

OBSZARY PRAKTYKI ANDRAGOGICZNEJ

*Łukasz Tomczyk, Jolanta Maćkowicz,
Olga Wyżga, Patrycja Curyło,
Barbara Pietryga-Szkarłat, Anna Mróz,
Anna Duda*

NEET – MŁODZI DOROŚLI POZA RYNKIEM PRACY I SYSTEMEM EDUKACYJNYM

Słowa kluczowe: NEET, faktory ryzyka, rynek pracy, programy edukacyjne,

Streszczenie: W tekście podjęto próbę charakterystyki grupy młodych osób, funkcjonujących poza rynkiem pracy i systemem edukacyjnym. W artykule zaprezentowano charakterystykę uwarunkowań indywidualnych, społecznych oraz ekonomicznych decydujących o niepodejmowaniu aktywności typowych dla młodych dorosłych. Zagadnienie przynależności do NEET ułożono w perspektywie cech rozwojowych młodych dorosłych. Ważną częścią artykułu jest zaprezentowanie rozwiązań edukacyjnych minimalizujących bierność edukacyjną, zawodową i społeczną NEET.

Generacja NEET – konceptualizacja pojęcia oraz uwarunkowania zjawiska

W literaturze przedmiotu termin NEET jest skrótem pochodzącym od angielskich słów *Not in Education, Employment, or Training* (Szczęśniak, Rondón 2011). W Europie pojęcia tego po raz pierwszy użyto w drugiej połowie XX wieku w brytyjskim raporcie rządowym *Bridging the Gap* w celu opisanego sytuacji młodzieży w wieku 16–18 lat, która przez co najmniej pół roku nie pracowała, nie uczyła się i nie uczestniczyła w szkoleniach (Krause 2016). W Polsce zbiorowość NEET bardzo często określa się jako „pokolenie trzy razy nie”, „pokolenie ani ani”, „młodzież zagrożona wykluczeniem społecznym” lub „pokolenie straconych” (Szczęśniak, Rondón 2011). NEET, ze względu na swoiste cechy, powiązane z faktorem wykluczenia społecznego, zostali objęci szczególną uwagą rozwiązań zawartych w polityce społecznej poszczególnych krajów, jak również Unii Europejskiej. Wynika to z faktu, iż grupa ta, będąc zagrożona ekskluzją

społeczną, nie ma możliwości pełnej partycypacji w podstawowych sferach życia społecznego (Subocz, 2017).

Współcześnie uważa się, że zjawisko NEET jest jednym z ważniejszych problemów społecznych, które wymagają interwencji w większości państw Unii Europejskiej, w tym również w Polsce (Krause 2016). Odsetek osób należących do zbiorowości NEET przestał być marginalny i z tego względu kategoria ta wzbudza coraz większe zainteresowanie. Według danych OECD z 2012 r. i oszacowań Banku Światowego na całym świecie poza sferą pracy i edukacji pozostawało 290 mln młodych ludzi, czyli prawie 1/4 (Generationjobless, 2013; Serafin-Juszczak 2014). Według danych Eurostatu z 2015 roku w Polsce wskaźnik tzw. NEET-sów wyniósł 17,6%, co dawało nam środkową pozycję wśród krajów UE.

Zjawisko NEET, zgodnie z danymi zawartymi w dokumentach programowych Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS), dotyczy osób w wieku 15–24 lata. Analizując dane statystyczne Eurostatu – będącego podstawowym źródłem informacji na temat tej grupy młodych ludzi – można z kolei przyjąć następujące przedziały wiekowe: (1) 15–19 lat, (2) 15–24 lata, (3) 20–23 lata, (4) 20–29 lat oraz (5) 25–29 lat. W Polsce, zgodnie z ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, terminem NEET określa się osobę w wieku 15–29 lat, która jednocześnie nie pracuje, nie uczy się oraz nie bierze udziału w szkoleniu. Grupa NEET-sów odnosi się zatem do adolescentów oraz osób w wieku wczesnej dorosłości, tworząc niezwykle niejednorodną zbiorowość, którą łączy brak aktywności zarówno w obszarze edukacji, jak i w obszarze pracy (Serafin-Juszczak 2014).

Złożoność tego zjawiska wiąże się nie tylko z problematyczną kwestią przedziału wiekowego, w którym daną jednostkę można zaklasyfikować do tzw. grupy NEET. Z socjologicznego i ekonomicznego punktu widzenia zbiorowość ta obejmuje także osoby, które z różnych przyczyn określa się mianem „pokolenia trzy razy nie”. Kwestia ta najpełniej przedstawiona została w klasyfikacji zaprezentowanej przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, zgodnie z którą wśród NEET wskazuje się na pięć kategorii (Krause 2016; Bielecki 2017):

- konwencjonalnie bezrobotni, stanowiący najliczniejszą grupę reprezentowaną przez osoby młode długo- i krótkoterminowo bezrobotne;
- młodzi ludzie niezdolni do podjęcia aktywności w sferze pracy i nauki z powodu chorób, niepełnosprawności lub zobowiązań wynikających z posiadania własnej rodziny;
- młodzież niezaangażowana, która nie poszukuje pracy ani możliwości kształcenia, u której nie występują ograniczenia wynikające ze zobowiązań lub niezdolności do pracy, jak również ta, która prowadzi ryzykowny czy aspołeczny styl życia;
- młodzi poszukujący pracy lub możliwości kształcenia i doskonalenia własnych kwalifikacji, ale jednocześnie oczekujący na szanse, które uważają za korzystne ze względu na swoje umiejętności czy status;

- dobrowolni NEET-si – to osobliwa grupa obejmująca młodzież zaangażowaną w inne aktywności, np. sztukę, muzykę, samokształcenie lub poświęcającą czas na podróżowanie.

