

# Problem bezrobocia osób młodych w Polsce na przykładzie województwa podkarpackiego

Magdalena Liszka<sup>1</sup>, Anna Barwińska-Małajowicz<sup>2</sup>

## Wprowadzenie

Ludzie młodzi do 25. roku życia, zgodnie z ustawą z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, stanowią jedną z grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W związku z powyższym zagadnienie to staje się często przedmiotem dyskusji badawczych, zarówno od strony teorii, jak i praktyki. Celem opracowania jest zobrazowanie problemu bezrobocia młodzieży na podkarpackim rynku pracy na tle tendencji ogólnopolskich. Zasadniczą uwagę skoncentrowano na niektórych uwarunkowaniach problemów związanych ze znalezieniem pracy przez osoby młode legitymujące się wykształceniem wyższym (podjęto kwestię braku doświadczenia zawodowego oraz konieczności przystosowania się absolwentów do warunków panujących na lokalnych rynkach pracy).

## Problem bezrobocia w świetle wybranych koncepcji ekonomicznych

Zjawisko bezrobocia stało się współcześnie jednym z najpoważniejszych problemów gospodarczych, społecznych i politycznych. Istnieje wiele różnych teorii wyjaśniających funkcjonowanie rynku pracy, ale ze względu na ograniczone ramy objętościowe pracy skoncentrowano się tylko na ogólnym rysie teoretycznym, przytaczając jedynie dwie główne koncepcje. Teoria klasyczna głosi, że bezrobocie jest skutkiem ograniczeń w działaniu mechanizmów ekonomicznych na rynku pracy. Zjawisko wywołane w taki sposób ma jednak w ujęciu klasyków charakter bezrobocia dobrowolnego. Druga teoria reprezentuje szkołę keynesowską, według której bezrobocie spowodowane jest niepełnym wykorzystaniem sił wytwórczych, co z kolei jest wywołane niedostatecznym popytem globalnym. Ten rodzaj pozostawania bez pracy ma już charakter przymusowy [Begg, Fisscher, Dornbush 2000: 210–215]. Jednakże takie ujęcie źródeł powstania bezrobocia jest na tyle ogólne, iż szczegółowych przyczyn należy szukać nieco głębiej, także poza naukami ekonomicznymi.

---

<sup>1</sup> Mgr inż. Magdalena Liszka, doktorantka, Wydział Ekonomii, Uniwersytet Rzeszowski

<sup>2</sup> Dr hab., prof. UR Anna Barwińska-Małajowicz, Katedra Makroekonomii i Stosunków Międzynarodowych, Wydział Ekonomii, Uniwersytet Rzeszowski

Wysokie bezrobocie oznacza, że gospodarka nie jest w stanie produkować tyle, ile mogłaby produkować, w przypadku gdyby wszyscy byli zatrudnieni (rzeczywisty poziom produkcji jest niższy niż produkcja potencjalna). Stan ten przekłada się na funkcjonowanie sfery społecznej. Przy znacznych rozmiarach bezrobocia i jego uporczywości (długotrwałości) pociąga ono bowiem za sobą różnego rodzaju niepokoje społeczne, zjawisko nędzy i braku nadziei na poprawę sytuacji.

Z biegiem lat poglądy ekonomistów i polityków na zjawisko bezrobocia zaczęły ulegać zmianie. Odrzucali oni bowiem keynesowski pesymizm, natomiast klasyczny model zaczął być szerzej akceptowany, jako sposób działania gospodarki, nawet w krótkim okresie. Liczne badania ekonomistów zajmujących się problematyką bezrobocia dowodzą [Por. Koral 2009: 15–17], że w latach 50. i 60. XX w. osoby bezrobotne stosunkowo szybko znajdowały zatrudnienie, zatem bezrobocie miało wówczas charakter przejściowy (frykcyjny) i służyło znalezieniu lepszego i bardziej satysfakcjonującego zawodu dla poszczególnych jednostek [Por. Koral 2009: 15–17].

Aż do początku lat 70. XX w. powszechny był pogląd, że koszt bezrobocia jest przeceniany. Równocześnie wciąż rosła inflacja zaczęła stanowić dla wielu krajów zagrożenie dla stabilności gospodarczej i społecznej. W związku z tą sytuacją zaczęto podejmować restrykcyjną politykę monetarną i fiskalną, która miała pomóc w kontrolowaniu zjawiska inflacji. Restrykcyjne oddziaływanie na popyt oraz wstrząs podaży doprowadziły w pierwszej połowie lat 80. XX w. do znacznego wzrostu bezrobocia. Obecnie bezrobocie jest jednym z ważniejszych problemów występujących w gospodarce światowej. Kwestie te stały się szczególnie aktualne po 2007 r., kiedy w wielu krajach, m.in. wśród sygnatariuszy strefy euro, w sferze realnej ujawniły się rozmaite, negatywne konsekwencje kryzysu finansowego.

## Konsekwencje bezrobocia

Skutki masowego bezrobocia są dotkliwe nie tylko dla samych bezrobotnych i ich rodzin, ale również całego społeczeństwa. Następstwa bezrobocia można zatem odnieść tak do całego społeczeństwa, jak też do jednostki i rozpatrywać równolegle w kilku aspektach: ekonomicznym, społecznym i psychologicznym.

Do ekonomicznych skutków bezrobocia zaliczyć można przede wszystkim [Por. Koral 2009: 15–17]:

- wysokie koszty świadczeń socjalnych,
- niewykorzystane zdolności do pracy,
- straty produkcji w wyniku niepełnego wykorzystania siły roboczej (odwołuje się do tego m.in. tzw. prawo Okuna),
- obciążenia budżetowe z tytułu finansowania zasiłków dla bezrobotnych,
- straty we wpływach podatkowych (które byłyby większe gdyby bezrobotni pracowali i płacili podatek).

Wśród społecznych skutków bezrobocia wyróżnić można [Begg, Fisscher, Dornbush 2000: 230–232]:

- pogarszanie się warunków życia całych społeczności lokalnych,
- nasilanie zjawisk izolacji, napięć i konfliktów społecznych,

- rozwój zjawisk niepożądanych (np. alkoholizm, narkomania, przestępczość, samobójstwa, kradzieże, rozwody itp.),
- pogorszenie zdrowia psychicznego i fizycznego,
- poczucie zagrożenia utratą pracy ludzi zatrudnionych.

