

tle teorii niepisanych kontraktów warto dodać, że na kształtowanie się pozycji młodzieży na rynku pracy wpływ mają takie czynniki jak: kwalifikacje, rzetelność, elastyczność zatrudnieniowa, elastyczność przestrzenna czy czasowa. Grupa ta bowiem nie jest jednorodna i w związku z tym w zależności od zestawu posiadanych cech zróżnicowana będzie także sytuacja osób młodych na rynku pracy.

2.2.3.2. Teoria płacy motywującej

Teoria płacy motywującej dostarcza uzasadnienia sztywności płac utrzymujących się powyżej poziomu „oczyszczającego” rynek pracy. R. Solow przyjmuje, że płace nominalne są lepkie (*sticky*), a nie sztywne (*rigid*) ze względu na to, że zmieniają się, lecz powoli (Solow, 1979, s. 79).

Przedsiębiorstwa celowo utrzymują wyższy poziom płac, który powoduje powstawanie nadwyżki podaży pracy nad popytem na pracę, aby zapewnić wyższą wydajność pracy w myśl zasady: „dostajesz to, za co płacisz” (Solow, 1979, s. 80). Jest to wyraz dążenia przedsiębiorców do optymalizacji zysków w długim okresie. W świetle teorii płacy motywującej firmy działają bowiem efektywniej, jeżeli płacą swoim pracownikom wysokie wynagrodzenia. Co więcej, bardziej zyskowne jest utrzymywanie płac powyżej poziomu równoważącego podaż pracy i popyt na pracę. W konsekwencji na rynku pracy obserwuje się wyższy poziom bezrobocia.

Tabela 2.1. Modele eksplikujące płace motywujące oraz wyższą wydajność

Typ modelu	Przyczyny wysokich płac i wydajności	
	Pracodawca	Pracownik
Model obijania się w pracy	– kosztowność i niedokładność monitoringu – obniżenie kosztów	– większa motywacja do pracy niż do obijania się – samodyscyplina wobec ryzyka utraty pracy
Model rotacji załogi	– redukcja fluktuacji zasobów pracy – obniżenie kosztów zatrudniania i szkoleń	– większa lojalność – motywacja do pracy rośnie wraz z rosnącym poziomem płac
Model selekcji negatywnej	– dobra reputacja firmy będzie przyciągać wydajnych pracowników – poprawa przeciętnej jakości zasobów pracy	– lepsi pracownicy opuszczą firmy, które mało płacą – niższe wynagrodzenia oznaczają niższą wydajność
Model socjologiczny	– firmy ustalają minimalne standardy efektywności	– wysiłek pracownika zależy od norm społecznych – wyższa płaca oznacza większą lojalność i zaufanie

Źródło: E. Kwiatkowski (2002, s. 192–193); Solow (1979, s. 80–81); Yellen (1984, s. 201–204).

Bezrobotni chcieliby się podjąć pracy nawet za niższe stawki płac, jednak nie mogą, a bezrobocie, którym zostali dotknięci, traktuje się jako przymusowe. Jeżeli chodzi o zrealizowaną podaż pracy, to warto podkreślić, że poziom wysiłku pracowników zależy od wysokości ich płac. Im wyższy poziom płacy, tym wyższa wydajność.

Modele (tabela 2.1) rozwijane w ramach teorii płacy motywującej wyjaśniają różne przyczyny utrzymywania wysokich płac przez pracodawców oraz motywacji do podnoszenia wydajności przez pracowników. Warto rozważyć je z perspektywy osób młodych.

W modelu obijania się w pracy wskazuje się, że osoby wchodzące na rynek pracy, w tym osoby młode, będą w zasobie bezrobotnych wraz z osobami, które utraciły pracę wskutek bumelowania. Ponadto nowi pracownicy podwyższają poziom bezrobocia, ponosząc swego rodzaju karę wynikającą z bycia zwolnionym oraz indukując konieczność większych starań przy każdym poziomie płacy (Yellen, 1984, s. 202). E. Lazear (1981, s. 606), analizując rynek pracy funkcjonujący przy braku doskonałej informacji, przeciwstawia młodych pracowników, którzy są słabo opłacani, nawet poniżej ich produktywności, starszym pracownikom, którzy z kolei otrzymują wyższe płace, nawet powyżej ich produktywności, w celu zmotywowania obu grup – osób starszych i młodych.

Rozwijając model rotacji załogi, S.C. Salop zauważa, że firmy poprzez odpowiednią politykę płac oszczędzają na fluktuacji kadr, która jest dla nich kosztowna – zarówno w ujęciu bezpośrednim ze względu na wydatki na organizowane kursy szkoleniowe, szkolenia wprowadzające przeprowadzane przez kierowników dla nowych pracowników, jak i koszty pośrednie w postaci niższej produktywności w okresie procesu wdrażania do pracy (Salop, 1979, s. 117–118). Ponadto przedsiębiorstwa mają do czynienia w dwoma powiązаныmi rynkami pracy: wewnętrznym – z doświadczonymi i wytrenowanymi pracownikami oraz z zewnętrznym – z nowymi kandydatami (Salop, 1979, s. 120), wśród których są osoby młode. Problem oczyszczania się rynku pracy osób młodych i niedoświadczonych wynika z tego, że firmy identycznie wynagradzają wszystkich swoich pracowników, niezależnie od stażu pracy i doświadczenia (Salop, 1979, s. 117; Yellen, 1984, s. 203).

Z kolei w modelu selekcji negatywnej A. Weiss podejmuje próbę wyjaśnienia istnienia różnych poziomów: stopy bezrobocia i prawdopodobieństwa utraty pracy w dostrzegalnie odmiennych grupach, w tym np. osób młodych w porównaniu do populacji ogółem (Weiss, 1980, s. 527). Asymetria informacji i pozytywna korelacja pomiędzy poziomem akceptowanej płacy i predyspozycjami zawodowymi prowadzą do tego, że firmy oferują wyższy od „oczyszczającego rynek” poziom wynagrodzeń, aby zatrudnić osoby z „lepszej” grupy osób aplikujących (Weiss, 1980, s. 536). G.A. Akerlof zauważa, że w pewnych grupach

zawodów pracodawcy mogą odmawiać zatrudnienia osób z grup mniejszościowych. Rasa może być dla nich kryterium oceniającym pochodzenie społeczne, jakość zakończonej edukacji i ogólne zdolności zawodowe (Akerlof, 1970, s. 494). Podobnie można zinterpretować odmawianie zatrudniania osób młodych przez pracodawców, którzy oceniają tę grupę przez pryzmat ogólnych cech typowych dla młodzieży, a więc przede wszystkim przyjmują, że młodzi cechują się brakiem doświadczenia. Akerlof twierdzi, że skoro pracodawcom trudno jest odróżnić osoby z dobrymi kwalifikacjami zawodowymi od tych z gorszymi, nazywając tych ostatnich oferantami (*lemons*), to mogą podejmować racjonalne decyzje, aby nie przyjmować osób z grup mniejszościowych znajdujących się w gorszej sytuacji na rynku pracy (Akerlof, 1970, s. 494–495; Yellen, 1984, s. 203), do których zalicza się osoby młode. Dyplomy określonych szkół, w tym wyższych na poziomie I, II czy III stopnia, a nawet Nagroda Nobla, pełnią funkcje uwierzytelniające, które redukują niepewność odnośnie do jakości osoby kandydującej na określone stanowisko. Akerlof zwraca uwagę na to, że niektóre osoby mogą mieć naturalne zdolności do wykonywania określonych zawodów, jednak brak dyplomu oraz bycie w grupie dyskryminowanej (zatem i bycie osobą młodą) może niweczyć ich szanse w danym zawodzie pomimo posiadanych talentów (Akerlof, 1970, s. 494–495).

