Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

BADANIE DESK RESEARCH OSÓB MŁODYCH NA RYNKU PRACY W ŚWIETLE EUROPEJSKIEJ LITERATURY NAUKOWEJ

Opracowanie w ramach projektu POWR.02.04.00-00-0051/16, realizowanego w partnerstwie: Fundacja Stabilo (lider), Fundacja Aktywizacja Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, Powiatowy Urząd Pracy w Chełmnie

TORUŃ, SIERPIEŃ 2016

OPRACOWANIE: UNIWERSYTET KAZIMIERZA WIELKIEGO

STABILO FUNDACJA www.stabilo.org.pl

UNIWERSYTET KAZIMIERZA WIELKIEGO W BYDGOSZCZY

POWIATOWY URZĄD PRACY W CHEŁMNIE

Fundacja Aktywizacja

DESK RESEARCH W ŚWIETLE LITERATURY NAUKOWEJ

1. STATYSTYKA BEZROBOCIA OSÓB MŁODYCH W UNII EUROPEJSKIEJ

2. STATYSTYKA NEETSÓW

3. KARIERA ZAWODOWA A RYNEK PRACY

4. PREKARNA PRACA PUŁAPKĄ SYSTEMU EDUKACJI

5. EDUKACJA DLA PRZYSZŁOŚCI - POTENCJALNE SCENARIUSZE ROZWOJU

5.1. Główne determinanty procesów edukacyjnych

5.2. Prognozy na przyszłość – europejskie scenariusze rozwoju

5.3. Przewidywane kierunki rozwoju systemu edukacji w Polsce

5.4. Przedwczesne kończenie edukacji

6. POKOLENIE Y

7. MŁODZI LUDZIE W WIEKU 16-29 LAT W UE – WYBRANE DANE ZWIĄZANE Z KANAŁAMI KOMUNIKACJI

8. HISTORIA I CHARAKTERYSTYKA GENERACJI NEET

9. CZYNNIKI WARUNKUJĄCE ZAKWALIFIKOWANIE DO GRUPY NEET I PRZYCZYNIAJĄCE SIĘ DO POWSTAWANIA TEGO ZJAWISKA

10. SKUTKI – KOSZTY EKONOMICZNE I SPOŁECZNE GENEROWANE PRZEZ POKOLENIE NEET ORAZ KONSEKWENCJE INDYWIDUALNE BYCIA NEET-EM

11. SPOSOBY ZAPOBIEGANIA I ZWALCZANIA ZJAWISKA NEET – DOBRE PRAKTYKI

12. DODATKOWE SPOSOBY PRZECIWDZIAŁANIA ZJAWISKU NEET PROPONOWANE DYREKTOROM SZKÓŁ W NIEKTÓRYCH KRAJACH UE

13. DESK RESEARCH W ŚWIETLE DOKUMENTÓW FORMALNO-PRAWNYCH

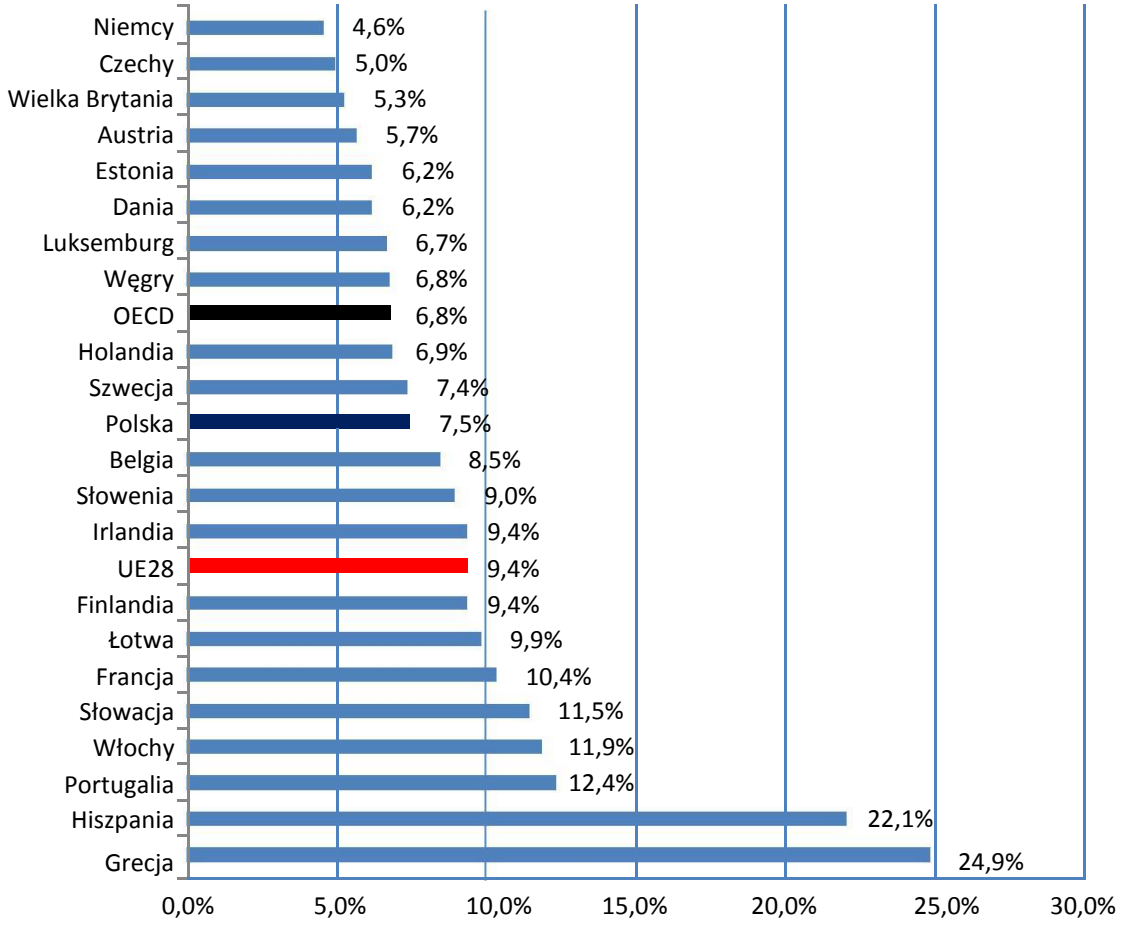
(dla pkt. 13 - osobny plik)

1. STATYSTYKA BEZROBOCIA OSÓB MŁODYCH W UNII EUROPEJSKIEJ

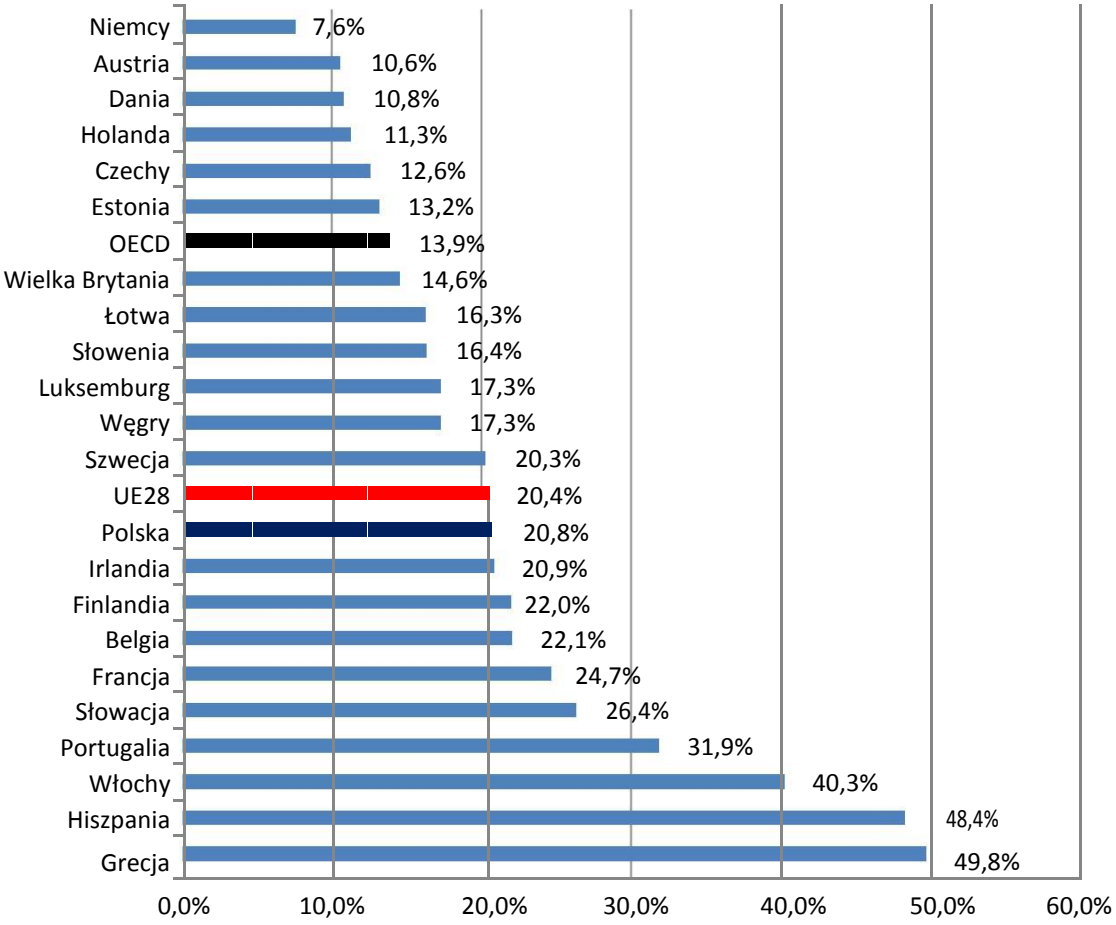
Celem edukacji jest przygotowanie „człowieka dla przyszłości", „człowieka sprawcy",[1] który samodzielnie i skutecznie będzie działać w nieprzewidywalnym świecie. W konsekwencji powyższego młodzi ludzie powinni zostać przygotowani do życia i pracy w permanentnie zmieniających się warunkach cywilizacyjnych. Cel ten pozostaje bardzo trudny to zrealizowania, gdyż choć bezrobocie w Unii Europejskiej spadło – w świetle danych Eurostatu - w styczniu 2016 r. poniżej 10 proc., to Polska ze stopą na poziomie 6,9 proc. znajduje się na 12. miejscu spośród 28 państw unijnych w tym niechlubnym rankingu. Ponadto w okresie tym stopa bezrobocia wśród młodzieży w EU wynosiła 19,7 proc., a w strefie euro 22 proc (4,4 mln osób poniżej 25. roku życia w UE nie miało pracy, z czego nieco ponad 3 mln mieszkało w jednym z krajów strefy euro). W Polsce w styczniu 2016 r. bezrobocie wśród osób do 25. roku życia wynosiło 20,4 proc. [2].

