

# „Młodzi bez przyszłości?” – poszukiwanie skutecznego lekarstwa na bezrobocie wśród młodzieży

Oliwia Samelak

---

W artykule podjęto problem masowego bezrobocia wśród młodych ludzi w Polsce z perspektywy ekonomicznej, psychologicznej i społecznej. Autorka artykułu poszukuje rozwiązań zmniejszających poziom bezrobocia w różnych teoriach, obszarach współpracy i instytucjach. Korzysta także z doświadczeń wypracowanych przez inne kraje. Szczegółnej analizie poddane zostały rozwiązania instytucjonalne dotyczące walki z bezrobociem wprowadzone przez Niemców.

Jednym z istotnych problemów współczesnego świata jest wzrastające bezrobocie wśród młodych ludzi. Międzynarodowa Organizacja Pracy ostrzega, że obecnie 75 milionów młodych w skali globu pozostaje bez pracy, a w samej Unii Europejskiej ok. 5.5 miliona.<sup>43</sup> Biorąc pod uwagę, że na całym świecie żyje ok. 200 milionów bezrobotnych w różnym wieku, prawie 40% z nich to ludzie młodzi. Według szacunków MOP<sup>44</sup> kryzys finansowy (a następnie gospodarczy) doprowadził do tej pory do likwidacji 30 milionów miejsc pracy.<sup>45</sup> W dużej mierze zwolniona została właśnie najmłodsza wiekiem część ludności aktywnej zawodowo. Począwszy od drugiego kwartału 2008 kraje Unii Europejskiej zanotowały prawie ośmioprocentowy skok bezrobocia właśnie w tej grupie wiekowej (patrz wykres nr 1), a prognozy wskazują, że do 2016 roku poziom bezrobocia utrzyma się na tym samym wysokim poziomie. Współczesna generacja młodzieży jest trzy razy bardziej narażona na utratę zatrudnienia niż generacja dorosłych. Mówi się o niej tzw. „przegrana generacja” (niem. *verlorene Generation*). Problem „przestraszonych” młodych w dużej mierze dotyka również Polskę. Poniższa tabela ukazuje kluczowe statystyki pozwalające zrozumieć

---

43

*International Labour Office, Global Employment Trends for Youth 2012, Geneva 2012, s.11.*

44

Skrót od Międzynarodowa Organizacja Pracy.

45

*Finanzkrise vernichtet 30 Millionen Arbeitsplätze,*  
<http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/uno-30-millionen-menschen-mehr-arbeitslos-als-vor-der-krise-a-860885.html>, 10.10.2012.

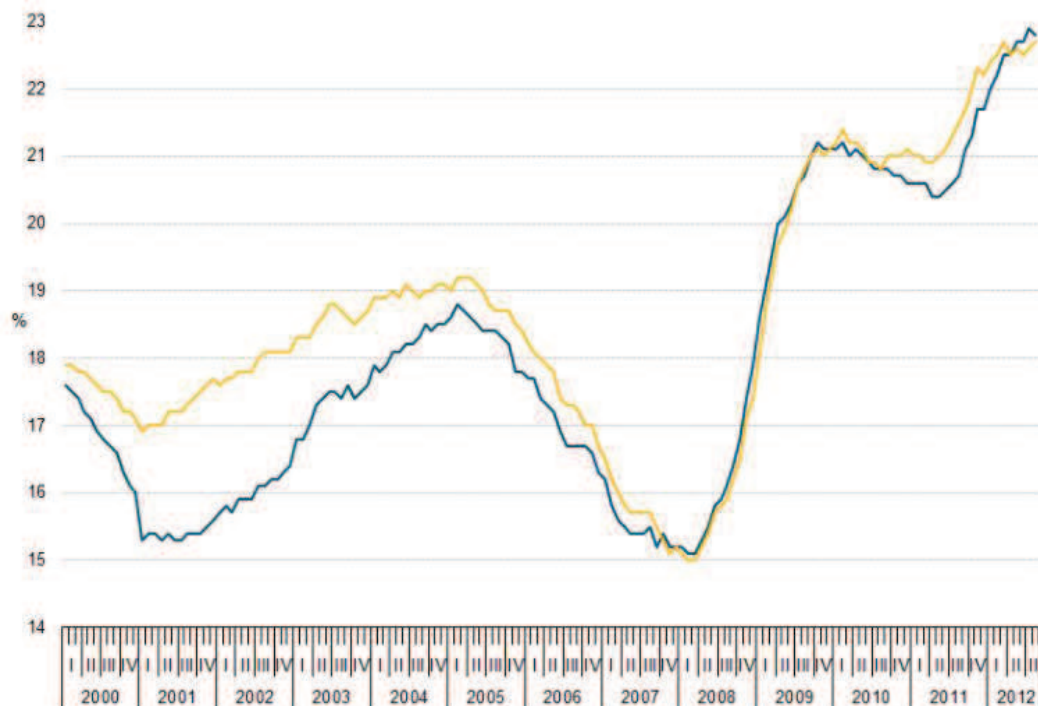
położenie polskiej młodzieży na tle innych krajów. W praktyce statystycznej dotyczącej rynku pracy do kategorii „młodych” zalicza się osoby w przedziale wiekowym od 15 do 24 lat, stąd też dane w tabeli obejmują tę grupę wiekową.

