

**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY**  
w WARSZAWIE

**Mazowieckie Obserwatorium  
Rynku Pracy**

# Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**Mazowsze.**  
serce Polski

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



## Spis treści

<b>Wstęp</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Kontekst i cel badania</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Metodologia badania</b> .....	<b>11</b>
2.1 Analiza danych zastanych ( <i>desk research</i> ) .....	11
2.2 Wywiady kwestionariuszowe wspomagane komputerowo – CAPI .....	12
2.2.1 Uzasadnienie koncepcji doboru respondentów badanej zbiorowości .....	15
2.2.2 Szczegółowy rozkład próby w badaniach CAPI .....	16
2.3 Indywidualne wywiady pogłębione – IDI .....	18
2.3.1 Uzasadnienie koncepcji doboru respondentów badanej zbiorowości .....	18
2.3.2 Szczegółowy rozkład próby w badaniach IDI .....	19
<b>3. Etapy realizacji badania</b> .....	<b>20</b>
<b>4. Problematyka osób z grupy NEET w świetle literatury przedmiotu – analiza <i>desk research</i></b> .....	<b>23</b>
4.1 Charakterystyka grupy NEET .....	30
4.2 Ekonomiczne i społeczne koszty NEET .....	32
4.3 Determinanty przynależności do grupy NEET .....	35
4.4 Przeciwdziałanie zjawisku bezrobocia wśród grupy NEET .....	37
4.5 Dobre praktyki zagraniczne i krajowe w zakresie przeciwdziałania zjawisku NEET .....	43
4.5.1 Projekt MOS-t w przyszłość – wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków młodzieżowych ośrodków socjoterapii .....	43
4.5.2 Alternatywne środowisko uczenia – system klas mozaikowych .....	43
4.5.3 Gwarancja szkoleniowa powiązana z zachętami dla pracodawców .....	44
4.5.4 Monitoring osób narażonych na wejście do grupy NEET .....	44
4.5.5 Modyfikacja warsztatu pracy doradców zawodowych .....	45
4.6 Programy wsparcia NEET .....	45
4.7 Wsparcie przeciwdziałania zjawisku NEET w perspektywie finansowej 2014-2020 .....	49
4.7.1 Program operacyjny „Wiedza, edukacja, rozwój” 2014-2020 .....	49
4.7.2 Regionalny program operacyjny województwa mazowieckiego 2014-2020 .....	51
<b>5. Problematyka osób z grupy NEET w świetle badań własnych</b> .....	<b>53</b>
5.1 Charakterystyka społeczno-demograficzna osób z grupy NEET .....	53
5.2 Przyczyny i motywy pozostawania młodych ludzi w grupie NEET .....	61
5.2.1 Przyczyny osobiste .....	62
5.2.1.1 Przyczyny osobiste pozostawania poza rynkiem pracy .....	62
5.2.1.2 Przyczyny osobiste pozostawania poza systemami kształcenia i szkolenia .....	67
5.2.2 Przyczyny społeczne .....	72
5.2.2.1 Przyczyny społeczne pozostawania poza rynkiem pracy .....	72
5.2.2.2 Przyczyny społeczne pozostawania poza systemami kształcenia i szkolenia .....	76
5.2.3 Przyczyny gospodarcze i ekonomiczne .....	85
5.2.3.1 Przyczyny gospodarcze i ekonomiczne pozostawania poza rynkiem pracy .....	85
5.2.3.2 Przyczyny gospodarcze i ekonomiczne pozostawania poza systemami kształcenia i szkolenia .....	89
5.3 Potrzeby i oczekiwania osób z grupy NEET .....	91





5.4 Styl życia osób z grupy NEET .....	98
<b>6. Charakterystyka osób z grupy NEET w ujęciu podregionalnym .....</b>	<b>112</b>
6.1 Podregion ciechanowsko-płocki .....	112
6.2 Podregion ostrołęcko-siedlecki.....	118
6.3 Podregion radomski.....	124
6.4 m. st. Warszawa.....	129
6.5 Podregion warszawski wschodni .....	135
6.6 Podregion warszawski zachodni .....	141
<b>7. Podsumowanie i wnioski .....</b>	<b>146</b>
7.1 Przyczyny pozostawania w grupie NEET .....	146
7.2 Prognozy dla grupy NEET .....	154
7.3 Rekomendacje w zakresie projektowania działań na rzecz poprawy kondycji osób z grupy NEET.....	155
<b>8. Streszczenie .....</b>	<b>165</b>
<b>9. Summary.....</b>	<b>172</b>
<b>10. Bibliografia.....</b>	<b>180</b>
<b>11. Spis tabel i rysunków.....</b>	<b>184</b>
<b>12. Aneksy .....</b>	<b>186</b>
12.1 Aneks 1 Założenia do narzędzia służącego do monitorowania młodych osób na rynku pracy.. .....	186
12.2 Aneks 2 Tabele i wykresy .....	192
12.3 Aneks 3 Matryca powiązań metod badawczych z pytaniami badawczymi .....	204
12.4 Aneks 4 Procedura i kryteria doboru próby do badania.....	212
12.5 Aneks 5 Narzędzia badawcze .....	215
12.5.1 Kwestionariusz CAPI wraz z częścią rekrutacyjną wśród przedstawicieli grupy NEET.....	215
12.5.2 Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego z przedstawicielem grupy NEET.....	223
12.5.3 Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego z przedstawicielem instytucji rynku pracy .....	225





**WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY**  
w WARSZAWIE



## **Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy – raport końcowy z badania.**

Publikacja autorstwa zespołu ekspertów i konsultantów Bluehill Sp. z o.o. oraz Quality Watch Sp. z o.o. pod przewodnictwem:

**Dr Dariusza Turka (nadzór merytoryczny)**

**Dr Agnieszki Wojtczuk-Turek**

**Krzysztofa Marcza**

ISBN: 978-83-64771-76-7

Poglądy i opinie wyrażone przez autorów nie muszą odzwierciedlać stanowiska Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY





## Wstęp

Zagadnienie ludzi młodych na rynku pracy jest szeroko omawiane zarówno w literaturze naukowej<sup>1</sup>, jak i raportach eksperckich<sup>2</sup>. Powodem jest, notowany od kilkunastu lat, stosunkowo wysoki stopień bezrobocia w tej grupie osób, sięgający prawie 20% we wszystkich krajach Unii Europejskiej (UE). Przyczyn tego stanu jest oczywiście wiele. Są to czynniki strukturalne poszczególnych gospodarek europejskich, zmiany technologiczne w przemyśle, dominacja gospodarki usług, duża migracja, zarówno na wewnętrznym rynku pracy krajów UE, jak i z krajów pozaunijnych. W ostatnich latach niewątpliwie do tej sytuacji przyczynił się światowy kryzys gospodarczy.

Wysoki współczynnik bezrobocia w Unii Europejskiej wśród osób do 25. roku życia sprawił, że problem zatrudnienia osób młodych stał się jednym z priorytetów prac Komisji Europejskiej. W grudniu 2012 r. na szczeblu UE został opracowany *Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży (Youth Employment Package)*, którego częścią jest projekt *Gwarancji dla młodzieży (Youth Guarantee)*, czyli skierowany do państw członkowskich UE postulat zapewnienia młodym ludziom w wieku do 25 lat – szczególnie tym, którzy nie mają zatrudnienia, ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET, *Not in Education, Employment or Training*) – dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy.

Zainteresowanie osobami młodymi na rynku pracy i wspieranie ich w procesie edukacji nie jest oczywiście konsekwencją sytuacji w ostatnich latach. Już w traktacie z Maastricht w 1992 roku wskazano na kluczowe działania w obszarze edukacji, w tym zawodowej. Kolejne inicjatywy, tj. projekt *Młodość czy, przede wszystkim, tzw. Biała księga Komisji Europejskiej*, zogniskowały uwagę krajów członkowskich na problemach młodzieży w zakresie edukacji i pracy. W kolejnych programach, tj. *Edukacja i szkolenia 2010* czy *Europa 2020* zdecydowanie podkreślano problemy dotyczące ludzi młodych, m.in. na rynku pracy.

Wśród wielu oddziaływań w zakresie edukacji i aktywizacji ludzi młodych, szczególne zainteresowanie Komisji Europejskiej skoncentrowało się na młodych osobach z tzw. grupy

<sup>1</sup> Pawłowski G. (2013). *Strategiczny cel stabilizacji rynku pracy a problem NEET*, w: *Rozprawy Naukowe i Zawodowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Elblągu*, red. K. Sidorkiewicz, Elbląg. Wydawnictwo PWSZ w Elblągu, Zeszyt 16.; Thompson R. (2011). *Individualisation and social exclusion: the case of young people not in education, employment or training*, Oxford Review of Education, Vol. 37, No. 6, pp. 785–802; Chłoń-Domińczak A., Strawiński P. (2013). *Wchodzenie osób młodych na rynek pracy w Polsce*, Warszawa, PTE; Yates S., Payne M., (2006). *Not so NEET? A Critique of the Use of 'NEET' in Setting Targets for Interventions with Young People*, Journal of Youth Studies, Vol. 9, Issue 3, pp. 329–344; Stoten D. (2014). *NEETs: a case study in addressing the issues relating to disengaged youth in East Cleveland*, Education + Training, Vol. 56, No. 5, pp. 467–480; Szcześniak M., Rondón G. (2011). *Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*, Psychologia Społeczna, Tom 6, 3(18), s. 241–251.

<sup>2</sup> J. Górniak (red.) (2013). *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, Warszawa, PARP; *Mapping youth transitions in Europe* (2014). Luxembourg, Publications Office of the European Union; Pańkow M. (2012). *Młodzi na rynku pracy*, Wydawnictwo Instytutu Spraw Publicznych, Warszawa; Perło D. (2014). *Raport z badania na temat: Budowa wskaźnika syntetycznego sytuacji młodzieży na rynku pracy w Polsce w oparciu o metodologię modelowania miękkiego*, Białystok, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku; Czarnik S., Turek K. (2014). *Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków*, Warszawa PARP; Kocór M., Strzebońska A. (2014). *Zapotrzebowanie na pracowników*, Warszawa, PARP.





NEET. W raporcie opublikowanym w 2012 roku pt. *NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*<sup>3</sup> wskazano z jednej strony na trudności we „włączaniu” NEET w rynek pracy, z drugiej zaś – na duże koszty ekonomiczne i społeczne wynikające z tego, że osoby zaliczone do tej kategorii pozostają poza rynkiem pracy.

Jak wynika z analiz, w 2012 roku w 28 krajach UE zanotowano ponad 14,6 miliona młodych osób niepracujących i nieuczących się, czyli NEET<sup>4</sup>. W Polsce odsetek ten był wyższy niż średni unijny i wynosił 22,1%<sup>5</sup>. W grupie wiekowej od 20 do 24 lat odsetek osób, które nie pracują i nie uczą się w Polsce i w UE-28 był zbliżony i wynosił ok. 19%<sup>6</sup>. Komisja Europejska w swoich dokumentach i analizach uznała, że ograniczenie problemu osób niepracujących i nieuczących się jest jednym z najważniejszych wyzwań, przed którym stają kraje wspólnoty.

Zarówno rząd Polski, jak i instytucje rynku pracy, na mocy traktatów i rozporządzeń, podjęły się implementacji działań na rzecz włączania osób z grupy NEET w aktywność zawodową. Konkretnie przykłady aktywności i oddziaływań zamieszczono w raporcie *Plan realizacji „Gwarancji dla młodzieży” w Polsce* – opracowanym wspólnie przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej i Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju<sup>7</sup>.

Realizacja wspomnianych tam działań na regionalnym rynku pracy nie jest jednak możliwa bez odpowiedniej diagnozy nie tylko głównych czynników ryzyka (determinant ulokowania w grupie NEET), ale także regionalnych i lokalnych uwarunkowań. Przykładem takiego podejścia na terenie Polski jest opracowanie T. Godlewskiego *Sytuacja młodzieży do 25. roku życia na podkarpackim rynku pracy*<sup>8</sup>, w którym autor analizuje sytuację ludzi młodych z grupy NEET do 25 r. życia na podkarpaciu. Co prawda z badań wynika, że zestawy postaw i wartości charakteryzujące współczesne młode pokolenie są generalnie podobne<sup>9</sup>, to jednak wiedza dotycząca lokalnych warunków, w których osoby te dorastają, kształcą się i szkolą, a także wchodzą na rynek pracy może być cenna i bardzo przydatna w procesie projektowania oddziaływań aktywizujących czy wspierających młodych ludzi.

Niniejszy raport jest podsumowaniem badań ilościowych i jakościowych wykonanych, w ramach badania *Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy*, na potrzeby projektu systemowego *Mazowieckie obserwatorium rynku pracy III*, poddziałanie 6.1.1 POKL, na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie.

<sup>3</sup> *NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe* (2012). Luxembourg, Publications Office of the European Union.

<sup>4</sup> *Mapping youth transitions in Europe*, op. cit., s. 1.

<sup>5</sup> Wnuk M., Teisseyre P. (2014). *Wykształceni-niepotrzebni: młodzi na rynku pracy*. <http://www.mojapolis.pl/articles/o-jakosci-zycia/articles/wyksztalzeni-niepotrzebni/> [dostęp: 06.11.2014 r.].

<sup>6</sup> Ibidem.

<sup>7</sup> *Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce*. (2013). Warszawa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju.

<sup>8</sup> Godlewski T. (2012). *Sytuacja młodzieży do 25. roku życia na podkarpackim rynku pracy*. Raport podsumowujący. Warszawa.

<sup>9</sup> Kotowska I.E. (2014). *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków, Diagnoza społeczna 2013. Raport tematyczny*. [www.diagnoza.com](http://www.diagnoza.com) [dostęp: 06.11.2014].





## 1. Kontekst i cel badania

Zgodnie z definicją zawartą w polskiej wersji rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylającego rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006, a także w nawiązaniu do interpretacji Komisji Europejskiej z 9 grudnia 2013 r., osoby z kategorii NEET to osoby młode, które spełniają łącznie trzy warunki: nie pracują (tj. są bezrobotne lub bierne zawodowo), nie kształcą się (tj. nie uczestniczą w kształceniu formalnym) ani nie szkolą.

**NEET = not in employment, education or training**

Poszczególni badacze przyjmują jednak w odniesieniu do tej grupy różnorodne kryteria definicyjne. Część autorów przyjmuje, że włączanie osób do grupy NEET następuje, gdy poza kryterium wiekowym (tj. 18-29 lat) spełniają również kryterium okresu przebywania poza rynkiem pracy i systemami edukacji i szkolenia przynajmniej przez 6 miesięcy w ciągu ostatnich 12 lub 24 miesięcy<sup>10</sup>.

**Ze względu na cele badania, a także na podstawie dotychczasowych raportów, badań i opracowań nt. NEET, w niniejszym opracowaniu za kryterium przynależności do tej grupy przyjęto 12-miesięczny okres, w czasie którego młode osoby przebywały łącznie przynajmniej przez 6 miesięcy poza rynkiem pracy i systemami kształcenia i szkolenia. Przyjęcie takiego kryterium pozwala na rozróżnienie młodych osób bezrobotnych i nieuczących się, ale skłonnych do powrotu na rynek pracy i do systemów edukacji w krótkim okresie, od osób, które przez stosunkowo długi czas nie mają zatrudnienia i nie podejmują dalszej nauki.**

Pomimo że kategoria NEET jest dość precyzyjnie zdefiniowana, to identyfikacja tej grupy osób, ze względu na jej heterogeniczność, stwarza pewne problemy metodologiczne. Jak zauważają autorzy raportu *NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*<sup>11</sup>, zakwalifikowanie osób do tej grupy powinno się wiązać z analizą występujących w niej podgrup, tworzonych przez osoby, które (rys. 1):

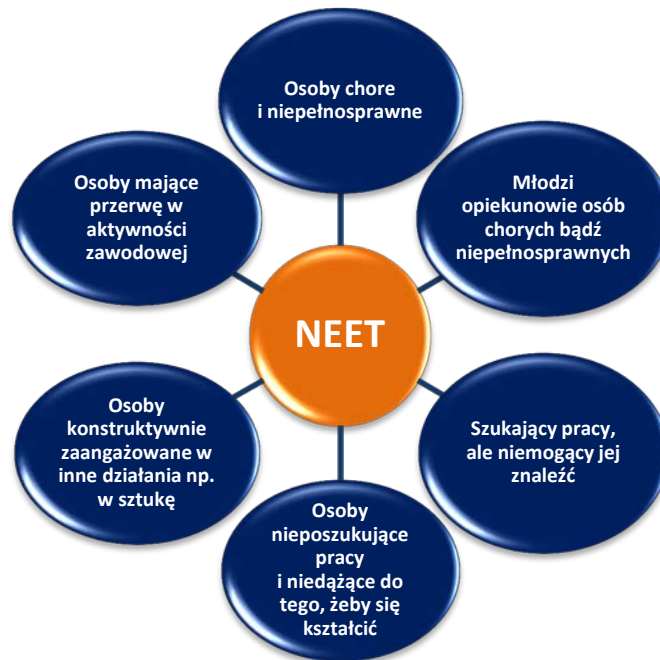
- są stale lub czasowo bezrobotne;
- opiekują się swoją rodziną lub są niepełnosprawne;
- w ogóle nie szukają pracy i nie szkolą się, a także te które przejawiają zachowania ryzykowne (np. agresja, uzależnienia);
- szukają pracy i chcą się szkolić, ale nie mogą znaleźć dla siebie odpowiedniej oferty;
- podróżują lub przejawiają inne formy aktywności, polegające na ekspresji swoich zainteresowań, np. sztuką, muzyką, religią itp.

<sup>10</sup> Bynner J., Parsons S. (2002). *Social Exclusion and the Transition from School to Work: The Case of Young People Not in Education, Employment or Training*, Journal of Vocational Behavior, Vol. 60, pp. 289–309.

<sup>11</sup> *NEETs Young people not in employment ...*, op. cit., s. 24.



Rysunek 1. Podgrupy NEET



Źródło: opracowanie własne na podstawie: *NEETs Young people not in employment ...*, op. cit., s. 25.

Kilka lat temu do kategorii NEET zaliczano również wolontariuszy, którzy zakończyli edukację szkolną i nie zostali zatrudnieni. Nie wydaje się to jednak trafne z uwagi na aktywność tych osób w doskonaleniu swoich kompetencji i rozwijaniu doświadczenia zawodowego<sup>12</sup>. Ze względu na przenikanie się pojęć dotyczących młodych osób pozostających poza rynkiem pracy, w analizach należy brać pod uwagę odpowiednie kategorie statystyczne, aby właściwie i precyzyjnie identyfikować poszczególne jednostki i ustalać przyczyny ich sytuacji edukacyjnej i zawodowej. Badacze od wielu lat starają się identyfikować czynniki ryzyka, które mogą powodować wchodzenie młodych osób do grupy NEET. Można je podzielić na determinanty indywidualne, społeczne i instytucjonalno-kulturowe<sup>13</sup>.

Na poziomie **indywidualnym i społecznym** (społeczno-psychologicznym) czynnikami ryzyka są:

- 1) problemy zdrowotne lub różne rodzaje niepełnosprawności (fizyczna lub psychiczna) (zwiększa o 40% ryzyko włączenia do grupy NEET);
- 2) status imigranta (o 70% większe prawdopodobieństwo zakwalifikowania do grupy NEET);
- 3) niski poziom edukacji (zwiększa trzykrotnie prawdopodobieństwo włączenia do NEET);
- 4) problemy z uzależnieniem (alkohol i narkotyki);
- 5) niski poziom kompetencji społecznych, negatywne postawy wobec pracy, niska mobilność i motywacja;
- 6) przejawianie zachowań agresywnych i/lub doświadczenia kryminalne;
- 7) zamieszkiwanie terenów dotkniętych bezrobociem, w szczególności wsi i małych miasteczek;

<sup>12</sup> Boryń, M. (2014). *Zjawisko NEETs a partycypacja obywatelska młodzieży*, W: *Polityka młodzieżowa Unii Europejskiej*, red. M. Boryń, B. Duraj, S. Mrozowska, Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek, s. 72.

<sup>13</sup> Arnold, Ch., Baker, T. (2012). *Transitions from school to work: Applying psychology to 'NEET'*, "Educational & Child Psychology", Vol. 29 No. 3, pp. 67–80; *NEETs Young people not in employment ...*, op. cit., s. 54–56.





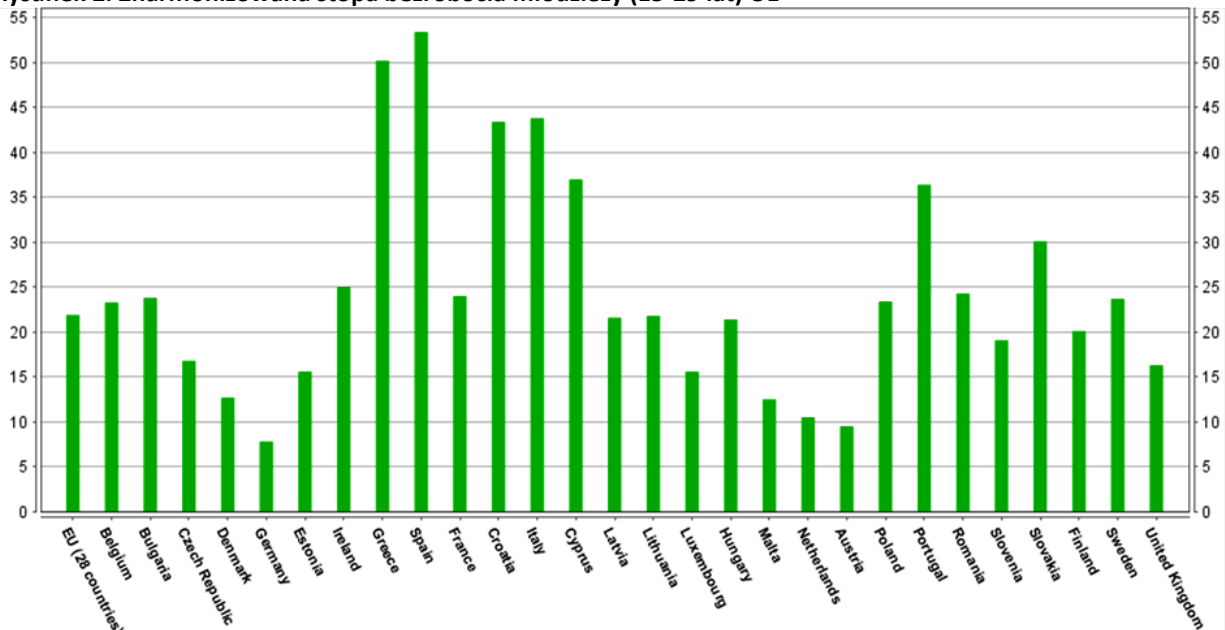
- 8) zła sytuacja rodzinna (np. rodzic samotnie wychowujący dziecko, bezrobotni rodzice, rodzina z problemami alkoholowymi, niskie zarobki w rodzinie, bezdomność, niski poziom wykształcenia i kwalifikacji rodziców);
- 9) posiadanie dziecka lub dzieci przez osoby w młodym wieku (15-24).

Na poziomie **instytucjonalno-kulturowym** czynnikami ryzyka włączenia do NEET są:

- 1) normy i wartości danego regionu;
- 2) długotrwałe bezrobocie w regionie;
- 3) brak popytu na pracę;
- 4) zła (niedostosowana do potrzeb) jakość instytucji edukacyjnych.

Pomimo dość obszernych badań w tym zakresie wciąż brakuje odpowiedzi na kluczowe pytania, dotyczące lokalnych determinant i uwarunkowań pozostawania poza rykiem pracy oraz systemem kształcenia i szkolenia, a także zmienności tych uwarunkowań w czasie. Efektywne implementowanie działań wspierających i aktywizujących młode osoby do podejmowania pracy lub dalszego szkolenia wymaga także poznania ich specyficznych potrzeb i okoliczności, które wyzwoliły brak aktywności na rynku pracy. Z danych Eurostatu wynika bowiem, że zharmonizowana stopa bezrobocia młodzieży (od 15 do 24 lat) w Polsce, w czerwcu 2014 r., wynosiła 23,4%, czyli była prawie 2,5-krotnie wyższa niż zharmonizowana stopa bezrobocia ogółem (10,2%) w analogicznym okresie<sup>14</sup>. Była ona również wyższa niż średnia w Unii Europejskiej (21,9%), choć pozostawała niższa niż w takich krajach jak: Grecja, Hiszpania, Chorwacja, Włochy, Bułgaria, Cypr, Portugalia czy Słowacja (rys. 2).

Rysunek 2. Zharmonizowana stopa bezrobocia młodzieży (15-29 lat) UE



Źródło:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teilm021&plugin=1>  
[dostęp 26.11.2014].

<sup>14</sup> [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une\\_rt\\_m&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en), [dostęp: 14.08.2014].





Obecnie w Polsce (stan na 10.2014 wg GUS) jest niespełna 1,8 mln zarejestrowanych bezrobotnych<sup>15</sup>, przy czym jeszcze w 2013 roku ponad 400 tys. stanowiły osoby do 25. roku życia<sup>16</sup>. Jak podają autorzy *Bilansu kapitału ludzkiego* w 2013 roku w Polsce jedynie 27% osób do 25. roku życia było aktywnych na rynku pracy, 16% stanowili bezrobotni, a 58% to osoby nieaktywne zawodowo<sup>17</sup>.

Z analizy regionalnego zróżnicowania bezrobocia rejestrowanego w Polsce wśród osób młodych na tle bezrobocia ogółem wynika, że udział młodych bezrobotnych jest szczególnie wysoki w województwie małopolskim (23,9%), a najniższy – na Dolnym Śląsku (15,4%)<sup>18</sup>. Najwięcej młodych bezrobotnych jest zarejestrowanych w województwie mazowieckim, skąd pochodzi 12,3% wszystkich młodych bezrobotnych w naszym kraju<sup>19</sup>. Sytuacja młodych bezrobotnych jest szczególnie trudna ze względu na ich brak doświadczenia zawodowego, przekładający się na duży udział osób, które nie mają prawa do zasiłku. Z opracowania Zespołu ds. Statystyk Rynku Pracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie wynika, że na koniec maja 2014 r. zanotowano na 10,5% osób bezrobotnych w województwie mazowieckim<sup>20</sup>. Wśród wszystkich bezrobotnych w tym województwie, obok długotrwale bezrobotnych i bez kwalifikacji zawodowych, bez pracy pozostawały 41 023 osoby, co stanowi 15,3% osób do 25. roku życia<sup>21</sup>. Problem ludzi młodych na regionalnym rynku pracy jest zatem wyraźnie widoczny.

Mając na uwadze powyższe kwestie/problemy za **główny cel projektu** przyjęto diagnozę sytuacji grupy młodych osób (od 18 do 29 lat), które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą, w poszczególnych powiatach oraz całym województwie mazowieckim.

Za **cele szczegółowe** badania przyjęto:

- 1) określenie form wsparcia osób w wieku od 18 do 29 lat, które znajdują się w szczególnej sytuacji na mazowieckim rynku pracy;
- 2) wskazanie rekomendacji w zakresie projektowania działań na rzecz poprawy kondycji osób młodych (od 18 do 29 lat) na regionalnym rynku pracy;
- 3) określenie możliwych prognoz (scenariuszy) dotyczących sytuacji młodych osób (NEET) na poziomie powiatów i województwa;
- 4) określenie przyczyn, które sprawiają, że osoby w wieku od 18 do 29 lat nie podejmują aktywności zawodowej, nie kształcą się ani nie szkolą.

**Celem aplikacyjnym badania** było stworzenie narzędzia do monitorowania sytuacji młodych osób na mazowieckim rynku pracy.

Realizacja tak postawionych celów badawczych i aplikacyjnych była możliwa po uzyskaniu odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

<sup>15</sup> [http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultstronaopisowa/1772/1/5/wybrane\\_miesieczne\\_wskazniki\\_makroekonomiczne\\_\\_cz\\_i.xls](http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultstronaopisowa/1772/1/5/wybrane_miesieczne_wskazniki_makroekonomiczne__cz_i.xls) [dostęp:26.11.2014].

<sup>16</sup> [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth\\_empl\\_090&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_090&lang=en), [dostęp: 26.11.2014].

<sup>17</sup> *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce*. (2013). Warszawa, PARP.

<sup>18</sup> *Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce*, op. cit.

<sup>19</sup> Ibidem, s. 5.

<sup>20</sup> *Bezrobocie w województwie mazowieckim*, (2014).

[http://wup.mazowsze.pl/new/images/warszawa/STAT/maj\\_2014.pdf](http://wup.mazowsze.pl/new/images/warszawa/STAT/maj_2014.pdf), [dostęp: 26.11.2014], s. 1.

<sup>21</sup> Ibidem, s. 7.





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

## 2. Metodologia badania

Ze względu na ograniczoną liczbę analiz empirycznych dotyczących osób z grupy NEET na terenie Polski i brak możliwości komparatywnego odniesienia się do dostępnych danych i rozstrzygnięć w tym obszarze, przyjęto eksploracyjny charakter badań. W toku postępowania badawczego analizom poddano zatem nie tylko charakterystykę społeczno-ekonomiczną tej grupy, ale również postawy należących do niej osób wobec pracy i kariery zawodowej, ich potrzeby czy styl życia. Aspekty te nie były dotychczas przedmiotem analiz, a włączenie ich do badań poszerza perspektywę opisu i ułatwia zrozumienie sytuacji osób pozostających bez pracy oraz niepodejmujących żadnych form aktywności edukacyjnej i szkoleniowej.

Badania prowadzono trzema odrębnymi metodami, tj z wykorzystaniem: 1) analizy danych zastanych (*Desk Research*); 2) wywiadów kwestionariuszowych wspomaganym komputerowo – CAPI (Computer Assisted Personal Interviewing); 3) zindywidualizowanych wywiadów pogłębionych – IDI (*In-Dept -Interview*).

### 2.1. Analiza danych zastanych (*desk research*)

Materiały do analizy danych wtórnych pochodziły z dostępnych członkom zespołu merytorycznego książek, baz danych, międzynarodowych publikacji naukowych (EBSCO, Emerald, ProQuest itp.), dotychczasowych publikacji naukowych dotyczących polskiego rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem osób młodych, istniejących raportów badawczych odnoszących się do osób młodych na rynku pracy (w tym raportów MPiPS, MEN, IBE, IPiSS, NBP czy WUP-ów), raportów GUS i Eurostatu, rozporządzeń, ustaw i dyrektyw rządu polskiego i Unii Europejskiej, a także artykułów prasowych i opracowań eksperckich<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> Między innymi: *NEETs Young people not in employment, education or training ...*, op. cit.; Chłoń-Domińczak A., Strawiński P. (2013). *Wchodzenie osób młodych na rynek pracy w Polsce*, op. cit.; Szcześniak M., Rondón G. (2011). *Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*, op. cit.; *Mapping youth transitions in Europe*, op. cit.; Pańkow, M. (2012). *Młodzi na rynku pracy*, op. cit.





Analiza *Desk Research* umożliwiła dogłębną identyfikację problematyki osób z grupy NEET, ich charakterystykę psychologiczną i społeczno-kulturową, analizę czynników ryzyka, a także określenie dotychczasowych „dobrych praktyk”, pozwalających na włączanie tej grupy osób w dalszy proces kształcenia i szkolenia, a następnie na ich zaistnienie na rynku pracy.

Na podstawie analizy źródeł wtórnych skonstruowano także narzędzia badawcze do badań ilościowych, a także scenariusze wywiadów IDI.

## 2.2. Wywiady kwestionariuszowe wspomagane komputerowo – CAPI

Narzędzia do badań ilościowych tworzone zgodnie ze standardami badań społecznych, w których konstruowanie kwestionariuszy badawczych każdorazowo wiąże się z oceną ich trafności i rzetelności, a wybór wskaźników (obserwowalnych i nieobserwowalnych) jest uzasadniony teoretycznie. Znajdujące się tam pytania miały zróżnicowaną postać – były to pytania z kafeterią odpowiedzi, a także pytania dotyczące postaw. Opracowano je na podstawie przyjętych celów i problemów badawczych, a ich treść wynikała z dogłębnych studiów źródeł wtórnych dotyczących grupy NEET.

Badania ilościowe pozwoliły na uzyskanie:

- 1) **zobiektywizowanych informacji o czynnikach demograficznych, ekonomicznych i społeczno-kulturowych charakteryzujących grupę NEET**, takich jak np. wiek, płeć, narodowość, wykształcenie, miejsce zamieszkania, orzeczenie niepełnosprawności, problemy z uzależnieniami, historia kryminalna, historia zatrudnienia, sytuacja rodzinna (np. bezrobocie, poziom dochodu w rodzinie, problemy zdrowotne w najbliższej rodzinie, uzależnienia, historia kryminalna, wielodzietność, poziom wykształcenia rodziców) itp.
- 2) **informacji o subiektywnej wiedzy, przekonaniach i doświadczeniach jednostki**, w tym o:
  - oczekiwaniach wobec działań podejmowanych przez władze i powiatowe urzędy pracy,
  - postawach i oczekiwaniach wobec pracy i kariery zawodowej,
  - powodach zaprzestania kształcenia i szkolenia,
  - okolicznościach, które powodują pozostawanie poza rynkiem pracy,
  - formach spędzania czasu i zainteresowaniach,
  - mobilności,
  - skutkach pozostawania poza rynkiem pracy.

Stworzone i poddane procesowi walidacji – w trakcie badań pilotażowych – narzędzia kwestionariuszowe wykorzystano w procesie badania osób z grupy NEET. Następnie zebrany materiał empiryczny wprowadzono do baz danych i poddano analizom statystycznym.

Finalny kwestionariusz badawczy składał się z 16 pytań. Dzięki eksploracyjnej analizie czynnikowej udało się wyodrębnić w nim kilka ważnych, z punktu widzenia celów badawczych, wymiarów.

1. **Przyczyny pozostawania poza rynkiem pracy** – kwestionariusz do diagnozy tych przyczyn składał się z 22 stwierdzeń (na skali Likerta), do których respondenci mieli się





ustosunkować. Eksploracyjna analiza czynnikowa metodą głównych składowych z rotacją VARIMAX (KMO = 0,847;  $\chi^2 = 4075,590$ ;  $p < 0,01$ ) pokazała, że można wyodrębnić 5 głównych grup przyczyn pozostawania poza rynkiem pracy, tj. przyczyny kompetencyjne, motywacyjne, psychologiczne, społeczne i gospodarcze (Aneks 2, tabela 33). Sam kwestionariusz charakteryzował się akceptowanymi parametrami psychometrycznymi wynoszącymi  $\alpha = 0,73$ .

2. **Wartości osobiste** – kwestionariusz do diagnozy wartości nawiązywał do badań Rokeacha<sup>23</sup> i ujmował 15 wartości (tj. pieniądze, rodzina, kariera zawodowa, spokojne życie, religia, rozrywka, rozwój duchowy, zdrowie, bezpieczeństwo, przyjaciele, uczciwość, wzajemne zaufanie, pomaganie innym, a także wiedza i nauka) pogrupowanych na podstawie analizy czynnikowej (KMO= 0,783;  $\chi^2 = 2569,122$ ;  $p < 0,01$ ) w pięć wymiarów (tj. stabilność i bezpieczeństwo, społeczno-moralne, duchowo-intelektualne, sukces i zabawa) (Aneks 2, tabela 34). Kwestionariusz ten charakteryzował się zadowalającymi parametrami psychometrycznymi  $\alpha = 0,77$ .
3. **Przekonania na własny temat (kapitał psychologiczny)** – określane były na podstawie 6 stwierdzeń opracowanych na bazie koncepcji Luthansa, Youssefa i Avolio<sup>24</sup> (2007) diagnozujących optymizm (2 itemy, tj. *optymistycznie patrzę w przyszłość; dostrzegam raczej pozytywne strony sytuacji*), poczucie samoskuteczności (2 itemy, tj. *zawsze realizuję wyznaczone przez siebie cele i zadania; wierzę w swoje możliwości i kompetencje*) i odporność (dwa itemy, tj. *dobrze radzę sobie w stresujących sytuacjach; jestem odporny(a) na niepowodzenia*). Kwestionariusz charakteryzował się dobrymi parametrami psychometrycznymi  $\alpha = 0,85$ . Badanie przekonań na własny temat jest uzasadnione w diagnozie osób NEET. Przykładowo Meyers i Houssemand, badając młodych bezrobotnych, stwierdzili że poczucie samoskuteczności i optymizm jest jednym z ważnych predyktorów wychodzenia z bezrobocia<sup>25</sup>.
4. **Sytuacja rodzinna** – diagnozowana była na podstawie 10 stwierdzeń. Poszczególne itemy, dzięki wykorzystaniu eksploracyjnej analizy czynnikowej (KMO= 0,855;  $\chi^2 = 2536,375$ ;  $p < 0,01$ ), zagregowano do dwóch głównych czynników (Aneks 2, tabela 35), określonych mianem: *statusu społeczno-ekonomicznego* (trudna sytuacja zawodowa, niski status ekonomiczny, niski status społeczny, niski poziom wykształcenia) i *problemów społecznych* (problemy zdrowotne, niezaradność życiowa, problemy z alkoholem, bezdomność, problemy z przemocą w rodzinie, wielodzietność). Kwestionariusz charakteryzował się dobrymi parametrami psychometrycznymi  $\alpha = 0,84$ .

Opracowanie i analizę wyników badań ilościowych prowadzono z wykorzystaniem programów statystycznych SPSS (wersja 21) i AMOS (wersja 21). W programie SPSS przeprowadzono analizy frekwencji, analizy czynnikowe, korelacji i regresji, a także testy różnic i analizy wariancji. Pozwoliło to na określenie głównych predyktorów wejścia do grupy

<sup>23</sup> Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*, New York: Free Press.

<sup>24</sup> Luthans, F., Youssef, C.M., Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.

<sup>25</sup> Meyers, R., Houssemand, C. (2010). Socioprofessional & psychological variables that predict job finding, *European Review of Applied Psychology*, Vol. 60, pp. 201–219.





NEET, a także na stwierdzenie, czy występują istotne statystycznie różnice pomiędzy wskazanymi osobami zamieszkującymi odmienne powiaty.

Modelowanie równań strukturalnych (ang. *structural equation modelling*) z użyciem programu AMOS pozwoliło na opracowanie ścieżki przyczynowo-skutkowej, która prowadzi młode osoby do grupy NEET. Za pomocą tej metody analizy możliwe było również opracowanie ogólnego modelu teoretycznego, pozwalającego na przewidywanie ryzyka wejścia do tej grupy.

Przeprowadzone analizy umożliwiły zbudowanie całościowego obrazu grupy NEET, ustalenie głównych predyktorów warunkujących włączenie osób do tej grupy, a także określenie różnic pomiędzy tymi osobami ze względu na cechy jakościowe (np. płeć, miejsce zamieszkania itp.). W rezultacie zdobyta wiedza umożliwiła odniesienie się do problemów badawczych i realizację wskazanych celów, a ponadto stanowiła ostateczną podstawę konstruowania scenariuszy do wywiadów IDI.

**Badania ilościowe prowadzono na obszarze administracyjnym województwa mazowieckiego podzielonego, na potrzeby diagnozy, na sześć podregionów:**

- ciechanowsko-płocki,
- ostrołęcko-siedlecki,
- radomski,
- m. st. Warszawa,
- warszawski wschodni,
- warszawski zachodni.

Badaniem objęto grupę 700 osób w wieku od 18 do 29 lat, pozostających bez pracy i niepodjęających aktywności w zakresie kształcenia i szkolenia przez okres przynajmniej 6 miesięcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Badanie CAPI przeprowadzono zgodnie z metodą doboru uczestników w miejscach ich gromadzenia się. Ze względu na specyfikę badanej grupy optymalnym miejscem były siedziby powiatowych urzędów pracy w godzinach otwarcia urzędów. Ankieterzy przed siedzibami urzędów (za zgodą dyrektorów poszczególnych placówek) prowadzili wywiady CAPI, z wykorzystaniem tabletów/przenośnych komputerów, z młodymi osobami spełniającymi kryteria, tj. osoby młode (od 18 do 29 lat), należące do grupy NEET.

Do osób reprezentujących grupę NEET niekorzystających z usług PUP docierano metodą doboru próby sterowaną przez respondentów („kuli śnieżnej”). Metodę tę stosuje się w sytuacjach, gdy prawdziwe jest założenie, że członek populacji ukrytej ma znajomych należących do tej populacji. Gdy założenie to nie jest prawdziwe stosuje się dobór celowy i cały ciężar rekrutacji spada na ankietera/rekrutera. W założeniach doboru próby przyjęto, że każdy z uczestników wywiadu CAPI otrzyma możliwość wskazania dodatkowej osoby do badań, która spełnia kryteria NEET, a jednocześnie nie jest zainteresowana korzystaniem z usług PUP (czyli szanse spotkania tej osoby w miejscu gromadzenia są znikome). Takie podejście pozwoliło na pozyskanie wartościowych danych od osób, które należą do grupy NEET, a jednocześnie nie są zainteresowane wsparciem oferowanym przez PUP (np. w zakresie motywów takich decyzji).





### 2.2.1 Uzasadnienie koncepcji doboru respondentów badanej zbiorowości

Celem zastosowanego podziału geograficznego było przedstawienie wyników badania w podziale na podregiony. Ze względu na istnienie populacji ukrytej, nieuwzględnianej w oficjalnych statystykach, konieczne było zastosowanie doboru próby metodą „kuli śnieżnej”, a także prowadzenie rekrutacji w miejscach, w których respondenci tego typu pojawiają się częściej niż to wynika z praw statystyki (powiatowe urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej czy jednostki terytorialne OHP). Połączenie tych metod pozwoliło finalnie na realizację badania i uzyskanie jak najlepszych wyników.

Pierwszą rekrutację osób do badania przeprowadzono w **urzędach pracy** na obszarze województwa mazowieckiego. Dalsza rekrutacja odbywała się metodą tzw. „kuli śnieżnej”. Oprócz miejsc opisanych powyżej równolegle prowadzono rekrutację przez:

- 1) Ochotnicze Hufce Pracy w Warszawie, Pruszkowie, Grodzisku Mazowieckim, Wołominie, Mławie, Płocku, Koźniewicach, Garwolinie, Mińsku Mazowieckim, Ostrołęce, Wyszku, Radomiu i Siedlcach;
- 2) Punkty Pośrednictwa Pracy w Węgrowie, Sierpcu, Warszawie, Lipsku, Grójcu, Szydłowcu, Otwocku, Makowie Mazowieckim oraz Wyszku;
- 3) Młodzieżowe Biura Pracy w Warszawie, Radomiu, Ciechanowie, Ostrołęce, Siedlcach i Płocku;
- 4) Młodzieżowe Centra Kariery w Warszawie – Dzielnica Wola, Warszawie – Dzielnica Mokotów, Warszawie Dzielnica Praga-Południe, Pułtusku, Legionowie, Sochaczewie, Bielsku, Iłży, Myszynie, Przasnyszu, Pionkach, Warce, Białobrzegach, Ostrowi Mazowieckiej, Karniewie, Zwoleniu;
- 5) Mobilne Centra Informacji Zawodowej w Warszawie, Płocku, Ciechanowie, Radomiu, Ostrołęce i Siedlcach.

Dodatkowo rekrutację prowadzono w miejscach, co do których istniało przypuszczenie, że gromadzą się w nich przedstawiciele grupy NEET, a więc **w ogólnodostępnej przestrzeni miejskiej obejmującej:**

- parki/skwery,
- place miejskie,
- targi,
- boiska szkolne,
- dworce autobusowe,
- ośrodki kultury,
- centra handlowe,
- punkty gastronomiczne.

Rekrutację badanych zbiorowości prowadzono równolegle z wykorzystaniem trzech, częściowo niezależnych metod pozyskiwania respondentów.

1. **Dobór celowy** – pierwszy etap rekrutacji, prowadzony przez przeszkolonych ankieterów/rekruterów, pozyskujących respondentów o założonych cechach społeczno-demograficznych, wskazanych w instrukcji do badania przygotowanej przez zespół badawczy.
2. **Dobór w miejscach, gdzie osoby o określonych cechach gromadzą się**, np. w celu pozyskania świadczeń, rejestracji w PUP, oczekiwania na osobę poszukującą





pracowników tymczasowych. Jest to etap rekrutacji równoległy do etapu pierwszego, prowadzony przez przeszkolonych ankieterów/rekruterów. Przed rozpoczęciem badania zespół badawczy zebrał dodatkowe informacje o takich miejscach od koordynatorów regionalnych oraz ankieterów zamieszkujących tereny objęte badaniem lub prowadzących badania społeczne/marketingowe na tych obszarach.

- 3. Metoda „kuli śnieżnej”** – etap rekrutacji prowadzony równoległe z doбором celowym, ale z pewnym przesunięciem w czasie. Pozyskani w pierwszym etapie respondenci rekrutowali osoby spełniające założone kryteria spośród swoich znajomych.

### 2.2.2 Szczegółowy rozkład próby w badaniach CAPI

Dobór reprezentatywnej próby w niniejszych badaniach był bardzo utrudniony z uwagi na szereg wymienionych niżej czynników.

- 1. Brak precyzyjnych informacji nt. liczebności badanej populacji** (tj. NEET). Jednym z wiarygodnych źródeł danych są zestawienia Eurostatu nt. odsetka młodych osób zakwalifikowanych do grupy NEET wśród wszystkich młodych osób (tab. 1).

Tabela 1. Odsetek osób młodych (15-29 lat) bez zatrudnienia, nieuczących się i nieuczestniczących w szkoleniach

Odsetek NEET	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Polska	18,4	16,6	14,4	12,7	14,0	14,8	15,2	15,7	16,2
Średnia UE (27 krajów)	14,9	13,9	13,2	13,00	14,7	15,2	15,3	15,8	15,8

Źródło: Eurostat, [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth\\_empl\\_150&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_150&lang=en).

Odsetek osób młodych zakwalifikowanych do grupy NEET w Polsce na koniec 2013 r. wynosił 16,2%. Liczba ludności w wieku 15-29 w Polsce, wg grup wiekowych publikowanych przez GUS, w 2013 r. wynosiła 7 924 tys.<sup>26</sup>, w tym liczba NEET, według Eurostatu, była szacowana na 724 400<sup>27</sup>. Założenie, że odsetek ten jest taki sam w województwie mazowieckim byłoby zbyt dużym uproszczeniem z uwagi na duże zróżnicowanie odsetka bezrobotnych pomiędzy poszczególnymi województwami. Według Banku Danych Lokalnych w województwie mazowieckim na koniec 2013 r. było 127,5 tys. zarejestrowanych bezrobotnych w wieku od 18 do 34 lat, a według analiz mazowieckiego WUP na koniec maja 2014 r. zarejestrowane były 41 023 osoby bezrobotne do 25. roku życia<sup>28</sup>. Dane te obejmują jednak także osoby, które co prawda pozostają bez pracy, ale uczą się lub uczestniczą w szkoleniach. Z tych powodów powstał problem z konkluzyjnym oszacowaniem badanej populacji.

- 2. Brak operatu losowania dla grupy NEET**, tj. wykazu jednostek badanej zbiorowości statystycznej, z którego można przeprowadzić procedurę losowania. Potencjalnymi operatami mogłyby być:
  - baza PESEL – istotną wadą tego rozwiązania jest to, że nie zawiera ona danych kontaktowych (nr telefonu) ani informacji, czy dana osoba przynależy do grupy NEET czy też nie; ponadto wykorzystanie bazy PESEL wiązałoby się

<sup>26</sup> Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnych w 2013, GUS 2013, [http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L\\_ludnosc\\_stan\\_struktura\\_30-06-2013.pdf](http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L_ludnosc_stan_struktura_30-06-2013.pdf), [dostęp: 26.11.2014], s. 15.

<sup>27</sup> [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth\\_empl\\_090&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_090&lang=en), [dostęp: 26.11.2014].

<sup>28</sup> Bezrobocie..., op. cit., s. 7.







z problemami terminowego (ze względu na czas realizacji badania) wygenerowania wykazu;

- wykazy osób bezrobotnych prowadzone przez powiatowe urzędy pracy z terenu województwa – w tym przypadku jednak nie istnieje podstawa prawna, która umożliwiłaby tym jednostkom przekazanie wykonawcy badań wykazów osób; taka baza byłaby ponadto niekompletna z uwagi na brak osób z grupy NEET niezainteresowanych usługami świadczonymi przez PUP;
- komercyjne bazy numerów telefonicznych (telefon tylko na potrzeby umówienia badań CAPI) – to rozwiązanie ma jeszcze większe wady niż korzystanie z bazy PESEL, ponieważ brak jest jednego rejestru numerów uwzględniającego telefony stacjonarne oraz komórkowe oraz brak informacji nt. wieku abonentów, ich przynależności do grupy NEET i miejsca zamieszkania – generuje to tzw. błędy pokrycia, gdy spis jednostek nie pokrywa się z badaną populacją; z tych powodów nie było możliwe w przedmiotowych badaniach wykorzystanie metod polegających na losowym wygenerowaniu nr telefonu (ang. *random digit dialing*).

3. **W sytuacji braku operatu** dopuszcza się wykorzystanie systematycznego schematu doboru próby. Jest to schemat losowania bezpośredniego, ale ograniczonego. Polega na wyborze z uporządkowanego zbioru jednostek populacji odpowiedniej liczby jednostek w równych odstępach (interwałach) –  $K$ . Na przykład, gdy liczebność populacji  $N = 10000$ , a liczebność próby  $n = 400$ , to  $K = N/n = 25$ . **Wykorzystanie takiego schematu doboru próby w przedmiotowych badaniach również było niemożliwe z uwagi na:** brak wiedzy nt. liczebności populacji NEET w województwie mazowieckim.

W związku z brakiem operatu oraz znacznym zróżnicowaniem badanej populacji, wykorzystano warstwowo-kwotowy dobór próby, w którym warstwami były wyróżnione podregiony (tab. 2).

Tabela 2. Rozkład próby w ramach każdego z podregionów

Podregion	Liczba zrealizowanych wywiadów CAPI
Podregion ciechanowsko-płocki	115
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115
Podregion radomski	115
Podregion m. st. Warszawa	125
Podregion warszawski wschodni	115
Podregion warszawski zachodni	115

Źródło: opracowanie własne.

Podczas realizacji badania dążono do zachowania struktury płci i wieku odpowiadającej strukturze populacji. Zaproponowany dobór próby wydawał się optymalny ze względu na możliwości przedstawiania i porównywania wyników.





## 2.3 Indywidualne wywiady pogłębione – IDI

### 2.3.1 Uzasadnienie koncepcji doboru respondentów badanej zbiorowości

Indywidualne/telefoniczne wywiady pogłębione przeprowadzono w dwóch niezależnych grupach, tj. z osobami NEET oraz pracownikami instytucji udzielających wsparcia osobom pozostającym bez pracy, w tym szczególnie ludziom młodym (regionalne urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, hufce pracy). Takie zróżnicowanie grupy badawczej umożliwiło zebranie materiału empirycznego z wielu źródeł i pozwoliło na zbudowanie pełniejszego obrazu grupy NEET, identyfikację praktyk realizowanych w poszczególnych instytucjach wobec tych osób, a także określenie postaw pracowników – przedstawicieli wybranych instytucji wobec tej grupy.

Wykorzystanie wyników badań z wielu różnych źródeł umożliwiło także poszerzenie perspektywy badania, np.: zidentyfikowanie stereotypów, jakie funkcjonują wśród przedstawicieli instytucji wobec NEET lub określenie potencjalnych barier wynikających z braku wzajemnego zrozumienia między NEET a innymi grupami, np. pracownikami socjalnymi czy pracownikami urzędów pracy. Docelowo działania takie pozwoliły na opracowanie rekomendacji w zakresie form wsparcia grupy NEET i działań podejmowanych m.in. przez poszczególne urzędy pracy. Ponadto częściowo ustrukturalizowana forma IDI umożliwiła porównywanie otrzymanych danych – określonych w celach badania – pomiędzy poszczególnymi regionami.

#### **Wywiady skonstruowano zgodnie ze standardami tworzenia badań jakościowych, tj.:**

- 1) przeprowadzono pierwotną konceptualizację problemów i celów badania;
- 2) zdefiniowano zakresy badania i postawiono pytania badawcze;
- 3) zaprojektowano dobór uczestników badania i przygotowano scenariusz rozmowy;
- 4) zebrano materiał empiryczny;
- 5) przeanalizowano materiał w kontekście postawionych problemów badawczych;
- 6) zweryfikowano trafność i rzetelność materiału empirycznego;
- 7) opracowano raport.

#### **Badania jakościowe dostarczyły danych na temat:**

- subiektywnej wiedzy, przekonań i doświadczenia jednostki, w tym: wiedzy o lokalnym rynku pracy i działaniach podejmowanych wobec ludzi młodych, a także oceny dopasowania i skuteczności tych działań;
- oczekiwań wobec działań podejmowanych przez władze samorządowe i urzędy pracy;
- postawy i oczekiwań wobec pracy i kariery zawodowej;
- przyczyn zaprzestania kształcenia i szkolenia;
- okoliczności powodujących pozostawanie poza rynkiem pracy;
- form spędzania czasu i zainteresowań;
- stopnia mobilności;
- skutków pozostawania poza rynkiem pracy;
- ukrytych motywów i przyczyn pozostawania poza rynkiem pracy.





**Proces analizy danych jakościowych obejmował zarówno analizę wstępną, bieżącą, jak i pełną. Pełna analiza była związana z:**

- 1) przygotowaniem transkrypcji wywiadów;
- 2) opracowaniem schematu analizy i systemu kodowania danych (wskaźniki empiryczne z wywiadów, zmienne wyodrębnione w procedurze badawczej);
- 3) analizą materiału pod kątem wyróżnionych kategorii wskaźników;
- 4) analizą transkrypcji przez członków zespołu merytorycznego w celu weryfikacji (oceny zgodności i spójności);
- 5) analizą semantyczną i tworzeniem mapy pojęć.

W analizie wykorzystano oprogramowanie komputerowe z grupy CAQDAS (ang. *Computer-Assisted Qualitative Data Analysis Software*), wspomagające analizę danych jakościowych. Dzięki temu programowi możliwe było utworzenie baz danych materiałów tekstowych, przeszukiwanie tekstu w zakresie wybranych słów, nadawanie kodów wybranym fragmentom tekstu, przeglądanie kodów i związanych z nimi fragmentów dokumentów, grupowanie kodów do konkretnych, zdefiniowanych kategorii, a także tworzenie notatek za pomocą funkcji *Memos*.

Zastosowanie oprogramowania CAQDAS pozwoliło na klasyfikowanie wypowiedzi uczestników zarówno w kontekście postawionych problemów badawczych, jak i ze względu na utworzone kategorie, np. subregion zamieszkania. Tym samym metoda ta umożliwiła realizację głównego celu badawczego.

### 2.3.2 Szczegółowy rozkład próby w badaniach IDI

Pierwszą rekrutację osób do badania z grupy NEET przeprowadzono w **powiatowych urzędach pracy** na obszarze województwa mazowieckiego. Dalsza rekrutacja odbywała się, podobnie jak w badaniach ilościowych CAPI, metodą „kuli śnieżnej”. Rekrutację respondentów prowadzono także we wskazanych wcześniej w raporcie **ochotniczych hufcach pracy** oraz w miejscach, gdzie gromadzą się przedstawiciele grupy NEET, a więc w ogólnodostępnej przestrzeni miejskiej (opisanej wcześniej). W ramach badania jakościowego przeprowadzono w sumie 132 wywiady IDI z osobami należącymi do grupy NEET w podziale na podregiony (tab. 3).

Tabela 3. Rozkład próby do badań jakościowych IDI – grupa NEET

L.P	Nazwa podregionu	Liczba wywiadów IDI
1	Podregion ciechanowsko-płocki	22
2	Podregion ostrołęcko-siedlecki	22
3	Podregion radomski	22
4	Podregion m. st. Warszawa	21
5	Podregion warszawski wschodni	22
6	Podregion warszawski zachodni	23
<b>Łącznie</b>		<b>132</b>

Źródło: opracowanie własne.

Wywiady pogłębione z przedstawicielami instytucji wspierających bezrobotnych przeprowadzono w podziale przedstawionym w tabeli 4.





Tabela 4. Rozkład próby do badań jakościowych IDI – pracownicy instytucji wspierających osoby pozostające bez pracy

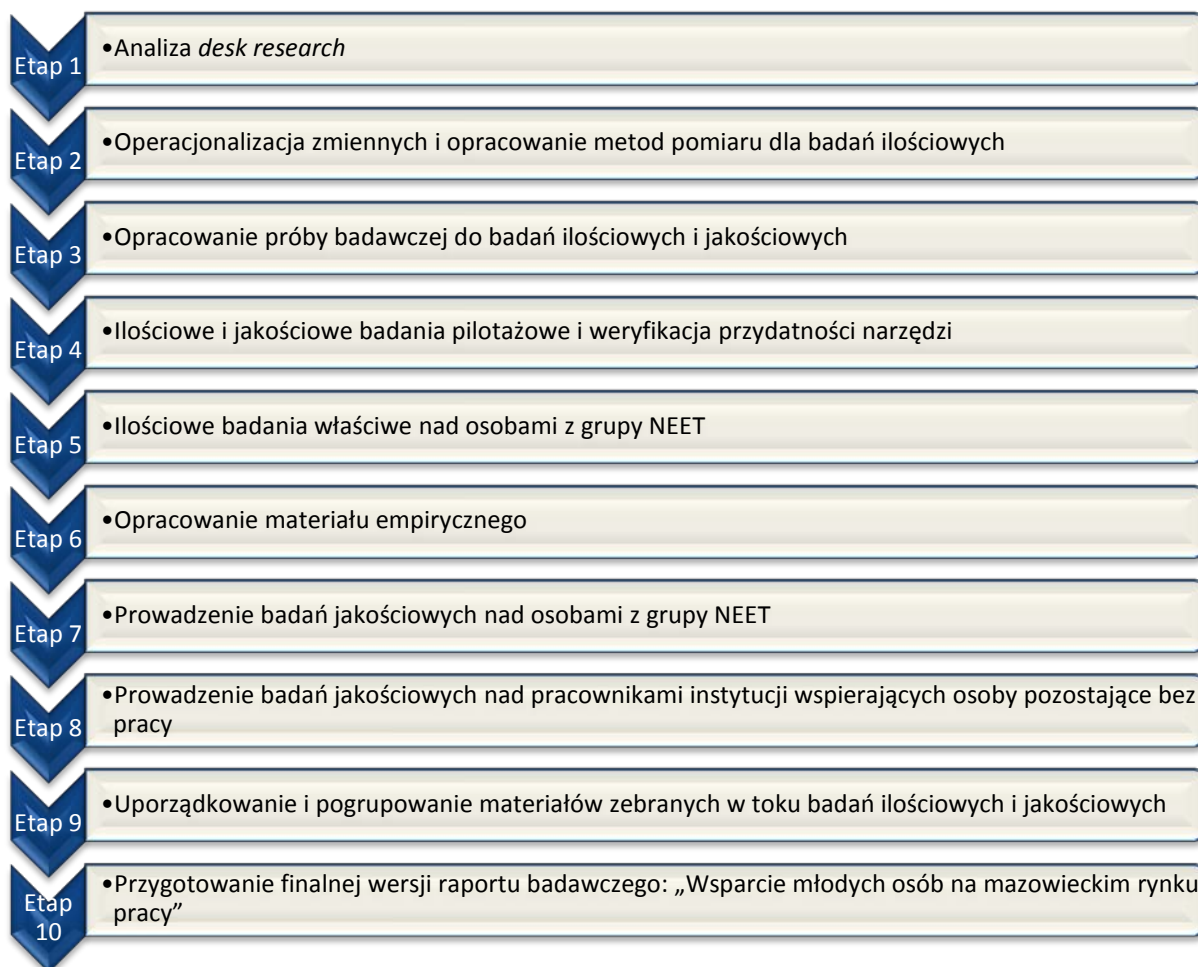
L.P	Nazwa instytucji rynku pracy	Liczba wywiadów IDI
1	Powiatowe urzędy pracy	3
2	Hufce pracy	2
3	Miejskie ośrodki pomocy społecznej	3
4	Młodzieżowe Biuro Pracy	1
5	Młodzieżowe Centrum Kariery	1
6	Mobilne Centrum Informacji Zawodowej	1
7	Punkt Pośrednictwa Pracy	1
<b>łącznie</b>		<b>12</b>

Źródło: opracowanie własne.

Matrycę powiązań celów badania i problemów badawczych z narzędziami badawczymi przedstawiono w aneksie 3.

### 3. Etapy realizacji badania

Podczas realizacji badania, ze względu na złożoność prac w zakresie projektowania i opracowania materiału empirycznego, zastosowano podejście wieloetapowe, zaprezentowane w dziesięciu fazach. W zawartym poniżej opisie poszczególnych etapów skupiono się na najważniejszych – z merytorycznego punktu widzenia – celach i zadaniach.





### **Etap 1. Analiza desk research**

W pierwszym etapie prac nad projektem dokonano przeglądu rozporządzeń unijnych i rządowych dotyczących problematyki osób młodych na rynku pracy. Zapoznano się z raportami, opracowaniami i dotychczasowymi badaniami empirycznymi nad grupą NEET. Usystematyzowano pojęcia i uporządkowano kwestie definicyjne. Zestawiono i pogrupowano główne przyczyny pozostawania osób młodych poza rynkiem pracy, a także przeanalizowano główne – jednostkowe, społeczne i ekonomiczne – konsekwencje tego zjawiska. Zebrano również międzynarodowe i krajowe przykłady aktywizacji ludzi młodych – włączania ich w ścieżkę dalszej edukacji i kształcenia, a także w rynek pracy.

### **Etap 2. Operacjonalizacja zmiennych i opracowanie metod pomiaru dla badań ilościowych**

W drugim etapie prac dokonano krytycznej analizy dotychczasowych metod badawczych oraz narzędzi i wskaźników stosowanych do pomiaru w badaniach osób z grupy NEET. Wybrano zestaw wskaźników i pytań badawczych, które potencjalnie mogły znaleźć się w finalnych narzędziach badawczych wykorzystanych w projekcie. W końcowej części tego etapu opracowano wstępny kwestionariusz do badania CAPI i scenariusze wywiadów IDI.

### **Etap 3. Opracowanie próby badawczej do badań ilościowych i jakościowych**

W trzecim etapie prac zdefiniowano szczegółowe kryteria doboru próby do badania ilościowego i jakościowego, uwzględniając założenia projektu dotyczące prowadzenia badań w 6 podregionach województwa mazowieckiego, tj. podregionie ciechanowsko-płockim, ostrołęcko-siedleckim, radomskim, m. st. Warszawa, warszawskim wschodnim i warszawskim zachodnim.

### **Etap 4. Ilościowe i jakościowe badania pilotażowe i weryfikacja przydatności narzędzi**

W tym etapie przeprowadzono pilotażowe badania ilościowe ( $N = 20$ ) i jakościowe ( $N = 3$ ), których celem była weryfikacja stopnia zrozumienia zawartych w scenariuszach pytań. Przeprowadzono także walidację kwestionariusza badawczego. Uzyskane w wyniku badań pilotażowych wnioski i spostrzeżenia ankietowanych wykorzystano podczas wprowadzania korekt merytorycznych i stylistycznych do narzędzi badawczych.

### **Etap 5. Ilościowe badania właściwe nad osobami z grupy NEET**

W piątym etapie projektu przeprowadzono kwestionariuszowe wywiady wspomagane komputerowo – CAPI (*Computer Assisted Personal Interviewing*) na populacji o liczebności  $N = 700$  (co najmniej 125 wywiadów w m.st. Warszawa i co najmniej 115 wywiadów w każdym z 5 pozostałych podregionów), w celu uzyskania odpowiedzi na problemy badawcze.

### **Etap 6. Opracowanie materiału empirycznego**

W szóstym etapie prac nad projektem przystąpiono do wprowadzania materiału empirycznego do baz danych, które następnie – po eksporcie do programów statystycznych – stały się przedmiotem analiz statystycznych.





### **Etap 7. Prowadzenie badań jakościowych nad osobami z grupy NEET**

W etapie siódmym przeprowadzono rekrutację respondentów i badanie jakościowe IDI (*In Depth Interview*). Wywiady prowadzono z osobami w wieku od 18 do 29 lat, zgodnie z następującymi założeniami:

- 20 wywiadów z osobami w wieku od 18 do 29 lat w m.st. Warszawa;
- 110 wywiadów z osobami w wieku od 18 do 29 lat w pozostałych podregionach (co najmniej 22 wywiady w każdym z nich).

### **Etap 8. Prowadzenie badań jakościowych nad pracownikami instytucji wspierających osoby pozostające bez pracy, w tym osoby młode (pracownicy lokalnych urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej, hułców pracy)**

W kolejnym etapie projektu przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione IDI (częściowo ustrukturalizowane) z pracownikami instytucji działających w obszarze wsparcia osób pozostających bez pracy, w tym osób młodych należących do grupy NEET (łącznie 12 wywiadów), w celu uzyskania pogłębionej wiedzy na temat:

- charakterystyki i sposobów funkcjonowania osób z grupy NEET;
- problemów ludzi z grupy NEET;
- lokalnych uwarunkowań społeczno-ekonomicznych;
- lokalnego rynku pracy;
- praktyk stosowanych wobec grupy NEET;
- postaw wobec grupy NEET.

### **Etap 9. Uporządkowanie i pogrupowanie danych zebranych w toku badań ilościowych i jakościowych**

W dziewiątym etapie projektu zespół merytoryczny przystąpił do dopracowania materiału empirycznego. Przeprowadzono analizy statystyczne, wykorzystując oprogramowanie SPSS (wersja 21) i AMOS (wersja 21), dzięki którym możliwe było wnioskowanie o zależnościach liniowych między badanymi zmiennymi. Równocześnie, wykorzystując oprogramowanie CAQDAS Wefl QDA (wersja 1.0.1.), dokonano analizy wywiadów IDI, które pozwoliły na głębsze zrozumienie motywów i okoliczności pozostawania młodych osób poza rynkiem pracy i systemami kształcenia oraz szkolenia.

### **Etap 10. Przygotowanie finalnej wersji raportu badawczego: Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy**

W ostatnim etapie prac nad projektem zebrano i uporządkowano analizy *desk research*, wyniki badań ilościowych, a także analizy wywiadów IDI. Opracowano wnioski i rekomendacje dla przyszłych badań oraz działań w obszarze praktyki wspierania osób z grupy NEET. Scharakteryzowano także najlepsze praktyki dotyczące ich aktywizacji w poszczególnych badanych podregionach.

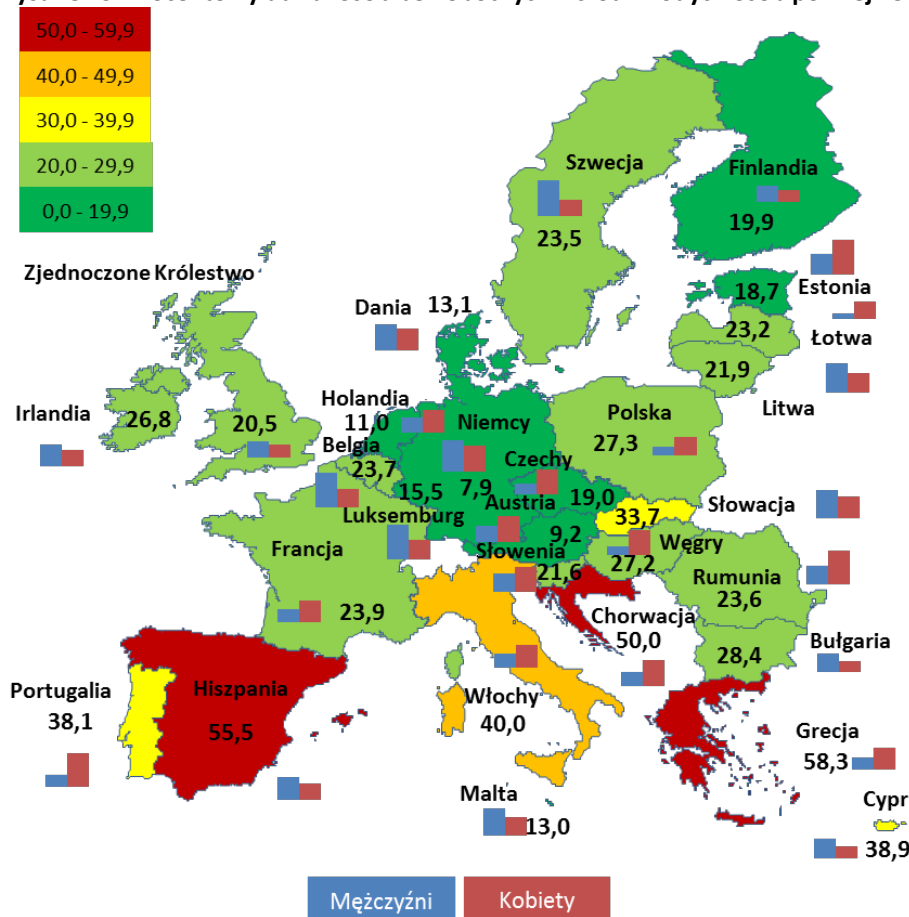


#### 4. Problematyka osób z grupy NEET w świetle literatury przedmiotu – analiza *desk research*

Sytuacja osób młodych na rynku pracy jest obiektywnie trudna. Z raportów Eurostatu wynika, że w latach 2008–2013 stopa bezrobocia w grupie osób młodych w wieku poniżej 25. roku życia wzrosła z 15,8 aż do 23,4% (24,0 i 22,7% odpowiednio w przypadku mężczyzn i kobiet)<sup>29</sup>.

Polska w tym rankingu plasuje się nieznacznie poniżej średniej UE (27,3% bezrobotnych w tej grupie wiekowej, z przewagą kobiet nad mężczyznami – odpowiednio 30,1 i 25,4%). Stopy bezrobocia osób młodych w większości krajów UE są 2–3 razy większe niż osób powyżej 30. roku życia. Oznacza to, że zwiększeniu bezrobocia osób w wieku 30 i więcej lat o 1 punkt procentowy towarzyszy wzrost stopy bezrobocia osób młodych o 2 do 3 (lub więcej) punktów procentowych<sup>30</sup>. Pogłębiająca się zła sytuacja na rynku pracy ze zdwojoną siłą uderza w młode pokolenie. Zmniejszenie popytu na pracę w przedsiębiorstwach – spowodowane światowym kryzysem gospodarczym – przekłada się na trudności ze znalezieniem zatrudnienia przez osoby dopiero wchodzące na rynek pracy.

Rysunek 3. Procentowy udział osób bezrobotnych wśród młodych osób poniżej 25. roku życia (2013 r.)



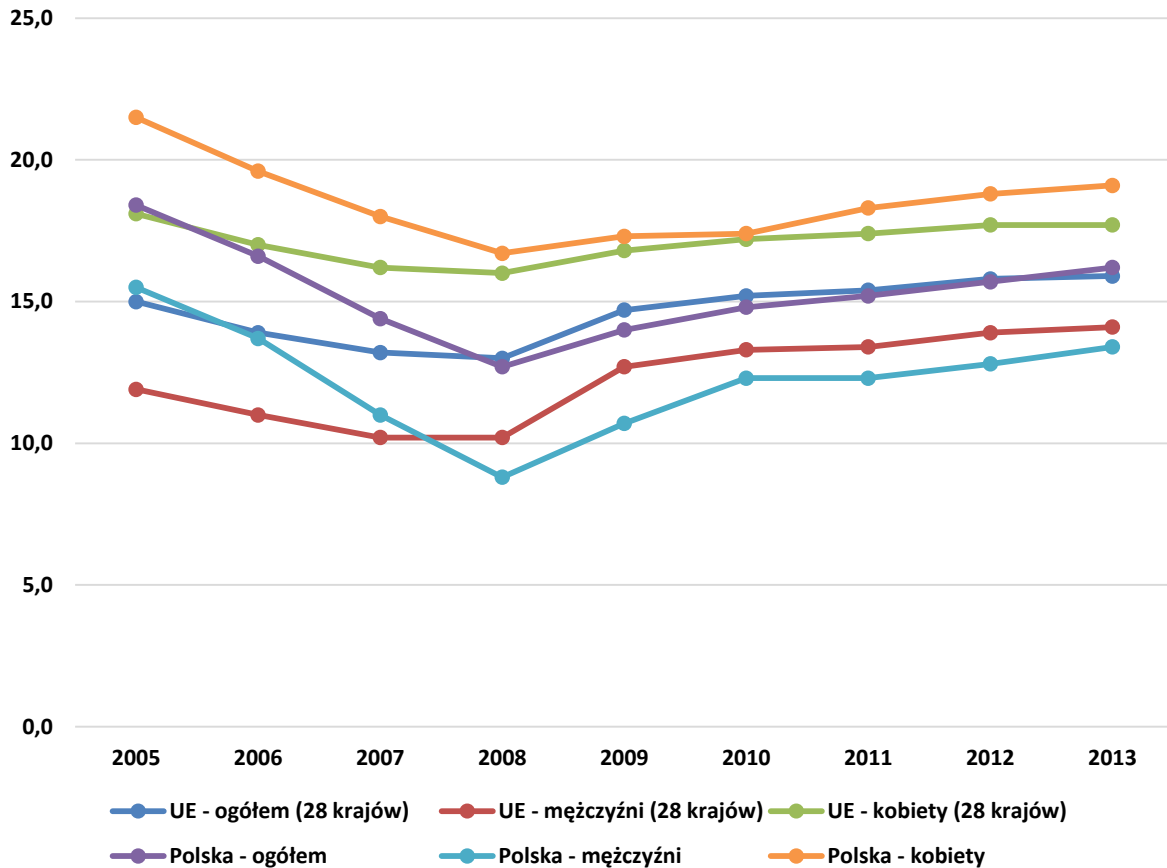
Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat [dostęp 27.11.2014].

<sup>29</sup> Dotyczy 27 krajów UE (bez Chorwacji), Eurostat [dostęp do danych: 27.11.2014].

<sup>30</sup> Chłoń-Domińczak A., Strawiński P. (2013). *Wchodzenie osób młodych na rynek pracy w Polsce*, op. cit.

Trendy w zakresie zmian odsetka osób z grupy NEET w Polsce odzwierciedlają zmiany zjawiska w skali ogólnoeuropejskiej. W 2008 r. nastąpiło wyraźnie zmniejszenie odsetka osób z grupy NEET zarówno w Europie, jak też w Polsce. W kolejnych latach sytuacja z roku na rok ulegała pogorszeniu (rys. 4).

Rysunek 4. Sytuacja osób z grupy NEET (odsetek osób, które nie pracują i nie uczą się)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat [dostęp 27.11.2014].

Najważniejszym źródłem informacji statystycznej nt. osób z grupy NEET jest Eurostat. Zgodnie z podejściem Eurostatu za przynależące do tej kategorii uważa się osoby w wieku od 15 do 29 lat (w zbiorach statystycznych występują dodatkowo podgrupy wiekowe), które nie są zatrudnione zgodnie z definicją *International Labour Organisation* oraz nie uczestniczyły w jakichkolwiek formach edukacji w okresie 4 tygodni poprzedzających badanie. W tabeli 5. przedstawiono udział grupy NEET wśród osób w wieku od 15 do 29 lat w poszczególnych krajach Unii Europejskiej, zgodnie ze statystykami prowadzonymi przez Eurostat.





Tabela 5. Procentowy udział NEET wśród młodzieży w wieku od 15 do 29 lat

Region	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Unia Europejska (28 krajów)	15,0	13,9	13,2	13,0	14,7	15,2	15,4	15,8	15,9
Belgia	14,0	12,9	13,0	12,0	12,8	13,0	13,8	14,4	14,9
Bułgaria	26,8	23,9	20,3	18,5	20,8	23,6	24,7	24,7	25,7
Czechy	16,9	13,7	11,6	10,7	12,7	12,9	12,1	12,9	12,8
Dania	5,9	4,7	5,3	5,0	6,5	7,3	7,6	8,2	7,5
Niemcy	13,8	12,7	11,6	11,0	11,4	10,8	9,7	9,3	8,7
Estonia	13,5	10,8	11,6	11,4	18,3	18,1	14,7	15,1	14,3
Irlandia	11,8	11,3	11,9	16,0	20,3	21,5	22,0	21,3	18,6
Grecja	18,7	15,7	15,5	15,0	16,0	18,8	23,2	27,1	28,9
Hiszpania	14,0	12,9	12,8	15,3	19,9	20,0	20,6	22,2	22,5
Francja	13,0	13,0	12,6	12,4	14,5	14,6	14,4	14,8	13,8
Chorwacja	17,9	15,8	12,8	11,5	13,3	16,8	18,0	18,8	20,9
Włochy	20,0	19,2	18,9	19,3	20,5	22,1	22,7	23,9	26,0
Cypr	17,9	11,9	10,3	10,9	11,5	12,9	14,8	17,3	20,4
Łotwa	13,5	13,3	13,9	13,6	20,8	20,7	19,1	17,2	15,6
Litwa	10,7	10,3	10,1	11,9	15,0	17,0	14,7	13,9	13,7
Luksemburg	6,8	8,0	7,3	9,2	7,5	6,1	6,6	7,6	7,2
Węgry	17,1	16,4	15,3	15,8	17,6	17,5	17,7	18,8	18,8
Malta	15,0	13,6	13,7	11,4	12,6	12,2	12,1	11,7	11,3
Holandia	6,6	5,5	4,9	4,6	5,3	5,7	5,5	6,2	7,1
Austria	9,7	9,1	8,9	8,6	9,1	8,8	8,2	7,8	8,3
Polska	18,4	16,6	14,4	12,7	14,0	14,8	15,2	15,7	16,2
Portugalia	12,4	12,0	12,7	11,9	12,5	13,7	14,0	15,9	16,7
Rumunia	18,4	16,5	14,8	13,2	15,7	18,4	19,1	19,1	19,6
Słowenia	9,7	9,7	8,2	7,5	9,3	9,4	9,4	11,8	12,9
Słowacja	20,2	18,1	16,9	15,3	17,3	19,0	18,7	18,8	19,0
Finlandia	9,5	9,4	8,4	8,9	11,3	10,5	10,0	10,4	10,9
Szwecja	10,4	9,6	7,9	8,0	9,9	8,3	7,9	8,4	7,9
Wielka Brytania	:	:	12,9	13,1	14,4	14,6	15,5	15,4	14,7

Źródło: Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> [dostęp 27.11.2014].

Eurostat, w ramach prowadzonych baz z informacją statystyczną, dzieli osoby z grupy NEET na następujące podgrupy:

**1) według aktywności w zakresie poszukiwania pracy:**

- bez pracy, poszukujący aktywnie zatrudnienia (ang. *unemployed*);
- bez pracy, nieposzukujący aktywnie zatrudnienia (ang. *inactive*).

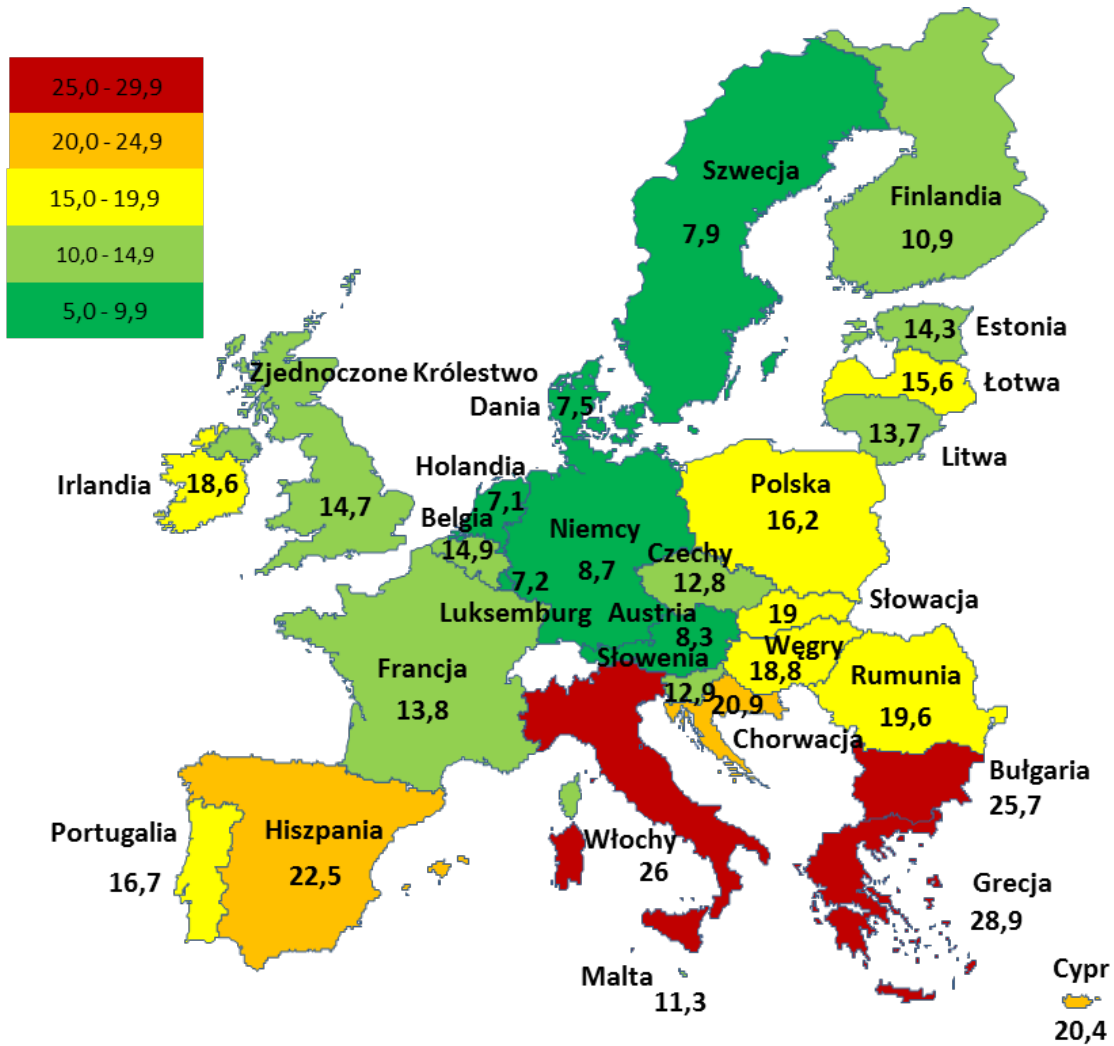
**2) według gotowości podjęcia pracy:**

- osoby gotowe do podjęcia pracy niezależnie od tego, czy jej aktywnie poszukują, czy też nie (ang. *persons would like to work (seeking employment or not)*);
- osoby niezainteresowane podjęciem pracy (ang. *persons do not want to work*).

Co istotne, zestawienia danych statystycznych publikowane przez Eurostat nie są spójne ze względu na kryterium przedziałów wiekowych. Dane statystyczne na poziomie NUTS 2 (dla Polski jest to poziom województw) są dostępne w przedziale wiekowym od 15 do 24 lat.



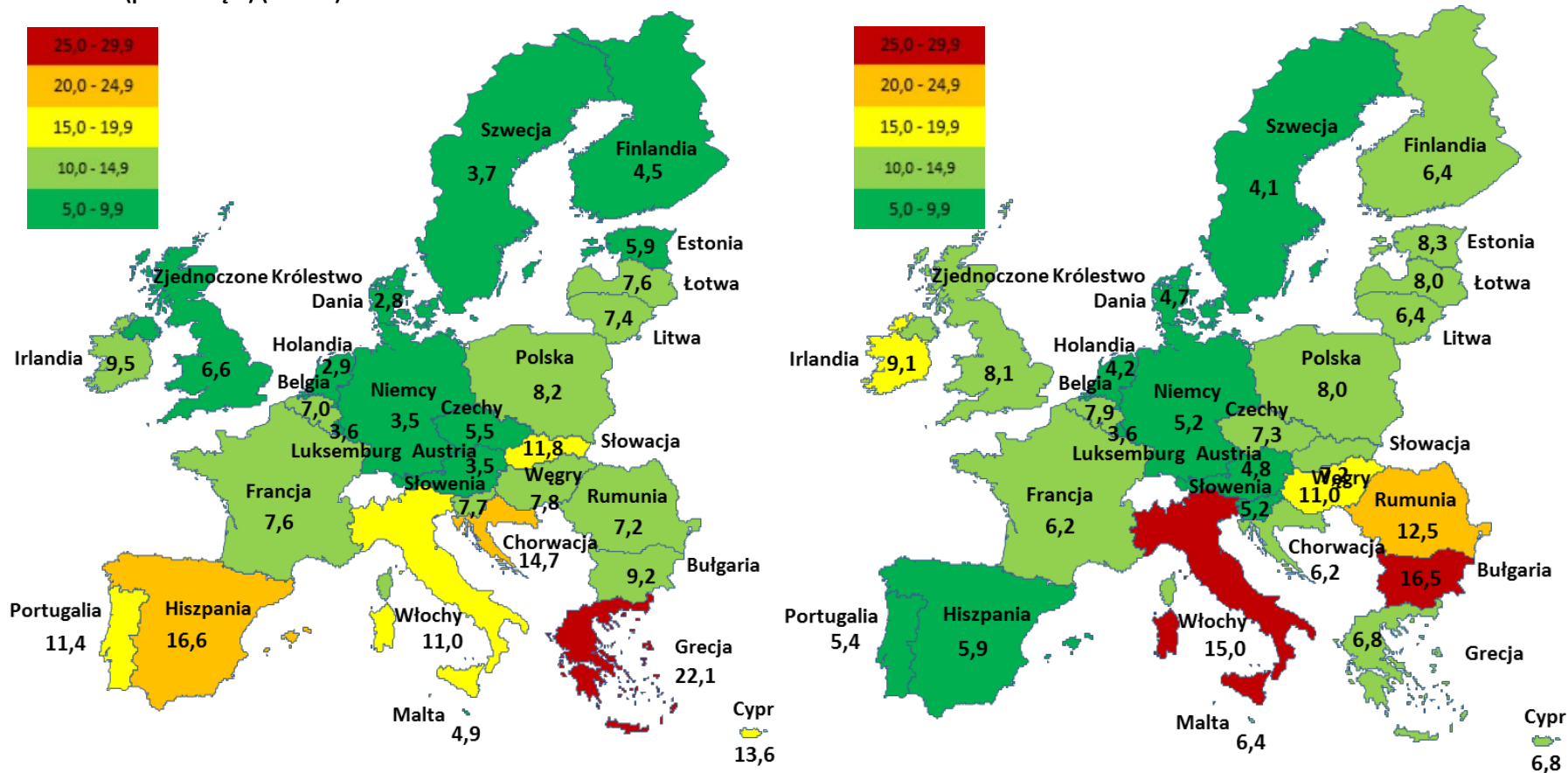
Rysunek 5. Procentowy udział grupy NEET wśród młodzieży w wieku od 15 do 29 lat (2013 r.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat [dostęp 27.11.2014].



Rysunek 6. Udział grupy NEET (%) wśród młodzieży w wieku od 15 do 29 lat w podziale na osoby aktywnie poszukujące zatrudnienia (lewa część) i osoby nieposzukujące zatrudnienia (prawa część) (2013 r.)

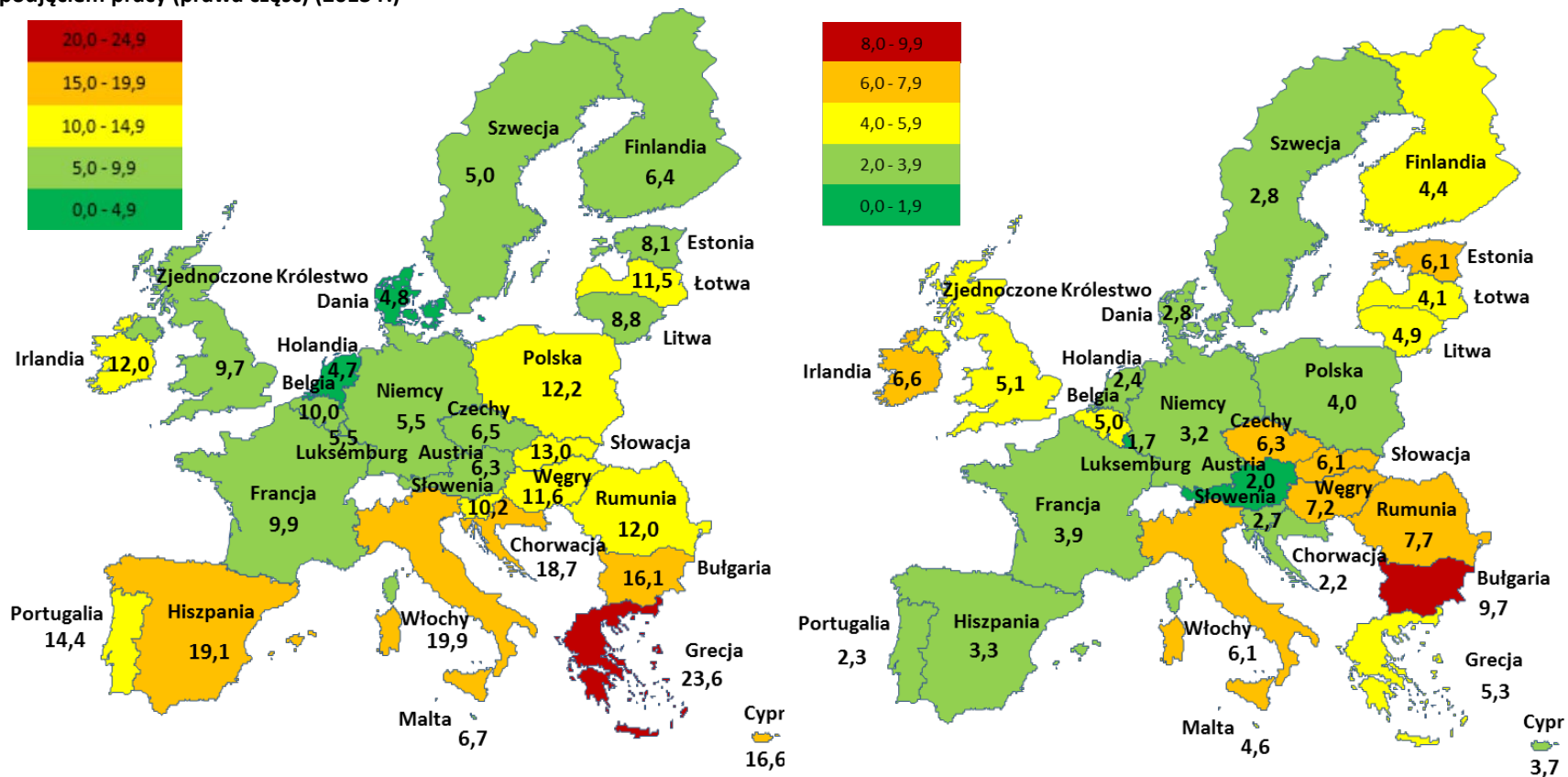


Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat [dostęp 27.11.2014].





Rysunek 7. Udział grupy NEET (%) wśród młodzieży w wieku od 15 do 29 lat w podziale na osoby gotowe do podjęcia pracy (lewa część) i osoby niezainteresowane podjęciem pracy (prawa część) (2013 r.)



Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat [dostęp 27.11.2014].

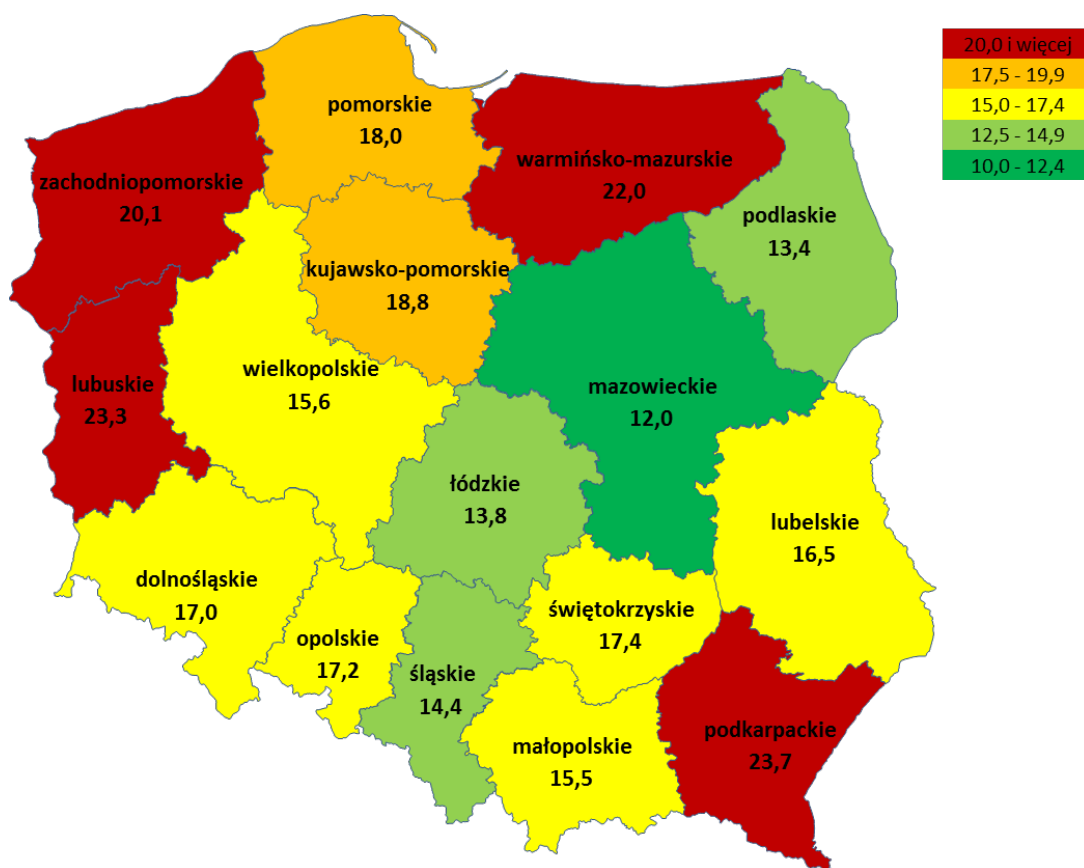




Na rysunku 7. przedstawiono udział osób gotowych podjąć pracę (w Polsce jest to ponad 75% ogółu osób stanowiących grupę NEET – 12,2 z 16,2%) oraz niezainteresowanych zatrudnieniem. Warto zwrócić uwagę na istotny obszar potencjalnych instrumentów wsparcia adresowanych do osób zainteresowanych podjęciem pracy, ale nieposzukujących jej aktywnie. Grupa ta stanowi 4,0% ogólnej populacji młodzieży w wieku od 15 do 29 lat – wskaźnik osób gotowych do podjęcia pracy wynoszący 12,2% (rys. 7) pomniejszony o 8,2% osób aktywnie poszukujących zatrudnienia (rys. 6).

Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy w województwie mazowieckim jest najkorzystniejsza w kraju (rys.8). Odsetek osób zaklasyfikowanych do grupy NEET wśród młodzieży w wieku od 15 do 24 lat w 2013 r. wynosił 12% i w ciągu ostatnich 5 lat ulegał tylko nieznacznym fluktuacjom. Zdecydowanie najgorsza sytuacja jest w województwach: podkarpackim (23,7%), lubuskim (23,3%) i warmińsko-mazurskim (22%). Niekorzystną sytuację zanotowano także w województwie zachodniopomorskim (20,1%).

Rysunek 8. Procentowy udział NEET wśród młodzieży w wieku 15-24



Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat [dostęp 27.11.2014].





Tabela 6. Udział grupy NEET (%) wśród młodzieży w wieku od 15 do 24 lat

Region	2009	2010	2011	2012	2013
Unia Europejska (28 krajów)	16,1	16,5	16,7	17,0	17,0
Polska	<b>13,8</b>	<b>14,5</b>	<b>15,4</b>	<b>15,9</b>	<b>16,4</b>
Łódzkie	11,4	11,4	14,5	16,7	13,8
Mazowieckie	<b>11,5</b>	<b>10,9</b>	<b>12,4</b>	<b>11,2</b>	<b>12,0</b>
Małopolskie	12,7	12,1	12,7	14,3	15,5
Śląskie	11,0	14,1	13,5	13,1	14,4
Lubelskie	14,7	14,0	17,4	16,1	16,5
Podkarpackie	18,9	19,2	19,2	21,6	23,7
Świętokrzyskie	11,7	16,0	18,3	16,2	17,4
Podlaskie	9,6	12,6	12,9	12,2	13,4
Wielkopolskie	14,0	14,5	15,5	15,9	15,6
Zachodniopomorskie	17,5	18,7	21,5	20,6	20,1
Lubuskie	20,7	18,7	18,8	20,8	23,3
Dolnośląskie	16,7	16,2	15,8	17,6	17,0
Opolskie	15,0	14,9	16,7	17,5	17,2
Kujawsko-Pomorskie	17,1	17,5	16,4	16,5	18,8
Warmińsko-Mazurskie	13,8	17,3	19,8	22,2	22,0
Pomorskie	13,0	14,8	16,4	17,4	18,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie Eurostat [dostęp 27.11.2014].

#### 4.1 Charakterystyka grupy NEET

Pojęcie NEET to akronim, którym zaczęto się posługiwać w późnych latach 80. XX w. w Wielkiej Brytanii. Odzwierciedlał on alternatywny sposób klasyfikowania młodzieży po wprowadzeniu zmian w polityce w obszarze zasiłków dla bezrobotnych (Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy). Niektórzy autorzy wskazują, że termin ten po raz pierwszy został użyty w 1999 r. w brytyjskim raporcie rządowym, zatytułowanym *Bridging the Gap*, w kontekście sytuacji młodzieży między 16. a 18. rokiem życia, która przez przynajmniej 6 miesięcy ani się nie uczyła, ani nie pracowała, ani nie uczestniczyła w jakimkolwiek kursie dokształcającym<sup>31</sup>. Wkrótce skrót zaczął być rozpowszechniany także w innych państwach<sup>32</sup> i obecnie jest powszechnie używany zarówno w literaturze naukowej, jak i dokumentach unijnych. Warto wspomnieć, że w literaturze socjologicznej funkcjonują również inne pojęcia określające tę grupę młodzieży. Przykładowo w krajach hiszpańskojęzycznych używa się pojęcia *generación 'ni-ni': ni estudia, ni trabaja, ni proyecta*; we Włoszech pojęcie NEET funkcjonuje jako *generazione né-né: né studio, né lavoro*, a w Argentynie zwykle używa się terminu *los excluidos*. W języku polskim także funkcjonuje określenie NEET, przy czym w przekazie potocznym często stosuje się spolszczoną wersję *generacja NIC* lub *pokolenie ani-ani*<sup>33</sup>.

W tym kontekście warto wskazać, że w literaturze przedmiotu pojawiły się głosy krytykujące to określenie, a w konsekwencji również definicję NEET, z uwagi na jego możliwy

<sup>31</sup> Tak np. Arnold, Ch., Baker, T. (2012). *Transitions from school to work ...*, op. cit.; Fahmy, E. (2006). *Youth, poverty and social exclusion*. W: C. Pantazis, D. Gordon, R. Levitas (red.), *Poverty and social exclusion in Britain: The millennium survey*.

<sup>32</sup> Brinton, M. C. (2010). *Lost in transition: Youth, work, and instability in postindustrial Japan*. New York: Cambridge University Press.

<sup>33</sup> Szcześniak M., Rondón G.: *Pokolenie „ani-ani”: o m odzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie*, op. cit.





pejoratywny wydźwięk i kategoryzację grupy osób według jej niedoborów, zwłaszcza w sytuacji odnoszenia się do młodej osoby (na przykład „on jest NEET”)<sup>34</sup>.

Zgodnie z przytoczoną wcześniej definicją osoby z kategorii NEET to osoby młode, które spełniają łącznie trzy warunki, czyli nie pracują (tj. są bezrobotne lub bierne zawodowo), nie kształcą się (tj. nie uczestniczą w kształceniu formalnym) ani nie szkolą. Należy tu podkreślić, że definicja NEET, szczególnie w zakresie przedziałów wiekowych, nie jest spójna. Przykładowo Komisja Europejska, w dokumentach programowych Europejskiego Funduszu Społecznego, wyróżnia grupę NEET jako osoby w przedziale wiekowym od 15 do 29 lat. Z kolei w niektórych krajach, w tym w Wielkiej Brytanii, w analizach dla grupy NEET przyjęto przedział wiekowy od 16 do 24 lat. Eurostat analizuje i publikuje dane statystyczne nt. zjawiska NEET, przyjmując przedział wiekowy od 15 do 29 lat oraz, dodatkowo, przedziały od 15 do 19 lat, od 15 do 24 lat, od 20 do 24 lat, od 20 do 29 lat i od 25 do 29 lat.

Również w debatach o rynku pracy nie ma zgody co do granic młodości. W raporcie pt. *Młodzi 2011* jest mowa o dwóch kategoriach wiekowych: od 15 do 24 lat oraz od 25 do 34 lat. Jednym z kryteriów dolnej granicy może być moment zakończenia edukacji, przy czym jest on inny w różnych krajach. Jako górną granicę młodości niektórzy badacze wskazują 29. rok życia, ponieważ osoby w wieku od 30 do 39 lat stanowią już silną rynkowo kategorię pracobiorców i wiedzie im się na rynku pracy znacznie lepiej niż młodszym grupom wiekowym<sup>35</sup>.

Granice wiekową wyznaczają również aktualnie realizowane polityki rynku pracy. Dotychczas większość działań aktywizacyjnych była skierowana do osób poniżej 25. roku życia. Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje, że pomoc będzie adresowana do osób aż do 30. roku życia<sup>36</sup>.

Część autorów przyjmuje, że do grupy NEET zalicza się osoby spełniające, poza kryterium wiekowym (tj. 18-29 lat), również kryterium okresu przebywania poza rynkiem pracy i systemami edukacji i szkolenia przynajmniej przez 6 miesięcy w ciągu ostatnich 12 lub 24 miesięcy<sup>37</sup>.

Ze względu na cele badania, a także na podstawie dotychczasowych raportów, badań i opracowań nt. grupy NEET, w niniejszym opracowaniu przyjęto 12-miesięczny okres, w czasie którego młode osoby łącznie przebywały przynajmniej przez 6 miesięcy poza rynkiem pracy i systemami kształcenia i szkolenia. Przyjęcie tego kryterium – jak wspomniano wcześniej – pozwala na rozróżnienie bezrobotnych i nieuczących się młodych osób, ale skłonnych w krótkim okresie do powrotu na rynek pracy i do systemów edukacji, od osób, które przez stosunkowo długi czas nie mają zatrudnienia i nie podejmują dalszej nauki.

<sup>34</sup> <https://www.ilg.org.uk/resources/ilg/Section2Doc2NEETsResearchDigest.pdf> [pobrano 5.11.2014].

<sup>35</sup> Pańków M. (2012). *Młodzi na rynku pracy*, Instytutu Spraw Publicznych: „osoby w kategorii 30-39 stanowią już silną rynkowo kategorię pracobiorców i wiedzie im się na rynku pracy znacznie lepiej niż młodszymi grupom wiekowym”.

<sup>36</sup> Wnuk M., Teisseyre P. (2014). *Wykształceni-niepotrzebni: młodzi na rynku pracy*. <http://www.mojapolis.pl/articles/o-jakosci-zycia/articles/wykształceni-niepotrzebni/>

<sup>37</sup> Bynner J., Parsons S. (2002). *Social Exclusion and the Transition from School to Work ...*, op. cit.





Jak wspomniano wcześniej, identyfikacja grupy NEET stwarza problemy metodologiczne, nie tylko ze względu na wiek, ale przede wszystkim na jej dużą heterogeniczność. Do tej grupy można zaliczyć np. młodzież chorą lub niepełnosprawną oraz młodych opiekunów. Osoby z tej kategorii NEET mają niewielki wpływ na swoje położenie bądź całkowity jego brak. Do grupy NEET należy też młodzież w pełni kontrolująca swoją sytuację: są to osoby, które nie poszukują pracy ani nie dążą do tego, żeby się kształcić, mimo że nie przeszkadzają w tym żadne zobowiązania czy niepełnosprawność. W tej kategorii znajdują się m.in. osoby zaangażowane w pewne formy działalności, takie jak działalność artystyczna czy podróżnicza.

Pomimo dużych trudności w identyfikacji osób z grupy NEET, a także w precyzyjnym określaniu przyczyn powodujących brak aktywności na rynku pracy i niepodejmowanie dalszego kształcenia, można oszacować skutki jakie pozostawanie w grupie NEET ma dla gospodarki i całego społeczeństwa.

#### 4.2 Ekonomiczne i społeczne koszty NEET

Odpowiednie wykorzystanie zasobów kapitału ludzkiego jest jedną z istotnych determinant rozwoju gospodarczego<sup>38</sup>. Nie podlega wątpliwości zatem, że pozostawanie pewnej grupy osób bez pracy jest, dla budżetu państwa i województwa mazowieckiego, zjawiskiem negatywnym z punktu widzenia ekonomicznego. Wiąże się to chociażby z koniecznością zapewnienia tym osobom świadczeń socjalnych, pomocy wyspecjalizowanych urzędników i instytucji w warunkach mniejszych wpływów z podatków i składek na ubezpieczenie społeczne. Duża skala zjawiska NEET ogranicza potencjał rozwoju gospodarczego. Oszacowanie związanych z tym kosztów dla gospodarki to zadanie bardzo złożone, a literatura dotycząca działalności badawczej w tym obszarze jest dość uboga. Trudność wynika między innymi z wielkości i zakresu ogólnego zbioru ewentualnych kosztów bieżących, średnioterminowych i długoterminowych oraz ze znikomej dostępności danych bądź ich całkowitego braku, a także różnorodnych podejść metodologicznych do tego zagadnienia. Koszt istnienia grupy NEET to suma kosztów zasobowych (utraconych zysków) i kosztów dla finansów publicznych (dodatkowa wypłata środków). Nawet w przypadku ostrożnego szacowania strat z powodu wycofania się osób młodych z rynku pracy koszty te są znaczne.

Negatywne skutki wyłączenia młodzieży z rynku pracy, zwłaszcza dla polityki wzrostu PKB, wyeksponowano także w raporcie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, formułującym zalecenia względem państw UE w zakresie przeciwdziałania zjawisku NEET. Według zamieszczonych tam obliczeń, w 2011 r. straty gospodarcze wynikające z wyłączenia młodzieży z rynku pracy w UE wyniosły co najmniej 153 mld €. Wartość ta odpowiada 1,2% europejskiego PKB. Istnieje duże zróżnicowanie pomiędzy państwami członkowskimi pod tym względem, przy czym niektóre kraje ponoszą szczególnie wysokie koszty występowania grupy NEET, wynoszące 2% lub więcej ich PKB<sup>39</sup>. Znaczne pogorszenie sytuacji odnotowano m.in. w Polsce, ale także w Bułgarii, na Cyprze, w Grecji, na Węgrzech, w Irlandii, Włoszech i na Łotwie. We wszystkich tych krajach w 2011 r. straty z powodu wycofania młodych ludzi z rynku pracy wyniosły co najmniej 2% PKB.

<sup>38</sup> Chłoń-Domińczak A., Strawiński P. (2013). *Wchodzenie osób młodych na rynek pracy w Polsce*, op. cit.

<sup>39</sup> Pawłowski G. (2013). *Strategiczny cel stabilizacji rynku pracy a problem NEET*, op. cit.







Zasadne są także uwagi krytyczne<sup>40</sup> odnośnie do tego rodzaju obliczeń, ponieważ nie jest możliwe zaoszczędzenie wskazanych kwot. Zakładany hipotetyczny scenariusz jest nierealny, gdyż nie wszystkie osoby z grupy NEET mogą być ponownie sprzężone z rynkiem pracy. Nie każda osoba z grupy NEET będzie chciała lub mogła pracować. Część z nich ma obowiązki rodzinne, niektóre są zaangażowane w alternatywne działania, podczas gdy inne po prostu nie chcą znaleźć się na rynku pracy.

Sytuacja taka stwarza konieczność lepszego zrozumienia problemu i potrzebę interwencji politycznych w celu umożliwienia młodym ludziom realizacji ich potencjału osobistego, a także włączenia ich w społeczeństwo obywatelskie<sup>41</sup>.

Osoby z populacji NEET mają mniejsze szanse na reintegrację na rynku pracy i są bardziej narażone na długotrwałe efekty bezrobocia w przyszłości, czego rezultatem są gorsze perspektywy zatrudnienia i niższe zarobki. Zgodnie z wynikami badań rynku pracy NBP wynagrodzenia Polaków kształtują się do około 30. roku życia, zatem właściwe wejście na rynek pracy determinuje także dochody w późniejszym wieku<sup>42</sup>.

Bezrobocie wśród młodzieży może powodować liczne konsekwencje społeczne. Negatywne następstwa bycia NEET są liczne i dotyczą zarówno społeczeństwa jako całości, jak i jednostki oraz jej rodziny. Efekty bycia NEET odczuwają kolejne pokolenia. Przynależność do grupy NEET to oczywiste marnowanie potencjału i utrata posiadanych umiejętności, co potwierdzają wyniki badania kompetencji osób dorosłych PIAAC. Widoczne jest to również w przypadku młodych osób w Polsce<sup>43</sup>.

#### **W literaturze przedmiotu do ujemnych konsekwencji społecznych związanych z tym zjawiskiem zalicza się:**

- ryzyko jednostkowego wykluczenia społecznego;
- stres i utratę pewności siebie;
- zahamowanie rozwoju kluczowych cech zwiększających szanse na zatrudnienie, tj. tzw. umiejętności „miękkich”, w tym motywacji, zarządzania czasem i umiejętności komunikacyjnych;
- utratę zdolności socjalnej do adaptacji pracowniczej;
- mniejsze szanse na pracę i odpowiednie zarobki na dalszych etapach życia (tzw. *scarring effect*);
- zwiększone ryzyko bezrobocia na dalszych etapach życia;
- nasilenie przestępczości;
- zwiększone prawdopodobieństwo angażowania się w aspołeczne zachowania;
- zwiększone ryzyko uzależnień (alkoholizmu, narkomanii, nikotynizmu i zażywania leków uspokajających);
- problemy zdrowotne, zarówno psychiczne, jak i fizyczne;
- wczesne ciążę i wczesne rodzicielstwo;

<sup>40</sup> *NEETs Young people not in employment, education or training ...*, op. cit.

<sup>41</sup> Ibidem.

<sup>42</sup> Cichoński S., Saczuk K., Strzelecki P., Wyszyński R., Tyrowicz J. (2013). *Raport 2013. Badanie ankietowe rynku pracy*, NBP, Instytut Ekonomiczny.

<sup>43</sup> Burski J., Chłoń-Domińczak A., Palczyńska M., Rynko M., Śpiewanowski P. (2013). *Umiejętności Polaków - wyniki Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC)*.





- zagrożenie bezdomnością;
- wzrost liczby samobójstw;
- narastanie napięć i konfliktów z najbliższym otoczeniem;
- pogorszenie perspektyw demograficznych (opóźnianie decyzji o zakładaniu rodziny i odwołanie momentu posiadania dzieci);
- wzrost emigracji;
- rezygnację z udziału w społeczeństwie obywatelskim, w tym niższy poziom zaangażowania politycznego;
- wcześniejszą umieralność<sup>44</sup>.

Podobne wnioski zaprezentowano na Forum OECD 2013 w raporcie *Give youth a Chance*<sup>45</sup>. W dłuższej perspektywie wczesne wykluczenie z rynku pracy staje się problemem endemicznym i strukturalnym. Nie można również ignorować tego, że młodzi ludzie potrzebują nie tylko pracy jako takiej, ale pracy dostosowanej do ich kwalifikacji i potencjału.

Dłuższy okres pozostawania bez pracy może rozpocząć proces głębokiej destrukcji oraz nasilenia zachowań społecznie niepożądanych o charakterze kryminogennym. Przymusowa bezczynność i nieuregulowany tryb życia sprzyjają takim zaburzeniom jak apatia, załamania nerwowe, depresja, bezsenność, alkoholizm, skłonności samobójcze. Trudności w znalezieniu pracy i postępujące wyczerpywanie się zasobów finansowych prowadzą do poczucia nieprzydatności dla społeczeństwa. Brak możliwości wejścia na rynek pracy powoduje też wyjazdy młodzieży za granicę w poszukiwaniu pracy, co jest zjawiskiem prowadzącym do zmniejszenia możliwości rozwojowych danego kraju. Sytuacja ta może mieć również negatywny wpływ na przyszłą konkurencyjność Europy<sup>46</sup>.

<sup>44</sup> Arulampalam W. (2001). *Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages*. The Economic Journal, Vol. 111(475), pp. 585–606; Dokument roboczy Służb Komisji towarzyszący dokumentowi *Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży* {COM(2012) 729 final} Tłumaczenie oficjalnego dokumentu SWD(2012)409; Mascherini M, Salvatore L., Melerkord A., Jungblut J. (2013). *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Publications Office of the European Union, Eurofund, Luxembourg; Coles B., Godfrey C., Keung A., Parrot S., Bradshaw J. (2010). *Estimating the life-time cost of NEET: 16-18 year olds not in Education, Employment or Training*, research conducted for the Audit Commission by University of York, York.

<sup>45</sup> <http://www.oecd.org/forum/give-youth-a-chance.htm> [dostęp: 06.11.2014].

<sup>46</sup> Dokument roboczy Służb Komisji towarzyszący dokumentowi *Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży* {COM(2012) 729 final}, op. cit.





#### 4.3 Determinanty przynależności do grupy NEET

Badacze od wielu lat starają się identyfikować czynniki ryzyka, które mogą powodować wejście młodej osoby do grupy NEET. Do determinant indywidualnych i społecznych NEET zalicza się<sup>47</sup>:

- problemy zdrowotne, w tym różnego rodzaju niepełnosprawność (fizyczną lub psychiczną) – zwiększają ryzyko bycia w grupie NEET w stosunku do osób, które takich problemów nie mają o 40%;
- płeć – w Polsce w grupie NEET przeważają kobiety w stosunku do mężczyzn – odpowiednio 31,7 i 17% całej populacji osób w wieku od 25 do 29 lat, co może być związane z wycofywaniem się kobiet z aktywności edukacyjnej i zawodowej na skutek podejmowania obowiązków rodzicielskich<sup>48</sup> (część kobiet rezygnuje z powrotu do pracy na rzecz wychowywania dzieci); ponadto pracodawcy traktują przywileje socjalne kobiet jako jedną z przesłanek selekcji kandydatów do pracy, preferując zatrudnienie bardziej dyspozycyjnych mężczyzn, nawet o niższych kwalifikacjach; wskaźnik „bierności ogólnej” kobiet w wieku od 15 do 24 lat jest na ogół niższy niż mężczyzn – mniejsza aktywność zawodowa kobiet w tej grupie wiekowej jest rekompensowana ich większą aktywnością edukacyjną w porównaniu z mężczyznami<sup>49</sup>;
- przynależność do imigrantów – zwiększa prawdopodobieństwo zakwalifikowania do NEET o 70%;
- posiadanie rodziców, którzy doświadczyli bezrobocia – zwiększa prawdopodobieństwo przynależności do grupy NEET o 17%;
- rozwód rodziców – zwiększa prawdopodobieństwo przynależności do grupy NEET ich dzieci o 30%<sup>50</sup>;
- niski poziom wykształcenia – zwiększa prawdopodobieństwo bycia w NEET trzykrotnie;
- problemy z uzależnieniem (alkohol i narkotyki);
- niski poziom kompetencji społecznych, negatywne postawy wobec pracy, brak gotowości do przemieszczania się i niska motywacja;
- zachowania agresywne i/lub incydenty łamania prawa, wcześniejsza karalność, pobyt w zakładzie poprawczym lub więzieniu;
- zła sytuacja rodzinna (np. rodzic samotnie wychowujący dziecko, rodzina z problemami alkoholowymi, bezdomność), dorastanie w trudnych, a niekiedy wręcz patologicznych warunkach;
- niskie wykształcenie rodziców – zwiększa prawdopodobieństwo przynależności do grupy NEET dwukrotnie;
- gospodarstwa domowe o niskim dochodzie;
- wczesne rodzicielstwo;
- niska frekwencja w szkole, niewielkie zaangażowanie w proces nauczania.

<sup>47</sup> <sup>47</sup> *NEETs Young people not in employment ...*, op. cit., s. 54–56; Ch. Arnold, T. Baker, *Transitions from school to work ...*, op. cit.

<sup>48</sup> Wersja Programu operacyjnego „Wiedza, edukacja, rozwój” 2014-2020 z dnia 8.01.2014 r.

<sup>49</sup> Kotowska I.E. (red.) *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków. Diagnoza społeczna 2013*, Warszawa 2014 r;

[http://www.diagnoza.com/pliki/raporty\\_tematyczne/Rynek\\_pracy\\_i\\_wykluczenie\\_spoleczne.pdf](http://www.diagnoza.com/pliki/raporty_tematyczne/Rynek_pracy_i_wykluczenie_spoleczne.pdf) [dostęp: 06.11.2014].

<sup>50</sup> Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy: *Młodzi ludzie i młodzież bierna społecznie (tzw. Grupa NEET) w Europie: podstawowe ustalenia*.





### Poniżej przedstawiono instytucjonalno-kulturowe czynniki ryzyka NEET:

- **Długotrwałe bezrobocie w regionie** – ryzyko zwiększa zamieszkiwanie terenów dotkniętych bezrobociem, położonych w oddaleniu od głównych szlaków komunikacyjnych, z utrudnionym dostępem do usług publicznych etc.<sup>51</sup>.
- **Segmentacja rynku pracy** podzielonego na stabilny rynek etatowych pracowników i rynek pracowników tymczasowych, zatrudnionych na podstawie umów charakteryzujących się niepewnością, zagrożonych bezrobociem. Taka segmentacja zwiększa ryzyko niepewnego startu w dorosłe życie<sup>52</sup>.
- **Nieelastyczność rynku pracy**. Pracodawcy nie chcą dofinansowywać inicjacji zawodowej osób młodych. Nie widzą korzyści w zatrudnianiu osób dopiero wkraczających na rynek pracy. Poszukują ludzi z doświadczeniem, którego młodzież nie ma. Jednocześnie preferują zatrudnianie studentów w niepełnym wymiarze czasu pracy niż osób w wieku 16-18, które porzuciły naukę<sup>53</sup>.
- **Słaba (niedostosowana do potrzeb) jakość instytucji edukacyjnych i problem niedopasowania kompetencyjnego młodych do oczekiwań pracodawców**. Młodzież pozbawiona jest praktycznych umiejętności, wymaganych przez pracodawców na rynku pracy. Polscy uczniowie mają problemy z zadaniami, w których trzeba się wykazać samodzielnością myślenia, formułowaniem własnych wniosków i szukaniem nowych rozwiązań. Na podstawie wyników badań prowadzonych w ramach „Bilansu Kapitału Ludzkiego”<sup>54</sup> można stwierdzić, że pracodawcy wymagają od kandydatów konkretnych kompetencji, ale aż 62% z nich twierdzi, że pracownik musi mieć rozwinięte także umiejętności miękkie, czyli np. zdolność do samoorganizacji, umiejętności interpersonalne, komunikacyjne. Luka między najbardziej oczekiwanymi a posiadanymi kompetencjami jest w większości przypadków bardzo znacząca i niekorzystna dla absolwentów. Największe rozbieżności dotyczą: umiejętności określania i uzasadniania priorytetów, umiejętności organizacji pracy i zarządzania czasem oraz efektywnej komunikacji. Dlatego też, poza przekazywaniem doświadczenia i konkretnych umiejętności, konieczne jest kształtowanie wśród osób młodych tzw. kompetencji miękkich<sup>55</sup>.

### Według ekspertów OECD problemy młodzieży z biernością społeczną nie wynikają jedynie z niesprzyjających warunków dojrzewania czy rozwoju. Nastolatków NEET dzieli na dwie podgrupy:

- młodzież opuszczoną (*ang. youth left behind*);
- źle zintegrowanych nowicjuszy na rynku pracy (*ang. poorly integrated new entrants*).

Pierwszą z nich stanowią osoby o mniejszej zdolności do zdobywania wiedzy, obciążone dodatkowo pewną niesprzyjającą cechą. Ta grupa osób posiada zazwyczaj niskie lub bardzo niskie kwalifikacje i w różnym natężeniu występuje w każdym niemal kraju UE. Druga kategoria NEET obejmuje natomiast młodzież, która ukończyła przynajmniej szkołę średnią. Jej podstawowym problemem nie jest bierność społeczna, lecz problemy z ciągłością w aktywności zawodowej, nawet w okresach silnego wzrostu gospodarczego. Okresy

<sup>51</sup> Kotowska I.E. (red.) *Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków*, op. cit.

<sup>52</sup> Szafraniec K. (2011). *Młodzi 2011*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.

<sup>53</sup> Russell L., Thompson R., Simmons R., *Helping unemployed young people to find private sector work*, (2014), Joseph Rowntree Foundation, p. 14

<sup>54</sup> *Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce*, op. cit.

<sup>55</sup> Wersja Programu operacyjnego „Wiedza, edukacja, rozwój” 2014-2020 z dnia 8.01.2014 r.





zatrudnienia, zazwyczaj na tzw. umowach śmieciowych, przeplatają się w tym przypadku z bezrobociem. Ta kategoria NEET jest powszechna m.in. w takich krajach jak Francja, Portugalia i Hiszpania<sup>56</sup>.

Jeszcze inny sposób wyróżnienia determinant NEET zaproponowały Szcześniak i Rondón<sup>57</sup>. W tej metodzie zastosowano trzy poziomy analizy (mikro, meso i makro) wykorzystywane w naukach społecznych. Na poziomie mikro kładzie się większy akcent na czynniki psychologiczne – wyróżnia się cechy osobiste młodzieży NEET, czyli zarówno to, co odnosi się do umiejętności intrapsychicznych, jak i czynniki związane z otoczeniem rodzinnym. Poziom meso dotyczy czynników środowiskowych, zwłaszcza lokalnych, związanych ze szkołą. Na poziomie makro zaś rozpatruje się czynniki związane z sytuacją ekonomiczną panującą w globalizowanym świecie i jej konsekwencjami.

#### 4.4 Przeciwdziałanie zjawisku bezrobocia wśród grupy NEET

Sytuacja zawodowa młodych osób jest przedmiotem ożywionej debaty na forum Unii Europejskiej. W jej efekcie w grudniu 2012 r. opracowano *Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży (Youth Employment Package)*, którego częścią jest projekt *Gwarancji dla młodzieży (Youth Guarantee)*, tj. skierowany do państw członkowskich postulat zapewnienia młodym ludziom w wieku do 25 lat – szczególnie tym, którzy nie mają zatrudnienia ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu (NEET) – dobrej jakości oferty pracy, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty zatrudnienia. Zalecenie w sprawie ustanowienia *Gwarancji dla młodzieży* zostało przyjęte przez Radę Unii Europejskiej w dniu 22 kwietnia 2013 r.<sup>58</sup>, kilka miesięcy wcześniej natomiast, na szczycie Rady Europejskiej, zdecydowano o realizacji *Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych (Youth Employment Initiative)*, tj. instrumentu finansowego skierowanego do regionów, w których poziom bezrobocia osób w wieku od 15 do 24 lat przekracza 25%.

W czerwcu 2013 r. Komisja Europejska przekazała do Parlamentu Europejskiego, Rady, Rady Europejskiej oraz Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów Komunikat: *Pracując wspólnie na rzecz młodych Europejczyków. Wezwanie do działania w sprawie bezrobocia osób młodych*, który wzywa instytucje Unii Europejskiej (UE), państw członkowskich (PCz), a także partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskie Wspólnoty do niezwłocznego podjęcia wspólnej pracy na rzecz zatrudnienia młodzieży we wskazanych przez Komisję obszarach.

Przepisy znowelizowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>59</sup> wprowadzają najnowsze formy wsparcia osób bezrobotnych. Katalog narzędzi i instrumentów przewidzianych w ustawie, z których mogą skorzystać instytucje rynku pracy,

<sup>56</sup> [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/empl/dv/empl\\_jobs\\_for\\_youth\\_oecd\\_jmartin\\_/empl\\_jobs\\_for\\_youth\\_oecd\\_jmartin\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/dv/empl_jobs_for_youth_oecd_jmartin_/empl_jobs_for_youth_oecd_jmartin_en.pdf) [dostęp: 06.11.2014].

<sup>57</sup> Szcześniak M., Rondón G. (2011). *Pokolenie „ani-ani” ...*, op. cit.

<sup>58</sup> Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej C120, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2013:120:FULL&from=PL>, [dostęp: 26.11.2014].

<sup>59</sup> *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001).





jest bardzo bogaty. Nowością jest profilowanie pomocy dla bezrobotnych. Na podstawie indywidualnej diagnozy jest ustalany odpowiedni „profil pomocy” dla osoby bezrobotnej:

- **profil pomocy I** – dla osób aktywnych, dla których przewidziano objęcie pomocą w zakresie pośrednictwa pracy, a w uzasadnionych przypadkach poradnictwem zawodowym i innymi formami wsparcia określonymi w ustawie;
- **profil pomocy II** – dla osób wymagających wsparcia, do których mogą zostać skierowane wszelkie formy pomocy przewidziane w ustawie, z wyłączeniem programu *Aktywizacja i Integracja*;
- **profil pomocy III** – dla osób oddalonych od rynku pracy, dla których przewidziano możliwość udziału w programie *Aktywizacja i Integracja*, w działaniach aktywizacyjnych zleconych przez Urząd Pracy oraz w programach specjalnych, a także możliwość korzystania ze skierowań do zatrudnienia wspieranego u pracodawców lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne oraz – w uzasadnionych przypadkach – korzystania z usług poradnictwa zawodowego.

Rodzaje pomocy przewidzianej w ramach poszczególnych profili określa *Katalog form pomocy z uwzględnieniem profili pomocy* publikowany corocznie przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, a szczegółowe warunki jej uzyskania precyzuje ustawa.

Ponadto ustawa przewiduje szereg ułatwień dla pracodawców i przedsiębiorców w postaci przyznawania: środków na finansowanie kształcenia ustawicznego, grantów na telepracę rodzica powracającego na rynek pracy, refundacji składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionego bezrobotnego do 30. roku życia podejmującego pracę po raz pierwszy, pożyczek na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej, świadczeń aktywizacyjnych za zatrudnienie bezrobotnego rodzica lub osoby sprawującej opiekę nad osobą zależną, premii po 6 miesiącach zatrudnienia bezrobotnego po stażu, bonów zatrudnieniowych.

#### **Bezrobotni, którzy nie ukończyli 30. roku życia mogą liczyć na nowe formy pomocy w postaci bonów:**

- stażowych, stanowiących gwarancję odbycia stażu;
- szkoleniowych, stanowiących gwarancję skierowania i sfinansowania szkolenia;
- zatrudnieniowych, stanowiących gwarancję dla pracodawcy refundacji części wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne;
- zasiedleniowych, stanowiących gwarancję pokrycia kosztów związanych z podjęciem zatrudnienia poza miejscem dotychczasowego zamieszkania.

Państwa członkowskie Unii Europejskiej podejmują różnorodne działania mające prowadzić do zatrudnienia osób młodych. Unijne fundusze strukturalne od dłuższego czasu są kluczowym czynnikiem dynamizującym tworzenie miejsc pracy i stymulującym spójność społeczną w Europie, jakkolwiek trudno jest ocenić efektywność programów w tym obszarze.

#### **Sformułowano następujące zalecenia dotyczące polityki gospodarczej państw UE, zmierzającej do redukcji segmentu NEET:**

- należy zróżnicować, pod względem środków i celów, politykę rynku pracy zmierzającą do wzrostu zatrudnienia, kładąc nacisk przede wszystkim na te grupy, w których istnieje zwiększone prawdopodobieństwo narażenia na działanie kilku negatywnych czynników w tym samym czasie;





- kluczową kwestią jest oddziaływanie na postawę gotowości osób z grupy NEET do uczestnictwa w rynku pracy, zanim będą one mogły wziąć udział w programach zatrudnienia;
- konieczne jest wyposażenie młodych ludzi, którzy potrzebują stabilnego i trwałego zatrudnienia dobrej jakości, w kwalifikacje niezbędne do udanej integracji z rynkiem pracy;
- niezbędne jest zaangażowanie różnych zainteresowanych stron w projektowanie i realizację środków na rzecz zatrudnienia młodzieży; w przypadku środków, które skupiają się na wspieraniu zdolności osób z grupy NEET do zatrudnienia, potrzebny jest przede wszystkim wysoki poziom zaangażowania pracodawców i ich przedstawicieli;
- środki na rzecz zatrudnienia młodzieży powinny być zorientowane na klienta, a nie na dostawcę, co oznacza wzięcie pod uwagę różnych ścieżek – od głównych ścieżek uczenia się po dostosowane do potrzeb ścieżki wsparcia;
- skuteczne strategie powinny być innowacyjne, wprowadzające nowe sposoby dotarcia do swoich grup docelowych, przy czym działania informacyjne stanowią istotną część wysiłków mających na celu zaangażowanie młodzieży w poszukiwanie zatrudnienia<sup>60</sup>.

Już w 2010 r. Komisja Europejska uchwaliła kluczowy dokument strategiczny *Europa 2020*, który określał trzy wzajemnie powiązane priorytety rozwoju UE. Trzeci priorytet uzyskał brzmienie: *Rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu – wspieranie gospodarki charakteryzującej się wysokim poziomem zatrudnienia i zapewniającej spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną*. Przyjęte priorytety mają zapewnić realizację pięciu celów strategicznych. Poza ogólnym zwiększeniem wskaźnika zatrudnienia do średniego poziomu 75% wyznaczono także cel związany z edukacją, dotyczący problemu osób przedwcześnie kończących naukę szkolną, obejmujący ograniczenie wskaźnika przerywania nauki do 10% oraz zwiększenie, do 2020 r., odsetka osób w wieku od 30 do 34 lat posiadających wyższe wykształcenie z 31 do co najmniej 40%. Można zatem uznać, że w strategii *Europa 2020* zawarto cele, których osiągnięcie jest determinowane między innymi przeciwdziałaniem występowaniu zjawiska NEET na rynku pracy.

Konkretyzacją wyżej postawionych celów był Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów z dnia 15 września 2010 r. – „*Mobilna młodzież*” – *Inicjatywa na rzecz uwolnienia potencjału młodzieży ku inteligentnemu, trwałemu i sprzyjającemu włączeniu społecznemu wzrostowi gospodarczemu w Unii Europejskiej* [COM(2010) 477] (*Youth on the Move*).

#### **W ramach inicjatywy zaproponowano pakiet środków mających na celu:**

- poprawę perspektyw zawodowych młodych ludzi;
- lepsze dostosowanie kształcenia i szkolenia do ich potrzeb;
- informowanie młodzieży o unijnych stypendiach wspierających mobilność, przyznawanych na uczenie się, szkolenie lub wolontariat w innym kraju (badania pokazują, że takie doświadczenie jest bardzo cenione przez pracodawców).

<sup>60</sup> Pawłowski, G. (2013). *Strategiczny cel stabilizacji rynku pracy a problem NEET*, op. cit.





**Strategia programu *Mobilna młodzież* objęta między innymi następujące działania, mogące zredukować liczbę osób znajdujących się w segmencie NEET:**

- uruchomienie specjalnej strony internetowej *Mobilna młodzież*, na której można uzyskać informacje na temat możliwości podjęcia studiów lub zdobycia doświadczenia zawodowego za granicą, w tym również porady dotyczące grantów unijnych;
- udostępnienie, w ramach projektu *Twoja pierwsza praca z EURES-em*, informacji o możliwości zatrudnienia i wsparciu finansowym dla młodych ludzi poszukujących pracy, którzy chcieliby pracować za granicą oraz dla firm – zwłaszcza małych i średnich przedsiębiorstw;
- uruchomienie tzw. tablicy wyników mobilności, w ramach której odnotowuje się i mierzy postępy w dziedzinie usuwania prawnych i technicznych przeszkód na drodze do mobilności edukacyjnej;
- opracowanie karty *Mobilna Młodzież*, oferującej młodym ludziom różne korzyści;
- wprowadzenie europejskiego systemu monitorowania wolnych miejsc pracy, który ma być źródłem informacji na temat popytu na rynku pracy w Europie, zarówno dla osób poszukujących pracy, jak i dla doradców ds. zatrudnienia;
- zachęcanie do wprowadzenia w państwach członkowskich gwarancji dla młodzieży, w celu zapewnienia wszystkim młodym ludziom pracy, szkoleń lub zdobywania doświadczenia zawodowego w ciągu sześciu miesięcy od ukończenia nauki szkolnej;
- propozycja europejskiego paszportu umiejętności, w ramach projektu *Europass* (europejskie CV on-line), umożliwiającego uporządkowany i przejrzysty zapis umiejętności i kwalifikacji.

W ramach działań unijnych opracowano również swoistą ścieżkę działań, która ma pomóc młodym osobom w wejściu na rynek pracy<sup>61</sup>. Zakłada ona, że instytucje rynku pracy poszczególnych krajów powinny reagować zanim jednostki trafią na rynek pracy. Oznacza to, że powinny opracować zestaw wskaźników, które umożliwią stwierdzenie, czy dana osoba jest w grupie ryzyka NEET, czy też nie (etap 1.). Wobec osób znajdujących się w grupie ryzyka powinny być zastosowane wskaźniki oceniające szanse ich powrotu do dalszej edukacji, a także zachęty do tego rodzaju aktywności (etap 2.). W trzecim etapie działań instytucje te powinny zwrócić uwagę na działania umożliwiające osobom młodym przejście z instytucji edukacyjnych na rynek pracy (np. poprzez odpowiednie zestawy wskazówek i konsultacji czy rozwijanie przedsiębiorczości). Kolejny etap (etap 4.) to zwiększanie „atrakcyjności zatrudnieniowej” dzięki szkoleniom zawodowym, stażom, a także rozwijaniu tzw. kompetencji transferowalnych<sup>62</sup>. W końcu, na 5. etapie, wskazuje się, że kluczowe dla grupy ryzyka NEET jest usuwanie barier zatrudnieniowych (np. tworzenie sprzyjającego miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnością).

Zarówno rząd Polski, jak i instytucje rynku pracy, zgodnie z traktatami i rozporządzeniami, podjęły się implementacji działań na rzecz włączania osób z grupy NEET w rynek pracy. Osoby z grupy NEET obejmowane są wsparciem zarówno w ohotniczych hufcach pracy, jak i w publicznych służbach zatrudnienia.

<sup>61</sup> *NEETs Young people not in employment, education or training ...*, op. cit.

<sup>62</sup> Turek D., Wojtczuk-Turek A. (2011). *Transferable Competencies. Review of Definitions, Models and Theoretical Approaches*, in: *Transferable Competencies. Diagnosis. Formation*. Management, eds. Konarski, D. Turek, Warsaw, SGH.







**Do kluczowych narzędzi umożliwiających integrację na rynku pracy należą:**

- 1) profilowanie pomocy kierowanej do bezrobotnych, uzależnione od rodzaju potrzeb bezrobotnego;
- 2) realizowanie działań kierowanych do osób bezrobotnych w ramach odrębnych usług rynku pracy, przez doradców indywidualnego klienta;
- 3) zlecanie podmiotom zewnętrznym obsługi bezrobotnych zaliczonych do oddalonych od rynku pracy;
- 4) bony szkoleniowe;
- 5) bony stażowe;
- 6) bony zatrudnieniowe;
- 7) bony na zasiedlenie;
- 8) podejmowanie inicjatyw w zakresie godzenia życia rodzinnego z aktywnością zawodową (wsparcie tworzenia miejsc pracy i powrotu do zatrudnienia młodych osób bezrobotnych);
- 9) pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej;
- 10) pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego;
- 11) refundacja pracodawcy kosztów poniesionych przez okres 6 miesięcy na składki na ubezpieczenia społeczne za skierowanych do pracy bezrobotnych;
- 12) trójstronne umowy szkoleniowe;
- 13) aktywizacja społeczna i zawodowa młodych ludzi z grupy NEET, zagrożonych bezrobociem i wykluczeniem społecznym, której głównymi celami są:
  - wsparcie młodzieży dorosłej w podjęciu zatrudnienia m.in. przez:
    - przekwalifikowanie lub kursy doskonalące wraz ze stażami zawodowymi oraz możliwością zatrudnienia stażysty przez pracodawcę,
    - szkolenia zawodowe wraz z modułem praktycznej nauki zawodu,
    - grupowe i indywidualne doradztwo zawodowe;
  - wsparcie młodzieży w wieku od 15 do 17 lat przedwcześnie kończącej naukę szkolną w powrocie do edukacji poprzez:
    - szkolenia,
    - doradztwo i dodatkowe wsparcie dydaktyczne (zachęcające młodzież do kontynuowania nauki bądź ponownego jej podjęcia),
    - pomoc młodzieży z grup ryzyka w nabyciu odpowiednich kwalifikacji,
    - szkolenia językowe, szkolenia z zakresu umiejętności cyfrowych,
    - nauka w miejscu pracy i przyuczanie do zawodu;
- 14) pożyczki szkoleniowe;
- 15) prace interwencyjne;
- 16) zatrudnienie przy robotach publicznych;
- 17) programy specjalne;
- 18) dotacje na podejmowanie działalności gospodarczej<sup>63</sup>.

Za formę aktywizacji zawodowej uznaje się również udział w wolontariacie, który umożliwia zdobycie doświadczenia zawodowego i pożądaných na rynku pracy umiejętności, ponieważ jednak polega on na nieodpłatnym świadczeniu pracy, nie zawsze sprawdza się w odniesieniu do osób długotrwale bezrobotnych i obciążonych innymi problemami. Ani użyteczność takich działań, ani poczucie, że robi się „coś dobrego” zupełnie

<sup>63</sup> Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, op. cit.





bezinteresownie nie zawsze ma pozytywny wpływ, ponieważ nie zastępuje prawdziwego, czyli finansowego, wynagrodzenia za wykonaną pracę<sup>64</sup>.

Konkretne działania na rzecz aktywizacji zawodowej młodzieży powinny być spersonalizowane, tj. zależne od statusu konkretnej osoby, jej sytuacji życiowej, środowiskowej, wykształcenia oraz warunków materialnych. W wielu przypadkach wystarczającą formą pomocy będą usługi w postaci doradztwa zawodowego bądź informacji dotyczących rynku pracy. Natomiast osoby znajdujące się w szczególnie niekorzystnej sytuacji (np. nieposiadające kwalifikacji zawodowych) będą wymagać pogłębionego, dłuższego i bardziej złożonego wsparcia, na które zasadniczo składać się będą szkolenia zawodowe uzupełnione sześciomiesięcznym stażem zawodowym<sup>65</sup>.

Wiele narzędzi użytecznych w zakresie wsparcia osób z grona NEET zostało wypracowanych w ramach *Programu operacyjnego „Kapitał ludzki”* (PO KL). Krajowa Instytucja Wspomagająca opracowała zestawienie tych rozwiązań. Znaczna część z nich to gotowe do zastosowania narzędzia, stanowiące odpowiedź na konkretne problemy społeczne. Zostały one nie tylko w szczegółowy sposób opisane, ale także zawierają elementy warunkujące bezpośrednio ich wykorzystanie w praktyce, tj. podręczniki, metodologie, programy, narzędzia informatyczne. Przykładowo w bloku *Aktywizacja zawodowa absolwentów i osób bezrobotnych poniżej 25. roku życia* zaproponowano 15 rozwiązań, a w bloku *Działania na rzecz osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy* – 14 rozwiązań<sup>66</sup>.

#### **Korzyści z zastosowania tych narzędzi to m.in.:**

- nowe rozwiązania na rzecz wsparcia osób do 25. roku życia na etapie wchodzenia na rynek pracy;
- nowe narzędzia mające na celu budowanie postaw przedsiębiorczych wśród osób młodych;
- rozszerzenie zakresu narzędzi służących aktywizacji zawodowej osób młodych;
- wzmocnienie mechanizmów współpracy instytucji pomocy i integracji społecznej z organizacjami pozarządowymi i przedsiębiorcami, na rzecz osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz mających trudności w skutecznym na nim funkcjonowaniu.

Narzędzia, które uzyskały pozytywną weryfikację są bezpłatnie udostępniane wszystkim zainteresowanym przez realizatorów projektów, instytucje finansujące projekt, a także Krajową Instytucję Wspomagającą. Rozwiązania gotowe do wdrożenia są dostępne na stronie internetowej [www.kiw-pokl.org.pl](http://www.kiw-pokl.org.pl).

<sup>64</sup> Raport Grupy Ekspertkiej ds. Zatrudnienia i Edukacji.

<sup>65</sup> *Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce*, op. cit.

<sup>66</sup> [http://www.kiw-pokl.org.pl/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=1175:bloki-tematyczne-zatrudnienie-i-integracja-spo%CS%82ecznahttp-kiw-poklorgpl-administrator-indexphp?option=com\\_k2view=itemcid=1171&Itemid=193&lang=pl](http://www.kiw-pokl.org.pl/index.php?option=com_k2&view=item&id=1175:bloki-tematyczne-zatrudnienie-i-integracja-spo%CS%82ecznahttp-kiw-poklorgpl-administrator-indexphp?option=com_k2view=itemcid=1171&Itemid=193&lang=pl) [dostęp: 27.11.2014].





## 4.5 Dobre praktyki zagraniczne i krajowe w zakresie przeciwdziałania zjawisku NEET

### 4.5.1 Projekt MOS-t w przyszłość – wypracowanie nowych form aktywizacji zawodowej dla wychowanków młodzieżowych ośrodków socjoterapii

Projekt realizowany przez Młodzieżowy Ośrodek Socjoterapii w Ustce w partnerstwie z Izłą Rzemiosła i Przedsiębiorczości Pomorza Środkowego w Słupsku, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Jego celem było przygotowanie narzędzi, które ułatwiłyby osobom opuszczającym młodzieżowe ośrodki socjoterapii funkcjonowanie na rynku pracy, dzięki zastosowaniu dwóch uzupełniających się działań: *Treningu alternatyw życiowych* i *Programu szkolenia zawodowego*. Program *MOS-t w przyszłość* skupia się na funkcjonowaniu wychowanków po opuszczeniu placówki – na ich przyszłości, rozwoju i adaptacji w środowisku. Koncentrowano się na wsparciu realizacji, przez wychowanków ośrodków, obowiązku szkolnego i uzyskania przez nich wykształcenia co najmniej na poziomie gimnazjum, stanowiącego podstawę podjęcia dalszej nauki oraz odkrywania predyspozycji osobowościowych i zawodowych. Pierwszy filar przedsięwzięcia – *Program szkolenia zawodowego*, z przyuczeniem do wykonywania pracy „asystenta w zawodzie” – odbył się u siedmiu pracodawców reprezentujących sześć zawodów (fryzjer, stolarz, monter instalacji i urządzeń sanitarnych, mechanik pojazdów samochodowych, cukiernik). Dzięki tym szkoleniom uczestnicy mieli możliwość zdobycia kwalifikacji zawodowych, a następnie mogli podjąć naukę w zasadniczej szkole zawodowej i zdobyć tytuł na przykład czeladnika lub podjąć naukę w technikum i uzyskać dyplom technika. Do programu w ramach pierwszego filaru zrekrutowano 23 osoby, tytuł „asystenta w zawodzie” uzyskało 15 osób. Zajęcia w ramach drugiego filaru (*Trening alternatyw życiowych*) były realizowane w dwóch grupach, liczących łącznie 21 osób (zajęcia ukończyło 15 osób). Celem udziału w tych zajęciach był rozwój i odkrywanie nowych predyspozycji osobowościowych, które pozwoliłyby na dokonywanie wyborów sprzyjających rozwojowi własnego potencjału oraz poznaniu własnych możliwości i zdolności. Badania ewaluacyjne programu *MOS-t w przyszłość* wykazały, że miał on korzystny wpływ na wychowanków ośrodków, ponieważ pomógł młodym ludziom, którzy wzięli w nim udział, określić zainteresowania i predyspozycje zawodowe, nauczył ich odpowiedzialności, pracowitości i sumienności, wpłynął na wzrost samooceny uczestników projektu, wyposażył ich w kompetencje społeczne oraz wzmocnił w nich poczucie bezpieczeństwa i przynależności do społeczeństwa<sup>67</sup>.

### 4.5.2 Alternatywne środowisko uczenia – system klas mozaikowych

W krajach takich jak np. Luksemburg, Francja, Niemcy czy Finlandia szkoły mają możliwość tymczasowego przeniesienia uczniów zagrożonych przedwczesnym porzuceniem nauki w szkole do tzw. „klas mozaikowych”, w celu zapewnienia im indywidualnej pomocy. Uczniowie tacy, wciąż należąc do systemu szkolnictwa publicznego, a nawet tej samej szkoły, są w danym okresie fizycznie w innym miejscu lub klasie. W takich programach zwykle stosuje się różnorodne i innowacyjne metody nauczania, uczestniczy w nich specjalistyczny personel udzielający wsparcia uczniom i wykorzystywane jest różnorodne środowisko

<sup>67</sup> Simonowicz E., Fedon-Sieńka E. (2013). *Krajowy Ośrodek Europejskiego Funduszu Społecznego, MOS-t dla trudnej młodzieży*, Biuletyn „Innowacje bez Granic” nr 2.





(nie oparte na systemie klasowym), którego celem jest ożywienie motywacji młodych ludzi do nauki.

Metoda ta była pierwotnie testowana w latach 2005-2009 w Luksemburgu. Uczniowie wykazujący ryzykowne zachowania mogli być tymczasowo (na okres 6-12 tygodni) przenieszeni do klas, w których otrzymywali intensywne zindywidualizowane wsparcie w zakresie rozwiązywania ich osobistych i szkolnych problemów. W zajęciach uczestniczyło 335 uczniów z 14 szkół. Prawie trzy czwarte uczniów (73%) objętych indywidualnym planem wsparcia udało się ponownie zintegrować z ich pierwotnymi klasami, a nieco ponad połowa lepiej radziła sobie z rozwiązywaniem problemów, które doprowadziły do umieszczenia ich w klasie mozaikowej<sup>68</sup>.

#### 4.5.3 Gwarancja szkoleniowa powiązana z zachętami dla pracodawców

W Austrii w 2008 r. wprowadzono *Gwarancję szkoleniową* w odniesieniu do młodzieży do 18. roku życia, dającą młodym ludziom, niebędącym w stanie znaleźć oferty przyuczania do zawodu w przedsiębiorstwie, możliwość zdobycia umiejętności dzięki przyuczeniu do zawodu w instytucji szkoleniowej działającej na poziomie ponadzakładowym, finansowanej przez publiczne służby zatrudnienia. W ramach tego środka stażyści ze specjalnymi potrzebami mogą korzystać ze zintegrowanego programu szkoleń, uwzględniającego częściowe i przedłużone przyuczanie do zawodu. *Gwarancja pracy i szkolenia* dla młodzieży w wieku od 19 do 24 lat, w ramach programu działań *Przyszłość dla młodzieży*, zapewnia młodym bezrobotnym uzyskanie oferty zatrudnienia, ukierunkowanego szkolenia lub subsydiowanego zatrudnienia w ciągu pierwszych sześciu miesięcy od rejestracji w publicznej służbie zatrudnienia. Wraz z podstawowymi dotacjami ukierunkowanymi na te potrzeby oraz stawkami wynagrodzenia uzgodnionymi w ramach układów zbiorowych pracy oferuje się zachęty związane z rynkiem pracy, w celu skłonienia pracodawców do tworzenia dodatkowych miejsc szkoleniowych i poprawy jakości szkoleń. W związku z tym pracodawcy otrzymują wsparcie, jeżeli ich uczniowie uzyskają doskonałe lub dobre oceny na końcowym egzaminie zawodowym<sup>69</sup>.

#### 4.5.4 Monitoring osób narażonych na wejście do grupy NEET

W przypadku przedwczesnego porzucenia kształcenia, za dobrą praktykę należy uznać wprowadzenie mechanizmów pozwalających na dopilnowanie, aby osoby z grupy NEET nie były pozostawione same sobie. Potrzebne są podmioty docierające do tych osób, monitorujące ich sytuację (poprzez utrzymywanie z nimi kontaktu), a także zajmujące się ustalaniem źródeł ich problemów i przywracaniem na ścieżkę dalszej edukacji, szkolenia zawodowego i wszelkich innych środków integracji na rynku pracy (np. praktyk zawodowych, przyuczania do zawodu itd.).

Służby tego rodzaju funkcjonują w np. Danii, Holandii, Finlandii czy Norwegii. Do ich obowiązków należy monitorowanie lub wspomaganie w „nadrabianiu zaległości”, śledzenie

<sup>68</sup> Opracowanie własne na podstawie *Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs)*.

<sup>69</sup> Dokument roboczy służb Komisji i towarzyszący dokumentowi *Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży* {COM(2012) 729 final}, op. cit.





udziału w kształceniu i szkoleniu oraz nawiązywanie kontaktu z osobami przedwcześnie kończącymi naukę. Do zadań tych podmiotów należy pomoc w znalezieniu odpowiedniej ścieżki kształcenia, szkolenia lub zatrudnienia. Przykładowo w Holandii (kraju, w którym poziom bezrobocia wśród ludzi młodych należy do najniższych, a odsetek NEET jest najmniejszy) regionalne instytuty monitorują i rejestrują młodzież nieposiadającą podstawowych kwalifikacji i czuwają nad tym, aby nawiązano kontakt z osobami biernymi zawodowo oraz by takie jednostki otrzymały wsparcie.

Również w Finlandii samorzady lub grupy samorządów zostały zobowiązane do zatrudnienia pracowników środowiskowych, którzy kontaktują się z młodymi osobami przedwcześnie kończącymi naukę, narażonymi na wejście do grupy NEET, oraz monitorują działania takich osób<sup>70</sup>.

#### 4.5.5 Modyfikacja warsztatu pracy doradców zawodowych

Celem rozwiązania – modyfikacja warsztatu pracy doradców zawodowych pracujących z osobami w wieku od 15 do 24 lat, zagrożonymi wykluczeniem społecznym – jest poprawa jakości usług doradczych świadczonych przez podmioty doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy na rzecz wskazanej grupy docelowej. Proponowane rozwiązanie polega na zgrupowaniu w jednym miejscu, w przestrzeni wirtualnej, zadań realizowanych przez doradców zawodowych, które dotychczas funkcjonowały w sposób rozproszony, fragmentaryczny i często dostępny jedynie w formie tradycyjnej (papierowej). Dostępna on-line aplikacja obejmuje: generator CV i listu motywacyjnego; formularz indywidualnego planu działania; bazę danych pracodawców; bazę danych szkół i placówek edukacyjnych; bazę punktów wsparcia oraz informatory i poradniki dla osób poszukujących pracy. Korzystanie z narzędzia umożliwia przetwarzanie danych badanej osoby bezrobotnej; automatyczne opracowanie informacji nt. jej potencjału i predyspozycji zawodowych; przygotowanie na tej podstawie rekomendacji dla potencjalnego pracodawcy wraz z pakietem dokumentów aplikacyjnych (CV, listu motywacyjnego) oraz opracowanie ścieżki rozwoju zawodowego, ze wskazaniem instytucji szkoleniowych i potencjalnych pracodawców. Osoba korzystająca ze wsparcia otrzymuje kompletną informację na temat tego, co ma zrobić oraz gdzie i w jaki sposób osiągnąć cel w postaci zdobycia i utrzymania zatrudnienia (Innowacyjne narzędzia do zastosowania w obszarze *zatrudnienie i integracja społeczna*)<sup>71</sup>.

#### 4.6 Programy wsparcia NEET

Młode osoby, które zrezygnowały z edukacji i szkoleń, a obecnie poszukują pracy, mogą liczyć na wsparcie Europejskiego Funduszu Społecznego, który do grupy NEET adresuje m.in. projekty szkoleniowe, doradztwa zawodowego, organizacji praktyk, staży studenckich czy też projekty mobilności.

- Oferta szkoleń EFS pozwala na uzyskanie umiejętności i kwalifikacji, na które jest zapotrzebowanie na rynku, np. wiedzy w zakresie ochrony środowiska.

<sup>70</sup> Ibidem.

<sup>71</sup> [http://kiwpokl.org.pl/images/Innowacje/Upowszechnianie\\_\\_mainstreaming/Dla\\_beneficjent%C3%B3w/Zatrudnienie/ZiIS\\_Osoby\\_w\\_szczeg%C3%B3lnej\\_syt\\_\\_na\\_ryнку\\_pracy\\_kwie\\_2014.pdf](http://kiwpokl.org.pl/images/Innowacje/Upowszechnianie__mainstreaming/Dla_beneficjent%C3%B3w/Zatrudnienie/ZiIS_Osoby_w_szczeg%C3%B3lnej_syt__na_ryнку_pracy_kwie_2014.pdf).





- Osoby z grupy NEET mogą stawać przed różnego rodzaju problemami już w początkowym etapie procesu poszukiwania pracy. Dlatego projekty ESF oferują im wsparcie w zakresie indywidualnego doradztwa zawodowego, przekazują umiejętności redagowania listów motywacyjnych i odbywania rozmów rekrutacyjnych bądź dotyczą kompleksowej pomocy w ramach całego procesu poszukiwania zatrudnienia oraz w pierwszych miesiącach pracy.
- Obszarem działań EFS jest również zwiększanie mobilności pracowników, zapewniające możliwość opanowania języków obcych i znalezienia zagranicznych staży pracowniczych.

Odpowiedzią na rosnący w Europie problem bezrobocia młodych osób są *Gwarancje dla młodzieży*, będące propozycją Komisji Europejskiej skierowaną do państw członkowskich, przedstawioną w 2012 r. w ramach *Pakietu na rzecz zatrudnienia młodzieży* (Youth Employment Package). Jego celem jest wspieranie na rynku pracy ludzi młodych, do 25. roku życia. W ramach *Gwarancji dla młodzieży* przewidziano realizację dwóch projektów: *Pomysł na siebie* oraz *Równi na rynku pracy*, które obejmują okres od 1 kwietnia 2014 r. do 31 grudnia 2015 r. W Polsce za implementację tego programu odpowiada Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Wsparcie, z uwzględnieniem potrzeb osób młodych, będzie realizowane w sposób standardowy (ze środków krajowych) lub pogłębiony/kompleksowy (ze środków krajowych oraz unijnych). Wsparcie standardowe zostało skierowane do nieuczącej się i niepracującej młodzieży, wymagającej pomocy w zakresie aktywizacji zawodowej w obszarze rynku pracy. Wsparcie pogłębione/kompleksowe będzie adresowane do osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji, które posiadają wykształcenie co najmniej na poziomie szkoły podstawowej, nie posiadają kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego lub posiadają zawód lub kwalifikacje w zawodzie (w tym absolwenci szkół zawodowych, techników, liceów zawodowych itp.) i nie posiadają lub posiadają pewne doświadczenie zawodowe. Podejmowane działania będą się koncentrować przede wszystkim na możliwości zdobycia zawodu, zmiany zawodu lub podwyższenia posiadanych kwalifikacji zawodowych, zdobycia doświadczenia zawodowego i podjęcia pracy.

Celem tych działań będzie doprowadzenie do usamodzielnienia się młodej osoby. Formami wsparcia w tym obszarze będą szkolenia zawodowe, staże zawodowe u pracodawców, elementy wsparcia zatrudnienia oraz usługi poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy. W tym wariancie, podobnie jak w wariancie standardowym, będą także oferowane treningi aktywnego poszukiwania pracy (zajęcia aktywizacyjne, szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy).





Realizatorami działań *Gwarancji dla młodzieży* na szczeblu centralnym są takie instytucje jak:

- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (w kwestiach merytorycznych i finansowych dotyczących Funduszu Pracy, a także w zakresie gospodarowania środkami z *Inicjatyw* przewidzianymi na konkursy centralne);
- Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju (w aspektach organizacyjnych i finansowych dotyczących Europejskiego Funduszu Społecznego);
- Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy (KG OHP) (w kwestiach dotyczących wdrażania *Gwarancji dla młodzieży* przez jednostki ochotniczych hufców pracy (OHP));
- Bank Gospodarstwa Krajowego (BGK).

Na szczeblu regionalnym/lokalnym *Gwarancje dla młodzieży* są realizowane przez:

- wojewódzkie urzędy pracy;
- powiatowe urzędy pracy;
- ochotnicze hufce pracy;
- Bank Gospodarstwa Krajowego;
- partnerów rynku pracy (na poziomie regionalnym).

Wsparcie młodych osób przedwcześnie kończących naukę, zaniedbujących obowiązek szkolny lub obowiązek nauki, zagrożonych wykluczeniem społecznym, które mają problemy z odnalezieniem się na rynku pracy i usamodzielnieniem się, w najszerszym stopniu będzie realizowane przez ochotnicze hufce pracy (OHP). Konkretnie działania na rzecz aktywizacji zawodowej młodzieży zostaną zróżnicowane, z jednej strony w zależności od statusu konkretnej osoby, jej sytuacji życiowej, środowiskowej, wykształcenia oraz warunków materialnych, z drugiej zaś – od jej predyspozycji zawodowych określonych przez profesjonalnego doradcę zawodowego. Działania będą się koncentrować wokół staży zawodowych, szkoleń i kursów w kierunkach wskazywanych jako zawody deficytowe, wobec których istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy.

Poniżej przedstawiono projekty realizowane w ramach *Gwarancji dla młodzieży* przez **Mazowiecką Wojewódzką Komendę OHP**.

### 1. Równi na rynku pracy

Uczestnikami projektu są osoby, które w chwili przystąpienia do niego:

- ukończyły 18 lat i nie mają ukończonych 25 lat;
- zaliczają się do grupy NEET, czyli są osobami niepracującymi lub nieaktywnymi zawodowo, niekształcącymi się i niebiorącymi udziału w żadnych szkoleniach;
- nie posiadają kwalifikacji zawodowych lub posiadają niskie kwalifikacje zawodowe albo kwalifikacje zawodowe niedostosowane do potrzeb rynku pracy.

W ramach zadań projektowych Mazowiecka Wojewódzka Komenda OHP oferuje:

- kursy zawodowe (m.in.: w zawodach deficytowych w danym regionie, kursy przekwalifikowujące lub doskonalące) wraz z kosztem badań lekarskich oraz kosztem egzaminu kwalifikacyjnego (państwowego) w instytucji zewnętrznej;
- płatne 6-miesięczne staże zawodowe u pracodawców;
- kursy: komputerowe o standardzie ECDL lub równoważnym, językowe, prawa jazdy kat B;





- poradnictwo zawodowe (zajęcia z doradztwa zawodowego w formie indywidualnej i grupowej);
- naukę aktywnego poszukiwania pracy (zajęcia aktywizacyjne, warsztaty z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, konsultacje indywidualne, dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy i inne).

Kursy zawodowe kończą się zewnętrznym egzaminem, a beneficjenci uzyskują certyfikaty państwowe, uprawniające do wykonywania zawodu. Dodatkową korzyścią projektu jest kurs prawa jazdy kategorii T (ciągnik rolniczy) wraz z egzaminem – przeznaczony dla osób zamieszkujących tereny wiejskie<sup>72</sup>.

## 2. Pomysł na siebie

Uczestnicy projektu są dzieleni na dwie grupy.

Pierwszą grupę stanowi młodzież pomiędzy 15. a 17. rokiem życia (tzw. grupa A).

Przewidziane formy wsparcia to:

- warsztaty wyrównawcze z przedmiotów szkolnych,
- kursy językowe,
- kursy komputerowe,
- kurs przedsiębiorczości,
- indywidualne i grupowe zajęcia z doradztwa zawodowego,
- indywidualne i grupowe wsparcie psychologiczne.

Do drugiej grupy (tzw. grupy B) zalicza się osoby spełniające następujące wymagania:

- wiek pomiędzy 16. a 18. rokiem życia,
- nieaktywne zawodowo,
- nieposiadające w ogóle lub posiadające niskie kwalifikacje zawodowe,
- nieuczestniczące w żadnej formie kształcenia/szkolenia,
- mające ukończone gimnazjum.

Przewidziane działania projektowe to:

- kwalifikacyjne kursy zawodowe (z zawodów deficytowych w danym regionie),
- warsztaty aktywnego poszukiwania pracy,
- kurs o standardzie ECDL (lub równoważny),
- kurs przedsiębiorczości,
- indywidualne i grupowe zajęcia z doradcą zawodowym,
- indywidualne i grupowe wsparcie psychologiczne<sup>73</sup>.

Do obowiązków nałożonych na **powiatowe urzędy pracy** w ramach realizacji *Gwarancji dla młodzieży* będzie należało przedstawienie osobom bezrobotnym do 25. roku życia, w ciągu 4 miesięcy od dnia rejestracji, oferty pracy lub propozycji działań aktywizacyjnych. Inne formy aktywizacji podejmowane przez PUP to: bony (szkoleniowy, stażowy, zatrudnieniowy, na zasiedlenie), grant na telepracę, świadczenie aktywizacyjne, trójstronne umowy szkoleniowe, pożyczka na rozpoczęcie działalności gospodarczej, refundacja składek

<sup>72</sup> <http://www.mazowiecka.ohp.pl/files/0000011271.pdf> [dostęp: 31.10.2014].

<sup>73</sup> Ibidem.







na ubezpieczenia społeczne za bezrobotnych do 30. roku życia podejmujących pierwszą pracę.

**Bank Gospodarstwa Krajowego** wspiera uruchomienie działalności gospodarczej, z uwzględnieniem wniosków i doświadczeń z pilotażowego programu *Pierwszy biznes – wsparcie w starcie*. Program polega na udzielaniu pożyczek za pośrednictwem Banku Gospodarstwa Krajowego młodym bezrobotnym osobom na uruchomienie działalności gospodarczej. Został on uruchomiony m.in. w województwie mazowieckim w drugiej połowie 2013 r. Uczestnicy programu mogą również skorzystać z dodatkowej pożyczki przeznaczonej na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, w tym dla bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy.

**Partnerzy rynku pracy** realizowali *Gwarancje dla młodzieży* w ramach otwartego trybu konkursowego obejmującego:

- projekty konkursowe na szczeblu centralnym, nakierowane na aktywizację młodych w wieku od 15 do 24 lat, uwzględniające nowatorskie podejście w zakresie aktywizacji – finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach I osi priorytetowej *Osoby młode na rynku pracy w Programie operacyjnym „Wiedza, edukacja, rozwój”*;
- projekty konkursowe na szczeblu regionalnym dla osób młodych w wieku od 15 do 24 lat, przede wszystkim zarejestrowanych w urzędach pracy, na zlecenie zadań w zakresie aktywizacji zawodowej – finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach I osi priorytetowej *Osoby młode na rynku pracy w Programie operacyjnym „Wiedza, edukacja, rozwój”*<sup>74</sup>.

#### 4.7 Wsparcie przeciwdziałania zjawisku NEET w perspektywie finansowej 2014-2020

##### 4.7.1 Program operacyjny „Wiedza, edukacja, rozwój” 2014-2020

Wyzwanie jakim jest przeciwdziałanie zjawisku NEET zostało dostrzeżone w zapisach *Programu operacyjnego „Wiedza, edukacja, rozwój” 2014-2020* (PO WER), stanowiącego instrument realizacji strategii *Europa 2020*, finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS). Jednocześnie zapisy programu *Wiedza, edukacja, rozwój* stanowią formę wdrożenia, w ramach specjalnie wydzielonej osi priorytetowej, unijnej *Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych (Youth Employment Initiative, YEI)*. W ramach PO WER przewidziano osobny priorytet, którego celem są działania ukierunkowane na efektywną aktywizację zawodową osób młodych.

Uzasadnieniem zaprojektowanych działań są wyniki badania OECD przedstawione w strategii *Better Skills, Better Jobs, Better Lives*, które wskazują na brak umiejętności praktycznych i doświadczenia zawodowego jako najczęstszą przyczynę bezrobocia osób młodych.

Realizację wsparcia w Polsce zorganizowano według następujących schematów:

- projekty PUP realizowane w ramach PO WER – przeznaczone dla osób poniżej 25. roku życia, na usługi określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- projekty OHP w PO WER – przeznaczone dla osób w wieku od 15 do 24 lat, które spełniają ustawowe warunki objęcia wsparciem przez OHP;

<sup>74</sup> <http://prom.info.pl/wp-content/uploads/2014/02/Plan-realizacji-GdM-2014-1.pdf> [dostęp: 30.10.2014].





- działania Banku Gospodarstwa Krajowego w PO WER – pożyczki udzielane w ramach programu MPiPS, finansowanie przedsięwzięć dla osób w wieku od 18 do 29 lat;
- projekty konkursowe wybierane przez wojewódzkie urzędy pracy w PO WER z uwzględnieniem organizacji pozarządowych i instytucji rynku pracy – finansowane ze środków PO WER – przeznaczone dla osób w wieku od 15 do 24 lat, na zlecenie zadań w zakresie aktywizacji zawodowej;
- projekty konkursowe wybierane przez MPiPS w PO WER, nakierowane na aktywizację osób młodych, uwzględniające nowatorskie podejście w zakresie aktywizacji zawodowej<sup>75</sup>.

W ramach osi priorytetowej I *Osoby młode na rynku pracy, Programu operacyjnego „Wiedza, edukacja, rozwój”*, wsparcie kierowano do wszystkich regionów. Osoby młode, z tzw. kategorii NEET, stanowią grupę docelową wsparcia przewidzianego w priorytecie inwestycyjnym (PI) 8.6. o nazwie: *Trwała integracja na rynku pracy ludzi młodych, w szczególności tych, którzy nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą, w tym ludzi młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym i ludzi młodych wywodzących się ze środowisk marginalizowanych, także poprzez wdrażanie Gwarancji dla Młodzieży.*

**Zgodnie z zapisami programu cele szczegółowe PI 8.6. to:**

- 1. Poprawa sytuacji osób młodych do 24. roku życia bez pracy;
- 2. Zwiększenie przedsiębiorczości osób młodych do 29. roku życia bez pracy, z wykorzystaniem instrumentów zwrotnych.

**Oczekiwane efekty to:**

- nabycie kompetencji lub uzyskanie kwalifikacji przez osoby młode do 24. roku życia;
- zwiększenie liczby nowo utworzonych przedsiębiorstw założonych przez osoby młode do 29. roku życia, z wykorzystaniem instrumentów zwrotnych.

**Przykładowe typy operacji realizowanych w ramach celu 1. PI 8.6. to:**

- indywidualizacja wsparcia dla osób młodych, uwzględniająca treningi aktywnego poszukiwania pracy, personalne zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego, diagnozę wiedzy, umiejętności oraz potencjału uczestników, opracowanie indywidualnych planów działania;
- udzielanie *Gwarancji dla młodzieży* poprzez wykorzystanie instrumentów rynku pracy, które umożliwiają młodzieży zdobycie lub uzupełnienie kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego;
- działania niestandardowe, stanowiące wsparcie suplementarne dla procesu aktywizacji zawodowej, w tym np. granty na zagospodarowanie w przypadku podjęcia zatrudnienia poza miejscem zamieszkania;
- wsparcie partnerstw i realizacji przez nie działań na rzecz poprawy sytuacji osób młodych na rynku pracy.

W ramach celu 2. PI 8.6. osobom młodym, do 29. roku życia, będą udzielane pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

<sup>75</sup> [http://www.efs.gov.pl/2014\\_2020/Strony/Inicjatywa\\_dla\\_mlodych\\_YEI.aspx](http://www.efs.gov.pl/2014_2020/Strony/Inicjatywa_dla_mlodych_YEI.aspx). [dostęp: 27.11.2014].





Wśród beneficjentów PI 8.6. wskazuje się:

- Bank Gospodarstwa Krajowego,
- powiatowe urzędy pracy,
- ochotnicze hufce pracy,
- partnerów społeczno-gospodarczych,
- organizacje pozarządowe,
- niepubliczne agencje zatrudnienia.

#### 4.7.2 Regionalny program operacyjny województwa mazowieckiego 2014-2020

Problem bezrobocia osób młodych został dostrzeżony również w *Regionalnym programie operacyjnym województwa mazowieckiego 2014-2020*<sup>76</sup>. Mimo że w samym dokumencie nie pojawia się wprost termin NEET, jednak oś priorytetowa VI – *Rozwój rynku pracy* zawiera priorytet inwestycyjny 8.5. *Dostęp do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwale bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy, także poprzez lokalne inicjatywy na rzecz zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników*. Celem szczegółowym interwencji jest *Zwiększenie aktywności zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia na mazowieckim rynku pracy*, a zatem jest ona skierowana również do osób z grupy NEET. Zakłada się, że planowane działania wpłyną bezpośrednio na zwiększenie wskaźnika zatrudnienia i przyczynią się do wzrostu atrakcyjności zatrudnieniowej osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, co umożliwi im powrót na rynek pracy.

W ramach celu szczegółowego *Zwiększenie aktywności zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia na mazowieckim rynku pracy*, jest planowana realizacja przede wszystkim następujących typów projektów:

- pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy (analiza sytuacji zawodowej, zaplanowanie ścieżki kariery, doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy, wsparcie psychologiczne dla osób wykazujących brak motywacji do zmiany swojej sytuacji na rynku pracy);
- podnoszenie lub zmiana kwalifikacji zawodowych oraz ich lepsze dopasowanie do potrzeb rynku pracy (szkolenia zawodowe dla osób dorosłych pozostających bez zatrudnienia i przyznanie im nowych kwalifikacji zapewniających zwiększenie szans na reaktywację zawodową, monitorowanie i analizowanie rynku pracy, w tym wymagań oczekiwań pracodawców w stosunku do kwalifikacji pracowników, monitoring szkolnictwa zawodowego, a w szczególności jego potencjału i efektywności);
- pomoc w zdobyciu doświadczenia zawodowego (organizacja płatnych staży zawodowych u pracodawców według programu zgodnego z wymaganymi kwalifikacjami oraz potrzebami pracodawców, zaangażowanie pracodawców w sporządzanie programów staży);
- wspieranie samozatrudnienia i powstawania nowych miejsc pracy (pomoc w postaci dotacji bezzwrotnych skierowana wyłącznie do osób z grup defaworyzowanych, a zatem do młodzieży z grupy NEET, którym – w związku z brakiem zdolności finansowej do wyposażenia stanowiska pracy oraz pierwszego zaopatrzenia w towar – bardzo trudno jest założyć własną firmę, dotacje na doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy utworzonego w przedsiębiorstwie wyłącznie dla osoby bezrobotnej

<sup>76</sup> Projekt *Regionalnego programu operacyjnego województwa mazowieckiego 2014-2020* (wersja 1.3).





będącej w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy – firma lub miejsce pracy powstałe w wyniku przedmiotowej interwencji będą mogły korzystać ze wsparcia z PI 8.7. i PI 3.1. po okresie karencji);

- wspieranie mobilności, w tym na poziomie międzynarodowym w ramach sieci EURES;
- monitorowanie rynku pracy, m.in. ofert pracy funkcjonujących poza systemem publicznych służb zatrudnienia oraz procesów wpływających na ofertę szkolnictwa zawodowego.

W ramach priorytetu inwestycyjnego 8.7. *Praca na własny rachunek, przedsiębiorczość i tworzenie przedsiębiorstw, w tym innowacyjnych mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw*, ramach celu szczegółowego *Zwiększenie roli MŚP w tworzeniu nowych miejsc pracy na regionalnym rynku pracy*, planowana była realizacja przede wszystkim projektów wspierających procesy uruchamiania i rozwijania własnej działalności gospodarczej wraz ze wsparciem szkoleniowo-doradczym.

Działania zaplanowane w tym obszarze mają wpłynąć na poprawę sytuacji na rynku pracy. Polegają one na finansowym wspieraniu procesu uruchomienia własnej działalności gospodarczej lub rozwoju już istniejącej, ukierunkowanym na tworzenie nowych miejsc pracy (dla osób pozostających bez zatrudnienia). Elementem wspomagającym, przeznaczonym dla osób zamierzających rozpocząć własną działalność gospodarczą, jest możliwość uzyskania wsparcia ukierunkowanego na kursy z zakresu podstaw organizacyjnych przedsiębiorczości<sup>77</sup>.

Kreowaniu przyjaznych warunków dla gospodarczego wykorzystania nowych pomysłów i tworzenia nowych firm ma służyć również priorytet inwestycyjny 3.1. Celem działań podejmowanych w ramach tego priorytetu będzie zwiększenie liczby generowanych przez przedsiębiorstwa miejsc pracy. W ramach priorytetu inwestycyjnego 3.1. przewiduje się również wsparcie inwestycyjne dla nowo powstałych firm, w tym start-up.

---

<sup>77</sup> Ibidem.



## 5. Problematyka osób z grupy NEET w świetle badań własnych

### 5.1 Charakterystyka społeczno-demograficzna osób z grupy NEET

Osoby z grupy NEET, jak wielokrotnie wskazywano, nie stanowią zbiorowości homogenicznej pod względem parametrów społeczno-demograficznych – różnią się m.in. wiekiem, wykształceniem, doświadczeniem zawodowym czy sytuacją rodzinną i materialną.

#### Wiek

W grupie badawczej nieznacznie dominowały osoby w przedziale wiekowym od 18 do 24 lat (52%) nad osobami w wieku od 25 do 29 lat (48%). Najliczniejsza była grupa osób w wieku od 24 do 25 lat – 24% wszystkich badanych (tab. 7). Rozkład zmiennej wieku w grupach wyodrębnionych ze względu na inne kontrolowane czynniki społeczno-demograficzne, tj. płeć, wykształcenie czy miejsce zamieszkania, był równomierny.

Tabela 7. Charakterystyka badanej populacji ze względu na wiek

wszyscy respondenci													
	liczba osób	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
OGÓŁEM	700	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
		1	7	8	6	9	9	12	12	10	7	9	10
<b>PŁEĆ</b>													
mężczyzna	342	2	8	9	8	8	8	12	13	10	5	8	8
kobieta	358	1	6	7	4	11	9	11	11	11	9	9	12
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>													
co najwyżej gimnazjalne	44	9	20	5	7	2	11	11	14	9	7	5	0
zasadnicze zawodowe	129	5	9	7	6	10	9	9	15	5	5	12	11
niepełne średnie	72	0	14	17	8	10	13	10	13	7	1	6	3
średnie	313	0	6	10	8	12	9	12	6	11	7	8	10
licencjat	77	0	0	1	0	6	9	22	16	16	9	8	13
wyższe magisterskie lub powyżej	65	0	0	0	0	0	3	8	23	15	14	17	20
<b>KLASA WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI</b>													
Wieś	191	3	8	8	8	8	10	12	13	9	6	9	5
Miasto do 20 tyś. mieszkańców	126	3	5	6	2	11	10	14	14	10	7	7	10
Miasto od 20 do 50 tyś. mieszkańców	159	0	8	10	6	11	9	9	7	11	8	9	11
Miasto od 50 do 100 tyś. mieszkańców	48	0	0	0	8	21	2	19	8	8	10	10	13
Miasto pow. 100 tyś. mieszkańców	176	0	8	9	6	5	9	10	14	11	6	9	14
<b>PODREGION</b>													
Podregion ciechanowsko-płocki	115	1	10	5	7	7	10	9	9	13	7	12	10
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	6	5	4	5	10	10	14	5	11	10	5	13
Podregion radomski	115	1	5	10	7	6	9	12	15	10	6	10	9
Podregion warszawsko-wschodni	115	1	6	15	8	10	7	12	9	10	5	11	7
Podregion warszawsko-zachodni	115	0	4	3	3	18	8	14	15	10	9	8	9
Miasto stołeczne Warszawa	125	0	10	9	6	5	9	10	17	9	6	7	14

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

## Miejsce zamieszkania

Zgodnie z założeniami, w badaniu wzięli udział reprezentanci 5 podregionów (po 115 respondentów) i miasta stołecznego Warszawa (125 respondentów). Ze wsi pochodziło 27% badanych, z miast powyżej 100 mieszkańców – 25%, z miejscowości od 20 do 50 tys. mieszkańców – 23%, reprezentanci miast do 20 tys. mieszkańców stanowili 18% badanych, a osoby zamieszkujące miasta od 50 do 100 tys. mieszkańców – 7% (rys. 9).

Rysunek 9. Charakterystyka badanej populacji ze względu na miejsce zamieszkania (N = 700)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

## Płeć

W badanej populacji osób z grupy NEET udziały kobiet i mężczyzn były zbliżone i wynosiły odpowiednio 49 i 51%. W procedurze doboru zadbano również o zachowanie równych proporcji kobiet i mężczyzn w kategoriach wieku, wykształcenia czy miejsca zamieszkania (Aneks 4, tab. 49).

## Wykształcenie

W grupie badawczej dominowały osoby z wykształceniem średnim (39%) i zawodowym (18%). Najmniej liczna była grupa osób z wykształceniem niepełnym podstawowym i podstawowym (1% wszystkich badanych) (tab. 8).

Tabela 8. Charakterystyka badanej populacji ze względu na wykształcenie

wszyscy respondenci												
	liczba osób	Niepełne podstawowe	Podstawowe	Gimnazjalne	Niepełne ponadgimnazjalne	Zasadnicze zawodowe	Niepełne średnie	Średnie	Niepełne wyższe	Wyższe licencjat, inżynierskie	Wyższe magisterskie	
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
<b>OGÓŁEM</b>	<b>700</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>8</b>	<b>39</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	
<b>WIEK</b>												
18-24 lata	363	0	2	6	3	19	11	45	4	8	2	
25 - 29 lat	337	0	1	3	1	18	5	32	8	14	17	
<b>PŁEĆ</b>												
mężczyzna	342	0	2	6	4	24	9	34	6	7	7	
kobieta	358	0	1	4	0	13	7	44	6	15	11	

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.



Większość bezrobotnych i niekształcących się to osoby posiadające wykształcenie co najmniej średnie – 65% wszystkich badanych. Prawie 10% to osoby z wykształceniem wyższym magisterskim. Pozostawanie ich w grupie NEET jest niejako potwierdzeniem statystyk europejskich dotyczących sytuacji młodych na rynku pracy, nawet tych, którzy są relatywnie najlepiej przygotowani do konkurowania na nim<sup>78</sup>. Wśród osób z wykształceniem wyższym niż średnie w badanej grupie nieznacznie więcej było kobiet, natomiast z wykształceniem zawodowym – mężczyzn. Ze względu na miejsce zamieszkania nie wystąpiły tu znaczące różnice.

W przypadku tego czynnika istotna jest analiza sytuacji rodzinnej badanych. Zgodnie z intuicją i dotychczasowymi analizami z wykształceniem respondentów powinien korelować status społeczno-ekonomiczny i problemy społeczne w rodzinie. Przewidywania te okazały się trafne. Im niższy status społeczno-ekonomiczny ( $r = -0,355$ ,  $p < 0,01$ ) i większe problemy społeczne w rodzinie ( $r = -0,243$ ,  $p < 0,01$ ), tym niższe jest wykształcenie osób. Wynika z tego, że kontekst społeczny, w którym żyją osoby młode wiąże się z ich decyzjami edukacyjnymi i zawodowymi (bliżej kwestie te zostaną opisane w dalszej części raportu, w punkcie 5.2.1).

### Doświadczenie zawodowe

Doświadczenie zawodowe badanych osób było zróżnicowane (tab. 9). 17% respondentów nie posiadało żadnego doświadczenia zawodowego, 25% pracowało od roku do 3 lat, a 24% badanych twierdziło, że pracowało łącznie ponad 3 lata. Osoby reprezentujące starszą grupę wiekową (25-29 lat) posiadały większe doświadczenie zawodowe niż osoby młodsze ( $t = -15,575$ ;  $p < 0,01$ )<sup>79</sup>. Podobne zależności odnotowano w przypadku wykształcenia – 34% osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym nigdy nie pracowało, podczas gdy udział osób z wykształceniem zawodowym i średnim oraz wyższym, które nigdy nie pracowały sięga tu najwyżej 20%. Różnica ta wynika prawdopodobnie z tego, że osoby z niskim wykształceniem (do gimnazjalnego) są najmniej aktywne na rynku pracy.

Tabela 9. Charakterystyka badanej populacji ze względu na doświadczenie zawodowe

<i>wszyscy respondenci</i>	liczba osób	Nigdy nie pracowałem/am	Pracowałem/em mniej niż 6 miesięcy (łącznie)	Pracowałem/em od 6 do 12 miesięcy (łącznie)	Pracowałem/em od 1 roku do 3 lat (łącznie)	Pracowałem/em ponad 3 lata (łącznie)
		%	%	%	%	%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>700</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>24</b>
<b>WIEK</b>						
18-24 lata	363	27	25	24	20	5
25-29 lat	337	7	7	12	29	45
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>						
co najwyżej gimnazjalne	44	34	30	11	14	11
zasadnicze zawodowe	129	14	9	22	24	31
niepełne średnie	72	18	17	15	38	13
średnie	313	18	19	17	23	23

<sup>78</sup> Drozdowicz-Bieć M. (2014). *Młodzi wykształceni, ale bezrobotni. Fakty i mity*, ANALIZA FOR, Nr 09.

<sup>79</sup> Różnice diagnozowane były testami t i jednoczynnikową analizą wariancji ANOVA z testami Scheffego.

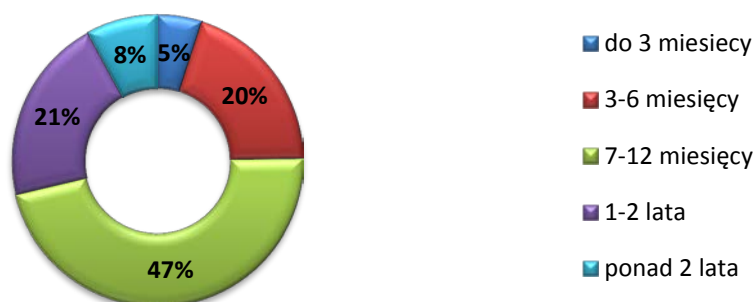
wszyscy respondenci	liczba osób	Nigdy nie pracowałam/am	Pracowałam/em mniej niż 6 miesięcy (łącznie)	Pracowałam/em od 6 do 12 miesięcy (łącznie)	Pracowałam/em od 1 roku do 3 lat (łącznie)	Pracowałam/em ponad 3 lata (łącznie)
licencjat	77	8	13	27	23	29
wyższe magisterskie lub powyżej	65	20	9	12	29	29
<b>PODREGION</b>						
Podregion ciechanowsko-płocki	115	7	12	24	22	35
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	13	20	12	26	29
Podregion radomski	115	23	13	18	30	17
Podregion warszawsko-wschodni	115	30	20	16	12	22
Podregion warszawsko-zachodni	115	18	17	18	25	22
Miasto stołeczne Warszawa	125	14	15	18	32	21

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

### Okres pozostawania bez pracy

Respondenci w momencie badania pozostawali średnio od 7 do 12 miesięcy bez pracy (47% badanych), 21% respondentów wskazywało, że bez pracy przebywa od 1 roku do 2 lat, a 20% – od 3 do 6 miesięcy (rys. 10).

Rysunek 10. Charakterystyka badanej populacji ze względu na okres pozostawania bez pracy (N=700)



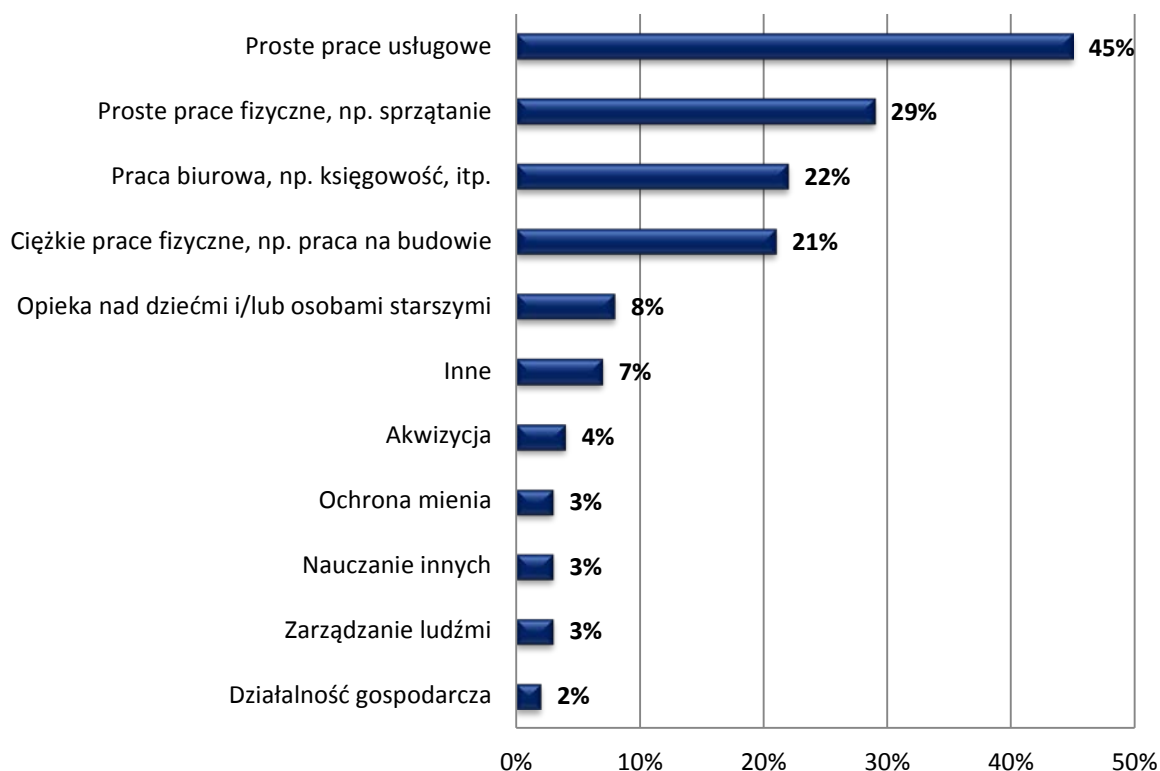
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

### Wykonywane czynności zawodowe

Respondenci, którzy dotychczas pracowali w większości przypadków wykonywali proste prace usługowe (45%), proste prace fizyczne (29%), pracę biurową (22%) lub ciężką pracę fizyczną (21%) (rys. 11). Wśród kategorii inne (7%) badani wymieniali m.in. kierowanie pojazdami, prace pielęgniarские, staże zawodowe, prace w handlu czy prace w gospodarstwie rolnym.



Rysunek 11. Charakterystyka badanej populacji ze względu na wykonywane czynności zawodowe (N=578)



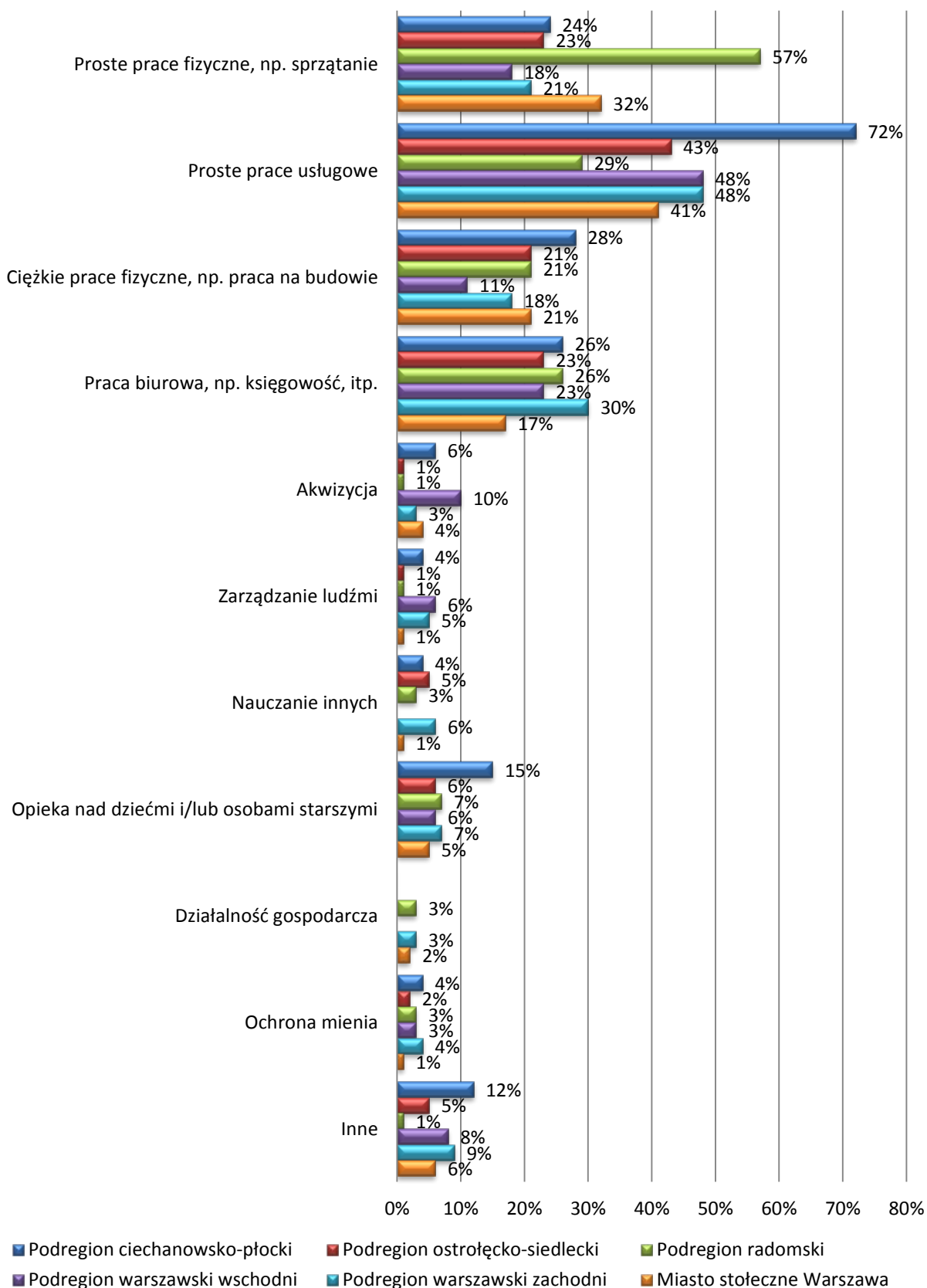
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI. Procenty nie sumują się do stu, ponieważ istniała możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Na uwagę zasługuje tu zależność między wykształceniem a dotychczasową pracą. Osoby z wykształceniem niepełnym gimnazjalnym wykonywały najczęściej proste prace fizyczne (62%) lub ciężkie prace fizyczne (34%), podczas gdy osoby z wykształceniem wyższym wykonywały prace w usługach (27%), nauczanie innych (12%), zarządzanie ludźmi (15%) lub prace biurowe (54%). Jest to odzwierciedleniem przygotowania kompetencyjnego do wypełniania większej gamy różnych czynności zawodowych.

