PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji

NEETs – jak sprostać wyzwaniu i wykorzystać potencjał?

Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego

Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego

Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

NEETs – jak sprostać wyzwaniu i wykorzystać potencjał?

Raport przygotowany w ramach projektu pozakonkursowego FERS pn. „Rozwój i doskonalenie systemu sektorowych rad ds. kompetencji”.

„NEETs – jak sprostać wyzwaniu i wykorzystać potencjał?” – to kolejny raport z serii opracowań realizowanych w ramach usługi infobrokeringu na potrzeby Rady Programowej ds. Kompetencji. Raport przedstawia sytuację osób z grupy NEET, uwzględniając związane z tym wyzwania społeczno-ekonomiczne oraz konsekwencje tego zjawiska. Dane statystyczne dotyczą polskiego i europejskiego rynku pracy.

Wydawca: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

Wybór i opracowanie: Alena Ivanova, Marcin Budzewski, Łukasz Sienkiewicz
(Instytut Analiz Rynku Pracy)
Współpraca merytoryczna: Joanna Orłowska (PARP)
Redakcja językowa i korekta: Agnieszka Rebelak (Lubimy Przecinki Agnieszka Rebelak)
Projekt okładki: Irina Pozniak (PARP)
Zdjęcie na okładce: stock.adobe.com

Licencja:

Publikacja „NEETs – jak sprostać wyzwaniu i wykorzystać potencjał?” jest dostępna na licencji Creative Commons Uznanie Autorstwa 4.0 Polska.
Przystępne podsumowanie licencji. Pełna licencja w języku angielskim. Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie pod warunkiem oznaczenia autorstwa.
Z powyższej licencji wyłączone jest zdjęcie z serwisu Adobe Stock (na okładce) – autorstwa New Africa.

Inne utwory objęte licencją można znaleźć na stronie internetowej produkty FERS.

Spis treści

Wstęp....4

1. Charakterystyka zjawiska NEET....6

1.1. Definicje i ujęcia grupy/ zjawiska NEET....6

1.2. Różnice definicyjne pomiędzy NEET a bezrobotnymi....10

2. NEET w Unii Europejskiej – czynniki determinujące, skala problemu i jego konsekwencje..12

2.1. Determinanty przynależności do grupy NEET....12

2.2. Skala zjawiska NEET w Unii Europejskiej i w Polsce....14

2.3. Ekonomiczne i społeczne skutki NEET....23

3. Problemy z identyfikacją i włączeniem osób NEET do systemów aktywizacyjnych, bariery w zatrudnianiu osób NEET....26

4. Przegląd metod aktywizacji i włączania do rynku pracy....33

5. Rekomendacje w zakresie wsparcia grupy NEET....53

Bibliografia....61

Treści alternatywne....66

Wstęp

Problem osób z grupy NEET (*not in education, employment or training*) jest jednym z kluczowych wyzwań społeczno-ekonomicznych, przed którym stoją państwa członkowskie Unii Europejskiej, w tym Polska. Zjawisko to dotyczy młodych osób (w wieku 15–34 lata), które pozostają poza rynkiem pracy oraz systemem edukacji i szkoleń. Tego rodzaju sytuacja rodzi szereg problemów zarówno w kontekście polityki społecznej, jak i gospodarczej, szczególnie biorąc pod uwagę zmiany demograficzne, dynamiczną transformację rynku pracy oraz rosnące znaczenie kompetencji dostosowanych do zmieniających się potrzeb pracodawców.

Zjawisko NEET wykracza poza kwestie społeczne i stanowi również istotne wyzwanie dla gospodarki. W obliczu malejącej liczby osób w wieku produkcyjnym oraz rosnącego zapotrzebowania na wysoko wykwalifikowanych pracowników każda niewykorzystana jednostka kapitału ludzkiego oznacza straty dla rynku pracy oraz wzrost obciążeń finansowych systemów zabezpieczenia społecznego. W odpowiedzi na ten problem państwa członkowskie Unii Europejskiej podejmują różnego rodzaju inicjatywy mające na celu ograniczenie liczby osób NEET, jednak skuteczność tych działań zależy od ich dostosowania do specyfiki lokalnych rynków pracy oraz konkretnych oczekiwań beneficjentów tych działań.

Trudność w opisywaniu tej grupy oraz w skutecznym dotarciu do niej z programami wsparcia wynika m.in. z dużego zróżnicowania wewnętrznego populacji NEET, a także braku powszechnej zgody co do definicji tej grupy (np. w zakresie zarówno dolnej, jak i górnej granicy wieku). Z uwagi na dążenie autorów niniejszego raportu do zachowania maksymalnej możliwej spójności danych prezentowanych w raporcie z danymi publikowanymi przez GUS i Eurostat (które to instytucje przyjmują przedział wiekowy 15–34 lata) na potrzeby tego raportu przyjęto, że omawianą grupę będą stanowić osoby w tym właśnie przedziale wiekowym, pozostające poza rynkiem pracy, edukacji i szkoleń. Takie podejście uwzględnia m.in. wydłużający się okres kształcenia, który powoduje, że coraz więcej osób kończy naukę i podejmuje pierwszą pracę w późniejszym wieku[1], a także zmieniające się ścieżki kariery, w tym częstsze przebranżowienia oraz okresy przerw w zatrudnieniu. W analizie czynników predysponujących do znalezienia się w populacji NEET, a także sposobów jej aktywizacji zawodowej zastosowano natomiast szerokie podejście uwzględniające zarówno aspekty społeczne, demograficzne i ekonomiczne, jak i psychologiczne.

Celem raportu jest przedstawienie charakterystyki i skali zjawiska NEET w Polsce i Unii Europejskiej, identyfikacja głównych czynników determinujących przynależność do tej grupy oraz przegląd metod aktywizacji i integracji takich osób na rynku pracy. Raport prezentuje również analizę skutków ekonomicznych i społecznych wynikających z bierności zawodowej

[1] A. Skórska (2016), Rynek pracy. Wybrane zagadnienia, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice; E. Giermanowska (2018), Uwarunkowania aktywności zawodowej młodzieży, [w:] Demograficzne i systemowe uwarunkowania polityki zatrudnienia, J. Hrynkiewicz, J. Witkowski, A. Potrykowska (red.), Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa, https://bip.stat.gov.pl/files/gfx/bip/pl/defaultstronaopisowa/850/1/1/demograficzne_i_systemowe_uwarunkowania_polityki_zatrudnienia.pdf, 13.04.2025.

osób z tej grupy oraz wskazuje rekomendacje dotyczące działań mogących przyczynić się do ich skuteczniejszej integracji z rynkiem pracy. Zakres raportu obejmuje zarówno analizę definicyjną i statystyczną, jak i kontekst społeczno-ekonomiczny zjawiska NEET.

Niniejszy raport nie tylko diagnozuje obecną sytuację, ale także przedstawia możliwe rozwiązania, które mogą przyczynić się do ograniczenia liczby osób pozostających poza rynkiem pracy i systemem edukacji. Zawarte w nim analizy mogą stanowić punkt wyjścia do dalszych dyskusji na temat skutecznych metod wspierania osób NEET w ich integracji zawodowej i edukacyjnej.

1. Charakterystyka zjawiska NEET

1.1. Definicje i ujęcia grupy/ zjawiska NEET

Termin NEET nie ma jednoznacznej definicji w literaturze zarówno krajowej, jak i międzynarodowej. Jego znaczenie zależy od kontekstu i kryteriów przyjętych przez poszczególne kraje i instytucje zajmujące się badaniem tej kategorii osób. Sam akronim NEET pochodzi od angielskich zwrotów: *not in education, employment or training*[2] lub *neither in employment nor in education and training*[3], odnosi się do osób, które jednocześnie nie pracują, nie kontynuują nauki w systemie edukacji formalnej i nie dokształcają się (nie szkolą się) w systemie edukacji pozaformalnej.

W literaturze przedmiotu od lat pojawiają się różne określenia odnoszące się do grupy NEET, takie jak np.: „zmierzający donikąd" (ang. *getting nowhere*), „młodzież stracona" (ang. *wasted youth*), „wyrejestrowani, pominięci przez statystyki" (ang. *off register*), „zwolnieni, zniechęceni, znikający młodzi ludzie" (ang. *disengaged, disaffected, disappeared young people*)[4]. Natomiast na gruncie polskiej literatury przedmiotu tę grupę osób określa się m.in. jako: pokolenie „ani, ani", „młodzi trzy razy nic", „młodzi niezaangażowani", „generacja nic", „młodzież bezczynna", „bierne pokolenie", „pokolenie młodych nierobów", „pokolenie straconych" oraz „młodzież zagrożona wykluczeniem społecznym"[5].

Zainteresowanie tym problemem społecznym sięga lat 60. XX w., kiedy w USA Murray prowadził badania socjologiczne dotyczące tzw. *underclass*, czyli osób znajdujących się na marginesie społeczeństwa, oraz młodzieży porzucającej szkołę (*dropouts*)[6]. Jeszcze wcześniej, używano określenia *idle youth*, czyli „bezczynna młodzież" – termin ten odnosił się do osób, które nie podejmowały pracy ze względu na jej brak oraz nie zdobywały wykształcenia, często z powodu niewystarczających zdolności intelektualnych[7].

---

[2] A. Furlong (2007), The zone of precarity and discourses of vulnerability: NEET in the UK, Journal of Social Sciences and Humanities, nr 381.

[3] M. Balcerowicz-Szkutnik, J. Wąsowicz (2017), Pokolenie NEETs na rynku pracy – aktualne problemy, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 312,

[4] K. Nagel (2013), Wpływ kryzysu na sytuację osób młodych na rynku pracy na przykładzie wybranych krajów, Humanites and Social Sciences, Vol. XVIII, No. 20 (4) za: K. Warzecha, Pokolenie NEET na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Seria Organizacja i Zarządzanie 2017, nr 107.

[5] J. Grotowska-Leder (2005), Ekskluzja społeczna – aspekty teoretyczne i metodologiczne, [w:] Społeczna ekskluzja i inkluzja. Diagnoza – uwarunkowania - kierunki działań, J. Grotowska-Leder, K. Faliszek (red.), Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń.

[6] J. Hoffman, P. Graham (2015), Introduction to political concepts, Harlow: Pearson Education Limited za: P. Marshall (1993), Demanding the Impossible London, https://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/K7u9H8_Introduction_to_Political_Theory.pdf, 8.02.2025.

[7] J. M. Beach (2011), Gateway to opportunity? A history of the community college in the United States, Sterling, VA: Stylus Publishing.

Termin NEET ma swoje korzenie w tradycji anglosaskiej, w której obowiązek szkolny kończy się w wieku 16 lat. Po raz pierwszy określenie to zastosowano formalnie w brytyjskim raporcie *Bridging the Gap*[8] w 1999 r. w odniesieniu do osób w wieku 16–18 lat, które przez co najmniej 6 miesięcy nie pracowały, nie uczyły się ani nie uczestniczyły w szkoleniach. Wprowadzenie terminu NEET wiązało się z potrzebą sklasyfikowania pozostającej poza rynkiem pracy i edukacji części młodzieży w odpowiedzi na zmiany w systemie zasiłków dla osób bezrobotnych, wdrażanych w celu zachęcenia młodych ludzi do powrotu do edukacji lub aktywnego poszukiwania pracy. Z perspektywy statystyki rynku pracy ograniczenie dostępu do zasiłków przyczyniło się do obniżenia wskaźników bezrobocia. Jednak większość młodych osób nie zasiliła rynku pracy, choć część z nich objęto programami szkoleń zawodowych, ale rozwiązanie to jedynie odroczyło problem bezrobocia w czasie[9].

Po roku 2000 zainteresowanie problemem NEET systematycznie rosło zarówno wśród polityków zajmujących się kwestiami społecznymi w Unii Europejskiej, jak i w środowisku naukowym, co przyczyniło się do intensyfikacji badań nad tym zjawiskiem. Jednym z kluczowych zagadnień w dyskusjach była kwestia odpowiedniego określenia przedziału wiekowego młodzieży zaliczanej do tej grupy. Brak jednolitych standardów w tym zakresie powodował, że różne kraje i różni badacze przyjmowali odmienne kryteria wiekowe, dostosowując je do specyfiki lokalnych rynków pracy oraz systemów edukacyjnych.

W badaniach międzynarodowych przedziały wiekowe analizowane w kontekście statusu NEET obejmowały zakres od 15 do 24 lat. Jednak w niektórych krajach decydowano się na szersze granice wiekowe, uzasadniając to specyfiką lokalnych uwarunkowań społeczno-ekonomicznych. Na przykład w Hiszpanii badania prowadzone przez P. Rodríguez-Modroño[10] objęły młodzież w wieku od 15 do 29 lat, natomiast we Włoszech, zgodnie z analizami C. Quintano, P. Mazzocchiego i A. Rocci, zakres ten został rozszerzony aż do 34. r.ż. Autorzy ci argumentowali, że szersze ramy wieku młodych ludzi zaliczanych do grupy NEET lepiej odzwierciedlają trudności w przechodzeniu z systemu edukacji na rynek pracy w krajach o wysokim bezrobociu, takich jak Włochy[11]. Należy zauważyć, że w Wielkiej Brytanii – choć obecnie do NEET zalicza się osoby w wieku 16–24 lata – badania dotyczące tej grupy koncentrują się głównie na nastolatkach[12].

---

[8] Department for Education and Employment (1999). Bridging the gap: new opportunities for 16 –18 year olds not in education, employment or training, https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/15119/2/bridging-the-gap.pdf, 7.02.2025.

[9] G. Assirelli (2013), The NEET phenomenon. A comparative analysis, https://web.archive.org/web/20141114012547/http://web.unitn.it/files/download/20468/researchproposal.pdf, 8.02.2025.

[10] P. Rodríguez-Modroño (2019), Youth unemployment, NEETs and structural inequality in Spain, International Journal of Manpower, nr 40(3), https://www.researchgate.net/publication/330434800_Youth_unemployment_NEETs_and_structural_inequality_in_Spain, 7.02.2025.

[11] C. Quintano, P. Mazzocchi, A. Rocca (2018), The determinants of Italian NEETs and the effects of the economic crisis, https://genus.springeropen.com/articles/10.1186/s41118-018-0031-0, 7.02.2025.

[12] Statistics: NEET and participation, https://www.gov.uk/government/collections/statistics-neet, 7.02.2025.

Zjawisko populacji NEET analizowane jest też poza Europą i tam także nie ma pełnej zgody co do jego ścisłej definicji. W Japonii i Korei, gdzie zjawisko NEET jest postrzegane jako problem społeczny, który oddziałuje zarówno na rynek pracy, jak i proces integracji młodych ludzi ze społeczeństwem, termin ten odnosi się do osób w wieku 15–34 lata. W Japonii kładzie się nacisk na fakt, że osoby z populacji NEET pozostają poza rynkiem pracy, nie uczęszczają do szkoły i nie zajmują się obowiązkami domowymi[13]. W Korei natomiast określenie NEET dotyczy ludzi, którzy porzucili szkołę, nie przygotowują się do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej, nie pracują, nie mają obowiązków rodzinnych (lub dzieci) i nie są w związku małżeńskim[14].

Różnice te widoczne są również w Polsce. I. Styczyńska[15] ograniczyła swoje badania do młodzieży w wieku 16–24 lata, natomiast K. Kaczmarczyk[16] poszerzył przedział wiekowy do 15– 29 lat. Decyzję taką argumentuje się tym, że młodsze osoby mogą być bardziej narażone na trudności z powrotem do edukacji, starsze zaś napotykają na problemy z adaptacją do wymagań współczesnego rynku pracy.

Na poziomie Unii Europejskiej o młodzieży z grupy NEET po raz pierwszy wspomniano w kontekście polityki europejskiej w ramach programu „Mobilna młodzież" (*Youth on the Move*), wdrożonego w 2010 r. jako część strategii „Europa 2020". Początkowo do tej grupy zaliczano młodzież w wieku 15–24 lata, jednak z czasem przedział ten poszerzono do 15–29 lat. Takie właśnie ramy wiekowe (15–29 lat) przyjęła Komisja Europejska w dokumentach programowych Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS)[17]. Podobnie w Rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r.[18], ustanawiającym Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+), grupa NEET jest opisywana jako osoby w przedziale wiekowym 15–29 lat. Obecnie, choć oficjalna definicja nie uległa zmianie, dane statystyczne

---

[13] Y. Tanaka (2020), What prolongs the duration of NEET status for youth? Evidence from Japanese panel data, International Journal of Economic Policy Studies, nr 14 (2).

[14] OECD (2007), Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes: Korea 2007, Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264040809-en.; J. Mirończuk (2014), NEET – zjawisko i problem społeczno-ekonomiczny w Unii Europejskiej Przegląd Zachodniopomorski, nr 3/1, http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-5d2aff9c-3ab4-4943-b6c1-a7081ce36050/c/PZ_2014_3-1.237-254.pdf, 10.02.2025.

[15] I. Styczyńska (2013), Enhancing Youth Opportunities in Employment: Determinants and Policy Implications, Intereconomics, nr 48 (4), https://www.researchgate.net/publication/257492145_Youth_unemployment/, 7.02.2025.

[16] K. Kaczmarczyk (2016), Bierność i bezrobocie młodzieży w Polsce, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.

[17] S. Saczyńska-Sokół, M. Łojko (2016), Sytuacja młodzieży NEET na rynku pracy, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Seria: Administracja i Zarządzanie, nr 108, https://czasopisma.uph.edu.pl/znadministracja/article/download/499/432, 7.02.2025.

[18] Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1296/2013 (Dz.U.UE.L.2021.231.21), art. 7. pkt. 6., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX%3A32021R1057, 2.04.2025.

publikowane przez Eurostat na temat NEET obejmują także osoby w przedziale wiekowym 15– 34 lata.

Rozpatrując zjawisko NEET, należy zauważyć, że stanowi je niejednorodna zbiorowość, którą łączy to, że są to osoby niezarabiające, żyjące „na koszt innych".

Badania Eurofound ujawniły, że omawiana populacja obejmuje przynajmniej 7 subgrup, z następującym ich udziałem w 2019 r.[19]:

1) osoby młode krótkoterminowo bezrobotne (21%);

2) osoby długoterminowo bezrobotne (14%);

3) osoby ze zobowiązaniami rodzinnymi (24%);

4) osoby będące w trakcie ponownego wchodzenia na rynek pracy (10%);

5) osoby przekonane o braku możliwości zatrudnienia, zniechęcone (5%);

6) osoby chore, niepełnosprawne (10%);

7) inne, osoby, które podążają alternatywnymi ścieżkami, takimi jak np. zaangażowanie w sztukę, muzykę (16%).

Powyższa klasyfikacja, choć najczęściej cytowana, nie jest jedyną. I tak np. H. Williamson zaproponował własną klasyfikację osób NEET, wyróżniając trzy grupy:

1) „essentially confused" – zasadniczo zdezorientowani. Osoby te są gotowe do ponownego zaangażowania, lecz potrzebują wsparcia i zachęty, ponieważ ich postawa charakteryzuje się brakiem jasności co do dalszych działań;

2) „temporarily sidetracked" – chwilowo na rozdrożu. Do tej grupy należą osoby, które obecnie skupiają się na priorytetowych dla nich sprawach, co powoduje, że są tymczasowo oddalone od rynku pracy. Potrzebują one zrozumienia i cierpliwości, aby móc wrócić na właściwą ścieżkę;

3) „deeply alienated" – głęboko wykluczeni Są to osoby, które znajdują się w stanie trwałego wycofania z aktywności zawodowej. Często angażują się w alternatywne style życia, które mogą obejmować uzależnienia lub działalność przestępczą, co znacznie utrudnia im powrót na rynek pracy[20].

---

[19] NEETs, https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/neets, 13.02.2025; por. z: Eurofound (2021), Quality of life. Impact of COVID-19 on young people in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2021-11/ef20036en.pdf, 2.04.2025

[20] H. Williamson (2010), Delivering a NEET solution: An essay on an apparently intractable problem, w S. Upton (red.), Engaging Wales' disengaged youth, Institute of Welsh Affairs, Cardiff, http://www.iwa.wales/wp-content/uploads/2016/03/neets-publication-3.pdf, za: K. Zioło-Gwadera (2018), Młodzież NEET jako wyzwanie współczesnego rynku pracy, Zeszyty Naukowe ZPSB FIRMA i RYNEK 1 (53), https://www.zpsb.pl/wp-content/uploads/2018/09/8-K-Ziolo-Gwadera-FiR-2018_1_M.pdf, 04.04.2025

1.2. Różnice definicyjne pomiędzy NEET a bezrobotnymi

Grupa NEET obejmuje specyficzną grupę osób, które nie pracują, nie uczą się ani nie uczestniczą w żadnej formie szkoleń. Warto jednak zauważyć, że kategoria ta różni się od osób bezrobotnych, które również pozostają poza rynkiem pracy. Poniżej zaprezentowano definicje i interpretacje stosowane przez GUS (w ramach Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności), które podkreślają kluczowe różnice między tymi dwiema grupami, umożliwiając lepsze zrozumienie specyfiki pojęcia NEET:

- bezrobotni – to osoby, w wieku 15-74 lata, które spełniają jednocześnie trzy kryteria:
    - w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi,
    - aktywnie poszukiwały pracy, tzn. podjęły konkretne działania w ciągu 4 tygodni (wliczając jako ostatni tydzień badany), aby znaleźć pracę,
    - były gotowe (zdolne) podjąć pracę w ciągu 2 tygodni następujących po tygodniu badanym[21];
- NEET (młodzi niepracujący, nieuczący się i niedokształcający się) – to osoby w wieku 15–34 lata, bezrobotne lub bierne zawodowo, które nie kontynuują nauki w systemie edukacji formalnej i nie dokształcają się/nie szkolą się w systemie edukacji pozaformalnej (w ciągu 4 tygodni przed badaniem Aktywności Ekonomicznej Ludności, przeprowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny)[22].

Przedstawione definicje GUS wyraźnie wskazują, że kategorie osób bezrobotnych oraz osób z grupy NEET, choć częściowo się pokrywają, różnią się kluczowymi kryteriami. Osoby bezrobotne definiowane są w oparciu o aktywność związaną z poszukiwaniem pracy i gotowością do jej podjęcia. Natomiast grupa NEET obejmuje szerszy zakres, uwzględniając również osoby bierne zawodowo w wieku 15–34 lat, które nie uczestniczą ani w edukacji, ani szkoleniach. Aby lepiej zrozumieć te różnice, warto dokonać analizy przykładów, które pokazują specyfikę obu grup i przypadki ich częściowego nakładania się. I tak na przykład student studiów niestacjonarnych, aktywnie poszukujący zatrudnienia i gotowy do jej podjęcia w ciągu dwóch tygodni, jest klasyfikowany jako osoba bezrobotna, lecz nie należy do grupy NEET, ponieważ spełnia kryterium uczestnictwa w procesie edukacji. Z kolei absolwent liceum, który nie kontynuuje nauki i jest niezdolny do podjęcia pracy/nie poszukuje pracy, zalicza się do grupy NEET, jednak nie jest uznawany za osobę bezrobotną, ponieważ pozostaje bierny zawodowo[23].

