



## Wsparcie aktywizacji zawodowej ludzi młodych z Europejskiego Funduszu Społecznego w Siemianowicach Śląskich

**Ewelina Kaczmarczyk**

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

ewelina.kaczmarczyk1@edu.uekat.pl, ORCID: 0009-0005-2543-7246

**Streszczenie:** W artykule prowadzono rozważania nad rynkiem pracy osób w wieku 15-24 lata oraz wsparciem zawodowym, jakie jest kierowane z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Eurostat definiuje pojęcie młodych ludzi jako osoby z przedziału wiekowego 15-29 lat, natomiast GUS w raportach dotyczących zatrudnienia udostępnia bardziej szczegółowy przedział, tj. 15-24 lata i kolejno 25-34 lata. Na potrzeby rozważań przyjęto przedział wiekowy udostępniany przez Główny Urząd Statystyczny. Ponadto analiza opiera się również na definicji osoby młodocianej wskazanej przez Kodeks pracy. Celem artykułu jest przedstawienie form aktywizacji zawodowej ludzi młodych, które są możliwe dzięki finansowaniu z Europejskiego Funduszu Społecznego. Kolejnym priorytetem jest wskazanie osobom w wieku 15-24 lata możliwości rozwoju zawodowego oferowanego z programów EFS-u oraz poznanie ich potrzeb związanych z budowaniem pozycji konkurencyjnej na rynku. W artykule podjęto analizę w zakresie definicji rynku pracy, wskazano problematykę, rozróżnienie aktywnej oraz pasywnej polityki prowadzonej względem uczestników rynku. Młodzi ludzie są głównym obiektem rozważań z uwagi na ich szczególną pozycję na rynku pracy. Są to osoby z przedziału 15-24 lata, które dopiero rozpoczynają karierę zawodową i ważne jest, aby dostrzegały możliwości z pracy w Polsce oraz dbały o swoją konkurencyjność względem innych pracowników. Europejski Fundusz Społeczny oferuje wiele różnorodnych programów skierowanych do ludzi młodych poprawiających ich konkurencyjność oraz będących jednocześnie czynnikiem poprawiającym sytuację na rynku pracy. W celu przeanalizowania wpływu lokalnych projektów oraz potrzeb osób zamieszkujących Siemianowice Śląskie w kwietniu 2023 roku przeprowadzono badanie ankietowe. Jego zadaniem było poznanie znajomości działań finansowanych z EFS-u oraz opinii ankietowanych w zakresie lokalnych projektów w Siemianowicach Śląskich. Przebadanych zostało 148 osób, które odpowiedziały łącznie na 18 pytań. Ankieta została przeprowadzona w Zespole Szkół Technicznych i Ogólnokształcących „Meritum” w Siemianowicach Śląskich oraz za pomocą mediów społecznościowych. Zrealizowane projekty przyczyniły się do wzrostu konkurencyjności

młodych ludzi, jak również miasta w kontekście lokalnym i krajowym. Mogli oni czerpać pomoc z licznych szkoleń, pomocy dydaktycznych, tj. nowoczesnego sprzętu elektronicznego, darmowych podręczników lub elementów wyposażenia sal. Dodatkowo dla młodych ludzi dostępne jest wsparcie specjalistów w zakresie planowania kariery zawodowej w postaci doradców zawodowych. Badanie ankietowe przeprowadzone wśród ludzi młodych pokazało, że dostrzegają oni konieczność zwiększania swoich umiejętności i kwalifikacji zawodowych, jednak nie biorą udziału w programach realizowanych przez władze miasta Siemianowice Śląskie. Głównym problemem współczesnego rynku pracy, który wskazują młodzi ludzie, to brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego oraz aktualnych kompetencji wymaganych przez pracodawców.

**Słowa kluczowe:** Europejski Fundusz Społeczny, rynek pracy, ludzie młodzi, programy europejskie w Siemianowicach Śląskich.

**Kod JEL:** J21, J24.

## 1. Wstęp

Rynek pracy jest miejscem spotkania popytu z podażą na pracę. Funkcjonuje dzięki wsparciu narzędzi aktywnej i pasywnej polityki prowadzonej przez władze państwa. Programy Europejskiego Funduszu Społecznego umożliwiają młodym ludziom uczestniczenie w licznych programach zwiększających ich kwalifikacje i konkurencyjność, co jest dodatkowym aspektem poprawiającym sytuację na rynku pracy. Największym problemem współczesnego rynku pracy jest brak odpowiednich kwalifikacji osób chcących podjąć zatrudnienie. Młodzi ludzie są interpretowani przez Eurostat jako osoby, które znajdują się w przedziale wiekowym 15-29 lat (Eurostat, 2024). Z kolei Główny Urząd Statystyczny w bazie danych dotyczącej bezrobocia i zatrudnienia w Polsce wyróżnia osoby w wieku 15-24 lata (GUS, 2024). Wskazana kategoria wiekowa została wybrana z uwagi na deficyt specjalistów na krajowym rynku pracy. W związku z tym niezwykle istotne jest, aby młodzi ludzie mieli wizję przyszłości oraz motywację do podjęcia pracy w kraju. Ponadto wykształcenie konkurencyjnych pracowników powinno być priorytetem dla władz samorządowych – jest to szansa na rozwój nowoczesnych lokalnych biznesów. Problematyka związana z odpowiednim dopasowaniem kompetencji młodych ludzi jest aktualnym tematem, z którym zmagają się wiele miast w Polsce. Wykształcenie młodych ludzi pod kątem zmian zachodzących na rynku i wymagań pracodawców jest szczególnie trudne w dobie dynamicznych zmian gospodarczych, które można aktualnie zaobserwować. Dlatego kluczowe jest, aby osoby wchodzące na rynek pracy posiadały nowoczesną wiedzę w danej dziedzinie. Ludzie w wieku 15-24 lata spotykają się

z licznymi barierami w momencie wkraczania na rynek pracy. Najczęściej występującymi wyzwaniami są m.in.: nieadekwatne kwalifikacje, brak doświadczenia, brak odpowiedniego wykształcenia. Dodatkowo zbyt wygórowane wymagania dotyczące zarobków czy zakresu obowiązków osób chcących podjąć pracę zawodową wpływają niekorzystnie na postrzeganie młodych ludzi wśród pracodawców. Wynika to z braku wiedzy na temat warunków płacowych i warunków występujących w danej branży.

Europejski Fundusz Społeczny kieruje swoje działania bezpośrednio w stronę obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej. Z funduszu są wspierane osoby wchodzące na rynek pracy, promowane są programy służące zdobywaniu odpowiednich kwalifikacji. Programy unijne, oferowane pracownikom wchodzącym na rynek pracy, dostarczają niezbędnych umiejętności i doświadczenia. Ponadto młodzi ludzie dzięki Europejskiemu Funduszowi Społecznemu mogą skorzystać z pomocy specjalistów w dziedzinie doradztwa zawodowego oraz innowacyjnych pomocy dydaktycznych zakupionych w ramach modernizacji sal wykładowych w szkołach. Władze miasta Siemianowice Śląskie realizują projekty skierowane do ludzi młodych ze względu na istniejące potrzeby podnoszenia ich kwalifikacji zawodowych oraz dostępu do innowacyjnej edukacji i nowoczesnych placówek edukacyjnych. Wykorzystywanie możliwości płynących ze społecznych programów unijnych dostarczyło miastu wykształconych pracowników, którzy posiadają odpowiednie kwalifikacje do podjęcia pracy.

Celem artykułu jest omówienie form aktywizacji zawodowej osób młodych w wieku 15-24 lata finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz inicjatyw podejmowanych w Siemianowicach Śląskich na rzecz tej grupy osób. Ponadto celem jest wskazanie ludziom młodym możliwości i korzyści płynących z projektów EFS-u oraz poznanie i uwzględnienie ich potrzeb rozwojowych w procesie planowania kolejnych lokalnych inicjatyw.