Co ciekawe, relatywnie mało (niecałe 2%) osób próbowało prowadzić własną działalność gospodarczą. Świadczy to o małej przedsiębiorczości osób młodych, które w sytuacji braku zatrudnienia nie podejmują się zakładania własnych biznesów.

Warto zwrócić tu również uwagę na rozkład terytorialny wykonywanych prac (rys. 11). W powiecie radomskim osoby z badanej populacji wykonywały najczęściej proste prace fizyczne (57%), podczas gdy w powiecie ciechanowsko-płockim dominowała aktywność usługowa (72%). Wyniki te nie oddają oczywiście w pełni charakterystyki gospodarczej regionu – wskazują jedynie na działania podejmowane przez badane osoby.

Rysunek 11. Charakterystyka badanej populacji ze względu na wykonywane czynności zawodowe w ujęciu podregionalnym (N=578)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.



### Formy zatrudnienia

Osoby posiadające doświadczenie zawodowe w większości były zatrudnione na umowie zlecenie/o dzieło (56%), a także umowie o pracę (45%). Dużo respondentów – aż 34% – pracowało bez jakiegokolwiek umowy, a 2% pracowało na zasadzie samozatrudnienia.

### Stan cywilny

Respondenci to w większości osoby niebędące w sformalizowanych związkach – 68% badanych, 19% badanych pozostawało w związkach małżeńskich, 12% – w związkach partnerskich, a 1% to osoby po rozwodzie.

### Liczba członków w gospodarstwie domowym

Większość (71%) badanych deklaroowało, że ich gospodarstwo domowe składa się z 2-4 osób, a 24% – z 5-8 osób. Jedynie 4% badanych twierdziło, że mieszka samodzielnie. Wynika z tego, że znaczna część badanych to osoby zamieszkujące wspólnie z rodziną.

Większość osób deklaroowało szacunkowy dochód w przedziale 2501-4000 zł – 34% i 1501-2500 zł – 30% (tab. 10).

Tabela 10. Charakterystyka badanej populacji ze względu na miesięczny dochód netto gospodarstwa domowego

wszyscy respondenci	liczba osób	Do 1000 zł	1001-1500 zł	1501-2500 zł	2501-4000 zł	4001-6000 zł	Pow. 6000 zł
		%	%	%	%	%	%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>700</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>4</b>
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>							
co najwyżej gimnazjalne	44	9	18	43	25	5	0
zasadnicze zawodowe	129	8	19	40	29	2	2
niepełne średnie	72	7	31	32	24	4	3
średnie	313	6	11	25	38	16	4
licencjat	77	4	5	23	39	19	9
wyższe magisterskie lub powyżej	65	6	5	35	32	15	6
<b>KLASA WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI</b>							
Wieś	191	8	21	30	25	13	3
Miasto do 20 tys. mieszkańców	126	7	16	30	28	16	3
Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	159	6	11	28	37	13	5
Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	48	2	6	33	40	17	2
Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	176	6	8	31	43	6	6
<b>PODREGION</b>							
Podregion ciechanowsko-płocki	115	4	5	27	51	9	3
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	3	15	31	25	21	4
Podregion radomski	115	10	31	43	11	3	1
Podregion warszawsko-wschodni	115	11	12	25	28	14	10
Podregion warszawsko-zachodni	115	3	13	26	37	19	2
Miasto stołeczne Warszawa	125	5	6	28	49	6	6

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Na uwagę zasługują dane świadczące o terytorialnym zróżnicowaniu dochodów – najniższe dochody gospodarstwa domowego notowano w podregionie radomskim.





Na podstawie analizy danych prezentowanych w tabeli 11. można także stwierdzić, że dochody osiągane przez gospodarstwa domowe respondentów są dodatnio skorelowane z ich wykształceniem ( $r = 0,243$ ,  $p < 0,01$ ). W tym przypadku trudno jednak mówić o przyczynowości zjawisk – związki te świadczą raczej o tym, że sytuacja rodzinna reprezentantów NEET z wyższym wykształceniem jest lepsza ekonomicznie. Potwierdzeniem tego wniosku jest analiza kontekstu społecznego, w którym żyją osoby badane (**sytuacji rodzinnej**). Niskie dochody korelują prawie ze wszystkimi stwierdzeniami trudnej sytuacji rodzinnej (tab. 11).

**Tabela 11. Współczynniki korelacji pomiędzy dochodami gospodarstwa domowego a sytuacją rodzinną badanych (N=700)**

Sytuacja rodzinna badanych	Średnia	Odchylenie standardowe	Dochód gospodarstwa domowego netto
Trudna sytuacja zawodowa (bezrobocie)	2,92	1,32	-0,404**
Niski status ekonomiczny (ubóstwo)	2,27	1,20	-0,369**
Problemy zdrowotne (fizyczne i psychiczne)	1,70	0,98	-0,042
Niski status społeczny	1,92	1,00	-0,239**
Niezaradność życiowa	1,69	0,81	-0,092*
Niski poziom wykształcenia	2,14	1,10	-0,199**
Problemy z alkoholem	1,39	0,73	-0,121**
Bezdomność	1,14	0,44	-0,092*
Problemy z przemocą w rodzinie	1,21	0,53	-0,116**
Wielodzietność	1,40	0,83	-0,042

\*\* Korelacja jest istotna na poziomie 0.01

\* Korelacja jest istotna na poziomie 0.05

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Poszczególne stwierdzenia opisujące sytuację rodzinną, jak wskazano wcześniej, analizowano na poziomie dwóch czynników, tj. *statusu społeczno-ekonomicznego* (trudna sytuacja zawodowa, niski status ekonomiczny, niski status społeczny, niski poziom wykształcenia) i *problemów społecznych* (problemy zdrowotne, niezaradność życiowa, problemy z alkoholem, bezdomność, problemy z przemocą w rodzinie, wielodzietność). Zgodnie z przewidywaniami status społeczno-ekonomiczny silniej koreluje z dochodami gospodarstwa domowego ( $r = -0,388$ ,  $p < 0,01$ ) niż problemy społeczne ( $r = -0,118$ ,  $p < 0,01$ ). Na podstawie tych analiz można stwierdzić, że im niższy status i więcej problemów społecznych w rodzinie badanego tym mniejszy dochód gospodarstwa domowego netto.

Na koniec charakterystyki społeczno-demograficznej respondentów warto jeszcze wspomnieć o trzech, nie mniej istotnych, elementach profilu badanej grupy, tj. **orzeczeniu niepełnosprawności, narodowości i posiadaniu dziecka**. Czynniki te bowiem – jak pokazują raporty – zwiększają prawdopodobieństwo pozostawania osób młodych bez pracy<sup>80</sup>. W badanej populacji jedynie jedna osoba na 700 badanych była innej narodowości niż polska, a orzeczenie niepełnosprawności miało 10 osób – co stanowi niewiele więcej niż 2% wszystkich badanych. Natomiast prawie 10% osób wskazało, że nie podejmuje zatrudnienia, nie szkoli się i nie uczy z powodu wychowywania dziecka.

Podsumowując charakterystykę społeczno-demograficzną osób z grupy NEET warto jeszcze raz podkreślić heterogeniczność tej populacji. Do grupy NEET zaliczane są osoby z różnym

<sup>80</sup> NEETs Young people not in employment, education or training: ..., op. cit.



wykształceniem i doświadczeniem zawodowym, w zróżnicowanym wieku oraz z odmiennymi problemami natury osobistej (np. posiadanie dziecka, niepełnosprawność, trudna sytuacja rodzinna). Może to stwarzać instytucjom rynku pracy trudności w precyzyjnym identyfikowaniu tych osób i projektowaniu działań aktywizujących je do dalszego kształcenia, podejmowania pracy zawodowej czy włączania społecznego.

Prezentowane wyniki są jednak spójne z dotychczasowymi badaniami, w których podkreśla się, że pomimo dużych różnic wewnątrzgrupowych występują pewne ogólne tendencje:

- jedna na pięć osób z grupy NEET nie ma kwalifikacji;
- prawdopodobieństwo, że osoby z tej grupy staną się rodzicami przed ukończeniem 18. roku życia jest 22 razy większe niż w przypadku osób spoza niej;
- narkotyki zażywa 60% więcej osób z grupy NEET niż z grupy z analogicznego przedziału wiekowego spoza niej;
- osoby NEET 20 razy częściej popełniają przestępstwa;
- 50% więcej osób z tej grupy ma problemy zdrowotne<sup>81</sup>.

W realizowanych w niniejszym projekcie badaniach wykazano m.in., że 73% osób z badanej grupy ma wykształcenie średnie lub poniżej średniego, 17% nie ma żadnego doświadczenia zawodowego, a ponad 16% wskazuje na trudną sytuację rodzinną (opieka nad dzieckiem lub osobą chorą).

## 5.2 Przyczyny i motywy pozostawania młodych ludzi w grupie NEET

Ze względu na złożoność uwarunkowań aktywności zawodowej i edukacyjnej osób młodych nie jest możliwe podanie jednoznacznych determinant pozostawania jednostek w grupie NEET. W literaturze przedmiotu wskazuje się co najwyżej na tzw. „czynniki ryzyka”, czyli sytuacje, które mogą (z pewnym prawdopodobieństwem) wyzwać bierność edukacyjną i zawodową. Przykładowo Arnold i Baker, po analizie wielu czynników ryzyka, takich jak: problemy rodzinne, konieczność opieki nad potomstwem, niskie kompetencje społeczne, brak mobilności, inwalidztwo, przemoc, bezdomność, niska motywacja, zażywanie substancji psychoaktywnych, problemy psychiczne, pochodzenie etniczne itp., wykazali, że głównymi determinantami są: niska motywacja, bezrobocie w rodzinie, niskie kompetencje społeczne, dotychczasowe zachowania, dotychczasowa aktywność edukacyjna czy problemy z zakwaterowaniem<sup>82</sup>. Zdiagnozowane czynniki nie wyczerpują jednak całej problematyki NEET. Szcześniak i Rondón, powołując się na liczne badania, proponują aby przyczyny i motywy pozostawania w grupie NEET rozdzielić na poziom mikro (skupiający się głównie na czynnikach psychologicznych), meso (obejmujący lokalne uwarunkowania środowiskowe, np. instytucjonalne) i makro (dotyczący „globalnych” uwarunkowań gospodarczych)<sup>83</sup>. Takie szersze spojrzenie pozwala lepiej zrozumieć współzależność różnych uwarunkowań.

W dalszej części raportu, ze względu na przyjęte cele badawcze, skoncentrowano się głównie na wymiarze mikro i meso, poddając analizom determinanty osobiste, społeczne, a także instytucjonalne i gospodarcze.

<sup>81</sup> Arnold Ch., Baker T., *Transitions from school to work ...*, op. cit., p. 68.

<sup>82</sup> Ibidem, p. 71.

<sup>83</sup> Szcześniak M., Rondón G., *Pokolenie „ani-ani”...*, op. cit.





### 5.2.1 Przyczyny osobiste

Osoby młode nie podejmują zatrudnienia, a także nie kontynuują kształcenia i szkolenia z wielu różnorodnych przyczyn. W tej części opracowania ukazane zostaną determinanty: **kompetencyjne, psychologiczne i motywacyjne**. Elementy te są powszechnie uznawane za osobiste przyczyny wchodzenia do grupy NEET<sup>84</sup>.

Do przyczyn **kompetencyjnych** zaliczano brak wystarczającej wiedzy i umiejętności do podjęcia pracy, do przyczyn **psychologicznych** – m.in. poczucie wykluczenia z powodów niepełnosprawności, zdrowia, uzależnień, przeszłości kryminalnej, bezdomności, orientacji seksualnej i narodowości, do przyczyn **motywacyjnych** – m.in. oczekiwanie na wymarzoną pracę, oczekiwania finansowe, brak czasu na pracę związany z podróżami i aktywnością własną, wysoki status finansowy.

W analizie uwzględniono również zróżnicowanie osobistych przyczyn pozostawania w grupie NEET w zależności od płci, wykształcenia, doświadczenia zawodowego i miejsca zamieszkania młodych osób.

#### 5.2.1.1 Przyczyny osobiste pozostawania poza rynkiem pracy

Analizę osobistych determinant pozostawania poza rynkiem pracy warto rozpocząć od analizy frekwencji poszczególnych odpowiedzi na pytania z kwestionariusza badawczego. Na pytanie: *Dlaczego Pan/i nie pracuje?* 31% respondentów odpowiedziało, że „zdecydowanie tak” i „raczej tak” **brakuje im wystarczającego wykształcenia i kompetencji do wykonywania pracy, którą są zainteresowani**, 54% uznało, że kwestia wiedzy i kompetencji nie jest tu istotna, a 15% nie miało zdania na ten temat. W przypadku zmiennych kontrolowanych istotna statystycznie różnica wystąpiła ze względu na wiek ( $t = 5,580$ ;  $p < 0,01$ ), płeć ( $t = -2,835$ ;  $p < 0,01$ ), poziom wykształcenia ( $r = -0,397$ ;  $p < 0,01$ ) i region zamieszkania (między miastem stołecznym Warszawa a podregionem radomskim, warszawskim wschodnim i ostrołęcko-siedleckim).

Z badań wynika, że osoby młodsze, mężczyźni, osoby ze stosunkowo niskim wykształceniem, mieszkające w mieście stołecznym Warszawa i podregionie warszawskim wschodnim **wskazują na problemy z przygotowaniem i dopasowaniem profilu kompetencyjnego do wymogów rynku pracy i własnych oczekiwań**. Rezultaty te można łatwo wyjaśnić większą konkurencją i wyższymi wymaganiami wobec kandydatów do pracy w mieście Warszawa, a także stosunkowo gorszym przygotowaniem osób młodych i niewykształconych do funkcjonowania na rynku pracy.

Z analizy regresji metodą krokową wynika, że najsilniejszymi kompetencyjnymi predyktorami wejścia młodych osób do grupy NEET jest niskie wykształcenie ( $\beta = 0,38$ ) i niski poziom kapitału psychologicznego (mały optymizm, brak przekonania o własnej skuteczności i mała odporność) –  $\beta = 0,21$ . Te dwie zmienne tłumaczą w sumie 20% wariacji wyników.

Do kolejnej kategorii przyczyn osobistych można zaliczyć przyczyny związane z trudną sytuacją osób młodych, tj. **niepełnosprawność, problemy zdrowotne (psychiczne**

<sup>84</sup> Ibidem.





i fizyczne) bez orzeczenia niepełnosprawności, uzależnienia, przeszłość kryminalna, bycie emigrantem, bezdomność i orientacja seksualna. Wszystkie te siedem przyczyn zagregowano do jednego czynnika, określonego mianem *przyczyny psychologiczne*, ponieważ wszystkie one wiążą się z poczuciem wykluczenia społecznego, są silnie ze sobą skorelowane, a ich wskazania w badaniach były najmniej liczne (średnio 1-2% wskazań poszczególnych przyczyn), co stwarzało problemy z ich analizą. Niska frekwencja tych wskazań w badanej grupie jest stosunkowo zaskakująca w porównaniu z rezultatami badań europejskich<sup>85</sup>, według których właśnie uzależnienia, doświadczenia kryminalne, niepełnosprawność czy bezdomność są uważane za jedne z najważniejszych czynników ryzyka bycia w grupie NEET. Otrzymane wyniki są prawdopodobnie konsekwencją prowadzenia badań na najbardziej dostępnej (widocznej) populacji młodych osób niepracujących i nieuczących się i jedynie szcątkowego poddania analizom „krajcowych” reprezentantów grupy NEET, tj. osób uzależnionych, niepełnosprawnych, bezdomnych, emigrantów czy osób z przeszłością kryminalną.

Czynnik *przyczyny psychologiczne* jest liczniej reprezentowany wśród mężczyzn ( $t = -3,354$ ;  $p < 0,01$ ), osób z niższym wykształceniem ( $r = -0,135$ ,  $p < 0,01$ ), a także osób zamieszkujących podregion warszawski wschodni i miasto stołeczne Warszawa. Z przeprowadzonej analizy regresji wynika, że *przyczyny psychologiczne* występują tym częściej im częściej badane osoby mają problemy rodzinne ( $\beta = 0,34$ ), a także im mniej cenią wartości *stabilność i bezpieczeństwo* ( $\beta = -0,24$ ).

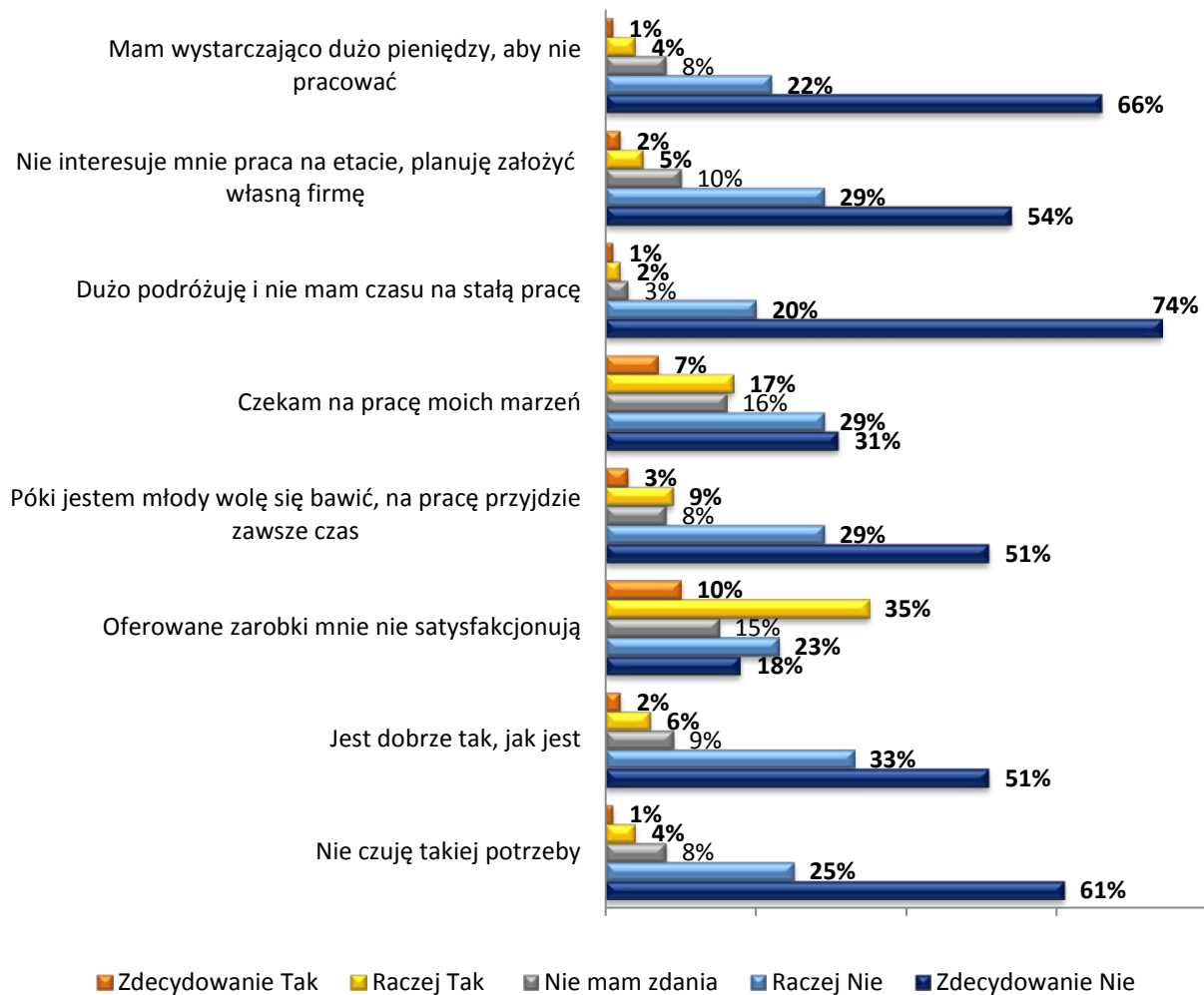
Ostatnim diagnozowanym czynnikiem dotyczącym jednostkowych determinant pozostawania poza rynkiem pracy są **aspekty motywacyjne**. Arnold i Baker, prowadząc swoje badania wskazali, że właśnie te elementy należą do najbardziej istotnych predyktorów wchodzenia do grupy NEET<sup>86</sup>. Czynniki *przyczyny motywacyjne*, podobnie jak czynniki *przyczyny psychologiczne*, jest zagregowanym zestawem 8 stwierdzeń dotyczących przyczyn pozostawania młodych osób poza rynkiem pracy (rys. 12).

<sup>85</sup> NEETs Young people not in employment, education or training: ..., op. cit.; Arnold Ch., Baker T., *Transitions from school to work* ..., op. cit.

<sup>86</sup> Arnold Ch., Baker T., *Transitions from school to work* ..., op. cit.



Rysunek 12. Przyczyny motywacyjne pozostawania poza rynkiem pracy (N= 700)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Z badań wynika, że 24% respondentów czeka na pracę swoich marzeń, 45% – twierdzi, że oferowane na rynku zarobki ich nie satysfakcjonują, a 12% – uznaje, że póki człowiek jest młody to powinien się bawić, na pracę przyjdzie czas w życiu „dorosłym” (rys. 12). Wynika z tego, że najważniejszymi czynnikami wpływającymi na motywację osób do podejmowania pracy są kwestie finansowe i „wymarzona praca”.

W wyniku analizy wypowiedzi respondentów na poziomie całego czynnika stwierdzono, że podkreślanie przyczyn motywacyjnych jest bardziej charakterystyczne dla osób młodszych ( $t = 3,638$ ;  $p < 0,01$ ), mężczyzn ( $t = -2,038$ ;  $p < 0,05$ ) oraz osób zamieszkujących miasto stołeczne Warszawa, podregion warszawski zachodni i podregion warszawski wschodni, a najrzadziej jest przejawiane wśród osób zamieszkujących wsie.

Warto podkreślić, że znaczenie dla respondentów tego czynnika jest skorelowane z cenionymi przez nich wartościami. Osoby, dla których motywacyjne przyczyny bierności zawodowej są istotne zarazem bardziej cenią zabawę (rozrywka i przyjaciele –  $r = 0,235$ ;  $p < 0,01$ ), natomiast osoby, dla których przyczyny motywacyjne nie mają znaczenia bardziej cenią wartości: stabilność i bezpieczeństwo (bezpieczeństwo, zdrowie, rodzina, spokojne życie –  $r = 0,270$ ;  $p < 0,01$ ), sukces (kariera zawodowa i pieniądze –  $r = 0,129$ ;  $p < 0,01$ ),





duchowo-intelektualne (religia, rozwój duchowy, wiedza i nauka –  $r = 0,129$ ;  $p < 0,01$ ), a także społeczno-moralne (uczciwość, wzajemne zaufanie i pomaganie innym –  $r = 0,154$ ;  $p < 0,01$ ). Nie należy jednak mówić tu o przyczynowości zjawisk, ale raczej o współzależności postaw i wartości osobistych. Osoby tłumaczące swoją bierność zawodową czynnikami motywacyjnymi bardziej cenią zabawę i spotkania z przyjaciółmi niż bezpieczeństwo czy sukces zawodowy. Ze względu na to, że podkreślanie tych przyczyn jest bardziej charakterystyczne dla młodych mężczyzn, można tę sytuację wyjaśnić koncentracją tych osób bardziej na wymiarze „hedonistycznym” niż na długoterminowym myśleniu o przyszłości, karierze zawodowej czy rodzinie.

Analiza jakościowa potwierdza wnioski z analizy ilościowej. Spośród osobistych przyczyn braku pracy respondenci NEET wskazywali głównie na brak doświadczenia, wykształcenia i kompetencji. Przyczyny osobiste łączą się w tym przypadku z przyczynami instytucjonalnymi, do których możemy zaliczyć np. oczekiwania pracodawców dotyczące doświadczenia potencjalnych pracowników. Potwierdzają to opinie pracowników instytucji rynku pracy, zwracających m.in. uwagę na paradoks oczekiwań pracodawców, którzy z jednej strony chcieliby zatrudniać pracowników młodych, z drugiej zaś – jednak doświadczonych i z długim stażem.

**Grupa NEET, [103], wiek: 25-29; płeć: K; region: warszawski wschodni**

*„Wielu ludzi po prostu nie może znaleźć pracy, tak jak ja, bo jej nie ma, są zbyt mało opłacalne i trzeba mieć jakieś bardzo wymyślane wykształcenie albo, tak jak ludzie jeżeli nie mają doświadczenia, to najlepiej pracodawcy by chcieli, żeby człowiek od razu po szkole miał jakiegokolwiek doświadczenie, a tak naprawdę go nie ma”.*

**Pracownicy instytucji rynku pracy, [11], płeć: K; region: radomski**

*„(...) ofert pracy jest dużo, jeżeli chodzi o młodych, bo głównie oferty pracy są skierowane do młodych osób. Pracodawcy widzą tu jakiś potencjał. Ale z drugiej strony wymagają też doświadczenia, tak? A teraz te osoby młode nie mają tak naprawdę gdzie zdobyć doświadczenia. I to jest takie zamknięte koło tak naprawdę. Młoda osoba ma jakieś konkretne uprawnienia, to ciężko jest jej podjąć pracę ze względu na to, że nie ma doświadczenia. I pracodawca z kolei nie chce tracić czasu na to, żeby osoba się uczyła. Chciałby od razu pracownika, którego posadzi i on będzie wydajnym pracownikiem, który będzie pracował”.*

Do przyczyn osobistych odnoszą się również odpowiedzi respondentów na pytania dotyczące samopoczucia (poziom zadowolenia), słabych i mocnych stron, poczucia dyskryminacji, problemów w rodzinie (np. przemoc, alkoholizm) czy posiadania dzieci.

Większość badanych uważa się za szczęśliwych i zadowolonych z życia – „Mam przyjaciół, rodzinę, wspianą żonę. Pomimo tego, że aktualnie nie mam pracy, to jestem szczęśliwy”.

Wywiady w nielicznych przypadkach, wskazują na zaniżoną samoocenę, niższe poczucie wartości spowodowane niepowodzeniami w procesie szukania pracy u respondentów z grupy NEET. Brak skuteczności własnych działań skutkuje frustracją i wzmacnia brak wiary we własne siły, a także zmniejsza motywację do dalszych poszukiwań, kontynuowania nauki w systemie edukacji formalnej lub podjęcia szkoleń.

Niektórzy pracownicy instytucji rynku pracy zupełnie odmiennie postrzegają problemy osobiste osób z grupy NEET – ich niską samoocenę lub brak wiary we własne możliwości uważają za rodzaj wymówek.





**Grupa NEET; [101]; wiek: 25-29; płeć: K; region: warszawski wschodni**

*„M: Czyli mówi pani, że nie podda się tak szybko, bez walki. Jeżeli chodzi o pani samopoczucie, co by pani powiedziała, w obecnej sytuacji, jak pani to odczuwa, jak pani patrzy na tę sytuację?*

*R: Czasami jest lepiej, czasami jest gorzej, wiadomo. Jeżeli się wysyła tych CV dziennie 20-30, 40 nawet, i na przestrzeni kilku tygodni nie ma ani jednego telefonu albo ani jednej sensownej oferty, to wiadomo, że człowiek zaczyna się zastanawiać, czy przypadkiem nie jest coś z nim nie tak. Czyta się to CV 15-20 raz i szuka literówek, bo a nóż, widelec wkraść się tam jakiś błąd, który mnie skreśla na starcie. Czasami jest tak, że też się budzę i myślę sobie, że to dziś zawojują świat. Czasami jest naprawdę ciężko, jeżeli chodzi o samopoczucie to czasami są takie chwile, w których myślę, że już do końca życia nikt mnie nigdy nie zatrudni.*

*M: Przychodzi taka chandra po prostu.*

*R: Tak, po prostu taki moment trochę rozczulania się i też obniżania jakichś takich standardów szukania tej pracy, bo wiadomo, że gdzieś tam szuka się określonego stanowiska, w określonych widełkach, a po jakimś czasie, w pewnym momencie, zaczyna się już patrzeć nie na te stanowiska, które interesowały pierwotnie, tylko już niżej. To jest frustrujące momentalnie.”*

**Pracownicy instytucji rynku pracy, [12]; płeć: M; region: ostrołęcko-siedlecki**

*„M: Czyli taki brak wiary we własne możliwości?*

*R: Ja myślę, że to jest po prostu tłumaczenie, nie wiem jak to nazwać, ale chodzi o próżniactwo. Nie oszukujmy się, ale jeśli osoba by przysiadła, to by sobie poradziła. Jest im w szkole strasznie ciężko. No i też finansowo, bo wtedy trzeba jednak tę pomoc od rodziców uzyskać, a to czasami też jest trudne. Czasami po prostu rodziców nie stać, żeby dziecko poszło na studia. Czasami w domu jedno dziecko idzie na studia, a reszta szuka pracy po to, żeby to jedno dziecko mogło studiować.”*

Jako swoje mocne strony osoby badane z grupy NEET wskazywały głównie pracowitość, punktualność, sumienność, wytrwałość w dążeniu do celu.

Pytanie o słabe strony stwarzało pewne problemy z ich określeniem i wyartykułowaniem – „M: A słabe strony? R: Trudne pytanie. Nie wiem, nie mam pomysłu”. Najczęściej wymieniano niecierpliwość, spóźniałstwo, lenistwo, upór.

Pracownicy instytucji rynku pracy w swoich wypowiedziach podkreślali natomiast brak umiejętności autoprezentacji, brak znajomości poprawnego przygotowania CV i listu motywacyjnego czy brak przygotowania do rozmowy z potencjalnym pracodawcą. Wspominają o tym Szcześniak i Rondón, wskazując że jedną z przyczyn nieudanej kariery (*carier failure*) jest brak umiejętności interpersonalnych<sup>87</sup>.

**Pracownicy instytucji rynku pracy, [2]; wiek: 30-39, płeć: K; region: ostrołęcko-siedlecki**

*„M: Rozumiem. A dlaczego pani zdaniem młode osoby pozostają bez zatrudnienia? Jakie wskazałaby pani główne przyczyny?*

*R: Znaczący tak: główna przyczyna też na pewno leży w szkolnictwie, bo młodzież jest kształcona w zawodach, w których mamy już w tym momencie nadprodukcję absolwentów, czyli oferta szkolnictwa nie jest dostosowywana do potrzeb aktualnych, aktualnych potrzeb rynku pracy. To pierwsza kwestia. Druga sprawa to jest taka, że większość młodzieży po prostu nie potrafi szukać pracy. Im się wydaje, że jeżeli będą np. szukać w Internecie, to tę pracę znajdą. No, niestety, w tym momencie trzeba już po prostu wyjść do tego pracodawcy i z tym pracodawcą rozmawiać, to kolejna sprawa. No i tu problem też z pisaniem dokumentów aplikacyjnych. W ogóle jest bardzo duży problem, tak jak już wcześniej powiedziałam, z autoprezentacją, czyli młodzież nie potrafi mówić o swoich mocnych stronach, im się wydaje, niektórym się wydaje, bo nie wszystkim, niektórym się wydaje, że w ogóle nie posiadają takich mocnych stron. Tak że te przyczyny leżą i po stronie młodzieży, ale przede wszystkim wydaje mi się, że one leżą po stronie szkolnictwa.”*

<sup>87</sup> Szcześniak M., Rondón G., *Pokolenie „ani-ani”*..., op. cit., s. 246.





Respondenci z grupy NEET, w przeciwieństwie do pracowników instytucji rynku pracy, bardzo rzadko wskazywali na jakiegokolwiek problemy rodzinne. Może to wynikać, jak wcześniej zauważono, z trudności w dotarciu do populacji ukrytej i jej reprezentantów z grupy osób uzależnionych, niepełnosprawnych, bezdomnych, emigrantów czy osób z przeszłością kryminalną. Zaobserwowana wśród pracowników instytucji rynku pracy świadomość wymienionych problemów występujących w grupie NEET wynika prawdopodobnie z doświadczenia zawodowego determinowanego pracą z przekrojem całej populacji NEET.

**Grupa NEET; [91]; wiek: 18-24; płeć: M; region: warszawski zachodni**

*„M: A czy jakieś problemy z alkoholem, albo przemoc domowa?”*

*R: Nie, nie, nie, jeśli chodzi o takie rzeczy, to nie”.*

**Pracownicy instytucji rynku pracy, [5], wiek: 30-39; płeć: K; region: ostrołęcko-siedlecki**

*„M: A jakie najczęściej patologie się w takich rodzinach zdarzają?”*

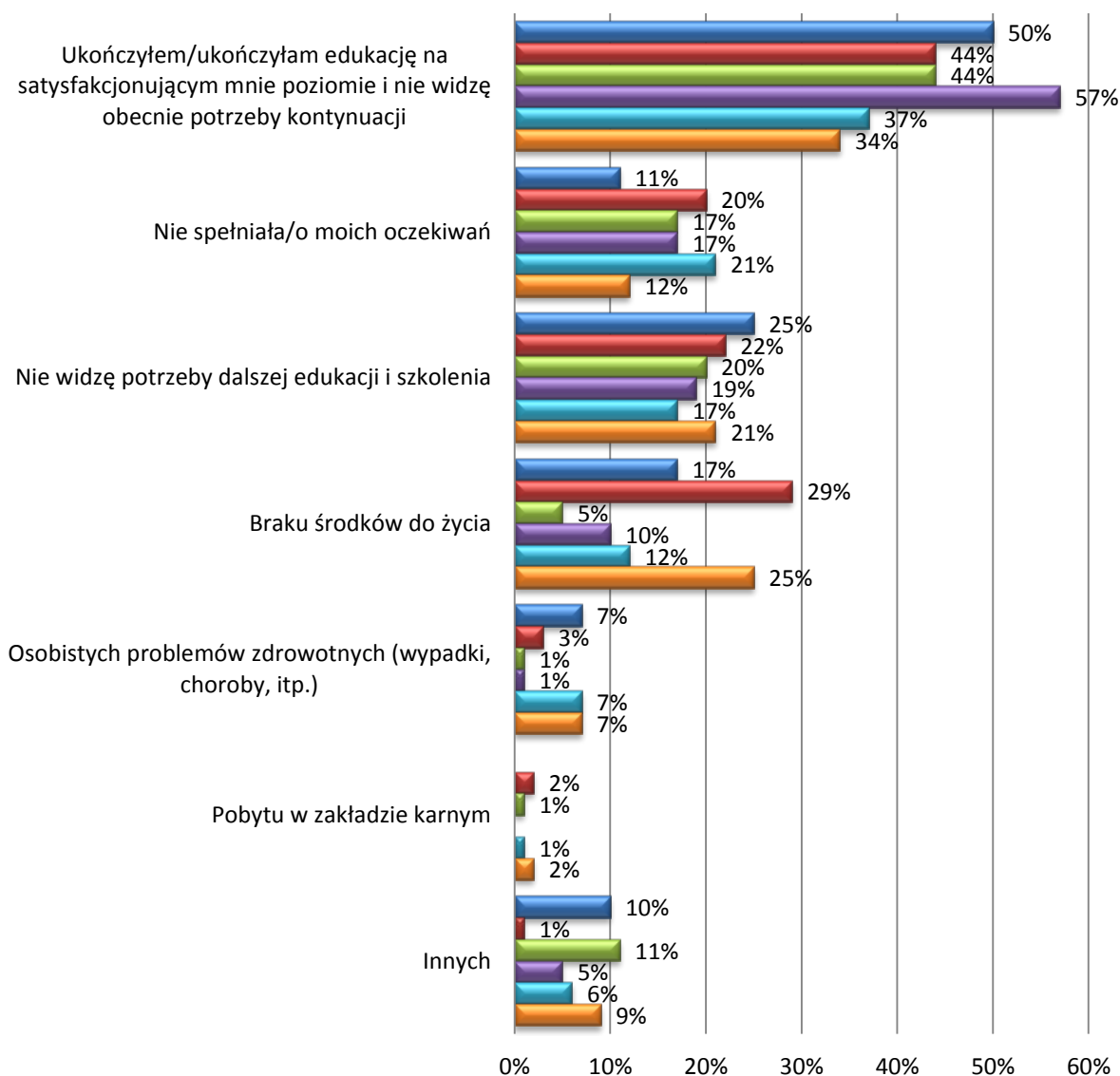
*R: Oczywiście alkohol, to się przewija w bardzo wielu przypadkach, agresja. Chyba przede wszystkim to.”*

### 5.2.1.2 Przyczyny osobiste pozostawania poza systemami kształcenia i szkolenia

Z badań ilościowych wynika, że duża część respondentów (44%) nie kontynuuje edukacji czy szkolenia, ponieważ uznała, że dotychczasowy poziom jej kwalifikacji i kompetencji jest zadowalający. Wniosek ten jest szczególnie charakterystyczny dla osób z wykształceniem wyższym magisterskim (82% osób z tej kategorii wskazuje ten motyw). Brak potrzeby kontynuacji procesów kształcenia wskazywało 21% respondentów (stwierdzenie to jest najbardziej charakterystyczne dla osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym – aż 39% respondentów z tej grupy wskazało tę przyczynę), 17% respondentów zakończenie edukacji motywowało brakiem środków do życia, 16% podkreślało brak spełnienia oczekiwań ze strony instytucji edukacyjnych, a 7% wskazywało na inne uwarunkowania (np. brak matury, brak motywacji, wysokie koszty edukacji, relegowanie ze szkoły/uczelni wyższej, wyjazd czy chęć podjęcia pracy). Osobiste problemy zdrowotne (np. wypadki, choroby) podkreślało 4% respondentów, a pobyt w zakładzie karnym – 1%.

Z analizy odpowiedzi w podziale ze względu na zmienne kontrolowane wyraźnie wynika, że motyw braku potrzeby dalszej edukacji częściej wskazują mężczyźni (27%), a motyw ukończenia edukacji na satysfakcjonującym poziomie stosunkowo rzadko – w porównaniu z innymi podregionami (rys. 13) – pojawia się w Warszawie (34%).

Rysunek 13. Przyczyny niekontynuowania edukacji i szkolenia w ujęciu podregionalnym (N=700)



- Podregion ciechanowski-płocki
 ■ Podregion ostrołęcko-siedlecki
 ■ Podregion radomski
- Podregion warszawski wschodni
 ■ Podregion warszawski zachodni
 ■ Miasto stołeczne Warszawa

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Opis wypowiedzi respondentów nie daje pełnej wiedzy na temat kontekstu, który może być znaczący dla decyzji o przerwaniu nauki. Aby ustalić w jaki sposób różne zmienne społeczno-demograficzne (np. wiek, wykształcenie, płeć, orzeczenie o inwalidztwie itp.) i psychologiczne (wartości osobiste, problemy rodzinne) wyjaśniają motywacje przerwania nauki, przeprowadzono wnioskowanie statystyczne oparte na analizie regresji.

Z przeprowadzonej analizy wynika, że najlepiej tłumaczony jest motyw ukończenia edukacji na satysfakcjonującym poziomie – 10% wariancji. Można tu zauważyć, że na świadome przerwanie nauki, uznając że jest ona na satysfakcjonującym poziomie, częściej decydują się osoby z wyższym wykształceniem, starsze i mające większe poczucie samoskuteczności.



W przypadku pozostałych wypowiedzi zmienne społeczno-demograficzne i psychologiczne okazały się nieistotne.

Aby lepiej zrozumieć motywy rezygnacji z dalszej nauki lub też jej przerwania zadano respondentom kolejne pytanie, dotyczące planów podjęcia dalszej edukacji lub procesu szkolenia (tab. 12).

Tabela 12. Czy zamierza Pan/i w najbliższej przyszłości podjąć edukację lub proces szkolenia?

	Tak	Nie
	%	%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>53</b>	<b>47</b>
<b>WIEK</b>		
18-24 lata	59	41
25 - 29 lat	45	55
<b>PŁEĆ</b>		
mężczyzna	50	50
kobieta	55	45
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>		
co najwyżej gimnazjalne	41	59
zasadnicze zawodowe	47	53
niepełne średnie	51	49
średnie	59	41
licencjat	57	43
wyższe magisterskie lub powyżej	34	66
<b>PODREGION</b>		
Podregion ciechanowsko-płocki	62	38
Podregion ostrołęcko-siedlecki	60	40
Podregion radomski	43	57
Podregion warszawsko-wschodni	53	47
Podregion warszawsko-zachodni	50	50
Miasto stołeczne Warszawa	48	52

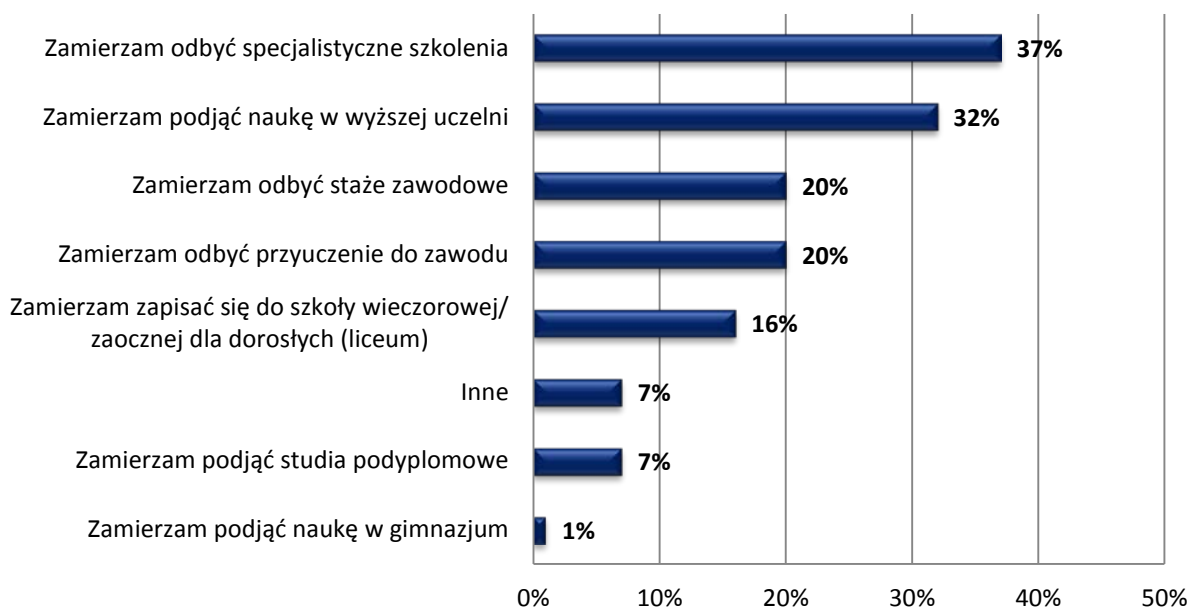
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Z danych zaprezentowanych w tabeli 12. wynika, że jedynie 53% respondentów zamierza dalej rozwijać swoje kompetencje. Do tej grupy należy aż 34% osób, które posiadają już wykształcenie wyższe, co najmniej magisterskie. Należy podkreślić, że 59% badanych z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym nie zamierza podejmować w najbliższej przyszłości dalszego kształcenia. Dane przedstawione w tabeli 13. dobrze obrazują heterogeniczność populacji NEET, do której należą zarówno osoby z relatywnie wysokimi kwalifikacjami (dyplom uczelni wyższej), zamierzające dalej się kształcić, jak i osoby bez wykształcenia chociażby średniego, które nie podejmują wysiłku doskonalenia swoich umiejętności i kwalifikacji.

Spośród osób, które potwierdziły gotowość dalszego rozwoju swojego profilu kompetencyjnego (rys. 14) 37% uznało, że będzie uczestniczyło w specjalistycznych szkoleniach i kursach, 32% – zamierza podjąć studia na uczelni wyższej, a po 20% – odbyć staże zawodowe i przyuczenie do zawodu. W kategorii *Inne* (7% wskazań) pojawiały się m.in. odpowiedzi dotyczące chęci powrotu na studia, zdania matury, podjęcia kursów językowych czy specjalistycznych.



Rysunek 14. Jakiego rodzaju aktywność zamierza Pan/i podjąć? (N= 368)

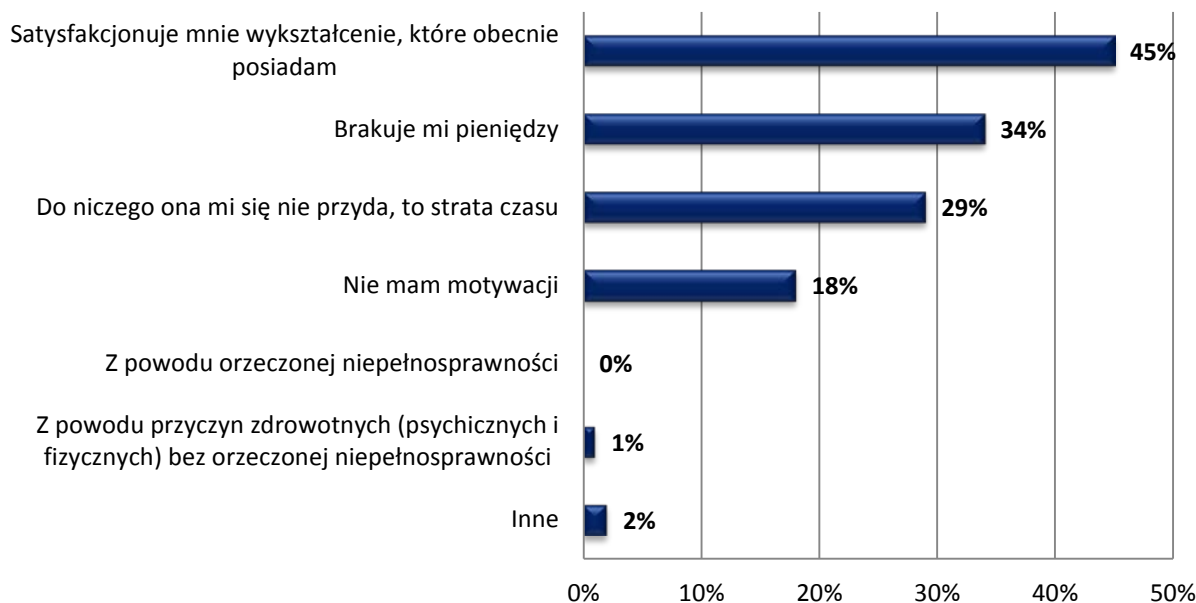


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Procenty nie sumują się do stu, ponieważ istniała możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Interesująca z punktu widzenia problemów badawczych jest odpowiedź na pytanie, z jakich powodów respondenci nie zamierzają podejmować dalszej aktywności edukacyjnej (rys. 15). Duża grupa (45%) respondentów stwierdziła, że dotychczasowe wykształcenie ich satysfakcjonuje, 34% – podkreśliło trudną sytuację materialną (brak pieniędzy), 29% – uznało, że dalsza edukacja jest bezwartościowa, a 18% – wskazało na brak motywacji.

Rysunek 15. Z jakich przyczyn nie zamierza Pan/i podejmować aktywności edukacyjnej? (N= 332)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Procenty nie sumują się do stu, ponieważ istniała możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.



Na uwagę zasługują opinie badanych, że edukacja nie jest im potrzebna i jest stratą czasu. Przekonanie to jest reprezentatywne dla osób o wyższym wykształceniu co najwyżej średnim. Mieszkańcy wsi częściej niż mieszkańcy miast wskazują brak motywacji.

W analizie ilościowej wykazano, że część osób z niskim wykształceniem dalszy rozwój kompetencji uznaje za niepotrzebny i traktuje jako „stratę czasu”. W badaniu jakościowym podobne opinie reprezentowały również osoby o wyższym wykształceniu. Charakterystyczne dla wielu wypowiedzi były przekonania o bezcelowości kształcenia się – „nie zamierzam się uczyć, uważam, że szkoła, którą ukończyłam, jest wystarczająca, żeby znaleźć pracę. Nie są to studia ukończone, aczkolwiek osoby, które teraz ukończyły studia wcale nie mają łatwiejszych startów”. Brak wiary w skuteczność znalezienia zatrudnienia dzięki podniesieniu wykształcenia i/lub szkoleniom był reprezentowany w wypowiedziach wraz z innymi czynnikami osobistymi, takimi jak np. motywacja czy sytuacja rodzinna. Przyczyny pozostawania poza systemem edukacji i szkolenia z punktu widzenia NEET dobrze oddaje poniższy cytat.

**Grupa NEET; ID [57]; wiek: 25-29; płeć: K; region: ostrołęcko-siedlecki**

*„M: A dlaczego pani nie podejmuje lub nie kontynuuje nauki w szkole, uczelni, jakie są tego przyczyny? Jeśli pani przerwała edukację, to dlaczego?”*

*R: Nie przerwałam edukacji, ukończyłam studia pięcioletnie i dalej nie zamierzam się uczyć, nie mam takiej potrzeby.*

*M: To znaczy uważa pani, że już (...)*

*R: zakończyłam swoją edukację.*

*M: Czy w miejscu tutaj, gdzie pani mieszka jest możliwość dokończania się, doszkalania, czy jakichś (...) Czy (...) W instytucjach?”*

*R: Tak.*

*M: To teraz dlaczego pani nie uczestniczy w szkoleniach, nie szkoli się, jakie są tego przyczyny?”*

*R: Bo mam depresję, bo już nie wierzę, że znajdę pracę na rynku pracy, która zaspokoi mnie...Bo po prostu nie wierzę w te kursy, w te doszkalania.*

*M: A czy może jeszcze pani mi powie, czy brak szkoleń wynika z powodów zewnętrznych, tak jak brak odpowiednich szkół, brak funduszy, czy wewnętrznych, brak motywacji?”*

*R: Brak motywacji mojej.*

*M: Brak wiary w siebie?”*

*R: Tak, brak wiary w siebie, brak motywacji.”*

**Pracownicy instytucji rynku pracy, ID [3]; wiek: 18-29, płeć: K; region: m. st. Warszawa**

*„M: A dlaczego, pani zdaniem, właśnie ci młodzi nie podejmują albo nie kontynuują nauki w szkole, na jakiejś uczelni?”*

*R: To też jest różnie. Tak naprawdę każdy przypadek jest inny i nie można tutaj wszystkich do jednego worka wkładać. Bywa to tak, że właśnie to też jest wpływ rówieśników, złe towarzystwo i jakoś tam ta nauka idzie gorzej, kłopoty w szkole i rzeczywiście ta edukacja się jakoś tam kończy. Niekiedy osoby twierdzą, że po co iść na studia, jak to mi nic w tych czasach nie da, bo wiemy dobrze, co się dzieje na rynku pracy. I też, tak jak tutaj jesteśmy w pracy, też niekiedy przychodzą do nas naprawdę wykształcone osoby, które idą do marketu, więc to też jest takie myślenie, że po co mi studia czy dalsza edukacja, jak to niekoniecznie mi coś tam da w życiu dalszym.”*

Pracownicy instytucji rynku pracy uważają, że przyczyną pozostawania poza systemami kształcenia jest niska motywacja osób z grupy NEET. Z prezentowanych wypowiedzi wynika, że mają oni podobne do osób z grupy NEET przekonania na temat „bezcelowości” kontynuowania nauki lub podejmowania szkoleń. Jest to zaskakujące, ponieważ to właśnie instytucje, w których pracują realizują zadania na rzecz promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu, m.in. poprzez programy szkoleniowe, kursy zawodowe czy wsparcie edukacji formalnej dla osób bezrobotnych. Wynika z tego, że zarówno osoby





z grupy NEET, jak i pracownicy instytucji rynku pracy nie są zadowoleni z obecnych rozwiązań edukacyjno-szkoleniowych i wskazuje być może na błędy w systemie szkolnictwa i edukacji formalnej, które z kolei możemy zakwalifikować do kategorii przyczyn instytucjonalnych.

Podsumowując dotychczasowe rozważania w zakresie osobistych przyczyn pozostawania poza rynkiem pracy i systemami kształcenia oraz szkolenia, warto podkreślić złożoność i wieloaspektowość tych determinant. W wielu jednak przypadkach pojawia się – obserwowana też w innych badaniach<sup>88</sup> – niska motywacja i niski poziom kompetencji osób z grupy NEET. Te dwa powiązane ze sobą czynniki utrwalają stan, w którym znajdują się te osoby. Brak motywacji sprawia, że jednostki nie rozwijają kompetencji i kwalifikacji, co następnie determinuje trudności ze znalezieniem pracy. Brak pracy z kolei obniża poziom motywacji do dalszej nauki i aktywności zawodowej i poczucie samoskuteczności. Obrazują to na przykład stwierdzenia osób o najniższym wykształceniu, które często deklarują brak potrzeby dalszego kształcenia i szkolenia.

## 5.2.2 Przyczyny społeczne

W raporcie *NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*<sup>89</sup> wskazano, obok uwarunkowań osobistych, również społeczne czynniki mające wpływ na pozostawanie młodych osób poza rynkiem pracy i systemami kształcenia i szkolenia. Wśród nich wymieniono m.in. takie jak: rodzina, szkoła, poziom edukacji rodziców, zainteresowanie rodziców rozwojem edukacyjnym dziecka, wyniki w nauce czy otoczenie społeczne. Cztery ostatnie z wymienionych czynników są, według Bynnera i Parsonsa, silnymi predyktorami przynależności do grupy NEET w przyszłości<sup>90</sup>.

Na potrzeby niniejszego opracowania badanie przyczyn społecznych zawężono do analizy sytuacji rodzinnej, relacji małżeńskich i partnerskich, wsparcia społecznego (w tym rodzinnego), wpływu grupy rówieśniczej i poczucia dyskryminacji. Analizę przyczyn pozostawania poza rynkiem pracy i przyczyn pozostawania poza systemami edukacji i kształcenia prowadzono oddzielnie.

### 5.2.2.1 Przyczyny społeczne pozostawania poza rynkiem pracy

W badaniach społecznych przyczyn pozostawania poza rynkiem pracy zastosowano dwa stwierdzenia diagnozujące powody takiej sytuacji, tj. *konieczność opieki nad dzieckiem, osobą starszą lub chorą i pozostawanie na utrzymaniu rodziców*, które zagregowano w jeden czynnik, określony mianem *przyczyny rodzinne*.

Z analizy frekwencji wskazań pierwszego z tych stwierdzeń wynika, że opieka nad dzieckiem, osobą starszą lub chorą ogranicza efektywne włączenie się w rynek pracy około 16% wszystkich respondentów. Rezultat ten potwierdza wyniki dotychczasowych analiz, w których podkreśla się taką sytuację jako istotny czynnik ryzyka<sup>91</sup>. Stwierdzenie to jest bardziej charakterystyczne dla kobiet niż mężczyzn ( $t = 8,830$ ;  $p < 0,01$ ) i osób

<sup>88</sup> Arnold Ch., Baker T., *Transitions from school to work ...*, op. cit.

<sup>89</sup> *NEETs. Young people not in employment, education or training ...*, op. cit., pp. 53–54.

<sup>90</sup> Bynner J., Parsons S., *Social exclusion and the transition from school to work ...*, op. cit.

<sup>91</sup> *NEETs. Young people not in employment, education or training ...*, op. cit.







zamieszkujących wieś i małe miasteczka do 20 tys. mieszkańców. Najczęściej problem ten zgłaszały osoby zamieszkujące rejon ostrołęcko-siedlecki i radomski. Różnice między podregionami trudno tutaj precyzyjnie wyjaśnić. Możliwe, że są konsekwencją zarówno sytuacji rodzinnej mieszkańców tych podregionów, jak i dostępności na tych terenach różnych form pomocy (żłobki, przedszkola, pomoc społeczna itp.).

**Grupa NEET; [20]; wiek: 18-24; płeć: K; region: warszawski wschodni**

„Też mam w rodzinie taką sytuację, że wujek ma żonę i dwójkę dzieci. Są w wieku 3-4 lata i w tym momencie jest taka sytuacja, że ta jego żona musi zostać w domu, ponieważ ktoś musi się opiekować dziećmi, a jeszcze ich nie stać na to, żeby posłać ich do żłobka, bo to by kosztowało zdecydowanie więcej niż to, że jego żona zostaje po prostu z nimi”

**Pracownicy instytucji rynku pracy, [3]; wiek: 18-29, płeć: K; region: m. st. Warszawa**

„M: A czy macierzyństwo bywa taką przyczyną, dla której młode osoby, młode dziewczyny pozostają bez pracy?

R: Na pewno tak. Bo jeżeli nie mają z kim dzieciątka zostawić, wiadomo, jest problem, jeżeli chodzi o państwowe żłobki, przedszkola, a na prywatne żłobki czy przedszkola takiej osoby nie stać, to jest na pewno problem. Bo jak taka kobieta czy dziewczyna ma iść do pracy, jeżeli nie ma z kim tego dzieciaczka zostawić? No to też jest na pewno problem.”

W przypadku drugiego stwierdzenia, tj. przebywania na utrzymaniu rodziców, aż 61% respondentów wskazało, że „zdecydowanie tak” i „raczej tak” przebywa na utrzymaniu rodziców, a jedynie 28% temu zaprzeczyło (tab. 13).

**Tabela 13. Przebywanie na utrzymaniu rodziców**

wszyscy respondenci	liczba osób	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	Zdecydowanie tak
		%	%	%	%	%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>700</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>11</b>	<b>41</b>	<b>20</b>
<b>WIEK</b>						
18-24 lata	363	12	9	10	42	26
25 - 29 lat	337	20	15	11	39	14
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>						
co najwyżej gimnazjalne	44	14	14	5	39	30
zasadnicze zawodowe	129	20	12	16	36	16
niepełne średnie	72	8	18	7	40	26
średnie	313	14	11	11	42	22
licencjat	77	18	14	9	42	17
wyższe magisterskie lub powyżej	65	22	8	12	43	15
<b>PODREGION</b>						
Podregion ciechanowsko-płocki	115	24	17	18	33	7
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	24	24	5	35	11
Podregion radomski	115	16	3	6	42	33
Podregion warszawsko-wschodni	115	12	9	9	46	24
Podregion warszawsko-zachodni	115	7	14	12	44	23
Miasto stołeczne Warszawa	125	12	6	14	43	24

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Pozostawanie na utrzymaniu rodziców, jako przyczyna braku zatrudnienia, jest bardziej charakterystyczne dla osób młodszych (od 18 do 24 lat) ( $t = 4,586$ ,  $p < 0,01$ ) i zamieszkujących regiony: radomski, warszawski wschodni, warszawski zachodni i miasto





stołeczne Warszawa. Z dotychczas rozpatrywanych uwarunkowań i motywów pozostawania poza rynkiem pracy stwierdzenie to jest najsilniej reprezentowane. Można z tego wywnioskować, że motywacja do wejścia na rynek pracy osób młodych, gdy ich podstawowe potrzeby są zaspokojone jest mniejsza. Wolą spędzać czas na zabawie i spotkaniach ze znajomymi (uzyskano korelację tego stwierdzenia z wartościami osobistymi należącymi do grupy „zabawa”  $r = 0,151, p < 0,01$ ). Można zatem stwierdzić, że do przedłużania życia w domu rodzinnym przyczyniają się pośrednio rodzice i opiekunowie. Zjawisko to jest znane m.in. pod pojęciem *stare dzieci, wieczne dzieci, kidults* lub *bamboccioni*<sup>92</sup>. Warto tu jednak zaznaczyć, że gdy w rodzinie występują problemy społeczne i ekonomiczne, to ww. deklaracje osób młodych nie są już takie śmiałe. Stwierdzenie to ujemnie koreluje z dwoma czynnikami sytuacji rodzinnej – ze statusem społeczno-ekonomicznym ( $r = -0,134, p < 0,01$ ) i problemami społecznymi ( $r = -0,115, p < 0,01$ ). Potwierdzeniem wyników badania ilościowego ujawniającego istnienie zjawiska *wiecznych dzieci* są odpowiedzi respondentów z grupy NEET uzyskane w badaniu jakościowym, którzy uważali mieszkanie z rodzicami i utrzymywanie przez nich za „wygodne”.

Interesujący punkt widzenia przedstawiają pracownicy instytucji rynku pracy. W przeciwieństwie do osób z grupy NEET, dla których mieszkanie z rodzicami stanowi „źródło” utrzymania, wyrażają oni opinie na temat negatywnego wpływu i roli rodziców. Podnoszony jest problem powielania schematów zachowań rodziców i „dziedziczenia” bezrobocia. Można to odnieść – w szerszym ujęciu – do zjawiska wyuczonyj bezradności<sup>93</sup>.

**Grupa NEET; [21]; wiek: 25-29; płeć: M; region: warszawski wschodni**

„M: Chodzi też i o sytuację finansową, ale czy obecnie mieszka pan z rodziną, czy jest pan w związku małżeńskim, czy jest pan kawalerem?

R: Jestem kawalerem, tymczasowo mieszkam z rodzicami, moje rodzeństwo już się wyprowadziło, ponieważ oni już studiowali i znaleźli pracę, ja jednak stwierdziłem, że studia nie są dla mnie, dlatego też nie studiuje...nie studiowałem, przepraszam”

**Pracownicy instytucji rynku pracy, [2]; wiek: 30-39, płeć: K; region: ostrołęcko-siedlecki**

„M: A jak wygląda sytuacja rodzinna tych młodych osób bez pracy?

R: Znaczący tak, powiem szczerze, nie wnिकam aż tak bardzo w sytuację rodzinną. Z moich doświadczeń wynika, że jeżeli młody człowiek nie pracuje, to zazwyczaj rodzice w, nie wiem, w 50% przypadków również znajdują się bez pracy. No i to też jest taka sytuacja, że młodzież pochodzi, częściowo, bo też nie w 100%, z rodzin właśnie patologicznych, czyli te, jest powielane błędne koło ubóstwa kulturowego po prostu. Jeżeli rodzice są bez pracy, to młodzież nie ma takiego zaszczepionego tutaj poczucia obowiązku, takich wartości, które mogłyby wynikać z pracy. Tak że to też jest tutaj takim problemem ważnym.”

Kolejnym rozpatrywanym czynnikiem społecznym jest grupa odniesienia – znajomi, koledzy, przyjaciele – i jej wpływ na pozostawanie bez zatrudnienia. Respondenci NEET w wywiadach pogłębionych akcentują pozytywny wpływ grupy na ich postępowanie. W ich opinii grupa znajomych wspiera ich w poszukiwaniu pracy i motywuje do jej podjęcia. Przykłady jednostek, które osiągnęły sukces na emigracji mogą stanowić motywację dla osób z grupy NEET do podjęcia decyzji o wyjeździe i poszukiwaniu pracy za granicą – „Moi znajomi nie boją się i wyjeżdżają po prostu z kraju. No, bo jak perspektywa jest taka, że przez pierwszy miesiąc czy 2 będzie trochę gorzej, ciężiej... będzie mógł sobie normalnie żyć i nie będzie musiał się

<sup>92</sup> Szcześniak M., Rondón G., *Pokolenie „ani-ani”*..., op. cit., s. 242.

<sup>93</sup> Nawrat R. (2002). *Bezradność bezrobotnego. Wyuczona bezradność jako psychologiczny czynnik długotrwałego bezrobocia*, w: *Psychologia społeczna. Od teorii do praktyki*, red. K. Lachowicz-Tabaczek, Atla2, Wrocław.





*stresować, że mu nie starczy do pierwszego, no to coraz częściej skłaniam się ku temu, żeby i samemu wyjechać.”.*

Pracownicy instytucji rynku pracy nie są tak zgodni w ocenie wpływu grupy rówieśniczej na sytuację osób młodych na rynku pracy jak respondenci z grupy NEET. Analizując wywiady IDI z tymi pracownikami, ponownie można zauważyć dobrą znajomość problemów osób z grupy NEET. Pracownicy urzędów pracy, ośrodków pomocy, hufców i biur pracy zachowują powściągliwość w tendencji do generalizowania i starają się różnicować NEET na podgrupy, według np. postaw lub zachowania. Przedstawiciele instytucji wsparcia zgodnie wskazują, że zarówno pozytywny, jak i negatywny wpływ grupy może być bardzo silny.

**Grupa NEET; [103]; wiek: 25-29; płeć: K; region: warszawski wschodni**

*„M: I czy pani zdaniem takie osoby łączą się w jakieś grupy, komunikują się wzajemnie, wspierają, razem spędzają wolny czas albo na przykład pomagają sobie w znalezieniu pracy?*

*R: Myślę, że tak, na pewno się spotykają ze sobą, bo jeżeli założymy to jest grupa znajomych, którzy kolegują się i chcą znaleźć pracę, to nawet jeżeli jednej z osób się uda, to próbuje że tak powiem, wciągnąć resztę osób, żeby każdy mógł pracować, bo jednak pieniądze są potrzebne do życia. Wspierają się, szukają wzajemnie, komunikują się jak najbardziej.”*

**Pracownicy instytucji rynku pracy, [2]; wiek: 30-39, płeć: K; region: ostrołęcko-siedlecki**

*„Znaczący tak, myślę, że wpływ grupy rówieśniczej jest też bardzo duży. Zazwyczaj, jeżeli młodzież przebywa wśród rówieśników, którzy nie mają pracy, to się do tego, do takiego stanu rzeczy przyzwyczajają, się zaczyna z tym stanem rzeczy utożsamiać, czyli też jest mniejsza tendencja, że ten młody człowiek tę pracę znajdzie. Tak mi się wydaje. Jeżeli młodzież przebywa wśród znajomych, którzy pracują, no i tutaj taki młody człowiek, który jest bez pracy, widzi, że jego znajomi mają pracę, z tej pracy czerpią jakieś korzyści, też i finansowe, to po prostu zaczyna tej pracy szukać, żeby poprawić też i swoją sytuację ekonomiczną.”*

Długotrwałe pozostawanie bez zatrudnienia w pewnych sytuacjach może być przyczyną dyskryminacji. Analiza jakościowa dostarcza wiedzy na temat, kto dyskryminuje osoby z grupy NEET. Zaskoczeniem jest to, że młode osoby długo pozostające bez zatrudnienia czują się dyskryminowane we własnych rodzinach – „M: Czy zdarzyło się pani znaleźć w takiej sytuacji, w której była pani dyskryminowana? R: Tak. M: Jaka to była sytuacja? R: Dalsza rodzina po prostu bała się, że mam już 25 lat i nie znalazłam.” Dyskryminacja ze strony nowej społeczności (w przykładzie z ramki poniżej), której członkiem staje się NEET, ma podłoże w innych mechanizmach psychologicznych i wydaje się, że w tym wypadku przynależność do grupy NEET nie musi być czynnikiem inicjującym. Kobiety z grupy NEET podnosiły natomiast kwestie dyskryminacji przez pracodawców ze względu na płeć i macierzyństwo. Aspekt dyskryminacji nie był reprezentowany w wywiadach z pracownikami instytucji rynku pracy.

**Grupa NEET; ID [5]; wiek: 18-24; płeć: M; region: warszawski zachodni**

*„M: A czy pana zdaniem pan jest dyskryminowany z powodu braku pracy wśród innych znajomych, którzy taką pracę już mają?*

*R: Wśród moich znajomych raczej nie, bo każdy miał ciężko znaleźć tę pracę, więc to raczej nie jest dyskryminacja, ale ogólnie jak trafia się do nowego grona i jak ktoś pracuje, ktoś nie pracuje, to krzywo patrzę, bo „oo siedzi na .... i nic nie robi.”*

**Grupa NEET; ID [42]; wiek: 25-29; płeć: K; region: ciechanowsko-płocki**

*„M: Co utrudnia pani znalezienie pracy? Czy jakieś widzi pani bariery, przeszkody? Czy w ogóle powody niepowodzeń w poszukiwaniu pracy?*

*R: Ogólnie, jak jeszcze szukałam pracy, to to, że na przykład jeszcze wtedy nie miałam dziecka i wtedy pracodawcy mówili, że mężatka, że zaraz będzie dziecko i że po prostu nie chcieli zatrudniać.*

*M: Czyli była jednak taka dyskryminacja z powodu potencjalnie możliwości zajścia w ciążę?*





R: Tak.

M: Duża?

R: Duża, ogólnie gdzie bym się nie spotkała, to taki problem. I nawet jak pracowałam wcześniej i zaszłam w ciążę, to moja kariera się skończyła w pracy (śmiech).

M: Czyli zwolnienie czy coś takiego?

R: Skończyła mi się umowa i do widzenia.”

### 5.2.2.2 Przyczyny społeczne pozostawania poza systemami kształcenia i szkolenia

Na podstawie badań CAPI można dokonać tylko ograniczonej analizy przyczyn przerwania procesów edukacji i szkolenia. Problematykę tę w szerszej perspektywie ukazują wywiady pogłębione z respondentami i instytucjami otoczenia rynku pracy. Rozpoczynając jednak prezentację wyników od danych ilościowych, warto zaznaczyć, że 5% respondentów przerwało bądź nie kontynuuje edukacji formalnej i nieformalnej z powodów problemów rodzinnych, w tym m.in. opieki nad chorym. W odpowiedzi na pytanie o motywy rezygnacji z dalszego kształcenia badani, obok najczęściej podawanych przyczyn osobistych, wskazują również motyw społeczny – wpływ grupy rówieśniczej. 12% respondentów stwierdziło, że skoro nikt z ich znajomych już się nie uczy, to oni także nie widzą potrzeby dalszego rozwijania swoich kompetencji.

Z analizy tego stwierdzenia w kontekście zmiennych kontrolowanych wynika, że ten motyw społeczny jest najczęściej wskazywany przez osoby o relatywnie niskim wykształceniu (większość badanych zaznaczających to stwierdzenie to osoby z wykształceniem poniżej średniego) z dużych miast pow. 100 mieszkańców. Wysoką frekwencją tego stwierdzenia uzyskano także w mieście stołecznym Warszawa (25%).

Warto także zauważyć, że 10% respondentów stwierdziło, iż w najbliższym czasie nie będzie się dalej kształciło ani uczyło z powodu konieczności opieki nad dzieckiem i innymi członkami rodziny.

Z analiz poszczególnych stwierdzeń wynika zatem, że motyw opieki nad członkami rodziny (dzieckiem, osobą chorą), podobnie jak wpływ grupy społecznej, jest stosunkowo silnym determinantem bierności edukacyjnej.

Aby lepiej zrozumieć uwarunkowania i kontekst decyzyjny dotyczący społecznych uwarunkowań przerwania procesu kształcenia i szkolenia przez respondentów, przeprowadzono analizę regresji liniowej dla wskazanych wcześniej motywów (tj. problemów rodzinnych i wpływu grupy rówieśniczej). Na podstawie przeprowadzonych analiz można stwierdzić, że o ile predyktory przerwania nauki z powodu problemów rodzinnych są związane z kontekstem społecznym, w którym żyją respondenci, to w przypadku grupy rówieśniczej rodzaj predyktorów jest zupełnie inny. Najsilniej motyw ten jest wyjaśniany przez niskie doświadczenie zawodowe, brak problemów rodzinnych, przywiązanie do wartości „zabawa”, długi okres pozostawania bez pracy czy niskie zainteresowanie wartościami „sukces” i „duchowe oraz intelektualne”. Wymiary te wyjaśniają w sumie przeszło 15% wariacji wyników.

Analiza jakościowa ukazuje omawianą sytuację w szerszej perspektywie. Respondenci wyrażali na przykład opinie, że do podjęcia nauki lub szkolenia motywowali ich rodzice,





a ponadto, że finansują oni lub zamierzają opłacać w przyszłości ich edukację. W tym jednak wypadku wsparcie dalszej nauki determinuje poziom zamożności rodziców – „(...) albo mają bogatszych rodziców, to idą dalej do szkoły.”, „M: A jak jest z pieniędzmi na naukę? R: Znacząca mam o tyle dobrą sytuację, że moi rodzice mają dosyć dużo pieniędzy, więc jeśli na coś potrzeba, to nie ma problemu.” W odniesieniu do grupy znajomych i przyjaciół, podobnie jak w przypadku pozostawiania poza rynkiem pracy, reprezentanci NEET w wywiadach pogłębionych podkreślają pozytywny wpływ grupy społecznej z najbliższego otoczenia. Mogą liczyć na wsparcie i motywację do dalszej edukacji.

**Grupa NEET; ID [5]; wiek: 18-24; płeć: M; region: warszawski zachodni**

„R: Motywację wydaje mi się, że mam dobrą, bo moi rodzice zawsze mi powtarzali, że szkoła jest ważna, że trzeba się uczyć, w sumie dzięki rodzicom skończyłem szkołę całkowicie, bo ja w sumie chciałbym skończyć szkołę od podstawówki, ale rodzice naciskali, żeby się uczyć, uczyć, więc motywację mam dobrą, tylko...”

M: A znajomi pana uczą się, kształcą? Kończą jakieś kursy?

R: Mam różnych, w różnym wieku znajomych, mam takich, co się jeszcze uczą, mam takich, co pracują, mam takich, co skończyli szkołę i nie pracują, różnie bywa. Ale z reguły ten, kto skończył szkołę to szuka pracy, a jak znajdzie pracę, to idzie gdzieś dalej do szkoły, albo mają bogatszych rodziców, to idą dalej do szkoły. Zawsze każdy stara się skończyć, jak najwięcej szkoły mieć.”

**Grupa NEET; ID [74]; wiek: 18-25; płeć: K; region: warszawski-wschodni**

„M: Czy mogłaby to być grupa wpływu znajomych, którzy się nie uczą? Ale tutaj wspominała pani, że znajomi się uczą.

R: Wszyscy znajomi się uczą, studiują, wręcz oni mnie namawiają do tego, żebym jak najszybciej szła na studia.”

Podsumowując dotychczasowe analizy nad społecznymi uwarunkowaniami i motywami przebywania poza systemami szkolenia i kształcenia, warto zauważyć, że respondenci silnie podkreślają tu również wymiar rodzinny. Macierzyństwo czy konieczność opieki nad potomstwem jest często zgłaszanym motywem bierności w zakresie podejmowania lub kontynuowania nauki – „(...) mam dziecko, przerwałam naukę, żeby je wychowywać, ale myślę, że na obecną chwilę nie stać mnie finansowo dalej na naukę.”

Drugim czynnikiem, który niewątpliwie sprzyja utrzymywaniu się takiej sytuacji jest wpływ grupy społecznej i brak pomocy ze strony rodziców. Utożsamianie się z innymi, podobnymi do siebie jednostkami, w warunkach braku wsparcia wśród najbliższych, jest czynnikiem wzmacniającym bierność zawodową i edukacyjną.



### 5.2.3 Przyczyny instytucjonalne

Analiza zjawiska NEET na poziomie instytucjonalnym dotyczy najczęściej instytucji edukacyjnych i jakości świadczonych przez nie usług, a także instytucji rynku pracy<sup>94</sup>. W przypadku tych pierwszych, jak podkreślają Szcześniak i Rondón<sup>95</sup>, występuje problem dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb odbiorców, zbyt duży formalizm ich funkcjonowania, jak również szereg – może marginalnych, ale istotnych dla młodych osób – zjawisk patologicznych występujących w ich ramach. Instytucje rynku pracy są natomiast odpowiedzialne za regionalną politykę rynku pracy, w tym organizowanie i koordynowanie oraz świadczenie usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, organizację zajęć warsztatowych dla osób z grupy NEET i poszukujących pracy czy też szeroko pojęte przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu.

Pomimo że poziom instytucjonalny najczęściej jest sprowadzany do tych dwóch wymiarów, w niniejszym opracowaniu zostanie on rozwinięty również o lokalne oddziaływania administracji rządowej w zakresie polityki rodzinnej, np. dotyczącej żłobków i przedszkoli. Analiza instytucjonalnych przyczyn braku aktywności na rynku pracy oraz bierności edukacyjnej będzie prowadzona oddzielnie.

#### 5.2.3.1 Przyczyny instytucjonalne pozostawania poza rynkiem pracy

Pytania dotyczące instytucjonalnych przyczyn pozostawania poza rynkiem pracy, stawiane w indywidualnych wywiadach pogłębionych, odnosiły się do wszystkich instytucji i podmiotów rynku pracy. Do przyczyn instytucjonalnych zaliczono także działania pozostające w kompetencji władz samorządowych (PUP) i centralnych (OHP), a także działania instytucji edukacyjnych. Z analizy IDI wynika, że znajomość instytucji rynku pracy jest mała. Pomimo obszernego katalogu podmiotów odpowiedzialnych za wspieranie osób z grupy NEET<sup>96</sup> w wypowiedziach respondentów wymieniane są właściwie tylko urzędy pracy. W nielicznych przypadkach wskazanie pada na władze (centralne i lokalne) czy np. biura karier przy uczelniach. Warto w tym miejscu postawić pytanie, które może być przyczynkiem do dalszych pogłębionych badań, co jest przyczyną mniejszej popularności i rozpoznawalności pozostałych funkcjonujących na rynku instytucji, a tym samym mniejszej efektywności całego systemu instytucji rynku pracy? Możliwe, że wynika to z małego zaangażowania osób młodych w poszukiwanie informacji o rynku pracy lub – wskazywanej już wcześniej – wyuczonej bezradności charakteryzującej często osoby pozostające długo poza rynkiem pracy.

Badani z grupy NEET, jako jedną z przeszkód instytucjonalnych pozostawania poza rynkiem pracy, podnosili kwestię zapewnienia bezpłatnej opieki nad małymi dziećmi. Decyzja o finansowaniu np. żłobków leży we właściwości władz lokalnych, jednak finansowanie to nie podlega takim samym zasadom udzielania dotacji z budżetu państwa jak np. opieka przedszkolna. Niewiele gmin ma na tyle duży budżet, aby samodzielnie finansować bezpłatną opiekę nad małymi dziećmi. Odrębną kwestią jest polityka Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, w którego gestii leży legislacja odpowiednich aktów prawnych,

<sup>94</sup> NEETs. *Young people not in employment, education or training ...*, op. cit., p. 42.

<sup>95</sup> Szcześniak M., Rondón G., *Pokolenie „ani-ani” ...*, op. cit., s. 247.

<sup>96</sup> <http://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/>





stwarzających warunki do realizowania wsparcia bezrobotnych poprzez np. nałożenie na gminę obowiązku zapewnienia bezpłatnej opieki nad małymi dziećmi i przyznanie jej adekwatnej dotacji. Odnosi się to do poziomu definiowanego wcześniej jako makro, który przejawia się np. w obszarze kreowania polityki prorodzinnej rządu. Pewne nadzieje na poprawę sytuacji w tym zakresie daje ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2013 r. poz. 827), w której zapisano obowiązek zapewnienia miejsca w przedszkolu każdemu dziecku czteroletniemu od 2015 r. oraz każdemu dziecku trzyletniemu od 2016 r. Niewątpliwie brak działań w tej sferze nie przyczynia się do niwelacji istniejących barier i jest determinantem pozostawania rodziców sprawujących opiekę nad małymi dziećmi w grupie NEET.

Podobne zdanie wyrażają sami pracownicy instytucji wspierających. W ich opinii bezpłatna opieka nad dziećmi wydaje się konieczna dla wsparcia młodych rodziców pozostających bez pracy. Odwołują się przy tym do przykładów rozwiązań systemowych wprowadzonych w innych krajach europejskich.

**Grupa NEET; ID [22]; wiek: 25-29; płeć: K; region: ciechanowsko-płocki**

*„M: ...na przykład bezpłatne żłobki, może wpłynąć na sytuację młodych rodziców bez pracy? Czy macierzyństwo jest przeszkodą w podejmowaniu zatrudnienia? Czy młodzi rodzice mogą liczyć na wsparcie?*

*R: Powiem tak (śmiech): jeśli urodzi się dziecko, to najczęściej jak się jest bezrobotnym, to nie ma szansy na dostanie się dziecka do żłobka. Co z tego, jak my szukamy, jak oni potrzebują osób, rodziców, którzy obydwójce pracują, więc taka matka, która... takie małżeństwo, które jedno z nich nie pracuje, jest skreślone ze żłobka i musi siedzieć w domu, dopóty, dopóki nie wychowa dziecka. Bo inaczej nie podejmie ani pracy, ani do żłobka go nie przyjmą. Więc to jest...”*

**Pracownicy instytucji rynku pracy; ID [4]; wiek: 30-39; płeć: K; region: ostrołęcko-siedlecki**

*„M: Jeżeli chodzi o opiekę dla małych dzieci, czy pani uważa, że zapewnienie takiej opieki bezpłatnej mogłoby wpłynąć na sytuację tych osób na rynku pracy?*

*R: Oczywiście, jak najbardziej. Jeżeli ktoś urodzi dziecko a nie ma pracy, a chciałby ją zdobyć to jest katastrofa, jak nie ma i pieniędzy, i opieki. U nas są państwowe przedszkola, które są niepłatne czy mniej płatne, a opłata rządu 400 zł w przedszkolu niepublicznym, z jedzeniem, to jest suma nie do przeskoczenia dla osoby, która ma dziecko, a chciałaby wrócić na rynek pracy.”*

**Pracownicy instytucji rynku pracy; ID [5]; wiek: 30-39; płeć: K; region: ostrołęcko-siedlecki**

*„M: A czy dostrzega pani jeszcze inne przyczyny pozostawania tych młodych osób bez pracy, takie przyczyny na poziomie lokalnym krajowym i globalnym? Co przychodzi do głowy? Chodzi mi o taką ogólną sytuację gospodarczą albo o politykę rządu, albo o politykę samorządu.*

*R: Nad globalnymi przyczynami się nie zastanawiałam. Jeśli chodzi o politykę rządu, to na pewno zbyt małe dotacje, zbyt małe starania, co do polityki prorodzinnej i też odzew młodych ludzi, którzy twierdzą, że stoją przed wyborem, że albo praca, albo rodzina. To jest już od lat i rzeczywiście ja się z tym spotykam, że nie jest to do pogodzenia, a przynajmniej jest to bardzo, bardzo trudne. Bo boimy się o pracę i ryzykujemy i albo ten urlop macierzyński, albo rodzina, albo praca. Bardzo często porównują te systemy, bo ktoś z ich rodziny wyjechał, że w Niemczech, w Wlk. Brytanii ta polityka prorodzinna czy te socjalne, tak zwane, są dużo wyższe, a przynajmniej ten komfort posiadania dzieci jest dużo większy, bo wiem, że dostanę za to pensję. Nie boję się tam mieć kolejnego dziecka.”*

Jak wspomniano wcześniej, znajomość instytucji rynku pracy, a także programów pomocy skierowanych do osób NEET jest wśród respondentów z tej grupy słaba. Do najczęściej wymienianych przyczyn tej sytuacji należy brak łatwo dostępnych informacji o możliwych formach pomocy dla bezrobotnych. Jeżeli badani korzystają z pomocy urzędów pracy, to jakość oferowanej pomocy oceniają dość nisko. Do najczęściej wymienianych problemów zaliczają brak komunikacji, ograniczoną liczbę kanałów komunikacji, niedopasowanie ofert pracy do profilu kandydata, brak wsparcia doradcy zawodowego (lub informacji o możliwości skorzystania z niego), „starą” kadre, z którą osoby z grupy NEET nie potrafią znaleźć





wspólnego języka („*Bo wie pani, tam są sami starzy ludzie, którzy nie rozumieją młodzieży. I oni tak próbują, ale to wszystko bardzo urzędowo brzmi. A tak właśnie rozmawialiśmy ze znajomymi, że tam mógłby pracować ktoś młody i mówić też językiem takim młodym, a nie takim strasznie urzędowym. To by pomagało też, myśleć.*”), biurokrację, niekompetentną obsługę.

W toku analizy indywidualnych wywiadów pogłębionych sformułowano jeszcze jeden wniosek. Wyniki wskazują na niski poziom empatii ze strony pracowników instytucji rynku pracy wobec osób z grupy NEET, stereotypowe postrzeganie i negatywne przekonania na ich temat. Analiza nie daje odpowiedzi co do przyczyn takiego zachowania, jednak jest ono warte odnotowania, ponieważ wpisuje się w zbiór czynników istotnych dla instytucjonalnych przyczyn pozostawania osób z grupy NEET poza rynkiem pracy.

**Grupa NEET; ID [101]; wiek: 25-29; płeć: K; region: warszawski wschodni**

*„M: Jakie pani zna działania władz, urzędów, instytucji wspierające młode osoby pozostające bez pracy, czy są one odpowiednio przystosowane do pani potrzeb?*

*R: Ja ostatnio jakoś tak niestety nie zostałam zachęcona w urzędzie. Raczej troszeczkę dano mi do zrozumienia, że z moim wykształceniem..., tak pomlaskano trochę, więc ja nie znam takich działań, coś mi może znajdą, czegoś nie, to jest taka rosyjska ruletka, ja prawdę mówiąc szczerze wątpię, żebym coś z urzędu miała. I nie znam żadnych takich programów, które mogłyby sprawić, że coś w tej kwestii by się ruszyło do przodu.”*

**Grupa NEET; ID [34]; wiek: 25-29; płeć: K; region: m. st. Warszawa**

*„M: Ale to np. jest tak, że jak się wysyła pracę do urzędu, to wysyła się zazwyczaj pocztą i docierają wszystkie oferty, wszyscy zainteresowani. Na przykład 450 osób było zainteresowanych pewną ofertą i później z tych osób szuka się 60, a potem z tych 60 wybiera się 10 najlepszych na rozmowy. Gdzie poszukujesz w znalezieniu zatrudnienia? Może w jakichś miejscach, instytucjach, fundacjach?*

*R: Nie, już nie. Kiedyś próbowałam w urzędzie pracy, ale to, co tam zobaczyłam, to mnie naprawdę zniechęciło, bo urząd pracy przeszkadza, a nie pomaga. Chociażby to, że można zarejestrować się w urzędzie pracy tam gdzie ma się meldunek. Teoretycznie tak nie jest, ale urząd pracy wymaga jakiegoś poświadczenia, że się mieszka tam, gdzie się mieszka. Gdybym znalazła na mieście pracę, to musiałabym znaleźć kogoś, kto mnie zamelduje. Przecież to jest nierealne. Byłam w szoku też, bo kiedy zapytałam o jakieś szkolenia, kurs komputerowy, to ci urzędnicy kompletnie nie mieli pojęcia, o czym ja mówię, a to były takie jedne z bardziej znanych aplikacji, gdzie jest na wielu stanowiskach wymagane. Oni poczuli się jak by z nimi zaczęła rozmawiać kosmita.*

*M: Urzędy pracy są zaskoczone tym, że osoba bezrobotna, poszukująca pracy, która chce tę pracę jak najszybciej znaleźć, spotyka się z pewnymi barierami instytucjonalnymi i ekonomicznymi.*

*R: Ostatnio dzwoniłam do urzędu pracy, żeby zapytać o szkolenie, które było na stronie urzędu pracy. Było tylko 1 szkolenie. Zadzwoniłam, urzędniczka nie miała pojęcia. Nie wiedziała, że mają takie szkolenie. Z resztą, to ogłoszenie nie było aktualne, ale ona i tak za tym nie nadążyła.*

Wydaje się, że pracownicy instytucji rynku pracy zdają sobie sprawę z niedoskonałości działań instytucji, w których pracują oraz błędów „systemowych” na poziomie lokalnej, regionalnej i krajowej polityki przeciwdziałania bezrobociu. Mają bardzo dobrą wiedzę na temat dostępnych narzędzi instytucjonalnego wsparcia osób pozostających bez zatrudnienia, wskazują jednak na nieprawidłowości w ich wykorzystywaniu, które mogą być istotnym determinantem instytucjonalnych przyczyn pozostawania w grupie NEET. Nasuwa się tutaj wniosek, że pracownicy instytucji rynku pracy mogą stanowić bardzo cenne źródło informacji, dla organów nadrzędnych, na temat możliwych działań naprawczych i zwiększenia efektywności instytucji, w których pracują. Wymaga to jednak zaangażowania ich w proces diagnozy i współtworzenia nowych lub naprawy istniejących rozwiązań. W wypowiedziach pracowników instytucji rynku daje się również odczuć zmęczenie,





zniechęcenie i przytłoczenie nadmiarem obowiązków. Należy przypuszczać, że kondycja i stan psychofizyczny (związany z wykonywaniem zadań na stanowiskach pracy w instytucjach rynku pracy) nie pozostaje bez wpływu na profesjonalne relacje z osobami bezrobotnymi i należy, jako jeden z wielu, do czynników determinujących instytucjonalne przyczyny pozostawania tych osób w grupie NEET.

**Pracownicy instytucji rynku pracy; ID [9]; wiek: 50 i więcej; płeć: K; region: warszawski wschodni**

*„M: Chciałabym teraz spytać o formy wsparcia i o to, co pani zdaniem mogłoby pomóc w znalezieniu zatrudnienia osobom młodym?*

*- Nawet ten katalog 27 form, który w tej chwili jest nowelizacją ustawy i również ten wcześniejszy, który był, gdzie masę tych form było tak naprawdę martwych z racji tego, że nie były wykorzystywane. Gdyby to wykorzystała to myślę, że by to też sporo ulatywało. Chociaż te pojedyncze, one rzeczywiście są nieadekwatne do sytuacji, nieopłacalne z wielu powodów, ale są też takie, które byłyby jak najbardziej opłacalne, ale są rozłożone w czasie. One nie są wykorzystywane. Niestety nadal jest taka praktyka, że robi się to, co jest w miarę wygodne dla każdej ze stron. Tak to dyplomatycznie określe.*”

**Pracownicy instytucji rynku pracy; ID [2]; wiek: 30-39; płeć: K; region: ostrołęcko-siedlecki**

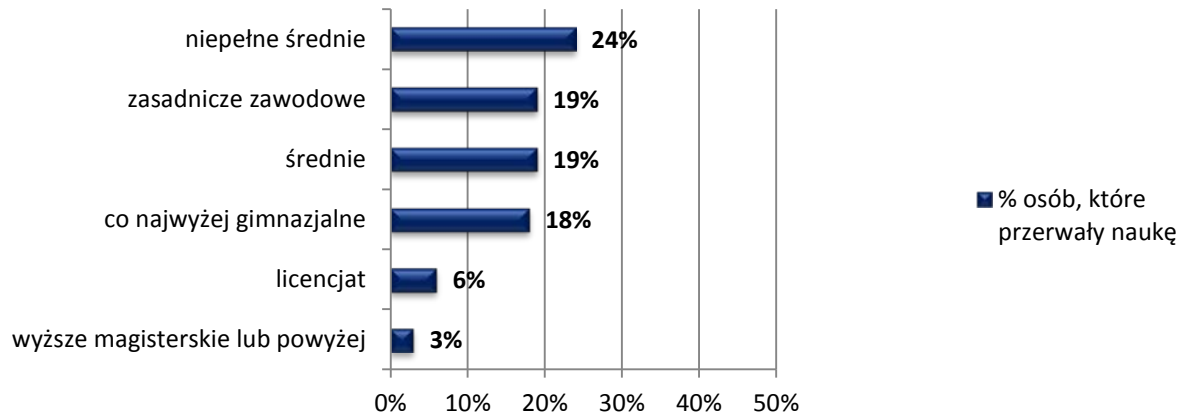
*„M: Czy proponowane programy działania władz, urzędów, instytucji są adekwatne do potrzeb młodych osób pozostających bez pracy?*

*R: To znaczy tak: czasami tak, a czasami nie. Jeżeli mam być szczerą, no to wydaje mi się, że te programy, te projekty, one są tak pod kątem bardziej teoretycznym i chyba teoretycy je opracowują, nie praktycy. Chociażby teraz ta reforma, która weszła w maju, że urzędy pracy muszą profilować osoby bezrobotne. No i na takiego doradcę zawodowego przypada 600-700 osób bezrobotnych, no i nie zawsze taki doradca zawodowy ma czas, żeby po prostu efektywnie tego bezrobotnego gdzieś tam zakwalifikować. No i po prostu, no, wydaje mi się, że pomysł jest dobry i ogólnie te pomysły, mające na celu pomoc osobom bezrobotnym, one są szczytne, no i w jakimś tam stopniu fajne, z tym, że, no, w praktyce to wychodzi trochę inaczej, że może nie mamy aż takich narzędzi, nie dysponujemy takim zapleczem kadrowym, żeby to wszystko tak efektywnie przeprowadzić, no, właśnie, takie, w stosunku do założeń, że założenia były szczytne, ale jeżeli przychodzi co do czego i jest ta faktyczna realizacja, no to jest problem.*”

### 5.2.3.2 Przyczyny instytucjonalne pozostawania poza systemami kształcenia i szkolenia

Do przyczyn instytucjonalnych determinujących bierność edukacyjną badanych osób można zaliczyć, prezentowane już zresztą, wady w obszarze użyteczności systemów edukacyjnych. Aż 16% badanych wskazywało na **niedopasowanie oferty edukacyjnej do ich potrzeb**, co finalnie spowodowało przerwanie dotychczasowego kształcenia. Osoby w wieku od 18 do 24 lat wypowiadające taki sąd stanowiły 22% wszystkich ankietowanych, podczas gdy osoby w wieku od 25 do 29 lat, potwierdzające tę opinię, stanowiły już tylko 10% wszystkich badanych. Opinia ta była także bardziej charakterystyczna dla osób z wykształceniem co najwyżej średnim (rys. 16). Podzielało ją 24% osób z wykształceniem niepełnym średnim, 19% – z wykształceniem zawodowym i 18% – z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym. Jedynie 3% wszystkich badanych w wykształceniu wyższym magisterskim i 6% z wykształceniem wyższym licencjackim podzielało te przekonania (rys. 16).

