

# **AKTYWIZACJA ZAWODOWA MŁODZIEŻY NEET**

## Spis treści

Wstęp.....	3
1. Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy.....	5
1.1. Przyczyny niepodejmowania pracy.....	8
1.1.1. Kontynuowanie nauki.....	8
1.1.2. Obowiązki rodzinne, choroba czy też niepełnosprawność.....	9
1.1.3. Bezrobotni do 12 miesięcy po ukończeniu nauki.....	10
1.1.4. Zatrudnienie młodych do 25 roku życia.....	10
1.2. Płaszczyzna rozpoznanych problemów.....	11
2. Polityka Wielkiej Brytanii w zakresie NEET.....	12
2.1. Ingerencja rządu Wielkiej Brytanii na rzecz poprawy sytuacji młodzieży NEET ....	13
2.1.1. Program szans dla młodzieży (YOP).....	13
2.1.2. Program szkolenia młodzieży (YTS).....	13
2.1.3. Szkoleniowa inicjatywa kształcenia zawodowego (TVEI).....	14
2.1.4. Ogólne Krajowe Zawodowe Kwalifikacje (GNVQs).....	15
2.1.5. Krajowe Zawodowe Kwalifikacje.....	15
2.2. New Deal.....	16
2.3. Dodatek dla osób poszukujących pracy.....	16
2.4. Praktyki i staże.....	17
3. NEET jako grupa młodzieży podatna na wykluczenie społeczne.....	18
3.1. Charakterystyka młodzieży NEET.....	18
3.2. Zakres problemów.....	19
3.3. Wsparcie w zakresie narzędzi oraz metod identyfikacji grupy NEET.....	20
4. Narzędzia przydatne dla instytucji w celu aktywizacji zawodowej młodzieży NEET.....	22
4.1. System edukacji w Polsce, a potrzeby młodzieży NEET.....	22
4.2. Szkolnictwo zawodowe.....	24
4.3. Zakres zdiagnozowanych problemów.....	25
4.4. Instrumenty oferujące pomoc młodzieży NEET.....	27
4.5. Ocena skuteczności wsparcia NEET w ramach programów.....	33
4.6. Opinia.....	34
4.7. Diagnoza sytuacji instytucji rynku pracy, a wsparcie oraz aktywizacja osób NEET.....	34
5. Podsumowanie i wnioski.....	38
Bibliografia.....	40
Netografia.....	42

## Wstęp

Bez względu na kraj zamieszkania, moment wejścia na rynek pracy jest dla młodzieży NEET bardzo dużym wyzwaniem. Już na samym początku swojej kariery zawodowej muszą się oni zmagać z negatywnymi skutkami wynikającymi z kryzysu gospodarczego, do których można zaliczyć trudności ze znalezieniem pracy. Młodzi ludzie, przynajmniej z założenia, powinni być najbardziej aktywni oraz zmotywowani w procesie poszukiwania pracy pozwalającej im w największym stopniu rozwijać własne umiejętności oraz zainteresowania. Coraz częściej występującym zjawiskiem wśród młodzieży jest ich bierna postawa: niechętnie podejmowanie nauki czy też pracy, a także sceptyczne nastawienie do korzystania z kursów dokształcających. Zjawisko NEET, którego nazwa stanowi akronim określenia angielskiego *not in employment, education or training*, należy w obecnych czasach do jednego z najważniejszych problemów społecznych, jakie wymagają szybkiej oraz zdecydowanej interwencji w większości krajów Unii Europejskiej. Jest to szczególna grupa młodzieży, ogromnie niepokojąca oraz nie do końca rozpoznana, która pozostaje poza sferą zatrudnienia, a także poza sferą edukacji.

Zatrudnienie jest rodzajem aktywności właściwej dla osoby w wieku produkcyjnym, która osiąga dzięki niej dochody. Z drugiej strony organizuje ono życie człowieka w kwestii przestrzennej, a także czasowej. Praca daje poczucie stabilizacji materialnej oraz wyznacza rolę człowieka w życiu społecznym. Jest wartością szczególną, którą nie da się porównać z innymi. Stanowi ona jeden z fundamentalnych czynników rzeczywistości ekonomicznej. Zmiany, jakie można zauważyć na rynku pracy, a także ich społeczne i ekonomiczne skutki sprawiają, iż współczesny rynek pracy staje się ważnym elementem rozwoju gospodarczego i społecznego. Rosnący deficyt miejsc pracy, niestabilność zatrudnienia i duża konkurencja powodują, iż człowiek, tym bardziej młody, zmuszony jest do tego, by poszukiwać różnorodnych form pracy, także pracy nielegalnej<sup>1</sup>.

Dotychczas stosowane wskaźniki udziału młodych ludzi w rynku pracy, wskaźniki zatrudnienia oraz bezrobocia, wydają się wręcz niewystarczające, aby w sposób wiarygodny przeanalizować kondycję przedstawicieli młodego pokolenia. Zaczęto więc koncentrować uwagę na trudnościach i problemach NEET, które obejmują złożone uwarunkowania zagrożenia wykluczeniem z rynku pracy ludzi młodych. Zainicjowano poszukiwanie źródła utrzymującej się złej sytuacji na rynku pracy, dokumentowanej przede wszystkim przez

---

<sup>1</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/pl/topic/neets> (06-04-2018)

wysokie wskaźniki bezrobocia młodzieży w krajach UE oraz w wielu krajach członkowskich, w odniesieniu do wszystkich młodych ludzi.

Do kategorii NEET można zaliczyć osobę młodą, która z różnych przyczyn jednocześnie nie pracuje, nie uczy się i nie przygotowuje do zawodu. Podstawową cechą tej kategorii jest zatem brak zaangażowania w dwie fundamentalne sfery życia społecznego, tj. w sferę edukacji i sferę pracy. To nie tylko młoda osoba spełniająca kryteria osoby bezrobotnej, ale również jednostka, która przedwcześnie kończy edukację, nie poszukuje pracy, pozostaje, czasem z wyboru, a czasem z konieczności, na utrzymaniu rodziców bądź angażuje się w działalność, która jest nieakceptowana społecznie<sup>2</sup>.

NEET jest ogromnie niepokojącym zjawiskiem nie tylko z powyżej wymienionych przyczyn. Odsetek osób, jakie należą do grupy NEET przestał być marginalny, dlatego też z tego względu owa kategoria wzbudza w ostatnich miesiącach coraz większe zainteresowanie w Polsce i krajach UE. Jeśli chodzi o skalę zjawiska, w 2016 r., w Polsce do grupy młodzieży NEET zaliczało się 12,5% młodych obywateli, nieznacznie poniżej średniej unijnej, ponieważ stanowili oni aż 14,1% wszystkich młodych osób w wieku 15–24 lat, zamieszkujących w 27 krajach UE. Według danych OECD z 2016 r. oraz szacowań Banku Światowego poza sferą pracy i edukacji na całym świecie pozostawało 290 mln osób, co przekłada się na prawie 1/4 ludzi młodych. Istnieje zatem konieczność dokładnego rozpoznania kategorii NEET.

Celem programu jest określenie aktywności zawodowej młodzieży na polskim rynku pracy ludzi młodych na tle sytuacji w UE, w oparciu o dane statystyczne oraz dorobek literatury różnych autorów zajmujących się tematyką zjawiska młodzieży NEET. Przedstawione zostaną również propozycje działań w dziedzinie polityki społecznej - edukacyjnej, rynku pracy czy też socjalnej, która jest adresowana do różnych podgrup osób, jakie składają się na tę kategorię w kontekście ich specyficznych potrzeb.

---

<sup>2</sup> Szcześniak M., Rondon G., Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie, „Psychologia Społeczna”, 2011, nr 18, s. 241–251.

## 1. Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy

Wysoki poziom bierności zawodowej warunkuje niską aktywność młodzieży (34,3% osób). Wynika to z przedłużania wejścia na rynek pracy przez ludzi młodych z uwagi na kontynuowanie nauki. Tylko co trzeci młody człowiek jest aktywny zawodowo, podczas gdy aktywność osób w wieku 25-34 lata wynosi 85,3%, natomiast w wieku 35-44 lata jest to 86,7%. W IV kwartale roku 2017 biernych zawodowo było aż 2 601 tys. młodych ludzi w przedziale wiekowym 15-24 lata. Stanowili oni 19,4% wszystkich osób biernych zawodowo - 13 414 tys. osób. W porównaniu do IV kwartału roku 2016, w grupie biernych zawodowo w wieku 15-24 lata, zanotowano spadek o 214 tys. osób, czyli o 7,6%. Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15 lat i więcej wzrósł w IV kwartale roku 2017 do 53,2%, tj. o 0,6 p. p. w porównaniu do IV kwartału roku 2016. Wśród osób w przedziale wiekowym 15-24 lata wskaźnik zatrudnienia wynosi 28,9%, w porównaniu do IV kwartału roku 2016 r. zwiększył się o 2,8 punkty procentowe. Stopa bezrobocia młodzieży wynosiła w IV kwartale roku 2017 15,8% oraz blisko 3-krotnie przewyższała wartość, jaka charakteryzuje populację osób w wieku 15 lat i więcej - 5,5%. Należy podkreślić, iż w IV kwartale roku 2017 odnotowano spadek stopy bezrobocia wśród młodzieży aż o 4,5 punktu procentowego, porównując z IV kwartałem roku 2016. Stopa bezrobocia ludzi młodych w wieku 15 lat i więcej zmalała o 1,4 punktu procentowego. Mimo tak dużego spadku, wskaźnik stopy bezrobocia ludzi młodych wciąż jest najwyższy, porównując z pozostałymi grupami wiekowymi ludności. Należy jednak tutaj dodać, iż jakkolwiek wskaźnik bezrobocia osób młodych pozostaje zdecydowanie wyższy niż ludności w przedziale wiekowym 15 lat i więcej, to Polska nie jest wyjątkiem. Wysoką stopę bezrobocia młodzieży, często nawet dwukrotnie przekraczającą wskaźniki dla osób w wieku produkcyjnym zanotowano w wielu krajach UE<sup>3</sup>.

Na mocy przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2016 poz. 645) m.in. osoby bezrobotne do 30 roku życia, mają status osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w grupie tej mieszczą się również bezrobotni do 25 roku życia. W związku z tym, Powiatowe Urzędy Pracy powinny zaproponować i przedstawić im stanowiska zatrudnienia bądź innej formy aktywizacji zawodowej. Poza usługami jakie oferuje rynek pracy, czyli pośrednictwem pracy, poradnictwem zawodowym oraz informacją zawodową, organizacją szkoleń, pomocą

---

<sup>3</sup> Młodzi ludzie i młodzież bierna społecznie (tzw. Grupa NEET) w Europie: podstawowe ustalenia. Podsumowanie (2012), Eurofound, Dublin.

w aktywnym poszukiwaniu pracy, Urzędy Pracy oferują młodym bezrobotnym także inne działania, które wspierają aktywizację zawodową. Osoby do 25 roku życia są objęte Gwarancjami dla Młodzieży, dlatego też Urzędy Pracy mają obowiązek zapewnienia młodym ludziom (od 2016 r.) w wieku do 30 lat, którzy ani nie uczestniczą w kształceniu bądź szkoleniu, nie mają zatrudnienia - dobrej jakości oferty zatrudnienia, przyuczenia do zawodu, dalszego kształcenia lub stażu w ciągu 4 miesięcy od ukończenia kształcenia formalnego bądź utraty pracy<sup>4</sup>.

Rok później w Urzędach Pracy zarejestrowanych było 304,5 tys. osób do 25 roku życia. Poziom bezrobocia osób młodych był najniższy biorąc pod uwagę dane od początku roku 1991. Czas pozostawania osoby bez pracy wzrasta wraz z wiekiem bezrobotnych oraz obniża się wraz z podnoszeniem się poziomu wykształcenia. Świadczy to przede wszystkim o tym, iż bardziej narażone na długotrwałe pozostawanie bez pracy są starsze osoby, które posiadają niskie kwalifikacje zawodowe. Najczęściej podnoszonym argumentem, w związku z bezrobociem młodzieży, jest brak doświadczenia zawodowego. W końcu roku 2016 wśród zarejestrowanych bezrobotnych do 25 roku życia najliczniejszą populacją były osoby bez stażu pracy – 77,1 tys. osób, co daje 43% młodych bezrobotnych, następnie bezrobotni ze stażem do 1 roku – aż 58 tys. osób, co daje 32,4% i od 1 do 5 lat – 42,9 tys. osób, co daje 23,9%. Z tego też względu osoby młode, dwukrotnie rzadziej niż starsi, mają prawo do otrzymania zasiłku dla osób bezrobotnych<sup>5</sup>.