**Tabela 1. Stopa bezrobocia (%) wśród osób w wieku 15-24 w latach 2009-2011 w wybranych krajach**

	2009	2010	2011
Polska	20,7	23,7	25,8
Hiszpania	37,9	41,6	46,4
Niemcy	11	9,7	8,5
Stany Zjednoczone	20,1	20,8	18,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych EUROSTATU

**Wykres 1. Stopa bezrobocia wśród młodych w latach 2000-2012 w krajach Unii Europejskiej**



Źródło: Eurostat

W tabeli umieszczono Hiszpanię, ponieważ kraj ten jest rekordzistą wśród krajów europejskich pod względem skali bezrobocia młodzieży. W 2012 roku stopa bezrobocia młodych Hiszpanów przekroczyła już 50%, podobnie jak Greków. Wzrost bezrobocia jest wynikiem trudnej sytuacji gospodarczej, w tym nadmiernego zadłużenia. W zestawieniu widnieją również Niemcy jako wzór do naśladowania – bezrobocie w przedziale 15-24 w tym kraju jest na stosunkowo niskim poziomie i pomimo kryzysu systematycznie maleje. Stany Zjednoczone odnotowały spadek bezrobocia z 20,1% w 2009 do 18,7 % w 2011. USA jest krajem stosującym bardzo ciekawe metody walki z bezrobociem dlatego niektóre z nich zostaną przedstawione w niniejszym artykule. Polska stopa bezrobocia osób w wieku 15-24 ma umiarkowany poziom, ale trend jest niekorzystnie rosnący. Najważniejszy wniosek, jaki nasuwa się po analizie danych jest następujący: na początku 2012 roku co czwarty młody Polak pozostawał bez pracy. Do przyczyn bezrobocia w Polsce można zaliczyć nie tylko wyhamowanie aktywności gospodarczej, ale także wyczerpywanie się prostych rezerw wzrostu gospodarczego.<sup>46</sup> Osoby bezrobotne, którym nie przysługuje zasiłek dla bezrobotnych, to grupa w największym stopniu zagrożona ubóstwem, bardziej niż emeryci i osoby samotnie wychowujące dzieci.

Stopa bezrobocia zawarta w tabeli nr 1 opiera się na wytycznych Międzynarodowej Organizacji Pracy, która od 1919 roku zajmuje się statystyką bezrobocia i prowadzi badania porównawcze w 178 krajach. W tym ujęciu, gdy osoba pracuje legalnie przynajmniej jedną godzinę tygodniowo już nie może być zaliczona do kategorii bezrobotnych.<sup>47</sup> Do kategorii bezrobotnych nie zalicza się także młodzieży, która podlega obowiązkowi szkolnemu lub kontynuuje naukę na uczelni wyższej. Obowiązek nauki w Polsce obejmuje osoby od 7 do 18 roku życia.<sup>48</sup> W związku z tym prawidłowym tokiem uczeń, który ukończy gimnazjum w wieku 16 lat musi uczęszczać jeszcze minimum dwa lata do jednej ze szkół ponadgimnazjalnych. W warunkach polskich podana stopa bezrobocia obejmuje więc jedynie

---

46

W. Wojciechowski, *Sześć sposobów na więcej pracy*, [http://wyborcza.biz/biznes/1,100897,12355004,Szesc\\_sposobow\\_na\\_wiecej\\_pracy.html](http://wyborcza.biz/biznes/1,100897,12355004,Szesc_sposobow_na_wiecej_pracy.html), 08.10.2012.

47

T. Budnikowski, *Bezrobocie wyzwaniem współczesności*, Poznań 2009, s. 22.

48

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. 1974, nr 24, poz. 141, § 197.

młodzież od 18 do 24 roku życia, a nie 15-24. Nie są do niej wliczeni absolwenci studiów wyższych magisterskich albowiem najczęściej studia II stopnia i jednolite magisterskie w Polsce kończy się mając 24 lata. W tej grupie znajdować się natomiast mogą absolwenci studiów licencyjnych.

