



Wojewódzki
Urząd Pracy
w Lublinie



**Ekspertyza: Modele monitorowania zbiorowości NEETS
w województwie lubelskim**

Lipiec 2023

Zamawiający:

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

ul. Obywatelska 4

20-092 Lublin

Wykonawca:

Izabela Wikar Konsulting

Słopnice 861

34-615 Słopnice

Autor: Izabela Wikar



Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

Publikacja jest dystrybuowana bezpłatnie

Publikacja elektroniczna: [WUP w Lublinie](#)

Publikacja na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 3.0 Polska (CC BY-SA 3.0)

Lublin 2023 r.

Spis treści

1. Wprowadzenie	6
2. Zbiorowość NEETs – definicja i wewnętrzne zróżnicowanie	8
2.1 Definicje	8
2.2 Młodzi bezrobotni a zbiorowość NEETs - różnice	9
2.3 Podgrupy zbiorowości NEETs	11
2.4 Zbiorowość NEETs - cechy	20
3. Determinanty przynależności do zbiorowości NEETs	23
4. Konsekwencje gospodarcze, społeczne i indywidualne związane ze zbiorowością NEETs	34
4.1 Konsekwencje gospodarcze	34
4.2 Konsekwencje społeczne	35
4.3 Konsekwencje indywidualne	36
4.4 Prognozy dla zbiorowości NEETs	37
5. Dostępne statystyki na temat zbiorowości NEETs	39
5.1 Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)	39
5.2 Eurostat	42
5.3 Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD)	44
5.4 Międzynarodowa Organizacja Pracy (International Labour Organization, ILO)	45
5.5 Ograniczenia związane z dostępnymi statystykami na temat zbiorowości NEETs	46
6. Dotychczasowe ujęcia analityczne i badawcze zbiorowości NEETs lub jej części	47
6.1 Badania i analizy dotyczące zbiorowości NEETs w Polsce	47
6.2 Badania i analizy dotyczące młodych na rynku pracy w Polsce	54
7. Dotychczasowe działania programowe i projektowe skierowane na wsparcie zbiorowości NEETs	60
7.1 Działania o charakterze reintegrującym przedstawicieli zbiorowości NEETs na rynku pracy i edukacji	60
7.2 Działania przeciwdziałające wejściu do zbiorowości NEETs	70
7.3 Uwagi do działań programowych i projektowych ukierunkowanych na wspieranie zbiorowości NEETs	74
8. Wnioski i rekomendacje uwarunkowań i składowych modelu monitorowania zbiorowości NEETs	77
8.1 Proponowane metody i techniki badawcze	77
8.2 Dotarcie do zbiorowości NEETs	78

8.3 Inne potencjalne trudności w procesie badawczym	80
8.4 Dodatkowe rekomendacje	81
8.5 Aspekty i zjawiska proponowane do zbadania	82
9. Opcje wykorzystania dostępnych danych do pogłębionych jakościowych badań wśród zbiorowości NEETs i propozycje pytań badawczych	85
10. Streszczenie.....	87
11. Spis tabel	90
12. Spis wykresów.....	91
13. Spis rysunków	92
Załączniki	93
Scenariusz wywiadu 1	93
Scenariusz wywiadu 2	95

1. Wprowadzenie

Tematem niniejszej ekspertyzy są **modele monitorowanie zbiorowości NEETs w województwie lubelskim**. Jako NEETs określa się młodzież niezatrudnioną oraz nieuczącą się i nieprzygotowującą się do zawodu (więcej na temat definicji tej grupy w dalszej części opracowania).

Opracowanie ma służyć opisowi modelu monitorowania tej zbiorowości na terenie województwa lubelskiego tak, by w przyszłości Wydział Badań i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie mógł przygotować zlecenie projektowe pn. „Aktywacja potencjału osób młodych” w ramach Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy 2023-2028, a także odpowiedzieć na zapotrzebowanie informacyjne własnych jednostek i innych podmiotów w zakresie sytuacji na rynku pracy osób młodych w regionie.

W ekspertyzie wykorzystano **2 metody pozyskania informacji**.

Pierwsza z nich to **analiza danych zastanych (desk research)**. To metoda badawcza, w ramach której następuje zebranie dostępnych informacji i danych z istniejących źródeł w określonej dziedzinie, ich analiza, przetwarzanie oraz sformułowanie wniosków dotyczących danej problematyki. W niniejszej analizie wykorzystano szereg źródeł danych takich jak literatura naukowa dotycząca problematyki NEETs, raporty z badań na temat zbiorowości NEETs, dostępne statystyki dotyczące zbiorowości NEETs (np. z Głównego Urzędu Statystycznego, Eurostat).

Druga z zastosowanych metod to **indywidualne wywiady pogłębione (Individual In-depth Interview, IDI)**. To rozmowy badacza z pojedynczym respondentem, skoncentrowane na uzyskaniu informacji jakościowych i poszerzeniu wiedzy na temat badanego zjawiska. W ramach niniejszego opracowania zrealizowano 8 IDI z następującymi ekspertami:

- badacze/analitycy zajmujący się problematyką rynku pracy [IDI 1, 2];
- przedstawiciele Ochotniczych Hufców Pracy, działających na terenie województwa lubelskiego [IDI 3, 4];
- przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy, działającego na terenie województwa lubelskiego [IDI 5];
- przedstawiciele Ośrodków Pomocy Społecznej/Rodzinie, działających na terenie województwa lubelskiego [IDI 6, 7];
- przedstawiciel organizacji pozarządowej, działającej na rzecz młodzieży w województwie lubelskim [IDI 8].

Wywiady przeprowadzono w oparciu o przygotowany **scenariusz**, składający się z 3 części z pytaniami dotyczącymi:

- charakterystyk zbiorowości NEETs;
- możliwości i praktyk wspierania zbiorowości NEETs;
- przyszłego podejścia do badania i monitorowania zbiorowości NEETs.

W przypadku pierwszej grupy respondentów [IDI 1, 2] do scenariusza dołączono dodatkową część, związaną z własnymi doświadczeniami dotyczącymi badania zbiorowości NEETs przez tych respondentów. Ponadto scenariusz przeznaczony dla przedstawicieli środowiska badaczy/analityków zajmujących się problematyką

rynku pracy – z uwagi na to, że ich doświadczenie w omawianym zakresie nie dotyczyło stricte województwa lubelskiego – odnosił się bardziej do ogólnego podejścia do zbiorowości NEETs, podczas gdy scenariusz realizowany w rozmowach z przedstawicielami podmiotów wspierających NEETs w województwie lubelskim odniesiono w większym stopniu do specyfiki omawianego regionu. Scenariusze indywidualnych wywiadów pogłębionych stanowią załączniki do dokumentu.

Rezultatem przeprowadzonych badań i analiz jest niniejszy raport.

2. Zbiorowość NEETs – definicja i wewnętrzne zróżnicowanie

2.1 Definicje

Nazwa **zbiorowości NEETs** pochodzi z angielskiego określenia: **not in employment, education or training**. Definicje tej grupy koncentrować się będą zatem na osobach **niepracujących, nieuczących się i niekształcących się**. Pierwszy raz to określenie zostało użyte w 1999 roku w brytyjskim raporcie rządowym „Bridging the gap”.

Jedną z kluczowych trudności dotyczących precyzyjnego zdefiniowania zbiorowości NEETs jest określenie **ram wiekowych**, jakich dotyczy to zjawisko. Aktualnie najczęściej jest to przedział wiekowy **15-29 lat** – tak jest według:

- definicji przyjętej w dokumentach programowych Europejskiego Funduszu Społecznego dla dysponowania środkami z Funduszy Europejskich¹;
- definicji Eurostat²;
- opracowań OECD³;
- Międzynarodowej Organizacji Pracy⁴;
- polskiej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w kontekście instrumentów adresowanych w szczególności do osób bezrobotnych do 30. roku życia⁵.

Na przestrzeni lat wskutek wydłużającego się okresu kształcenia, wydłużył się też przedział wiekowy osób, które mogą zostać włączone do zbiorowości NEETs. Zmiany te wynikają także z późniejszego ekonomicznego usamodzielniania się młodzieży⁶. W Japonii określenie NEETs zostało rozszerzone nawet o osoby do 34. roku życia - włącza się do tej kategorii osoby, które nie uczęszczają do szkoły, do pracy, jak i nie prowadzą gospodarstwa domowego w tym wieku. Z kolei w Korei Południowej włącza się do tej zbiorowości osoby w tym przedziale wiekowym, które porzuciły szkołę, nie pracują, nie mają obowiązków rodzinnych (lub dzieci) i nie są w związku małżeńskim⁷.

Dalsze składowe definicje NEETs dotyczą charakterystyki młodych osób jako:

- **niepracujące:**

¹ NEET - młodzi ludzie poza rynkiem pracy, [wortal PSZ](#), dostęp: 18.05.2023.

² Statistics on young people neither in employment nor in education or training, [Eurostat](#), dostęp: 18.05.2023.

³ Youth not in employment, education or training (NEET), [OECD](#), dostęp: 18.05.2023.

⁴ Share of youth not in education, employment or training, female (% of female youth population), Metadata Glossary, [World Bank](#), dostęp: 18.05.2023.

⁵ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001

⁶ M. Dobrowolska, M. Stasiła-Sieradzka, Czynniki indywidualne i środowiskowe a postawy wobec pracy młodzieży z grupy NEET, Czasopismo Psychologiczne – Psychological Journal, 24, 1, 2018, s. 179.

⁷ S. Wiśniewska, K. Wiśniewski, R. Szydło, Ranking kompetencji przedstawicieli generacji NEET, Education of Economists and Managers. Problems. Innovations. Projects, 51(1), s. 182.

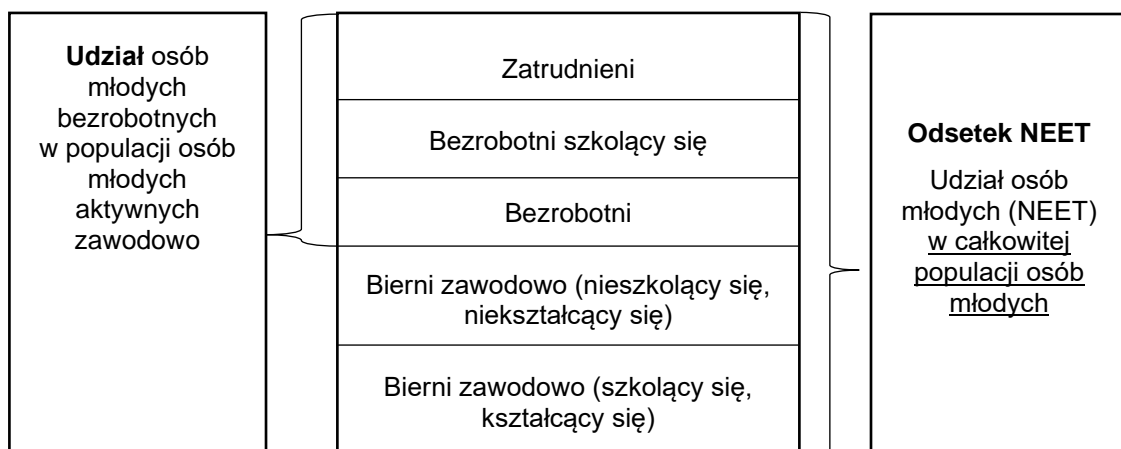
- bezrobotne lub bierne zawodowo według definicji przyjętej w dokumentach programowych Europejskiego Funduszu Społecznego dla dysponowania środkami z Funduszy Europejskich;
- osoby inne niż te, które w tygodniu referencyjnym badania wykonywały pracę zarobkową przez co najmniej jedną godzinę lub były czasowo nieobecne w takiej pracy – według definicji OECD;
- **nieuczące się:**
 - nieuczestniczące w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym lub zaniehbujące obowiązek szkolny lub nauki według definicji przyjętej w dokumentach programowych Europejskiego Funduszu Społecznego dla dysponowania środkami z Funduszy Europejskich;
 - osoby inne niż te, które kształcą się w niepełnym lub pełnym wymiarze godzin – według definicji OECD;
- **nieszkolące się:**
 - nieuczestniczące w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy według definicji przyjętej w dokumentach programowych Europejskiego Funduszu Społecznego dla dysponowania środkami z Funduszy Europejskich.

Analizując przytoczone definicje można skonkludować, że najmniej trudności przysparzać może wskazanie osób młodych pozostających poza zatrudnieniem. Precyzyjniejszego dookreślenia wymagają pozostałe dwie składowe określenia zbiorowości NEETs – pozostawanie poza edukacją oraz poza szkoleniem.

2.2 Młodzi bezrobotni a zbiorowość NEETs - różnice

Zagłębienie się w definicje zbiorowości NEETs pozwala na zorientowanie się, że **zbiorowość NEETs nie jest tym samym co grupa młodych bezrobotnych, a tym samym udział bezrobotnych osób młodych w ogóle osób młodych nie jest tym samym co odsetek NEET**. Klarownie tę różnicę prezentuje schemat poniżej.

Rysunek 1. Różnica pomiędzy udziałem bezrobotnych osób młodych w ogóle osób młodych a odsetkiem NEET



Źródło: I. Kurzawa, Generacja NEET w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 529, 2018, s. 153.

Różnicę między tymi dwoma wartościami można zauważyć także poprzez zestawienie wzorów wyliczania omawianych wskaźników. Porównanie to pokazuje, że dane dotyczące bezrobocia, nawet ograniczając się jedynie do osób młodych, w żaden sposób nie pokrywają się z próbą określenia udziału NEET w społeczeństwie.

Tabela 1. Porównanie sposobów obliczania udział osób młodych bezrobotnych w populacji osób młodych aktywnych zawodowo osób młodych i odsetka NEET

Udział osób młodych bezrobotnych w populacji osób młodych aktywnych zawodowo	Odsetek NEET
$\frac{\text{liczba bezrobotnych osób młodych}}{\text{liczba osób młodych aktywnych zawodowo}}$	$\frac{\text{liczba osób młodych NEET}}{\text{liczba osób młodych ogółem}}$

Źródło: I. Kurzawa, Generacja NEET w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 529, 2018, s. 154.

Warto zaznaczyć, że **nie każdy NEET musi być osobą bezrobotną, jak i nie każda osoba bezrobotna musi należeć do zbiorowości NEETs** – przykładowo student studiów niestacjonarnych zarejestrowany w urzędzie pracy nie należy do zbiorowości NEETs, gdyż nadal się kształci⁸. Obrazowo prezentuje to macierz zaproponowana przez Ł. Komudę na podstawie metodyki Eurostatu.

Tabela 2. Zbiorowość NEETs – graficzna prezentacja w odniesieniu do statusu na rynku pracy i statusu edukacyjnego na tle całej populacji osób młodych

		Status na rynku pracy	
		Pracujący	Niepracujący (bezrobotni oraz bierni zawodowo)
Status edukacyjny	Uczący się, studiujący i/lub doszkalający	Pracujący i jednocześnie uczący się, studiujący i/lub doszkalający	Bierni zawodowo i bezrobotni: uczący się, studiujący i/lub doszkalający
	Nieuczący się, niestudiujący i niedoszkalający	Pracujący i nieuczący się, niestudiujący i niedoszkalający	NEETS = Bezrobotni oraz bierni zawodowo, którzy nie uczą się, nie studiują i nie doszkalają

Źródło: Ł. Komuda, Kim są NEETs?, www.rynekpracy.org, dostęp: 25.05.2023

⁸ I. Kurzawa, Generacja NEET w Polsce i wybranych krajach Unii Europejskiej, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu nr 529, 2018, s. 151.

Zastanawiać może, skąd pojawia się potrzeba wyodrębniania i definiowania takiej specyficznej zbiorowości przy powszechnie dostępnych informacjach o grupie młodych bezrobotnych. Z pewnością korzyścią wprowadzenia nowego terminu jest rozszerzenie spektrum obserwacji, pozwalające na koncentrację na tej części zbiorowości osób młodych, która jest najdalej od rynku pracy nie tylko poprzez nieaktywność na polu zawodowym, ale i pozostawanie poza systemem edukacji i szkolenia. Ponadto zdefiniowanie zbiorowości NEETs włącza określone podgrupy (np. młode matki, osoby z niepełnosprawnością) w dyskurs polityczny – podczas, gdy bez wyodrębnienia tej zbiorowości osoby te mogłyby być marginalizowane jako po prostu „nieaktywne zawodowo”⁹.

2.3 Podgrupy zbiorowości NEETs

Definicja zbiorowości NEETs, uwzględniająca nie tylko młode osoby bezrobotne, ale i bierne zawodowo, pozostające poza systemem edukacji i szkolenia, sprawia, że **analizowana grupa jest szeroka i różnorodna**. W niniejszym podrozdziale przytoczono kilka propozycji **podziału tej zbiorowości na podgrupy**.

Jedną z pierwszych klasyfikacji zbiorowości NEETs zaproponował H. Williamson wyróżniając następujące podgrupy w oparciu o chęć i gotowość ich przedstawicieli do wyjścia ze zbiorowości NEETs:

- **„essentially confused”** – zasadniczo zdezorientowani, zaliczając do tej grupy osoby chętne i gotowe do ponownego zaangażowania, wymagające wsparcia i zachęty;
- **„temporarily side-tracked”** – chwilowo na rozdrożu, którą stanowią osoby potrzebujące zrozumienia i cierpliwości, zajmujące się obecnie sprawami, które uznały za priorytetowe;
- **„deeply alienated”** – głęboko wykluczeni, czyli osoby narażone na ryzyko trwałego wycofania, często zaangażowane w „alternatywne formy życia”, takie jak uzależnienie czy przestępczość¹⁰.

Prosty podział na „**negatywną**” i „**pozytywną**” **podgrupę zbiorowości NEETs** proponuje H. Nudzor. W przypadku pierwszej podgrupy różnorodne problemy kwalifikować będą daną jednostkę do analizowanej zbiorowości – będą to m.in. wychowankowie domów dziecka lub rodzin zastępczych, małoletni rodzice, osoby mające konflikt z prawem, osoby z fizycznymi lub psychicznymi problemami zdrowotnymi, uzależnione od narkotyków czy mające problemy z alkoholem. „Pozytywna” podgrupa NEETs będzie z kolei obejmowała tych młodych ludzi, którzy dobrowolnie korzystają z tzw. gap year (przerwy między zakończeniem edukacji a rozpoczęciem kariery zawodowej), podejmują się wolontariatu, podróżują, podejmują się innych, ważnych dla nich ról społecznych. Nie będą oni raczej pochodzić z grup nieuprzywilejowanych społecznie i w przyszłości ich ryzyko bierności zawodowej i edukacyjnej jest niższe¹¹. Warto nadmienić, że wspomniana kwestia wolontariatu jest problematyczna w kontekście zbiorowości NEETs.

⁹ Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Eurofound 2016, s. 55.

¹⁰ K. Ziolo-Gwadera, Młodzież NEET jako wyzwanie współczesnego rynku pracy, Zeszyty Naukowe ZPSB FIRMA i RYNEK 2018/1 (53), s. 85.

¹¹ Ibidem, s. 87.

Wolontariusze poza edukacją szkolną i niepracujący byli zaliczani do tej zbiorowości – aktualnie nie uznaje się to za trafne z uwagi na aktywność tych osób w zakresie rozwoju doświadczenia zawodowego i kompetencji w ramach praktyk wolontariackich¹².

Kolejne wyszczególnienie podgrup zbiorowości NEETs proponuje A. Skórska, wskazując na następujące podgrupy:

- **bezrobotni** (krótco-i i długookresowo);
- **nieposzukujący pracy ani szkoleń o niebezpiecznym, aspołecznym trybie życia;**
- **osoby niepełnosprawne, chore, mające zobowiązanie rodzinne;**
- **poszukujący zatrudnienia lub szkoleń** w ramach posiadanych możliwości i statusu społecznego;
- **dobrowolnie bierni edukacyjne i zawodowo, osoby zaangażowane w inne formy aktywności** (muzyczne, artystyczne, podróżnicze)¹³.

Zbliżoną, choć nieco odmienną charakterystykę zróżnicowania zbiorowości NEETs proponuje Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, wskazując następujące podgrupy:

- **osoby chore i niepełnosprawne;**
- **młodzi opiekunowie osób chorych bądź niepełnosprawnych;**
- **szukający pracy, ale niemogący jej znaleźć;**
- **osoby nieposzukujące pracy i niedążące do tego, żeby się kształcić;**
- **osoby konstruktywnie zaangażowane w inne działania np. w sztukę;**
- **osoby mające przerwę w aktywności zawodowej**¹⁴.

Jedną z najczęściej przywoływanych i kompleksowych propozycji na podział zbiorowości NEETs na podgrupy jest ta zaproponowana, ale i zbadana przez Eurofound. Eurofound proponuje podział młodzieży NEETs na 7 podgrup:

- **krótkotrwale bezrobotni** – bezrobotni przez krócej niż rok i poszukujący pracy; grupa umiarkowanie podatna na zagrożenia;
- **długoterminowo bezrobotni** - bezrobotni przez dłużej niż rok i poszukujący pracy; grupa narażona na duże ryzyko wycofania się i wykluczenia społecznego;
- **chorzy, niepełnosprawni** – nieposzukujący pracy z uwagi na chorobę lub niepełnosprawność, z włączeniem osób, które potrzebują więcej wsparcia społecznego, ponieważ choroba lub niepełnosprawność uniemożliwia im wykonywanie pracy zarobkowej;

¹² M. Boryń, Zjawisko NEETs a partycypacja obywatelska młodzieży [w:] Polityka młodzieżowa Unii Europejskiej, red. M. Boryń, B. Duraj, S. Mrozowska, Toruń 2014, Wydawnictwo Adam Marszałek, s. 72.

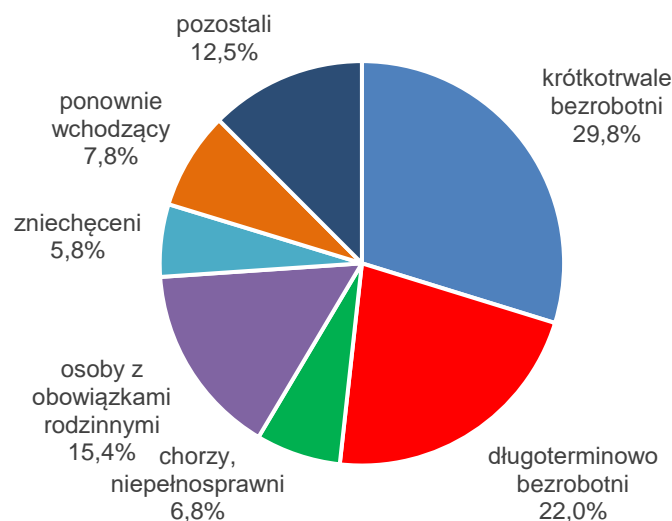
¹³ A. Skórska, Rynek pracy. Wybrane zagadnienia, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2016, s. 45.

¹⁴ Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy, Warszawa 2014, s. 8.

- **osoby z obowiązkami rodzinnymi** – osoby niemogące pracować z uwagi na konieczność opieki nad dziećmi bądź niepełnosprawnymi osobami dorosłymi lub z innymi zobowiązaniami rodzinnymi; grupa składająca się z osób zarówno niepodatnych, jak i podatnych na zagrożenia - niektórzy nie są w stanie uczestniczyć w rynku pracy, ponieważ ich nie stać na opłacenie opieki nad dzieckiem lub dorosłym członkiem rodziny, inni dobrowolnie wycofują się z rynku pracy lub nauki, aby podjąć obowiązki rodzinne;
- **zniechęceni** – osoby uważające, że nie ma możliwości pracy i które przestały jej szukać; grupa o wysokim ryzyku wykluczenia społecznego i trwałego całe życie wycofania z zatrudnienia; wśród tej grupy można wyróżnić dwie dodatkowe podgrupy: uważających, że nie ma dostępnych odpowiednich miejsc pracy dla nich, a także uważających, że nie uda im się znaleźć pracy z powodu braków osobistych¹⁵;
- **ponownie wchodzący** – osoby, które były zatrudnione lub zaangażowane w edukację lub szkolenie i wkrótce opuszczają zbiorowość NEETs;
- **pozostali** – bardzo niejednorodna grupa uwzględniająca osoby najbardziej podatne na zagrożenia, osoby najbardziej uprzywilejowane oraz osoby podążające alternatywnymi drogami jak np. kariera artystyczna¹⁶.

Wykres poniżej pokazuje szacunki Eurofound odnośnie udziałów poszczególnych podgrup w zbiorowości NEETs w 2013 roku – odniesiono się tutaj do osób w wieku 15-24 lata.

Wykres 1. Podgrupy zbiorowości NEETs (15-24 lata) w Unii Europejskiej według Eurofound w 2013 roku [%]



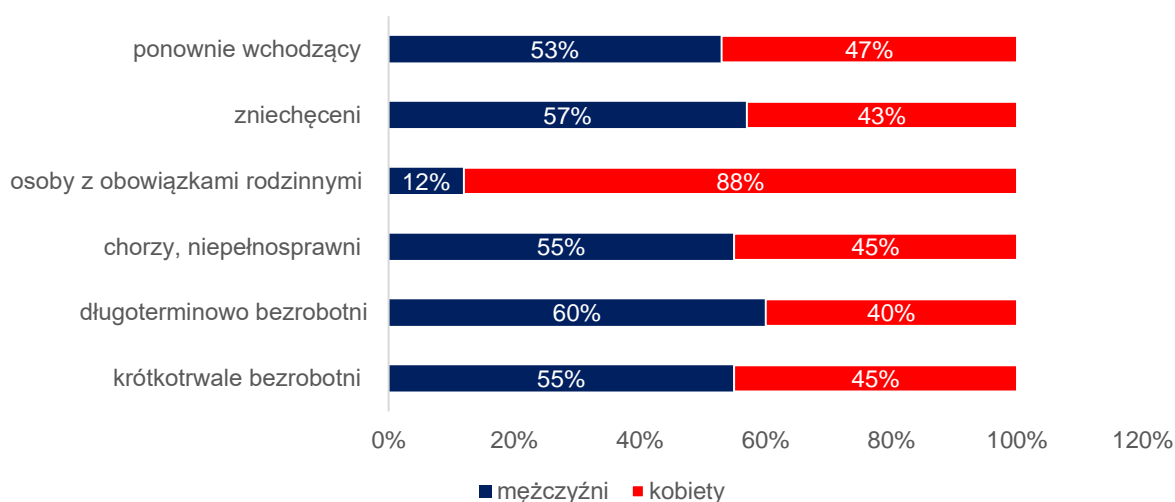
Źródło: Młodzież NEET, Eurofound, www.eurofound.europa.eu, dostęp: 25.05.2023.

¹⁵ M.L. Assmann, S. Broschinski, Mapping Young NEETs Across Europe: Exploring the Institutional Configurations Promoting Youth Disengagement from Education and Employment, Journal of Applied Youth Studies (2021) 4:95–117, s. 99.

¹⁶ Op. cit. Exploring the diversity..., Eurofound, s. 32.

Powyższe nieco zdezaktualizowane informacje przytaczane są z uwagi na to, że w ramach tego dawnego badania uzyskano także dzięki Eurofound wiedzę dotyczącą struktury NEETs według płci w poszczególnych podgrupach, które prezentuje wykres 2. Widać na nim bardzo wyraźną dysproporcję wśród podgrupy osób NEETs z obowiązkami rodzinnymi, wśród których znakomitą większość (88%) w 2013 roku stanowiły kobiety. W przypadku pozostałych podgrup nieco ponad połowę (ale bez tak wyraźnych dysproporcji) stanowili każdorazowo mężczyźni.

Wykres 2. Struktura płci podgrup zbiorowości NEETs (15-24 lata) według Eurofound w 2013 roku [%]



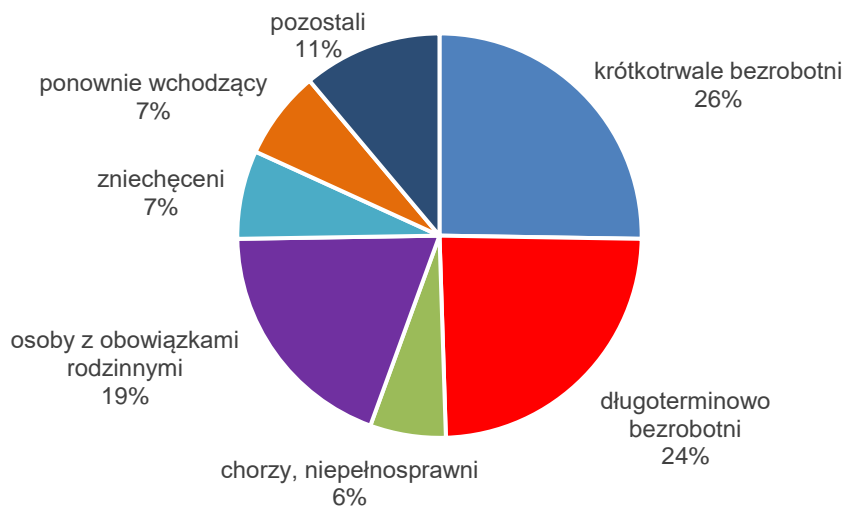
Źródło: Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Eurofound 2016, s. 37.

Bardziej zaktualizowanych statystyk dostarcza opracowanie „Impact of COVID-19 on young people in the EU” – także zawierające badania Eurofound. Koncentruje się ono już na grupie osób w wieku 15-29 lat w Unii Europejskiej (27 krajów) w 2013 i 2019 roku. Można zauważyć znaczące zmiany struktury zbiorowości NEETs na przestrzeni lat 2013-2019 – znaczne zmniejszenie udziału osób długo- i krótkotrwale bezrobotnych, a zwiększenie – osób z obowiązkami rodzinnymi. Większą część NEETs stanowią także osoby z niepełnosprawnością. Można skonkludować, że **aktualnie większe znaczenie niż wcześniej mają „społeczne” determinanty przynależności do zbiorowości NEETs, związane z obowiązkami rodzinnymi i chorobami niż kwestie niedoskonałości rynku pracy przyczyniające się do bezrobocia.** Warto dodatkowo zwrócić uwagę, że obowiązki rodzinne i opiekuńcze są częściej podawane jako przyczyna przynależności do zbiorowości NEETs w Europie Środkowej i Wschodniej, a Polska z udziałem na poziomie 53% tych osób w strukturze należy do czołówki krajów pod tym względem¹⁷.

¹⁷ Impact of COVID-19 on young people in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg, Eurofound 2021, s. 16.

Wykres 3. Podgrupy zbiorowości NEETs (15-29 lata) w Unii Europejskiej według Eurofound w 2013 roku [%]

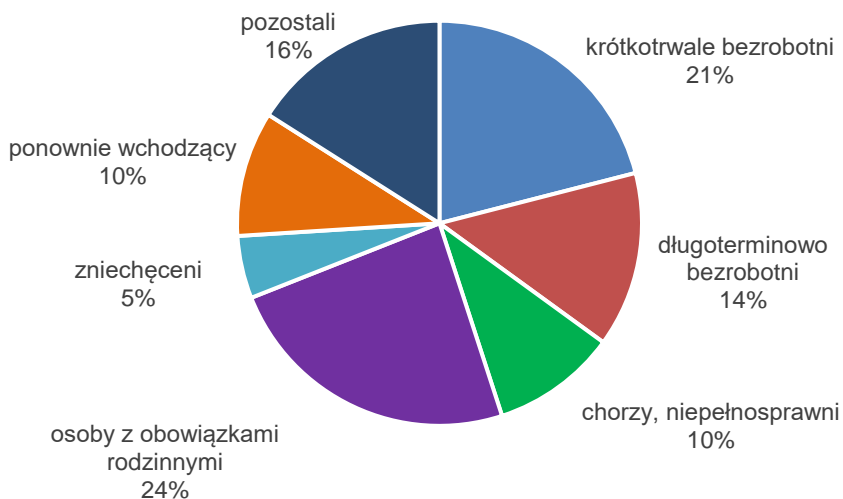
2013



Źródło: Impact of COVID-19 on young people in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg, Eurofound 2021, s. 15.

