

Ocena wsparcia osób młodych w zatrudnieniu w Polsce w latach 2018-2024, potrzeby osób młodych w zakresie ww. wsparcia – rekomendacje dla polityki zatrudnienia (w tym mając na uwadze analizę sytuacji kobiet i mężczyzn w tym zakresie)



Zamawiający:

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

00-513 Warszawa,

ul. Nowogrodzka 1/3/5

www.gov.pl/web/rodzina



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Wykonawca:

EU-CONSULT sp. z o.o.

80-747 Gdańsk

ul. Toruńska 18c lokal D

www.eu-consult.pl



Spis treści

1. Wstęp	4
2. Streszczenie	6
3. Charakterystyka osób młodych	14
4. Analiza sytuacji osób młodych na rynku pracy	23
5. Grupy w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy	39
6. Analiza pokoleniowa	44
7. Dokumenty strategiczne	48
8. Realizacja Gwarancji dla młodzieży w Polsce w latach 2018-2024	53
9. Kategorie osób młodych, ich problemy oraz metody ich wsparcia	71
10. Formy wsparcia osób młodych	88
11. Współpraca urzędów pracy, OHP z instytucjami pomocy społecznej	95
12. Wsparcie kobiet do 30 roku życia opiekujących się małymi dziećmi i chcących wrócić na rynek pracy	101
13. Metody dotarcia do niepracujących lub potrzebujących wsparcia zawodowego osób młodych	108
14. Metody prognozowania preferencji zawodowych i zapotrzebowania na umiejętności osób młodych na rynku pracy	121
15. Ocena projektów pilotażowych „Czas na Młodych – punkty doradztwa dla Młodzieży”	132
16. Wnioski i rekomendacje	142
17. Wykaz tabel, wykresów i map	150
18. Bibliografia	155
19. Załącznik nr 1 – Kwestionariusz badania ankietowego CAWI/CATI wśród urzędów pracy i Ochotniczych Hufców Pracy	160

1. Wstęp

W ramach niniejszej ekspertyzy przedstawiona została sytuacja osób młodych na rynku pracy. Mianem osób młodych określa się takie, które nie ukończyły 30 roku życia.

Osoby młode stanowią specyficzną grupę społeczno-zawodową. Jej znaczna część swoją aktywność skupia na edukacji. Ich udane wejście na rynek pracy zależy od wielu czynników. Rynek pracy składa się zarówno z podaży na pracę jak i popytu na nią. Niedopasowanie tych elementów prowadzi do powstawania m.in. zjawiska bezrobocia. Warto również dodać, że rynek pracy kształtują nie tylko osoby aktywne zawodowo i pracodawcy. Ważne są również decyzje podejmowane przez administrację rządową i samorządową.

Ekspertyza obejmuje ocenę wsparcia osób młodych w zatrudnieniu w Polsce, ich potrzeby w zakresie wsparcia oraz propozycje dla polityki zatrudnienia wśród osób młodych.

Analiza danych prowadzona została w przedziale czasowym 2018-2024. Uwzględnia obszar całej Polski, w tym wszystkie województwa.

Źródłem pozyskania danych były akty prawne obowiązujące na dany czas i obecnie, literatura przedmiotu, dotychczasowe wyniki badań, analiz, dokumenty strategiczne (wszystkich poziomów, tj. centralnych, wojewódzkich powiatowych) oraz dane dotyczące realizowanego wsparcia dedykowanemu osobom młodym.

W ramach ekspertyzy przeprowadzono również badanie ankietowe wśród urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy (169 podmiotów). Badaniem objęto:

- wszystkie Powiatowe Urzędy Pracy uczestniczące w inicjatywie „Czas na Młodych – punkty doradztwa dla Młodzieży” (badanie pełne),
- wszystkie Wojewódzkie Urzędy Pracy (badanie pełne),
- Powiatowe / Miejskie Urzędy Pracy z wojewódzkich, dużych miast (wybranych 21 podmiotów),
- wszystkie Powiatowe Urzędy Pracy z powiatów położonych peryferyjnie¹ (badanie pełne),
- Powiatowe Urzędy Pracy z powiatów z dużym bezrobociem (25 powiatów z najwyższą stopą bezrobocia),
- Powiatowe Urzędy Pracy z powiatów z małym bezrobociem (25 powiatów z najniższą stopą bezrobocia),
- wszystkie Ochotnicze Hufce Pracy (badanie pełne).

¹ Powiaty położone peryferyjnie zgodnie z delimitacją określoną przez GUS.

Do realizacji badania zastosowano technikę CAWI wspomaganą techniką CATI. Badanie CAWI (ang. Computer Assisted Web Interview) oznacza ankietę internetową (online), wypełnianą bezpośrednio przez respondenta. Pozwoliło to w szybki i precyzyjny sposób dotrzeć do wybranej grupy badawczej i pozyskać odpowiedzi zarówno na pytania ilościowe, jak i jakościowe. Osoby, które nie zareagowały na wiadomość mailową, otrzymywały maile przypominające o badaniu, następnie zaś miejsce ma kontakt telefoniczny, służący realizacji badania CATI (ang. Computer-Assisted Telephone Interviewing). Technika CATI pozwoliła na dotarcie z badaniem do osób, które ignorowały ankiety internetowe.

Badanie CAWI/CATI zostało przeprowadzone z wykorzystaniem kwestionariusza ankietowego, który stanowi załącznik do ekspertyzy.

2. Streszczenie

Osoby młode chcą mieć kontrolę nad swoim życiem, angażować się i wspierać innych. Dotyczy to takich sfer życia osobistego i otoczenia jak przejście z edukacji do zatrudnienia, podjęcie samodzielnego życia, wejście w związek czy założenie rodziny.

Wiele z tych osób odczuwa niepewność co do swojej przyszłości, w związku z globalizacją i zmianą klimatu, postępem technologicznym, trendami demograficznymi i społeczno-gospodarczymi, których wpływ na miejsca pracy czy umiejętności nie jest jeszcze znany. Z drugiej strony z unijnego sprawozdania na temat młodzieży wynika, że dzisiejsze pokolenie jest najlepiej wykształcone w historii i wyjątkowo biegle w korzystaniu z technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz mediów społecznościowych.

Patrząc na demografię widać systematycznie zmniejszanie liczby ludności Polski, zmniejszającą się dzietność oraz starzenie się społeczeństwa. Liczba osób młodych zmniejszyła się znacząco w porównaniu z rokiem 2018. W przypadku grupy wiekowej 0-14 lat nastąpił spadek o 6,4%, zaś w grupie 15-29 lat aż o 12%². Do tego dochodzi wysoki poziom emigracji zagranicznych wśród osób młodych. Na przestrzeni lat 2018-2024 średniorocznie kraj opuszcza 4 132 osób młodych. Problemy te, w różnym nasileniu, dotyczą wszystkich polskich regionów³.

Prognozy do roku 2060 nie są optymistyczne. Pokazują kolejny gwałtowny spadek liczby osób młodych, aż o kolejne blisko 3 mln osób (o 26,3% w odniesieniu do roku 2024)⁴.

Osoby młode wchodzące na rynek pracy są grupą mocno zróżnicowaną pod względem momentu edukacji i jej poziomu. Tworzą ją młodzież ponadpodstawowa, ponadgimnazjalna kontynuująca swoją edukację, studenci lub absolwenci nie podejmujący dalszej edukacji. Szacuje się, że pokolenie młodych osób wchodzących na rynek pracy jest lepiej wykształcone niż pokolenie ich rodziców – ludzi obecnie pracujących. Mimo to mogą doświadczać trudności w wejściu na rynek pracy⁵. Wynika to najczęściej z niechęci pracodawców do zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego oraz z niedopasowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb pracodawców. Według wyników Badania Kapitału

² Na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: LUDNOŚĆ; Grupa: STAN LUDNOŚCI; Podgrupa: Ludność wg grup wieku i płci).

³ Na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: LUDNOŚĆ; Grupa: MIGRACJE WEWNĘTRZNE I ZAGRANICZNE; Podgrupa: Migracje na pobyt stały zagraniczne wg typu i wieku migrantów).

⁴ Na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: LUDNOŚĆ; Grupa: PROGNOZA LUDNOŚCI NA LATA 2023-2060; Podgrupa: Prognoza ludności wg płci i 5-letnich grup wieku na lata 2023-2060 (opracowana na bazie NSP 2021)).

⁵ „Sytuacja młodych ludzi na rynku pracy”, dr Justyna Kozłowska, Natalia Staszak, 2022.

Ludzkiego⁶ odpowiednie kompetencje (wykształcenie) są istotne dla ok. 93% badanych przedsiębiorstw, zaś doświadczenie dla 54% przedsiębiorstw. Dlatego osoby młode do 30 roku życia stanowią jedną z grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Wśród osób do 30 roku życia, w okresie 2018-2024 spadł udział osób bezrobotnych (z 4,1% do 3,4%). Niestety spadł również udział aktywnych zawodowo (z 50,1% do 48%), kosztem wzrostu osób młodych biernych zawodowo (z 45,8% do 48,5%).⁷ Należy zwrócić uwagę, że w przypadku osób młodych wysoki odsetek osób biernych zawodowo nie do końca jest zjawiskiem negatywnym. Niski poziom aktywności zawodowej młodzieży wynika przede wszystkim z odraczania wejścia na rynek pracy z powodu kontynuowania nauki. Dla osób w wieku 15-24 lata ok. 90% osób biernych zawodowo kontynuuje naukę.⁸

Sytuacja na rynku pracy młodych mężczyzn jest zdecydowanie lepsza od sytuacji młodych kobiet. Nie występują natomiast istotne różnice pomiędzy aktywnością zawodową osób młodych zamieszkujących miasto oraz wieś. Uwidoczniła się jednak jeszcze większa różnica pomiędzy mężczyznami i kobietami zamieszkującymi tereny wiejskie. Sytuacja młodych kobiet na wsi jest zdecydowanie najmniej korzystna.

W ostatnich latach liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce systematycznie maleje. Spadek liczby bezrobotnych wśród osób młodych do 30 roku życia jest jeszcze większy, dzięki czemu spada udział zarejestrowanych bezrobotnych osób młodych w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych. Mimo to w dalszym ciągu jest on istotny i wynosi 23,9% w roku 2024. Znaczące wśród osób młodych jest zjawisko długotrwałego bezrobocia. Dotyka go blisko co 4 młodą osobę bezrobotną (23,6%).⁹

Wśród zarejestrowanych bezrobotnych osób młodych większą część stanowią kobiety, tj. ok. 56,7%. Jednakże na przestrzeni lat 2018-2024 udział kobiet znacznie spadł (z 65,1% do 56,7%) co wskazuje na większą poprawę sytuacji młodych kobiet na rynku pracy. Większa część młodych bezrobotnych to osoby, które zostały zarejestrowane po raz kolejny (57,8%). Udział ten również w ostatnich latach zmniejszył się, co wskazuje, że ludzie młodzi w coraz większym stopniu utrzymują się na rynku pracy po znalezieniu zatrudnienia.¹⁰

⁶ „Bilans Kapitału Ludzkiego, Raport z badania pracodawców. Powrót do rzeczywistości? Drugi rok pandemii oczami polskich firm”, PARP, 2022/2021.

⁷ Na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: RYNEK PRACY; Grupa: AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI W WIEKU 15-89 LAT WEDŁUG BAEL (DANE ŚREDNIOROCZNE); Podgrupa: Ludność wg typu aktywności i wieku).

⁸ Na podstawie danych MRPiPS (Raporty Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pt. „BEZROBOTNI DO 30 ROKU ŻYCIA”).

⁹ Na podstawie danych MRPiPS (Raporty Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pt. „BEZROBOTNI DO 30 ROKU ŻYCIA”).

¹⁰ Na podstawie danych MRPiPS (Raporty Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pt. „BEZROBOTNI DO 30 ROKU ŻYCIA”).

Co ciekawe i ważne bezrobotne młode osoby bez stażu pracy nie stanowią największej grupy wśród ogółu młodych bezrobotnych. Stanowią oni istotny odsetek (29%), jednakże większą grupą są osoby ze stażem pracy od roku do 5 lat (35,9%) oraz do 1 roku (33,3%).¹¹

Analiza przestrzenna w poszczególnych województwach pokazuje, że udział osób młodych w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych jest największy w południowo-wschodniej części kraju (województwa lubelskie, podkarpackie oraz małopolskie) i w województwie wielkopolskim. W tych regionach osiągnięte wartości znacznie przekraczają średnią krajową (23,9%). Analiza pokazała, że we wszystkich regionach kraju istnieje korelacja pomiędzy udziałem ogólnej liczby bezrobotnych oraz udziałem bezrobotnych osób młodych. W regionach, w których udział liczby bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych w kraju jest wysoki, również wysoki jest analogiczny udział w odniesieniu do osób młodych. I odwrotnie.¹²

Jednym z najpoważniejszych problemów społecznych na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat jest zjawisko występowania osób, które nie mają pracy i nie uczestniczą w żadnym kształceniu ani szkoleniu (NEET¹³). Ostatnie lata to spadek odsetka osób młodych zaliczających się do tej kategorii NEET z 12,2% do 9,4%. Analiza przestrzenna w poszczególnych województwach pokazuje, że odsetek osób młodych w wieku 15-29 zaliczających się do grupy NEET jest największy w województwie świętokrzyskim (13,5%), podkarpackim (12,6%) oraz łódzkim (12,5%).¹⁴

Na podstawie przeprowadzonej analizy wyodrębnione zostały grupy osób młodych znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Są to przede wszystkim:

- Młode matki opiekujące się dziećmi. W ostatnich latach nastąpił spadek odsetka kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, mimo to nadal co czwarta bezrobotna kobieta nie pracuje po urodzeniu dziecka.
- Osoby z ubogich rodzin. Wychowanie w rodzinie, gdzie brak jest środków finansowych na jej funkcjonowanie, ma ogromny wpływ na wszystkich jej członków, a przede wszystkim na dzieci. Bieda warunkuje obniżenie aspiracji edukacyjnych dzieci i młodzieży, a co za tym idzie ich całą karierę zawodową.

¹¹ Na podstawie danych MRPiPS (Raporty Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pt. „BEZROBOTNI DO 30 ROKU ŻYCIA”).

¹² Na podstawie danych MRPiPS (Raport Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pt. „BEZROBOTNI DO 30 ROKU ŻYCIA. RAPORT ZA 2024 ROK”).

¹³ NEET (not in employment, education or training).

¹⁴ Na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: RYNEK PRACY; Grupa: AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI W WIEKU 15-89 LAT WEDŁUG BAEL (DANE ŚREDNIOROCZNE); Podgrupa: Osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się (NEET)).

- Osoby z terenów wiejskich wykluczonych komunikacyjnie. Samo zamieszkiwanie na terenach wiejskich nie jest równoznaczne z trudną sytuacją na rynku pracy, ponieważ nie występują istotne różnice pomiędzy sytuacją na rynku pracy osób młodych zamieszkujących miasto oraz wieś. Natomiast jeżeli są to tereny, z których dojazd do ośrodków miejskich jest znacznie ograniczony, potęgowane są problemy na rynku pracy osób je zamieszkujących.
- Kobiety z terenów wiejskich. Młode kobiety częściej narażone są na bezrobocie i spędzają na nim więcej czasu zanim znajdą pracę niż mężczyźni. Szczególnie negatywna sytuacja młodych kobiet jest widoczna na terenach wiejskich.
- Absolwenci szkół wyższych. Odsetek absolwentów wśród wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych systematycznie rośnie. Pomimo rekordowo niskiej stopy bezrobocia, absolwenci i pracodawcy nie zawsze spotykają się na rynku pracy. Gospodarka polska nie tworzyła zapotrzebowania na kadry specjalistów, adekwatnego do dynamiki wzrostu rozmiarów kształcenia w szkolnictwie wyższym. Jednakże jak wskazuje corocznie przeprowadzany „Barometr zawodów”, od roku 2022 w skali kraju nie występują już zawody nadwyżkowe, tzn. w których występuje nadwyżka pracowników.
- Osoby klasyfikujące się do grupy NEET. Pomimo spadku odsetka osób młodych zaliczających się do kategorii NEET, w dalszym ciągu jest on wysoki. Część młodych ludzi zaliczonych do grupy NEET nie rejestruje się w urzędach pracy i pozostaje wykluczona z rynku pracy przede wszystkim z powodu niezakończonej edukacji formalnej, a tym samym braku kwalifikacji zawodowych. Osoby te nie są zainteresowane podejmowaniem zatrudnienia, gdyż nie widzą takiej potrzeby, ale też nie mają motywacji by szkolić się i dokształcać.

Obecnie w Polsce nie realizuje się strategii bezpośrednio odnoszącej się do młodych ludzi. Pomimo tego, polityka młodzieżowa coraz częściej jest regulowana na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym. Administracja rządowa i samorządy terytorialne podejmują strategie, polityki bądź programy dotyczące życia i działalności młodzieży. Na poziomie krajowym są to: Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030, Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 oraz Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030. Strategie rozwoju poszczególnych województw w znikomym stopniu akcentują konieczność wsparcia ludzi młodych w ich funkcjonowaniu na rynku pracy. Działania w tym zakresie zostały określone

jedynie w przypadku pięciu regionów. Dotyczy to województwa lubelskiego, małopolskiego, podkarpackiego, pomorskiego i wielkopolskiego.

Trudna sytuacja osób młodych spowodowała konieczność interwencji. W odpowiedzi na coraz wyższy poziom bezrobocia ludzi młodych w Europie, Komisja Europejska podjęła działania mające na celu wsparcie osób młodych w podejmowaniu zatrudnienia. Efektem tego jest program indywidualnej i kompleksowej aktywizacji zawodowo-edukacyjnej osób młodych, wchodzących na rynek pracy (bezrobotnych, biernych zawodowo oraz poszukujących pracy), pn. Gwarancje dla młodzieży.

Realizacja Gwarancji dla młodzieży w Polsce opierała się na funkcjonowaniu czterech podstawowych filarów wsparcia dla młodych osób oferowanych przez:

- urzędy pracy oferujące szeroki wachlarz form aktywizacji zawodowej, podnoszenia kompetencji, wspierania przedsiębiorczości oraz zachęt zatrudnieniowych dla pracodawców. Osoby młode były znaczącymi adresatami działań aktywizacyjnych prowadzonych przez urzędy pracy (ok. 100 - 130 tys. osób w zależności od roku)¹⁵. Dane MRPiPS pokazują, że blisko połowa z wszystkich osób, które korzystały z oferowanych form wsparcia to osoby młode. Co więcej, ok. 55-65% z wszystkich bezrobotnych osób młodych¹⁶ podlegało działaniom aktywizacyjnym. Skala ta jest istotnie znacząca, ponieważ w przypadku ogółu osób bezrobotnych udział osób aktywizowanych jest dwukrotnie mniejszy i wynosi około 30%.
- Ochotnicze Hufce Pracy oferujące działania edukacyjne i wychowawcze jednostek OHP oraz projekty aktywizacji zawodowej. Działania te cieszyły się znaczącym zainteresowaniem wśród osób młodych. Średniorocznie dla ponad 32 tys. osób prowadzono kształcenie i przygotowanie zawodowe, a działaniami wychowawczymi objętych było ponad 38 tys. osób. Łącznie stanowi to ok. 5,7% niepełnoletnich osób młodych w Polsce w wieku 15-17 lat, co można uznać za istotny zasięg oddziaływania wsparcia. Ponadto, działaniami ukierunkowanymi na włączanie i utrzymywanie młodzieży w aktywności zawodowej średniorocznie objęto prawie 55 tys. absolwentów szkół i uczelni, a refundacją wynagrodzeń objęto ok. 128,7 tys. młodziących pracowników.¹⁷

¹⁵ Na podstawie raportów Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pt. „BEZROBOTNI DO 30 ROKU ŻYCIA”.

¹⁶ Według stanu na koniec okresu sprawozdawczego (tj. danego roku).

¹⁷ Na podstawie sprawozdań OHP.

- Projekty wyłaniane w konkursach na szczeblu centralnym i regionalnym w ramach Funduszy Europejskich. W blisko 2,5 tysięcy projektów realizowanych w latach 2018-2023, w ramach działań Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, nakierowanych na wsparcie osób młodych zaangażowane zostało aż ok. 7,4 mld zł, z czego 6,3 mld zł stanowiło uzyskane dofinansowanie. Wsparciem tym objęto blisko milion osób młodych do 29 roku życia. Populacja osób w wieku 15-29 lat w Polsce w roku 2023 wyniosła ok. 5,8 mln osób. A więc wsparciem objęto ok. 17% populacji. Wsparcie osób młodych w perspektywie 2021-2027 odbywa się w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w programach regionalnych oraz w zakresie rozwiązań systemowych w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027. Szacuje się, że łącznie we wszystkich programach regionalnych, samorządy wojewódzkie na wsparcie osób młodych przeznaczyły prawie 605,2 mln euro alokacji Europejskiego Funduszu Społecznego Plus. Za zaplanowane środki szacuje się objęcie wsparciem ponad 130 tys. osób młodych.
- Program pożyczkowy pn. „Rządowy Program Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie” realizowany przez Bank Gospodarstwa Krajowego. Do końca I kwartału 2024 roku udzielono łącznie 6 967 pożyczek na kwotę przekraczającą 511 mln zł. Blisko połowa pożyczek została udzielona ludziom młodym w wieku 18-29 lat. Ich wartość wyniosła ponad 210 mln zł. Przeżywalność przedsiębiorstw założonych przy pomocy pożyczki z programu utrzymuje się na wysokim poziomie, przekraczającym 95 proc. Otwieranie nowych działalności gospodarczych dzięki pomocy programu wiąże się też z tworzeniem nowych miejsc pracy. Na przestrzeni lat odsetek podmiotów, które zwiększały zatrudnienie po skorzystaniu z programu, znacznie się wahał – od 20% w roku 2016, przez 47% w 2019 roku, aż do 36% obecnie.

Podjęte działania w ramach Gwarancji dla młodzieży niewątpliwie przynoszą spodziewane efekty. Widać to po wzroście współczynnika aktywności zawodowej wśród osób młodych, wzroście wskaźnika zatrudnienia, spadku stopy bezrobocia oraz spadku wskaźnika NEET. W szczególności efekty widoczne są w stosunku do osób w wieku 25-29 lat. Mniejsze są natomiast w przypadku grupy osób w wieku 15-24 lata.

Osoby młode to grupa szczególnie narażona na skutki kryzysów gospodarczych na rynku pracy. Trudna sytuacja osób młodych wynika najczęściej z niechęci pracodawców do zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego, z niedopasowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb pracodawców, ale również z obaw pracodawców, co do

pewności takiej inwestycji (zatrudniania osób młodych). W ramach analizy zidentyfikowano następujące grupy osób młodych, istotne w kontekście rynku pracy:

- Osoby zarejestrowane jako bezrobotne.
Najistotniejszym powodem bezrobocia wśród osób młodych jest niedostosowanie kwalifikacji i umiejętności do potrzeb pracodawców. Istotnymi problemami są również brak doświadczenia zawodowego oraz wygórowane oczekiwania co do wynagrodzenia, specyfiki i warunków pracy, rodzaju umowy z pracodawcą, a także rodzaju i charakteru wykonywanych zadań służbowych.
- Osoby przedwcześnie kończące naukę lub zaniedbujące obowiązek szkoły/nauki.
Osoby przedwcześnie kończące naukę stanowią niejednorodną grupę. W grupie ważnych czynników, które oddziałują na przedwczesne kończenie nauki znajdują się chociażby takie, jak: sytuacja danej osoby w rodzinie, niski poziom wykształcenia rodziny, wyobcowanie z systemu edukacyjnego oraz szerszy kontekst społeczno-ekonomiczny (np. chęć wejścia młodych ludzi na rynek pracy).
- Osoby pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET).
Przynależność do kategorii NEET jest wynikiem złożonych czynników indywidualnych, rodzinnych oraz makrostrukturalnych. Jeden czynnik zwykle pociąga za sobą inny (np. niskie wykształcenie zwykle związane jest z bezrobociem), w ten sposób powstaje ciąg przyczyn, które powodują wykluczenie jednostki z systemu edukacji i rynku pracy.
- Osoby będące bezrobotnymi oraz poszukującymi pracy absolwentami szkół i uczelni.
Istotnym czynnikiem bezrobocia osób młodych jest tzw. niedopasowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb przedsiębiorców. Młodzież pozbawiona jest praktycznych umiejętności, wymaganych przez pracodawców na rynku pracy. Kolejną kwestią są wygórowane oczekiwania osób młodych co do wynagrodzenia, specyfiki i warunków pracy, rodzajów umowy z pracodawcą, a także rodzaju i charakteru wykonywanych zadań służbowych.
- Kobiety do 30 roku życia wychowujące dzieci.
Macierzyństwo trwale zmniejsza aktywność zawodową kobiet, a część kobiet trwale dezaktywizuje się zawodowo. Początkowo kobiety te nie podejmują pracy, ponieważ opiekują się dziećmi. Niektóre matki nie decydują się na powrót do pracy zawodowej również wtedy, gdy dzieci nie potrzebują już ich wyłącznej opieki.
- Osoby, które opuściły pieczę zastępczą.

Problemem dla usamodzielnianych wychowanków było uzyskanie pomocy w znalezieniu zatrudnienia. Utrudnieniem w znalezieniu pracy był brak kwalifikacji usamodzielniających się wychowanków. Grupę tę charakteryzuje bowiem relatywnie niski poziom wykształcenia, a także krótki staż pracy lub jego brak.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa zadania państwa w zakresie ww. aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy m.in. klientów urzędów pracy. Wprowadza różnego rodzaju formy wsparcia dla ww. osób oraz pracodawców. W wyniku przeprowadzonej analizy wynika, że spośród dostępnych form wsparcia, największą skutecznością w aktywizacji zawodowej osób młodych wykazały się dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz staże. Wysoka skuteczność oceniona została również w przypadku prac subsydiowanych, pośrednictwa pracy oraz bonu na zasiedlenie. Co do zasady wysoka skuteczność danej formy wsparcia powoduje dużą częstotliwość jej stosowania. Wyjątkiem są dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, prace subsydiowane oraz bon na zasiedlenie. Pomimo wysokich ocen skuteczności nie były wykorzystywane z dużą częstotliwością.

Realizacja poszczególnych form wsparcia osób młodych w zakresie aktywizacji zawodowej przynosi spodziewane efekty. Około 63,4% wspartych osób młodych podjęło zatrudnienie. Co czwarta osoba młoda podejmuje kształcenie lub szkolenie w celu rozwoju zawodowego. Około 52,3 % osób młodych jest aktywnych zawodowo i poszukuje pracy. Zaledwie około 10,6% osób młodych pozostaje bierna zawodowo.¹⁸

Do głównych problemów występujących podczas udzielania wsparcia osobom młodym, należy brak motywacji osób młodych do aktywności na rynku pracy. Młodzi ludzie szybko się zniechęcają po kilku nieudanych próbach znalezienia pracy. Problemy z odnalezieniem się osób młodych na rynku pracy potęgują ich wygórowane wymagania w stosunku do pracodawców, które nie idą w parze z rzeczywistością. Niechęć pracodawców potęguje kolejny istotny problem, jakim jest niskie wykształcenie osób młodych oraz niedostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, a przede wszystkim niewielkie lub brak doświadczenia zawodowego.

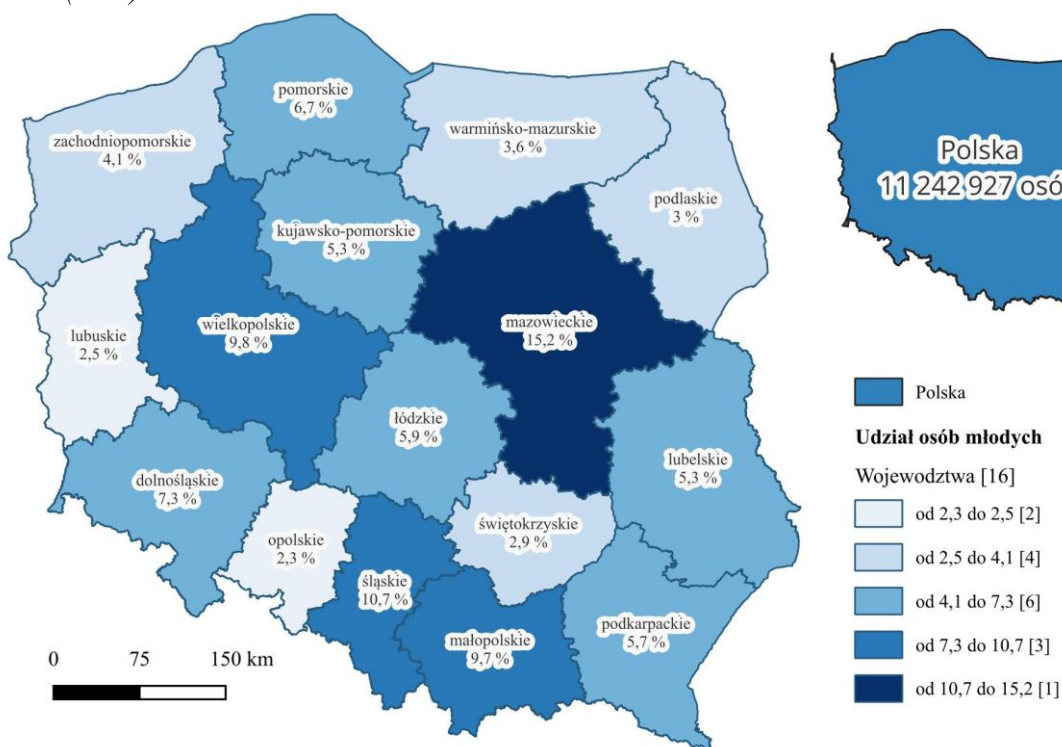
¹⁸ Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy.

3. Charakterystyka osób młodych

W Polsce w roku 2024 liczba osób młodych w wieku od 0 do 29 lat liczyła 11 242 927, co stanowi 30% ogółu społeczeństwa.

Najwięcej osób młodych mieszka w województwie mazowieckim (15,2% ogółu wszystkich osób młodych w kraju), śląskim (10,7%), wielkopolskim (9,8%) oraz małopolskim (9,7%). Z drugiej strony województwa, w których liczba osób młodych jest najmniejsza to opolskie (2,3%), lubuskie (2,5%) oraz świętokrzyskie (2,9%).

Mapa 1. Liczba osób młodych w podziale na miejsce zamieszkania (województwo) w roku 2024 (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: LUDNOŚĆ; Grupa: STAN LUDNOŚCI; Podgrupa: Ludność wg grup wieku i płci)

W okresie ostatnich lat systematycznie maleje liczba ludności kraju. W roku 2024 wyniosła ona 37,5 mln osób i jest to o 2,4% mniej w porównaniu z rokiem 2018.

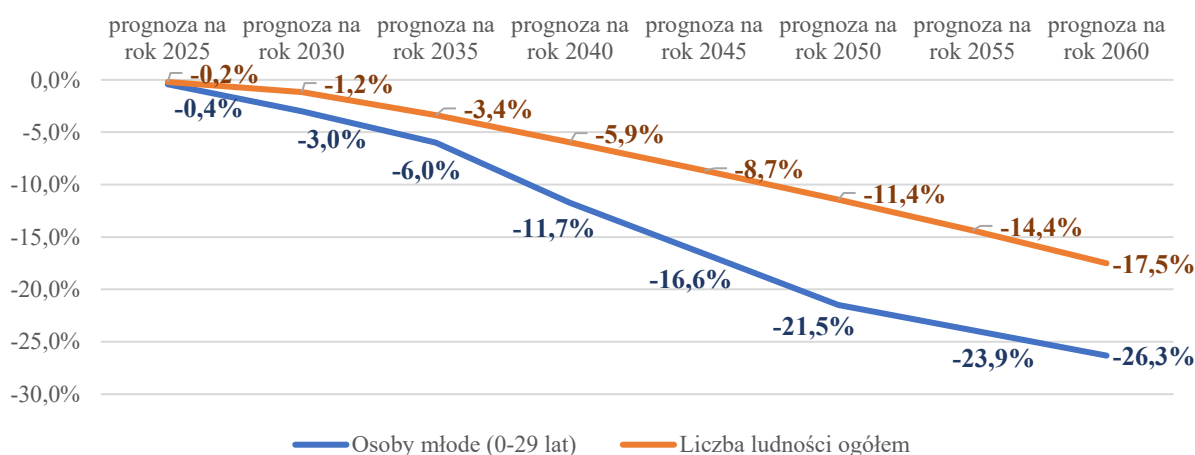
Patrząc na liczbę ludności kraju w podziale na poszczególne grupy wiekowe widać postępujące zmiany demograficzne, tj. zmniejszającą się dzietność oraz starzenie się społeczeństwa. Liczba osób młodych zmniejszyła się znacząco w porównaniu z rokiem 2018. W przypadku grupy wiekowej 0-14 lat nastąpił spadek o 6,4%, zaś w grupie 15-29 lat, aż o 12%.

Największy spadek liczby osób młodych dotknął województwo świętokrzyskie (o 15,8%), województwo warmińsko-mazurskie (15,4%) oraz lubelskie (13,9%). W 11 regionach liczba ludności w wieku do 30 roku życia zmniejszyła się o ponad 10%.

Najmniejszy spadek odnotowano w województwie mazowieckim (o 2,5%), pomorskim (5,4%) oraz małopolskim (5,7%).

Negatywne zmiany w reprodukcji ludzkości w Polsce rozpoczęły się już w latach 80-tych XX wieku. Prognoza liczby ludności do roku 2060 nie jest optymistyczna. Pokazuje ona, że spadek liczby osób młodych (o 26,3% w odniesieniu do roku 2024) będzie zdecydowanie większy w porównaniu ze spadkiem ogólnej liczby ludności (o 17,5%). Oznacza to, że w ciągu najbliższych 30-40 lat grupa osób młodych zmniejszy się o kolejne blisko 3 mln osób.

Wykres 1. Prognoza zmiany liczby ludności Polski w porównaniu z 2024 rokiem (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: LUDNOŚĆ; Grupa: PROGNOZA LUDNOŚCI NA LATA 2023-2060; Podgrupa: Prognoza ludności wg płci i 5-letnich grup wieku na lata 2023-2060 (opracowana na bazie NSP 2021))

Analiza ludności w podziale na płeć wskazuje, że wśród osób młodych przeważają mężczyźni (51,2% wszystkich osób młodych), w przeciwieństwie do ogółu ludności kraju, w której większość stanowią kobiety (51,7%). Spadek liczby osób młodych w latach 2018-2024, zarówno wśród kobiet jak i mężczyzn jest analogiczny i wynosi odpowiednio 9,4% i 9,3%.

Wykres 2. Liczba ludności Polski w roku 2024 w podziale na płeć (ludność ogółem)

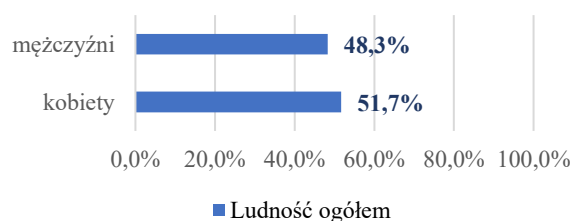
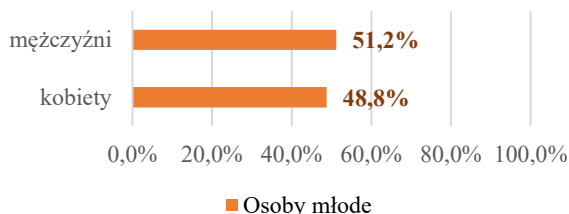


Tabela 2. Liczba ludności Polski w podziale na płeć (ludność ogółem)

Płeć	2018	2024	Zmiana 2024/2018
Ogółem	38 411 148	37 489 087	-2,4%
Kobiety	19 829 262	19 382 060	-2,3%
Mężczyźni	18 581 886	18 107 027	-2,6%

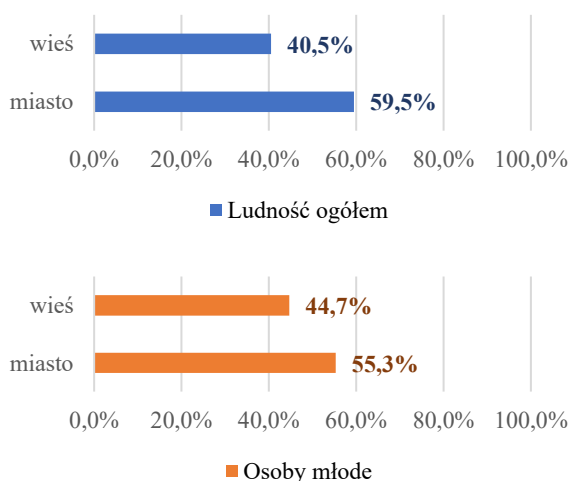
Wykres 3. Liczba ludności Polski w roku 2024 w podziale na płeć (osoby młode)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: LUDNOŚĆ; Grupa: STAN LUDNOŚCI; Podgrupa: Ludność wg grup wieku i płci)

Osoby młode częściej zamieszkują tereny miejskie (55,3%) niż tereny wiejskie (44,7%). Jest to zbieżne z ogólną ludnością Polski, natomiast w przypadku osób młodych dysproporcje pomiędzy terenami miejskimi a wiejskimi są zdecydowanie mniejsze niż w przypadku ogólnej ludności w kraju. Spadek liczby osób młodych w latach 2018-2023, zarówno zamieszkujących tereny miejskie i tereny wiejskie jest zbliżony i wynosi odpowiednio 8,2% oraz 7,1%.

Wykres 4. Liczba ludności Polski w roku 2023 w podziale na miejsce zamieszkania (miasto/wieś)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Rocznik Demograficzny 2024)

Problemem pozostaje wysoki poziom emigracji zagranicznych wśród osób młodych. Na przestrzeni lat 2018-2024 charakteryzował on się zmiennym natężeniem. Średniorocznie kraj opuszcza 4 132 osób młodych. Zdecydowanie częściej dotyczy to mężczyzn (których średniorocznie kraj opuszcza 2 568) niż kobiet (1 563).

Tabela 3. Liczba ludności Polski w podziale na płeć (osoby młode)

Płeć	2018	2024	Zmiana 2024/2018
Ogółem	12 402 930	11 242 927	-9,4%
Kobiety	6 054 632	5 487 645	-9,4%
Mężczyźni	6 348 298	5 755 282	-9,3%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: LUDNOŚĆ; Grupa: STAN LUDNOŚCI; Podgrupa: Ludność wg grup wieku i płci)

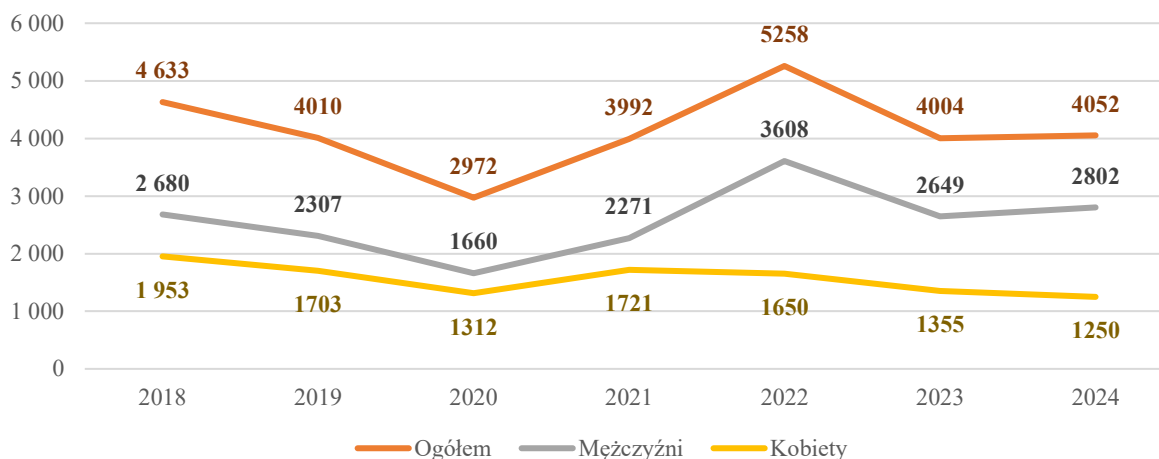
Tabela 4. Liczba ludności Polski w podziale na miejsce zamieszkania (miasto/wieś)

Miejsce	2018	2023	Zmiana 2023/2018
Ogółem	38 411 148	37 636 508	-2,0%
Miasto	23 067 244	22 376 547	-3,0%
Wieś	15 343 904	15 259 961	-0,5%

Miejsce	2018	2023	Zmiana 2023/2018
Ogółem	12 402 930	11 445 506	-7,7%
Miasto	6 900 566	6 332 331	-8,2%
Wieś	5 502 364	5 113 175	-7,1%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Rocznik Demograficzny 2024)

Wykres 5. Poziom emigracji zagranicznych wśród osób młodych (osoby)

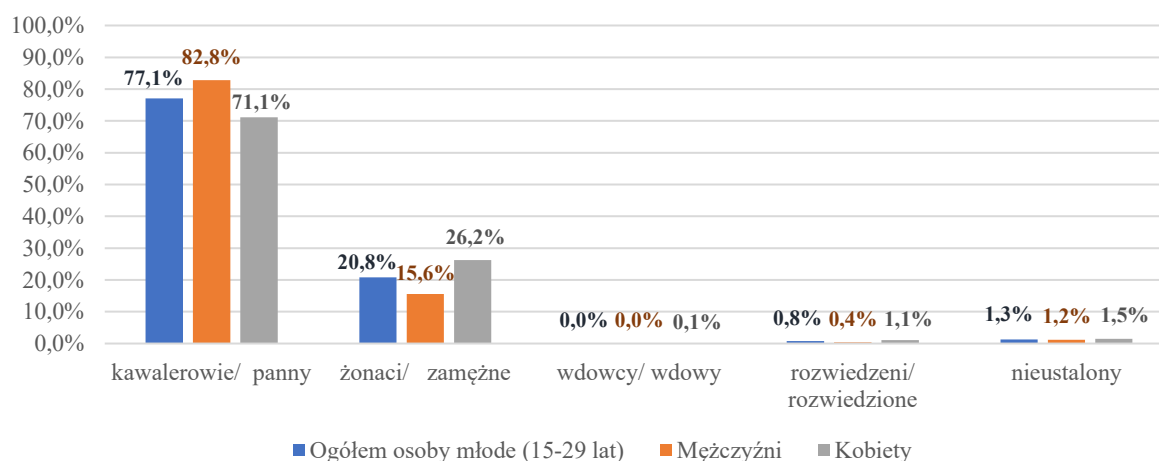


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: LUDNOŚĆ; Grupa: MIGRACJE WEWNĘTRZNE I ZAGRANICZNE; Podgrupa: Migracje na pobyt stały zagraniczne wg typu i wieku migrantów)

Narodowy Spis Powszechny, który odbył się w roku 2021 dostarczył dane, które umożliwią analizę osób młodych do 30 roku życia w bardziej szczegółowym zakresie, tj. m.in. statusu rodzinnego, pochodzenia, wykształcenia czy statusu społeczno-ekonomicznego.

Zdecydowaną przewagę (77,1% ogółu osób młodych powyżej 15 roku życia) stanowią kawalerowie i panny. Odsetek ten jest większy w przypadku mężczyzn (82,8%) niż kobiet (71,1%). Drugą co do wielkości kategorią są osoby zamężne/żonate (20,8%). Osoby rozwiedzione lub wdowy i wdowcy stanowią marginalną część osób młodych.

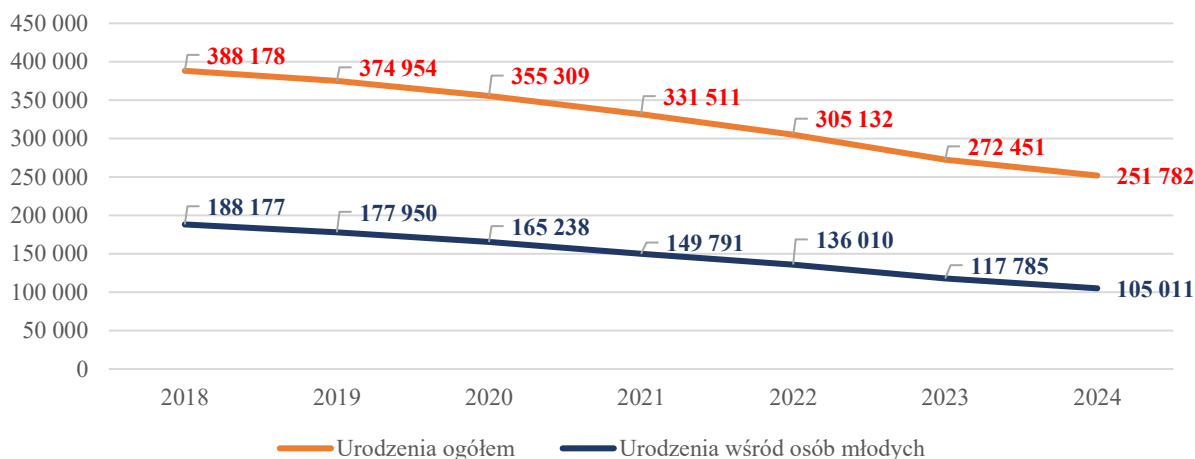
Wykres 6. Struktura osób młodych w wieku powyżej 15 lat w Polsce w podziale na status rodzinny w roku 2021 (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna w świetle wyników NSP 2021)

W Polsce systematycznie maleje liczba urodzeń dzieci. W 2018 roku było to 388 178 urodzeń, natomiast w roku 2024 już tylko 251 782 urodzeń, tj. o 35,1% mniej. Jeszcze większy spadek, bo aż o 44,2%, notuje się wśród osób młodych. W konsekwencji ilość urodzeń wśród osób młodych w roku 2018 stanowiła 48,5% wszystkich urodzeń, zaś w roku 2024 – 41,7%.

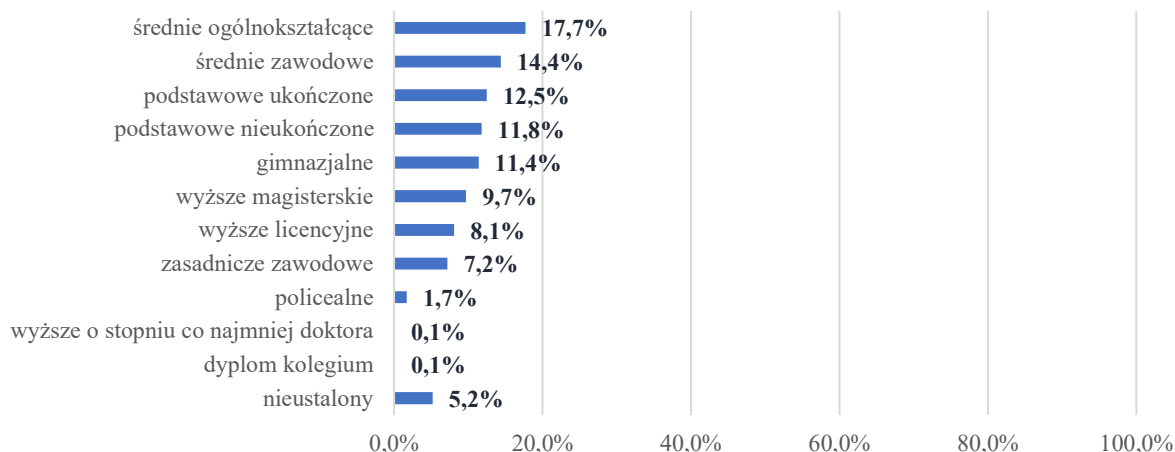
Wykres 7. Liczba urodzeń dzieci w Polsce w latach 2018-2024 (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: LUDNOŚĆ; Grupa: URODZENIA I ZGONY; Podgrupa: Urodzenia żywe wg pojedynczych roczników wieku matki)

Analiza poziomu wykształcenia osób młodych w wieku powyżej 13 lat wskazuje, że największy odsetek posiada wykształcenie średnie ogólnokształcące (17,7% ogółu osób młodych) oraz średnie zawodowe (14,4%). Biorąc pod uwagę, że duża liczba młodych osób znajduje się w wieku szkoły podstawowej oraz ponadpodstawowej, znaczny ich odsetek posiada wykształcenie podstawowe (12,5%) lub jeszcze go nie ukończyła (11,8%).

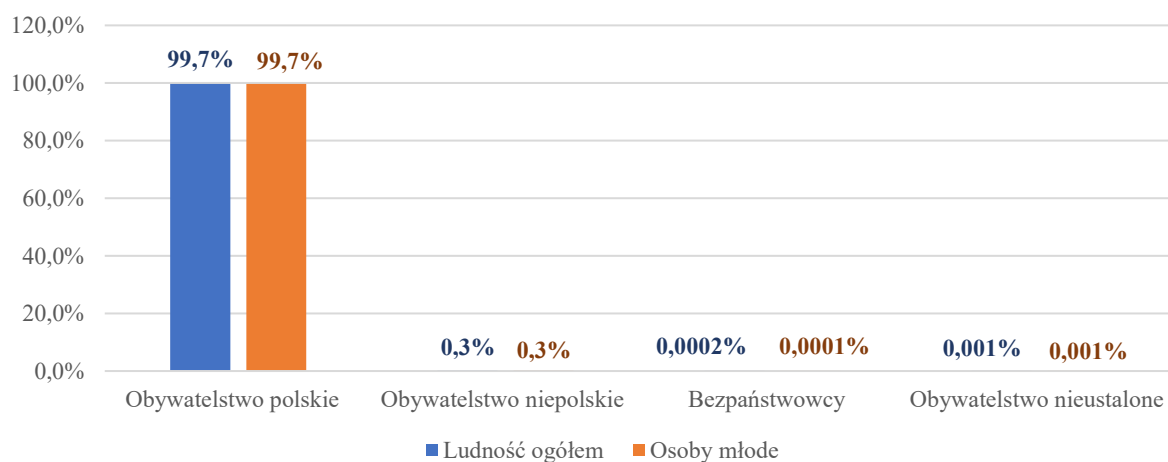
Wykres 8. Struktura osób młodych w Polsce w wieku powyżej 13 lat w podziale na poziom wykształcenia w roku 2021 (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna w świetle wyników NSP 2021)

Zarówno wśród ogółu ludności Polski, jak i osób młodych, zdecydowana większość to osoby z obywatelstwem polskim (99,7%). Cudzoziemcy, tj. osoby bez polskiego obywatelstwa stanowią jedynie 0,3% stałych mieszkańców Polski.

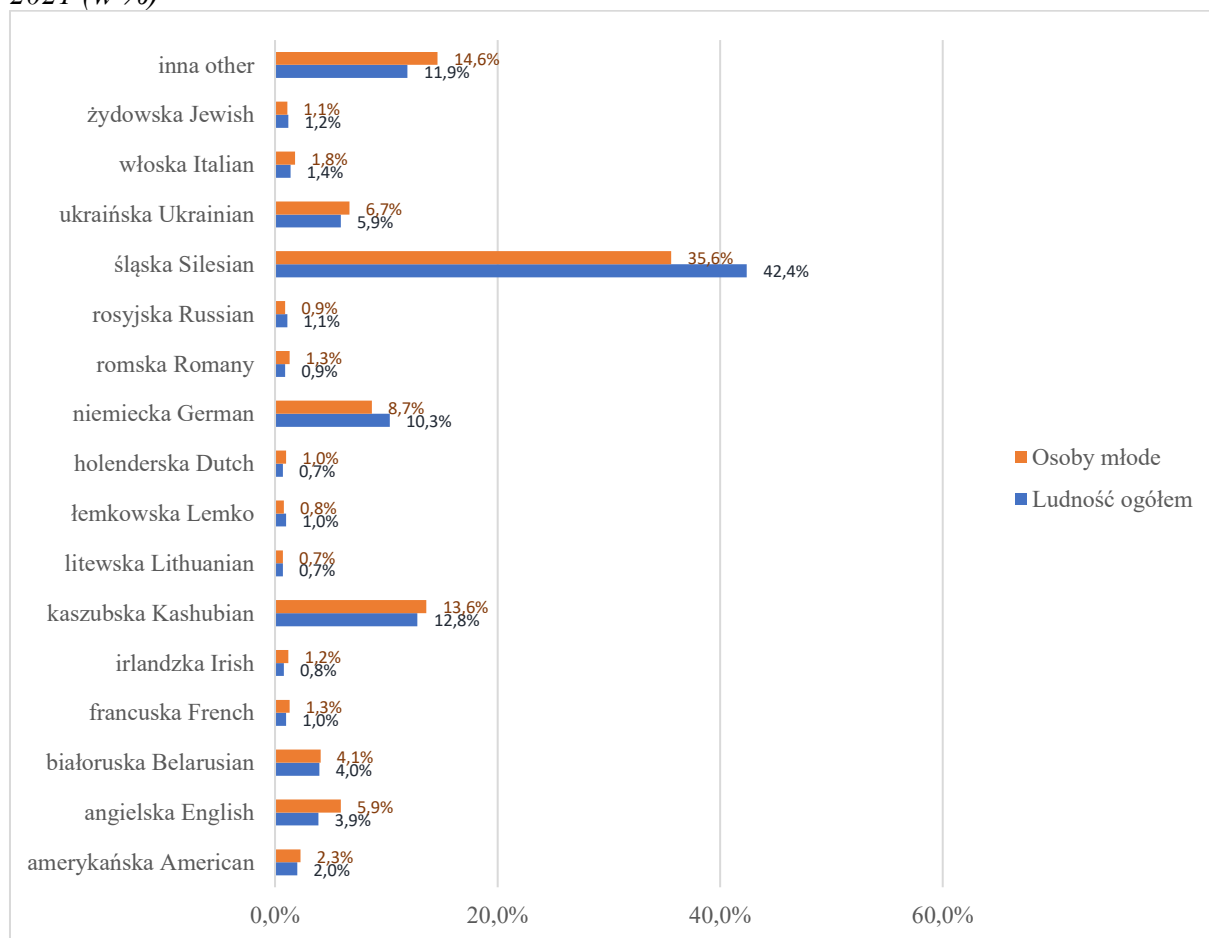
Wykres 9. Struktura ludności Polski w podziale na obywatelstwo w roku 2021 (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna w świetle wyników NSP 2021)

Około 98,9% ludności polski w wieku do 30 lat wskazuje na polską tożsamość narodową.