---

[21] GUS (2011), Pojęcia stosowane w statystyce publicznej, https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4560,pojecie.html, 13.02.2025.

[22] GUS, Osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się (NEET) – wskaźnik według BAEL: https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4585,pojecie.html, 13.02.2025.

[23] Ideologia.pl, Czym jest generacja NEET? Uwarunkowania i skutki społeczno-ekonomiczne, https://ideologia.pl/czym-jest-neet-uwarunkowania-i-skutki-spoleczno-ekonomiczne/, 16.02.2025.

Niektóre osoby mogą być niekiedy zaliczane albo do grupy bezrobotnych, albo do NEET – w zależności od tego, z jakiego punktu widzenia bada się jej status. Przykładowo szukający pracy absolwent studiów jednocześnie może należeć do kategorii bezrobotnych według BAEL (ponieważ aktywnie poszukuje pracy i jest gotowy ją podjąć) oraz do kategorii NEET (nie pracuje, nie kontynuuje edukacji formalnej ani pozaformalnej). Podobnie młoda osoba czekająca na wymarzoną pracę, która odrzuca darmowe praktyki, licząc na płatne zatrudnienie, również może być zaliczana do obu kategorii. Jest bezrobotna według BAEL, jeśli podejmuje aktywne działania w celu znalezienia pracy i deklaruje gotowość do jej podjęcia, oraz jest NEET, jeśli nie uczy się ani nie uczestniczy w kursach.

Podsumowując, można stwierdzić, że analiza literatury i dokumentów odnoszących się do zjawiska NEET wskazuje na brak jednolitej, powszechnie przyjętej i ściśle stosowanej definicji tej grupy. Wynika to z jej złożoności oraz faktu stosowania różnych kryteriów włączających do grupy przez instytucje badawcze i statystyczne. W literaturze przedmiotu oraz w politykach poszczególnych krajów przyjmuje się odmienne podejścia do określenia osób NEET, co skutkuje trudnościami w jednoznacznej klasyfikacji.

Jednym z kluczowych problemów definicyjnych jest przedział wiekowy osób zaliczanych do NEET. W różnych krajach i badaniach bywa on odmiennie ujmowany: od 15 do 24/29 lat w niektórych analizach międzynarodowych po szersze przedziały, takie jak 15–34 lata w badaniach Eurostatu czy GUS. Wybór odpowiedniego przedziału wiekowego zależy m.in. od specyfiki lokalnego rynku pracy, długości edukacji w danym kraju oraz sytuacji społeczno-ekonomicznej danej populacji.

Kolejną trudnością w jednoznacznym zdefiniowaniu grupy NEET jest jej wewnętrzna heterogeniczność, co oznacza, że obejmuje ona osoby w bardzo różnych sytuacjach życiowych, o odmiennych motywacjach i przyczynach pozostawania poza systemem edukacji i rynkiem pracy. Taka różnorodność utrudnia wypracowanie jednej, precyzyjnej definicji oraz komplikuje procesy monitorowania i wdrażania polityk wspierających aktywizację osób NEET.

2. NEET w Unii Europejskiej – czynniki determinujące, skala problemu i jego konsekwencje

2.1. Determinanty przynależności do grupy NEET

Trudno jednoznacznie wskazać ryzyka, które zwiększają prawdopodobieństwo znalezienia się w grupie NEET, ponieważ zjawisko to wynika ze złożonej interakcji różnorodnych uwarunkowań o charakterze społecznym, instytucjonalno-kulturowym i indywidualnym. Czynniki te/determinanty mają zróżnicowany charakter – część z nich wynika z sytuacji rodzinnej i społecznej, podczas gdy inne są konsekwencją osobistych decyzji lub ograniczeń. Ich wzajemne oddziaływanie prowadzi do wykluczenia jednostek z systemu edukacji, rynku pracy czy programów szkoleniowych, co dodatkowo utrudnia reintegrację tych osób ze społeczeństwem.

Na poziomie indywidualnym i społecznym (społeczno-psychologicznym) czynnikami ryzyka są[24]:

- niski poziom wykształcenia;
- problemy zdrowotne, w tym różnego rodzaju niepełnosprawność;
- płeć;
- przynależność do imigrantów;
- posiadanie rodziców, którzy doświadczyli bezrobocia;
- rozwód rodziców;
- problemy z uzależnieniem;
- 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.

Do czynników społecznych można także zaliczyć zamieszkiwanie na wsi[25]. Badania wskazują, że miejsce zamieszkania oraz odległość od aglomeracji miejskich mogą wpływać na prawdopodobieństwo znalezienia się w grupie NEET – młodzież mieszkająca na obszarach wiejskich ma większe ryzyko wejścia do grupy NEET w porównaniu z ich rówieśnikami

[24] D. Turek, A. Wojtczuk-Turek, K Marczak (2014), Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa, 13.02.2025.

[25] A.N. Almeida, F. Simoes (2020), Professional development perspectives across gender and age groups of under-qualified rural NEETs, Journal of Community Psychology, nr 48 (5); Ch. Anggraini, W.D. Taifur, N. Zulkifli (2020), Phenomenon and determinant characteristics of NEET (Not in Employment, Education or Training) youth in matrilineal province, Journal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah vol. 7 nr. 4, 327–340, https://doi.org/10.22437/ppd.v7i4.8690, 6.03.2025; E. Erdogan, P. Flynn, B. Nasya, H. Paabort, V. Lendzhova (2021), NEET Rural–Urban Ecosystems: The Role of Urban Social Innovation Diffusion in Supporting Sustainable Rural Pathways to Education, Employment, and Training, MDPI Sustainability nr 13(21), 12053, https://doi.org/10.3390/su132112053, 6.03.2025.

z obszarów miejskich[26]. Czynniki takie jak ograniczony dostęp do edukacji, ograniczone możliwości zatrudnienia oraz słabo rozwinięta infrastruktura w obszarach wiejskich mogą przyczyniać się do wyższego odsetka NEET w tych regionach[27].

Na poziomie instytucjonalno-kulturowym czynnikami ryzyka włączenia do NEET są[28]:

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

Istnieje również inne ujęcie determinant zjawiska NEET, zaproponowane przez M. Szcześniak i G. Rondón. Autorki podzieliły te czynniki na trzy poziomy: mikro, meso i makro[29]. Każdy z tych poziomów opisuje odrębne uwarunkowania, które wspólnie składają się na występowanie tego zjawiska.

Według autorek poziom mikro dotyczy cech indywidualnych oraz relacji interpersonalnych człowieka, w tym jego otoczenia rodzinnego. Do najważniejszych czynników należą tu[30]:

- niska samoocena i brak wiary we własne możliwości;
- niskie kompetencje społeczne, utrudniające nawiązywanie kontaktów i poszukiwanie pracy;
- brak motywacji, niechęć do wysiłku oraz lęk przed porażką;
- wpływ rodziny, w tym brak wsparcia rodziców w edukacji i pracy, nadopiekuńczość lub niewystarczające zaangażowanie.

Na poziomie mikro kluczowe znaczenie mają czynniki psychologiczne, takie jak brak poczucia własnej skuteczności oraz trudności w radzeniu sobie z presją społeczną. Niska motywacja i obawy przed porażką często prowadzą do pasywności, co uniemożliwia podjęcie aktywności zawodowej lub edukacyjnej.

---

[26] Ch. Anggraini, W.D. Taifur, N. Zulkifli (2020), Phenomenon and determinant characteristics of NEET (Not in Employment, Education or Training) youth in matrilineal province, Journal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah vol. 7 nr. 4, 327–340, https://doi.org/10.22437/ppd.v7i4.8690, 6.03.2025.

[27] E. Erdogan, P. Flynn, B. Nasya, H. Paabort, V. Lendzhova (2021), NEET Rural–Urban Ecosystems: The Role of Urban Social Innovation Diffusion in Supporting Sustainable Rural Pathways to Education, Employment, and Training, MDPI Sustainability nr 13 (21), 12053, https://doi.org/10.3390/su132112053, 6.03.2025.

[28] D. Turek, A. Wojtczuk-Turek, K Marczak (2014), Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa, 13.02.2025.

[29] M. Szcześniak, G. Rondón (2011), Pokolenie „ani-ani": o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie, Psychologia Społeczna, tom 6 3 (18) 241–251, 13.02.2025.

[30] Tamże.

Poziom meso, zdaniem M. Szcześniak i G. Rondón, obejmuje czynniki związane z instytucjami szkolnymi i środowiskiem akademickim. Kluczowe determinanty to:

- brak dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb młodych ludzi;
- niski poziom zaangażowania szkół w rozwój indywidualnych zdolności uczniów;
- brak wsparcia w walce z trudnościami edukacyjnymi, np. bullyingiem;
- instrumentalne podejście do nauki, które ogranicza jej postrzeganie do ścieżki kariery zawodowej, a nie jako szansy na rozwój osobisty.

Instytucje edukacyjne mają istotny wpływ na zaangażowanie młodych ludzi w proces kształcenia. Niedostosowanie treści edukacyjnych, brak indywidualnego wsparcia oraz negatywne doświadczenia szkolne mogą skutkować wcześniejszym opuszczeniem systemu edukacji i trudnościami w wejściu na rynek pracy.

Poziom makro natomiast wiąże się z czynnikami społeczno-ekonomicznymi i kulturowymi, które wpływają na jednostki na poziomie systemowym. Do najważniejszych należą[31]:

- globalny kryzys ekonomiczny, prowadzący do ograniczenia możliwości zatrudnienia;
- brak stabilności na rynku pracy;
- promowanie przedłużonego zamieszkiwania z rodzicami jako normy kulturowej;
- brak efektywnych polityk wspierających młodych ludzi w edukacji i zatrudnieniu.

Czynniki makrostrukturalne, takie jak sytuacja gospodarcza czy normy kulturowe, odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu szans młodych ludzi na rynku pracy. Z kolei problemy systemowe – np. brak miejsc pracy czy niewystarczające wsparcie instytucjonalne – mogą znacząco ograniczyć możliwości samodzielnego funkcjonowania jednostek.

2.2. Skala zjawiska NEET w Unii Europejskiej i w Polsce

Najważniejszym źródłem informacji statystycznej na temat osób z grupy NEET jest Eurostat. W ramach prowadzonych baz z informacją statystyczną prezentuje on dane dotyczące grupy NEET w podziale na następujące podgrupy[32]:

- według aktywności w zakresie poszukiwania pracy:
    - bez pracy, poszukujący aktywnie zatrudnienia (*unemployed*),
    - bez pracy, nieposzukujący aktywnie zatrudnienia (*inactive*);

[31] M. Szcześniak, G. Rondón (2011), Pokolenie „ani-ani": o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie, Psychologia Społeczna, tom 6 3 (18) 241–251, 13.02.2025.

[32] D. Turek, A. Wojtczuk-Turek, K Marczak (2014), Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa, 13.02.2025.

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

Zgodnie z podejściem Eurostatu za przynależące do kategorii NEET uważa się osoby w wieku od 15 do 34 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[33].

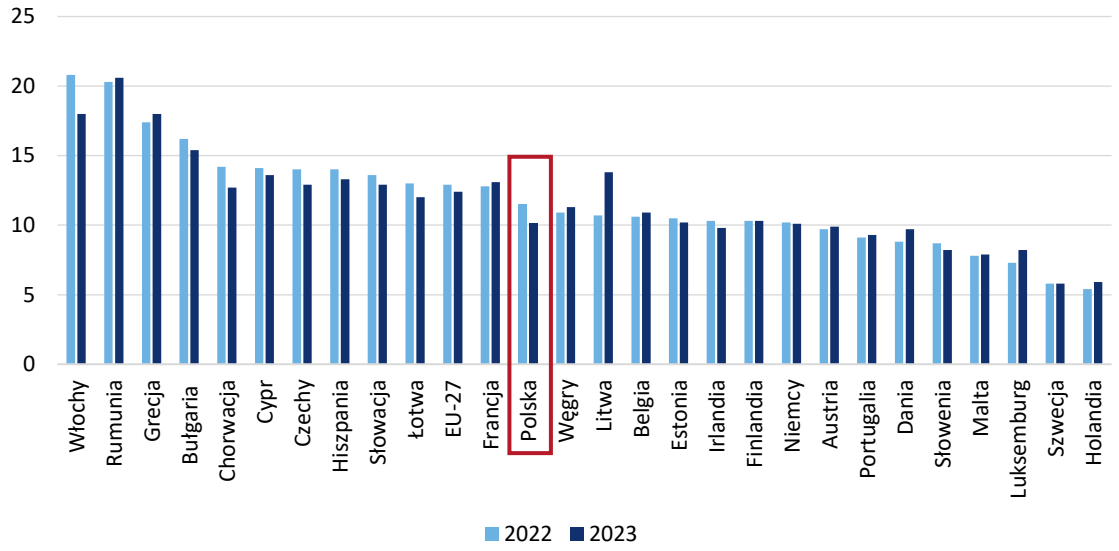
Z danych Eurostatu wynika, że w 2023 r. w krajach Unii Europejskiej 12,4% osób w wieku 15–34 lata ani nie pracowało, ani nie kształciło się, ani też się nie szkoliło. W porównaniu do 2022 r. odsetek ten nieznacznie spadł o 0,5 p.p., co oznacza niewielką poprawę sytuacji w odniesieniu do grupy NEET (Wykres 1). Jednocześnie analiza danych wskazuje na istotne zróżnicowanie odsetka młodych osób zaliczanych do NEET w zależności od państwa członkowskiego UE. W 2023 r. w Szwecji odsetek ten w populacji osób w wieku 15–34 lat wynosił 5,8%, gdy tymczasem w Rumunii było to 20,6%. W 2023 r. największy wzrost odsetka osób zaliczanych do NEET r/r odnotowano na Litwie (z 10,7% do 13,8%, czyli o 5,1 p.p.) oraz w Luksemburgu i Danii (wzrost odpowiednio z 7,3% do 8,2% i z 8,8% do 9,7%, czyli o 0,9 p.p.)*. Natomiast największy spadek – o 2,8 p.p. (z 20,8% do 18,0%) – stwierdzono we Włoszech. W Polsce w 2023 r. odsetek NEET wyniósł 10,1%. W porównaniu rok do roku spadł o 1,4 p.p.

---

* Skorygowano dnia 21 września 2026 r.

[33] Kategoria NEET obejmuje następujące osoby: bezrobotne oraz bierne zawodowo nieuczestniczące w jakichkolwiek formach nauki i szkoleń. Zgodnie z założeniami Eurostatu, uwzględniającymi definicje MOP, daną osobę uznaje się za uczestniczącą w systemie nauki lub szkolenia, gdy: jest w trakcie praktyki, jest uczestnikiem rządowego programu zatrudnienia lub programu szkoleń, pracuje lub studiuje w celu zdobycia kwalifikacji, była uczestnikiem systemu edukacji lub szkoleń zawodowych w ciągu 4 ostatnich tygodni poprzedzających badanie statystyczne, jest zapisana na kurs kształcenia i wciąż czeka na moment rozpoczęcia lub ponowne podjęcie kursu; https://www.ilo.org/media/443671/download, 3.02.2025.

Wykres 1. Udział NEET wśród ogółu osób w wieku od 15 do 34 lat w krajach UE-27 w 2022 i 2023 r., (%)*



* Poszczególne wartości przedstawiono w tabeli zamieszczonej na końcu raportu

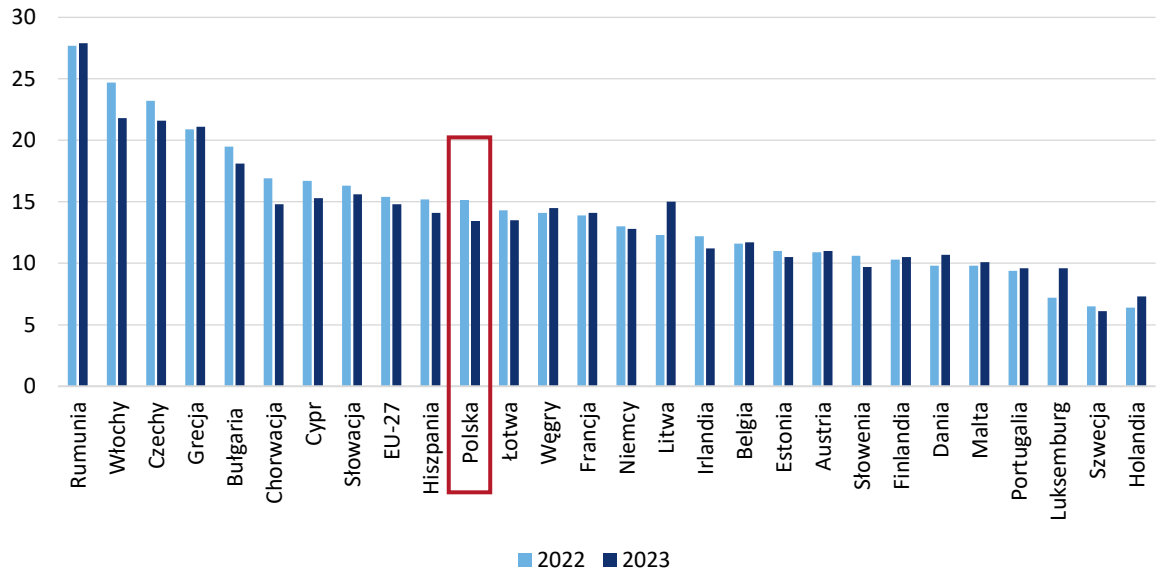
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **Eurostat**, (edat_lfse_21), data dostępu 15.02.2025 r.

Analizując dane z uwzględnieniem podziału na płeć można natomiast stwierdzić, że w 2023 r. w porównaniu z 2022 r. w większości krajów UE spadł odsetek NEET zarówno w grupie kobiet jak i mężczyzn. Jednak w niektórych państwach nastąpił jego wzrost (Wykresy 2 i 3).

Największy wzrost r/r udziału NEET wśród mężczyzn odnotowano na Litwie – wzrost o 3,4 p.p. (z 9,2% do 12,6%), w Grecji – wzrost o 1,2 p.p. (z 13,9% do 15,1%), Belgii – wzrost o 0,6 p.p. (z 9,6% do 10,2%). Natomiast wzrost udziału NEET wśród kobiet zaobserwowano na Litwie – wzrost o 2,7 p.p. (z 12,3% do 15,0%), w Luksemburgu – wzrost o 2,4 p.p. (z 7,2% do 9,6%), Danii i Holandii – wzrost o 0,9 p.p. (Dania: z 9,8% do 10,7%, Holandia: z 6,4% do 7,3%).

Z kolei największy spadek udziału NEET wśród kobiet nastąpił we Włoszech (-2,9 p.p., z 24,7% do 21,8%), Chorwacji (-2,1 p.p, z 16,9% do 14,8%) i Polsce (-1,7 p.p, z 15,1% do 13,4%), natomiast wśród mężczyzn pozytywne zmiany zaszły głównie we Włoszech (-2,6 p.p, z 17,1% do 14,5%), na Łotwie (-1,3 p.p, z 11,9% do 10,6%) i w Polsce (-1,1 p.p., z 8,0% do 6,9%).

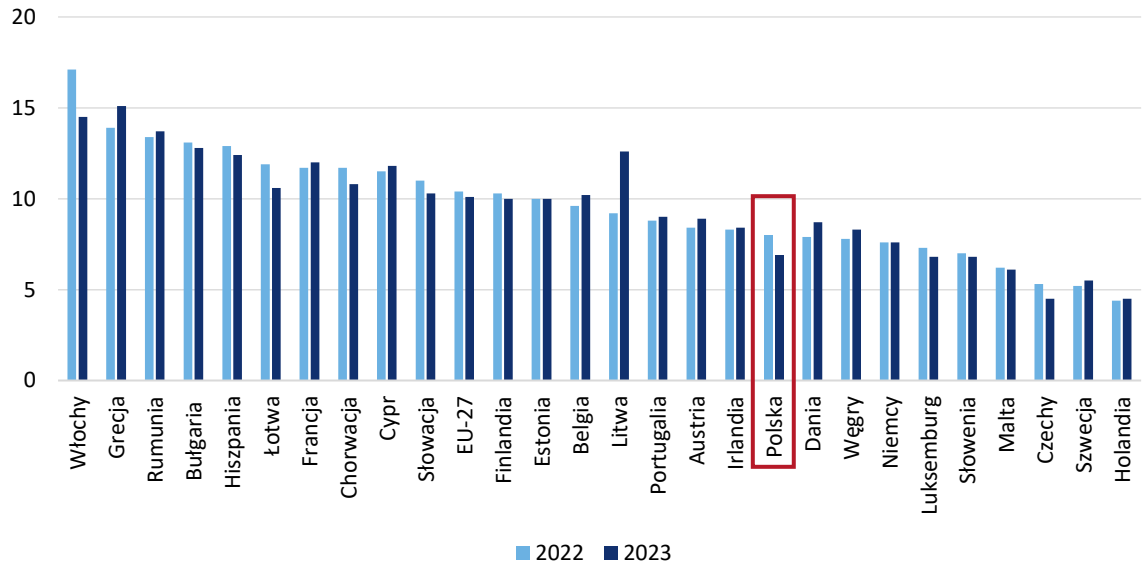
Wykres 2. Udział kobiet NEET wśród ogółu kobiet w wieku od 15 do 34 lat w krajach UE-27 w 2022 i 2023 r., (%)*



* Poszczególne wartości przedstawiono w tabeli zamieszczonej na końcu raportu

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **Eurostat**, (edat_lfse_21), data dostępu 15.02.2025 r.

Wykres 3. Udział mężczyzn NEET wśród ogółu mężczyzn w wieku od 15 do 34 lat w krajach UE- 27 w 2022 i 2023 r., (%)*



* Poszczególne wartości przedstawiono w tabeli zamieszczonej na końcu raportu.