Do psychologicznych skutków bezrobocia należą [Begg, Fisscher, Dornbush 2000: 230–233]:

- pogorszenie standardu życia, a nawet ubóstwo,
- problemy z zagospodarowaniem wolnego czasu,
- poczucie obniżenia statusu,
- ograniczenie lub zaniechanie uczestnictwa w życiu politycznym, kulturalnym i życiu społeczności lokalnej,
- choroby psychosomatyczne,
- objawy depresyjne (smutek, przygnębienie, zniechęcenie, zobojętnienie).

Ponadto niezwykle istotną konsekwencją trudności w znalezieniu odpowiedniego miejsca pracy jest emigracja siły roboczej. W wyniku tego kraj, mimo poniesionych nakładów na inwestycje w zasoby ludzkie (edukacja), nie ma możliwości, aby czerpać z tych inwestycji korzyści. Dotkliwość kosztów towarzyszących migracjom wzrasta, gdy kraj opuszczają osoby wykształcone (pojawia się zjawisko „drenażu mózgow”) oraz młode (przyśpiesza to proces starzenia się społeczeństwa). „Drenaż mózgow” związany z odpływem specjalistów za granicę wiąże się z tym, że uzdolnione i wykształcone kadry wyjeżdżając z rodzimego kraju: po pierwsze – umniejszają rodzime zasoby kapitału ludzkiego (które są zasobem rzadkim i niepowtarzalnym), po drugie – jednostki te nie zwracają rodzimemu społeczeństwu swoich talentów, wiedzy i umiejętności (np. w postaci podatków) oraz swojego potencjału społecznego [Murdoch 2011]. Oprócz straty zasobów kapitału ludzkiego, w literaturze podnoszone są również argumenty dotyczące strat dla kraju wysyłającego w znaczeniu finansowym i fiskalnym [Makulec 2013: 6]. Przykładowo odpływ specjalistów za granicę oznacza stratę kosztów poniesionych przez podatników na kształcenie specjalistów oraz straty fiskalne, ponieważ migranci ze względu na pobyt za granicą nie odprowadzają podatków do kraju pochodzenia, które byłyby znaczącym zyskiem dla budżetu danego kraju [Kapur 2005]. Ponadto może przyczyniać się do rosnącego zróżnicowania płacowego między dochodami w krajach pochodzenia, zaś przesyłane przez migrantów transfery pieniężne mogą powodować aprecjację lokalnej waluty oraz uzależniać kraje pochodzenia migrantów od tej pomocy [Wickramasekar 2003].

„Mimo poglądu o szkodliwości bezrobocia, utrzymuje się jednak twierdzenie, że pewne jego rozmiary są konieczne dla zachowania dyscypliny pracy, hamowania nadmiernego wzrostu płac oraz zachowania elastyczności siły roboczej” [Dach 1992: 1].

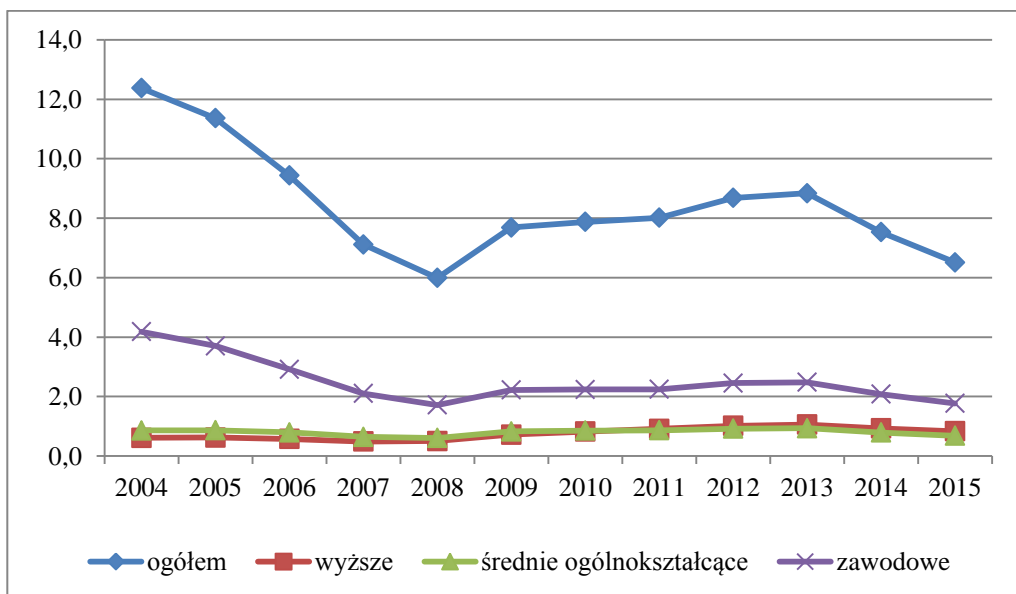
## **Sytuacja osób młodych na polskim rynku pracy**

Komisja Europejska wskazała kilka przyczyn bezrobocia wśród młodzieży w Polsce, tj.: przedwczesne kończenie nauki bez kwalifikacji, brak odpowiednich umiejętności i doświadczenia zawodowego, niepewne formy zatrudnienia, a następnie okresy bezrobocia, ograniczone możliwości szkoleń, a także niewystarczające oraz niewła-

ściwe programy rynku pracy sprzyjające aktywności [[http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/com/com\\_com\(2011\)0112\\_/com\\_com\(2011\)0112\\_pl](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2011)0112_/com_com(2011)0112_pl)].

Kluczowe makroprocesy, które warunkują obecną i przyszłą sytuację rynkową absolwentów wiążą się m.in. z: kondycją i specyfiką gospodarki (konjunktura, poziom innowacyjności), demografią oraz ogólnymi trendami w zakresie wyborów edukacyjnych (wybór poziomu, typu oraz kierunku wykształcenia) oraz zmiany miejsca zamieszkania (skłonność do migracji).

Szczególnie trudnym momentem dla osób młodych są okresy spowolnienia gospodarczego – im wyższe bezrobocie ogólnie, tym możemy się spodziewać proporcjonalnie większych problemów ze znalezieniem pracy przez osoby poniżej 25. roku życia. Przykładem jest tutaj Polska, w której w momentach dekonjunktury bezrobocie młodych rosło proporcjonalnie szybciej niż bezrobocie osób po 25. roku życia, równocześnie – w okresie poprawy sytuacji rynkowej – odsetek bezrobotnych młodych malał szybciej niż analogiczny odsetek bezrobotnych w starszych kohortach wiekowych.