Danych na temat bezrobocia absolwentów szkół wyższych w Polsce dostarcza nam natomiast Główny Urząd Statystyczny. W pierwszym kwartale 2012 roku 21,3% absolwentów szkół wyższych w różnym wieku pozostawało bez pracy.<sup>49</sup> Badania statystyczne potwierdzają intuicyjne założenie, że im wyższe wykształcenie i kwalifikacje, tym mniejsze ryzyko utraty pracy. W grupie absolwentów szkół wyższych jest znacznie mniej bezrobotnych niż wśród absolwentów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych. Największe bezrobocie notuje się wśród młodzieży bez wykształcenia lub z wykształceniem podstawowym. Trudno jednak polemizować z faktem, że co piąty absolwent szkoły wyższej w naszym kraju nie znajduje pracy.

Problem bezrobocia młodzieży ma swoje źródło m. in. w systemie szkolnictwa. Powodem niedoboru odpowiednich rąk do pracy jest występowanie niezgodności pomiędzy programem szkół a potrzebami polskich pracodawców. W tym przypadku mówimy o tzw. bezrobociu strukturalnym związanym z niedostosowaniem kwalifikacji siły roboczej do ciągłych, szybko następujących zmian w strukturze gospodarki.<sup>50</sup> Przedsiębiorstwa posiadają wakaty na które nie są w stanie znaleźć odpowiedniego pracownika. Eksperti w zakresie szkolnictwa uznają, że niemiecki system edukacji jest przykładem ciekawego rozwiązania tego problemu. W Niemczech obowiązuje tzw. dualny system kształcenia zawodowego – w szkole zawodowej i w zakładzie pracy. Tę formę kształcenia wybiera aż 60 % absolwentów szkół poziomu sekundarnego I (odpowiednik polskiej szkoły podstawowej

---

49

Główny Urząd Statystyczny, *Monitoring rynku pracy. Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności w I kwartale 2012 roku*,

[http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw\\_kwart\\_inf\\_aktywn\\_ekonom\\_ludnosci\\_1kw\\_2012.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_kwart_inf_aktywn_ekonom_ludnosci_1kw_2012.pdf),  
11.10.2012

50

S. Nahotko, *Zarządzanie kosztami pracy w przedsiębiorstwie działającym w otoczeniu bezrobocia*, Gdańsk 2005, s. 15.

i gimnazjum).<sup>51</sup> W naszym kraju jedynie co piąty absolwent gimnazjum decyduje się na szkołę zawodową. Niemiecki system kształcenia zawodowego opiera się na tradycji, w której przedsiębiorstwa bardzo mocno angażują się w edukację młodego pokolenia. Uczeń zdobywa równoległe wiedzę teoretyczną w szkole i umiejętności praktyczne w zakładzie pracy. Przedsiębiorstwa wyłaniają w rekrutacji najlepszych i najbardziej zaangażowanych młodych ludzi, co wymusza konkurencję w zakresie przygotowania zawodowego. W Niemczech kształcenie zawodowe obejmuje szerszy zakres specjalizacji niż w Polsce, a dobry specjalista po szkole zawodowej dysponuje „skrojonymi na miarę” umiejętnościami i cieszy się poważaniem społecznym. Także osoby ze świadectwem maturalnym decydują się na tę formę kształcenia.<sup>52</sup> Osoby uczące się w systemie dualnym posiadają status tzw. „Auszubildende”, który nie ma swojego odpowiednika w systemie polskim, zbliżony jest jednakże najbardziej do pojęcia „pracownika młodocianego”. Koszty wynagrodzeń tych uczniów ponoszą przedsiębiorstwa, ponieważ odpowiedzialność za społeczeństwo i edukację jest elementem kreowania wizerunku zakładu. Pensja młodocianych wzrasta z każdym rokiem nauki choć nie jest tak wysoka jak pensja normalnego pracownika. Udział przedsiębiorstw w finansowaniu nauki ma też swoje słabe strony, gdyż w momencie dekoniunktury spada popyt przedsiębiorców na pewne formy kształcenia. Ponadto słabsi uczniowie nie znajdują swojego miejsca w zakładach, czasami czekają kilka lat na swoją kolej.