W modelu socjologicznym Akerlof odnosi się do sytuacji młodych kobiet, jednak jego wyjaśnienia można odnieść do osób młodych niezależnie od płci. Jego zdaniem standardowe neoklasyczne ramy teoretyczne nie wyjaśniają w pełni relacji panujących w firmach, które – zgodnie z modelem neoklasycznym – nigdy nie zdecydują się zapłacić więcej niż płaca „oczyszczająca” rynek. Jak zauważa Akerlof, to przedstawiane w ramach myśli socjologicznej normy zawodowe panujące w grupie determinują zachowania pracowników i przedsiębiorstw (Akerlof, 1982, s. 543, 549). Firmy i pracownicy układają swoje relacje jak w stosunkach handlowych, a więc na zasadzie: *quid pro quo* (coś za coś). Młode pracownice (ale i młodzi pracownicy) ofiarowują jako „prezent” dla firmy swoją pracę w nadgodzinach, jednak oczekując w zamian dodatkowego wynagrodzenia. Jeżeli pracownice (i pracownicy) nie stosują się do minimalnych standardów określonych w firmie, mogą być zwolnione. Jeżeli firmy nie będą wypłacać oczekiwanych wynagrodzeń, mogą być podane do sądu przez pracowników. Ogólnie, jeżeli jedna strona nie spełnia oczekiwań drugiej, wówczas następuje ograniczanie swoich wkładów w ten swoisty układ handlowy (Akerlof, 1982, s. 549). Model wymiany podarunków uzupełniony jest modelem płacy uczciwej. Akerlof zauważa, że poczucie sprawiedliwości w odniesieniu do płacy zależy od tego, jak dana osoba postrzega poziom swojego wynagrodzenia. Porównania płac dokonuje ona w kręgu osób podobnych do siebie, a więc pracujących na podobnych stanowiskach, otrzymujących analogiczne płace, traktowanych podobnie. Jeżeli

pracownik uważa, że jego aktualna płaca jest poniżej płacy uczciwej, wówczas będzie dążyć do jej wyrównania. Powodem bezrobocia jest więc utrzymywanie się płac powyżej poziomu oczyszczającego rynek pracy (Akerlof, 1982, s. 555; Akerlof i Yellen, 2004, s. 458). Odnosząc założenia tego modelu do sytuacji osób młodych, można stwierdzić, że jeżeli młodzież kandydująca do pracy nie uzna płacy oferowanej za uczciwą, wówczas nie będzie chciała podjąć zatrudnienia. Ponadto zbyt wysoki poziom płac obniża możliwości zatrudnienia osób młodych, które na ogół nie posiadają doświadczenia zawodowego.

2.2.3.3. Teoria *insider-outsider*

Teorię *insider-outsider* sformułowali A. Lindbeck i D. J. Snower w latach 80. XX w. (Lindbeck i Snower, 1987, 1989). Koncentruje się ona na podaży pracy z punktu widzenia kosztów pracy, które są obciążeniem dla przedsiębiorstw. Na rynku pracy obserwuje się grupy osób określane jako *insiders*, *entrants* i *outsiders*.

Grupa *insiders* to osoby doświadczone, zatrudnione w firmie o dużej sile rynkowej. Mają większą moc oddziaływania niż *entrants* czy *outsiders*, uczestniczą w negocjacjach płacowych (indywidualnie lub poprzez związki zawodowe). Ogólnie wywierają duży wpływ na morale firmy i produktywność innych. Mogą współpracować z kierownictwem firmy w kwestiach produkcji, sprzedaży i zysków, ale mogą też indukować strajki, strajk włoski, absencję w pracy. Pozycja zawodowa *insiders* jest prawnie chroniona, co powoduje, że zwolnienie i zatrudnienie w ich miejsce kogoś innego byłoby dla firmy zbyt kosztowne. Stanowi to również o ich sile przetargowej, która pozwala im windować poziom wynagrodzeń. Warto zauważyć, że swoją mocną pozycję w firmie wykorzystują, manipulując kosztami fluktuacji kadr po to, aby podnieść swoje stawki płac (Lindbeck i Snower, 1987, s. 1, 1989, s. 1).

W przedsiębiorstwie jest również grupa *entrants*, do której zalicza się osoby świeżo zatrudnione, niedoświadczone, otrzymujące niższe wynagrodzenia niż *insiders*. *Entrants* to „żółtodzioby” niemające ochrony prawnej przed zwolnieniami, które mają szansę na zastąpienie *insiders*, ale dopiero po przejściu kosztownych szkoleń. Zwolnienie *insiders* może jednak wymagać wypłaty odpraw oraz wprowadzenia procedur typowych dla zwolnień z pracy, co wiąże się również z podniesieniem wydatków firmy (Lindbeck i Snower, 1987, s. 5).

Grupa *outsiders* to bezrobotni. Mogą oni mieć znacząco niższą produktywność w porównaniu do *insiders*. Przedsiębiorstwa nie mają więc motywacji, aby zatrudniać *outsiders*, akceptując ich oferty poniżej poziomu wynagrodzeń. Ogólnie agregatowa podaż pracy może przewyższać agregatowy popyt na pracę i mamy wówczas do czynienia z bezrobociem na rynku pracy.

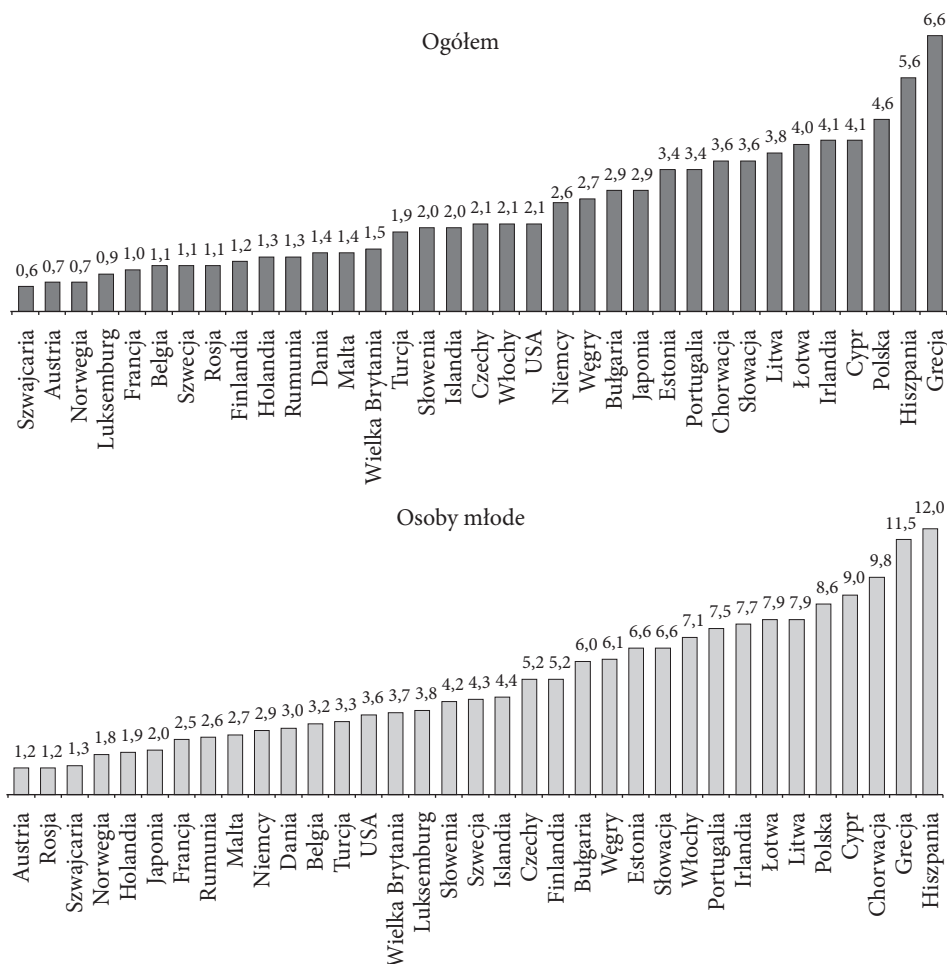
Lindbeck i Snower w swoich rozważaniach *expressis verbis* podnoszą kwestię osób młodych na rynku pracy, zwracając uwagę na utrzymujące się wysokie stopy bezrobocia nie tylko wśród młodzieży, ale też kobiet i mniejszości. Wyższe ryzyko utraty pracy i większe prawdopodobieństwo bezrobocia wynikają z porównywalnie niższej stabilności ich karier zawodowych; ponadto im częściej osoba zmienia pracę, tym bardziej prawdopodobne, że zostanie bezrobotną „frykcyjnie” (tj. znajdującą się w okresie przejścia między jednym i kolejnym miejscem pracy). Częste zmiany zatrudnienia w grupie osób młodych mogą wynikać z ich ograniczonej wiedzy na temat ich szans zawodowych oraz ich zdolności dopasowania swoich umiejętności i zainteresowań do potrzeb pracodawców. Osoby młode (podobnie jak inne grupy mniejszościowe) stają się *outsiderami* znacznie częściej niż „przeciętna” osoba pracująca. Co więcej, *outsiders* mają niskie szanse zatrudnienia jako *insiders* (Lindbeck i Snower, 1989, s. 254).