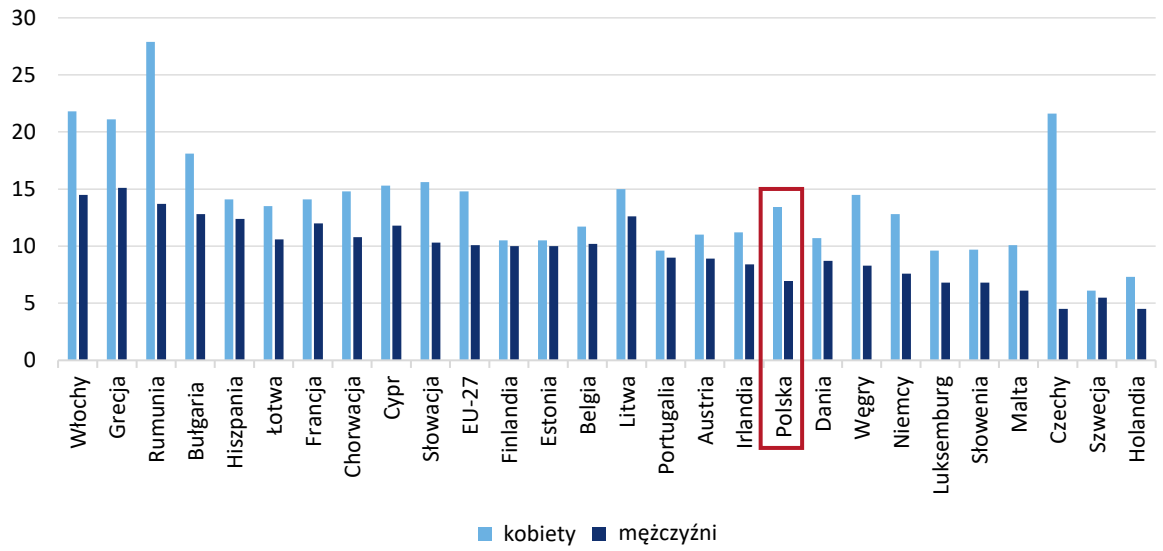
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **Eurostat**, (edat_lfse_21), data dostępu 15.02.2025 r.

Patrząc na dane w dłuższym horyzoncie czasowym – od 2015 r. – można zaobserwować, że w Polsce i w całej Unii Europejskiej stopniowo malał odsetek osób należących do grupy NEET. Zjawisko to obejmuje zarówno kobiety, jak i mężczyzn, przy czym tempo zachodzących zmian różni się w zależności od płci.

W 2015 roku w Polsce odsetek NEET wśród mężczyzn wynosił 12,0% i był niższy niż średnia unijna, która wynosiła 13,6%. W przypadku kobiet sytuacja w Polsce (19,7%) wyglądała podobnie jak i w całej UE (19,6%). Na przestrzeni lat w Polsce zmiany w zakresie udziału NEET zarówno w populacji kobiet jak i mężczyzn zachodziły bardziej dynamicznie niż w całej UE, przy czym tempo tych zmian było większe w grupie kobiet. W 2023 roku odsetek NEET wśród mężczyzn w Polsce osiągnął 6,9% (przy średniej unijnej równej 10,1%), a wśród kobiet – 13,4% (przy średniej dla UE 14,8%),co daje spadek odpowiednio o 5,1 p. p.* oraz 6,3 p.p. w stosunku do 2015 r.

Biorąc pod uwagę płeć można stwierdzić, że w 2023 r. we wszystkich krajach UE-27 udział osób NEET był wyższy wśród kobiet niż wśród mężczyzn (Wykres 4). Wartości procentowe wykazują znaczną zmienność w poszczególnych państwach. Największe dysproporcje udziału NEET między płciami zaobserwowano w Czechach – 4,5% wśród mężczyzn w porównaniu do 21,6% wśród kobiet (różnica 17,1 p.p.) – oraz Rumunii, gdzie udział NEET wynosił 13,7% dla mężczyzn i aż 27,9% dla kobiet (różnica 14,2 p.p.). Finlandia, Estonia, Portugalia i Szwecja plasują się natomiast w czołówce krajów o najmniejszych rozbieżnościach.

Wykres 4. Udział NEET w populacji kobiet i mężczyzn w wieku od 15 do 34 lat w krajach UE-27 w 2023 r., (%)**



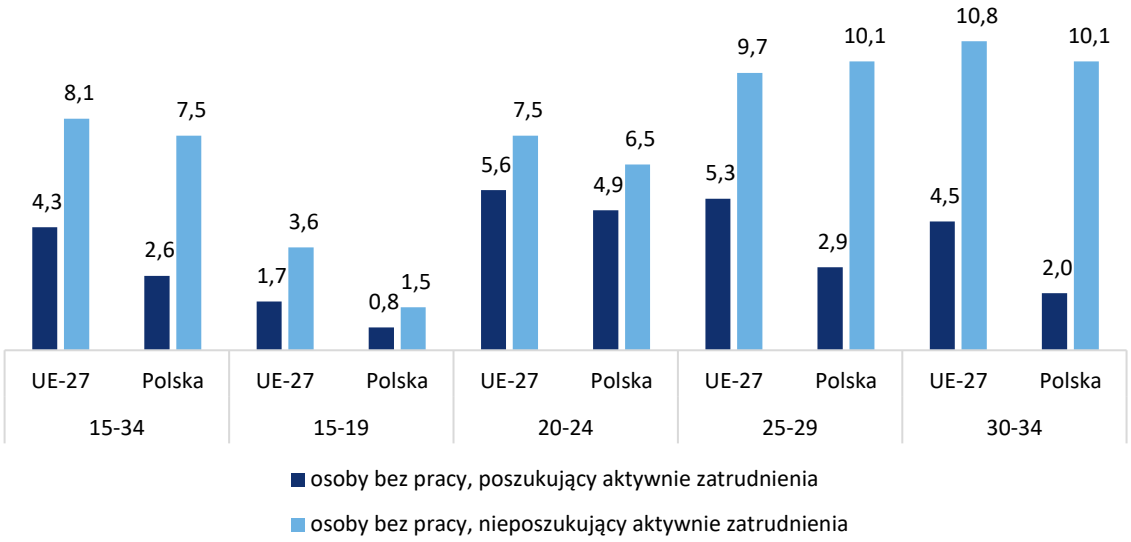
** Poszczególne wartości przedstawiono w tabeli zamieszczonej na końcu raportu

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **Eurostat**, (edat_lfse_21), data dostępu 15.02.2025 r.

* Skorygowano dnia 21 września 2026 r.

Analizując dane odnoszące się do osób zaliczanych do grupy NEET z uwzględnieniem ich aktywności w zakresie poszukiwania pracy można stwierdzić, że we wszystkich przedziałach wiekowych w Polsce odsetek osób NEET, które aktywnie poszukują zatrudnienia, jest niższy niż średnia unijna. Szczególnie wyraźna różnica występuje w grupie wiekowej 25–29 lat (2,9% w Polsce vs 5,3% w UE) oraz 30–34 lata (2,0% w Polsce vs. 4,5% w UE). Z kolei odsetek osób NEET, które nie poszukują aktywnie zatrudnienia, w Polsce i w UE-27 jest zbliżony. Wyższy niż średnia unijna jest jedynie w grupie osób w wieku 25–29 lat (10,1% w Polsce vs 9,7% UE) (Wykres 5).

Wykres 5. Udział NEET w populacji osób poszukujących i nieposzukujących pracy w podziale na grupy wiekowe w UE-27 oraz w Polsce, w 2023 r., (%)[34]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **Eurostat**, (edat_lfse_20), data dostępu 15.02.2025 r.

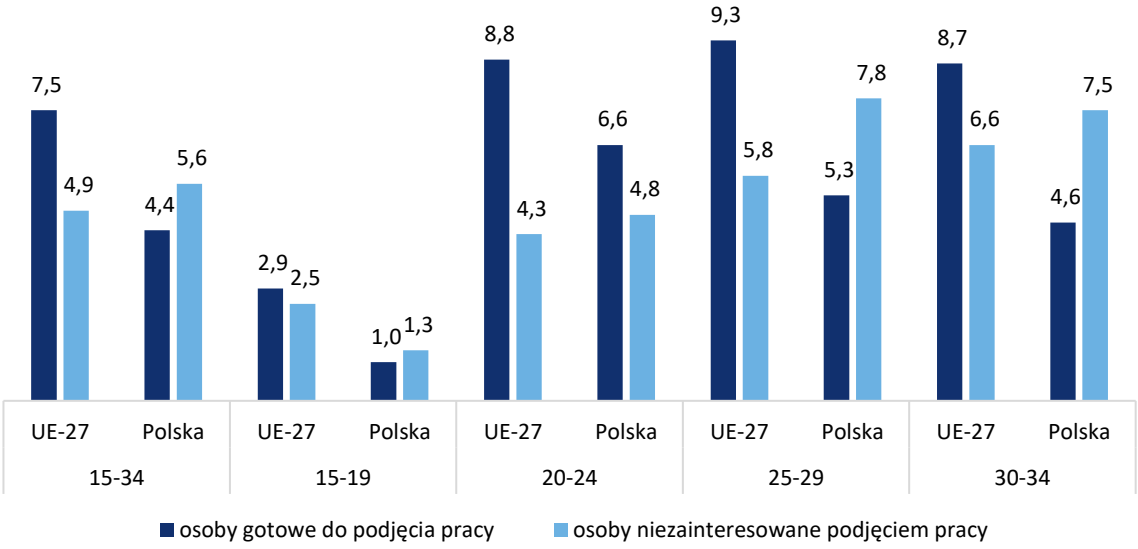
Na Wykresie 6 przedstawiono udział osób NEET w populacji osób gotowych i niezainteresowanych podjęciem pracy w poszczególnych grupach wiekowych według ich gotowości do podjęcia pracy. Dane przedstawione na wykresie wskazują, że w Polsce odsetek osób NEET gotowych do podjęcia pracy we wszystkich kategoriach wiekowych jest niższy niż średnia dla krajów UE. Zależność ta nasila się wraz z wiekiem – im starsza grupa wiekowa, tym większa różnica w wartościach wskaźnika. Wśród najmłodszych ta różnica jest niewielka, ale w starszych grupach wiekowych coraz więcej osób w Polsce nie jest gotowych do pracy w porównaniu do średniej unijnej. Oznacza to, że w Polsce starsze osoby z grupy NEET rzadziej deklarują chęć podjęcia zatrudnienia niż ich rówieśnicy w innych krajach UE. O ile w najmłodszej grupie wiekowej różnica ta wynosi ok. 2 p.p., to w najstarszej zwiększa się do 4 p.p.

[34] NEET z podgrupy nr 1 (opis na stronie s. 14) według aktywności w zakresie poszukiwania pracy:

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

W Polsce w większości kategorii wiekowych odsetek osób zaliczanych do grupy NEET, które nie wykazują zainteresowania podjęciem pracy, jest wyższy niż średnia dla krajów Unii Europejskiej. Wyjątek stanowi najmłodsza grupa wiekowa, w której odsetek osób niezainteresowanych zatrudnieniem jest niższy niż unijna średnia (1,3% w Polsce wobec 2,5% w UE).

Wykres 6. Udział NEET w populacji osób gotowych i niezainteresowanych podjęciem pracy w podziale na grupy wiekowe w UE-27 oraz w Polsce, 2023 r.[35]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **Eurostat**, (edat_lfse_20), data dostępu 15.02.2025 r.

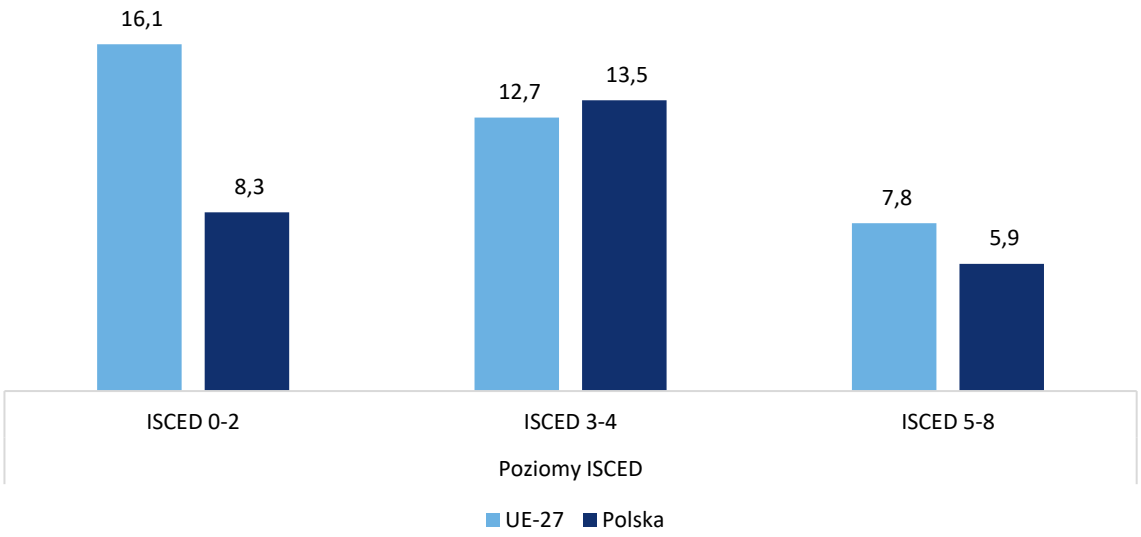
Dane dotyczące wykształcenia wskazują, że w Polsce 8,3% ogółu osób z wykształceniem na poziomie ISCED 0–2[36] (najniższy poziom wykształcenia) należy do grupy NEET, podczas gdy w krajach UE-27 odsetek ten wynosi 16,1% (Wykres 7). Natomiast wśród osób z wykształceniem ponadpodstawowym i policealnym (ISCED 3-4) Polska odnotowuje nieco wyższy odsetek osób NEET (13,5%) niż średnia unijna (12,7%). W grupie osób z wyższym wykształceniem (ISCED 5-8) Polska osiąga wynik na poziomie 5,9% osób NEET w porównaniu ze średnią dla UE wynoszącą 7,8% (UE).

[35] NEET z podgrupy nr 2 (opis na stronie s. 15) według gotowości do podjęcia pracy:

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

[36] ISCED 0 – bez wykształcenia. ISCED 1-2 – wykształcenie podstawowe.

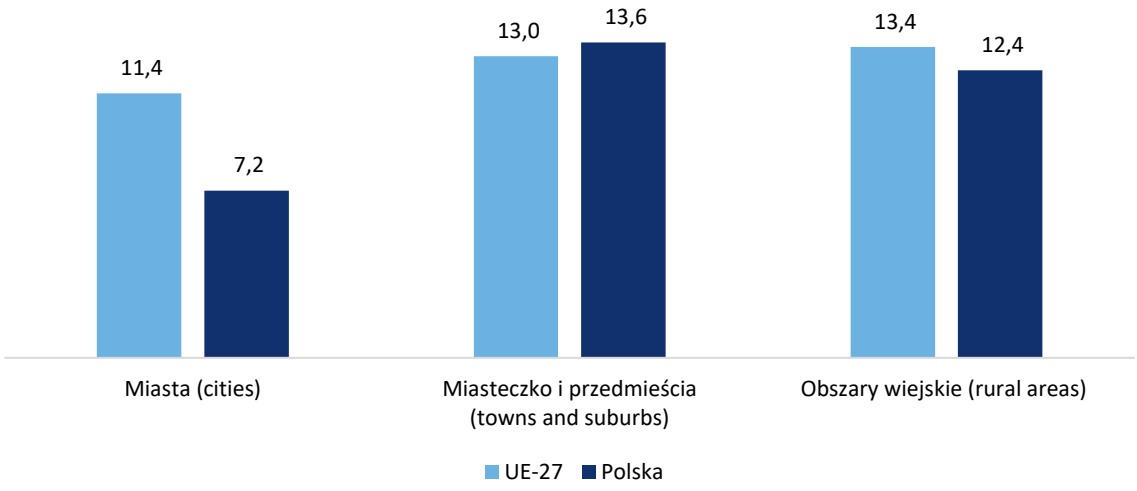
Wykres 7. Udział NEET w populacji osób w wieku od 15 do 34 lat w UE-27 i Polsce ze względu na poziom ich wykształcenia (ISCED) w 2023 r., (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **Eurostat**, (edat_lfse_21), data dostępu 15.02.2025 r.

Analiza danych dotyczących grupy NEET w podziale ze względu na miejsce zamieszkania (Wykres 8) także ujawnia różnice między Polską a średnią dla krajów Unii Europejskiej. W miastach (*cities*) odsetek osób NEET w Polsce jest niższy (7,2%) niż w UE-27 (11,4%). Na obszarach wiejskich (*rural areas*) Polska wypada nieco lepiej od średniej unijnej, osiągając wynik 12,4% wobec 13,4% w UE. Natomiast w miasteczkach i na przedmieściach (*towns and suburbs*) wskaźnik ten pozostaje na zbliżonym poziomie – 13,6% w Polsce i 13,0% w UE-27.

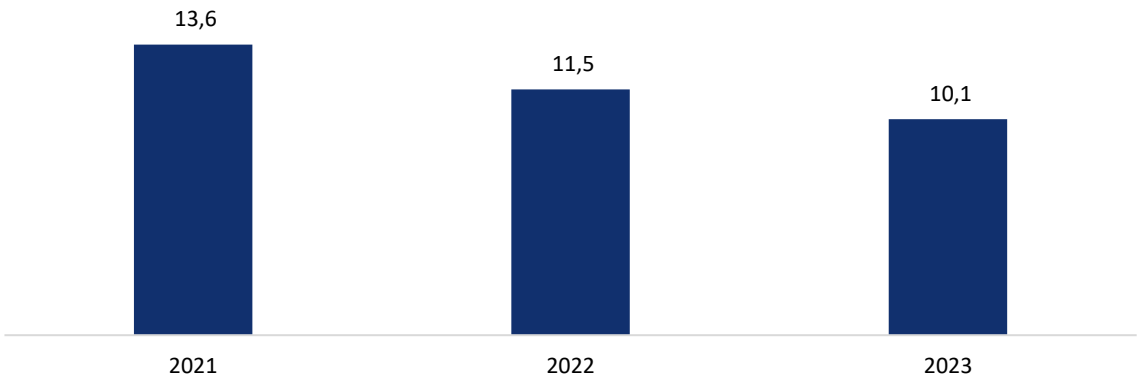
Wykres 8. Udział NEET w populacji osób w wieku od 15 do 34 lat w UE-27 i Polsce ze względu na ich miejsce zamieszkania w 2023 r., (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **Eurostat**, (edat_lfse_29), data dostępu 15.02.2025 r.

Z danych GUS dotyczących NEET wśród osób w wieku od 15 do 34 lat w Polsce wynika, że odsetek osób klasyfikowanych do tej grupy w 2023 r. wyniósł 10,1% i zmniejszył się o 1,4 p.p. w porównaniu r/r (Wykres 9).

Wykres 9. Udział grupy NEET wśród osób w wieku od 15 do 34 lat w Polsce w latach 2021–2023, (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 15.02.2025 r.

W 2023 r. najniższy odsetek osób zaliczanych do grupy NEET wśród osób w wieku od 15 do 34 lat występuje w województwie mazowieckim (7,6%), najwyższy zaś – w podkarpackim (15,8%), świętokrzyskim (13,7%) i warmińsko-mazurskim (13,2%) (Wykres 10).

Wykres 10. Udział grupy NEET wśród osób w wieku od 15 do 34 lat według województw w 2023 r., (%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych **GUS**, data dostępu 15.02.2025 r.

W 2023 r. zaobserwowano wzrost r/r odsetka osób klasyfikowanych do grupy NEET w województwach łódzkim (+1,5 p.p.), świętokrzyskim (+1,3 p.p) oraz wielkopolskim (+0,8 p.p.). W pozostałych województwach odnotowano spadek.

2.3. Ekonomiczne i społeczne skutki NEET

Brak aktywności zawodowej, edukacyjnej oraz w zakresie podnoszenia kwalifikacji wśród osób w wieku produkcyjnym, a szczególnie wśród młodzieży i młodych osób dorosłych, niesie za sobą szereg negatywnych konsekwencji, które można analizować na różnych płaszczyznach. W ujęciu makroekonomicznym wpływa to na gospodarkę kraju, natomiast w skali mikro oddziałuje bezpośrednio na sytuację jednostki oraz jej rodziny.

Na poziomie makroekonomicznym jednym z podstawowych skutków bezrobocia i bierności zawodowej jest spowolnienie wzrostu gospodarczego oraz obniżenie poziomu produkcji. Proces ten zachodzi poprzez kilka mechanizmów. Po pierwsze, pozostawanie poza rynkiem pracy prowadzi do niepełnego wykorzystania zasobów ludzkich jako istotnego czynnika wzrostu gospodarczego. W rezultacie rzeczywista produkcja kształtuje się na poziomie niższym niż produkcja potencjalna, czyli taka, która mogłaby zostać osiągnięta w warunkach pełnego zatrudnienia. W dłuższej perspektywie skutkuje to osłabieniem wzrostu gospodarczego. Po drugie, obniżenie przeciętnej wydajności pracy, wynikające z utraty kapitału ludzkiego w okresie pozostawania poza rynkiem pracy, negatywnie wpływa na dynamikę rozwoju gospodarczego. Proces ten wiąże się z dezaktualizacją kwalifikacji oraz spadkiem motywacji do pracy wśród osób długotrwale bezrobotnych. Po trzecie, pozostawanie poza rynkiem pracy ogranicza poziom faktycznej produkcji poprzez zmniejszenie popytu na dobra i usługi. Niższe dochody osób pozostających bez zatrudnienia prowadzą do spadku konsumpcji, co w konsekwencji może hamować rozwój przedsiębiorstw i pogłębiać negatywne skutki gospodarcze[37].