Prowadzone badanie powinno wskazać stosunek ankietowanych do uczestnictwa w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz określić skuteczność wykorzystania miejskich programów pomocowych dedykowanych młodym ludziom. Zakłada się hipotezę wskazującą na to, że młodzi ludzie nie znają projektów realizowanych w mieście oraz nie przejawiają chęci do brania udziału w programach unijnych. Przypuszcza się, że osoby w wieku 15-24 lata dostrzegają konieczność podnoszenia kompetencji i kwalifikacji przy możliwie najbardziej jakościowej, pod kątem zawodu, edukacji.

## 2. Przegląd literatury

### 2.1. Problematyka rynku pracy

Rynek pracy jest określany w literaturze jako zorganizowane miejsce spotkań podmiotów świadczących pracę oraz podmiotów zgłaszających popyt na pracę (Kwiatkowska, 2007, s. 9). W gospodarce można wyróżnić relacje zachodzące pomiędzy podmiotami występującymi na rynku, tj. pracodawcami i pracownikami. Pracodawcy zgłaszają popyt na pracę, czyli chęć zatrudnienia. Pracownicy, określane jako podaż siły roboczej, to osoby chętne podjąć pracę oraz dysponujące odpowiednią motywacją i możliwościami psychicznofizycznymi wymaganymi w danym zawodzie (Zieliński, 2012, s. 9-10).

Wśród problemów rynku pracy można wyróżnić odpowiednio:

- brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych – kwalifikacji do wykonywania danego zawodu, które są wymagane w danym czasie,
- niedopasowanie popytu i podaży pracy – wyróżnia się niedobór specjalistów i wykwalifikowanych pracowników danych branż oraz dużą grupę osób posiadających niewystarczające umiejętności do wykonywania określonej pracy,
- brak chęci do rozwoju – współcześni pracownicy nie postrzegają się do poszerzania gamy swoich umiejętności, dodatkowo nie potrafią się samoorganizować w miejscu pracy.

Ponadto z perspektywy pracodawców potencjalny wzrost zatrudnienia jest hamowany przez:

- wysokie koszty zatrudnienia i utrzymania pracownika,
- wysokie oczekiwania finansowe społeczeństwa,
- mało rozwinięte metody poszukiwania pracowników i dotarcia do nich z ofertą pracy,
- nieumiejętnie funkcjonujący system szkolnictwa w kraju, który nie daje potencjalnym pracownikom umiejętności wymaganych na rynku pracy w danym momencie,
- emigrujących pracowników, którzy posiadają specjalistyczną wiedzę, za granicę bądź też w bardziej atrakcyjne regiony kraju.

Wskazane problemy występujące na rynku pracy dotyczą wszystkich grup społecznych, a nie wyłącznie podmiotu badań, jakimi byli młodzi ludzie. Polityka rynku pracy stara się niwelować te problemy, jednak nie zawsze jest to możliwe (Górniak, 2015, s. 18-21).

W rozwoju aktywności zawodowej osób młodych pomaga Europejski Fundusz Społeczny, który tworzy podstawy do rozwoju kompetencji zawodowych. Dodatkowo polityka państwa jest kolejnym instrumentem wspierającym rynek

i zatrudnienie. Aktywna bądź pasywna postawa państwa wobec rynku pracy powinna odpowiednio przeciwdziałać zjawisku bezrobocia bądź zezwalać na jego wsparcie. Wskazane polityki można zdefiniować w następujący sposób:

1. Aktywna polityka państwa, czyli taka, która ma w czynny sposób poprawić funkcjonowanie rynku pracy i wspomóc zatrudnienie osób bezrobotnych. Włączenie zawodowe osób pozostających bez pracy wydaje się być priorytetem (Milewski & Kwiatkowski, 2018, s. 447-449). Działania państwa opierają się na prostym dostępie osób bezrobotnych do szkoleń zwiększających umiejętności, robót publicznych, ofert pracy w lokalnych urzędach pracy. Dzięki temu osoby bez pracy nie utracą posiadanych kompetencji i będą gotowi do ich efektywnego wykorzystania w momencie powrotu do wykonywania zawodu. Ponadto aktywna polityka stawia na rozwój pracownika i ciągle poszerzanie jego horyzontów i zdolności, aby stawał się konkurencyjny na rynku pracy (Nagel & Smandek, 2010, s. 47-48).
2. Pasywna polityka rynku pracy zakłada z kolei występowanie bezrobocia i nie dąży do jego eliminacji. Działa poprzez wsparcie finansowe, czyli zasiłki dla osób niemogących znaleźć zatrudnienia i jest to główna forma omawianej polityki, jak również różnego typu odszkodowania, które są zazwyczaj jednorazowe dla osób zwolnionych z pracy (Milewski & Kwiatkowski, 2018, s. 447-449).

W celu zwiększenia aktywności zawodowej młodych ludzi jest dostępnych wiele instrumentów, takich jak: obowiązkowe kształcenie do określonego roku życia, współpraca z osobami zajmującymi się zatrudnieniem, aby pomóc osobie wchodzącej na rynek pracy możliwe najszybciej określić swoją przyszłą karierę i preferencje zawodowe. Młodzi ludzie często są poddawani testom, które powinny określić ich przynależność do danej grupy zawodowej na rynku w ramach wsparcia ich przyszłego wyboru branży i zawodu. Oferty licznych szkoleń z różnych branż czy gałęzi również mają ułatwić osobom poszukującym swojej ścieżki kariery decyzję dotyczącą dalszego kształcenia czy bezpośredniego wyboru zawodu (Oczki, 2021, s. 30-33).

Młodzi ludzie odgrywają istotną rolę na rynku pracy z uwagi na niedobór specjalistów w kraju bądź w lokalnych zasobach pracowników. Rozważania wiążą się z pojęciem osób młodocianych, które są definiowane przez Kodeks pracy w następujący sposób „Młodocianym w rozumieniu kodeksu jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat” (Ustawa Kodeks pracy, 1974). W Polsce występuje obowiązek kształcenia do 18. roku życia, jednakże w wieku 15 lat można podjąć pracę zawodową, jeśli spełni się następujące warunki:

- „ukończono co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową,
- przedstawiono oświadczenie lekarskie o możliwości wykonywania pracy” (Ustawa Kodeks pracy, 1974).

Osoby młode mogą podążać ścieżką kariery zawodowej równocześnie ze zdobywaniem edukacji. Ze względu na to należy objąć szczególną opieką takie jednostki, aby zapewnić im możliwość zdobywania doświadczenia zawodowego wraz z łatwym dostępem do edukacji.

Zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca jest zobowiązany umożliwić młodocianemu udział w zajęciach szkolnych oraz zajęciach doszkalających do 18. roku życia (Ustawa Kodeks pracy, 1974). Zdobywanie kompetencji kluczowych jest bardzo istotne w obecnych realiach gospodarczych, w których wykształcone osoby wyjeżdżają w poszukiwaniu lepszej pracy za granicę. Państwo powinno za wszelką cenę dbać o pracowników, aby młodzi ludzie wzbogacali lokalne przedsiębiorstwa w konkurencyjną wiedzę i umiejętności, a także w przyszłości mogli otwierać nowoczesne przedsiębiorstwa, które będą mieć istotne znaczenie dla pozycji kraju. Zadaniem władz lokalnych powinno być zapewnienie jak największej liczby bezpłatnych programów dla osób w wieku od 15 do 24 lat umożliwiających im rozwój umiejętności oraz świadome wybory dotyczące kierunku swojej kariery. Alternatywnie władze mogą również wspierać młodych poprzez zapewnienie dostępu do dotacji na kontynuowanie nauki na szczeblu uczelni wyższych.

## **2.2. Zakres działania Europejskiego Funduszu Społecznego**

Europejski Fundusz Społeczny został utworzony 20.09.1960 roku zgodnie z art. 162 TFUE. Nie posiada zdolności prawnej, głównym organem zarządzającym funduszem jest Komisja. Przedmiotem zainteresowania są działania bezpośrednio wpływające na rynek pracy (Tkaczyński & Rossmann, 2003 s. 48-49). EFS jest jednocześnie najstarszym funduszem – wzmianki na jego temat pojawiły się już w Traktacie Rzymskim (Sikora-Gaca & Kosowska, 2014, s. 37).

Zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 roku w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego odpowiada on za zwiększenie zatrudnienia, sprzyja włączeniu społecznemu, działa na rzecz walki z ubóstwem, wspomaga proces kształcenia. Działa zgodnie z zadaniami ujętymi w art. 174 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), co oznacza dążenie do osiągnięcia spójności gospodarczej, społecznej oraz terytorialnej. Kolejno zgodnie z artykułem art. 9 TFUE EFS działa na rzecz utrzymywania wysokiego poziomu zatrudnienia, dba o zachowanie odpowiedniej pomocy socjalnej oraz ochrony zdrowia. Priorytetem EFS-u jest troska o utrzymywanie odpowiednio wysokiego poziomu kształcenia przez

placówki edukacyjne, realizowanie szkoleń i praktyk w państwach członkowskich. Dodatkowo wspiera walkę z wykluczeniem społecznym w krajach UE (Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady..., 2013, Rozdział 1), finansuje działania na rzecz pomocy osobom zagrożonym bezrobociem, młodych ludzi wchodzących na rynek pracy, podejmuje działania związane z pomocą zawodową kobiet, wpływa na poprawę konkurencyjności kadr. W ramach Europejskiego Funduszu Społecznego są także podejmowane inne działania, tj. organizacja szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe ludności oraz pomoc w tworzeniu nowych miejsc pracy (Babiak, 2006, s. 17). Dodatkowo Europejski Fundusz Społeczny powinien dofinansowywać lokalne pomysły i idee, które oddziałują na zatrudnienie w danym regionie (Wojtaszczyka, 2005, s. 64-65). Europejski Fundusz Społeczny oferuje pomoc związaną z rozwojem kompetencji kluczowych. Są one niezbędne w związku ze zmianami strukturalnymi zachodzącymi na rynku. Są nimi m.in.: zwolnienia, których przyczyną był brak odpowiednich kwalifikacji, zastąpienie pracy człowieka przez nowoczesne technologie bądź zwyczajnie osoby te nie są dłużej w stanie wykonywać określonych zadań. W związku z powyższym fundusz wspiera aktywną politykę dotyczącą zatrudnienia i wszelkich działań dążących do spadku bezrobocia. Państwa członkowskie mogą realizować programy aktywnej polityki wedle własnego uznania, dostosowane do potrzeb rynków narodowych (Sobotka, 2000)<sup>1</sup>.

### 2.3. Ludzie młodzi na rynku pracy

Zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 roku, które ujmuje zatrudnienie ludzi młodych poniżej 25. roku życia, EFS zakłada walkę z bezrobociem tych osób i wspieranie działań na rzecz ich zatrudnienia. Rozporządzenie klasyfikuje osoby bezrobotne poniżej 25 lat jako niepracujące ani nieuczące się, bez znaczenia, czy osoby te są zarejestrowane jako poszukujące pracy (Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady..., 2013, Rozdział 1).

Dołączając do struktur integracyjnych, Polska posiadała jeden z najwyższych wskaźników bezrobocia aż do 2021 roku. Wówczas stopa bezrobocia dla UE 27 osiągała jedną z najniższych wartości. Dodatkowo kraj stopniowo dywersyfikował się pod względem mieszkańców, narodowości, co za tym idzie od-

---

<sup>1</sup> Szersze omówienie niniejszego zagadnienia znajduje się w pracach: Uryga, Magielski & Bienias (2007) oraz Śliwa (2008).

miennych kultur pracy oraz możliwości podjęcia zatrudnienia. Wiele firm zagranicznych rozpoczęło działalność w Polsce, a rodzimi przedsiębiorcy zdobyli możliwość prowadzenia przedsiębiorstw za granicą. Pracownicy mogli również dopasować swoje umiejętności do wymagań rynku lokalnego czy zagranicznego dzięki programom aktywizującym rynku pracy (Oczki, 2021, s. 13-14). Sytuacja na rynku pracy w latach 2010-2020 została zobrazowana poniżej (zob. tabela 1).

**Tabela 1.** Struktura zatrudnienia Polski w perspektywie ludzi młodych w latach 2010-2020

Rok	Liczba osób w wieku 15-24	Aktywni zawodowo		Współczynnik aktywności zawodowej (%)	Wskaźnik zatrudnienia (%)	Stopa bezrobocia (%)
		razem	pracujący			
2010	5109	1737	1304	34,0	25,5	24,9
2011	4906	1570	1147	32,0	23,4	26,9
2012	4724	1555	1122	32,9	23,8	27,9
2013	4549	1478	1042	32,5	22,9	29,5
2014	4369	1472	1067	33,7	24,4	27,5
2015	4188	1362	1043	32,5	24,9	23,4
2016	4043	1382	1108	34,2	27,4	19,8
2017	3873	1317	1115	34,0	28,8	15,4
2018	3716	1298	1144	34,9	30,8	11,9
2019	3577	1221	1094	34,1	30,6	10,4
2020	3478	1179	1076	33,9	30,9	8,7

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS (2022).

Powyższa tabela prezentuje poziom zatrudnienia i aktywności zawodowej wśród ludności Polski dla osób w przedziale wiekowym 15-24 lata w 1. kwartale. Tendencją możliwą do zaobserwowania jest zjawisko wzrostu zatrudnienia na przestrzeni ostatniej dekady. Zmiany wartości zatrudnienia mogą potwierdzać fakt, że aktywna polityka rynku pracy prowadzona przez Polskę oraz dofinansowanie jej płynące ze struktur Unii Europejskiej ma pozytywny wpływ na rynek młodych ludzi w Polsce.

Siemianowice Śląskie należą do grona miast województwa śląskiego, gdzie poziom bezrobocia znajduje się poniżej średniej kraju. Ludność Siemianowic Śląskich w 2021 roku to 64 365 osób, z czego 5179 mieszkańców to ludzie młodzi (zob. tabela 2).



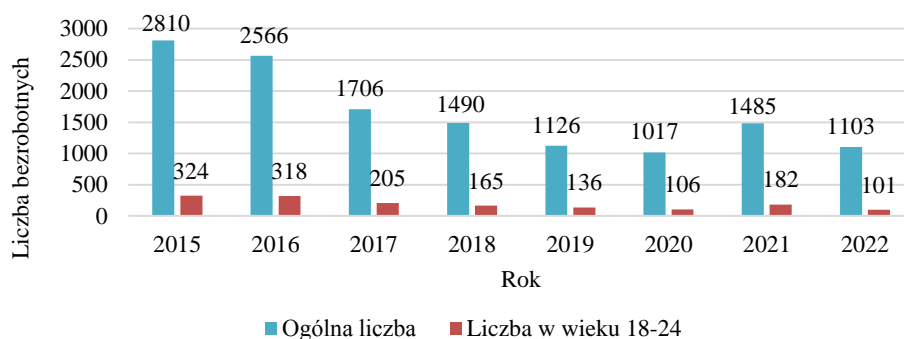
**Tabela 2.** Struktura ludności w Siemianowicach Śląskich (w latach 2015-2021)

Ludność		
Rok	ogólna liczba	liczba w wieku 15-24
2015	68 231	6 546
2016	67 905	6 334
2017	67 523	6 052
2018	67 154	5 852
2019	66 841	5 692
2020	64 935	5 274
2021	64 365	5 179

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Liczba ludności w mieście z podziałem na wiek* (2023).

Ludzi młodych w porównaniu do całkowitej liczby mieszkańców miasta jest średnio o 8,75% mniej. Liczba osób w wieku 15-24 lata z roku na rok maleje, co może być spowodowane wyjazdem młodych ludzi z miasta w celu podjęcia pracy, nauki w ościennych miejscowościach bądź w bardziej odległych destynacjach. Wyjazd młodych ludzi z miasta jest niekorzystną sytuacją z punktu widzenia lokalnego rynku pracy. Młodzi szukają lepszych możliwości poza granicami Siemianowic Śląskich. Spadek liczby ludności w mieście jest zauważalny także w ogólnej liczbie ludności.