Terytorialne zróżnicowanie rozkładu bezrobocia wg wieku z pewnością uzależnione jest także od struktury wiekowej ludności, która zamieszkuje na danym terenie. W przypadku powiatów jest ono bardziej zróżnicowane niż na poziomie województw. W końcu roku 2016 wyniosło 23,5 punktu procentowego. Na poziomie powiatu najniższe udziały młodych osób notowano w Warszawie - 4,0%, Wrocławiu - 4,8% i Sopocie - 4,9%, zaś najwyższe w takich powiatach jak: kazimierskim - 27,5%, proszowickim - 25,6%, kartuskim - 25,3%, kolneńskim - 25,2% i łomżyńskim - 25,0%. Związane jest to z większą ilością ofert znalezienia zatrudnienia w dużych miastach, przez młode osoby, które najczęściej są dobrze wykształcone. W końcu roku 2016 w ewidencji bezrobotnych znalazło się 106,8 tys. osób do 25 roku życia, które zamieszkują na wsi, tj. 17,7% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych oraz 72,4 tys. zamieszkałych w mieście, tj. 9,9% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Powyższe procenty oznaczają, iż młodym osobom ze wsi trudniej jest znaleźć pracę. W odniesieniu do stanu z

<sup>4</sup> <http://www.europeanvaluesstudy.eu/>, (06—4-2018)

<sup>5</sup> [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database), (06-04-2018)

końca roku 2015 subpopulacja ta zmniejszyła się o 33,5 tys. osób, co daje 23,9%. Liczba młodzieży bezrobotnej zamieszkującej w mieście - 72,4 tys. osób - zmniejszyła się o 24,1 tys. osób, tj. o 25%<sup>6</sup>. Wśród osób niepracujących ogółem, jak również wśród bezrobotnych do 25 roku życia, przeważają kobiety. W końcu roku 2016 w Urzędach Pracy zarejestrowanych było 102 tys. młodych kobiet - tj. 56,9% zarejestrowanych bezrobotnych do 25 roku życia. Wśród bezrobotnych ogółem udział kobiet wyniósł 53,3%. Odsetek bezrobotnych ogółem absolwentów w końcu roku 2016 wyniósł 3,9% oraz był najniższy od wielu lat, natomiast rozpiętość tego wskaźnika kształtuje się w przedziale od 5,4% w województwie małopolskim do 2,8% w województwie zachodniopomorskim (2,6 punktu procentowego).

Na koniec 2016 r. wśród zarejestrowanych bezrobotnych do 12 miesięcy od dnia ukończenia nauki najmniej było osób, które posiadały zawody mieszczące się w grupie „siły zbrojne” - 7 osób i „przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy oraz kierownicy” - 101 osób. Najwyższy był odsetek absolwentów posiadających wykształcenie z grupy „specjaliści” - 11,8 tys. osób, tj. 9,2% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych oraz z grupy zawodowej „technicy i inny średni personel” - 9,1 tys. osób, tj. 5,8%, a także pracownicy usług oraz sprzedawcy - 6,8 tys. osób, tj. 2,6%.

Sytuacja na rynku pracy ludzi młodych, choć systematycznie widać progres, to wciąż pozostaje trudna. Przejawia się to niskim wskaźnikiem aktywności zawodowej, a także wysoką stopą bezrobocia. Nie dzieje się tak tylko w Polsce, ale również w wielu krajach Unii Europejskiej. Według danych Eurostat stopa bezrobocia młodzieży w roku 2016 wynosiła w Polsce 15,1%, podczas gdy w UE było to 18,1%. Była blisko dwukrotnie wyższa niż stopa bezrobocia ogółem w kraju - 8,2%<sup>7</sup>.

Kierunek uzyskanego wykształcenia wpływa na powodzenie na rynku pracy, chociaż obok niego liczą się również zdobyte umiejętności, czy także posiadane doświadczenie zawodowe. Warto zwrócić uwagę na fakt, iż wybór kierunków studiów zależy od wielu czynników, takich jak: oferta szkół wyższych, zainteresowania, możliwości podjęcia studiów na wybranym kierunku czy też odległość od miejsca zamieszkania. Jednak zapotrzebowanie odnośnie kierunków kształcenia pozostaje wciąż nie do końca zbadane. Znaczna jest tu rola zatrudniających, którzy niejednokrotnie mają problem, żeby określić przyszłe potrzeby kadrowe. Aby niwelować występujące problemy, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki

---

<sup>6</sup> Dane pochodzą z miesięcznego sprawozdania MPiPS-01 o rynku pracy oraz załącznika 1 „Bezrobotni oraz poszukujący pracy według czasu pozostawania bez pracy, wieku, poziomu wykształcenia i stażu pracy” i załącznika 3 „Bezrobotni oraz poszukujący pracy oraz wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności”.

<sup>7</sup> Informacje z Eurostatu dotyczące wskaźników, styczeń 2017 r.,

Społecznej monitoruje na bieżąco sytuację na rynku pracy oraz podejmuje działania na rzecz jej polepszenia. Począwszy od roku 2005 ministerstwo prowadzi monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych, zgodnie z zapisami Ustawy z dnia 20 kwietnia roku 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - art. 8, ust. 1 pkt 3 i art. 9, ust. 1 pkt 9. Kolejną koncepcją, która powinna pomóc młodzieży w wyborze ścieżki edukacyjnej, jest projekt „Barometr zawodów”. Jest to jednoroczna prognoza sytuacji w zawodach, która ma charakter jakościowy oraz powstaje w trakcie dyskusji grupowej, gdzie uczestnikami są pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy, a także eksperci z innych instytucji, którzy posiadają wiedzę na temat lokalnego rynku pracy<sup>8</sup>.

## 1.1. Przyczyny niepodejmowania pracy

### 1.1.1. Kontynuowanie nauki

Wśród młodzieży zaobserwować można bardzo niską aktywność zawodową, która wynika przede wszystkim z faktu, iż coraz więcej młodych osób kontynuuje naukę wybierając studia wyższe w trybie stacjonarnym. W latach 1990/91 zanotowano nieco ponad 400 tys. studentów. W roku 2014/2015 na studiach było już 1 469,4 tys. osób. W ciągu ponad 20 lat czterokrotnie wzrósł odsetek osób zainteresowanych podnoszeniem swoich umiejętności i kwalifikacji. Dla wielu młodych osób kontynuacja nauki jest jedynie ucieczką przed odłożeniem w czasie decyzji o podjęciu pracy oraz przed bezrobociem. Wśród młodzieży panuje przekonanie, iż „i tak nie znajdą pracy zgodnej z własnymi oczekiwaniami oraz predyspozycjami, dlatego też można odsunąć podjęcie decyzji na ten temat o kilka lat”, czyli o czas studiów. Podejmowanie studiów jest działaniem uzasadnionym, gdyż posiadanie umiejętności i kwalifikacji na poziomie wyższym może zwiększyć gwarancję zatrudnienia. Rozkład wykształcenia wśród osób bezrobotnych do 25 r. życia w roku 2016 przedstawiał się następująco:

- 27,7% – wykształcenie policealne oraz średnie zawodowe,
- 44,2% – wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz gimnazjalne,
- 20,3% – wykształcenie ogólnokształcące,
- 7,8 % – wykształcenie wyższe.

---

<sup>8</sup> Młodzi ludzie i młodzież bierna społecznie (tzw. Grupa NEET) w Europie: podstawowe ustalenia. Podsumowanie (2012), Eurofound, Dublin.



Coraz więcej młodych osób podejmuje studia, dlatego też co roku ogólna liczba bezrobotnych z wyższym wykształceniem wzrasta: w roku 1999 stanowili oni grupę tylko 2% wszystkich bezrobotnych, w roku 2015 aż 12,8%. Pomimo tego wzrostu, badania określające zawody deficytowe wskazują, iż najmniej bezrobotnych wywodzi się z zawodów związanych z siłami zbrojnymi, wyższymi rangą urzędnikami czy kierownikami oraz przedstawicielami władz publicznych. Można przypuszczać, iż osoby, które wykonują wyżej wymienione zawody posiadają wykształcenie wyższe. Czas pozostawania bez pracy jest uzależniony od wieku i wzrasta, gdy osoba starzeje się. Obniża się zaś wraz z podnoszeniem poziomu wykształcenia. Zasadne jest podejmowanie wyzwań, które związane są z nabywaniem nowych kwalifikacji oraz podnoszeniem kompetencji czy wykształcenia. Poziom zasobu wiedzy mieszkańców w odniesieniu do dwóch ostatnich spisów powszechnych (NSP) podlega tendencjom krajowym i ulega ciągłym zmianom w kierunku posiadania przez mieszkańców lepszego poziomu wykształcenia. Za pozytywną tendencję należy uznać stały wzrost odsetka osób z wykształceniem ponadpodstawowym. W 2002 roku wśród ludności województwa odsetek osób z ukończonym wykształceniem ponadpodstawowym wynosił 67,42%, w roku 2011 wzrósł do ponad 75,68% (wzrost o ponad 8 punktów procentowych). W tym czasie zmniejszył się ponad dwukrotnie odsetek osób z wykształceniem podstawowym nieukończonym i bez wykształcenia<sup>9</sup>.

#### 1.1.2. Obowiązki rodzinne, choroba czy też niepełnosprawność

Z powodu sytuacji losowej oraz przyczyn zdrowotnych czy też rodzinnych, bez pracy pozostaje 7,5% młodych osób. Wśród obywateli Rzeczypospolitej odsetek osób niepełnosprawnych, w przedziale wiekowym 0-14 lat, wynosił w 2009 r. 2,7%. Natomiast wśród osób w wieku 15-29 lat wyniósł 4,3%<sup>10</sup>. Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnościami kształtuje się w Polsce na niskim poziomie. Najczęstsze przyczyny niepodjęcia zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne to przede wszystkim:

- stan zdrowia,
- spadek liczby zakładów pracy chronionej.

---

<sup>9</sup> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki, Sytuacja na rynku pracy osób młodych w roku 2016.

<sup>10</sup> Strategia Integracji Społecznej Na Lata 2014-2020, s.29

### 1.1.3. Bezrobotni do 12 miesięcy po ukończeniu nauki

Od roku 2007 do roku 2014 następował wzrost bezrobocia wśród absolwentów, których udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wahał się w granicach 6%. Od 2014 roku można obserwować powolny spadek tej liczby, aż do wartości 4,6% pod koniec roku 2015. Najwięcej bezrobotnych absolwentów różnych uczelni wywodzi się spośród techników, specjalistów i innego średniego personelu, a także pracowników usług oraz sprzedawców. Do najbardziej nadwyżkowych zawodów można zaliczyć:

- sprzedawca,
- kucharz,
- fryzjer,
- mechanik pojazdów samochodowych,
- technik ekonomista,
- technik informatyk.

### 1.1.4. Zatrudnienie młodych do 25 roku życia

Napływ bezrobotnych do roku 25 maleje systematycznie od roku 2008. W roku 2015 w biurach pracy zarejestrowano 643, 9 tys. młodych ludzi (27,2% wszystkich osób bezrobotnych). Młodzież chętnie i często uczestniczyła w programach rynku pracy, co zwiększyło jej szanse na zatrudnienie i miało istotny wpływ na znalezienie pracy. Aktywność młodych osób będących na bezrobociu, w wykorzystywaniu różnych narzędzi rynku pracy, przedstawia poniższe zestawienie uszeregowanych pod względem atrakcyjności dostępnych ofert:

- podjęcie pracy dzięki refundacji składek na ubezpieczenie społeczne,
- podjęcie stażu poprzez bon stażowy,
- bon szkoleniowy,
- podjęcie pracy poprzez bon zatrudnieniowy,
- podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania poprzez bon na zasiedlenie.
- podjęcie działalności gospodarczej poprzez bon na zasiedlenie.
- skierowanie do agencji zatrudnienia.

Młodzież zatem ma możliwość skorzystania z różnych propozycji oferowanych przez Urzędy Pracy i robi to raczej chętnie, jednak zdarzają się wyjątki<sup>11</sup>.

## 1.2. Płaszczyzna rozpoznanych problemów

Młode osoby, w tym również młodzież NEET z różnych przyczyn decydują się na niepodjęcie zatrudnienia. Dane statystyczne oraz przygotowane raporty przez różne instytucje publiczne wskazują, iż do najczęściej występujących można zaliczyć:

- brak doświadczenia zawodowego - w 2015 r. wśród zarejestrowanych bezrobotnych do roku 25 najliczniejszą grupę stanowiły osoby bez stażu – 47,2%,
- niedopasowanie kwalifikacji i umiejętności do rynku pracy,
- demografia, a także struktura wiekowa mieszkańców terenu, gdzie zamieszkują ludzie młodzi,
- nierównomierny rozwój gospodarczy oraz ekonomiczny różnych rejonów Polski,
- bezrobocie częściej występuje wśród mieszkańców wsi -20%, niż miast - 11,2%,
- częściej bezrobotne pozostają młode kobiety - 54,4%, mimo, iż są lepiej wykształcone aniżeli mężczyźni, ich czas pozostawania bez pracy jest o wiele dłuższy niż w przypadku mężczyzn,
- zwracanie przez pracodawców uwagi na doświadczenie i duże wymagania zwłaszcza jeśli chodzi o dyspozycyjność,
- wysokie oczekiwania płacowe osób młodych, które wynikają dosyć często z konieczności pokrycia kosztów wynajmu mieszkania oraz posiadania samochodu, który jest niezbędny w pracy. Oczekiwania płacowe wynikają również ze świadomości odnośnie wysokości płacy za granicą, co stanowi jedną z podstawowych przyczyn emigracji.

Bezskuteczność poszukiwania pracy jest dla młodzieży zjawiskiem bardzo niebezpiecznym, gdyż może doprowadzić do utrwalenia świadomości o własnej niskiej wartości oraz o bezcelowości edukacji. Może doprowadzić także do zepchnięcia na margines społeczny oraz w konsekwencji być przyczyną ubóstwa. Długotrwałe bezrobocie może skutkować utrwaleniem przekonania o braku szans na osobisty rozwój oraz godne życie. Brak pracy oraz stabilizacji powoduje, iż osoby odkładają w czasie decyzję o założeniu rodziny,

---

<sup>11</sup> Raport z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych za 2015 r.

a oferowane przez pracodawców niskie wynagrodzenie zniechęca ich do posiadania potomstwa. Ma to ujemny wpływ na dzietność młodych Polaków<sup>12</sup>. Dlatego też bezwzględnie staje się włączanie w rynek pracy młodzieży, a zwłaszcza tych określanych jako młodzież NEET.