W kontekście skutków makroekonomicznych warto też zauważyć, że co prawda w Polsce zjawisko NEET nie stanowi w Polsce rażącego problemu społecznego, jednak polscy pracodawcy od lat podnoszą problem braku rąk do pracy na rodzimym rynku, a sytuacji nie jest w stanie w pełni rozwiązać coraz bardziej widoczny napływ cudzoziemców do Polski (na koniec lipca 2024 r. udział cudzoziemców w ogólnej liczbie wykonujących pracę w Polsce wyniósł 6,8%)[38]. Od lat zgłaszane są także trudności z pozyskaniem pracowników o odpowiednich kwalifikacjach, a do pogłębienia problemu deficytu kadr przyczynia się także emigracja zarobkowa Polaków i ich stosunkowo niska mobilność zawodowa. Polska zmaga się też z kryzysem demograficznym (coraz mniej liczne roczniki zasilają rynek pracy oraz następują niekorzystne zmiany w strukturze wieku ludności) i rosnącymi kosztami związanymi ze starzeniem się społeczeństwa, do którego sukcesywnie na przestrzeni kolejnych dekad będą dołączać dzisiejsi NEET bez zabezpieczenia w postaci wypracowanego kapitału emerytalnego. Już dziś osoby NEET są obciążeniem dla systemu ubezpieczeń społecznych, bo jako osoby niepracujące nie odprowadzają składek na ubezpieczenia społeczne, nie płacą podatków, a z tego systemu korzystają. Jednocześnie jednak

[37] E. Kryńska, E. Kwiatkowski (2013), Podstawy wiedzy o rynku pracy, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

[38] GUS (2025), Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce w lipcu 2024 roku, https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/cudzoziemcy-wykonujacy-prace-w-polsce-w-lipcu-2024-roku,15,20.html, 05.03.2025.

ponad 10% polskich „młodych" zasobów ludzkich pozostaje poza rynkiem pracy i nie rozwija swoich kompetencji, co wydaje się wystarczającym argumentem przemawiającym za pilną potrzebą wdrażania systemowych rozwiązań skierowanych wyłącznie do odbiorców NEET.

W skali mikro negatywne skutki społeczne związane z NEET obejmują m.in:

- pogorszenie sytuacji materialnej – przynależność do grupy NEET, wiążąca się z brakiem możliwości zarobkowania, prowadzi do degradacji ekonomicznej zarówno samej osoby, jak i jej rodziny, ograniczając dostęp do podstawowych dóbr i usług[39];
- dewaluacja kwalifikacji zawodowych – długotrwała bierność zawodowa skutkuje utratą wcześniej zdobytych umiejętności oraz osłabieniem ambicji i aspiracji edukacyjnych. Osoby pozostające poza rynkiem pracy nie rozwijają swojego potencjału, a ponadto tracą zdolność do utrzymania posiadanych kompetencji[40];
- ograniczenie rozwoju umiejętności miękkich – brak aktywności zawodowej i edukacyjnej hamuje rozwój kluczowych kompetencji, takich jak zarządzanie czasem, komunikacja interpersonalna czy umiejętność pracy w zespole[41];
- utrudniony start zawodowy – osoby młode, które zostają rodzicami w okresie, gdy nie mają pracy i nie uczą się, napotykają dodatkowe bariery w podjęciu pracy, co jeszcze bardziej pogłębia ich trudności w wejściu na rynek pracy. Oznacza to w zasadzie kumulację ryzyka bezrobocia w rodzinach bezrobotnych (dziedziczenie bezrobocia)[42];
- narastająca frustracja i niezadowolenie – brak możliwości realizacji planów zawodowych oraz niepowodzenia na rynku pracy mogą prowadzić do obniżenia motywacji, poczucia własnej wartości i pogorszenia stanu zdrowia psychicznego[43];
- zasadnicze ograniczenie zainteresowań i oczekiwań życiowych[44]. Sformułowanie to odnosi się do negatywnych konsekwencji wynikających z przedłużającego się pozostawania poza rynkiem pracy i edukacją, co może prowadzić do stopniowego zawężania aspiracji, ograniczenia zainteresowań i obniżenia oczekiwań życiowych;

---

[39] F. Gaspani (2019), Young adults NEET and everyday life: Time management and temporal subjectivities, Young, nr 27 (1), https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1103308818761424, 16.02.2025.

[40] A. Skórska A. (2004), Młodzież na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Poznań.

[41] E. Krause (2016), Zjawisko NEET, czyli o młodzieży trzy razy nic, Problemy Profesjologii, nr 2, https://bibliotekanauki.pl/articles/479325.pdf, 15.02.2025.

[42] D. Kotlorz, U. Zagóra-Jonszta (1998), Rynek pracy w teorii i praktyce, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice.

[43] R. Muster (2020), Zjawisko NEET na europejskim rynku pracy — zarys problemu, "Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa", (2020) T. 11, s. 134-148. DOI: 10.31261/GSS_SN.2020.11.09., 15.02.2025.

[44] E. Kwiatkowski (2006), Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

- izolacja społeczna i efekt wyuczonej bezradności – brak aktywności zawodowej i społecznej może prowadzić do stopniowego wycofania się z życia społecznego, pogłębiając poczucie marginalizacji[45].

Podsumowując należy stwierdzić, że zarówno analiza determinant, jak i dane statystyczne wskazują, że zjawisko NEET jest złożone i niejednorodne, a jego skala oraz przyczyny różnią się m.in. w zależności od kraju, płci, wieku i poziomu wykształcenia młodych osób. Kluczowym wyzwaniem pozostaje skuteczna identyfikacja osób zagrożonych byciem w tej grupie, rozpoznanie barier utrudniających ich zatrudnienie oraz opracowanie skutecznych sposobów ich aktywizacji. Warto dodać, że uruchamiane rozwiązania na rzecz aktywizacji osób NEET powinny w założeniach programowych uwzględniać ich zindywidualizowane potrzeby, a także determinanty (zewnętrzne/wewnętrzne) stojące za biernością tych osób. Tylko program szyty na miarę daje realne szanse, aby skutecznie włączać osoby NEET do systemu edukacji i/lub rynku pracy, ale jednocześnie przeciwdziałać temu zjawisku (hamować je).

[45] W. Domachowski (1999), Przewodnik po psychologii społecznej, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.

3. Problemy z identyfikacją i włączeniem osób NEET do systemów aktywizacyjnych, bariery w zatrudnianiu osób NEET

Identyfikacja oraz skuteczna aktywizacja osób z grupy NEET stanowi jedno z kluczowych wyzwań polityki społecznej i rynku pracy zarówno na poziomie krajowym, jak i unijnym.

Zjawisko młodych ludzi, którzy nie uczą się, nie pracują ani nie uczestniczą w szkoleniach, stanowi rosnące wyzwanie dla polityki społecznej i gospodarki wielu krajów, w tym również Polski. Według danych z raportu Instytutu Badań Strukturalnych (IBS) autorstwa M. Smotera pt. *Nie uczą się i nie pracują. Czy stanowią wyzwanie dla polityki publicznej?* z 2019 r. w Polsce grupa NEET to ok. 750 tys. osób w wieku od 15 do 29 lat, co stanowiło aż 12% całej populacji młodych ludzi, w tym 70% osób z tej populacji pozostawało biernymi zawodowo, 50% – nie posiadało doświadczenia zawodowego, a ponad 80% tej grupy stanowiły kobiety[46]. Struktura tego zjawiska w Polsce oraz jego skala mogą mieć poważne konsekwencje społeczne, ekonomiczne i edukacyjne, a także świadczyć o niedopasowaniu systemu edukacji, rynku pracy oraz polityki społecznej do realnych potrzeb młodych ludzi.

Różnorodność przyczyn dotyczących bierności zawodowej i pozostawania poza systemem edukacyjnym (rozdział 2.1) wpływa na trudności z trafną identyfikacją potrzeb osób NEET, a tym samym dostosowania adekwatnego wsparcia. Wnioski z dokonanego przeglądu literatury przedmiotu pozwalają wyróżnić przeszkody, które ograniczają lub uniemożliwiają osobom NEET aktywność zawodową czy edukacyjną. Są to bariery o charakterze zarówno zewnętrznym (brak wpływu lub niewielki wpływ osoby NEET na te czynniki), jak i wewnętrznym (postawy, przekonania, na które osoba NEET ma wpływ), istotnie wpływające na to, że osoba młoda nie uczy się, i nie pracuje. To rozróżnienie na przeszkody o charakterze zewnętrznym i wewnętrznym jest istotne, ponieważ osoby będące w odmiennej sytuacji życiowej powinny być motywowane do zmian w ramach różnego rodzaju form wsparcia.

Do pierwszej grupy przeszkód zaliczyć możemy trudności w łączeniu życia rodzinnego z zawodowym (ciążące obowiązki opiekuńcze: małe dzieci, samotne rodzicielstwo, opieka nad starszymi członkami rodziny itp.). Ze względu na obowiązki opiekuńcze to głównie kobiety nie podejmują aktywności zawodowej.

Kolejną przeszkodą o charakterze zewnętrznym jest zła sytuacja rodzinna – wychowywanie się w rodzinie, w której rodzice są klientami opieki społecznej i często korzystają ze wsparcia oferowanego przez instytucje pomocy społecznej w postaci celowych zasiłków, żywności, usług opiekuńczych, dodatków mieszkaniowych itp., doświadczenie bezrobocia, w tym długotrwałego, zmaganie się z uzależnieniami, przynależność do mniejszości narodowych wykluczonych społecznie, nieprzestrzeganie prawa itp. Wywodzące się z takich rodzin osoby NEET nie otrzymały w procesie wychowania dobrych wzorców i nie znają innego modelu funkcjonowania w społeczeństwie. Niejednokrotnie są to rodziny na tyle dysfunkcyjne, że osoby młode nie mogą

[46] M. Smoter (2019), Nie uczą się i nie pracują. Czy stanowią wyzwanie dla polityki publicznej? IBS, https://ibs.org.pl/app/uploads/2019/12/IBS-Policy-Paper-03-2019.pdf, 15.02.2025.

realnie liczyć na ich wsparcie i pomoc w zmianie swojego położenia. Stają się za to ich „kalką pokoleniową", tj. na wczesnym etapie kończą edukację, zmagają się z samotnym rodzicielstwem, uzależnieniami, wchodzą na drogę przestępczą itp.

Zły stan zdrowia lub niepełnosprawność (niedostępność architektoniczna, cyfrowa, komunikacyjna), zamieszkiwanie na terenach wiejskich i w małych miejscowościach (trudniejszy dostęp do atrakcyjnych miejsc pracy, placówek edukacyjnych, urzędów, niewystarczająca infrastruktura komunikacyjna itp.) – to kolejne przykłady czynników o charakterze zewnętrznym, które wpływają na decyzje i postawy osób młodych o niepodejmowaniu zatrudnienia i edukacji. Jak wynika z danych Instytutu Badań Strukturalnych, w tym przypadku to mężczyźni częściej niż kobiety wskazują te przeszkody jako bariery uniemożliwiające podjęcie pracy, czy edukacji[47].

Z drugiej strony mamy też młodych ludzi, którzy nie są obarczeni w życiu powyższymi trudnościami, a mimo to nie uczą się i nie pracują. W tym przypadku mamy do czynienia z determinantami o charakterze wewnętrznym. Osoby NEET świadomie podejmują decyzję o utrzymywaniu się z dorobku rodziny pochodzenia (szczególnie jeżeli rodzina ma status finansowy pozwalający na ponoszenie kosztów życia dorosłego członka rodziny, który posiada zdolności zarobkowe i/lub edukacyjne)[48]. W przywołanym wyżej raporcie IBS podkreślono, że decyzja o takim stylu życia wynika z wcześniejszych negatywnych doświadczeń na rynku pracy – np. braku możliwości znalezienia pracy adekwatnej do ich kwalifikacji – które skutecznie zniechęciły do poszukiwania pracy czy kontynuowania nauki. Do tej grupy przeszkód można dołączyć stany emocjonalne młodych ludzi, które często związane są z trudnościami w usamodzielnieniu się i nostalgią za czasami szkolnymi, co skutecznie obniża ich motywację do aktywności na gruncie zawodowym i/lub edukacyjnym.

Warto też zwrócić uwagę, że młodzi ludzie mogą też podejmować zatrudnienie w ramach zatrudnienia nierejestrowanego, w tzw. szarej strefie. Zjawisko to nie jest proste do rozpoznania, a dla młodych ludzi może być alternatywą dla zdobycia środków do życia poza systemem. Zgodnie z danymi GUS młodzi ludzie jako jedną z przyczyn pracy w szarej strefie wskazują „brak możliwości znalezienia pracy". Taki powód jest wskazywany przez osoby młode znacznie częściej niż w całej populacji – podało ją 32,5% osób w wieku 15-24 lata (wobec 23,7% dla ogółu ludności). W przypadku „niechęci do wiązania się na stałe z miejscem pracy", chociaż była to przyczyna marginalna, odsetek młodzieży wskazujących na ten powód był wyższy niż w przypadku osób w pozostałych grupach wieku i wyniósł 6,4%[49].

Należy także wziąć pod uwagę fakt, że na przestrzeni kolejnych pokoleń w naturalny sposób zmieniają się styl życia, wartości i podejście do pracy młodych osób. Dzisiejsi młodzi ludzie to

---

[47] M. Smoter (2019), Nie uczą się i nie pracują. Czy stanowią wyzwanie dla polityki publicznej? IBS, https://ibs.org.pl/app/uploads/2019/12/IBS-Policy-Paper-03-2019.pdf, 15.02.2025.

[48] Tamże.

[49] GUS (2024), Praca nierejestrowana w Polsce w 2022 roku, https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/praca-nierejestrowana-w-polsce-w-2022-roku,22,6.html, 15.02.2025.

grupa osób, które później niż pokolenia przed nimi wchodzą w odgrywanie ról dorosłych członków społeczeństwa.

Ta niejednorodność grupy, m.in. ze względu na kryterium wieku, nakładanie się na siebie różnorodnych przesłanek o charakterze zewnętrznym i wewnętrznym, potęguje siłę oddziaływania tych wszystkich zmiennych na sytuację osobistą i zawodową osób NEET, co stoi u podstaw problemów z identyfikacją i włączeniem osób NEET do systemów aktywizacyjnych oraz stanowi wyzwanie dla twórców efektywnego systemu aktywizacji osób należących do tej grupy.

Zmapowanie czynników realnie wpływających na to, że młodzi ludzie nie pracują i nie uczą się, a następnie przygotowanie systemowych rozwiązań w postaci programów aktywizacyjnych sprofilowanych pod kątem potrzeby osób NEET nie przyniesie oczekiwanych rezultatów bez aktywnego włączenia się jednostek sektora publicznego odpowiedzialnego za edukację i/lub rynek pracy czy organizacji pozarządowych. Z analizy materiałów dotyczących NEET opracowanych przez Instytut Badań Strukturalnych wynika, że urzędy pracy nie docierają skutecznie do tej grupy osób. Problemy te wynikają m.in. z tego, że większość osób z grupy NEET nie korzysta ze wsparcia o charakterze instytucjonalnym, jakim są m.in. urzędy pracy. W konsekwencji trudno jest dotrzeć do tych osób. Poza rejestrami publicznych służb zatrudnienia znajduje się ok. 70% młodych osób niepracujących i nieuczących się. Również w innych krajach Unii Europejskiej odsetek ten jest wysoki[50]. Nierejestrowanie się osób NEET w urzędach pracy wynika wprost z ich bierności zawodowej, ale w efekcie skutkuje brakiem wiedzy o aktualnych programach do nich kierowanych i potencjalnych możliwościach zmiany swojego położenia.

Ponadto z publikacji w przedmiocie problemu osób NEET wynika, że instytucje rynku pracy nie dysponują z kolei wystarczającymi rozwiązaniami systemowymi, które w pełni i kompleksowo odpowiadałyby na potrzeby osób NEET. Na przykład udział w szkoleniu czy stażu bez zapewnienia opieki nad dzieckiem nie rozwiązuje problemu osoby, która ma trudności z łączeniem życia zawodowego z rodzinnym. Ponadto rzadko wykorzystywana jest też oferta dedykowana osobom powracającym na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dzieci (np. refundacja części kosztów poniesionych w związku z opieką nad dzieckiem lub osobą zależną, grant na telepracę, świadczenie aktywizacyjne)[51].

Dlatego, aby skutecznie identyfikować NEET, a następnie oferować im dedykowane wsparcie adekwatne do potrzeb, zasadne wydaje się wdrażanie różnorodnych narzędzi pozwalających na pozyskanie jak najpełniejszego obrazu sytuacji w danym kraju. Mogą to być badania ankietowe dotyczące zatrudnienia i edukacji, analizy danych administracyjnych z urzędów, szkół i innych instytucji rynku pracy i systemu edukacyjnego czy programy monitoringowe pozwalające na

[50] M. Smoter (2019), Nie uczą się i nie pracują. Czy stanowią wyzwanie dla polityki publicznej? IBS, https://ibs.org.pl/app/uploads/2019/12/IBS-Policy-Paper-03-2019.pdf, 15.02.2025.

[51] Tamże.

badanie losów młodych osób na gruncie zawodowym i edukacyjnym. Kluczowe zatem dla skutecznej identyfikacji osób NEET jest, aby poza oceną:

- w ramach kryterium wieku,
- sytuacji na płaszczyźnie edukacji (osoba ucząca się/osoba nieucząca się),
- sytuacji na płaszczyźnie zawodowej (osoba pracująca/osoba niepracująca),

włączyć w ten schemat także ustalenie przyczyny i jej rodzaju (zewnętrzna/wewnętrzna), która leży u podstaw tej sytuacji. Tylko w wyniku kompleksowego podejścia do osoby NEET możliwe będzie udzielenie wsparcia lub pomocy adekwatnie do potrzeb.

Na płaszczyźnie polityk krajowych, w ramach których podejmowane są działania na rzecz włączania osób NEET w strukturę rynku pracy, należy rozważyć rozbudowanie systemu o działania prewencyjne, aby stale ograniczać ryzyko udziału kolejnych młodych osób w grupie NEET. Do takich działań zapobiegawczych można zaliczyć np. upowszechnianie oferty aktywizacyjnej urzędów pracy wśród młodzieży poprzez obecność pracowników w szkołach i na wydarzeniach lokalnych. Niektóre urzędy pracy prowadzą mobilne punkty pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego, aby jak najszerzej promować i docierać z ofertami pracy do ludzi młodych, a tym samym zapobiegać ich bierności zawodowej w przyszłości. Aktywnie współpracują też z ośrodkami pomocy społecznej i organizacjami pozarządowymi. Należy jednak podkreślić, że inicjatywy te nie są powszechne i niewiele urzędów je podejmuje[52].

Ograniczony zasięg i dostępność placówek Ochotniczych Hufców Pracy, czy reprezentujących organizacje pozarządowe stanowią, poważną barierę w procesie identyfikacji młodych ludzi z grupy NEET oraz ich skutecznego włączania do systemu aktywizacji społeczno-zawodowej. Na podstawie danych zawartych w przywoływanym raporcie IBS zauważa się marginalne funkcjonowanie mobilnych punktów informacyjnych dla młodzieży na poziomie lokalnym. Chodzi tu m.in. o minibusy, które docierają do osób z grupy NEET mieszkających na terenach wiejskich i w małych miejscowościach, oferując im usługi doradców zawodowych oraz pośredników pracy. Dodatkowo w niewystarczającym stopniu funkcjonują również stacjonarne punkty informacyjne, zlokalizowane poza siedzibami instytucji rynku pracy – np. w urzędach gmin, w których osoby z grupy NEET miałyby zagwarantowane kompleksowe doradztwo, obejmujące nie tylko kwestie aktywizacji zawodowej, lecz także: informowanie o dostępnych formach pomocy społecznej, kierowanie do odpowiednich instytucji w zależności od charakteru sprawy, doradztwo psychologiczne, wsparcie w zakresie edukacji czy zdrowia i profilaktyki zdrowotnej[53].

Podsumowując powyższe można stwierdzić, że wzrost zatrudnienia w grupie osób NEET możliwy będzie w przypadku działań zmierzających do ograniczenia i/lub likwidacji barier:

---

[52] M. Smoter (2019), Nie uczą się i nie pracują. Czy stanowią wyzwanie dla polityki publicznej? IBS, https://ibs.org.pl/app/uploads/2019/12/IBS-Policy-Paper-03-2019.pdf, 15.02.2025.

[53] Tamże.

- w dostępie do placówek opieki instytucjonalnej i innych form opieki nad dziećmi i/lub osobami zależnymi;
- w dostępie do zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- w dostępie do elastycznych form zatrudnienia (praca zdalna, ruchomy czas pracy itp.);
- architektonicznych, komunikacyjnych, cyfrowych, transportowych;
- w dostępie do ofert pracy dla osób z niepełnosprawnościami.

Natomiast w przypadku osób bezrobotnych w grupie NEET, które poszukują pracy i są gotowe ją podjąć, głównymi barierami są brak doświadczenia zawodowego oraz niedopasowane do potrzeb rynku pracy kwalifikacje czy umiejętności. Dla tej grupy NEET najodpowiedniejszym wsparciem będą oferty aktywizacyjne obejmujące swoim zakresem rozwiązania, które pomagają zdobyć doświadczenie lub dopasować kwalifikacje do potrzeb pracodawców (np. staże, szkolenia, kursy zawodowe itp.). Jednocześnie są to główni beneficjenci programów aktywizacyjnych realizowanych przez instytucje rynku pracy, tj. urzędy pracy[54].

Wdrażanie różnorodnych programów na rzecz NEET powinno także opierać się na wynikach analiz krajowych i międzynarodowych dotyczących najczęstszych barier utrudniających skuteczną aktywizację osób NEET. Na poziomie UE zagadnienie to jest przedmiotem analiz Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), która wspiera działania UE dążącej do zmniejszenia odsetka osób w wieku 15–29 lat, zaliczanych do NEET do poziomu 9% w okresie do 2030 r., uwzględniając, że w 2023 r. w państwach członkowskich UE widoczne są znaczne różnice we wskaźnikach NEET dla tej grupy osób[55]. Na podstawie analiz przeprowadzonych przez Eurofound opracowano poniższą listę barier, które stanowią istotne przeszkody w procesie aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych, w tym osób młodych. Zestawienie to obejmuje dane z 10 wybranych państw członkowskich Unii Europejskiej, realizujących programy rekomendowane przez Komisję Europejską, w celu wspierania tej grupy.

[54] M. Smoter (2019), Nie uczą się i nie pracują. Czy stanowią wyzwanie dla polityki publicznej? IBS, https://ibs.org.pl/app/uploads/2019/12/IBS-Policy-Paper-03-2019.pdf, 15.02.2025.

[55] Eurostat (2024), Statistics on young people neither in employment nor in education or training, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training, 15.02.2025.