O.J. Blanchard i L.H. Summers, prowadząc analizy w perspektywie makroekonomicznej, stwierdzają, że popyt na pracę zgłaszany przez firmy jest funkcją agregatowego popytu, a ten uzależniony jest od realnej podaży pieniądza w gospodarce oraz stopy procentowej w relacji do ogólnego poziomu cen (Blanchard i Summers, 1986). Z kolei Lindbeck i Snower (1989, s. 254) podkreślają odnośnie do popytu na pracę, że im wyższe są koszty rotacji zatrudnienia i większa siła przetargowa *insiders* w przedsiębiorstwach, tym bardziej będą różnić się wartości stopy bezrobocia osób młodych od tych charakteryzujących populację ogółem. Pracodawcy będą bowiem mniej chętni do zatrudniania na warunkach, które potem utrudnią im bezproblemowe zwolnienie osoby z firmy.

2.2.3.4. Teoria histerezy bezrobocia

Terminu „histereza” użyto w odniesieniu do europejskiego rynku pracy w późnych latach 80. XX w. Oznacza on, że jeżeli poziom bezrobocia wzrósł, to nie może wrócić do swoich pierwotnych rozmiarów natychmiast, a więc do poziomu długookresowej NAIRU, bez trwałego wzrostu inflacji. Jednak bezrobocie może być zredukowane stopniowo bez podnoszenia poziomu inflacji (Layard i in., 1991, s. 18). Layard, Nickell i Jackman wyróżniają kilka rodzajów histerezy. I tak w zależności od trwałości histerezy możemy wyróżnić:

1. Histerezę całościową (*pure hysteresis*), która występuje tylko w ściśle określonych warunkach, a więc w sytuacji, w której poziom działalności gospodarczej (lub popytu) wpływa na ceny i płace w krótkim okresie, ale nie w długim (gdy efekty występują z powodu tempa zmian, a nie poziomu aktywności gospodarczej). Wówczas jakikolwiek szok egzogeniczny oddziałujący na działalność gospodarczą wywrze trwały efekt ze względu na to, że gdy minie,



Uwaga jak do rysunku 3.2.

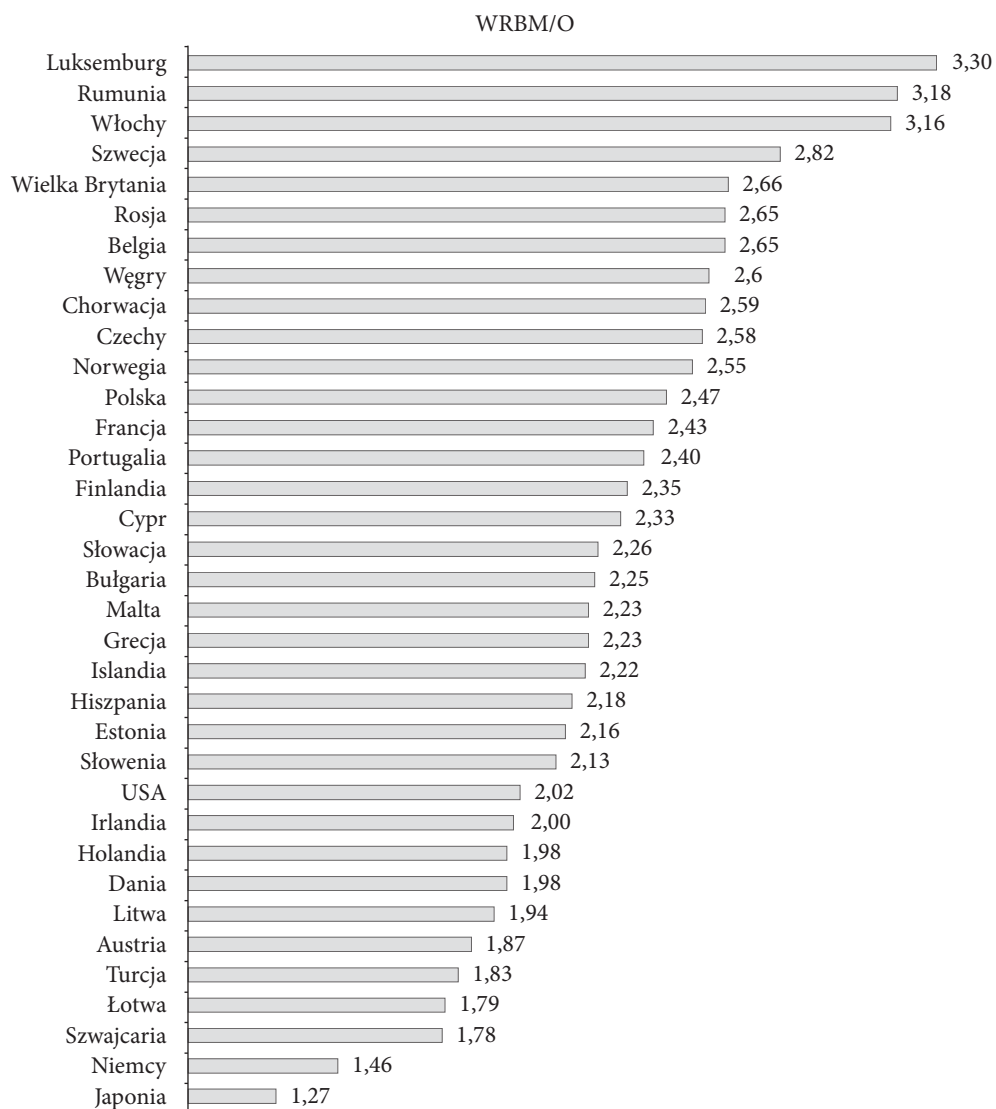
Rysunek 3.8. Odchylenia standardowe stóp bezrobocia ogółem i osób młodych od przeciętnej wartości w wybranych krajach w latach 2004–2022

Źródło: obliczenia własne na podstawie rysunku 3.7.

Odnosząc się do sytuacji osób młodych w Polsce w latach 2004–2022, można dodać, że stopa bezrobocia wśród tych osób również nie była stabilna, lecz wykazywała znaczną zmienność. Zakres zmienności był wysoki, podobnie jak w wymienionych krajach południa Europy i na Cyprze. Jest to zagadnienie dość niepokojące, nawet jeżeli uwzględnimy to, że w badanym okresie mieliśmy do czynienia ze znacznymi zmianami na rynku pracy.