Rysunek 16. Przerwanie edukacji przez respondentów z powodu niespełnienia oczekiwań (N= 700)



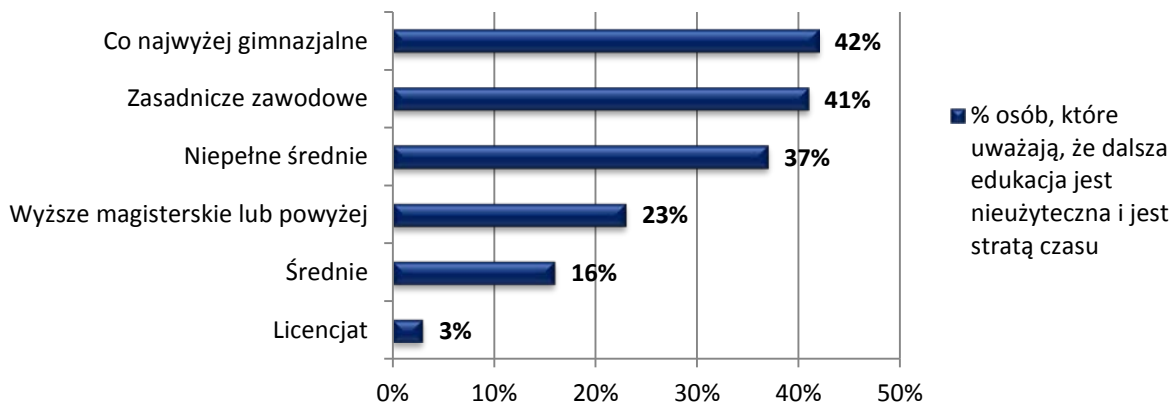
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Z danych przedstawionych na rysunku 16. wynika pewna zależność, polegająca na tym, że im niższe wykształcenie danej osoby, tym motyw przerwania nauki z powodu niedopasowania oferty edukacyjnej jest dla niej bardziej istotny.

Niedopasowanie oferty edukacyjnej jako przyczynę przerwania nauki wskazało stosunkowo więcej mężczyzn niż kobiet (odpowiednio 19 i 13%). W przypadku rozkładu terytorialnego (podział na podregiony) nie zauważono istotnych różnic. W większości podregionów respondenci mają podobne zdanie na ten temat.

Badanych zapytano również o przyczyny rezygnacji z aktywności edukacyjnej w najbliższej przyszłości. Na poziomie uwarunkowań instytucjonalnych na uwagę zasługuje opinia badanych dotycząca użyteczności systemu programów edukacyjnych. Aż 29% respondentów stwierdziło, że edukacja „do niczego im się nie przyda i jest stratą czasu”. Odpowiedź taką zdecydowanie częściej wskazywali mężczyźni (40% wszystkich respondentów) niż kobiety (17%). Rozkład tych wskazań w grupach respondentów o różnym wykształceniu był podobny jak w przypadku odpowiedzi na poprzednie pytanie. Brak potrzeby dalszego kształcenia i szkolenia w najbliższym czasie podkreślały przede wszystkim osoby z niskim wykształceniem (rys. 17).

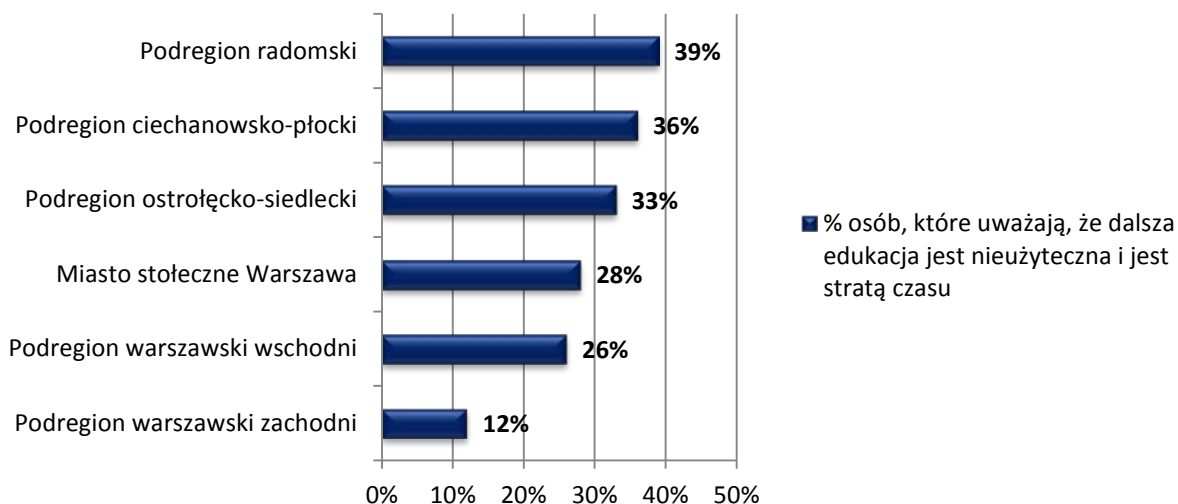
Rysunek 17. Brak zamiaru podjęcia aktywności edukacyjnej z powodu przekonania o jej nieużyteczności (N= 332)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Z analizy zróżnicowania terytorialnego odpowiedzi na to pytanie wynika, że opinie o braku celowości dalszej edukacji najczęściej pojawiały się w podregionie radomskim, a najrzadziej – warszawskim zachodnim (rys. 18).

**Rysunek 18. Brak zamiaru podjęcia aktywności edukacyjnej z powodu przekonania o jej nieużyteczności (N= 332)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Wiedzę na temat instytucjonalnych przyczyn pozostawania młodych osób poza systemami kształcenia poszerzono na podstawie wyników analizy jakościowej. Respondenci w swoich wypowiedziach zawęzili aspekt kształcenia tylko do kursów i szkoleń oferowanych przez urzędy pracy, innych form nie wskazywali. Można też zaobserwować silne rozgraniczenie pomiędzy kontynuowaniem nauki na wyższej uczelni a szkoleniami. Wydaje się, że te drugie są dla osób z grupy NEET bardziej atrakcyjne i pożądane z powodu stosunkowo dużych korzyści uzyskanych niewielkim nakładem. Podjęcie edukacji na studiach wyższych wiąże się z koniecznością włożenia większego wysiłku w naukę, zaangażowania czasu i środków finansowych. Nawet jeśli badany deklaruje, że posiada środki pieniężne na kontynuowanie nauki na studiach wyższych, to stwierdzał, że nie chce tego robić, ponieważ nie dostrzega korzyści wynikających z dalszego kształcenia się w ramach studiów magisterskich. Problemem nie była też jakość i wybór oferty kierunków studiów ani lokalizacja uczelni poza miejscem zamieszkania.

Inaczej są postrzegane kwestie dotyczące szkoleń i kursów. W opiniach respondentów przeważa przeświadczenie, że szkolenia są potrzebne i pożądane, jednak wybór oferty szkoleniowej i dostęp do szkoleń oferowanych przez instytucje rynku pracy jest ograniczony. Innym istotnym problemem jest niedopasowanie oferty szkoleniowej do oczekiwań NEET. Najczęściej wymienianymi (i równocześnie krytykowanymi) tematami oferowanych przez urzędy pracy szkoleń były kursy fryzjerstwa, operatora wózków widłowych, szkolenia komputerowe i księgowość. Badani zwracali uwagę na brak elastyczności pracowników instytucji rynku pracy w zakresie oferowania i odpowiedniego doboru szkolenia (ograniczony wybór i „wszędzie” te same tematy szkoleń, biurokratyzowane procedury), a także brak dostępnych informacji o oferowanych szkoleniach. Utrudnieniem, zdaniem niektórych respondentów, był wymóg podjęcia po szkoleniu/kursie pracy ściśle związanej z jego tematyką. Do korzyści z uczestnictwa w szkoleniach respondenci zaliczają m.in.: pozyskanie



w krótkim czasie praktycznych umiejętności/kwalifikacji, niski koszt zdobycia wiedzy – w przypadku dofinansowania szkolenia przez instytucję rynku pracy, niskie koszty dodatkowe (dojazd, zakwaterowanie), możliwość wzbogacenia CV.

Interesujące stanowisko zaprezentowali badani pracownicy instytucji rynku pracy. Postrzegają oni instytucjonalne przyczyny pozostawania osób młodych poza systemem edukacji z szerszej perspektywy i zwracają uwagę na brak systemu kształcenia zawodowego. Jest to istotna wskazówka dla ustawodawcy i instytucji odpowiedzialnych za kształtowanie systemu szkolnictwa i edukacji w Polsce.

**Grupa NEET; ID [112]; wiek: 18-24; płeć: M; region: radomski**

„M: A brakuje panu motywacji do nauki? Nastawiony jest pan bardziej na finanse, tak?

R: Bardziej na pieniądze.

M: A aspekty takie instytucjonalne, że brakuje szkół o odpowiednim kierunku w pana miejscu zamieszkania, czy nie? Jak by pan chciał znaleźć jakąś?

R: Jak bym chciał, to myślę, że bym znalazł bez problemu szkołę.”

**Grupa NEET; ID [82]; wiek: 25-29; płeć: M; region: warszawski wschodni**

„M: Dlaczego pan nie uczestniczy w dodatkowych szkoleniach, nie szkoli się? Może warto byłoby się rozglądnąć za takim trochę rozwiązaniem połowicznym?

R: Chyba główną przyczyną jest brak dostępu do tego typu zajęć. Kiedyś próbowałem zapisać się na szkolenie z urzędu pracy. Wtedy, z tego co pamiętam, była grafika komputerowa. Jednak pani odrzuciła moją kandydaturę, ponieważ – jak się okazało – nie mam ukończonych studiów wyższych z kierunku grafiki komputerowej, dlatego na szkolenie się nie nadaję.”

**Pracownicy instytucji rynku pracy; ID [5]; wiek: 30-39; płeć: K; region: ostrołęcko-siedlecki**

„M: A oferta szkół, czy sady pani, że jest przystosowana do potrzeb, do tego, co pani potrzebuje?

R: Na pierwszy rzut oka widać, że na pewno nie. Mam nadzieję, że system wróci do kształcenia zawodowego, jaki jeszcze przed kilkunastoma laty był, funkcjonował. Tego na pewno brakuje. Zakończone maturą średnie wykształcenie powinno być na szerszą skalę realizowane. Młode osoby naprawdę szukają tzw. fachu w rękach. Przekonały się te osoby, że większe pieniądze teraz są z tych profili zawodowych niż z ogólnego wykształcenia. Bardzo często jest tak, że oni to widzą dopiero kończąc tę szkołę. Po tym ogólniaku rozkładają ręce i mówią, że tak naprawdę nic nie mam. Jeśli ktoś nie ma ambicji, umiejętności, zdolności czy finansowych możliwości pójścia na studia to często się spotykam z takim zdaniem, że żałuję, że tej zawodówki nie skończyłem, przynajmniej miałbym zawód. Więc szukają gdzieś tam możliwości kształcenia zawodowego, żeby zdobyć ten fach. Wraca ta świadomość.”

Podsumowując kwestie związane z instytucjonalnymi przyczynami pozostawania badanych osób poza rynkiem pracy i systemami kształcenia i szkolenia należy zwrócić uwagę na poczucie braku wsparcia młodych osób ze strony instytucji rynku pracy w trudnych sytuacjach życiowych. Młode osoby wskazują też na brak adekwatnych, do ich potrzeb, projektów lub działań, które zwiększyłyby ich konkurencyjność na rynku pracy. Niezmiernie istotnym aspektem jest także brak dostosowania oferty edukacyjnej do oczekiwań respondentów. Warto tu jednak szczególnie podkreślić, że opinie te są charakterystyczne dla osób z niskim wykształceniem, a więc grupy o największym ryzyku pozostawania bez pracy. Wydaje się zatem, że **szczególnie do tej grupy – osób nisko kwalifikowanych – należy adresować oddziaływania aktywizujące.**



### 5.2.3 Przyczyny gospodarcze i ekonomiczne

Stan gospodarki jest jednym z najsilniejszych predyktorów wejścia do grupy NEET, dlatego zdecydowano się sprawdzić, jak respondenci postrzegają sytuację gospodarczo-ekonomiczną w swoim regionie i na ile ta sytuacja determinuje ich decyzje zawodowe i edukacyjne.

#### 5.2.3.1 Przyczyny gospodarcze i ekonomiczne pozostawiania poza rynkiem pracy

Przyczyny gospodarcze i ekonomiczne bierności zawodowej respondentów diagnozowano na podstawie 4 stwierdzeń z kwestionariusza badawczego (tj.: 1. *Nie ma dla mnie pracy w mojej okolicy*, 2. *Brak możliwości dojazdu do miejsca pracy, np. brak samochodu, brak połączeń komunikacyjnych*, 3. *Wysokie bezrobocie w moim regionie*, 4. *Brak przemysłu lub innych dużych pracodawców w moim regionie*), które zagregowano do jednego czynnika określonego mianem *przyczyny gospodarcze*.

Z analizy frekwencji wypowiedzi respondentów wynika, że ze wszystkich wymienianych przyczyn bezrobocia wśród młodych osób to właśnie determinanty gospodarcze są ich zdaniem najistotniejsze (uważa tak ok. 50% wszystkich respondentów). Na pytanie: *Dlaczego Pan/i nie pracuje?* 62% badanych stwierdziło, że powodem jest brak pracy w ich okolicy (tab. 14).

Tabela 14. Dlaczego Pan/i nie pracuje? – Nie ma dla mnie pracy w mojej okolicy

wszyscy respondenci	liczba osób	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
		%	%	%	%	%
<b>OGÓŁEM</b>	700	8	17	13	38	24
<b>KLASA WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI</b>						
Wieś	191	5	9	6	49	31
Miasto do 20 tys. mieszkańców	126	6	23	17	26	27
Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	159	11	21	16	38	14
Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	48	8	15	27	44	6
Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	176	10	19	10	34	27
<b>PODREGION</b>						
Podregion ciechanowsko-płocki	115	7	8	19	44	22
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	6	11	10	42	31
Podregion radomski	115	3	2	1	32	62
Podregion warszawsko-wschodni	115	3	23	8	49	17
Podregion warszawsko-zachodni	115	15	35	23	24	3
Miasto stołeczne Warszawa	125	14	25	15	38	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Przekonanie to jest charakterystyczne dla wszystkich respondentów, niezależnie od wykształcenia, płci czy wieku. Istotne różnice w jednoczynnikowej analizie wariancji ANOVA pojawiały się jedynie ze względu na miejsce zamieszkania (zarówno w zakresie wielkości miejscowości, jak i podregionu). Zdecydowana większość (80%) mieszkańców wsi twierdzi, że w ich miejscu zamieszkania brakuje pracy. Jest to prawdopodobnie jedna z głównych przyczyn ich późniejszej migracji do większych miast. W większych miastach sytuacja jest lepsza, choć prawie 50% respondentów też zgłasza ten problem.





Widoczna jest też zdecydowana różnica pomiędzy podregionami warszawskim zachodnim i m.st. Warszawa a warszawskim wschodnim, ciechanowsko-płockim, ostrołęcko-siedleckim i radomskim. Najgorszą sytuację zgłaszają respondenci w podregionie radomskim, gdzie aż 94% badanych twierdzi, że w ich okolicy brakuje pracy. Nie jest to specjalnym zaskoczeniem, ponieważ zarówno dane statystyczne, jak i historyczne wskazują na wysokie bezrobocie w tym regionie<sup>97</sup>.

Drugim, zbliżonym znaczeniowo do poprzedniego, stwierdzeniem odnoszącym się do rynku pracy i sytuacji gospodarczej było: *wysokie bezrobocie w regionie* (tab. 15). Rozkład wskazań był tu bardzo zbliżony do uzyskanego w przypadku poprzedniego stwierdzenia. Respondenci już nie tylko twierdzą, że dla nich osobiście brakuje pracy, ale zauważają, że problem bezrobocia ma charakter regionalny (uważa tak 59% respondentów). Są to jedynie opinie i przekonania badanych z grupy NEET, a nie dane statystyczne GUS czy WUP w Warszawie, niewątpliwie jednak rzutują one na sposób myślenia, decyzje i zachowania jednostek. Skoro dany podmiot uznaje, że w jego regionie jest wysokie bezrobocie i nie ma dla niego pracy, to jego motywacja do doskonalenia swoich kompetencji czy chęć składania aplikacji o pracę jest mniejsza.

Tabela 15. Dlaczego Pan/i nie pracuje? – Wysokie bezrobocie w moim regionie

wszyscy respondenci	liczba osób	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
		%	%	%	%	%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>700</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>34</b>	<b>25</b>
<b>KLASA WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI</b>						
Wieś	191	2	12	8	47	32
Miasto do 20 tyś. mieszkańców	126	11	18	17	26	27
Miasto od 20 do 50 tyś. mieszkańców	159	13	21	19	32	15
Miasto od 50 do 100 tyś. mieszkańców	48	4	29	23	29	15
Miasto pow. 100 tyś. mieszkańców	176	14	20	9	30	28
<b>PODREGION</b>						
Podregion ciechanowsko-płocki	115	6	3	19	44	28
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	7	6	5	44	37
Podregion radomski	115	2	3	3	30	63
Podregion warszawsko-wschodni	115	6	23	17	40	14
Podregion warszawsko-zachodni	115	14	46	25*	12	3
Miasto stołeczne Warszawa	125	19	27	11	34	8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Analizy statystyczne różnic pokazują wyniki bardzo zbliżone do uzyskanych w przypadku poprzedniego stwierdzenia. Bezrobocie na wsi oraz w podregionach warszawskim wschodnim, ciechanowsko-płockim, ostrołęcko-siedleckim i radomskim jest, zdaniem respondentów, zdecydowanie większe niż w podregionie warszawskim zachodnim i mieście stołecznym Warszawa.

Trzecie stwierdzenie odnoszące się do omawianej problematyki dotyczyło lokalizacji przemysłu lub innych dużych pracodawców w regionie (tab. 16). Brak dużych pracodawców

<sup>97</sup> Bezrobocie w województwie mazowieckim. (2014). Wojewódzki Urząd Pracy, Nr 9, Wrzesień.





w regionie jako przyczynę trudności z zatrudnieniem podało 49% respondentów. Jest to dość zaskakujący wniosek, ponieważ w województwie mazowieckim grupa dużych pracodawców jest liczna. Warto jednak postrzegać te wyniki jako swoisty „filtr poznawczy” NEET-ów, którzy brak zatrudnienia czy aktywności edukacyjnej często tłumaczą przyczynami zewnętrznymi. Ponadto region jest prawdopodobnie najczęściej postrzegany przez te osoby jako najbliższa okolica, do której mogą dostać się środkami komunikacji miejskiej, a nie miejsce oddalone o 15-20 kilometrów. Za taką interpretacją przemawiałyby dość zbliżone rozkłady wskazań w przypadku wszystkich trzech wymienionych stwierdzeń. Tutaj również, zdaniem respondentów, sytuacja na wsi i w podregionach warszawskim wschodnim, ciechanowsko-płockim, ostrołęcko-siedleckim i radomskim jest zdecydowanie gorsza niż w podregionie warszawskim zachodnim i m.st. Warszawa.

Tabela 16. Dlaczego Pan/i nie pracuje? – Brak przemysłu lub innych dużych pracodawców w regionie

<i>wszyscy respondenci</i>	liczba osób	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
		%	%	%	%	%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>700</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>31</b>	<b>18</b>
<b>KLASA WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI</b>						
Wieś	191	4	13	9	44	30
Miasto do 20 tys. mieszkańców	126	13	21	13	29	24
Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	159	16	21	28	26	9
Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	48	8	38	31	19	4
Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	176	28	24	9	27	12
<b>PODREGION</b>						
Podregion ciechanowsko-płocki	115	10	15	26	39	10
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	5	16	10	40	30
Podregion radomski	115	3	1	2	38	57
Podregion warszawsko-wschodni	115	11	18	25	37	9
Podregion warszawsko-zachodni	115	23	41	20	14	3
Miasto stołeczne Warszawa	125	35	33	11	20	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Ostatnim analizowanym stwierdzeniem, składającym się na czynnik *problemy gospodarcze*, jest *brak możliwości dojazdu do miejsca pracy (np. brak samochodu, brak połączeń komunikacyjnych)*. W tym przypadku odpowiedzi respondentów nie są już tak zdecydowane – 25% badanych zgadza się z taką opinią, a 67% ma odmienne zdanie (tab. 17). Stwierdzenie to, jako przyczyna braku zatrudnienia, jest przede wszystkim wskazywane przez osoby młodsze ( $t = 3,416$ ;  $p < 0,01$ ), z relatywnie niskim wykształceniem ( $r = -0,225$ ;  $p < 0,01$ ), zamieszkujące wsie i podregion radomski.



Tabela 17. Dlaczego Pan/i nie pracuje? – Brak możliwości dojazdu do miejsca pracy, np. brak samochodu, brak połączeń komunikacyjnych

<i>wszyscy respondenci</i>	liczba osób	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
		%	%	%	%	%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>700</b>	<b>33</b>	<b>34</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>6</b>
<b>WIEK</b>						
18-24 lata	363	27	34	10	22	7
25 - 29 lat	337	39	34	7	16	5
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>						
co najwyżej gimnazjalne	44	30	23	11	16	20
zasadnicze zawodowe	129	23	29	11	31	6
niepełne średnie	72	31	31	10	18	11
średnie	313	32	37	7	19	4
licencjat	77	45	36	8	10	0
wyższe magisterskie lub powyżej	65	42	38	8	9	3
<b>KLASA WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI</b>						
Wieś	191	19	39	7	24	12
Miasto do 20 tys. mieszkańców	126	25	33	10	25	9
Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	159	31	29	13	24	3
Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	48	31	54	8	6	0
Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	176	55	28	5	10	2
<b>PODREGION</b>						
Podregion ciechanowsko-płocki	115	33	28	16	20	3
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	18	44	6	23	8
Podregion radomski	115	17	20	11	34	18
Podregion warszawsko-wschodni	115	31	39	8	19	3
Podregion warszawsko-zachodni	115	33	42	7	17	2
Miasto stołeczne Warszawa	125	61	30	3	4	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Analiza frekwencji wskazań i różnic wewnątrzgrupowych w przypadku tego stwierdzenia pozwala na przypuszczenie, że niektórzy respondenci brak możliwości dojazdu do pracy traktują raczej jako wytłumaczenie swojej bierności zawodowej niż rzeczywistą – obiektywną – przyczynę uniemożliwiającą zatrudnienie. W czasach, gdy środki komunikacji miejskiej i podmiejskiej są relatywnie dostępne, a samochody bądź inne środki transportu – tanie, brak możliwości dojazdu do pracy należy traktować jako „pseudoprzyczynę”. Oczywiście taki sąd odnosi się tylko do niektórych jednostek, a nie całej badanej populacji.

Respondenci, zarówno z grupy NEET, jak i pracownicy instytucji wspierających, w indywidualnych wywiadach pogłębionych wykazali się dużą świadomością wpływu gospodarki na rynek pracy. Zdają sobie sprawę z obciążeń fiskalnych przedsiębiorstw i w tym upatrują problem bezrobocia. Wywiady ujawniają dodatkowo ukryte mechanizmy rynku pracy, takie jak praca „na czarno”.

**Grupa NEET; [6]; wiek: 25-29; płeć: M; region: ciechanowsko-płocki**

*„M: A akcje społeczne, np. na jakichś portalach społecznościowych, zachęcające do podjęcia pracy, akcje wśród pracodawców zachęcające do zatrudniania młodych osób?*

*R: Myślę, że to jest utopia. Państwo musiałoby dać dla pracodawców jakieś dobre ulgi, żeby oni rzeczywiście chcieli uczciwie pracownika przyjąć i zatrudnić. Nie wiem czy to by były ulgi typu ZUS, świadczenia czy jakiegokolwiek inne. Tak naprawdę tylko to może ich przekonać, bo w tej chwili właśnie dlatego jest bezrobocie,*







bo oni płacą duże pieniądze na takiego pracownika i nie stać niektórych. Tak to wygląda, dlatego czarny rynek. Nie opłaca się po prostu.”

**Pracownicy instytucji rynku pracy, [4]; wiek: 30-39, płeć: K; region: ostrołęcko-siedlecki**

„M: A czy uważa pani, że inne przyczyny i lokalne i globalne i krajowe mają wpływ na to, że te młode osoby pozostają bez zatrudnienia? Czy sytuacja globalna, centralna wpływa też na możliwości zatrudnienia i na ich szanse?

R: Mamy teraz kryzys, w związku z tym...

M: Ale chodzi mi też o inne wymiary. Czy pani uważa, że polityka władz centralnych Polsce też jest pewną przeszkodą?

R: Myślę, że tak. Mogę powtórzyć za pracodawcami – wysokie koszty pracy, wysokie ZUS-y dla tych przedsiębiorców, takich mniejszych sprawiają, że oni nie mogą zatrudnić nowych pracowników, bo nie stać ich na ich utrzymanie. I tyle. To jest przeszkoda taka. Poza tym to wpływa na to, że ta praca na czarno kwitnie. Na przykład u nas w regionie, gdzie my jesteśmy dość biedni jako region tutaj, mamy mało usług takich różnych, przemysłu, to sprawia takie przyzwolenie wśród pracodawców na zatrudnianie ludzi na czarno i to jest tu u nas prawdziwa plaga. No a poza tym pracownicy proponują i to jest tajemnica poliszynela ludziom bardzo niskie stawki. Tak że tak polityka wpływa na to zatrudnienie.”

Interesujące wyniki przynosi również analiza skutków sytuacji finansowej, w jakiej znajdują się osoby z grupy NEET. Brak środków pieniężnych w mniejszym lub większym stopniu warunkuje wszystkie opisane w raporcie przyczyny pozostawania osób młodych poza rynkiem pracy. Sytuacja materialna/stan posiadania środków finansowych osób z grupy NEET wpływa na:

- potrzeby i oczekiwania (np. wysokość oczekiwanego wynagrodzenia);
- styl życia (np. uczestnictwo w kulturze i życiu społecznym);
- postawy względem pracy i kariery zawodowej (np. skłonność do ustępstw w celu znalezienia pracy);
- przyczyny osobiste i psychologiczne (np. poziom zadowolenia z życia);
- przyczyny społeczne (np. częstotliwość kontaktów z grupą odniesienia);
- przyczyny instytucjonalne (np. kontynuowanie nauki).

### 5.3.3.2 Przyczyny gospodarcze i ekonomiczne pozostawania poza systemami kształcenia i szkolenia

W trakcie analizy ilościowej i jakościowej nie zdiagnozowano istotnych czynników gospodarczych mających wpływ na pozostawanie osób z grupy NEET poza systemami kształcenia i szkolenia. Można jednak, na podstawie obserwacji rynku edukacyjnego, wskazać pewne czynniki, które pasują do kategorii gospodarczych przyczyn rezygnacji z kontynuowania nauki i szkolenia się. Jednym z nich są tendencje rozwoju rynku szkolnictwa wyższego prywatnych uczelni. Niepubliczne placówki edukacyjne dość szybko i elastycznie dostosowują się do potrzeb edukacyjnych młodzieży i oferują programy i kierunki odpowiadające oczekiwaniom przyszłych studentów. Kondycja prywatnych ośrodków edukacyjnych zależy od bardzo wielu czynników, ale jednym z ważniejszych jest demografia. Niepubliczne szkoły nie mogą liczyć na utrzymanie się ze środków publicznych, dlatego decyzje o uruchomieniu kolejnych kierunków lub utworzeniu filii zamiejscowej podejmują na podstawie rachunku ekonomicznego, uwzględniając m.in. dane demograficzne (wyż – niż demograficzny), popularność/modę na dany kierunek i kondycję finansową uczelni (analogiczne wnioskowanie możemy odnieść do prywatnych firm szkoleniowych). W warunkach korzystnej koniunktury uczelnie niepubliczne poszerzają ofertę kierunków i otwierają nowe oddziały. Dla młodych osób oznacza to bogatszą ofertę bliżej miejsca zamieszkania. Dekoniunktura oznacza sytuację odwrotną. Niewątpliwie możemy uznać





to za gospodarczą przyczynę pozostawania poza systemami kształcenia i szkolenia osób z grupy NEET w czasach kryzysu gospodarczego.

Jak wcześniej wspomniano, sytuacja materialna/stan posiadania środków finansowych wpływa na wszystkie opisywane w raporcie przyczyny pozostawania w grupie NEET. Dotyczy to również przyczyn gospodarczych i ekonomicznych. Respondenci wskazywali brak pieniędzy jako jedną z głównych przyczyn rezygnacji z dalszej nauki. Nawet jeśli mieli możliwość podjęcia nauki na bezpłatnym kierunku, to wskazywali na konieczność pokrycia kosztów dojazdu i ewentualnego zakwaterowania czy zakupu podręczników.

**Wynika z tego, że przyczyny ekonomiczne są istotnym czynnikiem pozostawania młodych osób poza systemami kształcenia i szkolenia.**

**Grupa NEET; [20]; wiek: 22-24; płeć: K; region: warszawski wschodni**

*„M: Dlaczego pani na obecną chwilę nie podejmuje bądź nie kontynuuje nauki?”*

*R: Ze względu na brak pieniędzy, brak środków w rodzinie. W sumie mogłabym, tylko strasznie ciężko byłoby połączyć studiowanie i pracowanie. Nawet jeżeli studiowałabym zaocznie, to też ciężko byłoby opłacić te studia zaoczne. I to też nie jest tak, że mogłabym jakoś samodzielnie zarobić na to, a też jednak ten koszt utrzymania w domu, a koszt utrzymania w większym mieście jest różny i trzeba dołożyć.”*

**Pracownicy instytucji rynku pracy, [2]; wiek: 30-39, płeć: K; region: ostrołęcko-siedlecki**

*„M: Dlaczego pani, a dlaczego te młode osoby, jeżeli się nie szkolą, tak, czy nie podnoszą kwalifikacji zawodowych, nie uczestniczą w szkoleniach zawodowych, to czemu one właśnie tego nie robią?”*

*R: Czemu one tego nie robią? No to tak, sprawa, sprawa, jak już powiedziałam, to na pewno finanse. Żeby np. pójść do jakiejś szkoły, znaczy tak, młodzież myśli, że i wydaje im się, znaczy młodym ludziom, że kontynuowanie nauki wiąże się z pieniędzmi i tutaj po części się zgodzę, z tym, że są na pewno, tak, jak już wcześniej powiedziałam, te bezpłatne szkoły, no policealne, które nie...”*

Podsumowując analizy dotyczące przyczyn gospodarczych i ekonomicznych pozostawania osób młodych poza rynkiem pracy i systemami edukacji formalnej i nieformalnej, przede wszystkim warto zwrócić uwagę na czynniki strukturalne.

Respondenci twierdzą, że choć chcą podjąć zatrudnienie, to niska podaż pracy w regionie ogranicza ich możliwości włączenia się w rynek pracy. Tym samym ich sytuacja jest odzwierciedleniem wysokiego bezrobocia w regionie. Odnośnie do przyczyn przerwania nauki lub rezygnacji z jej kontynuowania, respondenci wskazują przede wszystkim na koszty kształcenia. Brak środków finansowych i trudna sytuacja materialna rodziny jest w efekcie przyczyną przerwania nauki i konieczności poszukiwania pracy.



### 5.3 Potrzeby i oczekiwania osób z grupy NEET

Sytuacja osób młodych na rynku pracy jest obiektywnie trudna, dlatego zarówno instytucje unijne i krajowe, jak też powiatowe usiłują ułatwić im włączenie się w rynek pracy i systemy edukacyjne. W raportach i artykułach badawczych, a także rozporządzeniach i inicjatywach (*Plan gwarancji dla młodzieży w Polsce, Rządowy program na rzecz młodzieży*) sugeruje się, że aby móc projektować właściwe oddziaływania w tym zakresie, należy zrozumieć potrzeby i oczekiwania osób młodych. W opracowaniach tych pojawiają się takie pomysły jak np.: bezpłatne szkolenia, staże, bony szkoleniowe, dofinansowanie studiów, dotacje do zakładania działalności gospodarczej, dofinansowanie przejazdów i podróży, ustanowienie doradców osobistych, uelastycznienie rynku pracy, rozwój wolontariatu czy specjalne zachęty do kontynuowania nauki.

Planowane działania warto porównać z potrzebami i oczekiwaniami NEET-ów, dlatego w niniejszym raporcie przedstawiono analizy dotyczące potrzeb i oczekiwań respondentów odnoszących się do rynku pracy i systemów edukacyjnych. W procesie zbierania materiału empirycznego wykorzystano ankiety CAPI i wywiady IDI. W pierwszej kolejności zaprezentowano wyniki badań ilościowych, które następnie uzupełniono bezpośrednimi wypowiedziami osób z grupy NEET i przedstawicieli instytucji otoczenia rynku pracy. Umożliwia to pełniejsze zrozumienie sytuacji, w której znajdują się respondenci.

#### 5.3.1 Potrzeby i oczekiwania osób z grupy NEET dotyczące włączenia w rynek pracy

Potrzeby i oczekiwania młodych osób są zróżnicowane i trudne do jednoznacznej klasyfikacji. Posiłkując się dotychczasowymi badaniami, do analiz ilościowych wybrano te, które są wskazywane relatywnie często. Respondenci w odpowiedzi na pytanie: *Czego Pan/i potrzebuje, aby znaleźć pracę?* (rys. 19) najczęściej twierdzili, że niezbędne jest większe wsparcie ze strony PUP (52%) oraz rządu (46%), a także wskazywali na potrzebę rozwijania swoich kompetencji (37%); oczekiwanie praktyk zawodowych prowadzonych przez pracodawców, umożliwiających zdobywanie potrzebnego doświadczenia (33%), potrzebę większej aktywności własnej, np. wysyłania CV (29%); oczekiwanie finansowego (22%) i psychologicznego (14%) wsparcia ze strony rodziny i najbliższych przyjaciół oraz potrzebę większej tolerancji dla różnorodności (5%). Na kategorię inne wskazało 6% badanych – znalazły się tu takie sformułowania jak: potrzeba większej liczby miejsc pracy, potrzeba dostępnych żłobków i przedszkoli dla dzieci, znajomości zmian przepisów prawa w zakresie zatrudniania czy godziwych zarobków oferowanych przez pracodawców. Kilka osób wskazało również, że nie szuka pracy.

Z analizy zróżnicowania frekwencji poszczególnych stwierdzeń ze względu na zmienne kontrolowane w procedurze badawczej wynika, że:

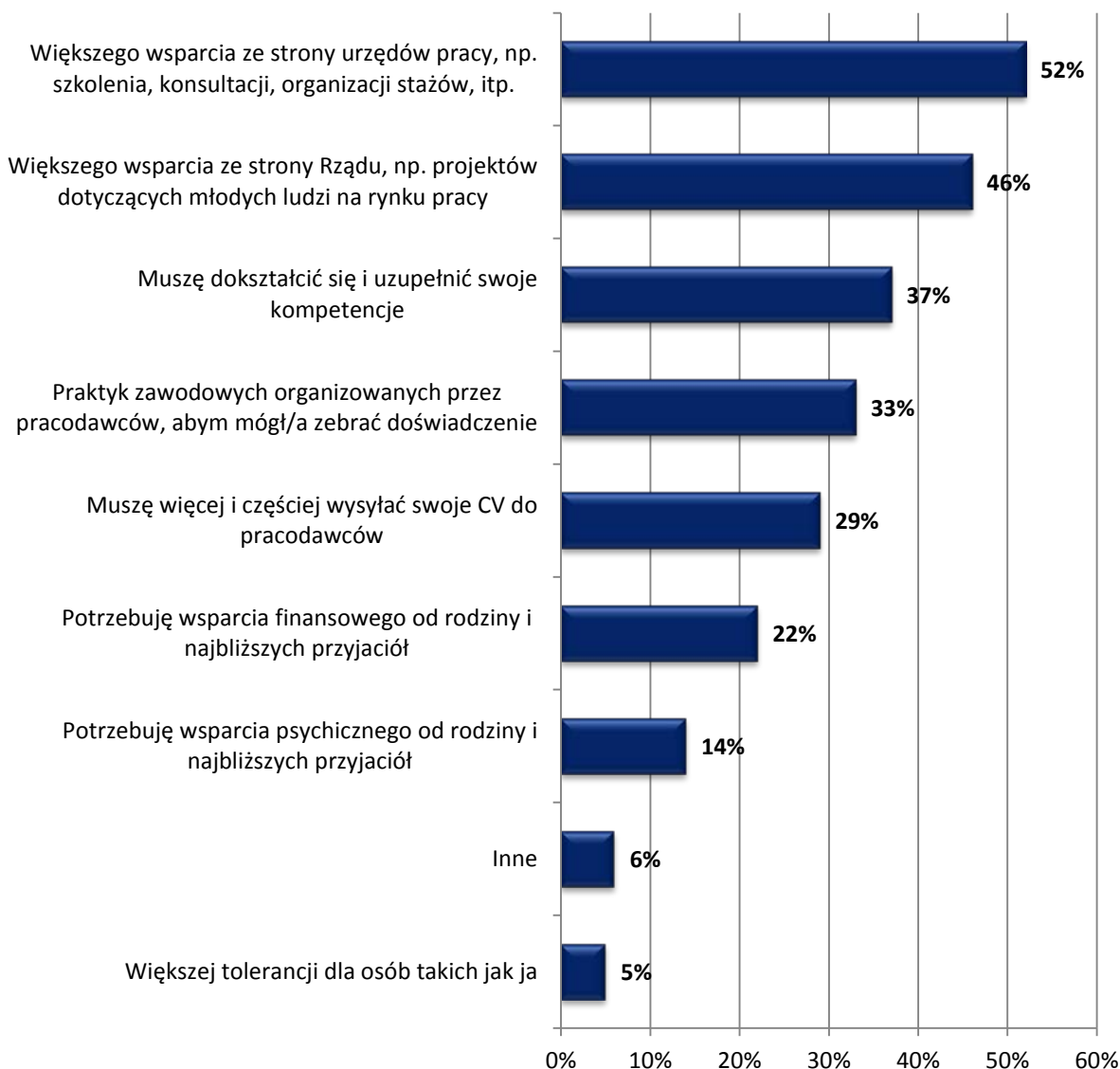
- **potrzeba większego wsparcia ze strony PUP**, np. szkoleń, konsultacji, organizacji stażów itp. – jest najbardziej charakterystyczna dla osób z wykształceniem niepełnym średnim;
- **potrzeba większego wsparcia ze strony rządu**, np. projektów dotyczących młodych ludzi na rynku pracy – jest charakterystyczna dla osób z miast od 50 tys. do 100 tys. mieszkańców;





- **konieczność doksztalcenia i uzupełnienia swoich kompetencji** – jest bardziej charakterystyczna dla osób młodszych, kobiet i jednostek z relatywnie niskim wykształceniem (najniższą frekwencję wskazań uzyskano w przypadku osób z wykształceniem wyższym);
- **konieczność częstszego wysyłania CV do pracodawców** – jest bardziej charakterystyczna dla kobiet i osób z relatywnie wysokim wykształceniem (najniższą frekwencję wskazań uzyskano w przypadku osób z wykształceniem poniżej średniego);
- **oczekiwanie praktyk zawodowych organizowanych przez pracodawców** – jest charakterystyczne dla osób z wykształceniem licencjackim, zamieszkujących małe miejscowości do 20 tys. mieszkańców;
- **potrzeba większej tolerancji** – jest charakterystyczna dla osób zamieszkujących wsie;
- **potrzeba wsparcia finansowego** ze strony rodziny i najbliższych przyjaciół – jest najbardziej charakterystyczna dla osób zamieszkujących miejscowości od 20 tys. do 100 tys. mieszkańców, a także osób z podregionu ciechanowsko-płockiego.

Rysunek 19. Czego Pan/i potrzebuje, aby znaleźć pracę? (N=700)

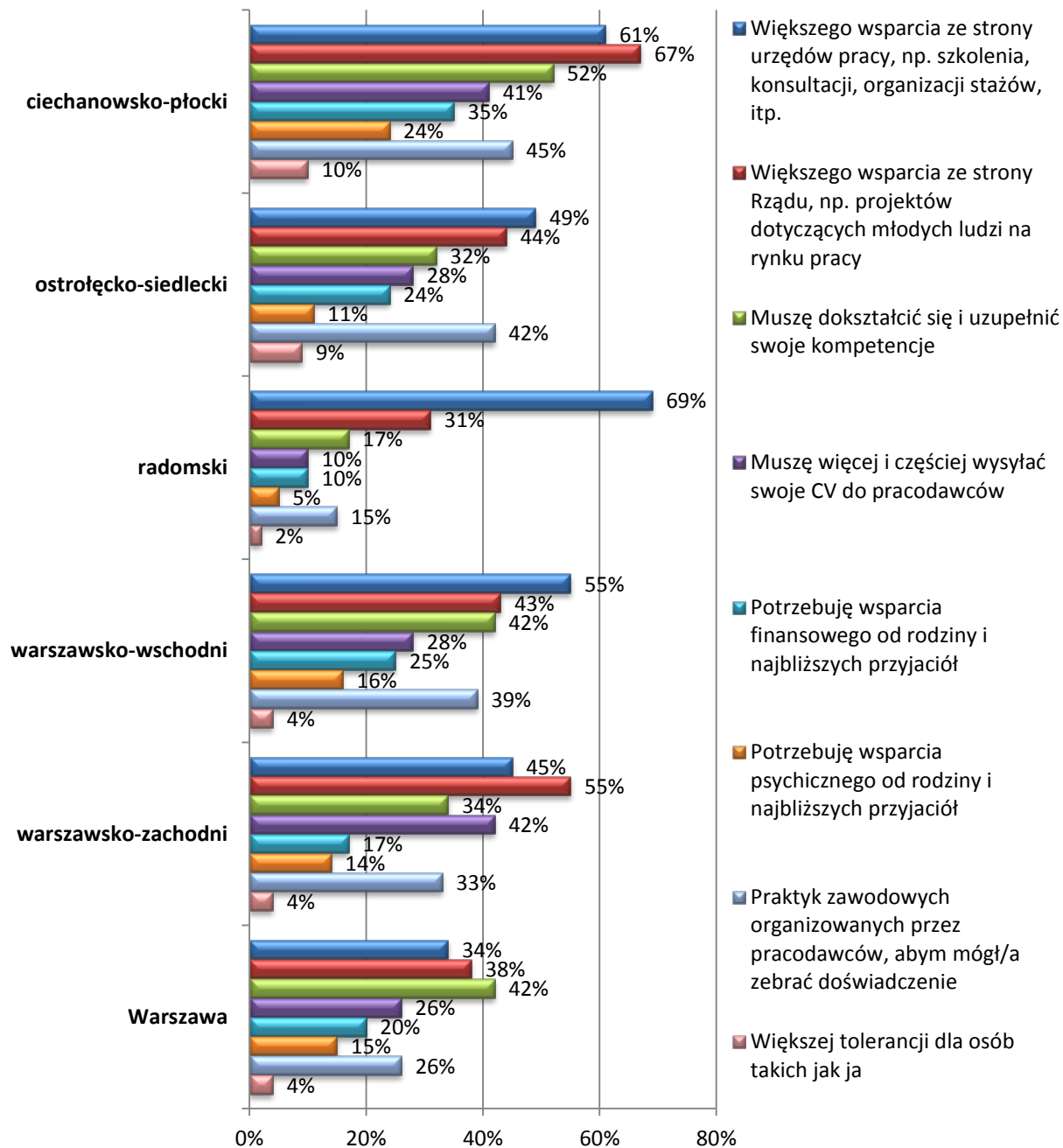


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.



Oddzielną analizę potrzeb i oczekiwań przeprowadzono w podziale na podregiony, ponieważ ujawniły się tu znaczne różnice (rys. 20).

Rysunek 20. Różnice w potrzebach i oczekiwaniach związanych z rynkiem pracy ze względu na podregion zamieszkania (N=700)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Największe potrzeby mają respondenci z podregionu ciechanowskiego. Oczekują oni zarówno większego wsparcia ze strony urzędów pracy i rządu, jak i dostępnych praktyk zawodowych oraz możliwości doksztalcania się i uzupełniania swoich kompetencji, a także większego wsparcia ze strony rodziny i przyjaciół. Trudno wyjaśnić jednoznacznie przyczyny tej sytuacji.



Ciekawe wyniki uzyskano w przypadku podregionu radomskiego. Respondenci z tego okręgu oczekują głównie wsparcia ze strony urzędów pracy i rządu. Pozostałe twierdzenia uzyskały w tym podregionie najmniejszą frekwencję. Wynika to prawdopodobnie z wysokiego bezrobocia na tym terenie i, w związku z tym, potrzeby głównie rozwiązań systemowych. Z analizy wypowiedzi respondentów w ramach wywiadów IDI wynika, że oczekiwania finansowe względem przyszłej pracy większości osób z grupy NEET nie są wygórowane, ale też nie zamierzają one podejmować zatrudnienia za najniższe stawki. Najbardziej pożądaną stawką miesięcznego wynagrodzenia jest kwota zbliżona do średniej krajowej, ale jest też duża część respondentów skłonna do ustępstw i obniżenia oczekiwań finansowych lub oczekująca na starcie stawki na poziomie najniższej pensji krajowej. Interesujące jest to, że niskich oczekiwań finansowych było zdecydowanie więcej niż skrajnie wygórowanych.

Z kolei w odpowiedziach pracowników instytucji rynku pracy przewija się motyw przekonania o wygórowanych oczekiwaniach i postawie roszczeniowej osób z grupy NEET. Wynika to z tego, że ocena poziomu oczekiwań finansowych jest bardzo subiektywna. W zależności od uwarunkowań, dla jednej osoby najniższa pensja krajowa jest oczekiwaniem adekwatnym, a dla innej – nie do przyjęcia. Pracownicy instytucji rynku pracy mogą postrzegać oczekiwania finansowe osób z grupy NEET jako wygórowane, ponieważ znają realia rynku pracy i poziom oferowanych na nim wynagrodzeń. Oczekiwania NEET, w zderzeniu z ich kwalifikacjami, kompetencjami i doświadczeniem oraz warunkami ofert pracy przedsiębiorców, mogą u pracowników instytucji rynku pracy wywoływać wrażenie zbyt wygórowanych. Należy się zastanowić, czy oczekiwanie stawki na poziomie średniej krajowej można uznać za zawyżone. O ile dla absolwenta poszukującego pierwszej pracy w regionie o wysokiej stopie bezrobocia może być ono trudne do spełnienia, o tyle w stolicy może już być osiągalne.

Przekonanie o postawie roszczeniowej i braku motywacji **osób z grupy NEET** może wynikać również z tego, że osoby te, zdaniem pracowników instytucji wspierających, **oczekują gotowych rozwiązań, niechętnie podejmują aktywność w celu znalezienia pracy, z oporem wykonują niezbędne czynności formalne, konieczne do aplikowania o pracę w instytucjach rynku pracy**. Często wyrażana jest opinia, że młodzi ludzie pozostający bez pracy oczekują środków finansowych bez jakiegokolwiek wysiłku.

Młodzi ludzie uważają, że nie opłaca im się podejmować pracy za niskie stawki, często na stanowiskach nieodpowiadających ich wyuczonemu zawodowi lub kwalifikacjom, ponieważ pensja może nie pokrywać kosztów utrzymania i dojazdu. Niewielka poprawa statusu materialnego nie motywuje ich do zmiany obecnego stanu. Według nich praca powinna zapewnić możliwość realizacji podstawowych potrzeb, które określali jako np. wynajem mieszkania, posiadanie środków na pokrycie kosztów utrzymania. Interesujące jest to, że widoczna jest również niechęć NEET do pracy w korporacjach, wynikająca albo z osobistych, negatywnych doświadczeń, albo z przedkładania wartości rodzinnych ponad pracę.

Większość potrzeb i oczekiwań wyrażanych w indywidualnych wywiadach pogłębionych pokrywa się ze zdiagnozowanymi w analizie wyników badań ilościowych.





Jako wymarzoną większość respondentów wskazywało pracę biurową, w handlu, o stałych godzinach, na umowę o pracę, zdecydowanie natomiast nie chciałoby wykonywać ciężkiej pracy fizycznej.

**Grupa NEET; [73]; wiek: 25-29; płeć: M; region: warszawski wschodni**

„R: Nie chodzi mi tutaj o żadne zasiłki, żadne jakieś świadczenia socjalne, bo ja bym wolał sam pracować, zarabiać na siebie, nie obciążać rodziców. Normalnie, tak jak dorosły człowiek znaleźć sobie żonę, móc się ożenić, utrzymać ją, a teraz w tej sytuacji niestety mam dziewczynę, ale nie jestem w stanie, żeby oświadczyć się, kupić pierścionek, zaplanować coś więcej, ślub. Tak że pod tym względem czuję się trochę zapomniany, pokrzywdzony, niedoceniony przez pracodawców i państwo, które zapomniało o ludziach mojego pokroju. Oczywiście nie wszyscy mogą mieć najwyższe wykształcenie, świetne kwalifikacje, ale praca powinna być też dla tych takich, powiedzmy, ze średnią wiedzą, średnim wykształceniem.

M: A jaka jest pana wymarzona praca, a jakiej pracy pan nie chciałby wykonywać?

R: Na pewno wymarzona praca to taka, żeby dostać umowę. Dla mnie żadna praca nie jest zła. Chciałbym mieć taką pracę, żeby zarobki mieć takie, żeby na opłaty chociażby wystarczyło i jakiś czas, nie wymagam kokosów od razu, ale żebym miał wystarczająco pieniędzy i żeby to była umowa o pracę, bo to bardzo pomaga.”

**Pracownicy instytucji rynku pracy, [5]; wiek: 30-39, płeć: K; region: ostrołęcko-siedlecki**

„M: W związku z tym, jak można określić ich oczekiwania, ich postawy? Czy oni mają wysokie wymagania, czy raczej niskie? Powiedziała pani o tej postawie roszczeniowej, ale czy jednocześnie to, co się im należy ma być też czymś takim niesamowitym czy stosownym do ich umiejętności i kwalifikacji?

R: Ja też bym podzieliła tych ludzi na takich, którzy z tych bardzo roszczeniowych, o których mówiliśmy i którzy twierdzą, że im należy się bardzo i kiedy ja zaczynam mówić o pracy i uświadamiam ich, że jeśli zaczną to bardzo często mogą zacząć pracę od tej najniższej krajowej, to nie chcą o tym słyszeć w ogóle. I dla nich trzy tysiące na początek to jest w sam raz i oni czekają aż ta praca za te 3000 zł spadnie im z nieba. Te ich oczekiwania są naprawdę bardzo często ponad ich możliwości i nieadekwatne w ogóle do ich umiejętności. I jest też grupa osób niezaradnych, które by były zadowolone z najniższej krajowej. Nie mają dużych wymagań, ale nie wiedzą, od czego zacząć. Tylko bardzo takie spokojne, niezaradne osoby, niemające dużych oczekiwań.”

### 5.3.2 Potrzeby i oczekiwania osób z grupy NEET dotyczące dalszego kształcenia

Jak wykazano wcześniej, analizując przyczyny przerwania edukacji bądź rezygnacji z dalszego kształcenia i szkolenia przez osoby z grupy NEET, częstym motywem takich decyzji były problemy osobiste, społeczne, instytucjonalne bądź gospodarcze. Na podstawie wyników badań ilościowych udało się ustalić czego potrzebują młode osoby, aby powrócić na ścieżkę dalszej edukacji (rys. 21).

Zdiagnozowano, że młodzi potrzebują przede wszystkim: pieniędzy, aby móc zainwestować w naukę (55%), szerszej oferty szkoleń specjalistycznych (35%) i praktyk zawodowych organizowanych przez pracodawców (32%). W kategoriach inne (8% wszystkich odpowiedzi) pojawiały się najczęściej stwierdzenia, że nie potrzebują już niczego, ponieważ nie zamierzają się dalej kształcić, ale wymieniano także: szkolenia językowe czy informacje z urzędów pracy o aktualnej ofercie.

Z uzyskanych od respondentów odpowiedzi wynika, że osoby młode oczekują takich form wsparcia, które pozwolą im na zdobycie specjalistycznych kompetencji, umożliwiających konkurowanie na rynku pracy. Drogą do tego, oprócz szkoleń, są przede wszystkim różnego rodzaju staże i praktyki zawodowe. Zdobyte w ten sposób doświadczenie praktyczne, dzięki pomocy doradców zawodowych (której potrzebuje 17% respondentów), może zwiększyć szanse tych osób na zatrudnienie. Nie bez znaczenia jest także wsparcie dla rodziny – aż 12%



respondentów twierdzi, że wsparcie dla najbliższej rodziny (w tym pomoc w opiece nad dziećmi, np. przez zwiększenie dostępności żłobków i przedszkoli) pozwoli im na powrót do systemów dalszej edukacji.

**Rysunek 21. Czego Pan/i potrzebujecie, aby uzupełnić edukację lub/i rozwinąć kompetencje? (N=700)**



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Procenty nie sumują się do stu, ponieważ istniała możliwość wyboru więcej niż jednej odpowiedzi.

Z analizy różnic wewnątrzgrupowych wynika, że:

- **doradztwo zawodowe** – jest najmniej oczekiwane przez osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym, co jest prawdopodobnie związane z tym, że nie spotkały się one do tej pory z taką formą pomocy, dlatego nie mogą rzetelnie ocenić przydatności oferowanych konsultacji czy wręcz pracy z doradcą zawodowym;
- **pomoc socjalna dla rodziny** – jest najczęściej potrzebna osobom z wykształceniem zawodowym i niepełnym średnim, a mało oczekiwana przez jednostki z wykształceniem wyższym; w przypadku tych potrzeb uzyskano również korelacje ze statusem społeczno-ekonomicznym ( $r = 0,313$ ;  $p < 0,01$ ), problemami rodzinnymi ( $r = 0,163$ ;  $p < 0,01$ ) i poczuciem samoskuteczności ( $r = -0,118$ ;  $p < 0,01$ );
- **pomoc psychologiczna** – jest bardziej potrzebna osobom młodszym, a także tym, które mają problemy rodzinne ( $r = 0,109$ ;  $p < 0,01$ ) i niski kapitał psychologiczny (tj. poczucie samoskuteczności, optymizm i odporność) ( $r = -0,099$ ;  $p < 0,01$ );
- **staże zawodowe** – są bardziej oczekiwane przez osoby młodsze i z mniejszym doświadczeniem zawodowym;
- **pieniądze** – są potrzebne przede wszystkim osobom zgłaszającym problemy społeczno-ekonomiczne w rodzinie ( $r = 0,149$ ;  $p < 0,01$ );
- **szkolenia specjalistyczne** – są oczekiwane przez osoby, które cenią wartości intelektualne i duchowe ( $r = 0,133$ ;  $p < 0,01$ ), a także wartość „sukces” ( $r = 0,152$ ;  $p < 0,01$ ).

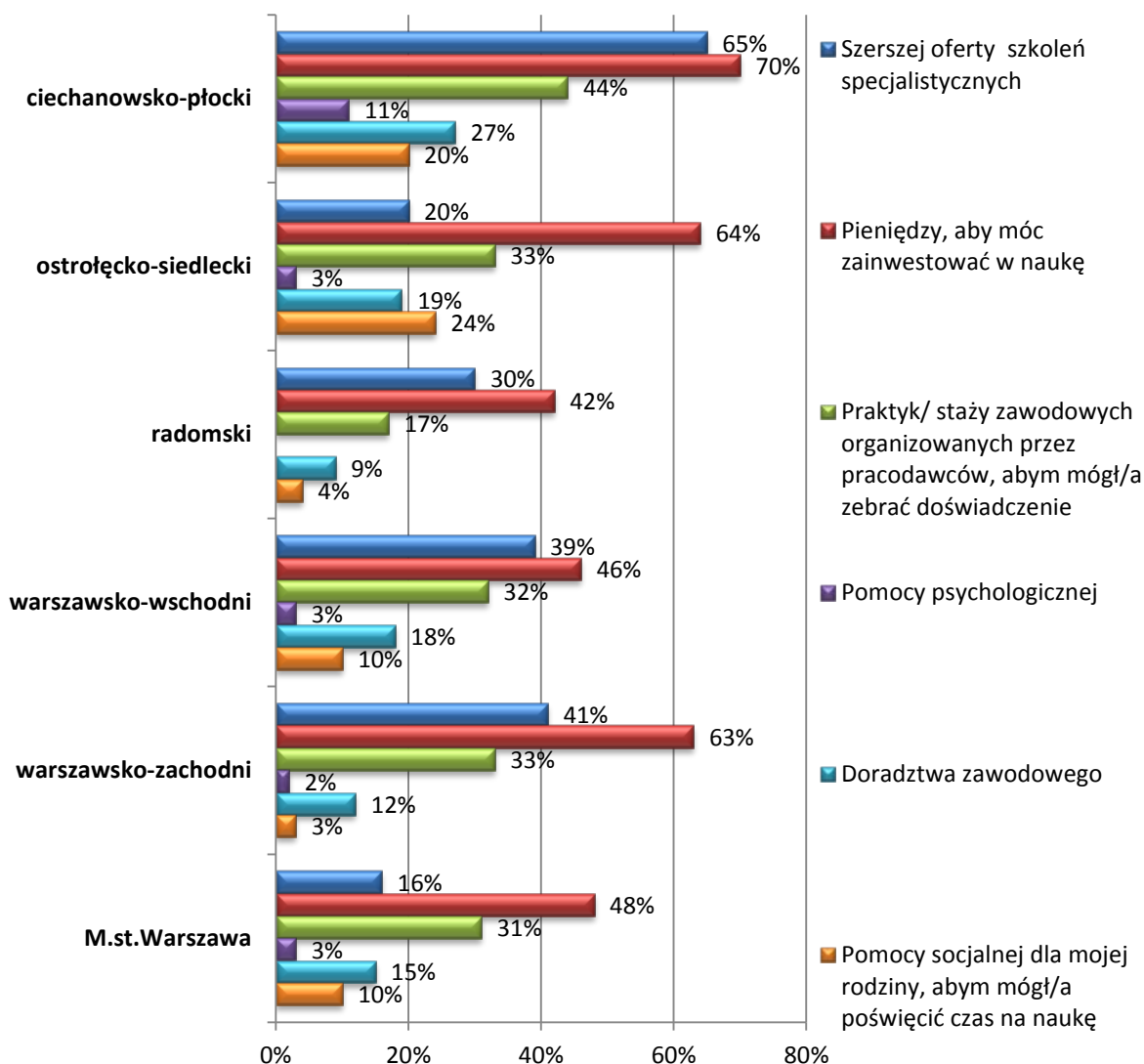
Z powyższych analiz wynika, że działania skierowane do osób młodych muszą przede wszystkim być oparte na zrozumieniu ich indywidualnych potrzeb. Wystandaryzowane zabiegi prowadzone wobec wszystkich osób nieaktywnych zawodowo i edukacyjnie mogą



być nieskuteczne. Dlatego też, zgodnie z zaleceniami np. Stotena<sup>98</sup>, warto identyfikować jednostki z grupy NEET, a następnie tworzyć specjalnie dedykowane programy, w których doradca zawodowy na stałe współpracuje z osobami nieaktywnymi zawodowo i edukacyjnie oraz wspólnie z nimi opracowuje ścieżki działań, które mają włączyć te jednostki w rynek pracy i kształcenie zawodowe.

Odnosząc się do regionalnego zróżnicowania potrzeb związanych z włączaniem w system kształcenia i szkolenia osób z grupy NEET, warto zauważyć, że największe oczekiwania w tym zakresie występują w podregionie ciechanowsko-płockim, najmniejsze zaś – w Warszawie i podregionie ostrołęcko-siedleckim (rys. 22). W przypadku Warszawy relatywnie mała liczba zgłaszanych potrzeb wynika prawdopodobnie z szerokiej oferty szkoleń, kursów czy innych oddziaływań dostępnych dla mieszkańców stolicy.

Rysunek 22. Różnice w potrzebach i oczekiwaniach edukacyjnych ze względu na podregion zamieszkania (N=700)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

<sup>98</sup> D. Stoten, *NEETs: a case study in addressing the issues relating to disengaged youth in East Cleveland*, op. cit.



Uczestnicy pogłębionych wywiadów z grupy NEET zgłaszają potrzebę dostępu do szerszej oferty bezpłatnych szkoleń oraz staży i praktyk oferowanych przez powiatowe urzędy pracy. Respondenci są świadomi potrzeby własnego rozwoju, który może w przyszłości pomóc im znaleźć pracę, zwracają jednak uwagę na ubogą ofertę szkoleniową, niedopasowaną do potrzeb, a także jej złą jakość. Ich zdaniem jest zapotrzebowanie na kursy komputerowe, szkolenia językowe, kursy prawa jazdy, a także szkolenia z umiejętności miękkich przygotowujące do rozmów kwalifikacyjnych, a nie tylko na kursy obsługi wózków widłowych czy technik spawania. Problemem są również niezrozumiałe dla NEET zasady udzielania wsparcia na szkolenia. To, wraz z brakiem dostosowanej oferty, zniechęca ich do korzystania z pomocy instytucji rynku pracy.

Pracownicy instytucji rynku pracy uważają, że osoby z grupy NEET nie są zainteresowane dalszą nauką lub doksztalcaniem, ponieważ ich zdaniem wykształcenie nie daje gwarancji zatrudnienia. Nawet jeśli otrzymają pracę, będzie ona poniżej ich oczekiwań. Osoby z grupy NEET potwierdzają to obserwacjami w swoim otoczeniu, gdzie ich znajomi po studiach zasilały szeregi pracowników dyskontów.

**Grupa NEET; [82]; wiek: 25-29; płeć: M; region: warszawski wschodni**

*„M: Dlaczego pan nie uczestniczy w dodatkowych szkoleniach, nie szkoli się? Może warto byłoby się rozglądnąć za takim trochę rozwiązaniem połowicznym?”*

*R: Chyba główną przyczyną jest brak dostępu do tego typu zajęć. Kiedyś próbowałem zapisać się na szkolenie z urzędu pracy. Wtedy z tego co pamiętam, była grafika komputerowa. Jednak pani odrzuciła moją kandydaturę, ponieważ – jak się okazało – nie mam ukończonych studiów wyższych z kierunku grafiki komputerowej, dlatego na szkolenie się nie nadaję.”*

**Pracownicy instytucji rynku pracy, [7]; wiek: 50 i więcej, płeć: K; region: ciechanowsko-płocki**

*„M: Jak określiłaby Pani postawy, czy oczekiwania... Znaczący najpierw stosunek w ogóle tych młodych do pracy, kariery zawodowej?”*

*R: Obojętne. Jak bym coś miała, czy miał, to może bym coś robił. Ale jeśli nie ma, to co ja tam? Byłem tu, czy tam i nic nie ma. Zresztą kolega mówił, czy koleżanka, że też nie ma. A jeszcze przykłady są, podają nam tego typu np., że moja znajoma to skończyła studia i też nie ma. To czy warto? Też są takie argumenty, też takie otrzymujemy. Czy warto studiować? Bo my, jak wcześniej wspomniałam staramy się, żeby coś tam jeszcze zdobyli, ukończyli. To wcześniej czy później, jakaś praca, może szybciej by znaleźli. To jest tak mówione, że dają za przykład kogoś, mają takie kwalifikacje, a też ciężko znaleźć.”*

## 5.4 Styl życia osób z grupy NEET

Z wielu badań nt. grupy NEET wynika, że pomimo dużych różnic wewnątrzgrupowych, istnieją wspólne cechy młodych ludzi, biernych na rynku pracy i edukacji. Są one związane z jednej strony ze stylem życia, a z drugiej – z ich charakterystyką psychologiczną.

Dotychczasowe analizy socjologiczne i psychologiczne były inspiracją do diagnozy stylu życia młodych osób z województwa mazowieckiego. Przeprowadzone badania ilościowe (CAPI) i jakościowe (IDI) miały odpowiedzieć na pytanie o styl życia badanych respondentów.

Rozpoczynając prezentację od wyników badań ilościowych, należy zaznaczyć, że diagnozowano w nich tylko trzy wymiary, tj. sposób spędzania czasu, cenione wartości i przekonania na swój temat (kapitał psychologiczny).

W odpowiedzi na pytanie o sposób spędzania wolnego czasu respondenci dokonywali wyboru czterech głównych aktywności, które następnie skalowali – od najczęściej





przejawianych do tych, które wykonywali stosunkowo rzadziej. Tym sposobem uzyskano wiedzę nie tylko na temat frekwencji poszczególnych wskaźników, ale także ich rangi.

W rezultacie tych badań stwierdzono, że (rys. 23):

- 82% respondentów jako jedną z najbardziej popularnych form spędzania czasu wskazało **pobyt w domu i oglądanie telewizji lub granie na komputerze**, nie jest to jednak dominująca aktywność osób młodych – jedynie 15% spośród nich nadało jej najwyższą rangę, a aż 43% – rangę najniższą;
- 72% badanych wskazało **spotkania ze znajomymi**, przy czym 20% spośród nich nadało tej aktywności największe znaczenie;
- 54% badanych osób wybrało **czytanie książek i czasopism** – 25% spośród nich ulokowało tę aktywność na pierwszym miejscu, a 31% na drugim;
- 48% badanych twierdzi, że spędza czas udzielając się **na portalach społecznościach**, a 63% spośród nich nadało tej aktywności dwie najwyższe rangi;
- 43% respondentów podkreśla **aktywność sportową**;
- około 25% wszystkich respondentów **opiekuje się rodziną** i bierze udział w **wydarzeniach kulturalnych**, przy czym zdecydowanie wyższe rangi uzyskała aktywność kulturalna – 69% wskazało ją jako czynność wykonywaną najczęściej;
- 15% badanych uczęszcza na **wydarzenia sportowe**;
- 11% osób **podróżuje**;
- 5% **angażuje się w życie wspólnot religijnych**;
- 3% wskazuje na **wolontariat**;
- 11% osób wybrało odpowiedź **inne** – licznie reprezentowane były tu stwierdzenia: pracuję w domu/opiekuję się domem, pracuję na czarno lub wykonuję prace dorywcze, a także słucham muzyki, samokształcę się lub nie robię nic.

Z uzyskanych rezultatów wyłania się obraz NEET-ów jako osób aktywnych społecznie i fizycznie, korzystających z technologii informatycznych, biorących udział w wydarzeniach kulturalnych oraz często sięgających po książki i czasopisma. Czy jest to obraz statystycznej osoby z grupy NEET? Trudno to jednoznacznie stwierdzić, ponieważ nie jest to – jak już wielokrotnie podkreślano – populacja homogeniczna. Istnieją w niej podgrupy, o odmiennych charakterystyce społeczno-ekonomicznej, odmiennym stylu życia i cenionych wartościach. Kilka istotnych różnic pojawiło się np. w przypadku płci respondentów:

#### **kobiety częściej niż mężczyźni:**

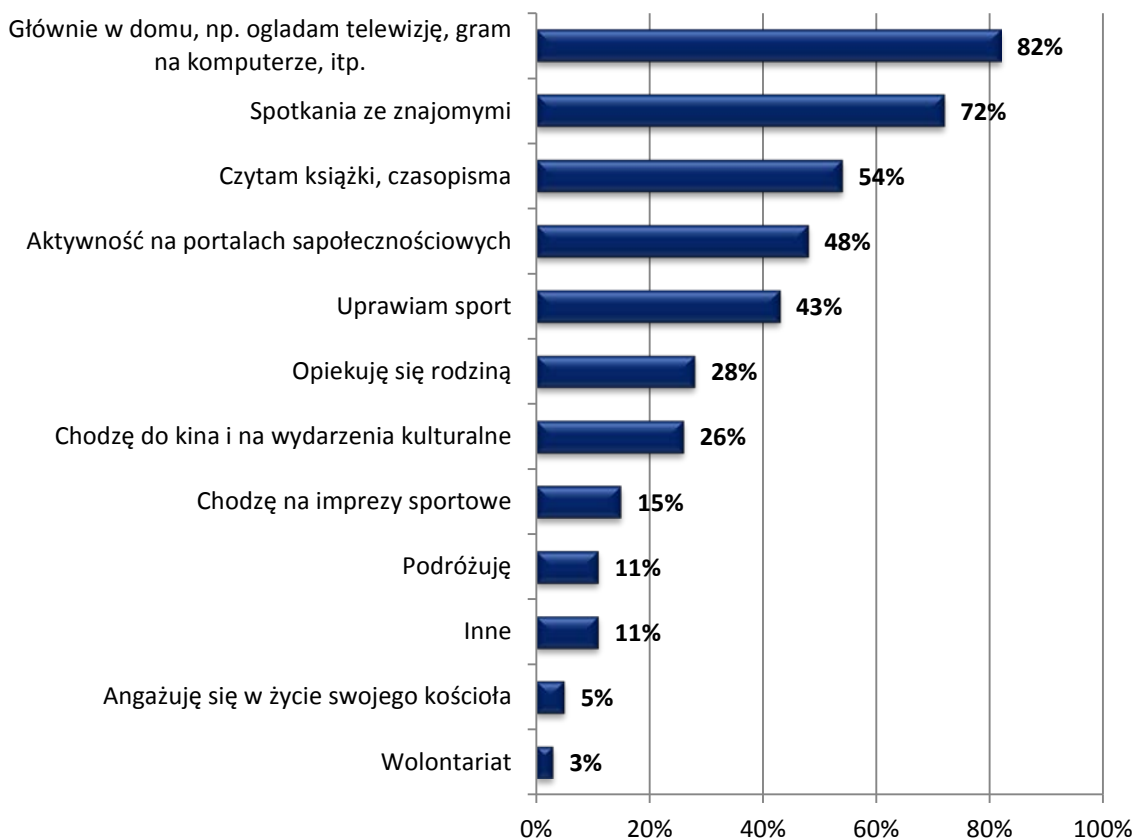
- czytają książki i czasopisma ( $t = 7,818; p < 0,01$ );
- opiekują się rodziną ( $t = 5,045; p < 0,01$ );
- angażują się w wolontariat ( $t = 2,296; p < 0,05$ ).

#### **natomiast mężczyźni częściej niż kobiety:**

- spotykają się ze znajomymi ( $p = -2,353; p < 0,05$ );
- uprawiają sport ( $p = -7,377; p < 0,01$ );
- uczęszczają na imprezy sportowe ( $p = -7,415; p < 0,01$ ).



Rysunek 23. W jaki sposób spędza Pan/i czas? (N=700)



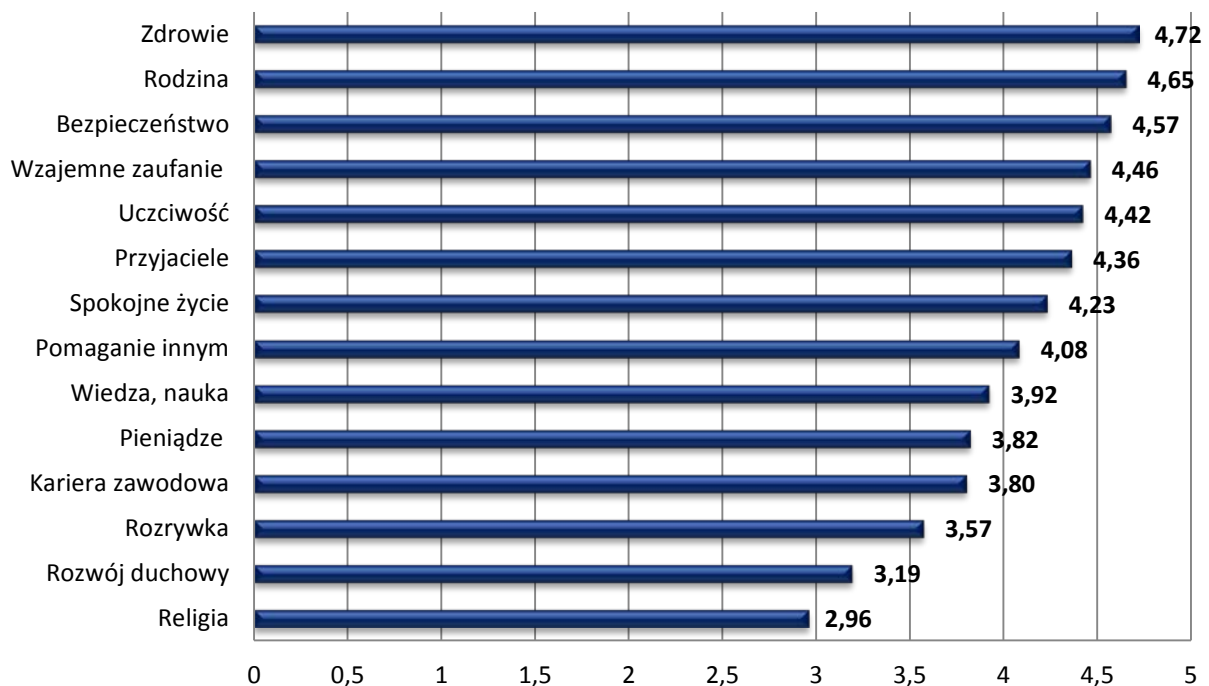
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Aby lepiej scharakteryzować osoby z grupy NEET, przeprowadzono diagnozę ich wartości osobistych i przekonań na swój temat. W przypadku diagnozy wartości respondenci mieli ustosunkować się do poszczególnych pojęć na pięciopunktowej skali Likerta. Wyniki diagnozy zaprezentowano na rysunku 24.

Uzyskane wyniki pozwalają na sformułowanie wniosków, że młode osoby najbardziej cenią zdrowie, rodzinę, bezpieczeństwo, wzajemne zaufanie i uczciwość, relatywnie mniej natomiast – religię, rozwój duchowy i rozrywkę. Po zagregowaniu poszczególnych wartości w grupy, takie jak: społeczno-moralne, duchowe i intelektualne, stabilność i bezpieczeństwo, sukces i zabawa, okazało się, że największa była frekwencja wskazań wartości z grup: stabilność i bezpieczeństwo ( $M = 4,54$ ) oraz społeczno-moralne ( $M = 4,32$ ), a najmniej cenione są wartości duchowo-intelektualne ( $M = 3,56$ ).

Z analiz tych wynika, że wszelkie kwestie życia intelektualno-duchowego nie są bardzo istotne dla osób z grupy NEET, podobnie jak wymiar sukcesu, kariery i pieniędzy, ważne są dla nich natomiast: rodziną, bezpieczeństwo i spokojne życie. Możliwe, że z tych powodów ich zaangażowanie zarówno w dalszą edukację, jak i aktywne poszukiwanie pracy jest mniejsze.

Rysunek 24. Diagnoza wartości osób z grupy NEET (N=700)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI. Na rysunku zaprezentowano średnie z kategorii ocenianych na skali od 1 do 5, gdzie jedna wartość jeden odpowiadała wskazaniu „zdecydowanie nie”, natomiast 5 „zdecydowanie tak”.

Ciekawe różnice ukazują analizy ze względu na płeć. Otóż kobiety zdecydowanie silniej cenią sobie:

- rodzinę ( $t = 4,809$ ;  $p < 0,01$ );
- spokojne życie ( $t = 3,173$ ;  $p < 0,01$ );
- rozwój duchowy ( $t = 2,913$ ;  $p < 0,01$ );
- zdrowie ( $t = 3,888$ ;  $p < 0,01$ );
- bezpieczeństwo ( $t = 5,284$ ;  $p < 0,01$ );
- wiedzę i naukę ( $t = 4,804$ ;  $p < 0,01$ ).

Dla mężczyzn natomiast istotnie ważniejsza jest rozrywka ( $t = -3,416$ ;  $p < 0,01$ ).

Na ogół uzyskane wyniki są zbieżne z wynikami poprzednich analiz na temat wartości cenionych przez młode osoby<sup>99</sup>.

Ostatnim elementem była diagnoza przekonań młodych osób na własny temat, czyli ocena ich kapitału psychologicznego. Badania przeprowadzono posługując się autorskim kwestionariuszem, składającym się z 6 itemów – po dwa stwierdzenia na każdy z badanych czynników, którymi były: optymizm, odporność i poczucie samoskuteczności. Okazało się, że respondenci deklarują wysoki optymizm ( $M = 3,87$ ), duże poczucie samoskuteczności ( $M = 3,77$ ) i odporność ( $M = 3,78$ ), przy czym ten ostatni wynik jest bardziej charakterystyczny dla mężczyzn ( $t = 4,130$ ;  $p < 0,01$ ). Wyniki te stoją zatem w opozycji

<sup>99</sup> Drzeżdżon W. (2010). *Badania nad wartościami młodzieży w dobie dokonujących się przemian. Konstatacje pedagogiczne*, Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość. Tom VII.



do dotychczasowych rozstrzygnięć<sup>100</sup>. Możliwe, że jest to spowodowane niechęcią badanych do ukazywania się w złym świetle (ang. *social desirability*) i eksponowania swoich słabych stron.

W celu uzyskania bardziej szczegółowej wiedzy na temat zachowań osób z grupy NEET, przeanalizowano współzależności występujące między badanymi czynnikami – formami spędzania czasu przez te osoby, cenionymi przez nie wartościami i przekonaniem na własny temat, a także ich sytuacją rodzinną (status społeczno-ekonomiczny i problemy rodzinne). Na podstawie analizy korelacji (Aneks 2, tabela 47) wykazano stosunkowo niewielkie zależności pomiędzy zmiennymi. Na przykład osoby, które częściej wybierają aktywność polegającą na spotkaniach ze znajomymi, zarazem mniej cenią wartości społeczno-moralne i duchowo-intelektualne, a ponadto mają mniejsze poczucie samoskuteczności i zgłaszają częstsze problemy rodzinne. Podobne współzależności występują w przypadku osób uprawiających sport, z tą tylko różnicą, że jednostki te bardziej cenią wartości z grupy „zabawa”. Dla odmiany osoby, które czytają książki i czasopisma, zarazem cenią wartości duchowo-intelektualne, społeczno-moralne oraz stabilność i bezpieczeństwo, a osoby aktywnie uczestniczące w wydarzeniach kulturalnych posiadają relatywnie lepszą sytuację rodzinną. Widać zatem, że formy spędzania czasu osób z grupy NEET są zróżnicowane w zależności od cenionych przez nie wartości, przekonań i częściowo sytuacji rodzinnej.

Odpowiedzi na pytanie o styl życia w badaniu jakościowym dostarczają dodatkowych informacji o funkcjonowaniu osób z grupy NEET. Większość badanych mieszka z rodzicami i pozostaje na utrzymaniu rodziny i/lub bliskich. Osoby z grupy NEET nie łączą się lokalnie w zorganizowane grupy wspierające się w poszukiwaniu pracy, utrzymują natomiast kontakty z gronem znajomych ze szkoły, podwórka. Spędzają ze sobą czas, ale w kategoriach rozrywki, a nie podejmowania działań mających na celu zmianę ich sytuacji zawodowej. Spotkania ze znajomymi stanowią dla osób z grupy NEET rodzaj odskoczni od „szarej rzeczywistości” – „*Kiedy spotykamy się w gronie znajomych, to chcemy po prostu oderwać się od tej szarej rzeczywistości*”. Niektórzy z badanych unikają spotkań w gronie znajomych, ponieważ czują się zdeprecjonowani z powodu braku środków finansowych i pozostawania bez zatrudnienia. W zależności od posiadanych funduszy, starają się uczestniczyć w wydarzeniach kulturalnych i życiu społecznym, można jednak zauważyć, że część respondentów właśnie z powodów ekonomicznych, czasem społecznych lub osobistych, pozostaje lekko wycofana z życia kulturalnego i społecznego.

Do stylu życia NEET odnosiły się również pytania dotyczące samopoczucia (poziomu zadowolenia), problemów w rodzinie (np. problem alkoholowy), macierzyństwa. Większość badanych z grupy NEET uważa się za szczęśliwych i zadowolonych z życia. W nielicznych tylko przypadkach można zauważyć zaniżoną samoocenę. Praktycznie nikt nie wskazywał na jakiegokolwiek problemy rodzinne. Inny obraz wyłania się z wypowiedzi pracowników instytucji rynku pracy, którzy zdecydowanie częściej zwracali uwagę na problemy występujące jednak w tej sferze.

Zaskakujące jest to, że pomimo iż wielu badanych deklaruje korzystanie z portali społecznościowych, to właściwie nikt nie korzysta z portali profilowanych, takich jak

<sup>100</sup> Meyers R., Houssemand C. (2010). *Socioprofessional & psychological variables that predict job finding*, op. cit.





GoldenLine, LinkedIn czy Profeo, które pomagają w budowaniu i rozwoju kariery zawodowej poprzez łączenie profesjonalistów z potencjalnymi pracodawcami. Tego typu serwisy przegrywają z portalami „towarzyskimi” typu Facebook czy Nasza-Klasa. Pokazuje to brak umiejętności wykorzystywania narzędzia jakim jest Internet do aktywnego poszukiwania pracy, jak również unaocznia, jakimi kanałami można dotrzeć do osób z grupy NEET.

Poczucie bezpieczeństwa i wysoki poziom zadowolenia zapewnia osobom z grupy NEET rodzina. Można to łączyć z opisywanym wcześniej wpływem rodziców na pozostawanie w grupie NEET i zjawiskiem *wiecznych dzieci*. Poziom zadowolenia w kontekście pracy wygląda już zdecydowanie gorzej. Padają stwierdzenia takie jak: jestem załamany, zawiedziony, zrezygnowany, przychodzi depresja, apatia, samopoczucie jest mierne.

Z perspektywy pracowników instytucji rynku pracy, styl życia NEET polega głównie na biernym spędzaniu czasu w domu, przed komputerem lub telewizorem. Spotkania z grupą znajomych, zdaniem pracowników, mają głównie charakter towarzyski. Uwagę zwracają wypowiedzi o braku zainteresowań, pasji, hobby w grupie NEET. Zdecydowanie częściej wskazywane są problemy rodzinne, takie jak przemoc czy alkoholizm. W opinii respondentów z instytucji rynku pracy większość osób z grupy NEET mieszka z rodzicami, część pozostaje w związkach partnerskich, głównie nieformalnych. Z reguły nie posiadają dzieci, w niewielkim stopniu uczestniczą w życiu kulturalnym i społecznym. Zdaniem pracowników instytucji rynku pracy część osób charakteryzuje się zaniżoną samooceną, chociaż pojedyncze wypowiedzi zwracają uwagę na przypadki wysokiej samooceny, idącej w parze z wygórowanymi oczekiwaniami względem przyszłej pracy. Poziom zadowolenia z życia osób z grupy NEET jest oceniany jako wysoki. Należy podkreślić, że pracownicy instytucji w swoich wypowiedziach zdecydowanie częściej różnicują grupę NEET, wskazując na wewnętrzne odmienności i dzieląc ją na podgrupy – np. grupa zaangażowana w poszukiwanie pracy, grupa apatyczna, wycofana, grupa nastawiona na rozrywkę i lekceważąca stan pozostawania poza rynkiem pracy. Dowodzi to dużego doświadczenia pracowników instytucji rynku pracy i ich umiejętności analizowania oraz diagnozowania swoich „podopiecznych”.

Wyniki przeprowadzonych badań ilościowych i jakościowych dotyczących osób z grupy NEET na terenie województwa mazowieckiego nie potwierdzają prezentowanych w literaturze form spędzania czasu zwiększających ryzyko pozostawania w tej grupie (np. brak aktywności kulturalnej, wycofanie społeczne itp.). Może to wynikać ze specyfiki badanej grupy, w której relatywnie liczną kohortę stanowiły osoby z wykształceniem wyższym. Ponadto w wynikach badania reprezentacja zarówno problemów zdrowotnych lub niepełnosprawności, jak i przemocy w rodzinie, problemów z uzależnieniami, problemów imigracyjnych i przeszłości kryminalnej była mała. Licznie reprezentowane były natomiast takie czynniki jak niski poziom edukacji, macierzyństwo i zamieszkiwanie terenów dotkniętych bezrobociem.

**Grupa NEET; [5]; wiek: 18-24; płeć: M; region: warszawski zachodni**

„M: A czy korzysta pan z portali społecznościowych?”

R: Tak, w tych czasach praktycznie wszyscy korzystają z portali społecznościowych, jak to się mówi – kto nie ma Facebooka, ten nie żyje.”

**Grupa NEET; [91]; wiek: 18-24; płeć: M; region: warszawski zachodni**

„M: A czy pana zdaniem takie osoby łączą się w grupy?”

R: Wie pani co, na pewno się spotykają, żeby wymienić sobie tam poglądy, że właśnie tam nie pracują, że, no,





*człowiek, że tak powiem ma tyle wolnego czasu, że jakoś ten wolny czas trzeba spędzać, tak? Czy tam właśnie na Facebooku, czy na innych portalach człowiek siedzi, no, ale wiadomo, że z kolegami, z przyjaciółmi człowiek się spotyka, no, jak rozmawialiśmy wcześniej, grono ludzi też znajomych nie pracuje, wymieniamy się jakimiś tam, że tak powiem, poglądami, jeden drugiemu tam czasami mówi, że gdzieś tam widział jakieś tam ogłoszenie, no jakoś tak ciężko by było się nie spotykać, tak.”*

**Pracownicy instytucji rynku pracy, [2]; wiek: 30-39, płeć: K; region: ostrołęcko-siedlecki**

*„M: Kiedy kontaktuje się pani z tymi młodymi powyżej 18. roku życia, którzy już się nie szkolą, nie uczą, ale też nie pracują, jaki jest główny sposób spędzania przez nich czasu?”*

*R: No, powiem szczerze, że Internet, głównie są to jakieś portale społecznościowe typu Facebook. Z moich doświadczeń wynika, że bardzo mała liczba młodych ludzi spotyka się gdzieś tam poza szkołą ze znajomymi. Według mnie tutaj główną taką rolę w spędzaniu czasu wolnego odgrywa Internet, telewizja, tak że te dwie, dwa sposoby.”*

## 5.5 Postawy względem pracy i kariery zawodowej osób z grupy NEET

Kolejnym elementem diagnozy osób młodych na mazowieckim rynku pracy było określenie ich postaw względem pracy i kariery zawodowej. Podjęcie tego wątku analitycznego było podyktowane nie tylko istnieniem dowodów empirycznych na to, że sposób zachowania jednostek i ich decyzje często są odzwierciedleniem ich postaw względem pracy zawodowej czy dalszego kształcenia, ale także tym, że działania i inicjatywy instytucji rynku pracy w dużej mierze nakierowane są właśnie na kształtowanie postaw.

W ilościowej i jakościowej diagnozie postaw osób z grupy NEET skoncentrowano się na kilku wymiarach: działaniach jakie jednostki te podejmują, aby zmienić swoją sytuację na rynku pracy; aktywnościach, jakie mają zamiar podjąć w przyszłości, a także przekonaniach tych osób na temat ich szans na rynku pracy.

Z badań ilościowych dotyczących sposobu szukania pracy (odpowiedzi na pytania z kwestionariusza CAPI) wynika, że 44% respondentów czeka na oferty przygotowane przez urzędy pracy, 58% – wykorzystuje swoje kontakty rodzinne i towarzyskie, aby znaleźć nowe zatrudnienie, 64% – przegląda ogłoszenia prasowe i internetowe, a jedynie 1% badanych samodzielnie zamieszcza ogłoszenia o chęci podjęcia pracy (rys. 22). Wśród kategorii *Inne* (2%) pojawiały się takie wypowiedzi jak: *zostawiam swoje CV w różnych firmach* bądź *zostawiam ogłoszenia na słupach czy przystankach*. Wśród 6% respondentów, którzy nie poszukują pracy znalazły się przede wszystkim osoby opiekujące się rodziną bądź też te, które nie widzą takiej potrzeby.

Z przedstawionych na rysunku 25. danych wynika, że osoby młode na różne sposoby poszukują pracy i wykorzystują w tym celu różnorodne metody. Są one zatem aktywne w wysiłkach, zmierzających do zmiany swojej sytuacji zawodowej.

Z analizy przeprowadzonej z uwzględnieniem zmiennych kontrolowanych wynika kilka znaczących różnic, dotyczących frekwencji wskazań poszczególnych odpowiedzi przez różne grupy badanych.



**Rysunek 25. Sposoby poszukiwania pracy przez osoby z grupy NEET (N=700)**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

**Nie poszukuję pracy** – to stwierdzenie bardziej charakterystyczne dla kobiet ( $t = 3,492$ ;  $p < 0,01$ ) i osób z małym doświadczeniem zawodowym bądź bez niego ( $r = 0,173$ ,  $p < 0,01$ ). Do takich rezultatów przyczynia się to, że osoby nieposzukujące pracy, to w dużej mierze kobiety opiekujące się potomstwem. Najczęściej stwierdzenie to jest wskazywane przez osoby z podregionu warszawskiego wschodniego.

**Czekam na propozycje z urzędu pracy** – to stwierdzenie bardziej charakterystyczne dla osób z niższym wykształceniem ( $r = -0,150$ ;  $p < 0,01$ ), niższym miesięcznym dochodem gospodarstwa domowego ( $r = -0,146$ ;  $p < 0,01$ ) i relatywnie niskim statusem społeczno-ekonomicznym rodziny ( $r = 0,110$ ;  $p < 0,01$ ). Ta forma poszukiwania pracy jest najczęściej wskazywana w podregionie warszawskim zachodnim, a najrzadziej – w podregionie radomskim. Najmniejsza frekwencja wskazań tego stwierdzenia w podregionie radomskim może wynikać z braku ofert pracy w urzędach ze względu na najwyższe bezrobocie na tym terenie.

**Za pośrednictwem rodziny i/lub znajomych** – to odpowiedź bardziej charakterystyczna dla mężczyzn ( $t = -2,099$ ;  $p < 0,05$ ), osób z większym doświadczeniem zawodowym ( $r = 0,259$ ;  $p < 0,01$ ), jednostek dłużej pozostających bez pracy ( $r = 0,146$ ;  $p < 0,01$ ), osób z niższym wykształceniem ( $r = -0,80$ ;  $p < 0,05$ ) i o niskim statusie społeczno-ekonomicznym rodziny ( $r = 0,166$ ;  $p < 0,01$ ), a także młodych o mniejszym optymizmie ( $r = -0,082$ ;  $p < 0,05$ ) i poczuciu samoskuteczności ( $r = -0,157$ ;  $p < 0,01$ ). Ta forma poszukiwania pracy najczęściej jest podejmowana w podregionie radomskim, a najrzadziej – w podregionie ciechanowsko-płockim.

**Za pośrednictwem firm i biur pośrednictwa pracy** – to stwierdzenie bardziej charakterystyczne dla osób o większym doświadczeniu zawodowym ( $r = 0,112$ ;  $p < 0,01$ ) i wyższym wykształceniu ( $r = 0,177$ ;  $p < 0,01$ ) oraz wyższym miesięcznym dochodzie gospodarstwa domowego ( $r = 0,110$ ;  $p < 0,01$ ), a także dla jednostek charakteryzujących się większym optymizmem ( $r = 0,119$ ;  $p < 0,01$ ). Tak jak w przypadku poprzedniego twierdzenia, ta forma poszukiwania pracy jest najczęściej podejmowana przez osoby z podregionu radomskiego.



**Z ogłoszeń prasowych i internetowych** – to forma poszukiwania pracy bardziej charakterystyczna dla osób o większym doświadczeniu zawodowym ( $r = 0,162$ ;  $p < 0,01$ ) i wyższym wykształceniu ( $r = 0,153$ ;  $p < 0,01$ ), a także wyższym miesięcznym dochodzie gospodarstwa domowego ( $r = 0,136$ ;  $p < 0,01$ ). Najczęściej jest ona podejmowana w podregionie radomskim, a najrzadziej – w podregionie ciechanowsko-płockim.

**Sam/a zamieszczam ogłoszenia o chęci podjęcia zatrudnienia** – takie stwierdzenie jest charakterystyczne przede wszystkim dla osób o większym doświadczeniu zawodowym ( $r = 0,162$ ;  $p < 0,01$ ). Największą jego frekwencję zanotowano w mieście stołecznym Warszawa.