Tabela 1. Wykaz barier stanowiących istotną przeszkodę w procesie aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych, w tym osób z grupy NEET

Państwo	Nazwa bariery	Opis bariery
Francja Hiszpania Włochy	Ogólny brak możliwości dla młodych ludzi na rynku pracy	Problem dużych kohort młodych ludzi, którzy pozostają bezrobotni ponad 12 miesięcy, dotyczy Francji, Włoch i Hiszpani, co odzwierciedla bardziej ogólny brak możliwości zatrudnienia w tych krajach, podczas gdy w innych krajach, np. Niemczech czy Polsce, problem ten jest raczej marginalny i dotyczy stosunkowo niewielkich kohort młodych ludzi długotrwale bezrobotnych.
Francja Irlandia Polska Słowacja	Brak doświadczenia zawodowego	W Irlandii problem ten narasta przez niedobór dostępnych dla młodych ludzi możliwości kształcenia i szkolenia, podczas gdy w Polsce jest on dodatkowo pogłębiany przez niedopasowanie umiejętności między popytem na pracę a jej podażą. Brak doświadczenia na rynku pracy jest również postrzegany jako problem na Słowacji, gdzie program *Absolventska Prax* został założony w celu wyposażenia absolwentów szkół średnich w ich pierwsze praktyczne doświadczenie zawodowe.
Austria Niemcy	Brak uznanych kwalifikacji	Jako szczególny problem zostało to zaobserwowane w Austrii i Niemczech. Co ciekawe, na ten rodzaj bariery wskazały kraje, które mają dobrze ugruntowany system VET [56]. Zauważono, że w przypadku braku uznanych

[56] Cedefop & University College Copenhagen (UCC). (2023). Vocational education and training in Europe – Denmark: system description,[w:] Cedefop, & ReferNet. (2024). *Vocational education and training in Europe: VET in Europe database – detailed VET system descriptions* [Database], https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/denmark-u3, (system VET ang. *Vocational Education and Training*, oznacza system kształcenia, który ma na celu przygotowanie uczniów i dorosłych do pracy w określonych zawodach poprzez zdobycie praktycznych umiejętności oraz teoretycznej wiedzy), 15.02.2025.

Państwo	Nazwa bariery	Opis bariery
		kwalifikacji zawodowych osobom NEET trudniej jest wejść na rynek pracy.
Francja Polska Szwecja	Mieszkanie na obszarach wiejskich	Mieszkanie na obszarach wiejskich lub trudna sytuacja rodzinna okazały się istotnymi barierami w dostępie do zatrudnienia dla grupy NEET w Polsce, Szwecji i Francji.
Francja Niemcy Szwecja	Niepełnosprawność	Niepełnosprawność jako bariera przy próbie wejścia na rynek pracy przez osoby młode została wskazana w Szwecji, Niemczech i Francji.
Austria Francja Niemcy Szwecja	Zagraniczne pochodzenie	Barierą jest także zagraniczne pochodzenie lub związane z imigracją. Czynnik ten okazał się istotny w Austrii, Francji, Niemczech i Szwecji.

Źródło: Eurofound (2017), Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses, 16.02.2025.

Bezsprzecznym wydaje się zatem, że konieczne jest wdrażanie na rzecz osób NEET dedykowanych rozwiązań, kompleksowo i w sposób zindywidualizowany wspierających osoby młode w procesie aktywizacji. Te działania realizowane są przez różne podmioty:

- rządy, ministerstwa i publiczne instytucje centralne – odpowiedzialne za uruchomienie programów i inicjatywy skierowane do osób NEET, zabezpieczając ich finansowanie oraz koordynację na szczeblu krajowym i w ramach UE;
- publiczne instytucje rynku pracy i placówki edukacyjne – odpowiedzialne za realizację i wdrożenie programów i inicjatyw na rzecz osób NEET;
- organizacje pozarządowe – uczestniczące w procesie aktywizacji i oferujące bezpośrednie wsparcie w ramach poszczególnych programów, inicjatyw na rzecz osób NEET;
- pracodawców – uczestniczących w procesie aktywizacji poprzez zapewnienie dostępu do staży, praktyk, szkoleń zawodowych itp. w ramach poszczególnych programów, inicjatyw na rzecz osób NEET.

Tylko zintegrowany system współdziałania tych jednostek – poczynając od szczebla unijnego, poprzez krajowy, a na poziomie lokalnym kończąc – uwzględniający bardzo indywidualny charakter danej sprawy, może przynieść realny efekt w postaci ograniczenia trudności związanych z identyfikacją i włączaniem osób NEET do systemów aktywizacyjnych oraz niwelowaniu barier w dostępie do zatrudnienia.

4. Przegląd metod aktywizacji i włączania do rynku pracy

Wyrazem troski o młode pokolenie na gruncie UE jest Zalecenie Rady z 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia „Gwarancji dla młodzieży”[57]. W dokumencie tym wzywa się państwa członkowskie, aby wsparciem w ramach tego programu objąć wszystkich młodych ludzi w wieku do 25 lat. W 2020 r. powyższe Zalecenie zastąpiono Zaleceniem Rady UE z 30 października 2020 r.w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia „Gwarancji dla młodzieży”, w którym rozszerzono kryterium wieku do 29 lat[58]. Jak wskazują eksperci Rządowej Rady Ludnościowej, Komisja Europejska uruchomiła środki finansowe (m.in. z Europejskiego Funduszu Społecznego, Europejskiego Funduszu na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich, Europejskiego Banku Inwestycyjnego, w ramach Inicjatywy na rzecz ludzi młodych) oraz inne programy umożliwiające dostęp do wysokiej jakości ofert edukacyjnych, wysokiej jakości staży i praktyk oraz zmian w systemie Eures[59], które umożliwiły wymianę ofert pracy pomiędzy urzędami pracy w całej UE[60]. Kluczowe cele programu zainicjowanego przez UE w 2013 r. to przede wszystkim zwiększenie zatrudnienia w grupie osób młodych lub zapewnienie możliwości kontynuowania nauki, oferowanie wsparcia w dostępie do doradztwa zawodowego, szkoleń, kursów umożliwiających nabycie nowych lub poprawę umiejętności, a także zmniejszenie osób NEET w grupie osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem, wykluczeniem społecznym czy marginalizacją.

W ramach powyższego programu państwa członkowskie wdrażały strategie, w których zdefiniowano różnorodne działania na rzecz zatrudnienia osób młodych. Strategie te różnią się pod względem celów, założeń i działań, m.in. z uwagi na niejednorodność populacji NEET. Trudno jest ocenić ich efektywność, można natomiast wyszczególnić szereg dobrych praktyk w zakresie ich projektowania i wdrażania, tj.:

- konieczność dostosowania działań do różnych etapów procesu prowadzącego do zatrudnienia, przy jednoczesnym uwzględnieniu specyfiki grup najbardziej narażonych na wykluczenie. Wiele młodych osób znajduje się bowiem w sytuacji, w której jednocześnie

[57] Zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży (Dz.U.UE.C.2013.120.1), s. 3, EUR-Lex - 32013H0426(01) - EN - EUR-Lex, 15.02.2025.

[58] Zalecenie Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia - wzmocnienia Gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży (Dz.U.UE.C.2020.372.1), s. 4, EUR-Lex - 32020H1104(01) - EN - EUR-Lex, 15.02.2025.

[59] EURES: zgodnie z definicją GUS, to Europejskie służby zatrudnienia realizujące działania obejmujące w szczególności pośrednictwo pracy wraz z doradztwem w zakresie mobilności na rynku pracy, https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3644,pojecie.html, 30.04.2025.

[60] E. Giermanowska E. (2018), Uwarunkowania aktywności zawodowej młodzieży, [w:] Demograficzne i systemowe uwarunkowania polityki zatrudnienia, J. Hrynkiewicz, J. Witkowski, A. Potrykowska (red.), Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa, https://bip.stat.gov.pl/files/gfx/bip/pl/defaultstronaopisowa/850/1/1/demograficzne_i_systemowe_uwarunkowania_polityki_zatrudnienia.pdf, 13.04.2025.

doświadczają trudności finansowych, edukacyjnych, społecznych i zdrowotnych. Tylko kompleksowe podejście umożliwia ich skuteczną aktywizację;

- uwzględnienie poziomu gotowości młodych ludzi do wejścia na rynek pracy. Część z nich wykazuje chęć i otwartość do udziału w programach aktywizacyjnych, jednak wielu wymaga wcześniejszego wsparcia psychologicznego, doradztwa lub rozwiązania osobistych problemów, zanim będą mogli efektywnie uczestniczyć w szkoleniach czy stażach. Dlatego ważne jest, aby działania były dostosowane do indywidualnych potrzeb uczestników;
- koncentracja na długoterminowych rozwiązaniach. Tymczasowe zatrudnienie czy krótkie kursy nie są wystarczające, aby realnie poprawić sytuację młodych osób na rynku pracy. Konieczne jest zapewnienie im stabilnego i dobrej jakości zatrudnienia oraz wyposażenie ich w kompetencje i kwalifikacje, które będą przydatne w dłuższej perspektywie;
- zaangażowanie szerokiego grona interesariuszy w projektowanie i realizację programów zatrudnieniowych. Szczególnie cenne jest włączenie pracodawców, organizacji pozarządowych, instytucji edukacyjnych i społecznych, ponieważ tylko w ramach współpracy międzysektorowej można tworzyć skuteczne i trwałe rozwiązania;
- efektywna polityka zatrudnienia młodzieży powinna być również skoncentrowana na uczestniku, a nie na dostawcy usług. Oznacza to indywidualne podejście do potrzeb młodej osoby, z uwzględnieniem różnorodnych ścieżek edukacyjnych i zawodowych oraz elastycznego wsparcia w ich realizacji;
- innowacyjność działań, które pozwalają lepiej docierać do młodych ludzi i angażować ich w procesy aktywizacji. Kampanie informacyjne, działania promocyjne i marketingowe, a także nowoczesne narzędzia komunikacyjne mogą odegrać istotną rolę w budowaniu pozytywnego wizerunku rynku pracy i zachęcaniu młodzieży do udziału w programach[61].

Poniżej w Tabeli 2. zaprezentowano przykłady dobrych praktyk dotyczących osób NEET, u podstaw których leży program UE realizowany od początku 2014 r. na rzecz zwalczania bezrobocia wśród młodzieży pn. „Gwarancja dla Młodzieży”[62]. Wybór programu na rzecz osób NEET z danego kraju UE został dokonany w sposób pozwalający dostrzec różnorodność rozwiązań wdrożonych w krajach UE, uwzględniających zarówno kontekst kulturowy danego kraju, jak i modele polityki społecznej charakterystyczne dla danego kraju, tj.:

- model uniwersalistyczny (Finlandia i Szwecja), w którym mamy do czynienia z wiodącą rolą polityki społecznej (państwo opiekuńcze) i silnie rozbudowanym systemem świadczeń socjalnych;

[61] Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Młodzież NEET – młodzież bez pracy, nauki czy szkolenia: charakterystyka, koszty i rozwiązania polityczne w Europie; (streszczenie w: Młodzież NEET – młodzież bez pracy, nauki czy szkolenia: charakterystyka, koszty i rozwiązania polityczne w Europie, 18.02.2025 r.

[62] Eurofound (2017), Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/long-term-unemployed-youth-characteristics-and-policy-responses, 16.02.2025.

- model skoncentrowany na zatrudnieniu (Austria, Francja i Niemcy), w którym nacisk położono na aktywizację zawodową, a świadczenia socjalne są powiązane z aktywnością na rynku pracy;
- model liberalny (Irlandia), w którym nacisk kładzie się na samodzielność jednostki, a wsparcie socjalne jest w dużej mierze uzależnione od jej dochodów;
- model subprotekcyjny (Włochy i Hiszpania), który cechuje się silną rolą rodziny przy niskim poziomie ochrony socjalnej ze strony państwa;
- model przejściowy (Polska i Słowacja), który charakteryzuje się mieszanką systemów, tj. liberalnego i skoncentrowanego na zatrudnieniu (Polska i Słowacja).

Warto dodać, że w Polsce prace nad programem w ramach „Gwarancji dla młodzieży" rozpoczęły się w 2013 r. Adresatami programu były osoby w wieku od 15. do 29. r.ż., w tym zwłaszcza tzw. osoby z kategorii NEET. Wdrażaniu towarzyszyła nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w 2014 r. Podniosła ona wiek ludzi młodych, uznawanych za bezrobotnych, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, do 30 r.ż.[63]. Wdrożono nowe instrumenty aktywizujące, do których zaliczamy np. bony, skierowane wyłącznie do tej kategorii bezrobotnych (bony stażowe, zatrudnieniowe, szkoleniowe czy na zasiedlenie), które miały przyczynić się do szybkiej poprawy sytuacji ludzi młodych na rynku pracy. W przypadku Ochotniczych Hufców Pracy prowadzono projekty skierowane do młodzieży NEET, które działały pod różnymi nazwami w zależności od regionu i okresu realizacji – np. „Pomysł na siebie", „Równi na rynku pracy", „Obudź swój potencjał", „Akcja Aktywizacja", „Stawiam na przyszłość" czy „Od szkolenia do zatrudnienia"[64].

[63] E.Giermanowska (2018), Uwarunkowania aktywności zawodowej młodzieży, [w:] Demograficzne i systemowe uwarunkowania polityki zatrudnienia, J. Hrynkiewicz, J. Witkowski, A. Potrykowska (red.), Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa, https://bip.stat.gov.pl/files/gfx/bip/pl/defaultstronaopisowa/850/1/1/demograficzne_i_systemowe_uwarunkowania_polityki_zatrudnienia.pdf, 13.04.2025.

[64] Ochotnicze Hufce Pracy, https://www.ohp.pl/projekty/gwarancje-dla-mlodziezy, 16.02.2025.

Tabela 2. Dobre praktyki rekomendowane przez Komisję Europejską na rzecz integracji młodych ludzi długotrwale bezrobotnych na rynku pracy

Państwo	Nazwa programu	Cel	Opis programu wsparcia na rzecz osób NEET	Zasięg
Austria	*Spacelab*	wyjście z grupy NEET	• skierowany głównie do osób NEET w wieku 17–24 lata, głównie młodzieży, która wcześnie zrezygnowała z edukacji i nabywania umiejętności na rynku pracy; • opiera się na ścisłej współpracy różnych instytucji, w tym osób pracujących z młodzieżą; • angażowanie młodych ludzi w stopniowy proces nabywania umiejętności adekwatnych do potrzeb rynku pracy; • realizowany od 2005 r. i początkowo finansowany ze środków EFS;	lokalny (Wiedeń)
Finlandia	Ohjaamo *Navigator*	zmniejszenie bezrobocia, w szczególności długoterminowego	• wsparcie i poradnictwo w przejściowych etapach życia młodych ludzi z uwzględnieniem różnorodnych obszarów życia, w tym w zakresie zdrowia;	krajowy

Państwo	Nazwa programu	Cel	Opis programu wsparcia na rzecz osób NEET	Zasięg
			• działalność w ramach 40 punktów kompleksowej obsługi na rzecz osób NEET; • powstał na bazie wcześniejszej inicjatywy o charakterze lokalnym pn. „Ośrodek Petra" (Vantaa);	
Francja	Emplois d'Avenir *Jobs for the Future*	zdobycie kwalifikacji, a następnie stabilnego zatrudnienia	• zapewnianie subsydiowanych miejsc pracy (głównie w sektorze non profit) wraz z dostępem do szkoleń; • kompleksowa obsługa (doradztwo, szkolenia i praktyki zawodowe) łącząca zindywidualizowane podejście do potrzeb osoby NEET; • opiera się na integracji i skutecznej strukturze zarządzania w celu zaangażowania różnych partnerów społecznych już od fazy projektowania danego rozwiązania na rzecz NEET;	krajowy

Państwo	Nazwa programu	Cel	Opis programu wsparcia na rzecz osób NEET	Zasięg
Hiszpania	PICE *Programa Integral de Cualificación y Empleo Comprehensive Qualification and Employment Programme*	zdobycie kwalifikacji i zatrudnienia	• skierowany do osób młodych w wieku 16–29 lat; • obowiązuje od 2015 r.; • szeroki zakres działań dostosowanych do potrzeb osób NEET w oparciu o pogłębioną analizę profilu kompetencyjnego osoby NEET, gotowość do podjęcia zatrudnienia i planu zatrudnienia; wdrażany przez sieć izb handlowych w całej Hiszpanii; • angażowanie i ścisła współpraca z lokalnymi pracodawcami na rzecz zabezpieczenia miejsc pracy i zatrudnienia osób NEET;	krajowy
Irlandia	Vocational Training Opportunities Scheme *VTOS*	podniesienie ogólnego poziomu wykształcenia w celu przygotowania do zatrudnienia	• skierowany do osób w wieku 21 lat lub starszych, które pobierają świadczenia socjalne; • inicjatywa edukacyjna tzw. drugiej szansy; • zapewnienie dostępu do edukacji (szkoleń, kursów, certyfikacji itp.)	krajowy

Państwo	Nazwa programu	Cel	Opis programu wsparcia na rzecz osób NEET	Zasięg
			zgodnie z potrzebami osoby NEET i wymogami rynku pracy; • rozwijanie umiejętności i przygotowanie do dalszej edukacji, a w następstwie – do podjęcia zatrudnienia lub samozatrudnienia;	
Niemcy	JA Plus *Jugend in Arbeit Plus– Youth into Work Plus*	podjęcie regularnego zatrudnienia za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującymi stawkami	• skierowany do osób w wieku do 25 lat, pozostających bez pracy (bezrobotnych) od ponad 6 miesięcy; • zapewnienie kompleksowego wsparcia w postaci doradztwa, poradnictwa i pośrednictwa pracy; • zintegrowane podejście połączone ze zdecentralizowanym wdrożeniem; • utrzymywanie ścisłej współpracy pomiędzy stronami, tj. agencjami zatrudnienia, instytucjami opieki społecznej, w tym na rzecz osób młodych, a także izbami handlowymi	regionalny (Nadrenia Północna – Westfalia)

Państwo	Nazwa programu	Cel	Opis programu wsparcia na rzecz osób NEET	Zasięg
			i potencjalnymi pracodawcami;	
Polska	Bon szkoleniowy i Bon stażowy *Training Voucher and Traineeship Voucher* Bon zatrudnieniowy *Employment Voucher* Bon na zasiedlenie *Settlement Voucher*	zdobycie kwalifikacji, doświadczenia, a następnie stabilnego zatrudnienia	• skierowany do osób bezrobotnych poniżej 30. r.ż., niezależnie od długości pozostawania bez pracy; • wdrożony od 2014 r. w ramach programu UE „Gwarancja dla Młodzieży"; • zindywidualizowane działania uwzględniające pogłębioną diagnozę potrzeb osoby NEET w zakresie zatrudnienia i umiejętności; • pakiet w postaci bonu szkoleniowego i bonu stażowego obejmuje dostęp do szkoleń i staży dostosowanych do indywidualnej sytuacji i potrzeb; • pakiet w postaci bonu zatrudnieniowego polega na refundowaniu części kosztów płacowych i składkowych w odniesieniu do nowego pracownika;	krajowy

Państwo	Nazwa programu	Cel	Opis programu wsparcia na rzecz osób NEET	Zasięg
			• pakiet w postaci bonu na zasiedlenie obejmuje wsparcie w przypadku podjęcia zatrudnienia poza miejscem dotychczasowego zamieszkania;	
Słowacja	Absolventska Prax *Graduate Practice*	zdobycie doświadczenia, a następnie stabilnego zatrudnienia	• skierowany do bezrobotnych absolwentów szkół średnich w wieku poniżej 26 lat, którzy są zarejestrowani (status osoby bezrobotnej) w publicznych służbach zatrudnienia przez co najmniej 1 miesiąc; • zapewnianie staży i krótkoterminowych szkoleń w miejscu pracy; • zapewnienie pierwszych praktycznych doświadczeń zawodowych na rynku pracy; • działanie w ramach pisemnej umowy pomiędzy: osobą NEET a publicznymi służbami zatrudnienia,	krajowy

Państwo	Nazwa programu	Cel	Opis programu wsparcia na rzecz osób NEET	Zasięg
			publicznymi służbami zatrudnienia a pracodawcą, u którego odbywa się staż i szkolenie; • organizowany staż powinien, co do zasady, być powiązany z ukończonym profilem szkoły średniej osoby NEET;	
Szwecja	Ung Framtid *Young Future*	szybkie zmniejszenie liczby bezrobotnych osób NEET, krótkotrwale bezrobotnych	• działania polegające na zaangażowaniu pracowników publicznych służb zatrudnienia na rzecz bezpośredniej współpracy z osobami NEET, aby zapobiec ich długotrwałemu bezrobociu; • uwolnienie zasobów i personelu publicznych służb zatrudnienia na rzecz bezpośredniej współpracy z osobami NEET będących długotrwale bezrobotnymi;	krajowy
Włochy	Dote Unica Lavoro (DUL)	zmniejszenie sztywności	• zapewnienie młodym osobom bezrobotnym spersonalizowanego	regionalny (Lombardia)

Państwo	Nazwa programu	Cel	Opis programu wsparcia na rzecz osób NEET	Zasięg
	Unified Employment Endowment	systemu szkolenia zawodowego poprzez usługi modułowe i zapewnienie osobom NEET stopniowego wejścia na rynek pracy	planu rozwoju zawodowego wraz z dostępem do bonów na usługi szkoleniowe; • usługi szkoleniowe dostarczane są przez prywatnych dostawców, zapewniając tym samym otwartą konkurencyjność rynku usług szkoleniowych; • diagnoza potencjału zawodowego osoby NEET stanowi podstawę do uzgodnienia intensywności wsparcia (od poziomu niskiego do wysokiego); • działania w kierunku rozwiązania problemu osoby NEET, tj. niedopasowania nabytych umiejętności w szkole do wymagań rynku pracy w danym zawodzie; • umożliwienie stopniowego przechodzenia ze szkoły na rynek pracy; • możliwość korzystania z usług szkoleniowych	

Państwo	Nazwa programu	Cel	Opis programu wsparcia na rzecz osób NEET	Zasięg
			zarówno dostawców publicznych, jak i prywatnych; • skoncentrowanie na indywidualnych potrzebach osób NEET; • promowanie współpracy sektora publicznego i prywatnego.	

Źródło: Eurofound (2017), Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses, 16.02.2025.

Przeanalizowane programy rekomendowane przez Komisję Europejską można podzielić ze względu na ich cel według następujących kategorii[65]:

- działania prewencyjne: Finlandia i Szwecja oraz edukacja drugiej szansy (w ścisłym tego słowa znaczeniu) w Irlandii;
- pośrednictwo pracy: Francja, głównie w sektorze non profit, a także Niemcy, Polska i Słowacja. Szkolenia, jako główna metoda aktywizacji, są także ważne w Austrii i Polsce, podczas gdy hiszpański program w swojej istocie łączy pośrednictwo pracy i szkolenia;
- reformy strukturalne: Włochy, gdzie osoby poszukujące pracy otrzymują voucher, za pomocą którego mogą nabyć usługi edukacyjne (przede wszystkim szkolenia) zarówno od publicznych, jak i prywatnych dostawców.