Wykres 4. Podgrupy zbiorowości NEETs (15-29 lata) w Unii Europejskiej według Eurofound w 2019 roku [%]

2019

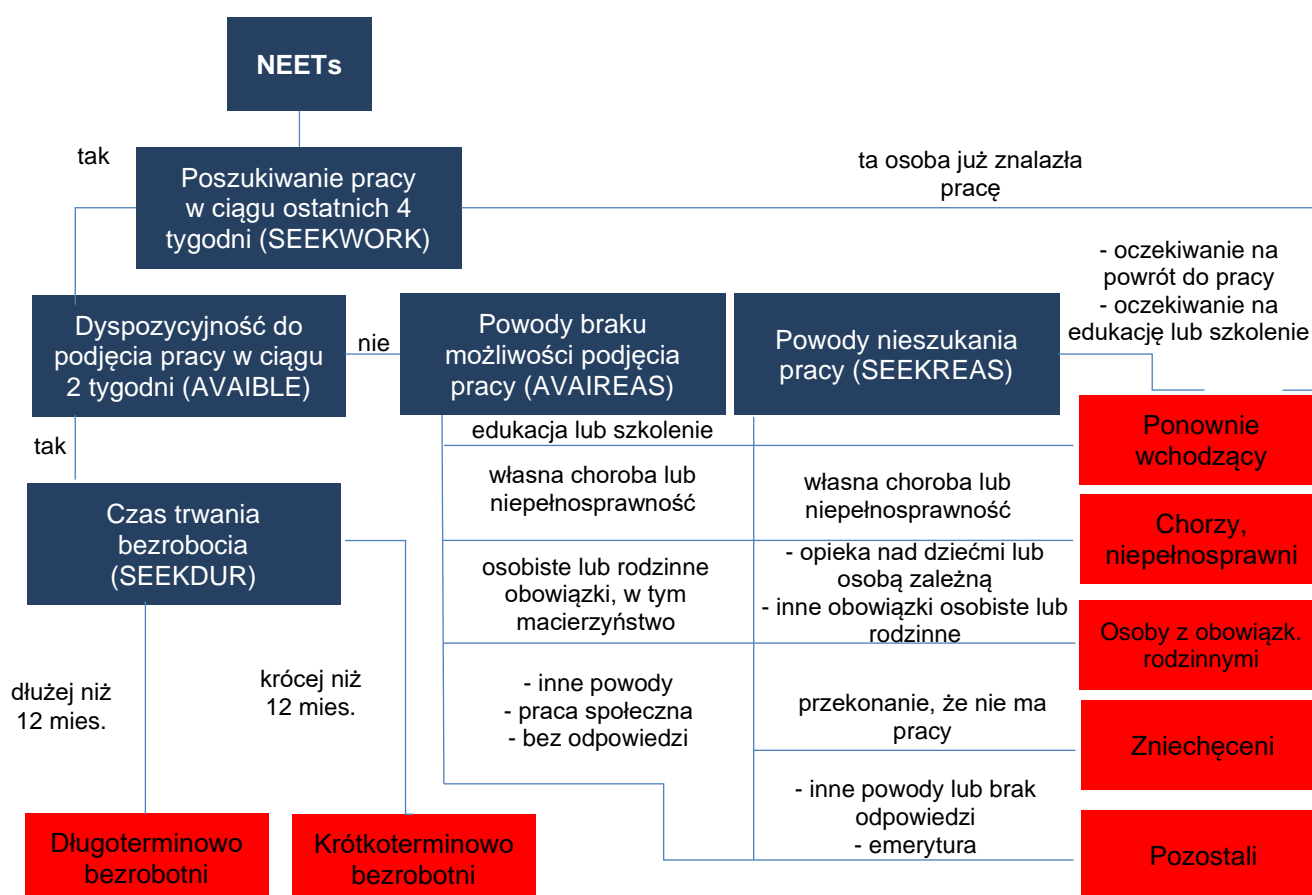


Źródło: Impact of COVID-19 on young people in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg, Eurofound 2021, s. 15.

Eurostat proponuje następującą ścieżkę przyporządkowywania do poszczególnych podgrup definiowanych przez Eurofound w oparciu o następujące kategorie:

- poszukiwanie pracy w ciągu ostatnich czterech tygodni (SEEKWORK);
- powody nieszukania pracy – (SEEKREAS);
- dyspozycyjność do podjęcia pracy w ciągu dwóch tygodni (AVAIBLE);
- powody braku możliwości podjęcia pracy (AVAIREAS);
- czas trwania bezrobocia (SEEKDUR)¹⁸.

Rysunek 2. Ścieżka przyporządkowania poszczególnych przedstawicieli zbiorowości NEETs do jej podgrup według Eurostat i Eurofound



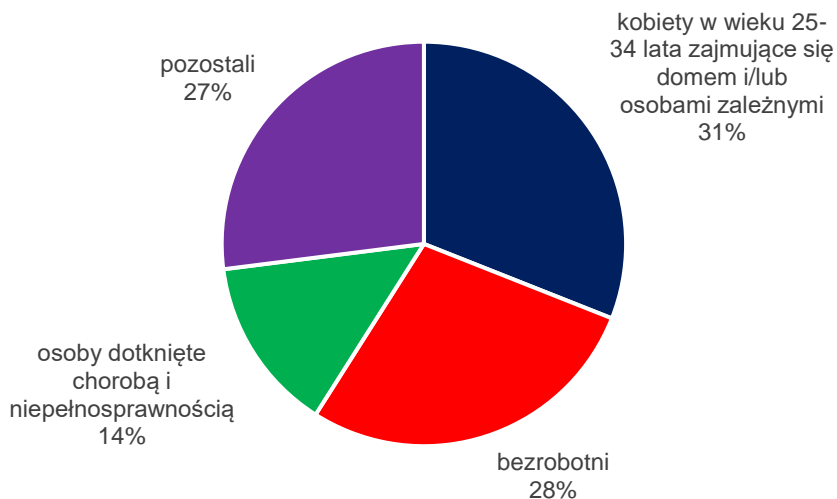
Źródło: Eurostat, EU Labour Force Survey [za:] Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Eurofound 2016, s. 34.

Badanie Eurofound i określone udziały procentowe poszczególnych podgrup w ogóle zbiorowości NEETs odnoszą się do ogółu tej zbiorowości w Unii Europejskiej. Z polskiego podwórka w kontekście wyodrębniania i próby określenia struktury analizowanej zbiorowości warto przytoczyć prace analityczne Ł. Komudy. Wyodrębnia on 3 podstawowe podgrupy zbiorowości NEETs w Polsce, które odpowiadają – według jego wyliczeń na podstawie danych BAEL – za blisko $\frac{3}{4}$ (a więc bardzo znaczną część) tej zbiorowości, a są to:

¹⁸ Op. cit. Exploring the diversity..., Eurofound, s. 33.

- kobiety w wieku 25-34 lata zajmujące się domem lub osobami zależnymi;
- bezrobotni;
- osoby dotknięte chorobą i niepełnosprawnością w wieku 25-34 lata¹⁹.

Wykres 5. Podgrupy zbiorowości NEETs w Polsce według Ł. Komudy [%]

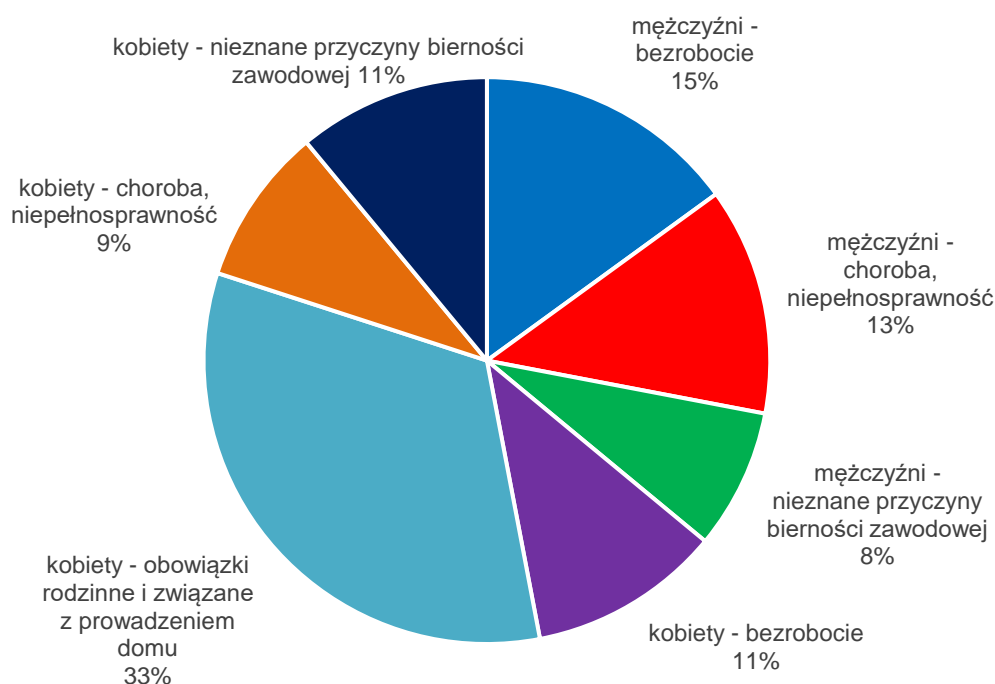


Źródło: Ł. Komuda, NEET – czyli kto?, www.rynekpracy.org, dostęp: 29.06.2023.

Na wykresie 6 jeszcze bardziej szczegółowe rozbięcie zbiorowości NEETs na podgrupy, proponowane przez tego samego analityka.

¹⁹ Ł. Komuda, NEET – czyli kto?, www.rynekpracy.org, dostęp: 29.06.2023.

Wykres 6. Podgrupy zbiorowości NEETs w wieku 15-34 lata w Polsce w I kwartale 2022 roku według Ł. Komudy [%]



Źródło: Ł. Komuda, Kim są NEETs w Polsce i dlaczego warto wspierać ich w rozwoju kompetencji przyszłości?, www.fundacja.orange.pl, dostęp: 1.07.2023.

Uzupełniając informację o polskich NEETs warto przytoczyć dane z publikacji „Nie uczą się i nie pracują. Czy stanowią wyzwanie polityki publicznej” M. Smotera z 2019 roku:

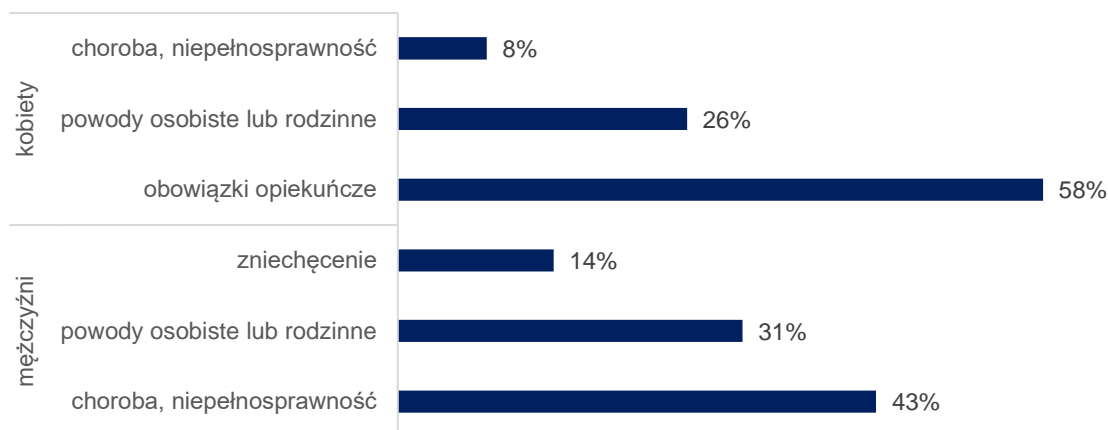
- 70% NEETs to osoby bierne zawodowo, nieposzukujące zatrudnienia;
- 50% NEETs nie ma doświadczenia zawodowego;
- ponad 80% kobiet biernych zawodowo ze zbiorowości NEETs nie szuka zatrudnienia ze względu na obowiązki rodzinne lub opiekuńcze;
- większość NEETs mieszka w małych miejscowościach lub na obszarach wiejskich – 68% z nich mieszka na wsiach lub w miejscowościach do 20 tys. mieszkańców;
- ponad 70% młodych niepracujących i nieuczących się pozostaje poza rejestrami urzędów pracy (w województwie lubelskim nieco mniej – ok. 60%)²⁰.

Szczególnie ten ostatni aspekt jest istotny z punktu widzenia monitorowania tej zbiorowości w Polsce, gdyż wskazuje, że nie jest możliwe dotarcie do tych osób jedynie przez urzędy pracy.

²⁰ M. Smoter, Nie uczą się i nie pracują. Czy stanowią wyzwanie polityki publicznej, Instytut Badań Strukturalnych 03/2019, Warszawa 2019, s. 1, 6, 8.

Wspomniane opracowanie wskazuje także na główne przyczyny nieposzukiwania pracy przez osoby młode niepracujące i nieuczące się ze względu na płeć, co uzupełnia wcześniej prezentowane statystyki.

Wykres 7. Trzy główne przyczyny nieposzukiwania pracy przez młode osoby niepracujące i nieuczące się w Polsce



Źródło: M. Smoter, Nie uczą się i nie pracują. Czy stanowią wyzwanie polityki publicznej, Instytut Badań Strukturalnych 03/2019, Warszawa 2019, s. 5, na podstawie danych Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności dla Polski za 2018 r.

Zróżnicowanie zbiorowości NEETs potwierdzali uczestnicy indywidualnych wywiadów pogłębionych, realizowanych na potrzeby niniejszego opracowania. Według respondentów, można wśród tych osób znaleźć osoby, które z przyczyn niezależnych znalazły się w trudnej sytuacji na rynku pracy, ale też takie, które w tej zbiorowości znajdują się dobrowolnie, wybierając taki specyficzny styl życia [IDI 1]. Grupy te często się nie przecinają, nie spotykają, mają także zupełnie innych horyzont przebywania w zbiorowości NEETs. W przypadku bezrobotnych – są to osoby, które po prostu chcą znaleźć się w pewnym momencie na rynku pracy jako osoby zatrudnione, w przypadku kobiet zajmujących się dziećmi – momentem na wyjście ze zbiorowości NEETs jest często moment „odchowania” dzieci, w przypadku osób z niepełnosprawnością – wyjście ze zbiorowości NEETs następuje nierzadko dopiero po osiągnięciu wieku, który je z tej zbiorowości wyklucza wobec braku możliwości zatrudnienia [IDI 2].

Podział zbiorowości NEETs na podgrupy, uświadamiający o jej niehomogeniczności ma znaczenie w kontekście zarówno determinantów przynależności do tej zbiorowości, jak i możliwości jej wspierania. Znajomość tych klasyfikacji może także pozwolić na adekwatne podejście do badania i monitorowania tej zbiorowości.

2.4 Zbiorowość NEETs - cechy

Artykuł „NEET – młodzi dorośli poza rynkiem pracy i systemem edukacyjnym” zbiera z literatury kilka cech, którymi charakteryzują się członkowie zbiorowości NEETs na tle swoich rówieśników:

- NEETs nie lubią chodzić do kin, teatrów, muzeów i na wystawy;
- czytają mniej gazet i mniej korzystają z komputerów osobistych i Internetu;
- mniej interesują się kulturą;
- rzadziej uczestniczą w działalności społecznej takiej jak stowarzyszenia, partie polityczne, inne organizacje;
- cechuje ich niska motywacja, niechęć do podejmowania wysiłku, niskie zdolności adaptacyjne;
- odwołują wejście w dorosłe życie;
- nie potrafią podejmować decyzji odnośnie swojego życia zawodowego i brać za nie odpowiedzialności;
- cechują się dużą biernością i nieporadnością²¹.

Do opisu zbiorowości NEETs dodać można także kwestię życia „na koszt innych” niezarabiania, ewentualnie zarabiania z wykorzystaniem nieakceptowanych społecznie, czy prawnie form uzyskania przychodów²².

Respondenci indywidualnych wywiadów pogłębionych także próbowali nakreślić cechy osób przynależących do zbiorowości NEETs, bazując na swoich doświadczeniach.

Wskazano, że często osoby te posiadają bariery w postaci wstydu, zaniżonego poczucia własnej wartości [IDI 3]. To niejednokrotnie blokuje te osoby w kontaktach z podmiotami wspierającymi ich w znalezieniu zatrudnienia – wymaga sporo czasu, by zaczynały one rozmawiać z pracownikami np. urzędów pracy i szukać rozwiązań dla swojego problemu. Czasem traktują one te osoby jak nauczycieli w szkole, odczuwając lęk. [IDI 5]. Młodzież NEETs nie ma także rozeznania i doświadczenia na rynku pracy, nie ma świadomości możliwości, jakie daje rynek pracy, jak i swoich własnych możliwości [IDI 8]. Inne wymieniane cechy NEETs to lenistwo i brak zaradności [IDI 4]. Młodzież NEETs według respondentów wywiadów pozostaje często w oderwaniu od realiów dorosłego życia. Szczególnie jej część do 25. roku życia ma nie wykazywać się często chęcią do samorozwoju, samorealizacji. Przywiązani są oni do życia przy rodzicach, na ich utrzymaniu – a rodzice często na to pozwalają [IDI 5]. Zdarzają się także osoby z problemami uzależnień [IDI 5, 7] i są to nie tylko uzależnienia od używek, ale i od telefonu, internetu, mediów społecznościowych, co niejednokrotnie przyucza te osoby do stanu „wegetacji” przy wykorzystywaniu wsparcia rodziców. Osoby uzależnione od nowych mediów często nie potrafią się odnaleźć w strukturach społecznych [IDI 7]. Osobami

²¹ Ł. Tomczyk, J. Maćkiewicz, O. Wyżga, P. Curyło, B. Pietryga-Szkarłat, A. Mróz, A. Duda, NEET – młodzi dorośli poza rynkiem pracy i systemem edukacyjnym, Edukacja Dorosłych 2018, nr 1, s. 137-138.

²² E. Krause, Zjawisko NEET, czyli o młodzieży trzy razy nic, Problemy Profesjologii, Uniwersytet Zielonogórski, Polskie Towarzystwo Profesjologiczne, 2/2016, s. 71.

ze zbiorowości NEETs są także osoby, które z powodu np. uzależnień popadły w bezdomność [IDI 3]. Wielu z członków zbiorowości NEETs posiada ukryte choroby psychiczne i schorzenia powodujące postawy społeczne, o których się często nie mówi i których się nie leczy, często to także depresja [IDI 6]. Osoby ze zbiorowości NEETs niejednokrotnie redukują swoje potrzeby – zadowolają się niskimi świadczeniami czy zarobkami uzyskiwanymi w szarej strefie, ograniczają konsumpcję, a przede wszystkim ograniczają konsumpcję kultury, czy aktywność w postaci wyjazdów, które mogłyby poszerzyć ich horyzonty [IDI 7]. Kilukrotnie w kontekście charakteryzowania zbiorowości NEETs pojawiała się kwestia „oderwania od rzeczywistości”. Uwidacznia się to w braku świadomości odnośnie rozbieżności między oczekiwaniami finansowymi i zawodowymi osób ze zbiorowości NEETs a ich kwalifikacjami – osoby te nie zdają sobie często sprawy, że ze swoimi zasobami wiedzy, umiejętności i doświadczenia nie będą w stanie zarabiać wysokich kwot czy wykonywać niektórych prac [IDI 7].

Warto kolejny raz podkreślić **niehomogeniczność tej zbiorowości**.

To zróżnicowane wewnętrzne uwidacznia się nawet w zdawałoby się podstawowych cechach jak poziom edukacji, podejście do zatrudnienia czy poziom kontroli nad swoim życiem prywatnym i zawodowym wśród przedstawicieli zbiorowości NEETs. Osoby ze zbiorowości NEETs to mogą być:

- zarówno osoby kończące edukację na szkole średniej, jak i osoby po prestiżowych studiach, mające trudności ze znalezieniem zatrudnienia zgodnie ze swoimi kwalifikacjami – łączy je brak motywacji do zmiany swoich kwalifikacji i brak zainteresowania aktywnością zawodową²³.
- zarówno osoby poszukujące pracy i mające trudności z jej znalezieniem, jak i osoby, dla których pozostawanie bez pracy jest świadomym, wolnym wyborem;
- zarówno osoby, które mają mały wpływ na swoje położenie z powodu stanu zdrowia i innych zobowiązań, jak i osoby, które w pełni kontrolują swoją sytuację i nie poszukują pracy czy możliwości podwyższenia kwalifikacji zawodowych, mimo braku przeszkód ku temu²⁴.

Dwoje z rozmówców indywidualnych wywiadów pogłębionych wskazało, że właśnie w związku z różnorodnością zbiorowości NEETs nie potrafią wskazać jednoznacznie katalogu cech, jakimi charakteryzują się osoby z tej grupy. Podstawową kwestią, która ich łączy jest ta wynikająca z definicji – że te osoby nie pracują, nie edukują się, nie szkolą i są w określonym wieku [IDI 1, 2].

Charakterystyka zbiorowości NEETs może się różnić w zależności od lokalizacji jej przedstawicieli – w mieście lub na wsi. Osoby ze wsi są – w opinii respondentów indywidualnych wywiadów pogłębionych - często bardzo wycofane, o zaniżonym poczuciu własnej wartości [IDI 3]. Z mniejszej miejscowości osobom ze zbiorowości NEETs trudniej się „wyrwać” do dobrej pracy, na szkolenia, kursy [IDI 4]. W mieście częściej można się spotkać wśród tej zbiorowości ze swego rodzaju „wyuczonym

²³ E. Krause, Zjawisko NEET, czyli o młodziuży...

²⁴ P. Barszcz, Młodziuży NEET jako grupa społeczna zagrożona wykluczeniem społecznym i zawodowym, Komparastyka pedagogiczna, Studia z teorii wychowania, Tom X 2019 Nr 2(27), s. 110-111.

cwaniactwem”. Są to osoby bardziej roszczeniowe, bez poczucia potrzeby osobistego rozwoju. Pozostawanie przez nich poza aktywnością zawodową czy edukacyjną jest często wynikiem wzorców rodzinnych, opartych o zaplecze socjalne. Można w większych miastach, np. w Lublinie, wskazać dzielnice większego nasilenia tego typu problemów [IDI 3]. Ponadto też sytuacja NEETs zależna jest od tego, w jakim mieście się znajdują – są także mniejsze miejscowości, gdzie rynek pracy jest rozwinięty i tam zjawisko NEETs będzie mniej nasilone [IDI 8].

W odniesieniu do różnic między NEETs w województwie lubelskim a w ogóle kraju – w omawianym regionie młodzież może mieć mniejsze możliwości jeśli chodzi o naukę samodzielności czy przedsiębiorczości. Dostępność możliwości zarobkowania też jest mniejsza – trudno o ciekawszą pracę [IDI 6] czy o pracę dorywczą [IDI 7]. Miejscem większej koncentracji NEETs w województwie lubelskim może być „głęboka” ściana wschodnia jako obszar mało rozwinięty gospodarczo o trudnościach w rozwoju turystyki, dodatkowo ze względu na wojnę w Ukrainie [IDI 6]. Rynek pracy województwa lubelskiego jest trudniejszy niż w ogóle kraju – też łatwiej o sytuacje, gdy pracodawcy postępują nieuczciwie z niedoświadczonymi pracownikami [IDI 7].

Konkludując, trudno jednoznacznie wskazać katalog cech, jakimi charakteryzują się wszyscy członkowie zbiorowości NEETs. Sporo na temat ich charakterystyk może mówić przyczyna (lub przyczyny), dla której (których) znajdują się oni w takim położeniu.

3. Determinanty przynależności do zbiorowości NEETs

Podobnie jak w przypadku podgrup zbiorowości NEETs, literatura wskazuje kilka podejść do klasyfikacji determinantów przynależności do zbiorowości NEETs. Za jedne z najbardziej kompleksowych należy uznać propozycje podziału czynników przyczyniających się do występowania zjawiska NEETs w podziale na czynniki mikro, mezo i makro (jedno z najczęściej przytaczanych zestawień w literaturze), katalog czynników indywidualnych, społecznych i instytucjonalno-kulturowych zaproponowany przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy oraz analizę tych czynników wraz z siłą wpływu, wynikającą z badań Eurofound.

Jak wspomniano, pierwszy katalog determinantów przynależności do zbiorowości NEETs dzieli je na czynniki, powiązane z samą jednostką, jej cechami, czy aspektami wynikającymi z życia rodzinnego (poziom mikro), czynniki wynikające z wpływu instytucji szkolnych na jednostkę (poziom mezo) oraz czynniki społeczno-ekonomiczne (poziom makro).

Tabela 3. Czynniki przyczyniające się do występowania zjawiska NEETs - poziom mikro

Samoocena	<ul style="list-style-type: none">• niskie poczucie własnej wartości oraz skuteczności podejmowania działań;• niezauważanie swoich atutów;• brak zaufania do siebie samego;
Kontakty ze społeczeństwem	<ul style="list-style-type: none">• aspołeczne podejście do otoczenia, zamykanie się w sobie;• niskie kompetencje społeczne;• poczucie dyskryminacji;
Zaradność	<ul style="list-style-type: none">• pesymistyczne nastawienie do rzeczywistości;• nieradzenie sobie w trudnych sytuacjach życiowych;
Zjawisko wyłaniającej się dorosłości	<ul style="list-style-type: none">• zwiększona dezorientacja;• stan zawieszenia;• niesprecyzowana dalsza droga;• odwlekanie wejścia w dorosłe życie;• kryzys tożsamości związany z przejściem z edukacji na rynek pracy;
Skłonność do podejmowania działania podczas nauki, jak i poszukiwania pracy	<ul style="list-style-type: none">• zbyt niska motywacja, brak satysfakcji;• niechęć do pracy, podejmowania wysiłku;• brak umiejętności do przystosowania w nowym środowisku (szkole, pracy);• zbyt wysoki poziom stresu;
Czynniki rodzinne	<ul style="list-style-type: none">• obojętność wychowawcza rodziców;• próba kompensacji uczuć rodzicielskich ekonomicznymi dobrami, w konsekwencji czego młodzi wybierają życie bez obowiązków.

Tabela 4. Czynniki przyczyniające się do występowania zjawiska NEETs - poziom mezo i makro

<p>Instytucje szkolne</p>	<ul style="list-style-type: none"> • brak zachęt nauczycieli w kierunku uczniów do zdobywania wiedzy i umiejętności oraz zaangażowania podczas lekcji; • znudzenie i niezadowolenie ze szkoły wpływające na decyzje o wcześniejszym opuszczeniu szkoły oraz o zaprzestaniu aktywności zarówno w szkole, jak i w pracy; • brak indywidualnego podejścia do uczniów; • nieumiejętność radzenia sobie nauczycieli ze zjawiskami patologicznymi, zarówno wewnątrz szkoły, jak i poza nią;
<p>Czynniki społeczno-ekonomiczne</p>	<ul style="list-style-type: none"> • spowolnienie gospodarcze związane z kryzysem; • społeczna utrata nadziei na znalezienie pracy; • propagowanie tendencji do długiego zamieszkiwania u rodziców/

Źródło: K. Rybicka, Sytuacja młodzieży na polskim rynku pracy, Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 37/2, 105-116, 2014, s. 109-110, opracowanie na podstawie G. Rondón, M. Szczęśniak, Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie, Psychologia Społeczna 2011, nr 3 (18), s. 245-248.

Drugi ze wspomnianych katalogów determinantów ryzyka trafienia do zbiorowości NEETs prezentuje tabela 5, wskazując na **czynniki o charakterze indywidualnym i społecznym oraz instytucjonalno-kulturowym**. Ponownie zatem linia podziału przebiega pomiędzy indywidualnymi, specyficznymi dla danej jednostki cechami (często wynikającymi także z jej sytuacji rodzinnej), a czynnikami zewnętrznymi, zarówno w zakresie jakości i sposobów działania tworzonych przez państwo instytucji takich jak podmioty związane z edukacją i obsługą rynku pracy, jak i makrooczenia (poziom bezrobocia, popyt na pracę, sytuacja gospodarcza itd.)

Tabela 5. Czynniki indywidualne, społeczne i instytucjonalno-kulturowe przyczyniające się do występowania zjawiska NEETs

CZYNNIKI INDYWIDUALNE I SPOŁECZNE
<ul style="list-style-type: none"> • problemy zdrowotne i różne rodzaje niepełnosprawności; • płeć – większe ryzyko przynależności do zbiorowości NEETs u kobiet; • status imigranta; • posiadanie rodziców, którzy doświadczyli bezrobocia; • rozwód rodziców; • niski poziom edukacji; • problemy z uzależnieniem; • niski poziom kompetencji społecznych, negatywne postawy wobec pracy, niska mobilność i motywacja; • przejawianie zachowań agresywnych i/lub doświadczenia kryminalne (incydenty łamania prawa, karalność, pobyt w zakładzie poprawczym lub więzieniu); • zamieszkiwanie terenów dotkniętych bezrobociem, w szczególności wsi i małych miasteczek; • zła sytuacja rodzinna (np. rodzic samotnie wychowujący dziecko, bezrobotni rodzice, rodzina z problemami alkoholowymi, niskie zarobki w rodzinie, bezdomność, niski poziom wykształcenia i kwalifikacji rodziców); • posiadanie dziecka lub dzieci w młodym wieku (15-24 lata); • niska frekwencja w szkole i niskie zaangażowanie w nauczanie.
CZYNNIKI INSTYTUCJONALNO-KULTUROWE
<ul style="list-style-type: none"> • normy i wartości danego regionu; • długotrwałe bezrobocie w regionie; • oddalenie regionu od głównych szlaków komunikacyjnych, z trudnym dostępem do usług publicznych; • brak popytu na pracę; • segmentacja rynku pracy na stabilny rynek etatowych pracowników i rynek pracowników tymczasowych, zatrudnionych na podstawie umów o dużym stopniu niepewności; • nieelastyczność rynku pracy – niechęć pracodawców do dofinansowywania inicjacji zawodowej osób młodych, brak dostrzegania korzyści w zatrudnianiu osób młodych; • zła (niedostosowana do potrzeb) jakość instytucji edukacyjnych i niedopasowanie kompetencyjne młodych do oczekiwań pracodawców – brak proaktywnych umiejętności wymaganych przez pracodawców u młodzieży, brak umiejętności samodzielnego myślenia, wyciągania własnych wniosków, poszukiwania własnych rozwiązań.

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Wsparcie młodych osób..., s. 35-36.

Opracowanie Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy widocznie czerpało z opracowania Eurofound „Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe” z 2012 roku w przypadku części przytoczonych czynników. Wspomniane opracowanie Eurofound zawiera

wyniki badań dotyczące kilku **determinant przynależności do zbiorowości NEETs ze wskazaniem ich skwantyfikowanego wpływu na zwiększenie ryzyka trafienia do tej zbiorowości.**

Tabela 6. Czynniki przyczyniające się do występowania zjawiska NEETs według Eurofound

stan zdrowia	percepcja swojego stanu zdrowia jako zły lub bardzo zły i narażenie na niepełnosprawność zwiększają narażenie na bycie NEET o 40% w relacji z osobami o dobrym stanie zdrowia.
status imigranta	młodzi ludzie ze środowisk imigracyjnych mają o 70% większe prawdopodobieństwo stania się NEETs w porównaniu z pozostałymi młodymi ludźmi.
wykształcenie	młodzi ludzie z niskim wykształceniem 3 razy częściej należą do zbiorowości NEETs niż osoby z wykształceniem wyższym i 2 razy częściej niż osoby z wykształceniem średnim.
miejsce zamieszkania	młodzi ludzie mieszkający na obszarach oddalonych i w małych miastach są 1,5 razy bardziej narażeni na bycie NEETs w porównaniu z osobami mieszkającymi w średnich lub dużych miastach.
dochody gospodarstwa domowego	młodzi ludzie z gospodarstw domowych o niskich dochodach częściej niż inni stają się częścią zbiorowości NEETs.
bezrobocie rodziców	posiadanie rodziców, którzy doświadczyli bezrobocia, zwiększa prawdopodobieństwo bycia NEETs o 17%.
wykształcenie rodziców	młodzi ludzie, których rodzice mają niski poziom wykształcenia są do 1,5 razy bardziej narażeni na bycie NEETs niż młodzi ludzie, których rodzice mają wykształcenie średnie i do 2 razy częściej niż ci, których rodzice mają wykształcenie wyższe.
rozwód rodziców	młodzi ludzie, których rodzice są rozwiedzeni, są o 30% bardziej narażeni na bycie NEETs niż pozostali.