Wykazane różnice wewnątrzgrupowe sugerują, że w zależności od charakterystyki społeczno-demograficznej i miejsca zamieszkania (podregionu) preferowane są odmienne formy poszukiwania zatrudnienia. Największą aktywność wykazują osoby o relatywnie wyższym wykształceniu i doświadczeniu zawodowym – podejmują one próby poszukiwania zatrudnienia na wiele różnych sposobów. Taka aktywna postawa może zwiększać prawdopodobieństwo znalezienia pracy. W opozycji do tej grupy stoją jednostki o relatywnie niższym wykształceniu i gorszej sytuacji rodzinnej, raczej bierne na rynku pracy, które czekają jedynie na oferty urzędów. **Wynika z tego, że oddziaływania instytucji rynku pracy powinny się koncentrować przede wszystkim na tej grupie młodych osób, ponieważ ryzyko przedłużającego się bezrobocia jest w jej przypadku znacznie większe.**

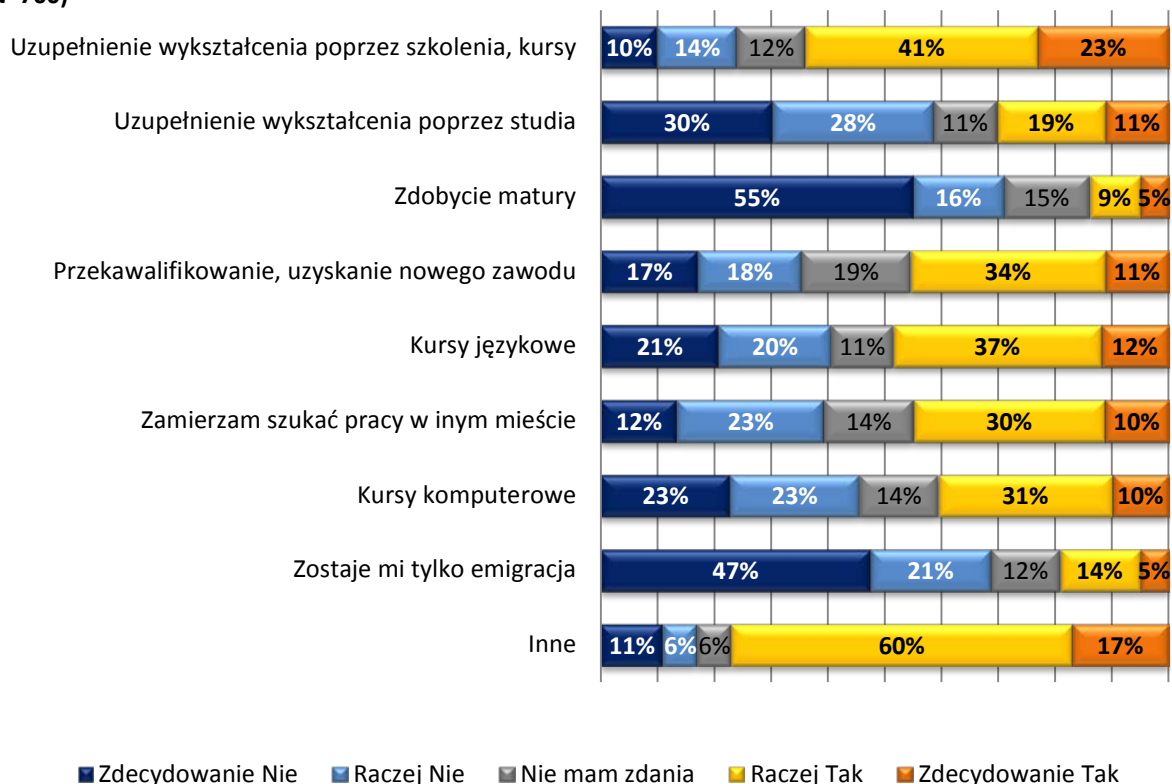
Z analizy wyników można również wywnioskować, że najwięcej różnych sposobów poszukiwania pracy podejmują osoby zamieszkujące podregion radomski. Relatywnie mniej wysiłku w poszukiwanie zatrudnienia (mniej wykorzystywanych sposobów) wkładają osoby z podregionu ciechanowsko-płockiego.

Osobom z badanej grupy zadano także pytanie o przyszłe działania, jakie zamierzają podjąć w celu zmiany swojej sytuacji zawodowej (rys. 26). Z analizy frekwencji wypowiedzi wynika, że zamierzają oni przede wszystkim uzupełnić wykształcenie poprzez szkolenia i kursy (64% odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”), odbyć dodatkowe kursy językowe (49% odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”) i przekwalifikować się, aby uzyskać nowy zawód (45% odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”). Najmniej osób planuje zdobycie matury, odbycie studiów wyższych i emigrację. Mała frekwencja pierwszego z tych wskazań jest prawdopodobnie konsekwencją tego, że znaczna część respondentów (65%) ma już wykształcenie co najmniej średnie pomaturalne. W przypadku pozostałych dwóch można mówić o postawach, czyli braku intencji emigracji i niewielkiej skłonności do studiowania – co jest prawdopodobnie konsekwencją, wskazywanej już wcześniej, niskiej oceny przydatności wykształcenia wyższego.

Warto jeszcze odnieść się do odpowiedzi „Inne”, która uzyskała najwyższą frekwencję wskazań (77%). Respondenci wymieniali tu następujące aktywności: kurs prawa jazdy, staże zawodowe, kurs szybkiego czytania, szkolenia bhp, studia podyplomowe, samokształcenie, tymczasowa praca poza granicami kraju, wykonywanie pracy poniżej własnych kwalifikacji, jak również rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.



Rysunek 26. Jakie działania ma Pan/i zamiar przedsięwziąć w celu zmiany obecnej sytuacji zawodowej? (N=700)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Ze względu na to, że poszczególne stwierdzenia są ze sobą skorelowane i tworzą dwa czynniki (KMO = 0,780;  $\chi^2 = 1045,705$ ;  $p < 0,01$ ) określone mianem: **gotowość do rozwoju** (kursy językowe, kursy komputerowe, uzupełnienie wykształcenia poprzez szkolenia i kursy, uzupełnienie wiedzy poprzez studia, zdobycie matury) i **gotowość do zmiany** (przekwalifikowanie, emigracja, poszukiwanie pracy w innym mieście), dalsze analizy prowadzono na poziomie czynnikowym (tab. 18).

Tabela 18. Korelacje pomiędzy czynnikami planowanej aktywności a pozostałymi zmiennymi badanymi

	Gotowość do rozwoju	Gotowość do zmiany
Wiek	-0,197**	-0,081*
Doświadczenie zawodowe	-0,041	0,011
Okres bez pracy	-0,039	0,022
Wykształcenie	-0,017	-0,096*
Liczba członków w gospodarstwie domowym	0,086*	0,085*
Dochód gospodarstwa domowego netto	0,203**	0,072
Narodowość	-0,024	-0,041
Optymizm	0,012	-0,098**
Poczucie samoskuteczności	-0,009	-0,146**
Odporność	-0,006	0,003
Wartości społeczno-moralne	0,108**	-0,029
Wartości stabilność i bezpieczeństwo	-0,004	-0,188**
Wartości duchowo-intelektualne	0,275**	0,116**
Wartości sukces	0,096*	0,091*
Wartości zabawa	-0,007	0,008

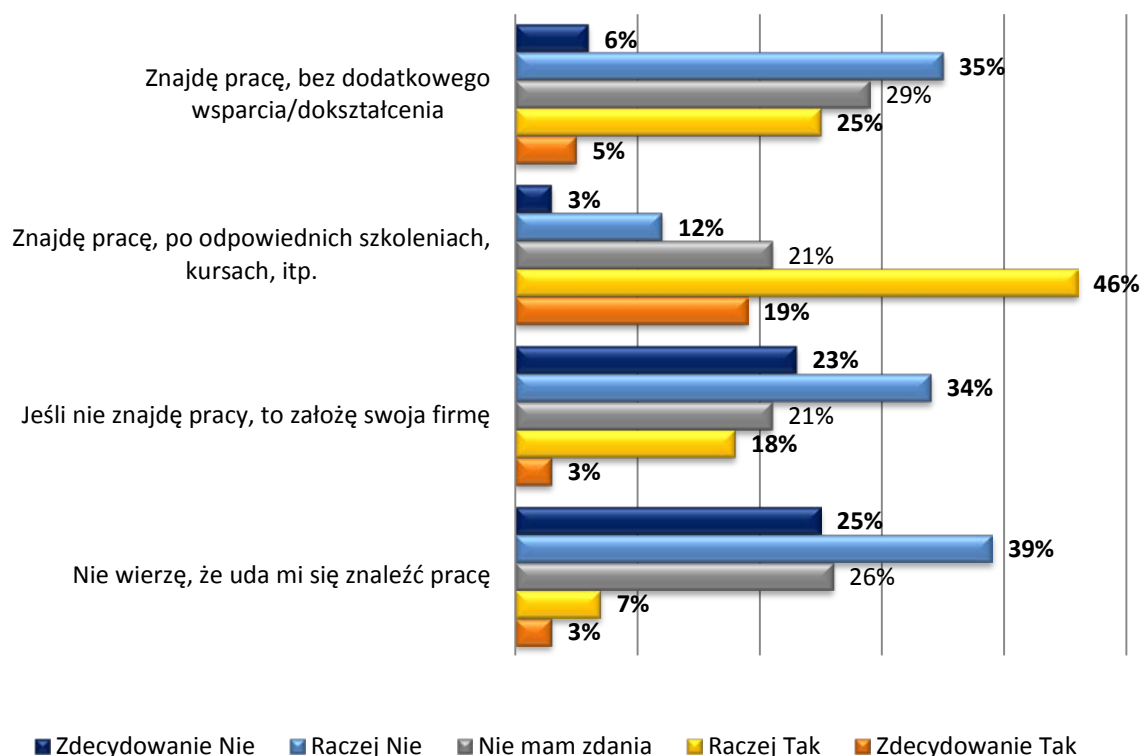
	Gotowość do rozwoju	Gotowość do zmiany
Status społeczno-ekonomiczny	0,104**	0,236**
Problemy rodzinne	0,104**	0,218**

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Z analizy korelacji wynika, że osoby młodsze (w wieku od 18 do 24 lat) wykazują większą gotowość do rozwoju i zmiany; osoby z wyższym dochodem gospodarstwa domowego i ceniące wartości społeczno-moralne chętniej podejmują edukację; osoby o niskim poczuciu samoskuteczności i niskim optymizmie oraz ceniące stabilność i bezpieczeństwo są mniej otwarte na zmiany; jednostki ceniące wartości duchowo-intelektualne i wartości sukcesu chętniej podejmują edukację i są gotowe na zmiany; a osoby o niższym statusie społeczno-ekonomicznym i z problemami rodzinnymi bardziej chcą zmienić zastaną sytuację. Warto także wskazać, że kobiety silniej wyrażają swoją pozytywną postawę wobec rozwoju ( $t = 2,625$ ;  $p < 0,01$ ), podczas gdy mężczyźni większą gotowość wobec zmian ( $t = -4,893$ ;  $p < 0,01$ ). Okazało się też, że największą gotowość do rozwoju i zarazem do zmiany deklarują respondenci z podregionu radomskiego, najmniejszą zaś: w przypadku rozwoju – z podregionu ostrołęcko-siedleckiego, a w przypadku zmiany – z ciechanowsko-płockiego.

Aby lepiej zrozumieć postawy osób z grupy NEET, zadano im pytanie o to, jak oceniają swoje szanse na rynku pracy (rys. 27).

Rysunek 27. Jak ocenia Pan/i swoje szanse na rynku pracy? (N=700)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Najwięcej osób wierzy, że znajdzie pracę po odbyciu dodatkowych kursów i szkoleń (65% wskazań), a jedynie 30% ma przekonanie, że zdobędzie zatrudnienie bez dodatkowego dokształcania. Wyniki te są dość zaskakujące w zderzeniu z wcześniejszymi deklaracjami respondentów, wg których 47% badanych osób nie zamierza kontynuować kształcenia.



Wynika z tego wniosek, że choć młodzi nie chcą podejmować dalszej edukacji, to wierzą, że podniesienie kwalifikacji ułatwiłoby im zdobycie pracy. Paradoks ten można częściowo wyjaśnić, analizując motywy przerwania edukacji przez osoby z grupy NEET. Wskazywali oni na brak środków do życia lub niedopasowanie ofert do ich potrzeb. Wynika z tego, że szczególna rola instytucji rynku pracy, a także instytucji edukacyjnych powinna polegać na lepszym dostosowaniu programów edukacyjnych do oczekiwań osób młodych.

Wracając do wyników badań, warto podkreślić dwie kwestie. Po pierwsze, pozytywne nastawienie młodych do poszukiwania pracy – aż 64% respondentów ma przekonanie, że znajdzie ją w przyszłości. Po drugie, małą gotowość do zakładania działalności gospodarczej – w sytuacji przedłużającego się braku zatrudnienia jedynie 21% respondentów jest gotowa do prowadzenia swojego biznesu.

Przeprowadzone analizy korelacji postaw osób z grupy NEET wobec szans na rynku pracy ukazują kilka interesujących zależności (Aneks 2, tabela 48).

Wykazano m.in., że osoby z relatywnie wyższym wykształceniem oraz ceniące stabilność i bezpieczeństwo w mniejszym stopniu mają rozwinięte przekonanie, iż **nie znajdą pracy**. Brak wiary w zdobycie zatrudnienia jest związany z niskim optymizmem i odpornością oraz małym poczuciem samoskuteczności, a także trudną sytuacją rodzinną. Osoby, które nie wierzą w znalezienie pracy są gotowe do zmian (migracja, przekwalifikowanie, poszukiwanie pracy w innym mieście). Brak wiary w znalezienie pracy jest najbardziej charakterystyczny dla osób z podregionu warszawskiego zachodniego, najslabiej zaś – z podregionu ostrołęcko-siedleckiego.

**Gotowość do założenia firmy w przypadku braku pracy** jest związana m.in. z wyższym dochodem gospodarstwa domowego osób młodych, ich relatywnie wyższym wykształceniem, optymizmem, poczuciem samoskuteczności, a także gotowością do rozwoju i zmiany. Gotowość ta występuje najsilniej u osób młodych z podregionu radomskiego, najslabiej zaś – z podregionu ciechanowsko-płockiego.

Przekonanie o **znalezieniu pracy po dodatkowych szkoleniach** koreluje dodatnio m.in. z optymizmem i poczuciem samoskuteczności oraz wartościami: „sukces”, „duchowo-intelektualne” i „stabilność i bezpieczeństwo”, a także z gotowością do rozwoju. Przekonanie to najczęściej występuje u osób zamieszkujących podregion radomski, a najrzadziej – u osób z podregionu ostrołęcko-siedleckiego.

Przekonanie o możliwości **otrzymania pracy bez dodatkowego dokształcania** jest charakterystyczne dla osób o dużym kapitale psychicznym (optymizm, odporność i poczucie samoskuteczności). Jest także związane negatywnie z wartościami duchowo-intelektualnymi oraz gotowością do rozwoju i zmiany. Odwrotnie niż w przypadku poprzedniego stwierdzenia, największe nasilenie tego sposobu myślenia odnajdujemy u mieszkańców podregionu ostrołęcko-siedleckiego, a najmniejsze – w podregionie radomskim.





Analizy wyników badań ilościowych wykazały na ogół pozytywne postawy młodych osób wobec kariery zawodowej i dalszej edukacji, ale lepsze ich zrozumienie wymaga odniesienia się do rezultatów wywiadów IDI.

W większości wypowiedzi osób z grupy NEET praca i kariera zawodowa są ważne. Deklarują oni możliwość obniżenia oczekiwań finansowych, gotowość dojeżdżania do pracy czy podjęcia zatrudnienia na stanowisku innym niż wyuczony zawód. Osoby te mają świadomość, że potencjalna oferta może nie odpowiadać ich wyobrażeniom na temat wymarzonej pracy. Deklaratywnie są w stanie podjąć pracę oddaloną od miejsca zamieszkania o ok. 30 km, w skrajnych przypadkach nawet o 100 km, lub konwertują odległość na czas i deklarują gotowość dojazdu do pracy, jeżeli nie zajmie to więcej niż 1 godz. w jedną stronę. Najniższą granicą oczekiwań finansowych osób z grupy NEET jest minimalne wynagrodzenie krajowe, i jest to zbieżne z oczekiwaniami i potrzebami tych osób opisanymi we wcześniejszej części raportu. Respondenci wskazywali również prace, których na pewno nie chcieliby podejmować. Najczęściej dotyczyło to ciężkiej pracy fizycznej (na budowie, sprzątanie itp.). Większość respondentów nie potrafiła określić planu własnej kariery. Jeżeli respondent udzielał odpowiedzi na to pytanie, to zwykle na bardzo ogólnym poziomie (np. „*tak, zamierzam rozwijać swoją karierę, ponieważ... jeżeli znajdę pracę, która będzie idealnie mnie odzwierciedlała, chcę się w niej realizować, chcę być w niej najlepszy, chcę zarabiać dużo pieniędzy, osiągnąć wysokie stanowisko, bo uważam, że każdy powinien robić to, do czego się najbardziej nadaje*”). Problem nie jest również podjęcie pracy w innym zawodzie niż wyuczony – kategoryczna odmowa występowała w odosobnionych przypadkach. Wartością stawianą ponad pracę jest najczęściej rodzina i zdrowie.

Elementem planowania kariery jest kontynuowanie nauki w ramach edukacji formalnej lub szkolenia. Osoby z grupy NEET nie kontynuują nauki ani nie szkolą się, głównie z przyczyn osobistych i ekonomicznych. Analizę przyczyn pozostawania poza systemami edukacji zaprezentowano we wcześniejszej części opracowania. Postawa wobec pracy i kariery wyraża się również w sposobie poszukiwania zatrudnienia. Najczęstszą formą poszukiwania pracy przez osoby z grupy NEET są portale internetowe. Wskazywane są również takie metody jak poczta pantoflowa, portale społecznościowe, a w dalszej kolejności instytucje rynku pracy. Kilkakrotnie przytaczano uczelniane biura karier. Analizując wypowiedzi można zauważyć, że osoby z grupy NEET, w początkowym okresie pozostawania bez pracy, podejmują aktywne działania poszukiwania zatrudnienia – wysyłają duże ilości CV, osobiście odwiedzają lokalne firmy. Jeżeli okres pozostawania poza rynkiem pracy przedłuża się, bezrobotni tracą zapał i zaangażowanie, popadają w zniechęcenie, czują się zawiedzeni i poddają się w wysiłkach mających na celu zmianę ich sytuacji zawodowej.

Część osób z grupy NEET, głównie osoby młode, które niedawno zakończyły edukację, jest bardzo zainteresowana ofertą staży. Osoby te mają świadomość budowania tym sposobem swojego doświadczenia, chcą w nich uczestniczyć pomimo braku wynagrodzenia lub wynagrodzenia na niskim poziomie. Osoby posiadające już jakieś doświadczenia zawodowe, są zainteresowane konkretną pracą na umowę i oferta staży nie jest dla nich atrakcyjna. Nieliczni badani rozważają lub rozważali otwarcie własnej działalności gospodarczej.

Stosunkowo niewiele osób deklaruje chęć wyjazdu zagranicę. Przyczyną mogą być wspomniane wcześniej wartości rodzinne lub poziom zadowolenia z życia. W większości





przypadków NEET deklarowali, że są szczęśliwi i zadowoleni z życia, można zatem przypuszczać, że ich sytuacja nie jest na tyle dramatyczna, aby byli skłonni porzucać rodzinę. Nie są to osoby zdeterminowane, aby za wszelką cenę znaleźć pracę. Na podstawie wypowiedzi można stwierdzić, że zależy im nie na jakiegokolwiek pracy, ale na dobrej pracy, na którą są skłonni poczekać – „*Więc ja też mam jakieś oczekiwania: to nie jest tak, bo praca jest, to nie jest też tak, że nie ma pracy. Tylko nie każda praca mi odpowiada.*”

Opinie pracowników instytucji rynku pracy są bardziej zróżnicowane. Respondenci zauważają, że część osób poszukujących pracy jest zaangażowana i skłonna do poświęceń, jednak przeważa zdanie, że osoby z grupy NEET raczej nie planują własnej kariery i nie są skłonne do zweryfikowania własnych oczekiwań. Najbardziej akceptowalny poziom wynagrodzeń to średnia krajowa. W ocenie respondentów oczekiwania finansowe badanej grupy bardzo często nie korespondują z ich kwalifikacjami i umiejętnościami.

**Grupa NEET; [124]; wiek: 18-24; płeć: M; region: ciechanowsko-płocki**

*„M: Ale teraz, skoro nie mam, to łapałbym, co popadnie.*

*R: Niby co popadnie, ale szczerze mówiąc, jak mam codziennie po 8 godzin pracować za 1400 zł i mam się zaharować w tej pracy fizycznie, to wolę sobie zjeść obiad w domu i poczekać cierpliwie jeszcze chwilę na tę pracę. Iść na jakiś kurs, doszkolić się, albo doedukować, aniżeli podejmować takiego rodzaju pracę.”*

**Grupa NEET; [21]; wiek: 25-29; płeć: M; region: warszawski wschodni**

*„M: Czy ogólnie byłby pan skłonny do jakichś ustępstw, bądź wyrzeczeń, aby zdobyć pracę? Na przykład gdyby znalazł pan ciekawą ofertę pracy, ale na przykład za niższe wynagrodzenie niż pan oczekiwał, albo właśnie gdyby wynagrodzenie było atrakcyjne, ale na przykład nie byłaby to taka praca, która jest dla pana pracą wymarzoną? Byłby pan w stanie podjąć taką pracę, czy nie?*

*R: Byłbym bardziej przekonany do tego pierwszego przykładu, że wolałbym mniej płać, ale taką, w której naprawdę... pracę... pracę, w której czułbym, że... że to jest właśnie to, że w tym się realizuję. Ale z drugiej strony też nie chciałbym, żeby praca...jakkby blokowała moje właśnie też wartości życiowe, żeby się nie izolował od rodziny, od bliskich, wiadomo.”*

**Pracownicy instytucji rynku pracy, [2]; wiek: 30-39, płeć: K; region: ostrołęcko-siedlecki**

*M: Rozumiem. A jak pani ocenia w ogóle podejście, taki stosunek do pracy czy kariery zawodowej tych młodych osób, które nie pracują, nie uczą się i nie szkolą?*

*R: To znaczy, właśnie, ten stosunek jest raczej na zasadzie takiego po prostu negatywnego podejścia do pracy. Nie wiem, skąd oni czerpią, z jakiego źródła czerpią dochody, ale uważają, że – tak jak się tu mówi – niektórzy tak mówią, że w tym kraju dla nas pracy nie ma, znaczy, dla nich nie ma pracy, no i oni wychodzą z założenia, że oni tej pracy nie znajdują i oni nawet tej pracy nie szukają. No i w związku z tym tej pracy nie znajdują, bo nie szukają. Jeżeli chodzi o kształcenie, to tutaj, jeżeli np. mamy osobę, która ma wykształcenie gimnazjalne, to ona też nie ma takiego poczucia, że trzeba się dalej uczyć, czyli zatrzymuje się na pułapie wykształcenia gimnazjalnego. No, z moich doświadczeń wynika, że im wyższy poziom wykształcenia, tym jakby większa potrzeba samorozwoju, doskonalenia swoich umiejętności, ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji. Kolejna sprawa jest taka, że jeżeli młodzi np. nie szuka pracy i jej nie znajduje, to uważa, że doskonalenie siebie i zdobywanie nowych uprawnień jest w tym momencie im niepotrzebne, bo i tak tej pracy nie ma. Tak że tak to wygląda niestety.”*

## 6. Charakterystyka osób z grupy NEET w ujęciu podregionalnym

Jednym z istotnych aspektów analiz nawiązujących do pytań badawczych jest charakterystyka społeczno-demograficzna osób z grupy NEET w podziale na podregiony. Umożliwia ona lepsze zrozumienie sytuacji badanych i ewentualne wskazanie różnic między nimi. Dla wyjaśnienia wielu kwestii dotyczących badanej grupy ważne jest uwzględnienie szerokiego kontekstu, związanego z miejscem zamieszkania, ponieważ w każdym podregionie sytuacja na rynku pracy jest inna, inne też są uwarunkowania, które mogą wpływać na sytuację badanych osób. Analiza obejmowała sześć podregionów: ciechanowsko-płocki, ostrołęcko-siedlecki, radomski, warszawski wschodni, warszawski zachodni i miasto stołeczne Warszawa. Oprócz opisu zmiennych społeczno-demograficznych uwzględniono także sytuację badanych, przyczyny bezrobocia oraz przyczyny zaprzestania edukacji.

### 6.1 Podregion ciechanowsko-płocki

Z danych dotyczących charakterystyki społeczno-demograficznej (ze względu na wiek, płeć i stan cywilny – tab. 19) reprezentantów NEET z subregionu ciechanowsko-płockiego wynika, że dominującą grupę stanowią osoby w wieku od 24 do 26 (31%) oraz od 27 do 29 lat (29%). Najbardziej pożądane na rynku pracy są osoby w wieku od 27 do 29 lat (spełniające kryterium odpowiednich kwalifikacji zawodowych). Ich atrakcyjność zatrudnieniowa wynika z młodego wieku i jednoczesnego posiadania doświadczenia zawodowego.

Tabela 19. Charakterystyka społeczno-demograficzna respondentów (podregion ciechanowsko-płocki)

WIEK				PŁEĆ		STAN CYWILNY			
18-20	21-23	24-26	27-29	kobieta	mężczyzna	wolny	związek małżeński	związek partnerski	po rozwodzie
16%	24%	31%	29%	50%	50%	63%	23%	10%	4%
WYKSZTAŁCENIE					MIEJSCA ZAMIESZKANIA				
gimnazjum	zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe licencjat	wyższe magisterskie	wieś	miasto do 20 tys. mieszkań-ców	miasto od 20 do 50 tys. mieszkań-ców	miasto od 50 do 100 tys. mieszkań-ców	miasto pow. 100 tys. mieszkań-ców
3%	23%	40%	10%	6%	30%	13%	36%	0%	22%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

W odniesieniu do stanu cywilnego, większość przedstawicieli badanej grupy (63%) jest stanu wolnego, 23% – deklaruje pozostawanie w związku małżeńskim, a 10% – w partnerskim. Znikomy odsetek badanych ma za sobą doświadczenie rozwodu.

W badanej grupie dominują osoby z wykształceniem średnim (40%) i zawodowym (23%), które mają prawdopodobnie większe szanse na znalezienie pracy niż osoby o niższych kwalifikacjach. Najmniej osób (6%) zadeklarowało wykształcenie wyższe magisterskie.

Z analizy danych dotyczących miejsca zamieszkania wynika, że najwięcej reprezentantów NEET z subregionu ciechanowsko-płockiego mieszka na wsi (30%) oraz w miastach od 20 tys. do 50 tys. mieszkańców (36%). Rynek pracy w takich miastach stwarza stosunkowo dużo możliwości zatrudnienia, a mimo to mieszka tam aż 36% niepracujących osób z badanej





grupy. Pojawia się zatem pytanie, czy powodem takiej sytuacji jest specyfika lokalnego rynku pracy, czy też inne przyczyny, które mają wpływ na małą aktywność zawodową tych osób.

W kontekście podejmowania aktywności zawodowej duże znaczenie ma liczba osób w gospodarstwie domowym oraz jego miesięczny dochód. Zestawienie danych na ten temat zaprezentowano w tabeli 20.

**Tabela 20. Wielkość i dochody gospodarstw domowych respondentów (podregion ciechanowsko-płocki)**

LICZBA OSÓB W GOSPODARSTWIE					MIESIĘCZNY DOCHÓD GOSPODARSTWA DOMOWEGO NETTO (w zł)					
1	2-4	5-8	9-12	pow. 13	do 1000	1001- 1500	1501- 2500	2501-4000	4001-6000	pow. 6000
3%	75%	22%	0%	0%	4%	5%	27%	51%	9%	3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

W badanej grupie NEET zdecydowanie dominują rodziny składające się z 2-4 osób (75% wskazań), a 22% to rodziny wielodzietne (5-8 osób). Jedną osobę (prawdopodobnie tylko siebie) wskazało jedynie 3% respondentów. Sytuacja bytowa osób w gospodarstwie domowym ma bezpośredni związek z jego dochodem. W badanej grupie 51% respondentów zadeklarowało dochód gospodarstwa domowego w wysokości 2501-4000 zł, ale aż 27% – w przedziale 1501-2500 zł, co zdecydowanie nie pozwala na zaspokojenie potrzeb wszystkich członków gospodarstwa. Bardzo niski dochód, w kwocie 1001-1500 zł, zadeklarowało 5% badanych.

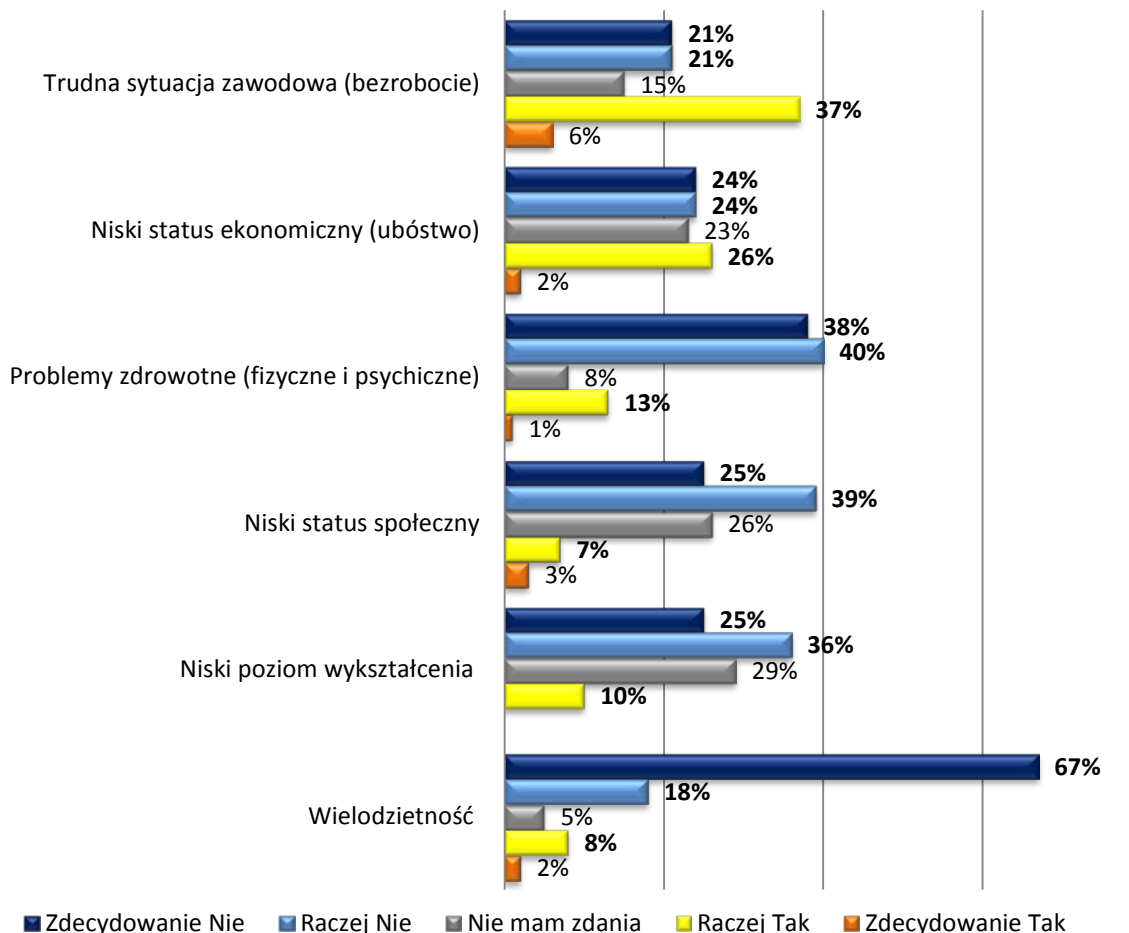
Kolejnym aspektem analizy reprezentantów badanej grupy była charakterystyka ich sytuacji rodzinnej, określonej poprzez specyficzne czynniki „ryzyka” zwiększające prawdopodobieństwo pozostawiania w grupie NEET zaprezentowano na rysunku 28.

Należy podkreślić, że w tym badaniu, oprócz obiektywnego stwierdzenia faktów (np. bezrobocie w rodzinie), badani prezentowali również subiektywne oceny (np. niski status społeczny).

Negatywne wskazania („zdecydowanie nie”) zanotowano w większości w odniesieniu do następujących czynników: „bezdarność” (83%), „przemoc w rodzinie” (77%), „wielodzietność” (67%) oraz „problemy z alkoholem” (60%). W przypadku odpowiedzi pozytywnych respondenci wskazywali głównie na trudną sytuację zawodową (bezrobocie) – 43% oraz niski status ekonomiczny (ubóstwo) – 28%. Drugi z tych czynników jest konsekwencją pierwszego. Jednocześnie aż 23% respondentów nie ustosunkowało się do tego czynnika. Co ciekawe, respondenci mieli problemy z ustosunkowaniem się do czynnika „niski poziom wykształcenia”(29%), którego ocena wydaje się mieć charakter „obiektywny”.

Obraz wyników tego badania ukazuje tendencję do wyraźnej („zdecydowanie nie”) negatywnej oceny prezentowanych czynników, co można postrzegać za swoisty mechanizm zaprzeczania (np. czynnik „problemy z alkoholem”, „przemoc w rodzinie”) lub wyraz życzeniowego postrzegania swojej sytuacji czy też intencjonalnego ukazywania jej w lepszym świetle aniżeli wskazują na to realia (np. czynnik „niezaradność życiowa”, „problemy fizyczne lub psychiczne”). Tendencję tę potwierdza praktycznie brak wskazań – „zdecydowanie tak” (Aneks 2, tabele 37-46).

Rysunek 28. Charakterystyka sytuacji rodzinnej respondentów podregion ciechanowsko-płocki (N=115)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Kolejnym aspektem analizy była ocena przez badanych przyczyn pozostawania bez pracy. Rozkład odpowiedzi przedstawiono na rysunku 29. Przyczyny pozostawania bez pracy można podzielić na: 1) obiektywne, np. wysokie bezrobocie w regionie, oraz 2) subiektywne, np. brak potrzeby zmiany sytuacji.

Wśród najczęściej wymienianych przyczyn braku pracy dominują **czynniki obiektywne**:

- wysokie bezrobocie w regionie (44% „raczej tak”, 28% „zdecydowanie tak”);
- brak pracy w okolicy (44% „raczej tak”, 22% „zdecydowanie tak”);
- brak przemysłu lub innych dużych pracodawców w regionie (39% „raczej tak”, 10% „zdecydowanie tak”);
- fakt pozostawania na utrzymaniu rodziny (33% „raczej tak”, 7% „zdecydowanie tak”);
- brak możliwości dojazdu do miejsca pracy, np. brak samochodu, połączeń komunikacyjnych (20% „raczej tak”, 3% „zdecydowanie tak”);
- konieczność sprawowania opieki nad inną osobą (dzieckiem, osobą starszą lub chorą) (13% „raczej tak”).

W przypadku **przyczyn subiektywnych** (odpowiedzi o niższej frekwencji niż zaprezentowane wyżej) najczęściej wskazywano na: brak satysfakcjonujących zarobków (27% „raczej tak”, 7% „zdecydowanie tak”) i oczekiwanie na pracę marzeń (22% „raczej tak”).



Niejednoznaczna natomiast, ale warta podkreślenia jest ocena przyczyny braku pracy – **brak wystarczającego wykształcenia i kompetencji do wykonywania pracy, którą badany jest zainteresowany** (31% „raczej tak”, 16% „zdecydowanie tak”), ponieważ z jednej strony posiadanie wykształcenia (poświadczonego formalnym dyplomem) stanowi obiektywny wskaźnik kwalifikacji (przygotowania do podjęcia pracy), z drugiej zaś ocena faktycznego przygotowania kompetencyjnego do pożądanej pracy może mieć charakter subiektywny (odzwierciedlający cechy obrazu własnej osoby). Warto przypomnieć, że 29% badanych odpowiedziało „nie mam zdania” w ocenie czynnika „niski poziom wykształcenia”, gdy charakteryzowali swoją sytuację rodzinną.

Po stronie przyczyn bezrobocia, które zostały jednoznacznie wykluczone przez badanych znalazły się:

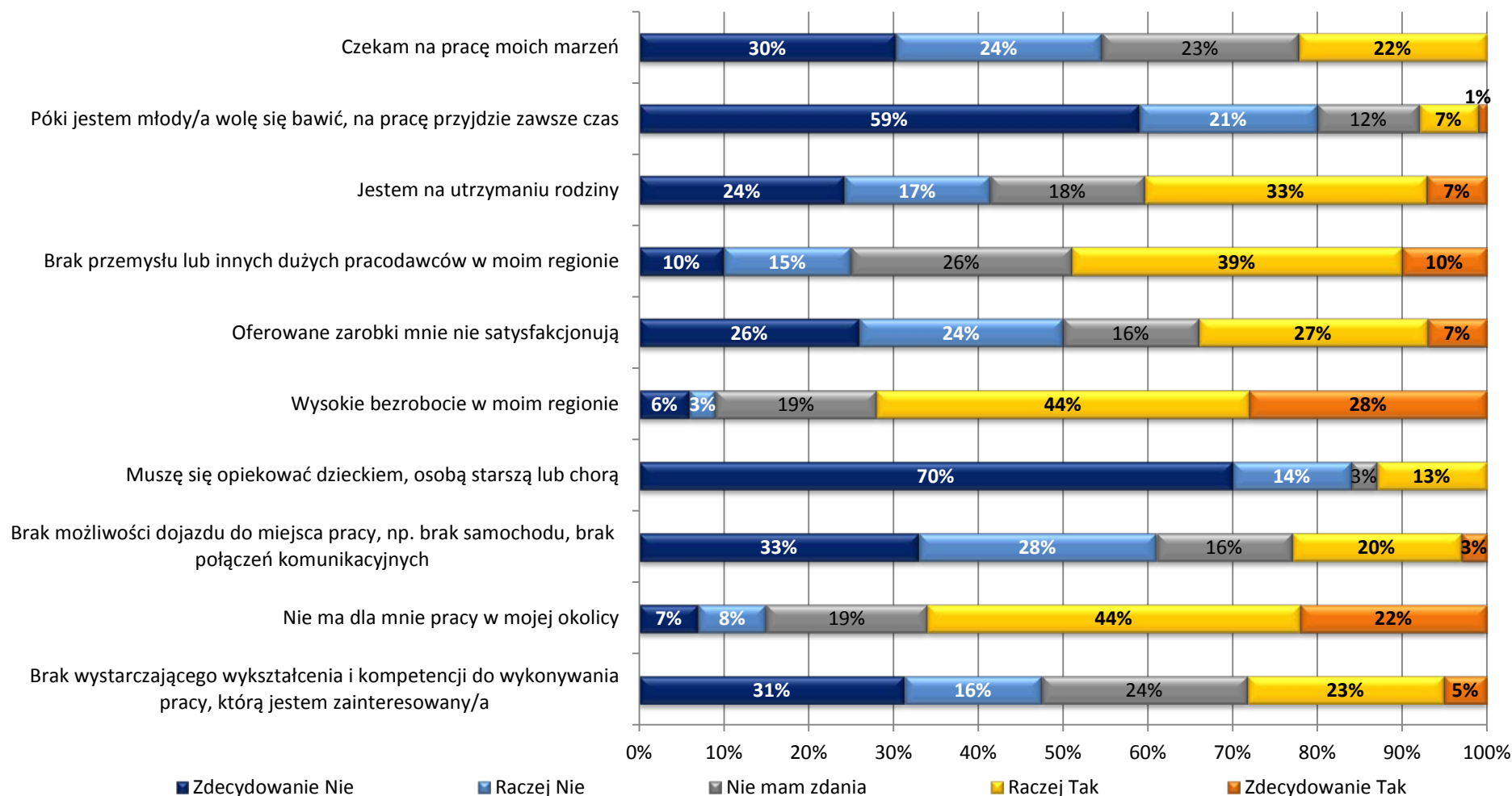
- orzeczona niepełnosprawność (97% „zdecydowanie nie”);
- status emigranta (97% „zdecydowanie nie”);
- przeszłość kryminalna (95% „zdecydowanie nie”);
- bezdomność (91% „zdecydowanie nie”);
- niechęć pracodawców do osób o odmiennej orientacji seksualnej (95% „zdecydowanie nie”);
- problemy zdrowotne bez orzeczonej niepełnosprawności (83% „zdecydowanie nie”).

W kontekście sytuacji osób młodych z grupy NEET pocieszające jest to, że nie zostały wskazane czynniki generujące sytuacje wykluczenia społecznego, np. różne formy dyskryminacji z uwagi na płeć i pochodzenie, które mogą utrudniać pozyskanie pracy.

Dla oceny aktywności osób z grupy NEET w zakresie zwiększania szans na zatrudnienie, istotnym zagadnieniem, podejmowanym w analizach, była diagnoza przyczyn rezygnacji z kształcenia i szkolenia (rys. 30). Najwięcej badanych jako przyczynę wskazało satysfakcjonujący poziom edukacji (50%) oraz że nie widzą potrzeby dalszej edukacji i szkolenia (25% respondentów). Ci sami respondenci w liczbie 28% (odpowiedź „zdecydowanie tak oraz raczej tak”) – wskazali jako przyczynę swojego bezrobocia na brak wystarczającego wykształcenia i kompetencji do wykonywania pracy, którą są zainteresowani. Mają zatem świadomość ograniczonego przygotowania do potrzeb rynku pracy, ale jednocześnie nie deklarują chęci zmiany tej sytuacji (zwiększenia swojej atrakcyjności zatrudnieniowej). Szukając wyjaśnienia tej sytuacji można wskazać na przeszkody „obiektywne”, np. brak pieniędzy na kształcenie – 17% respondentów jako przyczynę rezygnacji z dalszej edukacji wskazało na brak środków do życia. Biorąc jednak pod uwagę możliwość podnoszenia kwalifikacji na bezpłatnych (dotowanych ze środków unijnych) różnego typu szkoleniach oferowanych przez urzędy pracy, nasuwa się raczej hipoteza o bierności osób z grupy NEET (sygnalizowanej w wielu badaniach).



Rysunek 29. Przyczyny bierności zawodowej podregion ciechanowsko-płocki (N=115)

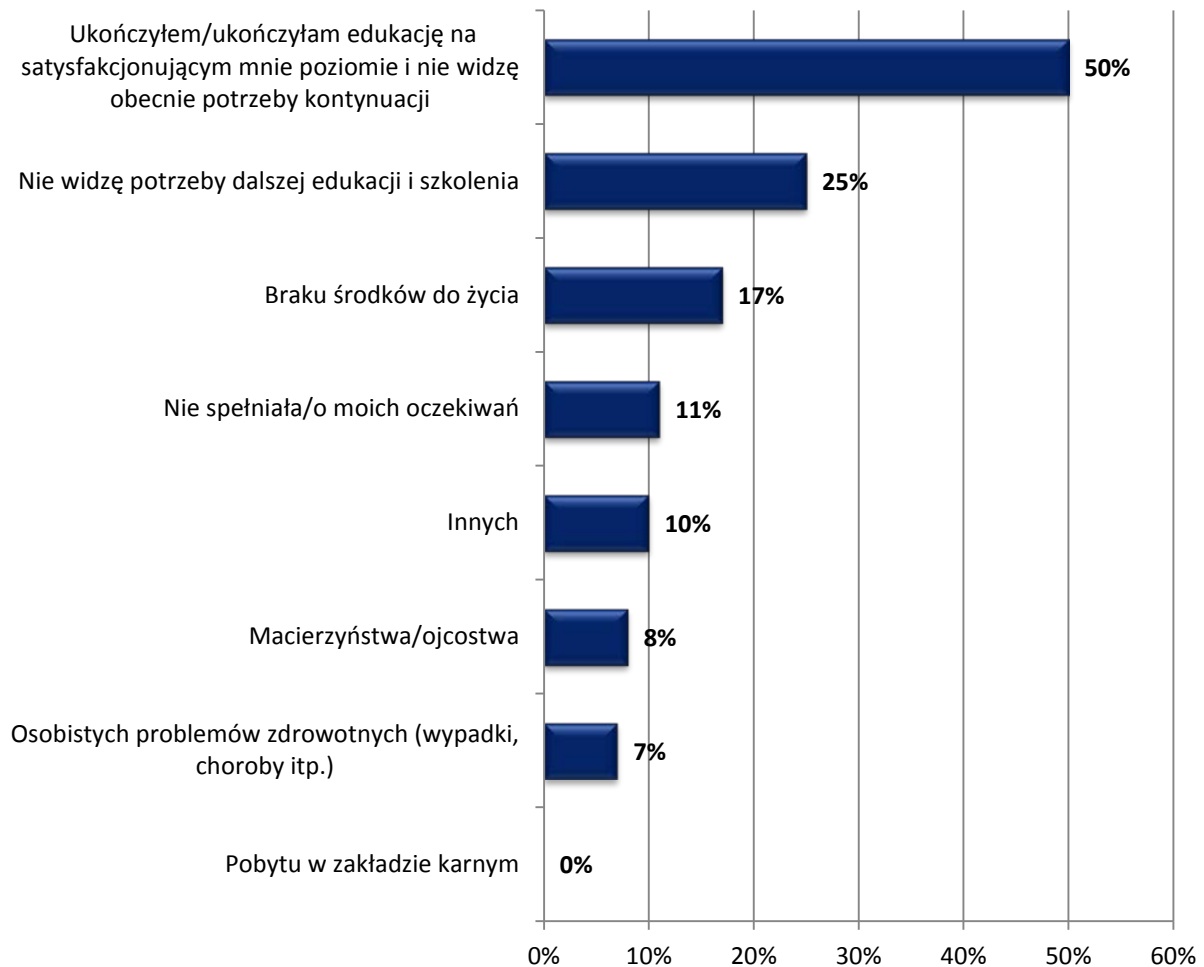


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.





Rysunek 30. Przyczyny przerwania kształcenia i szkolenia podregion ciechanowsko-płocki (N=115)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.





## 6.2 Podregion ostrołęcko-siedlecki

Kolejną charakteryzowaną grupą NEET były osoby z subregionu ostrołęcko-siedleckiego.

W ramach podstawowej charakterystyki społeczno-demograficznej grupy NEET z subregionu ostrołęcko-siedleckiego (tab. 21) stwierdzono, że udziały osób z przedziałów wiekowych 21-23, 24-26 i 27-29 lat w badanej populacji są do siebie zbliżone i wynoszą odpowiednio: 25, 30 oraz 28%. Najmniej liczną grupą są osoby najmłodsze, w wieku od 18 do 20 lat – stanowią jedynie 15% badanych.

Tabela 21. Charakterystyka społeczno-demograficzna respondentów (podregion ostrołęcko-siedlecki)

WIEK				PŁEĆ		STAN CYWILNY			
18-20	21-23	24-26	27-29	kobieta	mężczyzna	wolny	związek małżeński	związek partnerski	po rozwodzie
15%	25%	30%	28%	50%	50%	58%	30%	10%	1%
WYKSZTAŁCENIE					MIEJSCE ZAMIESZKANIA				
gimnazjum	zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe licencjat	wyższe magisterskie	wieś	miasto do 20 tys. Mieszkańców	miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	miasto pow. 100 tys. mieszkańców
3%	22%	36%	14%	10%	38%	38%	7%	17%	0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Osoby z badanej grupy w większości są stanu wolnego (58%), w związku małżeńskim pozostaje 30% respondentów, a w związku partnerskim – 10%. Jedynie 1% respondentów jest po rozwodzie.

W badanej grupie dominują osoby z wykształceniem **średnim** (36%) i zawodowym (22%), które prawdopodobnie mają większe szanse na znalezienie pracy niż osoby o niższych kwalifikacjach. Szanse na zatrudnienie wzrastają również w przypadku wyższego wykształcenia na poziomie licencjackim i magisterskim, które zadeklarowało odpowiednio 14 i 10% (łącznie 24%) respondentów. Wiadomo z danych statystycznych, że w grupie osób z wykształceniem wyższym odsetek bezrobotnych jest na ogół mniejszy. To daje nadzieję, że być może, przy wsparciu urzędów pracy, osoby z tej grupy będzie można włączyć do aktywności zawodowej. Najmniej osób – tylko 3% – zadeklarowało wykształcenie na poziomie najniższym – gimnazjalnym.

Z analizy wynika, że zdecydowanie najwięcej osób z badanej grupy NEET mieszka na wsi (38%) oraz w miastach do 20 tys. mieszkańców (38%), a zatem na obszarach z mniejszym potencjałem rynku pracy.

Kolejnym aspektem analizowanym w ujęciu regionalnym była liczba osób w gospodarstwach domowych respondentów oraz miesięczny dochód tych gospodarstw (tab. 22).

Tabela 22. Wielkość i dochody gospodarstw domowych respondentów (podregion ostrołęcko-siedlecki)

LICZBA OSÓB W GOSPODARSTWIE					MIESIĘCZNY DOCHÓD GOSPODARSTWA DOMOWEGO NETTO (w zł)						
1	2-4	5-8	9-12	pow. 13	do 1000	1001-1500	1501-2500	2501-4000	4001-6000	pow. 6000	
2 %	65%	33%	0%	0%	3%	15%	31%	25%	21%	4%	

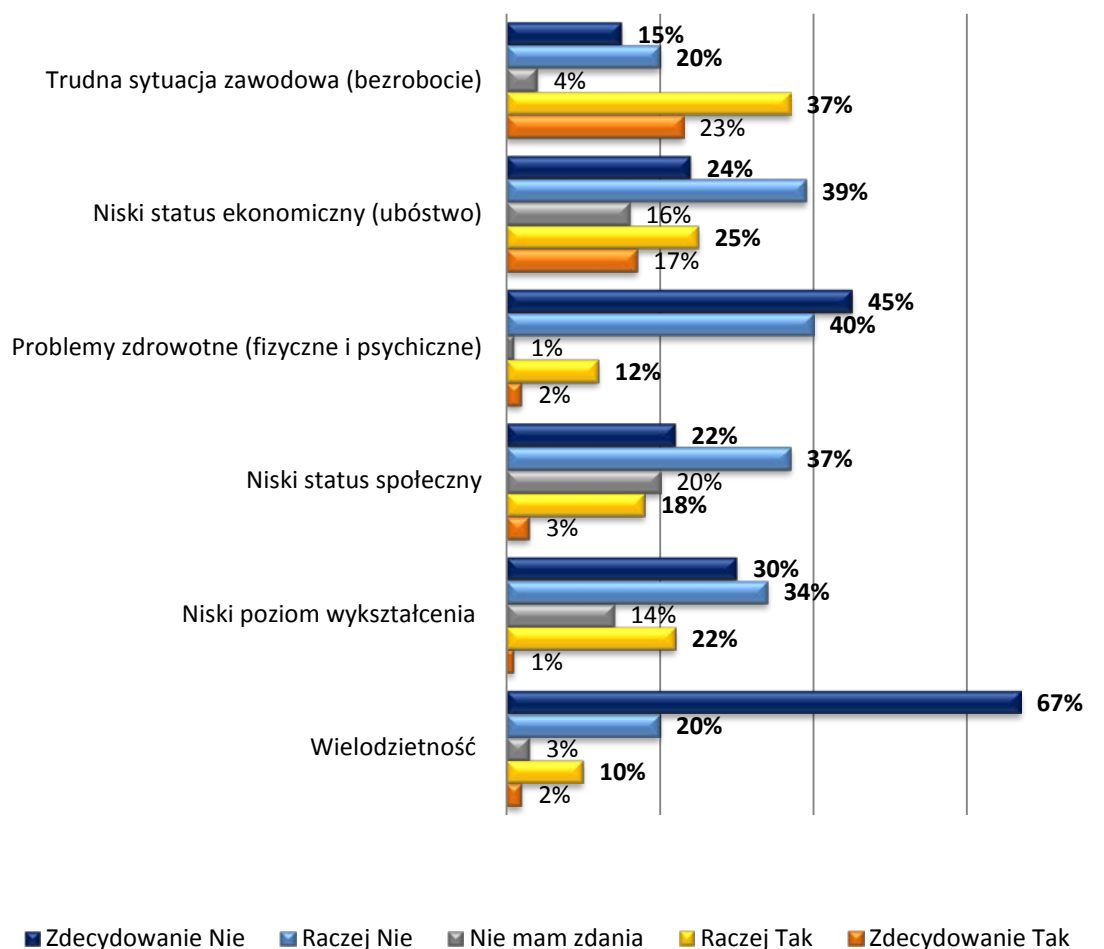
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

W badanej grupie NEET zdecydowanie dominują rodziny składające się z 2-4 osób (65% wskazań). O połowę mniej (33%) respondentów wskazało na rodziny wielodzietne, 5-8-osobowe. Najmniejszy był odsetek gospodarstw 1-osobowych – wynosił jedynie 2%.

W badanej grupie 31% respondentów zadeklarowało dochód w wysokości 1501-2500 zł, 25% – w przedziale 2501-4000 zł, a 21% – w przedziale 4001-6000 zł. Aż 15% respondentów wskazało na dochód zdecydowanie poniżej średniej krajowej – 1001-1500 zł. Obrazuje to niekorzystną sytuację materialną, wpływającą na poziom życia osób z tych gospodarstw.

Kolejnym aspektem analizy była charakterystyka sytuacji rodzinnej badanych, określanej poprzez specyficzne czynniki „ryzyka”, wpływające na sytuację osób z grupy NEET. Frekwencje wskazań poszczególnych czynników zaprezentowano na rysunku 31.

Rysunek 31. Charakterystyka sytuacji rodzinnej respondentów podregion ostrołęcko-siedlecki (N=115)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.



Z analizy wskazań wynika, że dominującą charakterystyką sytuacji rodzinnej badanych jest trudna sytuacja zawodowa (bezrobocie) – 23% wskazań „zdecydowanie tak” oraz 37% „raczej tak”. Ponadto 23% respondentów stwierdziło niski poziom wykształcenia i niewiele mniej – 21% niski status społeczny.

Negatywne wskazania („zdecydowanie nie”) stwierdzono w odniesieniu do następujących czynników: „bezdumność” (91%), „przemoc w rodzinie” (83%), „wielodzietność” (67%) oraz „problemy z alkoholem” (70%). Z mniejszym przekonaniem (odpowiedzi „raczej nie”) respondenci wskazali na dwa inne czynniki: problemy zdrowotne (fizyczne i psychiczne) – 40% oraz niezaradność życiowa – 49% (Aneks 2, tabele 37-46).

Uzyskane wyniki obrazują tendencję do wyraźnej negatywnej oceny w badaniu tych czynników, które mają zdecydowanie pejoratywny wydźwięk społeczny – uzależnienia czy przemoc w rodzinie.

Kolejnym aspektem analizy była ocena przez badanych przyczyn pozostawania bez pracy. Rozkład odpowiedzi przedstawiono na rysunku 32. Przyczyny pozostawania bez pracy można podzielić na: 1) obiektywne, np. wysokie bezrobocie w regionie, oraz 2) subiektywne, np. brak potrzeby zmiany sytuacji.

Wśród najczęściej wymiennych przyczyn braku pracy dominują **czynniki obiektywne**:

- wysokie bezrobocie w regionie (44% „raczej tak”, 37% „zdecydowanie tak”);
- brak pracy w okolicy (42% „raczej tak”, 31% „zdecydowanie tak”);
- brak przemysłu lub innych dużych pracodawców w regionie (40% „raczej tak”, 30% „zdecydowanie tak”);
- pozostawanie na utrzymaniu rodziny (35% „raczej tak”, 11% „zdecydowanie tak”);
- brak możliwości dojazdu do miejsca pracy (23% „raczej tak”, 8% „zdecydowanie tak”);
- konieczność sprawowania opieki nad inną osobą (10% „raczej tak”, 14% „zdecydowanie tak”).

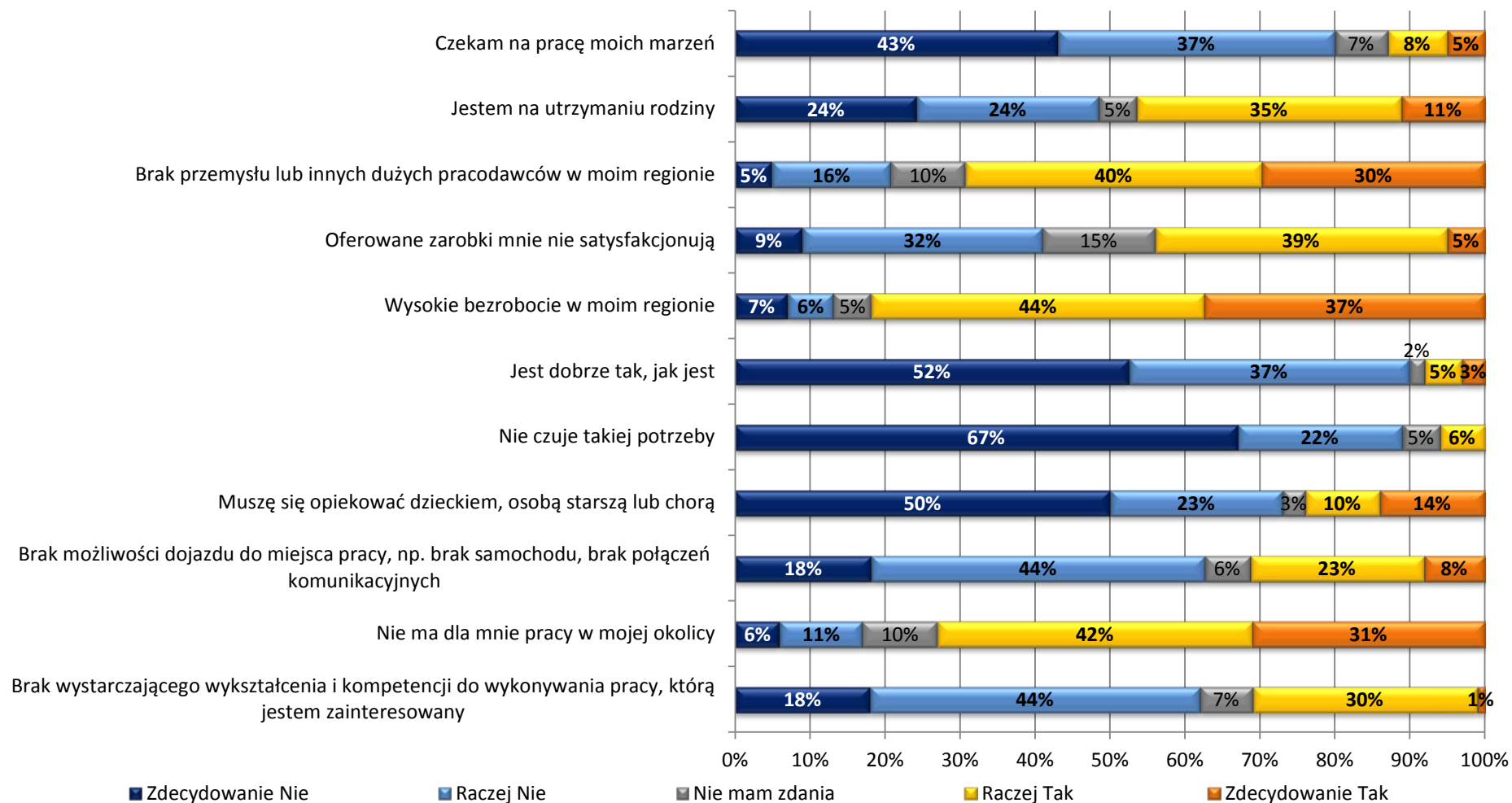
Do najczęściej wskazywanych **przyczyn subiektywnych** należał brak satysfakcjonujących zarobków (39% „raczej tak”, 5% „zdecydowanie tak”). Podobnie jak w grupie NEET z subregionu ciechanowsko-płockiego, wśród zadeklarowanych przyczyn braku pracy znalazł się **brak wystarczającego wykształcenia i kompetencji do wykonywania pracy, którą badany jest zainteresowany** (30% „raczej tak”, 1% „zdecydowanie tak”). Warto przypomnieć, że 23% badanych odniosło się pozytywnie do oceny czynnika „niski poziom wykształcenia” w ramach charakterystyki ich sytuacji rodzinnej.







Rysunek 32. Przyczyny bierności zawodowej podregion ostrołęcko-siedlecki (N=115)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.





Po stronie przyczyn bezrobocia, które jednoznacznie zostały wykluczone przez badanych znalazły się:

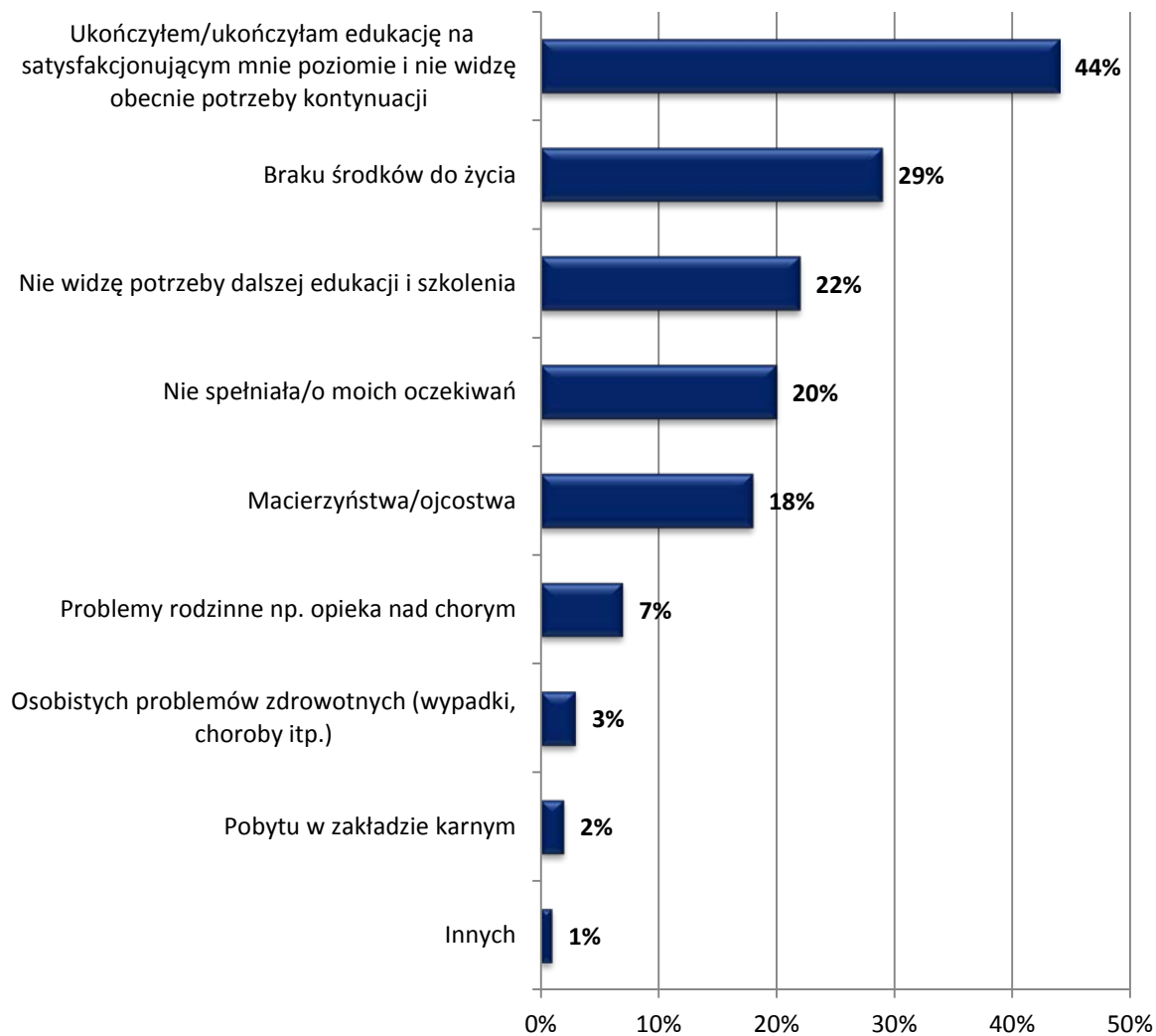
- orzeczona niepełnosprawność (90% „zdecydowanie nie”);
- status emigranta (95% „zdecydowanie nie”);
- przeszłość kryminalna (93% „zdecydowanie nie”);
- bezdomność (96% „zdecydowanie nie”);
- niechęć pracodawców do osób o odmiennej orientacji seksualnej (92% „zdecydowanie nie”);
- problemy z nałogami (78% „zdecydowanie nie”);
- problemy zdrowotne (psychiczne lub fizyczne) (78% „zdecydowanie nie”);
- brak czasu na pracę z powodu podróży (76% „zdecydowanie nie”);
- wystarczająca ilość pieniędzy (70% „zdecydowanie nie”).

W kontekście sytuacji osób młodych z grupy NEET pocieszające jest to, że nie zostały wskazane czynniki generujące sytuacje wykluczenia społecznego, np. różne formy dyskryminacji z uwagi na płeć i pochodzenie, które mogą utrudniać pozyskanie pracy.

Ostatnim elementem analizy była charakterystyka przyczyn rezygnacji z kształcenia i szkolenia (rys. 33). Najwięcej badanych jako przyczynę wskazało satysfakcjonujący poziom edukacji (44%) oraz brak środków do życia – 29%, a 22% respondentów nie widzi potrzeby kontynuacji nauki. W przypadku 20% badanych proponowana forma edukacji nie spełniała ich oczekiwań, zaś dla 18% przeszkodą w kontynuacji edukacji jest wypełnianie roli rodzica.

Uzyskane wyniki potwierdzają konieczność zwiększania świadomości tej grupy osób w zakresie znaczenia kwalifikacji jako istotnego czynnika ułatwiającego zdobycie zatrudnienia. Bardzo istotne jest także lepsze dostosowanie oferty edukacyjnej z jednej strony do potrzeb samych zainteresowanych, a z drugiej – do wymagań rynku pracy. W kontekście deklarowanego przez badanych braku środków do życia, bardzo ważne jest także wsparcie w zakresie oferowanych bezpłatnych form szkolenia (np. przez urzędy pracy).

Rysunek 33. Przyczyny przerywania kształcenia i szkolenia podregion ostrołęcko-siedlecki (N=115)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

### 6.3 Podregion radomski

Kolejną grupą NEET wyodrębnioną w ujęciu regionalnym są reprezentanci podregionu radomskiego.

Z danych dotyczących charakterystyki społeczno-demograficznej (ze względu na wiek, płeć i stan cywilny – tab. 23) reprezentantów NEET z subregionu radomskiego wynika, że dominującą grupę (37%) stanowią osoby w wieku od 24 do 26 lat, czyli osoby o dużej atrakcyjności zatrudnieniowej. Zbliżone pod względem liczebności są dwa przedziały wiekowe: od 21 do 23 lat (22%) oraz od 27 do 29 lat (25%). Najmniej liczną grupę stanowią osoby w wieku od 18 do 20 lat (16%), a szczególnie osoby w wieku 18 lat (tylko 1%).

Tabela 23. Charakterystyka społeczno-demograficzna respondentów (podregion radomski)

WIEK				PŁEĆ		STAN CYWILNY			
18-20	21-23	24-26	27-29	kobieta	mężczyzna	wolny	związek małżeński	związek partnerski	po rozwodzie
16%	22%	37%	25%	50%	50%	74%	24%	1%	1%
WYKSZTAŁCENIE					MIEJSCE ZAMIESZKANIA				
gimnazjum	zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe licencjat	wyższe magisterskie	wieś	miasto do 20 tys. mieszkań-ców	miasto od 20 do 50 tys. mieszkań-ców	miasto od 50 do 100 tys. mieszkań-ców	miasto pow. 100 tys. mieszkań-ców
9%	20%	33%	7%	11%	67%	10%	2%	0%	21%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Przedstawiciele grupy NEET z subregionu radomskiego w większości są stanu wolnego (aż 74%), 24% deklaruje pozostawanie w związku małżeńskim i tylko 1% w związku partnerskim. Znikomy odsetek badanych ma za sobą doświadczenie rozwodu (1%).

W badanej grupie dominują osoby z wykształceniem średnim (33%). Wykształcenie zawodowe zadeklarowało 20% respondentów i prawie tyle samo (18%) – wyższe (łącznie licencjackie i magisterskie).

Zdecydowana większość respondentów (aż 67%) mieszka na wsi, co odbiega od rezultatów uzyskanych w przypadku dwóch poprzednio charakteryzowanych subregionów. Na drugim i trzecim miejscu, ze względu na frekwencję wskazań, uplasowały się dwa typy aglomeracji miejskich – największa (21%) i najmniejsza (20%).

Na podstawie charakterystyki gospodarstw domowych ze względu na liczbę osób oraz miesięczny dochód netto (tab. 24) stwierdzono, że ponad połowa respondentów (57%) funkcjonuje w rodzinach 2-4-osobowych, a 38% – w rodzinach 5-8-osobowych. Pozostałe wskazania uzyskały znikomą frekwencję. Sytuacja bytowa osób w gospodarstwie domowym ma bezpośredni związek z jego dochodem. W badanej grupie NEET najwięcej osób (43%) zadeklarowało dochód gospodarstwa w wysokości 1501-2500 zł, 31% – w kwocie 1001-1500 zł, a jeszcze niższy – do 1000 zł – 10%. Ta ostatnia liczba wskazuje na ekstremalnie trudną sytuację materialną badanych, nawet przy założeniu małej liczby członków gospodarstwa domowego.

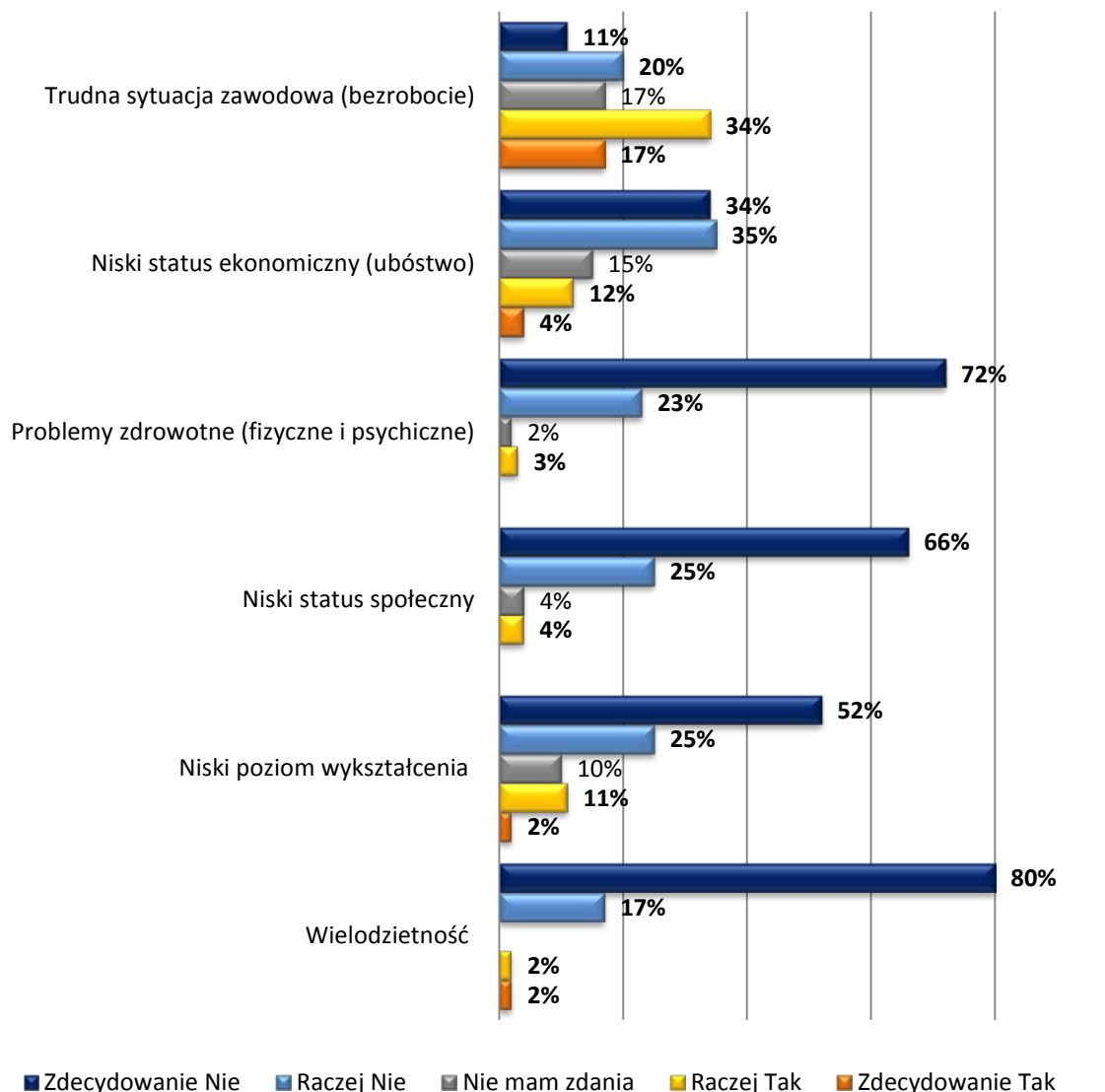
Tabela 24. Wielkość i dochody gospodarstw domowych respondentów (podregion radomski)

LICZBA OSÓB W GOSPODARSTWIE					MIESIĘCZNY DOCHÓD GOSPODARSTWA DOMOWEGO NETTO (w zł)					
1	2-4	5-8	9-12	Pow. 13	Do 1000	1001-1500	1501-2500	2501-4000	4001-6000	Pow. 6000
3 %	57%	38%	2%	1%	10%	31%	43%	11%	3%	1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Kolejnym aspektem analizy w podziale na subregiony była charakterystyka sytuacji rodzinnej badanych, określonej poprzez specyficzne czynniki „ryzyka”, wpływające na sytuację osób z grupy NEET (rys. 34).

Rysunek 34. Charakterystyka sytuacji rodzinnej respondentów podregion radomski (N=115)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

W charakterystyce sytuacji rodzinnej badanych z grupy NEET dominują wskazania trudnej sytuacji zawodowej (bezrobocia) – 34% „raczej tak”, 17% „zdecydowanie tak”. Najwięcej negatywnych wskazań („zdecydowanie nie”) zanotowano w odniesieniu do takich samych jak poprzednio czynników: „bezdomność” (87%), „przemoc w rodzinie” (85%), „wielodzietność”



(80%) oraz „problemy z alkoholem” (80%), niezaradność życiowa (73%) i problemy zdrowotne (fizyczne i psychiczne) (72%). Obraz wyników grupy NEET z subregionu radomskiego potwierdza tendencję do wyraźnej („zdecydowanie nie”) negatywnej oceny prezentowanych w badaniu czynników o pejoratywnym wydźwięku społecznym (Aneks 2, tabele 37-46).

Analiza odpowiedzi dotyczących przyczyn pozostawania bez pracy osób z subregionu radomskiego wskazuje na ich silną polaryzację (rys. 36). Wśród najczęściej wymienionych przyczyn braku pracy dominują **czynniki obiektywne**:

- wysokie bezrobocie w regionie (30% „raczej tak”, aż 63% „zdecydowanie tak”);
- brak pracy w okolicy (32% „raczej tak”, aż 62% „zdecydowanie tak”);
- brak przemysłu lub innych dużych pracodawców w regionie (38% „raczej tak”, aż 57% „zdecydowanie tak”);
- fakt pozostawania na utrzymaniu rodziny (42% „raczej tak”, 33% „zdecydowanie tak”);
- brak możliwości dojazdu do miejsca pracy (34% „raczej tak”, 18% „zdecydowanie tak”);
- konieczność sprawowania opieki nad inną osobą (dzieckiem, osobą starszą lub chorą) (7% „raczej tak”, 13% „zdecydowanie tak”).

W przypadku oceny czynnika – **brak wystarczającego wykształcenia i kompetencji do wykonywania pracy, którą badany jest zainteresowany** frekwencja wskazań jest niższa niż poprzednio i wynosi: 19% – „raczej tak” i 11% – „zdecydowanie tak”.

Po stronie przyczyn bezrobocia, które jednoznacznie zostały wykluczone przez badanych znalazło się większość czynników:

- orzeczona niepełnosprawność (99% „zdecydowanie nie”);
- status emigranta (98% „zdecydowanie nie”);
- przeszłość kryminalna (96% „zdecydowanie nie”);
- posiadanie wystarczającej liczby pieniędzy, aby nie pracować (96% „zdecydowanie nie”);
- bezdomność (99% „zdecydowanie nie”);
- niechęć pracodawców do osób odmiennej orientacji seksualnej (99% „zdecydowanie nie”);
- problemy zdrowotne bez orzeczonej niepełnosprawności (94% „zdecydowanie nie”);
- brak czasu na pracę z powodu podróży (90% „zdecydowanie nie”);
- brak potrzeby świadczenia pracy (83% „zdecydowanie nie”);
- chęć zabawy (80% „zdecydowanie nie”);
- brak zainteresowania pracą na etacie (73% „zdecydowanie nie”);
- akceptacja *status quo* „jest dobrze tak, jak jest” (69% „zdecydowanie nie”).

Wobec tak dużej liczby wykluczonych przyczyn bezrobocia, w tym czynników subiektywnych, jak brak potrzeby świadczenia pracy czy akceptacja *status quo*, zastanawiające są motywy i podłoże pozostawania przez osoby z grupy NEET w obecnej sytuacji – czyli bez pracy. W tym kontekście szczególnie istotne jest podjęcie działań wspierających, mających na celu większą aktywizację tych osób w zakresie poszukiwania pracy, szczególnie mobilności, skoro deklarują brak pracy w okolicy. Jednocześnie niepokojąca jest bierność wynikająca z bardzo dużej frekwencji wskazań pozostawania na utrzymaniu rodziny.





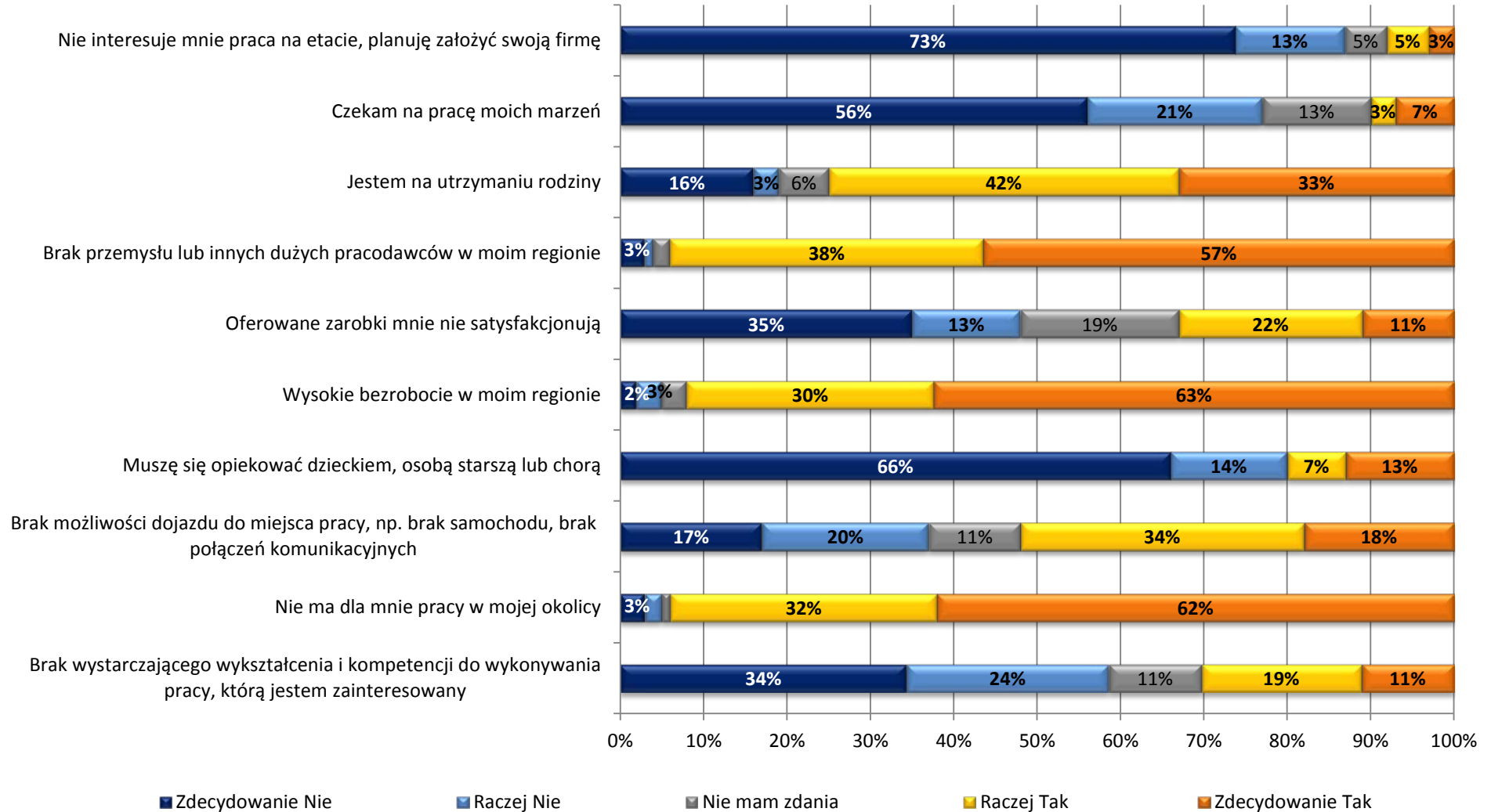
Generuje to postawy roszczeniowości, braku odpowiedzialności i chęci zmiany sytuacji, co pogłębia sytuację stagnacji i pogarsza jakość życia wszystkich członków gospodarstwa domowego. Warto zatem budować odpowiedzialność osób z grupy NEET i ukazywać konsekwencje ich biernej postawy dla wszystkich osób z rodziny.

Ostatnim elementem charakterystyki osób z grupy NEET w podziale na subregiony była diagnoza przyczyn rezygnacji z kształcenia i szkolenia (rys. 36). Najwięcej badanych jako przyczynę wskazało satysfakcjonujący poziom edukacji, a w związku z tym brak potrzeby jej kontynuowania (44%). W dalszej kolejności respondenci wskazali brak potrzeby dalszego szkolenia (20%) oraz to, że dotychczasowa oferta edukacyjna nie spełniała ich oczekiwań (17%). Być może jest to związane z faktycznie pozytywną oceną własnych kwalifikacji zawodowych, skoro badani, oceniając swoją sytuację życiową, w małym stopniu wskazywali na czynnik „niski poziom wykształcenia”. Rzeczywiście w grupie NEET w subregionie bytomskim najwięcej osób (w porównaniu z innymi subregionami) ma wykształcenie na poziomie wyższym i średnim. Mimo to istnieją czynniki, które powodują pozostawanie tych osób bez pracy.





Rysunek 35. Przyczyny bierności zawodowej podregion radomski (N=115)



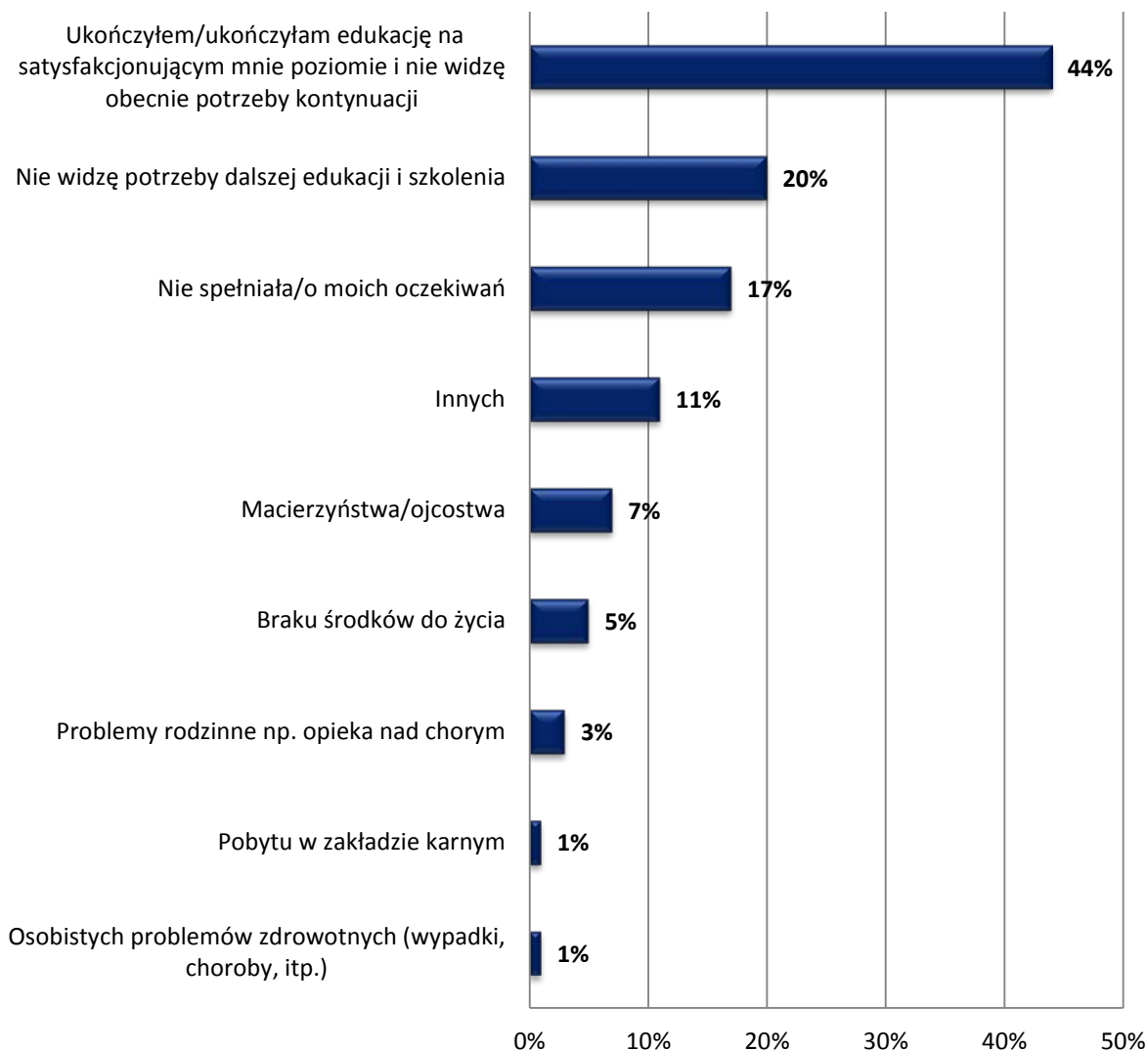
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.







Rysunek 36. Przyczyny przerywania kształcenia i szkolenia podregion radomski (N=115)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.





#### 6.4 m. st. Warszawa

Z danych dotyczących charakterystyki społeczno-demograficznej respondentów z podregionu m. st. Warszawa (ze względu na wiek, płeć i stan cywilny – tab. 25.) wynika, że dominują tu osoby w wieku od 24 do 26 lat (36%). Zbliżone pod względem liczebności są dwa kolejne przedziały wiekowe – od 21 do 23 lat (20%) oraz od 27 do 29 lat (22%), zaś najmniej liczną grupę stanowią osoby w wieku od 18 do 20 lat (19%).

Badana grupa to osoby w większości stanu wolnego (aż 70%), jednocześnie częściej deklarujące związek partnerski (21%) aniżeli małżeński (8%).

Tabela 25. Charakterystyka społeczno-demograficzna respondentów (m. st. Warszawa)

WIEK				PŁEĆ		STAN CYWILNY			
18-20	21-23	24-26	27-29	kobieta	mężczyzna	wolny	związek małżeński	związek partnerski	po rozwodzie
19%	20%	36%	22%	50%	50%	70%	8%	21%	1%
WYKSZTAŁCENIE					MIEJSCE ZAMIESZKANIA				
gimnazjum	zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe licencjat	wyższe magisterskie	wieś	miasto do 20 tys. mieszkań-ców	miasto od 20 do 50 tys. mieszkań-ców	miasto od 50 do 100 tys. mieszkań-ców	miasto pow. 100 tys. mieszkań-ców
10%	20%	30%	12%	8%	0%	1%	0%	0%	99%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Osoby z grupy NEET w tym podregionie w zdecydowanej większości deklarowały taki poziom wykształcenia, który daje szansę na uzyskanie zatrudnienia. Łącznie 20% badanych wskazało na ukończenie studiów wyższych, 30% – zdobycie wykształcenia średniego, 20% zaś – zasadniczego zawodowego. Najmniej osób zadeklarowało wykształcenia na poziomie niskim – gimnazjalnym (jedynie 10%).

Wskazanie przez badanych jako miejsca zamieszkania miasta pow. 100 tys. mieszkańców jest oczywiste, skoro są to reprezentanci m.st. Warszawy (99% respondentów). Wskazanie w 1% kategorii miasto do 20 tys. należy uznać za artefakt badania.

Kolejnym elementem charakterystyki jest liczba osób w gospodarstwach domowych respondentów oraz miesięcznego dochodu netto tych gospodarstw (tab. 26).

Tabela 26. Wielkość i dochody gospodarstw domowych respondentów (m. st. Warszawa)

LICZBA OSÓB W GOSPODARSTWIE					MIESIĘCZNY DOCHÓD GOSPODARSTWA DOMOWEGO NETTO (w zł)					
1	2-4	5-8	9-12	Pow. 13	Do 1000	1001-1500	1501-2500	2501-4000	4001-6000	Pow. 6000
6%	84%	10%	1%	0%	5%	6%	28%	49%	6%	6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Zdecydowana większość respondentów (84%) wskazała gospodarstwa 2-4-osobowe, jedynie 10% – 5-8-osobowe. Frekwencje pozostałych wskazań są znikome.

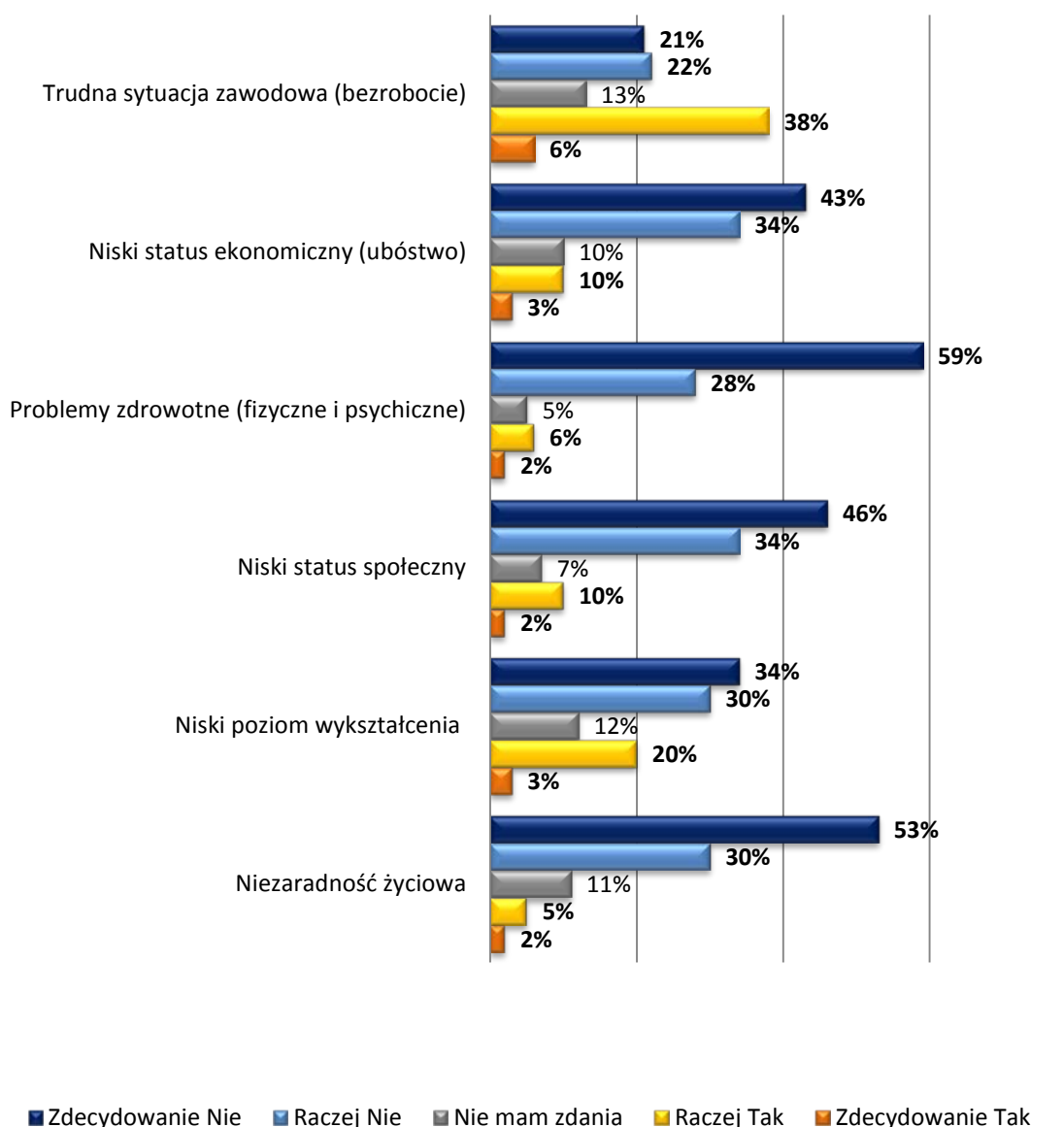




Prawie połowa badanych (49%) deklaruje dochód swojego gospodarstwa w wysokości 2501-4000 zł. Wynika z tego, że sytuacja materialna gospodarstw domowych osób z grupy NEET w Warszawie jest korzystniejsza niż w innych podregionach, tym bardziej, że w tym przypadku to w większości rodziny 2-4-osobowe. Może to nasuwać przypuszczenie, że – z jednej strony – w miastach o większym i bardziej dynamicznym rynku pracy bezrobocie jest ograniczone (np. do jednej osoby w rodzinie), a z drugiej – że średnia pensja w Warszawie jest wyższa niż w innych podregionach.

Kolejnym aspektem analizy w podziale na subregiony była charakterystyka sytuacji rodzinnej badanych, określonej poprzez specyficzne czynniki „ryzyka”, wpływające na sytuację osób z grupy NEET. Frekwencję wskazań poszczególnych czynników zaprezentowano na rysunku 37.

Rysunek 37. Charakterystyka sytuacji rodzinnej respondentów m. st. Warszawa (N=125)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.





Obraz sytuacji rodzinnej respondentów z grupy NEET w opisywanym podregionie jest niejednoznaczny, ponieważ oprócz deklarowanego bezrobocia (44%) oraz niskiego poziomu wykształcenia (23%) frekwencja pozytywnych wskazań innych czynników jest mała. Frekwencja pozytywnych wskazań czynnika „niski poziom wykształcenia” budzi zastrzeżenia w kontekście wyników badań społeczno-demograficznych, w których respondenci zadeklarowali w 20% wykształcenie wyższe, a w 30% – średnie. Do pozostałych czynników badani ustosunkowali się głównie negatywnie. Największą frekwencję wskazań „zdecydowanie nie” uzyskały następujące kategorie: bezdomność (87%), wielodzietność (84%), przemoc w rodzinie (83%), problemy z alkoholem (72%).

Kolejnym etapem analizy osób z grupy NEET z opisywanego regionu były przyczyny pozostawania bez pracy. W tym przypadku analiza rozkładu odpowiedzi nasuwa inne niż poprzednio wnioski. Oto bowiem wśród obiektywnych przyczyn bezrobocia są wymieniane głównie trzy (rys. 38): **pozostawanie na utrzymaniu rodziny** (43% „raczej tak”, 24% „zdecydowanie tak”), **wysokie bezrobocie w regionie** (34% „raczej tak”, 8% „zdecydowanie tak”), **brak pracy w okolicy** (38% „raczej tak”, 8% „zdecydowanie tak”).