Różnorodność programów na rzecz NEET obserwuje się także w odniesieniu do celów politycznych danego kraju UE, tj.[66]:

- wyjście ze statusu NEET w ramach aktywnej polityki rynku pracy (Austria);
- zatrudnienie w pracy niesubsydiowanej (Niemcy);
- poświadczone lub uznane kwalifikacje edukacyjne (Irlandia);
- zmniejszenie liczby młodych osób poszukujących pracy na jednego urzędnika publicznych służb zatrudnienia (Szwecja);

[65] Eurofound (2017), Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses, https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2017-12/ef1729en.pdf, 16.02.2025.

[66] Tamże.

- promowanie współpracy publiczno-prywatnej w obszarze rynku pracy oraz zmniejszanie sztywności systemu kształcenia i szkolenia zawodowego (Włochy);
- ogólne wspieranie wchodzenia młodych ludzi na rynek pracy (Finlandia);
- zapewnienie odskoczni od trudności rynku pracy poprzez oferowanie szkoleń, staży zawodowych lub łączenie jednego i drugiego (Hiszpania, Polska, Słowacja).

Pomimo tej różnorodności w poszczególnych programach można, a nawet należy na nich bazować jako na sprawdzonych rozwiązanych, które mogą być punktem wyjścia do opracowania w danym kraju programów interwencyjnych na rzecz osób młodych nieuczących się i niepracujących. Wdrożone polityki na rzecz osób NEET uwzględniają w swoich założeniach warunki, które są charakterystyczne dla danego kraju, ale także posiadają cechy wspólne[67], tj.:

1) kompleksowa obsługa procesu wsparcia (Austria, Finlandia, Hiszpania, Niemcy, Szwecja)

Koncepcja kompleksowego wsparcia i przykład holistycznego podejścia do klienta (młodzi ludzie otrzymują pomoc nie tylko w kwestiach związanych z ich zdolnością do zatrudnienia, ale także wykraczających poza zapewnienie zatrudnienia) została uwzględniona w 5 z 10 rekomendowanych przez Komisję Europejską polityk na rzecz NEET. W Finlandii program pod nazwą *Ohjaamo* składa się 40 punktów kompleksowej obsługi w całym kraju, które pomagają młodym ludziom nie tylko w procesie edukacji i powrocie na rynek pracy (redagowanie CV, pośrednictwo pracy, wyszukiwanie ofert, przygotowanie do rozmowy rekrutacyjnej itp.), ale także w rozwijaniu umiejętności zarządzania swoim życiem. Odbywa się to poprzez zindywidualizowane podejście, poznanie potrzeb osób młodych i zapewnianie każdemu uczestnikowi programu dedykowanego koordynatora, który w zależności od sytuacji oferuje pomoc i doradztwo w sprawach finansowych, zdrowotnych, mieszkaniowych itp.

Każde centrum *Ohjaamo* integruje specjalistów z różnych dziedzin, takich jak doradcy zawodowi, pracownicy socjalni, psychologowie i przedstawiciele służby zdrowia. Dzięki temu młodzi ludzie mogą otrzymać kompleksowe wsparcie dostosowane do ich indywidualnych potrzeb. Model ten promuje współpracę międzysektorową i umożliwia szybkie reagowanie na różnorodne wyzwania, z jakimi boryka się młodzież.

2) szczegółowa diagnoza i zindywidualizowany plan działania (Austria, Finlandia, Francja, Hiszpania, Niemcy, Polska, Szwecja, Włochy)

Pogłębiona diagnoza i ocena indywidualnych potrzeb, aspiracji zawodowych oraz zasobu kompetencyjnego to punt wyjścia w przypadku większości programów na rzecz osób NEET. Umożliwia to opracowanie indywidualnego planu działania, który jest uszyty na miarę klienta NEET. Włoski program, uruchomiony w 2014 r. pn. *Dote Unica Lavoro*[68] i skierowany do osób bezrobotnych, długotrwale bezrobotnych, osób należących do NEET, kobiet powracających na rynek pracy, osób z niepełnosprawnościami, imigrantów w grupie wiekowej od 30 do 50 lat,

[67] Eurofound (2017), Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses, https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2017-12/ef1729en.pdf, 16.02.2025.

[68] Cosa sono le politiche attive? https://www.tempor.it/politiche-attive/, 16.02.2025.

zakłada, że to od profilu danej osoby uzależniona jest intensywność udzielanego wsparcia. Przykładowo osoby długotrwale bezrobotne objęte zostają 3 z 4 poziomów wsparcia ze stopniowaną intensywnością dla każdego z nich. Wszystkie osoby objęta programem mogą liczyć na opracowanie spersonalizowanego planu działania, który uwzględnia zarówno dotychczasowe doświadczenie, jak i potrzeby oraz aspiracje zawodowe. Dzięki temu wsparcie jest nie tylko skuteczne, ale również adekwatne do realiów rynku pracy. Istotnym komponentem programu są szkolenia zawodowe i kursy podnoszące kwalifikacje. Pozwalają one uczestnikom zdobyć nowe umiejętności lub zaktualizować te już posiadane, zwiększając tym samym ich atrakcyjność w oczach pracodawców. Program oferuje również konkretne narzędzia wspierające w poszukiwaniu pracy – doradcy zawodowi pomagają przygotować profesjonalne CV, udzielają wskazówek dotyczących rozmów kwalifikacyjnych i wspierają na każdym etapie procesu rekrutacyjnego. Dodatkowo uczestnicy mają możliwość odbycia staży zawodowych u lokalnych pracodawców. Jest to doskonała okazja, aby zdobyć praktyczne doświadczenie, poznać specyfikę danej branży oraz nawiązać kontakty zawodowe, które mogą zaprocentować w przyszłości. Program przewiduje także dofinansowanie dla pracodawców, którzy zdecydują się zatrudnić osoby uczestniczące w *Dote Unica Lavoro*. Dzięki temu tworzy się realna zachęta dla firm do inwestowania w młode talenty i dawania im szansy na rozwój zawodowy. Program ten jest dobrym przykładem zintegrowanego podejścia do problemu bezrobocia, które łączy elastyczność, personalizację usług i współpracę międzysektorową[69].

Innym przykładem takiego podejścia jest hiszpański *Programa Integral de Cualificación y Empleo Comprehensive Qualification and Employment Programme* [70] (ang. „Comprehensive Qualification and Employment Programme"), w którym grupa docelowa zostaje podzielona na osoby z doświadczeniem zawodowym i bez niego, aby uzupełnianie kwalifikacji odbywało się adekwatnie do potrzeb (dedykowane szkolenia). To program prowadzony przez hiszpańską Cámara de Comercio (Izba Handlowa), którego celem jest pomoc młodym ludziom w znalezieniu zatrudnienia poprzez: doradztwo zawodowe, szkolenia dostosowane do potrzeb rynku, wsparcie w poszukiwaniu pracy, czy promowanie przedsiębiorczości.

3) mentoring lub coaching (Austria, Finlandia, Francja, Hiszpania, Niemcy, Szwecja)

Mentoring lub coaching jest kluczowym elementem wielu programów na rzecz NEET. Wspomniany powyżej hiszpański program *Programa Integral de Cualificación y Empleo Comprehensive Qualification and Employment Programme* wspiera młodzież w procesie aktywizacji zawodowej przy ścisłej współpracy mentorów z lokalnych izb handlowych, którzy mają bardzo dobre rozeznanie na lokalnym rynku pracy.

Kolejnym przykładem jest znany już fiński programe *Ohjaamo,* w którym mentoring świadczony jest w formule ogólnej porady i wsparcia oferowanego w procesie doradczym na kolejnych jego etapach.

---

[69] Mutual Learning Programme Database of National Labour Market Practices, https://ec.europa.eu/social/PDFServlet?mode=mlpPractice&practiceId=47, 16.02.2025.

[70] Programas de Garantía Juvenil , https://empleoygarantiajuvenil.camara.es/es, 16.02.2025.

4) edukacja i szkolenia (Austria, Francja, Hiszpania, Irlandia, Niemcy, Polska)

Kształcenie i szkolenie młodych ludzi w celu podniesienia ich umiejętności, a tym samym atrakcyjności na rynku pracy, jest kluczowym elementem wielu działań realizowanych w ramach wdrożonych programów na rzecz NEET. Irlandzki program *Vocational Training Opportunities Scheme*[71] – inicjatywa edukacyjna zaprojektowana specjalnie dla młodych osób bezrobotnych – zapewnia szereg szkoleń i kursów, aby zaspokoić potrzeby edukacyjne i szkoleniowe tej grupy osób. Uczestnicy mają możliwość podniesienia ogólnego poziomu wykształcenia, zdobycia certyfikatów, rozwinięcia umiejętności i przygotowania się do zatrudnienia, samozatrudnienia lub dalszej edukacji i szkoleń. Program umożliwia uczestnikom zdobycie kwalifikacji uznawanych na poziomie krajowym, co zwiększa ich konkurencyjność na rynku pracy. Dodatkowo przygotowuje uczestników do dalszej edukacji – zarówno formalnej, jak i nieformalnej – oraz do aktywnego powrotu do życia zawodowego.

Przykładem innego projektu zawierającego komponent edukacyjny i szkoleniowy jest francuski program *Emplois d'Avenir*[72], w którym szkolenia stanowią integralną część działania na rzecz NEET. Publiczne służby zatrudnienia wspierają pracodawcę w procesie zapewniania szkoleń pozwalających na nabycie uczestnikom umiejętności transferowalnych. Kursy różnią się w zależności od poziomu kwalifikacji danej osoby i rodzaju wykonywanej pracy. Najczęściej uczestnik programu bierze udział w szkoleniu celem nabycia nowych kompetencji i umiejętności, które są niezbędne dla danego stanowiska pracy. Główną ideą programu było zapewnienie młodym ludziom możliwości wejścia na rynek pracy oraz zdobycia pierwszych doświadczeń zawodowych. Ostatecznym celem było zwiększenie szans młodych ludzi na znalezienie pracy poprzez podnoszenie ich kompetencji i zachęcanie firm do ich zatrudniania.

W Polsce przykładem programu tego typu są bony aktywizacyjne[73], oferowane przez urzędy pracy (PUP) dla osób bezrobotnych, tj.: bon szkoleniowy i bon stażowy. To dwa różne instrumenty wsparcia, które mają na celu ułatwienie wejścia na rynek pracy, ale różnią się przeznaczeniem i formą realizacji:

- bon szkoleniowy to jedno z narzędzi aktywnej polityki rynku pracy, stwarzające młodym osobom realną szansę na poprawę swojej sytuacji zawodowej. Jego głównym celem jest umożliwienie zdobycia kwalifikacji, które są aktualnie poszukiwane na rynku pracy, a tym samym zwiększenie atrakcyjności kandydata w oczach przyszłych pracodawców. Ten instrument skierowany jest przede wszystkim do osób bezrobotnych, które nie ukończyły 30. r.ż. i są zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy. Wsparcie w ramach bonu szkoleniowego może być realizowane samodzielnie przez uczestnika, który wybiera

[71] WWETB, https://www.wwetb.ie/fet/fet-programmes-explained/vocational-training-opportunities-scheme/, 16.02.2025.

[72] Tironem, Emplois d'avenir: nowa inicjatywa skierowana do absolwentów szkół - Tironem, 16.02.2025.

[73] Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (2022), Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce. Aktualizacja 2022, https://www.funduszeeuropejskie.gov.pl/media/147227/Plan_realizacji_Gwarancji_dla_mlodziezy_w_Polsce_Aktualizacja_2022.pdf, 16.02.2025.

odpowiednie dla siebie szkolenie, lub przy pomocy doradcy zawodowego, co pozwala na lepsze dopasowanie oferty do realnych potrzeb i możliwości danej osoby. Zakres wsparcia w ramach bonu szkoleniowego jest szeroki. Obejmuje on nie tylko koszty samego szkolenia – niezależnie od jego tematyki (np. kursy komputerowe, językowe, zawodowe czy prawo jazdy), ale również dodatkowe wydatki związane z jego realizacją. Osoba korzystająca z bonu może liczyć na zwrot kosztów przejazdu, niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych, a nawet zakwaterowania, jeśli szkolenie odbywa się poza miejscem zamieszkania. Korzyści płynące z uczestnictwa w szkoleniu w ramach bonu są wymierne i praktyczne. Po pierwsze, osoba bezrobotna zyskuje nowe kwalifikacje, które zwiększają jej konkurencyjność na rynku pracy. Po drugie, po ukończeniu szkolenia uczestnik otrzymuje certyfikat lub inne formalne potwierdzenie zdobytych umiejętności, co może znacząco ułatwić znalezienie pracy w wybranej branży. Bon szkoleniowy stanowi zatem nie tylko formę doraźnego wsparcia, ale także długofalową inwestycję w rozwój zawodowy młodych ludzi. To narzędzie, które daje realne możliwości zmiany swojej sytuacji życiowej i zawodowej, szczególnie w dynamicznie zmieniających się warunkach rynku pracy;

- bon stażowy to narzędzie wspierające aktywizację zawodową młodych ludzi, którego głównym celem jest ułatwienie wejścia na rynek pracy osobom do 30. r.ż. pozostającym bez zatrudnienia i zarejestrowanym jako bezrobotne. To rozwiązanie pozwala nie tylko zdobyć cenne doświadczenie zawodowe, ale także zwiększyć szanse na stałe zatrudnienie. Bon stażowy stanowi gwarancję odbycia stażu zawodowego u konkretnego, wcześniej wybranego pracodawcy, zazwyczaj przez okres sześciu miesięcy. Kluczową rolę w tym procesie odgrywa urząd pracy, który nie tylko finansuje cały okres stażu, w tym wypłaca uczestnikowi miesięczne stypendium, ale również koordynuje jego przebieg. Z kolei pracodawca, decydując się na przyjęcie stażysty w ramach bonu, zobowiązuje się do zatrudnienia tej osoby po zakończeniu stażu – minimum na kolejne 6 miesięcy. Staż odbywa się według określonego programu, ustalanego wspólnie przez urząd pracy i pracodawcę. Program ten zawiera szczegółowe informacje o zakresie obowiązków, umiejętnościach, jakie ma zdobyć uczestnik oraz sposobie oceny efektów stażu. Taka forma praktycznej nauki zawodu pozwala młodym ludziom nie tylko poznać realia konkretnego stanowiska, ale też rozwinąć umiejętności interpersonalne i adaptacyjne w środowisku pracy. Największą wartością bonu stażowego jest jego praktyczny charakter. Uczestnicy mają możliwość pracy w rzeczywistych warunkach, w otoczeniu zawodowym, co często jest niemożliwe do osiągnięcia podczas tradycyjnych form kształcenia. Dodatkowo fakt, że pracodawca deklaruje dalsze zatrudnienie, czyni z bonu stażowego nie tylko narzędzie edukacyjne, ale także bardzo skuteczny mechanizm prowadzący bezpośrednio do uzyskania etatu. Bon stażowy to zatem doskonała propozycja dla młodych ludzi, którzy dopiero rozpoczynają swoją drogę zawodową lub pragną zdobyć pierwsze doświadczenia w nowej branży. To także korzystne rozwiązanie dla pracodawców – daje możliwość poznania i wdrożenia przyszłego pracownika bez ponoszenia początkowych kosztów zatrudnienia. W efekcie bon stażowy stanowi most

między edukacją a rynkiem pracy, który wielu młodych ludzi może przejść z powodzeniem, zyskując szansę na stabilną przyszłość zawodową.

5) staże zawodowe (Finlandia, Francja, Hiszpania, Niemcy, Polska, Słowacja, Szwecja)

Staże zawodowe, wzmacniające umiejętności młodych ludzi próbujących wejść na rynek pracy, stanowią kolejny kluczowy element programów skierowanych do osób NEET. Taką formę wsparcia oferował m.in. fiński program *Ohjaamo* oraz szwedzki program *Ung Framtid*[74], co można przetłumaczyć jako „Młoda Przyszłość". Była to inicjatywa mająca na celu inwestowanie w młode talenty i ułatwianie im startu w życiu zawodowym, tworząc fundament pod ich przyszłą karierę.

W ramach *Ung Framatid* osoby młode mają możliwość odbycia praktycznego szkolenia zawodowego u pracodawców co pozwala im zdobyć niezbędne doświadczenie na wybranym stanowisku pracy. Program oferuje również różnorodne formy wsparcia, takie jak kursy zawodowe, staże oraz doradztwo zawodowe.

W przypadku programu *Absolventska Prax*[75] na Słowacji średnio 2 na 3 staże odbywają się w sektorze publicznym – np. w instytucjach administracji państwowej, edukacyjnej, publicznej służbie zdrowia czy usługach społecznych, w których stażyści najczęściej pracują jako pracownicy biurowi. Należy w tym miejscu dodać, że pomimo licznych staży w sektorze publicznym pracodawcy ci są mniej skłonni do zatrudniania osób NEET po zakończeniu stażu niż pracodawcy z sektora prywatnego. W przypadku polskiego programu „Bon stażowy" pracodawcy organizujący osobom NEET płatne półrocze staże zawodowe są zobowiązani do zatrudnienia swoich stażystów po zakończeniu stażu przez okres przynajmniej 6 miesięcy.

6) zachęty dla pracodawców (Finlandia, Francja, Hiszpania, Niemcy, Polska, Słowacja)

Zachęty dla pracodawców, jak np. dopłaty do zatrudnienia osób NEET, stanowią istotny instrument polityczny zachęcający do integracji określonych interesariuszy rynku pracy. Firmy zatrudniające młodych ludzi w ramach hiszpańskiego *Programa Integral de Cualificación y Empleo Comprehensive Qualification and Employment Programme* otrzymują jednorazową płatność w wysokości 1500 euro za zatrudnienie jednej młodej osoby. W Niemczech w ramach programu *JA Plus* pracodawcy po spełnieniu określonych warunków mogą ubiegać się o wsparcie finansowe przy zatrudnianiu osób NEET. W ostatnich latach widoczny jest spadek firm, które ubiegają się o ten rodzaj świadczenia, co może wynikać ze wzrostu innych czynników decydujących o zatrudnianiu osób młodych, tj. osobista motywacja kandydata, jego przydatność w miejscu pracy czy zdolność do uczenia się i nabywania nowych umiejętności. Te aspekty w dłuższej perspektywie są dla pracodawców ważniejsze niż krótkoterminowe zachęty finansowe. Instrumenty finansowe odegrały ważniejszą rolę jako „otwieranie drzwi" dla pracodawców we wczesnych fazach programu. W przypadku słowackiego programu

[74] Tierps kommun, https://www.tierp.se/ungframtid, 16.02.2025 r.

[75] J. Petráš (2021), Čo sa počas praxe naučíš, počas práce zúročíš, Inštitút sociálnej politiky, https://www.mpsvr.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/analyticke-komentare/komentare_2022/analyza_absolventskej_praxe_final.pdf?utm_source, 16.02.2025 r.

Absolventska Prax duże zainteresowanie pracodawców wiązało się z możliwością rekrutacji młodych ludzi praktycznie bez konieczności ponoszenia żadnych kosztów finansowych czy administracyjnych. Jednak z uwagi na to, że pojawiło się ryzyko zastępowania starszych pracowników młodymi ludźmi, program zmodyfikowano poprzez wprowadzenie dopłat dla pracodawców do wynagrodzeń pracowników, których po przeszkoleniu zatrudnili w ciągu 30 dni od zakończenia stażu. Maksymalny okres dofinansowania wynosi 6 miesięcy, a pracodawcy muszą utrzymać subsydiowane miejsca pracy przez co najmniej kolejne 3 miesiące.

Jak już wspomniano, osoby NEET nie stanowią jednorodnej kategorii, a ich wewnętrzne zróżnicowanie stanowi wyzwanie dla polityki społecznej krajów. Ocena efektywności wdrażanych programów i inicjatyw w ramach programu „Gwarancja dla Młodzieży", uwzględniająca rzeczywisty i trwały spadek liczby osób NEET w grupie wiekowej 15–29 lat w UE od 2013 r.[76], umożliwia doskonalenie oraz wdrażanie kolejnych rozwiązań przez państwa członkowskie. Działania te powinny odpowiadać zarówno na zmieniające się uwarunkowania rynku pracy w ostatniej dekadzie, jak i na aktualne cechy charakteryzujące osoby należące do tej grupy.

Poza rozwiązaniami skierowanymi bezpośrednio do osób NEET w literaturze przedmiotu można znaleźć przykład ciekawej inicjatywy, której bezpośrednim odbiorcą nie są osoby NEET, lecz personel pracującego z tą grupą. To tzw. „idea wspólnej koncepcji szkolenia"[77]. Kompleksowy program opiera się na zidentyfikowanym zestawie kompetencji niezbędnych dla profesjonalistów pracujących z młodzieżą NEET, który następnie przekształcono w ogólny zestaw krótkich modułów szkoleniowych. Taka formuła cechuje się elastycznością i pozwala dostosować szkolenia do lokalnych potrzeb i warunków. Moduły szkoleniowe dla osób pracujących z młodzieżą NEET obejmują:

Moduł 1: Kompetencje i profil „harcerza"

Moduł ten wspiera instytucje działające na rzecz NEET w identyfikowaniu profesjonalistów do roli „harcerzy" i wzmacniania ich pozycji. Specjaliści i organizacje wspierające NEET muszą być świadomi wpływu profesjonalistów odgrywających rolę „harcerza" na młodzież NEET. Kluczowe w tym module jest, aby wytypowani do programu profesjonaliści dokonali identyfikacji własnych mocnych i słabych stron w odniesieniu do potrzebnych umiejętności i kompetencji, jakie zostały określone dla profilu kompetencji „harcerza", tj. umiejętność efektywnej komunikacji i budowania relacji, znajomość lokalnych zasobów i usług wsparcia na rzecz osób NEET, empatia i zrozumienie sytuacji życiowej i/lub wyzwań, które stoją przed osobami NEET w celu aktywnego udziału w procesie aktywizacji, a także umiejętność do motywowania i wspierania podopiecznych w dążeniu do celu. Dodatkowo ważne jest, aby w kontekście organizacyjnym

[76] Średnia unijna (UE-27) wyniosła w 2013 r. 16,1% i spała do 11,2% w 2023 r.

[77] YIT (2021), Doświadczenia, modele i narzędzia do projektowania, organizowania i wspierania indywidualnych ścieżek dla NEET, https://youth-it.cool/wp-content/uploads/2021/01/YIT-brochure_Jan2021_low.pdf, 18.02.2025.

i krajowym zdefiniować konieczne działania, które należy podjąć, aby wdrożyć rolę „harcerza" w system wsparcia na rzecz osób NEET.