Źródło: NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg, Eurofound 2012, s. 55-56.

Ciekawym podejściem do determinantów przynależności do zbiorowości NEETs, uwzględniającym wcześniej zaproponowany podział na podgrupy i niehomogeniczność zbiorowości NEETs jest opracowanie „Mapping Young NEETs Across Europe: Exploring the Institutional Configurations Promoting Youth Disengagement from Education and Employment, Journal of Applied Youth Studies”, którego autorami są M.L. Assmann i S. Broschinski. Podjęli oni próbę **skategoryzowania czynników wpływających na rozwój zjawiska NEETs w odniesieniu do 5 z 7 podgrup zbiorowości NEETs** (bezrobotni krótko-

i długoterminowo potraktowani jako jedna podgrupa) **wyszczególnionych wcześniej przez Eurofound**. Prezentuje je tabela 7.

Tabela 7. Czynniki przyczyniające się do występowania zjawiska NEETs w podziale na podgrupy zbiorowości NEETs

podgrupa	czynniki wpływające na wzrost zjawiska NEETs
bezrobotni	<ul style="list-style-type: none"> • liczba bezrobotnych w danym kraju zależna jest od rozwoju gospodarczego; • wskazuje się, że znaczenie ma także poziom ochrony zatrudnienia w danym kraju - ochrona zatrudnienia pracowników stałych wiąże się z bezpośrednimi i pośrednimi kosztami zwolnienia, co może zniechęcić pracodawców od zatrudniania młodych ludzi ze względu na wyższe przewidywane koszty w przypadku niedopasowania; • z drugiej strony jednak możliwość stosowania umów czasowych wiąże się z tworzeniem możliwości zatrudnienia dla osób wchodzących na rynek pracy, które w innym przypadku by nie istniały; • odpowiedni, nastawiony na praktykę i powiązania między edukacją a rynkiem pracy system przyuczania do zawodu zmniejsza ryzyko bezrobocia młodzieży; • aktywna polityka rynku pracy (np. pomoc w poszukiwaniu pracy, szkolenia, prace dotowane) wspomagają ograniczenie bezrobocia u młodzieży – niskie nakłady na aktywną politykę rynku pracy mogą pobudzać wzrost bezrobocia młodych;
zniechęceni	<ul style="list-style-type: none"> • wśród tych zniechęconych, którzy uważają, że nie ma dostępnych miejsc pracy determinantem może być ogólna sytuacja ekonomiczna – nieudane próby znalezienia zatrudnienia zwiększają prawdopodobieństwo wycofania się z rynku pracy; • wśród tych zniechęconych, którzy sądzą, że nie uda im się znaleźć zatrudnienia z powodu braków osobistych, zmniejszeniem prawdopodobieństwa znalezienia się w zbiorowości NEETs może być dostępna polityka aktywizacyjna – pomoc w poszukiwaniu pracy, szkolenia, coaching; • powodem zniechęcenia może być także jakość dostępnej pracy – np. zakres nietypowego zatrudnienia, niskie bezpieczeństwo zatrudnienia (np. mniej rygorystyczne stosowanie umów na czas określony w połączeniu z wysokim poziomem ochrony przed zwolnieniem może zwiększyć odsetek młodzieży NEETs z tej grupy); • przy dobrze rozwiniętym i sprawnym systemie edukacyjnym, zniechęcenie spowodowane brakiem perspektyw na rynku pracy może zmieniać się w chęć kontynuacji nauki, co redukuje liczbę osób w zbiorowości NEETs;

podgrupa	czynniki wpływające na wzrost zjawiska NEETs
osoby z obowiązkami rodzinnymi	<ul style="list-style-type: none"> • obecność i dostępność kompleksowej opieki nad dziećmi i jej koszty odgrywają kluczową rolę w redukcji bierności zawodowej rodziców; • pieniężne świadczenia rodzinne mogą mieć pozytywne wpływy na zatrudnienie kobiet w pewnych okolicznościach, np. poprzez możliwość pokrycia kosztów uczestnictwa kobiet w rynku pracy; • struktura ochrony zdrowia i opieki ma wpływ na to, jak wiele osób staje się NEETs z uwagi na konieczność opieki nad chorymi lub niepełnosprawnymi członkami rodzin – braki formalnej opieki w tym zakresie znacząco determinują zwiększanie się omawianej podgrupy NEETs w związku z koniecznością zapewnienia opieki nieformalnej (w krajach Europy Wschodniej częściej niż np. w krajach skandynawskich);
chorzy, niepełnosprawni	<ul style="list-style-type: none"> • duże znaczenie mają czynniki instytucjonalne; • systemy ochrony socjalnej dla osób niepełnosprawnych zapewniają im bezpieczeństwo dochodów, ale wiążą się również z ryzykiem tworzenia zachęt do rezygnacji z zatrudnienia i pozostawania na stałe w systemie świadczeń; • „nadopiekuńcze” kodeksy pracy i regulacje rynku pracy dla pracowników z niepełnosprawnością po części działają jako przeszkoda w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, gdyż mogą zniechęcać pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych; • specjalne programy zatrudnienia mogą zwiększać szanse osób niepełnosprawnych na rynku pracy poprzez zapewnianie coachingu, specjalistycznych szkoleń zawodowych, indywidualnie dopasowanej superwizji, a nawet dopłat do wynagrodzeń.

Źródło: M.L. Assmann, S. Broschinski, Mapping Young NEETs Across Europe: Exploring the Institutional Configurations Promoting Youth Disengagement from Education and Employment, *Journal of Applied Youth Studies* (2021) 4:95–117, s. 98-100.

W treści powyższego zestawienia odnotowuje się przynajmniej jeden niejednoznaczny czynnik, który może wpływać pozytywnie lub negatywnie na poziom zjawiska NEETs – **kwestia umów na czas określony czy zatrudnienia tymczasowego**. Zagadnieniem tym zajął się Eurofound w swoich badaniach. Podmiot ten wskazuje, że istotnie, znaczne regulacje na rynku pracy w szczególności odnoszą się do osób młodych z uwagi na to, że pracodawcom trudno oszacować ich produktywność i zdolność do szkolenia się, a przy znacznych regulacjach prawnych dotyczących zatrudnienia muszą się oni liczyć z wysokimi kosztami pracy. W krajach o surowych przepisach dotyczących ochrony zatrudnienia obserwuje się wyższe stopy bezrobocia wśród młodzieży, dłuższe okresy poszukiwania pracy i mniejsze szanse na jej zdobycie. Niemniej jednak duże znaczenie ma tutaj właśnie regulacja umów na czas określony. Wskazuje się na dwa podejścia – z jednej strony umowy na czas określony ułatwiają integrację młodych

z rynkiem pracy, z drugiej – mogą powodować efekt pułapki i substytucji. Badania Eurofound wskazują (przy czym zawarte są one w publikacji z 2012 roku), że deregulacja korzystania z umów na czas określony pomaga zmniejszyć częstość występowania zjawiska NEETs. To potwierdza pogląd, że praca tymczasowa jest lepsza niż brak pracy, a deregulacja umów na czas określony ostatecznie pomaga młodym ludziom, ponieważ ułatwia im dostęp do rynku pracy²⁵.

Warto rozszerzyć rozważania na temat czynnika, jakim jest **pleć** w kontekście zbiorowości NEETs. Jak zauważono, w przypadku jednej z podgrup zbiorowości NEETs – osób zajmujących się osobami zależnymi – kobiety stanowią znakomitą większość. Kwestia często motywowanej kulturowo decyzji o przypisaniu kobietom tego typu zadań nie jest jedynym aspektem zwiększającym ryzyko przynależenia do zbiorowości NEETs u kobiet. Kobiety na to ryzyko są narażone bardziej w związku z:

- trudnością pogodzenia ról społecznych (np. matki i pracownicy)²⁶;
- późniejszym wchodzeniem na rynek pracy niż mężczyźni – z jednej strony z uwagi wyższych aspiracji edukacyjnych i dłuższego pozostawania w systemie edukacji, a z drugiej – z powodu barier rynku pracy związanych z dyskryminacją przez pracodawców, którzy niechętnie zatrudniają młode kobiety z uwagi na to, że szybko mogą zostać matkami i „nie warto” w nie inwestować²⁷;
- niską dostępnością miejsc opieki dla dzieci (żłobki, przedszkola);
- niską dostępnością dobrze płatnej pracy, która sprawia, że praca zawodowa „nie opłaca się” w sytuacji konieczności opieki nad dziećmi;
- polityką socjalną państwa w stosunku do rodzin, która ponownie decyduje o „opłacalności” pracy zawodowej kobiet [IDI 2].

W literaturze często pojawia się **kwestia niedopasowania oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy** jako czynnika wpływającego na wielkość zbiorowości NEETs. Ten czynnik wydaje się jednym z ważniejszych z uwagi na to, że istnieją duże możliwości do jego eliminacji czy redukcji poprzez zmiany systemowe. Kwestia niedopasowania edukacji do potrzeb rynku pracy wynika z faktu szybszych i gwałtowniejszych zmian na tym rynku, co powoduje większe wymagania i oczekiwania ze strony pracodawców odnośnie umiejętności, wiedzy i doświadczenia osób opuszczających system edukacji²⁸. W kontekście edukacji nie bez znaczenia jest także kwestia postępującej automatyzacji i zastępowania pracy w niektórych dziedzinach przez automatyzację właśnie, choć wskazuje się, że te okoliczności także zwiększają możliwości kreowania nowych miejsc pracy,

²⁵ NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg, Eurofound 2012, s. 42-44.

²⁶ Op. cit. E. Krause, Zjawisko NEET, czyli..., s. 75.

²⁷ Op. cit. M. Dobrowolska, M. Stasiła-Sieradzka, Czynniki indywidualne i środowiskowe..., s. 182.

²⁸ M. Stawska, Młodzież NEET we fragmentarycznej rzeczywistości społecznej – próba charakterystyki, Studia Edukacyjna Nr 66/2022, s. 124.

jednak przy nowych kompetencjach i predyspozycjach²⁹. W kontekście systemu edukacyjnego i jego wpływu na poziom zjawiska NEETs niezwykle istotna staje się jakość i adekwatność do potrzeb edukacji zawodowej. W niektórych krajach można zaobserwować dualny system szkolenia zawodowego, łączący kształcenie zawodowe w szkole ze szkoleniem w miejscu pracy. Wskazuje się, że w tego typu systemach młodzi ludzie są mniej narażeni na bezrobocie i zapewnia się im płynniejsze przejście ze szkoły do pracy. Co więcej, taka sformalizowana koordynacja może zapewnić regularne aktualizowanie programów nauczania zawodowego w kontekście zapotrzebowania pracodawców³⁰. Brak tego typu praktyk w systemie szkolnictwa zawodowego, a także niedopasowanie systemu edukacji do potrzeb rynku pracy – nie tylko w zakresie wachlarza oferowanych do wyuczenia zawodów, ale także niedostatki kształcenia umiejętności miękkich i cech takich jak samodzielność, elastyczność, odpowiedzialność itp. – wpływają na nasilenie się zjawiska NEETs.

Wśród innych, niewymienionych w powyższych zestawieniach czynników przyczyniających się do występowania zjawiska NEETs literatura wymienia:

- **czynniki indywidualne:**
 - bunt wieku dojrzewania, strach przed egzaminami, konieczność podjęcia decyzji co do dalszej nauki czy pracy oraz brak motywacji do dalszej nauki lub pracy, skutkujące wczesnym porzucaniem edukacji³¹;
 - niewielka skłonność do założenia własnej działalności gospodarczej;
 - zbyt wysokie oczekiwania finansowe;
 - wpływ rówieśników;
 - brak środków finansowych do inwestowania w dalszą edukację;
 - brak poczucia, że dalsza edukacja zmieni sytuację danej osoby na rynku pracy³²;
 - gotowość do odpowiedzi na wyzwania współczesnego rynku pracy – konieczność bycia odpowiednio elastycznym, gotowym do zmian i brania odpowiedzialności za własny rozwój – przy braku tego typu kompetencji, a także przy braku gotowości do rozwijania szerokiego zakresu wiedzy i umiejętności, zwiększa się ryzyko bierności³³;
- **czynniki instytucjonalne, makroekonomiczne, kulturowe:**
 - negatywne szoki ekonomiczne;
 - niedopasowanie strukturalne;

²⁹ Op. cit. Ł. Tomczyk, J. Maćkiewicz, O. Wyżga, P. Curyło, B. Pietryga-Szkarłat, A. Mróz, A. Duda, NEET – młodzi dorośli poza..., s. 136.

³⁰ Op. cit. NEETs – Young people not in employment..., Eurofound 2012, s. 48.

³¹ A. Świątek, T. Rachwał, S. Kurek, W. Kilar, W. Osuch, Sytuacja młodzieży NEET w Polsce i propozycje podniesienia jej kompetencji przedsiębiorczych w świetle rezultatów projektu RLG, Przedsiębiorczość – Edukacja 14, 2018, s. 429-430.

³² Op. cit. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Wsparcie młodych osób..., s. 146-149.

³³ Op. cit. Ł. Tomczyk, J. Maćkiewicz, O. Wyżga, P. Curyło, B. Pietryga-Szkarłat, A. Mróz, A. Duda, NEET – młodzi dorośli poza..., s. 137.

- niedoskonała informacja o wolnych miejscach pracy³⁴;
- brak infrastruktury społecznej (np. żłobków, przedszkoli)³⁵;
- zjawisko underemployment (niestabilność zatrudnienia, niskie zarobki i praca poniżej kwalifikacji) - to razem z niechęcią pracodawców do zatrudniania młodych z uwagi na brak doświadczenia może przyczyniać się do bierności zawodowej i społecznej młodych osób; to niebezpieczne zjawisko może mieć szczególne znaczenie w Polsce³⁶;
- kwestia płacy minimalnej - płace minimalne są narzędziem ochrony młodych pracowników przed niskimi zarobkami, ale mogą mieć niezamierzony skutek w postaci ograniczania szans młodych ludzi na integrację na rynku pracy, gdyż mogą podnosić koszty zatrudniania młodych pracowników powyżej ich poziomu wydajności; wysokie płace minimalne mogą również zniechęcać do inwestowania w edukację, ponieważ minimalne płace zmniejszają względny zwrot z inwestycji w edukację;
- ukształtowanie i jakość polityki rynku pracy, dostępność narzędzi aktywizujących takich jak pomoc w poszukiwaniu pracy, krótkoterminowe kursy szkoleniowe czy praca dotowana - badania Eurofound wskazują, że wyższe wydatki na aktywne polityki rynku pracy zmniejszają ryzyko związane ze zjawiskiem NEETs³⁷.

Swoje spostrzeżenia odnośnie czynników zwiększających natężenie zjawiska NEETs mieli także uczestnicy indywidualnych wywiadów pogłębionych. Rozmówcy najczęściej wskazywali tutaj na wzorce rodzinne („dziedziczona bieda”) [IDI 4, 5, 6, 7, 8]. Wskazano także, że często przyczyną trafienia do zbiorowości NEETs jest seria niepowodzeń w poszukiwaniu pracy, powodująca zniechęcenie i lenistwo, brak motywacji i zaangażowania [IDI 4]. Wspomniano także o kwestii przemocy (zarówno domowej, jak i w formie kontaktu z przestępczością) jako czynnikiem zwiększającym ryzyko trafienia do zbiorowości NEETs. Czasem brak diagnozy choroby psychicznej (depresji, schizofrenii) pogłębia trudną sytuację młodzieży, odbierającej siebie jako „odmieńców”, osoby gorsze, a ich sytuacja wynika z niezdiagnozowanej i nieleczonej choroby. Wskazuje się także na problem z wartościami, kryzys autorytetów, które wpływają negatywnie na postawy osób młodych. Zerwaniu ulegają także więzy międzypokoleniowe, więzy między rodzeństwem – takie więzi zastępują negatywne wzorce z mediów społecznościowych. Budują one postawy, że influencerzy mają życie, które młodzi ludzie chcieliby prowadzić, a nie będą mieli takiej możliwości, więc nie oplota się starać [IDI 6].

Odnośnie czynników, mogących być istotnymi dla lubelskiego rynku pracy wskazuje się na problemy ze znalezieniem zatrudnienia w ramach swojego wykształcenia – na

³⁴ M. Balcerowicz-Szkutnik, J. Wąsowicz, Pokolenie NEETs na rynku pracy – aktualne problemy, *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*, nr 312, 2017, s. 8.

³⁵ Op. cit. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, *Wsparcie młodych osób...*, s. 146-148.

³⁶ Op. cit. Ł. Tomczyk, J. Maćkiewicz, O. Wyżga, P. Curyło, B. Pietryga-Szkarłat, A. Mróz, A. Duda, *NEET – młodzi dorośli poza...*, s. 135.

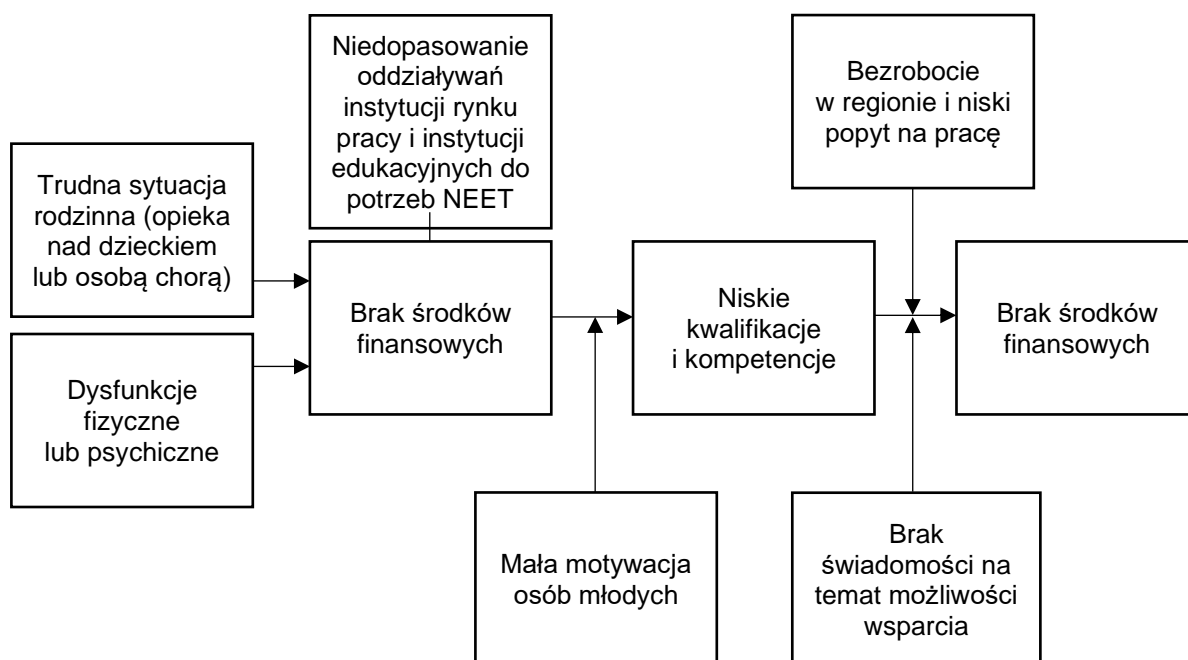
³⁷ Op. cit. *NEETs – Young people not in employment...*, Eurofound 2012, s. 45-47.

przykład jeśli jest to wykształcenie wyższe, specjalistyczne, w określonej dziedzinie, na którą w województwie lubelskim nie ma tak wysokiego zapotrzebowania [IDI 5]. Ponadto kwestia dostępności transportowej wielokrotnie pojawiała się w wywiadach pogłębionych na temat zbiorowości NEETs w województwie lubelskim. Brak prawa jazdy połączony z niedostatkiem komunikacji publicznej bardzo utrudnia aktywność zawodową i edukacyjną osób mieszkających na peryferiach regionu [IDI 5]. Problemem, który zasygnalizowano, a który może zwiększać natężenie zjawiska NEETs jest także dostępność mieszkań. Wynajem jest drogi nawet w mniejszych miastach regionu, potęgowany jeszcze przez zwiększenie liczby najemców w postaci uchodźców z Ukrainy [IDI 7]. To utrudnia usamodzielnianie się.

Jak wskazują wyniki badania realizowanego w ramach opracowania „Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy” Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy **sytuacja osób ze zbiorowości NEETs wynika z „powiązania i przenikania się różnych uwarunkowań” – przyczyny osobiste przenikają się ze społecznymi i gospodarczymi**. Konkluzja ta wynika z tego, że obraz statystycznego NEET, jaki ukształtowały rezultaty badania Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy pokrywa się z obrazem statystycznego Polaka z grupy 18-29 lat i trudno dopatrywać się bardzo wyraźnych różnic w profilach społeczno-demograficznych czy stylu życia. Wywnioskowano zatem, że to nie sposób spędzania czasu wolnego czy profil społeczno-demograficzny są bezpośrednimi przyczynami przynależności do zbiorowości NEETs, a inne, głębsze czynniki. W pierwszej kolejności to **pochodna interakcji czynników osobistych, społecznych, instytucjonalnych i gospodarczych**³⁸. Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy na podstawie przeprowadzonych przez siebie badań stworzyło ścieżkę decyzyjną, prowadzącą do bierności zawodowej i edukacyjnej – prezentuje ją schemat.

³⁸ Op. cit. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Wsparcie młodych osób..., s. 146-148.

Rysunek 3. Model teoretyczny Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, określający ścieżkę decyzyjną prowadzącą do bierności zawodowej i edukacyjnej



Źródło: Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, s. 150.

Konkluzje wynikające z badania Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy dają obraz tego, że często to nie jedynie indywidualne trudności, dysfunkcje czy konsekwencje urodzenia się w danym środowisku i danej rodzinie determinują przynależność jednostki do zbiorowości NEETs. Wpływ na to ma także otoczenie, które w pewnym zakresie możliwe jest do ukształtowania przez polityki edukacji czy rynku pracy, a w dalszej kolejności także politykę gospodarczą mającą wpływ na uwarunkowania makroekonomiczne. Odpowiednio przygotowane działania instytucji wspierania zatrudnienia i podmiotów dostarczających usług edukacyjnych dają szansę na redukcję zjawiska NEETs.

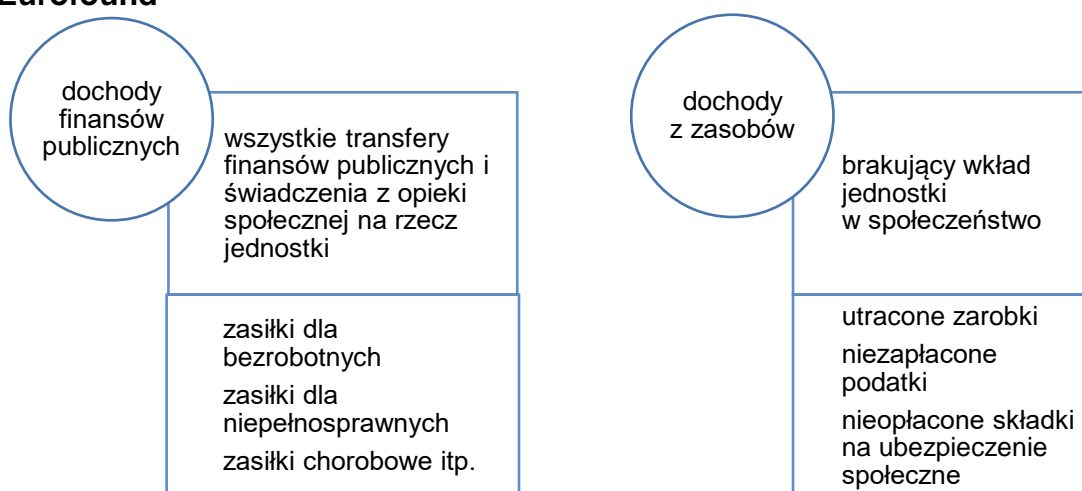
4. Konsekwencje gospodarcze, społeczne i indywidualne związane ze zbiorowością NEETs

4.1 Konsekwencje gospodarcze

Obliczenie **kosztu ekonomicznego** zjawiska NEETs jest zadaniem złożonym z kilku powodów. Potencjalne koszty są bardzo zróżnicowane i obejmują koszty bezpośrednie i pośrednie. **Koszty bezpośrednie** określają koszty ponoszone przez państwo w związku z wypłatą świadczeń dla osób bezrobotnych i innych świadczeń socjalnych, podczas gdy **koszty pośrednie** dotyczą utraty dochodów i produkcji dla całej gospodarki w związku ze zjawiskiem NEETs i mogą również obejmować koszty społeczne. O ile koszty bezpośrednie można łatwo zmierzyć, jeśli dostępne są dane administracyjne, o tyle koszty pośrednie są znacznie trudniejsze (lub wręcz niemożliwe) do obliczenia³⁹.

Opracowanie Eurofound z 2012 roku zaproponowało ramy kalkulacji kosztów zjawiska NEETs, opierające się o dochody finansów publicznych i dochody z zasobów. Ramy te opracuje schemat poniżej.

Rysunek 4. Ramy kalkulacji kosztów ekonomicznych zjawiska NEETs według Eurofound



koszt finansów publicznych

- różnica między dochodami finansów publicznych uzyskiwanymi przez osoby ze zbiorowości NEETs i spoza tej zbiorowości

koszt zasobów

- różnica między dochodami z zasobów generowanymi przez osoby ze zbiorowości NEETs i spoza tej zbiorowości

Źródło: NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Luxembourg, Eurofound 2012, s. 68.

Ekonomiczne skutki zjawiska NEETs związane są nie tylko z transferami socjalnymi w postaci zasiłków, ale i koniecznością ponoszenia przez państwo kosztów

³⁹ Op. cit. NEETs – Young people not in employment..., Eurofound 2012, s. 65,

opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne dla zarejestrowanych bezrobotnych. Niepracujący nie odprowadzają także składek na ubezpieczenie emerytalne, co sprawia, że stają się uzależnieni od transferów socjalnych i finansowego wsparcia rodzin⁴⁰. Wśród katalogu kosztów ekonomicznych, których zdaje się nie uwzględniać w pełni model zaproponowany przez Eurofound, znajdują się także koszty związane z konsekwencjami zdrowotnymi i działalnością przestępczą osób przynależących do zbiorowości NEETs⁴¹. Jak pokazują dalsze części tego rozdziału, przynależność do zbiorowości NEETs sprzyja ryzykownym zachowaniom w kontekście zdrowia i porządku prawnego, a także wiąże się ze skutkami zdrowotnymi w obszarze psychicznym.

Respondenci indywidualnych wywiadów pogłębionych, realizowanych na potrzeby tego raportu, także odnotowują, że osoby ze zbiorowości NEETs pozostają na utrzymaniu reszty społeczeństwa – podatników [IDI 3, 4, 6]. Osoby te korzystają z zasiłków, pomocy społecznej, a nie zasilają grupy, która pracuje [IDI 8]. W kontekście konsekwencji ekonomicznych respondenci wspominają także o niewykorzystanym potencjale NEETs, które mogłyby odpowiedzieć na braki kadrowe, obserwowane w wielu branżach [IDI 1, 7]. Nowe osoby na rynku pracy są bardzo potrzebne z uwagi na zmiany demograficzne i zmniejszającą się liczbę osób w wieku produkcyjnym. Pracodawcy potrzebują nowych pracowników – rynek pracy nie może sobie pozwolić na dużą zbiorowość NEETs [IDI 5].

4.2 Konsekwencje społeczne

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy na podstawie literatury prezentuje następujący katalog negatywnych konsekwencji zjawiska NEETs, mieszczących się w obszarze **konsekwencji społecznych**:

- nasilenie przestępczości (bezrobocie nie tylko zwiększa prawdopodobieństwo popełnienia przestępstwa, ale także znalezienie się w rejestrze karnym zwiększa prawdopodobieństwo bezrobocia w przyszłości⁴²);
- zwiększone prawdopodobieństwo angażowania się w aspołeczne zachowania;
- zwiększone ryzyko uzależnień;
- problemy zdrowotne – psychiczne i fizyczne;
- wczesne ciążę i wczesne rodzicielstwo;
- zagrożenie bezdomnością;
- wzrost liczby samobójstw;
- narastanie napięć i konfliktów z najbliższym otoczeniem (bierność zawodowa i edukacyjna implikuje często radykalizowanie się poglądów i postaw, uwidaczniające się we wzroście poparcia dla skrajnych ugrupowań politycznych, a nawet ugrupowań terrorystycznych⁴³);

⁴⁰ R. Muster, Zjawisko NEET na europejskim rynku pracy - zarys problemu, Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa, 2020, T. 11, s. 144-145.

⁴¹ Op. cit. NEETs – Young people not in employment..., Eurofound 2012, s. 66.

⁴² Ibidem, s. 60.

⁴³ Op. cit. R. Muster, Zjawisko NEET na europejskim..., s. 145.

- pogorszenie perspektyw demograficznych (opóźnianie decyzji o założeniu rodziny i posiadaniu dzieci);
- rezygnacja z udziału w społeczeństwie obywatelskim (jak wskazują badania Eurofound, młodzież NEETs ma znacznie niższy poziom zaufania instytucjonalnego i interpersonalnego, zaangażowania politycznego i partycypacji społecznej niż młodzież niebędąca NEET, a więc osoby ze zbiorowości NEETs są nie tylko odłączone od rynku pracy i systemu edukacji, ale także narażone na ryzyko politycznej i społecznej alienacji⁴⁴);
- wzrost emigracji⁴⁵.

W kontekście konsekwencji społecznych warto zwrócić uwagę na ryzyko nawarstwiania się problemów – dziedziczenia biedy, nasilania się zjawisk patologicznych czy przestępczych w kolejnych pokoleniach [IDI 1]. Spada poziom intelektualny kolejnych pokoleń wychowanych w modelu prowadzenia gospodarstwa domowego bez pracy, edukacji i szkoleń [IDI 3]. Niezbędne jest zatem podejmowanie działań dla redukcji zjawiska NEETs.

W kontekście konsekwencji dla społeczeństwa warto dodać ponadto, że styl życia wielu członków zbiorowości NEETs (utrzymywanie się z zasiłków) budzi także frustrację społeczeństwa, mającego poczucie utrzymywania osób, które są leniwe i bezproduktywne [IDI 4].

4.3 Konsekwencje indywidualne

Konsekwencje związane z przynależnością do zbiorowości NEETs ponosi także sama osoba należąca do tej grupy (**konsekwencje indywidualne**).

Te konsekwencje to:

- **ekonomiczne:**
 - wydłużenie okresu przejścia z zależności, w tym finansowej, charakterystycznej dla osoby młodej, do niezależności osoby dorosłej;
 - długookresowe bezrobocie utrudniające podjęcie pracy – efekt histerezy;
 - niski poziom wynagrodzeń, wynikający z braku doświadczenia zawodowego⁴⁶;
 - utrata zdolności socjalnej do adaptacji pracowniczej;
 - mniejsze szanse na pracę i odpowiednie zarobki na dalszych etapach życia (tzw. scarring effect);
 - zahamowanie rozwoju cech zwiększających szanse na zatrudnienie (umiejętności „miękkie” takie jak motywacja, zarządzanie czasem, umiejętności komunikacyjne);
 - zwiększone ryzyko bezrobocia na dalszych etapach życia⁴⁷;
 - ryzyko znalezienia pracodawcy, który wykorzysta trudną sytuację zawodową potencjalnego pracownika, oferując niską płacę czy pracę

⁴⁴ Op. cit. NEETs – Young people not in employment..., Eurofound 2012, s. 90-106.

⁴⁵ Op. cit. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Wsparcie młodych osób..., s. 33-34.

⁴⁶ Op. cit. K. Ziolo-Gwadera, Młodzież NEET jako wyzwanie..., s. 91.

⁴⁷ Op. cit. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Wsparcie młodych osób..., s. 33-34.