**Rys. 1. Udział procentowy osób bezrobotnych zarejestrowanych w liczbie ludności w wieku produkcyjnym w Polsce według wykształcenia w latach 2004–2015**

Źródło: opracowanie własne na podstawie GUS [<https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/wymiary> (dostęp: 06.06.2016 r.)].

Powyższa tendencja wynika z prostej zasady. W razie konieczności dokonania redukcji liczby pracowników pierwsza fala zwolnień obejmuje osoby zatrudnione czasowo lub na podstawie umowy cywilnoprawnej. Redukcja takich miejsc pracy zazwyczaj przebiega szybciej, sprawniej, a przede wszystkim niesie za sobą niższe koszty. Odsetek osób zatrudnionych na podstawie tego typu umów jest wyższy wśród młodzieży niż w starszych grupach wiekowych, stąd większe prawdopodobieństwo utraty przez nich pracy w trudnych dla przedsiębiorstwa momentach. Ponadto pracodawcy w okresach dekonjunktury zazwyczaj nie ryzykują tworzenia nowych miejsc pracy

(nawet w sytuacji zdiagnozowania takiej potrzeby, mniejszym ryzykiem staje się przesunięcie obowiązków na już zatrudnionych pracowników), a jedynie zatrudniają w ramach rotacji stanowisk. Równocześnie, w związku z „nadmiarem” potencjalnych pracowników ubiegających się o zatrudnienie (nadwyżka podaży nad popytem), pracodawcy stosują wielokrotnie opisywaną w raportach Bilansu Kapitału Ludzkiego (BKL) [<https://bkl.parp.gov.pl>] tzw. strategię sita, polegającą na zwiększeniu wymagań względem rekrutowanych pracowników, w tym silny nacisk na posiadanie przez nich doświadczenia zawodowego. Innymi słowy pracodawcy starają się minimalizować w tych okresach koszty związane zarówno z rekrutacją pracowników, jak i z ich przyuczeniem do wykonywania zawodu, oczekując kandydatów „zweryfikowanych” rynkowo.

Zaznaczyć należy, że okresy dekonunktury i zahamowania rekrutacji mogą motywująco wpływać na osoby młode do zakładania własnej działalności gospodarczej, która staje się alternatywnym rozwiązaniem dla tych, którzy mają trudności ze znalezieniem stałego zatrudnienia.

W Polsce w ostatnich latach sprzyjały temu liczne dotacje z Unii Europejskiej dla osób bez zatrudnienia, ukierunkowane na wsparcie ich przedsiębiorczości. Zjawisko to stanowi zarówno szansę na utworzenie nowych miejsc pracy w momencie wstrzymania decyzji kadrowych przez już istniejące przedsiębiorstwa, ale może być również istotnym zagrożeniem, w sytuacji, gdy na prowadzenie działalności gospodarczej decydują się osoby nieposiadające odpowiednich predyspozycji, doświadczenia oraz wiedzy.

Sytuacja rynkowa osoby młodej w dużym stopniu zależy od kombinacji jej cech indywidualnych, takich jak – przykładowo – poziom i kierunek wykształcenia, płeć oraz typ ukończonej szkoły. Nacisk należy położyć na określenie „kombinacja”, ponieważ – wbrew obiegowym opiniom – szanse zawodowe nigdy nie są w pełni tłumaczone jedną z wymienionych wyżej zmiennych.

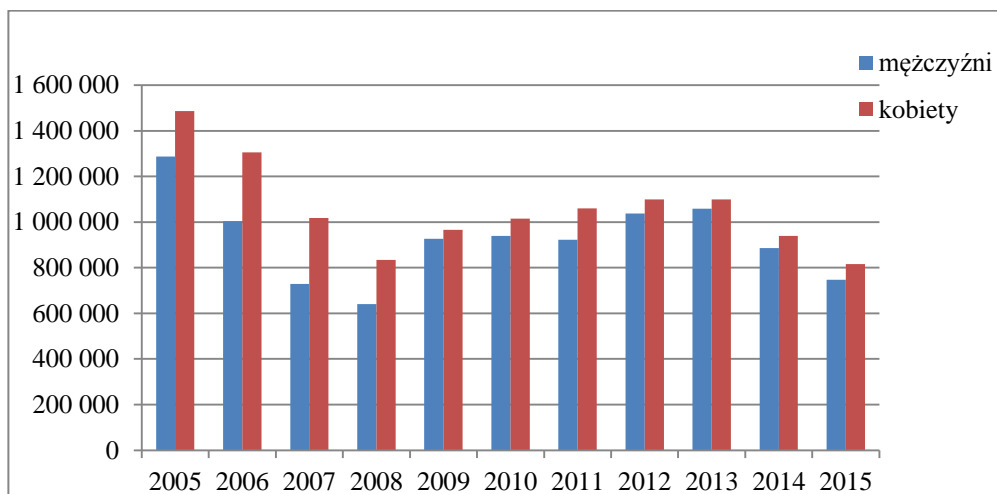
W raportach BKL zwrócono uwagę na korzyści, jakie płyną z faktu posiadania wyższego wykształcenia na polskim rynku pracy. Mimo że – na co zwracał uwagę m.in. H. Domański – stopa zwrotu z wyższego wykształcenia spadła w ciągu ostatnich kilku lat [Domański 2010], to jednak wyższe wykształcenie nadal jest czynnikiem różnicującym jakość kapitału ludzkiego – zmniejsza prawdopodobieństwo bycia bezrobotnym, ale też zwiększa szansę na bycie aktywnym zawodowo. Równocześnie zapewnia relatywnie wyższe zarobki, większą ilość czasu wolnego, daje wyższą pewność zatrudnienia, a także ogólnie wyższe zadowolenie z warunków wykonywanej pracy oraz rozwoju osobistego [Jelonek 2015: 45–46].

Obecnie w Polsce wyższe wykształcenie nie jest wprawdzie wyznacznikiem sukcesu zawodowego – szczególnie w przypadku pierwszej pracy – ale staje się czynnikiem otwierającym szanse na awans społeczno-zawodowy w toku kariery zawodowej. W latach 90. XX wieku dyplom ukończenia szkoły wyższej sam w sobie stanowił potwierdzenie wysokiej wartości zawodowej absolwenta, a rynek przyjmował taką informację bez większych zastrzeżeń. Wiązało się to przede wszystkim z dobrze pełnioną w tamtych czasach przez szkoły wyższe funkcją selekcyjną – fakt ukończenia uczelni stanowił potwierdzenie nie tyle przygotowania zawodowego, co odpowiedniej

motywacji, wytrwałości oraz ogólnie wysokich zdolności kandydata do pracy. W chwili obecnej dyplom nadal stanowi element różnicujący zawodowo, jednak coraz częściej wymaga on weryfikacji rynkowej (sam dyplom nie niesie za sobą wystarczającej informacji, która ułatwiałaby selekcjonowanie pracowników do grup specjalistów, jednak jest użytecznym narzędziem preselekcji).