Moduł 2: Współpraca międzybranżowa i międzyorganizacyjna w pracy z osobami NEET

Moduł ten koncentruje się na aspektach oraz możliwościach organizacyjnych i kooperacyjnych w celu podniesienia wzajemnej świadomości różnych ról i oczekiwań profesjonalistów pracujących z NEET. Obejmuje także identyfikację warunków tworzenia trwałej współpracy pomiędzy profesjonalistami działającymi w danej branży (współpraca międzybranżowa) i w różnych organizacjach zaangażowanych na rzecz NEET (współpraca międzyorganizacyjna).

Moduł 3: Indywidualne ścieżki NEET – dydaktyka

Moduł ten koncentruje się na wymianie pomiędzy profesjonalistami różnorodnych sposobów planowania indywidualnych ścieżek wsparcia dla osób NEET umożliwiających im osiąganie celów zawodowych, edukacyjnych i pozyskania stabilnego zatrudnienia. Obejmuje to m.in. znajomość różnych metod i sposobów doradztwa oraz umiejętność wyboru rozwiązania najbardziej adekwatnego do potrzeb osób NEET przy jednoczesnym wzajemnym zrozumieniu pomiędzy profesjonalistą a osobą NEET, także w zakresie konieczności gromadzenia niezbędnych danych w celu monitorowania postępów osoby młodej. W ramach tego modułu profesjonaliści z różnych organizacji opracowują ramy dydaktyczne do pracy z osobami NEET, uwzględniając profil życiowy młodej osoby, jej doświadczenia życiowe, kompetencje i potrzeby. Rezultatem tych prac jest indywidualny plan wsparcia, a poszczególne działania w ramach tego planu zyskują określone wskaźniki do monitorowania postępów osoby NEET w kierunku osiągania dojrzałości zawodowej i włączaniu do rynku pracy.

Moduł 4: Metoda i narzędzie identyfikacji gotowości osób NEET do podjęcia aktywności zawodowej

Głównym celem tego modułu jest zaoferowanie profesjonalistom narzędzia wspierającego identyfikację poziomu gotowości osoby NEET do podjęcia aktywności zawodowej. Profesjonaliści zapoznają się z technicznymi warunkami narzędzia do identyfikacji, a także mają możliwość zapoznania się ze standardami etycznymi w pracy z osobami NEET, szczególnymi warunkami współpracy z młodymi ludźmi, w tym technikami pedagogicznymi wspomagającymi proces doradztwa.

„Idea wspólnej koncepcji szkolenia"[78], zaprezentowana w „Experiences, models and tools for designing, organizing and supporting individual pathways for NEETs" (2021), bazująca na czterech modułach, opiera się na założeniu, że powinno ono uwzględniać potrzeby i kompetencje profesjonalistów na szczeblu lokalnym. Podczas przygotowywania szkoleń bardzo ważny jest również kontekst krajowy i organizacyjny. Możliwe jest wdrożenie pojedynczego modułu, kilku modułów lub wszystkich, a także ich wykorzystanie jako spójnego programu

[78] YIT (2021), Doświadczenia, modele i narzędzia do projektowania, organizowania i wspierania indywidualnych ścieżek dla NEET, https://youth-it.cool/wp-content/uploads/2021/01/YIT-brochure_Jan2021_low.pdf, 18.02.2025.

szkoleniowego, prowadzącego do uzyskania certyfikatu. Istnieje także możliwość zintegrowania jednego lub więcej modułów z akredytowanymi programami dla profesjonalistów. Trenerzy mogą dowolnie łączyć, dodawać lub usuwać sugerowane efekty uczenia się w zależności od potrzeb grupy docelowej i celu szkolenia.

5. Rekomendacje w zakresie wsparcia grupy NEET[79]

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

- działania przeciwdziałające wejściu do zbiorowości NEET;
- działania reintegrujące przedstawicieli zbiorowości NEET na rynku pracy i edukacji.

Do działań prewencyjnych można zaliczyć programy rozwoju kompetencji oraz zdobywania kwalifikacji skierowane do osób przedwcześnie kończących edukację, realizowane przez instytucje rynku pracy. Równocześnie kluczowe jest wdrażanie inicjatyw po stronie instytucji edukacyjnych, mających na celu przeciwdziałanie wczesnemu porzucaniu szkoły. Istotnym elementem tych działań jest współpraca z placówkami edukacyjnymi, w których dostrzega się symptomy zagrożenia wykluczeniem społecznym wśród młodzieży. W tym kontekście zaleca się wystosowanie apelu do szkół o aktywne zaangażowanie w proces wsparcia uczniów znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej.

Jednym z rozwiązań może być inicjowanie grup wsparcia, w skład których wchodziliby: pedagog szkolny, psycholog, pracownik socjalny ośrodka pomocy społecznej oraz doradca zawodowy z powiatowego urzędu pracy. Współpraca tych podmiotów, przy udziale organizacji pozarządowych działających na poziomie lokalnym, może przyczynić się do skuteczniejszej interwencji i reintegracji młodzieży zagrożonej wykluczeniem.

Na poziomie gminnym rekomenduje się wdrażanie działań promujących aktywność zawodową w szkołach podstawowych i średnich. W proces ten powinien być zaangażowany trzeci sektor oraz OHP, m.in. poprzez organizację zajęć w ramach godzin wychowawczych, mających na celu ukazanie atrakcyjności poszczególnych ścieżek kariery zawodowej.

Istotnym elementem działań prewencyjnych jest również promocja przedsiębiorczości wśród młodzieży poprzez organizację wizyt studyjnych oraz prezentowanie sylwetek osób, które osiągnęły sukces zawodowy. Należy jednak podkreślić konieczność dostosowania systemu szkolnictwa do aktualnych potrzeb rynku pracy, zwłaszcza w zakresie szkolnictwa zawodowego. Oznacza to w szczególności dostosowanie programów kształcenia do wymagań i oczekiwań pracodawców w zakresie kompetencji zawodowych, co może przyczynić się do zwiększenia szans młodych ludzi na stabilne zatrudnienie.

Równie istotnym aspektem skutecznej komunikacji z osobami należącymi do grupy NEET jest dostosowanie języka stosowanego w przekazach informacyjnych, zwłaszcza w materiałach

[79] Opracowano na podstawie: R. Muster (2020), Zjawisko NEET na europejskim rynku pracy — zarys problemu, "Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa", (2020) T. 11, s. 134-148. DOI: 10.31261/GSS_SN.2020.11.09., 13.04.2025; Eurofound (2017), Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses, Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2017-12/ef1729en.pdf, 13.04.2025; Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2016-06/ef1602en.pdf, 13.04.2024; WOP w Lublinie (2023), Ekspertyza: Modele monitorowania zbiorowości NEETS w województwie lubelskim, 13.04.2025

udostępnianych przez instytucje publiczne. Analiza stopnia złożoności treści publikowanych na oficjalnych stronach internetowych powiatowych urzędów pracy wskazuje, że w wielu przypadkach język ten jest nadmiernie sformalizowany, skomplikowany oraz pełen specjalistycznych terminów. Może to stanowić barierę w dostępie do kluczowych informacji zarówno dla osób młodych, które dopiero wchodzą na rynek pracy, jak i dla starszych osób z tej grupy, które doświadczają trudności w znalezieniu zatrudnienia lub przekwalifikowaniu się. W związku z tym zasadne jest uproszczenie i dostosowanie komunikatów do poziomu percepcji szerokiego grona odbiorców, uwzględniając zarówno aspekty językowe, jak i wizualne oraz strukturalne. Przekazy powinny być bardziej przejrzyste i konkretne, z wykorzystaniem prostego języka oraz elementów graficznych, takich jak infografiki czy interaktywne materiały, które ułatwią odbiorcom szybkie odnalezienie istotnych informacji.

Drugi kluczowy obszar, obejmujący działania na rzecz reintegracji osób z grupy NEET na rynku pracy i w systemie edukacji, wymaga ścisłej współpracy instytucji rynku pracy na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym. Ze względu na zróżnicowany charakter tej grupy programy reintegracyjne powinny uwzględniać jej heterogeniczność oraz charakteryzować się elastycznością, umożliwiającą ich dostosowanie do indywidualnych potrzeb i sytuacji każdej osoby.

Indywidualne podejście może być realizowane poprzez profilowanie osób z grupy NEET i budowanie ścieżek ich rozwoju we współpracy z doradcą zawodowym. Kluczowym elementem tego procesu jest nie tylko identyfikacja ich kompetencji, potrzeb i barier w podjęciu zatrudnienia lub kontynuowaniu nauki, ale również dostosowanie oferty wsparcia do konkretnej sytuacji każdej osoby. Profilowanie powinno prowadzić do opracowania spersonalizowanej listy działań edukacyjnych i zawodowych, obejmującej m.in. szkolenia, staże, praktyki zawodowe oraz coaching, które umożliwią zdobycie nowych kwalifikacji i zwiększą szanse na reintegrację na rynku pracy. Równolegle istotne jest przygotowanie uczestników do wykonywania konkretnych zawodów poprzez współpracę z pracodawcami oraz instytucjami edukacyjnymi, a także dostosowaniem programów kształcenia do aktualnych potrzeb gospodarki.

W celu zwiększenia skuteczności działań niezbędne jest także wdrożenie nowych, bardziej efektywnych metod rozpowszechniania informacji na temat dostępnych form wsparcia oferowanych przez instytucje rynku pracy. Należy zadbać o lepszą widoczność programów skierowanych do osób NEET, zwłaszcza poprzez bardziej intensywne wykorzystanie mediów społecznościowych, dedykowanych platform internetowych oraz bezpośrednich kampanii informacyjnych. Istotnym elementem strategii reintegracyjnej jest również wzmocnienie roli mobilnych doradców instytucjonalnych, którzy mogliby docierać do osób biernych zawodowo.

Kluczowe znaczenie ma także skuteczne wykorzystanie dostępnych narzędzi i instrumentów wsparcia, a także ich systematyczne doskonalenie. Może to obejmować wdrażanie sprawdzonych dobrych praktyk – zarówno krajowych, jak i zagranicznych – oraz pełniejsze wykorzystanie wiedzy i doświadczenia pracowników instytucji rynku pracy. Istotnym elementem tego procesu jest ponadto zapewnienie skutecznej i przystępnej komunikacji z osobami z grupy

NEET, aby ułatwić im dostęp do informacji i zwiększyć ich zaangażowanie w działania aktywizacyjne.

W tym kontekście konieczne jest stworzenie przyjaznego, intuicyjnego systemu informacyjnego online, dostosowanego do potrzeb osób pozostających poza rynkiem pracy i edukacji. System ten powinien zawierać aktualne informacje dotyczące m.in.:

- bieżącej sytuacji na rynku pracy, w tym zapotrzebowania na konkretne kwalifikacje, kompetencje i zawody;
- instytucji oraz organizacji oferujących wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej i edukacyjnej;
- dostępnych form kształcenia, szkoleń, staży i innych programów wspierających rozwój zawodowy.

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.

Tabela 3. Rekomendacje w zakresie metodyki przyszłych badań oraz monitoringu sytuacji NEET

Etap badania	Treść rekomendacji
przed przystąpieniem do badań	• przedyskutowanie kryteriów definicyjnych zbiorowości NEET. Należy rozważyć różne podejścia do klasyfikacji tej grupy, uwzględniając rozbieżności w definicjach stosowanych w badaniach krajowych i międzynarodowych; • przedyskutowanie kryteriów doboru próby. W celu uzyskania bardziej kompleksowego obrazu sytuacji osób NEET warto rozważyć uwzględnienie grupy kontrolnej składającej się z osób w analogicznym wieku, które pozostają aktywne zawodowo i/lub edukacyjnie. Takie podejście pozwoli na identyfikację specyficznych czynników różnicujących oraz określenie barier utrudniających integrację osób NEET na rynku pracy i w systemie edukacji; • ustalenie dostępnej wiedzy na temat osób ze zbiorowości NEET. Analiza powinna uwzględniać zarówno potwierdzenie dotychczasowych ustaleń, jak i eksplorację nowych czynników wpływających na to zjawisko. W przypadku badań o charakterze konfirmacyjnym (czyli mających na celu weryfikację wcześniejszych wyników) zaleca się zastosowanie

Etap badania	Treść rekomendacji
	metod już wykorzystywanych w poprzednich badaniach, co umożliwia ich replikację. Z kolei w przypadku badań eksploracyjnych, których celem jest poszukiwanie nowych mechanizmów wyjaśniających zjawisko NEET, istotne jest identyfikowanie dodatkowych predyktorów, czyli czynników wpływających na pozostawanie poza rynkiem pracy i edukacji. Może to obejmować analizę nowych uwarunkowań społecznych, ekonomicznych i psychologicznych, które dotychczas nie były szeroko badane; • dokładniejsze określenie subgrup w obrębie populacji NEET; • utworzenie dokładniejszych kryteriów identyfikacji subgrup zbiorowości NEET. Konieczne jest wyodrębnienie podgrup, takich jak osoby z niepełnosprawnościami, młodzi rodzice, osoby z problemami zdrowotnymi czy długotrwale bierne zawodowo. Identyfikacja specyficznych wyzwań każdej z tych grup pozwoli na lepsze dostosowanie działań interwencyjnych i programów wsparcia; • uwzględnienie w badaniu wcześniejszych okresów przebywania poza rynkiem pracy. Zamiast ograniczać się do badania aktualnego statusu respondentów, należy wziąć pod uwagę również ich wcześniejsze doświadczenia w obszarze pracy i edukacji. Retrospektywna analiza pozwoli na identyfikację czynników ryzyka prowadzących do wejścia w status NEET oraz mechanizmów umożliwiających ponowną integrację z rynkiem pracy i systemem edukacji;

Etap badania	Treść rekomendacji
w trakcie badań	• zastosowanie różnych technik badawczych (takich jak testy, kwestionariusze, wywiady pogłębione), szczególnie metod CAPI i IDI, które pozwalają na uzyskanie danych ilościowych i przeprowadzenie analiz statystycznych, a jednocześnie umożliwiają zrozumienie indywidualnych przypadków oraz różnych perspektyw; • pozyskiwanie danych o osobach z grupy NEET z różnych źródeł, w tym ich rodzin, instytucji edukacyjnych, organizacji rynku pracy oraz pracodawców; • sprawdzanie rzetelności i trafności metod pomiarowych • wydłużenie okresu przeprowadzania badań terenowych do ok. 2 miesięcy, zakładając, że badana populacja liczy co najmniej 500 osób;
po zakończeniu badań	• zastosowanie oprogramowania do analizy danych jakościowych i ilościowych w celu przeprowadzenia analizy zebranych danych; • stworzenie hipotetycznych modeli, które wyjaśniają prawdopodobieństwo wchodzenia do grupy NEET; • omówienie uzyskane wyniki w świetle dotychczasowej literatury i istniejącej wiedzy na dany temat; • przeprowadzenie badania follow-up (po roku od zakończenia badania), mającego na celu sprawdzenie dalszych losów respondentów; • utworzenie centrum monitorowania sytuacji NEET w podregionach.

Źródło: D. Turek, A. Wojtczuk-Turek, K. Marczak (2014), Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, 17.02.2025.

Podsumowanie

Zjawisko NEET stanowi istotne wyzwanie społeczno-ekonomiczne zarówno dla Polski, jak i dla krajów Unii Europejskiej. Grupa ta obejmuje osoby w wieku 15–34 lata, które z różnych przyczyn nie uczą się, nie pracują i nie uczestniczą w szkoleniach.

Przynależność do tej grupy warunkuje wiele czynników, które można podzielić na trzy główne kategorie. Czynniki indywidualne obejmują m.in. niski poziom wykształcenia, problemy zdrowotne, brak motywacji czy trudności w podejmowaniu decyzji zawodowych. Aspekty społeczne i kulturowe to np.. sytuacja rodzinna, dziedziczenie bezrobocia oraz zamieszkiwanie na terenach wiejskich, gdzie dostęp do edukacji i miejsc pracy jest ograniczony. Również wśród tych czynników można wymienić przynależność do imigrantów. Natomiast uwarunkowania ekonomiczne i systemowe, takie jak niedostosowanie edukacji do potrzeb rynku pracy, brak stabilności zatrudnienia czy niewystarczające wsparcie instytucji rynku pracy, sprawiają, że wielu młodym ludziom trudno jest znaleźć trwałe miejsce na rynku pracy.

Zróżnicowanie grupy NEET powoduje, że nie można mówić o jednym uniwersalnym modelu jej funkcjonowania. W jej skład wchodzą zarówno osoby długotrwale bezrobotne, które mają trudności ze znalezieniem pracy, jak i te, które świadomie rezygnują z aktywności zawodowej czy edukacyjnej. Nie brakuje również osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, takich jak młode matki, osoby chore czy wykluczone społecznie. Tak szeroka rozpiętość profili osób NEET wymaga indywidualnego podejścia w procesie ich aktywizacji i integracji z rynkiem pracy.

W Polsce odsetek osób NEET w 2023 r. wyniósł 10,1% i był niższy o 1,4 p.p. w porównaniu do roku poprzedniego. Wartości te są niższe od średniej UE (12,4%), ale problem ten ma istotne konsekwencje gospodarcze i społeczne. Najwyższy odsetek NEET w Polsce występuje w województwach podkarpackim (15,8%), świętokrzyskim (13,7%) i warmińsko-mazurskim (13,2%), najniższy zaś – w województwie mazowieckim (7,6%). To pokazuje, że choć problem jest ogólnokrajowy, występują różnice w skali jego nasilenia w różnych regionach.

Polska charakteryzuje się niższymi w porównaniu z UE odsetkami osób NEET zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn (w grupie wiekowej 15–34 lata). Wśród kobiet odsetek NEET w Polsce wynosi 13,4% (w UE – 14,8%), natomiast wśród mężczyzn – 6,9% (w UE – 10,1%). Obserwuje się, zarówno w Polsce jak i w krajach UE, że redukcja odsetka kobiet w grupie NEET jest bardziej zauważalna niż w grupie mężczyzn (odpowiednio spadek o 1,7 p.p. i 1,1 p.p.).

Analiza aktywności zawodowej populacji NEET wskazuje, że we wszystkich jej przedziałach wiekowych w Polsce odsetek osób bez pracy, które aktywnie poszukują zatrudnienia, jest niższy niż średnia unijna. Różnice są szczególnie wyraźne w grupach wiekowych 25–29 lat (2,9% w Polsce vs. 5,3% w UE) oraz 30–34 lata (2,0% w Polsce vs. 4,5% w UE). Z kolei wskaźnik osób nieposzukujących aktywnie pracy wykazuje zbliżone wartości zarówno w Polsce, jak i w UE-27.

Ponadto analiza gotowości do podjęcia pracy ujawnia, że we wszystkich kategoriach wiekowych odsetek osób NEET deklarujących chęć podjęcia zatrudnienia jest w Polsce niższy niż średnia unijna. Różnice te nasilają się wraz z wiekiem – w starszych grupach wiekowych osoby NEET

w Polsce rzadziej wyrażają gotowość do podjęcia pracy w porównaniu z rówieśnikami z innych krajów UE. W większości przedziałów wiekowych w Polsce dominuje zjawisko braku zainteresowania podjęciem pracy wśród osób NEET, przy czym jedynym wyjątkiem jest najmłodsza grupa wiekowa, w której odsetek osób niezainteresowanych zatrudnieniem jest niższy niż w UE (1,3% w Polsce vs. 2,5% w UE).

Analiza struktury wykształcenia wskazuje natomiast, że wśród osób z najniższym poziomem wykształcenia (ISCED 0-2) udział NEET wynosi 8,3% w Polsce oraz 16,1% w UE. W grupie osób z wyższym wykształceniem (ISCED 5-8) wynosi on odpowiednio 5,9% i 7,8%, natomiast dla osób z wykształceniem średnim i policealnym (ISCED 3-4) – 13,5% w Polsce oraz 12,7% w UE.

Wśród mieszkańców miast w wieku 15–34 lata udział NEET w Polsce (7,2%) jest niższy niż średnia unijna (11,4%). Na obszarach wiejskich odsetek ten wynosi 12,4% w Polsce i 13,4% w UE, natomiast w miasteczkach i na przedmieściach wartości są zbliżone – 13,6% w Polsce oraz 13,0% w UE.

Podsumowując powyższe dane, można stwierdzić, że Polska w pewnych obszarach dotyczących demografii NEET różni się nieco od krajów UE, niemniej jednak większość płynących z tego zjawiska wyzwań jest wspólna.

Analiza wskazuje, że kluczowym wyzwaniem pozostaje skuteczna identyfikacja osób zagrożonych wejściem do grupy NEET, szczególnie tych, które pozostają bierne zawodowo i nie są zarejestrowane w systemach wsparcia. Problemem jest również rozpoznanie złożonych barier, które utrudniają podjęcie pracy lub nauki – mogą to być zarówno czynniki ekonomiczne i edukacyjne, jak i społeczne, zdrowotne czy psychologiczne.

Równie istotnym wyzwaniem jest opracowanie skutecznych strategii aktywizacyjnych, które będą dostosowane do potrzeb konkretnych podgrup – np. młodych rodziców, osób z niepełnosprawnościami czy tych zamieszkujących obszary wiejskie. Programy te powinny uwzględniać nie tylko wsparcie w wejściu na rynek pracy, ale również rozwój kompetencji, budowanie motywacji i poczucia sprawczości oraz wzmacnianie powiązań z instytucjami rynku pracy i edukacji.

Brak aktywności zawodowej, edukacyjnej oraz w zakresie podnoszenia kwalifikacji wśród osób zaliczanych do grupy NEET niesie za sobą szereg negatywnych konsekwencji, tak na poziomie makroekonomicznym i społecznym, jak i indywidualnym. Na poziomie makroekonomicznym prowadzi to do niewykorzystania potencjału kapitału ludzkiego w kraju, co ogranicza produktywność gospodarki oraz prowadzi do wzrostu kosztów świadczeń społecznych. W wymiarze społecznym skutkuje to pogłębianiem nierówności społecznych i izolacji tych osób. Natomiast na poziomie indywidualnym skutkuje to utratą kwalifikacji, zmniejszeniem możliwości rozwoju zawodowego oraz zwiększonym ryzykiem marginalizacji społecznej.