Bezrobocie to sytuacja, w której mieszkańcy nie są w stanie znaleźć pracy pomimo możliwości fizycznych oraz chęci. Zjawisko występuje z powodu niewłaściwego dopasowania kompetencji osób chcących podjąć pracę do wymagań pracodawców oraz zbyt małej ilości miejsc pracy w mieście. Poziom bezrobocia (zob. rysunek 1) w Siemianowicach Śląskich można odnieść do 1. kwartału każdego z następujących po sobie lat w okresie 2015-2022. Władze miasta nie prowadzą statystyki bezrobotnych w wieku 15-24 lat. W celu określenia występujących tendencji na potrzeby artykułu przyjęto przedział wiekowy 18-24 lata.

**Rysunek 1.** Bezrobocie w Siemianowicach Śląskich (w tys.)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: *Wiek bezrobotnych* (2023).

Całkowity poziom bezrobocia w mieście plasował się przeciętnie na poziomie 1663 osób rocznie. Miasto było zamieszkiwane średnio w okresie od 2015 do 2022 roku przez 66 708 osób, co przekłada się na 2,5-procentowy poziom bezrobocia. Lata 2015 i 2016 to okres, w którym stan ludności pozostającej bez pracy sięgał rekordowo odpowiednio 2566 i 2810 osób. Ludzie młodzi w porównaniu do ogólnego stanu bezrobocia w Siemianowicach Śląskich znajdowali się na znacznie niższym poziomie. Osoby w wieku 18-24 lata odnotowały stopę bezrobocia średnio na poziomie 11,37%. Najwięcej młodych bezrobotnych było zarejestrowanych w latach 2015 oraz 2016. Bez pracy pozostawało wówczas 324 i 318 osób. W kolejnych latach poziom bezrobocia sukcesywnie malał. Można zatem stwierdzić, że osoby w wieku 18-24 lata sukcesywnie znajdowały pracę lub chętniej kontynuowały dalszą naukę. Szacuje się, że wskazane tendencje będą również występowały w przypadku rzeczywistej liczby osób w wieku 15-24 lata.

### **3. Metodyka i wyniki badań**

Młodzi ludzie dzięki programom unijnym są w stanie zwiększać swoje kompetencje na wysoce konkurencyjnym rynku, zarówno lokalnym, jak i krajowym. Europejski Fundusz Społeczny wspiera programy oferujące szkolenia dla osób w wieku 15-24 lata. Efektem działań jest zdobywanie wiedzy niezbędnej na rynku pracy, promocja zatrudnienia w sektorze MŚP oraz wsparcie samozatrudnienia i otwierania własnych biznesów. Ważną grupą docelową są osoby do 25. roku życia, które pozostają bez pracy przez mniej niż pół roku. Osoby te są wyposażone w aktualną wiedzę i kompetencje, których wymaga się na rynku, przez co ich szanse na potencjalne zatrudnienie wzrastają (Warda, 2005, s. 71-82).

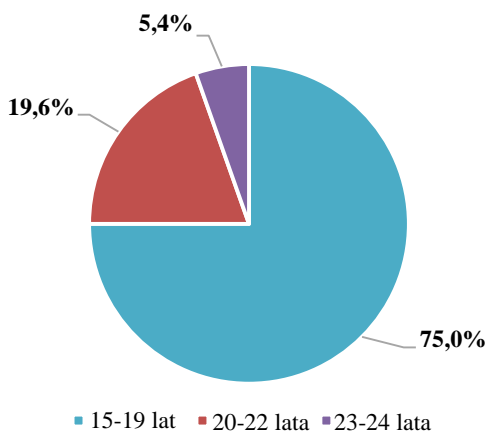
Badanie ankietowe przeprowadzono w kwietniu 2023 roku wśród młodych ludzi w wieku 15-24 lata, którzy zamieszkują Siemianowice Śląskie bądź też uczyli się w momencie badania w jednej ze szkół znajdujących się w mieście. Ankieta składała się z 15 pytań merytorycznych oraz 3 pytań metrykowych, które były równie istotne z uwagi na konieczność uczęszczania ankietowanych do siemianowickiej szkoły bądź zamieszkiwania na terenie miasta. Celem ankiety było zbadanie znajomości projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego oraz poznanie opinii ludzi młodych na temat projektów realizowanych w Siemianowicach Śląskich. Przebadanych zostało łącznie 148 osób, które odpowiedziały na 18 pytań. Hipotezy robocze były następujące:

1. Zakłada się występowanie zależności pomiędzy znajomością projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego realizowanych w Siemianowicach Śląskich a wykorzystaniem tej wiedzy w przyszłej pracy zawodowej przez osoby w wieku 15-24 lata.
2. Wśród ankietowanych istnieje świadomość pozytywnego wpływu projektów finansowanych z EFS-u m.in. na wzrost kompetencji zawodowych, wzrost jakości kształcenia w placówkach oświatowych, poprawę warunków pracy na lokalnym rynku.

Badanie przeprowadzono za pomocą platform mediów społecznościowych oraz dzięki współpracy z Zespołem Szkół Technicznych i Ogólnokształcących „Meritum” w Siemianowicach Śląskich. Postawione hipotezy zostały zweryfikowane na podstawie ilości projektów realizowanych w mieście w porównaniu z wiedzą respondentów na ich temat. Dodatkowo wyniki badań porównano z kampanią społeczną EFS oraz władz kraju.

### **3.1. Charakterystyka próby badawczej**

Badanie ankietowe było bezpośrednio skierowane do osób z przedziału wiekowego 15-24 lata. Respondentami byli młodzi ludzie, ponieważ zajmują oni szczególne miejsce w projektach oferowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Środki finansowe przeznaczone na odpowiednią edukację, kursy czy szkolenia podnoszące kwalifikacje są niezwykle istotnym elementem dzisiejszych realiów gospodarczych. Wykorzystując programy unijne, które są finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego, beneficjenci mają okazję do zwiększenia kwalifikacji zawodowych, wsparcia zatrudnienia oraz szybszego powrotu na rynek pracy. Ma to wpływ na poprawę sytuacji życiowej oraz podniesienie pewności siebie i samooceny (Oczki, 2021, s. 13-14). Poznanie wiedzy ludzi młodych na temat programów mogących poprawić ich pozycję na lokalnym rynku pracy jest kluczowe. Na ankietę odpowiedziało 148 osób, z czego najliczniejszą grupę stanowiły osoby w wieku 15-19 lat (zob. rysunek 2).



**Rysunek 2.** Struktura wiekowa respondentów (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Respondenci to w większości osoby z przedziału wiekowego 15-19 lat, co stanowiło 75% wszystkich badanych. Następnie osoby 20-22 lata, co odpowiada 19,6%. Na trzecim miejscu plasowali się respondenci w wieku 23-24 lata, którzy stanowili 5,4%.

Kolejnym istotnym elementem brany pod uwagę w badaniach było miejsce zamieszkania respondentów (zob. tabela 3). Ankietowani powinni posiadać wiedzę w zakresie projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego realizowanych w Siemianowicach Śląskich.

**Tabela 3.** Dane dotyczące cech społeczno-demograficznych respondentów

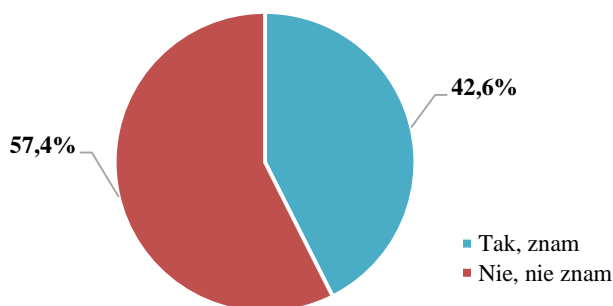
Miejsce zamieszkania		
	Liczba osób	Procent
Siemianowice Śląskie	128	86,5%
Katowice	12	8,1%
Wojkowice	2	1,4%
Piekary Śląskie	3	2,0%
Kraków	1	0,7%
Chorzów	2	1,4%
Status zawodowy		
	Liczba osób	Procent
Student/uczeń	115	77,7%
Pracujący student/uczeń	21	14,2%
Bezrobotny	6	4,1%
Osoba pracująca	6	4,1%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Uczestnikami ankiety byli mieszkańcy Siemianowic Śląskich – 86,5%, czyli 128 osób. Pozostałe osoby zamieszkują tereny: Katowic, Wojkowic, Piekarskich, Chorzowa oraz Krakowa. Najwięcej respondentów zadeklarowało swój status zawodowy jako uczeń/student – było to aż 77,7% wszystkich ankietowanych. Pracujący uczniowie/studenci stanowili drugą najbardziej liczną grupę z wynikiem 14,2%.