Zgodnie z wynikami badania w ramach BKL [Jelonek 2015: 48–49] ważnym czynnikiem różnicującym szanse zawodowe absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jest nie tylko poziom wykształcenia, ale typ ukończonego kierunku oraz region, w którym młodzi zamierzają znaleźć pracę. Przykładowo największe problemy ze znalezieniem zatrudnienia deklarowali młodzi z tytułem technika, kształcący się w zawodach zaklasyfikowanych do grupy „inne” (np. zawody biurowe czy usługowe) oraz po szkołach zasadniczych zawodowych (zawody robotnicze i usługowe). Podobnie w przypadku absolwentów uczelni wyższych, proste ujęcie dzielące rynek kształcenia na kierunki techniczne (zapewniające dobry start zawodowy) i humanistyczno-społeczne (obniżające szanse na zatrudnienie) nie przetrwało próby danych. W przypadku uczelni kluczowa okazała się kombinacja takich czynników jak: poziom studiów (licencjackie, inżynierskie, magisterskie itp.), kierunek kształcenia oraz – co w tym przypadku należy szczególnie podkreślić – ranga ośrodka akademickiego. Przykładowo ukończenie studiów inżynierskich I stopnia zapewnia relatywnie dobrą pozycję rynkową, podczas gdy ukończenie analogicznych studiów humanistyczno-społecznych przeciętnie nie gwarantuje już tak dobrej sytuacji. Za to w przypadku osób o orientacji humanistycznej ukończenie studiów magisterskich daje relatywnie wyższe korzyści niż ukończenie analogicznego poziomu studiów przez osoby posiadające już tytuł inżyniera [Jelonek 2013]. Innym przykładem są studia informatyczne, które w sytuacji, gdy są kończone w renomowanym ośrodku, zapewniają komfortową sytuację zawodową. Równocześnie analogiczny dyplom zdobyty na mało znanej uczelni zwiększa ryzyko znalezienia się w grupie bezrobotnych.

Równie ważnym czynnikiem wpływającym na szanse rynkowe jest płeć osoby poszukującej pracy (dane wskazują na większą bierność zawodową, wyższe bezrobocie oraz przeciętnie niższe zarobki w grupie kobiet) (zob. rys. 2). Jednak w tym przypadku należy pamiętać, że płeć – po pierwsze – jest silnie skorelowana z wyborem kierunku kształcenia (wybory kobiet są zazwyczaj mniej opłacalne rynkowo), po drugie – nieaktywność zawodowa jest w dużym stopniu efektem specyfiki ról życiowych. Czynnikiem zwiększającym aktywność zawodową kobiet i mężczyzn i równocześnie niwelującym różnice w tym zakresie pomiędzy obiema płciami jest edukacja (im wyższy poziom wykształcenia, tym poziom nieaktywności kobiet jest niższy, a różnice w bezrobociu kobiet i mężczyzn są mniejsze) [Jelonek 2015: 49]. Zatem szczególnie w przypadku płci żeńskiej wykształcenie niesie ze sobą wysokie stopy zwrotu [Lauer, Sreine 2000], a grupą wyjątkowo zagrożoną marginalizacją zawodową są niewykształcone kobiety (posiadające co najwyżej wykształcenie zasadnicze zawodowe). W ich przypadku istnieje najmniejsza szansa na znalezienie pracy, zapewniającej bezpieczeństwo finansowe i stabilność zatrudnienia oraz najniższa skłonność do szybkiego powrotu do aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka [<http://www.wup.lublin.pl>].



**Rys. 2. Bezrobocie rejestrowane (liczba bezrobotnych) w Polsce według płci w latach 2005–2015**

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS [<http://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/> (dostęp: 01.06.2016 r.)]

Jak już wcześniej zaznaczono, jednym z ogromnie niepokojących zjawisk społecznych ostatnich lat jest coraz większe bezrobocie wśród absolwentów szkół wyższych. Młodzież traktuje swoje wykształcenie jako inwestycję, która powinna zagwarantować im lepsze perspektywy zawodowe, satysfakcjonujące wynagrodzenie. Jednak dyplom wyższej uczelni nie zapewnia bezpiecznego i pewnego wejścia na rynek pracy w Polsce. Pomimo długiego poszukiwania zatrudnienia absolwenci szkół wyższych coraz częściej nie znajdują zatrudnienia, co prowadzi do wielu niepożądanych zjawisk społecznych i ekonomicznych, w tym do całkowitej lub częściowej utraty kwalifikacji zawodowych zdobytych podczas studiów, coraz częstszych zagranicznych wyjazdów zarobkowych polskiej młodzieży, podejmowania jakiegokolwiek pracy za granicą (często pracy fizycznej niewymagającej większych kwalifikacji zawodowych), wystąpienia poczucia krzywdy, frustracji, depresji, nerwic, marginalizacji społecznej. W związku z tym niezwykle ważne jest uświadomienie studentom potrzeby orientowania się w aktualnej sytuacji na rynku pracy w Polsce oraz umożliwienie im dotarcia do tego typu informacji, a także wskazania na konieczność stosunkowo wczesnego myślenia o swoim przyszłym zawodzie i starannego planowania kariery zawodowej. Pamiętać bowiem należy, że start w życie zawodowe na ogół decyduje o dalszym przebiegu kariery zawodowej. Młodzi ludzie, poszukujący pierwszej pracy niejednokrotnie nie zdają sobie sprawy z własnych atutów. Przy starcie w życie zawodowe towarzyszą im często różne wątpliwości, poczucie niepewności oraz nierzadko brak wiary w skuteczność własnych działań, co ma swoje źródło w braku wiedzy i doświadczenia w zakresie poruszania się po rynku pracy, przy jednoczesnym niedoinformowaniu absolwentów o możliwościach ułatwiających znalezienie zatrudnienia [Barwińska-Małajowicz 2009: 421–422]. W kontekście wyrównywania dysproporcji na rynku pracy, wśród wielu zadań instytucji rynku pracy na pierwsze miejsce wysuwa się zatem działalność o charakterze informacyjno-doradczym.