Zgodnie z powyższym ujęciem grupę NEET tworzą z jednej strony wykształceni młodzi ludzie, którzy napotykają trudności w znalezieniu pracy zgodnej z własnym wykształceniem, z drugiej zaś osoby z niskim poziomem kwalifikacji, które przerwały naukę szkolną. Powyższe grupy cechuje i jednocześnie łączy brak motywacji do kontynuowania nauki lub zmiany i rozwoju własnych kwalifikacji oraz całkowita bierność w sferze zawodowej (Serafin-Juszczak 2014; Krause 2016).

Czynniki leżące u podłoża przynależności do zbiorowości NEET można podzielić na trzy poziomy (Szczęśniak, Rondón 2011; Rybicka 2014; Bielecki 2017):

- poziom mikro – stanowiący odzwierciedlenie cech osobowościowych, wśród których podstawowe znaczenie odgrywa samoocena, umiejętność nawiązywania relacji interpersonalnych, zaradność, umiejętność podejmowania działania podczas nauki, jak i poszukiwania pracy;
- poziom mezo – wskazujący na niedostosowanie do współczesnych potrzeb rynku pracy instytucji edukacyjnych oraz brak efektywnego doradztwa edukacyjno-zawodowego;
- poziom makro – przedstawiający czynniki społeczno-ekonomiczne, które bezpośrednio wiążą się z możliwością znalezienia pracy. Wśród nich można wskazać na spowolnienie gospodarcze lub wzrost tendencji do coraz późniejszego usamodzielniania się młodych ludzi.

Wśród czynników ryzyka zakwalifikowania do zbiorowości NEET wymienia się także płeć. Zjawisko to częściej dotyczy kobiet w porównaniu z mężczyznami i nie jest to wniosek zaskakujący, ponieważ kobiety – mimo unijnej polityki równouprawnienia – częściej doświadczają przeszkód w skutecznym zatrudnieniu (Krause 2016). Muszą one radzić sobie z odgrywaniem jednocześnie różnych ról społecznych, a więc matki i pracownika. Stąd też wśród kobiet często występuje podgrupa NEET określana jako młodzi niezdolni do podjęcia pracy zawodowej z powodu ciężących na nich obowiązkach związanych z posiadaniem rodziny.

Kolejnymi czynnikami prowadzącymi do pogłębiania zjawiska NEET są także zmiany na współczesnym rynku (Pańkow 2012; Pawlak 2014). Obecnie niezwykle widoczne staje się zjawisko *underemployment*, które wyraża się w niestabilności zatrudnienia, niskich zarobkach oraz wykonywaniu pracy poniżej swoich kwalifikacji (Leś, 2016). Wskazane wyżej niepokojące realia rynku pracy w połączeniu z niechęcią pracodawców do zatrudniania osób, które dopiero wchodzą na rynek pracy i najczęściej nie dysponują jeszcze wymaganym doświadczeniem, mogą utrzymywać bierność zawodową i społeczną młodych dorosłych (Russell i in., 2014). Należy zaznaczyć, że Polska jest krajem wyróżniającym się na tle państw Unii Europejskiej, które na bezprecedensową skalę wprowadziło umowy terminowe jako podstawową formę zatrudnienia młodych pracowników (Szfranec, 2011; Leś, 2016). Szacuje się, że blisko połowa osób w wieku 15–29 lat zatrudniona jest na

podstawie umów cywilnoprawnych (Szafraniec, 2011; Pasternak-Malicka, 2014). Okoliczności te w praktyce oznaczają nie tylko gorsze warunki pracy i nieatrakcyjne wynagrodzenia, ale także uniemożliwiają młodemu pokoleniu usamodzielnienie się od rodziny oraz prowadzą do opóźniania przez nich decyzji o zawieraniu małżeństw i nabywaniu własnych mieszkań ze względu na brak zdolności kredytowej. W skrajnych przypadkach niestabilność zatrudnienia może prowadzić do marginalizacji ekonomicznej i społecznej, w tym narastania skali zjawiska młodzieży zaliczanej do grupy NEET (Leś, 2016).

Kolejnym czynnikiem sprzyjającym zjawisku NEET jest słaba jakość instytucji edukacyjnych i kwestia niedopasowania kompetencyjnego młodych do oczekiwań zatrudniających. Współczesny rynek pracy poszukuje pracowników, którzy będą prezentować nie tylko kompetencje zawodowe – twarde, ale przede wszystkim kompetencje społeczne – miękkie, ze szczególnym zaakcentowaniem umiejętności interpersonalnych oraz zdolności do samodzielnego organizowania miejsca oraz czasu swojej pracy (Wawrzonek 2014). Tymczasem polscy uczniowie i studenci mają coraz większe trudności w realizowaniu zadań wymagających swobody działania, twórczego myślenia oraz poszukiwania niestandardowych rozwiązań. Dlatego niezbędna jest edukacja, prowadzona na każdym szczeblu kształcenia, w celu rozwijania konkretnych umiejętności i kompetencji wśród młodych osób.

Nie bez istotnego znaczenia pozostają także zmiany na rynku pracy powiązane z procesami globalizacji. Ich skutkiem jest zwiększająca się konkurencja, która zmusza przedsiębiorców do przenoszenia swoich oddziałów w regiony, gdzie można zatrudnić więcej osób bez ponoszenia dodatkowych kosztów. Globalizacja wiąże się także ze wzrostem migracji i umiędzynarodowieniem rynku pracy, czego konsekwencją jest zmiana charakteru i sposobów wykonywania danego zawodu, np. dzięki nowoczesnym technologiom informatycznym pojawiły się nowe możliwości wykonywania obowiązków zawodowych w domu w ramach tzw. pracy zdalnej (Pawlak 2014).