- o w złych warunkach – bez odpowiednich zabezpieczeń czy narażających jego życie lub zdrowie⁴⁸;
- o ryzyko niewystarczająco dużego dobrze płatnego doświadczenia zawodowego, aby uzyskać uprawnienia do emerytur lub braku możliwości opłacania składek na programy niepaństwowe⁴⁹.
- **psychologiczne:**
 - o marginalizacja i wykluczenie społeczne;
 - o skłonność do zachowań aspołecznych (uzależnienia, przestępczość);
 - o brak możliwości gromadzenia kapitału ludzkiego (w szczególności dotyczy to młodzieży przedwcześnie kończącej edukację)⁵⁰;
 - o utrata poczucia własnej wartości i pewności siebie;
 - o poczucie izolacji od społeczeństwa;
 - o rozczarowanie;
 - o poczucie braku wpływu na własne życie;
 - o brak wiary w osiągnięcie sukcesu;
 - o trudności w nauczaniu się nowych umiejętności⁵¹;
 - o poczucie bezcelowości, bezużyteczności;
 - o obawy o swoją sytuację materialną;
 - o poleganie na możliwości czerpania dochodów bez konieczności pracy na nie⁵²;
 - o frustracja związana z porównywaniem się do rówieśników, którzy osiągnęli sukces;
 - o postrzeganie siebie jako osoby nieprzydatnej, niepotrzebnej;
 - o w skrajnych przypadkach – skłonności samobójcze⁵³.
 - o wczesna umieralność⁵⁴.

4.4 Prognozy dla zbiorowości NEETs

Respondenci indywidualnych wywiadów pogłębionych mieli różne poglądy odnośnie przyszłej sytuacji zbiorowości NEETs. Część z nich ma pozytywne predykcje w tym zakresie, a według części zjawisko NEETs w Polsce może przyjmować coraz gorsze oblicza.

Wśród czynników, które będą miały wpływ na dynamikę zjawiska NEETs w Polsce wymieniano:

- prognozy dla rynku pracy połączone ze zmianami demograficznymi – przy wzroście gospodarczym będą generowane nowe miejsca pracy przy jednoczesnym ubywaniu osób w wieku produkcyjnym wskutek zmian demograficznych, a to jeszcze bardziej uprości drogę na rynek pracy, także osobom młodym - zmniejszy się nie tylko liczba bezrobotnych z grupy NEETs, ale potencjalnie także np. kobiet zajmujących się domem, którym łatwiej

⁴⁸ Op. cit. R. Muster, Zjawisko NEET na europejskim..., s. 145.

⁴⁹ Op. cit. NEETs – Young people not in employment..., Eurofound 2012, s. 59.

⁵⁰ Op. cit. K. Ziolo-Gwadera, Młodzież NEET jako wyzwanie..., s. 91.

⁵¹ Op. cit. I. Kurzawa, Generacja NEET w Polsce i wybranych..., s. 159-160.

⁵² Op. cit. NEETs – Young people not in employment..., Eurofound 2012, s. 60.

⁵³ Op. cit. R. Muster, Zjawisko NEET na europejskim..., s. 145.

⁵⁴ Op. cit. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Wsparcie młodych osób..., s. 33-34.

będzie znaleźć satysfakcjonujące zatrudnienie, czy osób z niepełnosprawnością, na których pracodawcy wobec trudności ze znalezieniem pracowników będą musieli się w większym stopniu otworzyć [IDI 2];

- zmiany na rynku pracy – przeobrażanie się rynku pracy w rynek pracownika daje szansę na zmniejszenie zbiorowości NEETs [IDI 8];
- działalność urzędów pracy, Ochotniczych Hufców Pracy, ośrodków pomocy społecznej, centrów pomocy rodzinie itp. – przy dobrych instrumentach wspierających zbiorowość NEETs, odsetek NEETs ma szansę spadać [IDI 3];
- „rozdawnictwo” socjalne (zasiłki, programy socjalne) - mogą rozleniwiać społeczeństwo i zwiększać zjawisko NEETs [IDI 4, 7, 8];
- systemowe rozwiązania (w zakresie np. opieki żłobkowej) – bez nich nie będzie możliwości aktywizacji takich podgrup zbiorowości NEETs jak np. młode matki [IDI 5];
- kwestia zmian gospodarczych – np. czy i w jakim stopniu proste prace będą mogły zostać zastąpione przez maszyny może wpływać na popyt na pracę, a w dalszej kolejności na możliwości zatrudnienia osób młodych [IDI 6];
- model współczesnego wychowania i jego wpływ na postawy osób młodych – obserwowane trudności np. z radzeniem sobie z nimi, z krytyką mogą zwiększać ryzyko pogłębiania się zjawiska NEETs [IDI 1].

5. Dostępne statystyki na temat zbiorowości NEETs

5.1 Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)

W Polsce głównym źródłem informacji na temat wielkości zbiorowości NEETs jest Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL). BAEL to badanie prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny w obszarze rynku pracy. Metoda jego realizacji to wywiad telefoniczny realizowany przez ankietera statystycznego⁵⁵.

Definicja, jaką przyjmuje Główny Urząd Statystyczny w Badaniu Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) dla zbiorowości NEETs to: „osoby w danej grupie wieku bezrobotnych lub biernych, które nie kontynuują nauki w systemie edukacji formalnej i nie dokończają się/szkolą się w systemie edukacji pozaformalnej (w ciągu 4 tygodni przed badaniem)”⁵⁶.

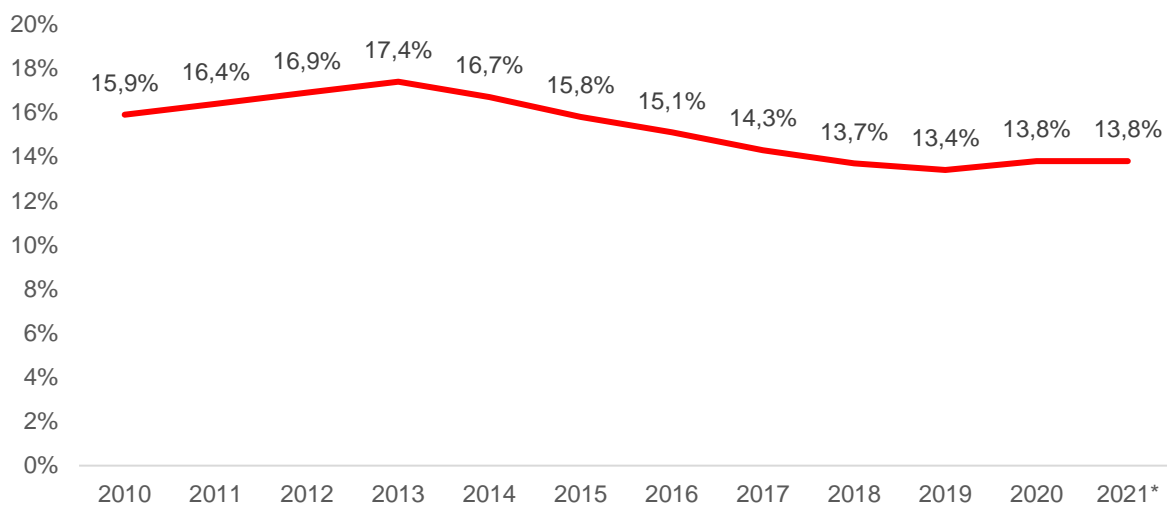
Najnowsze dane na temat zbiorowości NEETs pochodzące z BAEL odnaleziono dla roku 2021 – przy czym odnoszą się one do osób młodych niepracujących, nieuczących się i niedokończających się w wieku 15-34 lata, a dodatkowo wskazano, że dane dla tego roku nie zapewniają porównywalności z latami wcześniejszymi – wskazano, że „zaprezentowane dane uwzględniają zmiany wprowadzone w EU-LFS (w Polsce BAEL/LFS) od 1 kw. 2021 r. wynikające z wdrożenia rozporządzenia ramowego dla statystyki społecznej, tj. Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1700 z dnia 10 października 2019 r. za wyjątkiem wskaźników, dla których oznaczono przerwanie szeregów czasowych od 2021 r.”⁵⁷.

⁵⁵ Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), www.stat.gov.pl, dostęp: 30.06.2023.

⁵⁶ Główny Urząd Statystyczny, Osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokończające się (NEET) – wskaźnik według BAEL, www.stat.gov.pl, dostęp: 25.05.2023.

⁵⁷ Główny Urząd Statystyczny, Wskaźniki monitorujące i uzupełniające 4 kw. 2022 r., Aktywność ekonomiczna ludności Polski – 4 kwartał 2022 roku, Pracujący. Bezrobotni. Bierni zawodowo wg BAEL, Warszawa 2023.

Wykres 8. Udział osób w wieku 15-34 lata bezrobotnych lub biernych zawodowo, które nie uczą się i nie szkolą się w ludności ogółem w tej samej grupie wieku w Polsce w latach 2010-2021 według BAEL [%]



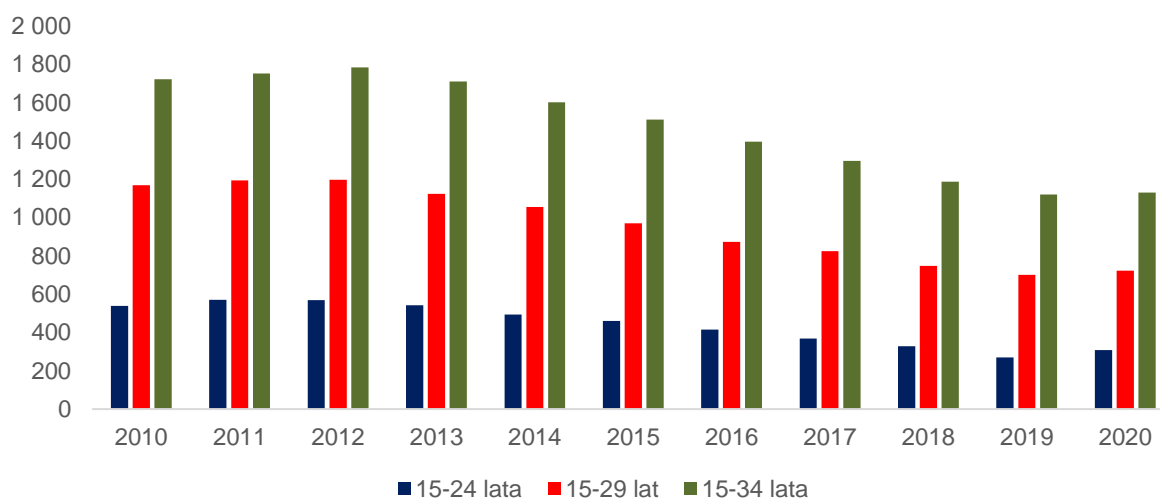
*brak porównywalności z danymi sprzed 2021 r.

Źródło: Wskaźniki monitorujące i uzupełniające 4 kw. 2022 r., Aktywność ekonomiczna ludności Polski - 4 kwartał 2022 roku, Pracujący. Bezrobotni. Bierni zawodowo wg BAEL, Główny Urząd Statystyczny.

Ostatnie statystyki dotyczące NEETs pochodzące z badania BAEL w podziale na poszczególne grupy wiekowe – 15-24 lata, 15-29 lat oraz 15-34 lata - zidentyfikowano dla ostatniego kwartału 2020 roku. Statystyki te dostępne są także w podziale na kobiety i mężczyzn⁵⁸.

⁵⁸ Główny Urząd Statystyczny, Osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się (NEET) według wybranych grup wieku i płci w latach 2010-2020 po przeliczeniu według definicji obowiązujących od 2021 r., Informacja na temat dodatkowo przeliczonych dla lat 2010-2020 wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), Pracujący. Bezrobotni. Bierni zawodowo wg BAEL.

Wykres 9. Liczba osób młodych niepracujących, nieuczących się i niedokształcających się według wieku w Polsce w latach 2010-2020 według BAEL [tys. os.]



Źródło: Osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się (NEET) według wybranych grup wieku i płci w latach 2010-2020 po przeliczeniu według definicji obowiązujących od 2021 r., Informacja na temat dodatkowo przeliczonych dla lat 2010-2020 wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), Pracujący. Bezrobotni. Bierni zawodowo wg BAEL, Główny Urząd Statystyczny.

Nie zidentyfikowano informacji na temat zbiorowości NEETs pochodzących z badania BAEL dla poszczególnych województw kraju. Pewnym wsparciem w tym obszarze okazać się mogą dane dostarczane na poziomie województw przez Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego z badania BAEL na temat:

- liczby bezrobotnych w przedziale wiekowym 15-24 lata (jednostka: tys. osób);
- liczby osób biernych zawodowo w przedziale wiekowym 15-24 lata (jednostka: tys. osób) – dane także na poziomie powiatów;
- liczby osób biernych zawodowo według przyczyn (jednostka: tys. osób);
- odsetka osób dorosłych uczestniczących w kształceniu lub szkoleniu w wieku 25-64 lata (jednostka: %) – dane także na poziomie powiatów;
- zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lat (jednostka: %);
- liczby osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej w podziale na aktywnych i biernych zawodowo (jednostka: tys. osób)⁵⁹.

Żadnej z tych statystyk (poza pierwszymi dwoma z wymienionych) w BDL GUS nie można przedstawić jedynie dla osób młodych, np. w wieku 15-29 lat.

Ł. Komuda w swoich opracowaniach analitycznych na temat zbiorowości NEETs wskazuje na kilka trudności, jaką przysparzają badania BAEL dla określenia i analizowania zbiorowości NEETs w oparciu o statystyki z niego wynikające:

⁵⁹ Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego.

- badanie nie dostarcza informacji o liczbie/udziale w strukturze osób bezrobotnych, które pozostają w edukacji lub szkoleniu – co wyklucza ich ze zbiorowości NEETs;
- badanie uwzględnia główny czynnik bierności zawodowej – a niejednokrotnie przyczyny te mogą się nakładać i może to być jednocześnie np. choroba i pozostawanie w edukacji, co także wyklucza z przynależności do zbiorowości NEETs⁶⁰.

5.2 Eurostat

W Europie informacji i wielkości zbiorowości NEETs dostarcza przede wszystkim Eurostat – koryguje on i przelicza dane spływające z różnych krajów tak, by były one porównywalne. „Obrobione” statystyki to Labour Force Survey (LFS) – badanie to obejmuje m.in. kwestie uczestnictwa w formalnej i nieformalnej edukacji. Na LFS bazują następnie dane OECD czy Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO)⁶¹.

Według definicji Eurostat osoba ze zbiorowości NEETs musi spełniać następujące warunki:

- nie być zatrudniona (tj. być osobą bezrobotną lub bierną zawodowo zgodnie z definicją Międzynarodowej Organizacji Pracy);
- nie kształcić się, ani nie szkolić (tj. ani formalne ani pozaformalne) w ciągu czterech tygodni poprzedzających badanie⁶².

Eurostat uznaje za osoby uczestniczące w systemie nauki i szkolenia, gdy:

- są w trakcie praktyki;
- są uczestnikami rządowego programu zatrudnienia lub programu szkoleń;
- pracują lub studiują w celu zdobycia kwalifikacji;
- byli uczestnikami systemu edukacji lub szkoleń zawodowych w ciągu czterech ostatnich tygodni poprzedzających badanie statystyczne,
- są zapisani na kurs kształcenia i wciąż czekają na moment rozpoczęcia lub ponowne podjęcie kursu⁶³.

Młode osoby niespełniające powyższych kryteriów kwalifikować się będą do zbiorowości NEETs według Eurostat, przy zachowaniu pozostałych kryteriów dotyczących wieku i niezatrudnienia.

Eurostat dostarcza kwartalnych informacji o stopie NEETs, jak i liczbie bezwzględnej zbiorowości NEETs dla przedziałów wiekowych 15-24 lata oraz 15-29 lat, także w podziale na kobiety i mężczyzn.

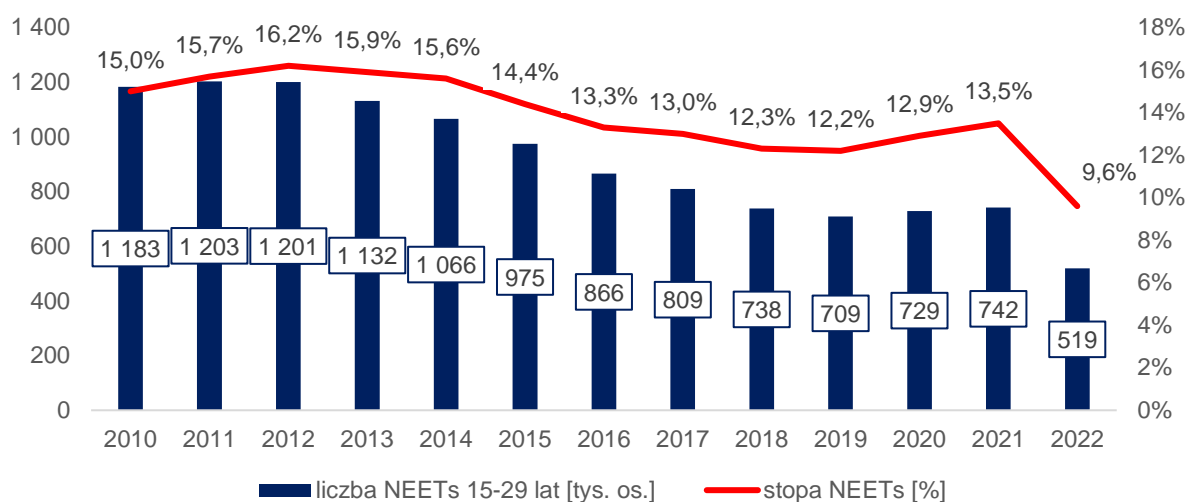
⁶⁰ Op. cit. Ł. Komuda, NEET – czyli kto...

⁶¹ Ibidem.

⁶² Educational attainment level and transition from education to work (based on EU-LFS), [Eurostat](#), dostęp: 30.06.2023.

⁶³ Op. cit. M. Balcerowicz-Szkutnik, J. Wąsowicz, Pokolenie NEETs..., s. 9.

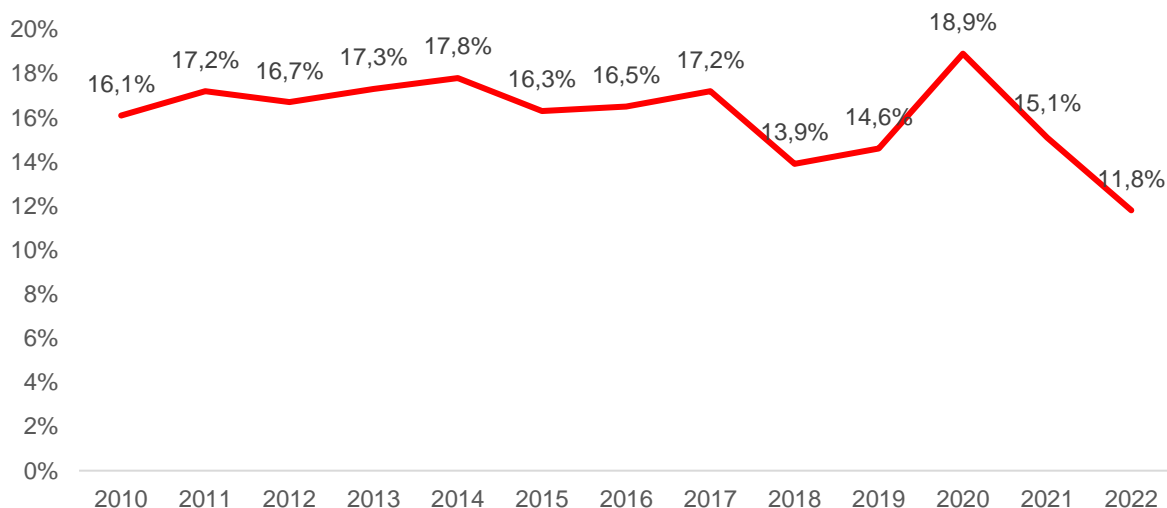
Wykres 10. Liczba [tys. os.] i stopa NEETs [%] dla przedziału wiekowego 15-29 lat w Polsce w latach 2010-2022 według Eurostat



Źródło: Eurostat.

Eurostat dostarcza także informacji dla poszczególnych województw⁶⁴ w Polsce (poziom NUTS 2) – w tym dla województwa lubelskiego. Możliwe jest uzyskanie danych dla przedziałów wiekowych 15-24 lata, 15-29 lat i 18-24 lata w podziale na kobiety i mężczyzn w ujęciu procentowym (odsetek populacji). Dane są dostępne w ujęciu rocznym.

Wykres 11. Odsetek NEETs dla przedziału wiekowego 15-29 lat w województwie lubelskim w latach 2010-2022 według Eurostat [%]



Źródło: Eurostat.

⁶⁴ W Polsce jest to 15 całych województw oraz województwo mazowieckie podzielone na 2 regiony – Mazowiecki regionalny oraz Warszawski stołeczny.

Z Eurostat możliwe jest także uzyskanie danych na temat odsetka uczestniczących w edukacji lub szkoleniu (w ciągu ostatnich 4 tygodni) w podziale nie tylko na płeć, ale – co istotniejsze – status zatrudnienia (zatrudnieni, niezatrudnieni, osoby spoza rynku pracy – dawniej nieaktywni). Możliwe jest uzyskanie takich statystyk dla różnych przedziałów wiekowych np. 15-29 lat, a także dla typów edukacji (formalna, nieformalna, powiązana lub nie z pracą).

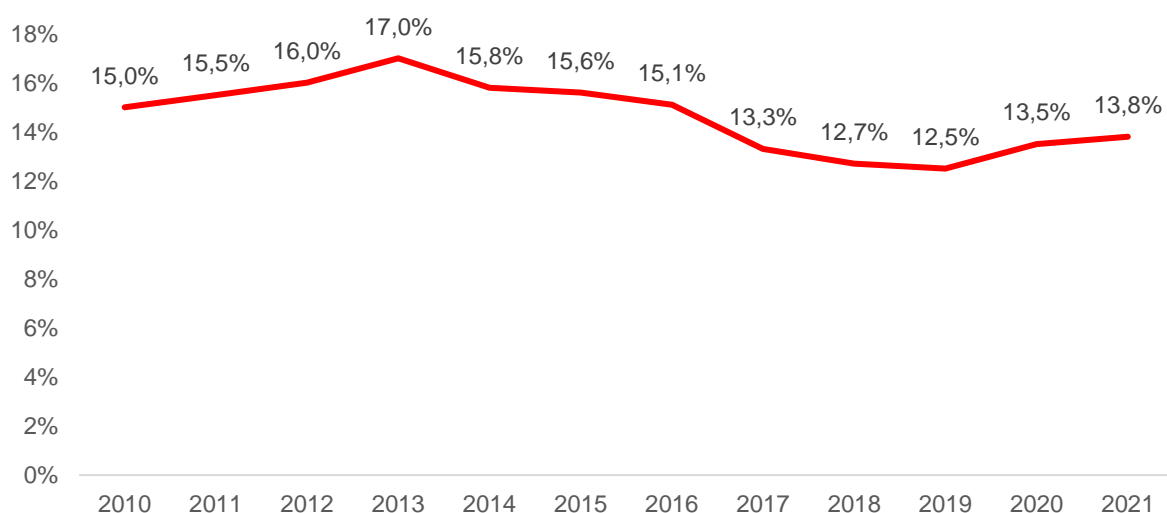
5.3 Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD)

Statystyk na temat stopy NEETs dostarcza także Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (ang. Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) na poziomie krajów. Organizacja ta przyjmuje następujące definicje:

- młode osoby uczące się obejmują osoby kształcące się w niepełnym wymiarze godzin lub w pełnym wymiarze godzin, ale nie obejmują osób uczestniczących w kształceniu pozaformalnym i w działaniach edukacyjnych o bardzo krótkim czasie trwania;
- zatrudnienie definiowane jest zgodnie z wytycznymi OECD/ILO i obejmuje wszystkie osoby, które w tygodniu referencyjnym badania wykonywały pracę zarobkową przez co najmniej jedną godzinę lub były czasowo nieobecne w takiej pracy;
- młodzież NEETs może być albo bezrobotna, albo bierna zawodowo i nieuczestnicząca w kształceniu lub szkoleniu⁶⁵.

OECD dostarcza danych dla grup wiekowych 15-19 lat, 20-24 lata oraz 15-29 lat w podziale na kobiety i mężczyzn. Dostępne są one w ujęciu rocznym.

Wykres 12. Odsetek NEETs dla przedziału wiekowego 15-29 lat w województwie lubelskim w latach 2010-2022 według OECD [%]



Źródło: OECD.

⁶⁵ Op. cit. Youth not in employment, education..., OECD

5.4 Międzynarodowa Organizacja Pracy (International Labour Organization, ILO)

Sporej ilości statystyk na temat zbiorowości NEETs dostarcza Międzynarodowa Organizacja Pracy (ang. International Labour Organization, ILO). W definicji dla pojęcia NEETs tej organizacji czytamy:

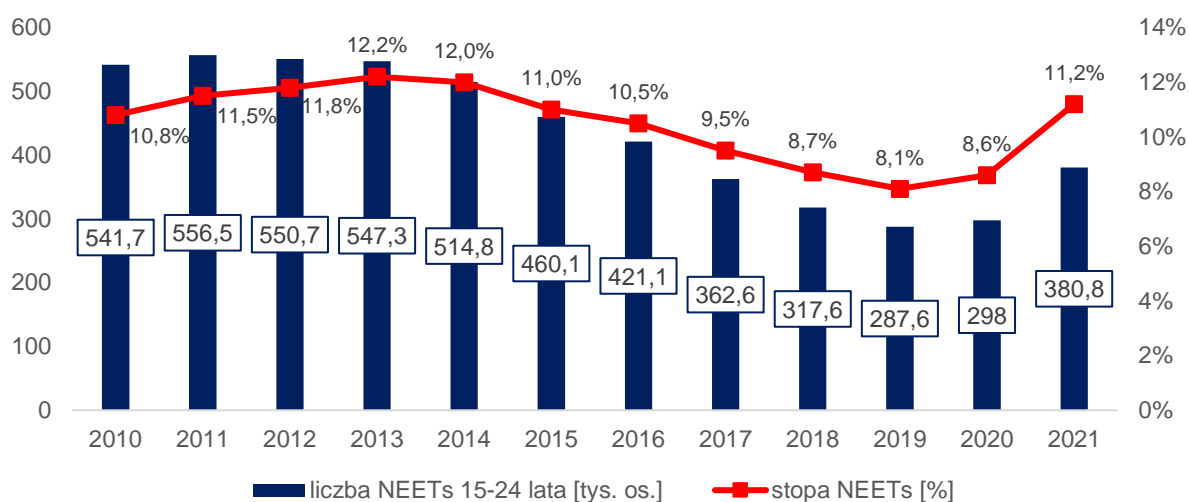
- młodzież definiuje się jako wszystkie osoby w wieku od 15 do 24 lat (włącznie);
- zatrudnienie obejmuje wszystkie osoby w wieku produkcyjnym, które w określonym krótkim okresie, takim jak tydzień lub jeden dzień, należały do następujących kategorii: zatrudnienie zarobkowe lub samozatrudnienie;
- osoby są uznawane za kształcące się, jeśli uczestniczą w kształceniu formalnym (edukacja, która jest zinstytucjonalizowana, zamierzona i zaplanowana przez organizacje publiczne i uznane podmioty prywatne i w całości składa się na system edukacji formalnej danego kraju) lub pozaformalnym (kształcenie zinstytucjonalizowane, zamierzone i zaplanowane przez organizatora edukacji, ale uważane za dodatek, alternatywę i/lub uzupełnienie kształcenia formalnego), ale z wyłączeniem uczenia się nieformalnego (formy uczenia się, które nie są zinstytucjonalizowane - mogą obejmować działania edukacyjne, które mają miejsce w rodzinie, w miejscu pracy, w społeczności lokalnej i w życiu codziennym, na zasadzie samodzielnego, kierowanego przez rodzinę lub kierowanego społecznie edukowania);
- osoby uważa się za szkolące się, jeśli uczestniczą w nieakademickim działaniu edukacyjnym, dzięki któremu nabywają określone umiejętności przeznaczone do pracy zawodowej lub technicznej - zakres szkolenia zawodowego i technicznego obejmuje tylko programy, które są wyłącznie szkolnym szkoleniem zawodowym i technicznym, zatem szkolenia organizowane przez pracodawców są z definicji wyłączone z zakresu tego wskaźnika⁶⁶.

Wskaźnik NEET według definicji ILO oblicza się następującym wzorem:

$$\text{Wskaźnik NEET} = \frac{\text{młodzież} - \text{młodzież pracująca} - \text{młodzież niepracująca, ale kształcąca się lub szkoląca}}{\text{młodzież}}$$

⁶⁶ Labour Force Statistics (LFS, STLFS, RURBAN databases), ILOSTAT, www.ilo.org/ilo/stat, dostęp: 30.06.2023.

Wykres 13. Liczba [tys. os.] i stopa NEETs [%] dla przedziału wiekowego 15-24 lata w Polsce w latach 2010-2021 według ILO



Źródło: ILO.

ILO dostarcza także statystyk strukturalnych zbiorowości NEETs – dla Polski dostępne są dane w podziale na:

- kobiety i mężczyźni;
- tereny miejskie i wiejskie;
- stan cywilny (małżonkowie, w związkach, w konkubinatach oraz samotni, wdowcy, rozwodnicy);
- osoby z oraz bez niepełnosprawności.

5.5 Ograniczenia związane z dostępnymi statystykami na temat zbiorowości NEETs

Główne ograniczenia, związane z dostępnymi statystykami na temat zbiorowości NEETs w kontekście planowanego do realizacji badania Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie to:

- rzadkie odniesienie się do poziomu wojewódzkiego w tych statystykach;
- potencjalne trudności z uchwyceniem struktury badanej zbiorowości w kontekście wyszczególnionych np. przez Eurofound podgrup zbiorowości NEETs;
- opóźnienie w dostarczaniu danych;
- rozbieżności definicyjne i konieczność dokładnego przejrzenia, jak dane źródło określa zbiorowość NEETs;
- rozbieżności odnośnie przedziałów wiekowych, dla których dostarczane są statystyki między źródłami;
- trudności z porównywaniem danych między źródłami;
- brak porównywalności danych z różnych lat w związku ze zmianami metodyki (BAEL);
- potencjalne ograniczenia metodyczne np. dla badania BAEL – np. włączenie do zbiorowości NEETs bezrobotnych uczących się.

6. Dotychczasowe ujęcia analityczne i badawcze zbiorowości NEETs lub jej części

W tym rozdziale prześledzono dostępne badania i analizy na temat zbiorowości NEETs w Polsce, jak i sytuacji osób młodych na rynku pracy. Warto wskazać, że badania i cykliczna diagnoza problemu zbiorowości NEETs określana może być jako istotne wsparcie w opracowywaniu rozwiązań systemowych i mechanizmów redukcji tego zjawiska. Dokonywanie tego typu analiz ma szansę na ustalenie jego dogłębnych przyczyn⁶⁷.

6.1 Badania i analizy dotyczące zbiorowości NEETs w Polsce

Jednym ze szczególnie wartych przytoczenia podejść badawczych do zbadania zbiorowości NEETs jest badanie podjęte w województwie mazowieckim przez Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie z zaprezentowanymi jego wynikami w publikacji „Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy”. Badanie koncentrowało się na diagnozie ogólnej sytuacji zbiorowości NEETs w województwie mazowieckim, jak i w podziale na powiaty. W ramach celów szczegółowych badania znalazło się:

- określenie form wsparcia dla osób w wieku 18-29 lat, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy;
- wskazanie rekomendacji w zakresie projektowanych działań na rzecz poprawy kondycji tych osób na rynku pracy;
- określenie możliwych prognoz dotyczących sytuacji tych osób na poziomie powiatów i województwa;
- określenie przyczyn trafiaania do zbiorowości NEETs.

Takie postawienie celów szczegółowych implikowało postawienie następujących pytań badawczych:

- Jakie są przyczyny (ekonomiczne, psychologiczne, społeczne, instytucjonalne) pozostawania ludzi młodych w grupie NEET?
- Jakie są główne i poboczne czynniki (predyktory), zwiększające prawdopodobieństwo przynależenia do grupy NEET?
- Jakie mechanizmy powodują, że osoby przynależą do grupy NEET?
- Jaki styl życia przejawiają osoby będące w grupie NEET?
- Jakie postawy względem pracy zawodowej i kariery zawodowej przejawiają osoby z grupy NEET?
- Jakie są potrzeby i oczekiwania osób młodych z grupy NEET w zakresie podjęcia przez nich zatrudnienia czy włączenia do systemu kształcenia i szkolenia? Jak swoje szanse na rynku pracy oceniają osoby z grupy NEET?
- Jaka jest charakterystyka społeczno-ekonomiczna osób z grupy NEET na poziomie poszczególnych powiatów oraz całego województwa mazowieckiego? Czy występują tutaj podobieństwa, czy też są widoczne znaczące różnice? W którym z powiatów jest najwięcej osób z grupy NEET, a w którym najmniej? Jakie są tego przyczyny?