Pełne dostępne dane dotyczące bezrobocia w UE dotyczą głównie roku 2015:

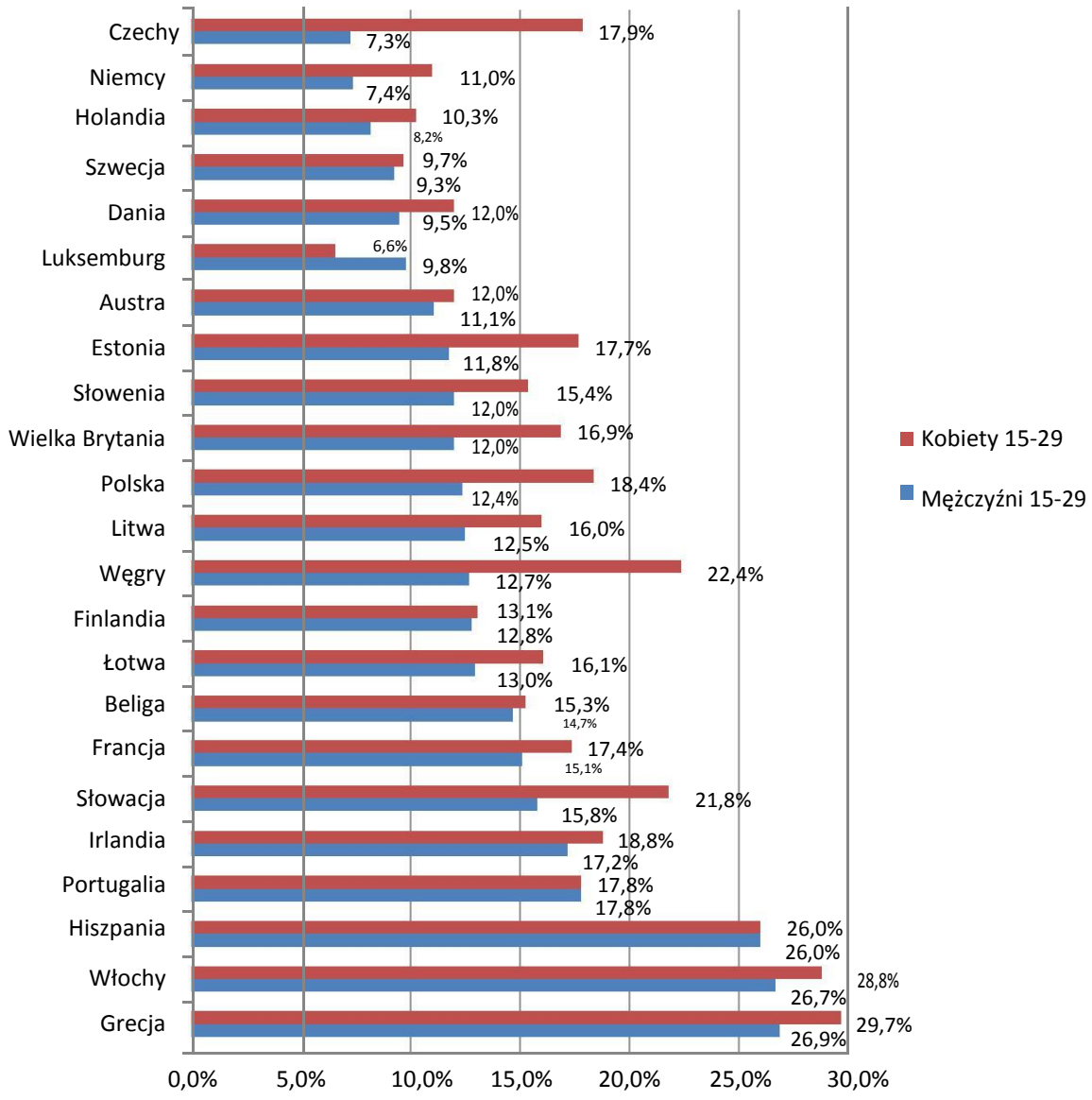
[1] J. Kozielecki, Koncepcje psychologiczne człowieka, Warszawa 1998, s. 223-224
2 http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database



Wykres. Poziom bezrobocia w UE w 2015 r. wg OECD.
https://data.oecd.org/chart/4CmH



Wykres. Poziom bezrobocia wśród osób młodych (15-24 lata) w UE w 2015 r. wg OECD.
https://data.oecd.org/chart/4CmI



Wykres. Poziom bezrobocia wśród osób, które nie pracują, nie uczą się i nie szkolą w grupie wiekowej 15-29 lata w UE w 2014 r. wg OECD (z podziałem na płeć)
https://data.oecd.org/chart/4CmJ

<u>Młodzi Europejczycy, w tym polscy absolwenci, wchodzą na rynek pracy, który nadal pozostaje dla nich nieprzyjazny.</u>

2. STATYSTYKA NEETSÓW

Unia Europejska to prawie 90 milionów ludzi w wieku 15-29 lat, co odpowiada 17% całkowitej populacji. Ci młodzi ludzie znajdują się w bardzo różnych sytuacjach życiowych; z wzorami edukacji i zatrudnienia znacznie różniącymi się pomiędzy państwami członkowskimi. Pomiędzy wiekiem 15 a 29, następuje wyraźne i znaczące przejście ze świata edukacji do świata zatrudnienia:

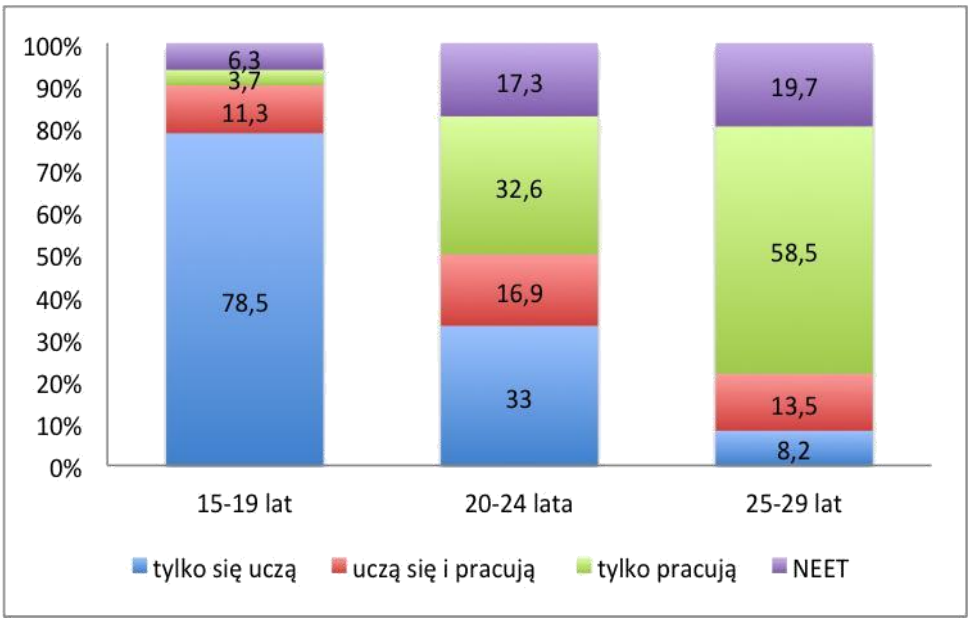
- W 2015 r. osoby z grupy wiekowej 15-19 lat w UE w większości uczyły się,
- W 2015 r. osoby z grupy wiekowej 20-24 lata były relatywnie podzielne pomiędzy edukacją a zatrudnieniem,
- W 2015 r. osoby z grupy wiekowej 25-29 lat w większości pracowały.

Wśród osób między 15-29 r. życia znalazły się także takie, które nie pracowały, nie uczyły się, ani nie brały udziału w szkoleniach (NEET). Ich populacja wzrasta wraz z ich wiekiem:

- **W 2015 r. wśród osób z grupy wiekowej 15-19 lat w UE liczba Neetsów wynosiła 6,3%,**
- **W 2015 r. wśród osób z grupy wiekowej 20-24 lata w UE liczba Neetsów wynosiła 17,3% (niemal się potroiła w stosunku do lat wcześniejszych),**
- **W 2015 r. wśród osób z grupy wiekowej 25-29 w UE liczba Neetsów wynosiła 19,7% (czyli 1 osoba na 5 młodych bezrobotnych była Neetsem)[3].**

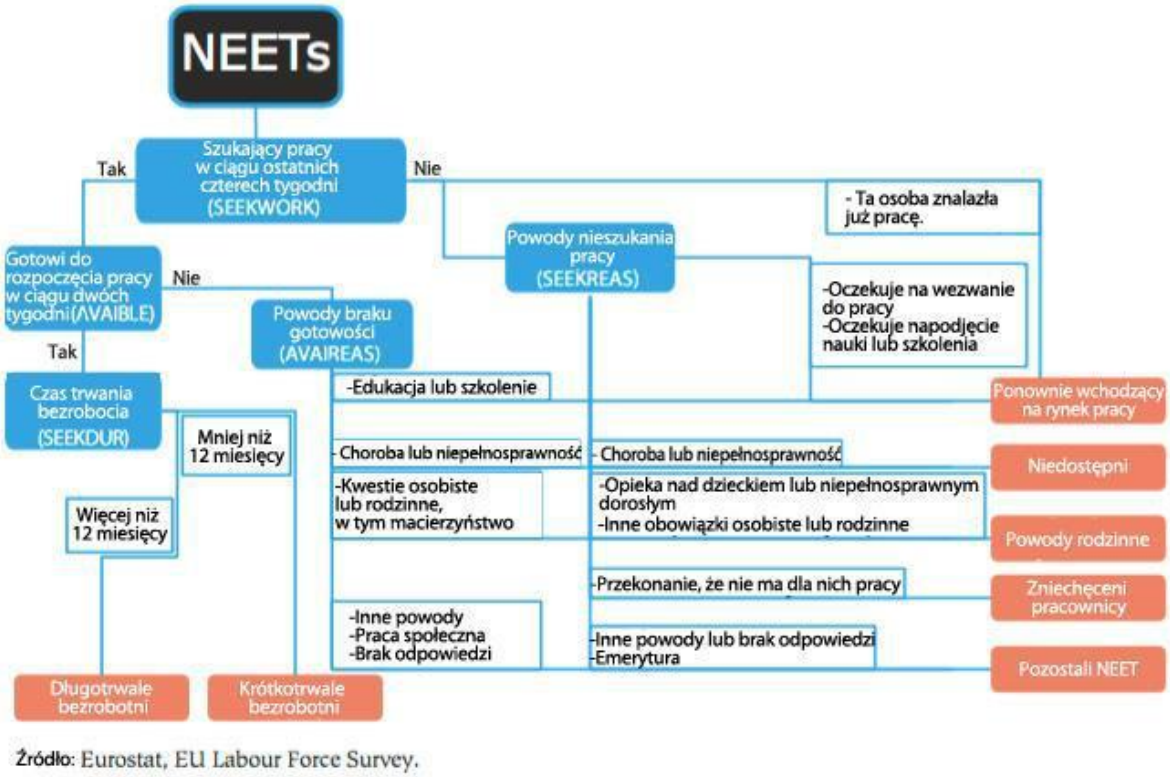
Informacje te zostały podane przez Eurostat (urząd statystyczny Unii Europejskiej) w „wigilię" **Międzynarodowego Dnia Młodzieży, czyli 12 sierpnia 2016 r**. Dane te przedstawiono na poniższym wykresie:

[3] Eurostat, 12 August: International Youth Day. Education, employment, both or neither? What are young people doing in the EU? Patterns substantially change by age and over time, 155/2016 - 11 August 2016



Wykres. Wzory edukacji i zatrudnienia młodych ludzi w EU w 2015 wg Eurostatu (%).