## 2. Polityka Wielkiej Brytanii w zakresie NEET

Pojęcie NEET z angielskiego *Not in Education, Employment, or Training* jest popularne zwłaszcza w państwach angielskojęzycznych i we Wschodniej oraz Południowo-Wschodniej Azji. Kategoria ta została użyta po raz pierwszy w roku 1999 w brytyjskim raporcie rządowym, pt. *Bridging the Gap*. Odnosiła się ona do sytuacji młodzieży między 16, a 18 rokiem życia, która przez co najmniej 6 miesięcy nie uczy się, nie pracuje i nie uczestniczy w jakimkolwiek kursie doksztalającym. Problemy i inne zewnętrzne czynniki społeczne z jakimi boryka się młodzież NEET w Wielkiej Brytanii to:

- słabe wyniki w nauce,
- bezrobocie,
- bezczynność wpływająca na brak siły roboczej,
- zły stan fizyczny lub psychiczny,
- alkoholizm,
- ubóstwo społeczne,
- niepełnosprawność,
- bezdomność.

W ogólnoeuropejskiej strategii Gwarancji dla młodzieży, Rząd Wielkiej Brytanii ma opracowany plan, dotyczący szkoleń dla osób z kategorii NEET. Polityka przyjęta przez Rząd Wielkiej Brytanii polega przede wszystkim na podnoszeniu górnej granicy wieku młodych osób uczących się oraz szkolących. Rozpoczynając od 2014 roku uczniowie kończący 11 klasę są zobowiązani do:

- nauki w pełnym wymiarze godzin,
- nauki w niepełnym wymiarze godzin bądź do praktycznej nauki zawodu,
- podjęcie pracy w niepełnym wymiarze godzinowym.

---

<sup>12</sup> Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Zaktualizowany plan Realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, Warszawa, październik 2015

Kontrakt dla młodzieży jest programem, którego celem jest wspieranie najmłodszych osób, znajdujących się trudnej sytuacji, zarówno w kształceniu czy pracy, dzięki szkoleniom. Realizacja programu w całej Anglii rozpoczęła się we wrześniu 2012 r. Program wspierał osoby należące do grupy NEET. Jednym z rozwiązań jest dofinansowanie do 2 275 funtów dla pracodawców, zatrudniających młodych ludzi w wieku 18 – 24 lata przez okres minimum 6 miesięcy. Ma on na celu pomoc osobom młodym z kategorii NEET w znalezieniu pracy. Program opiera się na akademiach pracy, praktykach zawodowych oraz płatnych stażach. Wprowadzony niedawno w Wielkiej Brytanii, Program Prac jest głównym programem, który ma pomóc osobom z grupy NEET w powrocie na rynek pracy, oferując szereg programów pomocowych, w zależności od okoliczności. Obejmuje obowiązkowe staże do 30 godzin tygodniowo, oferowane młodym osobom z grupy NEET, w zależności od ilości otrzymanego zasiłku.

## 2.1. Ingerencja rządu Wielkiej Brytanii na rzecz poprawy sytuacji młodzieży NEET

### 2.1.1. Program szans dla młodzieży (YOP)

Rząd brytyjski starał się pomóc osobom w wieku od 16 do 18 lat, dlatego też został wprowadzony w 1978 r. program pomocy dla młodzieży, pod rządami Jamesa Callaghana, który rozszerzono w 1980 r. przez rząd Margaret Thatcher. Został on jednak zastąpiony przez program szkolenia młodzieży. Osoby biorące udział w programie YOP były nieoficjalnie nazywane "Yoppers" lub "Yoppies". Obejmował on młodych od 16 do 18 roku życia i przewidywał dla nich staż na okres 6 miesięcy, a co za tym idzie zatrudnienie przez pracodawcę na dłużej. Program był w całości finansowany przez rząd. Rzeczywistość była jednak inna. Większość firm pozbyła się stażystów po upływie sześciu miesięcy, aby zatrudnić nowe osoby, twierdząc, iż ich poprzednicy nie spełniali warunków na danych stanowiskach<sup>13</sup>.

### 2.1.2. Program szkolenia młodzieży (YTS)

Program szkolenia młodzieży ( YTS ) był w Wielkiej Brytanii nazwany szkoleniem praktycznym dla absolwentów szkół w wieku 16 - 17 lat. Zarządzany przez Komisję Usług Manpower. Program został po raz pierwszy opisany w białej księdze w 1980 r. *A New Training Initiative: A Program for Action* oraz został wprowadzony w życie w 1983 r. w celu zastąpienia Programu Możliwości Młodzieży przez rząd Margaret Thatcher. Zamieszki w Anglii w 1981 r.

---

<sup>13</sup> Cantor, Leonard Martin, *Kształcenie i szkolenie zawodowe w rozwiniętym świecie: badanie porównawcze*. Londyn, Anglia: Taylor i Francis, 1989, str. 125.

stały się przyczyną dużej liczby bezrobotnych o niskich kwalifikacjach. Program zapewnił szkolenia w różnych miejscach, takich jak: firmy, szkoły wyższe, gdzie przeprowadzano warsztaty szkoleniowe prowadzone przez organizacje wolontariackie. Ponieważ miejsce szkolenia było gwarantowane przez rząd, a kursanci byli opłacani, zatem uprawnienia do ubezpieczenia społecznego zostały wycofane. Akredytowane organizacje były zobowiązane do zapewnienia co najmniej 13 tygodni w ciągu roku szkolenia poza miejscem pracy, aby nabyć zarówno umiejętności życiowych jak i społecznych, dzięki czemu kursanci dostawali certyfikaty. W 1989 roku został on przemianowany na szkolenia dla młodzieży objęty ustawą lokalnych rad szkoleniowych i przedsiębiorstw. Uczestnicy programów zostali zakwalifikowani jako stażyści lub pracownicy. Różnica była taka, iż praktykant był rekrutowany przez pracodawcę i to on zapewniał szkolenia na potrzeby firmy bądź też szkolił się on przez organizację szkoleniową, która wykorzystywała pracodawców do celów odbywania staży. Stażyści zatrudnieni na stanowiskach pracy często otrzymywali od swojego pracodawcy dodatek szkoleniowy. Program szkolenia młodzieży (YTS) przyciągnął dużo krytyki politycznej i społecznej z tego względu, iż umożliwił on pracodawcom wykorzystywanie absolwentów jako tanią siłę roboczą. Zgodnie z rządową oceną, program był skutecznym przeciwdziałaniem przyswajania praktyk zawodowych i znacznemu wzrostowi bezrobocia wśród młodzieży<sup>14</sup>.

### 2.1.3. Szkoleniowa inicjatywa kształcenia zawodowego (TVEI)

TVEI jest programem, który osiągnął szczyt w latach 1983-1987. Był to największy program rozwoju nauki w Wielkiej Brytanii. W 1990 r. Była to pierwsza poważna interwencja rządu centralnego w rozwój programów nauczania w Anglii. Komputery zrewolucjonizowały miejsce pracy i stworzyły nowe możliwości zatrudnienia. Wymagało to nowych umiejętności i postaw na rynku pracy jak i w społeczeństwie. BBC i rząd Zjednoczonego Królestwa opracowały komputer mikro BBC dla sektora szkolnictwa, a TVEI wspierało przekazywanie funduszy w sektorze szkolnym, aby umożliwić tworzenie pomieszczeń komputerowych, wyposażonych w BBC w szkołach. Strategia wdrażania TVEI stanowi przykład pozytywnego zarządzania zmianą w systemie edukacji z rządem angażującym nauczycieli i przemysłu w celu wspierania innowacji i rozwoju w turbulentnym otoczeniu. Można argumentować, że ta inwestycja, która doprowadziła do tego, że uczniowie mają dostęp do najnowszych technologii, odegrała

---

<sup>14</sup> „A State of Independence”, Fact Not Fiction Series, nr 1.

przełomową rolę dla brytyjskiego sukcesu. Dzięki temu młodzież może się rozwijać i poznawać nowe kierunki<sup>15</sup>.

#### 2.1.4. Ogólne Krajowe Zawodowe Kwalifikacje (GNVQs)

Ogólne Krajowe Kwalifikacje Zawodowe są świadectwem kształcenia zawodowego w Wielkiej Brytanii . Ostatnie GNVQ zostały przyznane w 2007 roku. Kwalifikacje dotyczą obszarów zawodowych, a nie konkretnej pracy. Można je uzyskać w szerokim zakresie tematów. Istnieją różne poziomy GNVQ, a mianowicie poziom pośredni (odpowiadający czterem ogólnym poziomom wtórnej edukacji) i poziom zaawansowany (odpowiadający dwóm zaawansowanym poziomom kształcenia). GNVQ były dostępne dla osób w każdym wieku. Wiele szkół i uczelni oferowało owe kursy, które mogły być przeprowadzane równoległe z poziomami GCSE lub A. GNVQ obejmowało szeroka tematykę, dzięki której posiadacze mogli nauczyć się praktycznych umiejętności wykorzystywanych w procesie ubiegania się o pracę. Jako roczne kursy dla studentów z GCSE, którzy chcieli kontynuować naukę w szóstej formie, ale nie na poziomie A-Level. Kurs był podejmowany na poziomie średniozaawansowanym i miał on zachęcić większą liczbę studentów do podjęcia zawodowych obszarów nauki w ramach obowiązkowej edukacji. Zostały one jednak zastąpione przez GCSE , dyplomy i certyfikaty BTEC, OCR Nationals oraz nagrody prognostyczne City and Guild .

Możemy wyróżnić 5 poziomów nauczania:

- Poziom 1 Poziom wejścia
- Poziom 2 Poziom ogólny - Funkcjonalne umiejętności - GCSE A-C
- Poziom 3 Poziom nadzorczy - BTEC
- Poziom 4 Poziom zawodowy - Świadectwo ukończenia szkoły średniej
- Poziom 5 Poziom Magistra - magisterski dyplom

#### 2.1.5. Krajowe Zawodowe Kwalifikacje

Krajowe kwalifikacje zawodowe ( NVQ ) to nagrody pracownicze w Anglii, Walii i Irlandii Północnej, które są osiągane dzięki uczestnictwu w szkoleniach. Ramy regulacyjne wspierające NVQ zostały wycofane w 2015 r. i zastąpione regulowanymi ramami kwalifikacji (RQF), chociaż termin "NVQ" może być stosowany w kwalifikacjach RQF, jeżeli opierają się one na uznanych standardach zawodowych i po zakończonych kursach przyznane zostają kompetencje

---

<sup>15</sup> <http://technicaleducationmatters.org/2011/11/12/the-technical-and-vocational-education-initiative-tvei-1983-1997/> (01.05.2018)

zawodowe. Aby uzyskać NVQ, kandydaci muszą zdać egzaminy, dzięki którym uzyskają kompetencje do wykonywania swojej pracy na wymaganym stanowisku. NVQ oparte były na Krajowych Standardach Zawodowych, które opisywały kompetencje oczekiwane w danej roli zawodowej. Na przykład osoba pracująca w roli administratora może przyjąć NVQ w biznesie i administracji. Istniało pięć poziomów NVQ, począwszy od poziomu 1, który koncentruje się na podstawowych działaniach roboczych, do poziomu 5 dla kierownictwa wyższego szczebla<sup>16</sup>.

## 2.2. New Deal

Przeprowadzony w całym kraju w ramach inicjatywy na rzecz zatrudnienia dla osób długotrwale bezrobotnych od 18-24 roku życia, które nie miały pracy dłużej niż 6 miesięcy. Istniało wiele opcji zatrudnienia, np.:

- subsydiowana praca u pracodawcy (przy 60 £ tygodniowo),
- współpraca z organizacją sektora wolontariackiego,
- grupa zadaniowa ds. środowiska – zatrudnienie przez 6 miesięcy,
- kształcenie w pełnym wymiarze godzin lub szkolenie na okres do 12 miesięcy.

Wszystkie opcje zawierały elementy szkolenia i są dostępne, by pomóc niepełnosprawnym i bezrobotnym, którzy otrzymują zasiłek dla osób poszukujących pracy, zasiłek dla osób o niskich dochodach, zasiłek z tytułu niezdolności do pracy, zasiłek z tytułu poważnej niepełnosprawności przez okres 6 miesięcy lub dłuższy.

## 2.3. Dodatek dla osób poszukujących pracy

Zasiłek dla osób poszukujących pracy (JSA) to dodatek wypłacany bezrobotnym, którzy poszukują pracy i są zarejestrowani w JobCentre Plus na pokrycie kosztów utrzymania. Aby się ubiegać, osoba musi mieć ukończone 18 lat. Osoby kształcące się w niepełnym wymiarze godzin mogą ubiegać się o zasiłek dla osób poszukujących pracy. Jeśli osoba ma poniżej 20 lat, może uzyskać zasiłek dla osób o niskich dochodach. Informacje dotyczące świadczenia można uzyskać online bądź przez telefon, następnie osoba zostanie zaproszona na rozmowę kwalifikacyjną w lokalnym Jobcentre Plus, aby sfinalizować roszczenie. Podczas rozmowy omawiane zostają kroki jakie należy podjąć, aby znaleźć pracę, a także w jaki sposób zwiększyć swoje szanse na rynku. Kolejnym etapem jest weryfikacja przez trenera pracy, który kontroluje

---

<sup>16</sup> <https://www.independent.co.uk/news/education/education-news/so-whats-a-gnvq-worth-1257944.html>  
(01.05.2018)



całość procesu, aby przyznać zasiłek. Warunkiem koniecznym jest rejestracja w agencjach rekrutacyjnych i ustalenie liczby godzin tygodniowo, które osoba musi spędzić na poszukiwaniu pracy. Po otrzymaniu zasiłku, osoba musi co dwa tygodnie odwiedzać biuro Jobcentre Plus w celu kontroli<sup>17</sup>.