Wykres 10. Struktura ludności Polski w podziale na identyfikację narodowo-etniczną w roku 2021 (w %)



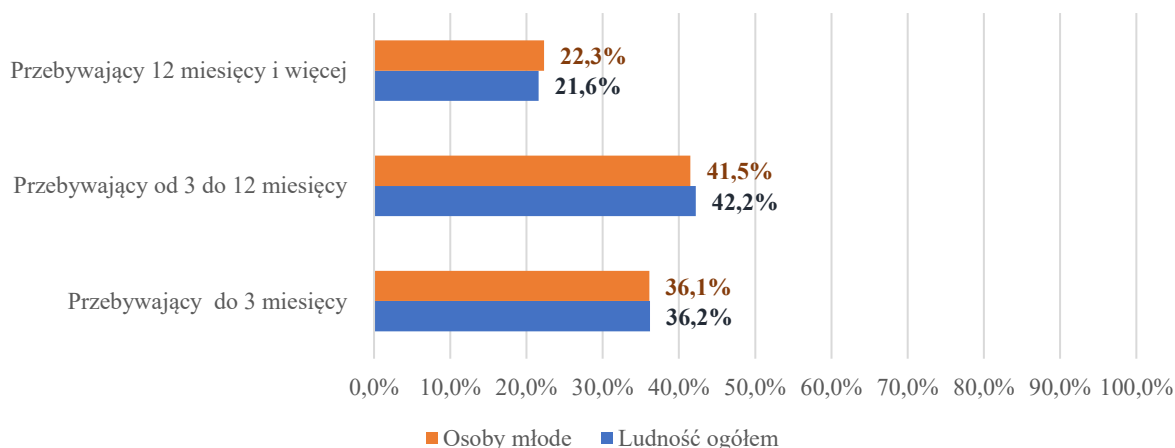
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna w świetle wyników NSP 2021)

Spośród niepolskiej przynależności narodowej lub etnicznej (około 3,5%) najczęściej wskazań dotyczy narodowości śląskiej (42,4%), kaszubskiej (12,8%), niemieckiej (10,3%) oraz ukraińskiej (5,9%).

Około 99,6% osób młodych używa w domu języka polskiego. Spośród osób, które posługują się innym językiem (5,3%) najczęstszymi są język angielski (53%), śląski (18,8%) oraz niemiecki (11,1%).

Spośród imigrantów przebywających w Polsce czasowo, najczęściej to osoby przebywające od 3 do 12 miesięcy (42,2% wszystkich imigrantów w kraju oraz 41,5% imigrantów w wieku do 30 roku życia). Imigranci przebywający w Polsce powyżej 12 miesięcy stanowią najmniejszą grupę imigrantów (odpowiednio 22,3% oraz 21,6%).

Wykres 11. Struktura imigrantów do Polski w podziale na okres przebywania w kraju w roku 2021 (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (*Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna w świetle wyników NSP 2021*)

Jedną z grup o obniżonym statusie społeczno-ekonomicznym są osoby z niepełnosprawnością. W roku 2021 w Polsce osób młodych z niepełnosprawnością było 507 212, z czego 58,2% stanowią mężczyźni, a 41,8% kobiety.

Spośród osób młodych 0,9% przebywa w obiektach zbiorowego zakwaterowania. Najczęściej są to obiekty związane z nauką i pracą (62,1%) oraz systemem pieczy zastępczej oraz placówkami dla dzieci i młodzieży ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (24,8%).

Wykres 12. Struktura osób młodych przebywających w obiektach zbiorowego zakwaterowania w roku 2021 (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (*Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna w świetle wyników NSP 2021*)

4. Analiza sytuacji osób młodych na rynku pracy

Analizując sytuację osób młodych wchodzących na rynek pracy należy mieć na uwadze, że jest to grupa mocno zróżnicowana pod względem momentu edukacji i jej poziomu. Tworzą ją młodzież ponadpodstawowa, ponadgimnazjalna kontynuująca swoją edukację, studenci lub absolwenci nie podejmujący dalszej edukacji. Młodzi pracownicy wchodzący na rynek pracy to najczęściej ludzie między 20-25 a 30 rokiem życia.

Wchodzenie na rynek, poszukiwanie pierwszej pracy nigdy i nigdzie nie są łatwe, a w okresach kryzysów sytuacja ludzi młodych rozpoczynających karierę zawodową, poszukujących pierwszej pracy dodatkowo się pogarsza.¹⁹

Osoby młode do 30 roku życia stanowią jedną z grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Szacuje się, że pokolenie młodych osób wchodzących na rynek pracy jest lepiej wykształcone niż pokolenie ich rodziców – ludzi obecnie pracujących. Mimo to trudno im znaleźć satysfakcjonującą pracę.²⁰ Dzieje się tak, ponieważ wielu pracodawców nie patrzy na kwalifikacje, ale na doświadczenie w danej dziedzinie. Młody człowiek wchodzący na rynek pracy, nie posiada jeszcze żadnego doświadczenia zawodowego, stąd może mieć trudności ze znalezieniem zatrudnienia.²¹ Młodzi ludzie są jednak świadomi tego, że ich sukces społeczny oraz odpowiedzialność za to, jakie miejsce znajdą na rynku pracy w dużym stopniu zależy od nich samych.²²

W okresie 2018-2024 nastąpił spadek odsetka osób młodych, którzy są aktywni zawodowo i pracują (z 50,1% do 48%). Przybywa natomiast odsetek osób biernych zawodowo (z 45,8% do 48,5%). Wśród osób do 30 roku życia spadł również udział osób bezrobotnych (z 4,1% do 3,4%).

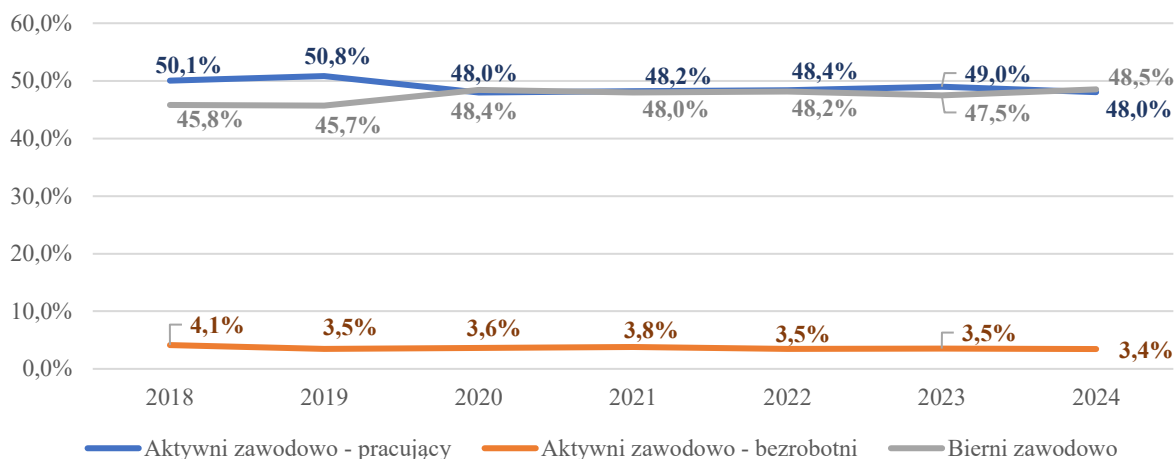
¹⁹ „Analiza sytuacji młodych ludzi na rynku pracy – rozważania teoretyczne i badania empiryczne”, Teresa Piecuch, Małgorzata Piecuch, 2014.

²⁰ „Sytuacja młodych ludzi na rynku pracy”, dr Justyna Kozłowska, Natalia Staszak, 2022.

²¹ „Uczestnictwo młodych ludzi na rynku pracy”, Kinga Joanna Wiatrowska, 2019.

²² „Sytuacja młodych ludzi na rynku pracy”, dr Justyna Kozłowska, Natalia Staszak, 2022.

Wykres 13. Struktura aktywności zawodowej wśród osób młodych w latach 2018-2024 (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: RYNEK PRACY; Grupa: AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI W WIEKU 15-89 LAT WEDŁUG BAEŁ (DANE ŚREDNIOROCZNE); Podgrupa: Ludność wg typu aktywności i wieku)

Jak pokazują wyniki Narodowego Spisu Powszechnego w roku 2021 sytuacja młodych mężczyzn na rynku pracy jest zdecydowanie lepsza od sytuacji młodych kobiet. W większym stopniu w tym rynku uczestniczą – zdecydowanie większy odsetek pracuje oraz mniejszy wykazuje się biernością zawodową.

Tabela 5. Struktura aktywności zawodowej wśród osób młodych do 30 roku życia w roku 2021 w podziale na płeć (w %)

Płeć	Aktywni zawodowo - pracujący	Aktywni zawodowo - bezrobotni	Bierni zawodowo	Nieustalony status
Mężczyzna	54,9%	3,3%	37,3%	4,5%
Kobieta	48,0%	3,1%	44,4%	4,5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Ludność na rynku pracy w świetle wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021- wersja uaktualniona)

Narodowy Spis Powszechny pokazał również, że nie występują istotne różnice pomiędzy aktywnością zawodową osób młodych zamieszkujących miasto oraz wieś. Uwidoczniała się jednak jeszcze większa różnica pomiędzy mężczyznami i kobietami zamieszkującymi tereny wiejskie. Sytuacja młodych kobiet na wsi jest zdecydowanie najmniej korzystna. Zaledwie 45,7% z nich pracuje, a aż 47,3% jest bierna zawodowo.

Tabela 6. Struktura aktywności zawodowej wśród osób młodych w roku 2021 w podziale na miejsce zamieszkania oraz płeć (w %)

Miejsce zamieszkania / Płeć	Aktywni zawodowo - pracujący	Aktywni zawodowo - bezrobotni	Bierni zawodowo	Nieustalony status
Miasto	51,7%	3,1%	40,1%	5,1%
W tym mężczyzna	53,7%	3,2%	37,9%	5,2%

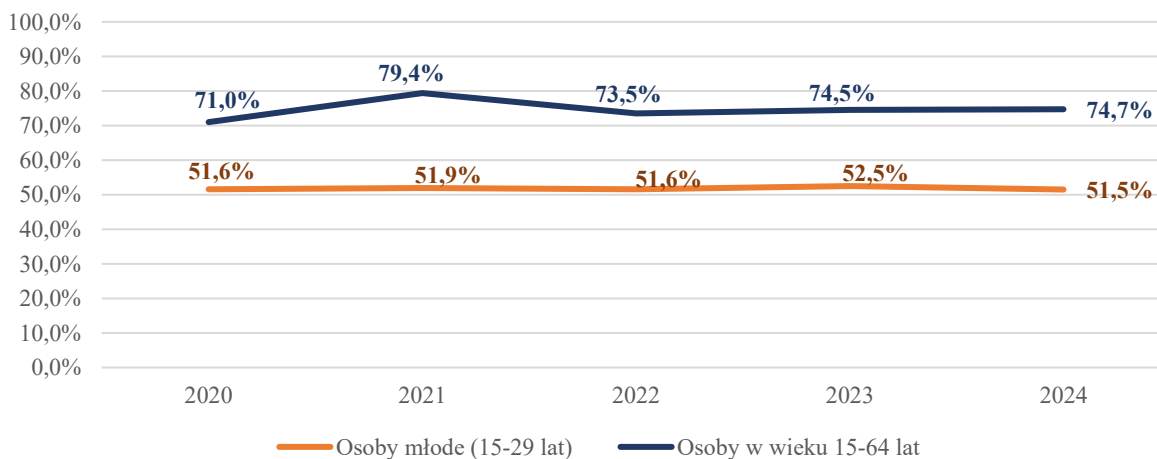
Miejsce zamieszkania / Płeć	Aktywni zawodowo - pracujący	Aktywni zawodowo - bezrobotni	Bierni zawodowo	Nieustalony status
W tym kobieta	49,8%	3,0%	42,2%	4,9%
Wieś	51,2%	3,3%	41,7%	3,8%
W tym mężczyzna	56,4%	3,4%	36,6%	3,6%
W tym kobieta	45,7%	3,1%	47,3%	3,9%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Ludność na rynku pracy w świetle wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021- wersja uaktualniona)

Wskaźnik aktywności zawodowej

Współczynnik aktywności zawodowej wśród osób młodych do 30 roku życia, na przestrzeni lat 2020-2024 utrzymywał się na zbliżonym poziomie (51,5% - 52,5%), znacząco mniejszym niż współczynnik dla populacji w wieku 15-64 lat.

Wykres 14. Współczynnik aktywności zawodowej w latach 2020-2024²³ (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS (Raporty Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pt. BEZROBOTNI DO 30 ROKU ŻYCIA)

Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego pokazują wyniki zbieżne z wyżej opisanymi. Uwidacznia się duża dysproporcja pomiędzy współczynnikiem aktywności zawodowej młodych mężczyzn oraz młodych kobiet, na niekorzyść kobiet, choć nie jest to sytuacja typowa tylko dla ludzi młodych. W szczególności jest to widoczne w przypadku kobiet mieszkających na terenach wiejskich. Nieistotne są natomiast różnice pomiędzy współczynnikiem aktywności zawodowej osób młodych mieszkających w miastach oraz na terenach wiejskich.

²³ Dane za lata 2018-2020 nie są prezentowane w ujęciu wieku 15-29 lat. W przypadku roku 2021 zamiast wieku 15-64 lat zaprezentowane zostały dane dla wieku 18 - 59/64 lat.

Tabela 7. Współczynnik aktywności zawodowej w roku 2021 w podziale na płeć (w %)

Płeć	Współczynnik aktywności zawodowej
Mężczyzna	60,9%
Kobieta	53,5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Ludność na rynku pracy w świetle wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021- wersja uaktualniona)

Tabela 8. Współczynnik aktywności zawodowej w roku 2021 w podziale na miejsce zamieszkania oraz płeć (w %)

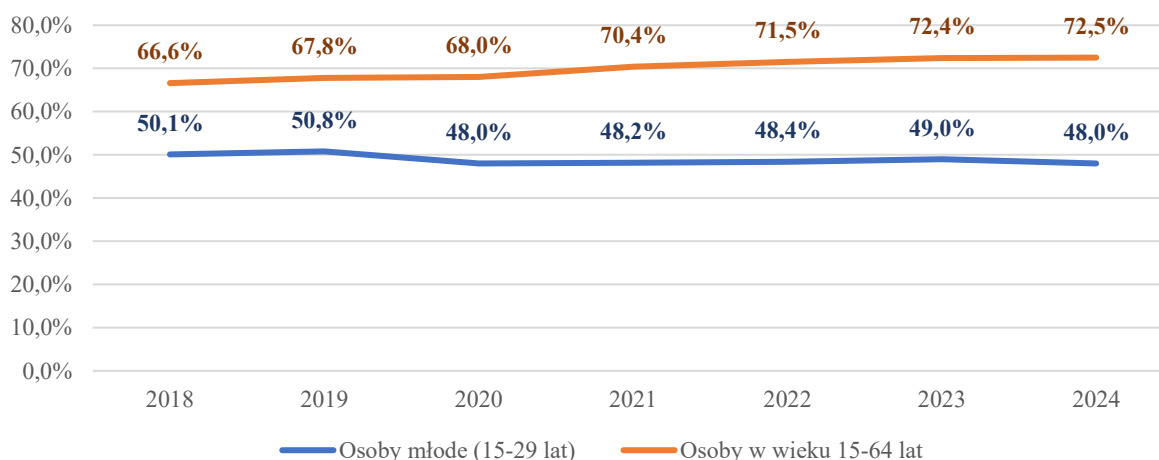
Miejsce zamieszkania / Płeć	Współczynnik aktywności zawodowej
Miasto	57,8%
W tym mężczyzna	60,0%
W tym kobieta	55,6%
Wieś	56,6%
W tym mężczyzna	62,1%
W tym kobieta	50,8%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Ludność na rynku pracy w świetle wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021- wersja uaktualniona)

Wskaźnik zatrudnienia

Wskaźnik zatrudnienia wśród osób w wieku 15-64 lata w okresie 2018-2024 systematycznie wzrastał – od 66,6% do 72,5%. Wśród osób młodych w wieku 15-29 lat jest on zdecydowanie mniejszy i dodatkowo na przestrzeni lat 2018-2024 uległ zmniejszeniu z 50,1% do 48,0%. Znaczący spadek nastąpił w roku 2020. Sytuację spowodowała pandemia i obostrzenia w funkcjonowaniu gospodarek. Młodzi pracownicy posiadali umowy o pracę na czas określony lub cywilno-prawne, a zatem takie, które łatwiej było rozwiązać. Nie bez znaczenia był również fakt, że branże, które zostały szczególnie dotknięte skutkami pandemii, to m.in. turystyka, gastronomia czy tzw. branża event'owa, dla których charakterystyczne jest zatrudnienie osób młodych.

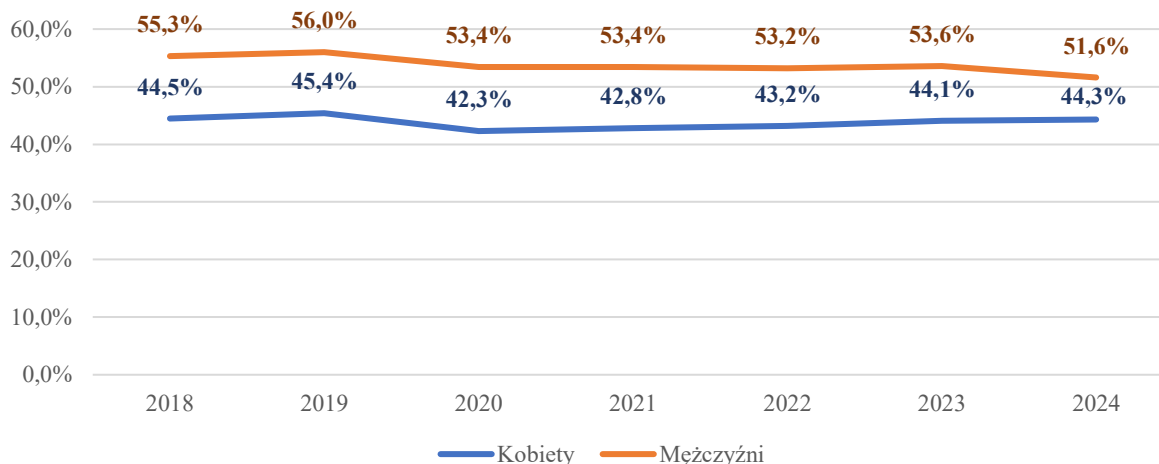
Wykres 15. Wskaźnik zatrudnienia w latach 2018-2024 (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: RYNEK PRACY; Grupa: AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI W WIEKU 15-89 LAT WEDŁUG BAEL (DANE ŚREDNIOROCZNE); Podgrupa: Wskaźnik zatrudnienia wg wieku i płci)

Analogicznie do wskaźnika aktywności zawodowej, populacja młodych kobiet charakteryzuje się zdecydowanie gorszą sytuacją w zakresie zatrudnienia. Wskaźnik zatrudnienia jest w ich przypadku o 7,3 pkt. proc. mniejszy niż w przypadku młodych mężczyzn.

Wykres 16. Wskaźnik zatrudnienia w latach 2018-2024 w podziale na płeć (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: RYNEK PRACY; Grupa: AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI W WIEKU 15-89 LAT WEDŁUG BAEL (DANE ŚREDNIOROCZNE); Podgrupa: Wskaźnik zatrudnienia wg wieku i płci)

Jak pokazują wyniki Narodowego Spisu Powszechnego w roku 2021 nie występują istotne różnice pomiędzy wskaźnikiem zatrudnienia wśród osób młodych zamieszkujących miasto oraz wieś. Uwidoczniła się jednak jeszcze większa różnica pomiędzy mężczyznami i kobietami zamieszkującymi tereny wiejskie. Sytuacja młodych kobiet na wsi jest zdecydowanie najmniej korzystna. Pracuje zaledwie 45,7% z nich.

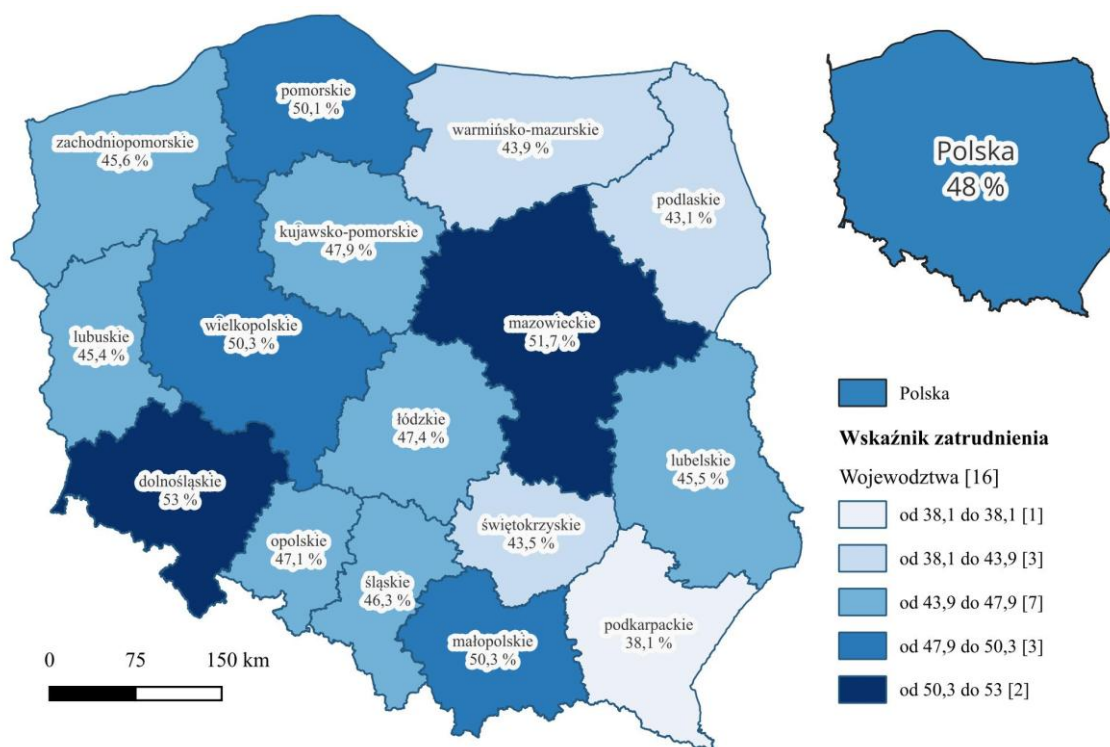
Tabela 9. Wskaźnik zatrudnienia w roku 2021 w podziale na miejsce zamieszkania oraz płeć (w %)

Miejsce zamieszkania / Płeć	Wskaźnik zatrudnienia
Miasto	54,5%
W tym mężczyzna	56,6%
W tym kobieta	52,4%
Wieś	53,2%
W tym mężczyzna	58,5%
W tym kobieta	47,5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Ludność na rynku pracy w świetle wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021- wersja uaktualniona)

Największy wskaźnik zatrudnienia wśród osób młodych w roku 2024 występuje w województwie dolnośląskim (53%), mazowieckim (51,7%) oraz wielkopolskim i małopolskim (po 50,3%).

Mapa 3. Wskaźnik zatrudnienia osób młodych w podziale na miejsce zamieszkania (województwo) w roku 2024 (w %)



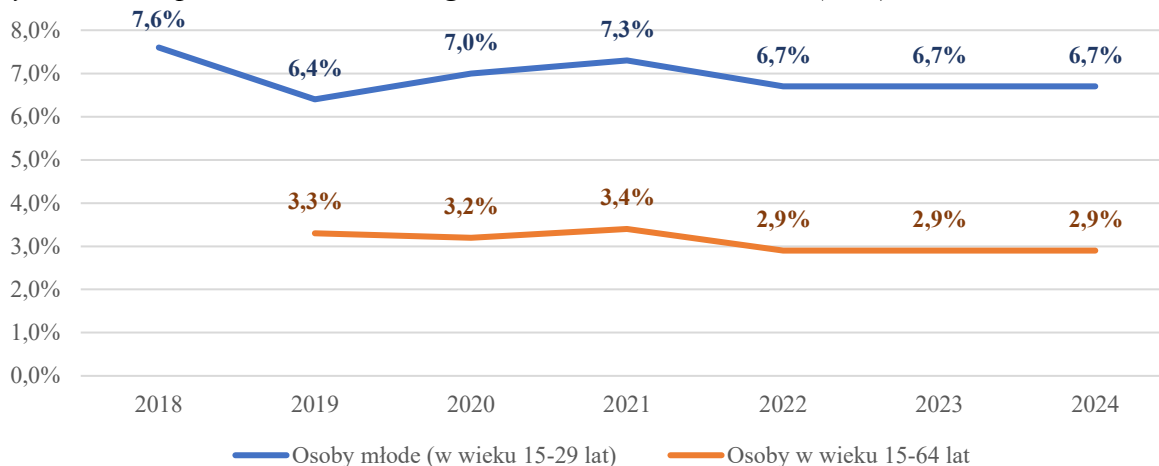
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: RYNEK PRACY; Grupa: AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI W WIEKU 15-89 LAT WEDŁUG BAEL (DANE ŚREDNIOROCZNE); Podgrupa: Wskaźnik zatrudnienia wg wieku i płci)

Z drugiej strony województwa w których wskaźnik zatrudnienia jest najmniejszy to podkarpackie (38,1%), podlaskie (43,1%) oraz świętokrzyskie (43,5%).

Stopa bezrobocia według BAEL

Stopa bezrobocia według BAEL wśród osób młodych w wieku 15-29 lata w okresie 2018-2024 zmniejszyła się z 7,6% do 6,7%. Pomimo tego jest ona ponad dwukrotnie większa od stopy bezrobocia osób w wieku 15-64 lata, która w roku 2024 wyniosła 2,9%.

Wykres 17. Stopa bezrobocia według BAEL w latach 2018-2024 (w %) ²⁴



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: RYNEK PRACY; Grupa: AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI W WIEKU 15-89 LAT WEDŁUG BAEL (DANE ŚREDNIOROCZNE); Podgrupa: Stopa bezrobocia wg wieku)

Jak pokazują wyniki Narodowego Spisu Powszechnego w roku 2021 stopa bezrobocia wśród młodych mężczyzn oraz młodych kobiet jest do siebie zbliżona. W przypadku mężczyzn jest jedynie o 0,3 pkt. proc. mniejsza.

Narodowy Spis Powszechny pokazał również, że nie występują istotne różnice pomiędzy stopą bezrobocia osób młodych zamieszkujących miasto oraz wieś. Uwidoczniła się jednak większa różnica pomiędzy mężczyznami i kobietami zamieszkującymi tereny wiejskie (o 0,6 pkt. proc.). Na terenach miejskich różnice te nie występują w ogóle.

Tabela 10. Stopa bezrobocia w roku 2021 w podziale na płeć (w %)

Płeć	Stopa bezrobocia
Mężczyzna	5,7%
Kobieta	6,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Ludność na rynku pracy w świetle wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021- wersja uaktualniona)

Tabela 11. Stopa bezrobocia w roku 2021 w podziale na miejsce zamieszkania oraz płeć (w %)

Miejsce zamieszkania / Płeć	Stopa bezrobocia
Miasto	5,7%
W tym mężczyzna	5,7%
W tym kobieta	5,7%
Wieś	6,0%
W tym mężczyzna	5,8%
W tym kobieta	6,4%

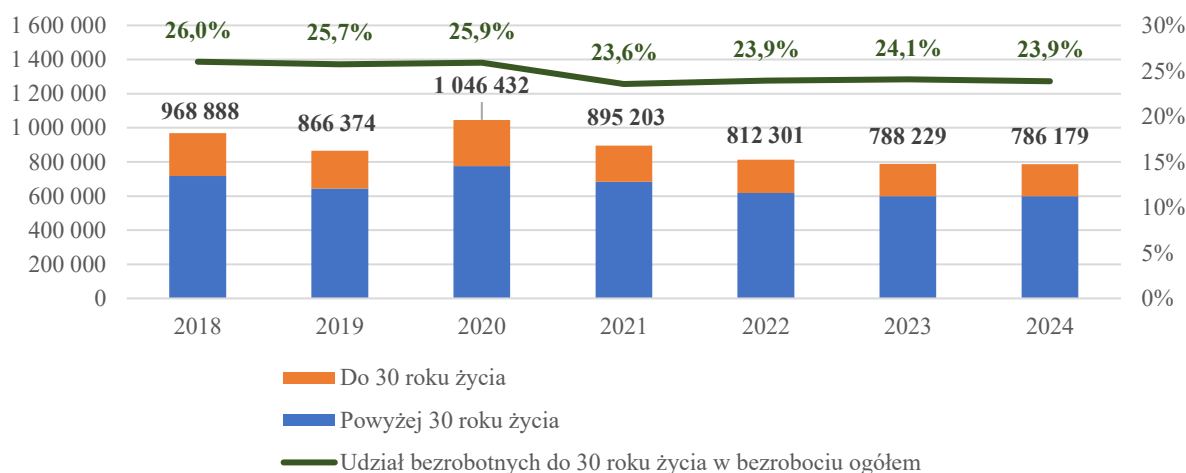
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Ludność na rynku pracy w świetle wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021- wersja uaktualniona)

²⁴ Dla roku 2018 GUS nie podaje wartości stopy bezrobocia według BAEL dla osób w wieku 15-29 lat.

Zarejestrowani bezrobotni

Na podstawie danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że liczba zarejestrowanych bezrobotnych w Polsce systematycznie maleje. Wyjątkiem jest koniec roku 2020, w którym w wyniku skutków pandemii COVID-19 nastąpił wzrost liczby osób bez pracy o 20,8% (na koniec roku 2021 liczba osób bezrobotnych spadła o 14,5%, roku 2022 o 9,3%, roku 2023 o 3% zaś roku 2024 o 0,3%). Spadek liczby bezrobotnych wśród osób młodych do 30 roku życia jest jeszcze większy (z 251 944 osób na koniec roku 2018 do 187 687 na koniec roku 2024), dzięki czemu spada udział zarejestrowanych bezrobotnych osób młodych w ogólnej liczbie bezrobocia rejestrowanego. Mimo to w dalszym ciągu jest on istotny i wyniósł w roku 2024 – 23,9%.

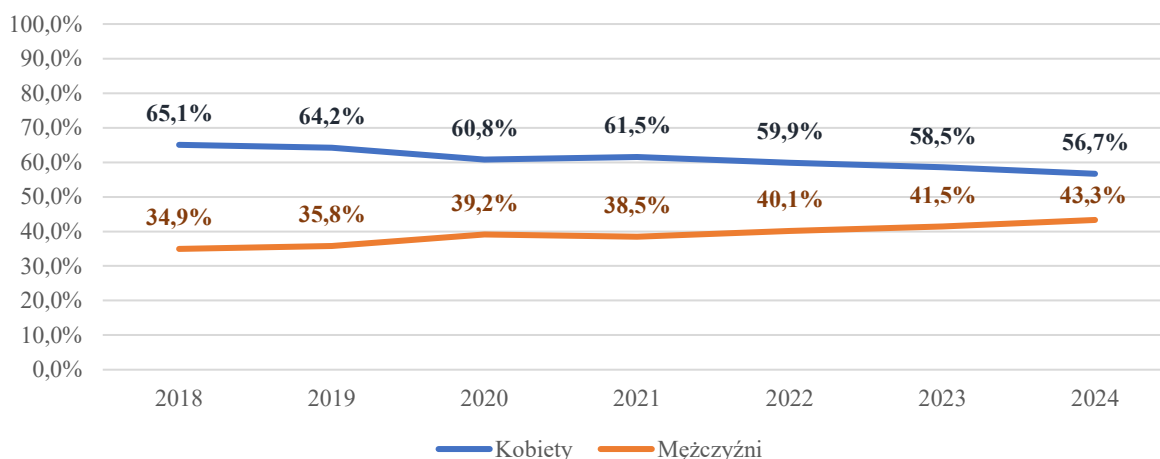
Wykres 18. Bezrobocie rejestrowane (osoby oraz %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS (Raporty Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pt. BEZROBOTNI DO 30 ROKU ŻYCIA)

Wśród zarejestrowanych bezrobotnych osób młodych większą część stanowią kobiety, tj. ok. 56,7% na koniec 2024 roku. Jednakże na przestrzeni lat 2018-2024 udział kobiet znacznie spadł (z 65,1% do 56,7%) co wskazuje na większą poprawę sytuacji młodych kobiet na rynku pracy.

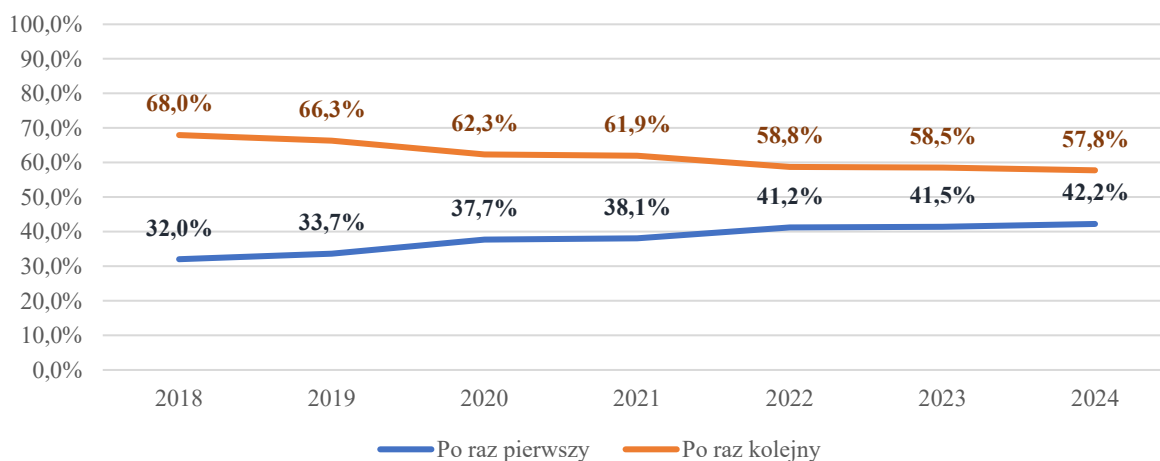
Wykres 19. Udział poszczególnych płci w liczbie zarejestrowanych osób młodych do 30 roku życia (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS (Raporty Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pt. BEZROBOTNI DO 30 ROKU ŻYCIA)

Większość osób młodych widniejących w rejestrze osób bezrobotnych została w nim zarejestrowana po raz kolejny, tj. aż 57,8%. W tym przypadku również na przestrzeni lat 2018-2024 udział takich osób zmniejszył się (z 68% do 57,8%) co wskazuje, że ludzie młodzi w coraz większym stopniu utrzymują się na rynku pracy po znalezieniu zatrudnienia.

Wykres 20. Rozkład zarejestrowanych osób młodych do 30 roku życia w podziale na ilość rejestracji jako osoba bezrobotna (w %)

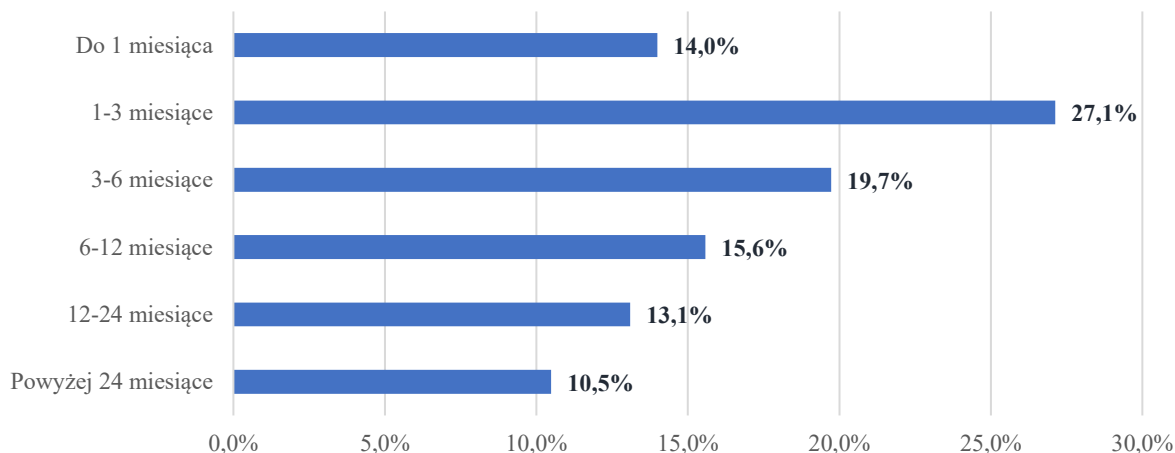


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS (Raporty Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pt. BEZROBOTNI DO 30 ROKU ŻYCIA)

Na koniec 2024 roku największy odsetek zarejestrowanych osób bezrobotnych, tj. 27,1%, pozostaje bez pracy przez okres 1-3 miesięcy. Udział osób w pozostałych grupach jest do siebie zbliżony. Optymistycznym jest, że najmniejszy odsetek zarejestrowanych młodych bezrobotnych (10,5%) to osoby pozostające bez pracy powyżej 2 lat. Niemniej jednak

zjawisko długotrwałego bezrobocia wśród osób młodych jest znaczące. Dotyka go blisko co 4 młodą osobę bezrobotną (23,6%).

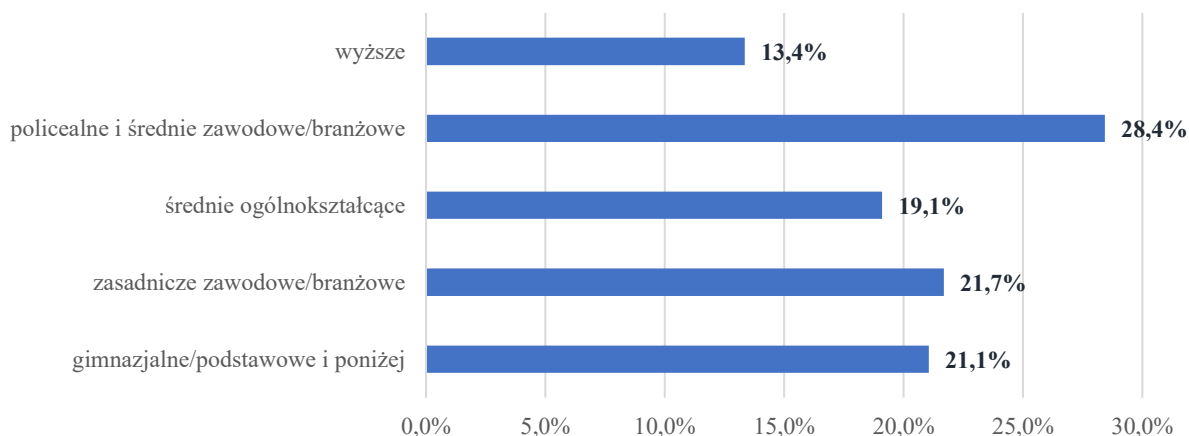
Wykres 21. Rozkład zarejestrowanych osób młodych do 30 roku życia na koniec roku 2024 w podziale na czas pozostawania bez pracy (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS (Raporty Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pt. BEZROBOTNI DO 30 ROKU ŻYCIA)

Analiza zarejestrowanych bezrobotnych osób młodych pod względem ich wykształcenia wskazuje, że rozkład ten jest w miarę równomierny. Na koniec 2024 roku najmniejszy udział wśród młodych bezrobotnych mają osoby z wykształceniem wyższym (13,4%), a najwyższe z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz branżowym (28,4%).

Wykres 22. Rozkład zarejestrowanych osób młodych do 30 roku życia na koniec roku 2024 w podziale na wykształcenie (w %)

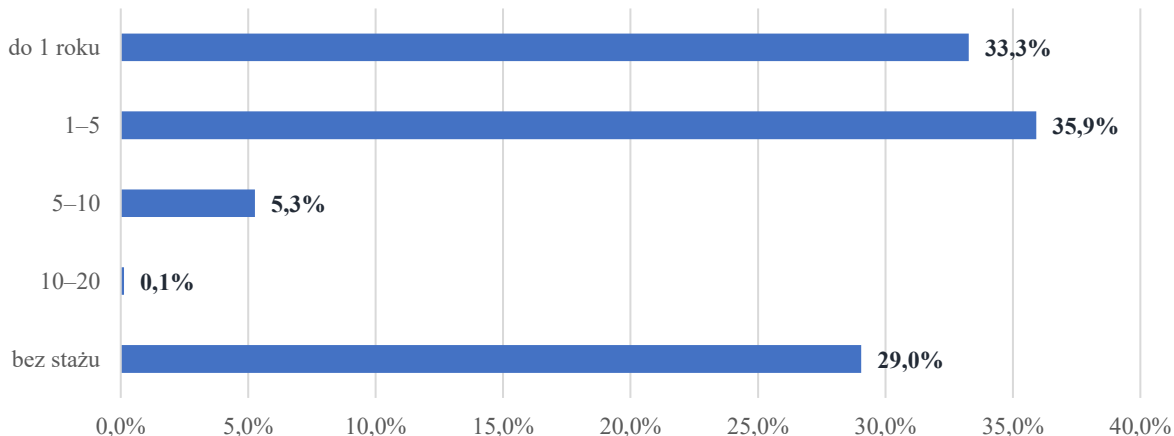


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS (Raporty Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pt. BEZROBOTNI DO 30 ROKU ŻYCIA)

Co ciekawe bezrobotne młode osoby bez stażu pracy nie stanowią największej grupy wśród ogółu młodych bezrobotnych. Na koniec 2024 roku stanowią oni istotny odsetek

(29%), jednakże większą grupą są osoby ze stażem pracy od roku do 5 lat (35,9%) oraz do 1 roku (33,3%).

Wykres 23. Rozkład zarejestrowanych osób młodych do 30 roku życia na koniec roku 2024 w podziale na staż pracy (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS (Raporty Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pt. BEZROBOTNI DO 30 ROKU ŻYCIA)

Analiza przestrzenna w poszczególnych województwach pokazuje, że udział osób młodych w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych jest największy w południowo-wschodniej części kraju (województwa lubelskie, podkarpackie oraz małopolskie) i w województwie wielkopolskim. W tych regionach osiągnięte wartości znacznie przekraczają średnią krajową (23,9%). Najmniejszy udział to natomiast województwa łódzkie (20,4%), dolnośląskie (20,5%) i zachodniopomorskie (21%).

Polska
23,9%

Udział osób młodych Województwa [16]

- od 20,4 do 21 [3]
- od 21 do 22,5 [4]
- od 22,5 do 24,3 [2]
- od 24,3 do 25,5 [3]
- od 25,5 do 27,7 [4]

0 50 100 km

Województwo	Procent osób młodych
zachodniopomorskie	21%
pomorskie	25,5%
warmińsko-mazurskie	24,3%
podlaskie	23,5%
kujawsko-pomorskie	25,5%
mazowieckie	21,8%
lubuskie	22,5%
wielkopolskie	26,5%
łódzkie	20,4%
świętokrzyskie	25,5%
śląskie	21,7%
opolskie	21,6%
małopolskie	26,8%
podkarpackie	26,6%
lubelskie	27,7%
średnia krajowa	23,9%

Poniższa analiza pokazuje, że we wszystkich regionach kraju istnieje korelacja pomiędzy udziałem ogólnej liczby bezrobotnych oraz udziałem bezrobotnych osób młodych.

Udział w liczbie bezrobotnych osób młodych

Udział w ogólnej liczbie bezrobotnych

Label	Udział w ogólnej liczbie bezrobotnych (%)	Udział w liczbie bezrobotnych osób młodych (%)
LU	2,0	2,0
OP	2,5	2,5
PD	4,0	3,5
ŚW	4,0	4,5
WM	5,0	5,5
ZP	5,0	4,5
PM	5,5	6,5
WE	6,0	6,5
ŁÓ	7,0	6,0
LE	7,0	8,0
KP	7,5	7,5
MP	7,5	8,5
DL	8,0	7,0
ŚL	8,5	7,0
PK	9,0	9,5
MZ	14,0	12,5

Strona | 34

W regionach, w których udział liczby bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych w kraju jest wysoki, również wysoki jest analogiczny udział w odniesieniu do osób młodych. I odwrotnie, jeżeli jest niski to zarówno w odniesieniu do ogólnej liczby bezrobotnych jak i osób młodych.

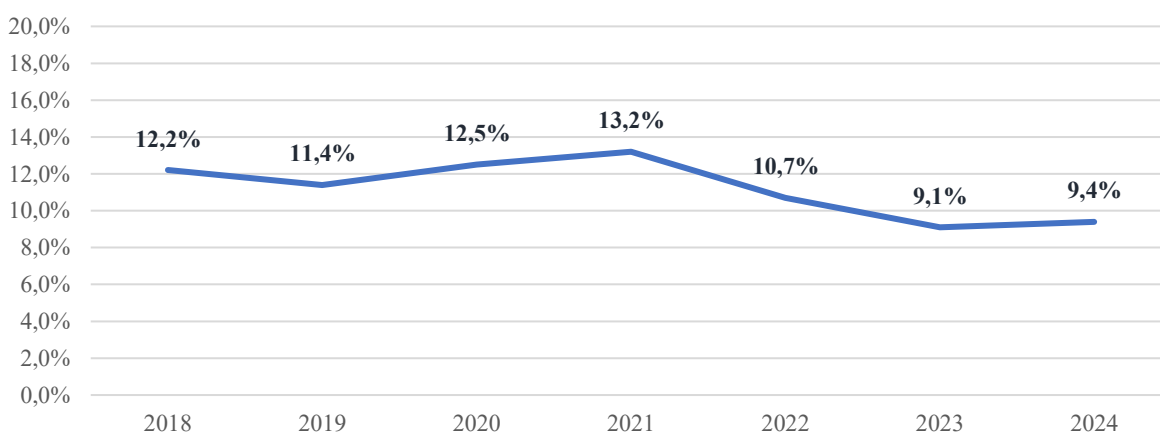
Osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się (NEET)

Osobami z kategorii NEET (not in employment, education or training) określa się młodzież, która nie ma pracy i nie uczestniczy w żadnym kształceniu ani szkoleniu. Jest to grupa bardzo różnorodna i zawiera liczne podgrupy, tj. m.in. bezrobotnych poszukujących pracy, długotrwale bezrobotnych, osoby wykluczone z rynku pracy (np. długotrwale chore, niepełnosprawne, opiekujące się dziećmi lub krewnymi), zniechęceni do pracy i nauki czy też poszukujący innych możliwości życia. Są to zatem osoby szczególnie generujące największe koszty społeczne, często pozostające poza układem instytucji pozwalających na nabywanie bądź aktualizację niezbędnych na rynku pracy kwalifikacji i umiejętności, a także innych kompetencji społecznych i obywatelskich.²⁵

Mając na uwadze powyższe, zjawisko osób, które nie ma pracy i nie uczestniczy w żadnym kształceniu ani szkoleniu było w ostatnich latach jednym z najpoważniejszych problemów społecznych, będących w centrum zainteresowania Unii Europejskiej.

Na przestrzeni lat 2018-2024 odsetek osób młodych w wieku 15-29 lat zaliczających się do kategorii NEET zmniejszył się z 12,2% do 9,4%. Największy spadek nastąpił w latach 2022-2023.

Wykres 25. Odsetek osób młodych w wieku 15-29 lat niepracujących, nieuczących się i niedokształcających się (NEET) w latach 2018-2024 w Polsce (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: RYNEK PRACY; Grupa: AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI W WIEKU 15-89 LAT WEDŁUG BAEŁ

²⁵ „Analiza sytuacji młodych ludzi na rynku pracy – rozważania teoretyczne i badania empiryczne”, Teresa Piecuch, Małgorzata Piecuch, 2014.

(DANE ŚREDNIOROCZNE); Podgrupa: Osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się (NEET))

Spadek odsetka młodych niepracujących, nieuczących się i niedokształcających się nastąpił w każdej kategorii wiekowej, tj. 15-24 lat oraz 25-29 lat, w stopniu wysokim (ponad 20%).

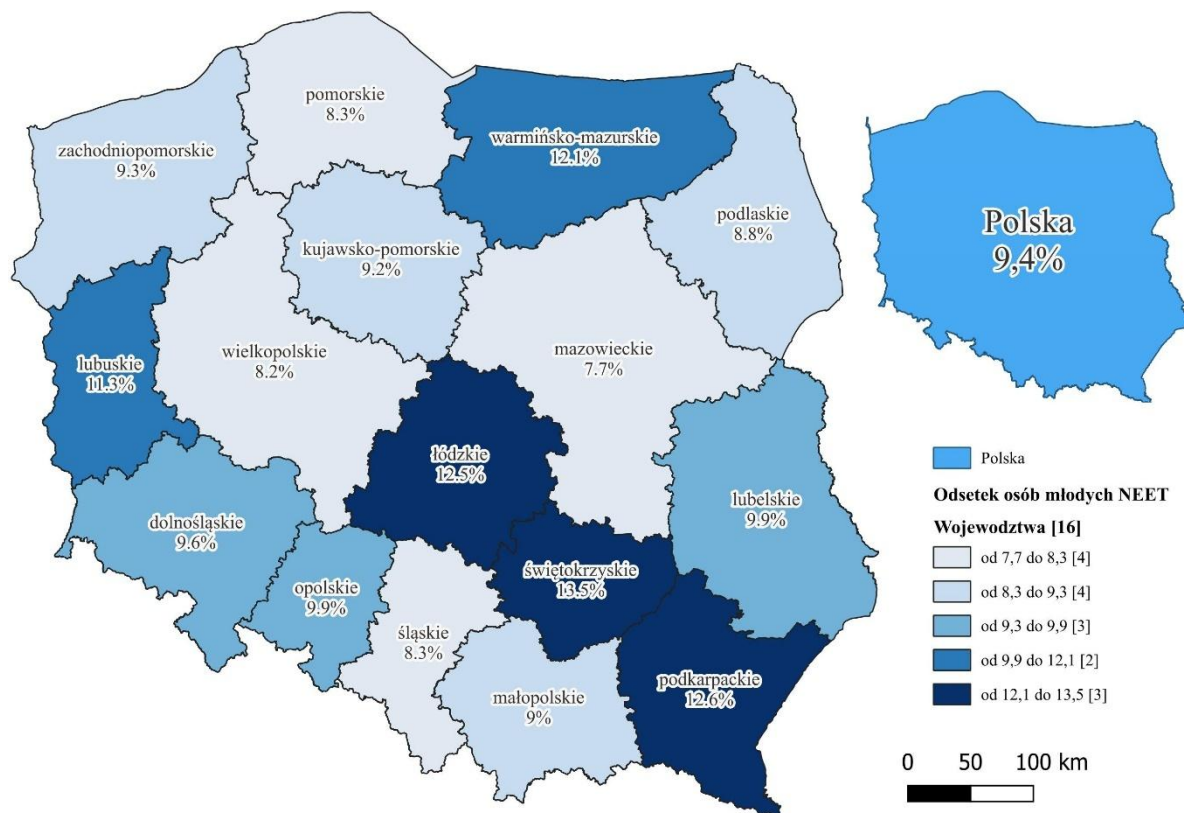
Tabela 12. Odsetek osób młodych niepracujących, nieuczących się i niedokształcających się (NEET) w latach 2018-2024 w Polsce w poszczególnych grupach wiekowych (w %)

Grupa wiekowa	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Zmiana 2024/2018
Ogółem 15-29	12,2%	11,4%	12,5%	13,2%	10,7%	9,1%	9,4%	-23,0%
15-24	8,8%	7,9%	8,6%	11,2%	8,1%	6,9%	7,0%	-20,5%
25-29	17,5%	16,8%	18,5%	16,3%	15,1%	13,0%	13,9%	-20,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: RYNEK PRACY; Grupa: AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI W WIEKU 15-89 LAT WEDŁUG BAEL (DANE ŚREDNIOROCZNE); Podgrupa: Osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się (NEET))

Analiza przestrzenna w poszczególnych województwach pokazuje, że odsetek osób młodych w wieku 15-29 zaliczających się do grupy NEET jest największy w województwie świętokrzyskim (13,5%), podkarpackim (12,6%) oraz łódzkim (12,5%). Najmniejszy zaś w województwie mazowieckim (7,7%), wielkopolskim (8,2%) oraz pomorskim i śląskim (po 8,3%).