Eurostat, 12 August: International Youth Day. Education, employment, both or neither? What are young people doing in the EU? Patterns substantially change by age and over time, 155/2016 - 11 August 2016



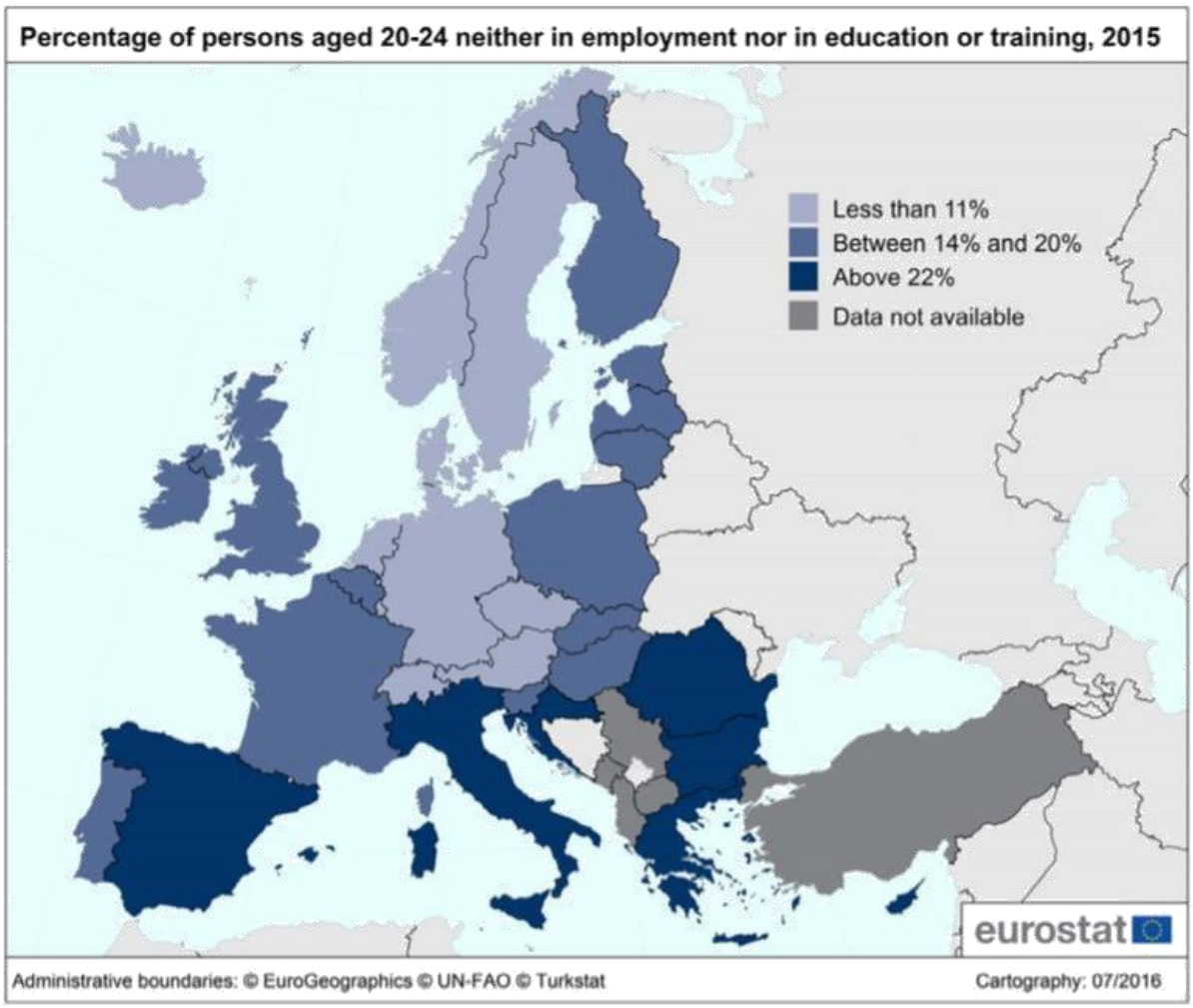
Źródło: Eurostat, EU Labour Force Survey.

Rysunek. Operacjonalizacja i dysagregacja wskaźnika NEET. (jeżeli nie pasuje słowo „dysagregacja”, stosuje się też zamiennik „dekompozycja”).

Eurofound "Exploring the Diversity of NEETs", 2016

W swoim sierpniowym raporcie Eurostat[4] skupił się szczególnie na „NEETach” w grupie wiekowej 20-24 lata. Ich największą liczbę odnotowano we Włoszech i Grecji, a najmniejszą w Holandii i Luksemburgu. **W 2015 r. w państwach członkowskich, więcej niż jedna na 4 osoby w wieku 20-24 lat nie uczyła się, nie pracowała ani nie brała udziału w szkoleniach**, np. we Włoszech (31,1%) i Grecji (26,1%), a więcej niż jedna osoba na 5 znajdowała się w tej sytuacji w Chorwacji (24,2%), Rumunii (24,1%), Bułgarii (24%), Hiszpanii i na Cyprze (po 22% oba te kraje). Dla kontrastu dodać można, iż najniższe wskaźniki NEET wśród młodych ludzi w wieku 20-24 lat odnotowano w Holandii (7,2%), Luksemburgu (8,8%), Danii, Niemczech i Szwecji (wszystkie po 9,3%), na Malcie i w Austrii (oba 9,8%) i w Czechach (10,8%). **Na poziomie UE, prawie 5 milionów młodych ludzi w wieku 20-24 lata (17,3%) w 2015 r. nie uczyło się, nie pracowało ani nie brało udziału w szkoleniach.**

[4] Dane dotyczące wzorów edukacji i zatrudnienia zaprezentowane w niniejszym Raporcie oparte są na Badaniu Siły Roboczej UE (EU Labour Force Survey). Wskaźnik młodych ludzi którzy nie pracują, nie uczą się ani nie biorą udziału w szkoleniach, nazywanych akronimem NEET, odnosi się do liczby ludności w danej grupie wiekowej którzy nie są zatrudnienia ani nie biorą udziału w dalszej edukacji czy szkoleniach. Numerator tego wskaźnika odnosi się do osób spełniających następujące dwa warunki: nie są zatrudnione (tzn. Albo są bezrobotni, albo nieaktywni) i nie uczestniczyli w żadnej formalnej lub nieformalnej formie edukacji lub szkolenia w ciągu czterech tygodni poprzedzających badanie.



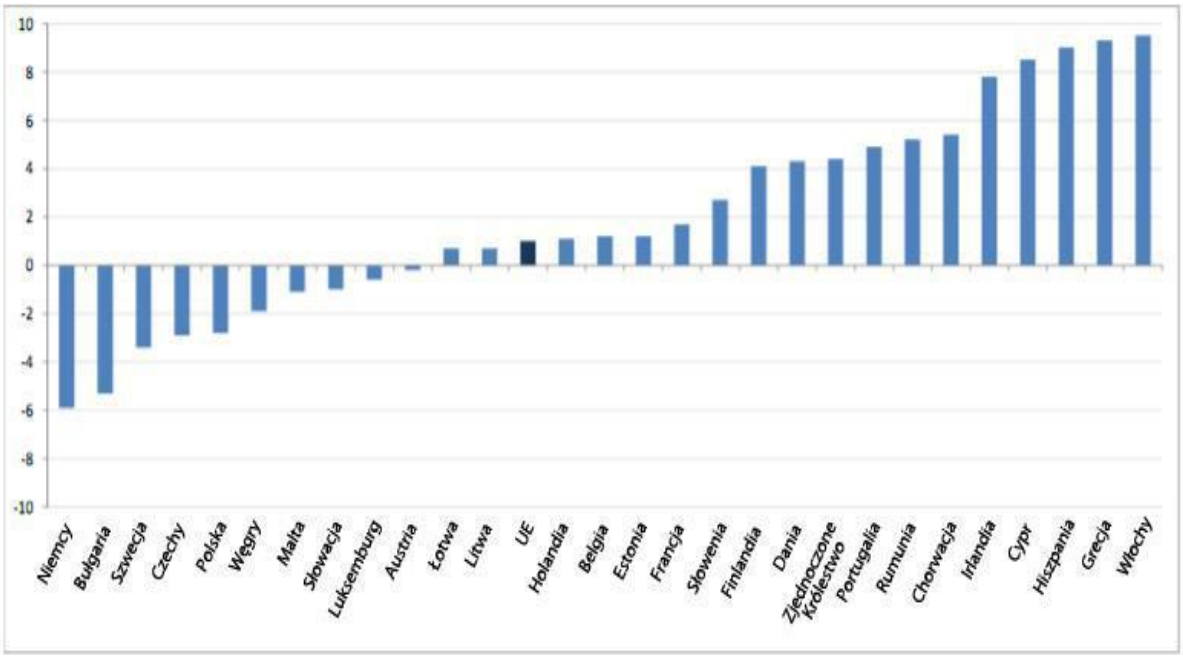
Rysunek. Odsetek ludzi w wieku 20-24 lat nieuczących się, niepracujących, niebiorących udziału w szkoleniach, 2015 (wg kategorii: Mniej niż 11%; Pomiędzy 14% i 20%; Ponad 20%; Dane niedostępne)

Eurostat, 12 August: International Youth Day. Education, employment, both or neither? What are young people doing in the EU? Patterns substantially change by age and over time, 155/2016 - 11 August 2016

Jak wynika z danych przytaczanego Eurostatu oraz powyższego rysunku największy wzrost w odsetku NEET odnotowano we Włoszech, Grecji i Hiszpanii, a największy spadek w Niemczech i Bułgarii. Chociaż proporcja młodych ludzi w wieku 20-24 lat którzy nie uczą się, nie pracują ani nie biorą udziału w szkoleniach w latach 2006-2015 na poziomie Unii

Europejskiej była względnie stała, to w poszczególnych państwach członkowskich w ciągu ubiegłej dekady nastąpiły znaczące zmiany. W dziesięciu z nich odsetek NEET spadł, przy czym największy spadek miał miejsce w Niemczech (z 15,2% w 2006 do 9,3% w 2015, lub -5,9 punktów procentowych – pp), Bułgarii (-5,3 pp), Szwecji (-3,4 pp), Czechach (-2,9 pp) i Polsce (-2,8pp). W osiemnastu pozostałych państwach członkowskich sytuacja pogorszyła się w,

zwłaszcza w grupie wiekowej 20-24 lata niepracujących, nieuczących się i niebiorących udziału w szkoleniach, która wzrosła znacząco m.in. we Włoszech (z 21,6% do 31,1%, lub +9,5 99), Grecji (+9,3 pp), Hiszpanii (+9pp), na Cyprze (+8,5pp), w Irlandii (+7,8 pp), Chorwacji (+5,4pp), Rumunii (5,2 pp), Portugalii (+4,9 pp), Zjednoczonym Królestwie (+4,4 pp), Danii (+4,3 pp) i Finlandii (+4,1 pp).



Wykres: Zmiana liczby NEET wśród ludzi w wieku 20-24 lat w Państwach Członkowskich Unii Europejskiej, 2015/2006 (punkty procentowe)

Informacje geograficzne: Unia Europejska (UE) obejmuje Belgię, Bułgarię, Czechy, Danię, Niemcy, Estonię, Irlandię, Grecję, Hiszpanię, Francję, Chorwację, Włochy, Cypr, Łotwę, Litwę, Luksemburg, Węgry, Maltę, Holandię, Austrię, Polskę, Portugalię, Rumunię, Słowenią, Słowację, Finlandię, Szwecję i Zjednoczone Królestwo.

Eurostat, 12 August: International Youth Day. Education, employment, both or neither? What are young people doing in the EU? Patterns substantially change by age and over time, 155/2016 - 11 August 2016

Tabela. Wzory edukacji i zatrudnienia dla młodych ludzi w wieku 20-24 lat w 2006 r. w państwach członkowskich EU w %.

	2006			
	Tylko się uczą	Uczą się i pracują	Tylko pracują	Nie pracują, nie uczą się, nie szkolą
EU	29.7	15.4	38.1	16.3
Belgium	35.2	6.1	42.3	16.3
Bulgaria	26.0	6.4	38.3	29.3
Czech Republic	37.5	4.4	44.4	13.7
Denmark	22.4	42.3	30.6	5.0
Germany	23.8	24.3	36.6	15.2
Estonia	31.1	16.2	38.9	13.9
Ireland	17.5	15.7	54.6	11.9
Greece	43.5	4.2	35.4	16.8
Spain	28.9	13.6	44.3	13.2
France	34.5	12.2	36.9	16.4
Croatia	39.1	4.5	37.7	18.8
Italy	37.0	5.3	36.1	21.6
Cyprus	21.0	10.4	54.9	13.7
Latvia	23.7	16.6	44.3	15.4
Lithuania	40.9	9.7	35.8	13.7
Luxembourg	48.9	4.1	37.6	9.4
Hungary	42.8	4.5	34.3	18.4
Malta	19.1	7.2	62.9	10.9
Netherlands	16.3	41.2	36.4	6.1
Austria	23.0	18.0	49.0	10.0
Poland	39.5	14.2	25.9	20.4
Portugal	33.7	4.8	49.0	12.6
Romania	34.6	3.2	35.0	18.9
Slovenia	36.0	24.1	28.6	11.3
Slovakia	33.8	3.8	42.1	20.2
Finland	29.7	28.3	30.3	11.6
Sweden	27.5	19.9	39.8	12.7
United Kingdom	14.1	25.5	33.5	10.6
Iceland	20.1	37.3	37.1	5.4
Norway	22.8	30.0	39.0	7.4
Switzerland	15.4	34.1	41.7	8.8