## 2.4. Praktyki i staże

Rząd Wielkiej Brytanii zobowiązał się do osiągnięcia 3 000 000 praktyk, które będą się odbywać na terenie Anglii od 2020 r. w celu zdobycia konkretnych umiejętności i kwalifikacji do pracy przez młodzież, dzięki czemu zwiększą oni swoje szanse na znalezienie długoterminowego zatrudnienia. Osoby bezrobotne w wieku poniżej 24 lat, którzy mają niewielkie doświadczenie zawodowe, mogą skorzystać z oferowanych staży, które zapewniają edukację, szkolenia i doświadczenie zawodowe. Więcej informacji na ten temat można uzyskać w dokumentach informacyjnych Commons, polityce praktyk i staży. Opublikowany w lipcu 2016 r. Rządowy Plan Umiejętności przedstawił proponowane reformy systemu edukacji w Anglii, który miał na celu stworzenie bardziej wykwalifikowanej siły roboczej i pomóc młodym ludziom w znalezieniu najlepszych miejsc pracy. W ramach tego planu tysiące nieefektywnych staży i praktyk, zostanie zastąpionych 15 prostymi drogami do zapewnienia zatrudnienia. Instytut Praktyk Zawodowych będzie regulował jakość na wszystkich poziomach wykształcenia. Zgodnie z propozycjami, szesnastolatek będzie mógł wybrać spośród dwóch dróg edukacji: opcję techniczną lub opcję naukową. Opcja techniczna grupuje zawody według wymagań szkoleniowych na 15 ścieżkach edukacyjnych, które będą kontynuowane przez połączenie wykształcenia uniwersyteckiego i praktyk zawodowych. 11 z nich dostarczone są jako programy szkolne lub warsztatowe o nazwie poziomy T, a pozostałe 4 są w formie staży. Poziomy T będą składać się z pięciu komponentów:

- kwalifikacje techniczne i specjalizacja w zakresie umiejętności zawodowych,
- wykonywanie pracy u pracodawcy trwającej od 45 do 60 dni,
- osiągnięcie 2 poziomów z matematyki i języka angielskiego,
- wymagania i kwalifikacje zawodowe, np. licencje na praktykę,
- szanse na zatrudnienie i zasiłki.

---

<sup>17</sup> <https://www.gov.uk/jobseekers-allowance> (01.05.2018)

Poziom T skierowany jest przede wszystkim do przedziału wiekowego 16-19. Może być on dostępny dla osób dorosłych, którzy się uczą jednak chcieliby się przeskolić bądź podnieść swoje kwalifikacje<sup>18</sup>.

### 3. NEET jako grupa młodzieży podatna na wykluczenie społeczne

#### 3.1. Charakterystyka młodzieży NEET

Młodzież określana jako NEET jest szczególną grupą współczesnych, młodych ludzi, których fundamentalną cechą jest pozostawanie poza sferą zatrudnienia i poza sferą edukacji. Zjawisko NEET, z języka angielskiego „*not in Employment, not in Education or not in Training*”, należy uznać za jeden z bardzo istotnych problemów społeczeństwa, który wymaga interwencji nie tylko w Polsce, ale również w większości państw Unii Europejskiej. Określenie NEET zostało po raz pierwszy użyte pod koniec lat dziewięćdziesiątych ubiegłego wieku w Wielkiej Brytanii, aby sklasyfikować część młodzieży po wprowadzeniu zmian w sferze zasiłków dla osób bezrobotnych. Od tego też czasu zainteresowanie owym problemem rosło wśród polityków zajmujących się tematyką społeczną. Zainteresowanie tym problemem pojawiło się również wśród innych państw członkowskich<sup>19</sup>. W Polsce odnośnie co do tej grupy używa się również określenia „pokolenie ani-ani”<sup>20</sup>. Do kategorii młodzieży NEET należy osoba młoda, która z różnych przyczyn jednocześnie nie przygotowuje się do zawodu, nie uczy się i nie pracuje. Podstawową cechą tej grupy jest brak zaangażowania w dwie podstawowe sfery życia społecznego, tj. w sferę edukacji i sferę pracy. Wiele z tych osób pozostaje więc na utrzymaniu rodziców bądź angażuje się w działalność, która jest nieakceptowana społecznie. Należy tutaj podkreślić fakt, że do grupy NEET zaliczane są nie tylko młode osoby spełniające kryteria osoby bezrobotnej, ale również osoby, które przedwcześnie kończą edukację, nie szukają pracy bądź z różnych względów są czasowo czy też trwale niezdolne do podjęcia pracy. nierozwiązane na gruncie teoretycznym pozostaje jednak zagadnienie przedziału wiekowego, w którym daną młodą osobę można zakwalifikować do kategorii NEET. W Unii Europejskiej grupa ta obejmuje osoby w wieku 15–24 lat, choć stosowane są również bardziej szczegółowe klasyfikacje, np. 16–18, 18–20 lat itp. Istnieją

<sup>18</sup> <https://www.gov.uk/guidance/t-levels-next-steps-for-providers> (01.05.2018)

<sup>19</sup> Kutsar, Kasearu, Trumm 2013, s. 207-208 [za:] B. Serafin-Juszczak, NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, ACTA Universitatis Lodzianis Folia Sociologica 49, Łódź 2014, s. 47

<sup>20</sup> M. Szcześniak, G. Rondón, Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie, „Psychologia Społeczna”, vol. 63, nr 18/2011., s. 241–251

również rozszerzone statystyki Eurostatu, które odnoszą się do młodych ludzi w przedziale wiekowym 15–29 lat<sup>21</sup>. W Wielkiej Brytanii największą uwagę koncentruje się przede wszystkim na najmłodszej grupie wiekowej. Poza kontynentem europejskim, w Japonii, grupa młodzieży NEET obejmuje zbiorowość ludzi młodych, tj. pomiędzy 15. a 34. rokiem życia. Są to jednocześnie bezrobotni nieposzukujący pracy oraz niekształcący się w jakikolwiek sposób, a także osoby, które nie są zaangażowane w obowiązki domowe<sup>22</sup>. Zróżnicowany charakter wymienionych kategorii wskazuje na to, iż wśród osób NEET znajduje się młodzież, która w sposób szczególny narażona jest na marginalizację społeczną - bezrobotni, niezdolni, niezaangażowani. Są wśród nich również osoby, które prawdopodobnie nie doświadczą marginalizacji społecznej, dzięki posiadanemu kapitałowi społecznemu czy kulturowemu (dobrowolni czy oczekujący).

### 3.2. Zakres problemów

Jednym z fundamentalnych zagadnień dotyczących grupy NEET jest problem związany z ustaleniem skali zjawiska oraz jego zróżnicowania terytorialnego. Pod względem udziału NEET zarówno w populacji 15-24, jak i 15-29 lat, Polska uzyskuje poziom niższy od średniej UE. Warto jednak podkreślić fakt, że udział NEET w grupie z przedziału 15-29 lat jest nieco wyższy niż w grupie 15-24, co sygnalizuje, iż w grupie wiekowej 25-29 lat problem ten nasila się. Wśród krajów o najwyższym wskaźniku młodzieży NEET znajdują się kraje bałkańskie oraz śródziemnomorskie. Najniższy występuje w Niemczech, Danii, Szwecji, Holandii, Austrii, Luksemburgu, co wskazuje potencjalne obszary poszukiwań dobrych rekomendacji i praktyk, możliwych do wdrożenia w Polsce. Fundamentalnym problemem w zakresie diagnozy ogólnej sytuacji w grupie NEET są kwestie związane z utrudnioną identyfikacją rozmiarów zjawiska na podstawie dostępnej statystyki publicznej. Główny Urząd Statystyczny bazuje przede wszystkim na sprawozdaniach, które spływają od jednostek administracyjnych, podmiotów gospodarczych, urzędów pracy czy też innych jednostek wyspecjalizowanych administracji, np. USC, urzędów skarbowych, oraz innych jednostek budżetowych, tj. szkoły wyższe, szpitale, jednostki oświatowe itp. W ograniczonym zakresie obowiązek statystyczny ciąży na zakładach i instytucjach III sektora (NGO). Poza spisami powszechnymi obywatele są niezobowiązani do tego, by wypełniać deklaracje statystyczne. Co istotne, przepisy, które dotyczą statystyki

---

<sup>21</sup> B. Serafin-Juszczak, NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, ACTA Universitatis Lodzianis Folia Sociologica 49, Łódź 2014, s. 47

<sup>22</sup> Furlong A. The zone of precarity and discourses of vulnerability: NEET in the UK, „Journal of Social Sciences and Humanities”, No. 381/2007, s. 109

publicznej nie pozwalają Głównemu Urzędowi Statystycznemu na żądanie dodatkowych danych (z wyjątkiem ściśle określonych). Dlatego ograniczony jest zakres danych przy wypełnianych obligatoryjnych sprawozdań. W efekcie GUS nie dysponuje danymi z pozoru możliwymi do uzyskania<sup>23</sup>. Problem jest istotny dla analizy problemu osób z grupy NEET, gdyż opracowane statystyki umożliwiają identyfikację młodych osób z grupy wiekowej 15-24, pozostających długotrwale bez pracy. Informacje ze statystyki publicznej w stopniu ograniczonym umożliwiają pełną analizę zjawiska, w aspekcie wiekowym 15-29 lat, a także przedmiotowym - trudności w ustaleniu ludzi pozostających poza rynkiem edukacyjnym oraz szkoleniowym. Bariere stanowi ograniczony dostęp do danych, które umożliwiają identyfikację danego zjawiska, co wymaga podjęcia konkretnych działań zmierzających do opracowania narzędzi, które pozwolą na ocenę rozmiarów oraz stopnia zróżnicowania zjawiska zarówno pomiędzy krajami oraz regionami, jak też wewnątrz regionów, dzięki porównaniu sytuacji w przekrojach powiatowych<sup>24</sup>.

### 3.3. Wsparcie w zakresie narzędzi oraz metod identyfikacji grupy NEET

Z punktu widzenia możliwości dotarcia do młodzieży NEET i podjęcia konkretnych działań koniecznym warunkiem jest opracowanie narzędzi, które umożliwią:

- pomiary intensywności występowania zjawiska zarówno w przekrojach regionalnych, jak i powiatowych,
- identyfikowanie osób z kategorii NEET, które wymagają bezpośredniego wsparcia.

Pomiar zjawiska ma polegać przede wszystkim na zastosowaniu diagnostycznych wskaźników, które mają na celu identyfikację takich obszarów, gdzie natężenie zjawiska jest najsilniejsze. W ten sposób wytypowane zostaną kluczowe obszary wsparcia, co pozwoli na koncentrację zasobów oraz form oddziaływania na terenach, na których skala zjawiska ma największe i co najgorsze negatywne przełożenie na sytuację społeczno-ekonomiczną. W tym momencie możliwy do zastosowania będzie wskaźnik NEET, który wyraża odsetek młodzieży, która jednocześnie nie uczy się, nie pracuje i nie szkoli, tzn. obejmuje również ludzi, którzy są niezainteresowani pracą bądź inną aktywnością ważną dla uczestniczenia w rynku pracy w przyszłości. Wskaźnik ten mógłby być liczony jako iloraz liczby młodych osób zaliczanych

---

<sup>23</sup> L. Cybulski, Analiza sytuacji osób młodych i diagnoza barier ich aktywizacji zawodowej na Dolnym Śląsku w kontekście realizacji „Gwarancji dla Młodzieży”, Wrocław 2014, s. 50

<sup>24</sup> Furlong A. The zone of precarity and discourses of vulnerability: NEET in the UK, „Journal of Social Sciences and Humanities”, No. 381/2007, s. 109

do NEET w stosunku do liczby populacji młodych osób ogółem. Porównanie wskaźnika NEET z dwoma wskaźnikami odniesienia, czyli ogólną stopą bezrobocia w powiecie i stopą bezrobocia wśród młodych osób, dałoby możliwość oceny intensywności zjawiska. Znakiem ostrzegawczym byłoby przekroczenie przez wyznacznik NEET poziomów, jakie zostały wskazane przez wskaźniki odniesienia. Zjawisko to wystąpi jednak niebawem, bowiem w powiatach o najmniejszej stopie bezrobocia rejestrowanego, np. w powiecie wrocławskim i mieście powiecie Wrocław, stopa bezrobocia jest już na poziomie 3%. Przy dalszym spadku liczby bezrobotnych może to skutkować tym, że liczba NEET będzie większa od liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych do 30 roku życia oraz liczby zarejestrowanych bezrobotnych ogółem. Można wyciągnąć wnioski, iż w ocenie osób młodych nie ma na rynku takich ofert pracy, które byłyby satysfakcjonujące pod względem wynagrodzenia. Nie ma także ofert pracy zawieranej na podstawie umowy o pracę, a ludzie młodzi nie chcą już pracować za najniższe wynagrodzenie na umowę zlecenie. Inną kwestią w ramach diagnozy młodzieży NEET jest potrzeba wskazania rozwiązań, które umożliwiają jej identyfikację terytorialną i strukturalną. Grupa NEET jest bowiem heterogeniczna, dlatego też nie wszyscy do niej zaliczani wymagają takiego samego oddziaływania. Szczególną uwagę należy poświęcić osobom NEET, które wywodzą się z rodzin z problemem bezrobocia wielopokoleniowego. W takich właśnie uwarunkowaniach ryzyko pozostawania w obszarze NEET jest największe. Z tego względu nieodzowna jest współpraca z ośrodkami pomocy społecznej, aby zidentyfikować osoby z grupy NEET z rodzin, które pobierają świadczenia społeczne, traktowane jako grupy o podwyższonym ryzyku<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Młodzi ludzie i młodzież bierna społecznie (tzw. Grupa NEET) w Europie: podstawowe ustalenia. Podsumowanie (2012), Eurofound, Dublin.