Kolejnym miernikiem określającym w ujęciu relatywnym sytuację osób młodych jest wskaźnik relacji stopy bezrobocia osób młodych do ogółu popu-

lacji (WRBM/O). Jest on ważny dla oceny sytuacji na rynku pracy, gdyż dotyczy sytuacji młodzieży w odniesieniu do ogółu w konkretnym państwie i w danym okresie. Kształtowanie się przeciętnego wskaźnika relacji bezrobocia osób młodych do bezrobocia ogółem w badanych państwach w latach 2004–2022 zostało zaprezentowane na rysunku 3.9.



Rysunek 3.9. Przeciętny wskaźnik relacji bezrobocia osób młodych do bezrobocia ogółem

Źródło: obliczenia własne na podstawie rysunku 3.7.

Niektóre wyniki mogą zaskakiwać, zwłaszcza jeżeli chodzi o kraje charakteryzujące się najwyższym poziomem miernika WRBM/O. W czołówce znalazły się Luksemburg, Rumunia i Włochy. Najbardziej zaskakujące jest pierwsze miejsce Luksemburga, określanego czasem jako państwo-miasto. Kraj ten od lat charakteryzuje się najwyższym PKB *per capita* w Unii Europejskiej, ale również niskim poziomem bezrobocia ogółem. Przyczyn wysoce niekorzystnego kształtowania się WRBM/O w Luksemburgu należy szukać w systemie polityki państwa wobec osób młodych poszukujących pracy. W Luksemburgu zasiłek dla bezrobotnych dla osób młodych wynosi 70% wartości wynagrodzenia minimalnego (40% dla osób poniżej 18. roku życia) (Scarpetta i in., 2010, s. 23). Niewątpliwie poziom uposażenia osób młodych w okresie przejścia z edukacji do rynku pracy ma istotne znaczenie w motywowaniu do efektywnego poszukiwania pracy. Z kolei Rumunia to jedno z najbiedniejszych państw UE, a Włochy – kraj południa Europy i tym należy tłumaczyć wysoki poziom WRBM/O.

Po drugiej stronie znajdują się kraje, które cechują się relatywnie najbardziej korzystną sytuacją osób młodych w odniesieniu do bezrobocia populacji ogółem na rynku pracy. W czołówce znalazły się Japonia, Niemcy i Szwajcaria. Niewątpliwym liderem w tym zestawieniu jest Japonia, gdzie przeciętna stopa bezrobocia osób w wieku 15–24 lat była 1,27 razy większa od średniej stopy bezrobocia ogółem. Zaraz za nią uplasowały się Niemcy, z wartością omawianego miernika na poziomie 1,46, oraz Szwajcaria (1,78). W państwach tych stosuje się dualny system kształcenia, który ułatwia przejście między systemem edukacji i rynkiem pracy. Kraje z czołówki podawane są również jako przykłady ograniczania bezrobocia młodzieży za pomocą polityki edukacyjnej powiązanej z rynkiem pracy.

Interesującym przypadkiem jest Łotwa, która znalazła się na czwartym miejscu i w której udało się ograniczyć wysokie bezrobocie młodzieży dzięki międzysektorowej współpracy Ministerstwa Gospodarki, Ministerstwa Opieki Społecznej, Państwowej Agencji Pracy, Państwowej Agencji Doradztwa Zawodowego i pracodawców. Działania te są skoncentrowane na młodych osobach bezrobotnych. Na polepszenie sytuacji miała także wpływ migracja młodzieży z Łotwy w okresie nasilonego bezrobocia i po kryzysie 2008 r. (Apsite-Berina i in., 2020, s. 31; Buligina i in., 2014, s. 19–20; Zariņa i in., 2013, s. 10).

Ogólnie można stwierdzić, że sytuacja osób młodych w aspekcie bezrobocia we wszystkich badanych krajach kształtowała się znacznie gorzej niż w populacji ogółem. Przeciętnie w badanych 35 państwach stopa bezrobocia młodzieży była wyższa 2,3 razy niż dla ogółu ludności. Jest to wyzwanie, z którym mierzy się większość krajów, jedne radzą sobie lepiej, inne gorzej, ale żaden z nich nie rozwiązał tego problemu w pełni.

3.2.5. Analiza skupień

W toku badania stwierdzono, że warto dokonać klasyfikacji państw pod względem zróżnicowania cech dotyczących osób młodych w okresie tranzytji. Do obliczeń wykorzystano analizę skupień, wielowymiarową technikę wykrywania współzależności między obiektami, które są dzielone tak, aby podobne do siebie znalazły się w tej samej grupie, a znacznie różniące się – w innych grupach (Kopczewska i in., 2018, s. 423–424).

Celem przeprowadzenia analizy skupień było dokonanie klasyfikacji badanych krajów, a więc Unii Europejskiej, krajów EFTA²², Wielkiej Brytanii, Turcji, USA, Japonii i Rosji w latach 2004–2022²³, pod względem sytuacji osób młodych na rynku pracy w aspekcie wybranych zmiennych, a następnie wyodrębnienie krajów, w których położenie młodzieży w procesie tranzytji jest najbardziej korzystne. Działanie to było istotne dla wyboru państw, których polityka wobec osób młodych na rynku pracy przynosi najlepsze efekty.

W trakcie wcześniejszych etapów badania dokonano identyfikacji zmiennych, które uznano za najbardziej trafnie oceniające sytuację młodzieży na rynku pracy w zakresie trudności w znalezieniu miejsca pracy, a także zmienności tej sytuacji w zależności od warunków koniunkturalnych (tabela 3.1). Należy podkreślić, że w analizie skupień dokonano wyłączeń, uzupełnień i standaryzacji analizowanych wcześniej danych statystycznych.

Wyniki analizy skupień przedstawiono w postaci dendrogramu (rysunek 3.10). W przeprowadzonej analizie wykorzystano metodę Warda i zastosowano odległości euklidesowe. W rezultacie wyodrębniono cztery grupy krajów, w których sytuacje młodzieży na rynku pracy były najbardziej zbliżone.

Grupa I jest najliczniejsza, a cechuje ją **ustabilizowany rynek pracy dający szanse osobom młodym**. Znalazły się w niej: Austria, Dania, Holandia, Irlandia, Islandia, Japonia, Niemcy, Norwegia, Szwajcaria, USA i Wielka Brytania, a więc kraje bardzo wysoko rozwinięte gospodarczo, i Malta. Są to państwa najbogatsze, z przeciętnie najwyższym PNB *per capita*. Co więcej, kraje te wyróżnia najdłuższy przeciętny czas spędzony w szkole, najniższy odsetek NEET, ale także najwyższy poziom przeciętnego wskaźnika relacji wskaźnika zatrudnienia młodzieży do zatrudnienia ogółem i jednocześnie najniższy poziom przeciętnego wskaźnika relacji bezrobocia młodych do bezrobocia ogółu. Ponadto w państwach tych występuje najniższy przeciętny poziom stopy

²² Z wyjątkiem Liechtensteinu.

²³ Z powodu niedostępności danych statystycznych okres badawczy był dla niektórych zmiennych skrócony.