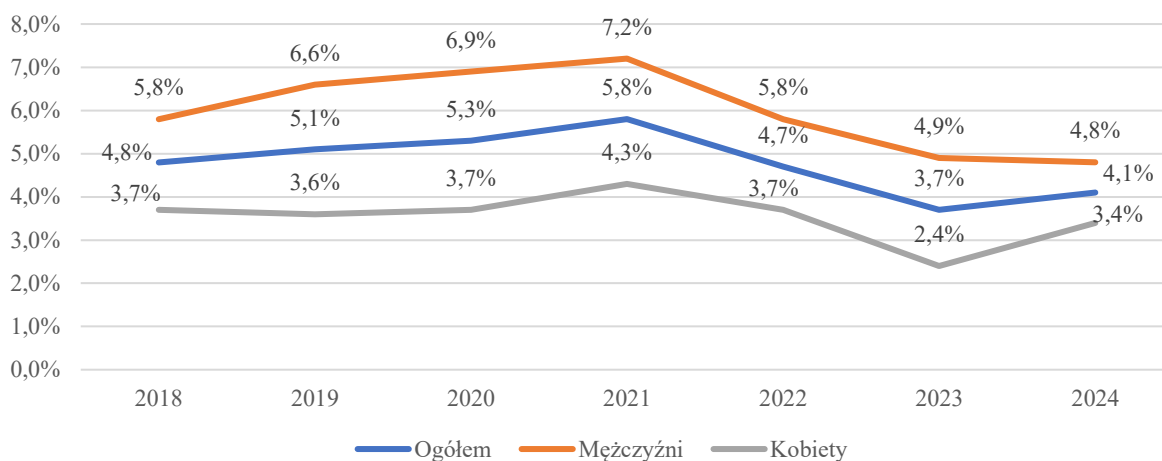
Mapa 5. Odsetek osób młodych w wieku 15-29 lat niepracujących, nieuczących się i niedokształcających się (NEET) w roku 2024 (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: RYNEK PRACY; Grupa: AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI W WIEKU 15-89 LAT WEDŁUG BAEL (DANE ŚREDNIOROCZNE); Podgrupa: Osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się (NEET))

Jak pokazują dane EUROSTAT-u odsetek osób młodych w wieku 18-24 lat przedwcześnie przerywających naukę i szkolenia w okresie 2018-2021 systematycznie wzrastał (z 4,8% do 5,8%). Począwszy od roku 2022 następuje już spadek tego wskaźnika i w roku 2024 wyniósł on 4,1%. Zdecydowanie większy odsetek dotyczy mężczyzn (4,8%) niż kobiet (3,4%).

Wykres 26. Odsetek osób w wieku 18-24 lat przedwcześnie przerywających naukę i szkolenia w latach 2018-2024 w Polsce (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych EUROSTAT (Early leavers from education and training by sex [sdg_04_10])

5. Grupy w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy

Przeprowadzone badanie ankietowe wśród Wojewódzkich Urzędów Pracy, Powiatowych Urzędów Pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy pozwoliło na identyfikację grup osób młodych, które znajdują się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Każdy z respondentów mógł wskazać dwie takie grupy.

Najwięcej, tj. około 43,2% respondentów wskazało, że w trudnej sytuacji są osoby z niskim wykształceniem, bez kompetencji niezbędnych na rynku pracy lub z niedostosowanymi kwalifikacjami do potrzeb rynku. Istotnymi wskazaniami są również:

- młode matki opiekujące się dziećmi (37,3% respondentów),
- osoby z ubogich rodzin (27,2%),
- osoby z terenów wiejskich (17,8%),
- osoby wykluczone komunikacyjnie (16,6%),
- kobiety z terenów wiejskich (15,4%).

Wykres 27. Odsetek respondentów wskazujących na poszczególne grupy osób młodych, które znajdują się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (w %)

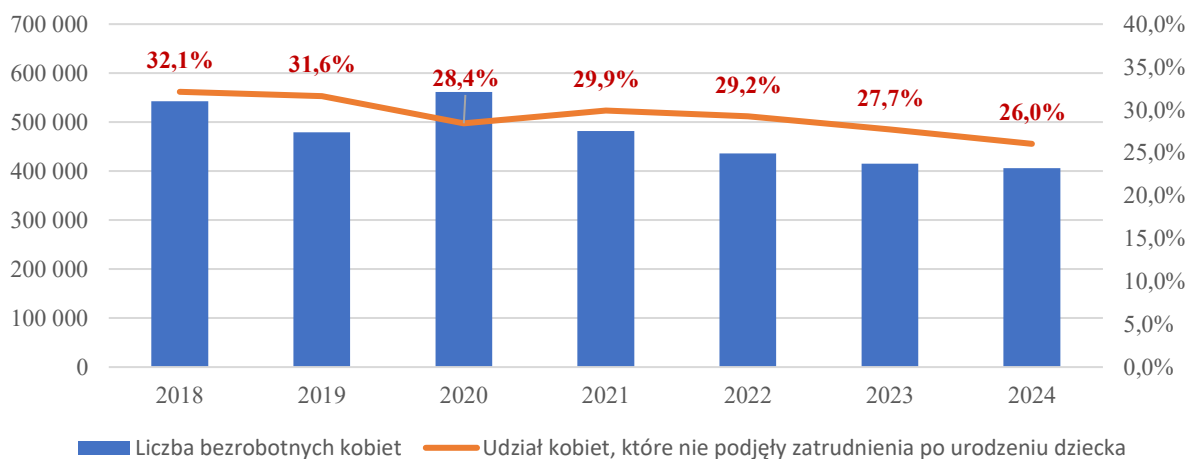


Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy

W kilku miejscach wyniki badania ankietowego są zbieżne z przeprowadzoną analizą, uwzględniającą zróżnicowaną sytuację osób młodych na rynku pracy.

Tak jest w przypadku młodych matek opiekujących się dziećmi. W Polsce w ostatnich latach maleje liczba bezrobotnych kobiet (z wyjątkiem roku 2020, w którym wprowadzono obostrzenia związane z pandemią COVID-19). Maleje też odsetek kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, w ogóle bezrobotnych kobiet. Niemniej jednak na koniec 2024 roku nadal co czwarta bezrobotna kobieta nie pracuje po urodzeniu dziecka.

Wykres 28. Udział kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka w ogółu bezrobotnych kobiet (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: RYNEK PRACY; Grupa: BEZROBOCIE REJESTROWANE; Podgrupa: Bezrobotni zarejestrowani wg płci i typu)

Analiza zróżnicowania sytuacji grupy osób młodych na rynku pracy jednoznacznie wskazuje, że młode kobiety częściej narażone są na bezrobocie i spędzają na nim więcej czasu zanim znajdą pracę niż mężczyźni.²⁶

Jak wykazano w rozdziale 4, szczególnie negatywna sytuacja młodych kobiet jest widoczna na terenach wiejskich. Występuje duża dysproporcja w stosunku do młodych mężczyzn z terenów wiejskich w zakresie współczynnika aktywności zawodowej (o 11,3 pkt. proc. mniejszy), wskaźnika zatrudnienia (o 9,5 pkt. proc. mniejszy) oraz niewielka w zakresie stopy bezrobocia (o 0,6 pkt. proc. większa)²⁷. Jak pokazują badania trzy grupy kobiet są najrzadziej aktywne zawodowo: słabiej wykształcone, mieszkające w mniejszych miejscowościach i na wsi oraz matki dwójki małych dzieci. Napotykają one bariery w postaci nieelastycznego czasu pracy, nieatrakcyjnych finansowo i fizycznie miejsc pracy, obciążenia obowiązkami domowymi i opiekuńczymi, braku instytucji edukacyjnych i świadczących

²⁶ „Uczestnictwo młodych ludzi na rynku pracy”, Kinga Joanna Wiatrowska, 2019.

²⁷ Źródło danych: „Ludność na rynku pracy w świetle wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021- wersja uaktualniona”, GUS.

usługi opiekuńcze dla małych dzieci. Ich aktywność zawodową ograniczają także rozwiązania podatkowo-zasiłkowe, zmniejszające opłacalność podejmowania pracy.²⁸

Pokazuje to, że sytuacja młodych kobiet na wsi jest zdecydowanie najmniej korzystna. Zaledwie 45,7% z nich pracuje, a aż 47,3% jest bierna zawodowo. Dlatego można wyciągnąć wniosek, że młode kobiety zamieszkujące tereny wiejskie są jedną z grup w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy²⁹.

Co ciekawe, nie występują istotne różnice pomiędzy sytuacją na rynku pracy osób młodych zamieszkujących miasto oraz wieś. Dotyczy to zarówno współczynnika aktywności zawodowej, wskaźnika zatrudnienia oraz stopy bezrobocia. Dlatego wskazywaną w badaniu ankietowym grupę osób młodych z terenów wiejskich, tą w trudnej sytuacji na rynku pracy, należy rozpatrywać w połączeniu z grupą osób wykluczonych komunikacyjnie. Samo zamieszkiwanie na terenach wiejskich nie jest równoznaczne z trudną sytuacją na rynku pracy. Natomiast jeżeli są to tereny, z których dojazd do ośrodków miejskich jest znacznie ograniczony, potęgowane są problemy na rynku pracy osób je zamieszkujących. Jak pokazują badania³⁰ dostępność transportowa ma kluczowy wpływ na możliwość partycypacji w aktywnościach (w tym zawodowych), co w konsekwencji przekłada się na bezrobocie, ubóstwo oraz zagrożenie wykluczeniem społecznym.

Nie dziwi natomiast znaczny odsetek urzędów pracy wskazujący, że grupą w trudnej sytuacji na rynku pracy są młode osoby pochodzące z ubogich rodzin. Wychowanie w rodzinie, gdzie brak jest środków finansowych na jej funkcjonowanie, ma ogromny wpływ na wszystkich jej członków, a przede wszystkim na dzieci, które dopiero kształtują swoją osobowość, swój światopogląd oraz perspektywy życiowe. Bieda warunkuje obniżenie aspiracji edukacyjnych dzieci i młodzieży, a co za tym idzie ich całą karierę zawodową. Rodziny, w których jest bezrobocie, napotykają wiele barier w swoim życiu codziennym, zniechęcają się też do funkcjonowania w społeczeństwie, a to prowadzi nawet do wykluczenia. Dzieci obserwując swoich rodziców, którzy są załamani faktem braku pracy i środków finansowych, często funkcjonują podobnie jak oni, nabierając negatywnego nastawienia do ludzi.³¹

²⁸ „Jak zwiększyć aktywność zawodową kobiet w Polsce?”, Instytut Badań Strukturalnych, 2020.

²⁹ Źródło danych: „Ludność na rynku pracy w świetle wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021- wersja uaktualniona”, GUS.

³⁰ „Dostępność transportowa, a partycypacja w aktywnościach, ubóstwo oraz zagrożenie wykluczeniem społecznym”, Paweł Zmuda-Trzebiatowski.

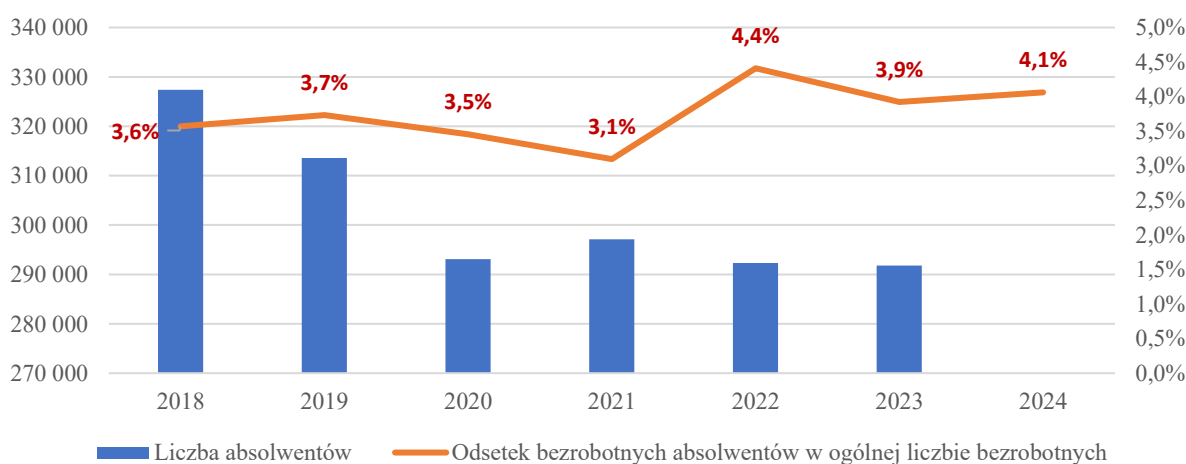
³¹ „Wpływ ubóstwa (biedy) na socjalizację dzieci i młodzieży”, Gertruda Wieczorek, Uniwersytet Pedagogiczny im. Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie.

Przeprowadzona analiza uwzględniająca zróżnicowaną sytuację osób młodych na rynku pracy, wskazuje na grupy w trudnej sytuacji na rynku pracy, które w mniejszym stopniu identyfikowane były w badaniu ankietowym.

Bardzo specyficzną grupą wśród bezrobotnych są absolwenci, czyli osoby, które ukończyły studia uniwersyteckie. Liczba absolwentów uczelni w Polsce systematycznie się zmniejsza. Natomiast jak wynika z poniższego wykresu odsetek absolwentów w wśród wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych systematycznie rośnie. Pokazuje to, że pomimo rekordowo niskiej stopy bezrobocia (2,9% w roku 2023 dla osób w wieku 15-64 lata), absolwenci i pracodawcy nie zawsze spotykają się na rynku pracy. Jest to problem, gdyż pracodawcy często wskazują, że brakuje im rąk do pracy, a jednocześnie są absolwenci studiów, którzy szukają pracy stosunkowo długo.

Można zatem powiedzieć, że gospodarka polska nie tworzyła zapotrzebowania na kadry specjalistów, adekwatnego do dynamiki wzrostu rozmiarów kształcenia w szkolnictwie wyższym. Pojawiające się deficyty zasobów pracy dotyczyły grup zawodów nie wymagających wyższego poziomu wykształcenia, takich jak operatorzy, monterzy maszyn i urządzeń czy pracownicy przy pracach prostych.³²

Wykres 29. Udział absolwentów szkół wyższych w ogóle zarejestrowanych osób bezrobotnych (w %)³³



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL (Kategoria: RYNEK PRACY; Grupa: BEZROBOCIE REJESTROWANE; Podgrupa: Bezrobotni zarejestrowani wg płci i typu oraz Kategoria: SZKOLNICTWO WYŻSZE; Grupa: UCZELNIE, STUDENCI I ABSOLWENCI; Podgrupa: Uczelnie, studenci i absolwenci)

³² „Aktywność na Rynku Pracy oraz Plany zawodowe Młodzieży Kończącej Szkoły Wyższe”, Adam Kubów, Katarzyna Sipurzyńska-Rudnicka.

³³ Na moment opracowania tej ekspertyzy nie opublikowane zostały jeszcze dane dotyczące liczby absolwentów za rok 2024.

Jednym z poważniejszych wyzwań dla systemu edukacji i rynku pracy jest przeciwdziałanie zjawisku NEET, ponieważ brak umiejętności praktycznych i doświadczenia zawodowego jest najczęściej podnoszonym argumentem w kontekście bezrobocia młodych osób.

Jak wskazano we wcześniejszej części raportu, na przestrzeni lat 2018-2024 odsetek osób młodych w wieku 15-29 lat zaliczających się do kategorii NEET zmniejszył się z 12,2% do 9,4%. Jednak w dalszym ciągu jest on wysoki. Ponadto część młodych ludzi zaliczonych do grupy NEET nie rejestruje się w urzędach pracy i pozostaje wykluczona z rynku pracy przede wszystkim z powodu niezakończonych edukacji formalnej, a tym samym braku kwalifikacji zawodowych. Osoby te nie są zainteresowane podejmowaniem zatrudnienia, gdyż nie widzą takiej potrzeby, ale też nie mają motywacji by szkolić się i dokształcać. Stąd konieczność wykorzystywania specyficznych metod podnoszenia aktywności zawodowej tej grupy młodych ludzi. Osoby zaliczane do kategorii NEET powinny być objęte programami szkoleń, praktyk umożliwiającymi im ponowne zaistnienie na rynku pracy, prowadzących docelowo do zatrudniania ich na różnorodnych stanowiskach.³⁴

Podsumowując zarówno wyniki badania ankietowego jak i analizę zróżnicowania grupy osób młodych można wskazać, że wśród osób młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy są:

- kobiety opiekujące się dziećmi,
- kobiety z terenów wiejskich,
- osoby zamieszkujące tereny wykluczone komunikacyjnie,
- osoby pochodzące z ubogich rodzin,
- absolwenci szkół wyższych,
- osoby klasyfikujące się do grupy NEET.

³⁴ „Analiza sytuacji młodych ludzi na rynku pracy – rozważania teoretyczne i badania empiryczne”, Teresa Piecuch, Małgorzata Piecuch, 2014.

6. Analiza pokoleniowa

W momencie opracowywania niniejszej ekspertyzy osoby młode, które nie ukończyły 30 roku życia, to osoby urodzone w latach 1995-2025.

Biorąc pod uwagę najczęściej wskazywaną klasyfikację pokoleń³⁵, są to osoby z następujących pokoleń:

- Generacja Z (genZi, zetki) – pokolenie obecnie wchodzące w dorosłość, jak i na rynek pracy, urodzone między 1994 a 2009 rokiem. Określa się ich także mianem generacji M od słowa „multitasking” (wielozadaniowość), generacja C (connected generation), czyli nieustannie podłączeni albo o podobnym znaczeniu generacja net (w sieci). Pokolenie to w niewielkim stopniu poznało świat niescyfryzowany i jest ostatnim, które miało kontakt ze światem „bez linkowania”. Są pokoleniem kojarzonym z cyfrowymi tubylcami.³⁶
- Generacja alfa (alfy, alfiki) – osoby, których narodziny przypadają na lata 2010–2025. Pierwsze pokolenie urodzone w scyfryzowanym świecie, w którym sztuczna inteligencja ma możliwość tworzenia dzieł sztuki, pisanie powieści i komponowania muzyki. Internet stanowi postać asystenta i wiele usług jest realizowanych za pomocą platform zdalnych. Jest to też pokolenie, których pierwsi przedstawiciele jawią się jako bardzo kreatywni, ale ich życie od najmłodszych lat odbywa się równolegle w sieci. W tym pokoleniu diagnozowany jest również spadek poczucia sensu życia i kryzys emocjonalny.³⁷
- Generacja gamma – futurystyczna koncepcja potomstwa „zetek”. Należy mieć na uwadze, iż lata stanowiące część charakterystyki są bardziej umowne i porządkujące niż wyznacznikiem demarkacyjnym.³⁸

Biorąc pod uwagę osoby młode na rynku pracy, obecnie możemy mówić przede wszystkim o pokoleniu Z. W kontekście ich aktywności na rynku pracy należy zwrócić uwagę, że osoby te są świadome tego, że są pokoleniem niżu demograficznego i to do nich jako pracowników należy decyzja o zatrudnieniu. W ostatnich jednak latach pewność ta nieco uległa zmianie ze względu na migrację ludności. Wcześniejsze badania tego pokolenia ukazują osoby do niego należące jako młodych, silnie skoncentrowanych na telefonach, w

³⁵ „Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Y wobec pracy i pracodawcy. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi”, Stachowska, S., 2012.

³⁶ „Cele i dążenia młodych Polaków: przegląd badań”, Anna Duda-Machejek, 2024.

³⁷ „Cele i dążenia młodych Polaków: przegląd badań”, Anna Duda-Machejek, 2024.

³⁸ „Cele i dążenia młodych Polaków: przegląd badań”, Anna Duda-Machejek, 2024.

których odbywa się całe ich życie, o słabych relacjach społecznych i z prawdopodobnymi trudnościami na rynku pracy³⁹. Najnowsze badania pokazują, że temu pokoleniu zależy na realizacji zrównoważonego rozwoju, poczuciu bezpieczeństwa, realizacji wartości (w tym wartości społecznych) oraz jest gotowe do poświęceń i wyrzeczeń w imię wyższych celów.⁴⁰

Aspiracje zawodowe pokolenia Z przedstawiają się następująco:

- 54% z nich myśli o założeniu własnej firmy, w tym 36 proc. chciałoby zostać pracodawcami,
- 21% w roli pracowników chciałoby mieć stanowisko eksperta lub specjalisty,
- 21% myśli o pracy etatowej, ale u prywatnego przedsiębiorcy, a nie w sferze budżetowej,
- dla 37% atrakcyjna jest praca, która przynajmniej częściowo umożliwia pracę samodzielną (jednoosobowa działalność), pracodawcy lub freelancera.⁴¹

Ponadto są zainteresowani również prowadzeniem działalności społecznej, zakładając w tym celu jakąś organizację pozarządową. Potwierdza to cechę, jaką jest zaangażowanie społeczne i aktywność ukierunkowaną na cele wyższego rzędu. Ważne jest dla młodego pokolenia Z wykształcenie (84 proc.), z którym związane są plany na przyszłość, czyli rozwój zawodowy (92 proc.) oraz znalezienie pracy (91 proc.).⁴² Należy zauważyć, że w kwestii pracy położono akcent na to, aby zaistniała możliwość znalezienia w przyszłości pracy pozwalającej rozwijać ich zainteresowania i jest to ważny dla nich cel związany z potrzebą osiągnięcia zadowalających wyników finansowych, zapewniających życie na przyzwoitym poziomie”.⁴³

Pokolenie Z wydaje się być pierwszym, dla którego większe znaczenie ma praca zgodna z wartościami i etyką pracy oraz pracodawcy niż wynagrodzenie. Zaledwie dla 15% badanych wartości w miejscu pracy nie mają znaczenia.⁴⁴

Kolejne pokolenia (generacja alfa, gamma) będą wchodzić na rynek pracy dopiero w następnych latach.

³⁹ „Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Z wobec pracy zawodowej i pracodawcy”, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Gajda, J., 2017.

⁴⁰ „Być, a nie mieć – aspiracje zawodowe pokolenia Z na podstawie wyników badań”, Anisiewicz, U., 2023.

⁴¹ „Raport z badania ludności w wieku 18-69 lat”, 2022/2021, Bilans Kapitału Ludzkiego., Czarnik, S., Górniak, J., Jelonek, M., i Kasperek, K., 2022.

⁴² „Być, a nie mieć – aspiracje zawodowe pokolenia Z na podstawie wyników badań”, Anisiewicz, U., 2023.

⁴³ „Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Z wobec pracy zawodowej i pracodawcy”, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Gajda, J., 2017.

⁴⁴ „Zjawisko NEET na europejskim rynku pracy – zarys problemu”, Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa, Muster, R., 2020.

O pokoleniu alfa nie można jeszcze zbyt wiele powiedzieć. Jest pierwszym pokoleniem, które od początku swego istnienia żyje w trzecim tysiącleciu. Inna, mniej popularna nazwa tego pokolenia to polarsi, oznaczająca życie w spolaryzowanym społeczeństwie na niespotykaną dotąd skalę. Chociaż na chwilę obecna są to kilku i kilkunastolatki, to mają już za sobą globalne doświadczenie życia w czasach COVID-19, jak i życia w rzeczywistości postpandemicznej, która bardzo zmieniła oblicze społeczeństw większości świata w kontekście gospodarczym, jak i politycznym.⁴⁵

Uczniowie szkół podstawowych, którzy zaliczają się do wczesnych roczników pokolenia alfa, wskazują, że jako bariery w realizacji celów postrzegają: brak wiary we własne siły (39%), krytyka ze strony innych (36%), brak wsparcia ze strony innych (36%), obciążenie nauką szkolną (35%), lenistwo (29%), brak pomysłu i wiedzy jak zrealizować marzenie (17%). Wśród badanych uczniów 10% nie widzi większych przeszkód w drodze do celu.⁴⁶

Założenia dotyczące pokolenia alfa są dwojakie i ukazują zarówno szereg zalet, jak i ryzyka czyhające na tych „przyszłych” młodych. Wśród pozytywnych cech tego pokolenia znajdują się m.in.:⁴⁷

- najlepiej wykształcone pokolenie,
- przewidywana średnia długość życia może przekroczyć 95 lat,
- zaawansowani technologicznie i korzystający ze sztucznej inteligencji na co dzień,
- twórcy nowych zawodów,
- praca z domu jest oczywistością,
- ukierunkowani na zdrowie,
- ekologia jest celem.

Ryzyka dla tego pokolenia wskazuje się m.in. następujące:⁴⁸

- rozbicie relacji międzyludzkich,
- niskie kompetencje społeczne i komunikacyjne,
- polaryzacja społeczno-polityczna,
- sztuczna inteligencja jako życiowi asystenci,
- ich codzienność to „epidemia samotności”.

⁴⁵ „Cele i dążenia młodych Polaków: przegląd badań”, Anna Duda-Machejek, 2024.

⁴⁶ „Jak wspierać młodzież w niestabilnym świecie? Wyzwania i rekomendacje dla wychowania, profilaktyki i ochrony zdrowia psychicznego po trudnych latach 2020–2022”, Instytut Profilaktyki Zintegrowanej, Grzelak, S., i Żyro, D., 2023.

⁴⁷ „Pokolenie alfa – pokolenie przyszłości i sztucznej inteligencji.”, Niedobicka, M., 2023.

⁴⁸ „Pokolenie alfa – pokolenie przyszłości i sztucznej inteligencji.”, Niedobicka, M., 2023.

Jest to jedynie hipotetyczny model przyszłego społeczeństwa. To, co stanowi nadzieję w charakterystyce pokolenia alfa, to dane z badań wskazujące, iż w blisko połowa (45%) uczniów uczy się ze świadomością działania na własną korzyść, bowiem to zapewni im lepszą pracę w przyszłości. Równie wielu uczniów zakłada, że będzie kontynuować naukę na studiach. Motywacja zewnętrzna w postaci ocen staje się mniej znacząca dla pokolenia alfa.⁴⁹

⁴⁹ Raport „Pokolenie alfa”, 2019.

7. Dokumenty strategiczne

Obecnie w Polsce nie realizuje się strategii bezpośrednio odnoszącej się do młodych ludzi. W 2021 r. Pełnomocnik Rządu ds. Polityki Młodzieżowej oraz Rada Dialogu z Młodym Pokoleniem rozpoczęli konsultacje dotyczące projektu strategii na rzecz młodego pokolenia (Dla młodych, 2021).

Do roku 2012 dokumentem określającym rozwój i kierunki polskiej polityki młodzieżowej była Strategia Państwa dla Młodzieży na lata 2003–2012. Wskazano w niej powiązania polityki młodzieżowej z regulacjami prawnymi w obszarach: szkolnictwa, opieki socjalnej, obrony państwa, zatrudnienia i walki z bezrobociem, warunków życia dzieci w rodzinach, opieki zdrowotnej, a także zapobiegania przestępczości, narkomanii i alkoholizmowi.

Po 2012 r. nie wypracowano nowej krajowej strategii regulującej kwestie dotyczące polityki młodzieżowej. Autorzy Rządowego Programu Aktywności Społecznej Młodzieży na lata 2015–2016 (2014) zwrócili uwagę na konieczność opracowania takiego dokumentu. Położenie fundamentów pod realizację polityki młodzieżowej na poziomie centralnym może mieć kluczowe znaczenie dla kierunków rozwoju polityk dotyczących tej grupy w innych obszarach funkcjonowania państwa.

Pomimo braku ustawy bezpośrednio dotyczącej młodzieży, polityka młodzieżowa coraz częściej jest regulowana na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym. Administracja rządowa i samorządy terytorialne podejmują strategię, polityki bądź programy dotyczące życia i działalności młodzieży.

Analizę uwarunkowań strategicznych rozpoczynamy od celów określonych na poziomie centralnym, krajowym.

Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.) wskazuje, że bardzo niepokojącym zjawiskiem jest prognozowany spadek liczby osób aktywnych zawodowo w grupie osób młodych. Przyczyny postępujących zmian demograficznych, w tym w szczególności niskiej dzietności, tkwią zarówno w czynnikach zewnętrznych (zmiana stylu i sposobu życia), jak i w związanej z kondycją gospodarki, niepewnością młodych pokoleń, co do swojej przyszłości i posiadanych warunków socjalno-bytowych do zakładania rodziny. Jednym z głównych problemów polskiego rynku pracy są niewykorzystane zasoby pracy, w tym zwłaszcza wśród grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długoterminowe, tj.: osób młodych, osób starszych, osób niepełnosprawnych i kobiet. Wskaźniki zatrudnienia dla tych grup plasują się na bardzo

niskim poziomie na tle średniej w UE. Jednym z określonych działań strategii jest aktywizacja zawodowa osób biernych zawodowo oraz długotrwale bezrobotnych (w tym szczególnie osób młodych z tzw. kategorii NEET), osób z niepełnosprawnościami, kobiet.

Podstawowym dokumentem strategicznym polityki regionalnej państwa w perspektywie do 2030 r. jest Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030. Rozwija ona postanowienia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), określone w filarze rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony.

Strategia określa, że wyzwaniem dla polityki regionalnej jest pełniejsze wykorzystanie zasobów pracy, szczególnie aktywizacja osób bezrobotnych, kobiet, osób z bezrobocia ukrytego w rolnictwie oraz ludzi młodych. Główną przyczyną niskiej aktywności zawodowej ludzi młodych jest niedopasowanie struktury kształcenia do potrzeb rynku pracy. Przyczyną tego stanu rzeczy jest m.in. system finansowania edukacji premiujący kierunki kształcenia, które cieszą się największą popularnością wśród uczniów, a nie te, które w największym stopniu odpowiadają na obecne i prognozowane zapotrzebowanie rynku pracy. Szczególnie ważne jest zapewnienie udziału lokalnych firm w procesie kształcenia umiejętności zawodowych. Kwestia aktywizacji zawodowej ludzi młodych będzie kluczowa szczególnie w tych regionach, gdzie udział najmłodszych grup wiekowych w społeczeństwie jest najwyższy, tj. w województwach północno-zachodniej i południowej Polski.

Na konieczność aktywizacji zawodowej m.in. osób młodych z kategorii NEET, osób z niepełnosprawnościami i kobiet wskazuje również Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030. W związku z obserwowanym ubytkiem zasobów siły roboczej na rynku pracy kluczową rolę w najbliższych latach odgrywać będzie sięganie do rezerw kapitału ludzkiego z grup dotychczas szczególnie zagrożonych bezrobociem i dezaktywizacją, w tym m.in. osób młodych. Zapewnienie wykorzystania potencjału zasobów ludzkich na rynku pracy powinno nastąpić przez aktywne instrumenty rynku pracy, poprawę współpracy instytucji rynku pracy z pracodawcami oraz likwidowanie barier do podejmowania zatrudnienia, a także wykorzystanie instrumentów ekonomii społecznej; przeciwdziałanie segmentacji rynku pracy; regionalne równoważenie rynku pracy.

Strategia Produktywności 2030 wskazuje, że pomimo iż poziom wykształcenia młodszych osób wzrósł i jakość podaży pracy tym samym się poprawiła, to umiejętności zawodowe potencjalnych pracowników w ostatnich latach nie nadążały za popytem. Pracodawcy poszukiwali osób z umiejętnościami, których młodzi pracownicy nie byli w stanie im zaoferować. Przyczyną tego zjawiska jest przede wszystkim niedopasowanie struktury i organizacji dotychczasowego systemu kształcenia zawodowego do potrzeb rynku

pracy, w tym zwłaszcza zbyt słabo upowszechnione uczenie się praktyczne w miejscu pracy. Wobec czego konieczne jest szersze stosowanie uczenia się praktycznego, co wymaga większego zaangażowania pracodawców. Istotną barierą dla tego zaangażowania mogą być mała skala i mała produktywność dużej części przedsiębiorstw.

Jednym z podstawowych kierunków realizacji polityki oświatowej w Polsce oraz określania „optymalnej alokacji funduszy krajowych i europejskich na rzecz rozwoju umiejętności na poziomie krajowym i regionalnym” jest Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030. Składa się ona z części ogólnej i szczegółowej, której głównym tematem jest kształtowanie polityki na rzecz rozwijania umiejętności zgodnie z ideą uczenia się przez całe życie. Celem nadrzędnym dokumentu jest stwarzanie „możliwości i warunków do rozwoju umiejętności niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego, włączenia społecznego, wzrostu gospodarczego i osiągnięcia wysokiej jakości życia”. Założenia są realizowane w sześciu obszarach priorytetowych:

- Podnoszenie poziomu umiejętności kluczowych u dzieci, młodzieży i osób dorosłych;
- Rozwijanie i upowszechnianie kultury uczenia się nastawionej na aktywny i ciągły rozwój umiejętności;
- Zwiększanie udziału pracodawców w rozwoju oraz lepszym wykorzystywaniu umiejętności;
- Budowanie efektywnego systemu diagnozowania i informowania o zapotrzebowaniu na umiejętności;
- Opracowanie skutecznych, trwałych mechanizmów współpracy międzyresortowej i międzysektorowej w zakresie rozwoju umiejętności;
- Wyrównywanie szans w dostępie do rozwoju i możliwości wykorzystania umiejętności.

Przeanalizowane zostały również aktualne strategie rozwoju poszczególnych województw. W znikomym stopniu akcentują one konieczność wsparcia ludzi młodych w ich funkcjonowaniu na rynku pracy. Działania w tym zakresie zostały określone jedynie w przypadku pięciu regionów. W strategiach pozostałych województw tych kwestii nie zaakcentowano w ogóle.

Tabela 13. Wyciąg strategii rozwoju poszczególnych województw w zakresie wsparcia osób młodych

Województwo	Zapisy Strategii rozwoju województwa
Dolnośląskie	Brak zapisów
Kujawsko-pomorskie	Brak zapisów
Lubelskie	W ramach celu strategicznego 4. – <i>Wzmacnianie kapitału społecznego</i> wskazano, że istotne znaczenie będzie miało pełniejsze wykorzystanie zasobów pracy, aktywizacji zawodowej osób z ukrytego bezrobocia oraz ludzi młodych.
Lubuskie	Brak zapisów
Łódzkie	Brak zapisów
Małopolskie	W obszarze <i>Rynek pracy</i> określono, że nadal ważnym adresatem działań służ zatrudnienia będą osoby biernie zawodowo oraz będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza: kobiety (często sprawujące opiekę nad niesamodzielnymi członkami rodziny), osoby z niepełnosprawnościami, osoby w wieku 50+, młodzi (szczególnie NEETs) oraz długotrwale bezrobotni.
Mazowieckie	Brak zapisów
Opolskie	Brak zapisów
Podkarpackie	W ramach celu <i>Aktywizacja zawodowa i utrzymanie zatrudnienia</i> zaplanowano działania dotyczące wsparcia osób bezrobotnych i biernych zawodowo, w tym grup o szczególnej sytuacji na rynku pracy jak np. osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami, NEET poprzez: a) działania aktywizacyjne; b) działania wspierające zawodową mobilność geograficzną; c) rozwój przedsiębiorczości; d) dostosowanie kwalifikacji i kompetencji do potrzeb rynku pracy;
Podlaskie	Brak zapisów
Pomorskie	Określono zasadę horyzontalną pn. <i>Zasada rynku pracy odpowiadającego na potrzeby gospodarki oraz wzrostu zatrudnienia</i> , która zakłada, że realizowane działania w obszarze rynku pracy powinny być kompleksowe i dostosowane do potrzeb poszczególnych grup (zwłaszcza młodzieży, kobiet, seniorów, osób z niepełnosprawnościami i imigrantów).
Śląskie	Brak zapisów
Świętokrzyskie	Brak zapisów
Warmińsko-mazurskie	Brak zapisów
Wielkopolskie	W ramach celu operacyjnego 1.2 <i>Wzrost aktywności zawodowej i utrzymanie wysokiej jakości zatrudnienia</i> wskazano, że kluczową rolę odgrywać będzie aktywizacja zawodowa rezerw kapitału ludzkiego z grup osób młodych, kobiet (w tym matek nieaktywnych zawodowo), osób z niepełnosprawnościami i ich opiekunów, osób w wieku 50+, osób długotrwale bezrobotnych oraz w sektorach, gdzie występuje tzw. bezrobocie ukryte (jak np. rolnictwo).

Województwo	Zapisy Strategii rozwoju województwa
Zachodniopomorskie	Brak zapisów

Źródło: Opracowanie własne na podstawie strategii rozwoju poszczególnych województw

8. Realizacja Gwarancji dla młodzieży w Polsce w latach 2018-2024

Gwarancje dla młodzieży to program indywidualnej i kompleksowej aktywizacji zawodowo-edukacyjnej osób młodych, wchodzących na rynek pracy (bezrobotnych, biernych zawodowo oraz poszukujących pracy).

W odpowiedzi na coraz wyższy poziom bezrobocia ludzi młodych w Europie, Komisja Europejska podjęła działania mające na celu wsparcie osób młodych w podejmowaniu zatrudnienia. W grudniu 2012 r. na szczecblu UE opracowany został Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży, którego częścią była inicjatywa ustanowienia Gwarancji dla młodzieży. Jest to skierowany do państw członkowskich UE postulat zapewnienia młodym ludziom w wieku do 25 lat, którzy nie mają zatrudnienia, ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu, dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy. Rada przyjęła zalecenie w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży w 2013 r., obligując wszystkie państwa do ich wdrożenia.

Każde państwo członkowskie może doprecyzować definicję Gwarancji dla młodzieży, stosownie do swojej sytuacji. W Polsce adresatami Gwarancji dla młodzieży są osoby w wieku od 15 do 29 roku życia, w tym zwłaszcza z grupy tzw. NEET (not in employment, education or training).

Realizacja Programu w Polsce miała dwie odsłony. Pierwszą w latach 2014-2021. Wówczas adresatami były następujące osoby młode:

- 1) osoby w wieku 15-17 lat przedwcześnie kończące naukę;
- 2) osoby w wieku 18-29 lata pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET);
- 3) osoby w wieku 18-29 lat zarejestrowane jako bezrobotni;
- 4) bezrobotna młodzież oraz poszukujący pracy absolwenci szkół i uczelni w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego, w wieku 18-29 lat.

Realizacja Gwarancji dla młodzieży w Polsce w latach 2014-2021 opierała się na funkcjonowaniu 4 podstawowych filarów wsparcia dla młodych osób oferowanych przez:

- urzędy pracy (oferujące szeroki wachlarz form aktywizacji zawodowej, podnoszenia kompetencji, wspierania przedsiębiorczości oraz zachęt zatrudnieniowych dla pracodawców);

- Ochotnicze Hufce Pracy (oferujące działania edukacyjne i wychowawcze jednostek OHP oraz projekty aktywizacji zawodowej);
- projekty wyłaniane w konkursach na szczeblu centralnym i regionalnym (projekty na szczeblu centralnym wyłaniał minister właściwy do spraw pracy, a na poziomie regionalnym Wojewódzkie Urzędy Pracy - WUP);
- program pożyczkowy pn. „Rządowy Program Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie” realizowany przez Bank Gospodarstwa Krajowego.

Program Gwarancji dla młodzieży finansowany był ze środków krajowych (Fundusz Pracy) i unijnych (w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz „Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych”, tj. dodatkowych środków europejskich na wsparcie regionów o najwyższej stopie bezrobocia młodzieży).

W roku 2022 nastąpiła aktualizacja *Planu realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce*, na podstawie *Zalecenia Rady UE w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży*, które zastąpiło *Zalecenie Rady Unii Europejskiej w sprawie ustanowienia Gwarancji dla Młodzieży z 2013 r.*

Od 2022 r. adresatami Gwarancji dla młodzieży są następujące osoby:

- 1) osoby w wieku 15-17 lat przedwcześnie kończące naukę lub zaniedbujące obowiązek szkolny/nauki;
- 2) osoby w wieku 18-29 lat zarejestrowane jako bezrobotne;
- 3) osoby w wieku 18-29 lat pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET);
- 4) osoby w wieku 18-29 lat będące bezrobotnymi oraz poszukującymi pracy absolwentami szkół i uczelni;
- 5) osoby, które opuściły pieczę zastępczą;
- 6) kobiety poniżej 30 r.ż. wychowujące dzieci.

Po aktualizacji *Planu realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce*, 4 podstawowe filary wsparcia dla młodych osób pozostały bez zmian.

Działalność Urzędów Pracy

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje następujące formy wsparcia aktywizacji osób bezrobotnych:

- staż i przygotowanie zawodowe w miejscu pracy,
- prace interwencyjne,

- dodatek aktywizacyjny,
- prace społecznie użyteczne,
- wsparcie na rozpoczęcie działalności gospodarczej,
- pożyczki szkoleniowe,
- roboty publiczne,
- stypendia w okresie kontynuowania nauki,
- szkolenia,
- zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania.

Jak pokazują poniższe dane, osoby młode w okresie lat 2020-2024 były znaczącymi adresatami działań aktywizacyjnych prowadzonych przez urzędy pracy. W zależności od roku liczba osób młodych biorących udział w aktywnych formach wsparcia wynosiła od 100 tys. do 130 tys. Stanowi to aż ok. 42% - 47% wszystkich osób aktywizowanych zawodowo. Można zatem powiedzieć, że blisko połowa osób, które korzystały z oferowanych form wsparcia to osoby młode.

Co więcej dane te pokazują, że ok. 55-65% (w zależności od roku) bezrobotnych osób młodych podlegało działaniom aktywizacyjnym. Skala ta jest istotnie znacząca. W przypadku ogółu osób bezrobotnych udział osób aktywizowanych jest dwukrotnie mniejszy i wynosi około 30%.

Tabela 14. Liczba osób młodych uczestniczących w działaniach aktywizacji zawodowej oferowanych przez urzędy pracy w latach 2020-2024

Rok	2020	2021	2022	2023	2024
Liczba aktywizowanych osób młodych	99,4	126,0	128,5	102,7	100,6
Odsetek aktywizowanych osób młodych w łącznej liczbie osób aktywizowanych	46,5%	45,3%	41,8%	42,2%	42,5%
Odsetek aktywizowanych osób młodych w łącznej liczbie bezrobotnych osób młodych	36,7%	59,7%	66,1%	54,1%	53,6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS (raporty Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pt. BEZROBOTNI DO 30 ROKU ŻYCIA)

Jak wynika z przeprowadzonego badania ankietowego wśród urzędów pracy, około 54,5% osób młodych uczestniczących w działaniach aktywizacyjnych stanowią kobiety, zaś 45,5% mężczyźni. Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania około 54,1% wspartych osób młodych zamieszkiwało tereny miejskie, natomiast 45,9% tereny wiejskie.

Spośród wszystkich młodych uczestników działań aktywizacyjnych urzędów pracy w największym stopniu występowały osoby w wieku 18-24 lata (56,9%), w dalszej kolejności

osoby w wieku 25-29 lat (42,9%), a w najmniejszym stopniu osoby w wieku 15-17 lat (0,2%)⁵⁰.

W latach 2022-2023 najpopularniejszymi formami wsparcia wśród osób młodych były prace subsydiowane (skorzystało z nich ponad 43% wszystkich zaktywizowanych osób z tej grupy wiekowej w roku 2022 oraz ponad 45% w roku 2023) oraz staże (odpowiednio 52% oraz 41%).

W wyniku działań aktywizacyjnych około 60% osób młodych jest aktywnych zawodowo. Bezrobotnymi pozostaje zaś jedynie około 13% z nich. Co do pozostałej części (ok. 27%) brakuje wiedzy na temat ich aktywności na rynku pracy⁵¹.

Działalność Ochotniczych Hufców Pracy

Głównym celem działalności Ochotniczych Hufców Pracy jest stwarzanie młodzieży warunków do prawidłowego rozwoju społecznego i zawodowego – ze szczególnym uwzględnieniem działań adresowanych do młodzieży ze środowisk defaworyzowanych, wymagającej pomocy ze strony instytucji państwowych.

Adresatami działań OHP są osoby w wieku 15-25 lat, w znacznej części mieszczące się w grupie NEET.

Pierwszą grupę adresatów działań OHP stanowi młodzież niepełnoletnia, o zmniejszonych szansach, pochodząca ze środowisk niedostosowanych społecznie, wymagająca oddziaływań wychowawczych i kształcenia zawodowego warunkującego samodzielny start w dorosłe życie.

Proces kształcenia młodzieży oparty jest o indywidualną dla każdego uczestnika diagnozę najbardziej optymalnych dla nich kierunków przygotowania zawodowego lub nabywania dodatkowych umiejętności zawodowych.

Średniorocznie kształcenie i przygotowanie zawodowe prowadzono dla 32 128 uczestników, którzy realizując obowiązek szkolny i obowiązki nauki, zdobywali wiedzę ogólną, a praktyczne przygotowanie zawodowe na stanowiskach pracy u pracodawców. Wartość ta stanowi ok. 2,6% niepełnoletnich osób młodych w Polsce w wieku 15-17 lat, co można uznać za istotny zasięg oddziaływania wsparcia.

⁵⁰ Na podstawie badania ankietowego wśród urzędów pracy.

⁵¹ „Sprawozdanie z wdrażania Planu realizacji Gwarancji dla Młodzieży w Polsce w 2023 roku”.

Tabela 15. Liczba osób młodych uczestniczących w kształceniu i przygotowaniu zawodowym oferowanym przez OHP w latach 2018-2023 (liczba osób)

Obszary wsparcia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Średnia roczna
Kształcenie i przygotowanie zawodowe	48 001	32 948	31 524	23 351	28 108	28 833	32 128

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdań OHP

Co ważne, młodzi uczestnicy realizowali naukę głównie w przedsiębiorstwach, które prowadzą produkcję w oparciu o rozwinięte zaplecze technologiczne co zapewniło oczekiwany poziom kształcenia.

Działaniami wychowawczymi średniorocznie objętych jest 38 384 niepełnoletnich osób młodych. Wartość ta stanowi ok. 3,1% niepełnoletnich osób młodych w Polsce w wieku 15-17 lat, co również można uznać za istotny zasięg oddziaływania wsparcia.

Tabela 16. Liczba osób młodych uczestniczących w działaniach wychowawczych oferowanych przez OHP w latach 2018-2023 (liczba osób)

Obszary wsparcia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Średnia roczna
Działania wychowawcze	68 589	28 582	37 806	bd.	28 108	28 833	38 384

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdań OHP

Dla nowo rekrutowanych osób pozyskiwano informacje o ich indywidualnych potrzebach wychowawczych. W tym celu przeprowadzane były diagnozy psychologiczno-pedagogiczne, w oparciu o które opracowywane były indywidualne plany wychowawcze.

W podjętych działaniach szczególną uwagę ukierunkowywano na wzmacnianie kondycji psychicznej uczestników, rozładowywanie stresów, kształtowanie postaw prospołecznych, budowanie wartości oraz redukowanie zagrożeń poczucia bezpieczeństwa.

Prowadzone badania efektów procesu wychowawczego pokazują, że największe potrzeby rozwojowe młodzieży, niezbędne do samodzielnego i aktywnego startu w dorosłość, zidentyfikowano w zakresie działań wzmacniających zdrowie i eliminujących zagrożenia płynące z eksperymentowania ze środkami psychoaktywnymi, rozwijania form pomocy psychologiczno-pedagogicznej, budowania kompetencji interpersonalnych.

Drugą grupę stanowią absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i ponadpodstawowych oraz uczelni - młodzież wykształcona i z pewnymi kwalifikacjami zawodowymi, jednak nie potrafiąca samodzielnie odnaleźć się na rynku pracy i tym samym zagrożona bezrobociem. Dla tej młodzieży OHP przewiduje działania z obszaru rynku pracy, realizowane poprzez skoordynowany system rozwoju zawodowego.

Przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu oraz bezrobociu młodzieży stanowi jedno z głównych ustawowych zadań OHP. Dlatego podejmowane działania ukierunkowane były na włączanie i utrzymywanie młodzieży w aktywności zawodowej. Średniorocznie objęto nimi 54 959 młodych absolwentów szkół i uczelni. Wartość ta stanowi ok. 7,0% wszystkich absolwentów szkół ponadpodstawowych i ponadgimnazjalnych oraz uczelni w Polsce, co można uznać za istotny zasięg oddziaływania wsparcia.

Tabela 17. Liczba osób młodych uczestniczących w działaniach nakierowanych na rozwój zawodowy oferowanych przez OHP w latach 2018-2023 (liczba osób)

Obszary wsparcia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Średnia roczna
Rozwój zawodowy	bd.	28 582	41 833	60 293	67 815	76 271	54 959
w tym: poradnictwo zawodowe	bd.	bd.	41 833	53 582	59 498	60 478	53 848
w tym: szkolenia zawodowe	8 985	1 942	1 595	2 022	2 568	3 105	3 370

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdań OHP

W ramach poradnictwa zawodowego (średniorocznie dla 53 848 osób młodych) przeprowadzano diagnozy potencjału i zainteresowań osób młodych, doboru kierunku przysposobienia zawodowego, nauki aktywnego poszukiwania pracy oraz udzielano pomocy w wyborze odpowiednich szkoleń zawodowych uzupełniających kwalifikacje zawodowe. Szkolenia zawodowe były organizowane średniorocznie dla 3 370 absolwentów, w oparciu o zapotrzebowanie pracodawców oraz predyspozycje uczestników i absolwentów. Działania te są odpowiedzią na zmieniające się uwarunkowania gospodarcze, zapotrzebowanie rynku pracy na odpowiednio wykwalifikowaną kadrę oraz rozwój nowych technologii i specjalności.

Jak pokazują dane z lat 2018-2020⁵² około 40-41% absolwentów uzyskuje zatrudnienie najdalej pół roku od ukończenia nauki i pobytu w OHP, a kolejnych 19-27% kontynuuje dalszą naukę. Co wskazuje na to, że odsetek absolwentów, którzy pozostają nieaktywni zawodowo lub brakuje informacji o ich statusie zawodowym to 32-41%.

Innym instrumentem rynku pracy realizowanym przez OHP jest refundacja wynagrodzeń młodocianych pracowników. Ukierunkowany jest na wspieranie kształcenia

⁵² Sprawozdania OHP z lat 2018, 2019 i 2020.

zawodowego młodzieży zgodnie z zapotrzebowaniem rynku pracy oraz wsparciu pracodawców zaangażowanych w proces przygotowania zawodowego młodzieży.

Średniorocznie refundacją objęto 39,9 tys. pracodawców oraz 128,7 tys. młodocianych pracowników. Wartość wydatkowanych środków w jednym roku to średnio 361 mln zł.

Tabela 18. Statystyki dotyczące refundacji młodocianych pracowników świadczonej przez OHP w latach 2018-2023

Wsparcie	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Średnia roczna
Liczba pracodawców	38,0 tys.	38,7 tys.	34,6 tys.	42,4 tys.	41,7 tys.	44,2 tys.	39,9 tys.
Liczba młodocianych pracowników	120,0 tys.	120,5 tys.	125,3 tys.	130,6 tys.	130,6 tys.	145,1 tys.	128,7 tys.
Wydatkowana wartość wynagrodzeń	235 mln zł	233 mln zł	302 mln zł	372 mln zł	482 mln zł	539 mln zł	361 mln zł

Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdań OHP

Projekty realizowane w ramach funduszy europejskich na lata 2014-2020

Do realizacji *Gwarancji dla młodzieży* zaangażowane zostały również środki Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

W osi priorytetowej I *Rynek pracy otwarty dla wszystkich*, Działaniu 1.1 *Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe* oraz Działaniu 1.2 *Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy*, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 oferował wsparcie aktywizacji osób młodych w naborach ogłaszanych na szczeblu regionalnym przez Wojewódzkie Urzędy Pracy. Wsparcie adresowane było do osób w wieku 15-29 lat, w tym do osób z niepełnosprawnościami, pozostającymi bez pracy oraz osób, które nie uczestniczyły w kształceniu i szkoleniu (osoby z kategorii NEET). Wsparcie kierowane było również do imigrantów, reemigrantów, osób odchodzących z rolnictwa i ich rodzin, ubogich pracujących, osób zatrudnionych na umowach krótko-terminowych lub cywilno-prawnych oraz osób, których kompetencje wymagały rozwoju z perspektywy potrzeb i wymogów rynku pracy.

W Działaniu 1.3 *Wsparcie osób młodych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji*, następowała indywidualna i kompleksowa aktywizacja zawodowo-edukacyjna osób młodych (bezrobotnych, biernych zawodowo oraz poszukujących pracy, w tym w szczególności osób niezarejestrowanych w urzędzie pracy) z uwzględnieniem instrumentów i

usług rynku pracy. Wsparcie nakierowane było na osoby do 29 roku życia, w szczególności młodzież NEET, oraz osoby znajdujące się w trudnej sytuacji, tj.:

- matki przebywające w domach samotnej matki,
- osoby, które opuściły pieczę zastępczą, młodzieżowe ośrodki wychowawcze i socjoterapii,
- osoby, które ukończyły naukę w szkole specjalnej,
- osoby, które opuściły zakłady karne lub areszty śledcze, zakład poprawczy lub schronisko dla nieletnich osób,
- imigrantów i reemigrantów,
- ubogich pracujących,
- osób odchodzących z rolnictwa i ich rodzin,
- osób zatrudnionych na umowach krótko-terminowych lub cywilno-prawnych.

Działanie 1.3 realizowane było na poziomie centralnym w trybie konkursowym oraz w ramach projektów pozakonkursowych realizowanych przez Ochotnicze Hufce Pracy.

Uzupełnieniem wsparcia dla osób młodych do 29 roku życia było Działanie 1.4 *Młodzież solidarna w działaniu*, które nakierowane było na wsparcie kompetencji społecznych młodych ludzi zwiększających ich szanse na rynku pracy dzięki kształtowaniu postaw prospołecznych, w tym wspieraniu inicjatyw młodzieżowych. Następowало to poprzez m.in. działalność w organizacjach pozarządowych na rzecz wspólnot lokalnych oraz wolontariat.

W blisko 2,5 tysięcy projektów realizowanych w latach 2018-2023 w ramach ww. działań Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, zaangażowane zostało aż ok. 7,4 mld zł, z czego 6,3 mld zł stanowiło uzyskane dofinansowanie. Pokazuje to jak program ten był znaczącym narzędziem działań nakierowanych na realizację celów *Gwarancji dla młodzieży*.