Z analizy danych zestawionych w tabeli 1 wynika, że w Polsce liczba osób młodych, w przedziale wiekowym 15–24 lata, aktywnych zawodowo wynosi blisko 1,4 mln, natomiast na Podkarpaciu jest ich ok 65 tys. Grupa ta stanowi ponad 7% ludności aktywnej zawodowo odpowiednio w kraju i w województwie podkarpackim (wykresy 3 i 4).

**Tabela 1. Udział osób młodych w ludności aktywnej zawodowo w województwie podkarpackim na tle trendów ogólnokrajowych w 2015 r.**

Wyszczególnienie	Polska		Podkarpacie	
	tys. mieszkańców		tys. mieszkańców	
Aktywni zawodowo wg grup wiekowych				
Ogółem	17 485,00	100,0%	897,00	100,0%
Osoby w 15–24 lata	1 390,00	7,9%	65,00	7,2%
Osoby w 25–34 lata	4 714,00	27,0%	230,00	25,6%
Osoby w 35–44 lata	4 720,00	27,0%	257,00	28,7%
Pozostałe grupy wiekowe	6 661,00	38,1%	345,00	38,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS [<http://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/>] (dostęp: 01.06.2016 r.)

**Tabela 2. Wskaźnik zatrudnienia według grup wiekowych w Polsce i na Podkarpaciu (2015 r.)**

Grupy wiekowe	w Polsce [%]	na Podkarpaciu [%]
Ogółem	52,60	48,00
Osoby w wieku 15–24 lata	26,50	15,40
Osoby w wieku 25–54 lata	80,00	75,80

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS [<http://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/>] (dostęp: 01.06.2016 r.)

Liczba młodych osób pozostających bez zatrudnienia w Polsce w 2015 roku wynosiła blisko 240 tys., zaś na Podkarpaciu liczba bezrobotnych osób w wieku 15–24 lata prawie 22 tys., co stanowiło około 18% wszystkich bezrobotnych w województwie podkarpackim (tabela 3).

**Tabela 3. Bezrobotni zarejestrowani wg grup wiekowych w Polsce i na podkarpaciu (2015 r.)**

Grupy wiekowe	w Polsce [l. os.]	na Podkarpaciu [l. os.]
Ogółem	1 563 339,00	123 514,00
Osoby w wieku 24 lata i mniej	236 837,00	21 884,00
Osoby w wieku 25 lat i więcej, w tym:	1 326 502,00	101 630,00
Osoby w wieku 25–34 lata	429 799,00	37 275,00
Osoby w wieku 35–44 lata	332 887,00	26 159,00

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS [<http://stat.gov.pl/statystyka-regionalna/>] (dostęp: 01.06.2016 r.)

Interesującym uzupełnieniem zaprezentowanych powyżej informacji jest analiza wymagań i postaw pracodawców w stosunku do młodych osób w kontekście ich potencjalnego zatrudnienia.

W tabeli 4 przedstawiono oczekiwania pracodawców związane z predyspozycjami pożądanymi u pracownika w relacji do ich oceny przez absolwentów szkół wyższych.



**Tabela 4. Zestawienie wybranych oczekiwań absolwentów w stosunku do poszukiwanych ofert pracy**

Wyszczególnienie	Absolwenci	Pracodawcy
Szkolenia i kursy	Tak	Nie
Dobra płaca	Tak	najchętniej minimalna
Umowa o pracę	Tak	preferowane inne formy zatrudnienia
Pozostałe warunki pracy w tym: ubezpieczenie zdrowotne, telefon, samochód, karnet na fitness itp.	Tak	najchętniej nie
Możliwość awansu	Tak	Deklaratywnie

Źródło: [Wrońska 2015: 123; [http://www.ue.katowice.pl/fileadmin/\\_migrated/content\\_uploads/09\\_15.pdf](http://www.ue.katowice.pl/fileadmin/_migrated/content_uploads/09_15.pdf) (dostęp: 02.06.2016 r.)]

Z analizy danych zestawionych w tabeli 2 wynika, że w większości obszarów oczekiwania są rozbieżne. Kwestia szkoleń, tak ważna dla absolwentów, dla pracodawców wiąże się z dodatkowymi kosztami, więc w stosunku do nowo przyjętych pracowników ta forma przygotowania do podjęcia pracy nie jest preferowana. Pracodawca oczekuje, że pracownik nie będzie wymagał szkoleń, stąd już na etapie rekrutacji pracownicy przechodzą dokładną selekcję [Wrońska 2015: 123]. Oczekiwania płacowe absolwentów plasują się znacznie powyżej wynagrodzenia minimalnego, które jest preferowane przez pracodawców. W 2015 roku wynagrodzenie minimalne w Polsce wyniosło 1750 PLN brutto [Rozporządzenie Rady Ministrów... 2015]. Absolwenci preferują zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, natomiast pracodawcy niechętnie sięgają po ten typ umowy w przypadku nowo zatrudnionych, młodych pracowników. Wszystkie dodatkowe warunki zatrudnienia wskazane przez absolwentów, podnoszące komfort pracy i zadowolenia, są dla pracodawców tylko dodatkowym kosztem, najchętniej nieponoszonym [Wrońska, 2015: 124]. Awans młodych osób w pracy podkreślany jest jako ważny aspekt zatrudnienia. Jednak pracodawcy są ostrożni, a zarazem otwarci, a ich stanowisko ma tutaj przeważnie formę deklaratywną, a także przyzwalającą.

W przeprowadzonych przez G. Wrońską badaniach wzięto także pod uwagę oczekiwania pracodawców związane z predyspozycjami pożądanymi u pracowników względem osób młodych (tabela 5).

**Tabela 5. Wyszczególnienie wybranych oczekiwań pracodawców w stosunku do umiejętności i kompetencji absolwentów**

Wyszczególnienie	Pracodawcy	Absolwenci
Doświadczenie	Tak	Zazwyczaj nie
Kompetencje miękkie, w tym: – umiejętność organizowania sobie pracy, – umiejętność współpracy w grupie, – komunikacja ustna i pisemna, – motywowanie, inspirowanie	Tak/Tak/Tak/Tak	Deklaratywnie
Znajomość przynajmniej jednego języka obcego	Tak	Tak
Obsługa komputera	Tak	Tak
Chęć uczenia się	Tak	Deklaratywnie
Lojalność, uczciwość, solidność	Tak	Deklaratywnie

Źródło: [Wrońska 2015: 124; [http://www.ue.katowice.pl/fileadmin/\\_migrated/content\\_uploads/09\\_15.pdf](http://www.ue.katowice.pl/fileadmin/_migrated/content_uploads/09_15.pdf) (dostęp: 02.06.2016 r.)]