⁶⁷ Op. cit. R. Muster, Zjawisko NEET na europejskim..., s. 146.

Badanie przeprowadzono z wykorzystaniem następujących metod badawczych:

- analiza danych zastanych (ang. desk research) – wykorzystano następujące źródła danych:
 - książki;
 - bazy danych;
 - międzynarodowe publikacje naukowe (EBSCO, Emerald, ProQuest itp.);
 - istniejące raporty badawcze odnoszących się do osób młodych na rynku pracy (w tym raporty MPiPS, MEN, IBE, IPiSS, NBP czy WUP-ów);
 - raporty GUS i Eurostatu;
 - rozporządzenia, ustawy i dyrektywy rządu polskiego i Unii Europejskiej;
 - artykuły prasowe;
 - opracowania eksperckie.
- wywiady kwestionariuszowe wspomagane komputerowo – CAPI (ang. Computer Assisted Personal Interviewing) – badaniem objęto 700 osób w wieku 18-29 lat, pozostających bez pracy i niepodjęających aktywności w zakresie kształcenia i szkolenia przez okres przynajmniej 6 miesięcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy, stosując następujące metody doboru respondentów:
 - dobór celowy – prowadzony przez przeszkolonych ankieterów/rekruterów, pozyskujących respondentów o założonych cechach społeczno-demograficznych;
 - dobór w miejscach gromadzenia się respondentów – w szczególności powiatowych urzędach pracy, ale także Ochotniczych Hufcach Pacy, Punktach Pośrednictwa Pracy, Młodzieżowych Biurach Pracy, Młodzieżowych Centrach Kariery, Mobilnych Centrach Informacji Zawodowej;
 - metoda „kuli śnieżnej” - każdy uczestnik miał możliwość wskazania dodatkowej osoby do badań, niezainteresowanej korzystaniem z usług np. PUP by zwiększyć reprezentatywność badanych NEETs.
- zindywidualizowane wywiady pogłębione IDI (ang. Individual In-depth Interview) – wywiady przeprowadzono w dwóch niezależnych grupach:
 - osoby ze zbiorowości NEETs – 132 wywiady; początkowo rekrutacja następowała w powiatowych urzędach pracy, Ochotniczych Hufcach Pracy oraz w miejscach, gdzie gromadzą się przedstawiciele zbiorowości NEETs, a następnie z wykorzystaniem metody „kuli śnieżnej”;
 - pracownicy instytucji udzielających wsparcia osobom pozostającym bez pracy, w szczególności młodym (regionalne urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, hufce pracy) – 12 wywiadów.

Konkluzje omawianego badania to:

- bierność zawodowa jest pochodną interakcji czynników osobistych, społecznych, instytucjonalnych i gospodarczych – trafienie do zbiorowości NEETs nie jest determinowane przez jeden czynnik czy jeden typ czynników;
- większość młodych osób chce znaleźć pracę i wierzy, że niebawem ją znajdzie – potrzebują one jednak często wsparcia ze strony instytucji rynku pracy i najbliższego otoczenia;
- nie zidentyfikowano wielu różnic między osobami ze zbiorowości NEETs z różnych części województwa mazowieckiego - motywy, postawy, styl życia, czy wartości tych osób okazały się relatywnie jednorodne pod względem rozmieszczenia terytorialnego w regionie;
- wyniki badania pozwoliły na opracowanie ogólnej ścieżki decyzyjnej, prowadzącej poszczególne osoby do bierności zawodowej i edukacyjnej (przytaczana w rozdziale 3. Determinanty przynależności do zbiorowości NEETs);
- na podstawie rezultatów badania przygotowano rekomendacje w zakresie projektowania działań na rzecz poprawy kondycji osób z grupy NEETs;
- na podstawie rezultatów badania przygotowano rekomendacje w zakresie metodologii przyszłych badań oraz monitoringu sytuacji młodych osób (przytaczane w rozdziale 8. Wnioski i rekomendacje uwarunkowań i składowych modelu monitorowania zbiorowości NEETs)⁶⁸.

Ostatecznie, podobnie jak w zamierzeniach Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, badanie miało wspomóc stworzenie narzędzia do monitorowania sytuacji osób młodych na mazowieckim rynku pracy⁶⁹.

Badanie Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie to jedno z bardziej kompleksowych, jakie udało się zidentyfikować w zakresie diagnozy sytuacji zbiorowości NEETs w Polsce. Jego atutami jest łączenie kilku metod badawczych, włączenie do badania relatywnie dużej grupy respondentów – zarówno z samej zbiorowości NEETs, jak i przedstawicieli podmiotów, które je wspierają, wielość różnorodnych pytań badawczych, zwiększających kompleksowość procesu badawczego, jak i próba zbadania zróżnicowania tej grupy w regionie. Wśród słabszych stron badania wymienić można brak grupy kontrolnej (młodzieży spoza zbiorowości NEETs w określonym przedziale wiekowym), niepewność co do reprezentacyjności respondentów (choć podjęto próby dotarcia do osób, które nie są wspierane w żaden sposób przez instytucje rynku pracy poprzez zastosowanie metody „kuli śnieżnej” – biorąc jednak pod uwagę szacunkowy udział w zbiorowości NEETs np. osób zajmujących się domem i dziećmi, które nieczęsto trafiają pod wsparcie powiatowych urzędów pracy można domniemywać, że na przykład ta podgrupa mogła być niedoreprezentowana) czy potencjalną nieaktualność badania (realizowane było ono w 2014 roku).

Uzupełnieniem badania Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy są badania na zbiorowości NEETs przeprowadzone przez **D. Turka** (osoba prowadząca nadzór

⁶⁸ Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, *Wsparcie młodych osób...*, s. 146-164.

⁶⁹ *Ibidem*, s. 10-20.

merytoryczny nad wspomnianą wcześniej publikacją Mazowieckiego Obserwatorium), a z jego wynikami można zapoznać się w opracowaniu „**Czy przedstawiciele grupy NEET posiadają zatrudnialność? Analizy z perspektywy mazowieckiego rynku pracy**”. Autor wykorzystał tutaj techniki badawcze, zastosowane w badaniu, które nadzorował (CAPI i IDI), przy czym przeanalizował dodatkowo kompetencje, postawy wobec pracy i kariery zawodowej, potrzeby, a także styl życia reprezentantów zbiorowości NEETs, co miało pozwolić na określenie ich potencjału zatrudnialności⁷⁰.

Badanie przyniosło następujące konkluzje odnośnie przedstawicieli zbiorowości NEETs:

- posiadają oni relatywnie więcej ograniczeń osobistych i społecznych (np. niepełnosprawność, wczesne macierzyństwo, konieczność opieki nad rodziną itp.), co zmniejsza ich konkurencyjność na rynku pracy;
- nie są zupełnie pozbawieni kwalifikacji – widoczny jest jednak deficyt wiedzy i umiejętności w stosunku do oczekiwań pracodawców;
- posiadają bardzo małe umiejętności elastycznego poruszania się po rynku pracy, zarządzania karierą i planowania rozwoju zawodowego;
- posiadają relatywnie niewielkie doświadczenie zawodowe;
- są niejednoznaczni co do oceny ich samoskuteczności, samooceny i samoświadomości, co wymaga dalszych badań⁷¹.

Badanie D. Turka jest kontynuacją badania Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy, a więc charakteryzuje się podobnymi mocnymi i słabymi stronami.

Badanie na temat zbiorowości NEETs – konkretniej, poziomu ich kompetencji – realizowali także **S. Wiśniewska, K. Wiśniewski i R. Szydło**, a jego wyniki zawarli w opracowaniu pt. „**Ranking kompetencji przedstawicieli generacji NEET**”.

Badanie zawierało 2 hipotezy badawcze:

- hipoteza 1: występują istotne różnice statystyczne pomiędzy średnimi ocen poszczególnych kompetencji;
- hipoteza 2: obsługa komputera oraz wykorzystanie internetu są najwyżej ocenianymi kompetencjami.

Badanie zrealizowano w oparciu zarówno o wtórne źródła informacji (przegląd literatury), jak i pierwotne (badania empiryczne). Badania empiryczne przeprowadzono z wykorzystaniem metody badania sondażowego i techniki wywiadu kwestionariuszowego. Respondentami badania były osoby z województwa świętokrzyskiego z 14 powiatów – łącznie 1 273 osoby: 585 mężczyzn i 688 kobiet⁷².

W rezultacie przeprowadzonego badania powstał ranking kompetencji przedstawicieli zbiorowości NEETs na podstawie wyników samooceny. Przeprowadzono szereg analiz statystycznych dla ustalenia istotności statystycznej wyników. W wyniku badań:

⁷⁰ D. Turek, Czy przedstawiciele grupy NEET posiadają zatrudnialność? Analizy z perspektywy mazowieckiego rynku pracy, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi 2015, Vol. 6 (107), s. 76.

⁷¹ Ibidem, s. 84-85.

⁷² Op. cit. S. Wiśniewska, K. Wiśniewski, R. Szydło, Ranking kompetencji..., s. 184-185.

- ustalono prawdziwość hipotezy 1;
- ustalono częściową prawdziwość hipotezy 2;
- zauważono, że respondenci badania wysoko ocenili swoje kompetencje – uzasadnione wydaje się, że je przeszacowali wobec ich sytuacji na rynku pracy;
- wskazano, że respondenci wysoko ocenili swój poziom kompetencji w zakresie korzystania z internetu, nisko zaś – w zakresie kwalifikacji zawodowych, multizadaniowości czy myślenia analitycznego⁷³.

Mocną stroną tego badania może być relatywnie duża próba badawcza – ponad 1 000 osób na terenie jednego województwa, dodatkowo jednego z najmniej zaludnionych w kraju. Słabymi stronami było przyjęcie samooceny do diagnozy poziomu kompetencji NEETs czy brak grupy kontrolnej. Trudnością dla badania był na pewno także dobór grupy respondentów – np. w zakresie struktury.

Innym badaniem zbiorowości NEETs jest to zrealizowane przez **A. M. Raka**, którego wyniki umówione zostały w opracowaniu „**Determinanty występowania zjawiska NEET (not in employment, education od training) na polskim rynku pracy**”. Podstawowym celem była identyfikacja indywidualnych zagrożeń stania się młodym NEET. Analizę przeprowadzono z wykorzystaniem techniki PAPI (ang. Paper Assisted Personal Interviewing). Badania przeprowadzono w I kwartale 2020 roku i objęto nim 120 osób w wieku od 15 do 30 lat, które spełniały kryteria definicji NEETs określone przez Komitet ds. Zatrudnienia UE⁷⁴.

Wśród konkluzji badania wymienić można:

- niskie dochody gospodarstw domowych jako jedno z kluczowych zagrożeń związanych z trafieniem młodych ludzi do zbiorowości NEETs;
- najbardziej typowym źródłem utrzymania gospodarstw domowych NEETs była praca najemna, choć w przypadku prawie 25% gospodarstw domowych z osobami z wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym istotną rolę odgrywały także świadczenia socjalne; duża część gospodarstw domowych (około 25% respondentów z wykształceniem wyższym i średnim ogólnokształcącym, a także 22% respondentów z wykształceniem zasadniczym zawodowym i policealnym oraz zasadniczym zawodowym i niższym) czerpie dochody z pracy „na czarno”;
- duża część respondentów (42,5%) nie kontynuuje nauki lub szkolenia, ponieważ uważa swój obecny poziom kwalifikacji i kompetencji zawodowych za zadowalający;
- brak środków na sfinansowanie dalszego kształcenia formalnego lub szkoleń jest ważną przyczyną zaprzestania podnoszenia kwalifikacji i kompetencji zawodowych;
- respondenci stosunkowo rzadko korzystają z metod poszukiwania pracy, które wymagałyby zaangażowania i odpowiedniego przygotowania - można

⁷³ Op. cit. S. Wiśniewska, K. Wiśniewski, R. Szydło, Ranking kompetencji..., s. 188-190.

⁷⁴ A. M. Rak, Determinanty występowania zjawiska NEET (not in employment, education od training) na polskim rynku pracy, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Nr 129, Seria: Administracja i Zarządzanie (56) 2021, s. 25.

zatem wnioskować, że ich aktywność w zakresie poszukiwania pracy ma często charakter deklaracyjny;

- zdecydowana większość badanej populacji zgłaszała chęć zmiany swojej sytuacji na rynku pracy przede wszystkim poprzez podjęcie pracy⁷⁵.

To kolejne badanie zbiorowości NEETs w kontekście ustalenia przyczyn znajdowania się jej przedstawicieli w danym położeniu, co jest jednym z ważniejszych zagadnień odnoszących się do tej grupy. Objęło znacznie mniejszą liczbę respondentów niż wcześniej przytaczane prace i podobnie nie uwzględniało grupy kontrolnej. Jest jednak pewną weryfikacją ustaleń, które pojawiły się w literaturze przedmiotu. Warto dodatkowo wskazać, że czas tego badania był dość specyficzny – I kwartał 2020 roku to początek pandemii COVID-19.

Członkowie zbiorowości NEETs byli uczestnikami **badania FGI z młodzieżą, realizowanego w ramach projektu „DUAL. Ponadnarodowa współpraca w kierunku wspierania kształcenia dualnego w placówkach szkolenia i kształcenia zawodowego”**. Jak wspomniano, badanie realizowano z wykorzystaniem techniki jakościowej - zogniskowanego wywiadu grupowego (FGI). Badania przeprowadzono z udziałem 40 osób z województwa podkarpackiego w lutym i marcu 2018 roku, z czego 11 osób należało do zbiorowości NEETs⁷⁶.

Wśród ustaleń wynikających z przeprowadzonych badań w kontekście zbiorowości NEETs znalazły się takie aspekty jak:

- przyczyny niepodjęcia kształcenia przez badanych ze zbiorowości NEETs: macierzyństwo, przyczyny natury formalno-prawnej - podkreślano jednak tymczasowość takiego stanu rzeczy, a także wsparcie socjalne demotywujące do aktywności oraz własny wybór, uzasadniany poszukiwaniem drogi życiowej;
- wskazanie przez badanych, że posiadają bezwarunkowe wsparcie rodziców bez względu czy są osobami uczącymi się, pracującymi, czy też należącymi do zbiorowości NEETs;
- postrzeganie zjawiska NEETs jako marginalnego;
- przyczyny zjawiska NEETs według badanych to: złe wzorce i style wychowawcze, patologia, trudna sytuacja rodzinna, pochodzenie ze wsi, negatywne oddziaływanie rówieśników, brak inspiracji i motywacji w szkole, cechy osobowościowe⁷⁷.

Zbiorowość NEETs w tym badaniu stanowiła zaledwie część respondentów, dodatkowo bardzo mało liczną. Trudno określić te prace, realizowane relatywnie dawno (2018 rok) jako dobry przykład podejścia do badania zbiorowości NEETs, jednak wyróżnia je na pewno zastosowana metoda badawcza (FGI).

⁷⁵ A. M. Rak, Determinanty występowania zjawiska NEET..., s. 26-29.

⁷⁶ W. Broszkiewicz, Raport z badań FGI z młodzieżą (uczniami, absolwentami oraz tzw. NEET) przeprowadzonych w ramach projektu DUAL. Ponadnarodowa współpraca w kierunku wspierania kształcenia dualnego w placówkach szkolenia i kształcenia zawodowego, Explicator Research&Consulting, Rzeszów 2018, s. 10.

⁷⁷ W. Broszkiewicz, Raport z badań FGI z młodzieżą..., s. 6-8.

Własne analizy oparte o dostępne statystyki na temat zbiorowości NEETs przeprowadza na łamach **portalu www.rynekpracy.org Ł. Komuda**. W oparciu o dane GUS i Eurostat podejmuje on próbę określenia struktury zbiorowości NEETs w naszym kraju.

Ł. Komuda wskazuje, że Eurostat nie dostarcza statystyk na temat przyczyn znalezienia się w zbiorowości NEETs – albo te dane są nieaktualne (jak wskazano w rozdziale 1, ostatnie dostępne pochodzą z 2019 roku, a to rok przed pandemią COVID-19, która znacząco zmieniła sytuację na rynku pracy, zwłaszcza osób młodych). Na potrzeby artykułu „Kim są NEETs?” z 2018 roku bada on zatem samodzielnie strukturę zbiorowości NEETs w oparciu o dane Eurostat, biorąc pod uwagę następujące założenia metodologiczne:

- w odniesieniu do ustalenia liczby bezrobotnych w zbiorowości NEETs:
 - wykorzystanie informacji o liczbie osób bezrobotnych w wieku 15-34 lata, dostarczanych przez Eurostat – z zastrzeżeniem, że nie wszyscy oni należą do zbiorowości NEETs, gdyż mogą pozostawać w edukacji lub szkoleniu, co wyklucza ich ze zbiorowości NEETs, a co zawiąza liczbę osób bezrobotnych w zbiorowości NEETs;
 - wykorzystanie informacji o osobach biernych zawodowo w wieku 15-34 lata i odjęcie od nich liczby tych, których główną przyczyną nieaktywności jest uczenie się lub doksztalcanie – z zastrzeżeniem jednak, że konstrukcja badania na potrzeby Eurostat uwzględnia tylko główną przyczynę bierności, a u wielu respondentów obok np. niepełnosprawności drugą lub kolejną przyczyną może być pozostawanie w edukacji lub szkoleniu; tym samym różnica pomiędzy znaną liczbą NEETs, a liczbą biernych zawodowo z każdego powodu z wyjątkiem nauki i doksztalcania daje zaniżoną liczbę osób bezrobotnych w zbiorowości NEETs;
 - szacując udział bezrobotnych w zbiorowości NEETs wykorzystano średnią arytmetyczną z obu podejść (jedną zawiążającą, a drugą zaniżającą przewidywaną wartość);
- w odniesieniu do ustalenia struktury bezrobotnych w zbiorowości NEETs ze względu na czas pozostawania bez pracy:
 - wykorzystanie dostępnych informacji o długości czasu pozostawania bez pracy dla grup 15–24 lata oraz 15–39 lat;
 - zaobserwowano, że różnica np. osób pozostających bez pracy 12 miesięcy i więcej między tą ostatnią i tą pierwszą grupą wiekową to razem 15 kohort kolejnych roczników, z których do grupy NEETs wchodzi tylko 10, dlatego liczby długo- i krótkotrwanie (poniżej 12 miesięcy) bezrobotnych uzyskane w ten sposób dla grupy 24–39 zostały pomniejszone o 1/3;
 - uzyskane wielkości dodano odpowiednio do długo- i krótkotrwanie bezrobotnych w grupie wiekowej 15-24 lata, co pozwoliło na uzyskanie szacunkowej wielkości osób o takim statusie w grupie od 15 do 34 roku życia;
 - do wyznaczenia struktury bezrobotnych w zbiorowości NEETs w podziale na krótko- i długoterminowo pozostających bez zatrudnienia użyto proporcji długoterminowo bezrobotnych do ogółu bezrobotnych

- w grupie wiekowej 15–34 lata i zastosowano ją do oszacowanej wcześniej liczby osób bezrobotnych w zbiorowości NEETs;
- w odniesieniu do ustalenia struktury biernych zawodowo w zbiorowości NEETs ze względu na przyczyny bierności:
 - wykorzystanie dostępnych zestawień przyczyn bierności dla grup 15–29 lata i 15–39 lat - aby uzyskać odsetki grupy wiekowej 15–34 lata, uśredniono udziały poszczególnych przyczyn dla wcześniej wymienionych grup;
 - wyliczono odsetek respondentów z nieznaną przyczyną bierności do uzyskania brakującej wartości do 100% - udziały przypadające na wszystkie wyróżnione przyczyny (z „nieznanymi” włącznie) zostały przeliczone tak, by dawały w sumie 100% po usunięciu z grupy osób, których bierność wynikała przede wszystkim z zajmowania się nauką lub doszkalaniami – zachowano przy tym proporcje pomiędzy pozostałymi przyczynami⁷⁸.

Wśród konkluzji prac analitycznych prowadzonych przez Ł. Komudę wymienić można następujące:

- zjawisko NEETs występuje częściej u kobiet i dodatkowo nasila się w kolejnych rocznikach, podczas gdy u mężczyzn występuje rzadziej i dodatkowo maleje z wiekiem badanych;
- opieka nad domem oraz osobami zależnymi jest najważniejszym powodem dołączania do zbiorowości NEETs kobiet w Polsce – szczególnie na tle innych krajów europejskich, a drugim w kolejności powodem jest bezrobocie;
- w przypadku mężczyzn najważniejszym powodem dołączania do zbiorowości NEETs jest bezrobocie, a następnie choroba lub niepełnosprawność;
- w przypadku osób „uprzywilejowanych” (niepracujących, nieuczących się i nieszkolących bez wyraźnego powodu) – ich rola w zbiorowości NEETs w Polsce jest marginalna⁷⁹.

Prace Ł. Komudy są wartościowe pod kątem próby oszacowania struktury zbiorowości NEETs w Polsce, co – jak wielokrotnie podkreślano – ma istotne znaczenie dla wskazania determinantów przynależności do niej czy cech jej reprezentantów. Jednocześnie jednak opierają się one o statystyki, które dla ustalenia odpowiednich rezultatów wymagają „obrobienia”, estymacji i przybliżeń. Brak jest tutaj także cennego komponentu badań własnych.

6.2 Badania i analizy dotyczące młodych na rynku pracy w Polsce

Wobec złożoności sytuacji młodych ludzi na rynku pracy korzystne wydaje się być podejście syntetyczne do oceny tego zjawiska. Pierwszy wskaźnik syntetyczny oceniający ten obszar opracowano w ramach prac nad tworzeniem modelu monitorowania sytuacji młodzieży na rynku pracy w latach 2011-2012 i był wynikiem **prac obserwatoriów rynku pracy przy wojewódzkich urzędach pracy w Warszawie, Krakowie, Gdańsku, Poznaniu, Rzeszowie, Szczecinie i Białymstoku oraz członków European Network on Regional Labour Market**

⁷⁸ Ł. Komuda, Kim są NEETs?, www.rynekpracy.org, dostęp: 25.05.2023.

⁷⁹ Ibidem.

Monitoring. Skonstruowany w ramach tych prac wskaźnik syntetyczny składa się z 30 wskaźników skoncentrowanych na 6 obszarach – dwóch obszarach głównych (bezrobocie i zatrudnienie) oraz obszarach kontekstowych (edukacja, demografia, aktywność społeczna oraz rodzina i warunki życia). Dodatkowo poszczególnym obszarom nadano rangi⁸⁰. Konstrukcję modelu prezentuje tabela 8.

Tabela 8. Obszary oceny sytuacji młodych ludzi na rynku pracy w ramach modelu monitorowania z przyporządkowanymi wskaźnikami diagnostycznymi proponowanego przez obserwatoria rynku pracy przy wojewódzkich urzędach pracy oraz członków European Network on Regional Labour Market Monitoring

OBSZARY GŁÓWNE			
bezrobocie waga: 0,25		zatrudnienie waga: 0,25	
<ul style="list-style-type: none"> • udział bezrobotnych w wieku 15-24 lata i 25-34 lata w ogólnej liczbie bezrobotnych (BAEL); • stopa bezrobocia osób w wieku 15-24 lata i 25-34 lata w % (BAEL); • wskaźnik płynności dla bezrobotnych w wieku 18-24 lata (bezrobocie rejestrowane); • udział bezrobotnych w wieku 18-24 lata bez stażu pracy w bezrobotnych w wieku 18-24 lata (bezrobocie rejestrowane); • udział długotrwale bezrobotnych w wieku 18-24 lata i 25-34 lata w bezrobotnych w wieku 18-24 lata i 25-34 lata (bezrobocie rejestrowane). 		<ul style="list-style-type: none"> • współczynnik aktywności zawodowej osób młodych (15-34); • absolwenci podejmujący pracę po raz pierwszy; • przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto. 	
OBSZARY KONTEKSTOWE			
edukacja waga: 0,15	demografia waga: 0,15	aktywność społeczna waga: 0,10	rodzina i warunki życia waga: 0,10
<ul style="list-style-type: none"> • przedwcześnie wypadający z systemu kształcenia; • zdawalność egzaminu zawodowego; 	<ul style="list-style-type: none"> • udział osób w wieku 15-34 lata w ogólnej liczbie ludności • liczba urodzeń na 1 tys. mieszkańców. 	<ul style="list-style-type: none"> • udział w wolontariacie osób w wieku 16-34 lata w ogóle respondentów w tej grupie wieku; • członkostwo w organizacjach 	<ul style="list-style-type: none"> • przeciętny miesięczny dochód rozporządzalny na jedną osobę w gospodarstwie domowym; • wskaźnik zagrożenia ubóstwem;

⁸⁰ Op. cit. A. Świątek, T. Rachwał, S. Kurek, W. Kilar, W. Osuch, Sytuacja młodzieży NEET..., s. 433-435.

<ul style="list-style-type: none"> • zdawalność egzaminu maturalnego; • absolwenci szkół wyższych na 10 tys. osób; • słuchacze studiów podyplomowych i uczestnicy studiów doktoranckich na 10 tys. osób. 		<p>pozarządowych osób w wieku 16-34 lata w ogóle respondentów w tej grupie wieku;</p> <ul style="list-style-type: none"> • udział w nabożeństwach i spotkaniach religijnych osób w wieku 16-34 lata w ogóle respondentów w tej grupie wiekowej; • udział w działaniach skierowanych na rzecz społ. lokalnej osób w wieku 25-34 lata w ogóle respondentów w tej grupie wiekowej; • udział w ostatnich wyborach osób w wieku 25-34 lata w ogóle respondentów w tej grupie wiek. 	<ul style="list-style-type: none"> • ludność w gospodarstwach domowych korzystających z pomocy społecznej; • gospodarstwa domowe wyposażone w prywatny samochód osobowy; • gospodarstwa domowe wyposażone w drobne przedmioty trwałego użytkowania (komputer z dostępem do internetu, drukarka, telefon komórkowy); • wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
---	--	--	---

Źródło: A. Świątek, T. Rachwał, S. Kurek, W. Kilar, W. Osuch, Sytuacja młodzieży NEET w Polsce i propozycje podniesienia jej kompetencji przedsiębiorczych w świetle rezultatów projektu RLG, Przedsiębiorczość – Edukacja 14, 2018, s. 434.

Przedstawiony model jest z pewnością interesujący pod względem opartej o bezstronne statystyki oceny sytuacji osób młodych i może być stosowany – pod warunkiem dostępności danych na tych poziomach – do oceny poszczególnych województw, powiatów czy nawet gmin. Pozwala on na łatwe porównywanie ze sobą badanych jednostek. Może być także dowolnie modyfikowany i uzupełniany o nowe, bardziej aktualne (niż w 2011-2012 roku) wskaźniki. Daje także szybkie i tanie rezultaty w kontekście monitorowania trendów na przestrzeni lat. Jednocześnie model ten opiera się na „suchych” statystykach, nie zawierając komponentu badania z udziałem zbiorowości osób młodych. Może być jednak dobrym uzupełnieniem takich badań - w kontekście analizy danych statystycznych można bowiem analizować i korelować wyniki badań własnych.

PwC, Well.hr i Absolwent Consulting przeprowadzili wspólnie już 3 edycje badania pn. „**Młodzi Polacy na rynku pracy**”. Badanie w 2022 roku zrealizowano za pomocą ankiety elektronicznej na próbie 3 207 respondentów, a w analizie uwzględnione zostały odpowiedzi osób do 27 r.ż. (2 023 osoby). Wśród ankietowanych 63% stanowiły kobiety, a 37% mężczyźni. Około co trzeci respondent pochodził w Warszawie i okolic (32%), a struktura wiekowa badanych wyglądała

następująco: osoby do 20 lat - 11,6%, 21-24 lata - 34,9%, 25-26 lat - 16,7%, 27 lat i więcej - 36,9% (brak informacji o odsetku badanych z województwa lubelskiego)⁸¹.

Badanie miało na celu:

- ocenę szans młodych na rynku pracy;
- zbadanie kwestii istotnych przy wyborze zatrudnienia;
- zbadanie sposobów sprawdzania przez młodych wiarygodności pracodawców;
- określenie zmian w postawach i oczekiwaniach młodych na rynku pracy w ostatnich latach⁸².

Główne wnioski z przeprowadzonego badania to:

- pozytywna ocena szans na rynku pracy przez osoby młode;
- wysokie zarobki jako jeden z kluczowych aspektów pracy;
- benefity oferowane przez pracodawcę nabierają coraz większego znaczenia;
- poza wynagrodzeniem dla studentów i absolwentów ważne w pracy są: zdobywanie doświadczenia, poczucie sensu i elastyczność;
- sukces zawodowy przez osoby młode najczęściej definiowany jest przez postrzeganie pracy jako pasji lub poczucie sensu;
- większość młodych osób sprawdza firmowe wartości przed złożeniem aplikacji w kontekście zaangażowania społecznego, reakcji na aktualne wydarzenia, środowiska naturalnego, przedsiębiorczości i różnorodności;
- młode osoby wysoko cenią swój dobrostan zwłaszcza psychiczny i społeczny – większość preferuje work-life balance od wysokich zarobków, a także istotne są dla nich dobra atmosfera w pracy, brak konfliktów oraz wspierający szef;
- młode osoby poszukują takich benefitów jak elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej⁸³.

Badanie realizowane jest regularnie, na znacznej grupie respondentów, co w pewnym zakresie pozwala na obserwację trendów – szczególnie, że akurat ostatnie 3 lata obfitowały w wydarzenia, które mocno wpływały na rynek pracy (pandemia COVID-19, wojna w Ukrainie). Jednocześnie zdaje się ono nie przykładać dużej wagi do reprezentatywności badanych (duża dysproporcja kobiet i mężczyzn). Może ono być zatem sygnalizacją niektórych trendów w sytuacji osób młodych na rynku pracy.

Badaniem, które dotyczyło osób młodych w kontekście rynku pracy mocno korespondującym ze zjawiskiem NEETs z uwagi na koncentrację na osobach zagrożonych wykluczeniem społecznym jest badanie **Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie pt. „Wsparcie młodych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym na mazowieckim rynku pracy”**. Skupiono się tutaj w szczególności na młodzieży z rodzin ubogich, wielodzietnych, niepełnych, osobach z terenów byłych PGR,

⁸¹ PwC, Well.hr, Absolvent Consulting, Młodzi Polacy na rynku pracy, s. 5.

⁸² Ibidem, s. 2.

⁸³ Ibidem, s. 4.

osobach z zaburzeniami psychicznymi, osobach uzależnionych, opuszczających domy dziecka, rodziny zastępcze, młodzieży opuszczającej zakłady karne. Można zatem zauważyć, że wachlarz charakterystyk osób, które były przedmiotem badania może w dużej części korespondować z jednostkami wysoce zagrożonymi trafieniem do zbiorowości NEETs.

Głównym celem tego badania była diagnoza sytuacji i potrzeb w zakresie edukacji i zatrudnienia młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym w województwie mazowieckim, a do celów szczegółowych i dodatkowych zaliczono:

- diagnozę potrzeb osób młodych w zakresie kształcenia i aktywizacji zawodowej;
- określenie możliwych form wsparcia, ze szczególnym uwzględnieniem niestandardowych rozwiązań;
- identyfikację możliwych sposobów dotarcia do osób młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym;
- określenie innych niż wymienione wcześniej potencjalnych grup zagrożonych wykluczeniem wraz z identyfikacją ich potrzeb;
- umożliwienie opracowania skutecznych metod aktywizacji, adekwatnych do potrzeb wymienionych i zidentyfikowanych grup⁸⁴.