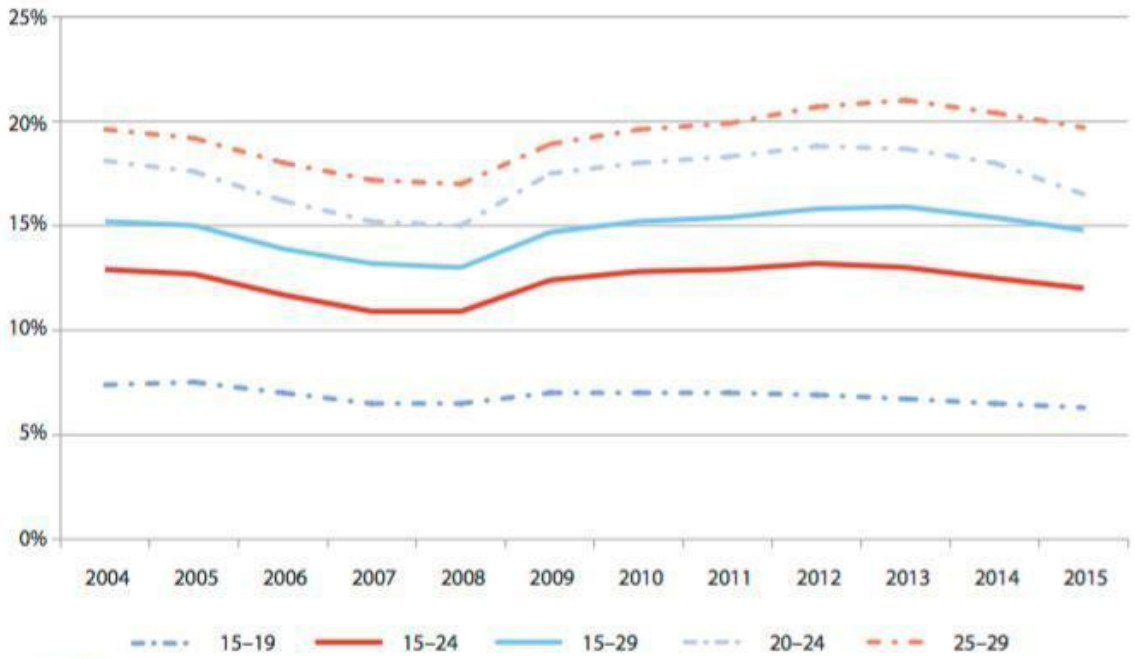
Eurostat, 12 August: International Youth Day. Education, employment, both or neither? What are young people doing in the EU? Patterns substantially change by age and over time, 155/2016 - 11 August 2016

Tabela. Wzory edukacji i zatrudnienia dla młodych ludzi w wieku 20-24 lat w 2015 r. w państwach członkowskich EU w %.

	2015			
	Tylko się uczą	Uczą się i pracują	Tylko pracują	Nie pracują, nie uczą się, nie szkolą
EU	33.0	16.9	32.6	17.3
Belgium	42.3	5.2	35.0	17.5
Bulgaria	42.1	6.9	27.0	24.0
Czech Republic	42.7	8.5	37.9	10.8
Denmark	26.1	42.3	22.3	9.3
Germany	27.0	30.1	33.5	9.3
Estonia	28.1	20.6	36.3	15.1
Ireland	29.9	12.6	37.8	19.7
Greece	49.7	4.8	19.5	26.1
Spain	46.3	9.2	22.2	22.2
France	33.7	19.3	28.9	18.1
Croatia	44.1	4.5	27.2	24.2
Italy	41.4	3.7	23.6	31.1
Cyprus	33.2	9.4	35.2	22.2
Latvia	28.7	15.0	40.2	16.1
Lithuania	35.9	14.9	34.8	14.4
Luxembourg	47.1	17.2	26.7	8.8
Hungary	40.2	6.4	36.9	16.5
Malta	24.5	11.8	53.9	9.8
Netherlands	23.4	42.1	27.3	7.2
Austria	24.1	23.8	42.4	9.8
Poland	38.0	10.4	34.0	17.6
Portugal	42.3	8.5	31.7	17.5
Romania	36.4	1.9	37.7	24.1
Slovenia	41.5	22.0	22.5	14.0
Slovakia	41.3	3.7	35.8	19.2
Finland	27.4	24.9	32.0	15.7
Sweden	30.0	26.8	33.8	9.3
United Kingdom	16.9	21.5	46.3	15.0
Iceland	15.3	43.3	35.7	5.6
Norway	24.7	32.8	33.4	8.2
Switzerland	20.1	39.9	30.6	9.5

Eurostat, 12 August: International Youth Day. Education, employment, both or neither? What are young people doing in the EU? Patterns substantially change by age and over time, 155/2016 - 11 August 2016

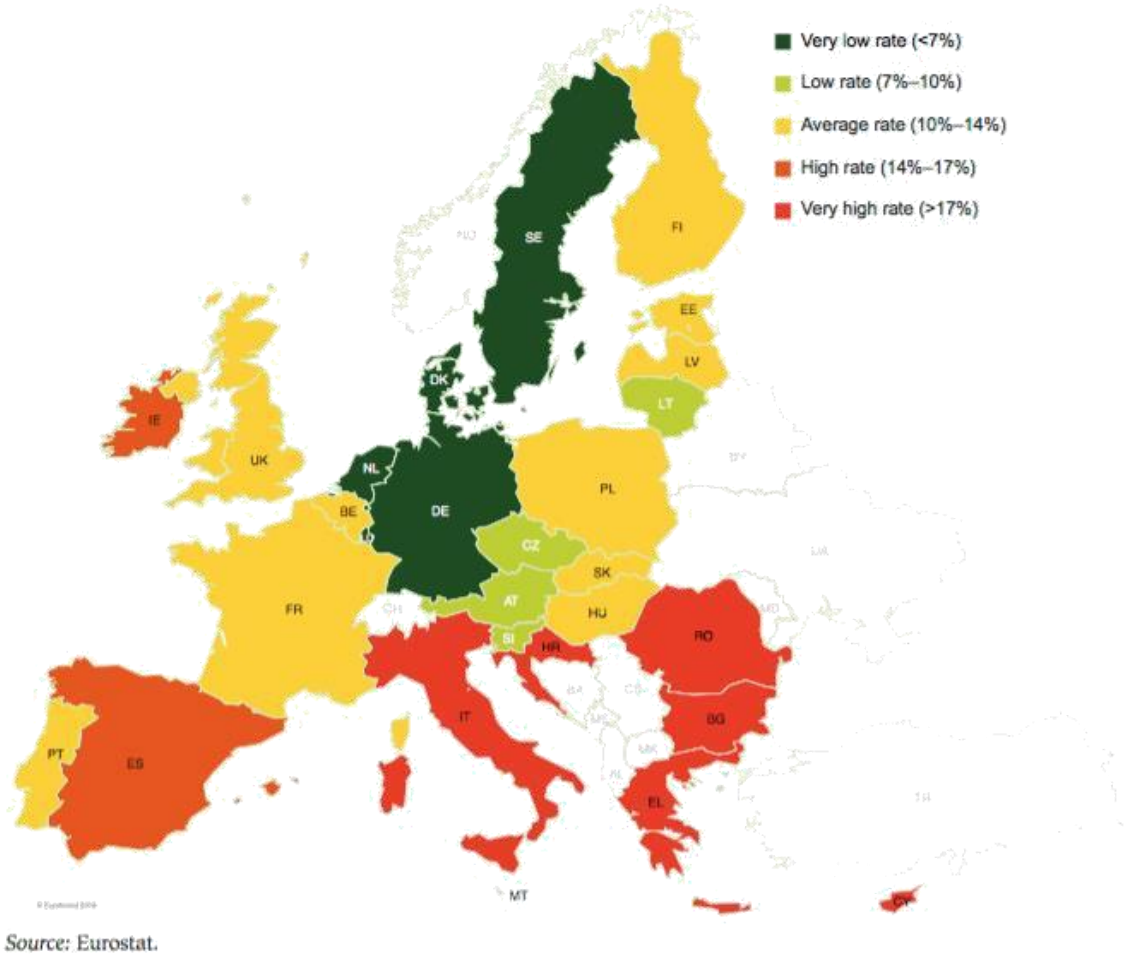
Trendy we wskaźnikach NEET wg grup wiekowych w EU 28 w latach 2004-2015 przedstawiają także poniższe wykresy oraz kolejny rysunek. Oparto je na danych z raportu Eurofound "Exploring the Diversity of NEETs"[5] 2016.



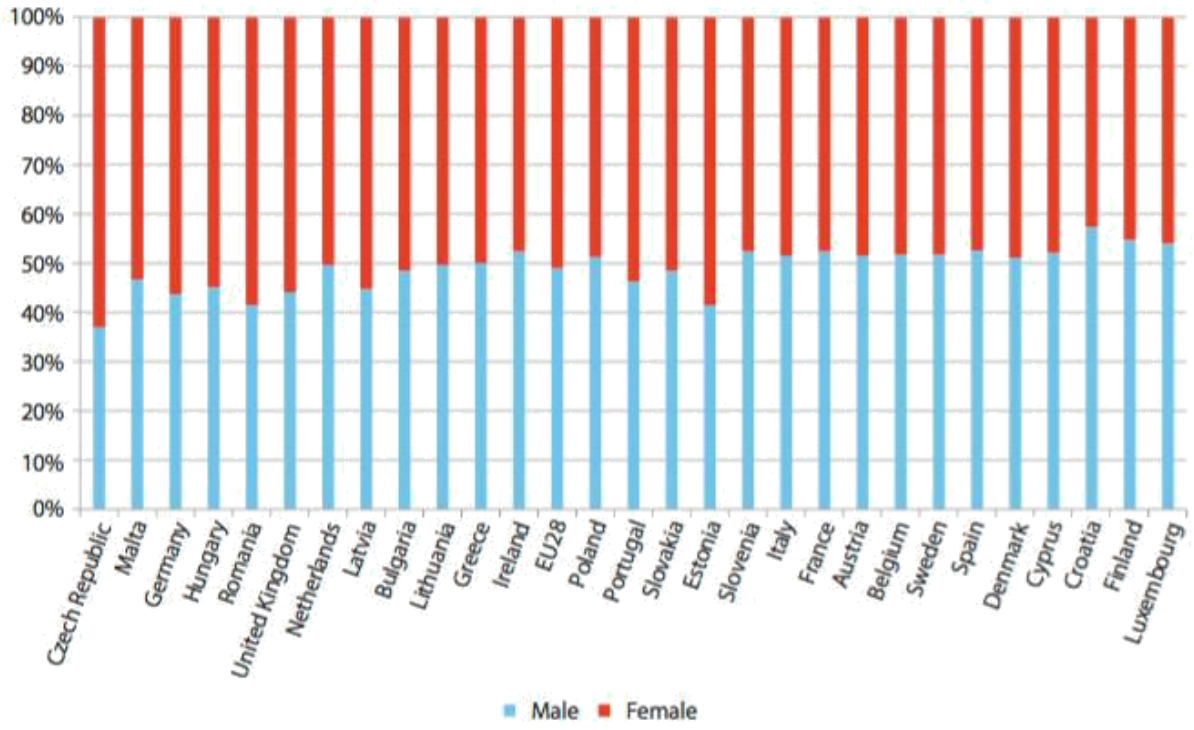
Source: Eurostat.