### 3.2. Wiedza respondentów w zakresie projektów oraz form pomocy finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego

Siemianowice Śląskie realizują projekty skierowane do osób młodych w celu podniesienia ich kwalifikacji zawodowych oraz pomocy w wejściu na rynek pracy. W strategii rozwoju miasta Siemianowice Śląskie do 2030 roku zakłada się rozwój w sferze związanej z pomocą europejską. Podniesienie jakości życia, dbałość o środowisko, cyfryzacja to postulaty przedstawione w ramach planu miasta do 2030. Przede wszystkim władze miasta będą kłaść nacisk na rozwój lokalnego rynku pracy i wspieranie rozwoju mieszkańców (*Strategia rozwoju Miasta...*, 2016).



**Rysunek 3.** Znajomość projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (%)

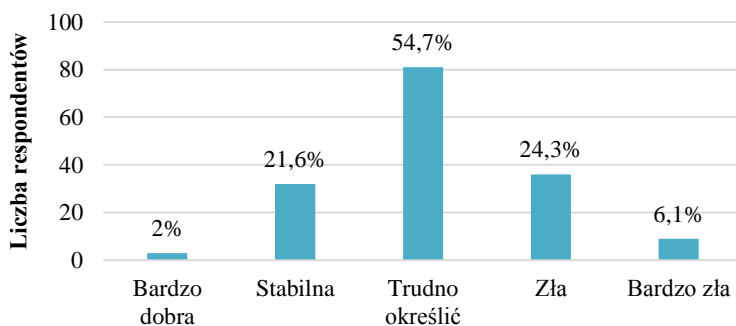
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Ankietowani w większości nie znają projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (zob. rysunek 3) oraz nie rozróżniają form pomocy kierowanych z funduszu. Młodzi ludzie powinni posiadać minimalną wiedzę w tym zakresie, ponieważ pomoc płynąca z EFS-u jest skierowana w znacznej

mierze w ich stronę i ma na celu poprawę zatrudnienia oraz aktywizację zawodową.

### 3.3. Wiedza respondentów w zakresie sytuacji na rynku pracy ludzi młodych

W związku z problemem starzejącego się społeczeństwa w Siemianowicach Śląskich, jak również w całym kraju, istotne jest, aby młodzi ludzie dostrzegali potencjał i możliwości podjęcia pracy w mieście. Władze Siemianowic Śląskich dążą do poprawy sytuacji oraz rozwoju w obszarach, w których mieszkańcy podejmują inicjatywy rozwojowe i zakładają własne przedsiębiorstwa. Ponadto strategia rozwoju miasta zakłada także przemiany w sektorze edukacyjnym Siemianowic Śląskich, tak aby ściśle współpracował z lokalnym sektorem biznesowym (*Strategia rozwoju Miasta...*, 2016). Ankieta miała zweryfikować stan wiedzy badanych na temat znajomości sytuacji na lokalnym rynku pracy (zob. rysunek 4).



**Rysunek 4.** Opinia respondentów na temat sytuacji ludzi młodych na rynku pracy (%)

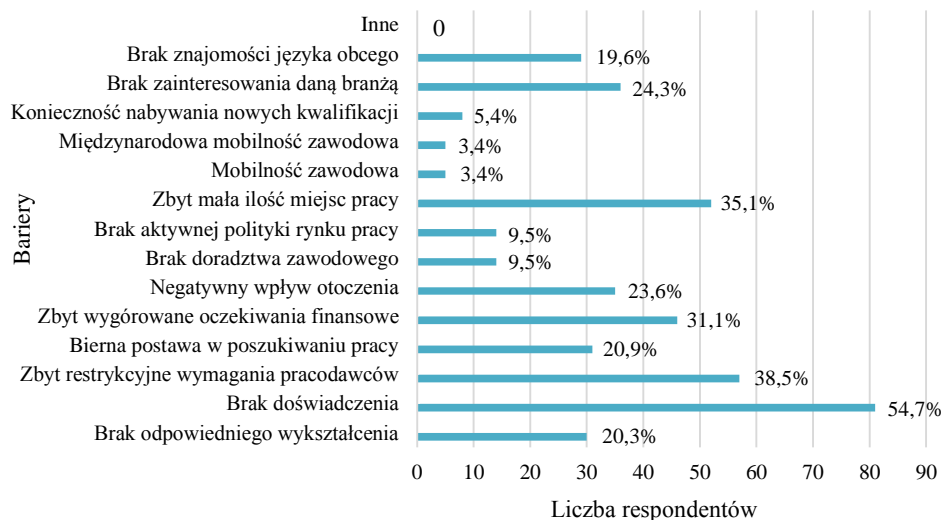
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Respondenci, odpowiadając na pytania dotyczące rynku pracy ludzi młodych oraz sytuację na nim panującą, definiują jako „trudną do określenia” bądź w przeważającej części jako „złą”. Odpowiedź „trudno określić” wybrało 81 osób, tj. 54,7%, natomiast negatywne odpowiedzi typowało kolejno 24,3% i 6,1% ankietowanych. Jedyne 32 ankietowanych, co stanowiło 21,6%, określiło sytuację na rynku pracy jako stabilną. Zaledwie 2% ankietowanych ujmuje sytuację na rynku pracy osób w wieku 15-24 lata jako dobrą. Nasuwa się wniosek, że młodzi ludzie nie interesują się tematyką sytuacji lokalnego rynku pracy.

Wyniki potwierdzają, że młodzi ludzie nie znają swojej pozycji na rynku pracy i wymagają doinformowania w tym zakresie. Tym samym respondenci uwidocznili problem, jakim jest panujący brak wiedzy osób w wieku 15-24 lata w zakresie wymagań rynku pracy. Pomysłodawcy programów skierowanych do osób młodych powinni zwrócić również szczególną uwagę na wyróżnienie tych kwestii w podejmowanych inicjatywach. Znajomość lokalnego rynku pozwoli na prowadzenie, adekwatnych do potrzeb mieszkańców, biznesów i przedsiębiorstw w mieście.

### 3.4. Problemy występujące na rynku pracy ludzi młodych oraz ich proponowane rozwiązania

Mieszkańcy powinni być przedsiębiorczy, rozwijać swoje umiejętności, dostrzegać potencjał na lokalnym rynku i otwierać własne biznesy (*Strategia rozwoju Miasta...*, 2016). Respondenci zostali zapytani o wskazanie trudności występujących ich zdaniem na rynku pracy (zob. rysunek 5) w celu określenia na tej podstawie wiedzy dotyczącej pomocy kierowanej do młodych ludzi chcących podjąć pracę zawodową. Ważnym elementem jest łagodzenie barier wstępujących na rynku pracy, aby mieszkańcy mogli podejmować pracę w zawodach najbardziej ich interesujących.



**Rysunek 5.** Bariery występujące na rynku pracy ludzi młodych w ocenie respondentów (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Ankietowani zostali poproszeni o wskazanie 3 najpoważniejszych ich zdaniem barier występujących na rynku pracy i najczęściej wybieranymi odpowiedziami były następujące:

1. Brak doświadczenia – bariera wskazana przez 81 badanych.
2. Zbyt restrykcyjne wymagania pracodawców – bariera wskazana przez 57 badanych.
3. Zbyt mała ilość miejsc pracy – bariera wskazana przez 52 badanych.