Tabela 19. Statystyki realizacji w latach 2018-2023 projektów Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 nakierowanych na osoby młode

Działanie	Liczba realizowanych projektów	Całkowita wartość projektów	Wartość dofinansowania
Działanie 1.1	1 116	5 455 581 167	4 686 311 890
Działanie 1.2	1 184	1 682 705 235	1 431 024 707
Działanie 1.3	79	164 297 479	140 156 911
Działanie 1.4	69	54 694 093	46 285 590

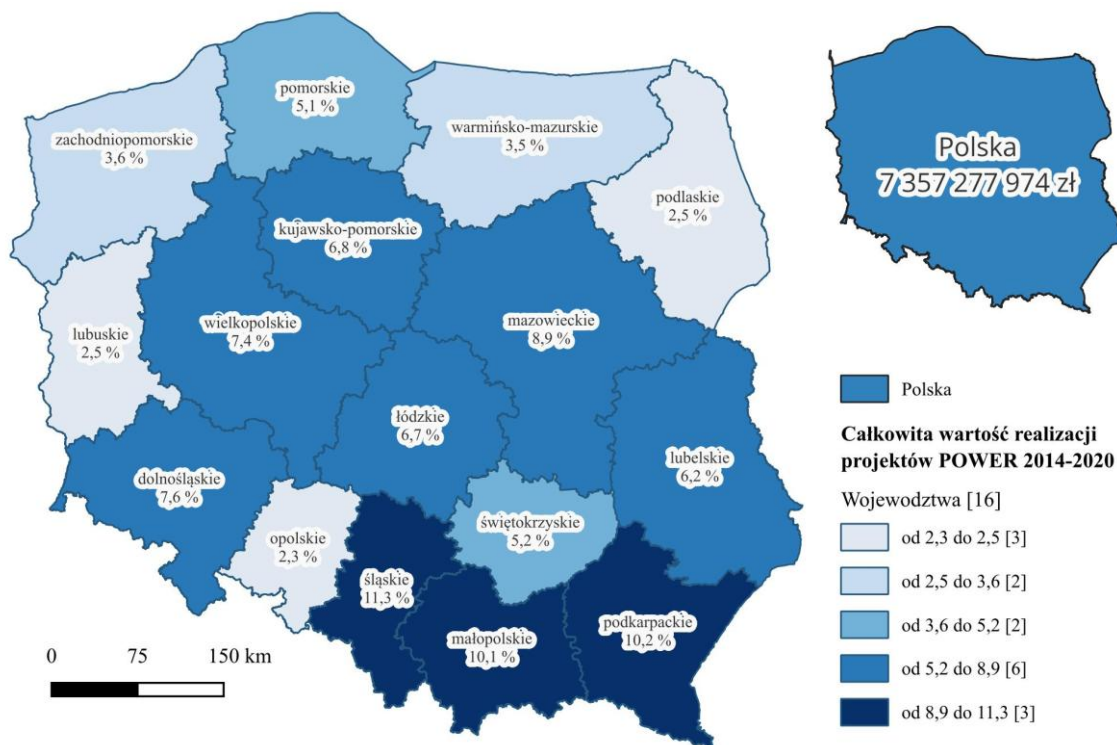
Działanie	Liczba realizowanych projektów	Całkowita wartość projektów	Wartość dofinansowania
Łącznie	2 448	7 357 277 974	6 303 779 098

Źródło: Opracowanie własne na podstawie strony internetowej Programu (zestawienie Realizacja programów na lata 2014-2020: Umowy według miejsc realizacji i innych kategorii (stan na 30 kwietnia 2025 roku - na podstawie danych z Centralnego Systemu Teleinformatycznego SL2014))

Największa wartość projektów dla osób młodych zaangażowana została w południowo-wschodniej części kraju, tj. w województwie śląskim (ok. 831 mln zł, tj. 11,3% łącznej wartości projektów), województwie podkarpackim (ok. 752 mln zł – 10,2%) oraz województwie małopolskim (ok. 742 mln zł – 10,1%).

Natomiast najmniejsza wartość realizowanych projektów dla osób młodych w ramach POWER 2014-2020 wystąpiła w województwie opolskim (ok. 168 mln zł – 2,3%), województwie podlaskim (ok. 180 mln zł – 2,5%) oraz województwie lubuskim (ok. 186 mln zł – 2,5%).

Mapa 6. Udział całkowitej wartości projektów nakierowanych na osoby młode realizowanych w latach 2018-2023 w ramach POWER 2014-2020



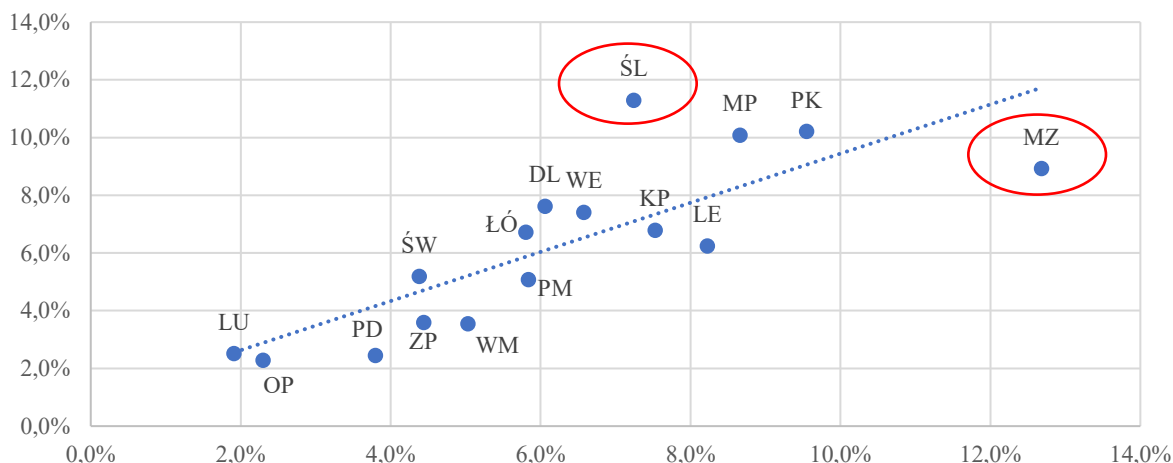
Źródło: Opracowanie własne na podstawie strony internetowej Programu

Na poniższym wykresie przedstawiony został udział poszczególnych województw w liczbie zarejestrowanych młodych osób bezrobotnych (oś X) oraz udział poszczególnych województw w wartości zrealizowanych projektów w ramach POWER 2014-2020 (oś Y).

W zdecydowanej większości województw wartości te są do siebie zbliżone.

Uwagę zwracają dwa regiony. Województwo śląskie, w przypadku którego udział wartości projektów jest zdecydowanie większy niż udział osób bezrobotnych. Natomiast w przypadku województwa mazowieckiego sytuacja jest odwrotna. Większy jest udział osób bezrobotnych niż udział wartości zrealizowanych projektów.

Wykres 30. Udział poszczególnych województw w ogólnej liczbie bezrobotnych (oś X) oraz wartości zrealizowanych projektów w ramach POWER 2014-2020 (oś Y)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych MRPiPS oraz strony internetowej POWER 2014-2020

Opierając się na *Sprawozdaniu z wdrażania Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w 2022 r.* wynika, że wsparciem w ramach Działań 1.1 – 1.4 objęto blisko milion osób młodych do 29 roku życia. Aby zobrazować skalę wsparcia należy przypomnieć, że populacja osób w wieku 15-29 lat w Polsce w roku 2022 wyniosła ok. 5,8 mln osób. A więc wsparciem objęto ok. 17,1% populacji.

Tabela 20. Liczba uczestników projektów nakierowanych na osoby młode realizowanych w ramach POWER 2014-2020

Płeć	Osoby bezrobotne	Osoby bierne zawodowo	Osoby pracujące	Łącznie
Kobiety	390 510	59 527	83 556	533 593
Mężczyźni	307 718	47 812	106 378	461 908
Łącznie	698 228	107 339	189 934	995 501

Źródło: Opracowanie własne na podstawie strony internetowej Programu (Sprawozdanie z wdrażania Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w 2022)

W większym stopniu, tj. ok. 54%, ze wsparcia korzystały kobiety. Analizując strukturę uczestników pod względem statusu na rynku pracy wynika, że zdecydowana większość, tj. ok. 70% to były osoby bezrobotne, z czego ok. 25 pkt. proc. to osoby długotrwale bezrobotne. Osoby bierne zawodowo stanowiły ok. 11% wszystkich uczestników, z czego ponad 9 pkt.

proc. to osoby nieuczestniczące w kształceniu ani szkoleniu. Spośród wszystkich młodych uczestników projektów, osoby pracujące stanowiły 19%.

Jak potwierdzają wyniki badań ewaluacyjnych⁵³ wśród uczestników projektów PUP udało się zapewnić dość wysoki udział osób długotrwale bezrobotnych. Wsparcie OHP koncentrowało się natomiast na osobach z najniższym poziomem wykształcenia, pochodzących z rodzin, w których żadna z osób dorosłych nie pracuje oraz wychowywanych przez samotnych rodziców. Znaczący odsetek stanowili nieletni, zaniedbujący z różnych przyczyn obowiązek szkolny, a także osoby z niepełnosprawnościami.

Niemal wszyscy uczestnicy projektów korzystali z poradnictwa zawodowego lub pośrednictwa pracy. Spośród fakultatywnych form wsparcia najpopularniejsze były staże, szkolenia i dotacje na założenie działalności gospodarczej. Nowe formy wsparcia dedykowane osobom młodym – bony stażowe, szkoleniowe i zatrudnieniowe nie cieszyły się popularnością.⁵⁴

Narzędzia dostępne w ramach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku nie były w pełni wystarczające – urzędy pracy miały ograniczony dostęp do niestandardowych form wsparcia (np. doradztwa psychologicznego, warsztatów z kreowania kształtowania wizerunku), a Ochotnicze Hufce Pracy i beneficjenci projektów konkursowych do niektórych instrumentów dostępnych w PUP (np. bonów szkoleniowych). Brakowało również atrakcyjnych instrumentów ułatwiających łączenie życia rodzinnego z zawodowym.⁵⁵

Program generalnie przyczynił się do poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy. Około 34% uczestników projektu (tj. ok. 339 tys. osób) pracowało po opuszczeniu programu, a kolejnych 9,3% (tj. ok. 93 tys. osób) uzyskało kwalifikację dzięki udziałowi w projektach. Spośród osób biernych zawodowo, 5,3% osób (tj. 5,6 tys. osób) poszukiwało pracę po opuszczeniu programu.

Odsetek osób, które osiągnęły sukces aktywizacyjny był zbliżony dla kobiet i mężczyzn, choć mężczyźni częściej znajdowali zatrudnienie i prowadzili działalność gospodarczą, a kobiety częściej kształciły się.⁵⁶

Jak pokazuje wspomniane ww. badanie ewaluacyjne, udział w projektach finansowanych w ramach POWER 2014-2020 był ważnym czynnikiem poprawiającym sytuację uczestników na rynku pracy. Główną barierą w znalezieniu zatrudnienia wciąż

⁵³ „Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój V Raport Wskaźnikowy”, 2020.

⁵⁴ Jw.

⁵⁵ Jw.

⁵⁶ Jw.

jednak pozostaje brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego i kwalifikacji. Nadal wyraźnie wydaje się być niedopasowanie kompetencji uczestników projektów do wymagań pracodawców.

Projekty realizowane w ramach funduszy europejskich na lata 2021-2027

Wsparcie osób młodych w perspektywie 2021-2027 odbywa się w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w programach regionalnych oraz w zakresie rozwiązań systemowych w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027.

W programach regionalnych na lata 2021-2027 aktywizacja zawodowa osób młodych odbywa się w Celu Polityki 4 *Europa o silniejszym wymiarze społecznym przez wdrażanie europejskiego filaru praw socjalnych* w ramach:

- celu szczegółowego a – projekty Powiatowych Urzędów Pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie kompleksowej aktywizacji zawodowej i edukacyjnej osób młodych, które są zarejestrowane jako bezrobotne lub znajdują się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy z wykorzystaniem instrumentów i usług rynku pracy. W ramach celu szczegółowego realizowane są również projekty dla osób pracujących znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy,
- celu szczegółowego h – połączenie instrumentów aktywizacji społecznej i zawodowej dla osób biernych zawodowo (najbardziej oddalonych od rynku pracy).

Według stanu na koniec kwietnia 2025 r. w ramach ww. celów szczegółowych wszystkich programów regionalnych na lata 2021-2027 podpisano 86 umów o dofinansowanie projektów o łącznej wartości ok. 427,6 mln zł, z czego dofinansowanie wynosi ok. 359,1 mln zł⁵⁷.

Biorąc pod uwagę, że perspektywa 2021-2027 jest dopiero w trakcie realizacji, w celu zobrazowania skali proponowanego wsparcia dla osób młodych przedstawione zostaną dane zawarte w dokumentach programowych. Łącznie we wszystkich programach regionalnych, samorządy wojewódzkie na wsparcie osób młodych przeznaczyły prawie 605,2 mln euro alokacji Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

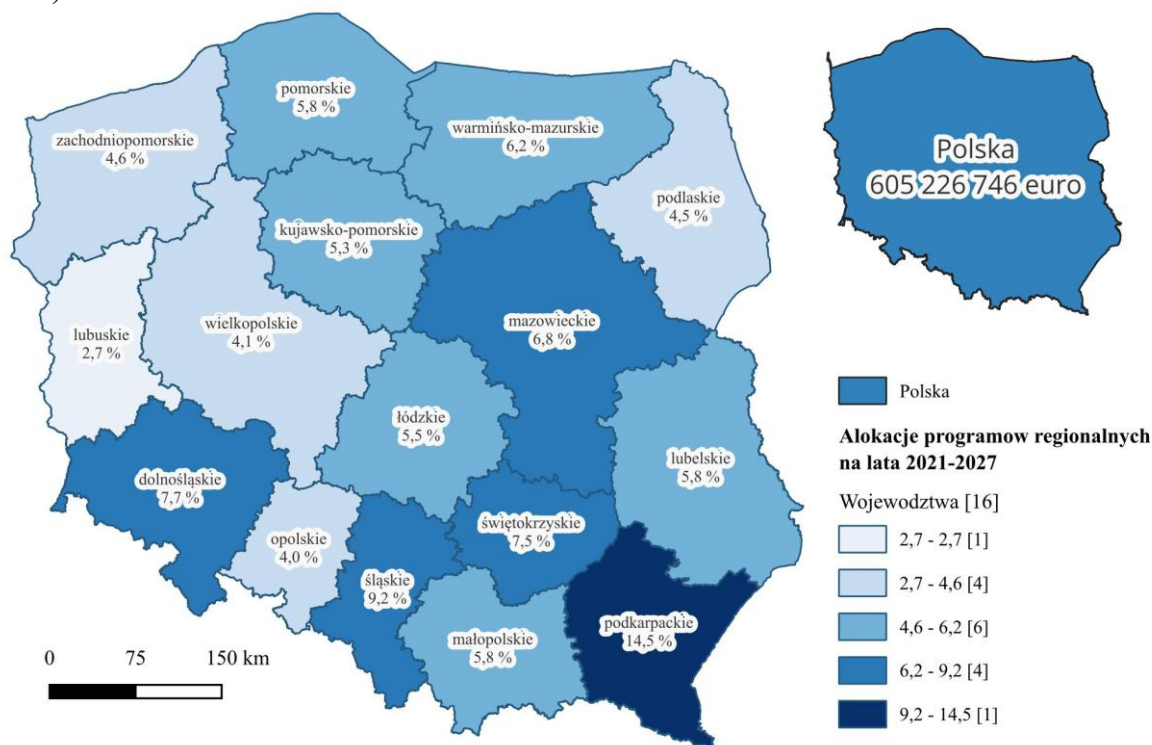
Najwięcej, bo aż 87,9 mln euro przeznaczyło województwo podkarpackie (ok. 14,5% łącznej alokacji w programach regionalnych) oraz śląskie (9,2%). W tych województwach w

⁵⁷ Na podstawie: „Lista projektów realizowanych z Funduszy Europejskich w Polsce w latach 2021-2027 - stan na 4 maja 2025 r.”.

wysokim stopniu następowało wsparcie osób młodych w perspektywie 2014-2020.

Najmniejsze zaangażowanie środków na wsparcie osób młodych zaplanowane zostało w województwie lubuskim (ok. 2,7%), opolskim (ok. 4%) oraz kujawsko-pomorskim i wielkopolskim (po ok. 4,1%).

Mapa 7. Udział alokacji programów regionalnych nakierowanej na wsparcie osób młodych (w %)

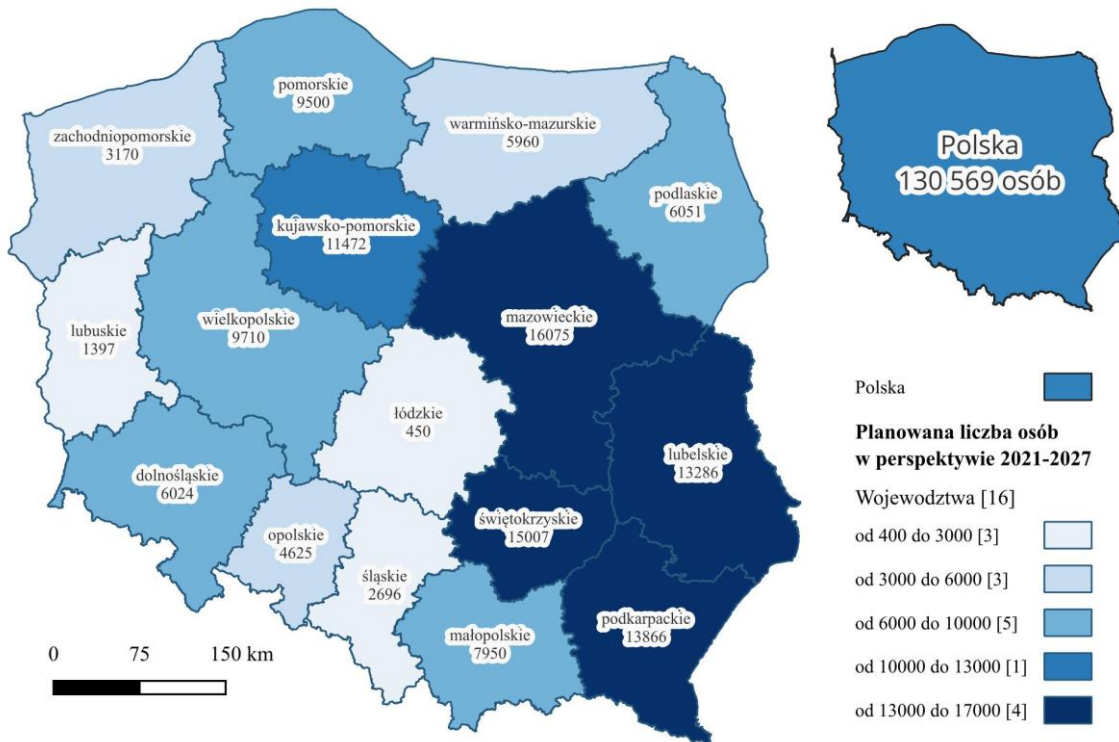


Źródło: Opracowanie własne na podstawie strony internetowej Programu

Za zaplanowane środki szacuje się objęcie wsparciem 130 569 osób młodych.

Najwięcej osób młodych zaplanowanych zostało do wsparcia w województwie mazowieckim - 16 075 osób (12,3% łącznej liczby osób) oraz województwie świętokrzyskim – 15 007 osób (11,5%).

Mapa 8. Planowana liczba osób młodych do wsparcia w programach regionalnych



Źródło: Opracowanie własne na podstawie strony internetowej Programu

Wsparcie Gwarancji dla młodzieży w ramach programu krajowego Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 odbywa się poprzez następujące instrumenty:

- Projekt pn. Koordynacja wsparcia osób młodych i długotrwale bezrobotnych na rynku pracy i wzmocnienie jej skuteczności z poziomu krajowego. Jego celem jest wzmocnienie w zatrudnianiu osób do 30 roku życia oraz osób długotrwale bezrobotnych. Wartość projektu to 4,5 mln zł.
- Projekt dotyczący wypracowania standardów wsparcia na rzecz osób młodych i długotrwale bezrobotnych w urzędach pracy. Został on wybrany w trybie konkursowym. Alokacja przeznaczona na jego realizację wynosi 6 mln zł.
- Projekt dotyczący opracowania modelu punktu kompleksowej obsługi osób młodych i osób długotrwale bezrobotnych, tzw. one-stop-shop. Zostanie on wybrany w trybie konkursowym. Alokacja przeznaczona na jego realizację wynosi 2 mln zł.
- Planowane do realizacji projekty adresowane do osób opuszczających pieczę zastępczą.

Program pożyczkowy pn. „Rządowy Program Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie”

Realizowany przez Bank Gospodarstwa Krajowego program „Pierwszy biznes – wsparcie w starcie” polega na wspieraniu rozwoju przedsiębiorczości i tworzeniu warunków dla powstania nowych miejsc pracy jako elementów rozwoju rynku pracy, przeciwdziałania bezrobociu i promowania zatrudnienia poprzez udzielanie na warunkach preferencyjnych dwóch rodzajów pożyczek, tj.:

- pożyczek przeznaczonych na podjęcie działalności gospodarczej,
- pożyczek na utworzenie stanowisk pracy dla bezrobotnych.

Pula środków dostępnych w Programie wynosi 936 mln zł, z czego środki Funduszu Pracy na poziomie ok. 380 mln zł i alokacja z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w wysokości 556 mln zł.

Z pożyczek mogą skorzystać:

- studenci ostatniego roku studiów, niezatrudnieni i niewykonujący innej pracy zarobkowej,
- opiekunowie osób z niepełnosprawnością,
- osoby bezrobotne,
- osoby poszukujące pracy,
- osoby pracujące o przychodach nie przekraczających przeciętnego wynagrodzenia.

Jak wskazuje raport Banku Gospodarstwa Krajowego pt. *Efekty „Rządowego Programu Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie”*. Raport z badania 2024, do końca I kwartału 2024 roku udzielono łącznie 6 967 pożyczek na kwotę przekraczającą 511 mln zł, z czego zdecydowaną większość stanowiły pożyczki na założenie działalności gospodarczej.

Blisko połowa pożyczek, tj. 46,9%, została udzielona ludziom młodym w wieku 18-29 lat. Ich wartość wyniosła ponad 210 mln zł.

Największą liczbę pożyczkobiorców odnotowano w województwie mazowieckim (15 proc.), które według danych GUS zajmuje pierwsze miejsce w Polsce pod względem liczby osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą. Relatywnie dużo pożyczek udzielono też w województwie małopolskim (12 proc.; czwarte miejsce pod względem liczby osób prowadzących działalność gospodarczą w Polsce) i w województwie wielkopolskim (11 proc.; trzecie miejsce).

Porównując liczbę udzielonych pożyczek do liczby nowych działalności gospodarczych założonych przez osoby fizyczne w latach 2020-2023, można zauważyć, że najwięcej firm zakładano z pomocą programu w województwach dolnośląskim i warmińsko-

mazurskim – około 3 na 1000 nowych działalności w tych regionach. Z kolei najmniej firm zakładano z pomocą programu w województwach lubuskim i zachodniopomorskim, gdzie tylko 1 na 1000 nowych przedsiębiorców korzystał z pożyczki w ramach programu.

Przeżywalność przedsiębiorstw założonych przy pomocy pożyczki z programu utrzymuje się na wysokim poziomie, przekraczającym 95 proc. Otwieranie nowych działalności gospodarczych dzięki pomocy programu wiąże się też z tworzeniem nowych miejsc pracy. Na przestrzeni lat odsetek podmiotów, które zwiększały zatrudnienie po skorzystaniu z programu, znacznie się wahał – od 20% w ewaluacji z 2016 roku, przez 47% w 2019 roku, aż do 36% obecnie.

Podsumowanie efektów realizacji „Gwarancji dla młodzieży”

Podsumowując efekty realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, należy przedstawić postępy w realizacji wskaźników monitorowania jej realizacji.

Współczynnik aktywności zawodowej w każdej kategorii wiekowej w latach panowania pandemii COVID-19 uległ zmniejszeniu. Najwięcej w kategorii osób w wieku 15-24 lata. W kolejnych latach tendencje jest już wzrostowa. Wartości osiągnięte w roku 2023 w przypadku kategorii wiekowych 25-29 lat oraz 20-29 lat są już zbliżone do planowanych wartości docelowych na rok 2030. Najdalej do tego celu jest współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15-24 lata. Sytuacja w tej grupie nie wróciła jeszcze do stanu sprzed pandemii.

Tabela 21. Realizacja wskaźników dotyczących współczynnika aktywności zawodowej osób w poszczególnych grupach wiekowych (%)

Wskaźnik	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Wartość docelowa 2030
Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 15-24 lata	35,1%	35,2%	32,0%	31,3%	31,7%	32,4%	37%
Współczynnik aktywności zawodowej osób w wieku 25-29 lat	83,5%	83,2%	82,6%	85,1%	85,1%	87,1%	88%
Współczynnik aktywności zawodowej kobiet w wieku 20-29 lat	bd.	bd.	61,6%	63,7%	64,7%	67,6%	68%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Planu realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce oraz sprawozdań z jego realizacji

Analogiczna sytuacja występuje w przypadku wskaźnika zatrudnienia. W przypadku osób w wieku 15-24 lat sytuacja nie wróciła do stanu sprzed obostrzeń spowodowanych koronawirusem i cel na rok 2030 jest jeszcze odległy. Natomiast w przypadku osób w wieku 25-29 lat, wartość docelowa została przekroczona już w roku 2021.

Tabela 22. Realizacja wskaźników dotyczących współczynnika zatrudnienia osób w poszczególnych grupach wiekowych (%)

Wskaźnik	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Wartość docelowa 2030
Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-24 lat	31,0%	31,7%	28,5%	27,6%	28,3%	28,7%	33%
Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 25-29 lat	79,3%	79,5%	78,7%	81,2%	81,5%	83,8%	81%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Planu realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce oraz sprawozdań z jego realizacji

Dane dotyczące stopy bezrobocia potwierdzają wniosek o lepszej sytuacji osób w wieku 25-29 lat (wartość docelowa osiągnięta już w roku 2023) niż osób w wieku 15-24 lat.

Tabela 23. Realizacja wskaźników dotyczących stopy bezrobocia osób w poszczególnych grupach wiekowych (%)

Wskaźnik	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Wartość docelowa 2030
Stopa bezrobocia osób w wieku 15-24 lata (wg BAEL)	11,7%	9,9%	10,8%	11,9%	10,8%	11,4%	9%
Stopa bezrobocia osób w wieku 25-29 lata (wg BAEL)	5,0%	4,4%	4,7%	4,6%	4,2%	3,8%	4%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Planu realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce oraz sprawozdań z jego realizacji

W przypadku przynależności do grupy NEET sytuacja jest analogiczna. W przypadku ogółu osób młodych (tj. osób w wieku 15-29 lat) nieznacznie zmalał odsetek młodzieży, która nie ma pracy i nie uczestniczy w żadnym kształceniu ani szkoleniu. Wartość docelowa tego celu nie została jeszcze osiągnięta. Powodem tego jest gorsza sytuacja osób w wieku 15-24 lata, gdyż w pozostałej grupie (tj. osób w wieku 25-29 lat) cel został osiągnięty już w roku 2023.

Tabela 24. Realizacja wskaźników dotyczących NEET osób w poszczególnych grupach wiekowych (%)

Wskaźnik	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Wartość docelowa 2030
Wskaźnik NEET osób w wieku 15-29 lata (wg BAEL)	12,1%	12,0%	12,5%	13,2%	10,7%	9,1%	10%
Wskaźnik NEET osób w wieku 15-24 lata	8,7%	8,1%	8,6%	11,2%	8,1%	6,9%	6%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Planu realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce oraz sprawozdań z jego realizacji

Wspieranie ludzi młodych wchodzących na rynek pracy jest kluczowym zadaniem, przed jakim stoi polityka społeczna, bowiem tę grupę najbardziej dotknęło spowolnienie gospodarcze. Gwarancje dla młodzieży zostały wprowadzone jako plan poprawy sytuacji młodzieży na rynku pracy. Plan realizacji Gwarancji wychodzi naprzeciw potrzebie stworzenia kompleksowej oferty wsparcia dla jednej z bardziej defaworyzowanych na rynku pracy grup. Program miał dwa zadania. Pierwsze to zwiększenie poziomu aktywności ludzi młodych na rynku pracy. Drugie zadanie dotyczyło włączenia społecznego osób młodych.

Jak pokazują powyższe dane dotyczące realizacji poszczególnych wskaźników, podjęte działania w ramach Gwarancji dla młodzieży niewątpliwie przynoszą spodziewane efekty. W szczególności widoczne są one w stosunku do osób w wieku 25-29 lat. Mniejsze są natomiast w przypadku grupy osób w wieku 15-24 lata.

Niższe efekty w tej grupie wiekowej (tj. 15-24 lata) wystąpiły pomimo tego, że grupa ta była w największym stopniu wspierana działaniami aktywizacyjnymi. W świetle wyników badania ankietowego, osoby w wieku 15-24 lata stanowiły 57,8% wszystkich aktywizujących osób młodych.

9. Kategorie osób młodych, ich problemy oraz metody ich wsparcia

Osoby młode to grupa szczególnie narażona na skutki kryzysów gospodarczych na rynku pracy. Do takiego wniosku prowadzi analiza skutków kryzysu z 2008 r. oraz kryzysu w okresie pandemii COVID-19 w 2020 r. W 2008 r. wśród osób do 24. r.ż. stopa bezrobocia wzrosła o 9 pkt. proc. (do 25%). Podczas pandemii COVID-19 bezrobocie wśród młodych wzrosło z kolei o 6 pkt. proc. (do 14%). Natomiast w grupie osób w wieku 40-64, podczas obydwu tych kryzysów bezrobocie było stabilne.⁵⁸ Sytuacja ta wynika z faktu, że osoby młode częściej zatrudniane są na czas określony lub są kontraktowane jako osoby samozatrudnione, co w przypadku kryzysów gospodarczych powoduje rezygnację z nich w pierwszej kolejności. Wynika to z tego, że osoby młode były bez ochrony i bez żadnego doświadczenia. Gdy kraje starały się pokonać kryzys, ten brak doświadczenia sprawił, że młodym ludziom trudno było wrócić na rynek pracy.

Trudna sytuacja osób młodych wynika najczęściej z niechęci pracodawców do zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego, z niedopasowania umiejętności i kwalifikacji zawodowych do potrzeb pracodawców, ale również z obaw pracodawców, co do pewności takiej inwestycji (zatrudniania osób młodych). Młodzi, jako bardziej mobilni i ambitni od starszych pracowników mogą łatwo opuścić pracodawcę w poszukiwaniu lepszych warunków pracy⁵⁹.

Poniższy wykres pokazuje grupy osób młodych istotne w kontekście rynku pracy.

Wykres 31. Odsetek poszczególnych grup osób młodych korzystających ze wsparcia w ramach Gwarancji dla młodzieży w latach 2018-2024



Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy oraz OHP

⁵⁸ Raport „Odroczona dorosłość?”, Polski Instytut Ekonomiczny, 2023.

⁵⁹ M. Pańków, „Młodzi na rynku pracy. Raport z badania”, ISP, Warszawa 2012, Bilans Kapitału Ludzkiego, „Raport z badania pracodawców. Powrót do rzeczywistości? Drugi rok pandemii oczami polskich firm”, PARP, 2022/2021.

W największym stopniu osoby młode otrzymujące wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej, to osoby zarejestrowane jako osoby bezrobotne (80,7% wszystkich wspartych osób). Istotną grupą są również osoby przedwcześnie kończące naukę lub zaniedbujące obowiązek szkoły/nauki (38,1%) oraz osoby pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET) (31,6%).

Osoby zarejestrowane jako bezrobotne

Analizując młode osoby zarejestrowane jako bezrobotne, trudno jest wskazać jedną przyczynę ich problemów na rynku pracy. Wyjaśnień można poszukiwać na gruncie teorii rynku pracy.

Ograniczenia wejścia ludzi młodych na pewne segmenty rynku pracy może być spowodowane niską stopą inwestycji sektora prywatnego. Spadek aktywności gospodarczej obserwowany od 2008 roku, wpływa na niski wzrost gospodarczy, z którym gospodarki europejskie borykają się już od lat. Przyczynia się to do ograniczenia miejsc pracy dla ludzi młodych, szczególnie dla osób z wyższym wykształceniem, co powoduje rosnące bezrobocie w tej grupie.

Czynnikiem, który ma istotny wpływ na sytuację osób młodych na rynku pracy jest fakt, iż od początku swojej kariery zawodowej poszukują one najlepszego miejsca pracy. Poziom płac zależy jednak m.in. od kwalifikacji i doświadczenia, natomiast osoby młode często nie posiadają doświadczenia czy odpowiednich kwalifikacji wymaganych przez pracodawców. Dlatego młodym ludziom zdecydowanie trudniej pozyskać pracę wysokiej jakości.⁶⁰

Osoby młode często podejmują zatrudnienie w branżach, które mocniej odczuwają skutki kryzysu ekonomicznego. W wyniku wprowadzonych obostrzeń COVID-19 najtrudniejsza sytuacja wystąpiła m.in. w gastronomii, turystyce i sporcie, hotelarstwie, sektorze kultury, imprez masowych czy w usługach i sprzedaży. Nie wszystkie wymienione branże charakteryzują się zapotrzebowaniem na pracowników na poziomie sprzed pandemii. Stąd trudno młodym osobom powrócić na rynek pracy.

Sytuacje te powodują, iż osoby młode poświęcają na poszukiwanie pracy dużą ilość czasu. Niebezpieczna jest sytuacja, w której osoby młode stają się długotrwale bezrobotnymi, ponieważ ich intensywność poszukiwania pracy maleje wraz z upływem czasu.

Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy potwierdzają ww. problemy osób młodych. Zdaniem ankietowanych najistotniejszym

⁶⁰ „Sytuacja młodych ludzi na rynku pracy”, dr Justyna Kozłowska, Natalia Staszak, 2022.

powodem bezrobocia wśród osób młodych jest niedostosowanie kwalifikacji i umiejętności do potrzeb pracodawców (49,7% wszystkich badanych osób). Istotnymi problemami są również brak doświadczenia zawodowego (43,8%) oraz wygórowane oczekiwania co do wynagrodzenia, specyfiki i warunków pracy, rodzaju umowy z pracodawcą, a także rodzaju i charakteru wykonywanych zadań służbowych (30,2%).

Wykres 32. Odsetek urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy wskazujących na poszczególne powody bezrobocia wśród osób młodych



Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy

Wskazane negatywne tendencje w zakresie sytuacji młodych ludzi na rynku pracy, wymuszają konieczność podjęcia działań niwelujących ten ważny problem społeczno-ekonomiczny.

Należy zwiększyć zaangażowanie pracodawców w rozwiązywanie problemu bezrobocia wśród młodych. Pracodawcy mogą współpracować z uniwersytetami, aby pomóc uniwersytetom dostosować studia do potrzeb rynku. Takie rozwiązanie umożliwiłoby uniwersytetom profilowanie młodych ludzi zgodnie z potrzebami pracodawców i rynku. Pracodawcy mogą również współpracować ze szkołami zawodowymi, które kształcą ludzi w określonych zawodach. Jeśli wymagania zostaną jasno określone, nie tylko młodzież skorzysta z pracy, ale także pracodawcy z wysoko wykwalifikowanych pracowników.⁶¹

Ponieważ mniej wykształcona młodzież jest bardziej narażona na bezrobocie, władze lokalne powinny zwracać się do urzędów pracy i przedsiębiorców o tworzenie miejsc pracy dla młodzieży w trudnej sytuacji. Brak specyficznego wykształcenia nie oznacza braku umiejętności, młodzi mają potencjał do szybkiego dostosowania się do nowych realiów i wymagań. Im więcej możliwości widzą ci młodzi ludzie, tym chętniej będą współpracować.⁶²

⁶¹ „Uczestnictwo młodych ludzi na rynku pracy”, Kinga Joanna Wiatrowska, 2019.

⁶² „Uczestnictwo młodych ludzi na rynku pracy”, Kinga Joanna Wiatrowska, 2019.

Innym działaniem, które może podjąć regionalny urząd pracy, jest tworzenie wydziałów młodzieżowych w urzędach pracy. Młoda osoba, która po raz pierwszy w życiu poszukuje pracy, ma inne potrzeby i wymaga innego traktowania. Głównym celem tego biura byłoby znalezienie pracy dla takich młodych osób. Tworzenie działów młodzieżowych może być kluczowym rozwiązaniem w zachęcaniu młodzieży do współpracy.

W kontekście trudnej sytuacji ludzi młodych na rynku pracy bardzo istotne jest popieranie przedsiębiorczości w tej grupie wiekowej. Dzięki ich aktywnym postawom i zachowaniom mogą oni stworzyć dla siebie warunki, w których będą mogli godnie żyć i pracować, a nie tylko biernie przystosowywać się do bardzo trudnej dla nich sytuacji. Dzięki takim postawom młodzi ludzie przyczyniają się do łagodzenia napięć na rynku pracy, zapewniają atrakcyjne miejsce pracy sobie i wielu innym młodym ludziom.⁶³

Aktualnie młodzież nie odczuwa pogorszenia swojej sytuacji na rynku pracy i z większym optymizmem dostrzega perspektywę zdobycia zatrudnienia. Tylko ok. 9% osób w wieku 18-29 lat dostrzega ryzyko utraty pracy, podczas gdy w okresie pandemii COVID-19 odsetek ten wynosił 28%.⁶⁴

Osoby przedwcześnie kończące naukę lub zaniedbujące obowiązek szkoły/nauki

W Polsce, zgodnie z prawem oświatowym, obowiązek nauki trwa do 18 roku życia. Osoby, które przed ukończeniem tego wieku kończą szkołę, powinny kontynuować naukę w innej formie, np. poprzez branżową szkołę II stopnia, kwalifikacyjne kursy zawodowe lub liceum ogólnokształcące dla dorosłych. W przypadku osób przedwcześnie kończących naukę lub zaniedbujących obowiązek szkolny/naukę, przedwczesne kończenie nauki definiuje się jako zjawisko porzucania przez młode osoby formalnej edukacji przed ukończeniem szkolnictwa średniego drugiego stopnia. Ukończenie szkolnictwa średniego drugiego stopnia jest kluczowe dla indywidualnych szans życiowych, dobrego samopoczucia, zdrowia, zatrudnienia i zmniejszenia ryzyka wykluczenia społecznego.

Przedwczesne kończenie nauki jest najczęściej spowodowane kombinacją czynników indywidualnych, edukacyjnych i społeczno-ekonomicznych. Osoby przedwcześnie kończące naukę stanowią niejednorodną grupę. W grupie ważnych czynników, które oddziałują na przedwczesne kończenie nauki znajdują się chociażby takie, jak: sytuacja danej osoby w rodzinie, niski poziom wykształcenia rodziny, wyobcowanie z systemu edukacyjnego oraz

⁶³ „Analiza sytuacji młodych ludzi na rynku pracy – rozważania teoretyczne i badania empiryczne”, Teresa Piecuch, Małgorzata Piecuch, 2014.

⁶⁴ „Monitor rynku pracy”, kwiecień 2025, Randstad Polska.

szerszy kontekst społeczno-ekonomiczny (np. chęć wejścia młodych ludzi na rynek pracy). Stąd też praktyka edukacyjna i polityki: oświatowa, społeczna, zatrudnieniowa, rodzinna, czy integracyjna na rzecz skutecznego zapobiegania i ograniczania zjawiska przedwczesnego kończenia nauki muszą być dostosowane do specyficznej sytuacji danych osób. Nie ma jednego rozwiązania, które byłoby odpowiednie w każdym, dowolnie wybranym miejscu i czasie.

Ogólnie rzecz biorąc, zarówno większość reform krajowych dotyczących przedwczesnego kończenia nauki, jak i projektów, programów działania skupia się na trzech obszarach działania: środkach zapobiegawczych, interwencyjnych i kompensacyjnych.⁶⁵

Działania zapobiegawcze prowadzone są w celu zmniejszenia ryzyka przedwczesnego zakończenia nauki, zanim jeszcze pojawią się problemy. Następuje to poprzez optymalizowanie oferty edukacyjnej oraz usunięcie przeszkód na drodze do pomyślnego ukończenia poszczególnych szczebli kształcenia.

Do działań interwencyjnych należy wzmocnienie współpracy z rodzinami, rozwijanie współpracy międzysektorowej oraz poradnictwo i doradztwo zawodowe. Działania kierowane bezpośrednio do uczniów polegają przede wszystkim na zapewnieniu opieki dydaktycznej i zajęć w małych grupach, wypracowywaniu zindywidualizowanych strategii sprzyjających uczeniu się uczniów.

Działania kompensacyjne mają w pewien sposób równoważyć negatywne skutki przedwczesnego kończenia nauki. Praca z osobami, które doświadczyły niepowodzeń, które przejawiają brak wiary we własne możliwości w nauce, które borykają się z różnymi problemami emocjonalnymi, społecznymi jest szczególnie trudna. Działania te w obszarze edukacji przewidują na przykład uznawanie i walidację efektów wcześniejszego kształcenia, w tym kompetencji nabytych w ramach uczenia się pozaformalnego i nieformalnego, rozbudzanie motywacji do uczenia się, zwiększanie wiary młodych ludzi we własne siły i podwyższanie ich samooceny. Programy kompensacyjne charakteryzuje nauka w małych grupach, nauczanie zindywidualizowane, nauczanie dostosowane do wieku i potrzeb osób uczących się, wprowadzanie elastycznych ścieżek edukacyjnych, oferowanie zajęć przejściowych, które kładą nacisk na doradztwo, rozpoznawanie uzdolnień i dokonywanie lepszych wyborów zawodowych.

Ponieważ powody, dla których dzieci nie są w stanie ukończyć szkoły średniej, są często złożone i powiązane ze sobą, strategie służące ograniczeniu zjawiska wczesnego

⁶⁵ „Zjawisko przedwczesnego kończenia nauki i jego ograniczanie”, Joanna Madalińska-Michalak, Uniwersytet Łódzki.

kończenia nauki muszą dotyczyć wielu różnych kwestii oraz łączyć politykę edukacyjną i społeczną, a także obejmować swoim zakresem pracę z młodzieżą oraz aspekty związane ze zdrowiem.

Problem osób młodych przedwcześnie kończących naukę pogłębia fakt, że obecnie wiele firm funkcjonuje przy udziale pracy zdalnej. Wobec czego są oni skłonni zatrudniać te osoby, które nie tylko mają silną motywację do pracy, ale przede wszystkim umiejętności pozwalające na samodzielne wykonywanie obowiązków. W najbliższym czasie można spodziewać się popytu na pracowników dojrzałych, kosztem pracowników bez lub z niewielkim doświadczeniem zawodowym.⁶⁶

Osoby pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET)

Jedną ze szczególnych kategorii osób młodych jest populacja NEET, czyli grupa społeczna obejmująca młodzież pozostającą poza strefą zatrudnienia i edukacji, czyli tych, którzy jednocześnie nie uczą się, nie pracują ani nie przygotowują się do zawodu. Jest to grupa wewnętrznie zróżnicowana. Są wśród niej zarówno osoby, które są nieaktywne na rynku pracy i edukacji z własnego wyboru; są też tacy, którzy z uwagi na swoje dysfunkcje (np. niepełnosprawność) mają problemy z kontynuacją edukacji i/lub ze znalezieniem zatrudnienia. W kategorii NEET mieszczą się również osoby, które w danej chwili są zaangażowane w inne aktywności, np. artystyczne lub związane z wypełnianiem obowiązków rodzinnych (np. młode matki). Są też osoby wykształcone poszukujące zatrudnienia lub szkoleń zgodnie ze swoimi kwalifikacjami i zainteresowaniami oraz tacy, którzy podejmują zachowania aspołeczne, związane z naruszaniem norm prawnych. W literaturze⁶⁷ wymienia się pięć jej głównych podgrup:

- formalnie bezrobotni (krótko i długotrwale),
- niedostępni na rynku pracy, tj. mający obowiązki rodzinne związane z opieką nad potomstwem oraz młodych chorych lub niepełnosprawnych,
- odłączeni (the disengaged) – młodzi, którzy nie szukają pracy lub nie uczą się oraz ci, którzy prowadzą niebezpieczny i aspołeczny styl życia,
- poszukujący możliwości - młodzi aktywnie poszukujący pracy lub szkoleń ze względu na swoje umiejętności i kwalifikacje,

⁶⁶ „Przyczyny bezrobocia wśród młodzieży i analiza sytuacji osób młodych na rynku pracy województwa pomorskiego”, WUP w Gdańsku.

⁶⁷ „O młodzieży wyłączonej z systemu edukacji i rynku pracy - wybrane aspekty zjawiska z perspektywy europejskiej i polskiej”, Subocz, Elżbieta.

- dobrowolni NEET (the voluntary NEET's) – którzy podróżują lub są zaangażowani w inne działania, jak: sztuka, muzyka i samokształcenie.

Przynależność do kategorii NEET jest wynikiem złożonych czynników indywidualnych, rodzinnych oraz makrostrukturalnych. Jeden czynnik zwykle pociąga za sobą inny (np. niskie wykształcenie zwykle związane jest z bezrobociem), w ten sposób powstaje ciąg przyczyn, które powodują wykluczenie jednostki z systemu edukacji i rynku pracy. W kontekście przynależności do grupy NEET, największe znaczenie mają czynniki rodzinne⁶⁸, tj:

- niski status społeczno-ekonomiczny rodziny (rozumiany jako poziom wykształcenia rodziców i ich pozycja zawodowa), brak zainteresowania rodziców procesem edukacji potomstwa, słabe osiągnięcia szkolne dziecka i zamieszkanie w małej miejscowości – 1,5 raza częściej znajdzie się w gronie NEET w porównaniu do dzieci, których rodzice legitymują się średnim poziomem wykształcenia i dwa razy częściej niż dzieci, których rodzice legitymują się wyższym wykształceniem
- niskie kwalifikacje zawodowe rodziców, bezrobocie jednego lub obojga rodziców,
- niskie dochody gospodarstwa domowego utrudniające zaspokojenie istotnych potrzeb potomstwa (w tym edukacyjnych),
- wielodzietność, przeludnienie i skromne warunki mieszkaniowe lub zamieszkiwanie rodziny w wynajętych lokalach,
- rozwód rodziców,
- przynależność rodziny do mniejszości etnicznej i związany z tym utrudniony dostęp do niektórych instytucji (edukacji, rynku pracy, służby zdrowia itp.) – młodzież ze środowisk imigracyjnych jest o 70% bardziej narażona na przynależność do grupy NEET niż młodzi ludzie będący obywatelami danego kraju;
- zamieszkiwanie rodziny na obszarze cechującym się wysoką stopą bezrobocia.

Do czynników indywidualnych zaliczyć można:

- negatywne postawy młodych ludzi wobec nauki i systemu szkolnictwa, które wyrażają się w wagarowaniu i/lub aspołecznych zachowaniach prowadzących do przedwczesnego zakończenia edukacji,

⁶⁸ „O młodzieży wyłączonej z systemu edukacji i rynku pracy - wybrane aspekty zjawiska z perspektywy europejskiej i polskiej”, Subocz, Elżbieta.

- trudności w nauce, niskie aspiracje edukacyjne i obniżona samoocena, które sprawiają, że młody człowiek kończy edukację na niższym poziomie kształcenia - jedynie połowa z badanych (53%) zamierzała podjąć edukację lub proces szkolenia,
- niski poziom wykształcenia - co trzeciej osobie z grona NEET (31%) brakuje wystarczającego wykształcenia i kompetencji do wykonywania pracy,
- choroby przewlekłe, niepełnosprawność często utrudniające edukację i/lub znalezienie zatrudnienia – osoby te mają o 40% większe szanse na przynależność do grupy NEET niż inni,
- nastoletnie ciążę i samotne rodzicielstwo, które zwykle wiąże się z przedwczesnym zakończeniem edukacji szkolnej.

W kontekście instytucjonalnym, powodem pozostawania w gronie NEET jest m.in. ograniczony wybór i niedopasowanie do oczekiwań osób młodych proponowanych ofert pracy. W prowadzonych badaniach osób młodych z kategorii NEET, 60% z nich wskazuje na brak pracy w okolicy jako główną przyczynę wykluczenia z rynku pracy, zaś niemalże połowa (49%) na brak w okolicy dużych pracodawców, a co się z tym wiąże – brak popytu na pracę.

Najczęstszą przyczyną bierności osób młodych jest brak motywacji, potrzeby pracy lub kontynuowania nauki, brak ambicji oraz odpowiednich bodźców. W tym kontekście ważne miejsce zajmuje rodzina i negatywne wzorce przekazywane przez rodziców. Młodym ludziom wychowującym się w domach, gdzie przynajmniej jedno z rodziców nie pracuje, brakuje etosu pracy. Ciężko im się wyrwać z trudnej sytuacji, żyć inaczej niż rodzice. Poza tym praca przestaje być wartością, a stają się nią pieniądze. Konsekwencją negatywnych wzorców wynoszonych z domu lub najbliższego środowiska są postawy roszczeniowe i negatywne nastawienie do pracy. Ponadto, w naszym społeczeństwie istnieje przyzwolenie społeczne na negatywne zachowania takie jak niepodejmowanie pracy przez osoby do niej zdolne i przyzwolenie na życie z zasiłków.

Następna grupa problemów wiąże się z niskim kapitałem społecznym młodych bezrobotnych, który przejawia się m.in. brakiem umiejętności pracy, zwłaszcza pracy zespołowej oraz rozwiązywania konfliktów. Młodzi nie chcą rozwiązywać problemów, wolą zrezygnować z pracy lub stażu, nie rozmawiają, nie wyjaśniają sytuacji. Na niski kapitał społeczny wskazuje również brak przedsiębiorczości i kreatywności, słabo rozwinięte

umiejętności komunikacyjne, brak wiedzy o swoim potencjale i niska samoświadomość oraz brak myślenia perspektywicznego⁶⁹.

Grupa osób NEET jest bardzo heterogeniczna, są tu osoby z różnym wykształceniem i doświadczeniem zawodowym, w różnym wieku oraz z odmiennymi problemami. Należy to wziąć pod uwagę podczas identyfikowania tych osób i projektowania działań aktywizujących je do dalszego kształcenia, podejmowania pracy zawodowej czy włączenia społecznego. Dodatkowo, należy uwzględnić potencjały lokalnego rynku pracy np. występujące nadwyżki i deficyty zawodów oraz chłonność rynku pracy.

Działania można pogrupować na trzy podstawowe kategorie: odnoszące się do kształcenia, odnoszące się do zatrudnienia oraz ułatwiające przejście ze szkoły w życie zawodowe.⁷⁰

Edukacja zawsze stanowiła podstawowy element polityki w obszarze zatrudnienia młodzieży, gdyż wyższy poziom wykształcenia ludności przyczynia się do wzrostu gospodarczego krajów w dłuższej perspektywie czasowej. Polityka w obszarze edukacji obejmuje zarówno środki zapobiegające przedwczesnemu kończeniu nauki, jak i środki reintegrujące osoby przedwcześnie kończące naukę z rynkiem kształcenia czy szkoleń.

Zdobywszy konieczne umiejętności i kwalifikacje, studenci mogą korzystać z inicjatyw politycznych, mających im ułatwić wejście na rynek pracy. Najprzydatniejszy zestaw środków ułatwiających sprawne przejście ze szkoły w życie zawodowe polega na podejściu połączonym i skoordynowanym – obejmującym zapewnienie informacji, poradnictwo zawodowe, doradztwo w kwestii dalszego rozwoju zawodowego, pomoc w szukaniu zatrudnienia oraz usługi dopasowania uczestników rynku pracy.

Aby zachęcić przedsiębiorstwa do zatrudniania i szkolenia młodzieży oraz do tworzenia nowych miejsc pracy dla młodych osób, możliwe jest wprowadzanie rozmaitych środków zachęty (ulgi podatkowe, dotacje, redukcje pozapłacowych kosztów pracy itd.). Wprowadzane są również środki, aby propagować wśród młodych ludzi przedsiębiorczość i pracę na własny rachunek, zapewniając specjalne usługi dla młodych osób chcących otworzyć własną działalność gospodarczą. Aby wyeliminować logistyczne i praktyczne bariery stojące na drodze do zatrudniania młodzieży, często wprowadzane są dotacje na mobilność geograficzną oraz inne specjalne środki dla młodych osób o szczególnych potrzebach lub pochodzących ze środowisk defaworyzowanych lub imigranckich.

⁶⁹ M. Pańków, „Młodzi na rynku pracy. Raport z badania”, ISP, Warszawa 2012.

⁷⁰ „Młodzi ludzie i młodzież bierna społecznie (tzw. Grupa NEET) w Europie: podstawowe ustalenia”, Eurofound.

Osoby będące bezrobotnymi oraz poszukującymi pracy absolwentami szkół i uczelni

Jak wspomniano we wcześniejszej części raportu bardzo specyficzną grupą osób młodych są bezrobotni absolwenci szkół i uczelni. Pomimo niskiej stopy bezrobocia w Polsce, absolwenci i pracodawcy nie zawsze spotykają się na rynku pracy.

Pracodawcy niechętnie zatrudniają młodych, w szczególności w okresie spowolnienia gospodarczego. W trudnych warunkach gospodarczych pracodawcy w pierwszej kolejności zwalniają pracowników najmniej doświadczonych oraz tych, w przypadku których koszty zwolnienia są najniższe. Takimi bez wątpienia są młodzi pracownicy. Co istotne, w czasach stagnacji, nawet jeśli firmy nie zwalniają młodych pracowników, to nie zatrudniają też nowych, co dodatkowo utrudnia przejście z systemu edukacji na rynek pracy.