Wykres. Trendy we wskaźnikach NEET wg grup wiekowych w EU 28 w latach 2004-2015
Eurofound "Exploring the Diversity of NEETs", 2016

[5] Eurofound "Exploring the Diversity of NEETs", 2016.
http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market-social-policies/exploring-the-diversity-of-neets

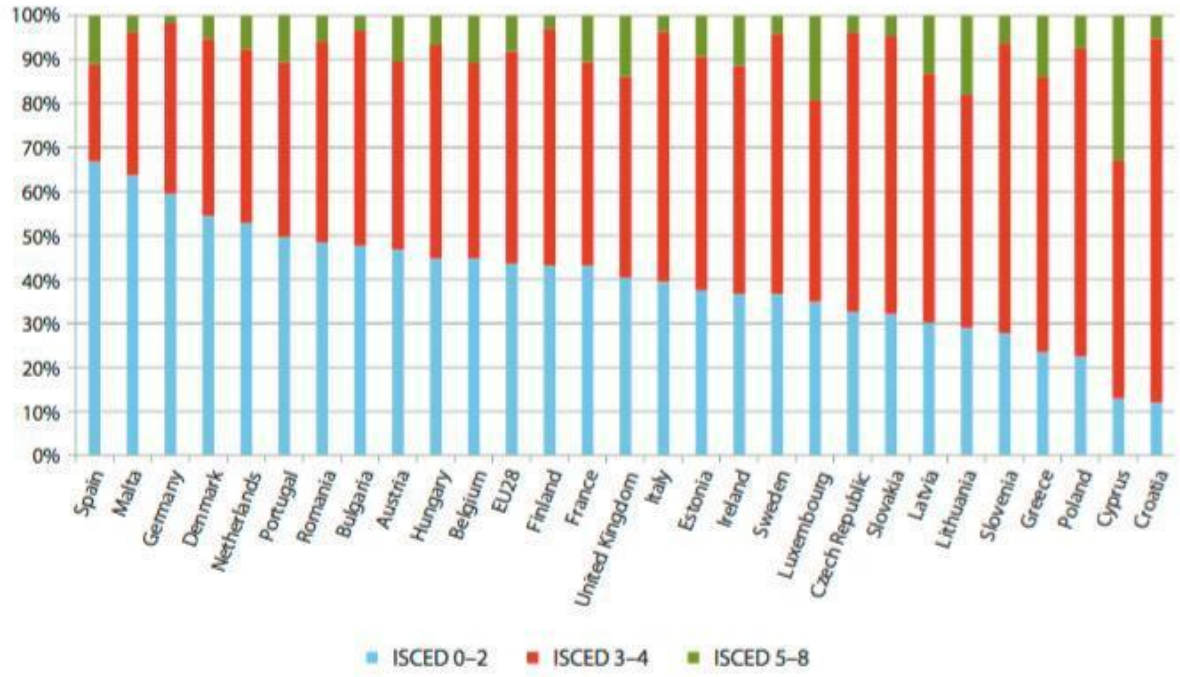


Rysunek. Wskaźniki NEET w grupie wiekowej 15-24 lata w EU28 w 2015 r. (w %).
Eurofound "Exploring the Diversity of NEETs", 2016

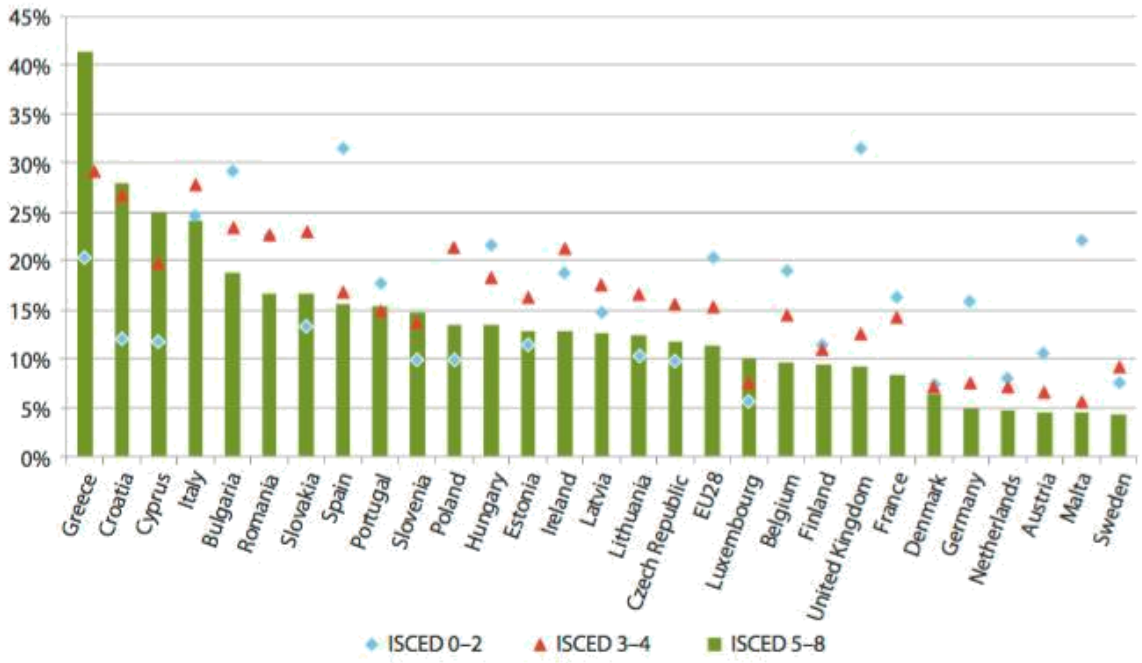


Source: Eurostat.

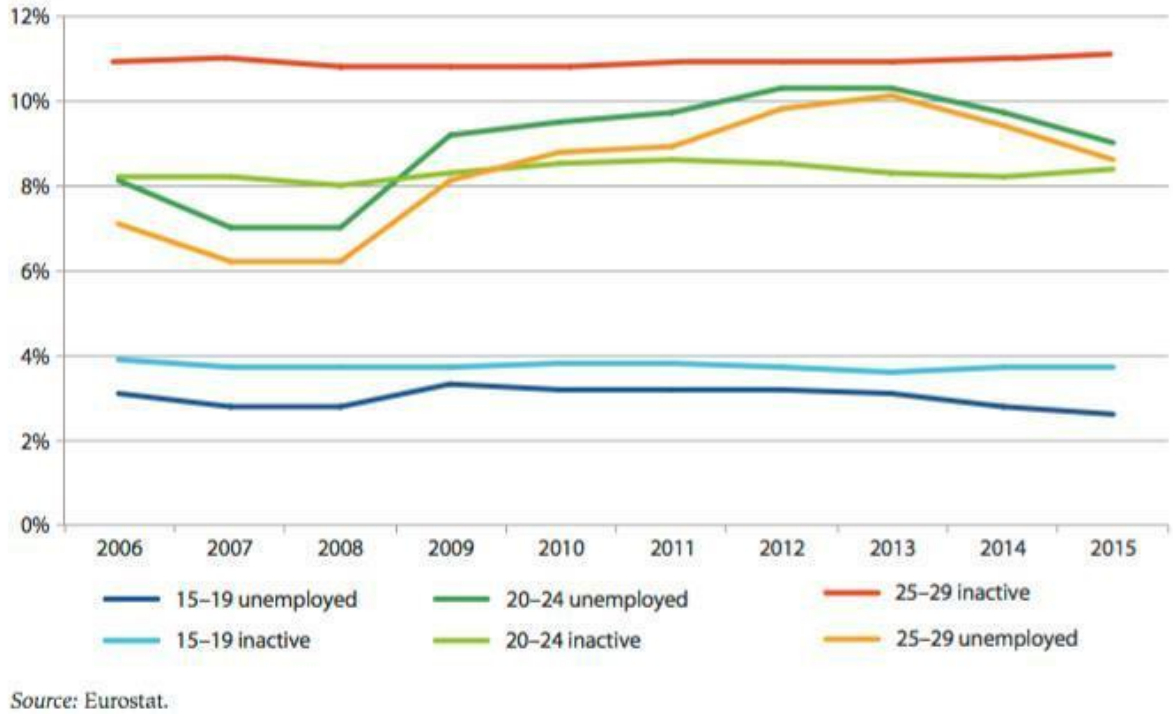
Wykres. Proporcja NEET w wieku 15-24 lata według płci, EU28 (2015).
Eurofound "Exploring the Diversity of NEETs", 2016



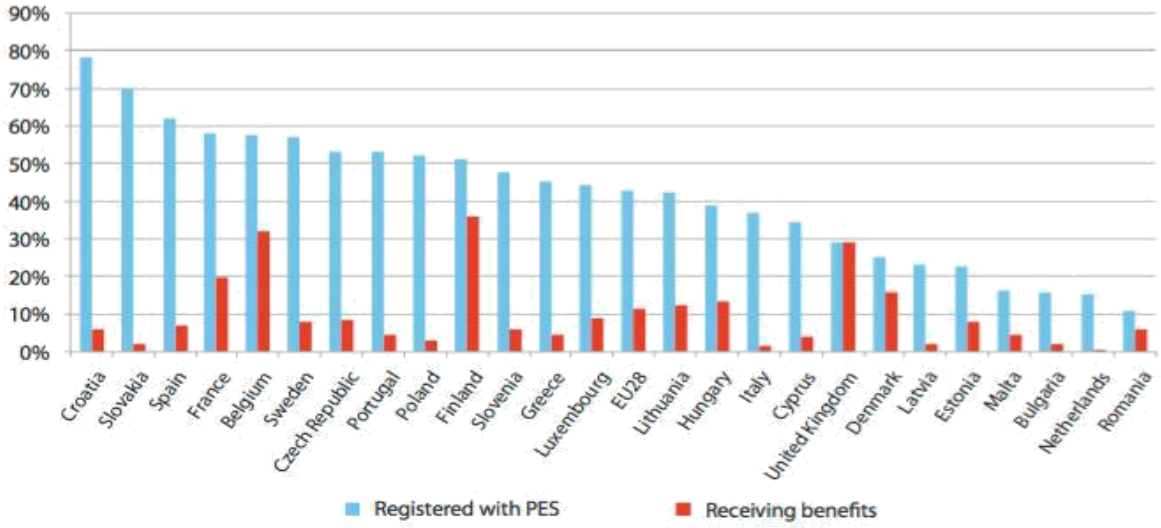
Wykres. Poziom edukacji osiągnięty przez NEET w wieku 15-24, EU28 (2014).
ISCED 0–2 = przedszkole do gimnazjum; ISCED 3–4 = szkoła średnia do policealnej; ISCED 5–8 = szkoła wyższa. *Źródło:* Eurostat; użyto danych z 2014 ponieważ dane z 2015 r. nie były jeszcze dostępne w momencie tworzenia raportu.
Eurofound "Exploring the Diversity of NEETs", 2016



Wykres. Występowanie NEET wg poziomu wykształcenia, 15-29 lat, EU28 (2013).
ISCED 0–2 = przedszkole do gimnazjum; ISCED 3–4 = szkoła średnia do policealnej; ISCED 5–8 = szkoła wyższa.
Eurofound "Exploring the Diversity of NEETs", 2016



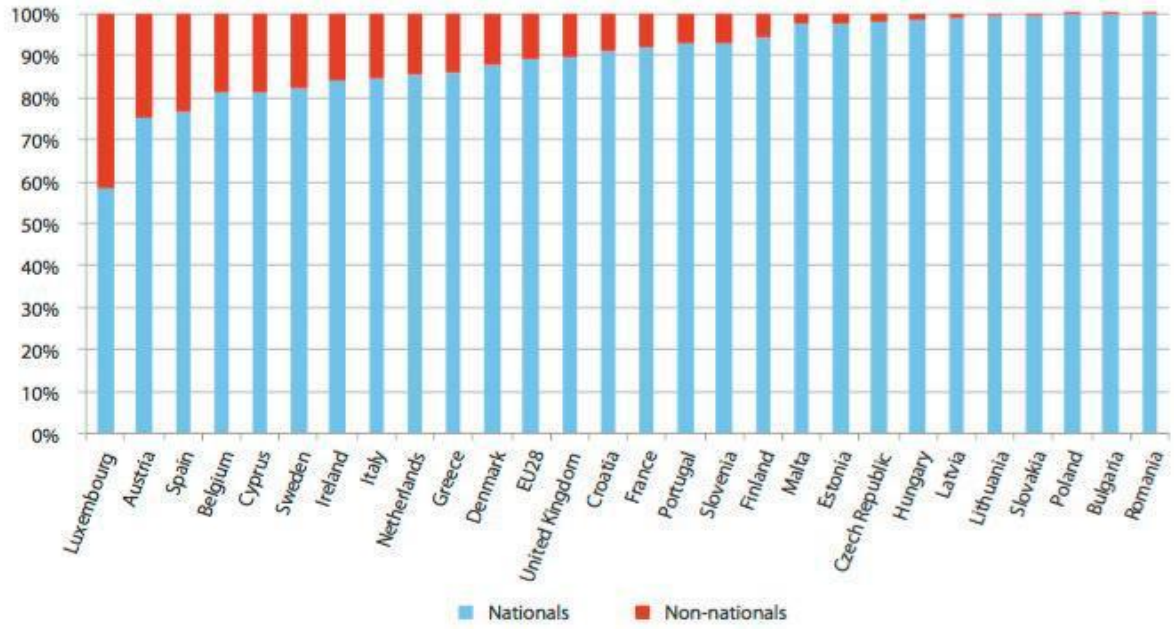
Wykres. Skład NEETów według statusu na rynku pracy, EU28 (2006-2015) (unemployed – bezrobotni, inactive – nieaktywni)
Eurofound "Exploring the Diversity of NEETs", 2016



Source: Eurostat, Eurofound elaboration.