## 4. Narzędzia przydatne dla instytucji w celu aktywizacji zawodowej młodzieży NEET.

Sytuacja młodzieży NEET na rynkach europejskich jest bardzo trudna oraz nie sprzyja poczuciu stabilizacji, a tym samym nie zabezpiecza podstawowych potrzeb przynależności i bezpieczeństwa. Do tego dochodzą dosyć wysokie oczekiwania pracodawców, które nie przekładają się na atrakcyjne warunki zatrudnienia. Powstaje zatem mechanizm spiralny: dobrze wykształcony, potencjalny absolwent nie może znaleźć pracy spełniającej jego oczekiwania związane z utrzymaniem siebie oraz rodziny. Nie podejmuje zatem decyzji o jej założeniu, nie posiada dzieci, a co za tym idzie obniżają się wskaźniki demograficzne, społeczeństwo się starzeje, a poziom konsumpcji spada, co wpływa na pogłębianie się regresu gospodarczego w regionie oraz kraju. Dlatego ważne jest, by młody człowiek w jak najszybszym czasie odnalazł własne miejsce na rynku pracy, aby rozwijał i kształtował się zawodowo oraz korzystał z dóbr materialnych i mógł wieść szczęśliwe życie. Istnieje wiele narzędzi jakie mogą zostać wykorzystywane przez młodzież NEET, aby poprawić ich sytuację na rynku pracy. Warto jednak zacząć od początku, czyli źródła problemu, którego sedno tkwi w systemie edukacji.

### 4.1. System edukacji w Polsce, a potrzeby młodzieży NEET

W polskim systemie edukacji został oddzielony obowiązek nauki od obowiązku szkolnego. Pierwszy z nich dotyczy dzieci oraz młodzieży w wieku 6-15 lat, drugi zaś odnosi się do osób młodych w wieku 15-18 lat. Obowiązek szkolny zakłada chodzenie do szkoły w wymaganym okresie, natomiast obowiązek nauki realizowany jest w formie szkolnej i pozaszkolnej, np. w ramach przygotowania zawodowego u pracodawcy. Przymusowy jest rok przygotowania przedszkolnego dla dzieci w wieku 5 lat. Struktura systemu edukacji w Polsce obejmuje obecnie 40 jednostek organizacyjnych, tj.:

- przedszkola,
- szkoły podstawowe,
- szkoły gimnazjalne,
- szkoły ponadgimnazjalne: zasadnicze szkoły zawodowe, trzyletnie licea ogólnokształcące, czteroletnie technika, szkoły policealne, czyli trzyletnie szkoły specjalne, które przysposabiają do pracy dla uczestników z upośledzeniem umysłowym,

- uczelnie wyższe.

Polityka edukacyjna w Polsce ustanawiana jest na szczeblu centralnym, a kierowanie przedszkolami oraz szkołami jest delegowane do władz lokalnych. Sprawy administracyjne, organizacyjne i decyzje, które dotyczą wykorzystywania środków finansowych przez podmioty szkolne są przedmiotem konsultacji pomiędzy szkołą, a organem prowadzącym daną szkołę, np. gminą - w przypadku publicznych przedszkoli, szkoły podstawowej i gimnazjum bądź powiatem - w przypadku publicznej szkoły ponadgimnazjalnej. Większość środków finansowych zostaje przeznaczona na edukację i pochodzi z budżetu państwa. Wysokość subwencji oświatowej jest ustalana co roku dla wszystkich samorządów oraz określana w ustawie budżetowej. Młodzież już w wieku 15 lat musi podjąć decyzje o wyborze specjalizacji szkoły średniej. 80% uczniów nie ma pojęcia jaką szkołę wybrać ze względu na brak rozwijania podstawowych umiejętności w szkołach podstawowych i gimnazjalnych. O jakie umiejętności tak? Przede wszystkim młody człowiek w pierwszych piętnastu latach swojego życia powinien nauczyć się w jaki sposób planować przyszłość, motywować się do działania, organizować swoją pracę, radzić sobie ze stresem, uwalniać się od destruktywnych emocji, efektywnie się uczyć, kreatywnie i twórczo myśleć, samodzielności, zmiany nawyków myślenia i przekonań, inteligencji emocjonalnej, empatii, inteligencji finansowej tudzież oszczędzanie, inwestowanie, przedsiębiorczości, asertywności, rozwiązywanie konfliktów międzyludzkich, komunikacji międzyludzkiej, współpracy w zespole, budowania zdrowych związków partnerskich, kultury osobistej, mowy ciała. Oczywiście niektóre z tych umiejętności są poruszane w szkołach. Jednak po pierwsze, jest to bardzo mała część z powyższej listy, a po drugie - nawet jeśli są takie lekcje, to najczęściej mają one mało wspólnego z rzeczywistą nauką danej umiejętności. Typowa polska szkoła wymaga, aby uczeń miał większość z tych umiejętności w małym palcu. Taka szkoła wcale nie zajmuje się ich kształceniem. Nie zajmuje się przygotowaniem ludzi do życia, a skupia się tylko i wyłącznie na indoktrynacji i wychowywaniu pracowników, którzy będą kolejnym trybikiem w gospodarczej maszynie.

Tak naprawdę niektóre z tych umiejętności wykształciłyby się u dzieci w sposób naturalny, gdyby szkoła tego nie utrudniała. Na przykład umiejętność budowania relacji opartych na zaufaniu i współpracy jest hamowana poprzez promowanie ciągłej rywalizacji ("tylko nieliczni osiągnąć sukces") i atmosfery porównywania się ("kto ma lepsze oceny ten jest lepszy, kto ma gorsze oceny ten jest gorszy"). Gdy tylko szkoła stworzy dla uczniów odpowiednie warunki, spora część wypisanych umiejętności wykształci się w sposób naturalny, poprzez

interakcję między dziećmi lub w wyniku realnej potrzeby. Dlatego też jedną z sugestii dla Systemu Edukacji jest wprowadzenie zajęć, które pozwoliłyby na uczenie się i ciągłą pracę nad wyżej wymienionymi umiejętnościami. Młody człowiek posiadając owe umiejętności stałby się bardziej pewny siebie, otwarty na innych ludzi, a także miałby świadomość tego, jak wygląda współczesne życie. Z pewnością pomogłoby mu to w wyborze dalszego szczebla edukacji.

## 4.2. Szkolnictwo zawodowe

Współczesna rzeczywistość szkolna, a zwłaszcza w szkołach zawodowych, których końcowym etapem jest uzyskanie przez absolwenta kwalifikacji zawodowych, oparta jest w dużej mierze na kształceniu teoretycznym oraz praktycznym prowadzonym w szkołach. W związku z tym w 2012 r. rozpoczęto wdrażanie reformy programowej szkolnictwa zawodowego. Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej zrealizował badania, które dotyczyły zakresu współpracy szkół z pracodawcami oraz sposobu realizacji praktycznej nauki zawodu<sup>26</sup>. Z raportów uzyskanych z monitorowania procesu wdrażania programowej podstawy kształcenia w zawodach, który realizowany był w ramach projektu systemowego przez KOWEziU wypływa wniosek, iż uczniowie wszystkich szkół zawodowych mają bardzo ograniczony kontakt ze współcześnie funkcjonującym środowiskiem pracy w trakcie nauki zawodu. Dyrektorzy szkół w 90% poświadczali, iż konieczne jest podejmowanie współpracy z pracodawcami, aby dostosować kształcenie do rynku pracy. Spośród najczęstszych form współpracy wymieniane były:

- organizacja wycieczek przedmiotowych,
- pozyskiwanie materiałów szkoleniowych,
- planowanie i prowadzenie zajęć - zwłaszcza w zasadniczych szkołach zawodowych.

Praktyczna nauka zawodu nie jest realizowana w autentycznych warunkach pracy. Poza tym, brakuje kształcenia dualnego jako skutecznej metody pracy. Pracodawcy nie są włączani w proces kształcenia. Uczniowie, a zwłaszcza uczęszczający do techników, korzystają z zajęć u pracodawców tylko i wyłącznie w przypadku kształcenia zawodowego. Szkoła nie posiada bowiem odpowiedniego wyposażenia. Dlatego szansą, która zagwarantuje wzrost zatrudnienia absolwentów jest lepsze przygotowanie zawodowe, które będzie ukierunkowane branżowo

---

<sup>26</sup> <http://docplayer.pl/16229938-Monitorowanie-i-doskonalenie-procesu-wdrazania-podstawprogramowych-ksztalcenia-w-zawodach-raport-koncowy.html>



bądź też kształcenie prowadzone pod konkretnego pracodawcę gwarantujące pracę - szkolenie zamawiane.

### 4.3. Zakres zdiagnozowanych problemów

Jednym z problemów jest nieodpowiednia rekrutacja do szkół zawodowych. W wielu przypadkach uczniowie gimnazjów wybierają liceum ogólnokształcące tylko za namową rodziców, twierdząc, iż ukończenie liceum ogólnokształcącego to możliwość pójścia na studia, a następnie uzyskania dobrej pracy i wyższego wykształcenia. Jednak nie zawsze sprawdza się to w praktyce. Takie podejście powoduje powstawanie niedoborów podażowych, które związane są z konkretnymi zawodami, na które jest popyt na rynku pracy. Kolejną przeszkodą jest ograniczony zakres kształcenia dualnego, który realizowany jest na poziomie szkolnictwa ponadgimnazjalnego, a w szczególności w obszarze kształcenia zawodowego. Wynika to z niedopasowanego do rynku pracy systemu kształcenia zawodowego, wysokich wymagań kwalifikacyjnych, jakie są stawiane nauczycielom, konieczności realizacji podstawy programowej, opracowanej na szczeblu centralnym oraz z braków kadrowych w kształceniu zawodowym. Pracodawcy w tylko niewielkim stopniu włączają się w procesy dydaktyczne, a zwłaszcza we współtworzenie oferty edukacyjnej czy też programów nauczania. Następnym problemem jest stereotypowe myślenie, które przejawia się postrzeganiem szkolnictwa zawodowego jako szkoły „gorszej półki”. Pojawia się również brak doświadczenia sygnalizowany przez pracodawców, w tym brak wiedzy praktycznej, która jest wymagana od wchodzących na rynek absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz brak skutecznych form propagowania szkolnictwa zawodowego, komunikowania się z otoczeniem, brak działania między powiatowymi i regionalnymi instytucjami edukacyjnymi w ramach budowania oferty edukacyjnej o charakterze zawodowym, a także brak działania w ramach monitorowania losów absolwentów w zakresie szkolnictwa zawodowego. Zatem system szkolnictwa w Polsce powinien zwrócić uwagę na wyżej wymienione problemy i zastosować rozwiązania, aby poprawić ową sytuację, ponieważ od już na tym etapie młody człowiek kształtuje swoją świadomość na dalsze etapy swojego życia.

Istotnym rozwiązaniem byłoby zastosowanie komunikacji w zakresie kształcenia zawodowego (przede wszystkim z otoczeniem), które realizowane jest na poziomie szkolnictwa ponadgimnazjalnego, a także monitoring losów absolwentów, który umożliwiłby dokonanie oceny skuteczności szkół odnośnie przygotowania uczniów do podejmowania pracy zawodowej. Z drugiej strony, pozytywne sygnały napływające z raportów monitoringu losów

absolwentów powinny być czytelnym i pozytywnym sygnałem dla otoczenia o istniejących perspektywach dla osób, które podejmują kształcenie zawodowe. Przełamanie stereotypu, który brzmi: „szkoła zawodowa – szkołą gorszego gatunku”, może być możliwe jedynie, dzięki przedstawieniu konkretnych i rzeczowych argumentów, które wskażą na wysoki odsetek osób podejmujących pracę w wyuczonym zawodzie oraz na satysfakcjonujące, dalsze perspektywy zawodowe. Wskazana jest również „integracja w przód” szkół ponadgimnazjalnych z uczelniami wyższymi o profilu praktycznym umożliwiającą płynne przejście ludzi rozwijających umiejętności zawodowego na kolejny poziom kształcenia. Działanie to mogłoby zmniejszyć odsetek młodzieży, która pozostaje w ramach grupy NEET, poza systemem edukacji. Pomimo trwającej kampanii, która reklamuje szkolnictwo zawodowe, szkoły wybierane są według aspiracji, które ograniczają uczniów do uzyskania średniego wykształcenia. Często jednym z powodów wyboru danej szkoły jest jej bliska odległość od miejsca zamieszkania. Uczniowie nie są więc przekonani, iż szkoła jaką wybrali, zapewni solidne przygotowanie zawodowe, a także że zawód, jakiego uczą się przez lata, zapewni im w przyszłości satysfakcjonującą pracę<sup>27</sup>.