Istotnym czynnikiem bezrobocia osób młodych jest tzw. niedopasowanie kwalifikacji pracowników do potrzeb przedsiębiorców. Młodzież pozbawiona jest praktycznych umiejętności, wymaganych przez pracodawców na rynku pracy. Wyniki badań prowadzonych w ramach „Bilansu Kapitału Ludzkiego” można stwierdzić, że pracodawcy wymagają konkretnych kompetencji, ale również rozwiniętych umiejętności miękkich, tj. np. zdolność do samoorganizacji, umiejętności interpersonalne, komunikacyjne.

W tym samym czasie występują nadmiar i niedobór kwalifikacji w stosunku do potrzeb rynku pracy. Często zdarza się, że młoda osoba wykonuje zadania, które są zdecydowanie poniżej jej umiejętności. Wiąże się to z mniejszym doświadczeniem zawodowym oraz mniejszą wiedzą pracodawcy na temat kwalifikacji młodego pracownika. W tym kontekście istotny jest dualny system kształcenia zawodowego, polegający na nauce zawodu organizowanej przez pracodawcę oraz kształceniu teoretycznym i ogólnym w systemie szkolnym lub formach pozaszkolnych. W krajach, w których taki system funkcjonuje (Austria, Dania, Niemcy, Szwajcaria) absolwenci przechodzą na rynek pracy w sposób bardziej płynny.⁷¹

Należy zwiększyć zaangażowanie pracodawców w rozwiązywanie problemu bezrobocia wśród młodych. Pracodawcy mogą współpracować z uniwersytetami, aby pomóc uniwersytetom dostosować studia do potrzeb rynku. Takie rozwiązanie umożliwiłoby uniwersytetom profilowanie młodych ludzi zgodnie z potrzebami pracodawców i rynku. Pracodawcy mogą również współpracować ze szkołami zawodowymi, które kształcą ludzi w określonych zawodach. Jeśli wymagania zostaną jasno określone, nie tylko młodzież skorzysta z pracy, ale także pracodawcy z wysoko wykwalifikowanych pracowników.⁷²

⁷¹ „Gwarancje dla młodzieży w opinii młodych członków europejskich związków zawodowych”, Mateusz Szymański.

⁷² „Uczestnictwo młodych ludzi na rynku pracy”, Kinga Joanna Wiatrowska, 2019.

Kolejną kwestią są wygórowane oczekiwania osób młodych co do wynagrodzenia, specyfiki i warunków pracy, rodzajów umowy z pracodawcą, a także rodzaju i charakteru wykonywanych zadań służbowych. Okazuje się jednak, że oczekiwania te przeważnie mają niewielką szansę na spełnienie. Należy wziąć pod uwagę, że młodzi pracownicy są najczęściej tymi osobami, które są w trakcie zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych. To stawia młode osoby w mniej korzystnym położeniu w porównaniu z doświadczonymi pracownikami. Pracodawcy bardziej zabiegają o relacje z doświadczonymi pracownikami niż z pracownikami z krótkim stażem i niewielką praktyką zawodową, szczególnie na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji i kompetencji.

Należy zauważyć, iż istotnym faktem jest to, że młodzi ludzie doznają trudności wchodząc na rynek pracy, ale są świadomi tego, że ich sukces społeczny oraz odpowiedzialność za to, jakie miejsce znajdą na rynku pracy w dużym stopniu zależy od nich samych. Dlatego ważne jest, aby młode pokolenie było świadome, na jakich zasadach działa ten rynek oraz co je czeka w przyszłości, jakie ma możliwości i jakie korzyści może z nich czerpać.

Niezmiennie ważna jest edukacja młodych ludzi w zakresie funkcjonowania rynku pracy oraz możliwości poszerzenia własnych umiejętności. Młodzi ludzie, planując przyszłą karierę zawodową powinni także znać sytuację na rynku pracy dotyczącą głównie zapotrzebowania na pracowników posiadających konkretne zawody oraz kwalifikacje. Umożliwi to uczniom oraz absolwentom szkół ponadpodstawowych decyzje obejmujące własną edukację oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych.⁷³

Kobiety do 30 roku życia wychowujące dzieci

Ta kategoria osób młodych została opisana w rozdziale 10. *Wsparcie kobiet do 30 roku życia opiekujących się małymi dziećmi i chcących wrócić na rynek pracy.*

Osoby, które opuścili pieczę zastępczą

Według stanu w dniu 31 grudnia 2024 r. w Polsce funkcjonowało 36,5 tys. rodzin zastępczych oraz 0,9 tys. rodzinnych domów dziecka. Wśród rodzin zastępczych rodziny spokrewnione stanowiły 63,6%, rodziny niezawodowe – 30,4%, a rodziny zawodowe – 6,0%. W latach 2018-2024 liczba rodzin zastępczych nie zmieniała się, przy jednoczesnym wzroście rodzinnych domów dziecka (o 50%).

⁷³ „Sytuacja młodych ludzi na rynku pracy”, dr Justyna Kozłowska, Natalia Staszak, 2022.

W roku 2024 w rodzinnej pieczy zastępczej przebywało 59,8 tys. dzieci, w tym 6,8 tys. w rodzinnych domach dziecka. W porównaniu z rokiem stanowi to wzrost o 8,3%.

Tabela 25. Informacje o rodzinnej pieczy zastępczej w latach 2018-2024

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Zmiana 2024/2018
Liczba rodzin zastępczych (w tys.)	36,5	36,0	35,9	35,9	35,4	36,0	36,5	0%
w tym rodziny spokrewnione (w %)	64,3	64,3	64,6	64,2	64,1	63,8	63,6	-1,1%
w tym rodziny zawodowe (w %)	29,9	29,8	29,6	29,9	30,1	30,4	30,4	1,7%
w tym rodziny niezawodowe (w %)	5,8	5,9	5,8	5,9	5,8	5,8	6,0	3,4%
Liczba rodzinnych domów dziecka (w tys.)	0,6	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,9	50%
Liczba dzieci w rodzinnej pieczy zastępczej (w tys.)	55,2	55,4	55,5	56,4	56,2	58,2	59,8	8,3%
w tym w rodzinnych domach dziecka (w tys.)	bd.	4,5	4,7	5,1	5,6	6,2	6,8	51,1% ⁷⁴

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Opracowania: *Pieczna zastępcza w 2018 r.; Pieczna zastępcza w 2019 r.; Pieczna zastępcza w 2020 r.; Pieczna zastępcza w 2021 r.; Pieczna zastępcza w 2022 r.; Pieczna zastępcza w 2023 r.; Pieczna zastępcza w 2024 r.*)

Na koniec 2024 r. w Polsce działało 1 326 placówek instytucjonalnej pieczy zastępczej, z tego 1 311 placówek opiekuńczo-wychowawczych, 12 regionalnych placówek opiekuńczo-terapeutycznych oraz 3 interwencyjne ośrodki preadopcyjne. W latach 2018-2024 liczba placówek instytucjonalnej pieczy zastępczej wzrosła o 13,8%, przy jednoczesnym spadku liczby miejsc o 9,7%.

Placówki instytucjonalnej pieczy zastępczej posiadały 16,8 tys. miejsc, w tym w socjalizacyjnych 11,0 tys., w łączących zadania 2,9 tys., w rodzinnych 1,4 tys., w interwencyjnych 0,8 tys., w specjalistyczno-terapeutycznych 0,4 tys. Pozostałe placówki posiadały łącznie 0,4 tys. miejsc.

Na koniec 2024 r. w instytucjonalnej pieczy zastępczej przebywało 17,5 tys. dzieci. Stanowi to wzrost o 4,8% w porównaniu z rokiem 2018.

Tabela 26. Informacje o instytucjonalnej pieczy zastępczej w latach 2018-2024

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Zmiana 2024/2018
Liczba placówek instytucjonalnej pieczy zastępczej	1 165	1 178	1 205	1 273	1 307	1 318	1 326	13,8%
w tym placówek opiekuńczo- wychowawczych	1 152	1 166	1 193	1 260	1 294	1 305	1 311	13,8%
w tym regionalnych placówek opiekuńczo-terapeutycznych	10	10	10	10	10	10	12	20%

⁷⁴ Zmiana w stosunku do roku 2019.

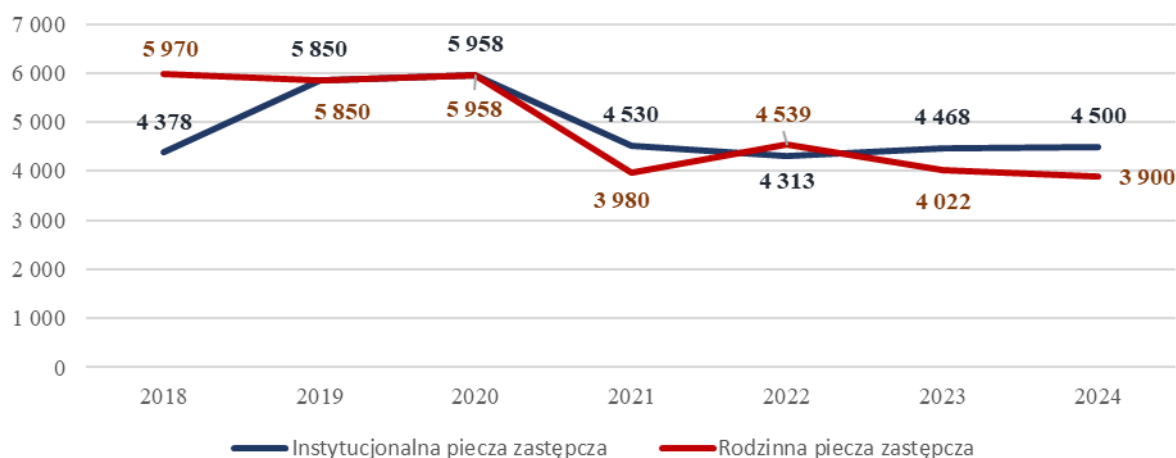
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Zmiana 2024/2018
w tym interwencyjne ośrodki preadopcyjne	3	2	2	3	3	3	3	0%
Liczba miejsc w placówkach instytucjonalnej pieczy zastępczej (w tys.)	18,6	18,3	18,0	16,8	16,9	16,6	16,8	-9,7%
w tym w socjalizacyjnych (w tys.)	12,3	12,0	11,8	10,6	10,8	10,8	11,0	-10,7%
w tym w łączących zadania (w tys.)	3,2	3,2	3,2	3,1	3,0	2,6	2,8	-12,5%
w tym w rodzinnych (w tys.)	1,8	1,7	1,7	1,7	1,6	1,5	1,4	-22,2%
w tym w interwencyjnych (w tys.)	0,7	0,7	0,7	0,6	0,7	0,8	0,8	14,3%
w tym w specjalistyczno- terapeutycznych (w tys.)	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5	0,4	33,3%
w tym w pozostałych (w tys.)	0,3	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	33,3%
Liczba dzieci w instytucjonalnej pieczy zastępczej (w tys.)	16,7	16,7	16,0	15,9	16,6	17,1	17,5	4,8%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Opracowania: Piecza zastępcza w 2018 r.; Piecza zastępcza w 2019 r.; Piecza zastępcza w 2020 r.; Piecza zastępcza w 2021 r.; Piecza zastępcza w 2022 r.; Piecza zastępcza w 2023 r.; Piecza zastępcza w 2024 r.)

Uzyskanie pełnoletności to dla młodego człowieka moment bardzo ważny i nierzadko trudny, a w przypadku wychowanków pieczy zastępczej w szczególności, gdyż oznacza wejście w samodzielne życie bez pomocy i wsparcia bliskich osób.

W ostatnich latach średnio po około 4,9 tys. wychowanków do 18 roku życia opuszcza placówki zarówno rodzinnej jak i instytucjonalnej pieczy zastępczej.

Wykres 33. Liczba wychowanków do 18 roku życia, która opuściła placówki rodzinnej i instytucjonalnej pieczy zastępczej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (Opracowania: Piecza zastępcza w 2018 r.; Piecza zastępcza w 2019 r.; Piecza zastępcza w 2020 r.; Piecza zastępcza w 2021 r.; Piecza zastępcza w 2022 r.; Piecza zastępcza w 2023 r.; Piecza zastępcza w 2024 r.)

Z informacji przekazanych przez ZUS wynika, że rok po opuszczeniu pieczy zastępczej zatrudnienie posiadało ok. 38,7% wychowanków pieczy zastępczej.

Problemem dla usamodzielnianych wychowanków było uzyskanie pomocy w znalezieniu zatrudnienia. Utrudnieniem w znalezieniu pracy był brak kwalifikacji usamodzielniających się wychowanków. Grupę tę charakteryzuje bowiem relatywnie niski poziom wykształcenia, a także krótki staż pracy lub jego brak. Konsekwencją trudności wychowanków w znalezieniu się na rynku pracy było korzystanie przez nich ze świadczeń pomocy społecznej. Pomoc w uzyskaniu zatrudnienia polegała na udzielaniu wsparcia osobom poszukującym pracy w kontaktach z powiatowymi urzędami pracy oraz na zapewnieniu młodzieży opuszczającej pieczę zastępczą udziału w projektach realizowanych w ramach Programów współfinansowanych z funduszy europejskich, zapewniających podnoszenie kwalifikacji zawodowych, doradztwo zawodowe, poradnictwo psychologiczne i prawne, warsztaty samodoskonalenia (aktywne poszukiwanie pracy, trening kompetencji), dofinansowanie edukacji oraz staże.

W ramach realizacji programu „Gwarancje dla Młodzieży” wsparcie otrzymują m.in. osoby opuszczające pieczę zastępczą, które wymagają szczególnego wsparcia w procesie usamodzielnienia, zwłaszcza w zakresie zdobycia kompetencji zawodowych i umiejętności pozwalających na skuteczne wkroczenie na rynek pracy.

Jak wskazuje informacja NIK o wynikach kontroli pt. *Udzielanie pomocy na usamodzielnienie wychowankom placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz rodzinnych form pieczy zastępczej*, nie jest prowadzone systemowe monitorowanie losów wychowanków pieczy zastępczej, którzy zakończyli już realizację procesu usamodzielniania, ani też nie badanie skuteczności procesu usamodzielniania oraz trwałości jego efektów.

Raport NIK potwierdza niewielką skuteczność procesu usamodzielniania w zakresie znalezienia pracy. W badanej grupie kontrolnej rok po opuszczeniu pieczy zastępczej, zatrudnienie posiadało 38,7% osób usamodzielnionych. NIK zauważa także, że część osób usamodzielnianych, w ciągu roku lub kilku lat od opuszczenia pieczy zastępczej, kilkakrotnie zmieniał pracodawcę, co wskazuje na niską stabilność uzyskiwanego zatrudnienia. Należy jednak mieć także na uwadze, że obecnie młodzi ludzie niejednokrotnie nie dążą do uzyskania stałego zatrudnienia, poszukują natomiast lepszych warunków pracy i wyższych wynagrodzeń, co w sytuacji relatywnie niskiego bezrobocia daje im możliwość spełnienia oczekiwań.

Na niewielki odsetek osób zatrudnionych wpływ niewątpliwie ma to, że praktycznie żadna z placówek PCPR nie udzielała bezpośrednio pomocy w uzyskaniu przez

wychowanków zatrudnienia. Pomoc w tym zakresie polegała przede wszystkim na motywowaniu osób usamodzielnianych do podejmowania aktywności na rynku pracy, poradnictwie, udostępnieniu stron internetowych oferujących pracę, ulotek oferujących kursy zawodowe, pomocy podczas rejestracji w powiatowych urzędach pracy, redakcji wraz z wychowankiem dokumentów aplikacyjnych, a także pozytywnym rekomendowaniu kandydatury osób starających się o pracę w przypadku kontaktu pracodawcy z PCPR.

Jedną z nielicznych instytucji, która zbadała losy wychowanków pieczy zastępczej jest Fundacja Dobrych Inicjatyw. Swoje wyniki opublikowała w 2023 roku w raporcie *Start w dorosłość. Sytuacja młodych dorosłych po doświadczeniu życia w instytucjonalnej pieczy zastępczej*.

Praca obok mieszkania to najbardziej podstawowe potrzeby usamodzielniających się wychowanków. Są to również kluczowe czynniki, od których w dużej mierze zależy, czy usamodzielnienie się uda, czy też wychowanek wpadnie w tzw. „czarną dziurę”. Jak pokazują wyniki badań Fundacji Dobrych Inicjatyw jedynie 12% usamodzielnionych uważa, że otrzymało wsparcie w znalezieniu pracy, zaś 39% wychowanków uważa, że zaczynając samodzielne życie chciałoby takie wsparcie otrzymać. Z perspektywy placówek opiekuńczo-wychowawczych, 54% deklaruje, że ich placówka zapewnia usamodzielnionym wsparcie w znalezieniu pracy.

Na sytuację zawodową wychowanków wpływa, podobnie jak i na inne sfery ich życia, historia rodzinna, sytuacja psychofizyczna oraz związane z nią często trudności w nauce i w ukończeniu szkoły średniej. Dlatego osoby opuszczające placówki opiekuńczo-wychowawcze mają często niższy poziom aspiracji niż ich rówieśnicy. Często podejmują się prac niskopłatnych lub są bezrobotni i korzystają ze środków pomocy społecznej. Częściej szukają szkół, które pozwalają kształcić w konkretnym zawodzie (np. fryzjera, mechanika samochodowego, kosmetyczki). Sporadycznie natomiast decydują się na studia wyższe. Także dlatego, że chcą się jak najszybciej usamodzielnić i mieć własne pieniądze.

Zdecydowana większość wychowanków i usamodzielnianych wie, jaką pracę chciałoby mieć (70%) oraz deklaruje, że wie, jak szukać pracy (73%). Badanie Fundacji Dobrych Inicjatyw wskazuje, że ponad połowa badanych usamodzielnionych (53%) deklaruje, że pracuje na stałe. Młodzi opuszczający placówki mogą inaczej rozumieć to pojęcie. Jako „pracę stałą” określają nawet tę, do której chodzą przez dwa tygodnie. 21% pracuje dorywczo, zaś 13% szuka pracy. Kolejne 13% uczy się w szkole pomaturalnej, 6% badanych studiuje.

Najliczniejszą grupą, która ma stałą pracę, są osoby z dużych miast (50%), zaś najmniej liczną osoby ze wsi (31%). Odwrotnie wygląda sytuacja z pracą dorywczą. Tu najliczniejszą grupę stanowią usamodzielnieni mieszkający na wsi (22%), średnio liczną osoby mieszkające w średnich miastach do 100 tys. (17%), a najmniej liczną stanowią osoby z dużych miast (14%). Widać zatem, że do pewnego stopnia sytuacja zawodowa usamodzielnionego wychowanka POW zależy od lokalnego rynku pracy, ofert pracy i dominujących lokalnie form zatrudnienia.

Młodzi dorośli wychodzący z pieczy napotykają na trudności nie tylko w znalezieniu pracy, ale również w utrzymaniu zatrudnienia. Praca, którą podejmują, to często zajęcia niskopłatne: sprzątanie dworca, praca w gastronomii, przy wydarzeniach kulturalnych. Oczywiście bardzo cenne jest to, że usamodzielnieni mają pracę i podejmują się różnych wyzwań. Potrzebują jednak motywacji i wsparcia, by jej nie porzucić. Przedstawiciele organizacji pomocowych przyznają, że usamodzielnieni bardzo łatwo się zniechęcają. Trudno im dostosować się do wymagań czy zrozumieć, że praca może być żmudna, mało atrakcyjna i że wiąże się z regularnymi obowiązkami.

Problemem jest również wysokość wynagrodzenia, lecz dotyczy to także pracujących młodych ludzi w ogóle. Pierwsza praca usamodzielnionych jest za najniższą dopuszczalną stawkę i nie jest opłacalna dla osoby bezrobotnej. Wysokość płacy często jest niewiele wyższa niż dochody uzyskiwane np. z pomocy społecznej. To nie sprzyja motywacji do pracy u osób, których rodzina (niewydolna wychowawczo) często od lat żyje z zasiłku.

W przypadku usamodzielniających się wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych jak w soczewce skupiają się wszystkie niedociągnięcia systemu edukacji i pieczy zastępczej, zwielokrotnione trudną sytuacją życiową młodego człowieka. Gdy młodzież opuszczająca placówki staje się bezrobotna, nie jest to tylko ich winą, ale wynika też z obiektywnych przyczyn:

- braku odpowiednich kwalifikacji,
- braku doświadczenia zawodowego,
- braku umiejętności poruszania się po rynku pracy.

Dodatkowo osoby usamodzielnione często mają typowe dla wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych problemy, które również oddziałują na ich podejście do pracy, takie jak:

- deficyty o charakterze emocjonalnym,
- deficyty o charakterze społecznym,



- problemy zdrowotne,
- brak wsparcia ze strony rodziny w przypadku niepowodzenia w początkowym okresie aktywności zawodowej,
- brak właściwych wzorców ze strony rodziny.⁷⁵

⁷⁵ Informacje opracowane na podstawie raportu „Start w dorosłość. Sytuacja młodych dorosłych po doświadczeniu życia w instytucjonalnej pieczy zastępczej”, Fundacja Dobrych Inicjatyw, 2023.

10. Formy wsparcia osób młodych

Ważnym obszarem aktywności, który stwarza młodym ludziom szansę rozwoju i partycypacji społecznej oraz niezależności jest rynek pracy. Wykonywanie pracy zarobkowej stanowi o pozycji społecznej człowieka, może być źródłem satysfakcji i stabilności oraz sprzyja odpowiedzialności za siebie i za innych.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej m.in. klientów urzędów pracy oraz wprowadza różnego rodzaju formy wsparcia.

W poniższej tabeli przedstawiono wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie form wsparcia z jakich korzystały osoby młode w latach 2018-2024 – częstotliwości korzystania oraz skuteczności w aktywizacji zawodowej osób młodych.

Tabela 27. Wyniki badania ankietowego w zakresie częstotliwości korzystania z poszczególnych form wsparcia w latach 2018-2024 oraz ich skuteczności

Forma wsparcia	Wykres 34. Częstotliwość korzystania przez osoby młode z poszczególnych form wsparcia	Ocena skuteczności (w skali od 1 do 10)
Poradnictwo zawodowe	1 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	7,81
Pośrednictwo pracy	1 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	7,93
Prace subsydiowane	1 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	7,97
Staże	1 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	8,12

Forma wsparcia	Wykres 34. Częstotliwość korzystania przez osoby młode z poszczególnych form wsparcia	Ocena skuteczności (w skali od 1 do 10)
Wizyty studyjne u pracodawców	1 2,4% 30,8% 36,1% 7,1% 4,1% 19,5% 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	7,45
Szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji	1 3,6% 53,8% 32,5% 7,7% 1,8% 0,6% 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	7,77
Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej	1 3,0% 49,1% 31,4% 8,9% 6,5% 1,2% 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	8,13
Refundacja części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne	1 2,4% 29,0% 34,9% 15,4% 7,7% 10,7% 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	7,56
Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy	1 0,6% 35,5% 33,1% 16,6% 8,3% 5,9% 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	7,78
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną	1 0,6% 31,4% 30,8% 15,4% 5,3% 16,6% 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	7,55
Zasilek dla bezrobotnych	1 1,2% 37,3% 29,6% 18,9% 6,5% 6,5% 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	7,32
Bon na zasiedlenie dla osoby do 30 roku życia	1 4,1% 47,9% 28,4% 10,1% 6,5% 3,0% 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	7,90

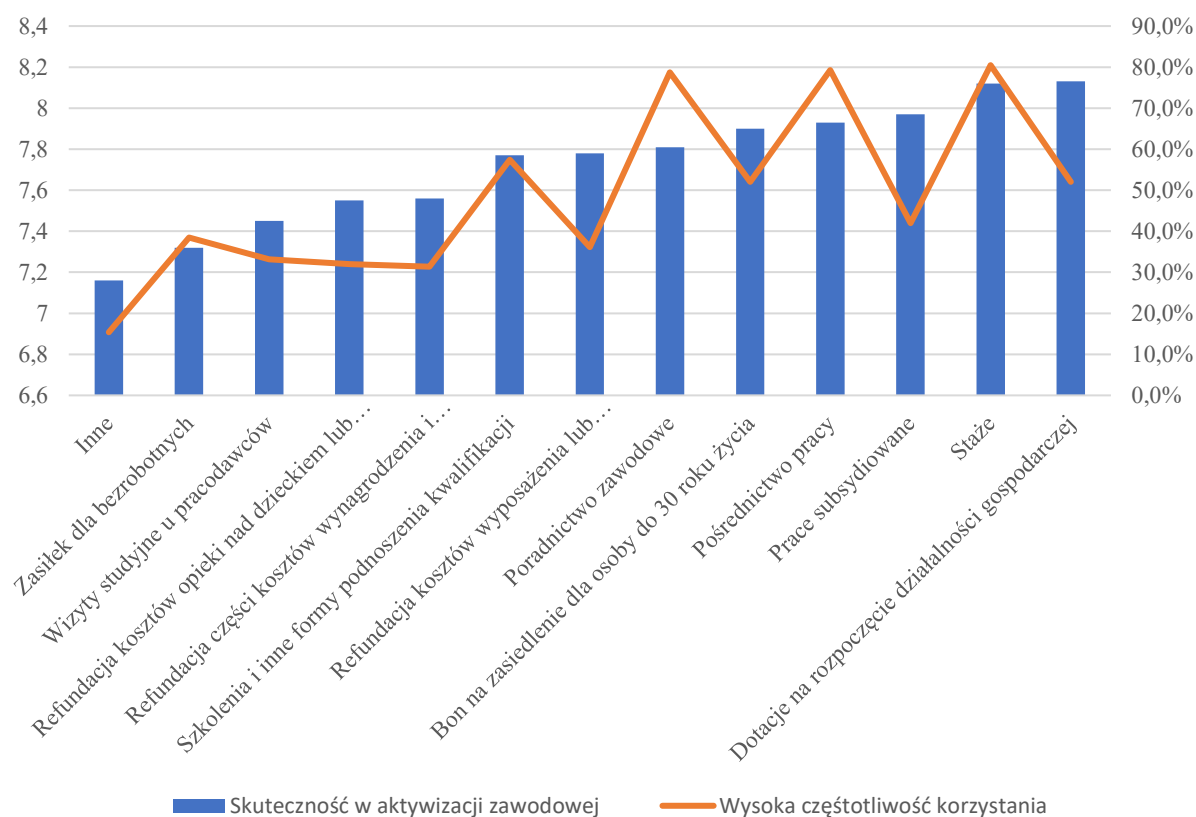
Forma wsparcia	Wykres 34. Częstotliwość korzystania przez osoby młode z poszczególnych form wsparcia	Ocena skuteczności (w skali od 1 do 10)
Inne	1,2% 14,2% 7,1% 5,9% 1,2% 70,4% 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	7,16

Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy

W opinii urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy największą skutecznością w aktywizacji zawodowej osób młodych wykazały się dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej (8,13 w skali od 1 do 10) oraz staże (8,12). Wysoka skuteczność oceniona została również w przypadku pracy subsydiowanych (7,97), pośrednictwa pracy (7,93) oraz bonu na zasiedlenie (7,90).

Jako najmniej skuteczne oceniony został zasiłek dla bezrobotnych (7,32) oraz wizyty studyjne u pracodawców (7,45).

Wykres 35. Ocena skuteczności form wsparcia w aktywizacji zawodowej osób młodych (oś lewa) oraz częstotliwości ich stosowania (oś prawa)

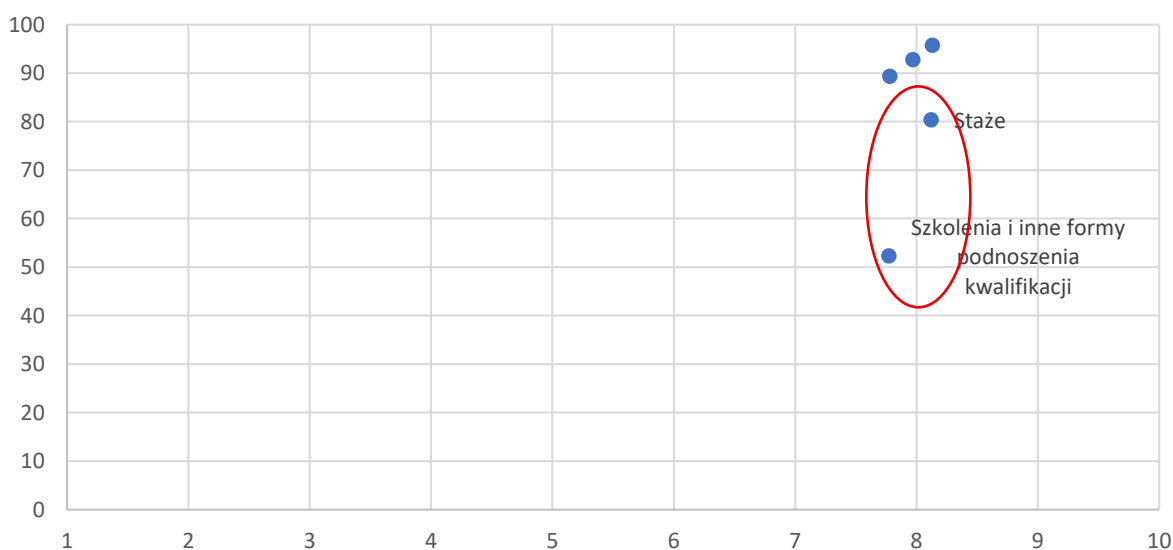


Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy

Jak wynika z powyższego wykresu, co do zasady wysoka skuteczność danej formy wsparcia powoduje dużą częstotliwość jej stosowania. Wyjątkiem są trzy z wyżej wymienionych form wsparcia, tj. dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, prace subsydiowane oraz bon na zasiedlenie. Pomimo wysokich ocen skuteczności nie były wykorzystywane z dużą częstotliwością.

Co ciekawe otrzymane wyniki dla osób młodych po części pokrywają się z badaniem efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej dla wszystkich osób nimi objętych⁷⁶. Pod względem efektywności zatrudnieniowej również najwyżej ocenioną formą wsparcia jest dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej (w 95,77%). Różnica występuje przede wszystkim w przypadku szkoleń i staży. Efektywność zatrudnieniowa dla ogółu wspartych osób jest jedną z najmniejszych (odpowiednio 52,31% oraz 80,36%), natomiast są to formy skuteczne w przypadku osób młodych.

Wykres 36. Ocena skuteczności form wsparcia w aktywizacji zawodowej osób młodych (oś X) oraz ocena efektywności zatrudnieniowej (oś Y)



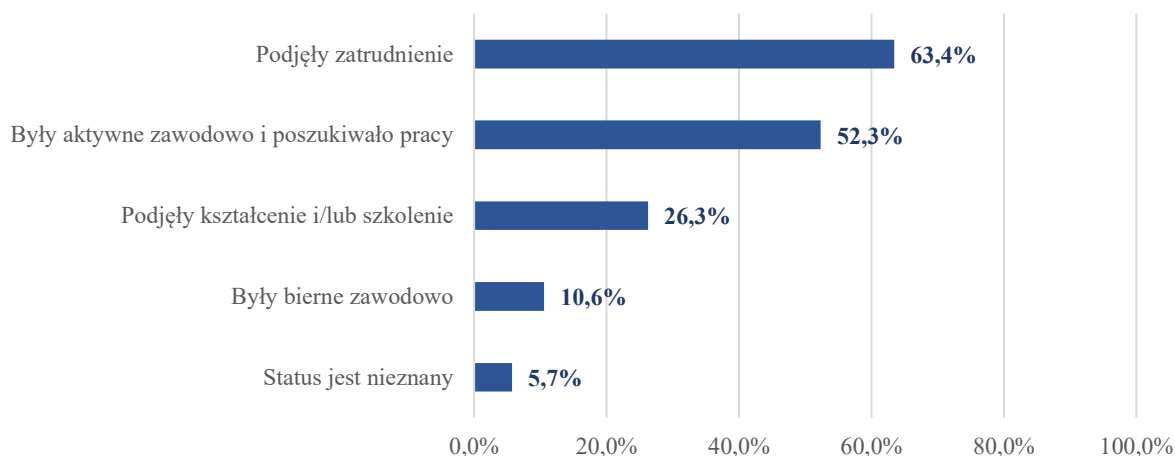
Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy oraz raport dotyczący efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej

Realizacja poszczególnych form wsparcia osób młodych w zakresie aktywizacji zawodowej przynosi spodziewane efekty. Jak pokazało badanie ankietowe wśród urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy około 63,4% wspartych osób młodych podjęło zatrudnienie. Co czwarta osoba młoda (26,3%) podejmuje kształcenie lub szkolenie w celu

⁷⁶ „Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2023 roku”, Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej.

rozwoju zawodowego. Około 52,3 % osób młodych jest aktywnych zawodowo i poszukuje pracy. Zaledwie około 10,6% osób młodych pozostaje bierna zawodowo.

Wykres 37. Ocena efektów działań aktywizacyjnych wśród osób młodych



Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy

Do głównych problemów występujących podczas udzielania wsparcia osobom młodym, urzędy pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy najczęściej wskazywały na brak motywacji osób młodych do aktywności na rynku pracy. Ten problem identyfikuje ok. 32% badanych instytucji. Osoby młode często nie wiedzą czego chcą, brakuje im myślenia przyszłościowego odnośnie ich miejsca na rynku pracy. Często wiąże się to również z brakiem umiejętności poruszania się po rynku pracy, w tym poszukiwania odpowiednich dla siebie form wsparcia oraz brakiem jasno sprecyzowanych oczekiwań edukacyjno-zawodowych.

Młodzi ludzie szybko się zniechęcają po kilku nieudanych próbach znalezienia pracy. Bierność osób młodych jest niewątpliwie dużym problemem. Dlatego ważne są usługi poradnictwa i doradztwa zawodowego. Mają one zapewnić uczniom wsparcie w zakresie podejmowania świadomych wyborów edukacyjnych i zawodowych. System doradztwa zawodowego powinien koncentrować się na czterech obszarach:

- poznanie siebie, własnych talentów,
- świat zawodów i rynek pracy,
- rynek edukacji oraz uczenie się przez całe życie,
- planowanie rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych.

Problemy z odnalezieniem się osób młodych na rynku pracy potęgują ich wygórowane wymagania w stosunku do pracodawców, które nie idą w parze z rzeczywistością. Na problem

ten wskazuje ok. 25% badanych instytucji. Zbyt wygórowane oczekiwania młodych w stosunku do pracodawców (co do wynagrodzenia, specyfiki i warunków pracy, rodzaju umowy z pracodawcą, a także rodzaju i charakteru wykonywanych zadań służbowych) są powodem, dla którego pracodawcy nie są chętni zatrudniać takie osoby.

Niechęć pracodawców potęguje kolejny istotny problem, na który wskazuje około 21% badanych instytucji. W odniesieniu do osób młodych jest nim niskie wykształcenie oraz niedostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Często jest to wynikiem niedostosowania edukacji do potrzeb rynku pracy, tj. nietrafione i nieadekwatne kierunki kształcenia. Dodając do tego brak doświadczenia zawodowego osób młodych oraz posiadania praktycznych umiejętności uwidacznia się kolejny powód, dla którego pracodawcy często nie chcą zatrudniać osób młodych.

Ważną zatem jest praktyczna nauka zawodu poprzez praktyki i staże zawodowe. Przygotowanie zawodowe młodocianych to wieloaspektowa forma przyuczenia do zawodu, w której pracodawca odpowiada za cały proces kształcenia uczniów w wieku 15–18 lat. Takie szkolenie odbywa się w dwóch formach:

- Nauka zawodu, której celem jest przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika. Obejmuje ona praktyczną naukę zawodu u pracodawcy oraz doksztalcanie teoretyczne, zazwyczaj prowadzone w szkole branżowej I stopnia.
- Przyuczenie do wykonywania określonej pracy celem przygotowania młodocianego do wykonywania podstawowych zadań zawodowych.

Istotnymi problemami wsparcia osób młodych na rynku pracy jest ich wykluczenie komunikacyjne (ok. 8% badanych instytucji). Oddalenie od rynku w związku z zamieszkiwaniem terenów wiejskich był wskazywany przez (ok. 8% badanych instytucji).

Analogiczny odsetek wskazuje na problemy natury psychicznej osób młodych. Wielu z nich potrzebuje pomocy psychologa, ale duża część nie chce z niej skorzystać. W tym kontekście ważne są poradnie psychologiczno-pedagogiczne dla młodzieży szkolnej.

Poradnie bezpłatnie udzielają wsparcia dzieciom i młodzieży wymagającym pomocy psychologiczno-pedagogicznej lub pomocy w planowaniu ścieżki edukacji i kariery zawodowej. Szczególną opieką zostają objęci uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, zwłaszcza niepełnosprawni lub chorzy. Publiczne poradnie psychologiczno-pedagogiczne zapewniają również wsparcie szkołom, nauczycielom i innym specjalistom w planowaniu lub realizacji poradnictwa edukacyjno-zawodowego: organizują dla nich

warsztaty, spotkania z nauczycielami, uczestniczą w konsultacjach lub w radach pedagogicznych.

Do pozostałych problemów w udzielaniu wsparcia osobom młodym, w opinii badanych instytucją są:

- mała liczba ofert pracy dla osób młodych (7% badanych instytucji),
- dotarcie do osób młodych z informacją o oferowanych usługach (5%),
- opieka nad dziećmi i innymi osobami zależnymi (1%),
- brak zaufania do instytucji oferujących wsparcie (0,6%),
- niewielkie środki finansowe na niektóre formy wsparcia.

11. Współpraca urzędów pracy, OHP z instytucjami pomocy społecznej

Obecnie system samorządowy umożliwia wiele form współpracy między instytucjami pomocy społecznej a urzędami pracy.

Od wielu lat w urzędach obserwuje się zjawisko rejestrowania się znacznej liczby osób, które w niewielkim tylko stopniu lub wcale nie są zainteresowane pomocą urzędów pracy w powrocie na rynek pracy. Rejestrują się, bo chcą mieć ubezpieczenie zdrowotne bądź pokazać w ośrodku pomocy społecznej, że szukają pracy.⁷⁷

W Polsce na koniec 2024 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 786 tys. osób bezrobotnych. Z pomocy społecznej w analogicznym okresie korzystało 1 274,9 tys. osób (jest to liczba osób, którym przyznano świadczenia, przy czym całkowita liczba osób w rodzinach korzystających z pomocy społecznej wyniosła 2 239 080). Bezrobocie, jako główny powód korzystania z pomocy społecznej, podało 184 375 gospodarstw domowych. Było więc, obok problemów zdrowotnych, najczęstszym powodem przyznania pomocy.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zawiera przepisy dotyczące współpracy powiatowych urzędów pracy z innymi instytucjami oraz partnerami społecznymi. W kontekście ośrodka pomocy społecznej współpraca instytucjonalna pomiędzy urzędem pracy i ośrodkiem występuje w przypadku pomocy osobie bezrobotnej, która jest jednocześnie klientem obu instytucji. Urząd pracy, na wniosek ośrodka pomocy społecznej, może skierować bezrobotnego do uczestnictwa w:

- kontrakcie socjalnym,
- indywidualnym programie usamodzielnienia,
- lokalnym programie pomocy społecznej,
- indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego.

Współpraca między urzędami pracy, OHP i instytucjami pomocy społecznej jest kluczowa dla efektywnego wsparcia osób bezrobotnych, zwłaszcza młodzieży. OHP, jako państwowa jednostka budżetowa, działa na rzecz zatrudnienia, przeciwdziałania marginalizacji i wykluczenia społecznego młodzieży. Urzędy pracy, jak i instytucje pomocy społecznej, również mają swoje cele związane z wspieraniem osób w trudnej sytuacji i poszukiwaniu pracy.

W poniższej tabeli przedstawiono wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie współpracy z instytucjami pomocy społecznej

⁷⁷ „Ośrodek pomocy społecznej i powiatowy urząd pracy – partnerstwo dla aktywności”, Ewa Flaszyńska.

na rzecz wsparcia osób młodych w latach 2018-2024 – częstotliwości współpracy oraz jej efektywności.

Tabela 28. Wyniki badania ankietowego w zakresie częstotliwości współpracy z poszczególnymi instytucjami pomocy społecznej na rzecz wsparcia osób młodych w latach 2018-2024 oraz jej efektywności

Instytucja pomocy społecznej	Wykres 38. Częstotliwość współpracy z poszczególnymi instytucjami pomocy społecznej na rzecz wsparcia osób młodych	Ocena efektywności współpracy (w skali od 1 do 10)
Regionalne ośrodki polityki społecznej	0,6% 1 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	6,58
Powiatowe centra pomocy rodzinie	1,2% 1 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	6,65
Ośrodki pomocy społecznej	1 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	7,07
Centrum usług społecznych	3,0% 1 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	6,89
Domy pomocy społecznej	0,6% 1 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	6,61
Placówki specjalistycznego poradnictwa, w tym rodzinnego	1,2% 1 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	6,58
Ośrodki wsparcia	0,6% 1 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	6,68

Instytucja pomocy społecznej	Wykres 38. Częstotliwość współpracy z poszczególnymi instytucjami pomocy społecznej na rzecz wsparcia osób młodych	Ocena efektywności współpracy (w skali od 1 do 10)
Ośrodki interwencji kryzysowej	0,6% 1 9,5% 19,5% 15,4% 9,5% 45,6% 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	6,62
Organizacje pozarządowe	4,1% 1 18,3% 21,3% 14,2% 12,4% 29,6% 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	6,83
Inne	1,2% 1 6,5% 5,9% 4,1% 78,7% 0,0% 20,0% 40,0% 60,0% 80,0% 100,0% ■ Bardzo często ■ Często ■ Przeciętnie ■ Rzadko ■ Bardzo rzadko ■ W ogóle	6,86

Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy

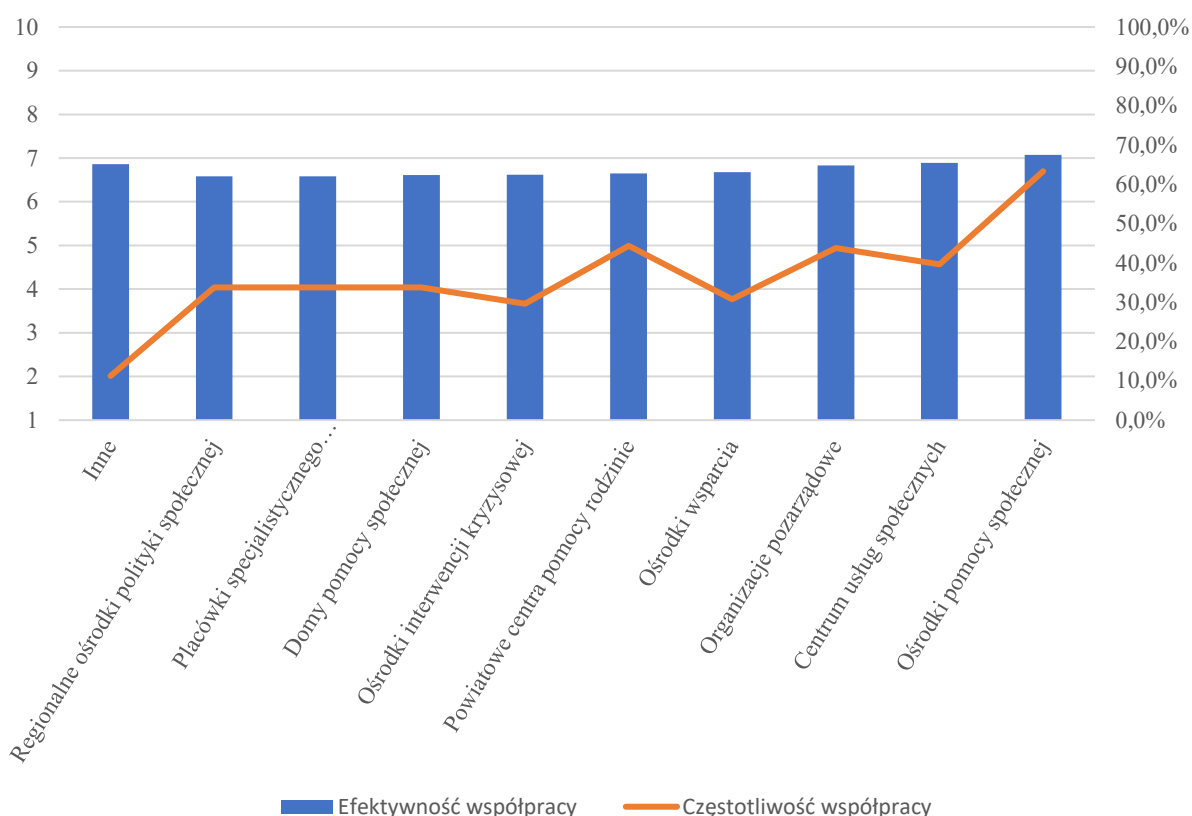
Jak pokazuje poniższy wykres urzędy pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy niezbyt często współpracują z instytucjami pomocy społecznej na rzecz wsparcia osób młodych. Najczęściej współpraca następuje z ośrodkami pomocy społecznej – ok. 63,3% respondentów nawiązuje z tą instytucją współpracę z wysoką i średnią częstotliwością (bardzo często, często lub przeciętnie). W przypadku pozostałych ośrodków pomocy społecznej odsetek instytucji z nimi współpracującymi nie przekracza 50%.

W opinii urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy największa efektywność współpracy występuje w odniesieniu do ośrodków pomocy społecznej (7,07 w skali od 1 do 10). Wysoka efektywność oceniona została również w przypadku współpracy z centrum usług społecznych (6,89) oraz organizacji pozarządowych (6,83).

Jako najmniej efektywną oceniona została współpraca z regionalnymi ośrodkami polityki społecznej oraz placówkami specjalistycznego poradnictwa, w tym rodzinnego (po 6,58).

Jak wynika z powyższego wykresu, co do zasady wysoka efektywność współpracy z danym ośrodkiem pomocy społecznej powoduje dużą częstotliwość jej stosowania. Wyjątkiem są trzy ośrodki pomocy społecznej, tj. ośrodki interwencji kryzysowej, ośrodki wsparcia oraz centrum usług społecznych. W ich przypadku nawiązywanie współpracy występuje z mniejszą częstotliwością niż z innymi ośrodkami o porównywalnej efektywności współpracy.

Wykres 39. Ocena efektywności współpracy z poszczególnymi instytucjami pomocy społecznej na rzecz wsparcia osób młodych (oś lewa) oraz częstotliwości jej występowania (oś prawa)



Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy

Co ciekawe ponad połowa (56,2%) respondentów badania ankietowego wśród urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy nie identyfikuje żadnych problemów w ramach nawiązywania współpracy z poszczególnymi instytucjami pomocy społecznej na rzecz wsparcia osób młodych.

Do głównych problemów występujących podczas takiej współpracy urzędy pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy najczęściej wskazywały różne interesy współpracujących instytucji. Ośrodki pomocy społecznej koncentrują się głównie na wsparciu socjalnym młodych osób, natomiast urzędy pracy skupiają się na ich aktywizacji zawodowej, co oznacza dwa różne podejścia do tej samej grupy. Podejścia te często się nie łączą, a każda instytucja realizuje swoje zadania oddzielnie.

Często występuje obawa przed utratą świadczeń, osoby młode mogą obawiać się utraty pomocy społecznej po rozpoczęciu pracy lub nauki, co zniechęca do aktywizacji. Korzystanie z systemu świadczeń socjalnych stają się sposobem na życie, a praca przestaje być konkurencyjna w stosunku do zasiłków i pomocy pieniężnej.

Ponadto, osoby młode nie są podstawową grupą docelową ośrodków pomocy społecznej. Osoby młode w niewielkim stopniu korzystają z form wsparcia tych instytucji, jest to raczej domena pokolenia ich rodziców.

Wszystko to powoduje, że współpracy na linii urzędy pracy i OHP – instytucje pomocy społecznej nie przynosi znaczących efektów w zakresie aktywizacji zawodowej.

Do problemów utrudniających sprawną współpracę z ośrodkami pomocy społecznej, urzędy pracy i Ochotnicze Hufce Pracy wskazywali także:

- brak odpowiednich zasobów, w szczególności finansowych i kadrowych, do prowadzenia współpracy,
- nadmiar obowiązków w poszczególnych instytucjach, przeciążenie pracą,
- brak skoordynowanego systemu wymiany danych, pomiędzy poszczególnymi instytucjami, o osobach młodych oraz o formach wsparcia osób młodych,
- brak koordynacji podejmowanych działań w stosunku do tej samej grupy bezrobotnych,
- brak wypracowanego systemu, jasno określonych zasad i obowiązków każdej stron współpracy,
- biurokracja oraz długi proces decyzyjny.

Pomimo, że efektywność współpracy z instytucjami pomocy społecznej na rzecz wsparcia osób młodych została oceniona wysoko, respondenci badania wskazują na możliwość podjęcia określonych działań. Aby zwiększyć efektywność współpracy z instytucjami pomocy społecznej, warto skupić się na budowaniu mocnych relacji, wzajemnym zrozumieniu i koordynacji działań. Do tego przede wszystkim niezbędna jest chęć współpracy z obu stron.

Kluczowym jest polepszenie wymiany informacji. Należy ułatwić dostęp do informacji i wsparcia zarówno dla organizacji, jak i dla młodych osób korzystających z usług. Powinna następować szersza wymiana informacji na temat sytuacji młodego człowieka pomiędzy poszczególnymi instytucjami. Organizacja wspólnych spotkań informacyjno – promocyjnych celem promocji świadczonych usług.

Zacieśnieniu współpracy niewątpliwie służyłaby organizacja wspólnych przedsięwzięć dla osób młodych. Przygotowanie i realizacja wspólnych projektów; powołanie zespołów interdyscyplinarnych (przedstawiciele różnych instytucji) by kompleksowo wspierać osoby młode w aktywizacji społeczno-zawodowej.

Instytucje pomocy społecznej w porozumieniu z urzędami gmin lub miast powinny stworzyć możliwość podjęcia aktywności zawodowej dla osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej na terenie obszaru swojego działania (teren gminy, miasta) w zakresie organizacji prac społecznie użytecznych, staży, pracy interwencyjnych oraz robót publicznych, które są dofinansowane przez urzędy pracy.

12. Wsparcie kobiet do 30 roku życia opiekujących się małymi dziećmi i chcących wrócić na rynek pracy

Pomoc kobietom w powrocie na rynek pracy jest konstytucyjnym obowiązkiem państwa polskiego. Konstytucji RP mówi, że: „Matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych”.

Jak pokazują wyniki badań, matki zazwyczaj pragną powrócić do pracy, rozwój kariery jest dla nich ważnym celem życiowym⁷⁸. Około 94,4% niepracujących zawodowo mam planuje powrót na rynek pracy⁷⁹. Kluczowe jest jednak zachowanie harmonii w życiu rodzinnym i zawodowym.

Macierzyństwo trwale zmniejsza aktywność zawodową kobiet. Po narodzinach dziecka zdecydowana większość kobiet ma co najmniej roczną przerwę w wykonywaniu pracy. W pierwszym roku życia dziecka większość matek nie wykonuje pracy zarobkowej. Szacuje się, że pracuje wówczas ok. 10% kobiet. W kolejnych latach życia dziecka część kobiet wraca do aktywności zawodowej. W przypadku dzieci w wieku 1-2 lat, ok. 38% matek nie pracuje, w wieku 5 lat dziecka (27% matek), a w wieku 8 lat (20% matek).

Część kobiet trwale dezaktywizuje się zawodowo. Początkowo kobiety te nie podejmują pracy, ponieważ opiekują się dziećmi. Ale niektóre matki nie decydują się na powrót do pracy zawodowej również wtedy, gdy dzieci nie potrzebują już ich wyłącznej opieki.

Współczynnik aktywności zawodowej wśród osób młodych do 30 roku życia w roku 2024 wyniósł 51,5%. Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego pokazują dużą dysproporcję pomiędzy współczynnikiem aktywności zawodowej młodych mężczyzn oraz młodych kobiet, na niekorzyść kobiet. Różnica w tym aspekcie wyniosła 7,4 pkt. proc. Z tego względu niezbędne jest szczególne wsparcie dla młodych kobiet w zakresie aktywizacji zawodowej, zwłaszcza kobiet mających dzieci.

Kobiety, które po dłuższej przerwie chciałyby wrócić do pracy, doświadczają trudności w znalezieniu zatrudnienia.

Jedną z barier w powrocie matek do aktywności zawodowej jest niewystarczająco rozwinięty system publicznych usług opieki nad dzieckiem, takich jak żłobki, przedszkola, transport publiczny (niska dostępność, sztywne godziny otwarcia, niedopasowane do godzin pracy matek).

⁷⁸ „Mama wraca do pracy - bariery behawioralne i kierunki wsparcia”, Polski Instytut Ekonomiczny, 2022.

⁷⁹ „Macierzyństwo a aktywność zawodowa”, Fundacja Rodzic w mieście.

W odpowiedzi na to Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej uruchomiło *Resortowy program rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 „MALUCH+”*. Jego celem było zwiększenie dostępności terytorialnej i finansowej miejsc opieki w żłobkach, klubach dziecięcych i u dziennych opiekunów dla wszystkich dzieci, w tym dzieci niepełnosprawnych oraz wymagających szczególnej opieki.

Powyższa inicjatywa była prowadzona w formie rocznych programów (edycji). Cyklicznie ogłaszane poszczególne edycje z czasem ulegały modyfikacjom i dostosowaniom do zmieniającej się sytuacji rynkowej, w tym do zwiększającego się udziału sektora prywatnego w świadczeniu usług opiekuńczych. Tym samym program z roku na rok obejmował swoim zasięgiem coraz większe obszary systemu opieki nad dziećmi do lat 3, co skutkowało corocznym wzrostem dynamiki powstawania miejsc opieki.