Wśród czynników determinujących brak aktywności młodych dorosłych na rynku pracy jest także kwestia zastąpienia personelu przez maszyny, co skutecznie ogranicza zapotrzebowanie na pracę w dziedzinach, które współcześnie ekonomiczniej jest zautomatyzować (Pawlak 2014). Należy podkreślić, że substytucja ludzi przez automaty stwarza także pewne możliwości kreowania nowych miejsc pracy, co jednak wiąże się z prezentowaniem nowych predyspozycji i kompetencji. Szacuje się, że w przyszłości znaczna część uczniów uczących się obecnie w pierwszej klasie szkoły podstawowej będzie pracowała w zawodach, które jeszcze nie istnieją (Polak 2011, za: Pawlak 2014). Okoliczności te zmuszają współczesne szkolnictwo do kształtowania u młodego pokolenia elastyczności i zdolności otwarcia się na zmiany.

Wyzwaniem dla rynku pracy oraz młodego pokolenia są także procesy demograficzne. Obecnie w Europie mamy do czynienia ze społeczeństwem starzejącym się, co oznacza, że większość pracowników, szczególnie tych wchodzących na rynek pracy, musi liczyć się z wydłużeniem powszechnego wieku emerytalnego

ora koniecznością przekwalifikowywania się do wykonywania zawodów w dojrzałym okresie życia.

Uwzględniając powyższe i wybrane problemy współczesnego rynku pracy, należy podkreślić, że zakres oczekiwań wobec młodego pokolenia jest szeroki i zróżnicowany oraz generuje konieczność brania indywidualnej odpowiedzialności za własny rozwój. Oznacza to, że brak dysponowania szerokim wachlarzem kompetencji oraz niezdolność do ich systematycznego poszerzania może prowadzić do zwiększenia ryzyka całkowitej bierności społecznej. Dlatego ważną rolę odgrywa edukacja szkolna, która powinna przygotować młodego człowieka do samodzielności, elastyczności i samokształcenia, tak by był on w stanie poradzić sobie na globalnym rynku pracy i kreować swoją karierę zawodową opartą na niezależności i przedsiębiorczości (Pawlak 2014).

Charakterystyka NEET na tle wybranych dostępnych badań

Młodzi dorośli, którzy nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą, są zagrożeni długofalową niekorzystną sytuacją ekonomiczną i wykluczeniem społecznym. Definicja NEET reprezentuje ujednoczony opis statusu tych młodych ludzi, którzy nie są zaangażowani w pracę lub szkolenie edukacyjne. Jednak pojęcie to opisuje młodych ludzi w negatywny sposób, etykietując heterogeniczną grupę młodych ludzi, których różnorodne sytuacje i trudności nie są skonceptualizowane (Yates, Payne 2006). Grupa NEET jest mocno zróżnicowana, dlatego określenie wspólnych cech w tym przypadku jest bardzo trudne. Biorąc pod uwagę różnorodność NEET, należy wyszczególnić podgrupy o różnych potrzebach i warunkach. Wśród nich można wyróżnić:

- *core NEET* – grupa z problemami społecznymi i behawioralnymi, w tym osoby pochodzące z rodzin, w których bezrobocie jest normą;
- *floating NEET* – obejmuje młodych ludzi, którym brak kierunku i motywacji, poruszają się oni między różnymi fazami aktywności, ale powracają wielokrotnie do statusu NEET po nieudanych staraniach, rezygnując z programów szkoleniowych i/lub krótkoterminowego zatrudnienia;
- *transition/gap year NEET* – to z kolei ci młodzi ludzie, którzy często postanowili zrobić sobie przerwę, zanim rozpoczną studia (np. podejmując wolontariat) i prawdopodobnie powrócą do edukacji, szkolenia lub zatrudnienia (Tanner, Obhrai, Spilsbury, 2007, 1–56).

Pomimo że NEET mają więcej wolnego czasu dla siebie, wykorzystują go w inny sposób niż ich rówieśnicy: nie lubią chodzić do kin, teatrów, muzeów i na wystawy. Czytają mniej gazet i mniej korzystają z komputerów osobistych i Internetu. NEET o niższym poziomie wykształcenia mniej interesują się kulturą i rzadziej uczestniczą w działalności społecznej, takiej jak stowarzyszenia wolontariackie, partie polityczne lub inne organizacje (11,2%) (Nardi et al., 2013, 42–48). Prócz tego cechuje ich niska motywacja i niechęć do podejmowania wysiłku oraz niskie zdolności adaptacyjne. Ponadto wobec zbliżającej się dorosłości

taki „stan zawieszenia” zwiększa dezorientację i skutkuje odwlekaniami wejścia w dorosłe życie, co jest charakterystyczne głównie dla NEET w okresie adolescencji (Szcześniak, Rondón, 2011, 245–248). Według Tomaszewskiej-Lipiec osoby, które nie uczą się, nie pracują i nie uczestniczą w szkoleniach nie potrafią „podejmować decyzji dotyczących własnego życia zawodowego oraz przyjąć za nie odpowiedzialności” (2016, 59). Analizując jednak wyniki badań z innych krajów, należy zachować szczególną ostrożność wobec generalizacji, która ekstrapolowana jest na polską grupę NEET. Po pierwsze, jak ukazano we wstępie, jest to grupa niehomogeniczna. Po drugie, nie wszystkie uwarunkowania kulturowe, występujące w jednym kraju, występują w innych państwach. Niemniej jednak grupa ta charakteryzuje się dużą biernością oraz nieporadnością definiowaną w myśl interakcjonizmu symbolicznego.