Ważnym aspektem jest zmiana jaka nastąpiła w systemie edukacji i kształcenia osób dorosłych 1 września 2012 roku i kształcenia, która związana jest z nowym podejściem do kształcenia zawodowego. Oferta ta skierowana jest do szerokiego grona odbiorców, bowiem uczestnikiem tego typu kształcenia może być każda osoba, która ukończyła 18. rok życia (górną granicą wiekową nie została jednak ustalona), bez względu na stopień formalny wykształcenia - od szkoły podstawowej po studia wyższe. Jest to zatem propozycja dla osób należących do kategorii NEET. Podstawą nowego podejścia jest realizacja zadania polegającego na wyodrębnieniu w zawodach szkolnictwa zawodowego różnych kwalifikacji, tzw. zestawów oczekiwanych efektów kształcenia. Gdy osoba zda egzamin, który potwierdzi jej kwalifikacje w zawodzie w ramach jednej kwalifikacji, otrzymuje świadectwo wydane przez okręgową komisję egzaminacyjną. Osoby dorosłe, które mają 18 lat oraz nie są objęte obowiązkiem nauki, posiadają możliwość uzyskania bądź podwyższenia poziomu wykształcenia ogólnego w szkołach dla dorosłych - szkoła podstawowa, gimnazjum oraz liceum ogólnokształcące. Nową propozycją jest możliwość uzyskania bądź uzupełnienia kwalifikacji zawodowych, jednak w formach pozaszkolnych, które odbywałyby się w bardziej elastycznym systemie kształcenia ustawicznego, zaliczając kursy zawodowe<sup>28</sup>. Pomocniczym elementem kształcenia dorosłych

---

<sup>28</sup> <https://men.gov.pl/pl/ksztalcenie-zawodowe/ksztalcenie-doroslych>

są różnego rodzaju kursy kompetencji ogólnych, kursy umożliwiające uzyskiwanie oraz uzupełnianie wiedzy, kwalifikacji czy umiejętności zawodowych, które prowadzone są przez placówki oświatowe. Nowo powstały model kształcenia ustawicznego, który przewiduje zdobywanie kwalifikacji zawodowych w formie kursów, jest adekwatny do potrzeb współczesnego rynku pracy, który charakteryzuje się wysoką dynamiką zmian, oraz do potrzeb, a także możliwości osób dorosłych. Formy pozaszkolne kształcenia ustawicznego umożliwiają przede wszystkim zdobycie poszukiwanych na rynku pracy kwalifikacji w krótszym czasie niż w szkole. Zwiększają mobilność zawodową obywateli Rzeczypospolitej oraz stanowią zachętę do brania udziału w ustawicznej edukacji.

#### 4.4. Instrumenty oferujące pomoc młodzieży NEET

Problemem bezrobocia ludzi młodych zainteresowała się Komisja Europejska. Efektem podjętych przez nią prac jest Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży - Youth Employment Package, który został opracowany w 2012 r. Częścią tego pakietu jest inicjatywa ustanowienia Gwarancji dla młodzieży - Youth Guarantee. Jest to postulat skierowany do wszystkich państw członkowskich, by objąć szczególną opieką ludzi młodych do 25 roku życia oraz zagwarantować im możliwość skorzystania z mechanizmów, które podniosą szanse zatrudnienia do 4 miesięcy od zakończenia nauki bądź utraty pracy. Zastosowanie tych mechanizmów ma m.in.:

- zapewnić dobrej jakości pracę,
- zapewnić różne szkolenia podnoszące kwalifikacje oraz kompetencje,
- przyuczyć do wykonywanego zawodu,
- zagwarantować dobre staże.

W roku 2014, w reakcji na duży odsetek osób młodych kontynuujących naukę na studiach wyższych, weszła w życie nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dzięki której został przesunięty przedział wiekowy ludzi młodych uznawanych za bezrobotnych, którzy są w szczególnej sytuacji na rynku pracy, z 25 do 30 roku życia. W tym samym roku został zatwierdzony przez Komisję Europejską, Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój - PO WER, który zapewnia wsparcie finansowe ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych na

realizowanie programu Gwarancji dla młodzieży. Warto przypomnieć, iż program Gwarancje dla młodzieży jest kierowany do 4 kategorii osób<sup>29</sup>:

- osoby w wieku 15-17 lat, które przedwcześnie kończą naukę - zaniedbujące obowiązek szkolny do 16 roku życia bądź obowiązek nauki - do osiągnięcia 18 roku życia,
- osoby w wieku 18-24 lata, które pozostają poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem – młodzież NEET – w tym również osoby wymagające szczególnego wsparcia, np. oddalone od rynku pracy, z defaworyzowanych środowisk, z obszarów wiejskich,
- osoby w wieku 18-25 lat, które są zarejestrowane jako bezrobotne – w tym także zarejestrowani studenci studiów zaocznych oraz wieczorowych, czyli niespełniający warunku, by sklasyfikować ich jako NEET,
- bezrobotna młodzież i poszukujący pracy absolwenci szkół oraz uczelni w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły bądź uzyskania tytułu zawodowego, w wieku 18-29 lat.

Świadczenie pomocy dla osób, które są objęte programem Gwarancji dla młodzieży, musi być poprzedzone diagnozą sytuacji, bowiem celem programu jest przede wszystkim dostarczenie każdemu beneficjentowi indywidualnej pomocy oraz instrumentów pomocnych w zatrudnieniu. Dzięki diagnozom prowadzonym w odpowiednich grupach wiekowych, został opracowany mechanizm pomocowy. Osoby w przedziale wiekowym 15-17 lat, które przedwcześnie kończą naukę, zaniedbują obowiązek szkolny bądź obowiązek nauki, czy też zagrożone wykluczeniem społecznym, mające problemy z odnalezieniem się na rynku pracy oraz usamodzielnieniem, będą objęte aktywnościami podejmowanymi przez Ochotnicze Hufce Pracy. Koncentrują się one na udzielaniu wsparcia prowadzącego do podjęcia nauki, szkolenia czy też nabycia kwalifikacji zawodowych poprzez udział w kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Do grupy młodzieży, sklasyfikowanej jako NEET, w przedziale wiekowym 18-24, kieruje się wsparcie o standardowym charakterze bądź pogłębionym (kompleksowym). Wsparcie standardowe kierowane jest do nieuczącej się oraz niepracującej młodzieży, która potrzebuje wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej na rynku pracy – wsparcie ze środków krajowych. Wsparcie dla grupy osób w wieku od 18 do 25 lat, zarejestrowanych jako bezrobotne, obejmuje pełen zakres dostępnych instrumentów oraz usług rynku pracy, tj.<sup>30</sup>:

---

<sup>29</sup> Cybulski L., Analiza sytuacji osób młodych i diagnoza barier ich aktywizacji zawodowej na Dolnym Śląsku w kontekście realizacji „Gwarancji dla Młodzieży”, Wrocław, 2014.

<sup>30</sup> <https://timesofindia.indiatimes.com/india/for-an-mbbs-seat-you-need-just-5-in-physics-20-in-biology/articleshow/63766630.cms>

- Oferta dla osób młodych, które mają największe szanse na zatrudnienie - obejmuje poradnictwo oraz pośrednictwo zawodowe, a także pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, co w efekcie zwiększa szanse wejścia na rynek pracy i zdobycia zatrudnienia wykorzystującego posiadane umiejętności oraz kompetencje. Najbardziej aktywne osoby mogą skorzystać z bonów. Tego typu działanie będzie prowadzone z krajowych środków,.
- Udział w stażach oraz szkoleniach.
- Możliwość dofinansowania dalszego kształcenia, np. studiów podyplomowych, w formie stypendium na kontynuację nauki. Oczekuje się, iż dzięki temu nastąpi wzrost kompetencji oraz szans na podjęcie pracy. Kompleksowa oferta składająca się z kilku powiązanych form pomocy będzie finansowana ze środków krajowych oraz europejskich.
- Młodzież bezrobotna w wieku 18-25 lat, poza wsparciem OHP czy też Urzędu Pracy, będzie mogła zgłosić się do udziału w różnych projektach. Celem jest przede wszystkim podnoszenie poziomu aktywizacji zawodowej. Przewiduje się, że projekty te będą realizowane w trybie konkursowym, na poziomie centralnym czy też regionalnym, dzięki odpowiednim podmiotom, które spełniają wymagane kryteria formalne oraz merytoryczne w zakresie szkoleń. Przewidywane jest skierowanie do pewnej grupy osób młodych bezrobotnych, a w szczególności tych, które mają odpowiednie kompetencje, propozycji rozwijania własnej przedsiębiorczości. Źródłem refundowania działalności gospodarczej zakładanej przez te osoby będą przede wszystkim środki rozdysponowane na ten cel i program pożyczkowy, który realizowany jest we współpracy z BGK. W zakresie programu, w ciągu 48 miesięcy od ukończenia szkoły bądź studiów wyższych, absolwenci w wieku od 18 do 29 roku życia, będą mogli korzystać z pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz na utworzenie stanowiska pracy dla osoby bezrobotnej.

Kolejnym rozwiązaniem jest Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój - PO WER, został zatwierdzony przez Komisję Europejską w dniu 17 grudnia 2014 r. Program jest odpowiedzią na potrzeby reform w obszarach: edukacji, zatrudnienia, szkolnictwa wyższego, włączenia społecznego, zdrowia oraz dobrego rządzenia. W programie, oprócz środków Europejskiego Funduszu Społecznego, dostępne będą również środki z Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych. Wsparcie osób młodych do roku 29 odbywa się zatem w ramach PO WER, a nie w RPO. Ponadto w PO WER pomoc uzyskują również innowacje społeczne,

projekty mobilności międzynarodowej oraz współpraca ponadnarodowa i wsparcie szkolnictwa wyższego. Aby uzyskać większą skuteczność realizacji Gwarancji dla młodzieży, dzięki poszerzeniu dostępności do tego wsparcia młodzieży, wykorzystywane są środki EFS oraz Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych w ramach osi I: Osoby młode na rynku pracy - Program Operacyjny Wiedza, Edukacja, Rozwój, z wykorzystaniem trybu konkursowego, w którym uczestniczą również partnerzy rynku pracy. Uruchomione są konkursy, na szczeblu centralnym oraz regionalnym, w ramach osi I Osoby młode na rynku pracy PO WER, na wdrożenie działań, które wpisują się w realizację Gwarancji dla młodzieży. Program Wiedza, Edukacja, Rozwój finansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, a także z funduszy specjalnej linii budżetowej Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych - Youth Employment Initiative – YEI. Na realizację Programu Unia Europejska przeznaczyła ponad 4,4 mld euro z EFS oraz 252,4 mln euro ze specjalnej linii budżetowej Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych.

Na lata 2014-2020 w programie tym przewidziane są następujące formy wsparcia<sup>31</sup>:

- Szkolenia – mogą się odbywać się w formule stacjonarnej bądź on-line, np. w formie e-learningu. Ze względu na zakres treści dzielą się na: ogólne, czyli teoretyczne bądź praktyczne, które prowadzą do zdobycia przez pracownika uniwersalnych kwalifikacji, jakie będzie mógł wykorzystać na stanowisku pracy obecnie zajmowanym oraz na przyszłych. Szkolenia specjalistyczne to szkolenia teoretyczne bądź praktyczne, które prowadzą do zdobycia przez pracownika kompetencji i kwalifikacji bezpośrednio przydatnych na bieżącym stanowisku pracy, powiązanych ze specyfiką jego posady. Jednak pracownik ten nie będzie mógł ich użytkować będąc zatrudnionym w innej firmie bądź na innych polach działania zawodowego.
- Doradztwo – czyli pomoc oraz kierowanie rozwojem umiejętności bądź kompetencji osoby, w określonej dziedzinie, która związana jest z wykonywanym zawodem, a w szczególności, gdy jest powiązana z tematyką szkoleń. Jest prowadzone indywidualnie przez doradcę i polega na relacjach 1 do 1, czyli doradca – odbiorca. Może to być również wsparcie dla beneficjenta pomocy, np. przedsiębiorcy, osoby bezrobotnej, itp., powiązane tematycznie z dofinansowanym projektem szkoleniowym bądź zorientowane na wsparcie systemu rozwoju kapitału ludzkiego w firmie.