Jednocześnie blisko połowa badanych (47% „raczej tak”) jako przyczynę pozostawania bez pracy podała czynnik subiektywny: **brak satysfakcji związanej z oferowanymi zarobkami**. Być może obecny standard życia badanych osób jest na tyle akceptowalny, że nie zmusza ich do podejmowania starań o znalezienie pracy. Potwierdzały to pozytywne wskazania odpowiedzi takich jak: „czekam na pracę moich marzeń” (20% „raczej tak”, 7% „zdecydowanie tak”) oraz „póki jestem młody wolę się bawić, na pracę przyjdzie zawsze czas” (18% „raczej tak”, 4% „zdecydowanie tak”). Ukazuje to pewną specyficzną postawę tych osób i brak zainteresowania podjęciem pracy w obliczu braku presji ekonomicznej.

W przypadku oceny czynnika **brak wystarczającego wykształcenia i kompetencji do wykonywania pracy, którą badany jest zainteresowany** 34% badanych udzieliło odpowiedzi „raczej tak”, a 14% „zdecydowanie tak”.

Po stronie przyczyn bezrobocia, które jednoznacznie zostały wykluczone przez badanych znalazły się:

- orzeczona niepełnosprawność (87% „zdecydowanie nie”);
- status emigranta (94% „zdecydowanie nie”);
- przeszłość kryminalna (87% „zdecydowanie nie”);
- niechęć pracodawców do osób odmiennej orientacji seksualnej (86% „zdecydowanie nie”);
- problemy zdrowotne bez orzeczonej niepełnosprawności (79% „zdecydowanie nie”);
- nałogi (70% „zdecydowanie nie”);
- konieczność sprawowania opieki nad inną osobą (63% „zdecydowanie nie”).

Wobec tak dużej liczby wykluczonych przyczyn bezrobocia, zastanawiające są przyczyny pozostawania przez osoby z grupy NEET w obecnej sytuacji – czyli bez pracy. W tym kontekście istotne jest podjęcie działań wspierających, mających na celu większą aktywizację tych osób w zakresie poszukiwania pracy, a szczególnie mobilności, skoro deklarują brak pracy w okolicy. Niepokojąca jest bierność wynikająca z pozostawania na utrzymaniu rodziny. Generuje to postawy roszczeniowości, braku odpowiedzialności i braku chęci zmiany





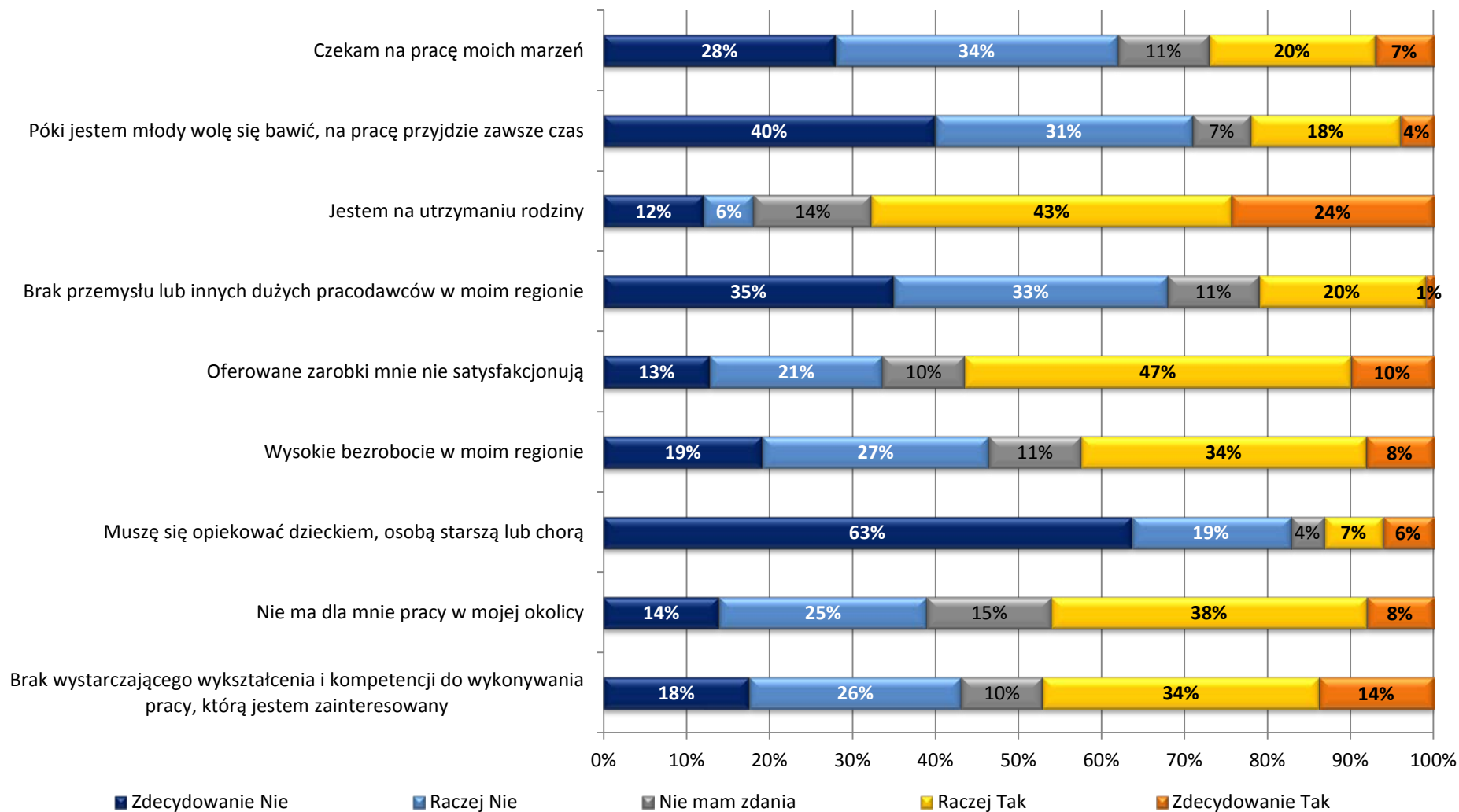
sytuacji, co pogłębia stagnację i pogarsza jakość życia wszystkich członków gospodarstwa domowego. Warto zatem budować odpowiedzialność osób z grupy NEET i ukazywać konsekwencje ich biernej postawy dla wszystkich osób z rodziny.

Ostatnim elementem diagnozy osób z grupy NEET w podziale na subregiony było określenie przyczyn rezygnacji z kształcenia i szkolenia. Rozkład wyników w ujęciu procentowym zobrazowano na rysunku 39.





Rysunek 38. Przyczyny bierności zawodowej m. st. Warszawa (N=125)



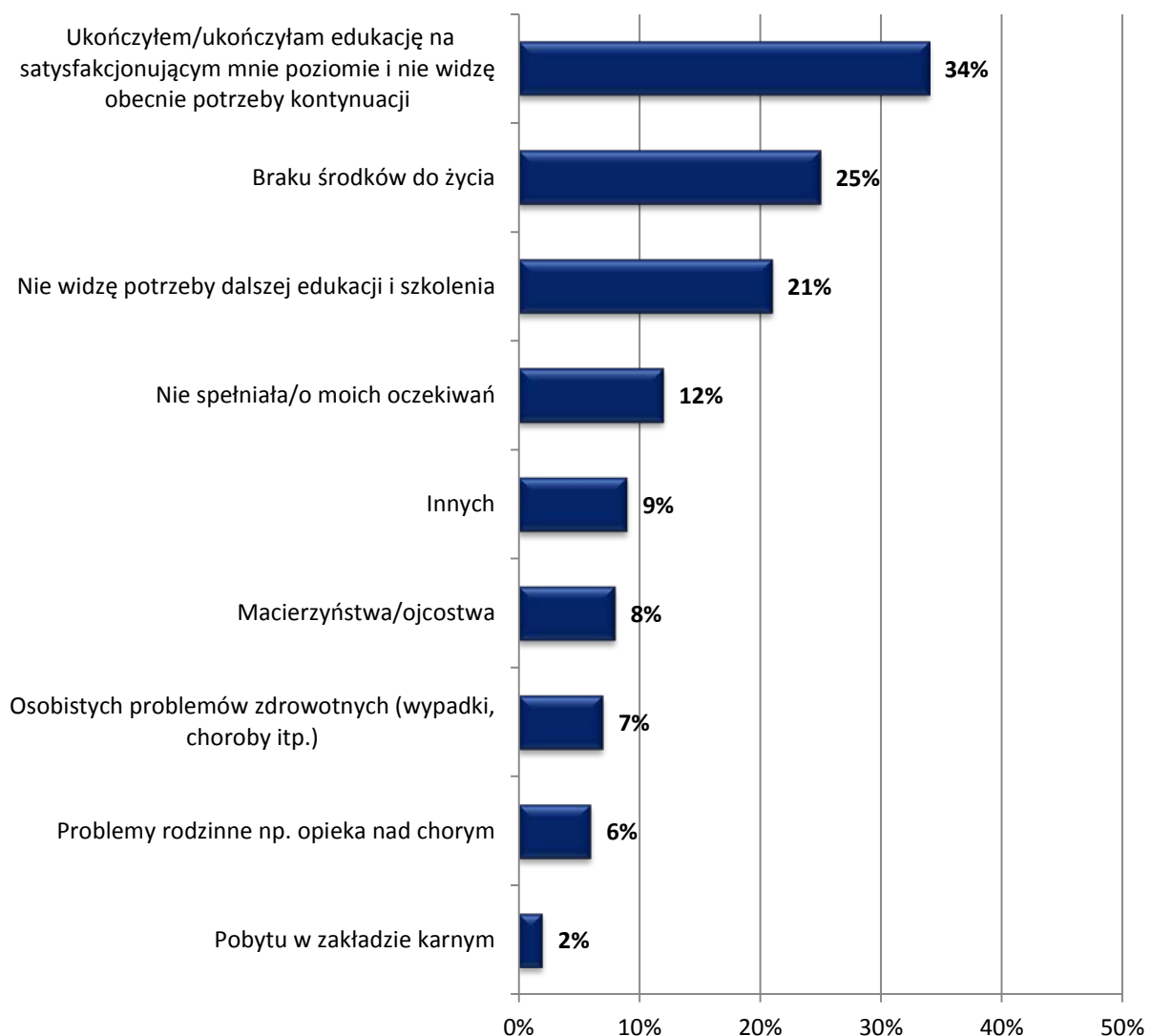
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.



W przypadku tej grupy NEET można zaobserwować bardziej równomierny rozkład poszczególnych przyczyn rezygnacji z kształcenia, chociaż kolejny raz dominuje satysfakcjonujący poziom edukacji, której – w swojej opinii – badani nie muszą kontynuować (34%). Wysoka była też frekwencja czynnika powiązanego – niedostrzeżenie potrzeby kontynuacji edukacji i szkolenia (21%).

Na drugim miejscu ze względu na uzyskaną frekwencję wskazań w badanej grupie uplasował się czynnik „brak środków do życia” – 25%. Wynik ten nieco zaskakuje w kontekście dużego udziału negatywnych wskazań niskiego statusu ekonomicznego (ubóstwa) w charakterystyce sytuacji rodzinnej – aż 43% respondentów odpowiedziało w tym przypadku „zdecydowanie nie”. Udziały wskazań pozostałych wymienianych przyczyn rezygnacji z kształcenia były nieznaczne (rys. 39).

Rysunek 39. Przyczyny przerwania kształcenia i szkolenia m. st. Warszawa (N=125)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.



## 6.5 Podregion warszawski wschodni

Następna charakteryzowana grupa NEET reprezentuje podregion warszawski wschodni.

Obraz tej grupy badanych nie odbiega znacząco od opisywanych poprzednio (tab. 27). Rozkład liczebności respondentów w poszczególnych przedziałach wiekowych jest dość równomierny: od 21 do 23 lat – 25%, od 24 do 26 lat – 28% i od 27 do 29 lat – 26%.

**Tabela 27. Charakterystyka społeczno-demograficzna respondentów (podregion warszawski wschodni)**

WIEK				PŁEĆ		STAN CYWILNY			
18-20	21-23	24-26	27-29	kobieta	mężczyzna	wolny	związek małżeński	związek partnerski	po rozwodzie
22%	25%	28%	26%	50%	50%	74%	22%	4%	0%
WYKSZTAŁCENIE					MIEJSCE ZAMIESZKANIA				
gimnazjum	zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe licencjat	wyższe magisterskie	wieś	miasto do 20 tys. Mieszkańców	miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	miasto pow. 100 tys. mieszkańców
2%	14%	53%	10%	15%	23%	20%	49%	6%	2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Również w tej grupie dominują osoby stanu wolnego (aż 74%). Jednocześnie znacznie więcej osób pozostaje w związku małżeńskim (22%) niż partnerskim (4%).

Ponad połowa badanych (53%) zadeklarowała wykształcenie średnie i aż 25% – wyższe (łącznie licencjackie i magisterskie). Wynik ten zaprzecza ujawnionej w innych badaniach dominacji niskiego poziomu wykształcenia w tej grupie osób. Wykształcenie zasadnicze zawodowe ma 14% respondentów.

Kolejnym rozpatrywanym aspektem było miejsce zamieszkania respondentów. W tym przypadku najwyższą frekwencję wskazań uzyskało miasto od 20 tys. do 50 tys. mieszkańców (49%), a następnie wieś (23%). Najmniej osób pochodzi z dużych miast (2%).

Kolejnym elementem analizy było określenie wielkości gospodarstw domowych respondentów oraz ich miesięcznego dochodu netto (tab. 28).

**Tabela 28. Charakterystyka sytuacji rodzinnej respondentów (podregion warszawski wschodni)**

LICZBA OSÓB W GOSPODARSTWIE					MIESIĘCZNY DOCHÓD GOSPODARSTWA DOMOWEGO NETTO (w zł)					
1	2-4	5-8	9-12	pow. 13	do 1000	1001-1500	1501-2500	2501-4000	4001-6000	pow. 6000
6%	66%	26%	2%	0%	11%	12%	25%	28%	14%	10%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

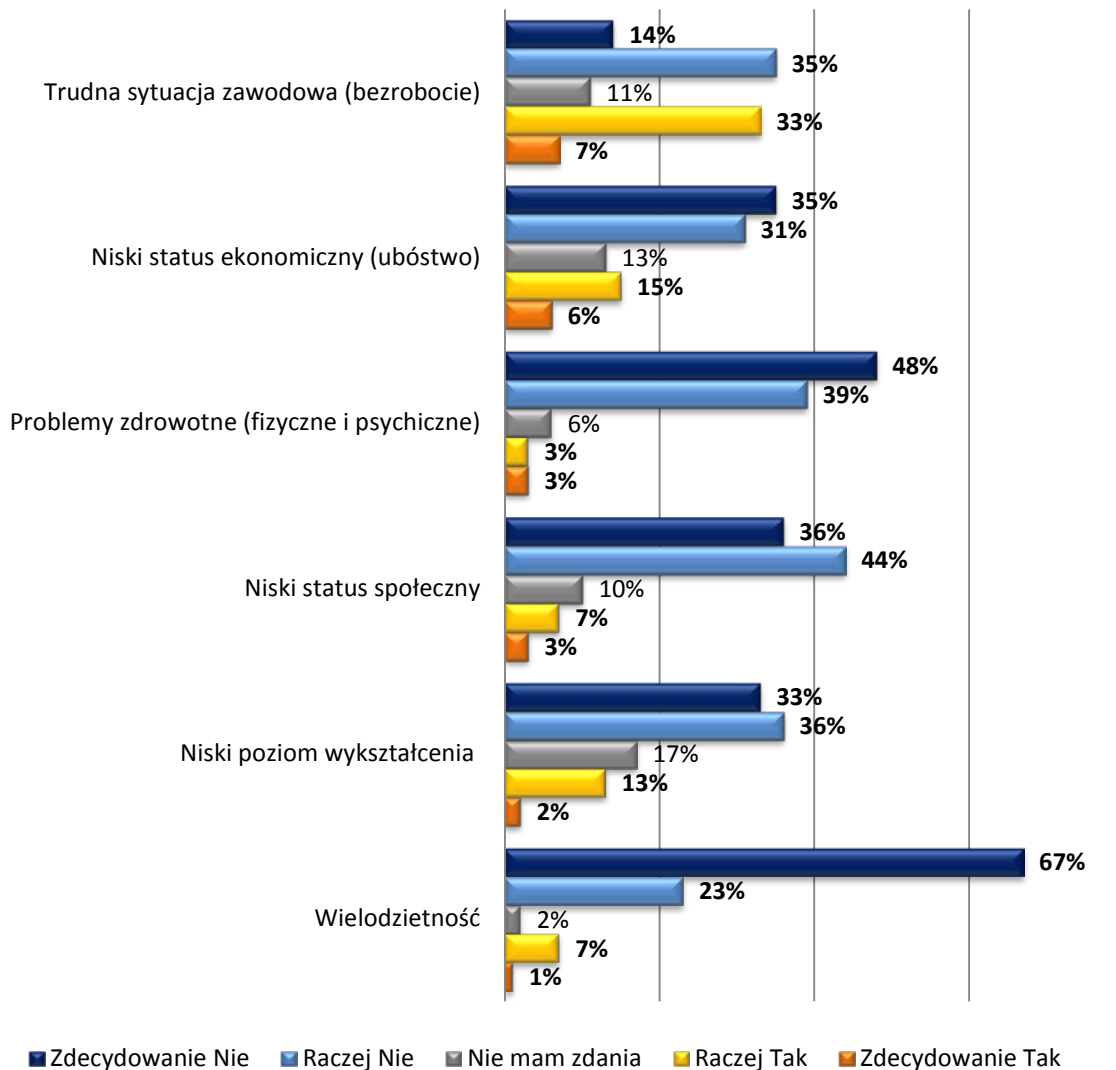
Większość respondentów (66%) określiła swoje gospodarstwa jako 2-4-osobowe, a 26% – jako 5-8-osobowe. Udziały pozostałych gospodarstw są znikome. Najczęściej deklarowany (28%) miesięczny dochód gospodarstw domowych wynosił 2501-4000 zł. Niewiele rzadziej (25%) wskazywano dochód w wysokości 1501-2500 zł. Frekwencje pozostałych wskazań wynoszą nieznacznie powyżej 10%.





Istotna dla charakterystyki położenia osób z grupy NEET była także analiza ich sytuacji rodzinnej (rys. 40).

Rysunek 40. Charakterystyka sytuacji rodzinnej respondentów (podregion warszawski wschodni) (N=115)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Podobnie jak w przypadku wcześniej charakteryzowanych grup NEET najczęściej badanych (40%) potwierdziło istnienie bezrobocia, a następnie (21%) – związanego z nim – niskiego statusu ekonomicznego (ubóstwa). Niewiele mniej wskazań dotyczyło niskiego poziomu wykształcenia (15%).

Odpowiedzi negatywne („zdecydowanie nie”) wystąpiły w odniesieniu do: bezdomności (87%), przemocy w rodzinie (81%), problemów z alkoholem (74%) i wielodzietności (67%). Ponadto prawie połowa badanych 44% wskazała na niski status społeczny („raczej tak”) (Aneks 2, tabele 37-46).



Z analizy przyczyn braku pracy wynika dominacja **czynników obiektywnych** (rys. 41):

- wysokie bezrobocie w regionie (40% „raczej tak”, 14% „zdecydowanie tak”);
- brak pracy w okolicy (49% „raczej tak”, 17% „zdecydowanie tak”);
- brak przemysłu lub innych dużych pracodawców w regionie (37% „raczej tak”, 9% „zdecydowanie tak”);
- fakt pozostawania na utrzymaniu rodziny (46% „raczej tak”, 24% „zdecydowanie tak”).

Najczęściej wskazywanymi **przyczynami subiektywnymi** były: brak satysfakcjonujących zarobków (31% „raczej tak”, 9% „zdecydowanie tak”) oraz akceptacja *status quo* (13% „raczej tak”, 3% „zdecydowanie tak”).

**Brak wystarczającego wykształcenia i kompetencji do wykonywania pracy, którą badany jest zainteresowany** potwierdziło 35% badanych.

Po stronie przyczyn bezrobocia, które zostały jednoznacznie wykluczone przez badanych znalazły się:

- orzeczona niepełnosprawność (84% „zdecydowanie nie”);
- status emigranta (87% „zdecydowanie nie”);
- bezdomność (87% „zdecydowanie nie”);
- przeszłość kryminalna (80% „zdecydowanie nie”);
- nałogi (70% „zdecydowanie nie”);
- problemy zdrowotne bez orzeczonej niepełnosprawności (70% „zdecydowanie nie”).

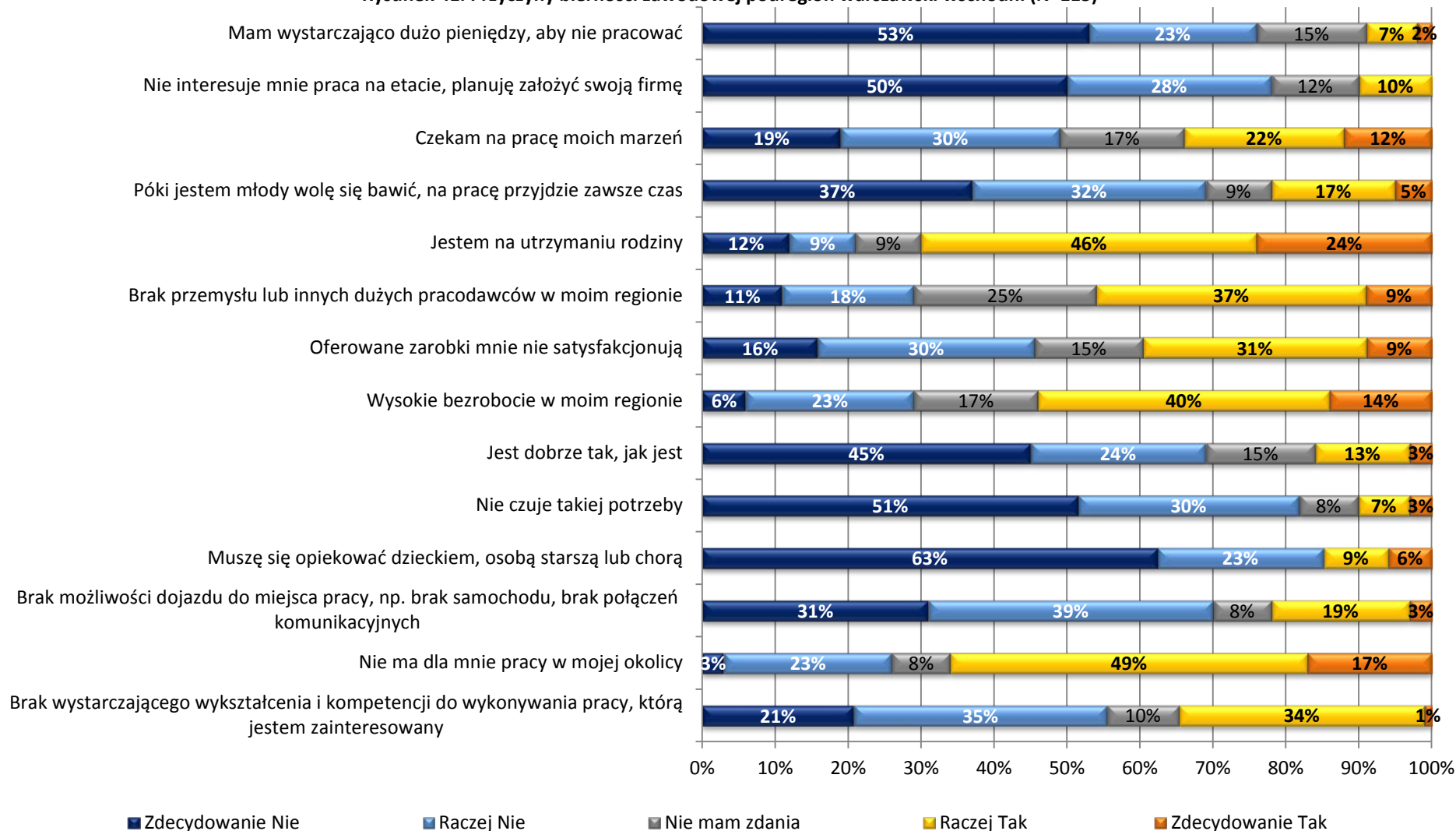
Ostatnim elementem diagnozy osób z grupy NEET w podziale na subregiony była ocena przyczyn **rezygnacji z kształcenia i szkolenia**. Rozkład wyników w ujęciu procentowym zobrazowano na rysunku 42.

Na podstawie analizy wyników stwierdzono, notowaną we wszystkich podregionach, największą frekwencję wskazań satysfakcjonującego poziomu edukacji. Taki pogląd wyraziło więcej respondentów niż w przypadku subregionów omawianych poprzednio – było to 57% badanych. Wynik ten znowu budzi wątpliwości w kontekście zadeklarowanego wcześniej, w analizie przyczyn bierności zawodowej, braku wystarczającego wykształcenia i niskiego poziomu wykształcenia wskazywanego przy okazji oceny sytuacji rodzinnej. Druga co do liczebności wskazań przyczyna rezygnacji z dalszego kształcenia – związana z pierwszą – to brak dostrzegania potrzeby dalszej edukacji i szkolenia (19%), a trzecia – niespełniające oczekiwań badanych formy edukacyjne (17%). Frekwencja wskazań pozostałych przyczyn była mała, w związku z czym nie oddają charakterystyki osób z tej grupy badanych NEET.





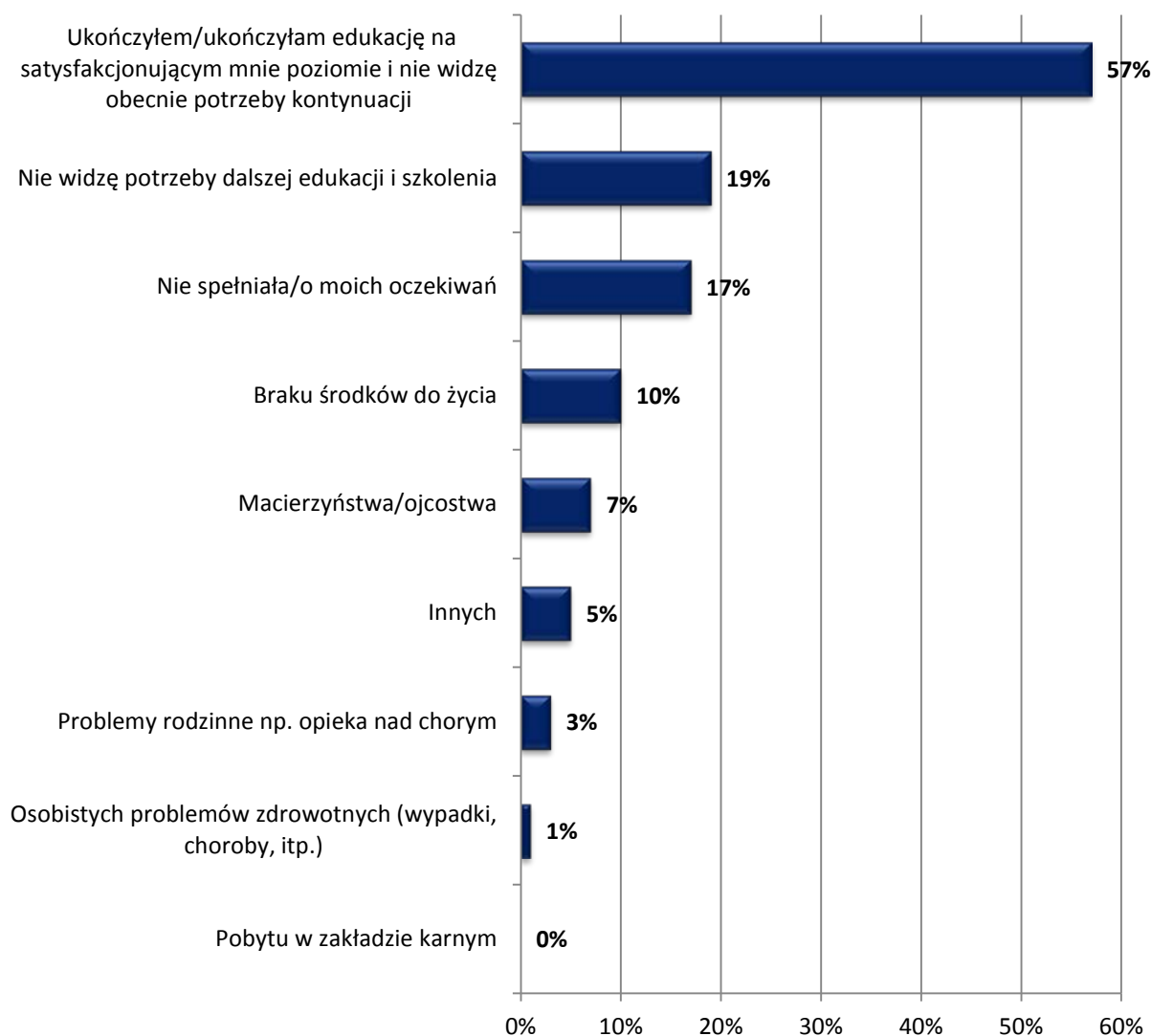
Rysunek 41. Przyczyny bierności zawodowej podregion warszawski wschodni (N=115)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.



Rysunek 42. Przyczyny przerywania kształcenia i szkolenia podregion warszawski wschodni (N=115)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.





## 6.6 Podregion warszawski zachodni

Kolejna charakteryzowana grupa NEET reprezentuje podregion warszawsko-zachodni.

Z danych dotyczących charakterystyki społeczno-demograficznej badanej grupy (tab. 29) wynika dominacja osób w wieku od 24 do 26 lat – 39%. Liczebność przedziałów wiekowych: od 21 do 23 lat (29%) oraz od 27 do 29 lat (26%) jest zbliżona. Najmniejszą frekwencję wskazań – jedynie 7% – zanotowano w przypadku przedziału wiekowego od 18 do 20 lat.

Tabela 29. Charakterystyka społeczno-demograficzna respondentów (podregion warszawski zachodni)

WIEK				PŁEĆ		STAN CYWILNY			
18-20	21-23	24-26	27-29	kobieta	mężczyzna	wolny	związek małżeński	związek partnerski	po rozwodzie
7%	29%	39%	26%	50%	50%	66%	10%	23%	2%
WYKSZTAŁCENIE					MIEJSCE ZAMIESZKANIA				
gimnazjum	zasadnicze zawodowe	średnie	wyższe licencjat	wyższe magisterskie	wieś	miasto do 20 tys. mieszkań-ców	miasto od 20 do 50 tys. mieszkań-ców	miasto od 50 do 100 tys. mieszkań-ców	miasto pow. 100 tys. mieszkań-ców
2%	12%	43%	14%	6%	8%	27%	45%	19%	1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Z danych, dotyczących stanu cywilnego osób z badanej grupy, kolejny raz wynika dominacja reprezentantów stanu wolnego (66%). W związkach partnerskich pozostaje 23% respondentów, zaś w związkach małżeńskich – jedynie 10%.

Blisko połowa badanych (43%) zadeklarowała wykształcenie średnie, a 20% – wyższe (łącznie licencjackie i magisterskie). Wykształcenie zasadnicze zawodowe ma 12% respondentów z tej grupy NEET. Wynik ten potwierdza tendencje zaobserwowane w poprzednich subregionach.

Najwięcej osób z badanej grupy mieszka w miastach od 20 tys. do 50 tys. mieszkańców – ten typ aglomeracji miejskiej jako miejsce zamieszkania zadeklarowała blisko połowa badanych (45%). Drugą co do wielkości frekwencję wskazań (27%) zanotowano w przypadku miast do 20 tys. mieszkańców. Najmniej osób pochodzi z dużych miast oraz wsi.

Przeważająca większość badanych (79%) funkcjonuje w gospodarstwach 2-4-osobowych (tab. 30). Jednoosobowe gospodarstwa wskazało 6% osób, natomiast gospodarstwa większe niż 9 osób nie uzyskały żadnych wskazań.

Tabela 30. Charakterystyka sytuacji rodzinnej respondentów (podregion warszawski zachodni)

LICZBA OSÓB W GOSPODARSTWIE					MIESIĘCZNY DOCHÓD GOSPODARSTWA DOMOWEGO NETTO (w zł)					
1	2-4	5-8	9-12	pow. 13	do 1000	1001-1500	1501-2500	2501-4000	4001-6000	pow. 6000
6%	79%	15%	0%	0%	3%	13%	26%	37%	19%	2%

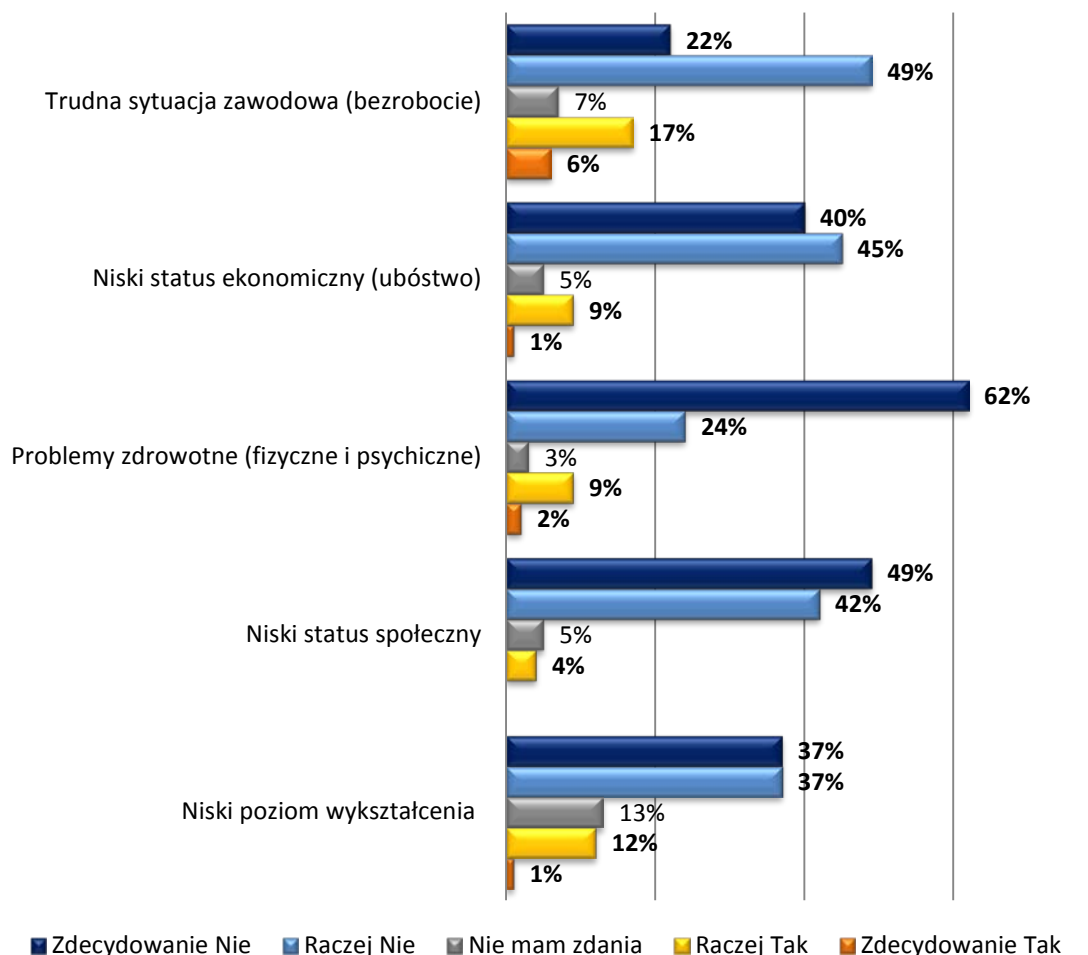
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.



Najczęściej deklarowany miesięczny dochód netto gospodarstw domowych badanej grupy wynosi 2501-4000 (37%) oraz 1501-2500 zł (26%). Rzadziej deklarowano kwoty z przedziałów 4001-6000 (19%) oraz 1001-1500 zł (13%).

Istotna dla zdiagnozowania położenia osób z grupy NEET jest także analiza ich sytuacji rodzinnej (rys. 43).

Rysunek 43. Charakterystyka sytuacji rodzinnej respondentów podregion warszawski zachodni (N=115)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Podobnie jak w przypadku wcześniej charakteryzowanych grup NEET, najwięcej badanych (17% „raczej tak”, 6% „zdecydowanie tak”) potwierdziło istnienie bezrobocia, chociaż był to mniejszy odsetek niż w poprzednio charakteryzowanych podregionach. Jednocześnie 49% osób odpowiedziało, że „raczej nie”, a 22%, że „zdecydowanie nie” ma problemu bezrobocia w ich rodzinach. Ponadto 13% respondentów wskazało na niski poziom wykształcenia.

Odpowiedzi negatywne („zdecydowanie nie”) wystąpiły w odniesieniu do: bezdomności (95%), przemocy w rodzinie (91%), problemów z alkoholem (77%) i wielodzietności (86%), co potwierdza, ujawnione już poprzednio, tendencje do zaprzeczania występowaniu czynników jednoznacznie negatywnych w społecznym odbiorze. Ponadto ponad połowa badanych zanegowała występowanie czynnika: „problemy zdrowotne (psychiczne i fizyczne)” (Aneks 2, tabele 37-46).





Przyczyny bierności zawodowej w grupie osób NEET z podregionu warszawskiego zachodniego są nieco inne niż w poprzednio omawianych podregionach, ponieważ nie są tu wskazane – w tak dużej liczbie – czynniki obiektywne (rys. 44). Znalazły się wśród nich:

- pozostawanie na utrzymaniu rodziny (46% „raczej tak”, 24% „zdecydowanie tak”);
- brak pracy w okolicy (49% „raczej tak”, 17% „zdecydowanie tak”);
- brak możliwości dojazdu do miejsca pracy (19% „raczej tak”, 3% „zdecydowanie tak”).

Do wskazanych przez respondentów subiektywnych przyczyn bierności zawodowej należy brak satysfakcjonujących zarobków (31% „raczej tak”, 9% „zdecydowanie tak”). Świadczy to o tym, że badani w większości akceptują swoją sytuację. Wysokie wymagania odnośnie do płacy mogą wynikać ze stosunkowo korzystnej oceny swojej sytuacji, skoro blisko połowa respondentów z tej grupy zaprzeczyła występowaniu niskiego statusu ekonomicznego w rodzinie, chociaż jednocześnie wskazała na fakt bezrobocia.

O dobrej ocenie sytuacji przez respondentów świadczy też wskazanie, jako przyczyny bierności zawodowej, **braku wystarczającego wykształcenia i kompetencji do wykonywania pracy, którą badany jest zainteresowany**.

Po stronie przyczyn bezrobocia, które zostały jednoznacznie wykluczone przez badanych znalazły się:

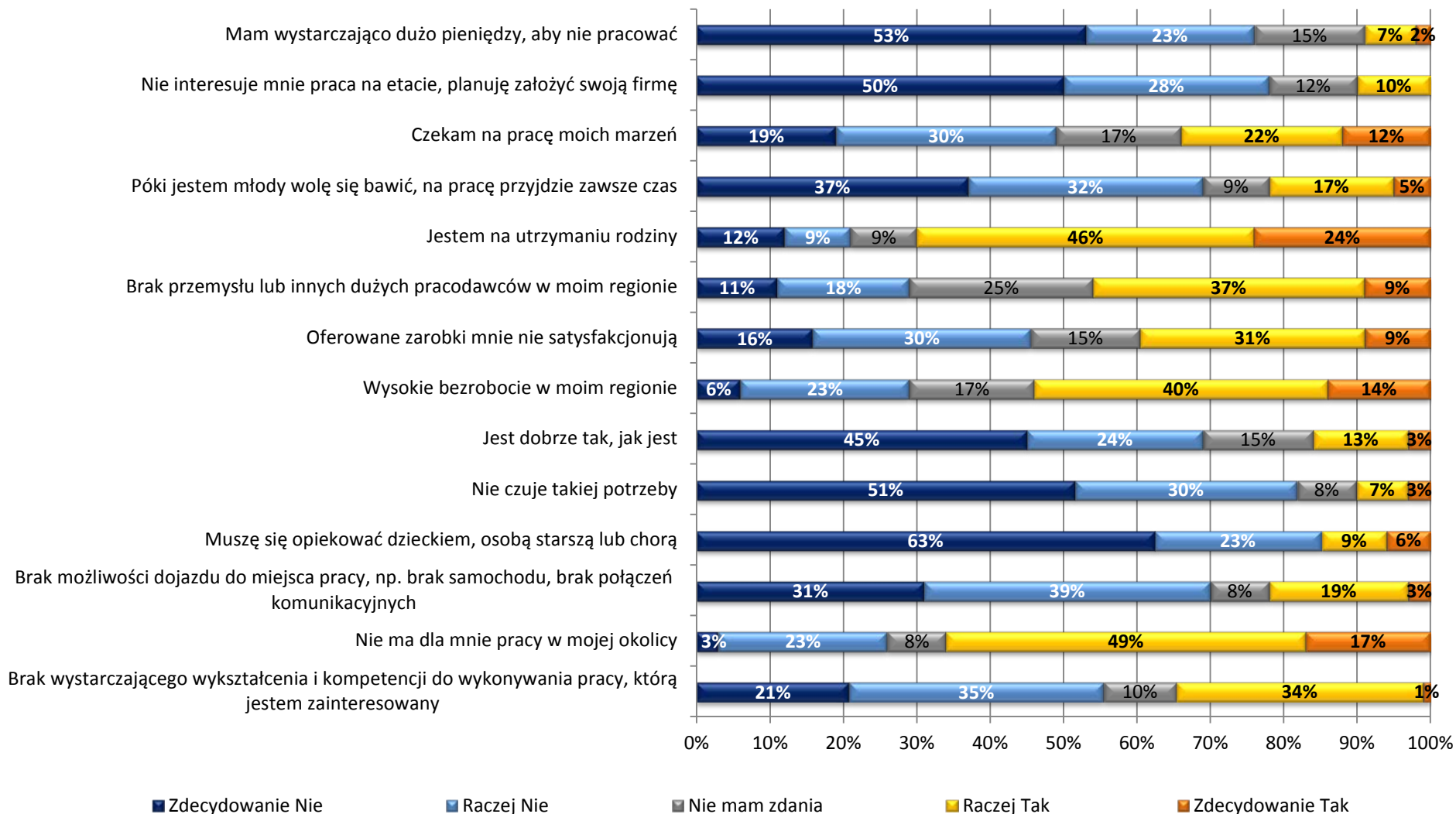
- orzeczona niepełnosprawność (94% „zdecydowanie nie”);
- status emigranta (95% „zdecydowanie nie”);
- bezdomność (97% „zdecydowanie nie”);
- niechęć pracodawców do osób o odmiennej orientacji seksualnej (90% „zdecydowanie nie”);
- przeszłość kryminalna (94% „zdecydowanie nie”);
- nałogi (79% „zdecydowanie nie”);
- problemy zdrowotne bez orzeczonej niepełnosprawności (79% „zdecydowanie nie”);
- konieczność sprawowania opieki nad inną osobą (86% „zdecydowanie nie”).

Ostatnim elementem diagnozy sytuacji osób z grupy NEET w podziale na subregiony była ocena przyczyn rezygnacji z kształcenia i szkolenia. Rozkład wyników w ujęciu procentowym przedstawiono na rysunku 45.





Rysunek 44. Przyczyny bierności zawodowej podregion warszawski zachodni (N=115)

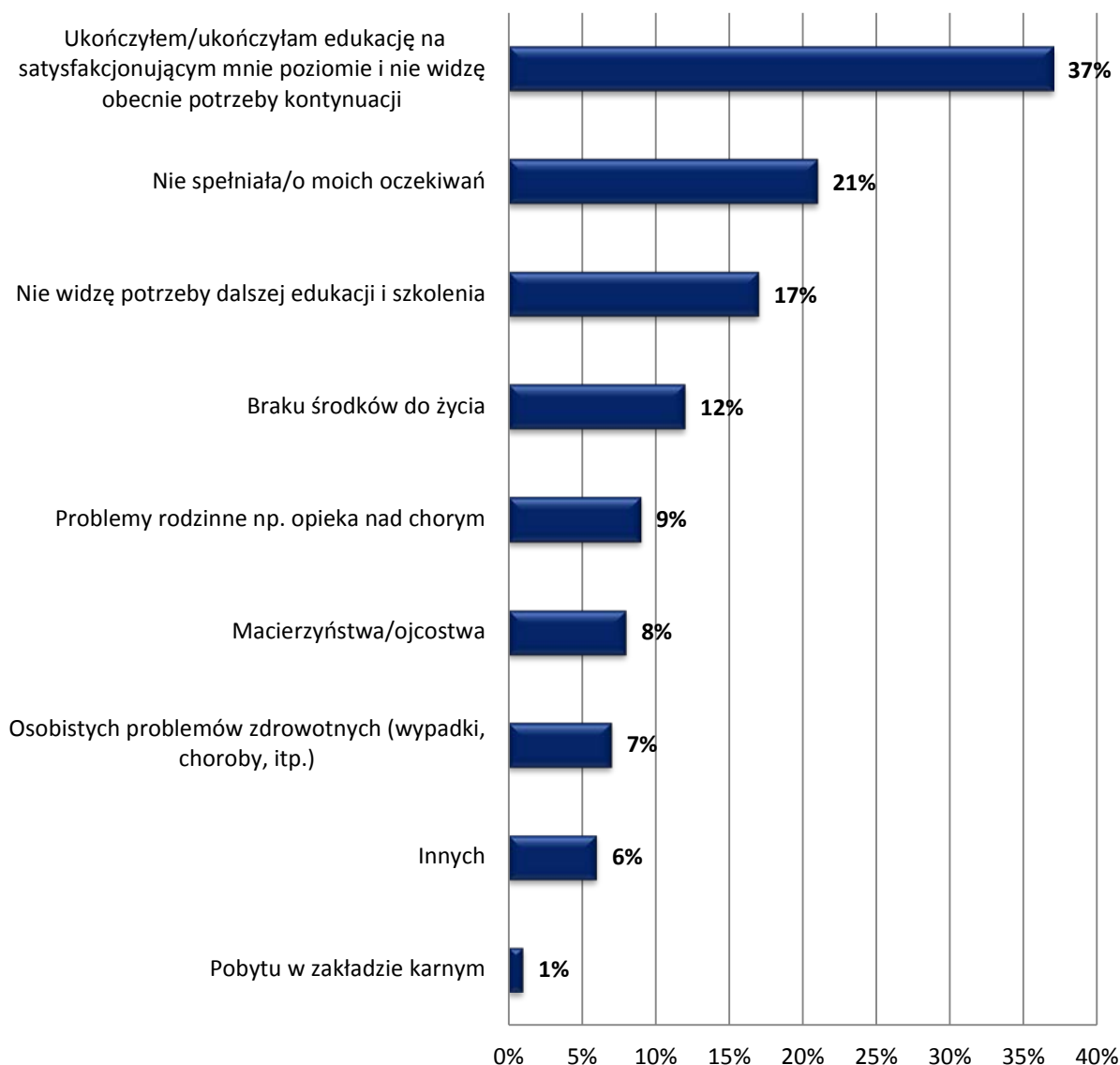


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.





Rysunek 45. Przyczyny przerwania kształcenia i szkolenia podregion warszawski zachodni (N=115)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Wyniki analizy potwierdzają, zarysowaną w poprzednio omawianych podregionach, tendencję największego odsetka wskazań satysfakcjonującego poziomu wykształcenia jako przyczyny zaprzestania edukacji. W tym przypadku taki pogląd wyraziła blisko połowa badanych (37%).

Drugą – co do wielkości – frekwencję wskazań uzyskał, powiązany z pierwszym, czynnik „brak spełnienia oczekiwań w zakresie dostępnej oferty edukacyjnej” (21%), a kolejną – „brak dostrzegania potrzeby dalszej edukacji i szkolenia” (17%). Ponadto 12% respondentów podkreśliło brak środków do życia, chociaż wcześniej 85% zanegowała występowanie w ich przypadku niskiego statusu ekonomicznego.

Wartości frekwencji wskazań pozostałych przyczyn osiągnęły niskie wartości, w związku z czym nie oddają charakterystyki osób z tej grupy badanych NEET.



## 7. Podsumowanie i wnioski

Problematyka osób z grupy NEET stanowi przedmiot zainteresowania badaczy oraz agend rządowych i międzynarodowych już od przeszło kilkunastu lat. Zainteresowanie to wynika przede wszystkim z tego, że osoby z grupy NEET stanowią stosunkowo liczną populację bezrobotnych. Bezrobocie w tej grupie wiekowej sięga prawie 20% w we wszystkich krajach Unii Europejskiej. Ma to poważne konsekwencje społeczne, ekonomiczne i kulturowe. Poszczególne instytucje krajowe i międzynarodowe starają się rozumieć zjawisko wczesnego wypadania osób młodych z systemów kształcenia i przeciwdziałać mu, projektując skuteczne oddziaływania włączające te osoby w rynek pracy. Pomimo wielu prowadzonych badań, na całym świecie wciąż brak jest konkluzywnych wniosków, dotyczących przyczyn wchodzenia młodych osób do grupy NEET. Opisywane w literaturze „czynniki ryzyka”, choć wydają się użyteczne z punktu widzenia ogólnego wyjaśniania sytuacji młodych ludzi na rynku pracy, to jednak nie odzwierciedlają regionalnych i lokalnych uwarunkowań bierności zawodowej i edukacyjnej. Należy zgodzić się z analizami socjologów i psychologów, wg których przerwanie nauki w młodym wieku i brak aktywności na rynku pracy mają podłoże społeczno-kulturowe, jest to jednak wyjaśnienie jedynie częściowe. Wydaje się, że lokalne i regionalne uwarunkowania (bezrobocie w regionie, jakość oferty instytucji edukacyjnych, programy aktywizujące itp.) odgrywają tu nie mniejszą rolę. Ponadto skuteczna implementacja programów i oddziaływań ukierunkowanych na młode osoby wymaga zrozumienia ich sytuacji życiowej, osobistych potrzeb czy oczekiwań.

Główny cel niniejszego projektu, którym była diagnoza sytuacji grupy młodych osób (od 18 do 29 lat), które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą, nawiązywał do wielu dotychczasowych badań w tym obszarze. Przedmiotem badania była sytuacja osób młodych z perspektywy regionalnej – na poziomie poszczególnych powiatów oraz całego województwa mazowieckiego. Zrozumienie uwarunkowań bierności edukacyjnej i zawodowej pozwoliło na sformułowanie szeregu wniosków badawczych oraz wskazanie rekomendacji w zakresie projektowania działań na rzecz poprawy kondycji NEET.

W podsumowaniu przedstawiono syntetyczne wnioski z badania wraz z próbą odpowiedzi na pytanie o przyczyny pozostawania w grupie NEET. Określono możliwe scenariusze dotyczące sytuacji młodych osób (NEET), a także rekomendacje dotyczące przyszłych badań w tym obszarze.

### 7.1 Przyczyny pozostawania w grupie NEET

Odnosząc się w pierwszej kolejności do **przyczyn (osobistych, społecznych, instytucjonalnych i gospodarczych) pozostawania ludzi młodych w grupie NEET**, można stwierdzić, że ich sytuacja wynika z wzajemnego powiązania i przenikania się różnych uwarunkowań. Na podstawie badań ilościowych i jakościowych nie można w sposób kategoryczny wskazać jednej grupy czynników determinujących przerywanie lub niekontynuowanie nauki i brak aktywności na rynku pracy – przyczyny osobiste przenikają się tu ze społecznymi i gospodarczymi. Na podstawie przeprowadzonych w niniejszym raporcie analiz można jednak zbudować zarówno ogólny profil osób z grupy NEET (opisać ich styl życia oraz postawy względem pracy i kariery zawodowej), jak i – z pewnym przybliżeniem – określić determinanty pozostawania poza rynkiem pracy i systemami kształcenia i szkolenia.





**Jaki jest zatem obraz statystycznego NEET z województwa mazowieckiego?** Otóż, osoba taka:

- przebywa stale na bezrobociu, co najmniej od 7 miesięcy;
- ma najczęściej wykształcenie średnie;
- w swojej dotychczasowej pracy wykonywała najczęściej proste prace usługowe bądź fizyczne;
- podejmowała już zatrudnienie, więc posiada pewne doświadczenie zawodowe, co najmniej 6-miesięczne;
- pracowała najczęściej bez jakiegokolwiek umowy lub na umowę dzieło/zlecenie;
- zamieszkuje wsie lub miasta nie większe niż 50 tys. mieszkańców;
- mieszka w gospodarstwie domowym składającym się z 2-4 osób, przy czym w większości gospodarstwo to stanowią rodzice i rodzeństwo;
- jest kawalerem/panną i przebywa poza związkiem formalnym;
- sytuacja ekonomiczna jej rodziny jest relatywnie trudna, ponieważ miesięczny dochód gospodarstwa domowego wynosi od 1,5 tys. do 4 tys. zł;
- nie ma przeszłości kryminalnej;
- jest zdrowa, bez orzeczenia niepełnosprawności.

Taki obraz osoby z grupy NEET jest w zasadzie odzwierciedleniem statystycznego Polaka w wieku od 18 do 29 lat. Skoro nie ma dużych różnic w profilach społeczno-demograficznych osób z grupy NEET i osób w podobnym wieku uczących się lub pracujących, to powstaje pytanie o czynniki determinujące sytuację badanej populacji. W poszukiwaniu odpowiedzi na to pytanie starano się zrozumieć, jaki jest styl życia tych osób.

#### **Na podstawie analiz wykazano, że statystyczny NEET:**

- przebywa często w domu, oglądając telewizję lub grając na komputerze;
- uczęszcza na spotkania z rówieśnikami;
- stosunkowo często czyta książki i czasopisma;
- jest aktywny na portalach społecznościowych;
- wykazuje aktywność sportową;
- opiekuje się rodziną;
- relatywnie często bierze udział w wydarzeniach kulturalnych;
- ceni wartości społeczne i moralne.

Przedstawiona diagnoza stylu życia osób z grupy NEET również jest zbliżona do form spędzania czasu przez osoby w analogicznym wieku spoza tej grupy. Wynika z tego wniosek, że to nie sposób spędzania czasu wyróżnia osoby z grupy NEET, ale inne – głębsze determinanty. Znalezienie tych przyczyn było możliwe dzięki pogłębionym analizom statystycznym i wywiadom indywidualnym.

W pierwszej kolejności okazało się, że **bierność zawodowa** jest pochodną interakcji czynników osobistych, społecznych, instytucjonalnych i gospodarczych, w tym przede wszystkim:

- słabej motywacji osób młodych do poszukiwania i podejmowania pracy;
- niskiej intencji założenia własnej działalności gospodarczej;
- niedostatecznych kompetencji i kwalifikacji;
- za wysokich oczekiwań finansowych;





- konieczności opieki nad dzieckiem/dziećmi lub innymi członkami rodziny;
- problemów i trudności natury rodzinnej, np. niskiego statusu ekonomicznego rodziny, niskiego poziomu wykształcenia rodziców, bezrobocia rodziców, braku wsparcia w procesie rozwoju i edukacji;
- wpływu środowiska rówieśniczego;
- braku infrastruktury społecznej (np. żłobków i przedszkoli dla dzieci), która umożliwiłaby młodym osobom powrót na rynek pracy;
- braku odpowiedniej współpracy na linii osoby młode – instytucje rynku pracy;
- małej dostępności doradztwa zawodowego i ograniczonego korzystania z niego przez osoby młode;
- wysokiego bezrobocia w regionie.

Badane osoby, jak wynika z analiz, nie są jednostkami biernymi, nieposzukującymi pracy. Jedynie niewielka część nie zamierza szukać zatrudnienia. Większość młodych osób chce znaleźć pracę i wierzy, że niebawem ją znajdzie. Jednostki te są optymistami, gotowymi dojeżdżać do stosunkowo odległych miejsc, aby mieć zatrudnienie. W swych deklaracjach przedstawiają się jako osoby elastyczne, gotowe wykonywać czynności inne niż wyuczony zawód, skłonne do doskonalenia swoich kompetencji i dalszego uczenia się. Aby znaleźć zatrudnienie potrzebują jednak wsparcia ze strony instytucji rynku pracy i najbliższego otoczenia.

#### **Wśród wypowiedzi respondentów najczęściej pojawiały się potrzeby:**

- większego wsparcia ze strony powiatowych urzędów pracy, obejmującego np. szkolenia, konsultacje, organizację staży i praktyk itp.;
- większego wsparcia ze strony władz samorządowych i centralnych, obejmującego np. projekty dotyczące młodych ludzi na rynku pracy;
- praktyk zawodowych organizowanych przez pracodawców.

Na podstawie badań udało się również zidentyfikować **przyczyny przerywania nauki i rezygnacji z jej kontynuowania** przez młode osoby. W tym przypadku również trudno jest mówić o wyizolowanych determinantach. Jest to raczej zbiór wzajemnie powiązanych uwarunkowań, skutkujących finalnie biernością edukacyjną.

#### **Respondenci najczęściej twierdzili, że przyczyną zakończenia edukacji było:**

- ukończenie nauki na satysfakcjonującym poziomie, np. ukończenie studiów magisterskich;
- niedopasowanie oferty edukacyjnej/szkoleniowej do ich potrzeb;
- brak wystarczających środków finansowych na inwestowanie w dalsze kształcenie;
- brak motywacji;
- brak poczucia, że dalsze kształcenie zmieni ich sytuację na rynku pracy;
- wpływ społeczny grupy rówieśniczej, która także nie kontynuuje nauki;
- zaangażowanie w życie rodzinne, w tym opieka nad dzieckiem czy osobą chorą.

Postawy badanych osób wobec dalszego kształcenia i szkolenia są jednak na ogół pozytywne. W większości mają one świadomość, że znalezienie pracy wiąże się z koniecznością dalszej edukacji. Są także skłonne wrócić do instytucji edukacyjnych, ale mają w tym zakresie określone potrzeby i oczekiwania, dotyczące m.in.:





- profesjonalnego i powszechnego doradztwa zawodowego;
- pomocy socjalnej dla rodziny i poszczególnych młodych osób;
- pomocy psychologicznej;
- organizacji staży zawodowych;
- adekwatnej do potrzeb gamy dostępnych szkoleń specjalistycznych.

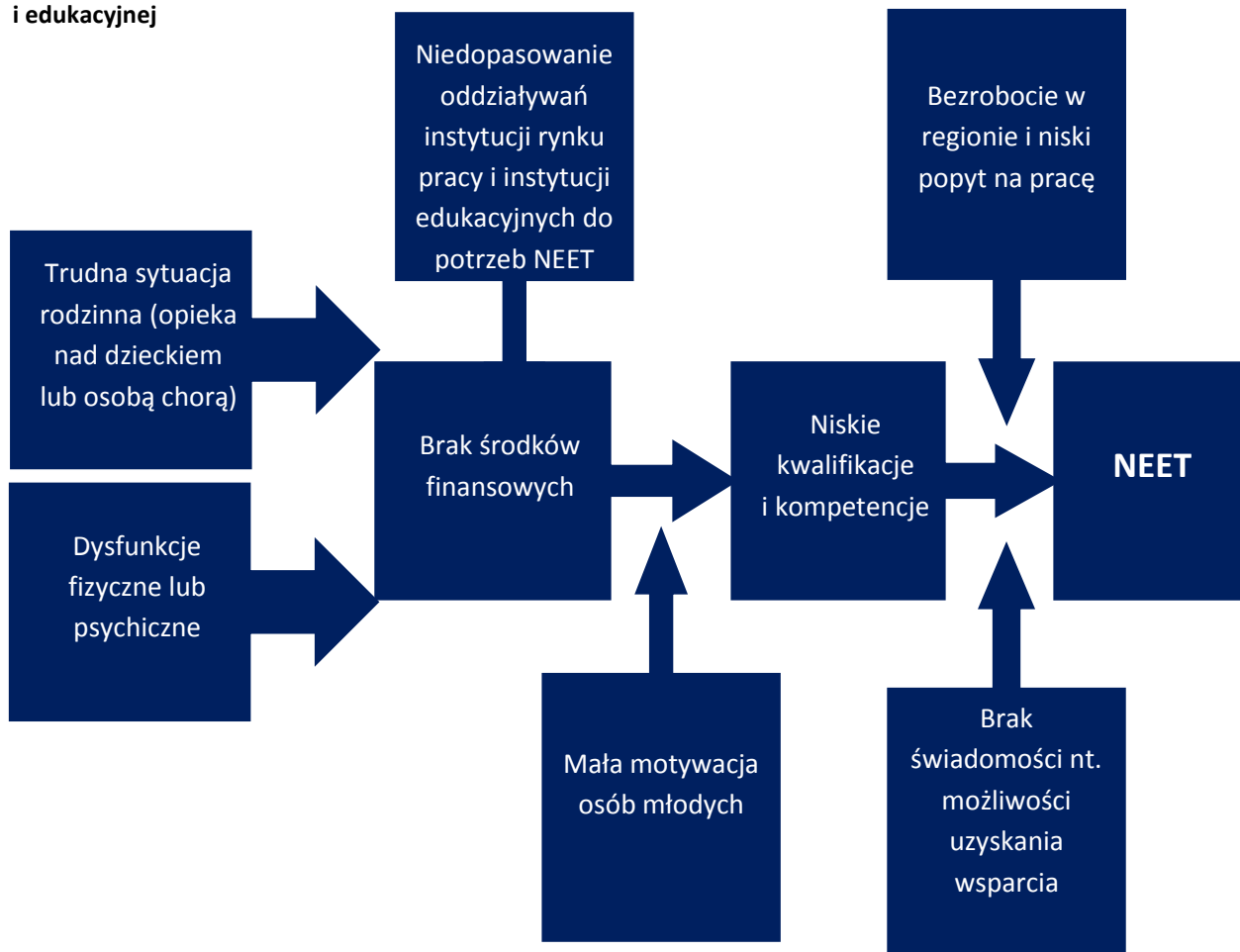
Diagnozę przyczyn pozostawania osób młodych poza rynkiem pracy i systemami edukacyjnymi prowadzono na poziomie podregionalnym. Stwierdzono, że nie ma wielu istotnych różnic między osobami z poszczególnych podregionów. Zaobserwowane różnice dotyczyły przede wszystkim odmiennych doświadczeń zawodowych, wybranych motywów bierności zawodowej (np. brak kompetencji, bezrobocie w regionie itp.), a także przyczyn przerywania edukacji bądź rezygnacji z kontynuowania kształcenia i szkolenia (brak środków finansowych). Okazuje się zatem, że zgłaszane motywy, postawy, styl życia czy wartości osób z grupy NEET są dość jednorodne pod względem rozmieszczenia terytorialnego. Populacja ta jest natomiast zróżnicowana ze względu na występujące w niej podgrupy, a w związku z tym – również przyczyny bierności zawodowej i edukacyjnej.

W grupie NEET powszechnie wyróżnia się kilka subgrup (tj. osoby chore lub niepełnosprawne, osoby opiekujące się rodziną, osoby poszukujące pracy i chcące się szkolić, osoby rozwijające swoje zainteresowania czy osoby całkowicie bierne). Wśród badanej populacji najliczniej była reprezentowana grupa osób poszukujących pracy i chcących się szkolić, które jednak – głównie z powodów społecznych, gospodarczych i ekonomicznych – nie mogą znaleźć pracy ani podjąć dalszego kształcenia. Drugą co do liczebności subgrupą były osoby zajmujące się rodziną (w tym przede wszystkim swoimi dziećmi). Osoby te, głównie z powodów czysto rodzinnych, instytucjonalnych i finansowych (brak opieki nad dziećmi lub osobami chorymi) nie podejmują zatrudnienia i edukacji. Trzecią, najmniej liczną, subgrupą były osoby niewykazujące żadnych motywacji do podejmowania pracy i edukacji. Sposobem na życie tych jednostek była opieka ze strony rodziny.

Analiza poszczególnych uwarunkowań pozwala na utworzenie ogólnego modelu (ścieżki decyzyjnej) prowadzącej poszczególne osoby do bierności zawodowej i edukacyjnej (rys. 46).



Rysunek 46. Model teoretyczny, określający ścieżkę decyzyjną prowadzącą do bierności zawodowej i edukacyjnej



Źródło: opracowanie własne.

Dotychczasowe analizy przyczyn bierności zawodowej i edukacyjnej, potrzeb i oczekiwań osób młodych, ich stylu życia, a także postaw wobec pracy i kariery zawodowej prowadzą do poszukiwania modelu badawczego (wyłaniającego się ze struktury danych), wyjaśniającego dlaczego poszczególne jednostki stają się reprezentantami grupy NEET. Określenie takiego modelu badawczego może być użyteczne w predykcjach dalszych losów młodych osób, które „wypadają” z rynku pracy i systemów kształcenia i szkolenia, a także w planowaniu jak najbardziej zindywidualizowanych oddziaływań instytucji rynku pracy, mających na celu ponowne włączenie osób z grupy NEET do życia w społeczeństwie (w tym przede wszystkim w rynek pracy i systemy edukacyjne).

Oszacowanie takiego modelu wiąże się z pewnymi założeniami metodologicznymi, które są niezbędne do podjęcia empirycznej weryfikacji.

Pierwszym założeniem jakie poczyniono w procedurze tworzenia, a następnie estymacji modelu badawczego, było przyjęcie eksploracyjnej natury badań. Ze względu na brak wystarczająco dobrych przesłanek teoretycznych nie było możliwe opracowanie *ex ante* założeń do modelu i przyjęcia określonej gamy zmiennych, które następnie poddano by eksploracjom statystycznym. Model badawczy miał zatem charakter „wyłaniający się” – na podstawie przyjętej listy zmiennych zależnych i niezależnych starano się opracować konstrukt badawczy, który byłby najlepiej dopasowany do wyników.

Drugim założeniem było określenie zmiennych zależnych i niezależnych. Ze względu na to, że założenia badania nie uwzględniały grupy odniesienia (populacji osób od 18 do 29 lat, pracujących i/lub uczących się i/lub szkolących się, z którą można by było porównywać wyniki badań), przyjęcie zmiennych wynikało z wcześniejszego określania, które czynniki (zmienne) mają charakter egzogeniczny, a które endogeniczny. Tym sposobem do zmiennych zależnych zaliczono: długość okresu przebywania poza rynkiem pracy, a także przyczyny pozostawania bez pracy oraz przyczyny przerwania bądź rezygnacji z kontynuowania nauki. Do zmiennych niezależnych zaliczono: zmienne społeczno-demograficzne (wiek, wykształcenie, sytuację rodzinną, orzeczenie niepełnosprawności itp.), wartości osobiste, postawy względem pracy i rozwoju zawodowego, kapitał psychologiczny, a także styl życia. W efekcie takich ustaleń dokonano próby utworzenia trzech niezależnych modeli badawczych, określających determinanty długości okresu przebywania bez pracy, przyczyn pozostawania bez pracy, a także braku aktywności edukacyjnej. Estymację tych modeli prowadzono za pomocą programu AMOS wersja 21.

Dla zmiennej **długość okresu przebywania poza rynkiem pracy** utworzono kilkanaście konkurencyjnych modeli, z których dwa uzyskały najlepsze parametry indeksów dopasowania (tab. 31).

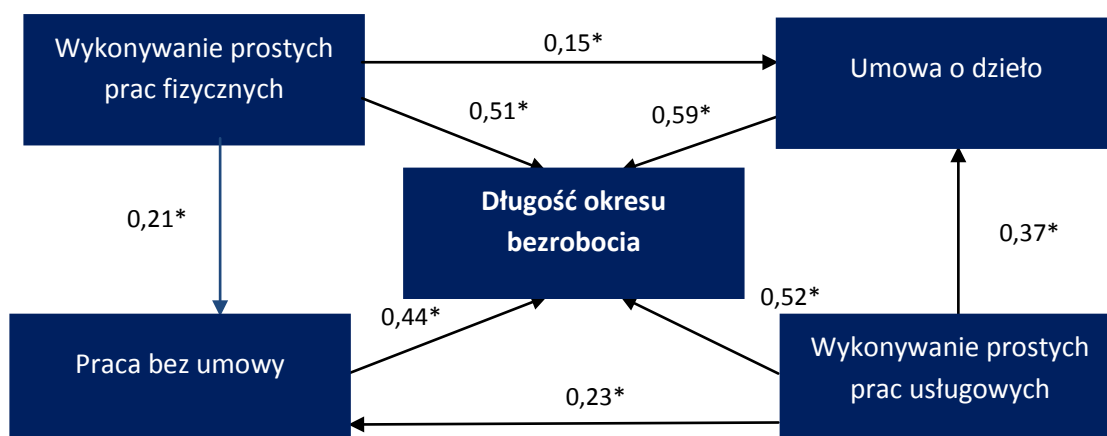
**Tabela 31. Parametry dopasowania modeli tłumaczących długość okresu przebywania poza rynkiem pracy**

	$\chi^2$	df	p	RMSEA	CFI	GFI	NFI	TLI
Model 1	2,395	2	0,302	0,017	0,999	0,999	0,993	0,994
Model 2	7,040	5	0,218	0,024	0,996	0,997	0,987	0,989

Źródło: opracowanie własne.

Ze względu na to, że w modelowaniu strukturalnym preferowane są prostsze modele, zdaniem autorów niniejszego raportu pierwszy z zaproponowanych modeli lepiej tłumaczy przyczyny długości okresu pozostawania bez pracy. Strukturę modelu pierwszego, wraz z parametrami zależności liniowych (linie regresji), przedstawiono na rysunku 47.

**Rysunek 47. Model 1, tłumaczący długość okresu przebywania poza rynkiem pracy**



\* Istotność na poziomie 0,01.

Źródło: opracowanie własne.



Model ten zakłada, że na długość okresu bezrobocia bezpośrednio i pośrednio wpływają: rodzaj wykonywanej dotychczas pracy i rodzaj posiadanej umowy. Innymi słowy osoby, które wykonywały proste prace fizyczne i proste prace usługowe, bez umowy lub z umową o dzieło, najdłużej przebywają bez pracy. Proste prace usługowe wykonywane przez młode osoby tłumaczą 70% wariacji wyników, przy czym większość wariacji jest tłumaczona bezpośrednio, a ok. 10% pośrednio, poprzez mediację „umowy o dzieło” i „pracy bez umowy”. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku wykonywania przez jednostki prac fizycznych – 62% wyników jest tłumaczone bezpośrednim lub pośrednim wpływem tej aktywności. Interpretując te wyniki można stwierdzić, że jeżeli osoby wykonywały proste prace fizyczne i proste prace usługowe bez żadnej umowy lub na umowę o dzieło, to istotnie zwiększa to prawdopodobieństwo dłuższego przebywania tych osób bez pracy.

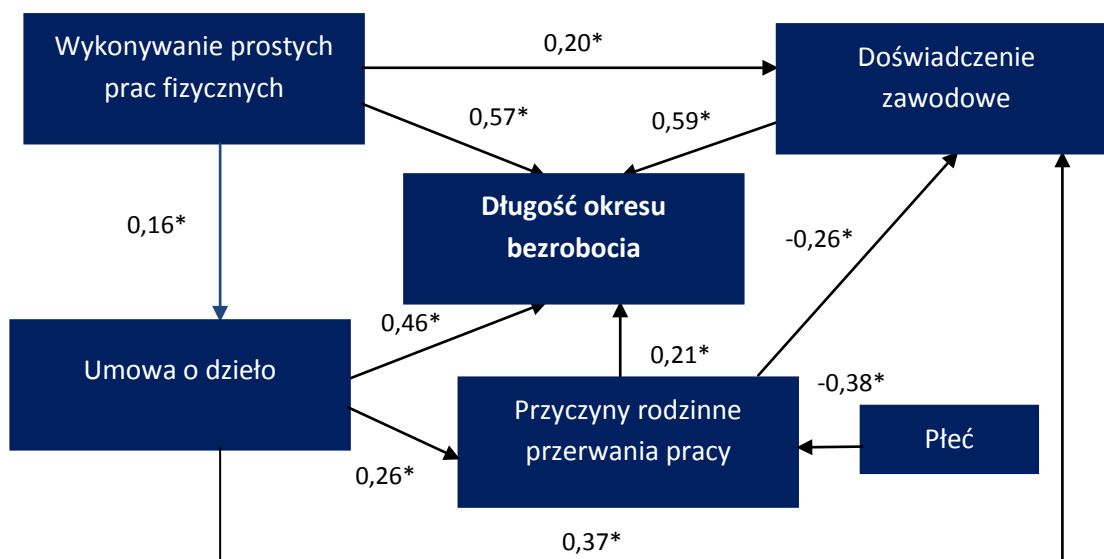
Przewidywanie długości okresu pozostawania bez pracy jest zatem konsekwencją przyjęcia jedynie czterech zmiennych, które najlepiej tłumaczą badane zjawisko. Warto tu także wskazać, że inne przyjmowane do modelu zmienne okazywały się albo nieistotne (np. sytuacja rodzinna, wykształcenie, kapitał psychologiczny czy wartości), albo zmniejszały parametry dopasowania modelu. Innymi słowy, na długość okresu przebywania poza rynkiem pracy nie ma wpływu np. wykształcenie, staż pracy, sytuacja rodzinna czy postawy.

W przypadku modelu drugiego sytuacja wyglądała odmiennie (rys. 48). Bezrobocie jest tu tłumaczone bezpośrednio wykonywaniem prostych prac fizycznych ( $\beta = 0,57$ ), posiadaniem umowy o dzieło/zlecenia ( $\beta = 0,46$ ), doświadczeniem zawodowym ( $\beta = 0,61$ ), a także przerwaniem pracy z przyczyn rodzinnych ( $\beta = 0,21$ ). Pośrednio na długość okresu bezrobocia wpływa płeć. Model ten jest bardziej skomplikowany i zawiera wiele relacji pośrednich. W modelu tym trudno również w pełni wyjaśnić, w jaki sposób doświadczenie zawodowe może być pozytywną przyczyną bezrobocia. Możliwe, że jest to konsekwencją współzależności zmiennych, tzn. poszczególne osoby stosunkowo wcześniej podjęły pracę, a więc zebrały niezbędne doświadczenie zawodowe, w przeciwieństwie do osób, które w tym czasie np. uczyły się. Następnie straciły lub przerwały aktywność zawodową, w konsekwencji np. konieczności opieki nad dzieckiem (istotne zależności zmiennych „płeć” i „rodzinne przyczyny przerwania pracy”), w efekcie czego pozostawały bez pracy stosunkowo dłużej niż np. osoby uczące się lub nieposiadające dzieci.

Model 2 ukazuje jednak więcej czynników istotnych dla długości okresu bezrobocia niż model 1. Nie tylko proste prace fizyczne (a więc czynności wymagające niskich kwalifikacji) są predyktorem pozostawania poza rynkiem pracy, ale także czynniki rodzinne (posiadanie dziecka, opieka nad osobą chorą, pozostawanie na utrzymaniu rodziców) i płeć. Interpretując ten model, można stwierdzić, że jeżeli osoby wykonywały proste prace fizyczne na umowę o dzieło i posiadają relatywnie duże doświadczenie, a do tego trudną sytuację rodzinną, to istotnie dłużej przebywają bez pracy.



Rysunek 48. Model 2, tłumaczący długość okresu przebywania poza rynkiem pracy



\*Istotność na poziomie 0,01.

Źródło: opracowanie własne.

W przypadku prób określenia istotnych **przyczyn przerwania pracy**, a także **przyczyn rezygnacji z kontynuowania nauki** skupiono się na zagregowanych czynnikach (bez wskazywania poszczególnych przyczyn, tj. motywacyjnych, osobistych, kompetencyjnych, rodzinnych czy gospodarczych). W trakcie tworzenia modeli, a następnie w procedurze ich estymacji, okazało się, że żaden z konkurencyjnych modeli nie uzyskał choćby minimalnych parametrów dopasowania. Nie zidentyfikowano również istotnych ścieżek regresji, które tłumaczyłyby przyczyny przerwania pracy i rezygnacji z kontynuowania nauki. Innymi słowy, na podstawie istniejących wyników badań nie jest możliwe oszacowanie „dobrego” modelu, tłumaczącego przyczyny bierności zawodowej i edukacyjnej.

Niepowodzenie związane z utworzeniem ogólnego modelu badawczego „ścieżki” wchodzenia do grupy NEET można wyjaśnić po pierwsze tym, że badana populacja była heterogeniczna, co niewątpliwie utrudnia poszukiwanie ogólnych czynników determinujących decyzje i zachowania należących do niej osób. W przypadku szczegółowej analizy – na poziomie czynnikowym (poszczególnych przyczyn) lub poszczególnych subgrup – prawdopodobnie udałoby się zidentyfikować „ścieżki” prowadzące do bierności zawodowej i edukacyjnej. Jednakże w sytuacji poszukiwania ogólnych przyczyn, wspólnych dla całej badanej populacji, takie analizy nie były podejmowane. Po drugie, nie było grupy odniesienia, tj. młodych osób (od 18 do 29 lat) pracujących i/lub uczących się i/lub szkolących się, do której można by było porównywać otrzymane rezultaty badań. W efekcie nie było możliwe oszacowanie modelu badawczego, prognozującego wchodzenie do grupy NEET.



## 7.2 Prognozy dla grupy NEET

Warto w tym miejscu podjąć próbę nakreślenia możliwych **scenariuszy, prognoz dotyczących sytuacji NEET**. Zgodnie z przytaczanymi w niniejszym raporcie wypowiedziami, zarówno osoby z grupy NEET, jak również pracownicy instytucji rynku pracy są zgodni co do rozwoju przyszłej sytuacji. Respondenci NEET są przekonani, że ich osobista sytuacja ulegnie w przyszłości poprawie i znajdą zatrudnienie. Takie samo przekonanie mają w stosunku do reszty populacji NEET. Stwierdzają, że sytuacja poprawia się i w przyszłości ulegnie dalszej poprawie. Pracownicy instytucji pracy również przewidują optymistyczny rozwój sytuacji NEET, jednak, jak już wielokrotnie wspomniano, są bardziej zróżnicowani w swoich opiniach i postrzegają znacznie więcej uwarunkowań i zagrożeń. Mają także świadomość fluktuacji zjawiska bezrobocia. Jak podkreślają wszyscy respondenci, istotny wpływ na sytuację NEET w przyszłości będzie miał ogólny stan gospodarki i rozwój przedsiębiorczości w regionie.

Potwierdzają to opinie badaczy, których zdaniem jednym z najsilniejszych predyktorów wchodzenia i pozostawania w grupie NEET jest stan ekonomii na poziomie regionalnym, lokalnym i globalnym. Nie da się nie zauważyć, że zjawisko NEET nie jest specyfiką polskiego rynku i w ujęciu globalnym z podobnymi problemami borykają się gospodarki wielu krajów europejskich, zwłaszcza tych, które zostały dotknięte kryzysem ekonomicznym – takich jak Grecja, Portugalia i Hiszpania – czego potwierdzeniem są przytaczane wcześniej statystyki. Odnośnie do potencjalnych scenariuszy rozwoju sytuacji NEET, dane historyczne nie pozostawiają złudzeń i wskazują na wyraźną tendencję wzrostu bezrobocia wśród młodych osób. Po wzroście w latach 2008-2009 utrzymuje się ono na niezmiennie wysokim poziomie ponad 12%. Prognozy szacują, że globalne bezrobocie wśród młodych w 2018 roku wyniesie 12,8%<sup>101</sup>. Wynika to z tego, że przewidywana stopa zatrudnienia młodych ludzi w stosunku do całej populacji obniży się we wszystkich regionach świata, poza rozwiniętymi gospodarkami i krajami unii europejskiej<sup>102</sup>. Z uwagi na trudność w prognozowaniu przyszłej sytuacji NEET, postanowiono przedstawić trzy potencjalne scenariusze jej rozwoju.

Analizując wyniki badań własnych oraz dane statystyczne na temat poziomu bezrobocia osób w wieku od 18 do 24 lat, stopy bezrobocia rejestrowanego oraz poziomu PKB województwa mazowieckiego z lat 2008-2014<sup>103</sup>, realnie nie można spodziewać się znaczących zmian sytuacji i poziomu bezrobocia dla całej populacji grupy NEET. Pomimo wiary respondentów w poprawę położenia młodych osób niepracujących, nieuczących się i nieszkolących, wydaje się, że nie ulegnie ono znaczącej poprawie. Dane z lat 2008-2013 wskazują na wzrost stopy bezrobocia rejestrowanego w województwie mazowieckim z 7,3% w 2008 roku do 11,1% w 2013 roku. Liczba bezrobotnych młodych osób poniżej 24. roku życia w województwie mazowieckim wzrosła z 32,5 tys. w 2008 roku do 48,3 tys. w 2013 roku<sup>104</sup>. Można

<sup>101</sup> *Global Employment Trends for Youth 2013, A generation at risk.* (2013). International Labour Organization, s. 7.

<sup>102</sup> Ibidem, s. 4.

<sup>103</sup> Bank Danych Lokalnych,

[http://stat.gov.pl/bdl/app/dane\\_podgrup.display?p\\_id=69345&p\\_token=0.12415875657461584](http://stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=69345&p_token=0.12415875657461584), [dostęp: 29.11.2014].

<sup>104</sup> GUS, Bank Danych Lokalnych,

[http://stat.gov.pl/bdl/app/dane\\_podgrup.display?p\\_id=69622&p\\_token=0.9933066200464964](http://stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=69622&p_token=0.9933066200464964);

[http://stat.gov.pl/bdl/app/dane\\_podgrup.display?p\\_id=69622&p\\_token=0.05931271077133715](http://stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=69622&p_token=0.05931271077133715) [dostęp: 29.11.2014].





przypuszczać, że wykazywany w statystykach znaczący wzrost liczby młodych osób pozostających bez zatrudnienia po 2008 roku ma związek z kryzysem gospodarczym.

Wydaje się, że na podstawie danych OECD, w 2014 roku można mówić o umiarkowanym optymizmie odnośnie do sytuacji młodych w wieku od 15 do 24 lat, ze względu na tendencję spadkową liczby osób pozostających bez zatrudnienia. Być może trend wzrostu bezrobocia uległ zahamowaniu i mamy do czynienia z trendem odwrotnym. Linia trendu bezrobocia wśród młodych osób w Polsce w 2014 roku jest zbieżna z linią trendu we wszystkich państwach zrzeszonych w OECD i zmiany w innych państwach mają wpływ na sytuację na naszym rynku pracy<sup>105</sup>.

Optymistyczny scenariusz zakłada rozwój wypadków uwzględniający poprawę sytuacji NEET w wyniku korzystnych zmian w stanie gospodarki regionalnej oraz efektów wdrożenia programów wsparcia, określonych w *Gwarancjach dla młodzieży*. Zakładając, że najbardziej pozytywny wpływ na sytuację NEET ma stan gospodarki, i że w najbliższym czasie zostanie utrzymany prognozowany dla Polski wzrostowy trend PKB, można mieć nadzieję, że w okresie najbliższych kilku lat sytuacja osób z grupy NEET ulegnie poprawie, również w województwie mazowieckim, a także zmniejszy się ryzyko wchodzenia do NEET kolejnych młodych osób.

W przypadku silnego załamania gospodarczego, scenariusz rozwoju sytuacji NEET będzie niekorzystny i należy spodziewać się znaczącego wzrostu stopy bezrobocia wśród młodych osób (od 18 do 29 lat), nieuczących się i nieszkolących (analogicznie do sytuacji po 2008 roku). W takiej sytuacji programy wsparcia skierowane do grup NEET mogą łagodzić skutki oddziaływania niekorzystnych czynników gospodarczych na poziomie makro, jednak wydaje się, że nie są w stanie im przeciwdziałać i zupełnie zneutralizować ich wpływ.

### 7.3 Rekomendacje w zakresie projektowania działań na rzecz poprawy kondycji osób z grupy NEET

Większość dokumentów rządowych, raportów i opracowań z zakresu problematyki NEET prezentuje **podobne formy wsparcia, opracowane na podstawie m.in. wytycznych Komisji Europejskiej**. Główne założenia polityki wobec NEET powinny dotyczyć dwóch obszarów:

- 1) przeciwdziałania wejściu do grupy NEET;
- 2) reintegracji osób pozostających w grupie NEET na rynku pracy i edukacji.

Do działań prewencyjnych można zaliczyć programy rozwoju kompetencji i zdobywania kwalifikacji dla przedwcześnie przerywających naukę, realizowane przez instytucje rynku pracy, a także działania po stronie instytucji edukacyjnych, przeciwdziałające wczesnemu porzuceniu szkoły. Niezależnie od wskazanych wyżej działań, warto podejmować współpracę ze szkołami ponadgimnazjalnymi i promować doradztwo zawodowe dla uczniów. Ma to na celu przygotowanie młodych ludzi do wejścia na rynek pracy i skuteczne poruszanie się po nim. Wymagane jest jednak dostosowanie systemu szkolnictwa do bieżących potrzeb rynku pracy, tzn. popytu na kompetencje ze strony pracodawców. Jest to szczególnie istotne

<sup>105</sup> OECD *Employment Outlook 2014*. (2014). <http://www.compareyourcountry.org/employment-outlook?cr=oeed&lg=en&page=1>, [dostęp: 29.11.2014].



w przypadku szkolnictwa zawodowego, które w poprzednich latach było likwidowane, a obecnie przechodzi przeobrażenia. Zapotrzebowanie na specjalistów określonych profesji rośnie, a podaż wykwalifikowanej kadry jest niewielka. Często też wykształceni zatrudnieni pracują poniżej swoich kwalifikacji<sup>106</sup>. Pierwszy krok przejścia z edukacji do pracy jest momentem krytycznym, w dużej mierze decydującym o przyszłym przynależeniu do grupy NEET. Wspierania pierwszych doświadczeń zawodowych, momentu przejścia z edukacji formalnej do pracy, dotyczy program *Gwarancje dla młodzieży*, który zakłada przedstawienie młodym osobom w wieku od 18 do 29 lat oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zwozu lub stażu, w ciągu czterech miesięcy od momentu utraty pracy lub zakończenia kształcenia formalnego.

Drugi obszar, czyli działania mające na celu reintegrację osób z grupy NEET na rynku pracy i edukacji, wymaga współpracy instytucji rynku pracy na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym. **NEET jest na tyle zróżnicowaną grupą, że programy ukierunkowane na reintegrację muszą odzwierciedlać tę różnorodność i być na tyle elastyczne, aby można je było dostosować do konkretnego, osobniczego przypadku.** Indywidualne podejście może być realizowane poprzez profilowanie młodych osób i budowanie ścieżek ich rozwoju (we współpracy osoby zainteresowanej z doradcą), a następnie tworzenie listy określonych oddziaływań edukacyjnych (szkolenie, staże, praktyki zawodowe, coaching), a także przygotowanie tych osób do konkretnych zawodów. Dzięki temu możliwe będzie wypełnienie luki pomiędzy kompetencjami posiadanymi przez młode osoby a oczekiwanymi przez pracodawców.

Ważne jest także efektywne wykorzystanie posiadanych narzędzi i instrumentów oraz doskonalenie dostępnych form wsparcia, dzięki np. wdrażaniu dobrych praktyk (sprawdzonych w kraju lub zagranicą) i wykorzystaniu potencjału doświadczenia pracowników instytucji rynku pracy. Niezbędna jest tu skuteczna komunikacja z grupą NEET, z wykorzystaniem nowych kanałów komunikacji (sms, mail, portale społecznościowe). Tworzenie miejsc pracy wymaga również ułatwień dla przedsiębiorstw. Trzy najczęściej wymieniane powody niezatrudniania przez przedsiębiorców młodych pracowników to: wysoka składka ubezpieczenia społecznego, wysokie obciążenia podatkowe i wysoki koszt bieżącej działalności operacyjnej<sup>107</sup>. Katalog form wsparcia skierowanego do grupy NEET, którymi obecnie dysponują instytucje rynku pracy, jest bardzo szeroki i w znacznym stopniu wyczerpuje rodzaje narzędzi i instrumentów, które mogą być wykorzystane na rzecz poprawy kondycji osób z grupy NEET. W rekomendacjach postarano się zaproponować działania oraz dobre praktyki, które zostały zasygnalizowane przez respondentów, lub też wynikały z pogłębionej analizy badań empirycznych. Zestawy rekomendacji ogniskują się na poszczególnych, zidentyfikowanych w badaniach subgroupach osób NEET, a nie na całej ich populacji. Wynika to z przeświadczenia, że aby efektywnie oddziaływać i włączać te osoby ponownie w rynek pracy i systemy kształcenia i szkolenia, należy zindywidualizować podejście i rekomendować konkretne rozwiązania, odpowiednie dla danej osoby.

<sup>106</sup> *Badanie ankietowe rynku pracy, Raport 2014.* (2014). NBP, Instytut Ekonomiczny, s. 22.

<sup>107</sup> *Ibidem*, s. 12.





Tabela 32. Rekomendacje w zakresie projektowania działań na rzecz poprawy kondycji osób z grupy NEET

Rekomendacje na podstawie wniosków z badania	Główne wnioski wynikające z badania „Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy”
<p><b>1. Podejmowanie, skierowanych do osób kończących edukację, działań ograniczających wejście do grupy NEET</b></p>	<p>Przejęcie z okresu edukacji do pracy jest momentem krytycznym, w dużej mierze decydującym o przyszłej przynależności do grupy NEET. We współpracy instytucji rynku pracy, szkół i uczelni należy podjąć <b>działania ograniczające możliwość wchodzenia młodych osób do grupy NEET</b>. Działania mogą polegać na:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ promocji zatrudnienia w szkołach gimnazjalnych, ponadgimnazjalnych i uczelniach;</li><li>▪ wsparcia, w postaci doradztwa zawodowego, w okresie edukacji szkolnej;</li><li>▪ współpracy urzędów pracy z akademickimi biurami karier.</li></ul> <p>Kolejnym czynnikiem, obserwowanym przez badaczy rynku pracy od kilku lat, jest spadek zainteresowania kształceniem zawodowym na poziomie średnim. Powoduje to zamykanie kierunków zawodowych i zmniejszenie liczby wykwalifikowanych pracowników. Mamy zatem z jednej strony pracodawców, którzy mają trudności ze znalezieniem wykwalifikowanej kadry, a z drugiej – osoby z grupy NEET, które nie mogą znaleźć zatrudnienia w wyuczonym zawodzie lub skończonym kierunku studiów. Rekomenduje się zatem <b>podjęcie działań związanych z modernizacją kształcenia zawodowego i dostosowaniem go do potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców</b>.</p>
<p><b>2. Zapewnienie osobom NEET aktywnym na rynku pracy i chcącym rozwijać swoje kompetencje, większego wsparcia instytucjonalnego w zakresie oferty edukacyjnej</b></p>	<p>Brak kwalifikacji jest istotną barierą pozostawania w grupie NEET. Rekomenduje się tu wykorzystanie dostępnych (będących w gestii instytucji rynku pracy) narzędzi, zwłaszcza szkoleń, praktyk zawodowych i staży. Należy jednak <b>zindywidualizować oferowane oddziaływania edukacyjne</b>. Pozwoli to z jednej strony na racjonalne gospodarowanie dostępnymi na ten cel funduszami, z drugiej zaś – na zaspokojenie konkretnych potrzeb młodych osób i oczekiwań pracodawców. Z tych też powodów warto opracowywać (dzięki konsultacjom doradcy zawodowego z osobami z grupy NEET) indywidualne plany rozwojowe. Oczekiwaną formą oddziaływań, jak wynika z badań, są specjalistyczne szkolenia i kursy, a także staże zawodowe, a preferowanymi obszarami rozwoju – <b>kompetencje transferowalne i zawodowe</b>.</p> <p>Kompetencje transferowalne (np. społeczne, osobiste) bardzo silnie wiążą się ze zwiększaniem „zatrudnialności” osób, ponieważ odpowiednie umiejętności interpersonalne, autoprezentacyjne, przedsiębiorcze czy negocjacyjne pozwalają odnajdywać się jednostkom w wielu kontekstach sytuacyjnych i zawodowych. Badania w tej dziedzinie, prowadzone od wielu lat, jednoznacznie ukazują, że kompetencje</p>





Rekomendacje na podstawie wniosków z badania	Główne wnioski wynikające z badania „Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy”
	<p>te są najbardziej poszukiwane przez pracodawców na rynku pracy<sup>108</sup> (Sienkiewicz, Gruza, 2009). Z tych też powodów warto rozszerzyć wachlarz szkoleń przeznaczonych dla osób z grupy NEET, aby umożliwić im nabycie i doskonalenie tych kompetencji.</p> <p>W przypadku kompetencji zawodowych, projektując oddziaływania edukacyjne, warto badać regionalne zapotrzebowanie pracodawców na kompetencje pracownicze. Organizowanie standardowych szkoleń zawodowych (np. na florystę), może nie mieć uzasadnienia w rynkowym zapotrzebowaniu na takie umiejętności. Dlatego też stały monitoring oczekiwań pracodawców umożliwiłby lepsze dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku.</p>
<p><b>3. Zapewnienie wsparcia instytucjonalnego osobom z grupy NEET opiekującym się członkami swojej rodziny</b></p>	<p>Sytuacja rodzinna, np. opieka nad małym dzieckiem czy innym członkiem rodziny, jest barierą dla młodych osób zarówno w podejmowaniu zatrudnienia, jak i kontynuowaniu nauki. Z tych też powodów konieczne jest <b>wsparcie instytucjonalne, poprzez zapewnienie miejsc w bezpłatnych publicznych żłobkach lub dofinansowanie opieki dla członków rodzin</b>. Może to pozytywnie wpłynąć na reintegrację osób z grupy NEET na rynku pracy.</p> <p>Wychowywanie dziecka jest także przyczyną dyskryminacji osób z grupy NEET przez pracodawców, którzy wolą zatrudnić osobę bezdzietną, w obawie przed potencjalnie mniejszą dyspozycyjnością osób posiadających dzieci. Często jest to powiązane z dyskryminacją ze względu na płeć (najczęściej dzieckiem opiekują się kobiety). Oczekiwaniem respondentów z grupy NEET jest zatem zapewnienie opieki dla małego dziecka. Krokiem w dobrym kierunku są zmiany w nowej ustawie o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2013 r. poz. 827), w której zapisano obowiązek zapewnienia miejsca w przedszkolu każdemu dziecku czteroletniemu od 2015 roku oraz każdemu dziecku trzyletniemu od 2016 roku. Należy w dalszym ciągu wpływać na ustawodawcę, aby w sposób systemowy zapewnił opiekę dla dzieci rodziców z grupy NEET, zwłaszcza do trzeciego roku życia.</p>

<sup>108</sup> Sienkiewicz Ł., Gruza M. (2009). *Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*. Warszawa, GHK Consulting Ltd.