Niemcy zaczynają w ostatnich latach odczuwać skutki niżu demograficznego i zmian preferencji wyboru ścieżek przez młodych ludzi. Już ok. 10% przedsiębiorstw zgłasza niemożność znalezienia pracowników. Podobnie jak w Polsce występują wakaty tylko w określonych zawodach np. w hotelarstwie, gastronomii i w zawodach rzemieślniczych. Młodzi Niemcy, tak jak Polacy, zaczynają koncentrować się na profesjach, w ich odczuciu bardziej interesujących. Niemiecki system szkolnictwa sprawdza się w czasach kryzysu skoro nasi zachodni sąsiedzi mogą się pochwalić jednym z najmniejszych poziomów bezrobocia

---

51

M. Mazik-Gorzelańczyk, *Niemiecki system kształcenia zawodowego wobec wyzwań rynku pracy*, [http://www.fwppn.org.pl/etc/\\_gfi/CSM\\_DE\\_19.pdf](http://www.fwppn.org.pl/etc/_gfi/CSM_DE_19.pdf), 11.10.2012, s. 2.

52

Tamże, s. 3.

w Europie. Jak podał Niemiecki Urząd Pracy na początku roku 2012 Niemcy zanotowali najmniejszy styczniowy poziom bezrobocia od ponad 21 lat.<sup>53</sup>

Dziesięć lat temu za rządów Gerhard Schrödera przeprowadzono ogromną reformę rynku pracy zwaną reformą „Harza”. Autorem konceptu był doradca kanclerza Peter Hartz. Reformy nazwane mianem Hartz I aż do Hartz IV wprowadzono kolejno w latach 2003-2005. Celem reform było m in. zmniejszenie bezrobocia i odciążenie systemu ubezpieczeń społecznych. Mimo wielu zalet tych zmian, mają one wielu przeciwników w samych Niemczech. Okazuje się jednakże, że w ciągu 10 lat od wspomnianych reform bezrobocie w tym kraju spadło o 1,2 miliona.<sup>54</sup> Głównym przesłaniem całego przedsięwzięcia było hasło „Fördern und Fordern”, czyli „Wspierać, ale wymagać”.<sup>55</sup> Państwo miało wspierać aktywnie bezrobotnych, ale tylko tych, którzy wykazują się inicjatywą w poszukiwaniu pracy. Osoby, które są bierne i niechętnie do podjęcia zatrudnienia nie zasługują na pomoc socjalną. Jednym z elementów pakietu reformującego było wprowadzenie obowiązku przyjęcia przez bezrobotnego każdej zaproponowanej oferty pracy, nawet niskopłatnej lub wzięcia udziału w programach doskonalenia zawodowego.<sup>56</sup> Podobna zasada obowiązuje już od lat 90-tych w USA – bezrobotny jest zmuszony przyjąć każdą pracę zaproponowaną przez urząd pracy (nawet taką, która wymaga od niego zmiany miejsca zamieszkania).<sup>57</sup> W Polsce przepisy w tej kwestii są dużo bardziej liberalne. Reforma Hartza zredukowała znacznie ilość gospodarstw domowych, które otrzymują zasiłki. Ujawniła także, że wielu młodych ludzi pozostających na zasiłkach nie posiada praktycznie żadnego wykształcenia. Zaproponowano więc dla nich treningi motywacyjne i orientacyjne. Kolejnym elementem przemian była reforma w pośrednictwie pracy. Zreorganizowano urzędy pracy i dopuszczono również prywatnych pośredników do obsługi bezrobotnych. Prywatne instytucje za pomoc w

---

53 <http://www.welt.de/wirtschaft/article13844538/Deutscher-Arbeitsmarkt-glaenzet-im-Europa-Vergleich.html>, 8.10.2012.

54

<http://www.uniaeuropejska.org/10-lat-po-reformie-hartz>, 8.10.2012.

55

M. Moszyński, *Niedopasowanie na niemieckim rynku pracy w świetle reform Hartza*, [w:] D. Kopycińska (red.), *Ekonomiczne problemy funkcjonowania współczesnego świata*, Szczecin 2009, s. 156.

56 L. Jodkowska, *Reformy systemu zasiłków a wzrost nierówności w Niemczech*, [w:] M. Woźniak (red.), *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, Rzeszów 2010, s. 398.