Skuteczna aktywizacja osób z grupy NEET wymaga zatem kompleksowego podejścia, które łączy wsparcie instytucjonalne, reformy edukacyjne oraz instrumenty polityki zatrudnienia. W krajach UE wdrażane są różnorodne strategie, takie jak edukacja drugiej szansy, subsydiowane zatrudnienie oraz elastyczne formy pracy. Efektywność tych działań zależy jednak od ich

dostosowania do lokalnych uwarunkowań. W Polsce kluczowe znaczenie ma poprawa dostępu do programów aktywizacyjnych, szczególnie na obszarach wiejskich, a także profilowanie osób z grupy NEET. Istotne jest również wzmocnienie współpracy instytucji rynku pracy z sektorem prywatnym. Aby osiągnąć długoterminowy sukces, niezbędne jest wdrożenie rozwiązań wspierających wczesną interwencję oraz zapobieganie dalszemu wzrostowi liczby osób NEET. W tym kontekście kluczowe są inwestycje w doradztwo zawodowe już na etapie edukacji, rozwój kompetencji cyfrowych i zawodowych, a także intensyfikacja współpracy między instytucjami rynku pracy a sektorem prywatnym. Podejmowane wspólnie działania mogą przyczynić się do trwałej redukcji liczby osób NEET oraz zwiększenia ich szans na długoterminowe zatrudnienie.

Grupa osób zaliczanych do kategorii NEET stanowi niewykorzystany potencjał na rynku pracy, szczególnie w kontekście starzejącego się społeczeństwa oraz utrzymującego się deficytu pracowników zgłaszanego przez przedsiębiorców. W warunkach rosnącego zapotrzebowania na pracowników aktywizacja tej grupy może stanowić istotne wsparcie dla gospodarki. Osoby NEET pozostające poza systemem edukacji i zatrudnienia dysponują często niewykorzystanym kapitałem rozwojowym, który przy odpowiednim wsparciu instytucjonalnym i dopasowaniu narzędzi aktywizacji może zostać skutecznie uruchomiony.

Bibliografia

Almeida A.N., Simoes F. (2020), Professional development perspectives across gender and age groups of under-qualified rural NEETs, Journal of Community Psychology, nr 48 (5).

Anggraini Ch., Taifur W.D., Zulkifli N. (2020), Phenomenon and determinant characteristics of NEET (Not in Employment, Education or Training) youth in matrilineal province, Journal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah vol. 7 nr. 4, 327–340, https://doi.org/10.22437/ppd.v7i4.8690, 6.03.2025.

Assirelli G. (2013), The NEET phenomenon. A comparative analysis, https://web.archive.org/web/20141114012547/http://web.unitn.it/files/download/20468/researchproposal.pdf, 8.02.2025.

Balcerowicz-Szkutnik M., Wąsowicz J. (2017), Pokolenie NEETs na rynku pracy – aktualne problemy, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, nr 312, https://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.cejsh-224dcf52-abbd-4e1d-a6ab-b37697b81acf/c/01.pdf, 1.02.2025.

Beach J. M. (2011), Gateway to opportunity? A history of the community college in the United States, Sterling, VA: Stylus Publishing.

Cedefop, & University College Copenhagen (UCC). (2023). Vocational education and training in Europe – Denmark: system description [w:]_ Cedefop, & ReferNet. (2024). *Vocational education and training in Europe: VET in Europe database – detailed VET system descriptions* [Database]. https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/denmark-u3, 15.02.2025.

Department for Education and Employment (1999). Bridging the gap: new opportunities for 16 –18 year olds not in education, employment or training, https://dera.ioe.ac.uk/id/eprint/15119/2/bridging-the-gap.pdf, 7.02.2025.

Domachowski W. (1999), Przewodnik po psychologii społecznej, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa.

Erdogan E., Flynn P., Nasya B., Paabort H., Lendzhova V. (2021), NEET Rural–Urban Ecosystems: The Role of Urban Social Innovation Diffusion in Supporting Sustainable Rural Pathways to Education, Employment, and Training, MDPI Sustainability nr 13(21), 12053, https://doi.org/10.3390/su132112053, 6.03.2025.

Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2016-06/ef1602en.pdf, 13.04.2025.

Eurofound (2017), Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses, https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/long-term-unemployed-youth-characteristics-and-policy-responses, 16.02.2025.

Eurofound (2021), Quality of life. Impact of COVID-19 on young people in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg, https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2021-11/ef20036en.pdf, 2.04.2025.

Europejska Fundacja na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy Młodzież NEET – młodzież bez pracy, nauki czy szkolenia: charakterystyka, koszty i rozwiązania polityczne w Europie; (streszczenie w: Młodzież NEET – młodzież bez pracy, nauki czy szkolenia: charakterystyka, koszty i rozwiązania polityczne w Europie, 18.02.2025.

Eurostat (2024), Statistics on young people neither in employment nor in education or training, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Statistics_on_young_people_neither_in_employment_nor_in_education_or_training, 15.02.2025.

Furlong A. (2007), The zone of precarity and discourses of vulnerability: NEET in the UK, Journal of Social Sciences and Humanities, nr 381.

Gaspani F. (2019), Young adults NEET and everyday life: Time management and temporal subjectivities, Young, nr 27 (1), https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1103308818761424, 16.02.2025.

Giermanowska E. (2018), Uwarunkowania aktywności zawodowej młodzieży, [w:] Demograficzne i systemowe uwarunkowania polityki zatrudnienia, J. Hrynkiewicz, J. Witkowski, A. Potrykowska (red.), Rządowa Rada Ludnościowa, Warszawa, https://bip.stat.gov.pl/files/gfx/bip/pl/defaultstronaopisowa/850/1/1/demograficzne_i_systemowe_uwarunkowania_polityki_zatrudnienia.pdf, 13.04.2025.

Grotowska-Leder J. (2005), Ekskluzja społeczna – aspekty teoretyczne i metodologiczne, [w:] Społeczna ekskluzja i inkluzja. Diagnoza – uwarunkowania - kierunki działań, J. Grotowska-Leder, K. Faliszek (red.), Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń.

GUS (2011), Pojęcia stosowane w statystyce publicznej, https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4560,pojecie.html, 13.02.2025.

GUS (2024), Praca nierejestrowana w Polsce w 2022 roku, https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/praca-nierejestrowana-w-polsce-w-2022-roku,22,6.html, 15.02.2025.

GUS (2025), Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce w lipcu 2024 roku, https://stat.gov.pl/statystyki-eksperymentalne/kapital-ludzki/cudzoziemcy-wykonujacy-prace-w-polsce-w-lipcu-2024-roku,15,20.html, 05.03.2025.

GUS, Osoby młode niepracujące, nieuczące się i niedokształcające się (NEET) – wskaźnik według BAEL: https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/4585,pojecie.html, 13.02.2025.

Hoffman J., Graham P. (2015), Introduction to political concepts, Harlow: Pearson Education Limited za: P. Marshall (1993), Demanding the Impossible London, https://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/K7u9H8_Introduction_to_Political_Theory.pdf, 8.02.2025.

Ideologia.pl, Czym jest generacja NEET? Uwarunkowania i skutki społeczno-ekonomiczne, https://ideologia.pl/czym-jest-neet-uwarunkowania-i-skutki-spoleczno-ekonomiczne/, 16.02.2025.

Kaczmarczyk K. (2016), Bierność i bezrobocie młodzieży w Polsce, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.

Kotlorz D., Zagóra-Jonszta U. (1998), Rynek pracy w teorii i praktyce, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice.

Krause E. (2016), Zjawisko NEET, czyli o młodzieży trzy razy nic, Problemy Profesjologii, nr 2, https://bibliotekanauki.pl/articles/479325.pdf, 15.02.2025.

Kryńska E., Kwiatkowski E. (2013), Podstawy wiedzy o rynku pracy, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

Kwiatkowski E. (2006), Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (2022), Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce. Aktualizacja 2022, https://www.funduszeeuropejskie.gov.pl/media/147227/Plan_realizacji_Gwarancji_dla_mlodziezy_w_Polsce_Aktualizacja_2022.pdf, 16.02.2025.

Mirończuk J. (2014), NEET – zjawisko i problem społeczno-ekonomiczny w Unii Europejskiej Przegląd Zachodniopomorski, nr 3/1, http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-5d2aff9c-3ab4-4943-b6c1-a7081ce36050/c/PZ_2014_3-1.237-254.pdf, 10.02.2025.

Muster R. (2020), Zjawisko NEET na europejskim rynku pracy — zarys problemu, "Górnośląskie Studia Socjologiczne. Seria Nowa", (2020) T. 11, s. 134-148. DOI: 10.31261/GSS_SN.2020.11.09., 15.02.2025.

Mutual Learning Programme Database of National Labour Market Practices, https://ec.europa.eu/social/PDFServlet?mode=mlpPractice&practiceId=47, 16.02.2025.

Nagel K. (2013), Wpływ kryzysu na sytuację osób młodych na rynku pracy na przykładzie wybranych krajów, Humanites and Social Sciences, Vol. XVIII, No. 20 (4) za: K. Warzecha, Pokolenie NEET na rynku pracy w krajach Unii Europejskiej, Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej, Seria Organizacja i Zarządzanie 2017, nr 107.

Ochotnicze Hufce Pracy, https://www.ohp.pl/projekty/gwarancje-dla-mlodziezy, 16.02.2025.

OECD (2007), Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes: Korea 2007, Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264040809-en, 16.02.2025.

Petráš J. (2021), Čo sa počas praxe naučíš, počas práce zúročíš, Inštitút sociálnej politiky, https://www.mpsvr.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/analyticke-komentare/komentare_2022/analyza_absolventskej_praxe_final.pdf?utm_source, 16.02.2025.

Quintano C., Mazzocchi P., Rocca A. (2018), The determinants of Italian NEETs and the effects of the economic crisis, https://genus.springeropen.com/articles/10.1186/s41118-018-0031-0, 7.02.2025.

Rodríguez-Modroño P. (2019), Youth unemployment, NEETs and structural inequality in Spain, International Journal of Manpower, nr 40(3), https://www.researchgate.net/publication/330434800_Youth_unemployment_NEETs_and_structural_inequality_in_Spain, 7.02.2025.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1057 z dnia 24 czerwca 2021 r. ustanawiające Europejski Fundusz Społeczny Plus (EFS+) oraz uchylające rozporządzenie (UE) nr 1296/2013 (Dz.U.UE.L.2021.231.21), art. 7. pkt. 6., https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PL/ALL/?uri=CELEX%3A32021R1057, 2.04.2025.

Saczyńska-Sokół S., Łojko M. (2016), Sytuacja młodzieży NEET na rynku pracy, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Seria: Administracja i Zarządzanie, nr 108, https://czasopisma.uph.edu.pl/znadministracja/article/download/499/432, 7.02.2025.

Skórska A. (2004), Młodzież na rynku pracy w Polsce i Unii Europejskiej, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Bankowej w Poznaniu, Poznań.

Skórska A. (2016), Rynek pracy. Wybrane zagadnienia, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.

Smoter M. (2019), Nie uczą się i nie pracują. Czy stanowią wyzwanie dla polityki publicznej? IBS, https://ibs.org.pl/app/uploads/2019/12/IBS-Policy-Paper-03-2019.pdf, 15.02.2025.

Statistics: NEET and participation, https://www.gov.uk/government/collections/statistics-neet, 7.02.2025.

Styczyńska I. (2013), Enhancing Youth Opportunities in Employment: Determinants and Policy Implications Intereconomics, nr 4, https://www.researchgate.net/publication/257492145_Youth_unemployment/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6Il9kaXJlY3QiLCJwYWdlIjoiX2RpcmVjdCJ9fQ, 7.02.2025.

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) 241–251, https://www.researchgate.net/profile/Malgorzata-Szczesniak/publication/276027016_Pokolenie_ani-ani_o_mlodziezy_ktora_sie_nie_uczy_nie_pracuje_i_nie_dba_o_samoksztalcenie/links/554e5e0608ae12808b36506c/Pokolenie-ani-ani-o-mlodziezy-ktora-sie-nie-uczy-nie-pracuje-i-nie-dba-o-samoksztalcenie.pdf?origin=publication_detail&_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uRG93bmxvYWQiLCJwcmV2aW91c1BhZ2UiOiJwdWJsaWNhdGlvbiJ9fQ, 13.02.2025.

Tanaka Y. (2020), What prolongs the duration of NEET status for youth? Evidence from Japanese panel data, International Journal of Economic Policy Studies, nr 14 (2).

Tierps kommun, https://www.tierp.se/ungframtid, 16.02.2025.

Tironem, Emplois d'avenir: nowa inicjatywa skierowana do absolwentów szkół - Tironem, https://www.tironem.com/emplois-davenir-a-new-initiative-aimed-at-school-leavers/, 16.02.2025.

Turek D., Wojtczuk-Turek A., Marczak K. (2014), Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa, https://www.researchgate.net/profile/Dariusz-Turek-2/publication/275886276_Wsparcie_mlodych_osob_na_mazowieckim_rynku_pracy/links/55488e630cf26a7bf4dad32c/Wsparcie-mlodych-osob-na-mazowieckim-rynku-pracy.pdf?origin=publication_detail&_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uRG93bmxvYWQiLCJwcmV2aW91c1BhZ2UiOiJwdWJsaWNhdGlvbiJ9fQ, 13.02.2025.

Williamson H. (2010), Delivering a NEET solution: An essay on an apparently intractable problem, in S. Upton (ed.), Engaging Wales' disengaged youth, Institute of Welsh Affairs, Cardiff, http://www.iwa.wales/wp-content/uploads/2016/03/neets-publication-3.pdf, za: K. Zioło-Gwadera (2018), Młodzież NEET jako wyzwanie współczesnego rynku pracy, Zeszyty

Naukowe ZPSB FIRMA i RYNEK 1 (53), https://www.zpsb.pl/wp-content/uploads/2018/09/8-K-Ziolo-Gwadera-FiR-2018_1_M.pdf, 04.04.2025.

WOP w Lublinie (2023). Ekspertyza: Modele monitorowania zbiorowości NEETS w województwie lubelskim, https://wuplublin.praca.gov.pl/documents/165685/974137/Modele+monitorowania+NEETs+w+wojew%C3%B3dztwie+lubelskim-+ekspertyza.pdf/120a8436-a780-4617-8c84-2b4a2d2538d5?t=1690966481000, 13.04.2025.

WWETB, https://www.wwetb.ie/fet/fet-programmes-explained/vocational-training-opportunities-scheme/, 16.02.2025.

YIT (2021), Doświadczenia, modele i narzędzia do projektowania, organizowania i wspierania indywidualnych ścieżek dla NEET, https://youth-it.cool/wp-content/uploads/2021/01/YIT-brochure_Jan2021_low.pdf, 18.02.2025.

Zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży (Dz.U.UE.C.2013.120.1), s. 3, EUR-Lex - 32013H0426(01) - EN - EUR-Lex, 15.02.2025.

Zalecenie Rady z dnia 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia - wzmocnienia Gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia Gwarancji dla młodzieży (Dz.U.UE.C.2020.372.1), s. 4, EUR-Lex - 32020H1104(01) - EN - EUR-Lex, 15.02.2025.

Treści alternatywne

Wykres 1. Udział NEET wśród ogółu osób w wieku od 15 do 34 lat w UE-27 w 2022 i 2023 r., % //Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Kraj	2022	2023
Włochy	20,8	18,0
Rumunia	20,3	20,6
Grecja	17,4	18,0
Bułgaria	16,2	15,4
Chorwacja	14,2	12,7
Cypr	14,1	13,6
Czechy	14,0	12,9
Hiszpania	14,0	13,3
Słowacja	13,6	12,9
Łotwa	13,0	12,0
EU-27	**12,9**	**12,4**
Francja	12,8	13,1
Polska	**11,5**	**10,1**
Węgry	10,9	11,3
Litwa	10,7	13,8
Belgia	10,6	10,9
Estonia	10,5	10,2
Irlandia	10,3	9,8
Finlandia	10,3	10,3
Niemcy	10,2	10,1
Austria	9,7	9,9
Portugalia	9,1	9,3
Dania	8,8	9,7
Słowenia	8,7	8,2
Malta	7,8	7,9
Luksemburg	7,3	8,2
Szwecja	5,8	5,8
Holandia	5,4	5,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

<powrót>

Wykres 2. Udział kobiet NEET wśród ogółu kobiet w wieku od 15 do 34 lat w UE-27 w 2022 i 2023 r., %

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Kraj	2022	2023
Rumunia	27,7	27,9
Włochy	24,7	21,8
Czechy	23,2	21,6
Grecja	20,9	21,1
Bułgaria	19,5	18,1
Chorwacja	16,9	14,8
Cypr	16,7	15,3
Słowacja	16,3	15,6
EU-27	**15,4**	**14,8**
Hiszpania	15,2	14,1
Polska	**15,1**	**13,4**
Łotwa	14,3	13,5
Węgry	14,1	14,5
Francja	13,9	14,1
Niemcy	13,0	12,8
Litwa	12,3	15,0
Irlandia	12,2	11,2
Belgia	11,6	11,7
Estonia	11,0	10,5
Austria	10,9	11,0
Słowenia	10,6	9,7
Finlandia	10,3	10,5
Dania	9,8	10,7
Malta	9,8	10,1
Portugalia	9,4	9,6
Luksemburg	7,2	9,6
Szwecja	6,5	6,1
Holandia	6,4	7,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

<powrót>

Wykres 3. Udział mężczyzn NEET wśród ogółu mężczyzn w wieku od 15 do 34 lat w UE-27 w 2022 i 2023 r., %

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Kraj	2022	2023
Włochy	17,1	14,5
Grecja	13,9	15,1
Rumunia	13,4	13,7
Bułgaria	13,1	12,8
Hiszpania	12,9	12,4
Łotwa	11,9	10,6
Francja	11,7	12,0
Chorwacja	11,7	10,8
Cypr	11,5	11,8
Słowacja	11,0	10,3
EU-27	**10,4**	**10,1**
Finlandia	10,3	10,0
Estonia	10,0	10,0
Belgia	9,6	10,2
Litwa	9,2	12,6
Portugalia	8,8	9,0
Austria	8,4	8,9
Irlandia	8,3	8,4
Polska	**8,0**	**6,9**
Dania	7,9	8,7
Węgry	7,8	8,3
Niemcy	7,6	7,6
Luksemburg	7,3	6,8
Słowenia	7,0	6,8
Malta	6,2	6,1
Czechy	5,3	4,5
Szwecja	5,2	5,5
Holandia	4,4	4,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

<powrót>

Wykres 4. Udział NEET w populacji kobiet i mężczyzn w wieku od 15 do 34 lat w UE-27 w 2023 r., %

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Kraj	Mężczyźni	Kobiety
Włochy	14,5	21,8
Grecja	15,1	21,1
Rumunia	13,7	27,9
Bułgaria	12,8	18,1
Hiszpania	12,4	14,1
Łotwa	10,6	13,5
Francja	12,0	14,1
Chorwacja	10,8	14,8
Cypr	11,8	15,3
Słowacja	10,3	15,6
EU-27	**10,1**	**14,8**
Finlandia	10,0	10,5
Estonia	10,0	10,5
Belgia	10,2	11,7
Litwa	12,6	15,0
Portugalia	9,0	9,6
Austria	8,9	11,0
Irlandia	8,4	11,2
Polska	**6,9**	**13,4**
Dania	8,7	10,7
Węgry	8,3	14,5
Niemcy	7,6	12,8
Luksemburg	6,8	9,6
Słowenia	6,8	9,7
Malta	6,1	10,1
Czechy	4,5	21,6
Szwecja	5,5	6,1
Holandia	4,5	7,3

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

<powrót>

Wykres 5. Udział NEET w populacji osób poszukujących i nieposzukujących pracy w podziale na grupy wiekowe w UE-27 oraz w Polsce, w 2023 r., %[80]

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

	15-34	15-34	15-19	15-19	20-24	20-24	25-29	25-29	30-34	30-34
	UE-27	**Polska**	UE-27	**Polska**	UE-27	**Polska**	UE-27	**Polska**	UE-27	**Polska**
osoby bez pracy, poszukujący aktywnie zatrudnienia	4,3	2,6	1,7	0,8	5,6	4,9	5,3	2,9	4,5	2,0
osoby bez pracy, nieposzukujący aktywnie zatrudnienia	8,1	7,5	3,6	1,5	7,5	6,5	9,7	10,1	10,8	10,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

<powrót>

[80] NEET z podgrupy nr 1 (opis na stronie s. 14) według aktywności w zakresie poszukiwania pracy:

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

Wykres 6. Udział NEET w populacji osób gotowych i niezainteresowanych podjęciem pracy w podziale na grupy wiekowe w UE-27 oraz w Polsce, w 2023 r., %[81]

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

	15-34	15-34	15-19	15-19	20-24	20-24	25-29	25-29	30-34	30-34
	UE-27	**Polska**	UE-27	**Polska**	UE-27	**Polska**	UE-27	**Polska**	UE-27	**Polska**
osoby gotowe do podjęcia pracy	7,5	4,4	2,9	1,0	8,8	6,6	9,3	5,3	8,7	4,6
osoby niezainteresowane podjęciem pracy	4,9	5,6	2,5	1,3	4,3	4,8	5,8	7,8	6,6	7,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

<powrót>

[81] NEET z podgrupy nr 2 (opis na stronie s. 15) według gotowości do podjęcia pracy:

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

Wykres 7. Udział NEET w populacji osób w wieku od 15 do 34 lat w UE-27 i w Polsce ze względu na poziom ich wykształcenia (ISCED), w 2023 r., %

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

Poziom ISCED	UE-27	Polska
ISCED 0-2	16,1	8,3
ISCED 3-4	12,7	13,5
ISCED 5-8	7,8	5,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

<powrót>

Wykres 8. Udział NEET w populacji osób w wieku od 15 do 34 lat w UE-27 i w Polsce ze względu na ich miejsce zamieszkania w 2023 r., %

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

	UE-27	Polska
Miasta (cities)	11,4	7,2
Miasteczko i przedmieścia (towns and suburbs)	13,0	13,6
Obszary wiejskie (rural areas)	13,4	12,4

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat.

<powrót>

Wykres 9. Udział grupy NEET wśród osób w wieku od 15 do 34 lat w Polsce w latach 2021–2023, %

//Dane z wykresu przedstawiono w formie tabeli//

2021	2022	2023
13,6	11,5	10,1

Źródło: GUS.

<powrót>

Wykres 10. Udział grupy NEET wśród osób w wieku od 15 do 34 lat według województw w 2023 r., %

Województwo	%
podkarpackie	15,8
świętokrzyskie	13,7
warmińsko-mazurskie	13,2
lubuskie	12,1
lubelskie	11,6
łódzkie	11,5
wielkopolskie	11,0
zachodniopomorskie	10,8
opolskie	10,4
kujawsko-pomorskie	9,9
dolnośląskie	9,3
śląskie	9,1
małopolskie	8,4
podlaskie	8,2
pomorskie	7,8
mazowieckie	7,6

Źródło: GUS.

<powrót>

PARP
Grupa PFR

System Rad
ds. Kompetencji