Na podstawie analizy danych z tabeli 5 można stwierdzić, że zgodność oczekiwań pracodawcy ze stanem faktycznym ma miejsce jedynie w obszarze znajomości języka obcego i obsługi komputera. W pozostałych obszarach, z wyjątkiem doświadczenia, absolwenci w większym lub mniejszym stopniu deklarowali posiadanie wskazanych kompetencji. Natomiast stwierdzenie, czy rzeczywiście tak jest, możliwe jest już w trakcie wykonywanej pracy [Wrońska 2015: 124]. Z doświadczeń pracodawców wynika, że poziom kompetencji miękkich u absolwentów jest niezadowolający i trudny do osiągnięcia [Górniak 2014, nr 99].

## **Polityka polskiego rynku pracy wobec młodzieży**

Zadania państwa w zakresie polityki rynku pracy w Polsce określa ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [Dz.U. nr 99, poz. 1001]. Ustawa ta zreformowała zasady funkcjonowania instytucji rynku pracy, których celem są działania w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Wśród celów szczegółowych wymienić można m.in. dążenie do pełnego i produktywnego zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich, osiągnięcia wysokiej jakości pracy, wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej oraz zwiększenia mobilności na rynku pracy [<http://www.mpips.gov.pl>].

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wymienia następujące instytucje rynku pracy w Polsce [<http://www.mpips.gov.pl>]:

- publiczne służby zatrudnienia (w skład wchodzi m.in. powiatowe oraz wojewódzkie urzędy pracy; instytucje te mają największy udział w działaniach podejmowanych w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej),
- Ochotnicze Hufce Pracy (jednostki państwowe, których działania są ukierunkowane na młodzież, głównie młodzież zagrożoną wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25. roku życia),
- agencje zatrudnienia (niepubliczne jednostki organizacyjne świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej);
- instytucje szkoleniowe (publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną);
- instytucje dialogu społecznego (organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy: organizacje związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia i Ochotniczymi Hufcami Pracy);
- instytucje partnerstwa lokalnego (realizujące inicjatywy partnerów rynku pracy, wspierane przez organy samorządu terytorialnego).

Wśród wymienionych instytucji, kluczową rolę odgrywają publiczne służby zatrudnienia, których działalność jest wspierana poprzez pozostałe instytucje rynku pracy.

Zgodnie z obowiązującą ustawą wśród podstawowych usług rynku pracy w Polsce wyróżnić można [<http://www.mpips.gov.pl>]:

- pośrednictwo pracy,
- poradnictwo zawodowe i informację zawodową,
- pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy,
- organizację szkoleń.

Pośrednictwo pracy polega na informowaniu bezrobotnych o istniejących wolnych miejscach pracy (za pomocą ogłoszeń na tablicy w siedzibie urzędu oraz na stronie internetowej) oraz na pomocy pracodawcom w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy. Na terenie państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz w Szwajcarii funkcjonuje ponadto międzynarodowe pośrednictwo pracy EURES, które ułatwia znalezienie pracy zagranicą.

Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa są usługami świadczonymi przez powiatowe urzędy pracy oraz centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy. Zadaniem wymienionych jednostek jest pomoc osobom bezrobotnym w planowaniu i organizowaniu życia zawodowego, poprzez m.in. rozpoznanie osobistych preferencji, wybór odpowiedniego szkolenia czy uzyskanie informacji o aktualnych trendach i zapotrzebowaniu na rynku pracy.

Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy jest również oferowana przez urzędy pracy oraz centra informacji i planowania kariery zawodowej wojewódzkich urzędów pracy. W ramach tzw. klubów pracy osoby bezrobotne mogą nabyć umiejętności niezbędne przy poszukiwaniu pracy m.in. przygotowywania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji i prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych czy przejść trening asertywności i pewności siebie.

Organizacja szkoleń oraz innych form kształcenia (studia podyplomowe, pożyczki szkoleniowe, finansowanie egzaminów) są pomocą skierowaną do osób bezrobotnych bądź poszukujących pracy i spełniających jedno z kryteriów [<http://www.mpips.gov.pl>]:

- przebywanie w okresie wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
- zatrudnienie u pracodawcy w stanie upadłości lub likwidacji,
- otrzymywanie świadczenia socjalnego przysługującego na urlopie górniczym lub górniczego zasiłku socjalnego,
- uczestnictwo w Centrum Integracji Społecznej lub indywidualnym programie integracji,
- bycie żołnierzem rezerwy,
- pobieranie renty szkoleniowej lub świadczenia szkoleniowego,
- podleganie ubezpieczeniu społecznemu rolników jako domownik lub małżonek rolnika, jeśli zamierza podjąć zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą poza rolnictwem.

Ponadto beneficjentami, którzy mogą korzystać z wymienionego dofinansowania są osoby pracujące powyżej 45. roku życia. Szkolenia najczęściej trwają od 6 do maksymalnie 24 miesięcy (w uzasadnionych przypadkach). W czasie odbywania szkolenia przysługuje stypendium szkoleniowe w kwocie 120% zasiłku, przy założeniu odbywania 150 godzin miesięcznie. W przypadku osób wychowujących samotnie dzieci do lat 7, można uzyskać dofinansowanie kosztów opieki nad dzieckiem w wysokości

połowy kwoty zasiłku. Studia podyplomowe są finansowane w 100% dla osób powyżej 45. roku życia oraz osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Łączny koszt dofinansowania nie może przekroczyć 3-krotności przeciętnego wynagrodzenia. Ponadto osoba bezrobotna może uzyskać stypendium na czas podjęcia studiów w wysokości 20% zasiłku. Wymienione wcześniej osoby mogą również ubiegać się o nieoprotowaną pożyczkę na cele szkoleniowe. Kwota pożyczki nie może przekroczyć 4-krotności przeciętnego wynagrodzenia, a okres jej spłaty wynosi 18 miesięcy od chwili ukończenia szkolenia. Osoby bezrobotne mogą również starać się o zwrot kosztów egzaminów podnoszących ich kwalifikacje, w kwocie nieprzekraczającej miesięcznego przeciętnego wynagrodzenia. Dofinansowaniem mogą zostać objęte także koszty dojazdu na egzamin [<http://www.mpips.gov.pl>].