Wykres. NEET w wieku 15-24 lata zarejestrowani w publicznych instytucjach zatrudnienia (urzędach pracy) oraz otrzymujący zasiłki, EU28 (2014).

Eurofound "Exploring the Diversity of NEETs", 2016



Note: Germany not included due to extent of missing values.
Source: Eurostat, Eurofound elaboration.

Wykres. Podział NEETów według kraju pochodzenia, EU (2014).

Nationals – obywatele, non-nationals – imigranci, ludzie niebędący obywatelami. Wykres nie uwzględnia Niemiec z powodu brakujących danych.
Eurofound "Exploring the Diversity of NEETs", 2016

Tabela. Statystyka Neetsów w grupie wiekowej 15-24 lata w UE, Polsce i województwie kujawsko-pomorskim.

	UE28	Polska	kuj-pom
2011	12,9	11,5	11,7
2012	13,2	11,8	12,4
2013	13	12,2	14,2
2014	12,5	12	14,7
2015	12	11	12,6

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_22&lang=en

Tabela. Statystyka Neetsów w grupie wiekowej 15-24 lata w Polsce wg regionów

	2011	2012	2013	2014	2015
UE28	12,9	13,2	13,0	12,5	12,0
Polska	11,5	11,8	12,2	12,0	11,0
Region Centralny	10,0	9,7	9,4	9,4	9,5
Region Południowy	9,8	10,4	11,4	10,8	9,5
Region Wschodni	12,7	12,4	13,4	13,8	12,5
Region Północno-Zachodni	12,9	13,2	13,5	13,1	12,1
Region Południowo-Zachodni	12,1	13,4	12,8	12,0	10,0
Region Północny	12,6	13,6	14,2	13,9	12,6

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_22&lang=en

Tabela. Statystyka Neetsów w grupie wiekowej 15-24 lata w Polsce wg województw

	2011	2012	2013	2014	2015
UE28	12,9	13,2	13,0	12,5	12,0
Polska	11,5	11,8	12,2	12,0	11,0
Łódzkie	10,9	12,3	10,4	10,5	9,8
Mazowieckie	9,5	8,3	8,8	8,9	9,3
Małopolskie	9,6	11,1	12,1	11,2	10,3
Śląskie	10,1	9,8	10,9	10,5	8,9
Lubelskie	12,8	11,8	12,2	13,7	11,3
Podkarpackie	13,7	15,2	17,1	16,9	15,6
Świętokrzyskie	13,6	12,0	12,8	12,3	13,1
Podlaskie	9,5	9,1	9,7	10,0	8,4
Wielkopolskie	11,8	12,0	11,9	11,7	11,1
Zachodniopomorskie	15,3	15,4	15,3	14,2	14,4
Lubuskie	13,2	14,9	16,7	16,0	12,1
Dolnośląskie	12,1	13,5	13,0	11,8	9,8
Opolskie	12,1	12,8	12,2	12,3	10,4
Kujawsko-Pomorskie	11,7	12,4	14,2	14,7	12,6

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_22&lang=en

3. KARIERA ZAWODOWA A RYNEK PRACY[6]

Współczesny rynek pracy charakteryzuje się dynamicznością, złożonością i różnorodnością ścieżek przebiegu, na które młody człowiek nie ma zazwyczaj wpływu.

Mimo to, to właśnie temu młodemu człowiekowi przypisuje się odpowiedzialność za planowanie i rozwój własnej kariery zawodowej. Przypisanie odpowiedzialności za tzw. „zarządzanie karierą" jest efektem dynamicznych przeobrażeń rzeczywistości społecznej, określanej często mianem „postindustrializmu", „pofordyzmu", czy też „kapitalizmu zdezorganizowanego". Do czynników mających wpływ na kształtowanie karier młodych ludzi należą zarówno te o charakterze wewnętrznym związane z daną jednostką i jej najbliższym otoczeniem, jak i te o charakterze zewnętrznym/strukturalnym. Odnosząc się w tym miejscu do tej drugiej grupy, wskazać można, iż kreowanie drogi zawodowej odbywa się dzisiaj w okolicznościach ukształtowanych przez takie zjawiska, jak na przykład:

- ***Segmentacja rynku pracy***, czyli jego podział na rynek pierwotny i wtórny, a wraz z nim podział zatrudnionych na część zasadniczą, czyli trzon (pracowników wysoko wykwalifikowanych) oraz część marginesową określaną jako pracownicy „buforowi", (którzy często wykonują tzw. „Mcprace"[7] - niskokwalifikowane, słabo opłacane, na niepewnych warunkach i bez większych perspektyw rozwoju);
- ***pojawienie się elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy***, które charakteryzują się odchodzeniem od relacji polegającej na podporządkowaniu zatrudnionego osobie pracodawcy na rzecz jego samodzielnej i odpowiedzialnej pracy. Ludzie pracujący w ich ramach (tzw. prekariat szacowany na 25% światowej siły roboczej[8]), zostali pozbawieni podstawowych form zabezpieczeń związanych z pracą, w tym gwarancji reprodukcji swoich umiejętności;
- ***zmiana charakteru kontraktu psychologicznego***: z relacyjnego (relacji pełnego podporządkowania zatrudnionego osobie pracodawcy) na transakcyjny (czyli na wymianę krótkoterminowego zaangażowania Pracownika lub pracobiorcy w osiąganie celów organizacji na możliwość realizowania w niej indywidualnej kariery

---

[6] Cały ten podrozdział o karierze to fragmenty moich artykułów (R. Tomaszewska-Lipiec, *Kariera zawodowa jednostki – w kierunku eksternalizacji odpowiedzialności*" *w:+ Ruch Pedagogiczny 1/2016, s. 143-150; R. Tomaszewska-Lipiec, *„Kariera – zdeprecjonowana wartość nowego pokolenia?"*, [w:] Problemy Profesjologii 2/2016).

[7] M. Marody, A. Giza-Poleszczuk, *Przemiany więzi społecznych. Zarys teorii zmiany społecznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2004, s. 254

8G. Standing, *The Precariat: The New Dangerous Class*, wyd.: Bloomsbury Academic 2011.

zawodowej). Wraz ze zmianą charakteru kontraktu psychologicznego, w procesie realizacji kariery w coraz większym zakresie, występuje konieczność polegania raczej na sobie samym, niż na zatrudniającej jednostkę organizacji oraz kształtowanie lojalności typu profesjonalnego w miejsce lojalności organizacyjnej[9].

Do zasygnalizowanych powyżej zjawisk, które znajdują swoje odzwierciedlenie w literaturze przedmiotu, wskazać można także na innego rodzaju uwarunkowania społeczno-kulturowe, które wyjaśniają po części, problemy młodych ludzi z przyjęciem odpowiedzialności za podejmowane decyzje edukacyjno-zawodowe; życiowe.

Do uwarunkowań tych należą przede wszystkim:[10]

1. **Rozwój *kapitalizmu konsumenckiego***, czyli systemu społecznego w oparciu o który w XXI w. odbywa się produkcja i dystrybucja potrzebnych jednostkom do życia dóbr i usług. U jego podstaw leży dążenie do maksymalizowania zysków i permanentnego rozwoju ekonomicznego oraz koncentrowania się jednostek na własnym interesie.

   Kapitalizm konsumencki, w porównaniu do kapitalizmu produkcyjnego XX w. nawołującego do rozwijania pracowitości i wstrzemięźliwości, posiłkuje się etosem infantylizmu odzwierciedlającego niechęć do dorastania i brania odpowiedzialności za siebie i innych.

2. **Rozwój *kultury konsumpcji*** będącej efektem kapitalizmu konsumenckiego, która opiera się na przekonaniu, że szczęście osiąga się przez kupowanie i posiadanie dóbr, a o wartości osoby stanowi nie to, kim jest, czy jakie posiada cechy, ale to, co ma i za ile.

   Najważniejszymi zasadami kierującymi zachowaniami społecznymi w kulturze konsumpcji są: obfitość i natychmiastowość gratyfikacji; realizacja celów przy minimum wysiłku; niechęć do autorefleksji i kształtowania własnego charakteru (np. podejmowanie zatrudnienia dla jak najszybszego wzbogacenia się i niechęć ugruntowania potrzebnej do pracy wiedzy) oraz zasada postępu technologicznego („im większy stopień zaawansowania technologicznego tym lepszy świat"). Tym samym w kulturze tej umacnia się *mentalność prawego kciuka* i przekonanie, że w życiu najlepsze są rozwiązania, które opierają się na minimalizacji kosztów i maksymalizacji

[9] P. Bohdziewicz, *Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi", 2010, nr 3-4, s. 39-42.

[10] A.M. Zawadzka, *Wartości, cele i dobro. Stan w kulturze konsumpcji*, [w:] K*ultura Konsumpcji – wartości, cele, dobrostan Psychologiczne aspekty zjawiska*, red. M. Zawadzka, M. Niesiobędzka, D. Godlewska-Werner, Wydawnictwo Stowarzyszenia Filomatów Redakcja Liberi Libri, Warszawa 2014, s. 15-37.

zysków – im szybsze, łatwiejsze i prostsze rozwiązanie, tym lepsze. Na podobnej zasadzie dostatnie życie i bezpieczeństwo uważa się za ważniejsze od samodzielności i wolności decyzji podejmowanych przez jednostkę. W efekcie, w kulturze tej, upowszechniania się pewnego rodzaju system psychiczny kierujący zachowaniem ludzi zwany *merkantylizmem psychicznym*. Dominuje w nim przekonanie, że w relacjach społecznych człowiek powinien działać w odniesieniu do bilansu zysków zewnętrznych.

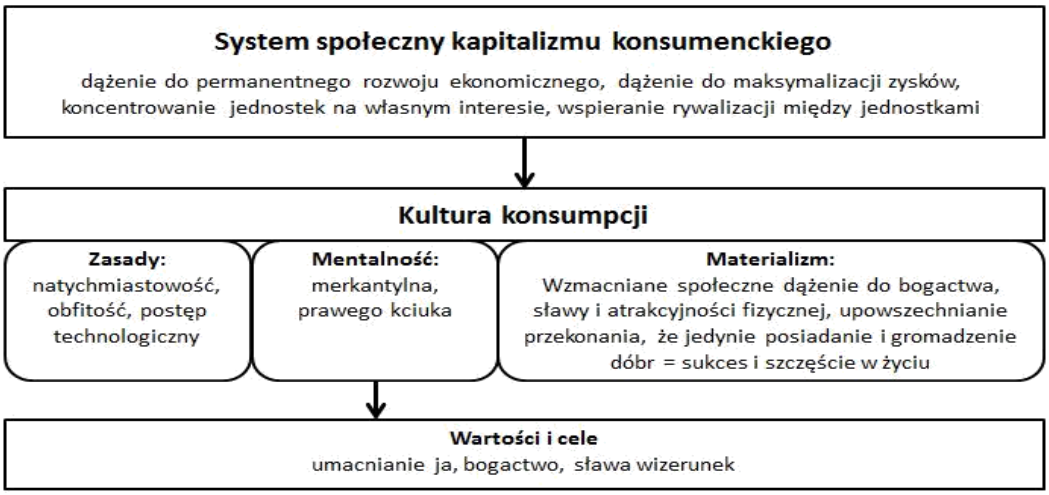
3. Rozwój zjawiska ***narcyzmu kulturowego***[11] objawiającego się przecenianiem siebie i swoich umiejętności; brakiem empatii i przyjęcia perspektywy innej osoby; rozluźnianiem więzi interpersonalnych; dyskredytowaniem innych wartości niż sukces, pieniądze, sława. Źródeł narcyzmu kulturowego (indywidualnego oraz korporacyjnego) upatruje się we współczesnej kulturze, która sprzyja koncentracji na sobie i własnych potrzebach oraz daje obietnicę osobistego spełnienia się. W efekcie, w jednostkach wzmacniają się takie cechy jak: arogancja, samouwielbienie, zarozumiałość, próżność i egocentryzm. Co ciekawe, osoby dotknięte tym syndromem dobrze sobie radzą z trudnościami, są pewne siebie, z entuzjazmem i często zdobywają wysoką pozycję zawodową. Amerykański socjolog C. Lasch[12] traktuje ten fenomen jako emocjonalną odpowiedź na wymagania indywidualistycznej i konsumpcyjnej kultury zachodniej. Jest to sposób radzenia sobie z napięciami i niepokojami współczesnego życia.