Z badań włoskich (Nardi et al., 2013, 42–48) prowadzonych na grupie 143 NEET wynika, że blisko 60% z nich porzuciło szkołę (w porównaniu do grupy kontrolnej), a 45% tej grupy zmuszona była powtarzać rok szkolny. Nie stwierdzono natomiast istotnych różnic w grupach w zakresie frekwencji szkolnej. W grupie NEET stwierdzono wysoki wskaźnik rodziców rozwiedzionych (około 70%), podczas gdy w grupie kontrolnej było to 30%. W tym badaniu ubóstwo miało statystycznie istotny wpływ na stanie się NEET.

W sferze relacji społecznych wyniki wskazują, że wśród tych, którzy nie mieli relacji przyjacielskich, odsetek NEET był znacznie wyższy (61%). Dlatego życie w stanie samotności, aspołeczne podejście do otoczenia i niskie umiejętności interpersonalne są czynnikami wysokiego ryzyka dla stanu NEET. Ta tendencja do samoizolacji jest nie tylko czynnikiem ryzyka NEET, ale także ważnym sygnałem, który może skutkować problemami psychiatrycznymi w późniejszym życiu. Badania wykazały również wysoką częstotliwość występowania psychopatologii wśród młodzieży NEET. Około jedna trzecia tych osób cechuje się zaburzeniami osobowości typu borderline lub antyspołecznymi, natomiast ich zachowanie było niezależne zarówno od adekwatności, jak i akceptowalności społecznej. Również około 30% próby miało opóźnienie umysłowe, podczas gdy pozostała część doświadczała zaburzenia nastroju (Nardi et al., 2013, 42–48). Choroba psychiczna może być więc zarówno czynnikiem ryzyka dla uzyskania statusu NEET, jak i konsekwencją statusu NEET (Fergusson DM, John Horwood L., Woodward, 2011, 305–320).

W wielu raportach badawczych dotyczących NEET można zauważyć związek między bezrobociem a chorobą fizyczną lub psychosomatyczną (Paykel, 2003, 61). Osoby pozbawione aktywności zawodowej, bezrobotne, wykazują niezdolność do rozwijania związków emocjonalnych, wysoki poziom lęku i fobii (zwłaszcza fobii społecznej), oraz zaburzenia związane ze stresem. Z pewnością przynależność do NEET nie wiąże się z dobrym samopoczuciem, a pozostawanie w tym stanie może być przyczyną niepokoju psychicznego. U młodych dorosłych będących NEET zaobserwowano także wysokie wskaźniki powszechnych zaburzeń psychicznych (tj. lęki, depresja), ryzyko samobójstwa i nadużywanie alkoholu i narkotyków

(Benjet, 2012, 410–417; Baggio, 2015, 238–243). „Przymusowa beczynność i nieuregulowany tryb życia sprzyjają bowiem takim zaburzeniom jak: frustracja, agresja, apatia, obojętność, załamania nerwowe, depresja, nadmierne przeżywanie stresu, bezsenność, skłonności samobójcze” (Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, 2014, 34).

Zasadniczo długotrwałe bezrobocie niesie ze sobą dalsze trudności, takie jak zmiany psychologiczne: zaniżona – w efekcie ciągłych, powtarzających się niepowodzeń na rynku pracy i w edukacji – samoocena, niskie poczucie własnej wartości, a także brak skuteczności wobec podejmowanych działań. Wszystkie te czynniki zmniejszają prawdopodobieństwo znalezienia pracy lub mogą znacznie zmniejszyć motywację do poszukiwania pracy w ogóle. Wielu długotrwałe bezrobotnych przestaje wierzyć w swoją zdolność do odzyskania zatrudnienia, co ich pesymistycznie nastawia do rzeczywistości, nasilając jednocześnie niezaradność w trudnych sytuacjach życiowych (Eden, Aviram, 1993, 352–360; Rondon, 2011, 245–248).

Stosunek aktywności do czasu regulują wśród młodych dorosłych aspiracje, im są one bowiem wyższe, tym występuje większa potrzeba usprawnień/reorganizacji działań w czasie i konieczny staje się podział doby na różne ważne części: rodzina, praca, sen, rozrywka, zdrowie etc. Zatem dla młodych ludzi niezwykle ważne okazują się kompetencje temporalne, które pozwalają im efektywnie zarządzać czasem, ale też zdolność myślenia krytycznego i analitycznego, dzięki którym ustalają oni priorytety życiowe wraz z wartościami, którymi chcą się w życiu kierować. Cel ten w większości programów adresowanych do NEET jest ukryty pomiędzy szeregiem innych widocznych wprost działań.

Wydaje się to dowodzić, że bycie NEET to coś więcej niż posiadanie pewnych cech wynikających z definicji. Im dłużej dana osoba znajduje się poza rynkiem pracy, edukacji i szkoleń, tym trudniej jest jej ponownie zintegrować się. Trwanie w stanie NEET jest ryzykownym wskaźnikiem wykluczenia społecznego, zaś wykluczenie społeczne NEETsów – brak uporządkowanego czasu i nadzoru, oraz nieprzestrzeganie oczekiwań społecznych może prowadzić do poczucia beznadziejności, niezadowolenia z życia, używania substancji psychoaktywnych (Fergusson, Horwood, Woodward, 2001, 305–320). Powstaje więc mechanizm błędnego koła, z którego trudno się wydostać bez wsparcia profesjonalnych instytucji.

Programy edukacyjne w Polsce i za granicą adresowane do NEET – przykłady, rozwiązania modelowe

Uwarunkowania oraz konsekwencje zjawiska NEET znajdują odzwierciedlenie nie tylko na poziomie indywidualnym, są także ściśle powiązane z kontekstem społeczno-kulturowym i ekonomicznym kraju (Federowicz i Sitek, 2011; Krause, 2016).