---

<sup>31</sup> <https://www.power.gov.pl/>

- Dotacje – bezzwrotne środki, które są przekazywane na realizację projektów, wpisujące się w cele oraz specyfikę programu. W PO WES dotacje są dostępne w ramach projektów jako jeden z narzędzi aktywizacji zawodowej młodzieży w ramach Priorytetu I Osoby młode na rynku pracy.
- Praktyki, staże, kursy - instrumenty, które wspomagają osoby z problemami na rynku pracy. Służą przekazaniu wiedzy oraz umiejętności poszukiwanych przez pracodawców. Umożliwiają zdobycie doświadczeń zawodowych.
- Zatrudnienie subsydiowane, które jest formą wsparcia dla pracodawców oraz pracowników. Mogą z niego skorzystać przedsiębiorcy, bez obciążenia kosztami zatrudnienia. Pracownicy zaś mają możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego.
- Programy mobilnościowe - na poziomie regionalnym jest to wsparcie przede wszystkim dla osób z problemami na rynku pracy, którym udało się znaleźć zatrudnienie w znacznej odległości od miejsca zamieszkania - powyżej 50 km. Ma ono formę dodatku, grantu, który ułatwia przeorganizowanie życia w sposób umożliwiający podjęcie oraz utrzymanie zatrudnienia. W wymiarze ponadnarodowym programy mobilności służą nabyciu nowych umiejętności oraz kompetencji, a także ich doskonaleniu i zdobyciu doświadczenia zawodowego przez osoby na różnym etapie kształcenia oraz kariery zawodowej. Przyczyniają się również do poprawy jakości funkcjonowania, w tym udoskonalenia metod pracy i zarządzania, podmiotów prywatnych i publicznych. Przykładami takich programów są programy mobilności ponadnarodowej na zasadach określonych dla programu Erasmus+, które obejmują praktyki, staże, wymianę studentów, programy mobilności ponadnarodowej.
- Badania i analizy – opracowania, które służą diagnozie problemów i formułowaniu propozycji ich rozwiązań. W PO WES zakres tematyczny dotyczy zjawisk na rynku pracy i edukacji w odniesieniu do rynku pracy. W Polsce, lista projektów, które zostały wybrane do dofinansowania w trybie pozakonkursowym dla PO WES 2014-2020 - stan na 31 lipca 2016 r. - zawiera 750 pozycji.

Ułatwienie młodym ludziom startu zawodowego oraz konieczność zmian rynku pracy została wyraźnie zadeklarowana w Strategii Rozwoju Kraju 2020<sup>32</sup>. W działaniu II.4.1. Zwiększanie aktywności zawodowej zapisano bowiem priorytetowe kierunki interwencji publicznej: „Zadania państwa koncentrować się będą na ograniczeniu czynników

---

<sup>32</sup> Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Strategia Rozwoju Kraju 2020, Warszawa, wrzesień 2012.

zniechęcających do zatrudnienia lub podejmowania i utrzymania aktywności zawodowej. Konieczne jest podjęcie działań polegających na wspieraniu i pobudzaniu aktywności zawodowej poprzez tworzenie rozwiązań umożliwiających i ułatwiających godzenie życia zawodowego i rodzinnego. W tym zakresie jednym z istotnych działań jest zwiększenie dostępności różnych form instytucjonalnej opieki nad dziećmi oraz budowanie efektywnego systemu opieki nad osobami niesamodzielnymi i w podeszłym wieku. Równocześnie podejmowane będą inicjatywy mające na celu podniesienie atrakcyjności pracy jako źródła dochodu wobec źródeł alternatywnych, przede wszystkim świadczeń społecznych, tak aby system ten był ukierunkowany na wspieranie aktywnego poszukiwania pracy i zwiększanie motywacji do podejmowania legalnego zatrudnienia. Szczególnie ważne będzie podjęcie działań umożliwiających start zawodowy młodych ludzi wchodzących na rynek pracy (wspieranie transferu edukacja - zatrudnienie tak, aby absolwenci maksymalnie szybko podejmowali pracę lub powracali do zatrudnienia, poprawa opłacalności podejmowania pierwszego zatrudnienia - zmiany w systemie świadczeń społecznych, elastyczność zatrudnienia wraz z warunkami jego stabilizacji, np. odnawialne umowy sezonowe). Wspierane będą jednocześnie działania zmierzające do poprawy jakości edukacji na poziomie wyższym, promowanie studiów pierwszego stopnia jako wystarczających do podjęcia i kontynuowania aktywności na rynku pracy oraz promowanie krótkich form kształcenia”. Strategia 2020 w poddziałaniu II.4 koncentruje się przede wszystkim na podniesieniu potencjału kapitału ludzkiego jako zasobu, który gwarantuje rozwój społeczeństwa. Dlatego też dużo miejsca poświęcono stworzeniu możliwości rozwojowych jednostki, zaspokajaniu nie tylko potrzeb fundamentalnych, ale również aspiracji oraz ambicji zawodowych. Tylko dobrze wykształcone oraz fachowo przygotowane młode osoby są w stanie wpłynąć na rozwój gospodarczy narodu oraz na poprawę bytu społeczności. Strategia 2020 określa jasno kierunki zmian w edukacji, np.:

- odejście od wiedzy encyklopedycznej na rzecz umiejętności praktycznych,
- uelastycznienie ofert kształcenia,
- rozszerzenie elementów oraz form pozyskiwania wykształcenia o szkolenia i kursy.

Zmiany te oznaczają przyjęcie bardziej efektywnych, nowych kierunków inwestowania w edukację - kształcenie i szkolenie, m.in.: uporządkowanie oraz rozwój systemu uznawania kompetencji nabytych poza edukacją formalną, czyli system walidacji, wdrażanie systemów gromadzenia oraz transferu osiągnięć edukacyjnych, które są spójne z systemami europejskimi,



wdrażanie krajowych ram kwalifikacji, włączanie w programy kształcenia oraz szkolenia mechanizmów indywidualizujących, dostosowujących ofertę edukacyjną do konkretnych potrzeb osób uczących się w różnym wieku oraz potrzeb pracodawców, promowanie nowoczesnych form edukacji dorosłych opartych na systemie walidacji, rozszerzanie stosowania technologii informacyjnych i komunikacyjnych – TIK, w kształceniu i szkoleniu, reformowanie systemów egzaminacyjnych w kierunku systemów oceny kompetencyjnej, rozwój form kształcenia oraz szkolenia „na odległość”, rozwój poradnictwa edukacyjno-zawodowego<sup>33</sup>.

#### 4.5. Ocena skuteczności wsparcia NEET w ramach programów

Analiza wskaźników, które osiągnęte są w trakcie realizacji programów wsparcia młodzieży w ramach PO WER stanowią ocenę zakresu przeprowadzonych działań, które przełożyły się na sytuację zawodową młodych osób z grup docelowych. W roku 2016 zostały przeprowadzone po raz pierwsze badania osób uczestniczących w programie PO WER, gdzie została zastosowana metoda CATI (badanie przeprowadzono telefonicznie). Uzyskane wyniki posłużyły do oceny pierwszych efektów udziału młodzieży w programie oraz do wypracowania rekomendacji do dalszych działań. Badania wskaźnikowe przeprowadzone w zakresie pomiarów efektów wsparcia realizowanego na rzecz młodzieży w ramach PO WER, realizowane były przez konsorcjum Imapp, IBS oraz IQS na zlecenie Ministerstwa Rozwoju. Badaniem objęte zostały osoby kończące udział w projektach realizowanych do końca czerwca roku 2015. Do tego momentu, ze wsparcia skorzystało ponad 10 tys. osób, z ponad 120 tys. hipotetycznych uczestników (do końca 2015 roku) i prawie 750 tys. z ogólnej wizji programu. Badania nie są zróżnicowane regionalnie, dlatego też zawarte w nich informacje odnoszą się do całej Polski. Wśród reprezentantów uczestniczących w projekcie PO WER grupą najliczniejszą stanowili młodzi ludzie w wieku 18 – 24 lata, stanowiący 50% i nieco starsi 25 – 29 lat (46%). 4% uczestników to ludzie młodzi w przedziale wiekowym 15 – 17 lat, którzy przedwcześnie „wypadli” z systemu edukacji. Zdecydowana większość odbiorców, aż 60% - to mężczyźni. Struktura wykształcenia osób uczestniczących w programie przedstawia się następująco:

- 17% – gimnazjalne oraz niższe,
- 50% – średnie,

---

<sup>33</sup> Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Strategia Rozwoju Kraju 2020, Warszawa, wrzesień 2012.

- 5% – policealne,
- 28% – wykształcenie wyższe.

Program obejmował ludzi długotrwale bezrobotnych - ponad 12 miesięcy oraz osoby pozostające bez pracy od 6 miesięcy. Po 6 miesiącach od zakończenia programu, dla wymienionej grupy uczestników, można było wskazać następujące efekty programu:

- 1% uczestników wróciło do systemu nauki – byli to ludzie młodzi, w wieku 15 – 17 lat, przedwcześnie kończący szkołę,
- 80% osób uczestniczących w programie rozpoczęło pracę,
- 42,5% rozpoczęło działalność gospodarczą na własny rachunek, dzięki uzyskaniu wsparcia finansowego.

Zestawienie to dowodzi skuteczności oraz efektywności wykorzystywania wszelkich narzędzi i mechanizmów, które wspierają i motywują młodych ludzi do podejmowania działalności w zawodzie<sup>34</sup>.

#### 4.6. Opinia

Jak wynika z materiałów I Raportu Tematycznego, który został opracowany na potrzeby ewaluacji programu PO WER, młodzież rejestrująca się w Powiatowych Urzędach Pracy, oczekuje przede wszystkim korzyści otrzymania bezzwrotnej dotacji na to, by rozpocząć działalność gospodarczą. Zgodnie z ustaleniami wynikającymi z raportu, najpopularniejszą formą wsparcia w projektach Powiatowych Urzędów Pracy była dotacja na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Osoby bezrobotne rejestrują się w PUP, bo chcą zostać objęte projektami. Chcą być także kierowane na różnego rodzaju szkolenia i kursy. Można stwierdzić, iż w 12 miesięcy po wyjściu uczestników z projektu zdecydowana większość wskaźników została osiągnięta, co świadczy o sukcesie programu PO WER<sup>35</sup>.

#### 4.7. Diagnoza sytuacji instytucji rynku pracy, a wsparcie oraz aktywizacja osób NEET

---

<sup>34</sup> Baran J., Kalinowski H., Leszczyńska B., Lis M., Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, I Raport Wskaźnikowy, Wersja z dnia 06.04.2016

<sup>35</sup> Badanie efektów wsparcia realizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, I Raport Tematyczny, Wersja z dnia 21.12.2015

Zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do instytucji rynku pracy zaliczyć można<sup>36</sup>:

- publiczne służby zatrudnienia tworzone przez organy zatrudnienia wraz z Powiatowymi oraz Wojewódzkimi Urzędami Pracy, urzędem, który obsługuje ministra właściwego do spraw pracy i Urzędami Wojewódzkimi,
- Ochotnicze Hufce Pracy – jednostki, które wyspecjalizowane są w działaniach na rzecz młodzieży, najbardziej brana jest pod uwagę młodzież zagrożona wykluczeniem społecznym, a także osoby bezrobotne do 25 roku życia,
- agencje zatrudnienia - świadczą usługi w zakresie poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, pośrednictwa w pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, doradztwa personalnego bądź pracy tymczasowej,
- instytucje szkoleniowe - publiczne oraz niepubliczne podmioty prowadzące nauki pozaszkolne,
- instytucje dialogu społecznego - związki zawodowe, organizacje bezrobotnych, organizacje pracodawców i organizacje pozarządowe,
- instytucje partnerstwa lokalnego - grupy instytucji, które realizują przedsięwzięcia oraz projekty na rzecz rynku pracy.

Analizując plan realizacji programu Gwarancji dla młodzieży w Polsce, który został opracowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, a także Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju należy zauważyć, że kluczowym podmiotem instytucjonalnym w dziedzinie zatrudnienia młodzieży NEET uznano wojewódzkie i Powiatowe Urzędy Pracy, Ochotnicze Hufce Pracy i Bank Gospodarstwa Krajowego, jako instytucję finansową, która jest odpowiedzialna za obsługę sektora finansów publicznych, m. in. poprzez zaangażowanie w realizowanie programu pożyczkowego dla osób młodych rozpoczynających działalność gospodarczą<sup>37</sup>. Ze względu na specyficzną sytuację młodych osób zaliczanych do NEET na rynku pracy, aby zwiększyć skuteczności działania, konieczne może być zaangażowanie instytucji dialogu społecznego, w tym organizacji pozarządowych - NGO<sup>38</sup>. Przyczyną tej sytuacji jest to, że duża część NEET-ów nie trafia

---

<sup>36</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001)

<sup>37</sup> Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży, Warszawa 2014

<sup>38</sup> Szerzej w M. Bąkiewicz, M. Grewiński (red.) System lokalnej polityki społecznej – instytucje i instrumenty, Warszawa 2010

do wojewódzkich oraz powiatowych urzędów pracy, a więc automatycznie osoby te „wymykają się” z działań podejmowanych przez te podmioty. Dodatkowo, na korzyść NGO przemawia lepsze, w porównaniu do urzędów pracy, postrzeganie organizacji pozarządowych przez ogół społeczeństwa. Było to sygnalizowane przez przedstawicieli Publicznych Służb Zatrudnienia w czasie przeprowadzonych wywiadów oraz spotkań grup roboczych na potrzeby projektu. Należy również wspomnieć o Europejskich Służbach Zatrudnienia, które tworzą sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia oraz ich partnerów na rynku pracy. Współpraca ta wspiera mobilność w dziedzinie zatrudnienia na międzynarodowym poziomie. Pracownicy, którzy są tam zatrudnieni, nazywani eurodoradcami, mają pomagać przede wszystkim mieszkańcom danego kraju w poszukiwaniu pracy w innych krajach członkowskich, jak też firmom poszukującym pracowników z innych państw. Doradcy EURES mają również stały dostęp do baz danych, które zawierają informacje na temat ofert pracy z pozostałych państw, warunków życia oraz pracy w tych krajach, a także trendów dotyczących regionalnych rynków pracy<sup>39</sup>. EURES może odegrać szczególnie ważną rolę w przypadku wystąpienia w Polsce kryzysu oraz wzrostu bezrobocia, jaki był wywołany przyczynami wewnętrznymi. Ich działania pozwolą na poprawę sytuacji ludzi młodych na rynku pracy, dzięki ułatwieniu podjęcia zatrudnienia poza granicami Rzeczypospolitej<sup>40</sup>.