Techniką wykorzystaną w tym badaniu były zogniskowane wywiady grupowe (FGI) z przedstawicielami najważniejszych instytucji i organizacji działających na rzecz młodzieży na rynku pracy województwa mazowieckiego. Wywiady te zorganizowano w 6 lokalizacjach w województwie mazowieckim dla potencjalnego uchwycenia różnic terytorialnych w podejściu do obranych zagadnień. Każdy wywiad obejmował 8-10 respondentów, a byli to:

- doradcy klienta powiatowych urzędów pracy;
- pracownicy Ochotniczych Hufców Pracy;
- pracownicy Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie;
- przedstawiciele organizacji pracodawców, m.in. cechów rzemiosł;
- pracownicy miejskich/powiatowych ośrodków pomocy społecznej;
- pedagodzy szkolni, wychowawcy klas;
- przedstawiciele podmiotów ekonomii społecznej, m.in. CIS, spółdzielni socjalnych;
- pracownik domu dziecka;
- pracownik młodzieżowego ośrodka socjoterapii;
- pracownik zakładu poprawczego i schroniska dla nieletnich;
- przedstawiciele urzędów miasta – pełnomocnicy ds. współpracy z organizacjami pozarządowymi;
- pracownicy organizacji pozarządowych działających na rzecz młodzieży wykluczonej na mazowieckim rynku pracy.

Badanie uzupełniono telefonicznym wywiadem pogłębionym (TIDI) z przedstawicielem prywatnej agencji zatrudnienia⁸⁵.

⁸⁴ Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Wsparcie młodych osób..., s. 3.

⁸⁵ Ibidem, s. 3-4.

W ramach wyników przeprowadzonego badania:

- stworzono także zestaw cech i kryteriów dla projektów o wysokiej jakości wsparcia;
- zidentyfikowano zestaw kompetencji potrzebnych placówkom świadczącym wsparcie;
- wykazano, że punktem wyjścia do opracowania sposobów wsparcia grup zagrożonych wykluczeniem powinny być ich potrzeby, które są zbliżone dla różnych grup;
- przygotowano rekomendowane formy wsparcia w ścisłym odniesieniu do zidentyfikowanych potrzeb i grup;
- nasilenie problemów związanych z funkcjonowaniem grup osób zagrożonych wykluczeniem jest zróżnicowane terytorialnie;
- wyodrębnione grupy osób zagrożonych wykluczeniem nie są jednorodne – osoby do nich należące są mocniej lub słabiej zagrożone wykluczeniem i trudno jednoznacznie określić ich potrzeby w oparciu o samą przynależność do danej grupy;
- najbardziej efektywne powinno być wsparcie zindywidualizowane i kompleksowe;
- odpowiednie formy wsparcia powinny korespondować z potrzebami, a także uwzględniać różnorodność dostępnych metod, jak i możliwości wspieranych osób;
- wspierane osoby najbardziej cenią formy wsparcia dające konkretne efekty;
- zbyt sztywne reguły wspierania mogą wykluczać z możliwości korzystania z nich osoby w specyficznych sytuacjach;
- partnerstwa są postrzegane jako korzystny sposób realizacji projektów, ale wiedza potencjalnych projektodawców na ten temat jest ograniczona⁸⁶.

To kolejne z przytaczanych badań, wykorzystujące metodę FGI, która przynosi korzyści w postaci wyników napędzanych dynamiką grupy i wymianą doświadczeń między respondentami. Realizowane wywiady objęły szeroki katalog przedstawicieli podmiotów, które pracują z młodymi osobami zagrożonymi wykluczeniem. Konkluzje badania okazały się bardzo konkretne i tym razem udało się uchwycić pewne zróżnicowanie terytorialne badanych zjawisk w regionie. Jednocześnie korzystne mogłoby być uzupełnienie prac badawczych o uwzględnienie udziału przedstawicieli grup młodzieży zagrożonej wykluczeniem.

⁸⁶ Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Wsparcie młodych osób..., s. 3.

7. Dotychczasowe działania programowe i projektowe skierowane na wsparcie zbiorowości NEETs

Działania skierowane na wsparcie zbiorowości NEETs można podzielić na dwa obszary:

- **działania reintegrujące przedstawicieli zbiorowości NEETs na rynku pracy i edukacji;**
- **działania przeciwdziałające wejściu do zbiorowości NEETs;**

Pierwszy obszar działań to działania z osobami już znajdującymi się z zbiorowości NEETs, skoncentrowane na budowaniu ścieżek ich rozwoju, proponowaniu ścieżek edukacyjnych (szkolenia, staże, praktyki zawodowe, coaching), przygotowaniu do wykonywania konkretnych zawodów. W kontekście heterogeniczności zbiorowości NEETs istotne jest zapewnienie różnorodności i elastyczności tych form wsparcia⁸⁷.

Druga grupa działań, mająca charakter prewencyjny, to programy rozwoju kompetencji i zdobywania kwalifikacji, skierowane do osób przedwcześnie kończących edukację, realizowane przez instytucje rynku pracy oraz działania instytucji edukacyjnych, przeciwdziałające wczesnemu porzuceniu edukacji. W tym obszarze mieścić się będzie także doradztwo zawodowe dla uczniów, przygotowanie młodych do wejścia i poruszania się na rynku pracy i dostosowanie systemu szkolnictwa do potrzeb rynku pracy. To działania bardzo istotne z uwagi na fakt, że moment przejścia z edukacji do rynku pracy to moment krytyczny, decydujący w dużej mierze o trafieniu bądź nie do zbiorowości NEETs⁸⁸. W tej pierwszej grupie działań warto zwrócić uwagę na kształtowanie świadomości młodych ludzi już w szkołach tak, żeby nie mieli oni przeszkód dla edukacji czy podjęcia zatrudnienia w przyszłości. Potrzeba ku temu mądrych psychologów i pedagogów w szkołach. Ważna jest praca i edukacja młodzieży, ale i rodziców [IDI 1].

7.1 Działania o charakterze reintegrującym przedstawicieli zbiorowości NEETs na rynku pracy i edukacji

Przedstawiono informację o przykładowych dotychczas realizowanych działaniach programowych i projektowych o charakterze reintegrującym przedstawicieli zbiorowości NEETs na rynku pracy i edukacji. Skupiono się na programach, projektach i narzędziach na poziomie ogólnokrajowym i realizowanych w województwie lubelskim.

⁸⁷ Op. cit. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Wsparcie młodych osób..., s. 155-156.

⁸⁸ Ibidem.

Tabela 9. Dotychczasowe przykładowe działania programowe i projektowe o charakterze reintegrującym przedstawicieli zbiorowości NEETs na rynku pracy i edukacji

Program/ projekt/ narzędzie	Opis
<p>Gwarancje dla młodzieży</p>	<ul style="list-style-type: none"> • program skierowany bezpośrednio do osób ze zbiorowości NEETs w wieku 15-29 lat, podzielonych na podgrupy: <ul style="list-style-type: none"> ○ (1) osoby w wieku 15-17 lat przedwcześnie kończące naukę lub zaniedbujące obowiązek szkolny/nauki; ○ (2) osoby w wieku 18-29 lat: <ul style="list-style-type: none"> ▪ zarejestrowane jako bezrobotne; ▪ pozostające poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET); ▪ będące bezrobotnymi oraz poszukującymi pracy absolwentami szkół i uczelni; ○ (3) osoby, które opuściły pieczę zastępczą; ○ (4) kobiety poniżej 30 r.ż. wychowujące dzieci; • program ma na celu zapewnienie dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej lub zakończenia kształcenia formalnego; • działania z zakresu instrumentów i usług rynku pracy: <ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikacja potrzeb młodych i diagnozowanie możliwości w zakresie doskonalenia zawodowego poprzez opracowywanie Indywidualnych Planów Działań (IPD); ○ pośrednictwo pracy lub pośrednictwo zawodowe; ○ szkolenia służące zdobyciu, zmianie lub podniesieniu kompetencji lub kwalifikacji; ○ staże; ○ wsparcie zatrudnienia osób młodych u przedsiębiorców poprzez np. pokrycie kosztów zatrudnienia, bony zatrudnieniowe, bony na zasiedlenie; ○ udzielanie bezzwrotnych dotacji na utworzenie przedsiębiorstwa i szkolenia umożliwiające pozyskanie wiedzy i umiejętności do prowadzenia działalności gospodarczej; • uzupełniające działania z towarzyszących aktywizacji edukacyjno-zawodowej w projektach OHP:

Program/ projekt/ narzędzie	Opis
	<ul style="list-style-type: none"> ○ identyfikacja deficytów edukacyjnych i społeczno-wychowawczych, potrzeb i umiejętności dla doboru odpowiedniej formy wsparcia; ○ doradztwo, poradnictwo i mentoring; ○ organizacja zajęć pozalekcyjnych oraz zajęć integracyjnych i rozwoju osob.; ○ zajęcia terapeutyczno-korekcyjne, szkolenia z zakresu kompetencji miękkich; ○ szkolenia służące skutecznemu wejściu na rynek pracy i pomyślnemu funkcjonowaniu w społeczeństwie; ● także działania związane ze wsparciem mobilności zawodowej młodzieży: upowszechnianie informacji o możliwościach podejmowania praktyk i staży za granicą w UE, spotkania informacyjne, punkty konsultacyjne, targi i giełdy pracy⁸⁹; ● realizatorzy: powiatowe urzędy pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, Bank Gospodarstwa Krajowego, partnerzy rynku pracy realizujący projekty dofinansowane ze środków UE; ● przykł. projekty realizowane w ramach programu „Gwarancje dla młodzieży” przez OHP: „Akcja Aktywizacja – EFS”, „Akcja Aktywizacja – YEI”, „Stawiam na przyszłość”, „Od szkolenia do zatrudnienia – EFS”, „Od szkolenia do zatrudnienia – YEI”⁹⁰.
<p>Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● jest jednym z głównych źródeł finansowania UE przewidzianych na wspieranie wdrażania programów gwarancji dla młodzieży; ● skierowana jest wyłącznie do młodych ludzi, którzy nie kształcą się, nie pracują, ani nie szkolą się zawodowo (tzw. młodzież NEET); ● w ramach inicjatywy finansuje się: <ul style="list-style-type: none"> ○ przyuczanie do zawodu, staże; ○ pośrednictwo pracy; ○ dalsze kształcenie prowadzące do uzyskania kwalifikacji; ● Inicjatywa wspomaga również wdrażanie programu Gwarancji dla Młodzieży⁹¹.

⁸⁹ Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce. Aktualizacja 2022, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Warszawa 2022.

⁹⁰ www.ohp.pl, dostęp: 3.07.2023.

⁹¹ Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych, Komisja Europejska, www.ec.europa.eu, dostęp: 3.07.2023.

Program/ projekt/ narzędzie	Opis
<p>Projekt „Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy” w powiatach województwa lubelskiego</p>	<ul style="list-style-type: none"> • projekty realizowane w szeregu powiatów województwa lubelskiego, często w wielu edycjach; • uczestnicy: osoby w wieku 18-29 lat, zarejestrowanych w PUP, w szczególności należące do tzw. kategorii NEET; • działania: <ul style="list-style-type: none"> ○ Indywidualne Plany Działania; ○ poradnictwo zawodowe i/lub pośrednictwo pracy; ○ szkolenia; ○ staże; ○ jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej; ○ wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego; ○ prace interwencyjne; ○ bony na zasiedlenie; • realizatorzy: Powiatowe/Miejskie Urzędy Pracy⁹².
<p>Projekt „Zielone miejsca pracy szansą dla NEET”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • projekt szkoleniowy dla 110 osób w wieku 15-29 lat, także dla osób z niepełnosprawnościami, którzy nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu, zamieszkałych na terenie województwa lubelskiego; • działania: <ul style="list-style-type: none"> ○ indywidualne wsparcie wspomagające określenie ścieżki zawodowej, przygotowanie indywidualnych planów działania; ○ podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz ich lepsze dopasowanie do potrzeb rynku pracy poprzez szkolenia; ○ zdobycie praktycznych umiejętności w trakcie 3-miesięcznego stażu; ○ zatrudnienie subsydiowane do 6 miesięcy; • realizator: Europejska Platforma Edukacyjna⁹³.

⁹² www.mapadotacji.gov.pl, dostęp: 3.07.2023.

⁹³ Projekt „Zielone miejsca pracy szansą dla NEET”, www.e-p-e.pl, dostęp: 3.07.2023.

Program/ projekt/ narzędzie	Opis
<p>Projekt „Wyzwalamy potencjał NEET”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • projekt skierowany do minimum 110 osób młodych do 29 roku życia, pozostających bez pracy, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET) z terenu powiatów kraśnickiego i opolskiego województwa lubelskiego; • działania: <ul style="list-style-type: none"> ○ diagnoza kompetencji zawodowych i tworzenie indywidualnych planów działania; ○ grupowe poradnictwo zawodowe; ○ indywidualne pośrednictwo pracy i spotkania z pracodawcami; ○ kursy zawodowe podnoszące kwalifikacje zawodowe; ○ staże zawodowe; ○ indywidualne pośrednictwo pracy dla osób po stażach , które nie uzyskały zatrudnienia; • realizator: Kraśnickie Stowarzyszenie Inicjatyw Społecznych IMPULS w partnerstwie z Polską Fundacją Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”⁹⁴.
<p>Projekt „Lubelskie + NEET = POWER”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • projekt skierowany do osób w wieku 15-29 lat, pozostających bez pracy, zamieszkujących teren województwa lubelskiego; • działania: <ul style="list-style-type: none"> ○ indywidualne poradnictwo zawodowe i identyfikacja potrzeb (4 h); ○ grupowe poradnictwa zawodowego (16 h); ○ wybrane szkolenia zawodowe (96 h); ○ 3-miesięczny staż zawodowy; ○ pośrednictwo pracy; • realizator: Centrum Szkoleń i Innowacji⁹⁵.
<p>Projekt „Mobilność:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cel projektu: podniesienie kompetencji zawodowych i kluczowych 54 osób w wieku 18-35 lat należących do grupy NEET z terenu powiatów: ostrołęckiego, m. Ostrołęki, lubelskiego, m. Lublin i puławskiego; • program aktywizacji obejmujący doświadczenia zawodowe podczas staży zagranicznych na terenie Cypru;

⁹⁴ Projekt „Wyzwalamy potencjał NEET”, www.impuls.krasnik.pl, dostęp: 3.07.2023.

⁹⁵ Projekt „Lubelskie + NEET = POWER”, www.archiwum.powiat.lublin.pl, dostęp: 3.07.2023.

Program/ projekt/ narzędzie	Opis
Fabryka szans na przyszłość	<ul style="list-style-type: none"> • realizator: KLS Partners Sp. z o.o., partnerzy: Miasto Ostrołęka, Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland” z siedzibą w Lublinie, partner ponadnarodowy: G.G. EUROSUCCESS CONSULTING LTD⁹⁶.
Projekt „Trampolina sukcesu - program aktywizacji zawodowej osób młodych”	<ul style="list-style-type: none"> • cel projektu: zwiększenie możliwości zatrudnienia 144 osób w wieku do 29. roku życia z terenu województwa lubelskiego, pozostających bez pracy, nie kształcących się i nie uczestniczących w szkoleniu; • działania: <ul style="list-style-type: none"> ○ wsparcie aktywizacyjno-doradcze, indywidualne i grupowe poradnictwo zawodowe; ○ szkolenia; ○ staże zawodowe (4 miesiące); ○ pośrednictwo pracy; • w ofercie dla uczestników: <ul style="list-style-type: none"> ○ stypendium szkoleniowe i stażowe; ○ opieka nad dziećmi podczas udziału w zajęciach; ○ opracowanie Indywidualnego Planu Działania; ○ opracowanie CV i listu motywacyjnego; ○ prezentacja metod i narzędzi poszukiwania pracy; ○ materiały edukacyjne i szkoleniowe; • realizator: Fundacja Rozwoju Lubelszczyzny⁹⁷.
Projekt „Młodzi - Aktywni - Doświadczeni na lubelskim rynku pracy”	<ul style="list-style-type: none"> • projekt dla osób wieku 15-29 lat, które aktualnie i w ciągu ostatnich 4 tygodni nie uczestniczyły w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET), a które zamieszkują na terenie województwa lubelskiego; • działania: <ul style="list-style-type: none"> ○ poradnictwo psychologiczno-zawodowe; ○ pośrednictwo pracy; ○ wsparcie tutora przez cały okres udziału w projekcie;

⁹⁶ <http://www.fabrykaszans.pl>, dostęp: 3.07.2023.

⁹⁷ Projekt „Trampolina sukcesu - program aktywizacji zawodowej osób młodych”, www.radzyn-podl.pl, dostęp: 3.07.2023.

Program/ projekt/ narzędzie	Opis
	<ul style="list-style-type: none"> ○ szkolenia zawodowe; ○ płatne staże przez okresu 3 miesięcy w wybranym przedsiębiorstwie (w branży spójnej z kierunkiem szkolenia); ● realizator: Fundacja Polskiej Akademii Nauk⁹⁸.
<p>Projekt „Mobilni na rynku pracy”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● projekt dla 50 osób w wieku 18-35 lat, zagrożonych wykluczeniem społecznym, zamieszkujących na terenie województwa lubelskiego, należących do grupy osób NEET; ● dodatkowe założenie - co najmniej 50% uczestników to osoby należące do przynajmniej jednej z grup: <ul style="list-style-type: none"> ○ osoby, które opuściły zakłady poprawcze, schroniska dla nieletnich, młodzieżowe ośrodki wychowawcze, młodzieżowe ośrodki socjoterapii, pieczę zastępczą; ○ osoby z niepełnosprawnością; ○ osoby, które przedwcześnie opuściły system edukacji. osoby, które ukończyły edukację na poziomie gimnazjum lub niższym i nie uczestniczyły w dalszym kształceniu ani szkoleniu; ○ osoby długotrwale bezrobotne; ● działania: <ul style="list-style-type: none"> ○ Etap I - Przygotowanie do mobilności: <ul style="list-style-type: none"> ▪ przygotowanie Indywidualnego Planu Działania; ▪ przygotowanie motywacyjne: warsztaty psychologiczne i kompetencji społecznych; ▪ przygotowanie językowe: szkolenie z języka włoskiego w wymiarze 120 godzin szkoleniowych; ▪ przygotowanie kulturowe: warsztaty dot. różnic kulturowych; ▪ przygotowanie organizacyjne do mobilności, przekazanie wiedzy na temat miejsca odbywania stażu, organizacji wyjazdu, rozdzielania wydatków itp.; ○ Etap II - Pobyt za granicą: <ul style="list-style-type: none"> ▪ realizacja programu mobilności ponadnarodowej za granicą w wymiarze 60 dni – we Włoszech (Sycylia) - min. 220 godzin stażu; ▪ kontynuacja szkolenia językowego;

⁹⁸ Młodzi – Aktywni – Doświadczeni na lubelskim rynku pracy, www.fundacijapan.pl, dostęp: 3.07.2023.

Program/ projekt/ narzędzie	Opis
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ trening kompetencji kulturowych / społecznych; ▪ aktywność na rzecz lokalnej społeczności; ▪ udział w cyklicznych wydarzeniach; ○ Etap III - Aktywizacja po powrocie do kraju; • realizator: Region Środkowo – Wschodni NSZZ "Solidarność" w partnerstwie z Fundacją "ECO"⁹⁹.
Projekt „Młodzi na rynku pracy!”	<ul style="list-style-type: none"> • projekt dla 100 osób w wieku 15-29 lat, pozostających bez pracy (bezrobotne, bierne zawodowo), w tym niepełnosprawnych, które nie uczestniczą w kształceniu i szkoleniu, tzw. młodzież NEET, zamieszkujących na terenie wybranych powiatów województwa lubelskiego, tj. bialski, biłgorajski, chełmski, hrubieszowski, krasnostawski, kraśnicki, lubartowski, lubelski, m.Lublin, łukowski, puławski, tomaszowski, zamojski; • grupy docelowe: <ul style="list-style-type: none"> ○ osoby bierne zawodowo: min. 80 osób; ○ osoby bezrobotne niezarejestrowane: max. 20 osób ; ○ osoby długotrwale bezrobotne: min. 10 osób; ○ osoby z niepełnosprawnościami: min. 30 osób; ○ osoby o niskich kwalifikacjach: min. 60 osób; • działania: <ul style="list-style-type: none"> ○ poradnictwo zawodowe, Indywidualne Plany Działania; ○ pośrednictwo pracy; ○ szkolenie zawodowe; ○ 3- miesięczny staż zawodowy; • realizator: NS Konsulting¹⁰⁰.
Projekt „Młody = zdolny i doświadczony”	<ul style="list-style-type: none"> • projekt skierowany do 60 osób w wieku 18-29 lat niepracujących, nieuczestniczących w kształceniu i szkoleniu, zamieszkujących na terenie powiatu lubelskiego;

⁹⁹ Mobilni na rynku pracy, www.fundacjaeco.org.pl, dostęp: 3.07.2023.

¹⁰⁰ Projekt „Młodzi na rynku pracy!”, www.pulawy.powiat.pl , dostęp: 3.07.2023.

Program/ projekt/ narzędzie	Opis
	<ul style="list-style-type: none"> • działania: <ul style="list-style-type: none"> ○ diagnozy kompetencji zawodowych – 2 godz./osoba; ○ grupowe warsztaty doradcze – 12 godz./grupa; ○ szkolenia; ○ 4-miesięczne staże; • realizator: Impuls Consulting Sp. z o.o. oraz Fundacja Inicjatyw Społecznych¹⁰¹.
Projekt „Job Mobility”	<ul style="list-style-type: none"> • projekt dla osób w wieku 18-35 lat o następujących charakterystykach: <ul style="list-style-type: none"> ○ miejsce zamieszkania: województwo mazowieckie, lubelskie; ○ osoby pozostające bez pracy, nieuczestniczące w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym, nie szkolące się (w okresie ostatnich 4 tygodni przed przystąpieniem do projektu); ○ osoby posiadające aktualne orzeczenie o niepełnosprawności, a w przypadku osób ze stwierdzonymi zaburzeniami psychicznymi, wydane przez lekarza orzeczenie o stanie zdrowia lub opinia poświadczająca stan zdrowia; • działania: <ul style="list-style-type: none"> ○ 2-miesięczny staż zagraniczny; ○ wzięcia udziału w kursie języka angielskiego przed wyjazdem na zagraniczny staż; ○ rozwoju kompetencji miękkich w zakresie: umiejętności radzenia sobie ze stresem, pewności siebie; ○ nabycie wiedzy w aspekcie międzykulturowym; ○ wsparcia po powrocie do kraju, mające na celu integrację z rynkiem pracy lub edukacji; • realizator: Fundacja Aktywizacja w partnerstwie z Fundacją RA i DO Międzynarodowe Centrum Wsparcia Młodzieży i Dorosłych, Fundacją CEMEA del Mezzogiorno oraz z Fundacją Solidarity Tracks¹⁰².
Projekt „Lubelszczyna Młodych Kompetentnych”	<ul style="list-style-type: none"> • projekt dla osób w wieku 15-29 lat zamieszkujące woj. lubelskie, które aktualnie i w ciągu ostatnich 4 tygodni nie uczestniczyły w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET); • działania:

¹⁰¹ Młody = zdolny i doświadczony, www.impulsconsulting.pl , dostęp: 3.07.2023.

¹⁰² Fundacja Aktywizacja poszukuje osób chcących wziąć udział w projekcie „Job Mobility”, www.wolomin.org , dostęp: 3.07.2023.

Program/ projekt/ narzędzie	Opis
	<ul style="list-style-type: none"> ○ poradnictwo zawodowe; ○ szkolenia zawodowe; ○ 3-miesięczne staże zawodowe; ○ pośrednictwo pracy • zakładane efekty projektu: co najmniej 17% dla osób niepełnosprawnych, co najmniej 35% dla osób długotrwale bezrobotnych, co najmniej 36% dla osób o niskich kwalifikacjach, co najmniej 43% dla osób nie kwalifikujących się do żadnej z w/w grup • realizator: Instytut Rozwoju i Innowacji EURO-KONSULT¹⁰³.
Projekt „YOUTH = POWER”	<ul style="list-style-type: none"> • grupa docelowa: 120 osób, które nie pracują, nie uczą się, nie szkolą się, zamieszkują na terenie województwa lubelskiego i są w wieku 15-29 lat; • działania: <ul style="list-style-type: none"> ○ Indywidualne Poradnictwo Zawodowe – śr. 4 godz., grupowe poradnictwo zawodowe - 16 godz. ○ wybrane szkolenia zawodowe; ○ 3-miesięczne staże zawodowe; ○ pośrednictwo pracy; • realizator: Centrum Szkoleń i Innowacji¹⁰⁴.

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji dostępnych w sieci.

¹⁰³ Lubelszczyzna Młodych Kompetentnych (woj. lubelskie), www.euro-konsult.pl, dostęp: 3.07.2023.

¹⁰⁴ www.old.csi.lublin.pl, dostęp: 3.07.2023.

7.2 Działania przeciwdziałające wejściu do zbiorowości NEETs

Kolejna tabela zawiera informacje o przykładowych działaniach przeciwdziałających wejściu do zbiorowości NEETs.

Tabela 10. Dotychczasowe przykładowe działania programowe i projektowe o charakterze przeciwdziałającym wejściu do zbiorowości NEETs

Program/ projekt/ narzędzie	Opis
<p>Mobilność edukacyjna</p> <p>Staże zawodowe i udział w konkursach dla uczniów</p>	<ul style="list-style-type: none"> • inicjatywa zakładająca odbywanie przez osoby uczące się zawodu oraz absolwentów staży w przedsiębiorstwach lub w placówkach kształcenia/szkolenia zawodowego w innym kraju; • możliwe jest także uczestnictwo w konkursach umiejętności zawodowych organizowanych w krajach biorących udział w programie Erasmus+ oraz w krajach partnerskich¹⁰⁵; • działania: <ul style="list-style-type: none"> ○ krótkoterminowa mobilność edukacyjna – praktyki i staże (10-89 dni); ○ długoterminowa mobilność edukacyjna – praktyki i staże – ErasmusPro (90-365 dni); ○ udział w międzynarodowych konkursach umiejętności zawodowych (1-10 dni); • uczestnicy: <ul style="list-style-type: none"> ○ uczniowie szkół zawodowych i technicznych (kształcenie podstawowe i ustawiczne); ○ osoby w trakcie szkolenia zawodowego u pracodawcy; ○ absolwenci, których mobilność musi być zrealizowana w ciągu jednego roku od ukończenia nauki przez uczestnika; • inicjatywa realizowana w ramach programu Erasmus+¹⁰⁶.
<p>Projekt „Lublin stawia na zawodowców”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cel projektu: podniesienie efektywności, jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego w 4 szkołach prowadzonych przez Miasto Lublin, w wyniku którego zwiększone zostaną szanse na zatrudnienie 444 uczniów na lokalnym i regionalnym rynku pracy, jak również zwiększenie współpracy z pracodawcami 25 szkół zawodowych prowadzonych przez Miasto Lublin poprzez stworzenie platformy wymiany informacji pomiędzy uczniem-szkołą-pracodawcą-organem prowadzącym;

¹⁰⁵ Akcja 1. Mobilność edukacyjna, www.erasmusplus.org.pl, dostęp: 3.07.2023.

¹⁰⁶ Erasmus+ Kształcenie i szkolenia zawodowe, Akcja 1 - Projekty mobilności uczniów i absolwentów szkół, www.eurodesk.pl, dostęp: 3.07.2023.

Program/ projekt/ narzędzie	Opis
	<ul style="list-style-type: none"> • działania: <ul style="list-style-type: none"> ○ organizacja staży oraz wizyt studyjnych dla uczniów i nauczycieli u pracodawców; ○ doskonalenie nauczycieli przedmiotów zawodowych; ○ zwiększenie dostępu uczniów do nowoczesnych technik i technologii we współpracy z uczelniami; ○ organizacja zajęć specjalistycznych oraz wsparcie uczniów w zakresie zdobywania dodatkowych uprawnień zwiększających szanse na rynku pracy; ○ doposażenie pracowni przedmiotów zaw., zakup materiałów dydak. do realizacji zajęć; • realizator: Fundacja Polskiej Akademii Nauk w partnerstwie z Gminą Lublin¹⁰⁷.
<p>Projekt „Kompetencje zawodowe – szansą na lepsze jutro”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cel projektu: podniesienie efektywności, jakości i atrakcyjności kształcenia zawodowego w Technikum nr 1 ZSZ nr 1 w Białej Podlaskiej w wyniku, którego zwiększone zostaną szanse na zatrudnienie 300 uczniów na lokalnym i regionalnym rynku pracy po zakończeniu przez nich procesu kształcenia; • działania: <ul style="list-style-type: none"> ○ doposażenie szkół poprzez zakup sprzętu/materiałów dydaktycznych do pracowni praktycznych nauk zawodów; ○ dodatkowe kursy/szkolenia specjalistyczne dla uczniów; ○ szkolenia/kursy doskonalące umiejętności nauczycieli; ○ staże dla 150 uczniów u pracodawców; • realizator: Fundacja Polskiej Akademii Nauk¹⁰⁸.
<p>Projekt „Powiat świdnicki – kształcenie zawodowe na miarę XXI wieku”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • cel projektu: podniesienie jakości kształcenia zawodowego oraz kwalifikacji uczniów i nauczycieli z 4 zespołów szkół zawodowych w Powiecie Świdnickim; • działania: <ul style="list-style-type: none"> ○ studia podyplomowe dla nauczycieli we współpracy z uczelniami wyższymi; ○ szkolenia doskonalące dla nauczycieli; ○ wizyty studyjne na uczelniach dla nauczycieli; ○ doposażenie pracowni zajęć praktycznych; ○ utworzenie 4 pracowni doradztwa zawodowego;

¹⁰⁷ www.zawodowcy.lublin.eu, dostęp: 3.07.2023.

¹⁰⁸ Kompetencje zawodowe – szansą na lepsze jutro, www.fundacijapan.pl, dostęp: 3.07.2023.

Program/ projekt/ narzędzie	Opis
	<ul style="list-style-type: none"> ○ kursy zawodowe dla 460 uczniów celem podniesienia kwalifikacji zawodowych; ○ staże zawodowe dla 40% uczestników projektu u pracodawców zewnętrznych; ● realizator: Powiat Świdnicki¹⁰⁹.
<p>Projekt „Przystanek Sempre. Wsparcie psychologiczne dla młodzieży”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● projekt skierowany do młodzieży i młodych dorosłych (50 osób) w wieku 10-29 lat z województwa lubelskiego, szczególnie osób z doświadczeniem przemocy domowej i rówieśniczej oraz przestępstw; ● działania: <ul style="list-style-type: none"> ○ zajęcia grup terapeutyczno-rozwojowe - jeden raz w tygodniu przez 3 godziny zegarowe; ○ indywidualne konsultacje psychologiczne dla młodych ludzi i ich rodziców/opiekunów; ○ zajęcia klubowe, m.in. spotkania z zaproszonymi gośćmi, wyjścia do teatru, na wystawy, do obiektów sportowych oraz inne aktywności; ○ spotkania konsultacyjne ze śr. specjalistów pracujących w obszarze zdrowia psych. młodzieży; ○ 30 spotkań informacyjno-edukacyjnych promujących zdrowie psych. w szkołach woj. lubelskiego; ● realizator: Fundacja Sempre a Frente w partnerstwie z Gminą Lublin¹¹⁰.
<p>Projekt „SZANSA - Aktywizacja społeczno-zawodowa młodzieży na Lubelszczyźnie”</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● projekt wspierający tzw. młodzież trudną w wieku 15-17 lat, opracowany w 2006 roku - od kwietnia 2006 roku do grudnia 2020 roku miał objąć pomocą ponad 860 nieletnich; ● cel projektu - podniesienie poziomu umiejętności i kompetencji psychospołecznych, poprawa dostępu do rynku pracy oraz aktywizacja społeczna i zawodowa nieletnich w wieku 15-17 lat zagrożonych wykluczeniem społecznym z 19 placówek z terenu woj. lubelskiego, w tym z ośrodków kuratorskich na obszarze działania Sądów Okręgowych w Lublinie i Zamościu i placówek opiekuńczo-wychowawczych; ● działania: <ul style="list-style-type: none"> ○ zajęcia psychologiczne (indywidualne i grupowe); ○ socjoterapia, arteterapia, muzykoterapia, sportterapia; ○ trening rozwoju osobistego; ○ zajęcia indywidualne z mentorem; ○ zajęcia wyrównawcze: ○ indywidualne grupowe poradnictwo zawodowe;

¹⁰⁹ www.pcez.pl, dostęp: 3.07.2023.

¹¹⁰ www.sempre.org.pl, dostęp: 3.07.2023.