Tabela 3.1. Opis zmiennych wykorzystanych do analizy skupień w krajach UE (27), Wielkiej Brytanii, Turcji, krajach EFTA, USA, Japonii i Rosji w latach 2004–2022

Sfera	Cecha	Zmienna	Zakres czasowy	Numer zmiennej
Zatrudnienie	wiek	przeciętny wskaźnik relacji wskaźnika zatrudnienia osób młodych do zatrudnienia ogółem	dane kwartalne z lat 2004–2022	1
	praca na czas określony	przeciętny udział zatrudnienia tymczasowego w zatrudnieniu ogółem osób w wieku 15–24 lat	dane roczne z lat 2004–2021	2
Bezrobocie	wiek	przeciętny wskaźnik relacji stopy bezrobocia osób w wieku 15–24 lat do stopy bezrobocia ogółem	dane kwartalne z lat 2004–2022	3
	poziom wykształcenia	przeciętna stopa bezrobocia ISCED 0-2	dane roczne z lat 2004–2021	4
		przeciętna stopa bezrobocia ISCED 5-8	dane roczne z lat 2004–2021	5
NEET	wskaźnik dotyczący osób młodych niepracujących, nieuczących się i nie szkolących się (NEET) wyrażony jako procent populacji w wieku 15–24 lat	dane roczne z lat 2004–2021	6	
Edukacja	długość nauki	przeciętna liczba lat edukacji w badanym państwie	rok 2021	7
Gospodarka	dochód	produkt narodowy brutto <i>per capita</i> według parytetu siły nabywczej	rok 2021	8

Źródło: opracowanie własne.

bezrobocia – zarówno wśród najslabiej, jak i najlepiej wykształconych. Można zatem stwierdzić, że sytuacja w grupie I z punktu widzenia osób młodych jest bardzo korzystna. Warto dodać, że w skupieniu tym znalazło się wiele krajów, które zaimplementowały dualny system kształcenia: Austria, Holandia, Japonia, Niemcy, Norwegia i Szwajcaria.

badania własnych przeprowadzonych wśród studentek i studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu (UEP) w latach 2007³², 2013 i 2019. Wykorzystała technikę ankiety pod nadzorem osoby przeprowadzającej badanie, która wyjaśniała wątpliwości i wskazywała błędy popełniane przez osoby wcześniej wypełniające kwestionariusz, aby kolejne osoby mogły ich uniknąć.

Hipotezy badawcze sformułowano następująco:

1. Studentki i studenci zachowują niską elastyczność w kwestii rodzaju podpisywanej umowy o pierwszą pracę po studiach.
2. Oczekiwania płacowe studentek i studentów wobec ich pierwszej pracy po studiach są wyższe od wynagrodzeń osiągniętych na realnym rynku pracy.

Postawiono przy tym następujące szczegółowe pytania badawcze:

1. Czy studentki i studenci są świadomi trudnej sytuacji osób młodych na rynku pracy w aspekcie bezrobocia?
2. Czy studentki i studenci zamierzają odbywać praktykę lub staż zawodowy przed podjęciem pierwszej pracy po ukończeniu studiów?
3. Jakimi metodami studentki i studenci zamierzają szukać swojej pierwszej po studiach pracy (metody i czas poszukiwań)?
4. Gdzie studentki i studenci zamierzają poszukiwać swojej pierwszej pracy po ukończeniu studiów na UEP (w Polsce czy za granicą)?
5. Jaką formę pracy zamierzają wybrać po studiach studentki i studenci (własne przedsiębiorstwo bezpośrednio po studiach lub po zdobyciu doświadczenia, praca najemna w dużym lub w małym przedsiębiorstwie, na kierowniczym lub dyrektorskim stanowisku)?
6. Jaki rodzaj umowy studentki i studenci preferują po studiach?
7. Jaki jest zakres oczekiwanych przez studentki i studentów wynagrodzeń (zarobki minimalne i maksymalne³³, lecz realne do osiągnięcia) w pierwszej podjętej zaraz po ukończeniu studiów pracy zawodowej?

4.3. Charakterystyka próby badawczej

Badania ankietowe zostały przeprowadzone anonimowo w latach 2007 i 2013 (maj–czerwiec) oraz 2019 (styczeń–luty) wśród słuchaczek i słuchaczy stu-

³² Do 26 grudnia 2008 r. uczelnia nazywała się Akademia Ekonomiczna w Poznaniu.

³³ W kwestionariuszu w 2007 r. nie było rozróżnienia między minimalną i maksymalną oczekiwaną płacą. Dopiero od 2013 r. wprowadzono to rozgraniczenie. Kwestia ta była za każdym razem dodatkowo słownie wyjaśniana – z podkreśleniem tego, że obie kwoty mają być realne do osiągnięcia.

diów pierwszego i drugiego stopnia, stacjonarnych i niestacjonarnych³⁴, przede wszystkim Wydziału Ekonomii oraz Wydziału Gospodarki Międzynarodowej UEP. W ostatnim roku badawczym (2019) osoby badane pochodziły wyłącznie z Wydziału Ekonomii UEP. Jeżeli chodzi o liczebność próby, to w badaniu wzięło udział ogółem 616 osób, przy czym:

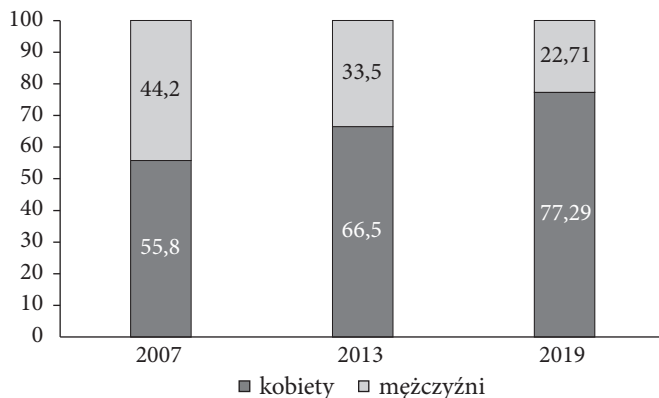
- w 2007 r. badania objęły 211 studentek i studentów, z których wzięło udział 181 osób,
- w 2013 r. odpowiednio: 227 oraz 206 osób,
- w 2019 r. – 229 osób.

Ankiety rozdawano w trakcie zajęć, przed nimi i po nich, a także podczas konsultacji. Kwestionariusz ankietowy w 2007 r. składał się z 13 pytań (w tym 9 zamkniętych i 4 otwartych). Od 2013 r. przeprowadzano ankietę, która była szersza, gdyż zawierała 17 pytań (w tym 10 zamkniętych, 5 otwartych i 2 mieszane). W kwestionariuszu³⁵ – oprócz pytań metryczkowych (płeć, miejsce zamieszkania) – wystąpiły pytania dotyczące planów osób studiujących odnośnie do miejsca, formy, czasu oraz sposobów poszukiwania pierwszej pracy, a także ich oczekiwań co do wysokości ich pierwszej płacy. Rozróżniono przy tym minimalny pułap oczekiwanej płacy i maksymalny spodziewany, jednak realny do osiągnięcia w odczuciu studentek i studentów. Ponadto w ankiecie próbowano zbadać plany osób studiujących w aspekcie możliwości odbywania praktyki bądź stażu zawodowego oraz ich orientację w sytuacji na polskim rynku pracy, zwłaszcza jeżeli chodzi o poziom stopy bezrobocia w ich grupie wiekowej.

W pierwszej kolejności warto zauważyć, że we wszystkich latach badania w strukturze studentek i studentów według płci przeważały kobiety. W 2007 r. w grupie 181 badanych osób znalazło się 55,8% kobiet i 44,2% mężczyzn. W 2013 r. z grona 206 biorących udział w ankiecie respondentów ogółem w badaniu uczestniczyło 66,5% kobiet i 33,5% mężczyzn. Z kolei w 2019 r. w grupie 229 ankietowanych osób było 77,3% studentek i 22,7% studentów. Przyczyną dominacji liczebnej kobiet w strukturze ankietowanych na UEP jest to, że jest to uczelnia silnie sfeminizowana, jeżeli chodzi o osoby studiujące. Co więcej, obserwując rysunek 4.1, można zauważyć, że liczebna dominacja studentek nad studentami zwiększyła się z ponad połowy w 2007 r. (55,8%) do ponad 3/4 ankietowanej grupy w 2019 r. (77,3%).