Szkolenia dla bezrobotnych oraz osób poszukujących pracy mogą oferować także instytucje szkoleniowe, które finansowane są ze środków publicznych. Szczególną cechą instytucji szkoleniowych jest to, iż nie są one związane procedurami organizacyjnymi, jakie obowiązują w publicznych jednostkach edukacji zawodowej, dlatego też mogą szybciej reagować na pojawiający się na rynku popyt na nawet niewielką grupę osób o określonych kompetencjach zawodowych. Jednak, by nie dopuścić do świadczenia tych usług przez podmioty nieprzygotowane do takiej działalności, utworzony został Ogólnopolski Rejestr Instytucji Szkoleniowych, a jego zadania są ujęte w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ważną rolę w aktywizowaniu zawodowym młodych osób pełnią Ochotnicze Hufce Pracy, które działają na obszarze swoich województw.

Zniesienie konieczności rejestracji osoby bezrobotnej w celu uzyskania dostępu do ubezpieczenia zdrowotnego rozwiąże wiele problemów, jakie zgłaszane są przez instytucje

---

<sup>39</sup> D. Kotlorz (red.) *Ekonomia rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2007, s. 124

<sup>40</sup> Szerzej w K. Natalli *Wybrane narzędzia aktywnej polityki rynku pracy uzyskane przez Polskę po wejściu do Unii Europejskiej*, *Ekonomia. Mikroekonomia i ekonomia instytucjonalna*, s. 134-142, Wrocław 2010

ryнку pracy. Umożliwi pracownikom tych instytucji skupienie się przede wszystkim na współpracy z osobami, które są zainteresowane podjęciem zatrudnienia. Rozwiązanie to pozwoli na efektywniejsze wykorzystanie posiadanych środków, a także ograniczy czas oczekiwania na konsultacje z doradcami. Zwiększenie skuteczności działania wymienionych instytucji rynku pracy przełoży się na zwiększenie zaufania do tych podmiotów. Zaowocuje zwiększeniem odsetka młodzieży NEET samodzielnie zgłaszającej się do tych instytucji. Nieprzyjęcie tej opinii spowoduje, iż zarówno dotychczas stosowane rozwiązania, jak też proponowane będą kierowane do niewłaściwej grupy osób, co może oznaczać marnotrawienie pracy oraz środków instytucji rynku pracy. Ważne i konieczne jest nawiązanie ściślejszej współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy oraz innymi instytucjami, a szkołami ponadgimnazjalnymi oraz OPS-ami. Kompleksowość i wnikliwość podejmowanych działań doprowadzi do zwiększenia ich skuteczności, a także ułatwi identyfikację oraz rozpoczęcie współpracy z młodzieżą NEET. Współpraca pomiędzy wspomnianymi instytucjami powinna być propagowana jako obowiązująca, dobra praktyka, a jej formalnym efektem byłaby utworzona baza danych o młodzieży należącej do grupy NEET, a także osobach zagrożonych długotrwałym bezrobociem oraz wykluczeniem społecznym.

Kolejna ocena dotyczy stworzenia obowiązującego wzoru indywidualnego planu działania. Powinien mieć on przejrzystą formę ułatwiającą zrozumienie osobie bezrobotnej zapisów, jakie się tam znajdują. Plan ten należy obowiązkowo przekazać osobie rozpoczynającej współpracę. Opis grupy NEET wskazał na strukturę heterogeniczną grupy oraz na fakt, że problemy osób, jakie należą do tej kategorii, dotyczą często całych rodzin. Powoduje to zatem konieczność indywidualnego podejścia oraz wsparcia całego gospodarstwa domowego. Zaproponowanym rozwiązaniem jest mentoring oraz coaching dla osób z kategorii NEET oraz ich rodzin. Konieczne jest, aby wyznaczyć potrzebne do tego środki.<sup>41</sup>

---

<sup>41</sup> E. Rolnik-Sadowska Polityka rynku pracy w Wielkiej Brytanii. Propozycje implementacyjne dla Polski, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach s. 156-165, Katowice 2014.

## 5. Podsumowanie i wnioski

Problemy młodzieży NEET są przedmiotem badań socjologów i psychologów, gdyż dotyczą zjawiska „wykluczenia” młodych ludzi z rynku pracy, co rodzi wiele skutków zarówno społeczno – ekonomicznych, jak i kulturowych czy też psychologicznych. Pozostawianie młodej osoby bez zatrudnienia nie generuje zysków ekonomicznych oraz może prowadzić do jej degradacji intelektualnej czy społecznej. Dlatego różne instytucje krajowe starają się zrozumieć przyczyny tego zjawiska, by móc skutecznie im przeciwdziałać, proponując metody włączania tych osób w rynek pracy.

Głównymi przyczynami niepodejmowania pracy są:

- kontynuowanie nauki,
- obowiązki rodzinne, choroba bądź niepełnosprawność,
- brak doświadczenia zawodowego,
- niedopasowanie kwalifikacji i kompetencji do rynku pracy,
- wysokie oczekiwania płacowe osób młodych, bezrobotnych, które wynikają często z konieczności pokrycia kosztów utrzymania.

Programy wspierające znalezienie pracy, z perspektywy 12 miesięcy od zakończenia w nich udziału, oceniane są jako skuteczne przez uczestników oraz koordynatorów. Do najbardziej skutecznych, wspierających narzędzi należą dotacje, staże zawodowe i doradztwo zawodowe. Docenione zostały nowe formy wsparcia, tj. bony szkoleniowe, zatrudnieniowe, stażowe, na zasiedlenie. Strategie rozwojowe dla młodych osób, które poszukują pracy stanowią przemyślane oraz zasadne działania o charakterze centralnym, a także są one dopasowane do potrzeb rynku pracy. Ważne jest wdrożenie w szkołach kompleksowego podejścia oraz śledzenie losów absolwentów umożliwiające szybkie wykrycie osób, które po zakończeniu danego etapu nauki nie podjęły zatrudnienia bądź dalszej edukacji. Istotne jest nawiązanie ścisłej współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy, a szkołami ponadgimnazjalnymi oraz OPS-em. Konieczne jest stworzenie obowiązującego wzoru indywidualnego planu działania dla każdej osoby, w przejrzystej formie ułatwiającej osobie bezrobotnej zrozumienie jego zapisów; taki plan należy osobiście przekazać osobie, z którą rozpoczyna się współpracę. Ciekawym rozwiązaniem jest zniesienie konieczności rejestracji osoby bezrobotnej w celu uzyskania dostępu do ubezpieczenia zdrowotnego oraz mentoring i coaching dla osób z kategorii NEET i ich rodzin. Wprowadzenie karty wejścia na rynek pracy

przyznawanej osobom dopiero wchodzącym na rynek, na okres przynajmniej jednego roku. Pozwoli to na łatwy i szybki dostęp do różnych form pomocy. Pracodawcy zatrudniający osoby z taką kartą odprowadziliby niższe składki na ubezpieczenie społeczne. Kandydatom na stażystów czy praktykantów najczęściej brakuje nie kwalifikacji twardych, ale kompetencji miękkich, do których należą: motywacja do pracy, komunikatywność i znajomość branży, dlatego też na te kwalifikacje powinny kłaść nacisk agencje szkolące. Jeśli chodzi o system edukacji to należałoby zwiększyć i wydłużyć czas realizacji staży oraz praktyk w szkołach czy uczelniach. Systematyczne unowocześnianie kształcenia zawodowego w kierunku kształcenia dualnego, które ściśle powiązane jest z potrzebami pracodawców, co przyczyniłoby się do podniesienia doświadczenia młodych osób i obycia z rzeczywistością. System edukacji powinien zwrócić uwagę na elastyczne dostosowywanie oferty kształcenia do zmieniającego się rynku pracy oraz wprowadzenia do szkół, jako formy kształcenia, wizyt finansowanych, studyjnych bądź współfinansowanych przez instytucje rynku pracy. Koniecznie należy uruchomić, na szeroką skalę, akcję informacyjną skierowaną do pracodawców oraz zmniejszyć wymagania kwalifikacyjne nauczycieli uczących przedmiotów zawodowych, by mogli swymi kwalifikacjami i kompetencjami nadążyć za rynkiem pracy. System doradztwa zawodowego powinien być ogólnodostępny dla osób, które borykają się z wyborem dalszej ścieżki kształcenia ponadgimnazjalnego. W systemie edukacji ponadgimnazjalnej należy znaleźć miejsce na wyposażenie młodej osoby w wiedzę dotyczącą instrumentów zatrudnieniowych, a tym samym należy promować praktyki i staże oraz wszelkie formy zdobywania wiedzy i umiejętności, np. poprzez e-learning.

## Bibliografia

1. B. Serafin-Juszczak, NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, ACTA Universitatis Lodziensis Folia Sociologica 49, Łódź 2014.
2. Badanie efektów wsparcia realizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, I Raport Tematyczny.
3. Baran J., Kalinowski H., Leszczyńska B., Lis M., Badanie efektów wsparcia zrealizowanego na rzecz osób młodych w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, I Raport Wskaźnikowy.
4. Bąkiewicz M, Grewiński M,(red.) System lokalnej polityki społecznej – instytucje i instrumenty, Warszawa 2010.
5. Cantor, Leonard Martin, Kształcenie i szkolenie zawodowe w rozwiniętym świecie: badanie porównawcze, Londyn, Anglia: Taylor i Francis, 1989.
6. Cybulski L., Analiza sytuacji osób młodych i diagnoza barier ich aktywizacji zawodowej na Dolnym Śląsku w kontekście realizacji „Gwarancji dla Młodzieży”, Wrocław, 2014.
7. D. Kotlorz (red.) Ekonomia rynku pracy, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2007.
8. E. Rolnik-Sadowska Polityka rynku pracy w Wielkiej Brytanii. Propozycje implementacyjne dla Polski, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach s. 156-165, Katowice 2014.
9. Fact Not Fiction Series „A State of Independence”, nr 1.
10. Furlong A. The zone of precarity and discourses of vulnerability: NEET in the UK, „Journal of Social Sciences and Humanities”, No. 381/2007.
11. Furlong A. The zone of precarity and discourses of vulnerability: NEET in the UK, „Journal of Social Sciences and Humanities”, No. 381/2007.
12. Informacje z Eurostatu dotyczące wskaźników, styczeń 2017 r.
13. K. Natalli Wybrane narzędzia aktywnej polityki rynku pracy uzyskane przez Polskę po wejściu do Unii Europejskiej, Ekonomia. Mikroekonomia i ekonomia instytucjonalna, s. 134-142, Wrocław 2010
14. Kenny Payne „Neet Activation”, Torridge Training Consultants.
15. Kutsar, Kasearu, Trumm 2013, B. Serafin-Juszczak, NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, ACTA Universitatis Lodziensis Folia Sociologica 49, Łódź 2014.



16. L. Cybulski, Analiza sytuacji osób młodych i diagnoza barier ich aktywizacji zawodowej na Dolnym Śląsku w kontekście realizacji „Gwarancji dla Młodzieży”, Wrocław 2014.
17. M. Szcześniak, G. Rondón, Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie, „Psychologia Społeczna”, vol. 63, nr 18/2011.
18. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Zaktualizowany plan Realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, Warszawa, październik 2015.
19. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki, Sytuacja na rynku pracy osób młodych w roku 2016.
20. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Strategia Rozwoju Kraju 2020, Warszawa, wrzesień 2012.
21. Młodzi ludzie i młodzież bierna społecznie (tzw. Grupa NEET) w Europie: podstawowe ustalenia. Podsumowanie (2012), Eurofound, Dublin.
22. M. Bąkiewicz, M. Grewiński (red.) System lokalnej polityki społecznej – instytucje i instrumenty, Warszawa 2010
23. Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży, Warszawa 2014
24. Podsumowanie (2012), Eurofound, Dublin.
25. Raport z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych za 2015 r.
26. Strategia Integracji Społecznej Na Lata 2014-2020,
27. Szcześniak M., Rondón G., Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie, „Psychologia Społeczna”, 2011, nr 18.
28. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001).

## Netografia

- [www.men.gov.pl/pl/ksztalcenie-zawodowe/ksztalcenie-doroslych](http://www.men.gov.pl/pl/ksztalcenie-zawodowe/ksztalcenie-doroslych)
- [www.polityka.pl/tygodnikpolityka/swiat/1618207,1,co-warto-wiedziec-o-wyborach-w-wielkiej-brytanii.read](http://www.polityka.pl/tygodnikpolityka/swiat/1618207,1,co-warto-wiedziec-o-wyborach-w-wielkiej-brytanii.read)
- [www.power.gov.pl](http://www.power.gov.pl)
- [www.technicaleducationmatters.org/2011/11/12/the-technical-and-vocational-education-initiative-tvei-1983-1997/](http://www.technicaleducationmatters.org/2011/11/12/the-technical-and-vocational-education-initiative-tvei-1983-1997/)
- [www.independent.co.uk/news/education/education-news/so-whats-a-gnvq-worth-1257944.html](http://www.independent.co.uk/news/education/education-news/so-whats-a-gnvq-worth-1257944.html)
- [www.gov.uk/jobseekers-allowance](http://www.gov.uk/jobseekers-allowance)
- [www.gov.uk/guidance/t-levels-next-steps-for-providers](http://www.gov.uk/guidance/t-levels-next-steps-for-providers)