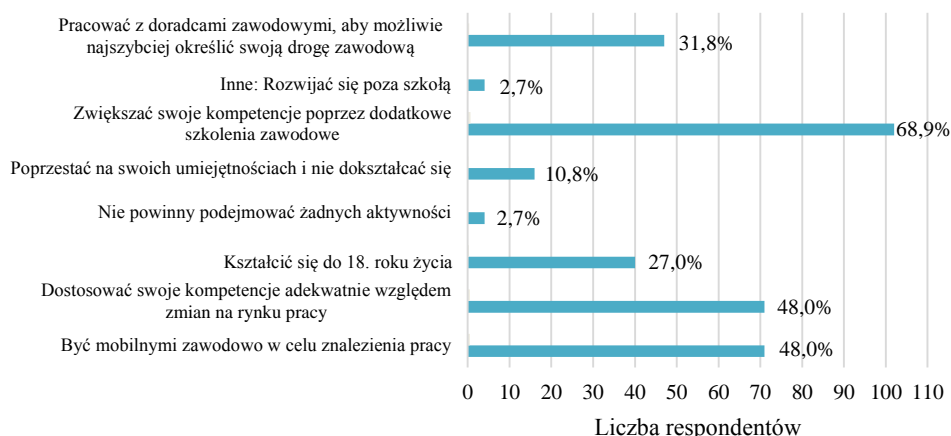
Dzięki odpowiedziom respondentów można wnioskować, że brak doświadczenia zawodowego jest znaczącym problemem osób w wieku 15-24 lata. Młodzi ludzie dostrzegają potrzebę rozwijania swoich umiejętności. Władze miasta powinny realizować więcej projektów kładących nacisk na tę sferę, aby młodzi ludzie mogli poczuć się pewnie, podejmując przyszłą pracę. Kolejną wskazaną barierą są zbyt wygórowane wymagania pracodawców. Sytuacja może być interpretowana jako zbyt małe przygotowanie osób wchodzących na rynek do przyszłego zawodu bądź też nierealne do spełnienia wymagania. Władze miasta powinny w tym zakresie przyrzeć się sytuacji, aby wspomóc podejmowanie zatrudnienia osób w wieku 15-24 lata. Brak kwalifikacji zawodowych oraz brak doświadczenia były wskazywane jako najbardziej znaczące problemy występujące na rynku pracy ludzi młodych. Prowadzą one do kolejnych barier stawianych przed osobami chcącymi podjąć pracę zawodową.

W kolejnych rozważaniach skupiono się na działaniach, które mogą poprawić obecną sytuację na rynku i zahamować bariery mogące powstać w procesie poszukiwania pracy. Istotne jest, aby osoby wchodzące na rynek pracy miały świadomość działań niezbędnych do podjęcia (zob. rysunek 6) w celu niwelowania ograniczeń w zdobyciu wymarzonej pracy.

W opinii respondentów najdogodniejszą formą poprawy sytuacji na rynku pracy powinno być zwiększanie kompetencji zawodowych. Formę tą wybrało najwięcej ankietowanych – aż 68,9%. Młodzi ludzie mogą poszerzać gamę swoich umiejętności poprzez udział w szkoleniach lub kursach, które dostarczą im aktualnych umiejętności, jakie są wymagane na rynku pracy. Kolejną formą działań była adekwatność kompetencji do zachodzących zmian – opcję tę wybrało 48% badanych. Umiejętność zmiany kwalifikacji jest niezwykle przydatna na dzisiejszym rynku pracy. Przedsiębiorstwa aktualnie niezwykle szybko dostrzegają pojawiające się szanse i dostosowują swoją działalność adekwatnie do okazji pojawiających się na rynku. W związku z tym młodzi ludzie powinni mieć świadomość ryzyka związanego ze zmieniającymi się realiami oraz koniecznością nieustannego rozwoju i podnoszenia swoich kwalifikacji. Następną



formą wskazaną przez respondentów (48%) jest konieczność zaakceptowania faktu mobilności zawodowej. Osoby w wieku 15-24 lata, aby poprawić swoją pozycję na rynku pracy, powinny rozważyć opcję podjęcia pracy w stosunkowo odległych miejscach od swojego miejsca zamieszkania. Perspektywy pracy w różnych miejscach w Polsce mogą być korzystniejsze niż w lokalnych branżach. Ponadto praca poza granicami kraju może dostarczyć dodatkowych korzyści, tj. poznanie języka, kultury czy odmiennego sposobu pracy danego regionu. Wskazanie tej opcji jako bardzo ważnej przesądza o określeniu rynku lokalnego w Siemianowicach Śląskich jako mało atrakcyjnego dla potencjalnych pracowników. Oferta projektowa powinna uwzględniać szkolenia z zakresu zwiększania kompetencji młodych ludzi. Odpowiednie dobranie umiejętności do danej branży jest kluczowe w dzisiejszych czasach, bycie specjalistą na rynku daje niemałą przewagę nad innymi aplikantami.

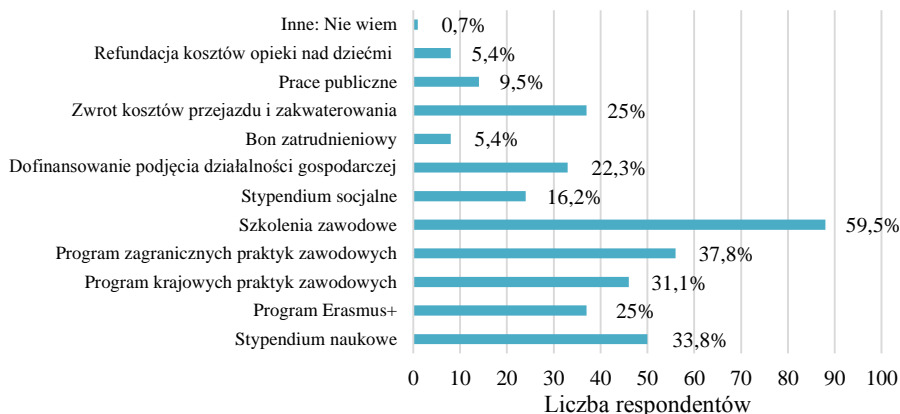


**Rysunek 6.** Proponowane działania poprawy sytuacji na rynku pracy ludzi młodych według respondentów (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Wsparcie zatrudnienia na rynku pracy powinno być kluczowym elementem realizowanym przez władze lokalne. Wpływa to pozytywnie na zmiany zachodzące na rynku pracy oraz dostarcza niezbędnych umiejętności i doświadczenia uczestnikom poszczególnych programów. Propozycji inicjatyw wspierających zwiększanie doświadczenia zawodowego osób młodych jest relatywnie dużo (zob. rysunek 7). Formy wywierające korzystny wpływ na zatrudnienie są adekwatne do wieku uczestników i ich zainteresowań. Młodzi ludzie mogą brać udział w unijnych programach zarówno w szkołach ponadgimnazjalnych, na uczel-

niach wyższych, jak i w toku pracy zawodowej. Władze miasta Siemianowice Śląskich oferują wiele form, dzięki którym młodzi ludzie zdobywają doświadczenie bądź też są w stanie szybciej znaleźć pracę.



**Rysunek 7.** Opinia respondentów na temat form wspierających zatrudnienie (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Według respondentów szkolenia zawodowe są najlepszą formą, aby podnieść swoje kompetencje na rynku pracy. Odpowiedź została wskazana przez 59,5% osób. Kolejną formą najchętniej wybieraną przez respondentów są programy stypendiów naukowych wytypowane przez 33,8% ankietowanych. Najdogodniejszą formą, aby zwiększyć swoją konkurencyjność na rynku pracy, jest korzystanie z programów kładących nacisk na różne formy szkoleniowe. Mają one na celu zwiększenie doświadczenia oraz dostarczenie najbardziej aktualnej wiedzy z zakresu określonych branż.

Respondenci widzą potrzebę zmian swojej pozycji na rynku pracy, wskazują bariery oraz formy wsparcia, które ich zdaniem dotyczą młodych ludzi. Ponadto w strategii rozwoju miasta Siemianowice Śląskie do 2030 roku ujęto konieczność zwiększenia i polepszenia rozwoju mieszkańców, bazy pracowników o wysokim poziomie doświadczenia zawodowego i specjalizacji zawodowej, przedsiębiorczości mieszkańców. Do 2030 roku planuje się także zwiększyć ilość powstałych start-upów oraz bazę inwestorów w mieście. Z tego powodu zdobywanie doświadczenia przez młodych ludzi jest niezwykle istotne, aby miasto realizowało założenia strategii oraz stało się bardziej konkurencyjne na tle regionu (*Strategia rozwoju Miasta...*, 2016).