Z uwagi na te czynniki, jak również niepokojący zasięg omawianego zjawiska, konieczne jest projektowanie i wdrażanie oddziaływań mających na celu przeciwdziałanie długotrwałemu pozostawianiu przez młodych ludzi poza

zatrudnieniem i edukacją. Ograniczenie bezrobocia tychże osób powinno stanowić jeden z głównych priorytetów polityki na szczeblu unijnym, krajowym oraz regionalnym i lokalnym. Wbrew powszechnym opiniom, sytuacja młodych ludzi, określanych jako NEET, nie jest obojętna różnym podmiotom. Kwestia ich aktywności zawodowej oraz sytuacja na rynku pracy od wielu lat jest przedmiotem europejskiej debaty publicznej (Wawrzonek, 2014). Państwa członkowskie Unii Europejskiej stoją przed problemem reintegracji wielu młodych ludzi z rynkiem pracy i edukacji. Kategoria NEET nie ma charakteru jednorodnego, co oznacza, że zupełnie inne oddziaływania powinny być kierowane do różnych podgrup NEET-sów. W literaturze wskazuje się na 5 podstawowych strategii, ukierunkowanych na:

- 1) zapobieganie przedwczesnemu odpływowi z edukacji;
- 2) reintegrację młodych ludzi ze sferą edukacji, w sytuacji jej przedwczesnego zakończenia;
- 3) wspomaganie przejścia z systemu edukacji na rynek pracy;
- 4) zwiększenie zatrudnienia;
- 5) redukcję barier zatrudnienia (Hawley, Nevala i Weber, 2012).

Wśród dobrych praktyk państw europejskich w obszarze edukacji projektowanej dla NEET można wymienić np. szkoły drugiej szansy (Francja, Estonia), programy kształcenia zawodowego (Hiszpania), system *classes mosaïques* (Luksemburg), programy dożywiania i rozdawania wyprawek szkolnych (Bułgaria, Polska, Rumunia) (Młodzi ludzie..., 2012).

Za jeden z najskuteczniejszych sposobów wspomagających proces przejścia z edukacji na rynek pracy, jak również przeciwdziałający przedwczesnemu wypadaniu z systemu edukacji, uważa się dualny system kształcenia (Serafin-Juszczak, 2014). System ten polega na nauce zawodu organizowanej przez pracodawcę oraz kształceniu teoretycznym i ogólnym w systemie szkolnym lub formach pozaszkolnych. Jest on szczególnie rozpowszechniony w Niemczech, Austrii, Szwajcarii, Norwegii i Francji. Za modelowe programy usprawniające przejście ze szkoły na rynek pracy można uznać np. *Flexible New Deal* (Wielka Brytania), *Young Potentials* (Szwecja) czy *Gradlink* (Irlandia) (Młodzi ludzie..., 2012).

Polityka zatrudnienia powinna być ukierunkowana na zwiększanie zatrudnienia i redukcję jego barier. W tym obszarze wskazuje się przede wszystkim na rolę oddziaływań, których celem jest zwiększenie atrakcyjności zatrudnienia pracownika (np. dotacje, ulgi podatkowe, ulgi przy zatrudnianiu osób ze środowisk defaworyzowanych czy osób niepełnosprawnych) (Hawley i in., 2012), jak również propagowanie wśród młodych ludzi przedsiębiorczości i pracy „na własny rachunek” (Serafin-Juszczak, 2014; Nowiński et al., 2017). Przykładem dobrych praktyk w omawianych obszarach mogą stanowić Węgry, które wprowadziły tzw. „Kartę startową” (pracodawcy przez okres dwóch lat odprowadzają niższe składki na pracowników posiadających tę kartę). Istotne jest także wspieranie mobilności zawodowej młodzieży, zarówno „wewnętrznej” (bon na zasiedlenie, grant na telepracę), jak i w ramach Unii Europejskiej (dostęp do ofert pracy z krajów UE/

Europejskiego Obszaru Gospodarczego zapewnia Europejski Portal Mobilności Zawodowej EURES, który jest stale rozwijany) (Zaktualizowany plan..., 2015).

W strategii Europa 2020, przyjętej w 2010 roku przez Komisję Europejską, wskazuje się m.in. na istotę zwiększenia wskaźnika zatrudnienia (także w grupie określanej jako NEET) oraz redukcję liczby uczniów przedwcześnie kończących edukację. Podstawowym instrumentem realizacji celów zaproponowanych w omawianej strategii są inicjatywy przewodnie (flagshipinitiatives), realizowane na poziomie UE, państw członkowskich, władz regionalnych i lokalnych.

Wśród rozwiązań opracowanych przez Unię Europejską, których celem jest walka z bezrobociem wśród młodzieży i promowanie mobilności zawodowej, można wskazać program „Młodzież Mobilna”. Działaniem podejmowanym w odniesieniu do omawianej kwestii jest „Pakiet na rzecz zatrudnienia Młodzieży” i jego uzupełnienie: „Inicjatywa na rzecz zatrudnienia ludzi młodych” (Wawrzonek, 2014). W tym kontekście należy wspomnieć o opracowanym w Brukseli programie „Gwarancja dla Młodzieży”, który stanowi postulat zagwarantowania osobom w wieku od 15 do 24 lat, nie mającym zatrudnienia oraz nie uczestniczącym w kształceniu lub szkoleniu (tzw. młodzież NEET), dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu czterech miesięcy od zakończenia kształcenia formalnego lub utraty pracy. Inicjatywa skierowana jest do regionów, w których poziom bezrobocia osób w wieku od 15 do 24 lat przekracza 25%.