Zgodnie z ustawą z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy osoby bezrobotne w Polsce są wspierane za pomocą różnych form aktywizacji zawodowej, które wchodzi w skład instrumentów rynku pracy. Instrumenty rynku pracy pełnią funkcję pomocniczą usług rynku pracy. Do najważniejszych z nich zaliczyć można [<http://www.mpips.gov.pl>]:

- dodatek aktywizacyjny,
- refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla bezrobotnego skierowanego do zakładu pracy, podmiotu prowadzącego przedszkole lub szkołę niepubliczną,
- finansowanie kosztów zorganizowanego przejazdu bezrobotnych w celu udziału w targach pracy i giełdach pracy organizowanych przez wojewódzki urząd pracy,
- prace interwencyjne,
- prace społecznie użyteczne,
- roboty publiczne,
- staż,
- przygotowanie zawodowe dorosłych,
- refundacja kosztów opieki nad dzieckiem,
- refundacja kosztów poniesionych z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego,
- stypendia w okresie kontynuowania nauki,
- zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania.

W Polsce narzędziem służącym do realizacji projektów finansowanych w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego jest Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Środki finansowe w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki pochodzą w 85% z Unii Europejskiej, a w 15% ze środków krajowych. Około 60% środków zostało przeznaczonych na wsparcie realizowane przez poszczególne regiony, a 40% na wsparcie sektorowe.

Do głównych celów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki odnoszących się do rynku pracy należy wymienić między innymi [Szulc 2008: 79–80]:

- 1) podniesienie efektywności funkcjonowania instytucji rynku pracy,
- 2) usprawnienie i zwiększenie efektywności administracji,
- 3) opracowywanie i wdrażanie rozwiązań z zakresu aktywizacji zawodowej i integracji społecznej osób pozostających bez zatrudnienia,

- 4) zwiększenie zdolności adaptacyjnych pracowników,
- 5) stymulowanie i podnoszenie umiejętności zawodowych,
- 6) poprawa jakości kształcenia,
- 7) upowszechnienie uczenia się przez całe życie,
- 8) zachowanie istniejących miejsc pracy.

Jednym z najważniejszych programów rynku pracy, ukierunkowanym na poprawę konkurencyjności (podwyższenie jakości kapitału ludzkiego) w grupie młodzieży, są szkolenia. Ustawa definiuje je jako „pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia”. Przyczyniają się one do ograniczania skali bezrobocia strukturalnego. Sposób realizacji szkoleń określają dwa rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 2007 r.: rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia usług rynku pracy [Dz.U. z 2007 r., nr 47] oraz rozporządzenie w sprawie standardów usług rynku pracy [Dz.U. z 2007 r., nr 47]. Szkolenia trwają zwykle do 6 miesięcy, ale w uzasadnionych sytuacjach czas trwania kursu można przedłużyć do 12, a czasem nawet do 24 miesięcy. Dotyczy to osób bez kwalifikacji zawodowych. Bezrobotnemu w okresie odbywania szkolenia przysługuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych, jeżeli miesięczny wymiar godzin szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin. W przeciwnym razie wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie do miesięcznego wymiaru godzin szkolenia. Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na szkolenie może zostać skierowana osoba spełniająca co najmniej jeden z następujących warunków: nie ma kwalifikacji zawodowych, ma kwalifikacje niezgodne z potrzebami rynku pracy, utraciła zdolność do wykonywania dotychczasowego zawodu, nie ma umiejętności aktywnego poszukiwania pracy.

Innym programem skierowanym do bezrobotnej młodzieży są staże. Ustawa definiuje je jako nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązywania stosunku. Do lutego 2009 r. staże przeznaczone były dla bezrobotnych osób młodych do 25. roku życia oraz dla bezrobotnych absolwentów szkół wyższych, którzy nie ukończyli 27. roku życia. Od tego czasu jednak staże przysługują wszystkim bezrobotnym znajdującym się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Na czas odbywania stażu bezrobotnemu przysługuje stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku dla bezrobotnych. Osoba ubiegająca się o staż nie może odbywać go ponownie u tego samego pracodawcy, na tym samym stanowisku pracy, na którym wcześniej odbywała staż, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy lub przygotowanie zawodowe dorosłych. Staże cieszą się sporym zainteresowaniem ze strony zarówno pracowników, jak i pracodawców. Dla pracodawców rozwiązanie to jest korzystne, ponieważ nabywają oni dodatkowego, darmowego pracownika bądź pracowników. Z kolei pracownicy korzystają na tym, zdobywając doświadczenie zawodowe, poznając warunki i charakter pracy, otrzymując przy tym wynagrodzenie. Ponadto najlepsi stażyści po ukończeniu stażu mogą zostać zatrudnieni u danego pracodawcy [Kaczmarczyk 2012].

Innym programem są roboty publiczne, które ustawa definiuje jako „zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej [...], jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych”.

Powiatowe urzędy pracy proponują ponadto prace interwencyjne jako kolejny program aktywnej polityki rynku pracy. Według ustawy, prace interwencyjne oznaczają zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę, które nastąpiło w wyniku umowy zawartej ze starostą i ma na celu wsparcie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Polityka rynku pracy realizowana przez Polskę opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi. Na uwagę zasługuje tutaj działalność rad zatrudnienia (Naczelna Rada Zatrudnienia, jako organ opiniodawczo-doradczy ministra właściwego do spraw pracy w sprawach polityki rynku pracy, wojewódzkie rady zatrudnienia jako organy opiniodawczo-doradcze marszałka województwa w sprawach polityki rynku pracy, powiatowe rady zatrudnienia jako organy opiniodawczo-doradcze starosty). Do najważniejszych zadań rad zatrudnienia należy inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich odpowiednio w skali kraju, województwa i powiatu. Duże znaczenie mają również przedsięwzięcia realizowane w ramach partnerstwa lokalnego, jak również uzupełnianie i rozszerzanie oferty usług publicznych służb zatrudnienia przez partnerów społecznych i agencje zatrudnienia [<http://www.ur.edu.pl>].

Podsumowując, działania polityki polskiego rynku pracy wobec osób młodych, podobnie jak w Niemczech funkcjonują różne instytucje, a ich działalność w różnym stopniu wpływa na sytuację na rynkach pracy w obu krajach. W Polsce do takich instytucji należą: powiatowe oraz wojewódzkie urzędy pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, a także instytucje szkoleniowe.