### 3.5. Szkolenia finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego

Respondenci dostrzegają konieczność uczestnictwa w szkoleniach finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, aby zwiększyć swoje kompetencje i umiejętności oraz poprawić swoją sytuację na rynku pracy. Umiejętności najbardziej dostosowane do aktualnego zapotrzebowania są znaczącym elementem w ograniczaniu barier oraz wpływają na osiągnięcie sukcesu zawodowego. Poprzestanie na własnych zdolnościach nabytych w toku edukacji może się okazać nieodpowiedzialnym posunięciem w dzisiejszych realiach gospodarczych. Coraz więcej uczestników rynku pracy dostrzega konieczność rozwoju oraz stawania się konkurencyjnym na tle innych pracowników. Na pytanie odnoszące się do chęci udziału w szkoleniach finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego większość ankietowanych, tj. 75%, odpowiedziała, że chętnie wzięłyby udział w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Pozostałe 25% osób wyraziło swoją niechęć do udziału w szkoleniach.

Europejski Fundusz Społeczny ma na celu poprawę jakości zatrudnienia, promocję wysokiej jakości edukacji, walkę z bezrobociem. Fundusz wspiera szkolenia prowadzące do podnoszenia kwalifikacji zawodowych, rozwoju osobistego, zdobywania najwyższej jakości edukacji. Młodzi ludzie w kolejnym pytaniu byli proszeni o wskazanie celów, jakie niosą ze sobą szkolenia finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego (zob. rysunek 8).



**Rysunek 8.** Cele szkoleń finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (%)

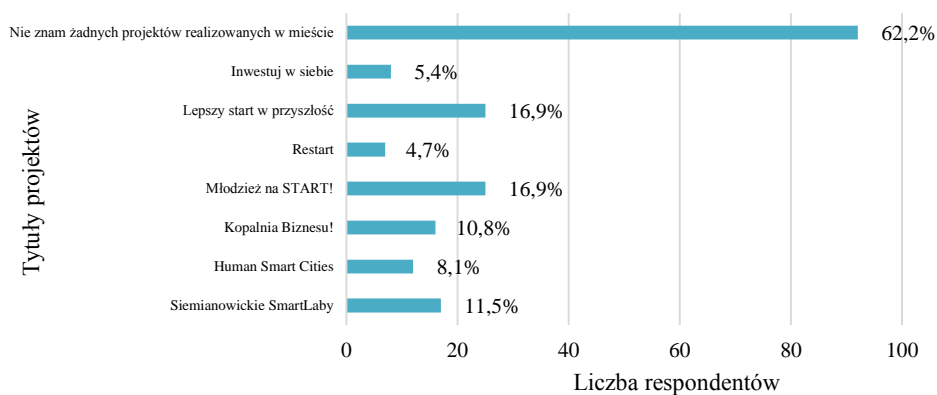
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Wszystkie wskazywane przez respondentów odpowiedzi są istotne pod kątem rynku pracy ludzi młodych. Najczęściej wybieranymi odpowiedziami były: podnoszenie kwalifikacji zawodowych, poprawa warunków na rynku oraz wyrównywanie szans w zatrudnieniu. Respondenci jasno wskazują, że samorozwój i wykształcenie są ważnymi kwestiami dotyczącymi ich pozycji zawodowej.

### **3.6. Realizacja projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego w Siemianowicach Śląskich**

W Siemianowicach Śląskich jest realizowanych wiele projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, począwszy od projektów skierowanych do osób młodych wchodzących na rynek pracy, a na osobach powracających na rynek pracy oraz programach sprzyjających włączeniu społecznemu skończywszy. W pytaniu oceniającym znajomość projektów realizowanych w Siemianowicach Śląskich ponad połowa respondentów uważa, że miasto nie realizuje projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Przemasza to na niekorzyść władz miasta w zakresie prowadzonej promocji projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego i kwestii dotarcia do młodych ludzi. Jedynie 48,6% ankietowanych oświadczyło, że dostrzega projekty realizowane w Siemianowicach Śląskich.

Projekty skierowane bezpośrednio do ludzi młodych, które są finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego, można rozróżnić na te realizowane przez władze Urzędu Miasta w Siemianowicach Śląskich oraz programy tworzone przez Powiatowy Urząd Pracy w Siemianowicach Śląskich. Badanie miało na celu sprawdzenie poziomu znajomości poszczególnych projektów skierowanych do osób w wieku 15-24 lata. Ankietowani byli także pytani o znajomość projektów realizowanych w Siemianowicach Śląskich na przykładzie siedmiu najpopularniejszych programów w mieście (zob. rysunek 9).



**Rysunek 9.** Wiedza młodych ludzi w zakresie projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego realizowanych w Siemianowicach Śląskich (%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania ankietowego.

Ankietowani w 62,2%, czyli przeważającej większości, wybrali odpowiedź dotyczącą nieznaności projektów realizowanych w mieście. Kolejnymi najczęściej wybieranymi odpowiedziami były programy „Lepszy start” oraz „Młodzież na START!” – są to projekty plasujące się na równi z 16,9% głosów. Programy te były skierowane do młodych ludzi ściśle w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych poprzez szkolenia oraz zakładały szybką aktywizację zawodową. Następnie był wybierany program „Siemianowickie SmartLaby”, zdobywając 11,5% głosów. Z programem młodzi ludzie mają szansę się spotkać w szkołach, gdzie w ramach unijnych środków zostały wyposażone bądź wyremontowane pracownie. Pozostałe projekty były znacznie rzadziej wybierane przez respondentów. Młodzi mieszkańcy Siemianowic Śląskich nie rozpoznają programów finansowanych z EFS-u kierowanych w ich stronę.

## 4. Podsumowanie

Wnioski płynące z powyższego badania nie są zadowalające. Ankietowani w przeważającej większości nie są zapoznani z projektami finansowanymi z Europejskiego Funduszu Społecznego. Nie rozpoznają form i dziedzin pomocy płynących z instytucji europejskich. Niestety są to programy skierowane do osób w wieku 15-24 lata, jednak większość mieszkańców we wskazanym wieku w Siemianowicach Śląskich nie jest w żaden sposób zapoznana z nimi czy świadoma ich istnienia. Młodzi ludzie przejawiają małe zainteresowanie wsparciem,

kótre mogą otrzymać, oraz nie interesują się wydarzeniami związanymi z programami europejskimi odbywającymi się w mieście. Respondenci nie są także zaznajomieni ze swoją sytuacją na lokalnym rynku pracy. W większej części nie są w stanie się opowiedzieć za żadną ze stron w tym przypadku, określić, czy sytuacja ludzi młodych na rynku pracy jest dobra, czy zła. Do pozytywnych rezultatów z pewnością należy to, że młodzi ludzie rozróżniają problemy występujące na rynku pracy osób w wieku 15-24 lata. Jednogłośnie wyróżniają brak doświadczenia zawodowego jako jeden z najbardziej aktualnych problemów. Dodatkowo zbyt mała ilość miejsc pracy oraz wygórowane wymagania są kolejnymi najczęściej wskazywanymi odpowiedziami. Sprowadza się to do konieczności podnoszenia kwalifikacji przez młodych ludzi, aby możliwie najlepiej dopasować swoje umiejętności do potrzeb rynku. Respondenci potrafią także określić działania, jakie należy podjąć, aby poprawić sytuację młodych ludzi, przede wszystkim jest to konieczność zwiększania kwalifikacji. Fakt ten potwierdza, że ankietowani są świadomi konieczności rozwijania swoich zdolności oraz dopasowania umiejętności do zmieniających się realiów gospodarczych. Dodatkowo badani widzą szansę w poszukiwaniu pracy poza lokalnym rynkiem pracy. W tym celu szkolenia zawodowe w opinii ankietowanych są najbardziej dogodną formą poprawiającą kompetencje. Uczestnicy badania w przeważającej większości określają chęć udziału w szkoleniach finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego i widzą w tym konieczność z uwagi na zdobycie lepszej pracy, a co za tym idzie lepszych zarobków i możliwości rozwoju. Według ankietowanych władze Siemianowic Śląskich nie realizują projektów finansowanych z Unii Europejskiej, a osoby badane w większości nie znają żadnych projektów i nie brały w nich udziału. Jest to kwestia złej promocji realizowanej przez władze miasta oraz braku zainteresowania wśród młodych ludzi tematyką pomocy płynącej z Europejskiego Funduszu Społecznego.