Z pomocą młodym bezrobotnym z grupy NEET przychodzą różne programy szkoleniowo-stażowe. W ich ramach często oferowane są: poradnictwo indywidualne, poradnictwo grupowe, wsparcie psychologiczne, szkolenia zawodowe, staże zawodowe (z wypłatą stypendium), pośrednictwo pracy, także materiały i stypendium szkoleniowe. Projekty te zakładają w efekcie: zwiększenie motywacji do kształcenia i podejmowania zatrudnienia, wzrost kwalifikacji i kompetencji, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zwiększenie szans na podjęcie zatrudnienia dzięki zindywidualizowanemu pośrednictwu pracy, wzrost umiejętności poruszania się na rynku pracy. W praktyce młodym ludziom oferowane powinny być, jak podkreśla E. Subocz, powołując się na rozwiązania ministerialne, głównie cztery rodzaje wsparcia, a więc: zatrudnienie na otwartym rynku pracy (subsydiowane bądź nie) lub możliwość samozatrudnienia poprzez dotacje zewnętrzne, kontynuacja edukacji (w tym formalnej), szkolenia zawodowe, kursy pomostowe wspierające integrację zawodową młodych, praktyki zawodowe, staże zawodowe (Subocz, 2017, s. 12).

Przykłady mogą stanowić następujące programy: „Dobry start!!! – Program aktywizacji zawodowej młodzieży NEET”, „Praca z pasją – program wsparcia młodzieży NEET na rynku pracy”, „Pierwszy krok do zatrudnienia – program wsparcia młodzieży NEET na rynku pracy i edukacji”, „Młodzież NEET – kreatywna i aktywna”, „Szlifowanie diamentów – Młodzież NEET z województwa Śląskiego brylantami rynku pracy”, „Akademia Pozytywnej Zmiany – program

aktywizacji zawodowej NEET”, „*Aktywni NEET na zachodniopomorskim rynku pracy*”, „*Zielone miejsca pracy – szansa dla NEET*”, „*Wyspecjalizowani na starcie*”, „*Kierunek PRACA – kompleksowy program aktywizacji NEET*”. Programy te adresowane są do ogółu populacji NEET, zamieszkującej obszar danego województwa. Na rynku istnieją jednak projekty skierowane do konkretnych grup, z właściwą sobie specyfiką. Przykładem tych ostatnich mogą być następujące projekty „Praca i pasja – program kompleksowej aktywizacji zawodowej integrujący osoby grupy NEET widzące i niewidome”, „Kompleksowy program aktywizacji zawodowej dla biernych zawodowo niepełnosprawnych mieszkańców woj. lubuskiego z grupy NEET w wieku 15–29 l.” oraz „*Kompleksowy program aktywizacji zawodowej młodych osób niepełnosprawnych z kategorii NEET w woj. Dolnośląskim*”. Przedstawione programy finansowane są ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER). Osia priorytetową tych programów są osoby młode na rynku pracy, zaś działania podejmowane w ich ramach koncentrują się na wsparciu osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy. Celem tych projektów jest więc zwiększenie kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia zawodowego przydatnych na lokalnym rynku pracy oraz podniesienie szans na uzyskanie zatrudnienia. Uczestnictwo w tego typu projektach umożliwia także uzyskanie bonów szkoleniowych, wsparcia pomostowego czy bezzwrotnych dotacji na założenie własnej firmy.

Interesujące w tym aspekcie wydaje się również przywołanie innych rozwiązań wsparcia społecznego adresowanego do NEET, które są wdrażane w różnych częściach świata. Wśród nich można wymienić: powołanie funkcji mediatora młodzieżowego – rozpoznającego problemy młodzieży w społecznościach lokalnych (Bułgaria), powstawanie nowych centrów doradztwa zawodowego, zorientowanego na NEET (Chorwacja, Finlandia), łączenie grup NEET z młodzieżą uczącą się formalnie i pozaformalnie (Dania), tworzenie spersonalizowanych programów wsparcia (Francja), wygenerowanie dodatkowych subsydiów finansowanych na potrzeby zatrudnienia NEET (Hiszpania), motywowanie i aktywizowanie w ramach wąsko ukierunkowanych projektów (Łotwa), powołanie wielospecjalistycznych zespołów diagnostyczno-wspierających (Szwecja), czy też wdrażanie zasad aktywnego rynku pracy (Włochy) (Subocz, 2017, s. 13–5).

Do grupy osób określaną jako NEET kierowane są różne formy wsparcia, warto jednak zwrócić uwagę, że programy te adresowane są przede wszystkim do osób, których problemy rynku pracy już dotyczą. Brakuje działań profilaktycznych, które ukierunkowane byłyby na przygotowanie młodzieży do życia zawodowego, a więc efektywnego funkcjonowania na rynku pracy oraz funkcjonowania w różnorodnych rolach (pracownika, współpracownika, pracodawcy). Osobom z grupy NEET lub zagrożonym przynależnością do tej kategorii trzeba zaproponować odpowiednie rozwiązania, tak aby powróciły one do kształcenia i szkolenia lub aby znalazły się na rynku pracy. Oddziaływania te powinny mieć charakter systemowy i wielotorowy. Oznacza to, że powinny być realizowane na poziomie:

mikro (aspekt indywidualny, odnoszący się do cech i sposobu funkcjonowania jednostki), mezo (aspekt edukacyjny, wskazujący na braki instytucji edukacyjnych) oraz makro (aspekt społeczno-ekonomiczny związany z czynnikami bezpośrednio oddziałującymi na możliwość znalezienia pracy) (Szczęśniak i Rondon, 2011) oraz w wymiarze działań unijnych, krajowych, lokalnych i regionalnych (Wawrzonek, 2014).

Podsumowanie

Powyższe wybrane problemy wskazują jednoznacznie, że zakres oczekiwań globalnego rynku pracy wobec młodego pokolenia jest szeroki i zróżnicowany. Generuje on konieczność brania indywidualnej odpowiedzialności za własny rozwój poprzez dysponowanie szerokim wachlarzem kompetencji interpersonalnych oraz zdolnościami szybkiego przystosowywania własnych zasobów do wymogów otoczenia.