Rekomendacje na podstawie  
wniosków z badania

Główne wnioski wynikające z badania „Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy”

4. Poprawienie liczby i jakości ofert pracy oraz jakości usług instytucji rynku pracy dostępnych dla osób z grupy NEET

W opinii badanych z grupy NEET **jakość i liczba ofert pracy** proponowanych przez urzędy pracy **jest ograniczona i niedopasowana** do ich potrzeb. Jednym z rozwiązań może być powrót do praktyki obligatoryjnego publikowania informacji o wakatach przez wszystkie przedsiębiorstwa, co w konsekwencji spowoduje rozszerzenie i zróżnicowanie ofert pracy. Wymaga to pogłębionej analizy i zmian legislacyjnych. Przywrócenie zniesionego w 2008 r. obowiązku publikowania ofert pracy spowodowałoby poprawę ich jakości i zwiększenie liczby oraz, dzięki dostępowi do pełnej bazy ofert, umożliwiłoby monitorowanie sytuacji na rynku pracy. Pozytywne przykłady zastosowania takiego rozwiązania funkcjonują za granicą. Alternatywnie można rozważyć samodzielne zdobywanie, przez instytucje rynku pracy, informacji o wakatach bezpośrednio u pracodawców. Przykłady takich dobrych praktyk możemy obserwować w innych krajach UE<sup>109</sup>.

Kolejny wniosek z badania dotyczy **nieefektywnego funkcjonowania instytucji rynku pracy w zakresie oferowanych usług**. Szeroka gama form wsparcia (według katalogu form wsparcia), będąca w dyspozycji instytucji rynku pracy, nie zawsze jest właściwie i efektywnie wykorzystywana, co bezpośrednio wpływa na jakość pomocy oferowanej osobom z grupy NEET. Badania wykazały, że instytucje rynku pracy, mimo szerokiej gamy różnych form wsparcia, którymi dysponują, korzystają jedynie z nielicznych oddziaływań ukierunkowanych na młode osoby. Należy zatem dokonać przeglądu efektywności narzędzi i instrumentów wsparcia osób z grupy NEET, dostępnych w ramach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Należy przede wszystkim zintensyfikować wsparcie osób z grupy NEET w zakresie zwiększenia ich mobilności na rynku pracy. Instrumentem, który może być w tym celu wykorzystany jest np. bon na zasiedlenie, dostępny w obecnym katalogu form wsparcia. Alternatywnym rozwiązaniem jest np. pomoc młodym osobom w znalezieniu mieszkania i dofinansowanie kosztów jego wynajmu lub dofinansowanie kosztów dojazdu do pracy czy zapewnienie transportu do pracy.

<sup>109</sup> Pracy jak na lekarstwo. 44 bezrobotnych na jedno miejsce, Gazeta Wyborcza. (2012).

[http://wyborcza.biz/biznes/1,101562,12509491,Pracy\\_jak\\_na\\_lekarstwo\\_\\_44\\_bezrobotnych\\_na\\_jedno\\_miejsce.html](http://wyborcza.biz/biznes/1,101562,12509491,Pracy_jak_na_lekarstwo__44_bezrobotnych_na_jedno_miejsce.html), [dostęp: 29.11.2014]





Rekomendacje na podstawie  
wniosków z badania

Główne wnioski wynikające z badania „Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy”

Powiatowe urzędy pracy, choć są najlepiej rozpoznawalne ze wszystkich instytucji rynku pracy, w ocenie osób korzystających z ich usług budzą negatywne skojarzenia, jako instytucje nieprzyjazne dla osób nieporadnych życiowo. Dodatkowo respondenci badania sygnalizowali niski poziom obsługi interesantów i biurokrację. W konsekwencji „ambitni” bezrobotni z grupy NEET nie korzystają z pomocy (nie rejestrują się i szukają zatrudnienia na własną rękę), a pracodawcy nie są zainteresowani poszukiwaniem pracowników za pośrednictwem urzędów pracy. Poprzez kampanie społeczne i działania PR poprawiające wizerunek PUP-ów, np. zakładanie profili na portalach społecznościowych czy szkolenia dla pracowników z zakresu obsługi interesanta, można wpłynąć na **ocieplenie ich wizerunku i dotarcie do większej grupy potrzebujących wsparcia osób NEET**.

Konieczna jest tu również promocja pozostałych instytucji rynku pracy, tak aby stały się lepiej rozpoznawalne i z ich oferty korzystało więcej osób z grupy NEET. Obecnie obserwuje się dysproporcje w tym względzie, tzn. osoby z grupy NEET identyfikują jedynie PUP-y, nie mając świadomości, że mogą otrzymać pomoc i wsparcie np. w OHP czy w agencjach zatrudnienia. Oddziaływania promocyjne powinny wiązać się ze spójnym przekazem informacji na temat form wsparcia dla NEET. Duża liczba różnych stron internetowych instytucji rynku pracy może utrudniać dotarcie do właściwych informacji, zarówno bezrobotnym, jak i pracodawcom. Najłatwiejszym sposobem jest **ujednoczenie przekazu w Internecie, poprzez spójną identyfikację wizualną stron www instytucji rynku pracy, repozytoria form pomocy i bazy wiedzy dla osób z grupy NEET**. Obecnie strony różnią się wyglądem, zakresem informacji oraz jakością i aktualnością treści. Portale o zasięgu ogólnokrajowym, takie jak np. Zielona Linia czy Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia, nie są jeszcze dostatecznie spopularyzowane.

Z badań wynika, że obecne sposoby komunikacji instytucji rynku pracy z osobami z grupy NEET nie odpowiadają najczęściej wykorzystywanym kanałom komunikowania się młodych ludzi pozostających bez pracy. Jest wyraźne oczekiwanie osób z grupy NEET na wdrożenie przez instytucje rynku pracy, **nowych sposobów komunikowania się** za pośrednictwem maila, telefonu, SMS-a czy Internetu.







Rekomendacje na podstawie  
wniosków z badania

Główne wnioski wynikające z badania „Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy”

5. Wywieranie wpływu na  
politykę ustawodawczą oraz  
podejmowanie działań  
w zakresie zmniejszania  
obciążeń kosztami pracy  
pracodawców

**Stan gospodarki jest bardzo silnym determinantem pozostawania w grupie NEET.** Przedsiębiorstwa decydują się na stworzenie nowego miejsca pracy, kiedy oczekiwana korzyść z takiego działania przewyższa jego koszty. Przyciąganie inwestycji poprzez politykę zachęt i korzyści dla przedsiębiorstw, stwarzanie dobrego klimatu inwestycyjnego, przyciąganie kapitału poprzez np. tworzenie specjalnych stref ekonomicznych, generuje zatem tworzenie nowych miejsc pracy w regionie, co bezpośrednio wpływa na sytuację NEET.

Trzy najczęściej wymieniane przez pracodawców powody niezatrudniania pracowników to: wysoka składka ubezpieczenia społecznego, wysokie obciążenia podatkowe i wysoki koszt finansowania działalności. Należy zatem podejmować działania, mające na celu **okresowe lub trwałe zmniejszanie obciążeń pracodawcy, zwłaszcza w odniesieniu do zatrudniania osób z grupy NEET.** Działania mogą polegać na wykorzystaniu dostępnych narzędzi, takich jak np. bony zatrudnieniowe, zwolnienie z części składek na ubezpieczenie społeczne lub zwolnienia podatkowe. Można również wpływać na ustawodawcę, w celu doprowadzenia do przyjęcia systemowych rozwiązań, sprzyjających rozwijaniu przedsiębiorczości i zwiększaniu zatrudnienia.

Projektując nowe regulacje w tym zakresie należy uwzględnić **przeciwdziałanie dyskryminacji osób NEET** ze względu na płeć, wychowywanie dziecka, status imigranta lub przeszłość kryminalną, poprzez tworzenie zachęt dla pracodawców do zatrudniania takich osób lub np. wprowadzenie parytetów. W „miękki” sposób można realizować to poprzez oddziaływanie w formie kampanii społecznych, zachęcających pracodawców do zatrudniania osób z grupy NEET zagrożonych dyskryminacją.

Kolejny wniosek z badania dotyczy popytu na staże przewyższającego ich podaż ze strony pracodawców. Należy podjąć działania skłaniające pracodawców do oferowania **większej liczby staży dostępnych w danym regionie**, poprzez wykorzystanie narzędzi z katalogu form wsparcia, np. w formie bonów stażowych.





Rekomendacje na podstawie wniosków z badania	Główne wnioski wynikające z badania „Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy”
<b>6. Podejmowanie działań mających na celu reintegrację społeczną osób z grupy NEET</b>	Część populacji osób z grupy NEET wykazuje małe zaangażowanie społeczne i obywatelskie. Należy zatem podejmować działania mające na celu <b>reintegrację społeczną i powtórne włączenie osób z grupy NEET w krąg społeczeństwa obywatelskiego</b> . Realizacja tego działania powinna odbywać się poprzez skoordynowaną współpracę instytucji rynku pracy z instytucjami kultury i ośrodkami pomocy społecznej, polegającą na dotarciu do osób z grupy NEET zagrożonych wykluczeniem społecznym, oraz przez organizację m.in. spotkań integrujących, warsztatów doradztwa zawodowego czy imprez artystycznych.
<b>7. Podejmowanie działań mających na celu dotarcie i udzielenie wsparcia „krańcowym” reprezentantom grupy NEET, tj. osobom, które w ogóle nie szukają pracy i nie szkolą się, które przejawiają zachowania ryzykowne, podróżują lub przejawiają inne formy aktywności polegające na ekspresji siebie np. zainteresowania sztuką, muzyką, religią itp.</b>	Część osób zaliczonych do grupy NEET nie rejestruje się w urzędach pracy. Przyczyną tego może być np. niezakończona edukacja formalna, niepełnosprawność, status imigranta, zachowania ryzykowne czy styl życia polegający na podróżowaniu lub wyrażanie siebie poprzez religię, przekaz artystyczny itp. (np. przynależność do sekt, subkultur, zjawisko squattingu). Jest to grupa „krańcowych” reprezentantów NEET, do której bardzo trudno dotrzeć, zarówno fizycznie (lokalizacja przebywania), jak i informacyjnie. Wynika to przede wszystkim z tego, że jest to grupa niechętnie integrująca się społecznie, przejawiająca często postawę „antysystemową” lub niezaradność życiową, wynikającą np. z niepełnosprawności, braku znajomości języka itp. Osoby te często nie są zainteresowane podejmowaniem zatrudnienia, bo nie widzą takiej potrzeby ani sensu. Często też nie mają ochoty szkolić się i doksztalać. Dlatego najważniejszą kwestią jest <b>dotarcie do tej części populacji NEET stosując nieszablone metody (np. <i>streetworking</i>)</b> . Przy kompleksowej współpracy instytucji pomocy społecznej, instytucji rynku pracy oraz organizacji pozarządowych wydaje się to możliwe. Po dotarciu do tej grupy należy podejmować działania mające na celu promocję zatrudnienia i zindywidualizowane wsparcie, dostosowane do potrzeb tych jednostek.

Źródło: opracowanie własne.





## 7.2 Rekomendacje w zakresie metodologii przyszłych badań oraz monitoringu sytuacji młodych osób

Projektując przyszłe badania dotyczące osób z grupy NEET, warto zwrócić uwagę na szereg zagadnień, które powinny zostać wzięte pod uwagę przed przystąpieniem do badań właściwych, a także w czasie ich trwania i po zakończeniu.

### Przed przystąpieniem do badań warto:

- Przedyskutować kryteria definicyjne osób z grupy NEET. W obecnym kształcie pod uwagę jest brany wiek od 18 do 29 lat i przebywanie poza rynkiem pracy i systemami kształcenia i szkolenia przynajmniej przez 6 miesięcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Te kryteria definicyjne wydają się wciąż zbyt „liberalne”. Dowodem na to jest znaczna liczebność w populacji NEET osób z wyższym wykształceniem. Bardziej „konserwatywne” kryterium definicyjne (12 miesięcy pozostawania poza rynkiem pracy i systemami edukacji w ostatnich 24 miesiącach) mogłoby okazać się bardziej użyteczne z punktu widzenia dotarcia do osób nieaktywnych zawodowo i edukacyjnie.
- Przedyskutować kryteria doboru próby. Warto się zastanowić, czy z punktu widzenia oceny przyczyn „wchodzenia” osób do grupy NEET nie wprowadzić do badania populacji kontrolnej (analogicznej wiekiem, ale aktywnej na rynku pracy lub/i edukacji). Dałoby to możliwość konkluzyjnego określenia, które czynniki charakteryzujące grupę NEET są w rzeczywistości istotne dla pozostawania młodych osób poza rynkiem pracy i systemami kształcenia i szkolenia.
- Ustalić zakres dostępnej wiedzy na temat osób z grupy NEET. Jeżeli celem badania ma być confirmacja dotychczasowych ustaleń, to warto posługiwać się metodami wykorzystywanymi w poprzednich badaniach (replikacja wyników). Jeżeli badania mają mieć charakter eksploracyjny, to warto: po pierwsze – szukać nowych predyktorów wyjaśniających brak aktywności osób młodych, a po drugie – opracowywać nowe narzędzia diagnostyczne.
- Utworzyć dokładniejsze kryteria identyfikacji subgrup w całej populacji NEET, tj. np. osób niepełnosprawnych, młodych rodziców, osób z problemami zdrowotnymi itp., i dokonać rekrutacji przedstawicieli zidentyfikowanych subgrup.
- Uwzględnić w badaniu wcześniejsze okresy przebywania poza rynkiem pracy, a nie tylko bieżący.

### W trakcie badań warto:

- Wykorzystywać różnorodne metody badawcze (testy, kwestionariusze, wywiady pogłębione). Optymalnym rozwiązaniem byłoby, podobnie jak w niniejszym projekcie, prowadzenie badań metodami CAPI i IDI. Umożliwiają one z jednej strony opis ilościowy i analizy statystyczne, z drugiej – pogłębione zrozumienie indywidualnych przypadków i perspektyw.
- Zbierać dane z wielu źródeł. Rekomendowane jest dotarcie zarówno do osób z grupy NEET, jak i ich rodzin, osób z instytucji edukacyjnych i instytucji rynku pracy, a także pracodawców.
- Sprawdzać rzetelność i trafność metod pomiarowych.





- Wydłużyć czas trwania badań terenowych do ok. 2 miesięcy (przy założeniu, że badana populacja liczy co najmniej 500 osób).

**Po zakończeniu badań warto:**

- Przeprowadzić analizę zebranych danych za pomocą programów służących do analiz danych jakościowych i ilościowych.
- Opracować hipotetyczne modele, wyjaśniające prawdopodobieństwo wchodzenia do grupy NEET.
- Przedyskutować otrzymane wyniki w kontekście dotychczasowego stanu wiedzy.
- Przeprowadzić badanie odroczone (po roku od zakończenia badania), sprawdzające los respondentów.
- Utworzyć centrum monitorowania sytuacji NEET w podregionach.





## 8. Streszczenie

Problematyka ludzi młodych na rynku pracy jest szeroko omawiana zarówno w literaturze naukowej, jak i raportach eksperckich. Powodem jest, notowany od kilkunastu lat, stosunkowo wysoki stopień bezrobocia w tej grupie osób, sięgający prawie 20% we wszystkich krajach Unii Europejskiej (UE). Przyczyn tego stanu jest oczywiście wiele. Są to czynniki strukturalne poszczególnych gospodarek europejskich, zmiany technologiczne w przemyśle, dominacja gospodarki usług, duża migracja, zarówno na wewnętrznym rynku pracy krajów UE, jak i z krajów pozaunijnych. Niewątpliwie w ostatnich latach przyczynił się do tego również światowy kryzys gospodarczy. Jednak czynniki gospodarcze nie wyjaśniają wszystkich przyczyn pozostawania młodych osób bez pracy. Znaczenie mają tu także czynniki kulturowe, społeczne i psychologiczne, w tym np. trudna sytuacja rodzinna, rodzicielstwo w młodym wieku, wykluczenie społeczne, problemy ze zdrowiem, mała motywacja czy specyficzny styl życia. Okazuje się bowiem, że młode osoby często w sposób intencjonalny decydują się nie podejmować zatrudnienia, a do tego przerywają proces kształcenia i szkolenia. W rezultacie nie tylko pozostają poza rynkiem pracy, ale także „wypadają” z ram edukacji formalnej i nieformalnej. Jednostki takie określa się mianem osób z grupy NEET (*Not in Education, Employment or Training*). **Do grupy NEET zaliczają się zatem osoby młode (od 18 do 29 lat), które w okresie ostatnich 12 miesięcy nie pracowały, nie uczyły się i nie szkoliły łącznie przez 6 miesięcy.**

W 2012 roku w 28 krajach UE zanotowano ponad 14,6 miliona młodych osób niepracujących i nieuczących się. W Polsce odsetek ten był wyższy od średniej unijnej i wyniósł 22,1%. W grupie wiekowej od 20 do 24 lat odsetek osób, które nie pracują i nie uczą się, w Polsce i w UE-28 był zbliżony i wyniósł ok. 19%. Komisja Europejska w swoich dokumentach i analizach uznała, że ograniczenie problemu młodych osób niepracujących i nieuczących się jest jednym z najważniejszych wyzwań, przed którym stają kraje wspólnoty.

Pojawiają się zatem kluczowe pytania dotyczące: po pierwsze – czynników sprawczych determinujących stan pozostawania młodych osób poza rynkiem pracy i systemami edukacyjnymi, po drugie – jakie oddziaływania powinny podejmować instytucje rynku pracy, aby przeciwdziałać takiej sytuacji.

Pomimo że stan badań w tym obszarze jest już dość obszerny (np. *NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*), podobnie jak lista sugerowanych działań aplikacyjnych (np. *Plan realizacji „Gwarancji dla młodzieży” w Polsce*), to jednak wciąż brakuje zarówno odpowiedzi na kluczowe pytania, dotyczące regionalnych i lokalnych determinant i uwarunkowań pozostawania poza rykiem pracy, a także systemem kształcenia i szkolenia, jak i skutecznych form wsparcia osób młodych.

Tak zarysowana problematyka stała się przedmiotem niniejszego raportu. Jako główny cel projektu przyjęto diagnozę sytuacji grupy młodych osób (od 18 do 29 lat), które nie pracują, nie kształcą się, ani nie szkolą, na poziomie poszczególnych powiatów oraz całego województwa mazowieckiego. Jako cele szczegółowe badania przyjęto:

- 1) określenie form wsparcia osób w wieku od 18 do 29 lat, które znajdują się w szczególnej sytuacji na mazowieckim rynku pracy;





- 2) wskazanie rekomendacji w zakresie projektowania działań na rzecz poprawy kondycji osób w wieku od 18 do 29 lat na regionalnym rynku pracy;
- 3) określenie możliwych prognoz (scenariuszy), dotyczących sytuacji młodych osób (NEET) na poziomie powiatów i województwa;
- 4) określenie przyczyn sprawiających, że osoby w wieku od 18 do 29 lat nie podejmują aktywności zawodowej, nie kształcą się ani nie szkolą.

Ze względu na ograniczoną liczbę analiz empirycznych dotyczących osób z grupy NEET na terenie Polski i brak możliwości komparatywnego odniesienia się do dotychczasowych danych i rozstrzygnięć w tym obszarze, przyjęto eksploracyjny charakter badań. W toku postępowania badawczego analizom poddano zatem nie tylko charakterystykę społeczno-ekonomiczną tej grupy, ale również ich postawy wobec pracy i kariery zawodowej, potrzeby czy styl życia. Ponadto, w celu pogłębienia wiedzy o przyczynach i okolicznościach pozostawania młodych osób poza rynkiem pracy i systemami kształcenia i szkolenia, badania prowadzono również z przedstawicielami instytucji wspierających bezrobotnych, m.in. z powiatowych urzędów pracy, hufców pracy, miejskich ośrodków pomocy społecznej i młodzieżowych biur karier.

W trakcie badań wykorzystano trzy odrębne metody zbierania i analizy materiału empirycznego, tj.: 1) analizę danych zastanych (*Desk Research*); 2) wywiady kwestionariuszowe wspomagane komputerowo – CAPI (*Computer Assisted Personal Interviewing*); 3) zindywidualizowane wywiady pogłębione – IDI (*In-Dept-Interview*).

Badania prowadzono na obszarze administracyjnym województwa mazowieckiego podzielonego na potrzeby diagnozy na sześć podregionów:

- ciechanowsko-płocki,
- ostrołęcko-siedlecki,
- radomski,
- m. st. Warszawa,
- warszawski wschodni,
- warszawski zachodni.

Badaniem kwestionariuszowym CAPI objęto łącznie 700 respondentów z poszczególnych podregionów (po 115 wywiadów w każdym podregionie i 125 wywiadów w m. st. Warszawa). Natomiast zindywidualizowane wywiady pogłębione przeprowadzono ze 132 osobami z grupy NEET i 12 pracownikami instytucji rynku pracy.

Celem takiego zróżnicowania grupy badawczej było zebranie materiału empirycznego z wielu źródeł, które pozwoliło na zbudowanie pełniejszego obrazu grupy NEET, identyfikację praktyk, jakie w poszczególnych instytucjach są realizowane wobec tych osób, a także określenie postaw pracowników – przedstawicieli wybranych instytucji wobec tej grupy. Wykorzystanie wyników badań z wielu różnych źródeł umożliwiło także poszerzenie perspektywy badania, np.: zidentyfikowanie stereotypów, jakie wobec grupy NEET mają przedstawiciele instytucji lub określenie potencjalnych barier wynikających z wzajemnego niezrozumienia się między NEET a innymi grupami, np. pracownikami socjalnymi czy pracownikami urzędów pracy. Docelowo działania te pozwoliły na opracowanie





rekomendacji w zakresie form wsparcia osób z grupy NEET i działań podejmowanych przez poszczególne urzędy pracy.

Realizację badania podzielono na 10 etapów. W **pierwszym etapie** przeprowadzono analizy dotychczasowego stanu wiedzy o grupie NEET w postaci „desk research”. W **drugim etapie** opracowano metody pomiaru dla badań ilościowych i jakościowych. W **trzecim etapie** utworzono kryteria doboru próby do badań pilotażowych i właściwych. **Czwarty etap** wiązał się z prowadzeniem badań pilotażowych, które umożliwiły weryfikację narzędzi badawczych i wprowadzenie do nich korekt. W **piątym etapie** przeprowadzono właściwe badania ilościowe nad osobami z grupy NEET. W **szóstym etapie** prac nad projektem przystąpiono do wprowadzania materiału empirycznego do baz danych, które następnie, po eksporcie do programów statystycznych, stały się przedmiotem analiz statystycznych. W **etapie siódmym** nastąpiła rekrutacja respondentów i przeprowadzenie badania jakościowego IDI. W **kolejnym etapie** projektu przeprowadzono indywidualne wywiady pogłębione IDI (częściowo ustrukturalizowane) z pracownikami instytucji działających w obszarze wsparcia osób pozostających bez pracy. W **dziewiątym etapie** projektu zespół merytoryczny przystąpił do opracowania materiału empirycznego. Przeprowadzono analizy statystyczne, wykorzystując oprogramowanie SPSS i analizy wywiadów, wykorzystując oprogramowanie CAQDAS Wefl QDA wersja 1.0.1. W **ostatnim etapie prac** nad projektem zebrano i uporządkowano analizy *desk research*, wyniki badań ilościowych, a także analizy wywiadów IDI. Opracowano wnioski i rekomendacje dla przyszłych badań oraz działań w obszarze praktyki wspierania osób z grupy NEET.

Dzięki badaniom empirycznym udało się dokonać charakterystyki społeczno-ekonomicznej przedstawicieli NEET z województwa mazowieckiego, zidentyfikować przyczyny niepodjęcia przez nich pracy i nauki, określić potrzeby i oczekiwania, opisać styl życia, a także dokonać diagnozy postaw względem nauki i kariery zawodowej.

**Jaki jest zatem obraz statystycznego NEET z województwa mazowieckiego? Otóż, osoba taka:**

- przebywa stale na bezrobociu, co najmniej od 7 miesięcy;
- ma najczęściej wykształcenie średnie lub poniżej średniego;
- w swojej dotychczasowej pracy wykonywała najczęściej proste prace usługowe bądź fizyczne;
- podejmowała już zatrudnienie, więc ma pewne doświadczenie zawodowe, co najmniej 6-miesięczne;
- pracowała najczęściej bez jakiegokolwiek umowy lub na umowę o dzieło/zlecenie;
- zamieszkuje wieś lub miasta nie większe niż 50 tys. mieszkańców;
- mieszka w gospodarstwie domowym składającym się z 2-4 osób, przy czym w większości gospodarstwo to stanowią rodzice i rodzeństwo;
- jest kawalerem/panną i przebywa poza związkiem formalnym;
- sytuacja ekonomiczna w jej rodzinie jest relatywnie trudna, ponieważ miesięczny dochód gospodarstwa domowego wynosi od 1,5 tys do 4 tys zł;
- nie ma przeszłości kryminalnej;
- jest osobą zdrową, bez orzeczenia niepełnosprawności.





Aby określić determinanty wchodzenia i pozostawania w grupie NEET, skoncentrowano się na przyczynach: osobistych, społecznych, instytucjonalnych, a także gospodarczych i ekonomicznych.

Wśród **przyczyn osobistych** wchodzenia do grupy NEET i pozostawania w niej badano czynniki kompetencyjne, psychologiczne i motywacyjne. Syntetyzując rezultaty badań ilościowych i jakościowych, można stwierdzić, że:

- 31% respondentów twierdzi, że brakuje im wystarczającego wykształcenia i kompetencji do wykonywania pracy, ale 44% określa swój dotychczasowy poziom wykształcenia i kwalifikacji jako zadowalający, a jedynie 53% badanych zamierza podjąć edukację lub proces szkolenia;
- 45% badanych wskazuje na brak ofert satysfakcjonujących finansowo;
- 11% woli się bawić i spotykać z przyjaciółmi niż pracować;
- młodym osobom brakuje umiejętności interpersonalnych (brak przygotowania do rozmów kwalifikacyjnych) i doświadczenia zawodowego.

Biorąc pod uwagę **przyczyny społeczne** pozostawania poza rynkiem pracy i systemami edukacyjnymi, rozumiane jako czynniki związane z sytuacją rodzinną, relacjami małżeńskimi i partnerskimi, wsparciem społecznym, wpływem grupy rówieśniczej czy dyskryminacją, zdiagnozowano, że:

- 16% respondentów musi opiekować się dzieckiem, osobą starszą;
- 61% badanych przebywa na utrzymaniu rodziców i nie ma dużej motywacji do zmiany tej sytuacji;
- 12% swój status motywuje wpływem grupy rówieśniczej;
- część respondentów wyjaśnia swoje położenie pozostawania poza rynkiem pracy i systemami edukacji złą sytuacją rodzinną.

**Przyczyny instytucjonalne** pozostawania w grupie NEET były rozumiane jako czynniki związane z jakością oferty instytucji rynku pracy oraz instytucji edukacyjnych, a także wsparciem instytucjonalnym w zakresie zapewnienia opieki nad małymi dziećmi (np. publiczne żłobki). Wykazano tu, że:

- respondenci mają poczucie ograniczonego wyboru i niedopasowania do ich oczekiwań proponowanych ofert pracy;
- respondenci nisko oceniają jakość obsługi przez instytucje rynku pracy i podkreślają ich formalizm, biurokrację oraz brak elastyczności;
- wiedza respondentów na temat skierowanych do nich programów pomocy oraz instytucji rynku pracy innych niż powiatowe urzędy pracy jest mała;
- 16% badanych podkreśla niedopasowanie oferty edukacyjnej do ich potrzeb.

**Przyczyny gospodarczo-ekonomiczne** pozostawania w grupie NEET były rozumiane jako stan gospodarki wyrażany ogólnym poziomem bezrobocia w regionie i trudną sytuacją finansową osób z grupy NEET. Z przeprowadzonych badań wynika, że:

- 60% badanych wskazuje brak pracy w okolicy jako główną przyczynę pozostawania w grupie NEET;
- 49% respondentów uznaje, że w okolicy brakuje dużych pracodawców, więc nie ma popytu na pracę, ale jedynie 1% badanych prowadziło swoją działalność gospodarczą w przeszłości, a ok. 7% planuje taką inicjatywę w przyszłości;







- 34% badanych twierdzi, że przerwało naukę z powodów finansowych;
- poziom obciążeń pracodawców kosztami pracy, podatków i kosztów utrzymania jest za wysoki, co w konsekwencji hamuje rozwój przedsiębiorczości i tworzenie nowych miejsc pracy lub stwarza szarą strefę w postaci pracy bez umowy.

Po określeniu przyczyn wejścia i przynależności do NEET, podjęto próbę diagnozy sytuacji osób należących do tej grupy w wymiarze ich **potrzeb i oczekiwań, stylu życia oraz postaw wobec przyszłej pracy.**

W zakresie **potrzeb i oczekiwań** wykazano, że:

- 55% osób potrzebuje wsparcia finansowego, aby móc kontynuować naukę;
- 52% respondentów oczekuje większego wsparcia od urzędów pracy w znalezieniu zatrudnienia;
- 46% oczekuje większego wsparcia ze strony instytucji centralnych (ministerstwa);
- 35% młodych potrzebuje szerszej oferty szkoleń specjalistycznych; wskazywano tu na problem „nadpodaży” niektórych szkoleń dla bezrobotnych, takich jak np. kurs operatora wózków widłowych;
- 33% potrzebuje staży i praktyk zawodowych;
- 17% oczekuje doradztwa zawodowego;
- 14% młodych potrzebuje wsparcia psychicznego, a 12% – pomocy socjalnej dla rodziny;
- większość respondentów nie chce pracować za najniższe wynagrodzenie – najbardziej pożądaną stawką jest kwota średniego miesięcznego wynagrodzenia w kraju;
- najbardziej oczekiwanymi zajęciami są prace biurowe, w handlu, o stałych godzinach pracy, na umowę o pracę; osoby badane zdecydowanie nie chciałyby wykonywać ciężkich prac fizycznych oraz pracy w korporacji.

**Diagnoza stylu życia** NEET miała dać odpowiedź na pytanie jak spędzają wolny czas młode osoby, które nie pracują, nie uczą się ani nie szkolą, jakimi wartościami się kierują, jakie mają przekonania na swój temat i jakie jest ich samopoczucie.

**W trakcie badań okazało się, że:**

- 82% badanych spędza wolny czas przed komputerem lub oglądając telewizję;
- 72% regularnie spotyka się ze znajomymi;
- 54% czyta książki i czasopisma;
- 48% regularnie korzysta z portali społecznościowych, ale – co ciekawe – prawie nikt nie korzysta z portali profilowanych, takich jak GoldenLine, LinkedIn czy Profeo, które pomagają w budowaniu i rozwoju kariery zawodowej ;
- 43% wykazuje się aktywnością sportową;
- 25% wskazało na opiekę nad rodziną i uczestnictwo w wydarzeniach kulturalnych;
- osoby z grupy NEET najbardziej cenią zdrowie, rodzinę, bezpieczeństwo, wzajemne zaufanie i uczciwość, a najmniej – wartości religijne, rozwój duchowy, karierę zawodową, pieniądze oraz wiedzę i naukę.

**Postawy wobec pracy i kariery** były rozumiane jako działania, które młode osoby podejmują, aby zmienić swoją sytuację na rynku pracy. Dzięki analizie statystycznej i analizie wywiadów pogłębionych z osobami z grupy NEET i pracownikami instytucji otoczenia rynku pracy wykazano, że:





- 64% osób poszukuje pracy samodzielnie z ogłoszeń w prasie i Internecie, 58% – za pośrednictwem znajomych, a 44% – oczekuje na ofertę z urzędu pracy;
- w celu zdobycia zatrudnienia respondenci planują działania w zakresie uzupełnienia wykształcenia – 64% wskazań, odbycia kursów językowych – 49%, przekwalifikowania się – 45%;
- respondenci optymistycznie oceniają swoją przyszłość – 64% wierzy, że w niedalekiej przyszłości znajdzie pracę;
- respondenci deklarują elastyczność – możliwość obniżenia oczekiwań finansowych, możliwość dojazdu do pracy czy podjęcie pracy na stanowisku innym niż wyuczony zawód;
- gotowość respondentów z grupy NEET do zakładania własnej działalności gospodarczej jest mała.

Jednym z celów badań była charakterystyka osób z grupy NEET **w podziale na podregiony** województwa mazowieckiego. Dokonano próby stwierdzenia, czy występują istotne różnice charakterystyki, potrzeb i postaw, jak również powodów przerwania nauki i braku aktywności na rynku pracy młodych osób z poszczególnych podregionów.

W wyniku badań nie stwierdzono istnienia znaczących różnic między osobami z grupy NEET zamieszkującymi różne podregiony województwa mazowieckiego. Wykazane różnice są raczej subtelne.

**Poniżej przedstawiono cechy najbardziej wyróżniające, charakterystyczne dla badanych populacji z poszczególnych podregionów:**

- Najwięcej osób z wykształceniem wyższym pochodziło z podregionu warszawskiego wschodniego (15%), a najmniej – z ciechanowsko-płockiego i warszawskiego zachodniego (po 6%). Stosunkowo dużą reprezentację w m. st. Warszawie miały osoby z najniższym wykształceniem (najwyższy odsetek na tle pozostałych podregionów) – 10% badanych miało wykształcenie gimnazjalne, a 20% – zasadnicze zawodowe.
- Gospodarstwa domowe respondentów liczą średnio od 2 do 4 osób. Rezultat ten jest najbardziej charakterystyczny dla m. st. Warszawy (84%). Największy odsetek gospodarstw 5-8-osobowych zanotowano w podregionie radomskim (38%).
- Interesujące wyniki otrzymano w wyniku porównania podregionów ze względu na przyczyny bierności zawodowej i edukacyjnej. Zarysowała się linia oddzielająca m. st. Warszawa i podregiony warszawski wschodni i warszawski zachodni od podregionów ciechanowsko-płockiego, ostrołęcko-siedleckiego i radomskiego. Jako podstawową przyczynę pozostawania poza rynkiem pracy w podregionach „niewarszawskich” wskazano wysokie bezrobocie w regionie: radomskim – 93%, ciechanowsko-płockim – 72% i ostrołęcko-siedleckim – 81% wskazań. W przypadku podregionów „warszawskich” główną przyczyną jest pozostawanie na utrzymaniu rodziców – 67% wskazań dla m. st. Warszawy i podregionu warszawskiego zachodniego oraz 70% dla podregionu warszawskiego wschodniego.

Na zakończenie analiz podjęto próbę określenia **ścieżki decyzyjnej**, prowadzącej do bierności zawodowej i edukacyjnej młodych osób, oraz opracowania potencjalnych scenariuszy rozwoju sytuacji NEET w województwie mazowieckim. Opracowano dwa modele badawcze. Pierwszy model zakładał, że na długość okresu bezrobocia bezpośrednio i pośrednio





wpływają: rodzaj wykonywanej dotychczas pracy i rodzaj posiadanej umowy. Z tego modelu wynika, że najdłużej bez pracy pozostają osoby, które wykonywały proste prace fizyczne i proste prace usługowe, bez umowy lub na podstawie umowy o dzieło. W przypadku drugiego modelu długość okresu bezrobocia NEET jest tłumaczona bezpośrednio wykonywaniem prostych prac fizycznych na podstawie umowy o dzieło lub zlecenie, doświadczeniem zawodowym, a także przerwaniem pracy z przyczyn rodzinnych. Pośrednio na długość okresu bezrobocia wpływa płeć.

Dokonano również **prognozy rozwoju sytuacji NEET w województwie mazowieckim** na podstawie trzech potencjalnych scenariuszy. Najbardziej realna wersja zakłada brak znaczącej poprawy sytuacji młodych osób z grupy NEET na rynku pracy w najbliższym czasie. Dane z lat 2008-2013 wskazują na systematyczny wzrost stopy bezrobocia rejestrowanego w województwie mazowieckim – z 7,3% w 2008 roku do 11,1% w 2013 roku. Zakładany wzrost PKB, w połączeniu z wejściem na rynek pracy pokolenia wyżu demograficznego, nie gwarantuje znaczącej poprawy położenia osób młodych. W przypadku silnego załamania gospodarczego scenariusz rozwoju sytuacji NEET będzie niekorzystny i należy spodziewać się znaczącego wzrostu stopy bezrobocia wśród młodych osób (od 18 do 29 lat) nieuczących się i nieszkolących (analogicznego do sytuacji po 2008 roku). Programy wsparcia skierowane do osób z grupy NEET będą mogły łagodzić skutki takiej sytuacji, nie wydaje się jednak, aby mogły jej przeciwdziałać i zupełnie zneutralizować wpływ niekorzystnych czynników gospodarczych na poziomie makroekonomicznym.

Zakładając, że najbardziej pozytywny wpływ na sytuację NEET ma stan gospodarki, i że w najbliższym czasie zostanie utrzymany prognozowany dla Polski wzrostowy trend PKB, można mieć nadzieję, że w okresie najbliższych kilku lat sytuacja osób z grupy NEET ulegnie poprawie, również w województwie mazowieckim, a także zmniejszy się ryzyko wchodzenia do NEET kolejnych młodych osób.

W ostatniej części raportu zawarto **rekomendacje** dotyczące działań oraz dobrych praktyk, jakie mogą okazać się skuteczne dla poprawy sytuacji osób młodych z grupy NEET na rynku pracy zarówno mazowieckim, jak i krajowym. Głównym i podstawowym celem tych rekomendacji i sugerowanych działań jest:

- 1) przeciwdziałanie wchodzeniu młodych osób do grupy NEET;
- 2) reintegracja osób pozostających w grupie NEET na rynku pracy i edukacji.





## 9. Summary

The issues of young people's presence on the labor market are extensively addressed both in scientific literature and in research reports. This is related to the fact that for over a dozen years it has been precisely in this group that a relatively high level of unemployment has been observed. Naturally, there are numerous reasons for this situation. On the one hand, there are structural factors of individual European economies, technological changes in the industry, the domination of services economy, significant migration, both on the EU countries' internal labor market and from the countries outside the European Union. Moreover, a factor which undoubtedly contributed to this picture was the global economic crisis. However, economic factors do not suffice to explain all the reasons for young people to remain without jobs. The analyses of numerous authors also indicate the reasons of cultural, social and psychological nature, including, e.g.: difficult family circumstances, becoming a parent at a young age, social exclusion, health issues, low motivation, or the type of lifestyle. It appears that young people often intentionally decide not to undertake employment, and on top of they decide to terminate the process of education or training. As a result, they not only remain outside the labor market but also become excluded from the framework of formal and informal education. Such individuals are addressed by the term of NEET group members (*Not in Education, Employment or Training*). **NEET group, then, comprises young people (18-29 years of age), who in the period of the last 12 months did not work, and did not receive any education or training for jointly over 6 months.**

The analyses demonstrate that in 2012 in 28 UE countries over 14.6 million young people with the "not in employment or education" status were registered. In Poland, their number exceeded the EU average and amounted to 22.1%. In the age group of 20-24, the percentage of persons who do not work and are not in education, in Poland and in UE-28, was similar and amounted to approximately 19%. The European Commission in its documents and analyses acknowledged the fact that one of the most important challenges faced by EU countries is to reduce the problem of NEETs.

Therefore, some key issues emerge here, related to, firstly, the causative factors which determine the situation within which young people remain outside the labor market and educational systems, and, secondly, actions which should be undertaken by the institutions present on the labor market in order to counteract such situation.

Although significant amount of research in this area has already been performed (e.g.: *NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*), and lists of suggested application activities have been compiled (e.g.: *A Plan of Realization of "Guarantee for the Young" in Poland*), there is still a lack of answers with regard to the key questions, as to the regional and local determinants and conditions for remaining outside labor market and the system of education and training, together with the issue of effectiveness of various forms of support for young people.

The problems outlined above became the object of analyses in the present report. The assumed main goal of the project was to diagnose the situation of a group of young people (aged 18-29), who are not employed, do not receive education, and are not in training, on





the level of individual districts (poviats) and the whole Mazovian region (voivodeship). The following detailed goals were assumed:

1. Determining the forms of support for persons aged 18-29, who are in a special situation on the Mazovian labor market.
2. Indicating recommendations with regard to designing actions directed at improvement of position of persons aged 18-29 on the regional labor market.
3. Determining possible forecasts (scenarios) related to the situation of young people (NEETs) on the district and region level.
4. Determining the reasons which cause the fact that persons aged 18-29 do not undertake professional activity, do not receive education and are not in training.

Due to the limited number of empirical analyses with regard to persons from NEET group in Poland and lack of possibility to compare the to-date data and suggest decisive solutions in this area, the exploratory character of research was adopted. Therefore, in the course of research proceedings, not only the socio-economic characteristics of this group was studied, but also its attitudes towards work and professional career, its needs and its lifestyles. Moreover, in order to broaden the knowledge of causes and circumstances of young people's remaining outside labor market and educational and training systems, the analyses were also extended to cover the representatives of institutions which support the unemployed, e.g.: District Labor Offices, Labor Corps, Municipal Social Welfare Centers and Youth Career Offices.

In the research, three separate methods of data collection and empirical material analysis were used, namely: 1) *Desk Research*; 2) CAPI (*Computer Assisted Personal Interviewing*); 3) IDI (*In-Depth-Interview*).

The research was conducted on the administrative area of Mazovian region, for diagnostic needs divided into six sub-regions:

- sub-region of Ciechanów and Płock;
- sub-region of Ostrołęka and Siedlce;
- sub-region of Radom;
- sub-region of Capital City of Warsaw;
- sub-region of Eastern Greater Warsaw;
- sub-region of Western Greater Warsaw.

CAPI questionnaire study covered jointly 700 respondents from individual sub-regions (115 interviews in every sub-region and 125 interviews in the sub-region of Capital City of Warsaw). In-Depth Interviews, on the other hand, were conducted with 132 persons from NEET group and 12 employees of institutions related to the labor market.

Such diversification of the research group resulted from the fact that collection of empirical data from multiple sources allowed to formulate a fuller image of NEET group, to identify the practices which are realized in individual institutions with regard to these persons and to determine the attitudes of employees of the selected institutions towards this group. Moreover, the use of study results obtained from multiple diversified sources allowed to broaden the perspective of the research, e.g.: to identify stereotypes which are held towards NEET persons by the representatives of institutions, or to determine the potential barriers resulting from mutual misunderstanding between NEETs and other groups, e.g.: social





workers or employees of Labor Offices. Such proceeding ultimately allowed for a formulation of recommendations with regard to forms of support for the NEET group and activities undertaken by individual Labor Offices.

Realization of the study was divided into 10 stages. In **the first stage** the analyses of the to-date knowledge on NEET group was conducted in the form of desk research. In the **second stage** methods of measurement for quantitative and qualitative studies were developed. In the **third stage** the criteria for selecting the sample for pilot studies and actual studies were established. The **fourth stage** was related to conducting pilot studies which allowed for verification and correction of the research tools. In the **fifth stage** the actual quantitative studies were conducted on the persons from NEET group. In the **sixth stage** of project activities empirical material was entered into databases and later on, after exporting the data to statistical software, it was subject to statistical analyses. In the **seventh stage** recruitment of respondents was conducted and IDI qualitative study was performed. *In the eighth stage* of the project individual in-depth interviews were conducted (partly structuralized) with the employees of the institutions functioning within the sphere of support for unemployed persons. In the **ninth stage** of the project, the research team began to refine the empirical material. Statistical analyses were conducted with the use of SPSS software and the analyses of interviews were performed with the use of CAQDAS Wefl QDA software version 1.0.1. In the **tenth and final stage** of the project proceedings the desk research analyses, results of quantitative studies and analyses of IDI interviews were collected and organized. Results and recommendations were drawn for the future research and activities in the field of support for NEET group members.

On the basis of the empirical studies, it was possible to conduct a socio-economic characteristics of NEET representatives from Mazovian region, to identify the reason for their not undertaking work or education, to establish their needs and expectations, to describe their lifestyle and to perform a diagnosis of the their attitudes towards education and professional career.

**Thus, what is the image of a statistical NEET from Mazovian region?** Such a person:

- has been continually unemployed for at least 7 months;
- has most often secondary education or lower than secondary education;
- in their to-date work most often performed simple jobs related to services, or physical work;
- has already undertaken employment, and thus has professional experience of at least 6 months;
- most often was employed without any form of legal job contract or on commission/specific task contracts;
- is an inhabitant of a village or a town not exceeding 50,000 of inhabitants;
- lives in a household consisting of 2-4 family members, where in most cases the household is composed of their parents and siblings;
- is unmarried and not in a formal relationship;
- their family has a relatively difficult financial situation with the monthly income per household amounting from 1,500 to 4,000 PLN;
- has no criminal past;
- is a healthy individual with no formally confirmed disabilities.





In order to establish the determinants of entering NEET group and remaining its member, the studies focused on personal, social, institutional, economic and financial reasons.

Among **Personal reasons** for entering and remaining in NEET group, competence-related, psychological and motivational factors were studied. Synthesizing the results of quantitative and qualitative studies it is possible to state that:

- 31% of respondents claim that they lack adequate education and competences to perform work, but 44% describe their to-date level of education and possessed qualifications as satisfactory, and only 53% of respondents intend to continue education or training;
- 45% of respondents indicate a lack of job offers with the expected level of remuneration;
- 11% prefers to meet with friends and enjoy themselves in their company than to work;
- Young people lack interpersonal skills (lack of preparation for job interviews) and professional experience.

While determining **social reasons** for remaining outside labor market and educational systems, understood as factors related to family situation, marital and partnership relations, social support, influence of peer group or discrimination, it was diagnosed that:

- 16% of respondents have to take care of a child or an elderly person;
- 61% of respondents are supported by their parents and do not have significant motivation to alter this situation;
- 12% of respondents justify their status with the influence of their peer group;
- Part of the respondents explain their remaining outside the labor market and educational system as a result of bad family situation.

**Institutional reasons** for remaining in the NEET group were understood as factors related to the quality of the support offered by educational institutions, institutional support with regard to providing child care (e.g.: public day care centers). It was shown that:

- The respondents indicated a limited choice and inadequacy of job offers which they had received;
- They assessed the quality of service in the labor market institutions as low and stressed their formalism, bureaucracy, lack of flexibility;
- They demonstrated poor knowledge on the subject of support schemes designed for them and they were not aware that other labor market institutions exist apart from District Labor Offices;
- 16% of the respondents also stressed the fact that the educational offer was unsuited to their needs.

**Economic-financial reasons** for remaining in the NEET group were understood as the state economy manifested in the general level of unemployment in the region and the difficult financial situation of NEETs. The established results indicate that:





- 60% of respondents indicate lack of jobs in the region as the main reason for remaining in the NEET group;
- 49% of respondents stated that in their vicinity there is a lack of large employers, and thus no demand for labor – but only 1% of the respondents led their own business activity in the past, and only about 7% of the respondents plan to undertake such initiative in the future;
- 34% of the respondents claim that they terminated their education due to financial reasons;
- Their reports stressed the high level of employers' incidence due to taxes, labor costs and living costs, which, in consequence, hinder the development of entrepreneurship and creation of new jobs, or create the gray economy in the form of working without job contracts.

Having established the reasons for becoming and remaining a NEET, an attempt was made to diagnose NEETs situation from the point of view of **needs and expectations, lifestyle and attitudes towards future work**.

In the area of **needs and expectations** it was shown that:

- 55% of respondents require financial support in order to continue their education;
- 52% of the respondents expect more support on the part of labor offices in finding employment;
- 46% expect more support on the part of central governmental institutions (the ministry);
- 35% of the young people need a wider offer of specialist training. While expecting a wider offer of such trainings it was indicated that there is a problem of “oversupply” of certain trainings for the unemployed, such as, e.g.: courses for lift trucks operators;
- 33% need practical placements and apprenticeships;
- 17% expect career counseling;
- 14% of young people need psychological support, and 12% need social support for their family.
- Most of the respondents do not want to work for the minimum wages and salaries. The most desirable rate of remuneration amounts to average monthly wages and salaries in Poland.
- Most awaited jobs comprise: office work, trade, fixed working hours, with the permanent work contract. The respondents definitely would neither want to perform hard manual labor nor work in a corporation.

**The diagnosis of NEETs lifestyle** was to provide information on: how young people who do not work and are not in education or training spend their free time, what are the values they respect, how they perceive themselves and what is their general physical and mental state. During the study it turned out that:

- 82% of the respondents state that they spend their free time at their PC or in front of the TV set.
- 72% regularly spend time with their friends;
- 54% read books and magazines;







- 48% regularly use social networks, but, interestingly, practically nobody indicated the use of profiled web portals such as GoldenLine, LinkedIn or Profeo, which help to establish and develop professional careers;
- 43% indicate sports activities;
- 25% indicated taking care of family members and participation in cultural events.
- Among the most important values NEETs mention: health, family, security, mutual trust and honesty. The least important values indicated were: religious values, spiritual development, professional career, money and knowledge and education.

**The attitudes towards work and career** were understood as the activities which young people undertake in order to alter their situation on the labor market. On the basis of statistical analysis and the analysis of IDIs with NEETs and employees of the institutions related to the labor market it was shown that:

- 64% of the respondents seek employment individually, via press advertisements and on the Internet; 58% through friends; 44% wait for an offer from the Labor Office;
- In order to find employment, the respondents declare activities directed at improving their education – 64% of indications, completing language courses – 49%, reskilling – 45%.
- The respondents view their future optimistically, for instance, 64% of the respondents believe that they will find work in the near future;
- The respondents declare a possibility to lower their financial expectations, a possibility to commute to work or to accept employment in profession different than the acquired;
- The respondents declare their flexibility and are willing to perform other activities than their acquired occupation;
- NEET group respondents display low level of readiness to run their own business.

One of the goals of the study was to develop **sub-regional** NEETs characteristics (for the Mazovian region). Consequently it was attempted to observe whether there are significant differences in the characteristics. Needs or attitudes of young people, but also in the reasons for their interrupted education and lack of activity on the labor market.

During the study it appeared that the respondents from different sub-regions of the Mazovian region do not display highly significant differences. The differences are rather subtle. The list below presents the most distinctive characteristic features for individual sub-regions.

- The most respondents with higher education come from the sub-region of Eastern Greater Warsaw – 15%. The least from Ciechanów-Płock and Western Greater Warsaw – 6%, respectively. There was a relatively high representation of respondents with the lowest education in the Capital City of Warsaw (the highest percentage as compared to other sub-regions) – 10% of respondents had middle school education, and 20% – vocational secondary education.
- The households of the respondents consist of 2-4 persons on the average. This result is mostly characteristic for the Capital City of Warsaw – 84% of households are characterized by these numbers. On the other hand, in the sub-region of Radom the highest number of respondents live in a household consisting of 5-8 persons – 38%.



- Interesting results were achieved while comparing the sub-regions from the point of view of professional and educational passivity. Generally, there appears a dividing line between the Capital City of Warsaw, the sub-region of Eastern Greater Warsaw and the sub-region of Western Greater Warsaw on the one hand, and on the other hand – Ciechanów-Płock, Ostrołęka-Siedlce and Radom. In the “non-Warsaw” sub-regions most respondents indicated high unemployment in the region as the basic reason for remaining outside the labor market – 93% in Radom, 72% in Ciechanów-Płock, and 81% in Ostrołęka-Siedlce. For the “Warsaw” sub-regions, the main reason is being supported by the parents – 67% indications in the Capital City of Warsaw and Western Greater Warsaw, and 70% for Eastern Greater Warsaw.

The final part of the analysis comprised an attempt to determine the **decision-making path** which leads to remaining outside the labor market and not undertaking further education, and to develop potential scenarios of development of NEETs situation in the Mazovian region. Two research models were established. The first model assumed that the length of unemployment is directly and indirectly influenced by: type of work performed before and type of job contract held before. It appears that the persons who performed simple manual labor and simple jobs in the services, without a formal job contract or on the basis of specific task contract, remain without employment the longest. In the case of the second model, the length of NEETs unemployment is explained directly by performing simple manual labor jobs, holding a specific task contract or commission agreement, professional experience, and terminating employment due to family reasons. The length of unemployment is indirectly influenced by sex of the respondents.

A **forecast of development of NEETs situation in the Mazovian region** was also prepared. On the basis of three potential scenarios, it was shown that the most real version assumes that there will be no significant improvement in the situation of young people from the NEET group on the labor market in the nearest future. The data from the years 2008-2013 indicate a systematical increase of unemployment rate registered in the Mazovian region from 7.3% in 2008 to 11.1% in 2013. Predicted GDP growth, together with the moment of next baby boom generation entering the labor market does not guarantee a significant improvement for young people. In the case of a strong economic depression, the scenario of NEETs situation development will be adverse and a significant increase of unemployment rate ought to be expected among young people (aged 18-29), remaining outside education or training (analogically to the situation after 2008). Therefore, support programs directed at NEET groups may reduce the results, it appears however that they will not be able to prevent and completely neutralize the adverse factors on the macroeconomic level.

Assuming that NEETs situation is most positively influenced by the state of economy, the forecasts regarding GDP for Poland for the coming several years allow to hope that if the growing trend is maintained throughout that period of time, in consequence it will positively influence the situation of NEET group members in the Mazovian region, and it will lower the risk of further young people entering the NEET group.

The last part of the report contains **recommendations** which suggest activities and best practices which may turn out to be effective for the improvement of the situation of young





people from the NEET group both on the Mazovian and the whole domestic labor market. The main and most basic goal of these recommendations and suggested activities is to:

1. Prevent young people from entering the NEET group,
2. Reintegrate persons remaining in the NEET group onto the system of professional career and further path of development.





## 10. Bibliografia

1. Arnold Ch., Baker T. (2012). Transitions from school to work: Applying psychology to 'NEET', "Educational & Child Psychology", Vol. 29 No. 3, pp. 67–80.
2. Arulampalam W. (2001). Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages. The Economic Journal, Vol. 111(475), pp. 585–606.
3. Badanie ankietowe rynku pracy, Raport 2014. (2014). NBP, Instytut Ekonomiczny.
4. Bank Danych Lokalnych,  
[http://stat.gov.pl/bdl/app/dane\\_podgrup.display?p\\_id=69345&p\\_token=0.12415875657461584](http://stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=69345&p_token=0.12415875657461584)
5. Bezrobocie w województwie mazowieckim, (2014).  
[http://wup.mazowsze.pl/new/images/warszawa/STAT/maj\\_2014.pdf](http://wup.mazowsze.pl/new/images/warszawa/STAT/maj_2014.pdf)
6. Bezrobocie w województwie mazowieckim. (2014). Wojewódzki Urząd Pracy, Nr 9, Wrzesień.
7. Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. (2013). Warszawa, PARP.
8. Boryń M. (2014). Zjawisko NEETs a partycypacja obywatelska młodzieży, W: Polityka młodzieżowa Unii Europejskiej, red. M. Boryń, B. Duraj, S. Mrozowska, Toruń, Wydawnictwo Adam Marszałek.
9. Brinton M. C. (2010). Lost in transition: Youth, work, and instability in postindustrial Japan. New York, Cambridge University Press.
10. Burski J., Chłoń-Domińczak A., Palczyńska M., Rynko M., Śpiewanowski P. (2013). Umiejętności Polaków – wyniki Międzynarodowego Badania Kompetencji Osób Dorosłych (PIAAC).
11. Bynner J., Parsons S. (2002). *Social Exclusion and the Transition from School to Work: The Case of Young People Not in Education, Employment or Training*, Journal of Vocational Behavior, 60, pp. 289–309.
12. Chłoń-Domińczak A., Strawiński P. (2013). Wchodzenie osób młodych na rynek pracy w Polsce, Warszawa, PTE.
13. Cichocki S., Saczuk K., Strzelecki P., Wyszyński R., Tyrowicz J. (2013). Raport 2013. Badanie ankietowe rynku pracy, NBP, Instytut Ekonomiczny.
14. Coles B., Godfrey C., Keung A., Parrot S., Bradshaw J. (2010). Estimating the life-time cost of NEET: 16-18 year olds not in Education, Employment or Training, research conducted for the Audit Commission by University of York, York.
15. Czarnik S., Turek K. (2014). Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków, Warszawa, PARP.
16. Dąbrowska E. (2014). Model monitorowania sytuacji osób młodych na rynku pracy, Białystok, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku.
17. Dokument roboczy Służb Komisji towarzyszący dokumentowi Wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży {COM(2012) 729 final) Tłumaczenie oficjalnego dokumentu SWD(2012)409.
18. Drozdowicz-Bieć M. (2014). Młodzi wykształceni, ale bezrobotni. Fakty i mity, Analiza For, Nr 09.
19. Drzeżdżon W. (2010). Badania nad wartościami młodzieży w dobie dokonujących się przemian. Konstatacje pedagogiczne, Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość. Tom VII.
20. Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej C120, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2013:120:FULL&from=PL>





21. Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy: Młodzi ludzie i młodzież bierna społecznie (tzw. Grupa NEET) w Europie: podstawowe ustalenia.
22. Fahmy E. (2006). Youth, poverty and social exclusion. W: C. Pantazis, D. Gordon, R. Levitas (red.), Poverty and social exclusion in Britain: The millennium survey.
23. Global Employment Trends for Youth 2013, A generation at risk. (2013). International Labour Organization.
24. Godlewska-Majkowska H. (red.) (2013). Atrakcyjność inwestycyjna regionów w Polsce, Warszawa, SGH.
25. Godlewski T. (2012). Sytuacja młodzieży do 25. roku życia na podkarpackim rynku pracy. Raport podsumowujący. Warszawa.
26. GUS, Bank Danych Lokalnych,  
[http://stat.gov.pl/bdl/app/dane\\_podgrup.display?p\\_id=69622&p\\_token=0.9933066200464964](http://stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=69622&p_token=0.9933066200464964);  
[http://stat.gov.pl/bdl/app/dane\\_podgrup.display?p\\_id=69622&p\\_token=0.05931271077133715](http://stat.gov.pl/bdl/app/dane_podgrup.display?p_id=69622&p_token=0.05931271077133715)
27. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une\\_rt\\_m&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=une_rt_m&lang=en),
28. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth\\_empl\\_090&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=yth_empl_090&lang=en),
29. [http://kiw-pokl.org.pl/images/Innowacje/Upowszechnianie\\_\\_mainstreaming/Dla\\_beneficjent%C3%B3w/Zatrudnienie/ZiIS\\_Osoby\\_w\\_szczeg%C3%B3lnej\\_syt\\_\\_na\\_ryнку\\_pracy\\_kwie\\_2014.pdf](http://kiw-pokl.org.pl/images/Innowacje/Upowszechnianie__mainstreaming/Dla_beneficjent%C3%B3w/Zatrudnienie/ZiIS_Osoby_w_szczeg%C3%B3lnej_syt__na_ryнку_pracy_kwie_2014.pdf).
30. <http://prom.info.pl/wp-content/uploads/2014/02/Plan-realizacji-GdM-2014-1.pdf>
31. [http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultstronaopisowa/1772/1/5/wybrane\\_miesieczne\\_wskazniki\\_makroekonomiczne\\_\\_cz\\_i.xls](http://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultstronaopisowa/1772/1/5/wybrane_miesieczne_wskazniki_makroekonomiczne__cz_i.xls)
32. [http://www.efs.gov.pl/2014\\_2020/Strony/Inicjatywa\\_dla\\_mlodych\\_YEI.aspx](http://www.efs.gov.pl/2014_2020/Strony/Inicjatywa_dla_mlodych_YEI.aspx).
33. [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/empl/dv/empl\\_jobs\\_for\\_youth\\_oecd\\_jmartin\\_/empl\\_jobs\\_for\\_youth\\_oecd\\_jmartin\\_en.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/dv/empl_jobs_for_youth_oecd_jmartin_/empl_jobs_for_youth_oecd_jmartin_en.pdf)
34. [http://www.kiw-pokl.org.pl/index.php?option=com\\_k2&view=item&id=1175:bloki-tematyczne-zatrudnienie-i-integracja-spo%C5%82ecznahttp-kiw-poklorgpl-administrator-indexphp?option=com\\_k2view=itemcid=1171&Itemid=193&lang=pl](http://www.kiw-pokl.org.pl/index.php?option=com_k2&view=item&id=1175:bloki-tematyczne-zatrudnienie-i-integracja-spo%C5%82ecznahttp-kiw-poklorgpl-administrator-indexphp?option=com_k2view=itemcid=1171&Itemid=193&lang=pl)
35. <http://www.mazowiecka.ohp.pl/files/0000011271.pdf> [dostęp na dzień 31.10.2014]
36. <http://www.oecd.org/forum/give-youth-a-chance.htm>
37. <https://www.ilg.org.uk/resources/ilg/Section2Doc2NEETsResearchDigest.pdf>
38. Kocór M., Strzebońska A. (2014). Zapotrzebowanie na pracowników, Warszawa, PARP.
39. Konarski R. (2009). Modele równań strukturalnych, PWN, Warszawa.
40. Kotowska I.E., (2014). Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków, Diagnoza społeczna 2013.
41. Ludność. Stan i struktura ludności oraz ruch naturalny w przekroju terytorialnych w 2013, GUS 2013, [http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L\\_ludnosc\\_stan\\_struktura\\_30-06-2013.pdf](http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/L_ludnosc_stan_struktura_30-06-2013.pdf)
42. Luthans F., Youssef C.M., Avolio B.J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford: Oxford University Press.
43. Mapping youth transitions in Europe (2014). Luxembourg, Publications Office of the European Union.
44. Mascherini M., Salvatore L., Melerkord A., Jungblut J. (2013). NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Publications Office of the European Union, Eurofund, Luxembourg.





45. Meyers R., Houssemand C. (2010). Socioprofessional & psychological variables that predict job finding, *European Review of Applied Psychology*, Vol. 60, pp. 201–219.
46. Górniak J.(red.) (2013). *Młodość czy doświadczenie? Kapitał ludzki w Polsce*, Warszawa, PARP.
47. Nawrat R. (2002). Bezradność bezrobotnego. Wyuczona bezradność jako psychologiczny czynnik długotrwałego bezrobocia, w: *Psychologia społeczna. Od teorii do praktyki*, red. K. Lachowicz-Tabaczek, Wrocław, Atla2.
48. NEETs Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe (2012). Luxembourg, Publications Office of the European Union.
49. OECD Employment Outlook 2014. (2014), <http://www.compareyourcountry.org/employment-outlook?cr=oeed&lg=en&page=1>
50. Pańkow M. (2012). *Młodzi na rynku pracy*, Warszawa, Wydawnictwo Instytutu Spraw Publicznych.
51. Pawłowski G. (2013). Strategiczny cel stabilizacji rynku pracy a problem NEET, w: *Rozprawy Naukowe i Zawodowe Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Elblągu*, red. K. Sidorkiewicz, Elbląg. Wydawnictwo PWSZ w Elblągu, Zeszyt 16.
52. Perło D. (2014). Raport z badania na temat: Budowa wskaźnika syntetycznego sytuacji młodzieży na rynku pracy w Polsce w oparciu o metodologię modelowania miękkiego, Białystok, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku.
53. Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce. (2013). Warszawa, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju.
54. Pracy jak na lekarstwo. 44 bezrobotnych na jedno miejsce (2012), *Gazeta Wyborcza*, [http://wyborcza.biz/biznes/1,101562,12509491,Pracy\\_jak\\_na\\_lekarstwo\\_\\_44\\_bezrobotnych\\_na\\_jedno\\_miejsce.html](http://wyborcza.biz/biznes/1,101562,12509491,Pracy_jak_na_lekarstwo__44_bezrobotnych_na_jedno_miejsce.html)
55. Projekt Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Mazowieckiego 2014-2020 (wersja 1.3).
56. *Raport Grupy Ekspertkiej ds. Zatrudnienia i Edukacji*.
57. Rokeach M. (1973). *The Nature of Human Values*, New York: Free Press.
58. SEC(2011) 401 final, Commission staff working document on EU indicators in the field of youth, <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%208320%202011%20INIT>
59. Sienkiewicz Ł., Gruza M. (2009). *Badanie kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych przez pracodawców od absolwentów kształcenia zawodowego*. Warszawa, GHK Consulting Ltd.
60. Simonowicz E., Fedon-Sieńka E. (2013). Krajowy Ośrodek Europejskiego Funduszu Społecznego, MOS-t dla trudnej młodzieży, *Biuletyn „Innowacje bez Granic” nr 2*.
61. Stoten D. (2014). NEETs: a case study in addressing the issues relating to disengaged youth in East Cleveland, *Education + Training*, Vol. 56, No. 5, pp. 467–480.
62. Szafraniec K. (2011). *Młodzi 2011*, Warszawa, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
63. Szcześniak M., Rondón G. (2011). Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie, *Psychologia Społeczna*, Tom 6, 3(18), s. 241–251.
64. Thompson, R. (2011). Individualisation and social exclusion: the case of young people not in education, employment or training, *Oxford Review of Education*, Vol. 37, No. 6, pp. 785–802.





65. Turek D., Wojtczuk-Turek A. (2011). Transferable Competencies. Review of Definitions, Models and Theoretical Approaches, in: Transferable Competencies. Diagnosis. Formation. Management, eds. Konarski, D. Turek, Warsaw, SGH.
66. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001)
67. Wałaszek M., Osiewalska B., Antończak K., Chrześcijanek A., Guzik E. (2013). Młodzi na rynku pracy. Analiza statystyczna wskaźników ujętych w modelu monitorowania sytuacji młodych na rynku pracy, Kraków, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie.
68. Wersja Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 z dnia 8.01.2014 r.
69. Wnuk M., Teisseyre P. (2014). Wykształceni-niepotrzebni: młodzi na rynku pracy. <http://www.mojapolis.pl/articles/o-jakosci-zycia/articles/wyksztaleni-niepotrzebni/>
70. Yates S., Payne M. (2006). Not so NEET? A Critique of the Use of 'NEET' in Setting Targets for Interventions with Young People, *Journal of Youth Studies*, Vol. 9, Issue 3, pp. 329–344.





## 11. Spis tabel i rysunków

Tabela 1. Odsetek osób młodych (15-29 lat) bez zatrudnienia, nieuczących się i nieuczestniczących w szkoleniach .....	16
Tabela 2. Rozkład próby w ramach każdego z podregionów .....	17
Tabela 3. Rozkład próby do badań jakościowych IDI – grupa NEET .....	19
Tabela 4. Rozkład próby do badań jakościowych IDI – pracownicy instytucji wspierających osoby pozostające bez pracy .....	20
Tabela 5. Procentowy udział NEET wśród młodzieży w wieku od 15 do 29 lat.....	25
Tabela 6. Udział grupy NEET (%) wśród młodzieży w wieku od 15 do 24 lat .....	30
Tabela 7. Charakterystyka badanej populacji ze względu na wiek .....	53
Tabela 8. Charakterystyka badanej populacji ze względu na wykształcenie.....	54
Tabela 9. Charakterystyka badanej populacji ze względu na doświadczenie zawodowe .....	55
Tabela 10. Charakterystyka badanej populacji ze względu na miesięczny dochód netto gospodarstwa domowego .....	59
Tabela 11. Współczynniki korelacji pomiędzy dochodami gospodarstwa domowego a sytuacją rodzinną badanych (N=700).....	60
Tabela 12. Czy zamierza Pan/i w najbliższej przyszłości podjąć edukację lub proces szkolenia? .....	69
Tabela 13. Przebywanie na utrzymaniu rodziców.....	73
Tabela 14. Dlaczego Pan/i nie pracuje? – Nie ma dla mnie pracy w mojej okolicy.....	85
Tabela 15. Dlaczego Pan/i nie pracuje? – Wysokie bezrobocie w moim regionie .....	86
Tabela 16. Dlaczego Pan/i nie pracuje? – Brak przemysłu lub innych dużych pracodawców w regionie .....	87
Tabela 17. Dlaczego Pan/i nie pracuje? – Brak możliwości dojazdu do miejsca pracy, np. brak samochodu, brak połączeń komunikacyjnych .....	88
Tabela 18. Korelacje pomiędzy czynnikami planowanej aktywności a pozostałymi zmiennymi badanymi .....	107
Tabela 19. Charakterystyka społeczno-demograficzna respondentów (podregion ciechanowsko-płocki) .....	112
Tabela 20. Wielkość i dochody gospodarstw domowych respondentów (podregion ciechanowsko-płocki).....	113
Tabela 21. Charakterystyka społeczno-demograficzna respondentów (podregion ostrołęcko-siedlecki).....	118
Tabela 22. Wielkość i dochody gospodarstw domowych respondentów (podregion ostrołęcko-siedlecki) .....	119
Tabela 23. Charakterystyka społeczno-demograficzna respondentów (podregion radomski).....	124
Tabela 24. Wielkość i dochody gospodarstw domowych respondentów (podregion radomski) .....	125
Tabela 25. Charakterystyka społeczno-demograficzna respondentów (m. st. Warszawa).....	130
Tabela 26. Wielkość i dochody gospodarstw domowych respondentów (m. st. Warszawa) .....	130
Tabela 27. Charakterystyka społeczno-demograficzna respondentów (podregion warszawski wschodni) .....	136
Tabela 28. Charakterystyka sytuacji rodzinnej respondentów (podregion warszawski wschodni) .....	136
Tabela 29. Charakterystyka społeczno-demograficzna respondentów (podregion warszawski zachodni) .....	141
Tabela 30. Charakterystyka sytuacji rodzinnej respondentów (podregion warszawski zachodni).....	141
Tabela 31. Parametry dopasowania modeli tłumaczących długość okresu przebywania poza rynkiem pracy ..	151
Tabela 32. Rekomendacje w zakresie projektowania działań na rzecz poprawy kondycji osób z grupy NEET ...	157
Tabela 33. Ładunki czynnikowe dla stwierdzeń diagnozujących przyczyny pozostawania bez pracy.....	192
Tabela 34. Ładunki czynnikowe dla stwierdzeń diagnozujących wartości osobiste.....	193
Tabela 35. Ładunki czynnikowe dla stwierdzeń diagnozujących sytuację rodzinną .....	193
Tabela 36. Płeć respondentów.....	193
Tabela 37. Sytuacja rodzinna badanych – trudna sytuacja zawodowa (bezrobocie).....	194
Tabela 38. Sytuacja rodzinna badanych – niski status ekonomiczny (ubóstwo).....	195
Tabela 39. Sytuacja rodzinna badanych – problemy zdrowotne (fizyczne i psychiczne) .....	196
Tabela 40. Sytuacja rodzinna badanych – niski status społeczny.....	196
Tabela 41. Sytuacja rodzinna badanych – niezaradność życiowa .....	197
Tabela 42. Sytuacja rodzinna badanych – niski poziom wykształcenia .....	198
Tabela 43. Sytuacja rodzinna badanych – problemy z alkoholem .....	198
Tabela 44. Sytuacja rodzinna badanych – bezdomność.....	199
Tabela 45. Sytuacja rodzinna badanych – problemy z przemocą w rodzinie.....	200
Tabela 46. Sytuacja rodzinna badanych – wielodzietność .....	201
Tabela 47. Korelacje form spędzania czasu z wartościami i przekonaniami na własny temat .....	202
Tabela 48. Korelacje pomiędzy czynnikami planowanej aktywności a pozostałymi zmiennymi badanymi .....	202
Tabela 49. Szczegółowy rozkład próby w badaniach CAPI .....	212







Tabela 50. Szczegółowy rozkład próby w badaniach IDI.....	213
Rysunek 1. Podgrupy NEET.....	8
Rysunek 2. Zharmonizowana stopa bezrobocia młodzieży (15-29 lat) UE.....	9
Rysunek 3. Procentowy udział osób bezrobotnych wśród młodych osób poniżej 25. roku życia (2013 r.).....	23
Rysunek 4. Sytuacja osób z grupy NEET (odsetek osób, które nie pracują i nie uczą się).....	24
Rysunek 5. Procentowy udział grupy NEET wśród młodzieży w wieku od 15 do 29 lat (2013 r.).....	26
Rysunek 6. Udział grupy NEET (%) wśród młodzieży w wieku od 15 do 29 lat w podziale na osoby aktywnie poszukujące zatrudnienia (lewa część) i osoby nieposzukujące zatrudnienia (prawa część) (2013 r.).....	27
Rysunek 7. Udział grupy NEET (%) wśród młodzieży w wieku od 15 do 29 lat w podziale na osoby gotowe do podjęcia pracy (lewa część) i osoby niezainteresowane podjęciem pracy (prawa część) (2013 r.).....	28
Rysunek 8. Procentowy udział NEET wśród młodzieży w wieku 15-24.....	29
Rysunek 9. Charakterystyka badanej populacji ze względu na miejsce zamieszkania (N = 700).....	54
Rysunek 10. Charakterystyka badanej populacji ze względu na okres pozostawania bez pracy (N = 700).....	56
Rysunek 11. Charakterystyka badanej populacji ze względu na wykonywane czynności zawodowe (N = 578).....	57
Rysunek 12. Przyczyny motywacyjne pozostawania poza rynkiem pracy (N = 700).....	64
Rysunek 13. Przyczyny niekontynuowania edukacji i szkolenia w ujęciu podregionalnym (N = 700).....	68
Rysunek 14. Jakiego rodzaju aktywność zamierza Pan/i podjąć? (N = 368).....	70
Rysunek 15. Z jakich przyczyn nie zamierza Pan/i podejmować aktywności edukacyjnej? (N = 332).....	70
Rysunek 16. Przerwanie edukacji przez respondentów z powodu niespełnienia oczekiwań (N = 700).....	82
Rysunek 17. Brak zamiaru podjęcia aktywności edukacyjnej z powodu przekonania o jej nieużyteczności (N = 332).....	82
Rysunek 18. Brak zamiaru podjęcia aktywności edukacyjnej z powodu przekonania o jej nieużyteczności (N = 332).....	83
Rysunek 19. Czego Pan/i potrzebuje, aby znaleźć pracę? (N = 700).....	92
Rysunek 20. Różnice w potrzebach i oczekiwaniach związanych z rynkiem pracy ze względu na podregion zamieszkania (N = 700).....	93
Rysunek 21. Czego Pan/i potrzebuje, aby uzupełnić edukację lub/i rozwinąć kompetencje? (N = 700).....	96
Rysunek 22. Różnice w potrzebach i oczekiwaniach edukacyjnych ze względu na podregion zamieszkania (N = 700).....	97
Rysunek 23. W jaki sposób spędza Pan/i czas? (N = 700).....	100
Rysunek 24. Diagnoza wartości osób z grupy NEET (N = 700).....	101
Rysunek 25. Sposoby poszukiwania pracy przez osoby z grupy NEET (N = 700).....	105
Rysunek 26. Jakie działania ma Pan/i zamiar przedsięwziąć w celu zmiany obecnej sytuacji zawodowej? (N = 700).....	107
Rysunek 27. Jak ocenia Pan/i swoje szanse na rynku pracy? (N = 700).....	108
Rysunek 28. Charakterystyka sytuacji rodzinnej respondentów podregion ciechanowsko-płocki (N = 115).....	114
Rysunek 29. Przyczyny bierności zawodowej podregion ciechanowsko-płocki (N=115).....	116
Rysunek 30. Przyczyny przerwania kształcenia i szkolenia podregion ciechanowsko-płocki (N=115).....	117
Rysunek 31. Charakterystyka sytuacji rodzinnej respondentów podregion ostrołęcko-siedlecki (N = 115).....	119
Rysunek 32. Przyczyny bierności zawodowej podregion ostrołęcko-siedlecki (N=115).....	121
Rysunek 33. Przyczyny przerwania kształcenia i szkolenia podregion ostrołęcko-siedlecki (N=115).....	123
Rysunek 34. Charakterystyka sytuacji rodzinnej respondentów podregion radomski (N = 115).....	125
Rysunek 35. Przyczyny bierności zawodowej podregion radomski (N=115).....	128
Rysunek 36. Przyczyny przerwania kształcenia i szkolenia podregion radomski (N=115).....	129
Rysunek 37. Charakterystyka sytuacji rodzinnej respondentów m. st. Warszawa (N = 125).....	131
Rysunek 38. Przyczyny bierności zawodowej m. st. Warszawa (N=125).....	134
Rysunek 39. Przyczyny przerwania kształcenia i szkolenia m. st. Warszawa (N=125).....	135
Rysunek 40. Charakterystyka sytuacji rodzinnej respondentów (podregion warszawski wschodni) (N = 115).....	137
Rysunek 41. Przyczyny bierności zawodowej podregion warszawski wschodni (N=115).....	139
Rysunek 42. Przyczyny przerwania kształcenia i szkolenia podregion warszawski wschodni (N=115).....	140
Rysunek 43. Charakterystyka sytuacji rodzinnej respondentów (podregion warszawski zachodni) (N = 115).....	142
Rysunek 44. Przyczyny bierności zawodowej podregion warszawski zachodni (N=115).....	144
Rysunek 45. Przyczyny przerwania kształcenia i szkolenia podregion warszawski zachodni (N=115).....	145
Rysunek 46. Model teoretyczny, określający ścieżkę decyzyjną prowadzącą do bierności zawodowej i edukacyjnej.....	150
Rysunek 47. Model 1, tłumaczący długość okresu przebywania poza rynkiem pracy.....	151
Rysunek 48. Model 2, tłumaczący długość okresu przebywania poza rynkiem pracy.....	153





## 12. Aneksy

### 12.1 Aneks 1 Założenia do narzędzia służącego do monitorowania młodych osób na rynku pracy

Badania i analizy przeprowadzone na potrzeby projektu *Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy* umożliwiają częściowe odniesienie się do dotychczasowych prac zespołów eksperckich<sup>110</sup> nad modelem i narzędziami do monitorowania osób młodych na rynku pracy i sformułowanie pewnych rekomendacji. Szczegółowość zawartych w niniejszym raporcie analiz – dotyczących osób z grupy NEET – pozwala jedynie na uzupełnienie dotychczasowych i zaproponowanie nowych wskaźników do istniejących obszarów analiz, tj. bezrobocie, zatrudnienie, demografia, edukacja, aktywność społeczna, rodzina i warunki życia<sup>111</sup>. Nie jest możliwe – przynajmniej w tym momencie – opracowanie nowego modelu (narzędzia), który mógłby być wykorzystany do monitorowania sytuacji młodych osób na rynku pracy – po pierwsze dlatego, że dotychczasowe rozstrzygnięcia są potencjalnie płodne i mogą owocować trafnymi predykcjami dotyczącymi rynku pracy, a po drugie dlatego, że model do monitorowania sytuacji osób młodych na rynku pracy zdecydowanie wykracza poza, stosunkowo wąską, problematykę osób z grupy NEET, która była przedmiotem niniejszego opracowania. Z powodu zbyt krótkiego czasu trwania projektu nie było możliwe zarówno opracowanie syntetycznych wskaźników dla modelu badawczego, jak i estymacja takiego modelu na podstawie danych pierwotnych i wtórnych. Z tych też powodów autorzy niniejszego raportu skoncentrowali się bardziej na uzupełnieniu dotychczasowych działań zespołów eksperckich pracujących nad modelem niż na tworzeniu od podstaw nowej koncepcji teoretycznej i opracowaniu do niej założeń metodologicznych.

#### 1. Kontekst dotychczasowych prac nad modelem monitorowania osób młodych na rynku pracy

Monitorowanie sytuacji na rynku pracy, zarówno w skali kraju, jak i w wymiarze lokalnym, jest niezwykle istotne z praktycznego punktu widzenia. Pozwala ono na podejmowanie przez urzędy pracy i inne instytucje działań, które w danej sytuacji są najkorzystniejsze dla osób poszukujących zatrudnienia, czy to w wymiarze staży, praktyk czy szkoleń. Na potrzebę takich działań zwraca uwagę m.in. European Network on Regional Labour Market Monitoring (ENRLMM), która jako pierwsza opracowała zestaw pożądanych, rekomendowanych wskaźników o charakterze głównym i kontekstowym, które mogłyby zostać wykorzystane w monitoringu sytuacji osób młodych na rynku pracy na regionalnym poziomie agregacji danych. Rekomendacje tworzenia regionalnych centrów monitorowania rynku pracy znalazły także odzwierciedlenie w działaniach polskich regionalnych obserwatorów rynku pracy. Od 2011 roku, w ramach prac nad tworzeniem polskiego modelu do monitorowania osób

<sup>110</sup> Wałaszek M., Osiewalska B., Antończak K., Chrzęścijanek A., Guzik E. (2013). *Młodzi na rynku pracy. Analiza statystyczna wskaźników ujętych w modelu monitorowania sytuacji młodych na rynku pracy*, Kraków, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie; Dąbrowska E. (2014). *Model monitorowania sytuacji osób młodych na rynku pracy*, Białystok, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku; Perło D. (2014). *Raport z badania na temat: Budowa wskaźnika syntetycznego sytuacji młodzieży na rynku pracy w Polsce w oparciu o metodologię modelowania miękkiego*, Białystok, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku.

<sup>111</sup> Dąbrowska E. (2014). *Model monitorowania sytuacji osób młodych na rynku pracy*, op. cit.





młodych na rynku pracy, pojawiały się trzy konkurencyjne modele, tj. model ekspercki, model ekspercko-statystyczny i tzw. model miękkiej<sup>112</sup>.

1. **Pierwszy** z tych modeli był opracowywany od grudnia 2011 roku przez zespół ekspertów z Wojewódzkich Urzędów Pracy z Białegostoku, Gdańska, Krakowa, Poznania, Rzeszowa, Warszawy i Szczecina. Cechą charakterystyczną tego modelu jest oparcie założeń na wiedzy eksperckiej członków grupy roboczej oraz ekspertów zewnętrznych – teoretyków i praktyków niewchodzących w skład grupy. W trakcie prac wyróżniono 6 obszarów i dokonano ich podziału na kluczowe i kontekstowe. Zdaniem autorów pozwalają one przewidywać sytuację na rynku pracy.

Obszary kluczowe zdefiniowano jako bezpośrednio obrazujące sytuację osób młodych na rynku pracy i zaliczono do nich:

- bezrobocie;
- zatrudnienie.

Pozostałe cztery obszary uznano za kontekstowe – przyjęto tym samym założenie, że zjawiska zachodzące w obszarach kontekstowych mają wpływ na wartości miar i wskaźników dotyczących sytuacji osób młodych podlegających pomiarowi w obszarze zatrudnienia i bezrobocia. W gronie obszarów kontekstowych znalazły się:

- demografia;
- edukacja;
- rodzina i warunki życia;
- aktywność społeczna<sup>113</sup>.

Do każdego z obszarów przyporządkowano w sumie 30 wskaźników. Na przykład w obszarze bezrobocia pojawiają się takie wskaźniki jak:

- udział bezrobotnych w wieku od 15 do 24 lat i od 25 do 34 lat w ogólnej liczbie bezrobotnych (BAEL);
- wskaźnik płynności dla bezrobotnych w wieku od 18 do 24 lat (bezrobocie rejestrowane).

w obszarze zatrudnienia:

- wskaźnik zatrudnienia osób młodych;
- przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto.

w obszarze demografii:

- udział ludności w wieku od 15 do 34 lat na 1000 mieszkańców (wg stanu na 31 grudnia);
- współczynnik płodności cząstkowy wg grup wieku 15-19, 20-24, 25-29, 30-34 (płodność kobiet wg grup wieku – urodzenia żywe na 1000 kobiet w danej grupie wieku).

<sup>112</sup> Ibidem.

<sup>113</sup> Ibidem, s. 25.





w obszarze edukacji:

- przedwcześnie wypadający z systemu kształcenia;
- struktura wykształcenia osób młodych.

w obszarze aktywności społecznej:

- udział w wolontariacie osób w wieku od 16 do 34 lat w ogóle respondentów w tej grupie wieku;
- członkostwo w organizacjach pozarządowych osób w wieku od 16 do 34 lat w ogóle respondentów w tej grupie wieku.

w obszarze rodzina i warunki życia:

- dochód rozporządzalny gospodarstwa domowego;
- beneficjenci pomocy społecznej;
- osoby niepełnosprawne.

W trakcie prac nad tym modelem zebrano dostępne dane statystyczne dla wszystkich polskich regionów i zbudowano tzw. „elektroniczną wersję modelu”, którą zlokalizowano na stronie głównej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku – Podlaskiego Obserwatorium Rynku Pracy i Prognoz Gospodarczych:

<http://www.obserwatorium.up.podlasie.pl/index.php/strony/9945/news/3249>.

Pomimo że prace nad modelem były owocne, to zidentyfikowano szereg problemów – przede wszystkim ze zbieraniem i systematyzacją danych, które w dalszych pracach nad tym modelem powinny zostać udoskonalone.

2. **Drugi** z modeli, tzw. ekspercko-statystyczny, jest kontynuacją prac nad modelem eksperckim i zawiera te same obszary analizy. To, co różni te modele, to agregowanie szczegółowych wskaźników (z eliminacją niektórych z nich – nieistotnych statystycznie) do wskaźników syntetycznych i nadanie wag poszczególnym wskaźnikom syntetycznym<sup>114</sup>. Otrzymany model nazwano ekspercko-statystycznym z powodu połączenia w nim metod statystycznych z ekspercką oceną siły wpływu poszczególnych obszarów kontekstowych i kluczowych na ogólną sytuację młodzieży na rynku pracy<sup>115</sup>. Efektem prac nad tym modelem były rekomendacje w postaci połączenia obszaru zatrudnienia i bezrobocia w jeden obszar nazwany – „sytuacja na rynku pracy”, a także redukcja niektórych wskaźników.

3. **Trzeci** z modeli, określony mianem modelu miękkiego, jest oparty na innych założeniach. Należy do tzw. grupy modeli strukturalnych, w których poszukuje się przyczynowości występowania zjawisk na podstawie danych nieeksperymentalnych<sup>116</sup>. Charakterystyczne dla modeli strukturalnych jest istnienie zmiennych obserwowalnych i nieobserwowalnych, dla których można rozpisać równania regresji, wyjaśniające zjawiska interesujące dla badacza. Modelowanie strukturalne (ang. *structural equation modelling*) jest stosunkowo często wykorzystywanym sposobem badania zjawisk w naukach społecznych.

<sup>114</sup> Ibidem, s. 38.

<sup>115</sup> Wałaszek M., Osiewalska B., Antończak K., Chreścijanek A., Guzik E. (2013). *Młodzi na rynku pracy*, op. cit.

<sup>116</sup> Konarski R. (2009). *Modele równań strukturalnych*, Warszawa, PWN.





W założeniach teoretycznych model ten bazuje na pozostałych dwóch opisanych modelach w zakresie obszarów analizy, z tą różnicą, że zawiera dodatkowo połączenia obszaru bezrobocia i obszaru zatrudnienia w jeden obszar – „sytuacja na rynku pracy”. Ponadto włączono tu dodatkowy obszar – gospodarka, a także przeprowadzono analizy w trzech kategoriach wiekowych: 15-24, 25-34 i 15-34 lata<sup>117</sup>. W trakcie estymacji modeli (utworzono trzy modele dla trzech wskazanych kategorii wiekowych) na poziomie krajowym i lokalnym na podstawie danych wtórnych okazało się, że obszary demografia i aktywność społeczna w niewielkim stopniu tłumaczą sytuację na rynku pracy<sup>118</sup>.

## 2. Propozycje dalszych prac nad modelem monitorowania osób młodych na rynku pracy

Podejmując się próby oceny dotychczasowych prac nad modelem do monitorowania osób młodych na rynku pracy, pomimo szczątkowych danych – pochodzących jedynie z trzech cytowanych raportów – zauważamy, że z metodologicznego i praktycznego punktu widzenia (lepszey predykcji sytuacji na rynku pracy), optymalnym rozwiązaniem jest przyjęcie i dalsze rozwijanie modelu strukturalnego (tzw. modelu miękkiego). Po pierwsze dlatego, że modelowanie strukturalne pozwala na weryfikację zbudowanego modelu na podstawie pierwotnych lub wtórnych danych (tzw. dopasowanie modelu), a nie opinii ekspertów dotyczących przyjęcia lub odrzucenia poszczególnych wskaźników lub/i nadawanie im wag. Ponadto istnieje tu możliwość sprawdzenia (dzięki konfirmacyjnej analizie czynnikowej), czy wybrane przez ekspertów wskaźniki wysycają daną zmienną nieobserwowalną (obszar analizy). Po drugie, podejście takie daje możliwość określania nie tylko bezpośrednich, ale również pośrednich czynników (tzw. mediatorów), warunkujących sytuację na rynku pracy, czego w modelach eksperckich nie można dokonać. Po trzecie, modelowanie strukturalne pozwala na wskazanie istotnych i nieistotnych przyczyn, warunkujących sytuację na rynku pracy, co w modelach eksperckich nie jest możliwe. Po czwarte, modelowanie strukturalne jest podejściem dynamicznym (estymacji modeli można dokonywać wielokrotnie), co niewątpliwie odpowiada charakterystyce rynku pracy.

Wadą tego podejścia jest jednak to, że wymaga znajomości metodologii modelowania strukturalnego i statystyki, a także posiadania odpowiedniego oprogramowania. Wierząc jednak, że WUP-y, a także MPiPS dysponują grupą ekspertów z tego zakresu, a także możliwościami finansowymi zakupu lub adaptacji programów (przykładowo oprogramowanie R, służące do modelowania strukturalnego jest programem typu *open source*), uważamy, że przeszkody te zostaną szybko pokonane.

Nasza opinia jest zatem zgodna ze spostrzeżeniami E. Dąbrowskiej<sup>119</sup>, która w modelowaniu strukturalnym dostrzega największy potencjał przewidywania i analizy sytuacji młodych na rynku pracy. Podążając tym tropem, proponujemy następujące działania, które warto wykorzystać w dalszych pracach nad budową modelu do monitorowania sytuacji osób młodych na rynku pracy.

<sup>117</sup> Perło D. (2014). *Raport z badania na temat: Budowa wskaźnika syntetycznego ...*, op. cit.

<sup>118</sup> Ibidem, s. 49–50.

<sup>119</sup> Dąbrowska E. (2014). *Model monitorowania sytuacji osób młodych na rynku pracy*, op. cit., s. 91.





1. Utrzymanie dotychczasowych obszarów analizy zawartych w opracowaniu D. Perło, tj.: sytuacja na rynku pracy, demografia, edukacja, rodzina i warunki życia, aktywność społeczna, gospodarka.
2. Pomimo że czynniki: demografia i aktywność społeczna w niewielkim stopniu tłumaczyły sytuację na rynku pracy, to utrzymanie ich w modelu jest uzasadnione zarówno teoretycznie, jak i praktycznie.
  - W przypadku czynnika demografia, niewielki związek z bieżącą sytuacją na rynku pracy można tłumaczyć tym, że jest to obszar mało dynamiczny, zmieniający się stosunkowo powoli. W dłuższej perspektywie zmienna ta wydaje się jednak niezbędną do szacowania związków pomiędzy wzrostem liczby ludności w danej kategorii wiekowej a aktywnością na rynku pracy. W ujęciu lokalnym związki obszaru demografii z bezrobociem są jednak widoczne. Analizy D. Perło<sup>120</sup> pokazują ujemną korelację pomiędzy liczbą ludności a sytuacją na rynku pracy. Jest to logiczna zależność, wskazuje bowiem na to, że im więcej jest osób w wieku produkcyjnym, tym trudniej jest tym osobom znaleźć zatrudnienie na rynku lokalnym.
  - W przypadku czynnika aktywność społeczna, proponujemy uzupełnienie go nowe wskaźniki. Dotychczasowe badania pokazują, że obszar ten w sposób niewielki i ujemny koreluje z sytuacją na rynku pracy<sup>121</sup>. Ujęcie nowych wskaźników mogłoby dostarczyć szerszej wiedzy na temat zależności tych zmiennych. Postulujemy włączenie tu wskaźnika, proponowanego zresztą w dokumentach europejskich<sup>122</sup>, dotyczącego wykorzystania technologii internetowej do komunikacji społecznej (aktywność na portalach społecznościach, forach itp.). Dane potrzebne do określania tego wskaźnika można uzyskać z raportów Eurostatu lub Diagnozy Społecznej.
3. W obszarze „rodzina i warunki życia”, zgodnie z otrzymanymi w niniejszym raporcie danymi, sugerujemy dodanie następujących wskaźników:
  - współczynnika osób z orzeczoną niepełnosprawnością psychiczną lub fizyczną w tej grupie wiekowej;
  - współczynnika kobiet w tej grupie wiekowej posiadających dziecko/dzieci.Dane potrzebne do określania tych wskaźników można uzyskać z raportów GUS.
4. W obszarze „edukacja” proponujemy umieścić dodatkowy wskaźnik kompetencji, stosowany także w dokumentach europejskich<sup>123</sup>:
  - udział (%) osób, które uzyskały najniższe wyniki w teście PISA czy PIAAC.
5. W obszarze „gospodarka” proponujemy rozbudowanie analiz o następujące wskaźniki:
  - liczba inkubatorów przedsiębiorczości w regionie;
  - regionalna charakterystyka gospodarki;
  - wydatki na oświatę i wychowanie;
  - wydatki na pomoc społeczną i pozostałe działania w zakresie polityki społecznej;
  - podmioty REGON na 100 mieszkańców w wieku produkcyjnym.

<sup>120</sup> Perło D. (2014). *Raport z badania na temat: Budowa wskaźnika syntetycznego ...*, op. cit., s. 15.

<sup>121</sup> Ibidem, s. 16.

<sup>122</sup> SEC(2011) 401 final, *Commission staff working document on EU indicators in the field of youth*, <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%208320%202011%20INIT>

<sup>123</sup> Ibidem.





Dane potrzebne do określania tych wskaźników można uzyskać z raportów PAIZ, a także raportów atrakcyjności inwestycyjnej regionów w Polsce, publikowanych przez Instytut Przedsiębiorstwa SGH.

Rozbudowanie wskaźników w obszarze „gospodarka” jest potrzebne, ponieważ sytuacja osób na rynku pracy jest w dużej mierze konsekwencją specyfiki gospodarczej regionu, a także infrastruktury technicznej i społecznej<sup>124</sup>. Ponadto, jak wykazały analizy D. Pełto, a także rezultaty niniejszego raportu, obszar „gospodarka” jest najlepszym predyktorem bezrobocia wśród osób młodych w danym regionie.

Podsumowując, budowa modelu do monitorowania sytuacji osób młodych na rynku pracy jest zadaniem niewątpliwie trudnym, wymagającym czasu i wielu analiz. Pomimo tego uważamy, że konstrukcja takiego modelu jest możliwa i pozwoli na trafne predycje rynku pracy. W naszej opinii dalsze prace powinny podążać w kierunku modelowania strukturalnego i rozbudowania dotychczasowych miar, a także poszukiwania nowych wskaźników na podstawie raportów szczytkowych, a także prac ekspertów.