## Zakończenie

Bezrobocie młodzieży to jeden z podstawowych problemów rynku pracy, z jakim muszą się zmierzyć obecne władze. Dzieje się tak, ponieważ osoby te mają dostęp do instrumentów aktywnej polityki rynku pracy, takich jak staże, czy też szkolenia zawodowe. Z przeprowadzonej analizy wynika, że po 2004 r. stopa bezrobocia w polskiej gospodarce zmniejszyła się. Można to wiązać z ożywieniem gospodarczym wywołanym akcesją Polski do UE, ale także ze zwiększeniem strumienia migracyjnego. Od 2008 r. stopa bezrobocia rosła na skutek spowolnienia polskiej gospodarki w czasie światowego kryzysu. Polska młodzież napotyka na swojej drodze do kariery wiele barier i trudności ze strony potencjalnych pracodawców (m.in. brak satysfakcjonującego wynagrodzenia czy brak umowy o pracę), które z roku na rok są coraz większe.

## Bibliografia

- Bankier.pl, <http://www.bankier.pl/gospodarka/wskazniki-makroekonomiczne/stopa-bezrobocia-pol>
- Barwińska-Malajowicz, *Polski i niemiecki rynek pracy a instytucje wyrównujące dysproporcje rynkowe*, <http://www.ur.edu.pl/pliki/Zeszyt14/33.pdf>, s. 421–422
- Begg, D., Fischer, S., Dornbush R., 1995, *Ekonomia*, PWE, Warszawa.
- Borowska Z., 1995, Kwasik, W. Caban (red.), *Ekonomia*, Łódź.
- Cyrson E., 1996, *Kompendium wiedzy o gospodarce*, Warszawa.
- Dach Z., 1992, *Polityka krajów zachodnich w walce z bezrobociem*, PiZS nr 7.
- Domański H., 2010, *Samoróżnicujące się społeczeństwo*, Nowy obywatel, <http://nowyobywatel.pl/2010/11/15samoroznicujace-sie-spolescenstwo>
- Domański H., 2010: *Samoróżnicujące się społeczeństwo*, „Nowy Obywatel”. <http://www.wup.lublin.pl/wup/download/statystyka/>
- Jelonek M., 2015, *Młodzi na rynku pracy – polityka publiczna wobec wyzwań związanych z poprawą sytuacji zawodowej osób młodych*, Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010–2015, red. J. Górniak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa–Kraków.
- Jelonek M., Szklarczyk D., 2013, *Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych na rynku pracy [w:] Młodość czy doświadczenie. Kapitał Ludzki w Polsce*, red. J. Górniak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa.
- Kabaj M., 2004, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w UE i w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Kaczmarczyk K., 2012, *Rola aktywnych instrumentów polityki rynku pracy w przeciwdziałaniu bezrobociu młodzieży*, Nauki społeczne socialsciences 2 (6) Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław [http://www.dbc.wroc.pl/Content/22872/Kaczmarczyk\\_Rola\\_aktywnych\\_instrumentow\\_polityki\\_ryнку.pdf](http://www.dbc.wroc.pl/Content/22872/Kaczmarczyk_Rola_aktywnych_instrumentow_polityki_ryнку.pdf)
- Kamerschen D.R., McKenzie R.B., Nardinelli C., 1991, *Ekonomia*, FG NSZZ Solidarność, wyd. III, Gdańsk.
- Kapur D. & Mchale J., 2005, *Give Us Your Best and Brightest. The Global Hunt for Talent and Its Impact on the Developing World*.
- Kompetencje Polaków a potrzeby gospodarki polskiej*. Raport podsumowujący IV edycję badań BKL z 2013 roku, red. J. Górniak, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2014.
- Koral J., 2009, *Kulturowe aspekty polskiego bezrobocia*, Wydawnictwo UKSW, Warszawa.
- Lauer C., Steiner V., 2000, *Returns to Education in West Germany – An Empirical Assessment*, ZEW, Discussion Paper No. 00–04, Mannheim.
- Makulec A., 2013, *Konsekwencje migracji wysoko wykwalifikowanego kapitału ludzkiego dla krajów wysyłających i migrantów na przykładzie personelu medycznego*, Ośrodek badań nad Migrantami CMR WorkingPapers 61/119 s. 26 [www.migracje.uw.edu.pl](http://www.migracje.uw.edu.pl)
- Milewski, R., 1997, *Ekonomia – elementarne zagadnienia*, PWN, Warszawa.
- Murdoch A., 2011, *Emigracja lekarzy z Polski*, Monografie i Opracowania. Oficyna Wydawnicza Szkoła Główna Handlowa w Warszawie.
- Portal Moje Bezrobocie, <http://www.mojebezrobocie.pl/o-bezrobociu>
- Region praca.pl, <http://www.regiopraca.pl/portal/rynek-pracy/urzed-y-pracy/bezrobocie-dlugotrwale-czyli-jakie>
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 2 marca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy [Dz.U. z 2007 r., nr 47, poz. 315].
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 2 marca 2007 r. w sprawie standardów usług rynku pracy [Dz.U. z 2007 r., nr 47, poz. 314 z późn. zm.].
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2014 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 roku [Dz.U. z 2014 r., poz. 1220 z późn. zm.].

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r. [Dz.U. nr 99, poz. 1001].

Wickramasekara P., 2003, *Policy responses to skilled migration: retention, return and circulation*, International Labour Organisation.

Wrońska G., *Oczekiwania na rynku pracy. Pracodawcy a absolwenci szkół wyższych w Polsce*. Studia Ekonomiczne, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach nr 214–2015, s. 123, [http://www.ue.katowice.pl/fileadmin/\\_migrated/content\\_uploads/09\\_15.pdf](http://www.ue.katowice.pl/fileadmin/_migrated/content_uploads/09_15.pdf)

## **The problem of youth unemployment in Poland in example of Podkarpackie province**

### Summary

This article applies to selected problems of young people in the labor market in Poland in example province podkarpackiego. Young people under 25 years of age, according to the Act on employment promotion and labor market institutions of 20 April 2004 are one of the groups that are in a special situation on the labor market. Accordingly, this issue is often discussed research from both theory and practice. The aim of this paper is to illustrate the problem of youth unemployment on the labor market against the nationwide trend of podkarpackie province . Principal attention is focused on some of the problems that are associated with finding work for young people that possess a higher education (addresses the lack of work experience and the need to adapt graduates to the conditions of local labor markets). Results of analyzes were used, among others, statistical database of the Central Statistical Office, including information from the Local Data Bank.

Keywords: young people, unemployment, labor market.