Jak mocne są tendencje dążące do równoważenia sfer ludzkich aktywności, dostrzegają również pracodawcy, wobec których stawiane są wysokie wymagania ze strony przyszłych pracowników oraz brak dyspozycyjności wynikający z rygorystycznej dbałości o czas prywatny młodych – zatrudnionych.

Analizując tematykę NEET, warto zwrócić również uwagę na kwestię młodych dorosłych posiadających wysokie wykształcenie, urodzonych po 1990 roku, których sytuacja na rynku pracy jest dobra, głównie ze względu na wysokie kompetencje technologiczne oraz znajomość języków obcych (Raport MPiPS, 2016). Jednak także w tej grupie pojawiają się osoby, które można zaklasyfikować do NEET. Ich postawa, którą można określić jako roszczeniową, wynika z wysokiej samooceny i świadomości swojej wartości na rynku pracy. Niezgoda na działanie w warunkach zawodowych, które nie pozwalają im na realizowanie indywidualnych pasji, zainteresowań, celów to niezbywalny przymiot tej generacji. Problem potęguje dodatkowo fakt, iż po przemianach ustrojowych w Polsce niejako „otwarto” szkolnictwo wyższe w odpowiedzi na zarzut niskiego poziomu scholaryzacji, czyniąc je egalitarnym, a przez to łatwiej osiągalnym. W konsekwencji młodzi ludzie otrzymali możliwość łatwego zdobywania kolejnych studiów/uprawnień i kwalifikacji zawodowych. Stan ten wymusił rozbudzenie ambicji, które nie zawsze współgrają z uwarunkowaniami rynku pracy.

W Polsce funkcjonuje wiele instytucji wspierających młodych w powrocie na rynek pracy lub do szkoły, a także tworzone są specjalne programy pomocowe i oferty szkoleniowo – doradcze mające na celu rozbudzenie wśród NEET zainteresowań. Wiele z nich jest odpowiedzią na potrzeby młodych bezrobotnych, zarejestrowanych w urzędach pracy, nie pobierających zasiłków i których wiek nie przekroczył 25. roku życia. Kryteria te wynikają bezpośrednio ze struktury bezrobocia ludzi młodych oraz jego przyczyn. W 2016 roku ponad 40% młodych do 25. roku życia pozostawało bez zatrudnienia w wyniku zbyt małego doświadczenia zawodowego, niezgodnego z wymogami pracodawców. Kolejną grupę (32%)

stanowią młodzi z rocznym stażem pracy. Oznacza to, że niemal 100 tys. młodych osób pozostaje bez pracy z jednoczesnym brakiem praw do zasiłku, który jest warunkowany latami pracy (Raport MPiPS, 2016). Pomimo coraz niższego poziomu bezrobocia w Polsce, grupa NEET od wielu lat cechuje się stałym poziomem wśród bezrobotnych, a więc jest to realny problem i wyzwanie, charakterystyczne dla diagnostycznych i metodycznych kwestii związanych z andragogiką (Tomczyk, Vanek, 2017).

Bibliografia

1. Baggio S. at al. (2015). Not in education, employment, or training status among young Swiss men. Longitudinal associations with mental health and substance use. *Journal of Adolescent Health* 56, 238–243.
2. Baldwin J., Bottoms A.E. (1976). *The urban criminal*, London.
3. Benjet C. at. all. (2012). Youth who neither study nor work: mental health, education and employment. *Salud Publica de México*, 54, 410–417.
4. Bielecki J. (2017). Wybór zawodu a okres adolescencji – proces przejścia z dzieciństwa w dorosłość. *Meritum*, nr 1, pp. 24–28.
5. Delecta P., (2011). Review article – work life balance. *International Journal of Current Research*, Vol. 3, Issue, 4, pp. 186–189, April.
6. Eden D., Aviram E. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *J Appl Psychol*, 1993; 78:352–360.
7. Eurofound (2012). *Młodzi ludzie i młodzież bierna społecznie (tzw. Grupa NEET) w Europie: podstawowe ustalenia. Podsumowanie*. Dublin. Pozyskano z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/72/pl/1/EF1172PL.pdf.
8. Federowicz M., Sitek M. (2011). *Spółczesność w drodze do wiedzy*. Raport o stanie edukacji. Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych.
9. Hawley J. Nevala, A.M. Weber, T. (2012). *Recent policy developments related to those not in employment education and training (neets)*. Pobrane z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/erm/tn1109042s/tn1109042s.pdf.
10. Hennel-Brzozowska A. (2014). *O pracy i o dramacie pracy młodych dialog wielodyscyplinarny*. Przedmowa. W: A. Hennel-Brzozowska (red.), *Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia. Perspektywy fides i ratio* (s. 5–17). Kraków: Scriptum.
11. Krause E. (2016). Zjawisko NEET, czyli o młodzieży trzy razy nic. *Problemy Profesjologii*, 2, 67–81.
12. Kunikowski J., Kamińska A., Gawryluk M. (2016). Aspiracje zawodowe młodzieży/Young Peoples Professional Aspiration. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska*. Lublin, Polonia, VOL. XXIX/4.
13. Leś E. (2016), *Negatywne konsekwencje ekonomiczne i społeczne przemian współczesnego rynku pracy w Polsce dla ludzi młodych*. Główne obszary ryzyka i propozycje rozwiązań. W: A. Hennel-Brzozowska (red.), *Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia. Perspektywy fides i ratio* (s. 165–175). Kraków: Scriptum.
14. Morris T.P. (1957), *The criminal area, a study in social ecology*. London.
15. Nardi B. at all. (2013), Not Employed in Education or Training (NEET) adolescents with unlawful behaviour: an observational study, *Journal of Psychopathology*, 19:42–48.
16. Nowiński W., Haddoud M.Y., Lančarič D., Egerová D., & Czeglédi C. (2017), The impact of entrepreneurship education, entrepreneurial self-efficacy and gender on