W artykule sformułowano dwie hipotezy badawcze w celu zweryfikowania stanowiska młodych ludzi wobec programów unijnych realizowanych w Siemianowicach Śląskich. Hipoteza dotycząca poziomu znajomości programów oraz efektywnego ich wykorzystania niestety została zaprzeczona. Głównym powodem była nieznajomość projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego wśród respondentów. Kolejnym argumentem był brak chęci ze strony młodych ludzi do uczestnictwa w programach wspierających rynek pracy. Młodzi ludzie zdają sobie sprawę z konieczności zwiększania umiejętności, jednak nie podejmują inicjatyw w tym kierunku. Hipoteza została zweryfikowana na podstawie badania ankietowego oraz pozyskania z miejskich instytucji, tj. Po-

wiatowego Urzędu Pracy oraz Urzędu Miasta w Siemianowicach Śląskich, listy projektów oraz programów zrealizowanych w mieście. Z kolei hipoteza dotycząca m.in. konieczności podnoszenia kwalifikacji, dostępu do nowoczesnej, jakościowej edukacji została przez ludzi w wieku 15-24 lata w pełni potwierdzona. Teza pokryła się z odpowiedziami respondentów oraz założeniami Europejskiego Funduszu Społecznego, którego głównym celem jest aktywizacja zawodowa i poprawa jakości życia mieszkańców.

**Ewelina Kaczmarczyk** – studentka Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach. Ukończyła studia licencjackie na kierunku Międzynarodowe Stosunki Gospodarcze o specjalności Biznes Międzynarodowy. Członkini koła naukowego International Challenge. Aktualnie studentka II stopnia kierunku Logistyka w biznesie na Uniwersytecie Ekonomicznym w Katowicach.

## Spis literatury

- Babiak J. (2006). *Fundusze Unii Europejskiej. Doświadczenia i perspektywy*. Warszawa: Studio Emka.
- Eurostat. (2024). Pobrano z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/youth> (dostęp: 25.02.2024).
- Górnjak J. (red.). *Polski rynek pracy – wyzwania i kierunki działań na podstawie badań Bilans Kapitału Ludzkiego 2010-2015*. Warszawa-Kraków: PARP.
- GUS. (2022). Pobrano z: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/informacja-na-temat-przeliczonych-dla-lat-2010-2020-wynikow-badania-aktywnosci-ekonomicznej-ludnosci-bael,37,1.html> (dostęp: 19.11.2022).
- GUS. (2024). Pobrano z: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/pracujacy-bezrobotni-i-bierni-zawodowo-wyniki-wstepne-bael-iii-kwartal-2023-roku,12,58.html> (dostęp: 25.02.2024).
- Kwiatkowska W. (2007). *Zmiany strukturalne na rynku pracy w Polsce*. Łódź: WUŁ.
- Liczba ludności w mieście z podziałem na wiek*. (2023). Pobrano z: <https://dane.siemianowice.pl/dataset/calkowita-liczba-ludnosci/resource/238> (dostęp: 8.03.2023).
- Milewski R., & Kwiatkowski E. (2018). *Podstawy ekonomii*. Warszawa: WN PWN.
- Nagel K. & Smandek I. M. (2010). *Polityka rynku pracy i źródła jej finansowania*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego.
- Oczki J. (2021). *Zatrudnialność osób młodych w Polsce. Uwarunkowania implementacji niemieckiego podejścia do aktywizacji i kształcenia zawodowego*. Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 roku w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006, Rozdział 1: Postanowienia ogólne.
- Sikora-Gaca M., & Kosowska U. (2014). *Fundusze Europejskie w teorii i praktyce. Edukacja, gospodarka, kultura, społeczeństwo*. Warszawa: Difin.
- Sobotka K. (2000). *Europejski Fundusz Społeczny. Zasady korzystania z funduszy strukturalnych na rzecz rozwoju zasobów ludzkich*. Łódź: Instytut Europejski.
- Strategia rozwoju Miasta Siemianowice Śląskie do roku 2030*. (2016). Pobrano z: <https://bip.msiemianowicesl.finn.pl/res/serwisy/pliki/25263874?version=1.0> (dostęp: 23.04.2023).
- Śliwa J. (2008). *Fundusze unijne bez tajemnic. Podręcznik dla studentów*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Zarządzania.
- Tkaczyński J. W. & Rossmann G. (2003). *Fundusze Unii Europejskiej*. Białystok: Temida 2.
- Uryga J., Magielski W., & Bienias I. (2007). *Środki unijne. Klasyfikacja, funkcjonowanie, ewidencja i rozliczanie*. Gdańsk: Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr Sp. z o.o.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy. Dz.U. 1974 Nr 24, poz. 141.
- Warda J. (2005). *Fundusze strukturalne Unii Europejskiej*. Lublin: Verba.
- Wiek bezrobotnych*. (2023). Pobrano z: <https://dane.siemianowice.pl/dataset/wiek-bezrobotnych> (dostęp: 7.03.2023).
- Wojtaszczyka K. A. (2005). *Fundusze strukturalne i polityka regionalna Unii Europejskiej*. W: K. A. Wojtaszczyka (red.), *Fundusze strukturalne i polityka regionalna Unii Europejskiej* (s. 64-65). Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.
- Zieliński, M. (2012). *Rynek pracy w teoriach ekonomicznych*. Warszawa: CeDeWu.

## Support for professional activation of young people from the European Social Fund in Siemianowice Śląskie

**Abstract:** The article considered the labor market of people aged 15-24 and the professional support provided by the European Social Fund (ESF). Eurostat defines the concept of young people as people aged 15-29, while the GUS (Polish Central Statistical Office) provides a more detailed range in its employment reports, i.e. 15-24 and then 25-34. For the considerations, the age range provided by the GUS was adopted. In addition, the analysis was also based on the definition of a juvenile provided by the Labor Code. The article aims to indicate the forms of professional activation of young people that are possible thanks to financing from the European Social Fund. Another priority is to show people aged 15-24 the possibilities of professional development offered by ESF programs and to learn about their needs related to building a competitive position in the market. The article analyzes the definition of the labor market, indicates the issues, and



---

distinguishes active and passive policies pursued towards market participants. Young people are the main object of consideration due to their special position in the labor market. These are people aged 15-24 who are just starting their professional careers and it is important that they see the opportunities of working in Poland and take care of their competitiveness compared to other employees. The European Social Fund offers several various programs addressed to young people that improve their competitiveness and are also a factor in improving the situation in the labor market. To analyze the impact of local projects and the needs of people living in Siemianowice Śląskie, a survey was conducted in April 2023. Its task was to learn about the activities financed by the ESF and the respondents' opinions regarding local projects in Siemianowice Śląskie. One hundred forty eight people were surveyed and answered a total of 18 questions. The survey was conducted at the Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących „Meritum” in Siemianowice Śląskie and via social media. The completed projects contributed to the increase in the competitiveness of young people and the city in the local and national context. They could get help from numerous training courses and teaching aids, such as modern electronic equipment, free textbooks, or classroom equipment. Additionally, young people are provided with support from specialists in career planning in the form of career advisors. A survey conducted among young people showed that they perceive the need to improve their skills and professional qualifications, but they do not participate in programs implemented by the authorities of the city of Siemianowice Śląskie. The main problem of the modern labor market indicated by young people is the lack of appropriate professional experience and current competencies required by employers.

**Keywords:** European Social Fund, labor market, young people, European programs in Siemianowice Śląskie.

**JEL Classification:** J21, J24.