³⁴ W 2007 r. ankietę nie zawierała w metryczce pytania dotyczącego trybu studiów, stąd wyniki badań z tego roku nie zostały przedstawione w podziale na studentów stacjonarnych i niestacjonarnych. Jednak ankietę w 2007 r. w zdecydowanej większości była przeprowadzana wśród słuchaczy studiów dziennych.

³⁵ Kwestionariusz ankietowy z 2017 r. (najszerzy) został przedstawiony w *Aneksie*.



Rysunek 4.1. Struktura badanych według płci w latach 2007, 2013 i 2019 (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

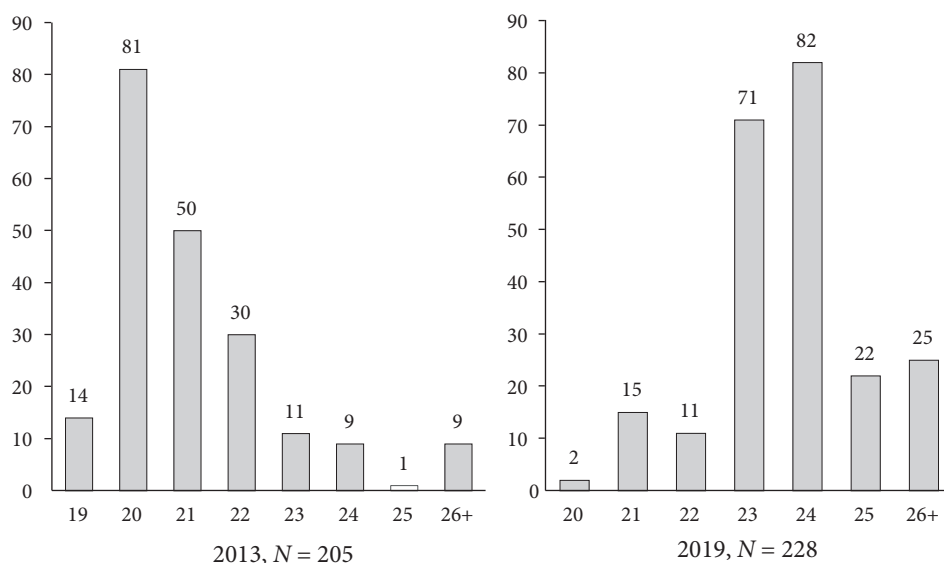
Biorąc pod uwagę miejsce zamieszkania osób ankietowanych (tabela 4.1), można poczynić następujące spostrzeżenia. W 2007 r. ponad połowę grupy stanowiły osoby z miast o wielkości 20–100 tys. (28,18%) oraz 101–500 tys. mieszkańców (22,10%). W kolejnych badaniach – zarówno w 2013 r., jak i w 2019 r. – grupę badanych zdominowały (ponad 58%) osoby z obszarów wiejskich (31,55% w 2013 r. oraz 34,2% w 2019 r.) i miast liczących od 20 do 100 tys. mieszkańców (odpowiednio: 26,7% i 24,1%). W 2007 r. najmniej osób ankietowanych pochodziło z dużych miast (powyżej 500 tys. mieszkańców). W następnych badaniach najmniejszy udział miały osoby z miast powyżej 101 tys. mieszkańców, przy czym w 2013 r. najmniej osób (10,68%) było z miast liczących 101–500 tys. mieszkańców, a potem z dużych miast (powyżej 500 tys., 14,08%), natomiast w 2019 r. – odwrotnie: 10,1% pochodziło z dużych miast, a 12,7% z miejscowości liczących 101–500 tys. mieszkańców.

Tabela 4.1. Struktura ankietowanych według miejsca zamieszkania w latach 2007, 2013 i 2019

Miejsce zamieszkania	2007		2013		2019	
	liczba osób	%	liczba osób	%	liczba osób	%
Wieś	36	19,89	65	31,55	78	34,2
Miasto do 20 tys.	34	18,78	35	16,99	43	18,9
Miasto 20–100 tys.	51	28,18	55	26,70	55	24,1
Miasto 101–500 tys.	40	22,10	22	10,68	29	12,7
Miasto 501 tys. i więcej	20	11,05	29	14,08	23	10,1
Razem	181	100,00	206	100,00	228	100,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

Warto przejść do analizy wieku badanych studentek i studentów Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu. Można zauważyć, że w 2013 r. badani byli młodsi (przeciętny wiek wyniósł 21,3 roku) niż w 2019 r. (24,1 roku). Co więcej, w pierwszym przedstawionym tu okresie wiek ankietowanych osób był bardziej zróżnicowany (odchylenie standardowe było na poziomie 3,08 roku) niż w 2019 r. (2,37 roku). W obu latach większe różnice wiekowe występowały wśród osób studiujących niestacjonarnie – w 2013 r. odchylenie standardowe wyniosło 4,53 roku, podczas gdy w 2019 r. – 3,06 roku. Jest to naturalne z tego względu, że wśród studiujących zaocznie jest więcej osób, które podejmują naukę po przerwie w procesie kształcenia. Szczegółowy rozkład wieku badanych przedstawiono na rysunku 4.2. Należy podkreślić, że niższy wiek ankietowanych istotnie wpływa na wyniki uzyskane w badaniu. Przede wszystkim osoby starsze cechują się na ogół wyższym poziomem świadomości warunków panujących na rynku pracy. Z jednej strony wynika to z tego, że im bliżej końca studiów, tym więcej osób podejmuje pracę, z drugiej natomiast osoby bliższe uzyskania absolutorium, nawet jeżeli nie rozpoczęły jeszcze pracy, to coraz bardziej interesują się jej podjęciem i poziomem wynagrodzeń osiąganych za pracę. Na ogół starsze osoby charakteryzuje większa dojrzałość, obserwowana także w udzielaniu odpowiedzi na zadane w ankiecie pytania.



Uwaga: kwestionariusz ankietowy z 2007 r. nie zawierał pytania o wiek.

Rysunek 4.2. Struktura badanych według wieku w latach 2013 i 2019

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych.

4.4. Wyniki badań własnych (2007, 2013, 2019)

4.4.1. Ocena sytuacji na rynku pracy

Jedną z podstawowych pobudek podjęcia badań wśród osób młodych była niezwykle trudna sytuacja tej grupy wiekowej na rynku pracy, przejawiająca się wysokim poziomem bezrobocia – zarówno w ujęciu absolutnym, jak i relatywnym, znacznie wyższym niż w populacji ogółem. Cecha ta – jak pokazano we wcześniejszej części – dotyczy nie tylko Polski, ale większości gospodarek rynkowych. Wobec realnego zagrożenia osób młodych pozostawaniem bez pracy interesujące było to, w jakim stopniu studentki i studenci orientują się w kwestii kształtowania się stopy bezrobocia w ich grupie wiekowej. We wszystkich trzech latach podczas badania wystąpiły osoby, które nie udzieliły odpowiedzi na to pytanie i pozostawiły tę rubrykę pustą. Zdarzały się też odpowiedzi typu: „nie mam pojęcia”; „domyślam się, że wysoka”. W latach 2007 i 2013 grupa ta obejmowała ok. 20% wszystkich badanych (w 2007 r. – 36 osób, w 2013 r. – 38), natomiast w 2019 r. – 13 osób, co stanowiło 5,7% wszystkich ankietowanych. Należy zauważyć, że część osób została wyłączona z przedstawienia na rysunku 4.2 ze względu na to, że wykraczała wiekiem poza przedział od 18. do 24. roku życia, w którym to – zgodnie z wynikami wcześniej przedstawionej analizy – problem bezrobocia jest najdotkliwszy i dlatego stał się on przedmiotem zainteresowania w niniejszej monografii.