57

T. Budnikowski, *Bezrobocie...*, dz.cyt., s. 213.

znalezieniu pracy otrzymują w nagrodę specjalne bony pieniężne.<sup>58</sup> W sektorze bardzo niskich płac obniżono składki na ubezpieczenia społeczne. Wprowadzono wiele instrumentów podnoszących kwalifikacje osób bezrobotnych. Reforma swym zasięgiem objęła również szkolenia dla bezrobotnych. Dała możliwość wyboru podmiotów szkolących osobom pozostającym bez pracy. Na czasy kryzysu zaproponowano elastyczne, czasowe zmiany wynagrodzeń na poziomie przedsiębiorstw.<sup>59</sup>

Warto przyrzeć się sytuacji polskiej młodzieży w kontekście prawa pracy. Ustawa kodeks pracy daje ochronę stałym pracownikom, co często eliminuje nowych pracowników i bezrobotną młodzież. Premiuje ona stały model zatrudnienia, w którym trudno jest zwolnić pracownika, a pracownikowi zwalnianemu przysługuje szereg świadczeń. Procedura zwolnienia pracownika, który zatrudniony jest na umowę o pracę na czas nieokreślony jest wysoce skomplikowana, jeśli przyczyna zwolnienia leży po stronie pracodawcy. Po pierwsze pracodawca zobowiązany jest do podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.<sup>60</sup> Po drugie - pracownika nie można zwolnić od razu, przysługuje mu okres wypowiedzenia, maksymalnie 3 miesiące w zależności od stażu pracy.<sup>61</sup> I wreszcie pracownikowi należy się odprawa. Zakład pracy nie ma więc żadnej motywacji, by zwolnić pracownika zatrudnionego na czas nieokreślony, często mało wydajnego i zatrudnić w to miejsce absolwenta dobrze wykształconego i „głodnego” pracy. Zatrudniając nowego, młodego pracownika pracodawca musi ponieść koszty związane ze szkoleniem i ponosi ryzyko braku adaptacji takiej osoby do miejsca pracy. Młodzi pracownicy w związku z tym zatrudniani są najczęściej na umowy cywilnoprawne, co w sytuacji kryzysu sprawia, że jako pierwsi bez żadnych zobowiązań ze strony zakładu mogą go opuścić.

Jeszcze bardziej restrykcyjne pod względem zwalniania pracowników jest niemieckie prawo pracy. Ustawa wymaga, by wypowiedzenie umowy o pracę było „socjalnie

---

58

M. Moszyński, *Niedopasowanie...*, dz.cyt., s. 156.

59

W. Wojciechowski, *Sześć sposobów...*, dz.cyt.

60

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. 1974, nr 24, poz. 141, § 30.

61

Tamże, § 36.



usprawiedliwione”. W innym wypadku jest ono nieskuteczne i nie powoduje zakończenia stosunku pracy. Z punktu widzenia pracodawcy jest to podejście mało elastyczne.<sup>62</sup>

Ze szczególnej ochrony ustawodawcy w Polsce korzystają młodociani w wieku od 16 do 18 roku życia.<sup>63</sup> Wolno zatrudniać młodocianych, którzy ukończyli co najmniej gimnazjum w celu przygotowania zawodowego lub wykonywania tzw. lekkich prac. Zwolnieni z ubezpieczeń społecznego i zdrowotnego są studenci pracujący na umowę zlecenie do ukończenia 26 roku życia.

Reasumując: polskie prawo pracy chroni pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, bez względu na ich kwalifikacje i umiejętności. Często pracownik nie nadążający za zmianami cywilizacyjnymi ma zagwarantowane zatrudnienie, pomimo że na jego miejscu sprawdziłoby się lepiej wielu absolwentów ze znajomością języków obcych, komputera i określonej dziedziny wiedzy.

Instrumentem, który może pogarszać sytuację młodych na rynku pracy jest tzw. „płaca minimalna”. Jest to centralnie ustalany minimalny poziom wynagrodzenia za pracę obowiązujący w danym kraju. Celem płacy minimalnej jest przeciwdziałanie zaniżaniu płac przez pracodawców. W Niemczech nie występuje ustawowo określona płaca minimalna, podobnie jak w Austrii i Skandynawii. Aż 7 krajów Unii Europejskiej zrezygnowało z tego narzędzia regulacji. Nie oznacza to jednakże, że nie posiadają oni żadnych dolnych progów wynagradzania pracowników. Niemcy wprowadzili minimalne stawki godzinowe dla niektórych branż.<sup>64</sup> Stawki te różnią się w poszczególnych regionach i są negocjowane przez związki zawodowe we właściwych układach zbiorowych. Branżą, która ma uregulowane stawki jest np. budownictwo czy pielęgniarstwo. Stawki płac minimalnych różnią się w zależności od wykształcenia, doświadczenia i znajomości języka niemieckiego. Rok temu ustalono płacę minimalną w branży tymczasowej także dla obcokrajowców. W przypadkach,

---

62

Ambasada Rzeczypospolitej Polskiej w Republice Federalnej Niemiec, *Niemieckie Prawo Pracy*, Berlin 2012.