Program był adresowany do jednostek samorządu terytorialnego (gminy, powiaty i województwa), w których istnieje potrzeba utrzymania i rozwoju instytucji opieki nad małymi dziećmi, ze względu na niezaspokojone potrzeby społeczności lokalnych oraz innych podmiotów prowadzących lub zamierzających prowadzić instytucje opieki nad dziećmi w wieku do lat 3. Grupę docelową stanowiły dzieci w wieku do ukończenia 3 roku życia (lub 4 roku życia, w przypadku gdy niemożliwe lub utrudnione jest objęcie dziecka wychowaniem przedszkolnym), w tym dzieci niepełnosprawne lub wymagające szczególnej opieki.

W latach 2018-2021 na poszczególne edycje Programu wydano kwotę ponad 1,1 mld zł. Środki te pozwoliły na utworzenie ponad 48,2 tys. miejsc opieki nad dziećmi oraz dofinansowanie do pobytu ponad 257,4 tys. dzieci.

Tabela 29. Statystyki realizacji programu Maluch+ w latach 2018-2021

Tabela 29. Statystyki realizacji programu "Miejsca w żłobkach 2018-2021"						
Rok	Miejsca nowe / dofinansowane	Żłobek	Klub dziecięcy	Dzienny opiekun	Razem	Łącznie w danym roku
2018	Nowe miejsca opieki	14 318	1 425	525	16 268	75 867
	Dofinansowane miejsca	52 148	5 676	1 775	59 599	
	Łączne wydatki		170,0 mln zł			
2019	Nowe miejsca opieki	11 475	1 299	255	13 029	72 078
	Dofinansowane miejsca	50 925	5 951	2 173	59 049	
	Łączne wydatki		290,8 mln zł			
2020	Nowe miejsca opieki	8 107	1 399	266	9 772	77 605
	Dofinansowane miejsca	60 302	5 764	1 767	67 833	
	Łączne wydatki		333,9 mln zł			

Rok	Miejsca nowe / dofinansowane	Żłobek	Klub dziecięcy	Dzienny opiekun	Razem	Łącznie w danym roku
2021	Nowe miejsca opieki	7 875	824	456	9 155	80 121
	Dofinansowane miejsca	63 477	5 953	1 536	70 966	
	Łączne wydatki		330,2 mln zł			
SUMA	Nowe miejsca opieki	41 775	4 947	1 502	48 224	305 671
	Dofinansowane miejsca	226 852	23 344	7 251	257 447	
	Łączne wydatki		1 124,9 mln zł			

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Sprawozdań Rady Ministrów z realizacji ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 za lata 2018-2021

Program „MALUCH+” stanowi istotny wkład w rozwój opieki nad dziećmi w wieku do lat 3. Na koniec roku 2021, w porównaniu z rokiem 2017, liczba miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 była większa o ponad 90 tys., z czego ok. 53,5% stanowi efekt realizacji Programu. W poszczególnych latach odsetek wzrostu liczby miejsc dzięki Programowi „MALUCH+” waha się pomiędzy 48,6%, a 60,7%. Odsetek dzieci objętych opieką wzrósł w latach 2018-2021 o 12,8 pkt. proc. wynosząc na koniec 2021 roku 28,8%.

Tabela 30. Efekty realizacji programu Maluch+ w latach 2018-2021

Rok	Liczba funkcjonujących miejsc			Wzrost w porównaniu z rokiem poprzednim	Liczba miejsc powstała dzięki programowi MALUCH+	Odsetek wzrostu liczby miejsc dzięki programowi MALUCH+	Odsetek dzieci objętych opieką
	W żłobkach, klubach dziecięcych i u dziennego opiekuna	Nianie	Łącznie				
2017	111 348	8 482	119 830	-	-	-	16,0%
2018	144 922	6 969	151 891	32 061	16 268	50,7%	19,3%
2019	172 208	6 496	178 704	26 813	13 029	48,6%	22,6%
2020	189 269	5 559	194 828	16 124	9 772	60,6%	25,6%
2021	205 031	4 878	209 909	15 081	9 155	60,7%	28,8%
Łącznie 2017-2021				90 079	48 224	53,5%	12,8 p.p.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Sprawozdań Rady Ministrów z realizacji ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 za lata 2018-2021

Kontynuacją programu *Maluch+* jest program *Aktywny Maluch 2022-2029*. Jego celem jest wzrost dostępności miejsc opieki, który przyczyni się nie tylko do zwiększenia odsetka dzieci objętych opieką, ale także umożliwi łączenie życia zawodowego z rodzinnym. Miejsca opieki powstałe dzięki Programowi umożliwią aktywizację zawodową rodziców,

którzy dotychczas nie mogli podjąć pracy ze względu na konieczność sprawowania bezpośredniej opieki nad dziećmi do lat 3, wiążącą się m.in. z brakiem dostępu terytorialnego i finansowego instytucji opieki. Budżet Programu wynosi prawie 6,5 mld zł.

W 2022 r. prowadzone były prace projektowe nad wydłużeniem perspektywy realizacji Programu (z rocznej na perspektywę na lata 2022–2029) i rozszerzeniem źródeł finansowania o środki z Instrumentu na rzecz Odbudowy i Zwiększania Odporności w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności i środki Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027.

W dniu 19 stycznia 2023 r. Minister Rodziny i Polityki Społecznej (obecnie Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) ogłosił pierwszy nabór wniosków w ramach zmienionej formuły Programu (nabór zamknięty). Kolejne nabory prowadzone są w modelu tzw. naboru ciągłego. Nabór ciągły trwa do końca 2025 r. lub do momentu wyczerpania środków, bądź osiągnięcia wskaźników określonych w programie. Celem rzeczowym przedsięwzięcia jest utworzenie 102 577 miejsc opieki funkcjonujących następnie przez 36 miesięcy.

Do końca 2023 r. zawarto 1 069 umów o dofinansowanie tworzenia miejsc opieki na utworzenie 33 714 miejsc opieki.

Łącznie w obu Programach (*Maluch+* oraz *Aktywny Maluch 2022-2029*) utworzono 81 938 miejsc opieki nad dziećmi do lat 3. Biorąc pod uwagę liczbę dzieci do lat 3 w Polsce w roku 2023 (tj. 905 829), na jedno utworzone miejsce przypada 11,1 dzieci. Pokazuje to jak istotne były to Programy i jakie efekty przyniosły.

Sam rynek pracy nie zawsze jest miejscem przyjaznym dla wracającej z urlopu macierzyńskiego młodej mamy. Stąd niezmiernie ważne są szkolenia i programy ułatwiające powrót do pracy. Niezmiernie ważne są działania zmierzające do aktywizacji zawodowej osób wyłączonych z rynku pracy. Kluczowe tu są projekty finansowane z funduszy europejskich w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, Funduszy Europejskich dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 oraz programów regionalnych lata 2021-2027. Działania te zostały opisane w rozdziale 8 *Realizacja Gwarancji dla młodzieży w Polsce w latach 2018-2024*.

Badanie pokazało, że młode kobiety wychowujące dzieci są grupą osób młodych będących w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Są również istotną grupą wspieraną w

ramach Gwarancji dla młodzieży. Kobiety opiekujące się dziećmi stanowiły ok. 17,4% wszystkich osób wspartych.

Badania⁸⁰ wskazują, że młode kobiety przychylnie patrzą na modele zatrudnienia, które pozwalają im łączyć życie zawodowe z prywatnym. 72% badanych wskazało elastyczne godziny pracy jako ważny czynnik przy wyborze pracodawcy, a dla 64% duże znaczenie ma możliwość pracy zdalnej. Co druga badana zadeklarowała, że nie ma dostępu do wartościowych programów wspierających ich rozwój (np. mentoring, szkolenia leaderskie, itp.) w ich szkole, na uczelni czy w miejscu pracy. Jak pokazują globalne trendy, tego rodzaju programy pomagają w rozwijaniu kompetencji i mogą mieć wpływ na awans w miejscu pracy.

Jednym z narzędzi ułatwiających powrót na rynek pracy są szkolenia zawodowe skierowane do matek. Szkolenia takie pozwalają na aktualizację posiadanej wiedzy, nabycie nowych, koniecznych do podjęcia pracy umiejętności lub przebranżowienie.

Szansą na zaistnienie kobiet na rynku pracy może być rozwój sztucznej inteligencji. 36% kobiet ocenia swój poziom wiedzy o sztucznej inteligencji jako wysoki, ale tylko 9% swobodnie z niej korzysta. 39% badanych przyznało, że ma podstawową wiedzę, ale rzadko korzysta z AI. Co czwarta badana kobieta (25%) słyszała o AI, ale nie korzysta z niej aktywnie albo nie ma wiedzy na jej temat. Widać duże rozbieżności w zależności od wieku respondentek – w przypadku badanych w przedziale 18-24 lata blisko połowa (45%) ocenia swój poziom wiedzy wysoko, a w przypadku kobiet w wieku 25-30 lat odsetek ten jest aż o 17 p.p. niższy i wynosi 28 proc.⁸¹

Podjęmowane są również innego rodzaju programy nakierowane na wsparcie młodych matek.

Przykładem takiego programu jest „Nowa Ja na rynku pracy – droga ku przyszłości”. Jest to bezpłatny program dla kobiet w wieku 20–30 lat, finansowany dzięki wsparciu Stellantis. Celem programu jest aktywizacja zawodowa kobiet, które:

- nie mają doświadczenia zawodowego lub mają przerwy w edukacji,
- wychowywały się w rodzinach zastępczych, domach dziecka lub w środowiskach defaworyzowanych,

⁸⁰ Badanie „Kobiety na zawodowym starcie”, 2025.

⁸¹ Badanie „Kobiety na zawodowym starcie”, 2025.

- są młodymi mamami lub osobami z ograniczonym dostępem do rynku pracy (np. ze względu na miejsce zamieszkania),
- szukają realnego wsparcia w zbudowaniu swojej przyszłości zawodowej.

Udział w programie umożliwia naukę praktycznego wykorzystania sztucznej inteligencji, a zdobyty certyfikat zwiększa szanse na zatrudnienie w różnych branżach. Uczestniczki skorzystają z indywidualnego mentoringu i doradztwa HR, które pomogą im odkryć mocne strony i pewnie sięgać po nowe możliwości. Program nie tylko rozwija zawodowo, ale także wzmacnia pewność siebie, poczucie sprawczości oraz gotowość do działania i dalszej edukacji, przygotowując do skutecznego funkcjonowania na rynku pracy w erze AI.

Kolejnym programem jest Mother Empower (Fundacji Mamo Pracuj). Jego celem jest wzmocnienie kobiet, które chcą wrócić do aktywności zawodowej po przerwie związanej z macierzyństwem. Uczestniczki programu otrzymują wsparcie w określeniu celów zawodowych, przygotowaniu się do procesów rekrutacji, stworzeniu potrzebnych dokumentów czy też podniesieniu kompetencji zawodowych.

Celem Programu *W drodze do pracy* (Fundacji Miejsce Kobiet) jest aktywizacja zawodowa kobiet, które mają przerwę zawodową, wypadły z rynku pracy i nie wiedzą jak na niego powrócić. Program daje konkretne narzędzia, buduje społeczność, przekracza bariery i skutecznie wspiera kobiety w budowaniu nowej ścieżki zawodowej i powrocie do pracy. W dotychczasowych edycjach w Programie uczestniczyło 200 kobiet, z czego 70% z sukcesem powróciło na rynek pracy.

Programy aktywizacji kobiet powinny być dostosowane do problemów regionów. Nie ma rozwiązań uniwersalnych, dlatego polityki samorządów i koordynacja działań na poziomie krajowym powinny odpowiadać na zróżnicowane bariery w aktywności zawodowej kobiet w poszczególnych regionach w Polsce. Jak pokazuje badanie *Ukryty potencjał polskiego rynku pracy. Kobiety nieaktywne zawodowo* (Deloitte Polska) województwo warmińsko-mazurskie szczególnie wymaga zwiększenia finansowania żłobków i klubów dziecięcych, ponieważ wskaźnik dzieci objętych opieką w żłobkach i klubach dziecięcych jest najniższy w całym kraju (52,8%). Poprawa dostępu do informacji o miejscach pracy powinna zostać zwiększona m.in. w województwie świętokrzyskim. Jak wynika z deklaracji kobiet, województwo łódzkie powinno położyć większy nacisk na aktywizację osób starszych, uwzględniając stan zdrowia biernych zawodowo seniorek, dla których daleki dojazd do potencjalnej pracy decyduje często o niepodjęciu zatrudnienia. Według opinii badanych kobiet, w województwach podkarpackim, opolskim i lubelskim brakuje oferty szkoleń, która odpowiedziałaby na

problem niedopasowania wykształcenia i wiążących się z nim kompetencji do oferty lokalnego rynku pracy. Ponadto kobiety w tych województwach często rezygnują z pracy zarobkowej, ponieważ muszą się zajmować starszymi członkami rodziny, co mogłoby być rozwiązane przez rozbudowę sieci publicznej opieki nad seniorami.

Wyniki badania Deloitte. Wskazują również na promowanie przedsiębiorczości wśród kobiet. Wiele biernych zawodowo kobiet byłoby w stanie rozważyć założenie własnej działalności gospodarczej. Warto zatem wspierać te postawy, a narzędzi ku temu jest relatywnie dużo. Wśród podejmowanych inicjatyw są m.in. środki publiczne przeznaczone dla osób chcących rozpocząć działalność czy też udogodnienia dla początkujących przedsiębiorców i przedsiębiorczyń.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wprowadziło trzy świadczenia „aktywny rodzic”, wspierające rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowaniu dziecka. Mają one ułatwić rodzicom i opiekunom pogodzenie zadań związanych z rodzicielstwem i aktywnością zawodową. Są to:

- „Aktywni rodzice w pracy” - kierowane jest do aktywnych zawodowo rodziców dziecka w wieku od 12 do 35 miesiąca życia.
- „Aktywnie w żłobku” - świadczenie przysługujące na dzieci, które uczęszczają do żłobka lub klubu dziecięcego albo są objęte opieką opiekuna dziennego.
- „Aktywnie w domu” - wsparcie kierowane do tych rodziców dzieci w wieku od 12 do 35 miesiąca życia, którzy nie korzystają ze świadczenia „aktywni rodzice w pracy” lub „aktywnie w żłobku”, gdyż w szczególności pozostają nieaktywni zawodowo lub ich dziecko nie uczęszcza do instytucji opieki.

13. Metody dotarcia do niepracujących lub potrzebujących wsparcia zawodowego osób młodych

Ważnym elementem wsparcia zawodowego osób młodych jest przede wszystkim dotarcie z ofertą aktywizacyjną do wszystkich osób w wieku od 15 do 29 roku życia, w szczególności pozostających poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET). Stanowi to kluczowe wyzwanie w przypadku młodych osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, ze środowisk defaworyzowanych, w przypadku których kontakt z publicznymi służbami zatrudnienia i instytucjami edukacyjnymi oraz szkoleniowymi jest bardzo ograniczony.

Młode osoby niepracujące i nieuczące się (tzw. NEET) rzadko rejestrują się w urzędach pracy, przez co nie mogą korzystać ze wsparcia tych instytucji. Często nie wiedzą o projektach urzędów pracy, postrzegają ich działalność negatywnie, mają opory przed rejestracją ze względu na obawę przed stygmatyzacją. Powiatowe urzędy pracy prowadzą z kolei umiarkowane działania promocyjne, przez co informacja o ofercie wsparcia nie trafia do części potencjalnych beneficjentów. Rzadko wykorzystują nowoczesne kanały kontaktu z młodzieżą, relatywnie rzadko współpracują z lokalnymi instytucjami oraz w ograniczonym zakresie promują ofertę aktywizacyjną na obszarach wiejskich, oddalonych od swoich siedzib.⁸²

Problemem jest to, że większość młodych osób niepracujących i nieuczących się nie korzysta ze wsparcia powiatowych urzędów pracy. Aby je otrzymać, należy zarejestrować się jako osoba bezrobotna. Niespełna trzy na dziesięć młodych osób niepracujących i nieuczących się korzystają ze wsparcia powiatowych urzędów pracy⁸³.

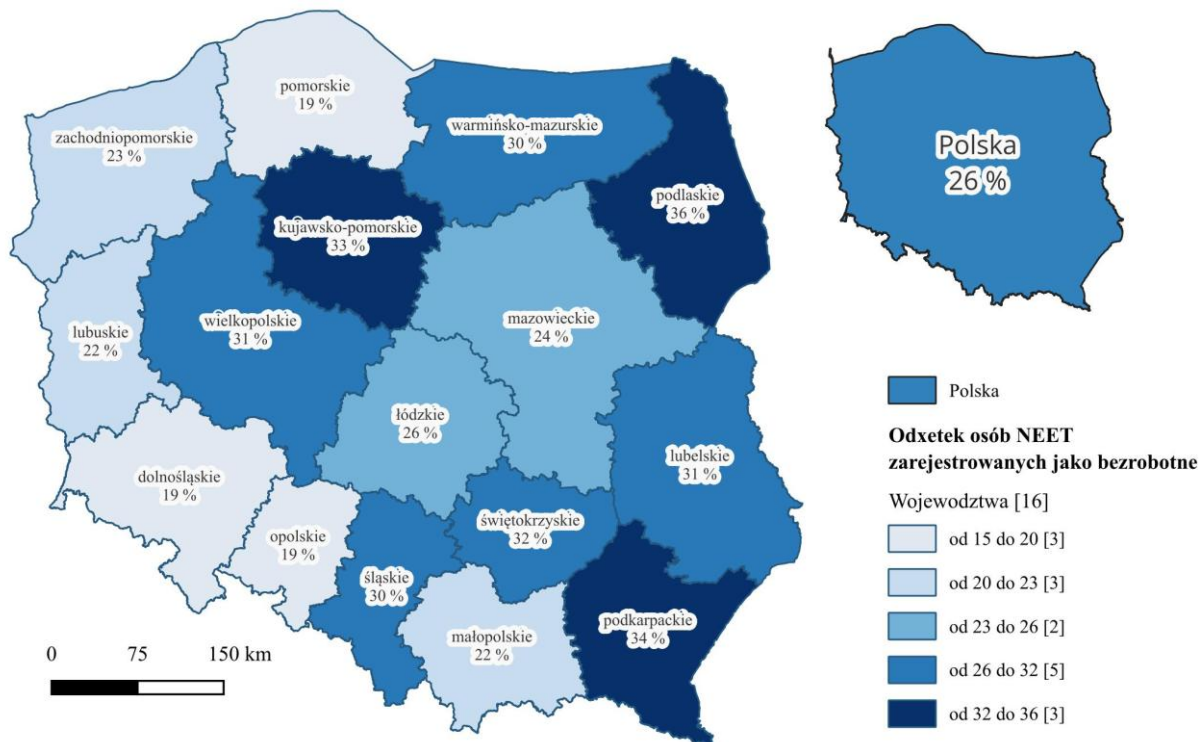
W największym stopniu osoby z grupy NEET zarejestrowane są w urzędach pracy w województwie podlaskim (36% osób z grupy NEET), podkarpackim (34%) oraz kujawsko-pomorskim 33%. Wartość 30% i wyżej osiągnęło jeszcze pięć regionów: województwa łódzkie, wielkopolskie, lubelskie, warmińsko-mazurskie i śląskie.

Najmniej osób z grupy NEET jest zarejestrowanych w urzędach pracy w województwach pomorskim, dolnośląskim i opolskim (po 19% osób z grupy NEET).

⁸² „Działania powiatowych urzędów pracy mające na celu upowszechnianie oferty aktywizacyjnej”, Mateusz Smoter.

⁸³ Jw.

Mapa 9. Odsetek osób z grupy NEET zarejestrowanych w urzędach pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie opracowania Działania powiatowych urzędów pracy mające na celu upowszechnianie oferty aktywizacyjnej, Mateusz Smoter

Poniżej przedstawiono główne powody, przez które osoby niepracujące nie rejestrują się w urzędach pracy:

- część osób obawia się stygmatyzacji związanej z posiadaniem „oficjalnego” statusu osoby bezrobotnej, stąd w pierwszej kolejności szukają pracy na własną rękę⁸⁴,
- urzędy pracy i ich pracownicy nie cieszą się dobrą opinią - w świadomości wielu osób funkcjonują jako instytucje mało efektywne, zbiurokratyzowane, do których trafiają oferty pracy niższej jakości⁸⁵,
- osoby zamieszkujące obszary wiejskie, oddalone od siedziby urzędu, mają problemy z dojazdem do urzędu - osoby, które nie mają własnego środka transportu, a mieszkają na obszarach ze słabo rozwiniętą siecią transportu publicznego, mają trudności z dotarciem do urzędu⁸⁶,

⁸⁴ Błędowski P., Kubicki P., Pośluszyński Ł., 2020. „Pamiętniki bezrobotnych. T. 1”, SGH. Oficyna Wydawnicza, Warszawa.

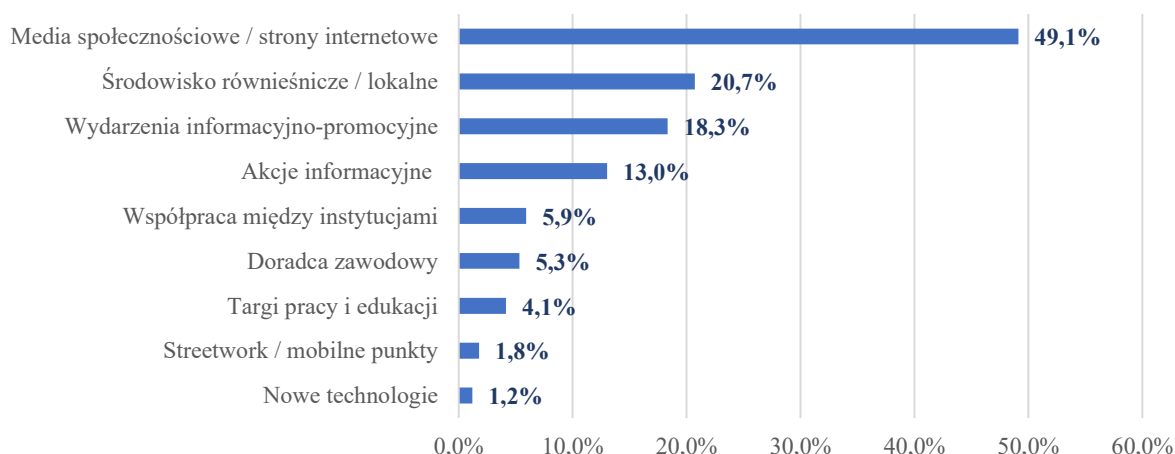
⁸⁵ Jw.

⁸⁶ Sztandar-Sztanderska K. (2016) „Obywatel spotyka państwo: o urzędach pracy jako biurokracji pierwszego kontaktu”, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.

- część osób nie może rejestrować się w urzędach pracy z przyczyn formalnych - dotyczy to np. otrzymujących niektóre ze świadczeń społecznych, niepełnosprawnych otrzymujących rentę, rolników⁸⁷,
- brak wiedzy o ofercie urzędów pracy - urzędy pracy prowadzą umiarkowane działania promocyjne, rzadko wykorzystują nowoczesne kanały kontaktu z potencjalnymi beneficjentami (np. media społecznościowe).

Poniższy wykres przedstawia opinię urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy w zakresie najważniejszych i najskuteczniejszych metod docierania do niepracujących lub potrzebujących wsparcia zawodowego osób młodych niezarejestrowanych w PUP, ze szczególnym uwzględnieniem osób młodych z kategorii NEET.

Wykres 40. Najważniejsze i najskuteczniejsze metody dotarcia do osób młodych w opinii urzędów pracy i OHP (% urzędów pracy i OHP wskazujących na daną metodę)



Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy

W największym stopniu, przez prawie połowę urzędów pracy oraz OHP (tj. 49,1%), wskazano na stosowanie mediów społecznościowych oraz stron internetowych. Pomimo tej świadomości powiatowe urzędy pracy promowały ofertę aktywizacyjną głównie metodami tradycyjnymi, rzadko używały nowoczesnych form komunikacji. Ofertę aktywizacyjną promowano na tablicy ogłoszeń w swojej siedzibie lub za pośrednictwem stron internetowych oraz w lokalnych mediach. Zaledwie ok. 40% urzędów promowało ofertę w mediach społecznościowych, z których często korzystają młode osoby. Bardzo rzadko były to newslettery rozsyłane drogą mailową, w SMS-ach lub przez aplikacje mobilne.

⁸⁷ „Działania powiatowych urzędów pracy mające na celu upowszechnianie oferty aktywizacyjnej”, Mateusz Smoter.

Wskazana jest aktywna obecność na platformach takich jak Instagram, TikTok czy YouTube, gdzie młodzi spędzają dużo czasu. Biorąc pod uwagę tę grupę docelową prezentowane komunikaty powinny być krótkie, atrakcyjne wizualnie i nieformalne. Podobne rozwiązania były przyjęte w ramach *Planu komunikacji i dotarcia do adresatów programu Gwarancje dla młodzieży*.

Kolejną metodą docierania do niepracujących lub potrzebujących wsparcia zawodowego osób młodych jest promocja oferty aktywizacyjnej w środowisku lokalnym, w którym na co dzień przebywają osoby młode. Na jej istotność i skuteczność wskazał co piąty urząd pracy i OHP (20,7%). Docieranie przez konkretne miejsca, gdzie te osoby mają punkty styczności (począwszy od organizacji pozarządowych, które oferują młodym różne formy zaangażowania, aż po kuratorów rodzinnych, sądowych) dają możliwość przekazania komunikatu do osób młodych oraz wysłuchania ich potrzeb.

Większość urzędów pracy (90%) organizowała spotkania z uczniami lokalnych szkół. Doradcy zawodowi docierali do młodych na każdym szczeblu edukacji. Częstotliwość spotkań była jednak niewielka. Najczęściej docierali do uczniów szkół średnich, którzy najszybciej wejdą na rynek pracy. Podczas tych wydarzeń omawiali głównie sytuację na lokalnym rynku pracy, informowali o instrumentach wsparcia dostępnych w urzędzie, osobiście konsultowali zagadnienia zawodowe z zainteresowanymi.

W skutecznym dotarciu do osób młodych niezwykle ważne jest wyjście z informacją „poza urząd”. Jak pokazują badania⁸⁸ ponad połowa powiatowych urzędów pracy (54%) promowała ofertę podczas wydarzeń lokalnych, tj. organizowanych eventów, imprez plenerowych powiatowych i gminnych, koncertów, wydarzeń sportowych i kulturalnych, itp. Na jej istotność i skuteczność wskazuje ok. 18,3% badanych urzędów pracy i OHP (20,7%). Działania te podejmowane były jednak dosyć rzadko. Promocja projektów i programów podczas wydarzeń lokalnych (np. w postaci stoiska informacyjnego) jest jednym ze sposobów docierania do większej liczby potencjalnych klientów. Nie wymaga dużych nakładów pracy i czasu. Dlatego wydaje się, że działania te mogłoby być podejmowane z większą częstotliwością.

Jeden na pięć powiatowych urzędów pracy (20%) obsługiwał elektroniczny punkt z lokalnymi ofertami pracy (tzw. info-kiosk), a 6% urzędów elektroniczny punkt umożliwiający stworzenie własnego CV i przesłanie go bezpośrednio do pracodawcy. Tego typu punkty zazwyczaj umieszczane są w lokalnych instytucjach publicznych (np. urzędzie miasta/gminy,

⁸⁸ „Działania powiatowych urzędów pracy mające na celu upowszechnianie oferty aktywizacyjnej”, Mateusz Smoter.

bibliotece miejskiej, gminnym ośrodku pomocy społecznej itp.). Urządzenia te pozwalają przejrzeć oferty pracy, którymi dysponuje urząd, wydrukować je, w niektórych przypadkach stworzyć CV i przesłać je bezpośrednio do pracodawcy, który figuruje w bazie urzędu.

Nieliczne urzędy (6%) korzystały z mobilnego punktu informacyjnego (np. minibusa), który umożliwia dotarcie do osób zamieszkujących obszary wiejskie. Z rozwiązania takiego na szerszą skalę korzystają Ochotnicze Hufce Pracy. W strukturze tej organizacji funkcjonuje 49 Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej. Wyposażone są one w mikrobus, dzięki któremu doradcy zawodowi mogą świadczyć usługi niezależnie od miejsca zamieszkania zainteresowanych. Dzięki takiemu rozwiązaniu osoby zamieszkujące tereny oddalone od siedziby instytucji mają ułatwiony dostęp do usług poradnictwa zawodowego, informacji o lokalnym rynku pracy, szkoleń i warsztatów.

Około 13% badanych urzędów pracy i OHP wskazuje, że jedyną możliwością skutecznego dotarcia do osób młodych byłaby szeroko zakrojona ogólnokrajowa kampania promocyjno-informacyjna wszystkimi możliwymi kanałami informacyjnymi, a w szczególności w telewizji krajowej, Internecie i mediach społecznościowych, które najczęściej odwiedzają osoby młode. W ramach takiej kampanii dobrym rozwiązaniem jest podjęcie współpracy ze znanymi osobami, np. popularnymi youtuberami, vlogerami. Urzędy pracy na takie akcje nie mają jednak środków finansowych, stąd nie odbywają się one zbyt często.

W ramach działań informacyjno-promocyjnych współpracowano głównie z władzami lokalnymi oraz instytucjami pomocy społecznej. To w tych placówkach najczęściej zamieszczano materiały informacyjne (plakaty/broszury/ulotki) lub osobiście prezentowano działania urzędu pracy. Szczególnie istotne wydaje się współdziałanie powiatowych urzędów pracy z podmiotami polityki społecznej, jako że instytucje te niejednokrotnie posiadają wspólnych klientów. Rzadziej współpraca odbywała się z organizacjami pozarządowymi, lokalnymi ośrodkami kultury, sportu czy placówkami, w których mogą przebywać młode osoby wymagające szczególnego wsparcia (np. zakłady karne, ośrodki dla osób z uzależnieniami, domy dziecka, ośrodki wychowawcze). Relatywnie rzadko współpraca międzyinstytucjonalna miała charakter bardziej ścisły, tj. w postaci wspólnych projektów.

Na istotność i skuteczność współpracy między instytucjami wskazało ok. 5,9% badanych urzędów pracy i OHP.

Kolejnych 5,3% urzędów pracy i OHP wskazuje na działalność doradców zawodowych. Co dziesiąty powiatowy urząd pracy (11%) obsługiwał lokalne, stacjonarne punkty pośrednictwa pracy lub poradnictwa zawodowego, zlokalizowane poza siedzibą

urzędu. Były to np. gminne centra pracy, lokalne punkty informacyjno-konsultacyjne, lokalne punkty obsługi klienta. Mogły one znajdować się w miejscowych instytucjach publicznych (np. urządzie gminy, bibliotece itp.) i realizować zadania w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, pomagać w aktywnym poszukiwaniu pracy, rejestrować osoby bezrobotne.

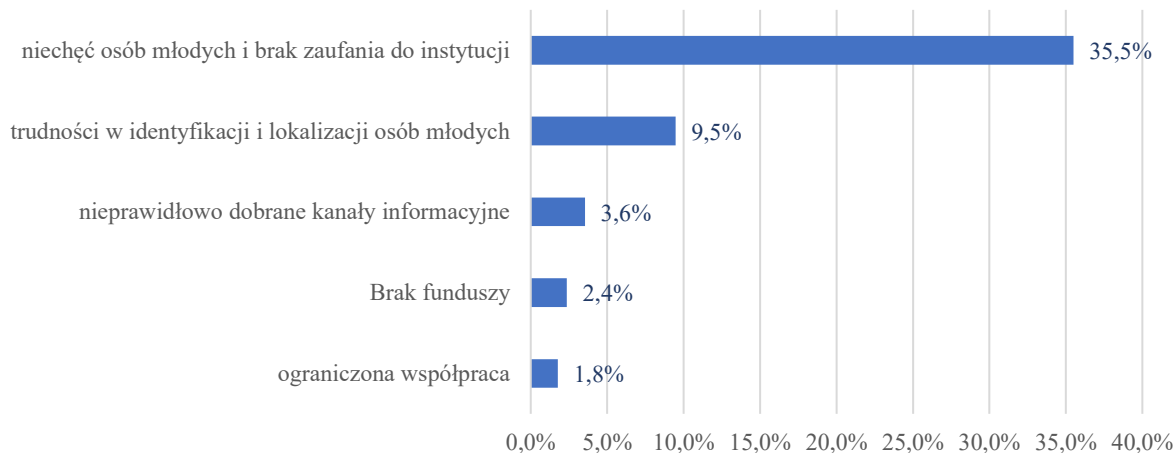
Większość powiatowych urzędów pracy (86%) organizowała targi pracy lub edukacji. Jest to najskuteczniejsza metoda docierania do niepracujących lub potrzebujących wsparcia zawodowego osób młodych dla ok. 4,1% badanych urzędów pracy i OHP. Targi są to otwarte wydarzenia, podczas których można osobiście spotkać się z pracodawcami, przedstawicielami instytucji szkoleniowych, szkół czy uczelni wyższych. Żeby wziąć w nich udział, nie trzeba posiadać statusu osoby bezrobotnej. Targi odbywały się przeważnie raz lub dwa razy w roku. Około 60% z nich organizowano w partnerstwie z innymi instytucjami – najczęściej z władzami lokalnymi i instytucjami edukacyjnymi (szkołami, uczelniami wyższymi).

Prawie w ogóle nie wykorzystywano pracy metodą streetworkingu, która polega na pracy poza murami instytucji, w środowisku potencjalnych beneficjentów pozostających poza systemem pomocy instytucjonalnej (np. osób bezdomnych, uzależnionych, trudnej młodzieży). W streetworkingu odpowiednio przygotowany i przeszkolony pracownik stara się dotrzeć do miejsc, w których mogą przebywać osoby zagrożone wykluczeniem społecznym – na ulicę, do wybranych dzielnic miasta. Istotną cechą tej metody jest ścisła współpraca z beneficjentami w ich środowisku, na ich zasadach, w tempie dostosowanym do indywidualnych potrzeb i możliwości. Na jej istotność i skuteczność wskazuje 1,8% badanych urzędów pracy i OHP. Zaledwie 1% powiatowych urzędów pracy zadeklarował, że wykorzystywano tę metodę do pracy z młodymi osobami bezrobotnymi.

Poniższy wykres przedstawia zidentyfikowane przez urzędy pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy główne problemy w zakresie docierania do niepracujących lub potrzebujących wsparcia zawodowego osób młodych niezarejestrowanych w PUP.

Jako podstawowy problem w dotarciu do osób młodych wskazano ich niewielki poziom motywacji do podjęcia aktywności zawodowej i edukacyjnej. Ponadto wskazano występującą nieufność do instytucji rynku pracy. Niewątpliwie wpływa to na możliwość dotarcia do takich osób z odpowiednią ofertą.

Wykres 41. Identyfikowane problemy w dotarciu do niepracujących lub potrzebujących wsparcia zawodowego osób młodych (% urzędów pracy i OHP wskazujących na dany problem)



Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy

Główną barierą utrudniającą dotarcie do niepracujących lub potrzebujących wsparcia zawodowego osób młodych niezarejestrowanych w PUP, ze szczególnym uwzględnieniem osób młodych z kategorii NEET jest brak danych na temat osób znajdujących się poza rejestrami. Nie istnieje jedna centralna baza danych osób niepracujących, niezarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Dane na ich temat są rozproszone i częściowo można je znaleźć np. w instytucjach pomocy społecznej, szkołach, ośrodkach wychowawczych, organizacjach pozarządowych pracujących z tymi osobami itp. Dostęp do tych informacji jest utrudniony m.in. ze względu na ochronę danych osobowych.

Urzędy nie współpracowały ze szkołami w zakresie monitorowania uczniów zagrożonych wykluczeniem społecznym lub nierealizujących obowiązku szkolnego. Przyczyną tego może być ustawa o ochronie danych osobowych, która ogranicza możliwość udostępniania przez szkoły i placówki edukacyjne informacji o osobach nierealizujących obowiązku szkolnego lub przedwcześnie opuszczających system edukacji.

Ze względu na tę ustawę instytucje z nimi pracujące (np. szkoły, ośrodki pomocy społecznej, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, kuratorzy sądowi, kuratorzy oświatowi) nie przekazywały danych na ich temat pracownikom OHP, mimo prób nawiązania kontaktu w tym zakresie. Bez współpracy opierającej się na stałym przepływie informacji nie ma możliwości precyzyjnego wspierania tych osób już na samym początku, kiedy można jeszcze zainterweniować.

Stosunkowo często wskazywano również na brak środków finansowych na tego typu działania, choć należy zauważyć, że duża część z tych, które mogłyby zwiększyć zasięg

oddziaływania publicznych służb zatrudnienia, nie wymaga znacznych nakładów finansowych. Wymaga natomiast zaangażowania pracowników, a braki kadrowe i obciążenia związane z wykonywaniem innych obowiązków były raportowane przez odpowiednio 60% i 54% powiatowych urzędów pracy.

Powiatowe urzędy pracy promowały ofertę aktywizacyjną głównie metodami tradycyjnymi, rzadko używały nowoczesnych form komunikacji. Niemal wszystkie deklarowały promowanie oferty aktywizacyjnej na tablicy ogłoszeń w swojej siedzibie lub za pośrednictwem stron internetowych, 61% w lokalnych mediach, a 40% urzędów promowało ofertę w mediach społecznościowych, z których często korzystają młode osoby. Bardzo rzadko były to newslettery rozsyłane drogą mailową, w SMS-ach lub przez aplikacje mobilne. Mogą to być nie tylko skuteczne, ale również tanie instrumenty, wpływające na zachowania osób bezrobotnych. Dużą rolę odgrywa również odpowiedni sposób sformułowania przekazu. Stosunkowo rzadko monitorowano skuteczność działań promocyjnych (23%), co oznacza, że większość urzędów pracy nie analizuje, do kogo trafia informacja, jaki jest zasięg działań promocyjnych, jak grupy docelowe odbierają komunikaty.

Kluczowym elementem decydującym o sukcesie wsparcia edukacyjnego i zawodowego adresowanego do młodych osób jest dotarcie do młodych z informacją o możliwościach wsparcia, rekrutacja uczestników projektu oraz utrzymanie ich zainteresowania udziałem w projekcie aż do momentu faktycznej poprawy ich sytuacji edukacyjnej lub zawodowej.

Warto zauważyć, że na mocy nowelizacji przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, która weszła w życie 15 kwietnia 2022 r., możliwe jest przeznaczanie przez powiatowe urzędy pracy środków Funduszu Pracy oraz EFS na inicjowanie i realizację przedsięwzięć mających na celu dotarcie z informacją o możliwościach skorzystania z form aktywizacji, także do osób niezarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujące pracy. W praktyce przepis ten umożliwi urzędowi pracy podejmowanie działań na rzecz aktywnego docierania z informacjami o możliwym wsparciu do osób młodych nie zarejestrowanych dotychczas w urzędach pracy. OHP także wykorzystują własny potencjał organizacyjny – sieć lokalnych jednostek organizacyjnych rozmieszczonych na terenie całego kraju (również w mniejszych miejscowościach) i zatrudnionych tam pracowników, którzy samodzielnie podejmują działania w celu dotarcia do młodych osób oraz Mobilne Centra Informacji Zawodowej.

Skuteczne dotarcie do młodych osób, szczególnie z grupy NEET, wymaga działań w miejscach i formach dla nich naturalnych. Pomocne są kampanie w mediach

społecznościowych (TikTok, Instagram, YouTube), działania streetworkerów i organizacji pozarządowych w przestrzeni młodzieży, kontakt ze szkołami i poradniami jeszcze przed zakończeniem edukacji oraz mobilne punkty doradcze w galeriach, bibliotekach czy świetlicach.

Kolejną kluczową kwestią, która może wpłynąć pozytywnie na skuteczne dotarcie do ludzi młodych, szczególnie pozostających w grupie NEET, jest nawiązanie ścisłej współpracy publicznych służb zatrudnienia i innych instytucji rynku pracy z ośrodkami pomocy społecznej i jednostkami administracji publicznej. Doświadczenia pokazują, że osoby te niejednokrotnie odrzucają pomoc oferowaną w zakresie aktywizacji, stąd ważne jest wypracowanie ścieżek skutecznego dotarcia poprzez wzmocnienie współpracy publicznych służb zatrudnienia i pomocy społecznej z instytucjami trzeciego sektora, które w takich sytuacjach proponowałyby młodym swoją pomoc. Organizacje pozarządowe, pracujące na rzecz młodzieży, na co dzień wykorzystują niestandardowe sposoby docierania do młodych, zagrożonych wykluczeniem społecznym, a lokalny charakter ich działalności, a co za tym idzie znajomość lokalnej społeczności, zwiększa skuteczność podejmowanych działań. Wykorzystują one media lokalne, czyli lokalne rozgłośnie radiowe, lokalne gazety, których skuteczność potwierdzają, ale także kontakt poprzez świetlice wiejskie, koła gospodyń wiejskich, obiekty sakralne, festyny. Niejednokrotnie skupiają one lokalnych działaczy społecznych, którzy w dotarciu do osób młodych wykorzystać mogą osobiste kontakty, co bywa znacznie bardziej skuteczne niż oficjalne kanały komunikacji. Angażują również streetworkerów, którzy starają się nawiązać bezpośredni kontakt z młodymi, będącymi adresatami oferowanego wsparcia⁸⁹.

Szeroki wachlarz działań organizacji trzeciego sektora w zakresie dotarcia do ludzi młodych nie zmienia faktu, że i publiczne służby zatrudnienia, pomimo znacznie mniejszych możliwości dotarcia do młodych, mających swe źródła w ograniczeniach prawnych, ale wynikających także z funkcjonowania na poziomie powiatu, a nie gminy, mogą wykorzystać nowe sposoby komunikowania z młodymi ludźmi. W pierwszej kolejności wykorzystać mogą przestrzeń, w której obecność młodych jest dziś powszechna, czyli media społecznościowe. Stworzenie profili powiatowych urzędów pracy na portalach społecznościowych i bieżące zarządzanie nimi nie wymaga nawet specjalnego przygotowywania pracowników do tego typu czynności. Bariera, jaka się pojawia, jest nadmierne obciążenie pracowników bieżącymi zadaniami związanymi z obsługą klientów. Problemem może być również skomplikowany, z

⁸⁹ „Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie podlaskim”.

punktu widzenia ludzi młodych, zwłaszcza tych z dysfunkcjami interpersonalnymi, język przekazu do nich kierowanego⁹⁰.

W związku z tym konieczne wydaje się zadbanie o jego uproszczenie zarówno w komunikatach, które obecne będą na tworzonych profilach społecznościowych, jak również na stronach internetowych powiatowych urzędów pracy. Oferta wsparcia dla osób młodych powinna być odpowiednio skonstruowana, napisana lub wygłaszana prostym językiem, ze wskazaniem korzyści dla uczestników, przyciągająca wzrok młodzieży np. szatą graficzną.

Konieczne wydaje się również nadanie pracy doradcy zawodowego charakteru doradcy mobilnego (pracującego w terenie), trafiającego do odpowiednich osób na podstawie sygnałów od lokalnych partnerów o zakończeniu pracy socjalnej z rodziną i gotowości osoby młodej do podjęcia aktywności w ramach orientacji i poradnictwa zawodowego.

Na podstawie przeglądu literatury oraz badania ankietowego wśród przedstawicieli urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy, w poniższej tabeli przedstawione zostały zalecane kanały informacyjne, sposoby formułowania komunikatów oraz sposoby rekrutacji osób młodych.

Tabela 31. Sposoby docierania do młodych osób z ofertą wsparcia edukacyjnego lub/i zawodowego

Kanały komunikacyjne	– kanały bezpośredniego kontaktu z osobą młodą: • spotkania indywidualne (np. z doradcą zawodowym, który posiada umiejętność odpowiedniego przekazywania informacji oraz motywowania do podejmowania działań), • doradztwo zawodowe w każdej szkole średniej, • wprowadzenie mentoringu rozwojowego, który towarzyszy młodemu człowiekowi w procesie zmiany przez dłuższy czas, • otwarcie się na możliwość skorzystania z teleporad online, • spotkania grupowe – w szczególności docieranie z informacją do uczniów z ostatnich klas szkół zawodowych i średnich, • bezpłatne warsztaty aktywizacji zawodowej, • informacje przekazywane w sposób nieformalny, tzw. poczta pantoflowa – informacje przekazywane poprzez wykorzystanie sieci kontaktów osób młodych, • organizacja targów edukacyjnych, targów pracy, • spotkania w miejscu zamieszkania – w szczególności w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością, którym często trudno wyjść z domu z uwagi na bariery architektoniczne lub lęk przed wyjściem z domu/ spotkaniem z obcymi ludźmi; • imprezy zorganizowane dla osób młodych (pikniki); – docieranie za pośrednictwem Internetu:
------------------------------------	---

⁹⁰ „Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie podlaskim”.

- portale społecznościowe (m.in. Facebook, Instagram, Snapchat)
– zwiększenie skali wykorzystania social mediów
- aplikacje na smartfony,
- portale z ogłoszeniami lokalnymi,
- lokalne portale informacyjne,
- strony internetowe instytucji publicznych zajmujących się edukacją i aktywizacją osób młodych (m.in. strony wojewódzkich urzędów pracy, powiatowych urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej, powiatowych centrów pomocy rodzinie, szkół, uczelni wyższych, biur karier);
- włączanie w informowanie młodzieży o możliwościach wsparcia instytucji lokalnych działających na rzecz wsparcia ludzi młodych lub reprezentujących młodych oraz instytucji mających częsty kontakt z młodzieżą (m.in. szkół, klubów sportowych, świetlic profilaktycznych, instytucji kultury, instytucji wyznaniowych);
- włączenie w proces informowania instytucji/organizacji działających na rzecz grup młodych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, m.in. specjalnych ośrodków wychowawczych, specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych, młodzieżowych ośrodków wychowawczych, młodzieżowych ośrodków socjoterapii, poradni psychologiczno-pedagogicznych, centrów rehabilitacji osób z niepełnosprawnością, ośrodków terapeutycznych;
- docieranie do młodych za pośrednictwem idolów/autorytetów osób młodych, osób cieszących się wśród młodych popularnością (bloggerów, vlogerów, YouTuberów), liderów subkultur lokalnych;
- angażowanie liderów młodzieżowych, peer-mentorów, ambasadorów zmiany – czyli młodych, którzy sami wyszli z sytuacji NEET i mogą działać jako przykład i kontakt,
- plakaty informacyjne w miejscach gdzie gromadzi się młodzież (szkołach, uczelniach wyższych, klubach sportowych, klubach fitness, siłowniach, pubach, dyskotekach, galeriach handlowych) oraz w miejscach gdzie gromadzą się rodzice młodych osób (urzędach, ośrodkach zdrowia, instytucjach kultury, centrach handlowych);
- plakaty informacyjne w miejscach gdzie gromadzi się młodzież (szkołach, uczelniach wyższych, klubach sportowych, klubach fitness, siłowniach, pubach, dyskotekach, galeriach handlowych) oraz w miejscach gdzie gromadzą się rodzice młodych osób (urzędach, ośrodkach zdrowia, instytucjach kultury, centrach handlowych);
- zwiększenie aktywności w zakresie działań promocyjnych, większe środki na organizację spotkań i wydarzeń, które promowałyby działalność urzędów pracy i poszerzenie świadomości osób młodych w zakresie narzędzi i form pomocy jakie oferują urzędy pracy;
- gadżety promocyjne, atrakcyjne dla młodych (np. odbłaski, notesy, długopisy, power banki) – wymuszają na młodych „regułę wzajemności”;
- informacje, audycje w młodzieżowych stacjach radiowych;

	– reklamy telewizyjne; – przekazywanie informacji, organizacja stoisk informacyjnych, rozdawanie ulotek w galeriach handlowych, podczas koncertów, wydarzeń sportowych, kulturalnych, świąt i targów lokalnych;
Sposób sformułowania komunikatu	– przekaz oparty o język korzyści – pokazanie młodej osobie bezpośrednich korzyści w krótkiej perspektywie (ukończenie szkolenia, możliwość odbycia stażu, wsparcie finansowe – zwrot kosztów dojazdów, stypendium szkoleniowe, stypendium stażowe, środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej) oraz długiej perspektywie (np. możliwość zatrudnienia w branży oferującej wysokie wynagrodzenie po ukończeniu specjalistycznego kursu w projekcie); – informacja prosta, nie skomplikowana dla młodego odbiorcy; – komunikat w języku atrakcyjnym i zrozumiałym dla szerokiego grona młodych osób; – treść informacji dopasowana do profilu odbiorców, tj. do konkretnej grupy młodych; – komunikat angażujący młodych, szczególnie w odniesieniu do informacji umieszczanych na portalach społecznościowych;
Rekrutacja uczestników	– rekrutacja uczestników do projektów powinna być połączona ze wstępną diagnozą indywidualnej sytuacji młodego człowieka, co pozwoli na bardziej efektywną pracę z uczestnikiem na etapie tworzenia IPD i indywidualnej ścieżki wsparcia aktywizacyjnego; – mając na uwadze znaczącą mobilność osób młodych i skłonność do zmiany decyzji, zasadne jest by rekrutacja miała charakter ciągły lub decyzja o przyjęciu danej osoby do projektu następowała w możliwie krótkim czasie po rozpoczęciu rekrutacji; – informacje o projektach, możliwości wsparcia, formularze rekrutacyjne i inne kluczowe dokumenty powinny być formułowane w sposób zrozumiały dla potencjalnych uczestników; – informacja dla potencjalnych uczestników powinna akcentować osobie młodej realne korzyści z zaangażowania w zmianę sytuacji zawodowej, dostarczać informacji o realnych ramach czasowych udziału w projekcie;

Źródło: Opracowanie własne na podstawie dostępnej literatury przedmiotu oraz badania ankietowego wśród urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy

Jako przykład „dobrej praktyki” można podać ideę one stop shop, gdzie w jednym miejscu osoby młode mają wsparcie z różnych dziedzin. W Małopolsce jednym z takich przykładów był projekt Express Praca Punkt Aktywizacji i Treningu. Express Praca został utworzony ze środków rezerwy Funduszu Pracy w ramach projektu pilotażowego „Ekspres praca”, realizowanego przez Urząd Pracy Powiatu Krakowskiego. W punkcie można było skorzystać z następujących usług:

1. Nienadzorowane stanowisko z dostępem do Internetu - dla wszystkich odwiedzających dyżury specjalistów ds. prawa pracy, Punkt, umożliwiające m.in.

napisanie dokumentów aplikacyjnych, rejestrację internetową w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy itp.

2. Usługi pośrednictwa pracy:

- a) wsparcie doradcy ds. zatrudnienia – osób fizycznych w poszukiwaniu pracy lub pracodawców w znalezieniu kandydatów do pracy,
- b) wsparcie doradcy ds. młodych – opracowanie Indywidualnych Planerów Kariery (usługa UPPK),
- c) aktywne pośrednictwo pracy – dostęp do ofert pracy,
- d) funkcjonowanie Banku CV,
- e) organizowanie Targów i Giełd pracy;
- f) formularz Kontaktowy dla uczestników zajęć, spotkań i warsztatów,
- g) funkcjonowanie powiatowo-miejskiej wymiany ofert prac

3. Usługi poradnictwa zawodowego

- a) możliwość uczestnictwa w zajęciach zgodnie z harmonogram zajęć i spotkań
- b) organizacja warsztatów tematycznych
- c) indywidualne poradnictwo zawodowe
- d) dostęp do testów określających predyspozycje zawodowe w tym testu „My Personality Skills”
- e) Indywidualne konsultacje doradcze

4. Usługi w ramach Klubu Informacyjnego jako interdyscyplinarne wsparcie specjalistów z wielu dziedzin

- a) dyżury psychologów,
- b) dyżury terapeutów,
- c) dyżury ekspertów ds. edukacji,
- d) dyżury ekspertów ds. prawa i ekonomii,
- e) dyżury specjalistów ds. ochrony danych osobowych,
- f) dyżury specjalistów ds. Pomocy Społecznej,
- g) dyżury specjalistów ds. rejestracji,
- h) dyżury specjalistów ds. zatrudniania cudzoziemców,
- i) dyżury specjalistów ds. rejestracji,
- j) dyżury specjalistów ds. zatrudniania cudzoziemców,
- k) spotkania z przedstawicielami różnych instytucji: ZUS, Straż Graniczna, Urząd Skarbowy.

14. Metody prognozowania preferencji zawodowych i zapotrzebowania na umiejętności osób młodych na rynku pracy

Bezrobocie w środowisku ludzi młodych jest jednym z najistotniejszych problemów, z jakimi muszą się oni zmierzyć w momencie przechodzenia ze świata edukacji do świata pracy. Problem ten, mimo stale powiększającej się liczby absolwentów legitymujących się posiadanym dyplomem akademickim, ciągle rośnie. W pewnym sensie jest to skutek braku dobrej prognozy dotyczącej rynku pracy i związanego z tym niedostosowania oferty edukacyjnej do rzeczywistych, bieżących i przyszłych potrzeb rynku pracy.⁹¹

Systemy monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na kwalifikacje mają fundamentalne znaczenie dla zapobiegania rozbieżnościom pomiędzy szeroko rozumianymi, mniej lub bardziej udokumentowanymi, umiejętnościami pracowników a realnymi potrzebami rynku pracy w tym zakresie. Każde państwo, opierając się na własnym doświadczeniu, wypracowuje swój system, którego nadzorem i koordynacją zajmują się różne organy – od ministerstw po specjalnie utworzone instytucje.