Zasygnalizowane uwarunkowania, zarówno gospodarcze, jak i społeczno-kulturowe nie pozostają bez wpływu na preferowane sposoby podejścia jednostek do własnych karier, a także na problem przyjmowania odpowiedzialności za ich przebieg.

---

[11] Ibidem, s. 15-37; J. Szymołon, *Narcyzm kulturowy jako nowe zagrożenie społeczne*, [w:] *Wybrane zagrożenia społeczne wyzwaniem dla ekonomii i nauk o zarządzaniu*, red. R. Lusawa, Wydawnictwo Europejskiej Uczelni Informatyczno-Ekonomicznej w Warszawie, Warszawa 2013.

[12] Ch. Lasch, *The Culture of Narcissism: American Life in an Age of Diminishing Expectations*, Norton & Company Inc, New York 1976.



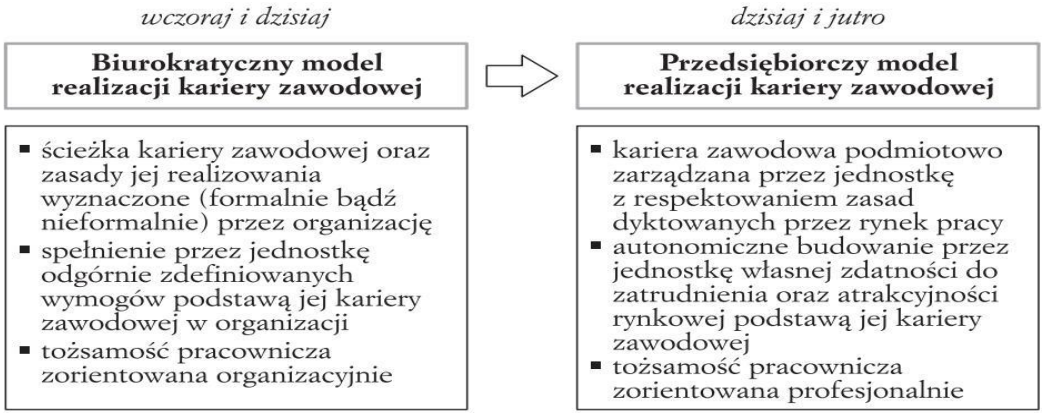
Rysunek. Kapitalizm konsumencki, kultura konsumpcji a wartości i cele społeczne.

A.M. Zawadzka, Wartości, cele i dobro. Stan w kulturze konsumpcji, [w:] Kultura Konsumpcji – wartości, cele, dobrostan Psychologiczne aspekty zjawiska, red. M. Zawadzka, M. Niesiobędzka, D. Godlewska-Werner, Wydawnictwo Stowarzyszenia Filomatów Redakcja Liberi Libri, Warszawa 2014, s. 11.

Za P. Bohdziewiczem[13] dodać należy, iż zmianie uległy zasady realizacji karier, tzn.:

- wcześniej były one ustalane przez organizację (mniej lub bardziej formalnie), z kolei obecnie są ustalane przez rynek pracy, a jednostka planując i dbając o własny rozwój musi je respektować;
- wcześniej podstawą realizowania kariery w organizacji było spełnianie przez jednostkę odgórnie zdefiniowanych wymogów, natomiast dziś buduje ona swój wizerunek jako atrakcyjnej rynkowo, co właśnie stanowi fundament jej kariery zawodowej.

Istotę zmiany w przebiegu karier zawodowych zobrazowano graficznie.



Rysunek. Modele realizacji kariery zawodowej.

Źródło: P. Bohdziewicz, *Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi", 2010, nr 3-4, s. 42.

[13] P. Bohdziewicz,. *Współczesne kariery zawodowe: od modelu biurokratycznego do przedsiębiorczego*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi", 2010, nr 3-4, s. 42.

Biorąc pod uwagę dotychczasowe rozważania, można podkreślić iż dwiema najbardziej charakterystycznymi strategiami inwestycyjnymi w karierę są obecnie: „strategia teraźniejszościowa" nastawiona na bezpośrednie korzyści i bezzwłoczny zwrot nakładów oraz „strategia inwestycyjna" nastawiona na przyszłe zyski w karierze rozumianej jako harmonia licznych domen życia (pracy, rozrywki, rodziny, aktywności społecznej). Grupę osób stosujących pierwszą strategię można nazwać „eksploratorami kapitału kariery", drugą zaś eksperymentatorami „odłożonej konsumpcji" zgromadzonych zasobów. Pierwsza grupa rekrutująca się spośród zwolenników tradycyjnego modelu kariery jest nastawiona roszczeniowo i pasywnie i dlatego w ograniczonym tylko zakresie jest zdolna do brania na siebie odpowiedzialności za własny integralny rozwój i integrację ze społeczeństwem na zasadach częściowych wyrzeczeń rozumianych w kategoriach odłożonej konsumpcji. Drugą grupę tworzą jednostki proaktywne i otwarte na zmiany, które dobrowolnie lub z konieczności podejmują odpowiedzialność za siebie, akceptują koszty oraz ryzyko porażki inwestowania w karierę i poszukują sposobów ograniczania ryzyka: niespełnienia się oczekiwanych korzyści z podejmowanych inwestycji; wystąpienia niesprzyjających okoliczności w trakcie realizacji planów; zmian uwarunkowań realizacji planów w postaci nieprzewidzianych wydarzeo[14].

Konstruktywna ścieżka kariery dostarczać jednostce powinna zarówno satysfakcji pod względem: finansowym (gwarantować bezpieczeństwo finansowe), umysłowym (stymulować i stanowić wyzwanie), emocjonalnym (dawać poczucie przynależności i nadawać znaczenia) oraz praktycznym (wychodzić naprzeciw potrzebom pragmatycznym)[15].

W tym kontekście zasygnalizować jeszcze można jeden krótki wątek. Podkreślając aspekt odpowiedzialności za rozwój własnej kariery zawodowej, wielu badaczy wskazuje na rosnące znaczenie tzw. „**zatrudnialności"** rozumianej jako specyficzna zdolność pozwalająca identyfikować i realizować szanse na zatrudnienie na wewnętrznym i zewnętrznym rynku pracy oraz inne szanse na rozwój ich kariery zawodowej dzięki optymalnemu wykorzystaniu posiadanych przez jednostkę zarówno ogólnych, jak i specyficznych kompetencji zawodowych . zatrudnialność opiera się na chęci i zdolność do uczenia się oraz zdolności do elastycznego, proaktywnego przystosowania się do zmian. Osoby

[14] A. Baoka, *Psychologiczne doradztwo karier*. PRINT-B, Poznao 2007, s. 82-83

[15] Cit. za: A. Cybal-Michalska, *Świat w którym „kariera robi karierę"– o satysfakcji z kariery i poczuciu zawodowego sukcesu,* „Studia Edukacyjne" 2013, nr 26, s. 30-31.

proaktywne nie czekają biernie na zmianę sytuacji, lecz samodzielnie podejmują inicjatywę i aktywnie poszukują możliwości poprawy swojej sytuacji zawodowej[16].

O wskazanych powyżej uwarunkowaniach społeczno-gospodarczych, stanowiących obecnie silny determinant kształtowania drogi zawodowej młodych ludzi Z. Bauman pisze następująco: "Praca pojawia się i znika równie szybko, jak się pojawiła; jest poszatkowana na małe kawałeczki i bez uprzedzenia można być jej pozbawionym, kiedy zasady gry" w zatrudnienie i zwalnianie" bez ostrzeżenia ulegają zmianom, a zatrudnieni i ci, co szukają pracy, niewiele mogą zrobić, by zatrzymać tę huśtawkę (…)"[17]. Z kolei A. Cymbał –Michalska dodaje, iż: „W sytuacji, kiedy żaden scenariusz kariery przyjęty a priori nie daje gwarancji sukcesu, inwestycja w karierę identyfikowaną jako „własność" podmiotu („we własnej sprawie") staje się koniecznością"[18]. Warto też przytoczyć stwierdzenie R. Sennetta, który trafnie pisze, iż: "Tego typu realia wymagają nadzwyczajnej siły charakteru – trzeba być bardzo pewnym siebie, by brnąć w chaos i wśród zamętu czuć się jak ryba w wodzie"[19].

W nawiązaniu do dotychczasowych rozważań, można zaobserwować niepokojącą tendencję: coraz częściej wielu młodych ludzi przejawia brak zainteresowania własną edukacją, podjęciem pracy i realizowaniem jakiejkolwiek ścieżki kariery. Grupę tych młodych ludzi określa się właśnie mianem pokolenia „Neet". Pojawienie się zjawiska Neet jest m.in. bezpośrednim efektem tzw. „prekarnej pracy".

4. PREKARNA PRACA PUŁAPKĄ SYSTEMU EDUKACJI[20]

Jedną z najważniejszych konsekwencji wynikającą z rozwoju obecnego modelu zatrudnienia jest pojawienie się tzw. *prekarnej pracy*, oznaczającej pracę niepewną, bez zabezpieczeń i perspektyw, głównie tymczasową, często również nisko płatną. Określenie to wywodzi się ze słowa "prekariat" – neologizmu powstałego z połączenia słów

---

[16] Zob. I. Marzec, *Zatrudnialność jako czynnik bezpieczeństwa zatrudnienia i sukcesu na współczesnym rynku pracy*, Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach, NR 1(6) 2010, s. 127-138.

[17] Z. Bauman, *Globalizacja. I co dla ludzi wynika*, Warszawa 2000,–Paostwowy Instytut Wydawniczy, s. 123 i nast.

[18] A. Cymbał -Michalska, *Rozwój kariery proces inwestowania w kapitał kariery*, „Studia Edukacyjne" , nr 22/2012, s. 16.

[19] R. Sennett, *Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie*, Warszawa 2006, Warszawskie Wydawnictwo Literackie MUZA SA, s. 79.

[20] To fragment mojego artykułu: R. Tomaszewska-Lipiec, *„Prekarna praca jako produkt współczesnej cywilizacji"* - „Przegląd Pedagogiczny" nr 2/2014

„precarious" oznaczającego sytuację niepewną i niestabilną oraz „proletariat". Prekariusze to właśnie ludzie wykonujący prekarną pracę, którzy muszą się z niej utrzymad.

Pojęcie "prekariat" zostało wprowadzone przez amerykańskiego profesora Guya Standinga (Standing, 2011), który rozumie przez nie nową, groźną klasę społeczną, niebezpieczną dla porządku społecznego i politycznego. Autor ten zaproponował nowy paradygmat stratyfikacji społecznej, którego podstawą uczynił tezę o coraz większej fragmentaryzacji struktury społecznej na skutek globalizacji. Choć dawne klasy utrzymują się nadal w niektórych częściach świata, to współcześnie jego zdaniem wyodrębnić można siedem grup:

1. Elitę składającą się z małej liczby absurdalnie bogatych globalnych obywateli, którzy panują nad światem i są zdolni wywierać wpływ na rządy państw.
2. Salariat obejmujący zatrudnionych na stabilny pełen etat, ulokowanych zwłaszcza w wielkich korporacjach, agencjach rządowych i administracji publicznej.
3. Pracowników wolnych zawodów, pod wieloma względami równorzędnych do salariatu określanych mianem proficians, którzy pracują niezależnie, na własny rachunek, bez potrzeby długoterminowego i pełnoetatowego zatrudnienia w jednej firmie.
4. Pracowników fizycznych stanowiących rdzeń dawnej „klasy robotniczej". Dodać należy, iż liczebność tej grupy systematycznie zmniejsza się.
5. Prekariat obejmujący tzw. prekariuszy, czyli osoby zatrudnione na podstawie elastycznych form zatrudnienia.
6. Osoby bezrobotne, których brak pracy rozpatrywać można jako część życia w prekariacie.
7. Wykluczonych społecznie nazywanych również lumpen-prekariuszami [21].