63

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz. U. 1974, nr 24, poz. 141, § 190.

64

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, *Mindestlöhne im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes*, [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/pr-mindestloehne-aentg-uebersicht.pdf?__blob=publicationFile), 11.10.2012.



w których nie zostały zawarte umowy taryfowe pracownikom trudno jest udowodnić przed sądem, że zarabiają zbyt mało. W Polsce minimalne wynagrodzenie ustalane jest corocznie na podstawie ustawy z 10 października 2002 o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Obowiązuje jedna płaca minimalna niezależnie od branży czy doświadczenia pracownika. Od stycznia 2012 minimalne wynagrodzenie za pracę w Polsce wynosi 1500 zł brutto. Podnoszenie centralnej płacy minimalnej powoduje wykluczenie z rynku pracy tych pracowników, których kwalifikacje wyceniane są przez pracodawców poniżej płacy minimalnej. Osoby młode, dopiero wchodzące na rynek pracy są często z niego usuwane, ponieważ brak doświadczenia powoduje iż pracodawcy nie są skłonni zatrudnić ich na warunkach płacy minimalnej. W efekcie instrument, który miał eliminować nierówności społeczne w Polsce, przyczynia się do ich pogłębiania.

Międzynarodowa Organizacja Pracy ukazała najnowsze wyniki badań z których wynika, że wielu młodych ludzi w Polsce rezygnuje z dalszych poszukiwań pracy. Młodociany, który ukończył określony szczebel edukacji i szukając pracy doświadcza ciągłych niepowodzeń może wykształcić w sobie tzw. „wyuczoną bezradność”. Istota ludzka od początku swojego istnienia dążyła do podejmowania aktywności, a jeżeli ta aktywność zostaje zablokowana (zwłaszcza w młodym wieku) może powodować to określone konsekwencje psychologiczne. Brak pracy nierzadko wynika z określonego niepowodzenia i wielokrotnej porażki.<sup>65</sup> „Pracy się szukało i pomimo tego się jej nie znalazło, a innym się udało”. Wyuczona bezradność wiąże się z przekonaniem, że podejmowane przez osobę wysiłki nie przekładają się na poprawę sytuacji życiowej.<sup>66</sup> Osoby z tym syndromem często wyrażają poczucie krzywdy i są uzależnione od pomocy z zewnątrz, najczęściej rodziców. Państwo polskie oferuje zasiłek dla bezrobotnych absolwentom dopiero po przepracowaniu 18 miesięcy. W sytuacji gdy osoba od razu po szkole nie znalazła pracy nie przysługuje jej pomoc materialna. W sytuacji zagrożenia podstawowych potrzeb bytowych rośnie poczucie niższości, przestępczość i poziom ubóstwa. Osoba bezrobotna może czuć się naznaczona społecznie i wykluczona ze środowiska. Siedząc w domu doświadcza osamotnienia i izolacji,

---

65

Z. Ratajczak, *Wprowadzenie* [w:] T. Chirkowska-Smolak, A. Chudziecka (red.), *Człowiek w społecznej przestrzeni bezrobocia*, Poznań 2004, s.7.

66 J. Moczydłowska, *Wyuczona bezradność – psychologiczna bariera w ograniczaniu nierówności społecznych*, Rzeszów 2005, s. 421.

co powoduje coraz większą bierność i zamknięte koło. Badania wskazują, że młodzi niechętnie rejestrują się w urzędach dla bezrobotnych. W tej sytuacji mamy do czynienia dodatkowo z tzw. bezrobociem ukrytym i z brakiem mechanizmów zaradczych. Największym zagrożeniem dla poczucia własnej wartości człowieka jest tzw. bezrobocie długookresowe, trwające powyżej 12 miesięcy. Im dłużej trwa taka sytuacja tym bardziej słabnie siła przetargowa bezrobotnego na rynku pracy i dezaktualizują się jego kwalifikacje. Należy tutaj wspomnieć także o tzw. zjawisku „dziedziczenia bezrobocia”, kiedy patologia życia bez pracy przenoszona jest z pokolenia na pokolenie. Przyczyną bezrobocia jest nie tylko obiektywnie istniejący brak miejsc pracy, ale także mentalność człowieka pogrążającego się w coraz większej bierności.