Szacowaniem zapotrzebowania na przyszłe miejsca pracy w przedsiębiorstwach zajmuje się Główny Urząd Statystyczny. Każdego roku wydaje on publikację przygotowaną na podstawie wyników badania popytu na pracę. Badanie jest prowadzone raz na kwartał na próbie reprezentatywnej i obejmuje krajowe podmioty gospodarcze zatrudniające jedną lub więcej osób. Informacje pozyskiwane w ten sposób od przedsiębiorstw obejmują: liczbę pracowników, wolne miejsca pracy według zawodów, dane na temat nowo utworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy według cech charakteryzujących zakłady pracy: rozmieszczenia przestrzennego, sektorów własności, rodzajów działalności i wielkości jednostek.

Ważnym mechanizmem prognostycznym jest Barometr Zawodów – jednoroczna prognoza sytuacji w zawodach prowadzona przez Wojewódzkie Urzędy Pracy. Barometr pokazuje zapotrzebowanie na zawody w każdym powiecie i województwie. Barometr dzieli zawody na trzy grupy: deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe. W pierwszej znajdują się zawody, w których stosunkowo łatwo uzyskać zatrudnienie w nadchodzącym roku ze względu na wysoki popyt ze strony pracodawców oraz niską podaż siły roboczej mającej odpowiednie kwalifikacje i chętniej do podjęcia zatrudnienia. Do zawodów zrównoważonych zalicza się takie, w przypadku których liczba wolnych miejsc pracy będzie zbliżona do liczby osób zainteresowanych i zdolnych do podjęcia zatrudnienia (podaż i popyt się równoważą). Z

⁹¹ „Sytuacja ludzi młodych na współczesnym rynku pracy”, Czesław Plewka, 2015.

kolei zawody nadwyżkowe to te, w których znalezienie pracy może być trudniejsze ze względu na niski popyt po stronie pracodawców oraz wielu kandydatów chętnych do podjęcia zatrudnienia i spełniających wymagania.

Informacje o zawodach deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w Polsce są udostępniane na stronie internetowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Wyniki monitoringu przeprowadzonego w województwach i powiatach można przeglądać na stronach regionalnych i lokalnych urzędów pracy.

Dodatkowym źródłem informacji o zapotrzebowaniu pracodawców oraz wymaganiach dotyczących kwalifikacji i umiejętności są badania prowadzone np. przez Instytut Badań Edukacyjnych, Manpower czy Randstad. Środki Unii Europejskiej umożliwiły sfinansowanie projektu „System prognozowania polskiego rynku pracy” realizowanego w Instytucie Badań Strukturalnych. Jego celem jest wdrożenie nowatorskiej metody prognozowania takich wskaźników, jak popyt na pracę, podaż pracy czy luka popytowo-podażowa oraz opracowanie narzędzia służącego do wyznaczania szczegółowych prognoz dla rynku pracy do 2050 r.

Ponadto minister właściwy ds. edukacji ogłasza prognozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym rynku pracy i rynkach wojewódzkich. W dokumentach znajdują się wykazy zawodów szkolnictwa branżowego, które w danym czasie mają duże lub umiarkowane znaczenie dla rozwoju państwa. Publikowane jest również prognozowane zapotrzebowanie na pracowników na krajowym lub lokalnym rynku pracy. Na tej podstawie możliwe jest kształtowanie oferty szkolnictwa branżowego zgodnie z potrzebami krajowego lub wojewódzkiego rynku pracy.

Wyniki badań dotyczących kapitału ludzkiego w Polsce (np. Diagnoza Społeczna, „Analiza kwalifikacji i kompetencji kluczowych dla zwiększenia szans absolwentów na rynku pracy”) wskazują na konieczność rozwoju umiejętności, które przyczynią się do realizacji rządowej Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.). Są to:

- Umiejętności przekrojowe – umożliwiają one odgrywanie ról lub pełnienie funkcji społecznych i zawodowych w różnych kontekstach, niezależnie od sektora, branży lub zawodu, oraz są wykorzystywane w różnych sytuacjach (np. umiejętności językowe, komunikacyjne lub przedsiębiorczość);
- Umiejętności cyfrowe – są niezbędne do funkcjonowania we współczesnym świecie, niezależnie od wieku i sprawności fizycznej; pozwalają zrozumieć i ocenić wiarygodność treści cyfrowych, wykorzystywać je w życiu codziennym, a w

perspektywie rynkowej przyczyniają się do wzrostu popytu na e-usługi świadczone przez podmioty publiczne i biznesowe;

- Umiejętności zawodowe – brak wykwalifikowanego personelu może uniemożliwić lub utrudnić rozwój gospodarczy przedstawiony w strategii.

Wnioski wynikające z badań przeprowadzonych wśród pracodawców wskazują, że w Polsce istnieje luka pomiędzy umiejętnościami pracowników, a potrzebami gospodarki i rynku pracy. Szkoły nie kształcą na poziomie oczekiwanym przez pracodawców, a treści programowe nie nadążają za ich zapotrzebowaniem. Ponadto oferta przekwalifikowania dorosłych (w tym osób o najniższym poziomie podstawowych umiejętności) nie jest wystarczająco atrakcyjna.

Badanie „Osoby młode na rynku pracy – 2016” przeprowadzone przez Główny Urząd Statystyczny dotyczyło sytuacji młodych ludzi na rynku pracy. Wyniki pokazują, że stopień wykorzystania wykształcenia w miejscu pracy zależy od grupy zawodowej. Podczas gdy ponad 70% specjalistów wskazało, że ich wykształcenie jest bardzo przydatne w pracy zawodowej, pozostałe grupy uzyskały znacznie gorsze wyniki.

Jednym z przedsięwzięć Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP) sfinansowanym ze środków europejskich w 2016 r. jest Baza Usług Rozwojowych – internetowa wyszukiwarka usług szkoleniowych. Pomaga ona łączyć firmy szkoleniowe z osobami chcącymi rozwijać kompetencje i kwalifikacje. Na szkolenia oferowane w Bazie pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw oraz osoby prywatne zatrudnione w wybranych województwach mogą otrzymać nawet 80% dofinansowania ze środków europejskich.

W 2019 r. rząd przyjął Program Rozwoju Talentów Informatycznych na lata 2019–2029. W ten sposób Ministerstwo Cyfryzacji włączyło się w rozwój zaawansowanych kompetencji cyfrowych u młodych ludzi oraz w szkolenie specjalistów mających takie poszukiwane na rynku pracy umiejętności. Przez 10 lat wsparciem zostanie objętych 10 tys. uczniów i studentów oraz 1,5 tys. nauczycieli. Na realizację programu przeznaczono 82,8 mln zł z budżetu państwa.

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia przewidywał wiele inicjatyw mających na celu poprawę prognoz zawodowych poprzez podnoszenie jakości edukacji, szkoleń, stwarzanie możliwości rozwoju zawodowego. Tym celom sprzyjać miały następujące instrumenty:

- model analizy popytu na zawody – służący przewidywaniu trendów w zatrudnieniu, kierunków kształcenia zawodowego oraz zapotrzebowania na usługi rozwojowe, kwalifikacje i umiejętności na użytek: administracji publicznej, placówek edukacyjno-szkoleniowych, pracodawców, pracowników oraz absolwentów,
- Bilans Kapitału Ludzkiego – program badawczy pogłębiający wiedzę o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych w poszczególnych sektorach gospodarki,
- utrzymanie i rozwój programowych i sektorowych rad ds. kompetencji – zapewniających stały dopływ informacji o potrzebach kwalifikacyjno-zawodowych w poszczególnych sektorach gospodarki.

Do innowacyjnych metod prognozowania preferencji zawodowych i zapotrzebowania na umiejętności stosowanych na świecie⁹² zaliczyć można:

1. Analizy zapotrzebowania na kwalifikacje i analizy popytu na pracę

a) Skills for Jobs

Wskaźnik stworzony przed Organizację Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD). Pokazuje kierunki i intensywność zapotrzebowania na umiejętności i wiedzę na poziomie ponadnarodowym i na rynkach pracy poszczególnych krajów biorących udział w kolejnych edycjach badania. Budowany jest na podstawie estymacji deficytu zawodów i zapotrzebowania na umiejętności, określanych przez *wskaźnik Deficytu Zawodów* oraz *wskaźnik Zapotrzebowania na Umiejętności*.

W badaniu przyjęto, że zawody stanowią zbiór zadań możliwych do realizacji, gdy pracownik posiada cechy określone poprzez trzy komponenty składowe: umiejętności (skills), wiedza (knowledge) i predyspozycje (abilities).

b) Europejski Wskaźnik Umiejętności

Przygotowany przez Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego (European Centre for the Development of Vocational Training, CEDEFOP).

Mierzy poziom efektywności i wydajności systemów zdobywania kwalifikacji i umiejętności. W ramach wskaźnika przyjęto kryteria określające system zdobywania kwalifikacji i umiejętności w danym kraju: formalna i nieformalna edukacja na wszystkich możliwych poziomach, od wykształcenia podstawowego do wyższego, a także kursy i szkolenia zawodowe.

⁹² „Metody i sposoby monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje”, PARP.

Europejski Indeks Umiejętności składa się z trzech filarów, które agregują 15 pojedynczych wskaźników w jeden miernik:

- Filar: Aktywizacja Umiejętności (mierzona jest aktywizacja zawodowa, która mówi o przejściu jednostki z systemu edukacji do pracy, a więc do momentu rozpoczęcia kariery zawodowej,
- Filar: Rozwój Umiejętności (mierzone są efekty działania systemu edukacji formalnej i nieformalnej, tj. zdobyte i rozwinięte kwalifikacje oraz umiejętności osób uczących się),
- Filar: Dopasowanie Umiejętności (określa stopień skutecznego wykorzystania umiejętności oraz stopień ich dopasowania na rynku pracy, tj. mierzy się liczbę miejsc pracy, w których zauważalne jest niedopasowanie (przekwalifikowanie pracowników, niewystarczające kwalifikacje pracowników), niepełne wykorzystanie umiejętności na rynku pracy, a także bezrobocie)

c) Indeks gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego

Indeks służy do oceny postępów w realizacji celów gospodarki cyfrowej w Unii Europejskiej oraz monitorowania stanu zaawansowania cyfrowego w poszczególnych państwach członkowskich. Komisja Europejska analizuje 34 wskaźniki w 5 głównych kategoriach, a wyniki publikuje w formie raportów dotyczących każdej kategorii w perspektywie całej Unii oraz poszczególnych krajów członkowskich. Do analizowanych kategorii należą:

- Łączność – ramach której analizowany jest stan infrastruktury szerokopasmowego Internetu i jego jakość;
- Kapitał ludzki – mierzy umiejętności potrzebne do korzystania z możliwości oferowanych przez technologię cyfrową. Klasyfikuje się poziom zaawansowania korzystania z narzędzi cyfrowych przez społeczeństwo,
- Korzystanie z usług internetowych,
- Wykorzystanie technologii cyfrowych – badany jest poziom cyfryzacji firm i handlu elektronicznego (e-commerce),
- Cyfrowe usługi publiczne - badany jest poziom cyfryzacji usług publicznych, w szczególności e-administracji i e-zdrowia.

d) Panorama Umiejętności

Interaktywna platforma online, na której można znaleźć dane i informacje na temat potrzeb w zakresie umiejętności w zawodach i sektorach w państwach członkowskich UE. Jest to inicjatywa Komisji Europejskiej mająca na celu:

- poprawę zdolności UE do oceny i przewidywania potrzeb w zakresie umiejętności,
- pomoc systemom edukacji i szkoleń w odpowiednim reagowaniu na potrzeby rynku pracy
- lepsze dopasowanie podaży i popytu w zakresie umiejętności i popyt.

e) Working Futures

Jest to narzędzie do monitorowania zmian na brytyjskim rynku pracy. Badanie stanowi analizę zastanych danych statystycznych, na podstawie których prognozowane są trendy na brytyjskim rynku pracy. Pozwala na ocenę perspektyw zatrudnienia według branży, zawodu, poziomu kwalifikacji, płci i statusu zatrudnienia oraz daje odpowiedź na pytanie, w jakich sektorach w przyszłości będą powstawać nowe miejsca pracy. Analizy przygotowywane są w układzie sektorowym i regionalnym. Prognozy opierają się na estymacji regionalnych i sektorowych makroekonomicznych danych w połączeniu z tzw. odtworzeniowym popytem na pracę, strukturą zawodową oraz modulem kwalifikacji.

2. Analizy na podstawie danych administracyjnych/statystycznych

a) Badanie Siły Roboczej w Unii Europejskiej

Badanie jest najobszerniejszym europejskim badaniem statystycznym dotyczącym rynku pracy. Dodatkowo, następuje monitorowanie dwóch wskaźników w ramach pomiaru niedopasowania umiejętności:

- Wertykalne niedopasowanie umiejętności – nadmierne kwalifikacje - wskaźnik ten ma na celu kalkulację, ile osób o wysokich umiejętnościach (tj. takich, które ukończyły studia wyższe na podstawie klasyfikacji ISCED) jest zatrudnionych w zawodach (opartych na klasyfikacji ISCO), które nie wymagają szkolnictwa wyższego
- Horyzontalne niedopasowanie kwalifikacji – niedopasowanie do pracy ze względu na poziom wykształcenia – wskaźnik ma pomóc określić, ilu

zatrudnionych pracuje w zawodach, które nie odpowiadają ich
wykształceniu.

b) Europejskie Obserwatorium Pracy

Obserwatorium śledzi zmiany w strukturze zatrudnienia w poszczególnych krajach członkowskich UE-28 oraz na poziomie całej Unii Europejskiej. Narzędzie opiera się głównie na analizie danych z Badań Siły Roboczej. Podstawową jednostką metodologiczną są zawody przyporządkowane do określonego sektora np. pracownik obsługi klienta w sektorze detalicznym lub pracownik służby zdrowia (lekarz) w sektorze ochrony zdrowia. Kluczową innowacją takiego podejścia jest obserwowanie zmian zatrudnienia na poziomie zawodu, a nie pracowników (np. ich wieku, czy płci). Dzięki takiej klasyfikacji możemy również zaobserwować, jak zmienia się zapotrzebowanie na kwalifikacje i umiejętności w poszczególnych zawodach oraz jakie zadania są wykonywane w poszczególnych zawodach.

c) Monitor Rynku Pracy

Monitor gromadzi dane administracyjne dotyczące rozwoju niemieckiego rynku pracy na potrzeby analizy regionalnych struktur zatrudnienia. Pomaga oceniać szanse i zagrożenia na tym rynku, w tym niedopasowanie i niedobory kwalifikacji i umiejętności.

Narzędzie monitorujące zawiera dane dotyczące zawodów, sektorów, rynku pracy i demografii w podziale regionalnym, m.in. wskaźnik zatrudnienia i bezrobocia, formy zatrudnienia, poziomy kwalifikacji pracowników i dane dotyczące szkoleń.

3. Analiza ogłoszeń o pracę/wakatów

a) Skills-OVATE: Narzędzie online do analizy wakatów w Europie

Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego utworzyło narzędzie monitorujące ogłoszenia o pracę, w celu badania potencjału internetowych ogłoszeń o pracę. System ma za zadanie zgromadzić, przeanalizować i pogrupować uzyskane dane ofert pracy zawieszanych na portalach internetowych. w celu utworzenia bazy danych służących do dalszych analiz.

4. Badania ankietowe pracodawców i pracowników

a) Europejskie badanie warunków pracy

Europejskie badanie warunków pracy to badanie przygotowane i opracowane przez Europejską Fundację na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy. Jest najdłużej trwającym badaniem europejskiego rynku pracy. Długoterminowa obserwacja warunków oraz jakości pracy i zatrudnienia umożliwia przewidywanie trendów dotyczących warunków pracy w Europie.

Obszary badawcze obejmują status zatrudnienia, ustalenia dotyczące czasu pracy, organizację pracy, naukę i szkolenie, czynniki ryzyka fizycznego i psychospołecznego, zdrowie i bezpieczeństwo, uczestnictwo pracowników, równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, zarobki i bezpieczeństwo finansowe, a także pracę i zdrowie.

b) Europejskie badanie umiejętności i zawodów

Badanie przygotowane i opracowane przez Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego było jednym z pierwszych badań dotyczących niedopasowania kwalifikacji i umiejętności pracowników w państwach członkowskich UE-28. Badanie ocenia niedopasowanie umiejętności w perspektywie czasowej, biorąc pod uwagę zmiany w posiadanych przez pracowników umiejętnościach i wykonywanych przez nich zadań oraz zmieniające się zapotrzebowanie na umiejętności i zadania powierzane pracownikom na poszczególnych stanowiskach pracy. Zgromadzone dane na temat potrzeb edukacyjnych i zapotrzebowania na umiejętności w różnych zawodach pozwoliły na ocenę, w jakim stopniu umiejętności podstawowe, cyfrowe i inne są cenione na rynku pracy. Głównym celem badania było dostarczenie decydentom i partnerom społecznym wiedzy umożliwiającej przeciwdziałanie niedopasowaniu umiejętności na europejskich rynkach pracy.

c) The BIBB-IAB Qualification and Occupational Field Projection

Celem badania panelowego jest zapewnienie długoterminowej prognozy popytu i podaży na niemieckim rynku pracy z podziałem na kwalifikacje i zawody.

Badanie dostarcza dane empiryczne na temat obecnych i przyszłych trendów na niemieckim rynku pracy. Dzięki identyfikacji przyszłych wyzwań możliwe jest wprowadzanie zmian w krajowych i międzynarodowych systemach zawodowych oraz opracowanie nowych ram zarówno początkowego, jak i ustawicznego kształcenia i szkolenia zawodowego.

Innowacją ostatniej edycji badania jest obliczanie wskaźników odzwierciedlających sytuację wykwalifikowanych pracowników w

poszczególnych zawodach. Duży nacisk kładzie się na elastyczność zawodową, która odzwierciedla stopień, w jakim pracownicy przygotowani do wykonywania jednego zawodu znajdują zatrudnienie w innym.

d) The Occupational Information Network, O*NET4

Program stanowi główne źródło informacji na temat klasyfikacji zawodów na amerykańskim rynku pracy. Dane poszerzone są o informacje na temat umiejętności i kwalifikacji pracowników, a także warunków i wymagań w poszczególnych zawodach. Całość ma za zadanie pomóc wszystkim zainteresowanym – studentom, osobom poszukującym pracy, firmom i specjalistom ds. rozwoju siły roboczej – poruszać się sprawniej na zmieniającym się rynku pracy, a więc dopasować kadrę pracowniczą do poszczególnych zawodów i pomóc decydentom politycznym w dokładniejszym oszacowaniu przyszłych potrzeb w zakresie umiejętności.

5. Badania forecastowe i delfickie (eksperckie)

a) Prognozy podażowo-popytowe utworzone przez CEDEFOP

Prognozy podażowo-popytowe umiejętności, przygotowywane dla poszczególnych krajów członkowskich i zbiorczo dla całej Unii Europejskiej, mają za zadanie wskazać trendy w zatrudnieniu według sektorów działalności gospodarczej i grup zawodowych oraz poziomu wykształcenia ludności ogółem i pracujących.

Prognozy podażowo-popytowe umiejętności CEDEFOP stanowią jeden z kluczowych elementów Panoramy Umiejętności, inicjatywy przewodniej „Programu na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia” w ramach Strategii Europa 2020.

Raporty krajowe dotyczące prognozy umiejętności opisują kluczowe trendy w zakresie miejsc pracy i umiejętności dla każdego państwa członkowskiego UE-28 do 2030 r. Raporty krajowe mają zawierać zwięzłe spojrzenie na trendy w zatrudnieniu według sektorów, grup zawodowych i poziomów wykształcenia, a także zmiany w wieku produkcyjnym populacji według wieku i płci.

W zakresie innowacyjnych metod prognozowania preferencji zawodowych i zapotrzebowania na umiejętności osób młodych na rynku pracy szczególne znaczenie ma realizowany projekt pt. „System Prognozowania Polskiego Rynku Pracy”.

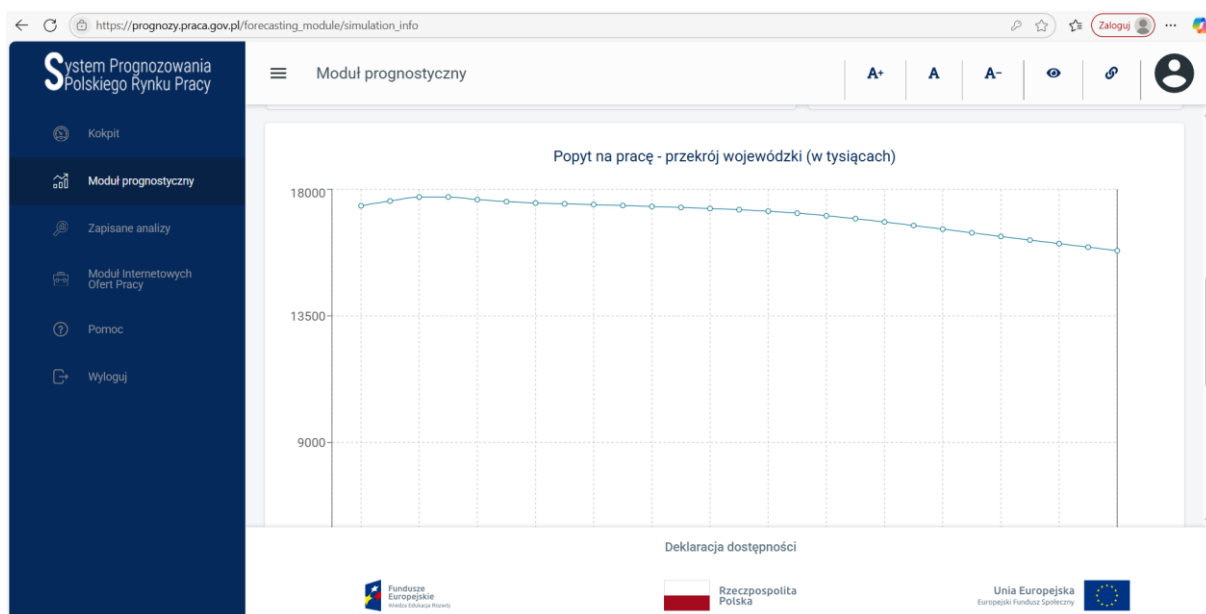
Projekt mający na celu wypracowanie i wdrożenie nowatorskiej metody prognozowania popytu na pracę, podaży pracy i luki popytowo-podażowej oraz opracowanie nowego narzędzia służącego do wyznaczania szczegółowych prognoz dla rynku pracy w horyzoncie 2050 r.

Projekt, realizowany przez konsorcjum: Instytut Badań Strukturalnych, Uniwersytet Łódzki oraz Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, finansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Realizacja projektu rozpoczęła się w lutym 2018 r. i potrwała do listopada 2020 r.

Głównymi beneficjentami programu mają być przedstawiciele Publicznych Służb Zatrudnienia i innych instytucji polskiego rynku pracy, które mają za zadanie zmniejszanie bezrobocia, rozwój zasobów ludzkich, wspieranie powstawania miejsc pracy wysokiej jakości i zwiększenie mobilności na rynku pracy. Uzyskane dzięki nowemu narzędziu informacje miały pozwolić tym instytucjom odpowiednio reagować na zmiany zachodzące na rynku pracy, w tym organizować szkolenia adekwatne do potrzeb. Funkcjonalności narzędzia dają możliwość instytucjom rynku pracy uzyskanie pełniejszych niż dotychczas informacji i danych, co powinno przyczynić się do zwiększenia efektywności i trafności podejmowanych przez nie działań.

Opracowane narzędzie ma wspierać publiczne służby zatrudnienia w planowaniu efektywnych i trafnych działań. Jego zaletą jest przede wszystkim rozdzielenie prognozowanie zarówno podaży, jak i popytu na pracę. Prognozy podaży wykorzystują m.in. dane demograficzne, indywidualne dane BAEL, model decyzji edukacyjnych oraz model aktywności zawodowej. Z kolei popyt na pracę bazuje m.in. na założeniach wzrostu produktywności oraz zmian w strukturze gospodarki. System pozwala określić, w jakich zawodach i województwach będzie występować niedobór pracowników (luka popytowo-podażowa), co jest istotną wskazówką np. dla kształtowania polityk edukacyjnych oraz polityk wsparcia zatrudnienia. Korzystający z aplikacji prognostycznej mogą też wprowadzać własne założenia dotyczące kluczowych zmiennych makroekonomicznych i demograficznych. Dzięki połączeniu aplikacji internetowej z aplikacją obliczeniową, możliwe jest natychmiastowe wygenerowanie nowego zestawu prognoz odpowiadającemu własnym założeniom użytkownika.

Dostęp do narzędzia umieszczonego na stronie prognozy praca.gov.pl możliwy jest po zalogowaniu.



Aby ułatwić wszystkim zainteresowanym pełne wykorzystanie wszystkich funkcji wdrożonego narzędzia, w 2022 r. zorganizowano 12 szkoleń on-line i 4 warsztaty stacjonarne m.in. dla pracowników 16 Wojewódzkich Urzędów Pracy, 323 Powiatowych Urzędów Pracy oraz dla Ministerstw: Rodziny i Polityki Społecznej oraz Rozwoju i Technologii. W szkoleniach uczestniczyło łącznie ponad 597 osób, w tym także pracownicy Ochotniczych Hufców Pracy i przedstawiciele kilku polskich uczelni.

15. Ocena projektów pilotażowych „Czas na Młodych – punkty doradztwa dla Młodzieży”

Program „Czas na Młodych - punkty doradztwa dla młodzieży” to inicjatywa Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, mająca na celu wsparcie osób młodych w wieku do 30 lat, które poszukują pracy lub są bezrobotne. Jego przedmiotem było utworzenie punktów doradztwa, w których młodzież otrzyma kompleksowe wsparcie w zakresie zawodowym, życiowym oraz psychologicznym.

Celem projektów pilotażowych było wypracowanie i przetestowanie nowych metod wsparcia bezrobotnych i poszukujących pracy osób młodych do 30 roku życia, na zasadzie kompleksowego wsparcia, integrującego wybrane usługi publiczne, zmierzające do stworzenia rozwiązań systemowych.

Podczas pilotażu mogły być przetestowane, przez okres od 12 do 18 miesięcy, możliwe modele takich punktów. Projekty pilotażowe były realizowane przez powiatowe urzędy pracy, samodzielnie lub we współpracy z innymi instytucjami rynku pracy, instytucjami pomocy społecznej oraz innymi partnerami. O dofinansowanie mogły ubiegać się te powiaty, w których udział osób do 30 roku życia wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych wg stanu na koniec 2022 r. przekraczał 23,9% (czyli średnią krajową).

Zakres udzielanego wsparcia i informacji dla osób do 30 roku życia dotyczył następujących obszarów:

- aktywizacji zawodowej i poradnictwa zawodowego;
- udzielania informacji w zakresie możliwych form pomocy społecznej;
- doradztwa psychologicznego;
- doradztwa w zakresie edukacji;
- doradztwa w zakresie zdrowia i profilaktyki zdrowotnej;
- doradztwa w zakresie możliwości mieszkaniowych;
- doradztwa prawnego i ekonomiczno-finansowego.

W wyniku ogłoszonego 14 marca 2023 r. naboru wybrano do dofinansowania i utworzono 76 punktów doradztwa dla młodzieży w różnych miejscowościach w kraju. Powstały one we wszystkich województwach za wyjątkiem województwa dolnośląskiego. Najwięcej, bo aż 14, powstało w województwie wielkopolskim. Znaczna liczba punktów funkcjonuje również w województwie kujawsko-pomorskim (9) oraz podlaskim (7). Stosunkowo niewiele punktów utworzono w województwie opolskim (1) oraz warmińsko-mazurskim (2).

Mapa 10. Punkty wsparcia osób młodych utworzone w ramach Programu „Czas na Młodych”



Źródło: Strona internetowa <https://dlamlodych.praca.gov.pl/>

Na realizację projektów w ramach Programu „Czas na Młodych - punkty doradztwa dla młodzieży” przyznano 72 651 620,30 zł z rezerwy Funduszu Pracy. Z tej kwoty zatwierdzono środki w wysokości 67 018 149,06 zł, tj. 92,2% wartości przyznanej.

Wysokość tych środków potwierdza fakt, że Program miał charakter pilotażowy. Powiatowe urzędy pracy dostają rocznie z Funduszu Pracy różne kwoty, które są zależne od wielu czynników, m.in. liczby bezrobotnych w danym powiecie, realizowanych programów aktywizacji i innych. Wydatki Funduszu Pracy w 2023 r. na finansowanie przez samorządy powiatowe podstawowych form aktywizacji zawodowej wyniosły 2 973 069 631,37 zł. Wobec czego wartość środków Programu „Czas na Młodych” stanowi zaledwie 2,3% wszystkich wydatków Funduszu Pracy przypadających na rok 2023.

Największy wartościowo projekt, tj. o dofinansowaniu 2 305 920,53 zł, dotyczy utworzenia Punktu Wsparcia Młodzieży w Ostrowie Wielkopolskim. Najmniejszy zaś to

nawet jeżeli jedna osoba wsparta w Programie skorzystała z średnio z trzech dostępnych form wsparcia, to wskazywałyoby na to, że Program objął około co 10 bezrobotną osobę młodą.

Jak pokazuje badanie ankietowe przeprowadzone wśród urzędów pracy w większym stopniu ze wsparcia korzystały kobiety (56,7%) niż mężczyźni (43,3%). Dominujący byli również uczestnicy zamieszkujący tereny wiejskie (59,4%) w porównaniu z zamieszkującymi tereny miejskie (40,6%).

Tabela 32. Odsetek uczestników Programu „Czas na Młodych” w podziale na płeć (w %)

Płeć	Odsetek uczestników
Mężczyzna	43,3%
Kobieta	56,7%

Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy

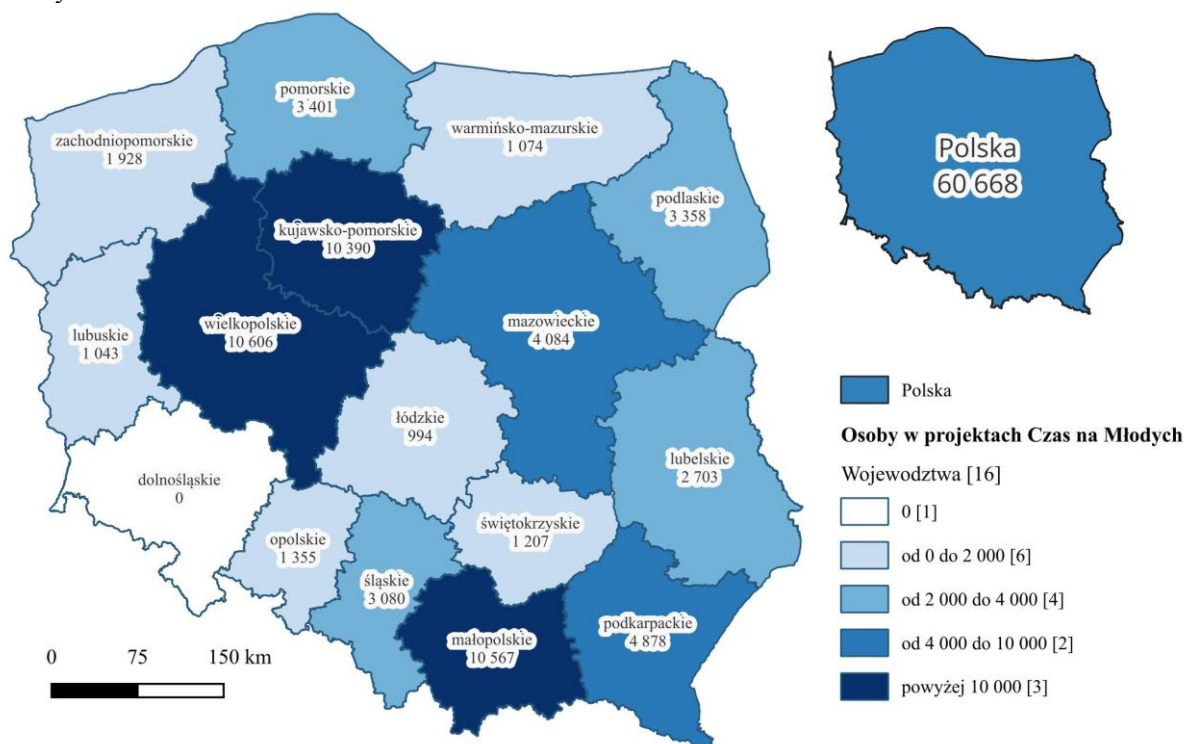
Tabela 33. Odsetek uczestników Programu „Czas na Młodych” w podziale na miejsce zamieszkania (w %)

Miejsce zamieszkania	Odsetek uczestników
Miasto	40,6%
Wieś	59,4%

Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy

Analiza przestrzenna pokazuje, że najwięcej osób objęto w Programie formami wsparcia w trzech województwach: wielkopolskim, małopolskim i kujawsko-pomorskim. Tylko w tych trzech województwach wygenerowano ponad połowę udzielonego wsparcia. Na uwagę szczególnie zwraca województwo małopolskie, do którego trafiło znacznie mniej środków niż do województwa wielkopolskiego czy kujawsko-pomorskiego. Najmniej razy skorzystano z dostępnych form wsparcia w województwie łódzkim.

Mapa 12. Osoby korzystające z dostępnych form wsparcia w ramach Programu „Czas na Młodych”



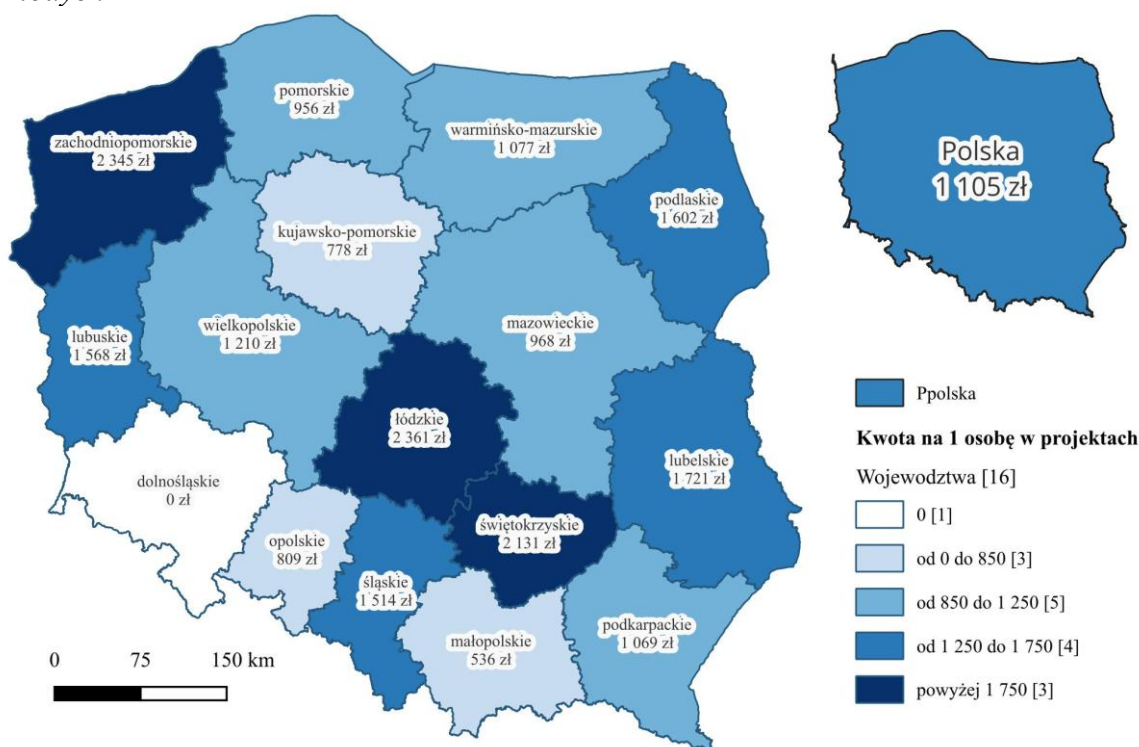
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Zamawiającego

Oczywiście przy powyższej analizie należy mieć na uwadze, że każda z dostępnych form wsparcia charakteryzuje się innym poniesionym kosztem. Wobec czego w przypadku, gdy osoby korzystały głównie z mniej kosztownych form, wówczas możliwe było wygenerowanie większej liczby udzielonych wsparć. Niekoniecznie mogło to przekładać się na efekty w postaci poprawy sytuacji na rynku pracy wspartej osoby młodej.

W ramach Programu średni koszt wsparcia jednej osoby wyniósł 1 105 zł. W ramach różnych działań aktywizacyjnych podejmowanych w Polsce w ostatnich latach, średni koszt aktywizacji jednej osoby różni się w zależności od programu i typu wsparcia, ale można mówić o kwotach w przedziale od kilku do kilkunastu tysięcy złotych. Pokazuje to, że stosowane w Programie „Czas na Młodych - punkty doradztwa dla młodzieży” formy wsparcia nie należały do kosztownych.

Najdroższe formy wsparcia stosowano w województwach łódzkim, zachodniopomorskim i świętokrzyskim. Najtańsze zaś w województwie małopolskim, co wyjaśnia znaczną liczbę udzielonego wsparcia w tym województwie.

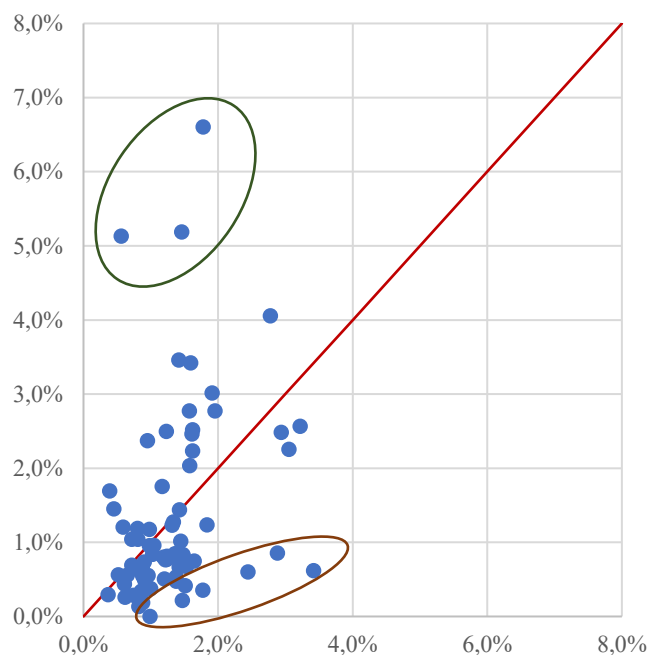
Mapa 13. Średni koszt udzielonego wsparcia dla jednej osoby w ramach Programu „Czas na Młodych”



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Zamawiającego

Na poniższym wykresie przedstawiono rozkład projektów pod względem udziału w łącznej liczbie osób objętych wsparciem (oś Y) oraz udziału w łącznej wartości dofinansowania projektów (oś X).

Wykres 42. Rozkład projektów pod względem liczby osób oraz wartości dofinansowania (w %)

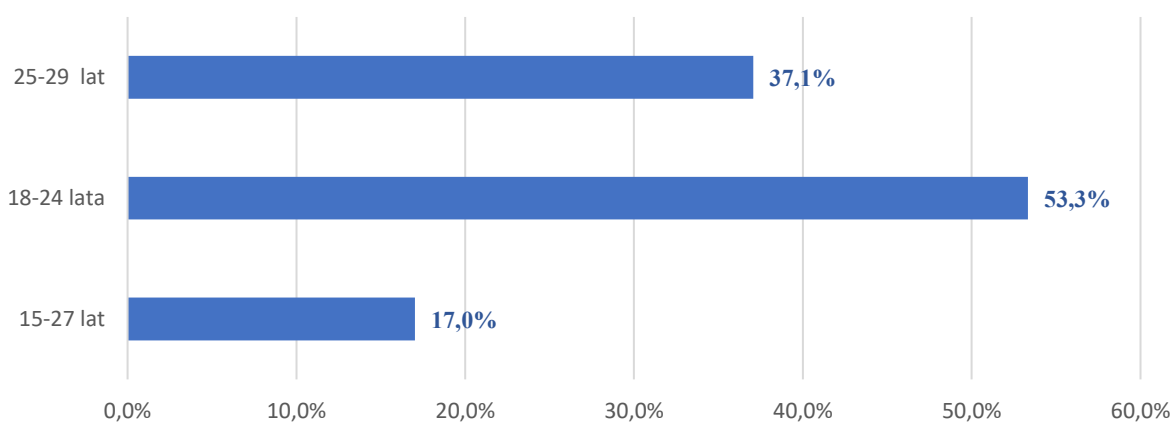


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Zamawiającego

Jak widać zdecydowana większość projektów charakteryzuje się analogicznym stosunkiem liczby osób do wartości dofinansowania. Tylko niewielka liczba projektów posiada istotnie większy udział w liczbie wspartych osób niż wartości dofinansowania (zielony obwód na ww. wykresie) oraz niewielka liczba projektów posiada istotnie większy udział w dofinansowaniu projektów niż liczbie wspartych osób (czerwony obwód na ww. wykresie).

Jak pokazuje badanie ankietowe przeprowadzone wśród urzędów pracy największym stopniu w programie uczestniczyły osoby w wieku 18-24 lata.

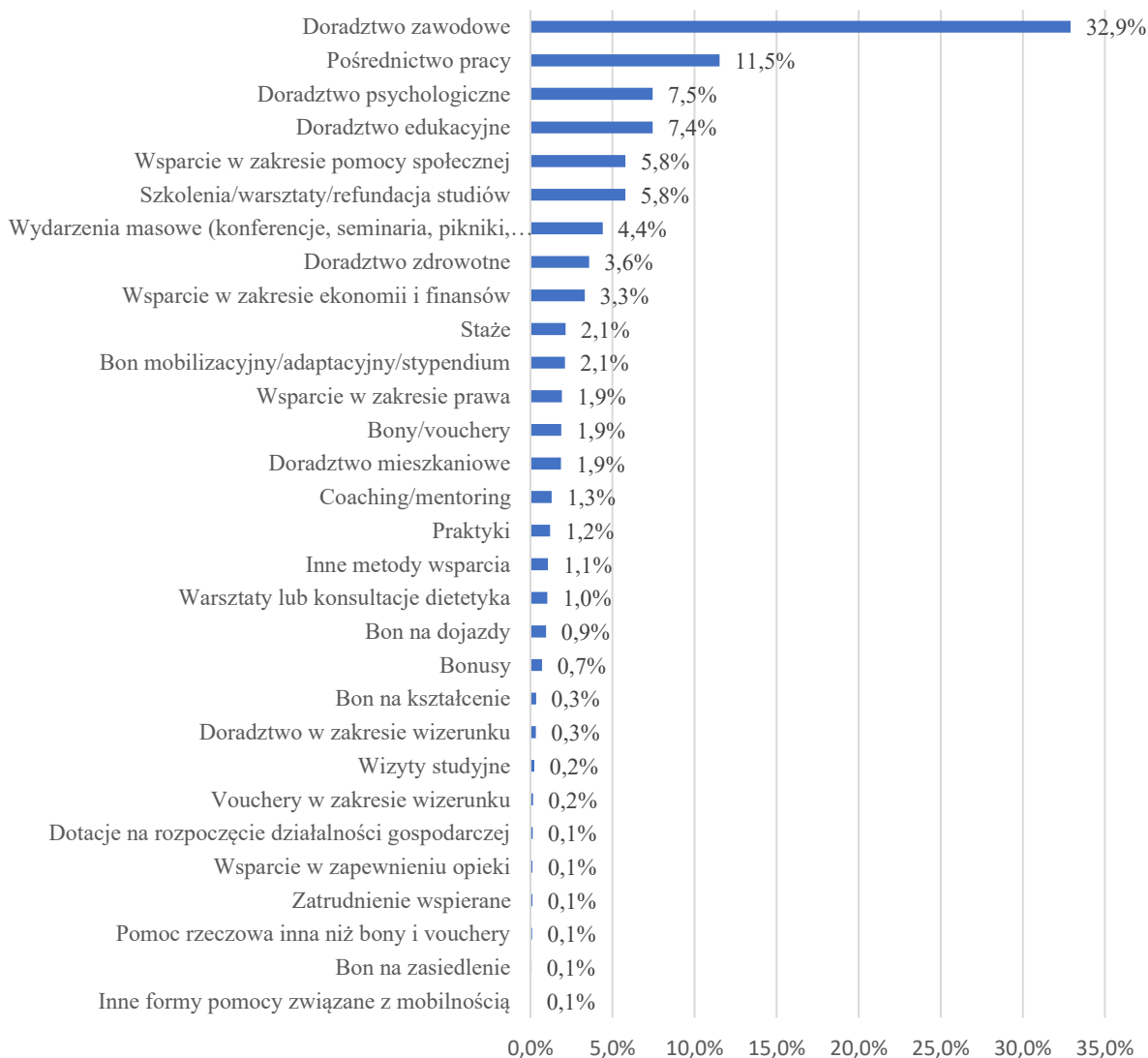
Wykres 43. Odsetek uczestników Programu „Czas na Młodych” w podziale na wiek (w %)



Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy

W ramach dostępnego w Programie zakresu udzielanego wsparcia, powiatowe urzędy pracy stosowały szereg form wsparcia. Osoby młode zdecydowanie najczęściej korzystały z doradztwa zawodowego (ok. 32,9% wszystkich udzielonych form wsparć), pośrednictwa pracy (11,5%), doradztwa psychologicznego (7,5%) oraz doradztwa edukacyjnego (7,4%).

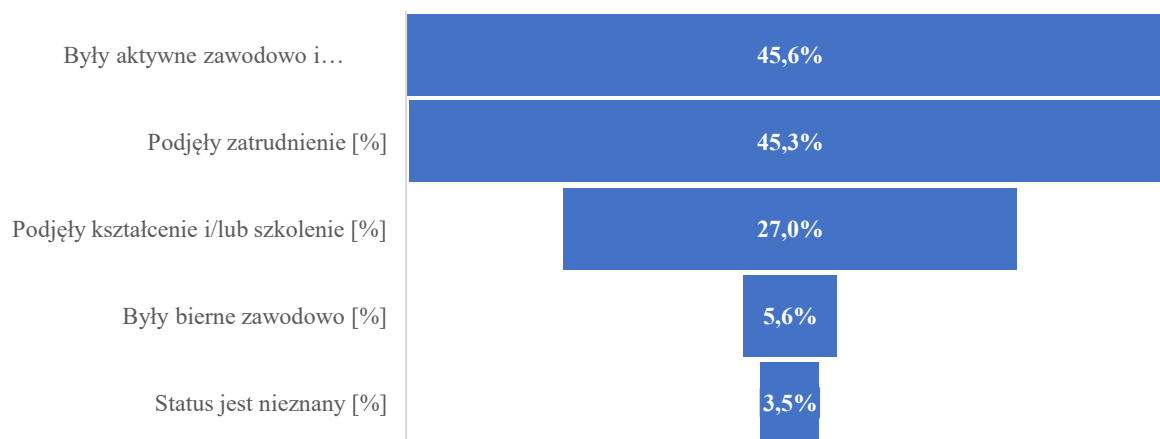
Wykres 44. Odsetek osób korzystających z poszczególnych form wsparcia (w %)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Zamawiającego

Realizacja Programu, pomimo pilotażowego charakteru, przyniosła pozytywne i znaczące efekty. Prawie połowa osób młodych uczestniczących w Programie (45,6%) jest aktywna zawodowo i poszukuje pracy. Zbliżony odsetek uczestników (45,3%) podjęły zatrudnienie. Mniejszy, ale również znaczący, jest odsetek osób młodych uczestniczących w Programie, które to podjęły kształcenie i/lub szkolenie (27%). Niewielki odsetek osób młodych (5,6%) pozostało biernymi zawodowo.

Wykres 45. Efekty Programu „Czas na Młodych” (% uczestników Programu)



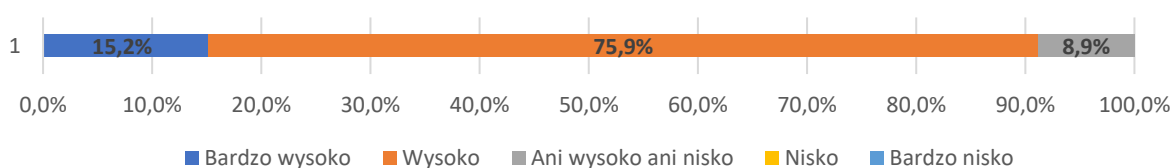
Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy

Na zakończenie przedstawione zostaną wyniki oceny realizacji Programu pilotażowego „Czas na Młodych” pod względem następujących kryteriów oceny:

- 1) Trafność - rozumiana jako stopień adekwatności realizowanego wsparcia w stosunku do potrzeb grupy docelowej obejmowanej wsparciem.

W tym aspekcie przedstawiciele urzędów pracy bardzo wysoko oceniają realizację Programu. Około 91,1% przedstawicieli urzędów pracy przyznało ocenę bardzo wysoką lub wysoką. Żaden z powiatowych urzędów pracy nie ocenił negatywnie trafności założeń Programu „Czas na Młodych”.

Wykres 46. Ocena trafności Programu „Czas na Młodych” (% przyznanych ocen)

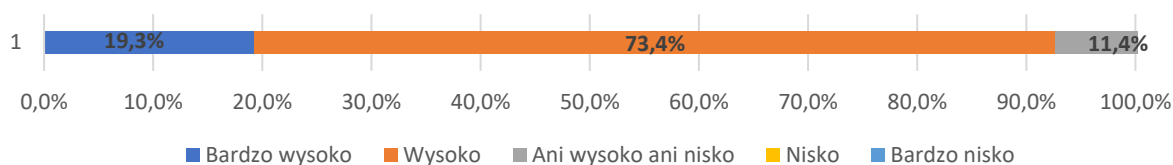


Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy

- 2) Skuteczność – pozwalająca ocenić, czy cele interwencji założone i zdefiniowane na etapie programowania są osiągnięte.

Ocena skuteczności jest jeszcze wyższa od oceny trafności. Około 92,7% przedstawicieli urzędów pracy przyznało ocenę bardzo wysoką lub wysoką. W tym aspekcie również żaden z powiatowych urzędów pracy nie ocenił negatywnie założeń Programu „Czas na Młodych”.

Wykres 47. Ocena skuteczności Programu „Czas na Młodych” (% przyznanych ocen)

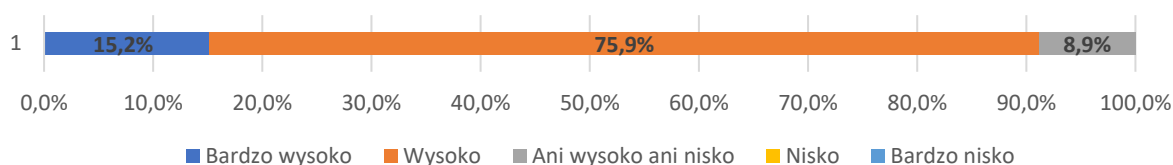


Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy

- 3) Użyteczność – pozwalająca ocenić na ile rzeczywiste efekty projektów są zgodne z rzeczywistymi potrzebami jego odbiorców.

Równie wysokie są oceny użyteczności (88,6% ocen pozytywnych i brak ocen negatywnych).

Wykres 48. Ocena użyteczności Programu „Czas na Młodych” (% przyznanych ocen)

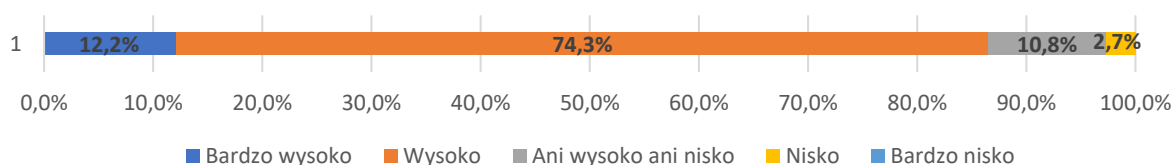


Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy

- 4) Trwałość – pozwalająca ocenić, w jakim zakresie efekty projektu są długotrwałe, co zmieniło się w obszarze interwencji po zakończeniu realizacji projektów

W aspekcie trwałości pojawiły się pierwsze negatywne oceny, jednakże w stopniu znikomym (2,7%). Zdecydowana większość (86,5%) ocenia trwałość Programu „Czas na Młodych” bardzo wysoko lub wysoko.

Wykres 49. Ocena trwałości Programu „Czas na Młodych” (% przyznanych ocen)



Źródło: Wyniki badania ankietowego wśród urzędów pracy

Powyższe wyniki wskazują na wysoką oceną realizacji „Czas na Młodych”, w opinii powiatowych urzędów pracy.