Przechodząc do oceny ogólnej sytuacji na rynku pracy w okresach, w których przeprowadzano ankiety, podkreślić należy, że w badanych latach nastąpiło wyraźne pogorszenie relacji stopy bezrobocia osób młodych (w wieku od 15. do 24. roku życia) do stopy bezrobocia ogółem. Zgodnie z obliczeniami dokonanymi na podstawie wyników badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL) wskaźniki te w I kwartale i II kwartale 2007 r. kształtowały się na poziomie odpowiednio: 2,26 oraz 2,25, natomiast w 2013 r. zwiększyły się do poziomu: 2,6 (I kwartał) oraz 2,5 (II kwartał) (GUS, 2013). Najgorzej ukształtowały się one w ostatnim okresie badawczym. W IV kwartale 2018 r. stopa bezrobocia wśród osób młodych była 3,3-krotnie wyższa niż w populacji ogółem, natomiast w I kwartale 2019 r. – 2,7-krotnie wyższa (GUS, 2019b).

O ile można dostrzec podobieństwa sytuacji pod względem wysokiej stopy bezrobocia – zarówno w populacji ogółem, jak i wśród młodzieży w latach 2007 i 2013, o tyle zmieniała się ona diametralnie w ostatnim roku okresu badawczego. Stopa bezrobocia obniżyła się do niespotykanych wcześniej – od początków transformacji gospodarczej w Polsce – rozmiarów. Była ona również na zdecydowanie niższym poziomie – także w subpopulacji osób młodych, jednak – jak widać – nie oznaczało to relatywnie proporcjonalnej poprawy

5.2.3. Polityka rynku pracy

Polityka rynku pracy koncentruje się na rozwiązywaniu problemów strukturalnych rynku pracy i poprawianiu skuteczności jego funkcjonowania, ograniczając się do instrumentów stosowanych przez instytucje rynku pracy, przede wszystkim urzędy pracy (Kalinowska-Sufinowicz, 2013a, s. 40; Wiśniewski i Zawadzki, 2010, s. 15). Polityka rynku pracy ma charakter wybiórczy. Jej działania są adresowane do konkretnych grup na rynku pracy, m.in. do młodych osób, które są bezrobotne, zagrożone bezrobociem czy też bierne zawodowo (Frączek, 2021, s. 135).

Warto zauważyć, że polityka zatrudnienia i polityka rynku pracy bywają mylone ze sobą, choć są one odrębne. Mają odmienne cele, narzędzia i problemy, które stanowią o ich zakresie oddziaływania. Polityka rynku pracy bywa traktowana bądź jako polityka autonomiczna, bądź jako składowa część polityki zatrudnienia (Frączek, 2021, s. 135).

Jeżeli chodzi o cele polityki rynku pracy, to należy wskazać, że dąży ona do ograniczania bezrobocia (cel zatrudnieniowy), zmniejszania niedopasowań strukturalnych na rynku pracy (cel strukturalny), zwiększenia produktywności zasobów pracy (cel produkcyjny), zabezpieczenia socjalnego osób bezrobotnych (cel socjalny), a także weryfikacji gotowości bezrobotnych do podjęcia pracy (cel poznawczy). Ze względu na stosowane środki politykę rynku pracy dzieli się na aktywną i pasywną (Kalinowska-Sufinowicz, 2013a, s. 41).

Aktywna polityka rynku pracy dąży do usprawniania funkcjonowania rynku pracy poprzez zwiększanie mobilności i dostosowań, co ma pomóc pracującym w zmianie miejsca pracy (Frączek, 2021, s. 136). Ten rodzaj polityki rynku pracy sprowadza się do włączania osób bezrobotnych w specjalne programy, mające na celu ich sprawną aktywizację zawodową bądź ograniczenie kosztów mikroekonomicznych ponoszonych przez osoby młode w ramach tranzycji typu jo-jo (Kalinowska-Sufinowicz, 2013a, s. 41). E. Kryńska i Z. Wiśniewski (2007, s. 2) zwracają uwagę, że w dokumentach Unii Europejskiej zaznacza się, że aktywna polityka rynku pracy wraz z procesem uczenia się przez całe życie są kluczowe dla wsparcia zmiany pewności miejsca pracy na pewność zatrudnienia.

Pasywna polityka rynku pracy przejawia się w łagodzeniu skutków bezrobocia osób nim dotkniętych za pomocą finansowych form wsparcia, takich jak zasiłki dla bezrobotnych czy odszkodowania dla osób zwalnianych z pracy. Stosowane bywają również inne formy łagodzenia skutków bezrobocia, np. ograniczanie podaży zasobów pracy przez tworzenie warunków do przechodzenia na wcześniejsze emerytury, zatrudnianie pracowników na część etatu lub kilku pracowników na jeden etat w niepełnym wymiarze czasu pracy, a także

zmniejszenie tygodniowego czasu pracy lub redukcja godzin nadliczbowych (Jarmołowicz i Knapińska, 2005, s. 173).

Z. Wiśniewski wyróżnia aktywizującą politykę rynku pracy, zmierzającą do przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu przez pracę, przeciwstawiając to podejście zwalczaniu wykluczenia przez odpowiednie świadczenia kompensacyjne. Zasadniczym zadaniem systemu osłony socjalnej dla bezrobotnych w ramach tego rodzaju polityki jest więc zapewnienie dochodów na okres aktywnego poszukiwania pracy i stworzenie warunków do aktywizacji zawodowej (Wiśniewski, 2021, s. 114–115). Ten typ polityki będzie przedmiotem dalszych rozważań.

5.2.4. Inne polityki

Warto podkreślić, że nie tylko wspomniane polityki publiczne są istotne z punktu widzenia sytuacji osób młodych na rynku pracy. Biorąc pod uwagę to, co zostało już wspomniane, że w okresach spowolnienia koniunktury gospodarczej wskaźniki charakteryzujące pozycję społeczno-ekonomiczną młodzieży ulegają wyraźnemu pogorszeniu do dramatycznych wręcz poziomów w porównaniu do populacji ogółem, można wskazać **politykę prorozwojową** (prorozrostową), czyli działania państwa zmierzające do stymulowania trwałego i zrównoważonego wzrostu gospodarczego środkami polityki pieniężnej i fiskalnej. Istotnym czynnikiem przyspieszającym ożywienie gospodarcze jest postęp techniczny wspierany inwestycjami, które mogą być realizowane przez sektor publiczny, jak również przez państwo, indukowane za pośrednictwem narzędzi polityki pieniężnej (preferencyjne kredyty inwestycyjne) czy fiskalnej (ulgi podatkowe dla inwestujących) (Klamut, 2002). Jednym z warunków poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy jest bowiem dostępność miejsc pracy. W przypadku drastycznego obniżania popytu na pracę sytuacja pogarsza się najszybciej w grupie osób młodych.

W trakcie wchodzenia na rynek pracy po raz pierwszy u osób młodych pojawiają się potrzeby mieszkaniowe. Otoczenie i warunki mieszkaniowe są elementami wpływającymi na możliwość osiągnięcia przez młodzież sukcesu w życiu, który może być wspierany przez państwo za pośrednictwem **polityki mieszkaniowej**. Ta ostatnia może być rozumiana jako działania państwa zmierzające do długookresowej poprawy sytuacji mieszkaniowej społeczeństwa, w tym osób młodych, poprzez tworzenie warunków do zakupu lub najmu mieszkań, a także zwiększenie dostępności zasobu mieszkaniowego (Kalinowska-Sufinowicz, 2013a, s. 46–47; Lis, 2019, s. 2–3, 10). Podkreślić należy, że działania państwa prowadzone w ramach polityki mieszkaniowej na rzecz osób młodych mogą

polegać na tworzeniu preferencyjnych kredytów mieszkaniowych lub warunków preferencyjnego najmu mieszkań.