- entrepreneurial intentions of university students in the Visegrad countries. *Studies in Higher Education*, 1–19. doi:10.1080/03075079.2017.1365359.
17. Pańkow M. (2012), *Młodzi na rynku pracy. Raport z badania*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
 18. Pasternak-Malicka M. (2014), Aktywność zawodowa młodych osób na rynku pracy i ich skłonność do podejmowania nieformalnego zatrudnienia. *Ekonomia i Zarządzanie*, nr 3, s. 127–143.
 19. Pawlak J. (2016), Rozwój zawodowy a współczesne wyzwania na rynku pracy. *Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy*, nr 39, s. 262–272.
 20. Paykel E.S. (2000), Life events and affective disorders. *Acta Psychiatr Scand*, 108:61–6.
 21. Raport Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (2016). *Sytuacja na rynku pracy w 2016 roku*. Pobrane z: <https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/sytuacja-na-rynku-pracy-osob-mlodych/rok-2016>.
 22. Russell L., Thompson R., Simmons R. (2014), *Helping unemployed young people to find private sector work*. York: Joseph Rowntree Foundation.
 23. Rybicka K. (2014), Sytuacja młodzieży na polskim rynku pracy. *Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania*, nr 37, pp. 109–110.
 24. Sawicki K., Konaszewski K. (2014), *Środowiskowy wymiar niedostosowania. Teorie – badania – praktyka*, Białystok.
 25. Serafin-Juszczak B. (2014), NEET – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, *Acta Universitatis Lodzianensis, Folia Sociologica*, nr 49, s. 45–61.
 26. Sikorska I. (2003), Refleksje nad ludzkim rozwojem. *Terapia Uzależnienia i Współuzależnienia*, nr 3, s. 1–7.
 27. Smoder A. (2012), Elastyczne formy pracy jako instrument work-life balanced/Flexible form of work as a tool for work-life balanced. *Polityka Społeczna*, Warszawa, nr XXXIX (452)/styczeń 2012.
 28. Subocz E. (2017), Polityka społeczna Unii Europejskiej wobec młodzieży wykluczonej z systemu edukacji i rynku pracy. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, nr 4(99)/2017, s. 9–18.
 29. Szafraniec K. (2011), *Młodzi 2011*. Warszawa: Kancelaria Prezesa Rady Ministrów.
 30. Szcześniak M., Rondón G. (2011), Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie. *Psychologia Społeczna*, nr 3 (18), s. 245–248.
 31. Szwed A. (2016), *Dlaczego dzisiaj potrzebujemy filozofii pracy księdza Józefa Tischnera?* W: A. Hennel-Brzozowska (red.), *Młody człowiek wobec pracy, wyzysku i bezrobocia. Perspektywy fides i ratio* (s. 49–64). Kraków: Scriptum.
 32. Tanner S., Obhrai A., Spilsbury M. (2007), Preventing and re-engaging young people NEET in London. *Research as Evidence for Greater London Authority*, pp. 1–56.
 33. Tomczyk Ł., Vanek B. (2017), *Adults literacies as benefit for inclusion and equity: reports on young adults being NEETs: Estonia, Iceland, Poland and Slovakia*. Cracow: Department of Social Pedagogy and Andragogy Pedagogical University of Cracow.
 34. Wawrzonek A. (2014), Młodzi dorośli wobec zmian na rynku pracy. *Studia Edukacyjne*, nr 33, s. 305–320.
 35. Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie (2014). *Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy*. Warszawa. Pobrane z: http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Raport_finalny_z_badania_NEET_okl.pdf.

36. 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*, 9:329–44.
37. Zaktualizowany Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce (2015). Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju.

Adnotacja

Tekst powstał w ramach projektu Adult Literacies as Benefit for Inclusion and Equity/ALBIE. Projekt numer 2016 – 1 – SK01 – KA204 – 022586 finansowany jest ze źródeł Erasmus+ KA2.

NEET – young adults outside the job market and education system

Key words: NEET, risky factor, labor market, educational solutions

Summary: The text attempts to describe a group of young persons, being outside the job market and the system of education. The article presents characteristics of individual, social and economic factors, determining resignation from activities typical for young adults. The issue of belonging to NEET was situated in the perspective of developmental features of young adults. An important part of the article is presentation of educational solutions, minimising educational, professional and social passiveness of NEETs.

Dane do korespondencji:

Dr inż. Łukasz Tomczyk

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, Podchorążych 2, 30-060 Kraków
lukasz.tomczyk@up.krakow.pl

Prof. UP dr hab. Jolanta Maćkiewicz

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, Podchorążych 2, 30-060 Kraków
jolanta.mackowicz@up.krakow.pl

Dr Olga Wyżga

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, Podchorążych 2, 30-060 Kraków
olga.wyzga@up.krakow.pl

Dr Patrycja Curyło

-niwersytet Pedagogiczny w Krakowie, Podchorążych 2, 30-060 Kraków
patrycja.curylo@up.krakow.pl

Dr Barbara Pietryga-Szkarlat

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, Podchorążych 2, 30-060 Kraków
barbara.pietryga-szkarlat@up.krakow.pl

Dr Anna Mróz

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, Podchorążych 2, 30-060 Kraków
anna.mroz@up.krakow.pl

Mgr Anna Duda

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, Podchorążych 2, 30-060 Kraków
anna.duda@up.krakow.pl