Z równowagą na rynku pracy mamy do czynienia wówczas, kiedy wszyscy, którzy chcą i mogą podjąć pracę znajdują ją, a także pracodawcy znajdują odpowiednią obsadę dla wolnych stanowisk.<sup>67</sup> Jest to stan idealny, niemożliwy do osiągnięcia, ale można z sukcesem zmierzać w jego kierunku. Mierząc się z problemem bezrobocia wśród młodzieży należy zastosować zarówno rozwiązania systemowe – ekonomiczne, prawne i społeczne, jak i psychologiczne. Nie istnieje jedno lekarstwo na bezrobocie. W zwalczanie tego zjawiska powinno być zaangażowanych 5 rodzajów interesariuszy – państwo (organy władzy), pracodawcy, pracujący (pracobiorecy), bezrobotni i społeczeństwo jako całość. Wszyscy oni bowiem odczuwają skutki tego procesu. W dalszej części artykułu zaproponowanych zostanie kilka mechanizmów ograniczania tego zjawiska z różnych poziomów:

### **1. Poszukiwanie rozwiązań w teoriach ekonomii**

Według modelu Keynesa polityka eliminowania bezrobocia powinna koncentrować się na stymulowaniu popytu inwestycyjnego. Punktem wyjścia rozważań jest występowanie na rynku niewystarczającego popytu na dobra w stosunku do zaoferowanej podaży. Brak zbytu dla części oferowanych produktów skłania przedsiębiorców do ograniczania produkcji, czego następstwem jest spadek zatrudnienia.<sup>68</sup> Wzrost bezrobocia prowadzi do zmniejszenia

---

67

M. Moszyński, *Niedopasowanie...*, dz.cyt., s. 154.

68

S. Nahotko, *Zarządzanie...*, dz.cyt., s. 23.

dochodów ludności, co powoduje dalszy spadek popytu konsumpcyjnego. Wyjście z impasu stanowi wzrost inwestycji, który wiąże się analogicznie ze wzrostem zatrudnienia, zwiększeniem dochodów ludności i stymulowaniem popytu. Zgodnie z tą teorią można więc ograniczać bezrobocie np. poprzez odpowiednie regulowanie poziomu stopy procentowej, skłaniając w ten sposób przedsiębiorców i konsumentów do brania kredytów i inwestowania. Zgodnie z regułą Taylora nadmierne obniżanie stopy procentowej może mieć jednak negatywne konsekwencje dla gospodarki.<sup>69</sup> Innym efektywnym sposobem eliminacji bezrobocia jest ograniczanie kosztów pracy poprzez odpowiednią politykę podatkową. Spadek kosztów w skali mikro teoretycznie prowadzi do rozszerzenia produkcji i do przynajmniej czasowego zwiększenia zatrudnienia. W Polsce barierą dla zatrudniania młodych ludzi są przede wszystkim pozapłacowe koszty pracy. Podobnie działa obniżka podatków dla osób fizycznych, która w teorii skutkuje wzrostem zdolności nabywczej konsumentów, a co za tym idzie wzrostem popytu. Problem pojawia się wówczas, kiedy pomimo zgłaszanego przez pracodawców zapotrzebowania na nowych pracowników nie mogą oni znaleźć kandydatów o wymaganym profilu kwalifikacyjnym. Inwestycje w określonych sektorach gospodarki nie przyczynią się do oczekiwanego wzrostu produktywności, jeśli na rynku jest zbyt mało specjalistów z danego obszaru. Tutaj przechodzimy do drugiego poziomu polityki zwalczania bezrobocia.

## **2. Aktywna polityka rynku pracy i doradztwo**

Profesjonalne doradztwo zawodowe oraz pośrednictwo pracy są jednym z najbardziej efektywnych sposobów pomocy bezrobotnym.<sup>70</sup> Aby nakłonić młodych ludzi do właściwych wyborów w kwestii zawodu, poradnictwo zawodowe musi występować już na etapie gimnazjum. W szeroko cytowanym systemie niemieckim doradca zawodowy wraz z wychowawcą prowadzi zajęcia z dziećmi klas 7-8 natomiast uczniowie klas 9 mają zajęcia w urzędzie pracy (klasy 7, 8,9 są odpowiednikiem polskiego gimnazjum w klasach 1-3).<sup>71</sup>

---

69

Zob.: J. B. Taylor, *Zrozumieć kryzys finansowy*, Warszawa 2010.