Program/ projekt/ narzędzie	Opis
	<ul style="list-style-type: none"> ○ szkolenia zawodowe; ○ warsztaty z profilaktyki uzależnień; ○ wakacyjne i feryjne wyjazdy edukacyjne; ○ klub wolontariusza; • realizator: Stowarzyszenie POSTIS¹¹¹.

Źródło: opracowanie własne na podstawie informacji dostępnych w sieci.

¹¹¹ Szansa, www.postis.pl, dostęp: 3.07.2023.

7.3 Uwagi do działań programowych i projektowych ukierunkowanych na wspieranie zbiorowości NEETs

Jak wskazują wyniki badania realizowanego w ramach opracowania „Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy” Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy potrzeby przedstawicieli zbiorowości NEETs w zakresie ich wspierania w wyjściu z tej zbiorowości koncentrują się na:

- większym wsparciu ze strony instytucji wspierania rynku pracy (powiatowych urzędów pracy) w postaci np. szkoleń, konsultacji, staży, praktyk itp.;
- większym wsparciu ze strony władz samorządowych i centralnych w postaci np. projektów dla młodych na rynku pracy;
- praktykach zawodowych organizowanych przez pracodawców.

W odniesieniu z kolei do potrzeb w zakresie wspierania w powrocie do edukacji przedstawiciele zbiorowości NEETs wskazywali na:

- profesjonalne i powszechne doradztwo zawodowe;
- pomoc socjalną;
- pomoc psychologiczną;
- organizację staży zawodowych;
- adekwatne do potrzeb dostępne szkolenia specjalistyczne¹¹².

Respondenci indywidualnych wywiadów pogłębionych także odnosili się do kwestii narzędzi, które potencjalnie mogą najlepiej wesprzeć zbiorowość NEETs.

Ponownie podkreślano, że zbiorowość NEETs jest bardzo zróżnicowana i dogłębna jej analiza oraz podzielenie jej na mniejsze podgrupy jest niezbędne dla odpowiedniego określenia kierunków działania. W zależności od problemów danej podgrupy należy skierować odpowiednie działania aktywizujące. [IDI 1]. Ta kwestia pojawia się także w literaturze. Wskazuje się, że rządy państw i Unia Europejska dążąc do zmniejszenia wskaźnika NEET muszą opierać się na informacjach o zdezagregowanych podgrupach zbiorowości NEETs, aby skutecznie zaspokoić ich potrzeby¹¹³.

Często propozycje działań, jakie padały podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych, odnosiły się do osób bezrobotnych i obejmowały takie pomysły jak:

- szkolenia, w szczególności przynoszące bardzo konkretne kwalifikacje zawodowe – a więc korzystniej, by były to np. kursy na koparko-ładowarkę, wózek widłowy, prawo jazdy niż kursy np. baristy, kelnera [IDI 3];
- staże zawodowe – tutaj może być także potrzebna zachęta dla pracodawców, by w tego typu projektach brali udział, a więc dofinansowanie do miejsc pracy [IDI 3, 8];
- projekty uwzględniające koszty dojazdu na przygotowane zajęcia, szkolenia, doradztwo czy staż – ich refundacja może nie być wystarczająca, bo te osoby najpierw muszą mieć własne fundusze na dojazd, a często ich nie mają [IDI 3];

¹¹² Op. cit. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Wsparcie młodych osób..., s. 148-149.

¹¹³ Op. cit. Exploring the diversity..., Eurofound, s. 45.

- bony na zakwaterowanie – fundusze na wynajęcie stacji w miejscu pracy/odbywania stażu, co zniwelowałoby ograniczenia dotyczące transportu [IDI 5];
- doradztwo i szkolenia, ale nie wielogodzinne – to aspekt zniechęcający dla osób ze zbiorowości NEETs, a czasem bardzo trudno jest te osoby zaktywizować w szerokim zakresie [IDI 3];
- wsparcie w określaniu swojego potencjału na rynku pracy, zwiększenia wiary w swoje możliwości [IDI 8].

Z kolei w kontekście niedopuszczenia do trafienia młodych ludzi w stan bezrobocia proponowano:

- poprawę jakości szkolnictwa branżowego, aktualizację profili kształcenia i zdobywanych kompetencji, znajdowanie sposobów na ułatwianie łączenia praktyki z pracą [IDI 2];
- stwarzanie możliwie szerokich opcji praktycznego zetknięcia się z zawodem, np. w formie praktyk zagranicznych [IDI 3];
- doradztwo zawodowe w szkołach – korzystne, by doradcy zawodowi jeszcze przed wejściem młodzieży na rynek pracy ukierunkowywali osoby, które mogą mieć z tym trudności poprzez indywidualne spotkania [IDI 5];
- zwiększenie znaczenia doradztwa zawodowego w placówkach edukacyjnych [IDI 5];
- „wyłapywanie” tych osób od najwcześniejszego etapu, na etapie szkoły by zdiagnozować te osoby, wesprzeć je i ukierunkować [IDI 8].

Kwestie wzmocnienia współpracy na linii edukacja-rynek pracy pojawiają się także w rekomendacjach wypracowanych w ramach Lubelskiego Partnerstwa na rzecz aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. Proponowane w ramach tych rekomendacji działania to m.in. spotkania branżowe nauczycieli zawodu i przedsiębiorców, spotkania przedsiębiorców z uczniami szkół zawodowych, stworzenie systemu zachęt dla pracodawców do przyjmowania uczniów do praktycznej nauki zawodu. Ponadto w ramach działań w systemie edukacji, wspierających redukcję ryzyka trafienia młodych ludzi do zbiorowości NEETs proponuje się opracowanie standardów doradztwa zawodowego, przygotowanie nauczycieli do roli mentora, budującego motywację, podniesienie rangi kształcenia zawodowego, czy rozwój edukacji w zakresie przedsiębiorczości¹¹⁴.

Często działania skierowane na redukcję liczebności zbiorowości NEETs nie będą tylko kwestiami związanymi z doszkalaniami, ale też kwestiami związanymi z pokonaniem barier, często obiektywnych [IDI 1]. Takimi działaniami będą na przykład:

- zwiększanie liczebności miejsc w żłobkach i przedszkolach, czy miejsc z usługami opiekuńczymi dla osób, które wymagają opieki;

¹¹⁴ Rekomendacje dotyczące poprawy sytuacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim, Lubelskie Partnerstwo na rzecz aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, Lubelska Fundacja Rozwoju, Lublin 2016, s. 43-53.

- poprawa transportu publicznego;
- w stosunku do osób z niepełnosprawnością ze zbiorowości NEETs - działania w kierunku zmiany mentalności pracodawców, redukcja barier architektonicznych, zwiększanie wiedzy na temat prawnych aspektów zatrudniania takich osób [IDI 2].

Działania skierowane do zbiorowości NEETs będą także związane z przełamywaniem barier natury psychologicznej [IDI 1], a do tego korzystne jest:

- włączanie w procesy aktywizacji NEETs psychologów, którzy pomogą uporać się z problemami części osób z tej zbiorowości (np. uzależnienia od mediów społecznościowych, gier itp.) [IDI 5] czy też osób, które będą w stanie zdiagnozować i wyprowadzić podopiecznych z chorób psychicznych (np. depresji) [IDI 6].
- indywidualne podejście - trzeba często najpierw przełamać wstyd i inne bariery młodych ludzi, by dotrzeć do sedna ich problemów [IDI 5];
- zwiększanie dostępu do kultury, wyjazdy, spotkania z ciekawymi ludźmi jako formy pokazania innego świata i spojrzenia [IDI 6].

Korzystne może być wydzielanie działań skierowanych bezpośrednio do zbiorowości NEETs – tak, by jej przedstawiciele nie musieli konkurować z innymi, np. starszymi osobami o wsparcie [IDI 8].

Wskazano ponadto, że ekonomia społeczna może być odpowiedzią na wyzwania związane z NEETs [IDI 6]. Centra Integracji Społecznej, Kluby Integracji Społecznej często są dobrym początkiem dla osób, które nigdy nie pracowały albo nie pracowały bardzo długo, aby mogły rozeznac się w warunkach zatrudnienia, nauczyć się umiejętności potrzebnych zatrudnionym, przełamać lęk itp. Często potrzebują one nabrać bardzo podstawowych umiejętności. To niejednokrotnie dobry etap pośredni, który pozwala też na większe wsparcie psychiczne niż w „normalnym” zatrudnieniu [IDI 7].

Przedstawiciel lubelskiego OHP, biorący udział w serii indywidualnych wywiadów pogłębionych wskazywał, że zdarzało się jego instytucji mieć problem z rekrutacją młodzieży do projektów kierowanych do NEETs, bo trudno znaleźć jest osoby, które istotnie nie pracują, nie kształcą się i nie szkolą. W innych województwach sytuacja miała być podobna. Obserwowano także, że wiele osób zaczynało udział w projekcie, ale go nie kończyło, gdyż „wypadały” z tej zbiorowości albo wyjeżdżały za granicę [IDI 3]. To dodatkowa trudność dla prowadzenia efektywnych programów i projektów skierowanych na wsparcie zbiorowości NEETs.

8. Wnioski i rekomendacje uwarunkowań i składowych modelu monitorowania zbiorowości NEETs

8.1 Proponowane metody i techniki badawcze

Bazując na przeglądzie literatury, dotychczasowych podejściach badawczych i analitycznych, a także sugestiach pochodzących z indywidualnych wywiadów pogłębionych wskazuje się, że wśród technik i metod badania zbiorowości NEETs znaleźć się mogą:

- **bezpośrednie wywiady z przedstawicielami tej zbiorowości** [IDI 1, 3, 4, 6] – a w odniesieniu do tej techniki:
 - konieczne jest wejście bezpośrednio do tej społeczności, często z „wykorzystaniem” pracownika socjalnego, asystenta rodziny [IDI 3];
 - konieczna jest wiedza psychologiczna, czy pedagogiczna, by dobrze ocenić sytuację danej osoby [IDI 6];
 - mogą być trudności z uzyskaniem informacji i ze szczerym otwarciem się osób ze zbiorowości NEETs na pytania od ankietera z zewnątrz, np. z firmy konsultingowej [IDI 3];
 - rozmowa mogłaby mieć charakter terapeutyczny [IDI 1];
 - korzystne mogłoby być rozszerzenie grupy respondentów o osoby z podmiotów wspierających NEETs;
- **badania ankietowe** – a w odniesieniu do tej techniki:
 - mogłyby być realizowane wśród osób wspierających tę zbiorowość [IDI 6, 7], jak i wśród samych NEETs [IDI 6];
 - warto skupić się na odpowiedniej konstrukcji formularza - np. pytając o powód nieaktywności zawodowej czy edukacyjnej dać możliwość wskazania respondentowi więcej niż jednej opcji, by uniknąć sytuacji, że ankietowany wskaże najważniejszy z powodów podczas, gdy tych powodów może być więcej, a wybór ankietowego okaże się arbitralny lub przypadkowy¹¹⁵;
 - w badaniach realizowanych online można wykorzystać fora internetowe, gdzie NEETs się poruszają [IDI 6], a także media społecznościowe, aplikacje;
 - w przypadku zastosowania narzędzi online możliwe jest zachowanie anonimowości respondenta, nie ma jednak jednocześnie możliwości obserwacji jego zachowań, reakcji na pytania – powoduje to brak możliwości pochylenia się nad konkretną osobą i jej sytuacją przez co proces badawczy staje się obciążony pewnym błędem [IDI 1];
 - niektórzy rozmówcy indywidualnych wywiadów pogłębionych wskazywali na potencjalną niską skuteczność tej techniki – może ona mieć raczej charakter wspomagający [IDI 3];
- **spotkania focusowe** osób pracujących z młodzieżą NEETs z wymianą spostrzeżeń, ale i doświadczeń pracy z taką młodzieżą [IDI 6];
- **rozmowy z pracodawcami** odnośnie np. przyczyn, dla których te osoby nie pozostają w zatrudnieniu [IDI 4];

¹¹⁵ Op. cit. Ł. Komuda, Kim są NEETs...

- **współpraca z podmiotami już realizującymi badania lub posiadającymi statystyki na temat NEETs**, np.:
 - z GUS w ramach badania BAEL [IDI 2];
 - z powiatowymi urzędami pracy, które zbierają o bezrobotnych, stanowiących część tej zbiorowości – o wykształceniu, motywacji do pracy itd. [IDI 4], a także np. na temat tego, czy te osoby stawiają się w umówionych terminach, czy są aktywne, czy się często wyrejestrowują itd., co świadczy o ich postawach [IDI 7];
 - z ośrodkami pomocy społecznej, posiadającymi dane na temat swoich podopiecznych [IDI 7].

Konieczność uzupełnienia analizy danych zastanych na temat zbiorowości NEETs w województwie lubelskim badaniami własnymi wybrzmiewa w rekomendacjach wypracowanych w ramach Lubelskiego Partnerstwa na rzecz aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy¹¹⁶.

8.2 Dotarcie do zbiorowości NEETs

Jedną z podstawowych trudności realizacji badań wśród zbiorowości NEETs może okazać się **kwestia dotarcia do reprezentantów tej zbiorowości**. Może to wynikać z jej różnorodności [IDI 1, 3], nieaktywności, „zamknięcia w czterech ścianach” (jak np. osoby z niepełnosprawnością, osoby opiekujące się osobami zależnymi) [IDI 1], braku rejestracji w jakiegokolwiek instytucji wspierającej czy interwencyjnej (np. PUP, ośrodek pomocy społecznej) [IDI 5]. Problemem może być także odległość od większych ośrodków miejskich – często przedstawiciele zbiorowości NEETs mieszkają w małych, oddalonych miejscowościach [IDI 1]. Przewyciężenie tej trudności jawi się być podstawowym zadaniem przy konstruowaniu badania zbiorowości NEETs i sporym wyzwaniem dla tego przedsięwzięcia.

Możliwością przewyciężenia w procesie badawczym trudności w postaci dotarcia do potencjalnych respondentów ze zbiorowości NEETs mogą być kontakty z odpowiednimi instytucjami, które same mają kontakt z tymi osobami i „drogą pantoflową” umożliwiają to dotarcie [IDI 1]. Tego typu instytucje to np.

- ośrodki pomocy społecznej/pomocy rodzinie – zwłaszcza, że ich wsparcie dociera zarówno do osób, które tej pomocy chcą, jak i do tych, które się po nią same nie zgłaszają [IDI 3, 6, 7, 8];
- Ochotnicze Hufce Pracy [IDI 1];
- powiatowe urzędy pracy [IDI 3, 7];
- rodzinne domy dziecka [IDI 1];
- parafie [IDI 3];
- organizacje pozarządowe [IDI 6];
- kuratorzy środowiskowi [IDI 8];
- podmioty ekonomii społecznej;
- zakłady poprawcze.

Do dobrego modelu monitorowania zbiorowości NEETs warto włączyć nie tylko instytucje interwencyjne, ale i szkoły, by uchwycić moment i warunki, które

¹¹⁶ Op. cit. Rekomendacje dotyczące poprawy sytuacji..., s. 42.

sprawiają, że młodzież popada w bierność zawodową i edukacyjną [IDI 1]. Sposobem dotarcia do młodych osób, odpowiadającym ich aktualnemu trybowi życia, mogą być także media społecznościowe i aplikacje [IDI 5].

Warto zwrócić uwagę w kontekście dotarcia do osób ze zbiorowości NEETs, iż często posiadanie pewnych trudności sprawia, że te osoby pozostają w środowisku ludzi podobnych sobie, z podobnymi problemami [IDI 1]. Dotarcie zatem do jednej z takich osób może pomóc w zbadaniu większej zbiorowości (efekt kuli śnieżnej).

Sposoby dotarcia do zbiorowości NEETs podpowiada także Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, wskazując na następujące metody, które mogą się okazać przydatne przy planowanych pracach badawczych:

- **metody pasywne:**
 - informacja na stronach internetowych, także instytucji publicznych;
 - ogłoszenia w prasie i radio;
 - informacje w urzędach i placówkach publicznych;
 - materiały drukowane i elektroniczne (ulotki, plakaty, broszury);
- **metody aktywne:**
 - stoiska informacyjne na targach pracy, festiwalach kulturalnych, wydarzeniach sportowych;
 - wykorzystanie ambasadorów lub street workerów podczas imprez oraz eventów (ale również w codziennej współpracy z instytucjami publicznymi, parafiami, domami kultury, klubami zainteresowań – np. klubami kibica itp.);
 - prowadzenie kampanii informacyjnych w Internecie, w tym mediach społecznościowych (spoty reklamowe, webinaria itp.);
 - wykorzystanie mediów społecznościowych, np. stworzenie przy udziale serwisu Facebook wydarzenia w okolicy i zaproszenie na nie osób w konkretnym przedziale wiekowym;
 - aktywne działania w miejscach, w których gromadzi się młodzież (kluby sportowe, siłownie, baseny, pub-y, dyskoteki, galerie handlowe, ale również zakłady poprawcze, placówki dla bezdomnych, ośrodki terapii uzależnień, domy samotnej matki) oraz w miejscach, gdzie gromadzą się rodzice osób młodych (urzędy, ośrodki zdrowia, instytucje kultury, ośrodki pomocy społecznej, centra handlowe);
 - podjęcie współpracy ze znanymi osobami, np. popularnymi youtuberami, vlogerami;
 - współpraca ze szkołami (w szczególności ponadpodstawowymi);
 - podjęcie bezpośredniej współpracy z podmiotami takimi jak: organizacje pozarządowe zrzeszające osoby młode, OHP, OPS, PCPR, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, organizacje harcerskie, zgromadzenia działające przy kościołach, parafiach i związkach wyznaniowych, organizacje charytatywne, w tym PCK,

banki żywności, fundacje i inne organizacje zajmujące się wsparciem osób z niepełnosprawnościami¹¹⁷.

Wskazane metody dotarcia pokrywają się w dużej części z tymi proponowanymi w rekomendacjach wypracowanych w ramach Lubelskiego Partnerstwa na rzecz aktywizacji osób młodych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy. W ramach tej inicjatywy także wskazywano na wykorzystanie różnych kanałów dotarcia, wymianę informacji i współpracę między różnymi podmiotami, wykorzystanie mediów społecznościowych i aktywność w miejscach, gdzie przebywają NEETs¹¹⁸.

8.3 Inne potencjalne trudności w procesie badawczym

Poza odpowiednim doбором technik badawczych i trudnościami w dotarciu do osób młodych ze zbiorowości NEETs zasygnalizowano dodatkowe potencjalne trudności związane z konstrukcją planowanego badania.

Wskazano na przykład na potencjalne trudności z odpowiednim **doborem liczebności próby badawczej**. Jednym z pomysłów odnośnie badania zbiorowości NEETs w województwie lubelskim, wskazanym przez respondenta indywidualnych wywiadów pogłębionych, było „dołożenie” kilku pytań do badania BAEL w województwie lubelskim we współpracy z GUS. Jednocześnie jednak wskazano, że skoro zbiorowość NEETs to aktualnie w Polsce ok. 1 mln osób, a badanie BAEL mapuje aktywność ekonomiczną 33 mln ludzi, to NEETs stanowią ok. 3% mapowanej populacji. Samo badanie to ok. 120 tys. osób – tym samym 3% z objętych badaniem to 3 600 osób. Przy wyodrębnieniu z tej liczby samego województwa lubelskiego, może się okazać, że liczba osób NEETs objętych badaniem BAEL będzie niewielka (np. 300 osób), co może generować duże błędy statystyczne i trudności we wniesieniu w charakterystykę tej grupy i uzyskanie lepszej wiedzy niż przy badaniu ogólnym. Korzystne mogłoby być w tym kontekście zwiększenie liczby badanych gospodarstw domowych w województwie lubelskim dla zwiększenia próby statystycznej [IDI 2]. Wielkość próby badawczej może być bardzo istotna dla rzetelności badania.

Trudnością dla realizacji badania z uwzględnieniem **ujęcia czasowego zmian zbiorowości NEETs** może się okazać **dynamiczne wychodzenie z tej zbiorowości badanych osób, jak i kwestia utraty kontaktu z nimi** z powodu np. wyjazdu za granicę. Osoby te także często podejmują krótkotrwałe zatrudnienie w szarej strefie. Trudne może się okazać np. ich ponowne zbadanie po określonym czasie [IDI 1]. Jednocześnie zbadanie dynamiki zmian mogłoby być bardzo korzystne w świetle wniosków z prac badawczych.

Warto podkreślić także specyfikę członków zbiorowości NEETs – trudności, z jakimi borykają się na co dzień, często niskie poczucie własnej wartości, specyficzną sytuację rodzinną. W konstrukcji badania może się okazać istotne **skorzystanie z doświadczenia psychologów, pedagogów i innych osób mających**

¹¹⁷ Wykorzystanie niestandardowych metod docierania do osób młodych na przykładzie osób z grupy NEET, Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej, Załącznik nr 11 do Regulaminu konkursu nr POWR.01.02.01-IP.20-30-001/21, s. 4-7.

¹¹⁸ Rekomendacje dotyczące poprawy sytuacji..., s. 40.

doświadczenie we współpracy z tego typu młodzieżą [IDI 6]. Bez takiego wsparcia rzetelne i dogłębne zbadanie zbiorowości NEETs może okazać się trudne.

8.4 Dodatkowe rekomendacje

Odnosząc się do rekomendacji w zakresie przyszłych badań i monitoringu sytuacji osób młodych, warto odnieść się do propozycji, które po zrealizowanym przez siebie badaniu zbiorowości NEETs przygotowało Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie. Rekomendacje te podzielone na trzy stadia realizacji badań prezentuje tabela poniżej.

Tabela 11. Rekomendacje Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie w zakresie metodologii przyszłych badań oraz monitoringu sytuacji NEETs

Stadium badań	Rekomendacje Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie
<p>przed przystąpieniem do badań</p>	<ul style="list-style-type: none"> • przedyskutowanie kryteriów definicyjnych zbiorowości NEETs; • przedyskutowanie kryteriów doboru próby i rozważenie możliwości wprowadzenia populacji kontrolnej (analogicznej wiekiem, ale aktywnej w obszarze zatrudnienia i/lub edukacji); • ustalenie dostępnej wiedzy na temat osób ze zbiorowości NEETs – przy celu badania w formie konfirmacji dotychczasowych ustaleń warto posłużyć się dotychczas wykorzystywanymi metodami (replikacja wyników), a przy eksploracyjnym charakterze badania – warto poszukać nowych predyktorów wyjaśniających zjawisko i opracować nowe narzędzia diagnostyczne; • utworzenie dokładniejszych kryteriów identyfikacji subgrup zbiorowości NEETs (np. osób z niepełnosprawnością, młodych rodziców, osób z problemami zdrowotnymi) i dokonanie rekrutacji przedstawicieli tych subgrup; • uwzględnienie w badaniu wcześniejszych okresów przebywania poza rynkiem pracy, a nie jedynie bieżącego.
<p>w trakcie badań</p>	<ul style="list-style-type: none"> • wykorzystywanie różnorodnych metod badawczych (testy, kwestionariusze, wywiady pogłębione), optymalnie metod CAPI i IDI, które umożliwiają opis ilościowy i analizę statystyczną, ale i zrozumienie indywidualnych przypadków i perspektyw; • zbieranie danych z wielu źródeł – zarówno osób z grupy NEETs, jak i ich rodzin, instytucji edukacyjnych, instytucji rynku pracy, pracodawców; • sprawdzanie rzetelności i trafności metod pomiarowych; • wydłużenie czasu trwania badań terenowych do ok. 2 miesięcy (przy założeniu, że badania populacja liczy co najmniej 500 osób).

Stadium badań	Rekomendacje Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie
po zakończeniu badań	<ul style="list-style-type: none"> • przeprowadzenie analizy zebranych danych przy pomocy programów służących analizie danych jakościowych i ilościowych; • opracowanie hipotetycznych modeli, wyjaśniających prawdopodobieństwo wchodzenia do zbiorowości NEETs; • przedyskutowanie otrzymanych wyników w kontekście dotychczasowego stanu wiedzy; • przeprowadzenie badania odroczonego (po roku od zakończenia badania), sprawdzającego losy respondentów; • utworzenie centrum monitorowania sytuacji NEETs w podregionach.

Źródło: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Wsparcie młodych osób..., s. 163-164.

8.5 Aspekty i zjawiska proponowane do zbadania

Respondenci indywidualnych wywiadów pogłębionych, jak i literatura przedmiotu wskazują na szereg zjawisk i aspektów, które warto zbadać w kontekście zbiorowości NEETs.

W pierwszej kolejności w kontekście badania zbiorowości NEETs wymienia się **konieczność zbadania przyczyn trafiaania do tej grupy**, aby następnie móc je niwelować lub im zapobiegać [IDI 1, 2, 3, 6, 7]. Wskazuje się, że brakuje badań dotyczących lokalnych determinant i uwarunkowań przynależności do zbiorowości NEETs, a także zmienności tych uwarunkowań w czasie¹¹⁹. Jednocześnie diagnoza przyczyn może być bardzo trudna z uwagi na to, że osoby te, pytane o powody swojej bierności zawodowej czy edukacyjnej, będą najczęściej wskazywały czynniki zewnętrzne jako podstawę swoich niepowodzeń [IDI 6]. Konieczna jest zatem pogłębiona diagnoza, potencjalnie ze wsparciem osób współpracujących z młodzieżą i specjalistów (np. psychologów). W przypadku zbadania przyczyn znalezienia się w zbiorowości NEETs może się okazać wskutek badania, że nie jest możliwa efektywna pomoc niektórym jej podgrupom - np. kwestia bierności zawodowej i edukacyjnej kobiet zajmujących się domem i dziećmi ma charakter kulturowy i/lub dobrowolnej decyzji, które nie zmieni żadna polityka i zachęty. Innym przykładem mogą być osoby z niepełnosprawnościami – wśród tych osób pewna część może być przez rodziców, otoczenie i system pozbawiana woli uzyskania samodzielności – tutaj też programy aktywizujące mogą nie mieć zastosowania i odpowiednich efektów. Korzystne mogłoby być dowiedzenie się w ramach badania, na ile sytuacja, w której są osoby ze zbiorowości NEETs, to ich świadomy wybór, a nie efekt czynników zewnętrznych [IDI 2]. W kontekście przyczyn korzystne może być także zbadanie, **w którym momencie najlepiej jest „przełamać” tę często wyuczoną bierność i skierować wsparcie do omawianej zbiorowości**, a także **które sposoby wspierania zbiorowości NEETs są najbardziej efektywne** [IDI 8].

¹¹⁹ Op. cit. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Wsparcie młodych osób..., s. 9.

Jednym z aspektów wymagających pogłębionych analiz może być ponadto **różnorodność tej grupy** [IDI 1].

Nowym uwarunkowaniem, które wpływa na ogólną sytuację na rynku pracy, ale i postawy, kondycję młodzieży jest z pewnością **pandemia COVID-19**. Wskazuje się, że młodzi ludzie w szczególnie silny sposób odczuli ograniczenia związane z pandemią, co skutkowało niższym poziomem samopoczucia psychicznego i wyższym poziomem samotności. Młodzi też szczególnie dotkliwie odczuli utratę pracy w czasie kryzysu. Pandemia COVID-19 może być aktualnie dla młodych tym, czym w latach 2008-2013 była wielka recesja¹²⁰. Wskutek pandemii COVID-19 część dzieci i młodzieży nie poradziło sobie z tą specyficzną sytuacją, z lockdownem. Obserwowane były przypadki, gdy młodzież nie kończyła szkół czy nie podchodziła do matury, co stwarza ryzyko dalszej nieaktywności zawodowej i edukacyjnej [IDI 7]. Pandemia też zmieniła w pewnym zakresie rynek pracy, który czasami ponownie staje się rynkiem pracodawcy z wysokimi wymaganiami nawet na niskie stanowiska [IDI 5]. To zatem ciekawy aspekt, który może wymagać pogłębionych badań. Dla polskich NEETs, a w szczególności tych z województw wschodnich (jak województwo lubelskie) ważnym nowym aspektem, który wpływa na rynek pracy i kondycję osób młodych może być także **wojna w Ukrainie**.

Warty zbadania jest **wpływ nowych mediów na młodzież** - na podejmowanie przez nich życiowych wyborów. Obserwuje się ogromny wpływ influencerów na dużą część młodzieży, uzależnienie od internetu i telefonu oraz lęki, a nawet agresję, z jaką wiąże się odłączenie od sieci [IDI 6]. To także relatywnie nowy aspekt w zakresie funkcjonowania osób młodych w życiu codziennym, a więc i potencjalnie w pracy, a problemy z nim związane dodatkowo nasiliła pandemia COVID-19 i lockdowny.

Warto odnieść się także do wpływu **bezsstresowego wychowania** na kwestię zbiorowości NEETs – np. na ile młodzież trafia do zbiorowości NEETs z obiektywnych przyczyn, a na wynika to z modelu wychowania - zbyt dużej pobłażliwości rodziców [IDI 1]. Zauważa się, że dla wielu rodziców długie pozostawanie młodzieży w gospodarstwach domowych i późne usamodzielnianie się nie jest problemem. Przedstawiciel powiatowego urzędu pracy, będący respondentem wywiadów pogłębionych, wskazał, że zdarza się, że rodzice ingerują w proces aktywizacji zawodowej realizowany przez urząd w stosunku do ich dzieci, wskazując, że ich syn/córka nie może realizować zaproponowanej pracy czy szkolenia, bo ma wyższe ambicje, podczas gdy np. wykształcenie za tym nie przemawia. Rodzice często tworzą „ochronkę” nad swoimi dziećmi – nie motywują dostatecznie do pracy, do podejmowania prób [IDI 5].

Interesującym nowym aspektem, który może wymagać zbadania w kontekście zbiorowości NEETs i postaw młodzieży są **zmiany pokoleniowe**. Obserwuje się, że postawy młodzieży (tej lepiej wykształconej) ewoluują od gotowości poświęcenia się karierze zawodowej bez reszty (cechy pokolenia młodych wchodzących na rynek pracy w latach 90.) do nastawienia na balans między życiem zawodowym i osobistym i gratyfikację w postaci satysfakcji zawodowej i rozwoju. Współczesna

¹²⁰ NEETs, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, www.eurofound.europa.eu, dostęp: 23.06.2023.

młodzież podchodzi do kariery zawodowej „mniej ortodoksyjnie”¹²¹. Szczególnie sporo zmian może być widocznych w przypadku nowego pokolenia (pokolenie Z) – charakteryzującego się wysokimi wymaganiami, gotowego na częstą zmianę pracy, wykazującego często niskie umiejętności społeczne z uwagi na dużą ilość czasu spędzaną w świecie wirtualnym. Jak to pokolenie radzi sobie na rynku pracy i czy przynależność do niego wpływa na nasilenie zjawiska NEETs – to kolejny aspekt, który być może powinno objąć planowane badanie.

¹²¹ Op. cit. M. Dobrowolska, M. Stasiła-Sieradzka, Czynniki indywidualne i środowiskowe..., s. 185.

9. Opcje wykorzystania dostępnych danych do pogłębionych jakościowych badań wśród zbiorowości NEETs i propozycje pytań badawczych

W kontekście planowanego badania zbiorowości NEETs i przedstawionych rezultatów przeglądu literatury i poglądów ekspertów w tym temacie, konieczne może się okazać nie tylko ustalenie wielkości zbiorowości NEETs w województwie lubelskim, ale i określenie jej struktury w podziale na podgrupy. Z powodzeniem można tu wykorzystać podział zaproponowany przez Eurofound jako jeden z najpopularniejszych w literaturze, a także pozwalający na ewentualne porównanie uzyskanych rezultatów z tymi na poziomie całej Unii Europejskiej.

Na podstawie dostępnych statystyk dostarczanych przez BAEL, Eurostat, OECD czy ILO można podjąć próbę wstępnego oszacowania wielkości zbiorowości NEETs w województwie lubelskim. Z uwagi na brak bezpośrednich danych na ten temat w odniesieniu choćby do struktury tej zbiorowości konieczne może być przyjęcie estymacji i założeń, mogących przybliżyć badaczy do wiedzy na ten temat w omawianym regionie. Założenia te można budować np. w oparciu o dostępne statystyki na ten temat na poziomie krajowym czy dostępne statystyki ogólne o rynku pracy czy strukturze ludności dostępne na poziomie wojewódzkim w GUS.