16. Wnioski i rekomendacje

L.p.	Wniosek	Rekomendacja
1.	Młodzi ludzie doznają trudności wchodząc na rynek pracy, ale są świadomi tego, że ich sukces społeczny oraz odpowiedzialność za to, jakie miejsce znajdą na rynku pracy w dużym stopniu zależy od nich samych. Dlatego ważne jest, aby młode pokolenie było świadome, na jakich zasadach działa ten rynek oraz co je czeka w przyszłości, jakie ma możliwości i jakie korzyści może z nich czerpać.	Należy zintensyfikować działania edukacyjne wśród młodych ludzi w zakresie funkcjonowania rynku pracy oraz możliwości poszerzenia własnych umiejętności. Młodzi ludzie, planując przyszłą karierę zawodową powinni także znać sytuację na rynku pracy dotyczącą głównie zapotrzebowania na pracowników posiadających konkretne zawody oraz kwalifikacje. Umożliwi to uczniom oraz absolwentom szkół ponadpodstawowych decyzje obejmujące własną edukację oraz podnoszenie kwalifikacji zawodowych.
2.	Bardzo ważnym elementem poprawy sytuacji młodych na rynku pracy jest promowanie przedsiębiorczości. Wielu młodych dysponuje ogromnym potencjałem, który mogliby wykorzystać do założenia własnej działalności gospodarczej. Bez odpowiedniego wsparcia jest to jednak trudne zadanie. Taka postawa przedsiębiorcza pozwoli młodym aktywnie kształtować swoją zawodową przyszłość.	W kontekście trudnej sytuacji ludzi młodych na rynku pracy bardzo istotne jest popieranie przedsiębiorczości w tej grupie wiekowej, poprzez specjalne usługi i instrumenty wsparcia dla osób chcących założyć własną działalność gospodarczą. Rekomenduje się kontynuację i rozszerzanie programów podobnych do: „Pierwszy biznes – Wsparcie w starcie”. Co więcej, urzędy pracy i instytucje otoczenia biznesu powinny organizować szkolenia z prowadzenia firmy, doradztwa biznesowego, mentoring oraz ułatwiać dostęp np. do przestrzeni coworkingowych czy inkubatorów przedsiębiorczości. Ważne jest także zwrócenie szczególnej uwagi na promowanie postaw przedsiębiorczych wśród młodzieży (np. poprzez projekty uczniowskie czy konkursy na startupy).
3.	Młodzi ludzie szybko się zniechęcają po kilku nieudanych próbach znalezienia pracy. Bierność osób młodych jest niewątpliwie dużym problemem. Dlatego ważne są usługi poradnictwa i doradztwa zawodowego. Mają one zapewnić uczniom wsparcie w zakresie	Rekomenduje się wzmocnienie poradnictwa zawodowego. System doradztwa zawodowego powinien koncentrować się na czterech obszarach: – poznanie siebie, własnych talentów,



L.p.	Wniosek	Rekomendacja
	podejmowania świadomych wyborów edukacyjnych i zawodowych.	– świat zawodów i rynek pracy, – rynek edukacji oraz uczenie się przez całe życie, – planowanie rozwoju i podejmowanie decyzji edukacyjno-zawodowych.
4.	Istotnymi problemami wsparcia osób młodych na rynku pracy jest ich wykluczenie komunikacyjne. Wskazywaną w badaniu grupę osób młodych z terenów wiejskich w trudnej sytuacji na rynku pracy, należy rozpatrywać w połączeniu z grupą osób wykluczonych komunikacyjnie. Samo zamieszkiwanie na terenach wiejskich nie jest równoznaczne z trudną sytuacją na rynku pracy. Natomiast jeżeli są to tereny, z których dojazd do ośrodków miejskich jest znacznie ograniczony, potęgowane są problemy na rynku pracy osób je zamieszkujących. Dostępność transportowa ma kluczowy wpływ na możliwość partycypacji w aktywnościach (w tym zawodowych), co w konsekwencji przekłada się na bezrobocie, ubóstwo oraz zagrożenie wykluczeniem społecznym. Oddalenie od rynku pracy w związku z zamieszkiwaniem terenów wiejskich jest często wskazywanym problemem ludzi młodych.	Aby wyeliminować logistyczne i praktyczne bariery stojące na drodze do zatrudniania młodzieży, konieczne jest wprowadzanie dotacji na mobilność przestrzenną oraz inne środki dla młodych osób o szczególnych potrzebach lub pochodzących ze środowisk defaworyzowanych takie jak np. bon na zasiedlenie przy podjęciu pracy poza miejscem zamieszkania, dopłaty do kosztów dojazdu na staż/pracę, finansowanie prawa jazdy czy zakupu biletu miesięcznego.
5.	Często wskazywane są problemy natury psychicznej osób młodych. Wielu z nich potrzebuje pomocy psychologa, ale duża część nie chce z niej skorzystać. W tym kontekście ważne są poradnie psychologiczno-pedagogiczne dla młodzieży szkolnej.	Należy zapewnić młodzieży szerszy dostęp do bezpłatnej pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Poradnie psychologiczno-pedagogiczne powinny bezpłatnie udzielać wsparcia dzieciom i młodzieży wymagającym pomocy psychologiczno-pedagogicznej lub pomocy w planowaniu ścieżki edukacji i kariery zawodowej. Szczególą opieką powinni zostać objęci uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, zwłaszcza niepełnosprawni lub chorzy.



L.p.	Wniosek	Rekomendacja
		Publiczne poradnie psychologiczno-pedagogiczne powinny zapewniać wsparcie szkołom, nauczycielom i innym specjalistom w planowaniu lub realizacji poradnictwa edukacyjno-zawodowego: poprzez organizację dla nich warsztatów, spotkań z nauczycielami, uczestnictwo w konsultacjach lub w radach pedagogicznych.
6.	Grupa osób NEET jest bardzo heterogeniczna, są tu osoby z różnym wykształceniem i doświadczeniem zawodowym, w różnym wieku oraz z odmiennymi problemami. Przynależność do kategorii NEET jest wynikiem złożonych czynników indywidualnych, rodzinnych oraz makrostrukturalnych. Jeden czynnik zwykle pociąga za sobą inny (np. niskie wykształcenie zwykle związane jest z bezrobociem), w ten sposób powstaje ciąg przyczyn, które powodują wykluczenie jednostki z systemu edukacji i rynku pracy.	Podczas identyfikowania osób NEET i projektowania działań aktywizujących je do dalszego kształcenia, podejmowania pracy zawodowej czy włączenia społecznego należy wziąć pod uwagę niejednorodność tej grupy. Instytucje rynku pracy powinny w pierwszej kolejności dokonać np. segmentacji osób NEET, np. identyfikując podgrupy (młodzież z doświadczeniem zawodowym, młodzież nigdy nie pracująca, młodzież z wykształceniem podstawowym, młodzież mieszkająca na wsi, itd.) i przeanalizować ich specyficzne bariery. Dodatkowo, należy uwzględnić potencjały lokalnego rynku pracy np. występujące nadwyżki i deficyty zawodów oraz chłonność rynku pracy. Niejednorodność grupy NEET wymaga elastycznego, zindywidualizowanego podejścia – od etapu identyfikacji tych osób, przez dobór form wsparcia (szkolenia, staże, doradztwo, działania społeczne), aż po monitorowanie efektów. Co w konsekwencji oznacza konieczność np. tworzenia profilowanych programów, gdzie przygotowane zostaną osobne ścieżki aktywizacji zawodowej np. dla młodych matek powracających na rynek pracy, młodzieży z niepełnosprawnościami, itd.).
7.	Jak pokazują badania trzy grupy kobiet są najrzadziej aktywne zawodowo: słabiej wykształcone, mieszkające w	Programy aktywizacji kobiet powinny być dostosowane do problemów



L.p.	Wniosek	Rekomendacja
	mniej w miejscowościach i na wsi oraz matki dwójki małych dzieci. Napotyka one bariery w postaci nieelastycznego czasu pracy, nieatrakcyjnych finansowo i fizycznie miejsc pracy, obciążenia obowiązkami domowymi i opiekuńczymi, braku instytucji edukacyjnych i świadczących usługi opiekuńcze dla małych dzieci. W przypadku młodych kobiet nie ma rozwiązań uniwersalnych w każdym regionie Polski. Różne są powody ich rezygnacji z pracy zarobkowej, stąd też różne powinny być działania zaradcze.	regionów oraz zindywidualizowane (adekwatnie do przyczyn ich bierności). Polityki samorządów i koordynacja działań na poziomie krajowym powinny odpowiadać na zróżnicowane bariery w aktywności zawodowej kobiet w poszczególnych regionach w Polsce. Bardzo ważnymi elementami będą: dalsze rozwijanie sieci instytucji opiekuńczych do lat 3. Program MALUCH+ przyniósł wzrost liczby miejsc pracy, dlatego konieczne jest kontynuowanie podobnych programów i jednocześnie promowanie elastycznych form zatrudnienia. Warto także zwrócić uwagę na programy monitoringowe, kluby matek aktywnie poszukujących pracy, kursy doszkalające, itd.
8.	W ramach udzielania pomocy na usamodzielnienie wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz rodzinnych form pieczy zastępczej, nie jest prowadzone systemowe monitorowanie losów wychowanków pieczy zastępczej, którzy zakończyli już realizację procesu usamodzielniania, ani też nie jest prowadzone badanie skuteczności procesu usamodzielniania oraz trwałości jego efektów.	Należałoby wprowadzić systemowy monitoring i ewaluację skuteczności procesu usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz rodzinnych form pieczy zastępczej oraz trwałości jego efektów. Rekomenduje się stworzenie mechanizmu śledzenia losów wychowanków po zakończeniu opieki instytucjonalnej. Taki monitoring powinien zawierać dane ilościowe (np. ile osób pracuje, ile kontynuuje naukę, itd.), jak i jakościową ocenę skuteczności wsparcia. Pozwoli to na zidentyfikowanie występowania ewentualnych luk i ulepszanie programów usamodzielniania. Należy również rozważyć, czy raportowanie wyników mogłoby być częścią sprawozdawczości pomocy społecznej.
9.	Wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz rodzinnych form pieczy zastępczej rzadko orientują się w realiach rynku pracy, nie znają też często swoich predyspozycji.	Konieczne jest, aby na jak najwcześniejszym etapie, najlepiej jeszcze w szkole podstawowej, wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz rodzinnych form pieczy zastępczej mieli możliwość kontaktu z doradcą zawodowym.

L.p.	Wniosek	Rekomendacja
	Kierują się modą, decyzjami i radami starszych znajomych czy rodzeństwa albo zostają pokierowani przez dyrektora placówki. Duże znaczenie ma też historia rodziny wychowanka. Postawy sprzyjające bezrobociu, brak wzorców, które uświadomiłyby wagę wartościowej pracy w życiu definiują ścieżkę postępowania. To znacząco utrudnia zdobycie odpowiedniego wykształcenia oraz zatrudnienia.	Doradca zawodowy, we współpracy z opiekunami placówki, byłby w stanie zdiagnozować indywidualne predyspozycje, zainteresowania, mocne strony wychowanków w celu wsparcia decyzji dot. dalszego rozwoju. Brak takiego wsparcia powoduje, że wybór ścieżki nauki i zawodu są przypadkowe.
10.	Zdarza się, iż wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz rodzinnych form pieczy zastępczej zaczynają uczyć się zawodu, który ich nie interesuje i nie odpowiada zdolnościom i predyspozycjom. Zwykle kończy się to porażką i zaniechaniem nauki, a do tego problemami psychicznymi wychowanka.	Konieczne jest rozpoznanie odpowiednio wcześniej indywidualnych uwarunkowań dziecka, jego predyspozycji, kwestii osobowościowych. Przykładem takiego podejścia jest pomoc oferowana przez Punkt Wsparcia dla Usamodzielniającej się Młodzieży PUNKTUS w Warszawie. Konieczne jest udoskonalenie systemu diagnozy potencjału wychowanków przed ich wejściem na rynek pracy. Zarówno psychologowie i doradcy powinni oceniać zarówno zainteresowania, jak i ewentualne problemy i na tej podstawie przygotowywać plany rozwoju.
11.	Analiza aktualnych strategii rozwoju poszczególnych województw wskazuje, że w znikomym stopniu akcentują one konieczność wsparcia ludzi młodych w ich funkcjonowaniu na rynku pracy. Działania w tym zakresie zostały określone jedynie w przypadku pięciu regionów (tj. województwa lubelskiego, małopolskiego, podkarpackiego, pomorskiego i wielkopolskiego). W strategiach pozostałych województw tych kwestii nie zaakcentowano w ogóle. Analiza wskazuje również na inne województwa, w których sytuacja osób młodych na rynku pracy jest	Przy kolejnych aktualizacjach strategii rozwoju oraz opracowywaniu programów operacyjnych, samorządy regionalne powinny w większym stopniu uwzględniać problemy i potrzeby osób młodych. W ten sposób, w strategiach mogłyby pojawiać się konkretne odniesienia i cele dot. aktywizacji zawodowej osób młodych.



L.p.	Wniosek	Rekomendacja
	trudniejsza niż w pozostałych regionach. Są to np. województwa warmińsko-mazurskie, podlaskie, świętokrzyskie oraz kujawsko-pomorskie.	
12.	Pomimo, że efektywność współpracy urzędów pracy oraz OHP z instytucjami pomocy społecznej na rzecz wsparcia osób młodych została oceniona wysoko, można podjąć określone działań, aby zwiększyć jej efektywność. Warto skupić się na budowaniu mocnych relacji, wzajemnym zrozumieniu i koordynacji działań.	Kluczowym jest polepszenie wymiany informacji pomiędzy instytucjami rynku pracy a instytucjami pomocy społecznej oraz innymi podmiotami działającymi na rzecz młodzieży. Należy rozważyć doprecyzowanie procedur, które będą umożliwiać przepływ informacji między np. urzędem pracy a ośrodkiem pomocy społecznej. Organizacja wspólnych akcji informacyjnych w celu zaprezentowania pełnej oferty wsparcia.
13.	Zacieśnieniu współpracy pomiędzy urzędami pracy oraz OHP, a instytucjami pomocy społecznej niewątpliwie służyłaby organizacja wspólnych przedsięwzięć dla osób młodych.	Przygotowanie i realizacja wspólnych inicjatyw i interdyscyplinarnych zespołów, które będą złożone z przedstawicieli różnych instytucji (w celu m.in. wypracowania kompleksowych planów wsparcia) – np. przy powiatowych radach rynku pracy.
14.	Kluczowym elementem decydującym o sukcesie wsparcia edukacyjnego i zawodowego adresowanego do młodych osób jest dotarcie do młodych z informacją o możliwościach wsparcia, rekrutacja uczestników projektu, w ramach którego oferowane jest wsparcie oraz utrzymanie ich zainteresowania udziałem w projekcie aż do momentu faktycznej poprawy ich sytuacji edukacyjnej lub zawodowej. Powiatowe urzędy pracy promowały ofertę aktywizacyjną głównie metodami tradycyjnymi, rzadko używały nowoczesnych form komunikacji. Ofertę aktywizacyjną promowano na tablicy ogłoszeń w swojej siedzibie lub za pośrednictwem stron internetowych oraz w lokalnych mediach. Niewielki odsetek urzędów promował ofertę w mediach	Skuteczne dotarcie do młodych osób, szczególnie z grupy NEET, wymaga działań w miejscach i formach dla nich naturalnych. Niezbędne są kampanie w mediach społecznościowych (TikTok, Instagram, YouTube), działania streetworkerów i organizacji pozarządowych w przestrzeni młodzieży, kontakt ze szkołami i poradniami jeszcze przed zakończeniem edukacji oraz mobilne punkty doradcze w galeriach, bibliotekach czy świetlicach. Możliwością skutecznego dotarcia do osób młodych jest szeroko zakrojona ogólnokrajowa kampania promocyjno-informacyjna wszystkimi możliwymi kanałami informacyjnymi, a w szczególności w telewizji krajowej, Internecie i mediach społecznościowych, które najczęściej

L.p.	Wniosek	Rekomendacja
	społecznościowych, z których często korzystają młode osoby. Bardzo rzadko były to newslettery rozsyłane drogą mailową, w SMS-ach lub przez aplikacje mobilne.	odwiedzają osoby młode. W ramach takiej kampanii dobrym rozwiązaniem jest podjęcie współpracy ze znanymi osobami, np. popularnymi youtuberami, vlogerami.
15.	W skutecznym dotarciu do osób młodych niezwykle ważne jest wyjście z informacją „poza urząd”. Promocja projektów i programów podczas wydarzeń lokalnych tj. organizowanych eventów, imprez plenerowych powiatowych i gminnych, koncertów, wydarzeń sportowych i kulturalnych, itp. (np. w postaci stoiska informacyjnego) jest jednym ze sposobów docierania do większej liczby potencjalnych klientów. Nie wymaga dużych nakładów pracy i czasu. Dlatego wydaje się, że działania te mogłyby być podejmowane z większą częstotliwością. Działania te podejmowane były jednak dosyć rzadko.	Działania promocyjne podczas wydarzeń lokalnych powinny być podejmowane z większą częstotliwością. Konieczne jest również nadanie pracy doradcy zawodowego charakteru doradcy mobilnego (pracującego w terenie), trafiającego do odpowiednich osób na podstawie sygnałów od lokalnych partnerów o zakończeniu pracy socjalnej z rodziną i gotowości osoby młodej do podjęcia aktywności w ramach orientacji i poradnictwa zawodowego.
16.	Problemem w dotarciu do osób młodych jest również skomplikowany, z punktu widzenia ludzi młodych, zwłaszcza tych z dysfunkcjami interpersonalnymi, język przekazu do nich kierowanego.	Konieczne jest zadbanie o uproszczenie przekazu, zarówno w komunikatach, które będą na tworzonych profilach społecznościowych, jak również na stronach internetowych powiatowych urzędów pracy. Oferta wsparcia dla osób młodych powinna być odpowiednio skonstruowana, napisana lub wygłaszana prostym językiem, ze wskazaniem korzyści dla uczestników, przyciągająca wzrok młodzieży np. szatą graficzną. Biorąc pod uwagę tę grupę docelową prezentowane komunikaty powinny być krótkie, atrakcyjne wizualnie i nieformalne.
17.	Usługi dla osób młodych na rynku pracy są obecnie rozproszone – brakuje jednego miejsca z kompleksową pomocą. Taki punkt kompleksowej usługi pozwoliłby na zintegrowanie różnych form wsparcia. Program	Rekomenduje się upowszechnienie modelu kompleksowej obsługi młodych i kontynuację oraz rozszerzenie tej inicjatywy. Pozwoli to w znacznej mierze skoordynować działania różnych podmiotów w ramach jednej placówki.



L.p.	Wniosek	Rekomendacja
	pilotażowy „Czas na Młodych – punkty doradztwa dla młodzieży” został wysoko oceniony pod kątem zarówno trafności, jak skuteczności i trwałości.	

17. Wykaz tabel, wykresów i map

Spis tabel

Tabela 1. Liczba ludności Polski w latach 2018-2024 w poszczególnych grupach wiekowych (liczba osób).....	15
Tabela 2. Liczba ludności Polski w podziale na płeć (ludność ogółem).....	16
Tabela 3. Liczba ludności Polski w podziale na płeć (osoby młode).....	17
Tabela 4. Liczba ludności Polski w podziale na miejsce zamieszkania (miasto/wieś).....	17
Tabela 5. Struktura aktywności zawodowej wśród osób młodych do 30 roku życia w roku 2021 w podziale na płeć (w %).....	24
Tabela 6. Struktura aktywności zawodowej wśród osób młodych w roku 2021 w podziale na miejsce zamieszkania oraz płeć (w %).....	24
Tabela 7. Współczynnik aktywności zawodowej w roku 2021 w podziale na płeć (w %).....	26
Tabela 8. Współczynnik aktywności zawodowej w roku 2021 w podziale na miejsce zamieszkania oraz płeć (w %).....	26
Tabela 9. Wskaźnik zatrudnienia w roku 2021 w podziale na miejsce zamieszkania oraz płeć (w %).....	27
Tabela 10. Stopa bezrobocia w roku 2021 w podziale na płeć (w %).....	29
Tabela 11. Stopa bezrobocia w roku 2021 w podziale na miejsce zamieszkania oraz płeć (w %).....	29
Tabela 12. Odsetek osób młodych niepracujących, nieuczących się i niedokształcających się (NEET) w latach 2018-2024 w Polsce w poszczególnych grupach wiekowych (w %).....	36
Tabela 13. Wyciąg strategii rozwoju poszczególnych województw w zakresie wsparcia osób młodych.....	51
Tabela 14. Liczba osób młodych uczestniczących w działaniach aktywizacji zawodowej oferowanych przez urzędy pracy w latach 2020-2024.....	55
Tabela 15. Liczba osób młodych uczestniczących w kształceniu i przygotowaniu zawodowym oferowanym przez OHP w latach 2018-2023 (liczba osób).....	57
Tabela 16. Liczba osób młodych uczestniczących w działaniach wychowawczych oferowanych przez OHP w latach 2018-2023 (liczba osób).....	57
Tabela 17. Liczba osób młodych uczestniczących w działaniach nakierowanych na rozwój zawodowy oferowanych przez OHP w latach 2018-2023 (liczba osób).....	58
Tabela 18. Statystyki dotyczące refundacji młodocianych pracowników świadczonej przez OHP w latach 2018-2023.....	59
Tabela 19. Statystyki realizacji w latach 2018-2023 projektów Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 nakierowanych na osoby młode.....	60

Tabela 20. Liczba uczestników projektów nakierowanych na osoby młode realizowanych w ramach POWER 2014-2020.....	62
Tabela 21. Realizacja wskaźników dotyczących współczynnika aktywności zawodowej osób w poszczególnych grupach wiekowych (%)	68
Tabela 22. Realizacja wskaźników dotyczących współczynnika zatrudnienia osób w poszczególnych grupach wiekowych (%)	69
Tabela 23. Realizacja wskaźników dotyczących stopy bezrobocia osób w poszczególnych grupach wiekowych (%)	69
Tabela 24. Realizacja wskaźników dotyczących NEET osób w poszczególnych grupach wiekowych (%)	69
Tabela 25. Informacje o rodzinnej pieczy zastępczej w latach 2018-2024	82
Tabela 26. Informacje o instytucjonalnej pieczy zastępczej w latach 2018-2024.....	82
Tabela 27. Wyniki badania ankietowego w zakresie częstotliwości korzystania z poszczególnych form wsparcia w latach 2018-2024 oraz ich skuteczności	88
Tabela 28. Wyniki badania ankietowego w zakresie częstotliwości współpracy z poszczególnymi instytucjami pomocy społecznej na rzecz wsparcia osób młodych w latach 2018-2024 oraz jej efektywności.....	96
Tabela 29. Statystyki realizacji programu Maluch+ w latach 2018-2021	102
Tabela 30. Efekty realizacji programu Maluch+ w latach 2018-2021	103
Tabela 31. Sposoby docierania do młodych osób z ofertą wsparcia edukacyjnego lub/i zawodowego.....	117
Tabela 32. Odsetek uczestników Programu „Czas na Młodych” w podziale na płeć (w %) .	135
Tabela 33. Odsetek uczestników Programu „Czas na Młodych” w podziale na miejsce zamieszkania (w %)	135

Spis wykresów

Wykres 1. Prognoza zmiany liczby ludności Polski w porównaniu z 2023 rokiem (w %).....	16
Wykres 2. Liczba ludności Polski w roku 2023 w podziale na płeć (ludność ogółem)	16
Wykres 3. Liczba ludności Polski w roku 2023 w podziale na płeć (osoby młode)	17
Wykres 4. Liczba ludności Polski w roku 2023 w podziale na miejsce zamieszkania (miasto/wieś).....	17
Wykres 5. Poziom emigracji zagranicznych wśród osób młodych (osoby).....	18
Wykres 6. Struktura osób młodych w wieku powyżej 15 lat w Polsce w podziale na status rodzinny w roku 2021 (w %)	18
Wykres 7. Ilość urodzeń dzieci w Polsce w latach 2018-2023 (w %).....	19
Wykres 8. Struktura osób młodych w Polsce w wieku powyżej 13 lat w podziale na poziom wykształcenia w roku 2021 (w %).....	20

Wykres 9. Struktura ludności Polski w podziale na obywatelstwo w roku 2021 (w %)	20
Wykres 10. Struktura ludności Polski w podziale na identyfikację narodowo-etniczną w roku 2021 (w %)	21
Wykres 11. Struktura imigrantów do Polski w podziale na okres przebywania w kraju w roku 2021 (w %)	22
Wykres 12. Struktura osób młodych przebywających w obiektach zbiorowego zakwaterowania w roku 2021 (w %)	22
Wykres 13. Struktura aktywności zawodowej wśród osób młodych w latach 2018-2023 (w %)	24
Wykres 14. Współczynnik aktywności zawodowej w latach 2020-2024 (w %)	25
Wykres 15. Wskaźnik zatrudnienia w latach 2018-2023 (w %)	26
Wykres 16. Wskaźnik zatrudnienia w latach 2018-2023 w podziale na płeć (w %)	27
Wykres 17. Stopa bezrobocia w latach 2018-2023 (w %)	29
Wykres 18. Bezrobocie rejestrowane (osoby oraz %)	30
Wykres 19. Udział poszczególnych płci w liczbie zarejestrowanych osób młodych do 30 roku życia (w %)	31
Wykres 20. Rozkład zarejestrowanych osób młodych do 30 roku życia w podziale na ilość rejestracji jako osoba bezrobotna (w %)	31
Wykres 21. Rozkład zarejestrowanych osób młodych do 30 roku życia w roku 2024 w podziale na czas pozostawania bez pracy (w %)	32
Wykres 22. Rozkład zarejestrowanych osób młodych do 30 roku życia w roku 2024 w podziale na wykształcenie (w %)	32
Wykres 23. Rozkład zarejestrowanych osób młodych do 30 roku życia w roku 2024 w podziale na staż pracy (w %)	33
Wykres 24. Udział poszczególnych województw w ogólnej liczbie bezrobotnych oraz bezrobotnych osób młodych (w %)	34
Wykres 25. Odsetek osób młodych w wieku 15-29 lat niepracujących, nieuczących się i niedokształcających się (NEET) w latach 2018-2024 w Polsce (w %)	35
Wykres 26. Odsetek osób w wieku 18-24 lat przedwcześnie przerywających naukę i szkolenia w latach 2018-2024 w Polsce (w %)	38
Wykres 27. Odsetek respondentów wskazujących na poszczególne grupy osób młodych, które znajdują się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy (w %)	39
Wykres 28. Udział kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka w ogółu bezrobotnych kobiet (w %)	40
Wykres 29. Udział absolwentów szkół wyższych w ogóle zarejestrowanych osób bezrobotnych (w %)	42
Wykres 30. Udział poszczególnych województw w ogólnej liczbie bezrobotnych (oś X) oraz wartości zrealizowanych projektów w ramach POWER 2014-2020 (oś Y)	62

Wykres 31. Odsetek poszczególnych grup osób młodych korzystających ze wsparcia w ramach Gwarancji dla młodzieży w latach 2018-2024.....	71
Wykres 32. Odsetek urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy wskazujących na poszczególne powody bezrobocia wśród osób młodych	73
Wykres 33. Liczba wychowanków do 18 roku życia, która opuściła placówki instytucjonalnej pieczy zastępczej.....	83
Wykres 34. Częstotliwość korzystania przez osoby młode z poszczególnych form wsparcia	88
Wykres 35. Ocena skuteczności form wsparcia w aktywizacji zawodowej osób młodych (oś lewa) oraz częstotliwości ich stosowania (oś prawa)	90
Wykres 36. Ocena skuteczności form wsparcia w aktywizacji zawodowej osób młodych (oś X) oraz ocena efektywności zatrudnieniowej (oś Y)	91
Wykres 37. Ocena efektów działań aktywizacyjnych wśród osób młodych.....	92
Wykres 38. Częstotliwość współpracy z poszczególnymi instytucjami pomocy społecznej na rzecz wsparcia osób młodych	96
Wykres 39. Ocena efektywności współpracy z poszczególnymi instytucjami pomocy społecznej na rzecz wsparcia osób młodych (oś lewa) oraz częstotliwości jej występowania (oś prawa).....	98
Wykres 40. Najważniejsze i najskuteczniejsze metody dotarcia do osób młodych w opinii urzędów pracy i OHP (% urzędów pracy i OHP wskazujących na daną metodę). 110	
Wykres 41. Identyfikowane problemy w dotarciu do niepracujących lub potrzebujących wsparcia zawodowego osób młodych (% urzędów pracy i OHP wskazujących na dany problem)	114
Wykres 42. Rozkład projektów pod względem liczby osób oraz wartości dofinansowania (w %)......	137
Wykres 43. Odsetek uczestników Programu „Czas na Młodych” w podziale na wiek (w %)......	138
Wykres 44. Odsetek osób korzystających z poszczególnych form wsparcia (w %).....	139
Wykres 45. Efekty Programu „Czas na Młodych” (% uczestników Programu)	140
Wykres 46. Ocena trafności Programu „Czas na Młodych” (% przyznanych ocen)	140
Wykres 47. Ocena skuteczności Programu „Czas na Młodych” (% przyznanych ocen).....	141
Wykres 48. Ocena użyteczności Programu „Czas na Młodych” (% przyznanych ocen).....	141
Wykres 49. Ocena trwałości Programu „Czas na Młodych” (% przyznanych ocen).....	141

Spis map

Mapa 1. Liczba osób młodych w podziale na miejsce zamieszkania (województwo) w roku 2024 (w %).....	14
Mapa 2. Zmiana liczby osób młodych w latach 2018-2024 w poszczególnych województwach (w %).....	15

Mapa 3. Wskaźnik zatrudnienia osób młodych w podziale na miejsce zamieszkania (województwo) w roku 2024 (w %)	28
Mapa 4. Udział zarejestrowanych bezrobotnych osób młodych w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych w roku 2024 (w %)	34
Mapa 5. Odsetek osób młodych w wieku 15-29 lat niepracujących, nieuczących się i niedokształcających się (NEET) w roku 2024 (w %)	37
Mapa 6. Udział całkowitej wartości projektów nakierowanych na osoby młode realizowanych w latach 2018-2023 w ramach POWER 2014-2020	61
Mapa 7. Udział alokacji programów regionalnych nakierowanej na wsparcie osób młodych (w %)	65
Mapa 8. Planowana liczba osób młodych do wsparcia w programach regionalnych	66
Mapa 9. Odsetek osób z grupy NEET zarejestrowanych w urzędach pracy	109
Mapa 10. Punkty wsparcia osób młodych utworzone w ramach Programu „Czas na Młodych”	133
Mapa 11. Wartość środków zatwierdzonych w ramach Programu „Czas na Młodych”	134
Mapa 12. Osoby korzystające z dostępnych form wsparcia w ramach Programu „Czas na Młodych”	136
Mapa 13. Średni koszt udzielonego wsparcia dla jednej osoby w ramach Programu „Czas na Młodych”	137

18. Bibliografia

1. Absolwenci uczelni na polskim rynku pracy, Polski Instytut Ekonomiczny, 2024
2. Aktywność ekonomiczna ludności Polski - 1 kwartał 2024 roku, GUS
3. Aktywność na rynku pracy oraz plany zawodowe młodzieży kończącej szkoły wyższe, Adam Kubów, Katarzyna Sipurzyńska-Rudnicka, 2018
4. Aktywność zawodowa a macierzyństwo. Perspektywa matek małych dzieci, M. Mikołajczyk, M. Stankowska, Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, 2021
5. Analiza różnorodności młodzieży NEET Streszczenie, Eurofound
6. Analiza sytuacji młodych ludzi na rynku pracy – rozważania teoretyczne i badania empiryczne, Teresa Piecuch, Małgorzata Piecuch, 2014
7. Badanie „Kobiety na zawodowym starcie”, EduSmartGrowth, 2025
8. Badanie „Mobilność zawodowa Polaków”, Pracuj.pl, 2025
9. Bezrobotni do 30 roku życia, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (Raporty za lata 2020-2024),
10. Być, a nie mieć – aspiracje zawodowe pokolenia Z na podstawie wyników badań, Anisiewicz, U., 2023
11. Cele i dążenia młodych Polaków: przegląd badań, Anna Duda-Machejek, 2024
12. Co działa i dla kogo? Ewaluacja aktywnych polityk rynku pracy skierowanych do osób młodych w Polsce, Instytut Badań Strukturalnych, 2021
13. Determinanty statusu NEET wśród młodzieży w ujęciu krajowym i regionalnym, Dawid Giemza, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, 2024
14. Działania powiatowych urzędów pracy mające na celu upowszechnianie oferty aktywizacyjnej, Instytut Badań Strukturalnych, 2022
15. Europejska gwarancja dla młodzieży: rozpoczęto wdrażanie, lecz wciąż istnieją zagrożenia, Europejski Trybunał Obrachunkowy, 2015
16. Ewaluacja kontrfaktyczna programów zatrudnienia osób młodych. Przewodnik metodologiczny, Instytut Badań Strukturalnych, 2020
17. Global Employment Trends for Youth 2024, International Labour Organization, 2024

18. Gwarancje dla młodzieży w Polsce, Dorota Pasterczyk, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2015
19. „Gwarancje dla młodzieży” jako wspólna inicjatywa państw UE na rzecz poprawy sytuacji ludzi młodych na rynku pracy, Jacek Męcina, 2014
20. „Gwarancje dla młodzieży” w opinii młodych członków europejskich związków zawodowych, Mateusz Szymański, 2016
21. Interwencja Rzecznika Praw Obywatelskich do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 2024 r. w sprawie potrzeby podjęcia działań wspierających kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka.
22. Jak wspierać młodzież w niestabilnym świecie? Wyzwania i rekomendacje dla wychowania, profilaktyki i ochrony zdrowia psychicznego po trudnych latach 2020–2022, Instytut Profilaktyki Zintegrowanej, Grzelak, S., i Żyro, D., 2023.
23. „Kara za macierzyństwo” w percepcji kobiet na stanowiskach menedżerskich, Polityka Społeczna, Tom: 591, J. M. Moczydłowska, 2023
24. Kobiety i mężczyźni na rynku pracy 2018, GUS
25. Mama wraca do pracy - bariery behawioralne i kierunki wsparcia, Polski Instytut Ekonomiczny, 2022
26. Metody i sposoby monitorowania zapotrzebowania na kwalifikacje, PARP, 2020
27. Młode kobiety na rynku pracy w Polsce i na Węgrzech, Smoter M., Krekó J., Eros H., Instytut Badań Strukturalnych, 2022
28. Młodzi ludzie i młodzież bierna społecznie (tzw. Grupa NEET) w Europie: podstawowe ustalenia, Eurofound
29. Młodzi w Polsce przegląd badań, dr Katarzyna Sztop-Rutkowska, 2023
30. Młodzież NEET – Portret „stanu zawieszenia”. Codzienne czynności i postrzeganie obecnego momentu w perspektywie życia, Mafalda Frias, Luís Alcoforado, António Cordeiro, 2022
31. Młodzież NEET we fragmentarycznej rzeczywistości społecznej – próba charakterystyk młodzieży wyłączonej z systemu edukacji i rynku pracy - wybrane aspekty zjawiska z perspektywy europejskiej i polskiej, Marta Stawska, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, 2022

32. Nie uczą się i nie pracują. Czy stanowią wyzwanie dla polityki publicznej?, IBS Policy Paper, 2019
33. O młodzieży wyłączonej z systemu edukacji i rynku pracy - wybrane aspekty zjawiska z perspektywy europejskiej i polskiej, Elżbieta Subocz, 2020
34. Obwieszczenie Ministra Edukacji z dnia 27 stycznia 2025 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy, 2025
35. Ocena sytuacji młodzieży na rynku pracy w regionach przygranicznych – podejście hybrydowe, Marek Obrębalski, Marek Walesiak, 2019
36. Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Y wobec pracy i pracodawcy. Zarządzanie Zasobami Ludzkimi, Stachowska, S., 2012
37. Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Z wobec pracy zawodowej i pracodawcy. Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Gajda, J., 2017
38. Perspektywy ekonomiczne młodego pokolenia, Instytut Finansów, 2023
39. Plan Realizacji Gwarancji dla Młodzieży, Aktualizacja 2022, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej
40. Pokolenie alfa – pokolenie przyszłości i sztucznej inteligencji., Niedobecka, M., 2023
41. Polityka młodzieżowa w Polsce 2023/2024, Encyklopedia Komisji Europejskiej Youth Wiki, tom 1
42. Populacja NEET w Polsce, Elżbieta Susz
43. Praca a dom. Wyzwania dla rodziców i ich konsekwencje, Polski Instytut Ekonomiczny, 2022
44. Przyczyny bezrobocia wśród młodzieży i analiza sytuacji osób młodych na rynku pracy województwa pomorskiego, Portal Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy, 2021
45. Przyczyny trudności osób młodych na rynku pracy, Portal Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy, 2021
46. Publiczne Służby Zatrudnienia – sprawozdania MPiPS-01
47. Raport „Odroczona dorosłość?”, Polski Instytut Ekonomiczny, 2023

48. Raport „Pokolenie alfa”, 2019
49. Raport z badania ludności w wieku 18-69 lat, 2022/2021. Bilans Kapitału Ludzkiego., Czarnik, S., Górniak, J., Jelonek, M., i Kasperek, K., 2022
50. Realizacja programu Gwarancje dla młodzieży w Polsce, B. Kryk, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, 2018
51. "Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych na rynku pracy”, Małopolskie Gwarancje dla Młodzieży, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, 2016
52. Rekomendacje w zakresie wspierania osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie podlaskim, Sylwia Saczyńska-Sokół, 2016
53. Rezolucja Rady Unii Europejskiej i przedstawicieli rządów państw członkowskich zebranych w Radzie w sprawie ram europejskiej współpracy na rzecz młodzieży: Strategia Unii Europejskiej na rzecz młodzieży na lata 2019–2027
54. Rynek Pracy, Tom: 171, Nr: 4, 2019
55. Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań, PARP 2024
56. Rządowy Program Fundusz Młodzieżowy na lata 2022–2033, Warszawa 2022
57. Sytuacja absolwentów szkół na wojewódzkim rynku pracy w kontekście bezrobocia młodzieży analiza statystyczna w latach 2012 – I kwartał 2015 r., Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach, 2015
58. Sytuacja ludzi młodych na współczesnym rynku pracy, Czesław Plewka, 2015
59. Sytuacja młodych ludzi na rynku pracy, dr Justyna Kozłowska, Natalia Staszak, 2022
60. Sytuacja młodzieży NEET w Polsce i propozycje podniesienia jej kompetencji przedsiębiorczych w świetle rezultatów projektu RLG, Przedsiębiorczość – Edukacja, 14/2018
61. Uchwała nr 113 Rady Ministrów z dnia 24 maja 2022 r. w sprawie ustanowienia Krajowego Programu Działań na rzecz Równego Traktowania na lata 2022-2030
62. Uczestnictwo młodych ludzi na rynku pracy, Kinga Joanna Wiatrowska, Zachodniopomorska szkoła Biznesu w Szczecinie, 2019

63. Ukryty potencjał polskiego rynku pracy. Kobiety nieaktywne zawodowo, Deloitte Polska, 2018
64. Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025, Komisja Europejska, 2020
65. Ustawa z 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe
66. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
67. Vocational Education and Training Policy Brief: Poland 2023, Cedefop 2024
68. Labour Market Information: Poland, EURES,
69. European Commission – Country Report Poland (2024)
70. Young People in Eastern Europe: Labour Market Transitions, European Training Foundation, 2023
71. Statistics on young people neither in employment nor in education or training, EUROSTAT
72. Systemy monitorowania i prognozowania zapotrzebowania na kwalifikacje w UE, PARP, 2019
73. Youth unemployment rate by sex, age and country of birth, EUROSTAT,
74. Youth not in employment, education or training (NEET), OECD,
75. Wpływ programu refundacji wynagrodzeń osób młodych na ich zatrudnienie w okresie ożywienia gospodarczego, IBS Working Paper 4/2023, Kunze A., Palczyńska M., Magda I.,
76. Wykorzystanie niestandardowych metod docierania do osób młodych na przykładzie osób z grupy NEET, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, 2020
77. Zalecenie Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia - wzmocnienia gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży
78. Zjawisko NEET na europejskim rynku pracy – zarys problemu. Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa, Muster, R., 2020



19. Załącznik nr 1 – Kwestionariusz badania ankietowego CAWI/CATI wśród urzędów pracy i Ochotniczych Hufców Pracy

Kwestionariusz badania ankietowego (CAWI/ CATI) z przedstawicielami urzędów pracy oraz OHP

Szanowni Państwo,

firma EU-Consult z siedzibą w Gdańsku na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wykonuje ekspertyzę pn. „Ocena wsparcia osób młodych w zatrudnieniu w Polsce w latach 2018-2024, potrzeby osób młodych w zakresie ww. wsparcia – rekomendacje dla polityki zatrudnienia (w tym mając na uwadze analizę sytuacji kobiet i mężczyzn w tym zakresie)”.

W ramach badania planowane jest m.in. przeprowadzenie badania ankietowego z przedstawicielami urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy. W związku z czym, uprzejmie prosimy o udział w badaniu ankietowym.

Chcielibyśmy nadmienić, że wyniki prezentowane będą wyłącznie w postaci zbiorczych zestawień statystycznych, bez możliwości identyfikacji respondenta.

Udział w badaniu zajmie ok. 15-20 minut.

METRYCZKA

1. Rodzaj instytucji

- a) Miejski Urząd Pracy (MUP)
- b) Powiatowy Urząd Pracy (PUP)
- c) Wojewódzki Urząd Pracy (WUP)
- d) Ochotniczy Hufiec Pracy (OHP)

2. Województwo

- a) dolnośląskie
- b) kujawsko-pomorskie
- c) lubelskie
- d) lubuskie
- e) łódzkie
- f) małopolskie
- g) mazowieckie
- h) opolskie
- i) podkarpackie
- j) podlaskie
- k) pomorskie



- l) śląskie
- m) świętokrzyskie
- n) warmińsko-mazurskie
- o) wielkopolskie
- p) zachodniopomorskie

PYTANIE DO WSZYSTKICH PODMIOTÓW RYNKU PRACY ORAZ OHP

3. Czy Państwa instytucja podejmowała działania w ramach programu Gwarancje dla młodzieży?

- a) Tak
- b) Nie (przejdź do pytania nr 9)

4. Proszę szacunkowo podać ile osób młodych skorzystało ze wsparcia w ramach programu Gwarancje dla młodzieży w latach 2018-2024?

..... Proszę podać liczbę

5. Proszę szacunkowo podać jaki odsetek poszczególnych grup osób młodych (pod względem płci) korzystał ze wsparcia w ramach Gwarancji dla młodzieży w latach 2018-2024? W przypadku braku możliwości wskazania szacunków proszę podać wartości zerowe.

	Kobiety	 %	
	Mężczyźni	 %	

6. Proszę szacunkowo podać jaki odsetek poszczególnych grup osób młodych (pod względem wieku) korzystał ze wsparcia w ramach Gwarancji dla młodzieży w latach 2018-2024? W przypadku braku możliwości wskazania szacunków proszę podać wartości zerowe.

	15-17 lat	 %	
	18-24 lata	 %	
	25-29 lat	 %	

7. Proszę szacunkowo podać jaki odsetek poszczególnych grup osób młodych (pod względem miejsca zamieszkania) korzystał ze wsparcia w ramach Gwarancji dla młodzieży w latach 2018-2024? W przypadku braku możliwości wskazania szacunków proszę podać wartości zerowe.

	Tereny miejskie	 %	
	Tereny wiejskie	 %	



8. Proszę szacunkowo podać jaki odsetek poszczególnych grup osób młodych (pod względem kategorii adresatów wsparcia) korzystał ze wsparcia w ramach Gwarancji dla młodzieży w latach 2018-2024? **W przypadku braku możliwości wskazania szacunków proszę podać wartości zerowe.**

Osoby przedwcześnie kończące naukę lub zaniedbujące obowiązek szkoły/nauki	 %
Osoby zarejestrowane jako bezrobotne	 %
Osoby pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET)	 %
Osoby będące bezrobotnymi oraz poszukującymi pracy absolwentami szkół i uczelni	 %
Osoby, które opuściły pieczę zastępczą	 %
Kobiety do 30 roku życia wychowujące dzieci	 %

9. Które według Pana/Pani dwie grupy osób młodych znajdują się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy?

Przykładami grup osób młodych mogą być np. kobiety z terenów wiejskich, z ubogich rodzin, opiekujące się małymi dziećmi czy też mężczyźni z ubogich rodzin, którzy nie mają możliwości zdobycia lepszego wykształcenia, bo nie stać ich na naukę poza miejscem zamieszkania, itp.

a) Pierwsza grupa

b) Druga grupa

10. Jakie według Pana/Pani są główne powody bezrobocia wśród osób młodych?

Proszę wskazać maksymalnie dwie przyczyny.

- a) Wysoki poziom bezrobocia ogólnego
- b) Brak doświadczenia zawodowego
- c) Niedostosowanie kwalifikacji i umiejętności do potrzeb pracodawców
- d) Brak umiejętności poruszania się po rynku pracy
- e) Brak motywacji do pracy i poszukiwania zatrudnienia
- f) Wygórowane oczekiwania co do wynagrodzenia, specyfiki i warunków pracy, rodzaju umowy z pracodawcą, a także rodzaju i charakteru wykonywanych zadań służbowych.
- g) Inny (jaki?)

11. Jak często w latach 2018-2024 osoby młode korzystały z poszczególnych form wsparcia?



Forma wsparcia	W ogóle	Bardzo rzadko	Rzadko	Przeciętnie	Często	Bardzo często				
Poradnictwo zawodowe										
Pośrednictwo pracy										
Prace subsydiowane										
Staże										
Wizyty studyjne u pracodawców										
Szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji										
Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej										
Refundacja części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne										
Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy										
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną										
Zasiłek dla bezrobotnych										
Bon na zasiedlenie dla osoby do 30 roku życia										
Inne (jakie?)										
12. Jak Pan/Pani ocenia skuteczność poszczególnych form wsparcia w aktywizacji zawodowej osób młodych (w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza najmniejszą skuteczność, a 10 największą)? W ramach pytania ocenione zostaną wszystkie formy wsparcia z pytania 11 dla których nie zaznaczono odpowiedzi „w ogóle”										
Forma wsparcia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Poradnictwo zawodowe										



Pośrednictwo pracy											
Prace subsydiowane											
Staże											
Wizyty studyjne u pracodawców											
Szkolenia i inne formy podnoszenia kwalifikacji											
Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej											
Refundacja części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne											
Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy											
Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną											
Zasilek dla bezrobotnych											
Bon na zasiedlenie dla osoby do 30 roku życia											
Inne (jakie?)											

13. Jakie są efekty działań aktywizacyjnych podejmowanych wśród osób młodych ?
Proszę szacunkowo podać odsetek osób młodych, które:

Podjęły zatrudnienie	 %
Były aktywne zawodowo i poszukiwało pracy	 %
Podjęły kształcenie i/lub szkolenie	 %
Były bierne zawodowo	 %
Status jest nieznany	 %

14. Jakie zidentyfikowano główne problemy podczas wsparcia osób młodych?
Pytanie otwarte

.....

15. Jak często Pana/Pani instytucja współpracuje z instytucjami pomocy społecznej na rzecz wsparcia osób młodych?



Instytucja	W ogóle	Bardzo rzadko	Rzadko	Przeciętnie	Często	Bardzo często
Regionalne ośrodki polityki społecznej						
Powiatowe centra pomocy rodzinie						
Ośrodki pomocy społecznej						
Centrum usług społecznych						
Domy pomocy społecznej						
Placówki specjalistycznego poradnictwa, w tym rodzinnego						
Ośrodki wsparcia						
Ośrodki interwencji kryzysowej						
Organizacje pozarządowe						
Inne (jakie?)						

16. Jak Pan/Pani ocenia efektywność współpracy z poszczególnymi instytucjami pomocy społecznej na rzecz wsparcia osób młodych (w skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza najmniejszą skuteczność, a 10 największą)?

W ramach pytania ocenione zostaną wszystkie instytucje z pytania 15 dla których nie zaznaczono odpowiedzi „w ogóle”.

Instytucja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Regionalne ośrodki polityki społecznej										
Powiatowe centra pomocy rodzinie										
Ośrodki pomocy społecznej										
Centrum usług społecznych										
Domy pomocy społecznej										
Placówki specjalistycznego poradnictwa, w tym rodzinnego										



Ośrodki wsparcia											
Ośrodki interwencji kryzysowej											
Organizacje pozarządowe											
Inne (jakie?)											

17. Jakie zidentyfikowano główne problemy podczas współpracy z instytucjami pomocy społecznej na rzecz wsparcia osób młodych?

Pytanie otwarte

.....

18. Jakie działania można podjąć aby zwiększyć efektywność współpracy z instytucjami pomocy społecznej na rzecz wsparcia osób młodych?

Pytanie otwarte

.....

19. Jakie są najważniejsze i najskuteczniejsze metody docierania do niepracujących lub potrzebujących wsparcia zawodowego osób młodych niezarejestrowanych w PUP, ze szczególnym uwzględnieniem osób młodych z kategorii NEET?

Pytanie otwarte

.....

20. Jak zidentyfikowano główne problemy w zakresie docierania do niepracujących lub potrzebujących wsparcia zawodowego osób młodych niezarejestrowanych w PUP, ze szczególnym uwzględnieniem osób młodych z kategorii NEET?

Pytanie otwarte

.....

21. Jakie działania można podjąć aby zwiększyć skuteczność w dotarciu do niepracujących lub potrzebujących wsparcia zawodowego osób młodych niezarejestrowanych w PUP, ze szczególnym uwzględnieniem osób młodych z kategorii NEET?

Pytanie otwarte

.....

22. Jakie są najważniejsze i najskuteczniejsze metody prognozowania preferencji zawodowych i zapotrzebowania na umiejętności osób młodych na rynku pracy?

Pytanie otwarte

.....

**PYTANIE JEDYNNIE DO PODMIOTÓW REALIZUJĄCYCH PROJEKTY „CZAS NA MŁODYCH”**

23. Proszę szacunkowo podać ile osób młodych skorzystało ze wsparcia w ramach projektu pilotażowego „Czas na Młodych – punkty doradztwa dla Młodzieży”?

..... Proszę podać liczbę

24. Proszę szacunkowo podać jaki odsetek poszczególnych grup osób młodych (pod względem płci) korzystał ze wsparcia w ramach projektu pilotażowego „Czas na Młodych – punkty doradztwa dla Młodzieży”? **W przypadku braku możliwości wskazania szacunków proszę podać wartości zerowe.**

	Kobiety	 %	
	Mężczyźni	 %	

25. Proszę szacunkowo podać jaki odsetek poszczególnych grup osób młodych (pod względem wieku) korzystał ze wsparcia w ramach projektu pilotażowego „Czas na Młodych – punkty doradztwa dla Młodzieży”? **W przypadku braku możliwości wskazania szacunków proszę podać wartości zerowe.**

	15-27 lat	 %	
	18-24 lata	 %	
	25-29 lat	 %	

26. Proszę szacunkowo podać jaki odsetek poszczególnych grup osób młodych (pod względem miejsca zamieszkania) korzystał ze wsparcia w ramach projektu pilotażowego „Czas na Młodych – punkty doradztwa dla Młodzieży”? **W przypadku braku możliwości wskazania szacunków proszę podać wartości zerowe.**

	Tereny miejskie	 %	
	Tereny wiejskie	 %	

27. W jakim stopniu osoby młode korzystały z poszczególnych form wsparcia?

Forma wsparcia	W ogóle	Bardzo rzadko	Rzadko	Przeciętnie	Często	Bardzo często
Aktywizacja zawodowa i poradnictwo zawodowe						
Udzielanie informacji w zakresie możliwych form pomocy społecznej						
Doradztwo psychologiczne						



Doradztwo w zakresie edukacji						
Doradztwo w zakresie zdrowia i profilaktyki zdrowotnej						
Doradztwo w zakresie możliwości mieszkaniowych						
Doradztwo prawne i ekonomiczno-finansowe						
Działania ułatwiające osobom młodym podejmowanie staży u pracodawców						
Inne (jakie?)						

28. Jakie są efekty działań aktywizacyjnych podejmowanych wśród osób młodych w ramach projektu pilotażowego „Czas na Młodych – punkty doradztwa dla Młodzieży”?
Proszę szacunkowo podać odsetek osób młodych, które:

	Podjęły zatrudnienie	 %	
	Były aktywne zawodowo i poszukiwało pracy	 %	
	Podjęły kształcenie i/lub szkolenie	 %	
	Były bierne zawodowo	 %	
	Status jest nieznany	 %	

29. Jak Pan/Pani ocenia trafność wsparcia zaplanowanego w ramach projektu pilotażowego „Czas na Młodych – punkty doradztwa dla Młodzieży”?

Trafność – rozumiana jako stopień adekwatności realizowanego wsparcia w stosunku do potrzeb grupy docelowej obejmowanej wsparciem.

- a) Bardzo wysoko
- b) Wysoko
- c) Ani wysoko ani nisko
- d) Nisko
- e) Bardzo nisko
- f) Nie wiem / Trudno powiedzieć

30. Jak Pan/Pani ocenia skuteczność wsparcia zaplanowanego w ramach projektu pilotażowego „Czas na Młodych – punkty doradztwa dla Młodzieży”?

Skuteczność – pozwalająca ocenić, czy cele interwencji założone i zdefiniowane na etapie programowania są osiągnięte

- a) Bardzo wysoko
- b) Wysoko
- c) Ani wysoko ani nisko
- d) Nisko
- e) Bardzo nisko
- f) Nie wiem / Trudno powiedzieć

31. Jak Pan/Pani ocenia użyteczność efektów wsparcia udzielanego w ramach projektu pilotażowego „Czas na Młodych – punkty doradztwa dla Młodzieży”?

Użyteczność – pozwalająca ocenić na ile rzeczywiste efekty projektów są zgodne z rzeczywistymi potrzebami jego odbiorców;

- a) Bardzo wysoko
- b) Wysoko
- c) Ani wysoko ani nisko
- d) Nisko
- e) Bardzo nisko
- f) Nie wiem / Trudno powiedzieć

32. Jak Pan/Pani ocenia trwałość efektów wsparcia udzielanego w ramach projektu pilotażowego „Czas na Młodych – punkty doradztwa dla Młodzieży”?

Trwałość – pozwalająca ocenić, w jakim zakresie efekty projektu są długotrwałe, co zmieniło się w obszarze interwencji po zakończeniu realizacji projektów

- a) Bardzo wysoko
- b) Wysoko
- c) Ani wysoko ani nisko
- d) Nisko
- e) Bardzo nisko
- f) Nie wiem / Trudno powiedzieć

Dziękujemy za udział w badaniu!