70

W. Wojciechowski, *dz.cyt.*

71

Kuratorium Oświaty w Katowicach, *Porównanie kształcenia zawodowego w Polsce i*

W proces ten zaangażowani powinni być także rodzice i pedagodzy. W przypadku wystąpienia bezrobocia należy podejmować zindywidualizowane środki zaradcze na szerszą skalę w postaci szkoleń i zachęt do prowadzenia działalności gospodarczej. Warto zwrócić uwagę na fakt, że w przypadku młodzieży tzw. biernej, która tkwi w bezsilności od wielu lat, początkowo większy efekt może przynieść szkolenie motywacyjne aniżeli doskonalenie kwalifikacji zawodowych. Pytanie brzmi, jak zachęcić młodych ludzi, aby zapisywali się dobrowolnie do urzędów pracy. „Status bezrobotnego” nie może być postrzegany jak znamię stygmatyzujące, ale jako szansa na lepsze życie i dostęp do właściwej pracy. Dobrym pomysłem są portale dla bezrobotnych np. [www.mojebezrobocie.pl](http://www.mojebezrobocie.pl), które zachęcają do podejmowania aktywności i integrują osoby pozbawione zatrudnienia wokół wspólnych celów.

### **3. Zaangażowanie przedsiębiorstw i związków zawodowych w politykę walki z bezrobociem**

W niniejszym artykule starano się wykazać, że bezrobocie jest negatywnym zjawiskiem także dla przedsiębiorców i to one mają dużą rolę w kreowaniu odpowiadającego ich oczekiwaniom potencjału kadrowego. Młody człowiek, także ten nie posiadający doświadczenia zawodowego, może być cennym nabytkiem dla organizacji. Jest on potencjalnym źródłem popytu na długie lata, a wspieranie edukacji i młodych jest bardzo naturalnym środkiem kreowania wizerunku przedsiębiorstwa.

### **4. Proaktywna postawa młodego**

W tym punkcie chodzi o wychowywanie młodych ludzi w duchu zaradności, a nie tzw. hysterii recesyjnej. Amerykańskie podejście do problematyki bezrobocia koncentruje się na przeświadczeniu, że los człowieka zależy od niego samego, a nie od państwa i innych instytucji. Wielkość i zasady przyznawania zasiłków i innych świadczeń finansowych z systemu zabezpieczeń społecznych są uzależnione od podejmowanej przez człowieka

aktywności. Należy także odnieść się tutaj do proponowanego modelu mobilności, czyli zmian miejsca zamieszkania w poszukiwaniu pracy.

Podsumowując powyższe rozważania należy stwierdzić, że problem bezrobocia wśród młodzieży nabiera w czasach kryzysu charakteru masowego. Jest on źródłem cierpienia psychicznego dla jednostek i stanowi hamulec rozwoju społecznego. Praca zawodowa jest bowiem źródłem zaspokojenia wszystkich podstawowych potrzeb jednostki. Pomaga zrealizować dominujące motywy: afiliacji (przynależności do grupy), osiągnięć (chęć zrobienia czegoś doskonałego), prestiżu (uznania, poważania) czy rywalizacji (konkurowanie o lepsze wyniki).<sup>72</sup> Nadaje życiu człowieka powtarzalną strukturę i poczucie sensu. W wymiarze społecznym praca zawodowa zapobiega szerzeniu się ubóstwa i wychowuje. Bardzo aktualnym problemem jest więc poszukiwanie rozwiązań ograniczających poziom bezrobocia młodzieży na wszystkich dostępnych wymiarach: jednostka – przedsiębiorstwo – społeczeństwo – państwo. Warto jest korzystać przy tym z pozytywnych wzorców krajów takich jak Niemcy czy USA oraz umacniać polskie pozytywne inicjatywy. Należy zadbać o to, aby dzisiejszy brak aktywności młodych nie zgeneralizował się i nie odbił się na losach polskiej gospodarki w przyszłości.

## **STRESZCZENIE**

W artykule podjęto problemem masowego bezrobocia wśród młodych ludzi w Polsce z perspektywy ekonomicznej, psychologicznej i społecznej. Autorka artykułu poszukuje rozwiązań zmniejszających poziom bezrobocia w różnych teoriach, obszarach współpracy i instytucjach. Korzysta także z doświadczeń wypracowanych przez inne kraje. Szczególnej analizie poddane zostały rozwiązania instytucjonalne dotyczące walki z bezrobociem wprowadzone przez Niemców.

## **SUMMARY**

The article covers the problem of youth unemployment in Poland from an economic, psychologic and sociological perspective. The author is looking for a solution to this problem in various theories, areas of cooperarion and institutions. He also analyses the experience gained by other countries, inter alia, insitutional solutions adopted by the Germans.