Korzystna może się okazać współpraca z ośrodkami pomocy społecznej i powiatowymi urzędami pracy – te podmioty posiadają własne statystyki na temat osób objętych wsparciem pomocy społecznej w podziale na powody tego wsparcia czy na temat osób bezrobotnych i biernych zawodowo – potencjalnie także z informacjami na temat przyczyn bezrobocia i bierności swoich podopiecznych. Zebranie statystyk z różnych źródeł może wspomóc estymować liczbę i strukturę zbiorowości NEETs w województwie lubelskim.

Warto zastanowić się nad stworzeniem bardziej rozbudowanego, kompleksowego modelu opartego o dane statystyczne, który w szerszym zakresie opisywałby sytuację osób młodych w województwie lubelskim, a także np. jego powiatach na wzór modelu prezentowanego w podrozdziale 6.2 Badania i analizy dotyczące młodych na rynku pracy w Polsce w Tabeli 6. Takie podejście pozwoliłoby na porównanie powiatów województwa lubelskiego między sobą (ujęcie porównawcze) i obserwowanie zmian w czasie (ujęcie dynamiczne).

Dla lepszego poznania przyczyn zjawiska NEETs w województwie lubelskim i jego charakteru niezbędne może się okazać uzupełnienie badań opartych o dane statystyczne i rejestrowe badaniami o charakterze jakościowym. Te mogą przyjąć postać wywiadów z członkami zbiorowości NEETs czy z przedstawicielami podmiotów, które się zajmują tą zbiorowością. Uzupełnieniem tych badań jakościowych mogą być także badania ankietowe.

Korzystne może być ponadto zbadanie przedstawicieli zbiorowości NEETs aktualnie, a następnie ich losów po jakimś czasie (np. po roku, 3 latach, 5 latach) dla określenia, jak potoczyły się ich losy, czy pozostają osobami bezrobotnymi lub biernymi zawodowo, czy wyszli ze zbiorowości NEETs i w jaki sposób oraz w jakim zakresie przyczyniła się do tego działalność instytucji rynku pracy i innych wspierających młodych ludzi w województwie lubelskim.

Korzystne może być – poza zaproszeniem do badania członków zbiorowości NEETs – stworzenie grupy kontrolnej z młodych spoza tej zbiorowości. Pozwoli to na wskazanie ważnych różnic i identyfikację najważniejszych charakterystyk zbiorowości NEETs na tle swoich rówieśników.

Poniżej, **propozycje pytań badawczych**, jakie mogłyby znaleźć się w planowanym badaniu zbiorowości NEETs w województwie lubelskim:

- Jaka jest liczebność i struktura zbiorowości NEETs w województwie lubelskim?
- Jak zróżnicowana jest zbiorowość NEETs na terenie województwa lubelskiego?
- Jakie są miejsca szczególnej koncentracji osób ze zbiorowości NEETs w województwie lubelskim?
- Jakie są przyczyny trafiaania do zbiorowości NEETs w województwie lubelskim?
- Jakie są różnice między przedstawicielami zbiorowości NEETs w województwie lubelskim a przedstawicielami młodych w regionie, którzy posiadają zatrudnienie lub pozostają w edukacji lub szkoleniu?
- Jaka część zbiorowości NEETs w województwie lubelskim jest w tej zbiorowości wskutek niezależnych od siebie przyczyn, a jaka w wyniku własnej, dobrowolnej decyzji?
- Jakie są postawy i styl życia osób przynależących do zbiorowości NEETs?
- Jakie są plany na przyszłość osób przynależących do zbiorowości NEETs?
- Jakie są potrzeby wsparcia przedstawicieli zbiorowości NEETs by mogli wyjść z nieaktywności zawodowej i edukacyjnej?
- Jak różnicą się potrzeby wspierania zbiorowości NEETs w zależności od jej podgrup?
- Jak przedstawiciele zbiorowości NEETs oceniają swoje szanse na rynku pracy?
- Jak przedstawiciele zbiorowości NEETs oceniają skalę i skuteczność dotychczasowego wsparcia instytucjonalnego skierowanego dla tej grupy?
- Jak charakterystyki pokolenia Z wpływają na charakter zjawiska NEETs w województwie lubelskim?
- W jakim stopniu aktywność w nowych mediach jest dla zbiorowości NEETs substytutem uczestnictwa w rynku pracy i kształceniu?
- Jak model wychowania wpływa na osoby ze zbiorowości NEETs?
- Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na zmiany w zbiorowości NEETs w województwie lubelskim?
- Jak wojna w Ukrainie wpłynęła na zmiany w zbiorowości NEETs w województwie lubelskim?
- W jakim zakresie rozwój nowych mediów wpływa na zbiorowość NEETs w województwie lubelskim?

10. Streszczenie

Jak badać i monitorować zbiorowość NEETs w województwie lubelskim?

Nazwa zbiorowości NEETs pochodzi z angielskiego określenia: not in employment, education or training. To zatem określenie osób, które nie pracują się, nie uczą i nie szkolą oraz są osobami młodymi, co aktualnie najczęściej definiuje się przedziałem wiekowym 15-29 lat. To specyficzna część rynku pracy, często wymagająca odpowiedniego wsparcia dla wyjścia z bierności zawodowej i edukacyjnej.

Ekspertyza „Modele monitorowania zbiorowości NEETs w województwie lubelskim” poprzez analizę danych zastanych i indywidualne wywiady pogłębione z ekspertami odpowiada na pytania, kim są NEETs, czym się charakteryzują, jakie są ich problemy, z jakimi konsekwencjami wiąże się status NEETs, a przede wszystkim – jak można podejść do badania i monitorowania tej zbiorowości w regionie.

Jednym z istotniejszych wniosków z ekspertyzy jest wskazanie, że zbiorowość NEETs to grupa bardzo szeroka i różnorodna. Mieści w sobie podgrupy, które często nie mają ze sobą punktów styczności i charakteryzują się zarówno odmiennymi przyczynami trafienia do tej zbiorowości, jak i różnymi potrzebami. W zbiorowości NEETs znajdziemy bowiem zarówno nieuczące się osoby bezrobotne, jak i osoby (zwykle kobiety) niepracujące i nieuczące się z powodu opieki nad dziećmi i innymi osobami zależnymi, osoby z niepełnosprawnością, osoby zniechęcone sytuacją na rynku pracy, ale i osoby dobrowolnie pozostające poza zatrudnieniem i edukacją, zaangażowane w aktywności artystyczne czy podróżnicze. Znajomość struktury zbiorowości NEETs, także na poziomie regionalnym, pozwala na odpowiedni dobór sposobów wsparcia jej przedstawicieli, ale też głębsze poznanie najważniejszych czynników, które powodują rozrost (lub zmniejszanie się) zbiorowości NEETs na danym terenie.

Część czynników, wpływających na zwiększanie prawdopodobieństwa przynależności do zbiorowości NEETs odnosi się do osobistych cech danej jednostki i uwarunkowań jej życia rodzinnego (np. poziom samooceny, nastawienie do rzeczywistości, stan zdrowia, sytuacja rodzinna, poziom ekonomiczny gospodarstwa domowego i in.). Są także czynniki o charakterze bardziej zewnętrznym – jak kwestia funkcjonowania podmiotów edukacyjnych i instytucji rynku pracy i ich efektywność we wspieraniu młodych ludzi w zdobywaniu nowych kompetencji i poszukiwaniu satysfakcjonującego zatrudnienia. Ostatnią z grup determinant przynależności do zbiorowości NEETs są czynniki makroekonomiczne – jak sytuacja na rynku pracy, poziom rozwoju gospodarczego. Wskazuje się, że aktualnie większe znaczenie niż wcześniej mają „społeczne” determinanty przynależności do zbiorowości NEETs, związane z obowiązkami rodzinnymi i chorobami niż kwestie niedoskonałości rynku pracy, przyczyniające się do bezrobocia. W województwie lubelskim znaczenie w kontekście ryzyka przynależności do zbiorowości NEETs może mieć w szczególnym zakresie lokalizacja – zamieszkanie na wsi lub w mieście, w bliskości lub w oddaleniu od rozwiniętego rynku pracy, w dostępie lub braku możliwości transportu.

Zjawisko NEETs przynosi szereg konsekwencji – gospodarczych, społecznych i indywidualnych. Wśród konsekwencji gospodarczych wymienia się z jednej strony koszty ponoszone przez państwo w związku z wypłatą świadczeń dla osób

bezrobotnych i innych świadczeń socjalnych, z drugiej – koszty utraty dochodów i produkcji dla całej gospodarki. Wskazuje się, że osoby ze zbiorowości NEETs pozostają na utrzymaniu reszty społeczeństwa, a ich niewykorzystany potencjał mógłby odpowiedzieć na braki kadrowe, obserwowane w wielu branżach. Konsekwencje społeczne zjawiska NEETs to m.in. nasilenie przestępczości, zwiększone ryzyko uzależnień, wzrost liczby samobójstw, radykalizowanie się poglądów i postaw czy pogorszenie perspektyw demograficznych (opóźnianie decyzji o założeniu rodziny i posiadaniu dzieci). W kontekście konsekwencji społecznych warto zwrócić uwagę na ryzyko nawarstwiania się problemów – dziedziczenia biedy, nasilania się zjawisk patologicznych czy przestępczych w kolejnych pokoleniach. Konsekwencje indywidualne to z kolei te natury ekonomicznej (np. wydłużenie okresu przejścia z zależności, charakterystycznej dla osoby młodej, do niezależności osoby dorosłej, mniejsze szanse na pracę i odpowiednie zarobki oraz zwiększone ryzyko bezrobocia na dalszych etapach życia i in.) oraz psychologicznej (np. marginalizacja i wykluczenie społeczne, utrata poczucia własnej wartości i pewności siebie, poczucie braku wpływu na własne życie, brak wiary w osiągnięcie sukcesu).

Działania skierowane na wsparcie zbiorowości NEETs można podzielić na te reintegrujące przedstawicieli NEETs na rynku pracy i edukacji oraz przeciwdziałające wejściu do tej zbiorowości. Pierwszy obszar działań musi być skoncentrowany na budowaniu ścieżek rozwoju, proponowaniu ścieżek edukacyjnych (szkolenia, staże, praktyki zawodowe, coaching), przygotowaniu do wykonywania konkretnych zawodów. Druga grupa działań, mająca charakter prewencyjny, to programy rozwoju kompetencji i zdobywania kwalifikacji, skierowane do osób przedwcześnie kończących edukację, realizowane przez instytucje rynku pracy oraz działania instytucji edukacyjnych, przeciwdziałające wczesnemu porzucaniu edukacji. W tym obszarze mieścić się będzie także doradztwo zawodowe dla uczniów, przygotowanie młodych do wejścia i poruszania się na rynku pracy i dostosowanie systemu szkolnictwa do potrzeb rynku pracy. Ponownie warto podkreślić, że zbiorowość NEETs to zbiorowość bardzo zróżnicowana i dogłębna jej analiza oraz podzielenie jej na mniejsze podgrupy jest niezbędne dla odpowiedniego określenia kierunków działania. W zależności od problemów danej podgrupy należy skierować odpowiednie działania aktywizujące.

Statystyki dostępne na temat zbiorowości NEETs często odnoszą się jedynie do poziomu kraju i nie są doskonałe. W Polsce dostarcza ich Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny, na poziomie międzynarodowym – Eurostat, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) i Międzynarodowa Organizacja Pracy. Jak wspomniano, statystyki te rzadko odnoszą się do poziomu wojewódzkiego, nie dostarczają informacji o podgrupach zbiorowości NEETs i generują trudności w porównywaniu ich ze sobą. Zasadne staje się zatem podejście do regionalnego zbadania zbiorowości NEETs – jej wielkości i struktury w województwie lubelskim. Tym bardziej, że na ten moment nie zrealizowano podejść analitycznych czy badawczych do zbiorowości NEETs w tym regionie.

Wśród potencjalnie najbardziej efektywnych technik i metod badania zbiorowości NEETs, na jakie wskazują literatura, dotychczasowe podejścia badawcze i analityczne oraz sugestie ekspertów są bezpośrednie wywiady z przedstawicielami tej zbiorowości (z odpowiednim doborem badacza, który będzie miał wiedzę

psychologiczną, czy też doświadczenie pracy z osobą badaną jako np. pracownik socjalny), badania ankietowe, spotkania focusowe czy współpracę z podmiotami takimi jak GUS (w ramach badania BAEL), powiatowe urzędy pracy czy ośrodki pomocy społecznej.

W badaniu zbiorowości NEETs w województwie lubelskim kluczowe będzie dotarcie do reprezentantów tej grupy zwłaszcza, że to osoby nieaktywne, często „zamknięte w czterech ścianach”, niezarejestrowane w instytucjach wspierających czy interwencyjnych, niejednokrotnie mieszkające w małych, oddalonych miejscowościach. Kluczem wydaje się tutaj współpraca z odpowiednimi instytucjami, które same mają kontakt z tymi osobami i „drogą pantoflową” umożliwiają dotarcie. Tego typu instytucje to np. ośrodki pomocy społecznej/pomocy rodzinie, Ochotnicze Hufce Pracy, powiatowe urzędy pracy, rodzinne domy dziecka, parafie, organizacje pozarządowe, podmioty ekonomii społecznej, zakłady poprawcze. Do dobrego modelu monitorowania zbiorowości NEETs warto włączyć nie tylko instytucje interwencyjne, ale i szkoły. Sposobem dotarcia do młodych osób, odpowiadającym ich aktualnemu trybowi życia, mogą być także media społecznościowe i aplikacje. Warto zwrócić uwagę w kontekście poszukiwania osób ze zbiorowości NEETs, że często posiadanie pewnych trudności sprawia, że te osoby pozostają w środowisku ludzi podobnych sobie, z podobnymi problemami. Dotarcie zatem do jednej z takich osób może pomóc w zbadaniu większej zbiorowości (efekt kuli śnieżnej).

Wśród aspektów i zjawisk wartych zbadania w kontekście zbiorowości NEETs w pierwszej kolejności wymienia się zbadanie przyczyn trafiań do tej grupy, aby następnie móc je niwelować lub im zapobiegać. Wskazuje się, że brakuje badań dotyczących lokalnych determinant i uwarunkowań przynależności do zbiorowości NEETs, a także zmienności tych uwarunkowań w czasie. Korzystne mogłoby być w tym kontekście także uzyskanie w ramach badania informacji, na ile sytuacja, w której są osoby NEETs, to ich świadomy wybór, a nie efekt czynników zewnętrznych. Aspektem wymagającym pogłębionych analiz może być także różnorodność zbiorowości NEETs. Wśród najnowszych zjawisk, wpływających na postawy, kondycję młodzieży, wartych zbadania w kontekście zbiorowości NEETs należy wymienić pandemię COVID-19, wojnę w Ukrainie, wpływ nowych mediów na młodzież, nowe modele wychowania i ich wpływ na postawy młodzieży oraz zmiany pokoleniowe.

Szczegółowe badania możliwości aktywowania potencjału osób młodych w województwie lubelskim, jak i młodzieży NEETs jako adresata działań polityki rynku pracy wydają się być zasadne wobec aktualnego braku szeroko zakrojonych analiz na ten temat i niedoskonałości dostępnych statystyk. Połączenie w ich ramach dostępnych już danych zastanych z badaniami jakościowymi powinno przynieść efekt w postaci dostarczenia wiedzy na temat perspektyw poprawienia sytuacji zawodowej młodego pokolenia, nierzadko oddalonego od rynku pracy.

11. Spis tabel

Tabela 1. Porównanie sposobów obliczania udział osób młodych bezrobotnych w populacji osób młodych aktywnych zawodowo osób młodych i odsetka NEET.....	10
Tabela 2. Zbiorowość NEETs – graficzna prezentacja w odniesieniu do statusu na rynku pracy i statusu edukacyjnego na tle całej populacji osób młodych	10
Tabela 3. Czynniki przyczyniające się do występowania zjawiska NEETs - poziom mikro	23
Tabela 4. Czynniki przyczyniające się do występowania zjawiska NEETs - poziom mezo i makro.....	24
Tabela 5. Czynniki indywidualne, społeczne i instytucjonalno-kulturowe przyczyniające się do występowania zjawiska NEETs	25
Tabela 6. Czynniki przyczyniające się do występowania zjawiska NEETs według Eurofound.....	26
Tabela 7. Czynniki przyczyniające się do występowania zjawiska NEETs w podziale na podgrupy zbiorowości NEETs	27
Tabela 8. Obszary oceny sytuacji młodych ludzi na rynku pracy w ramach modelu monitorowania z przyporządkowanymi wskaźnikami diagnostycznymi proponowanego przez obserwatoria rynku pracy przy wojewódzkich urzędach pracy oraz członków European Network on Regional Labour Market Monitoring	55
Tabela 9. Dotychczasowe przykładowe działania programowe i projektowe o charakterze reintegrującym przedstawicieli zbiorowości NEETs na rynku pracy i edukacji	61
Tabela 10. Dotychczasowe przykładowe działania programowe i projektowe o charakterze przeciwdziałającym wejściu do zbiorowości NEETs	70
Tabela 11. Rekomendacje Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie w zakresie metodologii przyszłych badań oraz monitoringu sytuacji NEETs	81

12. Spis wykresów

Wykres 1. Podgrupy zbiorowości NEETs (15-24 lata) w Unii Europejskiej według Eurofound w 2013 roku [%]	13
Wykres 2. Struktura płci podgrup zbiorowości NEETs (15-24 lata) według Eurofound w 2013 roku [%]	14
Wykres 3. Podgrupy zbiorowości NEETs (15-29 lata) w Unii Europejskiej według Eurofound w 2013 roku [%]	15
Wykres 4. Podgrupy zbiorowości NEETs (15-29 lata) w Unii Europejskiej według Eurofound w 2019 roku [%]	15
Wykres 5. Podgrupy zbiorowości NEETs w Polsce według Ł. Komudy [%]	17
Wykres 6. Podgrupy zbiorowości NEETs w wieku 15-34 lata w Polsce w I kwartale 2022 roku według Ł. Komudy [%].....	18
Wykres 7. Trzy główne przyczyny nieposzukiwania pracy przez młode osoby niepracujące i nieuczące się w Polsce	19
Wykres 8. Udział osób w wieku 15-34 lata bezrobotnych lub biernych zawodowo, które nie uczą się i nie szkolą się w ludności ogółem w tej samej grupy wieku w Polsce w latach 2010-2021 według BAEL [%]	40
Wykres 9. Liczba osób młodych niepracujących, nieuczących się i niedokształcających się według wieku w Polsce w latach 2010-2020 według BAEL [tys. os.].....	41
Wykres 10. Liczba [tys. os.] i stopa NEETs [%] dla przedziału wiekowego 15-29 lat w Polsce w latach 2010-2022 według Eurostat	43
Wykres 11. Odsetek NEETs dla przedziału wiekowego 15-29 lat w województwie lubelskim w latach 2010-2022 według Eurostat [%]	43
Wykres 12. Odsetek NEETs dla przedziału wiekowego 15-29 lat w województwie lubelskim w latach 2010-2022 według OECD [%]	44
Wykres 13. Liczba [tys. os.] i stopa NEETs [%] dla przedziału wiekowego 15-24 lata w Polsce w latach 2010-2021 według ILO.....	46

13. Spis rysunków

Rysunek 1. Różnica pomiędzy udziałem bezrobotnych osób młodych w ogóle osób młodych a odsetkiem NEET	9
Rysunek 2. Ścieżka przyporządkowania poszczególnych przedstawicieli zbiorowości NEETs do jej podgrup według Eurostat i Eurofound	16
Rysunek 3. Model teoretyczny Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, określający ścieżkę decyzyjną prowadzącą do bierności zawodowej i edukacyjnej	33
Rysunek 4. Ramy kalkulacji kosztów ekonomicznych zjawiska NEETs według Eurofound.....	34

Załączniki

Scenariusz wywiadu 1

Scenariusz zastosowany w rozmowach z przedstawicielami podmiotów wspierających rynek pracy w województwie lubelskim

Część	Temat
1	<p>Wprowadzenie</p> <p>Nazywam się ... i reprezentuję przedsiębiorstwo Izabela Wikar Consulting, które na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie opracowuje ekspertyzę pn. „Modele monitorowania zbiorowości NEETs w województwie lubelskim”. Opracowanie ma służyć opisowi modelu monitorowania tej zbiorowości na terenie województwa lubelskiego tak, by w przyszłości Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie mógł przygotować zlecenie projektowe w ramach „Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy 2023-2028”, a także odpowiedzieć na zapotrzebowanie informacyjne w zakresie sytuacji na rynku pracy osób młodych w regionie.</p> <p>Informuję, iż rozmowa będzie nagrywana. Nagrany materiał posłuży jedynie do celów realizacji zadania. W materiale analitycznym, stanowiącym rezultat prac nad ekspertyzą nie pojawią się dane osobowe i nazwa własna instytucji, jaką Pan/i reprezentuje. Czy wyraża Pan/i zgodę na nagrywanie naszej rozmowy?</p>
2	<p>Charakterystyka zbiorowości NEETs</p> <p>W tej części wywiadu chciałabym się odnieść do Pana/i doświadczeń i obserwacji dotyczących cech zbiorowości NEETs.</p> <p>2.1 Jakie są główne cechy przedstawicieli zbiorowości NEETs w Pana/i ocenie?</p> <p>2.2 Co według Pana/i doświadczenia i obserwacji zwiększa ryzyko trafienia do zbiorowości NEETs?</p> <p>2.3 Które z tych czynników zwiększających ryzyko trafienia do zbiorowości NEETs są w Pana/i ocenie najsilniejsze?</p> <p>2.4 Czy zbiorowość NEETs w Polsce różni się od tej w Europie?</p> <ul style="list-style-type: none">• jeśli tak:<ul style="list-style-type: none">○ Na czym polegają te różnice? <p>2.5 Czy zbiorowość NEETs w województwie lubelskim różni się od tej w ogóle kraju lub w jego innych regionach?</p> <ul style="list-style-type: none">• jeśli tak:<ul style="list-style-type: none">○ Na czym polegają te różnice? <p>2.6 Czy zbiorowość NEETs w województwie lubelskim różni się w zależności od lokalizacji w mieście lub na wsi?</p> <ul style="list-style-type: none">• jeśli tak:<ul style="list-style-type: none">○ Na czym polegają te różnice? <p>2.7 Czy są jakieś inne czynniki geograficzne różnicujące zbiorowość NEETs w województwie lubelskim?</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • jeśli tak: <ul style="list-style-type: none"> ○ Jakie? ○ Na czym polegają te różnice? <p>2.8 Czy można wskazać w województwie lubelskim miejsca szczególnej koncentracji zbiorowości NEETs?</p> <ul style="list-style-type: none"> • jeśli tak: <ul style="list-style-type: none"> ○ Jakie? <p>2.9 Jakie konsekwencje (społeczne, gospodarcze) dla ogółu społeczeństwa ma zjawisko NEETs?</p> <p>2.10 Jak prognozuje Pan/i przyszłość zbiorowości NEETs na rynku pracy?</p> <p>2.11 Czy zbiorowość NEETs w województwie lubelskim będzie się zwiększała czy zmniejszała? Od czego to będzie uzależnione?</p> <p>2.12 Jakie czynniki zmieniają aktualnie w największym stopniu sytuację członków zbiorowości NEETs?</p>
3	<p>Wspieranie zbiorowości NEETs</p> <p>W tej części wywiadu chciałabym się odnieść do Pana/i doświadczeń i obserwacji dotyczących możliwości i praktyk wspierania zbiorowości NEETs.</p> <p>3.1 W jaki sposób według Pana/i powinno się wspierać zbiorowość NEETs w kierunku zmniejszania jej liczebności?</p> <p>3.2 W jaki sposób powinno się zmniejszać ryzyko trafienia do zbiorowości NEETs?</p> <p>3.3 Jakie zna Pan/i przykłady dobrych praktyk lub projektów wspierania zbiorowości NEETs w województwie lubelskim?</p> <p>3.4 Jakie zna Pan/i przykłady dobrych praktyk zagranicznych lub krajowych wspierania zbiorowości NEETs?</p>
4	<p>Przyszłe podejście do badania i monitorowania zbiorowości NEETs</p> <p>W tej części wywiadu chciałabym się odnieść do Pana/i poglądów dotyczących przyszłych możliwości badania i monitorowania zbiorowości NEETs.</p> <p>4.1 Jakie aspekty w szczególności wymagają głębszych badań i analiz w kontekście zbiorowości NEETs w województwie lubelskim?</p> <p>4.2 Jakie nowe zjawiska pojawiły się w kontekście zbiorowości NEETs w województwie lubelskim, które nie zostały jeszcze zbadane?</p> <p>4.3 Co powinno się znaleźć w dobrym modelu monitorowania zbiorowości NEETs?</p> <p>4.4 Jak według Pana/i powinny być sposoby dotarcia do specyficznej grupy respondentów ze zbiorowości NEETs? Dlaczego właśnie te?</p> <p>4.5 Jakie metody oraz techniki badawcze będą najbardziej odpowiednie do badania tej zbiorowości? Dlaczego właśnie te?</p> <p>4.6 Czy chciałby/aby Pan/i coś dodać, jakieś własne uwagi, spostrzeżenia, wnioski w omawianej tematyce?</p>

Scenariusz wywiadu 2

Scenariusz zastosowany w rozmowach z przedstawicielami środowiska analityków i badaczy

Część	Temat
1	<p>Wprowadzenie</p> <p>Nazywam się ... i reprezentuję przedsiębiorstwo Izabela Wikar Consulting, które na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie opracowuje ekspertyzę pn. „Modele monitorowania zbiorowości NEETs w województwie lubelskim”. Opracowanie ma służyć opisowi modelu monitorowania tej zbiorowości na terenie województwa lubelskiego tak, by w przyszłości Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie mógł przygotować zlecenie projektowe w ramach „Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy 2023-2028”, a także odpowiedzieć na zapotrzebowanie informacyjne w zakresie sytuacji na rynku pracy osób młodych w regionie.</p> <p>Informuję, iż rozmowa będzie nagrywana. Nagrany materiał posłuży jedynie do celów realizacji zadania. W materiale analitycznym, stanowiącym rezultat prac nad ekspertyzą nie pojawią się dane osobowe i nazwa własna instytucji, jaką Pan/i reprezentuje. Czy wyraża Pan/i zgodę na nagrywanie naszej rozmowy?</p>
2	<p>Badanie zbiorowości NEETs</p> <p>W pierwszej części wywiadu chciałabym się odnieść do Pana/i doświadczeń i obserwacji dotyczących badania zbiorowości NEETs.</p> <p>2.1 Czy brał/a Pan/i udział lub realizował/a Pan/i badania na temat zbiorowości NEETs?</p> <ul style="list-style-type: none">• jeśli tak:<ul style="list-style-type: none">○ Jakże to były badania?○ Jakże były wnioski z tych badań? <p>2.2 Czy spotkał/a się Pan/i z opracowaniami innych badaczy na temat zbiorowości NEETs?</p> <ul style="list-style-type: none">• jeśli tak:<ul style="list-style-type: none">○ Jakże to były opracowania?○ Do jakich aspektów funkcjonowania zbiorowości NEETs odnosili się badacze w tych ujęciach?○ Jakże były wnioski z tych badań?○ Jakże były mocne strony tych badań?○ Jakże były słabe strony tych badań? <p>2.3 Jakże są w Pana/i ocenie największe trudności w badaniu zbiorowości NEETs?</p> <p>2.4 Czy są dodatkowe ograniczenia dla badania tej zbiorowości w ujęciu regionalnym (na poziomie województw)?</p> <ul style="list-style-type: none">• jeśli tak:<ul style="list-style-type: none">○ Jakże? <p>2.5 Czy są dodatkowe ograniczenia dla badania tej zbiorowości w ujęciu czasowym?</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • jeśli tak: <ul style="list-style-type: none"> ○ Jakie? <p>2.6 Jak można Pana/i zdaniem przezwyciężyć te trudności w procesie badawczym?</p>
3	<p>Charakterystyka zbiorowości NEETs</p> <p>W tej części wywiadu chciałabym się odnieść do Pana/i doświadczeń i obserwacji dotyczących cech zbiorowości NEETs.</p> <p>3.1 Jakie są główne cechy przedstawicieli zbiorowości NEETs w Pana/i ocenie?</p> <p>3.2 Co według Pana/i doświadczenia i obserwacji zwiększa ryzyko trafienia do zbiorowości NEETs?</p> <p>3.3 Które z tych czynników zwiększających ryzyko trafienia do zbiorowości NEETs są w Pana/i ocenie najsilniejsze?</p> <p>3.4 Czy zbiorowość NEETs w Polsce różni się od tej w Europie?</p> <ul style="list-style-type: none"> • jeśli tak: <ul style="list-style-type: none"> ○ Na czym polegają te różnice? <p>3.5 Czy zbiorowość NEETs w Polsce różni się w zależności od regionu/województwa?</p> <ul style="list-style-type: none"> • jeśli tak: <ul style="list-style-type: none"> ○ Na czym polegają te różnice? <p>3.6 Czy zbiorowość NEETs w Polsce różni się w zależności od lokalizacji w mieście lub na wsi?</p> <ul style="list-style-type: none"> • jeśli tak: <ul style="list-style-type: none"> ○ Na czym polegają te różnice? <p>3.7 Czy są jakieś inne czynniki geograficzne różnicujące zbiorowość NEETs w Polsce?</p> <ul style="list-style-type: none"> • jeśli tak: <ul style="list-style-type: none"> ○ Jakie? ○ Na czym polegają te różnice? <p>3.8 Czy można wskazać miejsca szczególnej koncentracji zbiorowości NEETs w Polsce?</p> <ul style="list-style-type: none"> • jeśli tak: <ul style="list-style-type: none"> ○ Jakie? <p>3.9 Jakie konsekwencje (społeczne, gospodarcze) dla ogółu społeczeństwa ma zjawisko NEETs?</p> <p>3.10 Jak prognozuje Pan/i przyszłość zbiorowości NEETs na rynku pracy?</p> <p>3.11 Czy zbiorowość NEETs w Polsce będzie się zwiększała czy zmniejszała? Od czego to będzie uzależnione?</p> <p>3.12 Jakie czynniki zmieniają aktualnie w największym stopniu sytuację członków zbiorowości NEETs?</p>
4	<p>Wspieranie zbiorowości NEETs</p>

	<p>W tej części wywiadu chciałabym się odnieść do Pana/i doświadczeń i obserwacji dotyczących możliwości i praktyk wspierania zbiorowości NEETs.</p> <p>4.1 W jaki sposób według Pana/i powinno się wspierać zbiorowość NEETs w kierunku zmniejszania jej liczebności?</p> <p>4.2 W jaki sposób powinno się zmniejszać ryzyko trafienia do zbiorowości NEETs?</p> <p>4.3 Jakie zna Pan/i przykłady dobrych praktyk zagranicznych, krajowych lub regionalnych wspierania zbiorowości NEETs?</p>
<p>5</p>	<p>Przyszłe podejście do badania i monitorowania zbiorowości NEETs</p> <p>W tej części wywiadu chciałabym się odnieść do Pana/i poglądów dotyczących przyszłych możliwości badania i monitorowania zbiorowości NEETs.</p> <p>5.1 Jakie aspekty w szczególności wymagają głębszych badań i analiz w kontekście zbiorowości NEETs w Polsce?</p> <p>5.2 Jakie nowe zjawiska pojawiły się w kontekście zbiorowości NEETs w Polsce, które nie zostały jeszcze zbadane?</p> <p>5.3 Co powinno się znaleźć w dobrym modelu monitorowania zbiorowości NEETs?</p> <p>5.4 Jak według Pana/i powinny być sposoby dotarcia do tej specyficznej grupy respondentów ze zbiorowości NEETs? Dlaczego właśnie te?</p> <p>5.5 Jakie metody oraz techniki badawcze będą najbardziej odpowiednie do badania tej zbiorowości? Dlaczego właśnie te?</p> <p>5.6 Czy chciałby/aby Pan/i coś dodać, jakieś własne uwagi, spostrzeżenia, wnioski w omawianej tematyce?</p>
<p>6</p>	<p>Podziękowania</p> <p>Serdecznie dziękuję za poświęcony czas i wszystkie cenne uwagi, które wspomogą opracowywanie dobrej jakościowo ekspertyzy.</p>