Analizując sytuację osób młodych w dłuższej perspektywie, można również wskazać na inne polityki, które mają znaczenie dla tej grupy, takie jak polityka zdrowotna, rodzinna czy demograficzna, jednak ze względu na to, że przedmiotem zainteresowania w monografii jest sytuacja osób młodych na rynku pracy, w dalszej części najistotniejsze będą polityka edukacyjna oraz polityka państwa prowadzona wobec rynku pracy, a więc polityka zatrudnienia i polityka rynku pracy. Pozostałe polityki – pomimo ich niekwestionowanej istotności – nie będą przedmiotem rozważań i szerszych analiz.

5.3. Modele aktywizacyjne

Koncentrując się na działaniach państwa wobec osób młodych, warto zastanowić się, jakie są rodzaje polityk aktywizacyjnych i modeli aktywizacyjnych. Według A. Pohla i A. Walthera (2007, s. 541) polityki aktywizacyjne mogą być rozróżniane na podstawie zakresu uprawnień osób młodych do świadczeń i dotacji publicznych, które są z kolei determinowane modelem polityki społecznej realizowanym w danym państwie. W ślad za G. Espingiem-Andersenem (2010, s. 44–47; wyd. 1 z 1990) oraz D. Galliem i S. Paugamem (2000, s. 5–7) wyróżniają oni:

- model uprawnień powszechnych – osoby młode postrzegane są jako obywatele i w związku z tym są jednostkami uprawnionymi do świadczeń społecznych niezależnie od poziomu dochodu rodziców (Dania, Finlandia, Słowenia i Wielka Brytania),
- model limitowanych uprawnień – świadczenia socjalne są albo związane z dotychczasowym wkładem wniesionym do systemu zabezpieczenia socjalnego, albo zależą od dochodu rodziny (Austria, Niemcy, Polska, Portugalia, Słowacja, Hiszpania),
- model praktycznie bez uprawnień – uprawnienia do świadczeń ograniczone są do rzadkich przypadków, wobec czego młode osoby bezrobotne są zależne od swoich rodzin (Bułgaria, Grecja, Włochy, Rumunia).

Innym jeszcze sposobem rozróżnienia między wizjami aktywizacji osób młodych jest analiza z perspektywy Indywidualnego Planu Działania (IPD, *Individualised Action Plan, IAP*), który stanowi podstawę polityk aktywizacyjnych. W tym przypadku można dokonać rozróżnienia na podstawie zasięgu, ale też jakości IPD w zależności od tego, czy jego celem jest rekrutacja młodych bezrobotnych do udziału w programach aktywnej polityki rynku pracy, czy też wzmocnienie jed-

nostek, aby stawały się aktywnymi twórcami własnych biografii. Wyróżnić można zatem następujące rodzaje podejścia do IPD (Pohl i Walther, 2007, s. 541–542):

- ukierunkowane na zatrudnienie – zarządzane przez publiczne służby zatrudnienia (PSZ) z wyraźnym naciskiem na zatrudnienie (Polska, Słowacja, Bułgaria, Grecja, Włochy, Rumunia),
- multidyscyplinarne – prowadzone przez PSZ, skoncentrowane wokół zatrudnienia, ale uwzględniające bardziej zorientowane na cel podejście dzięki multidyscyplinarnym zespołom (Portugalia, Hiszpania, Wielka Brytania, częściowo Słowenia),
- skoordynowane usługi – kierowane przez PSZ i inne podmioty (często szkoły, opiekę społeczną lub osoby pracujące z młodzieżą) z włączaniem poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej do innych polityk krajowych (Austria, Niemcy, Polska, częściowo Słowenia, Grecja i Włochy),
- agencje wielousługowe lub punkty kompleksowej obsługi – oparte na współpracy urzędów pracy i instytucjami pomocy społecznej, zapewniające szereg usług w celu reagowania na różne problemy (Finlandia; w innych państwach kompleksowe usługi ograniczone do osób młodych znajdujących się w niekorzystnej sytuacji z wielu przyczyn jednocześnie),
- sieciowe planowanie życia zawodowego – koordynowane przez lokalne władze działania różnych podmiotów (szkół, poradnictwa zawodowego i służb zatrudnienia), holistyczne i indywidualne planowanie życia zawodowego w perspektywie pracy całego systemu.

Biorąc pod uwagę wcześniejsze rozróżnienia, A. Pohl i A. Walther (2007, s. 542) przedstawiają na tym tle następujące modele aktywizacyjne:

1. Model aktywizacji wspierającej – opiera się na uprawnieniach do świadczeń powszechnych. IPD polega tu na holistycznym planowaniu życia zawodowego i pozwala na dokonanie wyboru spośród różnych opcji. Przykładami tego modelu są: duński program doradztwa dla absolwentów szkół, fińskie punkty kompleksowej obsługi dla bezrobotnej młodzieży oraz słoweńska sieć poradnictwa ogólnego dla osób przedwcześnie kończących naukę.
2. Model aktywizacji poprzez pracę wymuszaną (*workfare activation*) – łączy negatywne bodźce z IPD, mającym na celu przede wszystkim kontrolowanie indywidualnych działań podejmowanych przez jednostki w ramach poszukiwania pracy. Przykładem tego modelu jest Nowy ład dla osób młodych w Wielkiej Brytanii (*New Deal for Young People in the UK*) z fazą początkową, w której możliwy jest wybór jednej z czterech opcji (zatrudnienie, szkolenia, wolontariat, ochrona środowiska).
3. Model ograniczonej aktywizacji – dotyczy krajów, w których nie wszystkie młode osoby bezrobotne są uprawnione do świadczeń. W tym modelu IPD

jest powiązany z wyborem wśród wąskiego zakresu opcji (Austria, Hiszpania, Niemcy, Polska, Portugalia, Słowacja, częściowo Słowenia).

4. Model bez instytucjonalnych podstaw aktywizacji – jest stosowany w takich krajach jak: Bułgaria, Grecja, Włochy i Rumunia, w których osoby młode *de facto* nie są indywidualnie uprawnione do świadczeń i w których zakres działalności PSZ wobec młodzieży jest nadal ograniczony.

Każdy z przedstawionych modeli charakteryzuje się określonymi cechami, ma swoje zalety i wady. Co więcej, każdy z nich jest wykorzystywany w różnych uwarunkowaniach społeczno-politycznych, które mają wpływ na jego efekty wśród osób młodych.

5.4. Rozwiązania systemowe na rzecz młodzieży w wybranych państwach

Zanim zostaną przedstawione propozycje kierunków działań w polityce państwa na rzecz poprawy sytuacji młodzieży w okresie ich aktywizacji zawodowej w Polsce, warto omówić rozwiązania systemowe stosowane w tej sferze w innych państwach w aspekcie ich potencjalnej implementacji. Ze względu na to, że wskaźniki związane z tranzycją osób młodych z systemu edukacji na rynek pracy, w tym zwłaszcza wskaźnik relacji stopy bezrobocia osób młodych do populacji ogółem, najkorzystniej kształtują się w państwach, gdzie zastosowano dualny system kształcenia, przedmiotem zainteresowania będą te kraje, w których z powodzeniem wdrożono różne warianty tego rozwiązania polityki państwa wobec osób młodych. Do analizy wybrano ze względu na odmiennosć rozwiązań Japonię, a z uwagi na wyróżniające się efekty tranzyycji osób młodych – Niemcy. Ponadto, ze względu na wysokie oceny wyników osiągniętych przez uczących się w fińskim systemie edukacji, a także częste wskazywanie jego w dyskursie publicznym jako wzorcowego, scharakteryzowany zostanie również model zaimplementowany w Finlandii. Każde podejście będzie rozważone w kontekście zalet i wad, uwarunkowań prawidłowego funkcjonowania systemu oraz szans na wprowadzenie w warunkach polskich.

5.4.1. Japonia

Japoński rynek pracy osób młodych wypada relatywnie dobrze na tle innych państw OECD, zwłaszcza pod względem kształtowania się stopy bezrobocia i zatrudnialności. Większość osób młodych w Japonii jest zatrudniana na etacie