---

<sup>124</sup> Godlewska-Majkowska H. (red.) (2013). *Atrakcyjność inwestycyjna regionów w Polsce*, Warszawa, SGH.





## 12.2 Aneks 2 Tabele i wykresy

**Tabela 33. Ładunki czynnikowe (współczynniki korelacji poszczególnych stwierdzeń z czynnikiem) dla stwierdzeń diagnozujących przyczyny pozostawania bez pracy**

Stwierdzenia	Czynnik				
	motywacyjny	osobisty	gospodarczy	kompetencyjny	rodzinny
Jest dobrze, tak jak jest	0,769				
Póki jestem młody wolę się bawić na pracę przyjdzie zawsze czas	0,746				
Mam wystarczająco dużo pieniędzy, aby nie pracować	0,734				
Nie czuję takiej potrzeby	0,718				
Dużo podróżuję i nie mam czasu na stałą pracę	0,606				
Czekam na pracę moich marzeń	0,577				
Nie interesuje mnie praca na etacie, planuję założyć swoją firmę	0,541				
Oferowane zarobki mnie nie satysfakcjonują	0,369				
Z powodu bezdomności		0,713			
Nie chcą mnie zatrudnić, ponieważ jestem emigrantem		0,673			
Z powodu orzeczonej niepełnosprawności		0,650			
Z powodu przyczyn zdrowotnych psychicznych i fizycznych		0,595			
Z powodów niechęci pracodawców do osób odmiennej orientacji seksualnej		0,587			
Nie chcą mnie zatrudnić z powodu mojej przeszłości kryminalnej		0,585			
Problemy z nałogami		0,580			
Brak przemysłu lub innych dużych pracodawców w moim regionie			0,828		
Wysokie bezrobocie w moim regionie			0,810		
Nie ma dla mnie pracy w mojej okolicy			0,788		
Brak możliwości dojazdu do miejsca pracy (np. brak samochodu)			0,455		
Brak wystarczającego wykształcenia i kompetencji do wykonywania pracy, którą jestem zainteresowany				0,803	
Muszę się opiekować dzieckiem, osobą starszą lub chorą					0,803
Jestem na utrzymaniu rodziny					0,215

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.







Tabela 34. Ładunki czynnikowe (współczynniki korelacji poszczególnych stwierdzeń z czynnikiem) dla stwierdzeń diagnozujących wartości osobiste

	Wartości				
	społeczno-moralne	stabilności i bezpieczeństwa	duchowo-intelektualne	sukcesu	zabawy
Pomaganie innym	0,770				
Uczciwość	0,763				
Wzajemne zaufanie	0,724				
Zdrowie		0,776			
Rodzina		0,738			
Bezpieczeństwo		0,732			
Spokojne życie		0,547			
Rozwój duchowy			0,840		
Religia			0,831		
Wiedza i nauka			0,296		
Kariera zawodowa				0,792	
Pieniądze				0,736	
Rozrywka					0,814
Przyjaciele					0,761

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 35. Ładunki czynnikowe (współczynniki korelacji poszczególnych stwierdzeń z czynnikiem) dla stwierdzeń diagnozujących sytuację rodzinną

Stwierdzenia	Czynnik	
	status społeczno-ekonomiczny	problemy społeczne
Niski status ekonomiczny (ubóstwo)	0,821	
Niski status społeczny	0,786	
Trudna sytuacja zawodowa (bezrobocie)	0,729	
Niski poziom wykształcenia	0,727	
Bezdomność		0,833
Problemy z przemocą w rodzinie		0,832
Problemy z alkoholem		0,722
Wielodzietność		0,557
Niezaradność życiowa		0,326
Problemy zdrowotne (fizyczne i psychiczne)		0,363

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Tabela 36. Płeć respondentów

Wszyscy respondenci	liczba osób	Mężczyzna	Kobieta
		%	%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>700</b>	<b>49</b>	<b>51</b>
<b>WIEK</b>			
18-24 lata	363	52	48
25 - 29 lat	337	45	55
<b>PŁEĆ</b>			
Mężczyzna	342	100	0
Kobieta	358	0	100
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>			
Co najwyżej gimnazjalne	44	64	36
Zasadnicze zawodowe	129	64	36
Niepełne średnie	72	63	38
Średnie	313	44	56
Licencjat	77	32	68
Wyższe magisterskie lub powyżej	65	38	62



<i>Wszyscy respondenci</i>	liczba osób	Mężczyzna	Kobieta
<b>KLASA WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI</b>			
Wieś	191	51	49
Miasto do 20 tys. mieszkańców	126	40	60
Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	159	52	48
Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	48	56	44
Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	176	48	52
<b>PODREGION</b>			
Podregion ciechanowsko-płocki	115	50	50
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	48	52
Podregion radomski	115	50	50
Podregion warszawski wschodni	115	50	50
Podregion warszawski zachodni	115	49	51
Miasto stołeczne Warszawa	125	48	52

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

**Tabela 37. Sytuacja rodzinna badanych – trudna sytuacja zawodowa (bezrobocie)**

<i>Wszyscy respondenci</i>	liczba osób	Zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	Zdecydowanie tak
		%	%	%	%	%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>700</b>	<b>17</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>11</b>
<b>WIEK</b>						
18-24 lata	363	19	28	11	31	10
25 - 29 lat	337	15	28	11	34	12
<b>PŁEĆ</b>						
Mężczyzna	342	20	28	9	31	12
Kobieta	358	15	27	13	34	10
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>						
Co najwyżej gimnazjalne	44	14	27	11	32	16
Zasadnicze zawodowe	129	10	18	7	40	25
Niepełne średnie	72	8	21	18	26	26
Średnie	313	21	30	9	35	4
Licencjat	77	19	39	18	23	0
Wyższe magisterskie lub powyżej	65	22	31	14	25	9
<b>KLASA WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI</b>						
Wieś	191	13	26	7	40	14
Miasto do 20 tys. mieszkańców	126	21	26	11	23	19
Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	159	13	36	13	28	10
Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	48	15	42	8	33	2
Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	176	24	19	15	36	6
<b>PODREGION</b>						
Podregion ciechanowsko-płocki	115	21	21	15	37	6
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	15	20	4	37	23
Podregion radomski	115	11	20	17	34	17
Podregion warszawski wschodni	115	14	35	11	33	7
Podregion warszawski zachodni	115	22	49	7	17	6
Miasto stołeczne Warszawa	125	21	22	13	38	6

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.



Tabela 38. Sytuacja rodzinna badanych – niski status ekonomiczny (ubóstwo)

<i>Wszyscy respondenci</i>	liczba osób	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	Zdecydowanie tak
OGÓŁEM	700	% 32	% 35	% 14	% 14	% 5
<b>WIEK</b>						
18-24 lata	363	32	35	13	15	5
25 - 29 lat	337	32	35	14	13	6
<b>PŁEĆ</b>						
Mężczyzna	342	31	30	16	17	6
Kobieta	358	33	39	11	11	5
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>						
Co najwyżej gimnazjalne	44	34	25	14	23	5
Zasadnicze zawodowe	129	25	24	16	22	14
Niepełne średnie	72	19	31	15	24	11
Średnie	313	34	40	13	11	3
Licencjat	77	42	40	10	8	0
Wyższe magisterskie lub powyżej	65	37	37	17	6	3
<b>KLASA WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI</b>						
Wieś	191	28	40	15	14	3
Miasto do 20 tys. mieszkańców	126	29	33	6	20	12
Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	159	29	28	19	17	6
Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	48	27	44	21	6	2
Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	176	43	33	10	11	3
<b>PODREGION</b>						
Podregion ciechanowsko-płocki	115	24	24	23	26	2
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	14	39	16	15	17
Podregion radomski	115	34	35	15	12	4
Podregion warszawski wschodni	115	35	31	13	15	6
Podregion warszawski zachodni	115	40	45	5*	9	1
Miasto stołeczne Warszawa	125	43	34	10	10	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.



Tabela 39. Sytuacja rodzinna badanych – problemy zdrowotne (fizyczne i psychiczne)

<i>Wszyscy respondenci</i>	liczba osób	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<b>OGÓŁEM</b>	<b>700</b>	<b>54</b>	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>2</b>
<b>WIEK</b>						
18-24 lata	363	53	31	6	8	2
25 - 29 lat	337	55	33	3	8	1
<b>PŁEĆ</b>						
Mężczyzna	342	53	33	4	8	2
Kobieta	358	55	31	4	8	1
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>						
Co najwyżej gimnazjalne	44	59	25	5	11	0
Zasadnicze zawodowe	129	53	34	4	6	2
Niepełne średnie	72	54	29	6	8	3
Średnie	313	52	35	5	6	2
Licencjat	77	62	25	3	10	0
Wyższe magisterskie lub powyżej	65	52	34	0	12	2
<b>KLASA WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI</b>						
Wieś	191	59	35	2	4	1
Miasto do 20 tys. mieszkańców	126	58	33	3	6	1
Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	159	40	36	8*	12	4
Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	48	42	35	8	13	2
Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	176	62	25	3	9	1
<b>PODREGION</b>						
Podregion ciechanowsko-płocki	115	38	40	8	13	1
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	45	40	1	12	2
Podregion radomski	115	72	23	2	3	0
Podregion warszawski wschodni	115	48	39	6	3	3
Podregion warszawski zachodni	115	62	24	3	9	2
Miasto stołeczne Warszawa	125	59	28	5	6	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Tabela 40. Sytuacja rodzinna badanych – niski status społeczny

<i>Wszyscy respondenci</i>	liczba osób	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<b>OGÓŁEM</b>	<b>700</b>	<b>42</b>	<b>37</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>1</b>
<b>WIEK</b>						
18-24 lata	363	42	34	14	9	1
25 - 29 lat	337	42	39	9	9	2
<b>PŁEĆ</b>						
Mężczyzna	342	41	35	14	8	2
Kobieta	358	42	38	9	9	1
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>						
Co najwyżej gimnazjalne	44	39	36	11	14	0
Zasadnicze zawodowe	129	31	30	19	17	3



<i>Wszyscy respondenci</i>	liczba osób	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
Niepełne średnie	72	28	39	17	13	4
Średnie	313	41	41	11	8	0
Licencjat	77	65	31	3	1	0
Wyższe magisterskie lub powyżej	65	57	35	5	0	3
<b>KLASA WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI</b>						
Wieś	191	41	38	13	8	1
Miasto do 20 tys. mieszkańców	126	40	32	10	16	2
Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	159	33	45	14	6	3
Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	48	35	46	15	4	0
Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	176	53	29	7	9	2
<b>PODREGION</b>						
Podregion ciechanowsko-płocki	115	31	38	22	9	0
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	22	37	20	18	3
Podregion radomski	115	66	25	4	4	0
Podregion warszawski wschodni	115	36	44	10	7	3
Podregion warszawski zachodni	115	49	42	5	4	0
Miasto stołeczne Warszawa	125	46	34	7	10	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Tabela 41. Sytuacja rodzinna badanych – niezaradność życiowa

<i>Wszyscy respondenci</i>	liczba osób	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<b>OGÓŁEM</b>	<b>700</b>	<b>% 48</b>	<b>% 39</b>	<b>% 9</b>	<b>% 3</b>	<b>% 0</b>
<b>WIEK</b>						
18-24 lata	363	49	37	10	3	1
25 - 29 lat	337	47	40	9	4	0
<b>PŁEĆ</b>						
Mężczyzna	342	46	41	8	5	0
Kobieta	358	50	37	11	2	1
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>						
Co najwyżej gimnazjalne	44	57	18	14	9	2
Zasadnicze zawodowe	129	36	43	14	6	1
Niepełne średnie	72	42	46	8	4	0
Średnie	313	45	42	10	2	0
Licencjat	77	70	25	3	3	0
Wyższe magisterskie lub powyżej	65	60	34	3	2	2
<b>KLASA WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI</b>						
Wieś	191	46	42	10	2	0
Miasto do 20 tys. mieszkańców	126	47	42	9	2	1
Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	159	43	44	9	3	1
Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	48	46	46	6	2	0
Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	176	57	26	10	7	1
<b>PODREGION</b>						
Podregion ciechanowsko-płocki	115	25	51	17	7	0





<i>Wszyscy respondenci</i>	liczba osób	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	37	49	11	3	1
Podregion radomski	115	73	22	4	1	0
Podregion warszawski wschodni	115	41	45	10	3	1
Podregion warszawski zachodni	115	60	35	3	3	0
Miasto stołeczne Warszawa	125	53	30	11	5	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

**Tabela 42. Sytuacja rodzinna badanych – niski poziom wykształcenia**

<i>Wszyscy respondenci</i>	liczba osób	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<b>OGÓŁEM</b>	<b>700</b>	<b>%</b> <b>35</b>	<b>%</b> <b>33</b>	<b>%</b> <b>16</b>	<b>%</b> <b>15</b>	<b>%</b> <b>1</b>
<b>WIEK</b>						
18-24 lata	363	33	31	18	17	1
25 - 29 lat	337	38	35	13	12	2
<b>PŁEĆ</b>						
Mężczyzna	342	31	35	17	16	1
Kobieta	358	39	31	15	14	2
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>						
Co najwyżej gimnazjalne	44	16	18	11	50	5
Zasadnicze zawodowe	129	21	20	28	28	3
Niepełne średnie	72	17	25	29	29	0
Średnie	313	34	44	14	7	1
Licencjat	77	62	34	4	0	0
Wyższe magisterskie lub powyżej	65	71	23	0	3	3
<b>KLASA WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI</b>						
Wieś	191	28	41	14	15	2
Miasto do 20 tys. mieszkańców	126	40	30	13	17	0
Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	159	31	28	25	13	2
Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	48	35	44	15	6	0
Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	176	43	27	11	17	2
<b>PODREGION</b>						
Podregion ciechanowsko-płocki	115	25	36	29	10	0
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	30	34	14	22	1
Podregion radomski	115	52	25	10	11	2
Podregion warszawski wschodni	115	33	36	17	13	2
Podregion warszawski zachodni	115	37	37	13	12	1
Miasto stołeczne Warszawa	125	34	30	12	20	3

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.





Tabela 43. Sytuacja rodzinna badanych – problemy z alkoholem

<i>Wszyscy respondenci</i>	liczba osób	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
		%	%	%	%	%
<b>OGÓŁEM</b>	<b>700</b>	<b>72</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>
<b>WIEK</b>						
18-24 lata	363	72	18	6	4	0
25 - 29 lat	337	72	21	4	2	0
<b>PŁEĆ</b>						
Mężczyzna	342	69	22	6	3	0
Kobieta	358	76	17	3	3	0
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>						
Co najwyżej gimnazjalne	44	61	20	5	11	2
Zasadnicze zawodowe	129	59	28	10	3	0
Niepełne średnie	72	64	13	13	11	0
Średnie	313	74	22	2	2	0
Licencjat	77	90	10	0	0	0
Wyższe magisterskie lub powyżej	65	86	11	3	0	0
<b>KLASA WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI</b>						
Wieś	191	70	25	3	3	0
Miasto do 20 tys. mieszkańców	126	75	17	5	3	0
Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	159	67	18	9	6	0
Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	48	73	23	4	0	0
Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	176	77	16	3	2	1
<b>PODREGION</b>						
Podregion ciechanowsko-płocki	115	60	24	10	5	0
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	70	16	7	7	0
Podregion radomski	115	80	17	3	0	0
Podregion warszawski wschodni	115	74	20	3	3	0
Podregion warszawski zachodni	115	77	21	1	1	0
Miasto stołeczne Warszawa	125	72	20	4	3	1

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.



Tabela 44. Sytuacja rodzinna badanych – bezdomność

<i>Wszyscy respondenci</i>	liczba osób	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak
<b>OGÓŁEM</b>	<b>700</b>	<b>88</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>WIEK</b>					
18-24 lata	363	87	10	2	1
25-29 lat	337	89	9	0	1
<b>PŁEĆ</b>					
Mężczyzna	342	88	10	1	1
Kobieta	358	89	10	1	1
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>					
Co najwyżej gimnazjalne	44	84	11	2	2
Zasadnicze zawodowe	129	85	14	0	1
Niepełne średnie	72	83	8	6	3
Średnie	313	88	12	1	0
Licencjat	77	97	3	0	0
Wyższe magisterskie lub powyżej	65	95	3	0	2
<b>KLASA WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI</b>					
Wieś	191	84	15	1	0
Miasto do 20 tys. mieszkańców	126	91	6	2	1
Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	159	86	11	1	1
Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	48	98	0	0	2
Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	176	90	8	1	1
<b>PODREGION</b>					
Podregion ciechanowsko-płocki	115	83	15	2	1
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	91	7	1	1
Podregion radomski	115	87	12	1	0
Podregion warszawski wschodni	115	87	12	1	0
Podregion warszawski zachodni	115	95	3	0	2
Miasto stołeczne Warszawa	125	87	10	2	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Tabela 45. Sytuacja rodzinna badanych – problemy z przemocą w rodzinie

<i>Wszyscy respondenci</i>	liczba osób	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak
<b>OGÓŁEM</b>	<b>700</b>	<b>84</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>WIEK</b>					
18-24 lata	363	83	14	3	1
25-29 lat	337	84	12	1	2
<b>PŁEĆ</b>					
Mężczyzna	342	82	14	2	1
Kobieta	358	85	12	2	1
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>					
Co najwyżej gimnazjalne	44	73	14	7	7
Zasadnicze zawodowe	129	77	19	3	1







<i>Wszyscy respondenci</i>	liczba osób	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak
Niepełne średnie	72	76	17	6	1
Średnie	313	84	14	1	1
Licencjat	77	97	3	0	0
Wyższe magisterskie lub powyżej	65	94	5	0	2
<b>KLASA WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI</b>					
Wieś	191	80	17	2	1
Miasto do 20 tys. mieszkańców	126	85	11	2	2
Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	159	81	14	3	1
Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	48	92	8	0	0
Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	176	86	10	2	1
<b>PODREGION</b>					
Podregion ciechanowsko-płocki	115	77	20	1	2
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	83	11	4	1
Podregion radomski	115	85	12	2	1
Podregion warszawski wschodni	115	81	17	3	0
Podregion warszawski zachodni	115	91	7	0	2
Miasto stołeczne Warszawa	125	83	12	3	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Tabela 46. Sytuacja rodzinna badanych – wielodzietność

<i>Wszyscy respondenci</i>	liczba osób	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
<b>OGÓŁEM</b>	<b>700</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
		<b>75</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
<b>WIEK</b>						
18-24 lata	363	71	17	3	7	2
25 - 29 lat	337	80	16	1	3	0
<b>PŁEĆ</b>						
Mężczyzna	342	73	18	3	5	1
Kobieta	358	77	15	2	5	1
<b>WYKSZTAŁCENIE</b>						
Co najwyżej gimnazjalne	44	64	20	7	7	2
Zasadnicze zawodowe	129	66	21	3	8	2
Niepełne średnie	72	74	18	4	3	1
Średnie	313	75	18	2	4	0
Licencjat	77	87	10	0	1	1
Wyższe magisterskie lub powyżej	65	89	5	2	5	0
<b>KLASA WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI</b>						
Wieś	191	67	22	3	6	2
Miasto do 20 tys. mieszkańców	126	77	18	2	3	0
Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców	159	71	15	4	9	1
Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców	48	81	17	0	2	0
Miasto pow. 100 tys. mieszkańców	176	85	11	2	1	1
<b>PODREGION</b>						
Podregion ciechanowsko-płocki	115	67	18	5	8	2



<i>Wszyscy respondenci</i>	liczba osób	zdecydowanie nie	raczej nie	nie mam zdania	raczej tak	zdecydowanie tak
Podregion ostrołęcko-siedlecki	115	67	20	3	10	0
Podregion radomski	115	80	17	0	2	2
Podregion warszawski wschodni	115	67	23	2	7	1
Podregion warszawski zachodni	115	86	10	2	2	0
Miasto stołeczne Warszawa	125	84	11	2	1	2

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.

Tabela 47. Korelacje form spędzania czasu z wartościami i przekonaniem na własny temat

	Spoleczno-moralne	Stabilność i bezpieczeństwo	Duchowo-intelektualne	Sukces	Zabawa	Optymizm	Samoskuteczność	Odporność	Status społeczno-ekonomiczny	Problemy rodzinne
Spędzam czas w domu	0,00	0,07	0,02	0,05	-0,08*	-0,03	-0,01	-0,02	0,03	-0,03
Spotykam się ze znajomymi	-0,12**	-0,05	-0,12**	-0,07	0,03	-0,01	-0,10**	-0,03	0,06	0,08*
Uprawiam sport	-0,01	-0,10*	-0,15**	0,02	0,19**	0,06	0,11**	0,08*	0,01	-0,03
Czytam książki i czasopisma	0,10**	0,13**	0,23**	0,02	-0,11**	-0,02	-0,09*	-0,06	-0,06	-0,03
Angażuję się w życie religijne	0,01	-0,02	0,16**	0,01	-0,01	0,01	-0,01	-0,05	0,04	0,04
Podróżuję	0,04	0,01	0,01	0,03	0,08*	0,03	0,04	0,02	-0,02	-0,03
Aktywność na portalach społecznościowych	-0,03	-0,05	0,04	0,02	0,01	0,02	0,03	-0,02	-0,07	0,02
Opiekuję się rodziną	0,06	0,20**	0,01	-0,04	-0,19**	-0,03	-0,03	-0,08*	0,11**	0,04
Chodzę do kina i na wydarzenia kulturalne	0,04	0,06	0,07	0,05	0,08*	0,06	0,08*	0,06	-0,13**	-0,12**
Wolontariat	0,14**	-0,01	0,13**	-0,01	-0,02	0,07	0,06	-0,03	-0,05	-0,01
Chodzę na imprezy sportowe	-0,11**	-0,13**	-0,18**	-0,06	0,05	0,00	0,04	0,14**	0,01	-0,02

\*\* . Korelacja jest istotna na poziomie 0.01

\* . Korelacja jest istotna na poziomie 0.05

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.



Tabela 48. Korelacje pomiędzy czynnikami planowanej aktywności a pozostałymi zmiennymi badanymi

	Bez dodatkowego wsparcia / dookształcania	Po odpowiednich szkoleniach, kursach itp.	Nie wierzę że udami się znaleźć pracę	Założę własną firmę
Wiek	0,094*	-0,105**	-0,008	0,039
Wykształcenie	0,022	-0,058	-0,132**	0,173**
Liczba członków w gospodarstwie	-0,055	0,095*	-0,010	-0,023
Dochód gospodarstwa domowego netto	-0,002	0,058	-0,076*	0,247**
Optymizm	0,122**	0,144**	-0,220**	0,116**
Poczucie samoskuteczności	0,202**	0,094*	-0,194**	0,141**
Odporność	0,102**	0,038	-0,104**	0,090*
Wartości społeczno-moralne	-0,078*	0,087*	-0,088*	-0,019
Wartości stabilność i bezpieczeństwo	-0,047	0,174**	-0,161**	-0,104**
Wartości duchowo-intelektualne	-0,136**	0,162**	-0,060	0,053
Wartości sukces	-0,039	0,193**	0,001	0,091*
Wartości zabawa	-0,032	0,044	-0,077*	0,099**
Status społeczno-ekonomiczny	-0,154**	-0,111**	0,228**	-0,105**
Problemy rodzinne	-0,083*	-0,097*	0,217**	0,051
Gotowość do rozwoju	-0,231**	0,374**	0,015	0,210**
Gotowość do zmiany	-0,117**	0,021	0,198**	0,119**

\*\* . Korelacja jest istotna na poziomie 0.01.

\*Korelacja jest istotna na poziomie 0.05

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAPI.



### 12.3 Aneks 3 Matryca powiązań metod badawczych z pytaniami badawczymi

Pytania	Metoda	Cel główny badania Diagnoza sytuacji grupy młodych osób (18-29 lat), które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą na poziomie poszczególnych powiatów oraz całego województwa mazowieckiego oraz jego poszczególnych powiatów.	Cel szczegółowy badania Określenie form wsparcia osób w wieku 18-29 lat, które znajdują się w szczególnej sytuacji na mazowieckim rynku pracy.	Cel szczegółowy badania Wskazanie rekomendacji w zakresie projektowania działań na rzecz poprawy kondycji osób (18-29 lat) na regionalnym rynku pracy.	Cel szczegółowy badania Określenie możliwych prognoz (scenariuszy) dotyczących sytuacji młodych osób (NEET) na poziomie powiatów i województwa.	Dodatkowy szczegółowy cel badania Określenie przyczyn, które sprawiają, że osoby w wieku 18-29 lat nie podejmują aktywności zawodowej, nie kształcą się, ani nie szkolą.	Problemy/ pytania badawcze (wer. skróc.) odpowiadające grupie pytań*
1. Jakie są Pana/i doświadczenia zawodowe?	CAPI	X			X	X	1) Przyczyny (ekonomiczne, psychologiczne, społeczne, instytucjonalne) pozostawania w NEET 5) Postawy względem pracy grupy NEET 7) Charakterystyka społeczno-ekonomiczna NEET
2. Od jak dawna pozostaje Pan/i bez pracy?	CAPI	X			X	X	
3. Jakiego rodzaju prace wykonywała Pan/i dotychczas?	CAPI	X			X	X	
4. Jaką formę zatrudnienia miał/a Pan/i dotychczas?	CAPI	X				X	
5. W jaki sposób głównie poszukuje Pani/Pan pracy?	CAPI	X	X			X	
6. Dlaczego Pan/i nie pracuje?	CAPI	X		X		X	
7. Z jakich powodów przerwał Pan/i edukację i dokończanie zawodowe?	CAPI	X		X		X	
8. Czy zamierza Pan/i w najbliższej przyszłości podjąć edukację lub proces szkolenia?	CAPI	X			X	X	
9. Jakiego rodzaju aktywność zamierza Pan/i podjąć?	CAPI				X	X	
10. Z jakich przyczyn nie zamierza Pan/i podejmować aktywności edukacyjnej?	CAPI	X		X		X	1) Przyczyny (ekonomiczne, psychologiczne, społeczne, instytucjonalne) pozostawania w NEET 5) Postawy względem pracy grupy NEET 6) Potrzeby, oczekiwania, szanse na rynku pracy NEET
11. Czego Pan/i potrzebuje, aby uzupełnić edukację lub/i rozwinąć kompetencje?	CAPI	X	X	X		X	
12. Jakie działania ma Pan/i zamiar przedsięwziąć w celu zmiany obecnej sytuacji zawodowej?	CAPI	X	X	X	X	X	
13. Jak ocenia Pani/Pan swoje szanse na rynku pracy?	CAPI	X			X		
14. Czego Pan/i potrzebuje, aby znaleźć pracę?	CAPI	X	X	X		X	
15. W jaki sposób spędza Pan/i czas?	CAPI	X				X	





Pytania	Metoda	Cel główny badania Diagnoza sytuacji grupy młodych osób (18-29 lat), które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą na poziomie poszczególnych powiatów oraz całego województwa mazowieckiego oraz jego poszczególnych powiatów.	Cel szczegółowy badania Określenie form wsparcia osób w wieku 18-29 lat, które znajdują się w szczególnej sytuacji na mazowieckim rynku pracy.	Cel szczegółowy badania Wskazanie rekomendacji w zakresie projektowania działań na rzecz poprawy kondycji osób (18-29 lat) na regionalnym rynku pracy.	Cel szczegółowy badania Określenie możliwych prognoz (scenariuszy) dotyczących sytuacji młodych osób (NEET) na poziomie powiatów i województwa.	Dodatkowy szczegółowy cel badania Określenie przyczyn, które sprawiają, że osoby w wieku 18-29 lat nie podejmują aktywności zawodowej, nie kształcą się, ani nie szkolą.	Problemy/ pytania badawcze (wer. skróc.) odpowiadające grupie pytań*
16. Czy i na ile następujące stwierdzenia określają Pana/i sytuację rodzinną?	CAPI	X	X	X		X	
17. W jaki sposób spędza Pan/i wolny czas?	IDI NEET	X		X		X	2) Główne i poboczne czynniki (predyktory), przynależenia do NEET 3) Jakie mechanizmy powodują, że osoby przynależą do grupy NEET 4) Jaki styl życia przejawiają osoby będące w grupie NEET? 5) Postawy względem pracy grupy NEET 6) Potrzeby, oczekiwania, szanse na rynku pracy NEET 7) Charakterystyka społeczno-ekonomiczna NEET
18. Jak przedstawia się Pana/i sytuacja rodzinna?	IDI NEET	X	X	X		X	
19. Co może Pan/i powiedzieć o swoim samopoczuciu?	IDI NEET	X				X	
20. Czy dla Pana/i praca jest ważna, czy planuje Pan/i rozwój swojej kariery zawodowej?	IDI NEET	X	X	X	X	X	
21. Jeżeli otrzymałby Pan/i atrakcyjną ofertę pracy, czy byłby Pan/i skłonny zmienić miejsce zamieszkania lub dojeżdżać?	IDI NEET	X	X	X	X	X	
22. Czy byłby Pan/i skłonny do ustępstw/wyrzeczeń, aby zdobyć pracę?	IDI NEET	X	X	X	X	X	
23. Jakie ma Pan/i swoje mocne strony, a jakie wskazałby Pan/i słabe?	IDI NEET	X			X	X	
24. Jakie są Pana/i doświadczenia zawodowe – czy kiedykolwiek Pan/i pracował/a, jeżeli tak, to z jakiego powodu zakończył/a Pan/i pracę?	IDI NEET	X		X		X	
25. Dlaczego Pan/i pozostaje bez zatrudnienia, jakie wskazałby Pan/i główne przyczyny pozostawania Pana/i bezrobotnym?	IDI NEET	X	X	X		X	
26. Co utrudnia Panu/i znalezienie pracy?	IDI NEET	X	X	X		X	
27. Jakie działania podejmował Pan/i w celu znalezienia pracy? Proszę wymienić. Które z nich uznaje Pan/i za skuteczne, a które nie? Dlaczego? Które z nich sprawdziły się w	IDI NEET	X	X	X		X	





Pytania	Metoda	Cel główny badania Diagnoza sytuacji grupy młodych osób (18-29 lat), które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą na poziomie poszczególnych powiatów oraz całego województwa mazowieckiego oraz jego poszczególnych powiatów.	Cel szczegółowy badania Określenie form wsparcia osób w wieku 18-29 lat, które znajdują się w szczególnej sytuacji na mazowieckim rynku pracy.	Cel szczegółowy badania Wskazanie rekomendacji w zakresie projektowania działań na rzecz poprawy kondycji osób (18-29 lat) na regionalnym rynku pracy.	Cel szczegółowy badania Określenie możliwych prognoz (scenariuszy) dotyczących sytuacji młodych osób (NEET) na poziomie powiatów i województwa.	Dodatkowy szczegółowy cel badania Określenie przyczyn, które sprawiają, że osoby w wieku 18-29 lat nie podejmują aktywności zawodowej, nie kształcą się, ani nie szkolą.	Problemy/ pytania badawcze (wer. skróc.) odpowiadające grupie pytań*
Pana/i przypadku?							
28. Gdzie Pan/i poszukuje pomocy w znalezieniu zatrudnienia, w jakich miejscach/instytucjach?	IDI NEET	X	X	X		X	powodują, że osoby przynależą do grupy NEET 5) Postawy względem pracy grupy NEET
29. Jaka jest Pana/i wymarzona praca? A jakiej pracy nie chciałby Pan/i wykonywać?	IDI NEET	X	X	X	X	X	
30. Czy kiedykolwiek znalazł już Pan/i odpowiednią dla siebie ofertę pracy? Jeśli tak, to jaką? Proszę opowiedzieć o szczegółach.	IDI NEET	X		X		X	1) Przyczyny (ekonomiczne, psychologiczne, społeczne, instytucjonalne) pozostawania w NEET
31. Dlaczego Pan/i nie podejmuje lub nie kontynuuje nauki w szkole/uczelnii. Jakiego są tego przyczyny? Jeśli Pan/i przerwała edukację, to dlaczego?	IDI NEET	X	X	X	X	X	2) Główne i poboczne czynniki (predyktory), przynależenia do NEET
32. Dlaczego Pan/i nie uczestniczy w szkoleniach, nie szkoli się? Jakiego są tego przyczyny?	IDI NEET	X	X	X		X	3) Jakiego mechanizmy powodują, że osoby przynależą do grupy NEET 5) Postawy względem pracy grupy NEET
33. Czy zna Pan/i inne osoby w podobnej do Pana/i sytuacji? Czy Pana/i zdaniem takie osoby bezrobotne łączą się w grupy, komunikują wzajemnie, wspierają, spędzają wolny czas, szukają pozapracowych źródeł utrzymania, współpracują w poszukiwaniu pracy?	IDI NEET	X		X		X	7) Charakterystyka społeczno-ekonomiczna NEET
34. Czy Pana/i zdaniem młode (18-29) osoby pozostające bez pracy aktywnie uczestniczą w społeczeństwie, kulturze czy są zdystansowane wobec społeczeństwa,	IDI NEET	X		X		X	2) Główne i poboczne czynniki (predyktory), przynależenia do NEET 3) Jakiego





Pytania	Metoda	Cel główny badania Diagnoza sytuacji grupy młodych osób (18-29 lat), które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą na poziomie poszczególnych powiatów oraz całego województwa mazowieckiego oraz jego poszczególnych powiatów.	Cel szczegółowy badania Określenie form wsparcia osób w wieku 18-29 lat, które znajdują się w szczególnej sytuacji na mazowieckim rynku pracy.	Cel szczegółowy badania Wskazanie rekomendacji w zakresie projektowania działań na rzecz poprawy kondycji osób (18-29 lat) na regionalnym rynku pracy.	Cel szczegółowy badania Określenie możliwych prognoz (scenariuszy) dotyczących sytuacji młodych osób (NEET) na poziomie powiatów i województwa.	Dodatkowy szczegółowy cel badania Określenie przyczyn, które sprawiają, że osoby w wieku 18-29 lat nie podejmują aktywności zawodowej, nie kształcą się, ani nie szkolą.	Problemy/ pytania badawcze (wer. skróc.) odpowiadające grupie pytań*
kultury?							mechanizmy powodują, że osoby przynależą do grupy NEET
35. Jakże zna Pan/i działania władz, urzędów, instytucji, fundacji wspierające młode osoby pozostające bez pracy i czy są one odpowiednio przystosowane do Pana/i potrzeb?	IDI NEET	X	X	X		X	4) Jaki styl życia przejawiają osoby będące w grupie NEET? 5) Postawy względem pracy grupy NEET
36. Proszę wskazać, czy i w jaki sposób uczelnie, szkoły i ośrodki edukacyjne pomagają znaleźć zatrudnienie swoim absolwentom?	IDI NEET	X	X	X		X	6) Potrzeby, oczekiwania, szanse na rynku pracy NEET
37. Jak ocenia Pan/i możliwości podjęcia praktyk zawodowych na terenie powiatu? Jaki wkład mają w to instytucje publiczne a jaki pracodawcy?	IDI NEET	X	X	X		X	7) Charakterystyka społeczno-ekonomiczna NEET
38. Co Pana/i zdaniem mogłoby pomóc Panu/i w znalezieniu pracy?	IDI NEET	X	X	X		X	6) Potrzeby, oczekiwania, szanse na rynku pracy NEET
39. Jakich form wsparcia, na rynku pracy, ze strony władz, urzędów, instytucji oczekiwałby Pan/i?	IDI NEET	X	X	X		X	1) Przyczyny (ekonomiczne, psychologiczne, społeczne, instytucjonalne) pozostawania w NEET
40. Proszę wskazać, jak Pana/i zdaniem władze, urzędy czy instytucje powinny komunikować się z młodymi osobami pozostającymi poza rynkiem pracy?	IDI NEET	X	X	X		X	2) Główne i poboczne czynniki (predyktory), przynależenia do NEET
41. Jak w Pana/i opinii zapewnienie bezpłatnej opieki dla małych dzieci może wpłynąć na sytuację na rynku pracy bezrobotnych młodych osób w wieku 18-29 będących rodzicami, (opiekujących się rodziną)?	IDI NEET	X	X	X	X	X	3) Jakie mechanizmy powodują, że osoby przynależą do grupy NEET
42. Czy może Pan/i wskazać inne formy pomocy, inne sposoby na wsparcie młodych na rynku pracy?	IDI NEET	X	X	X		X	6) Potrzeby, oczekiwania, szanse na rynku pracy NEET





Pytania	Metoda	Cel główny badania Diagnoza sytuacji grupy młodych osób (18-29 lat), które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą na poziomie poszczególnych powiatów oraz całego województwa mazowieckiego oraz jego poszczególnych powiatów.	Cel szczegółowy badania Określenie form wsparcia osób w wieku 18-29 lat, które znajdują się w szczególnej sytuacji na mazowieckim rynku pracy.	Cel szczegółowy badania Wskazanie rekomendacji w zakresie projektowania działań na rzecz poprawy kondycji osób (18-29 lat) na regionalnym rynku pracy.	Cel szczegółowy badania Określenie możliwych prognoz (scenariuszy) dotyczących sytuacji młodych osób (NEET) na poziomie powiatów i województwa.	Dodatkowy szczegółowy cel badania Określenie przyczyn, które sprawiają, że osoby w wieku 18-29 lat nie podejmują aktywności zawodowej, nie kształcą się, ani nie szkolą.	Problemy/ pytania badawcze (wer. skróc.) odpowiadające grupie pytań*
43. Jak Pana/i zdaniem będzie się zmieniać sytuacja młodych osób na mazowieckim rynku pracy w przyszłości? Czy sytuacja ulegnie poprawie czy pogorszeniu?	IDI NEET	X			X		5) Postawy względem pracy grupy NEET 6) Potrzeby, oczekiwania, szanse na rynku pracy NEET
44. Co Pan/i sądzi o swojej własnej przyszłości, szansach na rynku pracy?	IDI NEET	X			X		
45. Jaki sposób spędzania czasu Pana/i zdaniem przejawiają młode (18-29) osoby pozostające bez pracy?	IDI PUP	X		X		X	2) Główne i poboczne czynniki (predyktory), przynależenia do NEET
46. Jak przedstawia się Pana/i zdaniem sytuacja rodzinna bezrobotnych młodych (18-29) osób?	IDI PUP	X	X	X		X	3) Jakie mechanizmy powodują, że osoby przynależą do grupy NEET
47. Co może Pan/i powiedzieć o kondycji psychicznej młodych bezrobotnych?	IDI PUP	X	X	X		X	4) Jaki styl życia przejawiają osoby będące w grupie NEET?
48. Jak Pan/i ocenia stosunek do pracy/kariery zawodowej osób młodych (18-29), które nie pracują, nie uczą się i nie szkolą?	IDI PUP	X	X	X	X	X	5) Postawy względem pracy grupy NEET 6) Potrzeby, oczekiwania, szanse na rynku pracy NEET 7) Charakterystyka społeczno-ekonomiczna NEET
49. Jak może Pan/i określić postawy/oczekiwania młodych (18-29) osób poszukujących zatrudnienia?	IDI PUP	X	X	X	X	X	2) Główne i poboczne czynniki (predyktory), przynależenia do NEET
50. Jakie Pan/i widzi mocne i słabe strony młodych (18-29) osób pozostających bez pracy?	IDI PUP	X	X	X	X	X	3) Jakie mechanizmy powodują, że osoby przynależą do grupy NEET
51. Dlaczego Pana/i zdaniem młode osoby (18-29) pozostają bez	IDI PUP	X	X	X		X	4) Jaki styl życia







Pytania	Metoda	Cel główny badania Diagnoza sytuacji grupy młodych osób (18-29 lat), które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą na poziomie poszczególnych powiatów oraz całego województwa mazowieckiego oraz jego poszczególnych powiatów.	Cel szczegółowy badania Określenie form wsparcia osób w wieku 18-29 lat, które znajdują się w szczególnej sytuacji na mazowieckim rynku pracy.	Cel szczegółowy badania Wskazanie rekomendacji w zakresie projektowania działań na rzecz poprawy kondycji osób (18-29 lat) na regionalnym rynku pracy.	Cel szczegółowy badania Określenie możliwych prognoz (scenariuszy) dotyczących sytuacji młodych osób (NEET) na poziomie powiatów i województwa.	Dodatkowy szczegółowy cel badania Określenie przyczyn, które sprawiają, że osoby w wieku 18-29 lat nie podejmują aktywności zawodowej, nie kształcą się, ani nie szkolą.	Problemy/ pytania badawcze (wer. skróc.) odpowiadające grupie pytań*
zatrudnienia, jakie wskazałby Pan/i główne przyczyny?							przejawiają osoby będące w grupie NEET?
52. Co utrudnia Pana/i zdaniem znalezienie pracy przez młode osoby w wieku 18-29?	IDI PUP	X	X	X		X	5) Postawy względem pracy grupy NEET 6) Potrzeby, oczekiwania, szanse na rynku pracy NEET
53. Dlaczego Pana/i zdaniem młode osoby w wieku 18-29 lat nie podejmują lub nie kontynuują nauki w szkole/uczelni. Jakiej są tego przyczyny?	IDI PUP	X	X	X		X	7) Charakterystyka społeczno-ekonomiczna NEET
54. Dlaczego Pana/i zdaniem młode osoby bezrobotne w wieku 18-29 lat nie uczestniczą w szkoleniach, nie szkolą się? Jakiej są tego przyczyny?	IDI PUP	X	X	X		X	
55. Jakiej inne przyczyny (globalne, krajowe, lokalne), które powodują, że młode (18-29) osoby pozostają bez zatrudnienia?	IDI PUP	X	X	X	X	X	1) Przyczyny (ekonomiczne, psychologiczne, społeczne, instytucjonalne) pozostawiania w NEET
56. Czy w Pana/i opinii proponowanie programy/działania władz, urzędów, instytucji, są adekwatne dla młodych osób pozostających bez pracy?	IDI PUP	X	X	X		X	2) Główne i poboczne czynniki (predyktory), przynależenia do NEET
57. Czy uczelnie, szkoły i inne instytucje edukacyjne współpracują z władzami, urzędami, instytucjami odnośnie pomocy we włączeniu w rynek pracy, jeśli tak to w jaki sposób?	IDI PUP	X	X	X		X	3) Jakiej mechanizmy powodują, że osoby przynależą do grupy NEET
58. Czy Pana/i zdaniem firmy mają potencjał do zatrudniania nowych pracowników, są zainteresowane zatrudnianiem młodych pracowników?	IDI PUP	X	X	X		X	6) Potrzeby, oczekiwania, szanse na rynku pracy NEET 7) Charakterystyka społeczno-ekonomiczna NEET
59. Jak ocenia Pan/i	IDI PUP	X	X	X		X	1) Przyczyny





Pytania	Metoda	Cel główny badania Diagnoza sytuacji grupy młodych osób (18-29 lat), które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą na poziomie poszczególnych powiatów oraz całego województwa mazowieckiego oraz jego poszczególnych powiatów.	Cel szczegółowy badania Określenie form wsparcia osób w wieku 18-29 lat, które znajdują się w szczególnej sytuacji na mazowieckim rynku pracy.	Cel szczegółowy badania Wskazanie rekomendacji w zakresie projektowania działań na rzecz poprawy kondycji osób (18-29 lat) na regionalnym rynku pracy.	Cel szczegółowy badania Określenie możliwych prognoz (scenariuszy) dotyczących sytuacji młodych osób (NEET) na poziomie powiatów i województwa.	Dodatkowy szczegółowy cel badania Określenie przyczyn, które sprawiają, że osoby w wieku 18-29 lat nie podejmują aktywności zawodowej, nie kształcą się, ani nie szkolą.	Problemy/ pytania badawcze (wer. skróc.) odpowiadające grupie pytań*
możliwości podjęcia praktyk zawodowych na terenie powiatu? Jaki w tym wkład mają instytucje pomocy bezrobotnym a jaki pracodawcy w powiecie?							(ekonomiczne, psychologiczne, społeczne, instytucjonalne) pozostawania w NEET
60. Co Pana/i zdaniem może pomóc w znalezieniu zatrudnienia osobom młodym (18-29)?	IDI PUP	X	X	X		X	1) Przyczyny (ekonomiczne, psychologiczne, społeczne, instytucjonalne) pozostawania w NEET
61. Jakie formy wsparcia ze strony władz, urzędów i instytucji zaproponowałby Pan/i dla młodych (18-29) osób pozostających bez pracy?	IDI PUP	X	X	X		X	2) Główne i poboczne czynniki (predyktory), przynależenia do NEET
62. Jakie tematy/rodzaje szkoleń lub innych form rozwoju i podnoszenia kwalifikacji zaproponowałby Pan/i w celu zwiększenia szans uzyskania zatrudnienia przez bezrobotne młode (18-29) osoby?	IDI PUP	X	X	X		X	3) Jak mechanizmy powodują, że osoby przynależą do grupy NEET
63. Proszę wskazać, jak Pana/i zdaniem urząd pracy powinien komunikować się z młodymi osobami pozostającymi poza rynkiem pracy?	IDI PUP	X	X	X		X	6) Potrzeby, oczekiwania, szanse na rynku pracy NEET
64. Czy ma Pan/i pomysł na działania, które bez ponoszenia dużych nakładów, poprawią sytuację młodych osób na rynku pracy?	IDI PUP	X	X	X		X	1) Przyczyny (ekonomiczne, psychologiczne, społeczne, instytucjonalne) pozostawania w NEET
65. Jak w Pana/i opinii zapewnienie bezpłatnej opieki dla małych dzieci może wpłynąć na sytuację na rynku pracy bezrobotnych młodych osób w wieku 18-29 będących rodzicami, (opiekujących się rodziną)?	IDI UP	X	X	X	X	X	2) Główne i poboczne czynniki (predyktory), przynależenia do NEET





Pytania	Metoda	Cel główny badania Diagnoza sytuacji grupy młodych osób (18-29 lat), które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą na poziomie poszczególnych powiatów oraz całego województwa mazowieckiego oraz jego poszczególnych powiatów.	Cel szczegółowy badania Określenie form wsparcia osób w wieku 18-29 lat, które znajdują się w szczególnej sytuacji na mazowieckim rynku pracy.	Cel szczegółowy badania Wskazanie rekomendacji w zakresie projektowania działań na rzecz poprawy kondycji osób (18-29 lat) na regionalnym rynku pracy.	Cel szczegółowy badania Określenie możliwych prognoz (scenariuszy) dotyczących sytuacji młodych osób (NEET) na poziomie powiatów i województwa.	Dodatkowy szczegółowy cel badania Określenie przyczyn, które sprawiają, że osoby w wieku 18-29 lat nie podejmują aktywności zawodowej, nie kształcą się, ani nie szkolą.	Problemy/ pytania badawcze (wer. skróc.) odpowiadające grupie pytań*
66. Czy może Pan/i wskazać inne formy pomocy, inne sposoby na wsparcie młodych na rynku pracy?	IDI PUP	X	X	X		X	pracy NEET
67. Jak Pana/i zdaniem będzie się zmieniać sytuacja młodych osób na mazowieckim rynku pracy w przyszłości? Czy sytuacja ulegnie poprawie czy pogorszeniu?	IDI PUP	X				X	6) Potrzeby, oczekiwania, szanse na rynku pracy NEET
68. Jak ocenia Pan/i w przyszłości szanse młodych (18-29) na znalezienia zatrudnienia?	IDI PUP	X				X	

Źródło: opracowanie własne.





## 12.4 Aneks 4 Procedura i kryteria doboru próby do badania

Dorób próby do badania wynikał z braku dostępnego operatu oraz statystyk na temat badanej populacji. W związku z tym zastosowano warstwowo – kwotowy dobór próby w przypadku którego warstwami były podregiony województwa mazowieckiego:

1. ciechanowsko-płocki
2. ostrołęcko-siedlecki
3. radomski
4. warszawski-zachodni
5. warszawski wschodni
6. m. st. Warszawa

zaś odwzorowanie kwot założonych w badaniach CAPI i IDI przedstawiono w tabelach nr 49 i 50.

Tabela 49. Szczegółowy rozkład próby w badaniach CAPI

Regiony	Mężczyzna	Kobieta	18-24	25-29	Razem
<b>Podregion ciechanowsko-płocki N = 115</b>					
ciechanowski	13	12	13	12	25
gostyniński	4	4	4	4	8
mławski	4	4	6	2	8
płocki	12	13	12	13	25
płoński	4	4	5	3	8
sierpecki	4	4	4	4	8
żuromiński	4	4	4	4	8
m. Płock	13	12	9	16	25
<b>Podregion ostrołęcko-siedlecki N = 115</b>					
łosicki	3	2	3	2	5
makowski	2	3	2	3	5
ostrołęcki	12	14	13	13	26
ostrowski	1	4	2	3	5
przasnyski	3	2	4	1	5
pułtowski	2	3	3	2	5
siedlecki	7	8	8	7	15
sokołowski	3	2	3	2	5
węgrowski	2	3	2	3	5
wyszkowski	3	2	3	2	5
m. Ostrołęka	6	8	6	8	14
m. Siedlce	10	10	14	6	20
<b>Podregion radomski N = 115</b>					
białobrzegi	5	5	5	5	10
kozienicki	5	5	5	5	10
lipski	5	5	5	5	10
przysuski	5	5	5	5	10





Regiony	Mężczyzna	Kobieta	18-24	25-29	Razem
radomski	13	13	13	13	26
szydłowiecki	8	7	8	7	15
zwoleński	4	6	6	4	10
m. Radom	12	12	11	13	24
<b>Podregion m. st. Warszawa N = 125</b>					
m. st. Warszawa	61	65	61	65	126
<b>Podregion warszawski wschodni N = 115</b>					
garwoliński	5	5	6	4	10
legionowski	13	11	16	8	24
miński	7	8	7	8	15
nowodworski	8	7	9	6	15
wołomiński	9	16	15	10	25
otwocki	14	12	14	12	26
<b>Podregion warszawski zachodni N = 115</b>					
grodziski	5	6	5	6	11
grójecki	6	4	5	5	10
piaseczyński	12	13	10	15	25
pruskowski	15	11	16	10	26
sochaczewski	3	2	2	3	5
warszawski zachodni	13	24	17	20	37
żyrardowski	3	2	3	2	5

Źródło: opracowanie własne.

**Tabela 50. Szczegółowy rozkład próby w badaniach IDI**

Regiony	Mężczyzna	Kobieta	22	18-24	25-29	Razem
<b>Podregion ciechanowsko-płocki N = 22</b>						
ciechanowski	1	2	3	1	2	3
gostyniński	2	1	3	2	1	3
mławski	2	1	3	2	1	3
płocki	1	2	3	2	1	3
płoński	1	1	2	1	1	2
sierpecki	1	2	3	1	2	3
żuromiński	1	1	2	1	1	2
m. Płock	2	1	3	0	3	3
<b>Podregion ostrołęcko-siedlecki N = 22</b>						
łosicki	1	1	2	1	1	2
makowski	1	1	2	1	1	2
ostrołęcki	1	1	2	1	1	2
ostrowski	1	1	2	1	1	2
przasnyski	1	1	2	1	1	2
pułtuski	1	1	2	1	1	2
siedlecki	1	1	2	1	1	2
sokołowski	1	1	2	1	1	2





Regiony	Mężczyzna	Kobieta	22	18-24	25-29	Razem
węgrowski	1	1	2	1	1	2
wyszkowski	0	0	0	0	0	0
m. Ostrołęka	1	1	2	1	1	2
m. Siedlce	1	1	2	1	1	2
<b>Podregion radomski= 22</b>						
białobrzeski	1	2	3	1	2	3
kozienicki	3	1	4	1	3	4
lipski	1	1	2	1	1	2
przysuski	1	1	2	1	1	2
radomski	1	4	5	2	3	5
szydłowiecki	2	1	3	2	1	3
zwoleński	1	0	1	1	0	1
m. Radom	2	0	2	0	2	2
<b>Podregion m. st. Warszawa N = 20</b>						
m. st. Warszawa	10	11	21	12	9	21
<b>Podregion warszawski wschodni N = 22</b>						
garwoliński	2	1	3	1	2	3
legionowski	1	4	5	1	4	5
miński	1	2	3	1	2	3
nowodworski	2	2	4	2	2	4
wołomiński	2	2	4	2	2	4
Otwocki	2	2	4	2	2	4
<b>Podregion warszawski zachodni N = 22</b>						
grodziski	1	2	3	1	2	3
grójecki	0	3	3	1	2	3
piaseczyński	0	2	2	0	2	2
pruskowski	1	2	3	2	1	3
sochaczewski	1	2	3	1	2	3
warszawski zachodni	2	3	5	3	2	5
żyrardowski	2	1	3	2	1	3

Źródło: opracowanie własne.



## 12.5 Aneks 5 Narzędzia badawcze

### 12.5.1 Kwestionariusz CAPI wraz z częścią rekrutacyjną wśród przedstawicieli grupy NEET

Data badania:	
Czas badania:	
Miejsce badania:	
Imię i nazwisko rekrutera/ankietera:	

#### ANKIETER:

Dzień dobry! Nazywam się [...] Jestem ankieterem firmy [...] Na zlecenie Mazowieckiego Obserwatorium Rynku Pracy w Warszawie realizujemy badanie, którego celem jest poznanie przyczyn i okoliczności pozostawania młodych ludzi bez pracy. Czy zgodziłby/aby się Pan/i poświęcić mi ok. 15 minut i udzielić odpowiedzi na kilka pytań w tym zakresie? Dzięki Pan/i szczerym odpowiedziom będzie możliwe rozpoznanie potrzeb młodych ludzi. Zapewniam, że udzielone przez Pana/iq odpowiedzi pozostaną anonimowe.

<input type="checkbox"/> Zgoda na badanie	<input type="checkbox"/> Brak zgody na badanie
---	--

Po uzyskaniu zgody respondenta ankieter przystępuje do zadawania pytań

#### Część 1. Część selekcyjna, pozwalająca zrekrutować do badania osoby z grupy NEET

##### R1. Proszę podać swój wiek?

ANKIETER: Proszę zaznaczyć odpowiednią kategorię wiekową.

- Poniżej 18 r. życia → ZAKOŃCZ, DZIĘKUJĄC ZA POŚWIĘCONY CZAS
- 18-24
- 25-29
- Powyżej 30 roku życia → ZAKOŃCZ, DZIĘKUJĄC ZA POŚWIĘCONY CZAS

##### R2. Czy jest Pan/i obecnie osobą bez pracy?

- Tak
- Nie → ZAKOŃCZ, DZIĘKUJĄC ZA POŚWIĘCONY CZAS

##### R3. Czy w przeciągu ostatniego roku pozostawał/a Pan/i bez pracy dłużej niż 6 miesięcy?

- Tak
- Nie → ZAKOŃCZ, DZIĘKUJĄC ZA POŚWIĘCONY CZAS

##### R4. Czy obecnie uczy się Pan/i, bądź szkoli?

- Tak → ZAKOŃCZ, DZIĘKUJĄC ZA POŚWIĘCONY CZAS
- Nie

R5. Czy w ciągu ostatniego roku przerywał/a Pan/i naukę bądź nie podejmował/a Pan/i nauki przez okres co najmniej 6 miesięcy? Mówiąc o nauce mam tu na myśli np. edukację uzupełniającą, szkoły wieczorowe, studia, szkolenia organizowane przez urzędy pracy bądź inne instytucje itp.

- Tak
- Nie → ZAKOŃCZ, DZIĘKUJĄC ZA POŚWIĘCONY CZAS





Część 2. Część właściwa badania

**P1. Jakie są Pana/i doświadczenie zawodowe?**

**ANKIETER:** Proszę odczytać respondentowi kafeterię i zaznaczyć jedną właściwą odpowiedź. W przypadku odpowiedzi respondenta „Nigdy nie pracowałem” proszę przejść do pytania 5.

- Nigdy nie pracowałem/am
- Pracowałem/em mniej niż 6 miesięcy (łącznie)
- Pracowałem/em od 6 do 12 miesięcy (łącznie)
- Pracowałem/em od 1 roku do 3 lat (łącznie)
- Pracowałem/em ponad 3 lata (łącznie)

**P2. Od jak dawna pozostaje Pan/i bez pracy?**

**ANKIETER:** Proszę odczytać respondentowi kafeterię i zaznaczyć jedną właściwą odpowiedź.

- do 3 miesięcy
- od 3 do 6 miesięcy
- od 7 do 12 miesięcy
- od 1 roku do 2 lat
- Ponad 2 lata

**P3. Jakiego rodzaju prace wykonywała Pan/i dotychczas?**

**ANKIETER:** Proszę zadać pytanie respondentowi i zaklasyfikować wskazane przez niego odpowiedzi do poniższych kategorii.

- Proste prace fizyczne, np. sprzątnięcie
- Proste prace usługowe,
- Ciężkie prace fizyczne, np. praca na budowie
- Praca biurowa, np. księgowość, itp.
- Akwizycja
- Zarządzanie ludźmi
- Nauczanie innych
- Opieka nad dziećmi i/lub osobami starszymi
- Samozatrudnienie, działalność gospodarcza
- Ochrona mienia
- Inne, jakie: .....

**P4. Jaką formę zatrudnienia miał/a Pan/i dotychczas?**

**ANKIETER:** Proszę odczytać respondentowi kafeterię i zaznaczyć jedną lub więcej odpowiedzi.

- Umowa o pracę
- Samozatrudnienie (działalność gospodarcza)
- Pracowałem/pracowałam bez umowy
- Umowa zlecenia/o dzieło

**P5. W jaki sposób głównie poszukuje Pan/i pracy?**

**ANKIETER:** Proszę odczytać respondentowi kafeterię i zaznaczyć jedną lub wiele odpowiedzi.

- Nie poszukuję,  
**ANKIETER:** Proszę dopytać dlaczego: .....
- Czekam na propozycje urzędu pracy
- Za pośrednictwem rodziny i/lub znajomych
- Za pośrednictwem firm i biur pośrednictwa pracy
- Z ogłoszeń prasowych i internetowych
- Sam/a zamieszczam ogłoszenia o chęci podjęcia zatrudnienia
- Inne, jakie: .....







**P6. Dlaczego Pan/i nie pracuje?**

**ANKIETER: Proszę odczytać respondentowi treść stwierdzeń i zaznaczyć odpowiedzi.**

TREŚĆ STWIERDZENIA	Zdecydowanie NIE	Raczej NIE	Nie mam zdania	Raczej TAK	Zdecydowanie TAK
Brak wystarczającego wykształcenia i kompetencji do wykonywania pracy, którą jestem zainteresowany	1	2	3	4	5
Nie ma dla mnie pracy w mojej okolicy	1	2	3	4	5
Brak możliwości dojazdu do miejsca pracy, np. brak samochodu, brak połączeń komunikacyjnych	1	2	3	4	5
Z powodu orzeczonej niepełnosprawności	1	2	3	4	5
Z powodu przyczyn zdrowotnych (psychicznych i fizycznych) bez orzeczonej niepełnosprawności	1	2	3	4	5
Muszę się opiekować dzieckiem, osobą starszą lub chorą	1	2	3	4	5
Nie czuję takiej potrzeby	1	2	3	4	5
Jest dobrze tak, jak jest	1	2	3	4	5
Problemy z nałogami	1	2	3	4	5
Wysokie bezrobocie w moim regionie	1	2	3	4	5
Nie chcą mnie zatrudnić z powodu mojej przeszłości kryminalnej	1	2	3	4	5
Nie chcą mnie zatrudnić, ponieważ jestem emigrantem	1	2	3	4	5
Z powodu bezdomności	1	2	3	4	5
Z powodów niechęci pracodawców do osób o odmiennej orientacji seksualnej	1	2	3	4	5
Oferowane zarobki mnie nie satysfakcjonują	1	2	3	4	5
Brak przemysłu lub innych dużych pracodawców w moim regionie	1	2	3	4	5
Jestem na utrzymaniu rodziny	1	2	3	4	5
Póki jestem młody wolę się bawić, na pracę przyjdzie zawsze czas	1	2	3	4	5
Czekam na pracę moich marzeń	1	2	3	4	5
Dużo podróżuję i nie mam czasu na stałą pracę	1	2	3	4	5
Nie interesuje mnie praca na etacie, planuję założyć swoją firmę	1	2	3	4	5
Mam wystarczająco dużo pieniędzy, aby nie pracować	1	2	3	4	5

**P7. Z jakich powodów przerwał/a Pan/i bądź nie kontynuuje Pan/i edukacji i kształcenia zawodowego?**

**ANKIETER: Proszę odczytać respondentowi kafeterię i zaznaczyć jedną lub wiele odpowiedzi.**

- Ukończyłem/ukończyłam edukację na satysfakcjonującym mnie poziomie i nie widzę obecnie potrzeby kontynuacji
- Nie spełniała/o moich oczekiwań
- Problemów rodzinnych (np. opieka nad chorym, śmierć w rodzinie)
- Nie widzę potrzeby dalszej edukacji i szkolenia
- Osobistych problemów zdrowotnych (wypadki, choroby itp.)
- Pobyty w zakładzie karnym
- Macierzyństwa/ojcostwa
- Braku środków do życia





Innych, jakich .....

**P8. Czy zamierza Pan/i w najbliższej przyszłości podjąć edukację lub proces szkolenia?**

**ANKIETER: Proszę odczytać respondentowi kafeterię i jedną odpowiedź.**

Tak – przejdź do pytania 8a

Nie – przejdź do pytania 8b

**P8a. Jakiego rodzaju aktywność zamierza Pan/i podjąć?**

**ANKIETER: Proszę odczytać respondentowi kafeterię i zaznaczyć jedną lub wiele odpowiedzi.**

Zamierzam podjąć naukę w gimnazjum

Zamierzam zapisać się do szkoły wieczorowej/zaocznej dla dorosłych (liceum)

Zamierzam odbyć przyuczenie do zawodu

Zamierzam odbyć staże zawodowe

Zamierzam podjąć naukę w wyższej uczelni

Zamierzam podjąć studia podyplomowe

Zamierzam odbyć specjalistyczne szkolenia

Inne, jakie .....

**P8b. Z jakich przyczyn nie zamierza Pan/i podejmować aktywności edukacyjnej?**

**ANKIETER: Proszę odczytać respondentowi kafeterię i zaznaczyć jedną lub wiele odpowiedzi.**

Satisfakcjonuje mnie wykształcenie, które obecnie posiadam

Brakuje mi pieniędzy

Do niczego ona mi się nie przyda, to strata czasu

Wśród moich znajomych nikt się nie uczy

Nie mam motywacji

Brakuje mi czasu, muszę opiekować się rodziną

Z powodu orzeczonej niepełnosprawności

Z powodu przyczyn zdrowotnych (psychicznych i fizycznych) bez orzeczonej niepełnosprawności

Inne, jakie .....

**P9. Czego Pan/i potrzebuje, aby uzupełnić edukację lub/i rozwinąć kompetencje?**

**ANKIETER: Proszę odczytać respondentowi kafeterię i zaznaczyć jedną lub wiele odpowiedzi.**

Szerszej oferty szkoleń specjalistycznych

Pieniądzy, aby móc zainwestować w naukę

Praktyk/staży zawodowych organizowanych przez pracodawców, abym mógł/a zebrać doświadczenie

Pomocy psychologicznej

Doradztwa zawodowego

Pomocy socjalnej dla mojej rodziny, abym mógł/a poświęcić czas na naukę

Inne, jakie: .....

**P10. Jakie działania ma Pan/i zamiar przedsięwziąć w celu zmiany obecnej sytuacji zawodowej?**

**ANKIETER: Proszę odczytać respondentowi treść stwierdzeń i zaznaczyć odpowiedzi.**

TREŚĆ STWIERDZENIA	Zdecydowanie NIE	Raczej NIE	Nie mam zdania	Raczej TAK	Zdecydowanie TAK
Uzupełnienie wykształcenia poprzez szkolenia, kursy	1	2	3	4	5
Uzupełnienie wykształcenia poprzez studia	1	2	3	4	5
Zdobycie matury	1	2	3	4	5
Przekwalifikowanie, uzyskanie nowego zawodu	1	2	3	4	5
Kursy językowe	1	2	3	4	5
Zamierzam szukać pracy w innym mieście	1	2	3	4	5





Kursy komputerowe	1	2	3	4	5
Zostaje mi tylko emigracja	1	2	3	4	5
Inne, jakie? .....					

**P11. Jak ocenia Pan/i swoje szanse na rynku pracy?**

**ANKIETER: Proszę odczytać respondentowi treść stwierdzeń i zaznaczyć odpowiedzi.**

TREŚĆ STWIERDZENIA	Zdecydowanie NIE	Raczej NIE	Nie mam zdania	Raczej TAK	Zdecydowanie TAK
Znajdę pracę bez dodatkowego wsparcia/dokształcania	1	2	3	4	5
Znajdę pracę po odpowiednich szkoleniach, kursach itp.	1	2	3	4	5
Jeśli nie znajdę pracy, to założę własną firmę	1	2	3	4	5
Nie wierzę, że uda mi się znaleźć pracę	1	2	3	4	5

**P12. Czego Pan/i potrzebuje, aby znaleźć pracę?**

**ANKIETER: Proszę odczytać respondentowi kafeterię i zaznaczyć jedną lub wiele odpowiedzi.**

- Większego wsparcia ze strony urzędów pracy, np. szkolenia, konsultacji, organizacji stażów itp.
- Większego wsparcia ze strony rządu, np. projektów dotyczących młodych ludzi na rynku pracy
- Muszę dokształcić się i uzupełnić swoje kompetencje
- Muszę więcej i częściej wysyłać swoje CV do pracodawców
- Potrzebuję wsparcia finansowego od rodziny i najbliższych przyjaciół
- Potrzebuję wsparcia psychicznego od rodziny i najbliższych przyjaciół
- Praktyk zawodowych organizowanych przez pracodawców, abym mógł/a zebrać doświadczenie
- Większej tolerancji dla osób takich jak ja
- Inne, jakie: .....

**P13. W jaki sposób spędza Pan/i czas?**

**ANKIETER: Proszę odczytać respondentowi kafeterię, poprosić o wymienienie czterech najczęściej wykonywanych i uporządkowanie ich od najczęściej do najrzadziej wykonywanych..**

- Głównie w domu, np. oglądam telewizję, gram na komputerze, przeglądam strony internetowe
- Spotkania ze znajomymi (np. imprezy, dyskoteki itp.)
- Uprawiam sport
- Czytam książki, czasopisma
- Angażuję się w życie religijne swojego kościoła/stowarzyszenia
- Podróżuję
- Aktywność na portalach społecznościowych
- Opiekuję się rodziną (np. dzieckiem, osobą starszą)
- Chodzę do kina i na wydarzenia kulturalne
- Wolontariat
- Chodzę na imprezy sportowe
- Inne, jakie: .....





**ANKIETER: MOŻLIWOŚĆ JEDNEJ ODPOWIEDZI W JEDNYM WIERSZU**  
**P14. W życiu najważniejsze dla Pana/i jest:**

TREŚĆ STWIERDZENIA	Zdecydowanie NIE	Raczej NIE	Nie mam zdania	Raczej TAK	Zdecydowanie TAK
<input type="checkbox"/> Pieniądze	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Rodzina	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Kariera zawodowa	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Spokojne życie	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Religia	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Rozrywka	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Rozwój duchowy	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Zdrowie	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Bezpieczeństwo	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Przyjaciele	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Uczciwość	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Wzajemne zaufanie	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Pomaganie innym	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Wiedza, nauka	1	2	3	4	5

**ANKIETER: MOŻLIWOŚĆ JEDNEJ ODPOWIEDZI W JEDNYM WIERSZU**  
**P15. Jest Pana/i osobą, która:**

TREŚĆ STWIERDZENIA	Zdecydowanie NIE	Raczej NIE	Nie mam zdania	Raczej TAK	Zdecydowanie TAK
<input type="checkbox"/> Optymistycznie patrzy w przyszłość	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Zawsze realizuje wyznaczone przez siebie cele i zadania	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Dobrze radzi sobie w stresujących sytuacjach	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Dostrzega raczej pozytywne strony sytuacji	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Wierzy w swoje możliwości i kompetencje	1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/> Jest odporna na niepowodzenia	1	2	3	4	5





Metryczka:

<b>M1. Proszę zaznaczyć płeć respondenta</b>
<input type="checkbox"/> Mężczyzna
<input type="checkbox"/> Kobieta
<b>M2. Wykształcenie</b>
<input type="checkbox"/> Niepełne podstawowe
<input type="checkbox"/> Podstawowe
<input type="checkbox"/> Niepełne gimnazjalne
<input type="checkbox"/> Gimnazjalne
<input type="checkbox"/> Niepełne ponadgimnazjalne
<input type="checkbox"/> Zasadnicze zawodowe
<input type="checkbox"/> Niepełne średnie
<input type="checkbox"/> Średnie (liceum)
<input type="checkbox"/> Niepełne wyższe
<input type="checkbox"/> Wyższe licencjat, inżynierskie
<input type="checkbox"/> Wyższe magisterskie
<input type="checkbox"/> MBA, doktorat
<b>M3. Stan cywilny</b>
<input type="checkbox"/> Kawaler/panna
<input type="checkbox"/> W związku małżeńskim
<input type="checkbox"/> W związku partnerskim
<input type="checkbox"/> Rozwodnik/czka
<input type="checkbox"/> Wdowiec/wdowa
<b>M4. Liczba członków w gospodarstwie domowym</b>
<input type="checkbox"/> 1
<input type="checkbox"/> 2-4
<input type="checkbox"/> 5-8
<input type="checkbox"/> 9-12
<input type="checkbox"/> Pow. 13
<b>M5. Orzeczenie o niepełnosprawności</b>
<input type="checkbox"/> Tak
<input type="checkbox"/> Nie
<b>M6. Miejsce zamieszkania</b>
<input type="checkbox"/> Wieś
<input type="checkbox"/> Miasto do 20 tys. mieszkańców
<input type="checkbox"/> Miasto od 20 do 50 tys. mieszkańców
<input type="checkbox"/> Miasto od 50 do 100 tys. mieszkańców
<input type="checkbox"/> Miasto pow. 100 tys. mieszkańców
<b>M7. Miejsce zamieszkania (lokalizacja)</b>
<input type="checkbox"/> Podregion ciechanowsko-płocki
<input type="checkbox"/> Podregion ostrołęcko-siedlecki
<input type="checkbox"/> Podregion radomski
<input type="checkbox"/> Podregion warszawski wschodni
<input type="checkbox"/> Podregion warszawski zachodni
<input type="checkbox"/> Miasto stołeczne Warszawa
<b>M8. Miesięczny dochód gospodarstwa domowego (netto). Ankieter w razie potrzeby wyjaśnij: proszę o uwzględnienie dochodów wszystkich członków gospodarstwa domowego, np. dochody z tytułu umowy</b>





**o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, emerytury, renty, prowadzonej działalności gospodarczej, z tytułu posiadanych nieruchomości i papierów wartościowych.**

Do 1000 zł

1001-1500 zł

1501-2500 zł

2501-4000 zł

4001-6000 zł

Pow. 6000 zł

**M9. Narodowość**

Polska

Inna, jaka: .....

**M10. Na ile następujące stwierdzenia określają Pana/i sytuację rodzinną?**

**ANKIETER: Proszę odczytać respondentowi treść stwierdzeń i zaznaczyć odpowiedzi.**

TREŚĆ STWIERDZENIA	Zdecydowanie NIE	Raczej NIE	Nie mam zdania	Raczej TAK	Zdecydowanie TAK
Trudna sytuacja zawodowa (bezrobocie)	1	2	3	4	5
Niski status ekonomiczny (ubóstwo)	1	2	3	4	5
Problemy zdrowotne (fizyczne i psychiczne)	1	2	3	4	5
Niski status społeczny	1	2	3	4	5
Niezaradność życiowa	1	2	3	4	5
Niski poziom wykształcenia	1	2	3	4	5
Problemy z alkoholem	1	2	3	4	5
Bezdomność	1	2	3	4	5
Problemy z przemocą w rodzinie	1	2	3	4	5
Wielodzietność	1	2	3	4	5

**ANKIETER: Dziękuję serdecznie za poświęcony mi czas i udzielenie odpowiedzi na pytania tej ankiety!**





## 12.5.2 Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego z przedstawicielem grupy NEET

### I. Wstęp/rozgrzewka

1. Przedstawienie agencji, moderatora
2. Ogólne wyjaśnienie dyskusji:
  - a) Poufność (zapewnienie anonimowości), nagrywanie, nie ma złych odpowiedzi
3. Ogólne przedstawienie tematu, planowany czas trwania wywiadu.
4. Krótkie przedstawienie respondenta: czym się zajmuje, jak długo pozostaje bez pracy.

### II. Na początek porozmawiajmy o Pana/i obecnej sytuacji.

5. **W jaki sposób spędza Pan/i wolny czas?** <dopytać czy respondent jest osobą towarzyską, czy ma duże grono przyjaciół i znajomych, czy woli spędzać czas w domu w gronie rodziny, czy jego styl życia jest zorientowany na siebie, zorientowany na ludzi, zorientowany na świat i konkretnie portale społecznościowe, kino, wspólne wyjazdy, skąd respondent ma środki na spędzanie wolnego czasu >
6. **Jak przedstawia się Pana/i sytuacja rodzinna?** <dopytać o rodzinę dzieci, związek małżeński, problemy w rodzinie, np. alkoholizm, przemoc, itp. >>
7. **Co może Pan/i powiedzieć o swoim samopoczuciu?** <dopytać czy respondent jest zadowolony z życia, czy czuje się szczęśliwy, czy ma poczucie bezpieczeństwa, czy czuje się osamotniony, czy ma poczucie krzywdy, jaka jest jego samoocena, itp. >
8. **Czy dla Pana/i praca jest ważna, czy planuje Pan/i rozwój swojej kariery zawodowej?** <dopytać, jaki respondent ma stosunek do pracy/kariery zawodowej? Czy może jest odwrotnie, ważniejsze są inne rzeczy niż praca, dopytać jakie? >
9. **Jeżeli otrzymałby Pan/i atrakcyjną ofertę pracy czy byłby Pan/i skłonny zmienić miejsce zamieszkania lub dojeżdżać?** <dopytać o ile km może być oddalona praca, ile dziennie czasu może poświęcić na dojazdy, czy respondent byłby skłonny wyjechać za granicę>
10. **Czy byłby Pan/i skłonny do ustępstw/wyrzeczeń, aby zdobyć pracę?** <dopytać czy respondent byłby skłonny podjąć pracę za niższą niż oczekiwana pensja, pracę w innym zawodzie niż oczekiwał >
11. **Jakie ma Pan/i swoje mocne strony, a jakie wskazałby Pan/i słabe?** <dopytać, jakie mocne/słabe jako potencjalnego pracownika strony widzą u niego inne osoby>
12. **Jakie są Pana/i doświadczenia zawodowe – czy kiedykolwiek Pan/i pracował/a, jeżeli tak to z jakiego powodu zakończył/a Pan/i pracę?** <dopytać, co się podobalo a co nie>
13. **Z czego Pan/i się utrzymuje?** <dopytać na czym utrzymaniu pozostaje respondent (rodzice, partner/ka, dalsza rodzina, znajomi), czy mieszka sam, u rodziców, u partnera/ki, skąd ma środki na utrzymanie, itp.>
14. **Dlaczego Pan/i pozostaje bez zatrudnienia, jakie wskazałby Pan/i główne przyczyny pozostawania Pana/i bez pracy?** <Dopytać o przyczyny ekonomiczne (np. respondent nie ma środków na poszukiwanie pracy, np. nie ma dostępu do Internetu, nie ma środków na dojazd bo Urząd Pracy jest oddalony od miejsca zamieszkania, itp.), społeczne (np. grupa wpływu - znajomi respondenta nie pracują, w jego otoczeniu stała praca nie jest „popularna”, brakuje mu motywacji, itp.), instytucjonalne (np. respondent nie znalazł odpowiednich ofert w Urzędzie Pracy, nie otrzymał doradztwa zawodowego lub ma do niego utrudniony dostęp, itp.), psychologiczne (np. respondent nie wierzy w sukces, pesymistycznie odnosi się do szans znalezienia pracy, jest sfrustrowany, zrezygnowany, apatyczny, izoluje się od otoczenia, poszukuje pomocy psychologa, u respondenta zdiagnozowano np. depresję, itp.) nie ma ochoty, ma inne źródła utrzymania, czeka na świetną pracę, inne, jakie...>
15. **Co utrudnia Panu/i znalezienie pracy?** <dopytać o bariery, przeszkody, powody niepowodzeń w poszukiwaniu pracy>
16. **Jakie działania podejmował Pan/i w celu znalezienia pracy? Proszę wymienić. Które z nich uznaje Pan/i za skuteczne, a które nie? Dlaczego? Które z nich sprawdziły się w Pana/i przypadku?** <dopytać czy były próby zakończone sukcesem, porażki, czy dotychczasowe doświadczenia zniechęcają czy motywują do dalszego poszukiwaniu pracy>
17. **Gdzie Pan/i poszukuje pomocy w znalezieniu zatrudnienia, w jakich miejscach/instytucjach?** <dopytać o wszystkie możliwe instytucje, w których respondent szukał pomocy>
18. **Jaka jest Pana/i wymarzona praca? A jakiej pracy nie chciałby Pan/i wykonywać?** <dopytać dlaczego>
19. **Czy kiedykolwiek znalazł już Pan/i odpowiednią dla siebie ofertę pracy? Jeśli tak, to jaką? Proszę opowiedzieć o szczegółach.** <dopytać o okoliczności znalezienia oferty.>
20. **Dlaczego Pan/i nie podejmuje lub nie kontynuuje nauki w szkole/uczelni. Jakie są tego przyczyny? Jeśli Pan/i przerwała edukację to dlaczego?** <Dopytać o przyczyny ekonomiczne (np. np. respondent nie ma środków na naukę, nie znalazł odpowiednich dla siebie bezpłatnych kierunków, szkoła jest oddalona od miejsca zamieszkania, itp.), społeczne





(np. grupa wpływu – znajomi respondenta nie uczą się, w jego otoczeniu wykształcenie nie jest „popularne”, respondentowi brakuje motywacji, itp.), instytucjonalne (np. brakuje szkół o odpowiednim kierunku w miejscu zamieszkania respondenta, brakuje lub ma utrudniony dostęp do instytucji doradztwa edukacyjnego, itp.), inne, jakie..., psychologiczne, emocjonalne.

21. **Dlaczego Pan/i nie uczestniczy w szkoleniach, nie szkoli się? Jakie są tego przyczyny?** <dopytać czy brak szkoleń wynika z powodów zewnętrznych (brak odpowiednich szkoleń, brak funduszy) czy wewnętrznych (brak motywacji, brak wiary w siebie, brak chęci szkolenia)>

**III. Porozmawiajmy teraz o sytuacji młodych osób w wieku 18-29 lat, które nie pracują, nie kształcą się, ani nie szkolą.**

1. **Czy zna Pan/i inne osoby w podobnej do Pana/i sytuacji? Czy Pana/i zdaniem takie osoby bez pracy łączą się w grupy, komunikują wzajemnie, wspierają, spędzają wolny czas, szukają pozapracowych źródeł utrzymania, współpracują w poszukiwaniu pracy?** <jeśli tak, dopytać jak wiele osób, jak długo je zna, w jakich okolicznościach poznał, jakie są formy komunikowania się, spotkań, itp.>
2. **Czy Pana/i zdaniem młode (18-29) osoby pozostające bez pracy aktywnie uczestniczą w społeczeństwie, kulturze czy są zdystansowane wobec społeczeństwa, kultury?** <dopytać, jakie są tego przejawy, gdzie, jak, jak często>
3. **Jakie zna Pan/i działania władz, urzędów, instytucji, fundacji wspierające młode osoby pozostające bez pracy i czy są one odpowiednio przystosowane do Pana/i potrzeb?** <dopytać czy i jakie instytucje trafiają w potrzeby osób 18-29 pozostających bez pracy, czy obecne programy/działania są odpowiednio komunikowane i czy trafiają do właściwych osób>
4. **Proszę wskazać, czy uczelnie, szkoły lub ośrodki edukacyjne pomagają znaleźć zatrudnienie swoim absolwentom? Jeśli tak, to w jaki sposób?** <dopytać czy szkoła/uczelnia/ośrodek edukacyjny do której/go uczęszczał respondent pomagała w znalezieniu zatrudnienia, czy szkoły/uczelnie/ośrodki edukacyjne współpracują z pracodawcami w zakresie ofert pracy dla absolwentów, czy organizują praktyki>
5. **Jak ocenia Pan/i możliwości podjęcia praktyk zawodowych na terenie powiatu? Jaki wkład mają w to instytucje publiczne a jaki pracodawcy?** <czy firmy są zainteresowane organizowaniem praktyk zawodowych, czy instytucje informują o takich możliwościach>

**IV. Przejdźmy teraz do określenia sposobów wsparcia osób w wieku 18-29 lat, które nie pracują, nie kształcą się, ani nie szkolą na mazowieckim rynku pracy, do możliwych działań władz, urzędów, instytucji w zakresie działań na rzecz poprawy sytuacji młodych bez pracy.**

1. **Co Pana/i zdaniem mogłoby pomóc Panu/i w znalezieniu pracy?** <Dopytać o formy wsparcia ekonomiczne (np. wsparcie dla młodych otwierających firmy, dofinansowanie szkoleń, edukacji, itp.), społeczne (akcje na portalach społecznościowych zachęcające do podjęcia pracy, akcje wśród pracodawców zachęcające do zatrudniania młodych, itp.), instytucjonalne (np. zmiana prawa zmuszająca do publikacji wolnych etatów w urzędach pracy wszystkie firmy (również prywatne), bazy/listy praktyk i staży, zwiększenie liczby dostępnych darmowych doradców zawodowych, inne, jakie...>
2. **Jakich form wsparcia, na rynku pracy, ze strony władz, urzędów, instytucji oczekiwali Pan/i?** <formy wsparcia finansowego, poradnictwo zawodowe, szkolenia, pośrednictwo pracy, indywidualne podejście do osób bez pracy>
3. **Proszę wskazać, jak Pana/i zdaniem władze, urzędy czy instytucje powinny komunikować się z młodymi osobami pozostającymi poza rynkiem pracy?** <dopytać, w jaki sposób docierać z ofertą i w jaki sposób organizować kontakty bieżące, jakie kanały komunikowania wykorzystywać: Internet, ogłoszenia, sms, listy, proszę dopytać dlaczego taka a nie inna forma komunikacji, jakie są jej zalety/wady>
4. **Jak zapewnienie opieki dla małych dzieci (np. bezpłatne żłobki) może wpłynąć na sytuację młodych rodziców bez pracy?** <dopytać czy macierzyństwo jest przeszkodą w podejmowaniu zatrudnienia, czy młodzi rodzice mogą liczyć na wsparcie instytucjonalne (opieka dla małych dzieci)>
5. **Czy może Pan/i wskazać inne formy pomocy, inne sposoby na wsparcie młodych na rynku pracy?** <dopytać o wszelkie, kreatywne pomysły respondenta na zmianę sytuacji młodych (18-29) bez pracy na mazowieckim rynku pracy>







#### V. Na koniec porozmawiamy o możliwym rozwoju sytuacji młodych osób (18-29).

1. **Jak Pana/i zdaniem będzie się zmieniać sytuacja młodych osób na mazowieckim rynku pracy w przyszłości? Czy sytuacja ulegnie poprawie czy pogorszeniu?** <dopytać dlaczego?>
2. **Co Pan/i sądzi o swojej własnej przyszłości, szansach na rynku pracy?** <dopytać czy widzi swoją przyszłość w pozytywnym świetle czy raczej w negatywnym, czy znajdzie zatrudnienie, czy zatrudnienie będzie odpowiadało jego/jej oczekiwaniom, czy rozważa wyjazd za granicę w poszukiwaniu pracy>.

To były już wszystkie pytania, bardzo dziękuję za rozmowę! Do widzenia!

### 12.5.3 Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego z przedstawicielem instytucji rynku pracy

#### I. Wstęp/rozgrzewka

1. Przedstawienie agencji, moderatora
2. Ogólne wyjaśnienie dyskusji:
  - a) Poufność(zapewnienie anonimowości), nagrywanie, nie ma złych odpowiedzi
3. Ogólne przedstawienie tematu, planowany czas trwania wywiadu.
4. Krótkie przedstawienie respondenta: czym się zajmuje, jak długo pozostaje bez pracy.

#### II. Na początek porozmawiamy o sytuacji grupy młodych osób (18-29 lat), które nie pracują, nie kształcą się, ani nie szkolą.

1. **Jaki sposób spędzania czasu Pana/i zdaniem przejawiają młode (18-29) osoby pozostające bez pracy?** < dopytać, czy spędzają czas głównie w domu, czy spotykają się ze znajomymi, uprawiają sport, podróżują itp., jakie inne >
2. **Jak przedstawia się Pana/i zdaniem sytuacja rodzinna młodych (18-29) osób bez pracy?** <dopytać o rodzinę dzieci, związek małżeński, problemy w rodzinie, np. alkoholizm, przemoc, itp. >
3. **Co może Pan/i powiedzieć o kondycji psychicznej młodych bez pracy?** <dopytać, czy zdaniem respondenta młodzi bez pracy są zadowoleni z życia, czy czują się szczęśliwi, czy mają poczucie bezpieczeństwa, czy czują się osamotnieni, czy mają poczucie krzywdy, jaka jest ich samoocena, itp. >
4. **Jak Pan/i ocenia stosunek do pracy/kariery zawodowej osób młodych (18-29), które nie pracują, nie uczą się i nie szkolą?** <dopytać czy praca jest ważna dla młodych(18-29) pozostających bez zatrudnienia, czy są skłonni do poświęceń w celu uzyskania etatu czy wręcz przeciwnie, czy zależy im na karierze czy może na czymś innym>
5. **Jak może Pan/i określić postawy/oczekiwania młodych (18-29) osób poszukujących zatrudnienia?** <dopytać czy mają postawę roszczeniową czy są otwarci, czy mają za duże wymagania czy za niskie, skłonność do ustępstw czy wysokie wymagania względem pracy/pracodawcy/instytucji wsparcia osób bez pracy, itp.>
6. **Jakie Pan/i widzi mocne i słabe strony młodych (18-29) osób pozostających bez pracy?** <dopytać, jakie mocne/słabe jako potencjalnego pracownika widzi respondent wu osób młodych pozostających bez pracy>
7. **Dlaczego Pana/i zdaniem młode osoby (18-29) pozostają bez zatrudnienia, jakie wskazałby Pan/i główne przyczyny?** <Dopytać o przyczyny ekonomiczne(np. młodzi bez pracy nie mają środków na poszukiwanie pracy, np. nie mają dostępu do Internetu, nie mają środków na dojazd bo Urząd Pracy jest oddalony od miejsca zamieszkania, itp.), społeczne (np. grupa wpływu – środowisk/otoczenie młodych bez pracy nie pracuje, stała praca nie jest „popularna” w najbliższym otoczeniu, młodym bez pracy brakuje motywacji macierzyństwo, itp.), instytucjonalne (np. brak odpowiednich ofert pracy, brak doradztwa zawodowego lub utrudniony dostęp do doradcy, itp.), psychologiczne (np. młodzi bez pracy nie wierzą w sukces, pesymistycznie odnoszą się do szans znalezienia pracy, są sfrustrowani, zrezygnowani, apatyczni, izolują się od otoczenia, poszukują pomocy psychologa, itp.) inne, jakie...>
8. **Co utrudnia Pana/i zdaniem znalezienie pracy przez młode osoby w wieku 18-29?** <dopytać o bariery, przeszkody, powody niepowodzeń w poszukiwaniu pracy>
9. **Dlaczego Pana/i zdaniem młode osoby w wieku 18-29 lat nie podejmują lub nie kontynuują nauki w szkole/uczelni. Jakie są tego przyczyny?** <dopytać o przyczyny ekonomiczne(np. młodzi bez pracy nie mają środków na naukę, nie znaleźli odpowiednich dla siebie bezpłatnych kierunków, szkoła jest oddalona od miejsca zamieszkania, itp.), społeczne (np. grupa wpływu – znajomi młodych bezrobotnych nie uczą się, w otoczeniu wykształcenie nie jest „popularne”, brakuje im motywacji, itp.), instytucjonalne (np. brakuje szkół o odpowiednim kierunku w miejscu zamieszkania młodych bez pracy, brakuje lub mają utrudniony dostęp do instytucji doradztwa edukacyjnego, itp.), inne, jakie...>





10. **Dlaczego Pana/i zdaniem młode osoby bez pracy w wieku 18-29 lat nie uczestniczą w szkoleniach, nie szkolą się? Jakie są tego przyczyny?** <dopytać czy brak szkoleń wynika z powodów zewnętrznych (brak odpowiedniej oferty szkoleniowej, brak środków na szkolenia) czy wewnętrznych (brak motywacji, brak wiary w siebie, brak chęci szkolenia)>
  11. **Jakie inne przyczyny (globalne, krajowe, lokalne), które powodują, że młode (18-29) osoby pozostają bez zatrudnienia?** <dopytać o kryzys gospodarczy, polityka władz centralnych (rządu), polityka władz samorządowych (powiat, gmina), przyczyny historyczne – jakie..., uwarunkowania środowiskowe i społeczne – jakie..., itp.>
  12. **Czy w Pana/i opinii proponowanie programy/działania władz, urzędów, instytucji, są adekwatne dla młodych osób pozostających bez pracy?** <dopytać czy instytucje pomocy bezrobotnym trafiają w potrzeby osób 18-29 pozostających bez pracy, czy obecne programy/działania są odpowiednio komunikowane i czy trafiają do właściwych osób, kto z czego korzysta>
  13. **Czy uczelnie, szkoły i inne instytucje edukacyjne współpracują z władzami, urzędami, instytucjami odnośnie pomocy we włączeniu w rynek pracy, jeśli tak to w jaki sposób?** <dopytać czy szkoły/uczelnie/ośrodki edukacyjne współpracują z pracodawcami oraz między sobą nawzajem w zakresie ofert pracy dla absolwentów, organizacji praktyk>
  14. **Czy Pana/i zdaniem firmy mają potencjał do zatrudniania nowych pracowników, są zainteresowane zatrudnianiem młodych pracowników?** <dopytać, jak jest postrzegana ogólna kondycja firm w województwie mazowieckim, a jak firm w powiecie >
  15. **Jak ocenia Pan/i możliwości podjęcia praktyk zawodowych na terenie powiatu? Jaki w tym wkład mają instytucje pomocy osobom bez pracy, a jaki pracodawcy w powiecie?** <czy firmy są zainteresowane organizowaniem praktyk zawodowych, czy urzędy pracy informują o takich możliwościach>
- III. Przejdźmy teraz do określenia form wsparcia osób w wieku 18-29 lat, które nie pracują, nie kształcą się, ani nie szkolą na mazowieckim rynku pracy, do możliwych działań władz, urzędów, instytucji w zakresie działań na rzecz poprawy sytuacji młodych osób bez pracy.**
1. **Co Pana/i zdaniem może pomóc w znalezieniu zatrudnienia osobom młodym (18-29)?** <Dopytać o formy wsparcia ekonomiczne(np. wsparcie dla młodych otwierających firmy, dofinansowanie szkoleń, edukacji, itp.), społeczne (akcje na portalach społecznościowych zachęcające do podjęcia pracy, akcje wśród pracodawców zachęcające do zatrudniania młodych, itp.), instytucjonalne (zmiana prawa np. wymóg publikowania wolnych etatów w urzędach pracy przez wszystkie firmy (również prywatne), zwiększenie liczby dostępnych darmowych doradców zawodowych, inne, jakie...>
  2. **Jakie formy wsparcia ze strony władz, urzędów i instytucji zaproponowałby Pan/i dla młodych (18-29) osób pozostających bez pracy?** <dopytać o formy wsparcia finansowego, poradnictwo zawodowe, szkolenia, pośrednictwo pracy, indywidualne podejście do osoby bez pracy>
  3. **Jakie tematy/rodzaje szkoleń lub innych form rozwoju i podnoszenia kwalifikacji zaproponowałby Pan/i w celu zwiększenia szans uzyskania zatrudnienia przez młode (18-29) osoby bez pracy?** <dopytać czy chodzi o szkolenia/kursy zawodowe - twarde, szkolenia miękkie, dlaczego takie proponuje>
  4. **Proszę wskazać, jak Pana/i zdaniem urząd pracy powinien komunikować się z młodymi osobami pozostającymi poza rynkiem pracy?** <dopytać w jaki sposób docierać z ofertą i w jaki sposób organizować kontakty bieżące, jakie kanały komunikowania wykorzystywać: Internet, ogłoszenia, sms, listy, proszę dopytać dlaczego taka a nie inna forma komunikacji, jakie są jej zalety/wady>
  5. **Czy ma Pan/i pomysł na działania, które bez ponoszenia dużych nakładów, poprawią sytuację młodych osób na rynku pracy?** <dopytać o pomysły dla wszystkich instytucji pomocy osobom bez pracy, może to być np. profil urzędu na portalach społecznościowych, baza praktyk i staży w regionie itp.>
  6. **Jak w Pana/i opinii zapewnienie bezpłatnej opieki dla małych dzieci może wpłynąć na sytuację na rynku pracy młodych osób bez pracy w wieku 18-29 będących rodzicami, (opiekujących się rodziną)?** <dopytać czy macierzyństwo jest przeszkodą w podejmowaniu zatrudnienia, czy młodzi rodzice mogą liczyć na wsparcie instytucjonalne (opieka dla małych dzieci),czy władze/odpowiednie instytucje wspierają młodych bez pracy, którzy mają dzieci>
  7. **Czy może Pan/i wskazać inne formy pomocy, inne sposoby na wsparcie młodych na rynku pracy?** < dopytać o wszelkie, kreatywne pomysły respondenta na zmianę sytuacji młodych (18-29) osób bez pracy na mazowieckim rynku pracy>





**IV. Na koniec porozmawiamy o możliwym rozwoju sytuacji młodych osób (18-29) bez pracy w przyszłości.**

- 1. Jak Pana/i zdaniem będzie się zmieniać sytuacja młodych osób na mazowieckim rynku pracy w przyszłości? Czy sytuacja ulegnie poprawie czy pogorszeniu? <dopytać dlaczego>**
- 2. Jak ocenia Pan/i w przyszłości szanse młodych (18-29) na znalezienia zatrudnienia? <dopytać czy widzi przyszłość młodych osób bez pracy w pozytywnym świetle czy raczej w negatywny, jak respondent ocenia szanse na znalezienie zatrudnienia przez młode osoby bez pracy, czy zatrudnienie będzie odpowiadało ich oczekiwaniom, czy respondent przewiduje, że młode osoby bez pracy będą wyjeżdżały za granicę w poszukiwaniu pracy>**

**To były już wszystkie pytania, bardzo dziękuję za rozmowę! Do widzenia!**