Pojawienie się prekarnej pracy stanowi konsekwencję procesu globalizacji i "utowarowienia" wszystkich aspektów naszego życia oraz jest bezpośrednim efektem postępującej od lat 80. XX w. elastyczności płac, zatrudnienia, miejsc pracy i umiejętności. Uelastycznianie świata pracy doprowadziło do wzrostu ludzi o mniejszej, bezpieczniejszej

[21] *Guy Standing, Prekariat. Nowa niebezpieczna klasa*. Przełożyli Paweł Kaczmarski i Mateusz Karolak Redakcja: Maciej Szlinder, redakcja Praktyki Teoretyczne. Zaczerpnięte 30 sierpnia 2014. Strony internetowe:
www.praktykateoretyczna.pl/prekariat/01_Prekariat_Rozdz.1.pdf
www.praktykateoretyczna.pl/prekariat/02_Prekariat_Rozdz.2.pdf
www.praktykateoretyczna.pl/prekariat/03_Prekariat_Rozdz.3.pdf

formie zatrudnienia. W ten również sposób miliony ludzi zarówno z zamożnych, jak i wschodzących gospodarek rynkowych weszły w skład prekariatu. Prekariusze to pracownicy o statusie „tymczasowy"– bez gwarancji, że za 5 lat, miesięcy czy chodby tygodni będą zajmowad się tym samym. Rozwijając wątek prekariatu należy dodad, iż pojęcie to obejmuje nie tylko osoby pracujące w ramach elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy, ale tym samym cierpiące na brak siedmiu form zabezpieczeń związanych z pracą – w przeciwieństwie do proletariatu, dla którego po II wojnie światowej zbudowano system bezpieczeństwa socjalnego. Gwarancje te dotyczą: zabezpieczenia rynku pracy, a więc zobowiązania „pełnego zatrudnienia" i możliwości wykonywania pracy zarobkowej; zabezpieczenia zatrudnienia; zabezpieczenia miejsca pracy; bezpieczeństwa w pracy; zabezpieczenia reprodukcji umiejętności; zabezpieczenia dochodu, a także zabezpieczenia reprezentacji, czyli posiadania kolektywnego głosu na rynku pracy[22].

Jednym ze sposobów przedstawienia prekariusza jest opisanie go jako „denizena". Denizen to ktoś, kto z takiego czy innego powodu ma ograniczone prawa np. obywatelskie, kulturalne, socjalne, ekonomiczne i polityczne; to obywatel gorszej kategorii, niepełny obywatel, quasi-obywatel, półobywatel. Dające się wywieść z czasów rzymskich pojęcie „denizen" zazwyczaj określało obcokrajowców posiadających prawo pobytu i handlu, jednak bez pełni praw obywatelskich. Pojęcie to zostało rozszerzone w tym przypadku na życie korporacyjne, z różnego typu pełnoprawnymi „obywatelami", jak salariat z prawem głosu w firmie, obejmującym decyzje i działania oraz „denizenami korporacji," a więc pracownikami tymczasowymi, dorywczymi, podwykonawcami zewnętrznymi, zleceniobiorcami, którzy posiadają niewiele uprawnień i praw[23].

Zdaniem G. Standinga prekariat oznacza z jednej strony odrębną grupę socjoekonomiczną; klasę w procesie tworzenia. Składa się ona z osób o minimalnym poziomie zaufania do kapitału i państwa, czym różni się od salariatu. Jej pozycja jest specyficzna, posiada „okrojony status", a struktura „dochodu społecznego" nie odwzorowuje dawnych pojęć klasy czy zawodu. Zdaniem przytaczanego autora większość pracujących tymczasowo lub w niepełnym wymiarze czasu pracy jest bliska znalezienia się w prekariacie, ponieważ tacy pracownicy mają bardzo słabe związki ze stosunkami produkcji, posiadają niskie dochody w porównaniu z wykonującymi podobną pracę na stałe i niewielkie

[22] Tamże, s. 7-8, 13-14.
[23] Tamże, s. 19-20.

możliwości zawodowe. Oczywiście posiadanie tymczasowego zajęcia nie zawsze musi byd oznaką pracy bez perspektyw i jest korzystne, jeśli daje satysfakcję i możliwość realizacji kariery zorientowanej na projekty, w której przechodzi się od jednego krótkoterminowego zadania do kolejnego. Inną pokrywającą się częściowo z prekariatem grupą są „niezależni wykonawcy" i „wykonawcy zależni", choć nie można tu postawić znaku równości z prekariatem, ponieważ wielu wykonawców jest pod pewnymi względami zabezpieczonych i posiada silną tożsamość zawodową. Niemniej jednak trzeba pamiętać, że osoby przydzielane przez innych do zadań, nad którymi mają znikomą kontrolę, są szczególnie narażone na duże ryzyko popadnięcia w "prekarność". Kolejną grupą powiązaną z prekariatem są pracownicy call center, którzy stali się symbolem globalizacji i życia w zaprogramowanym elektronicznie

świecie i pracy wyalienowanej. Następną grupę tworzą stażyści czyli świeżo upieczeni absolwenci, studenci czy nawet osoby przed rozpoczęciem studiów, które przez jakiś czas pracują za bardzo małą stawkę lub za darmo, wykonując drobne prace biurowe. Wskazane drogi prowadzą potencjalnie do prekariatu. Należy jednak podkreślid, iż nie wszyscy członkowie tych głównych grup wykazują jednoznacznie cechy wystarczające, by wskazywad ich przynależność do nowej kształtującej się klasy. Byd może interesującym sposobem zakreślania takiej granicy jest tzw. „dysonans statusu", po pojęciem którego rozumied można ludzi z relatywnie wysokim formalnym wykształceniem, zmuszonych akceptowad pracę o statusie lub zarobkach poniżej ich oczekiwao i kwalifikacji, co przypuszczalnie prowadzid będzie do ich sfrustrowania i oportunizmu. G. Standing sam przyznaje, że nie ma dobrych wskaźników dla prekariatu, ale jednocześnie twierdzi, że współcześnie należy doo (lub jest nim zagrożona) co najmniej ¼ osób dorosłych na świecie[24].

Nie wdając się w polemikę z zaproponowaną przez tego autora stratyfikacją społeczną i wyróżnionym przez niego prekariatem, dla celów niniejszego opracowania

"prekaryzację" rozpatrywad należy nie tyle w odniesieniu do klasy społecznej, ile jako pewne zjawisko lub proces, odnoszony właśnie do pracy zawodowej i wcześniej zaprezentowanych rozważao na temat elastycznego świata pracy i nowego typu zatrudnienia. Polemika taka wymagałaby bowiem odrębnej refleksji, tym bardziej, iż w świetle stanowiska G. Standinga pojęciem prekariatu określid można zarówno wielu wykształconych absolwentów uczelni wyższych, jak i pracowników naukowych pracujących na umowach czasowych. Tą nową klasę tworzy przecież zarówno młodzież, jak i osoby dorosłe, z różnych środowisk wiejskich i

[24] Tamże, s. 9-13, 20-22, 33.

miejskich, ze zróżnicowanym wykształceniem i z różnymi stażami pracy, ale za to charakteryzujący się brakiem stałego zatrudnienia.

Dlatego też w drugim rozumieniu pojęd „prekariat" i „prekarność" rozważad można brak trwałej tożsamości opartej na pracy. Jak pisze o tym przytaczany autor: „Oprócz niepewności pracy i niepewności dochodu społecznego członkowie prekariatu doświadczają braku tożsamości opartej na pracy. Jeśli już są zatrudnieni, to ich praca nie daje możliwości rozwoju kariery. Wykonują zajęcia nieznane tradycji społecznej, bez poczucia przynależności do społeczności zawodowej opartej na stałych praktykach, kodeksach etycznych oraz normach zachowao, wzajemności i braterstwa. Prekariuszki i prekariusze nie czują się częścią solidarnej społeczności pracowniczej, co sprawia, że funkcjonują w poczuciu alienacji i instrumentalnego traktowania. Nie wisi nad nimi „widmo przyszłości", które dałoby im świadomość, że to, co mówią, robią czy czują dziś, będzie miało silny lub trwały wpływ na ich długofalowe relacje. Prekariat wie, że nie ma widma przyszłości, tak samo jak nie ma przyszłości dla tego, co robi"[25].

Z powyższego wynika, iż elastyczność i niepewność zatrudnienia jest dotkliwa podobnie jak sam brak pracy, a byd może dotkliwsza jeszcze bardziej. Ludzie są niespokojni i zestresowani, a przy tym „nie dość" lub „nazbyt" wykwalifikowani w swojej pracy. Żyją w ciągłym niepokoju i lęku, w obawie, że z dnia na dzieo mogą ją stracid, co nie pozostaje bez wpływu na ich zachowania w życiu osobistym, rodzinnym oraz na zdrowie fizyczne i psychiczne. W przypadku zdrowia psychicznego i emocji pojawia się syndrom czterech odczud: gniewu, anomii, lęku i alienacji (cztery A od angielskich słów – anger, anomie, anxiety, alienation). Ludzie tacy stają się „sprekaryzowani", co znacza, że są poddawani presji i doświadczeniom prowadzącym do niepewnej egzystencji, życia w teraźniejszości, bez tożsamości zapewniającej poczucie bezpieczeństwa, jak również bez szansy rozwoju osiąganego przez pracę i styl życia. Podejmują niezabezpieczone formy pracy, która nie daje żadnych szans na poczucie tożsamości zawodowej ani budowanie kariery[26].

Odwołując się do danych statystycznych z raportu „Key Data on Education in Europe 2012" można szacowad, iż średnio 10-15% pracowników na terenie Unii Europejskiej w wieku 25-64 lata ma podpisane umowy tymczasowe. Te ogólne dane skrywają różnice między państwami – najmniejszy odsetek takich umów odnotowuje się m.in. w Estonii,

[25] Tamże, s. 15.
[26] Tamże, s. 22, 27.

na Litwie, Malcie i w Rumunii, a najwyższy – w Hiszpani, Polsce i Portugalii. W tych ostatnich państwach około jedna czwarta siły roboczej jest zatrudniona na czas określony[27].

Z powyższego raportu wynika optymistyczny wniosek, iż wskaźnik pracowników tymczasowych spada wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia, co sugeruje że to osoby słabiej wykształcone będą częściej doświadczad niepewności zatrudnienia. Czy wniosek ten nie jest jednak zbyt dalekosiężny?

W tym kontekście rozważao warto odnieść pojęcie preakarnej pracy do edukacji.

Preakariusze boleśnie przekonują się bowiem, iż ideały wpajane w dzieciostwie i młodości wskazujące, iż praca jest powinnością i obowiązkiem człowieka, a drogą do pracy jest systematyczna edukacja, zderzają się z odmiennymi realiami elastycznego świata pracy.

Prowadzi to do zwątpienia w wysoką wartość pracy i edukacji, a także sens uczestnictwa w życiu społecznym we wszystkich jego wymiarach. Można zaryzykowad tezę, iż edukacja zastawia na młodzież pułapkę prekarności, skoro komercjalizacja kształcenia na wszystkich poziomach jest dziś zjawiskiem globalnym. W przypadku Polski tezę tą można odnieść zwłaszcza do szkolnictwa wyższego.

Chod tak wielu młodym ludziom tworzy się obecnie szanse edukacyjne, to na rynku pracy – przez całe ich życie zawodowe – towarzyszyd im będzie niepewność. W skład prekariuszy wchodzą ludzie wykształceni, absolwenci z tytułami licencjata, inżyniera, magistra, osoby kontynuujące naukę i łączące ją ze stażami zawodowymi czy po prostu młodzi ludzie, którzy zakooczyli już edukację i wkroczyli bądź starają się wkroczyd na rynek pracy.

Jakie zatem znaczenie mają w tym aspekcie następujące zjawiska, a częściowo i osiągnięcia:

1. W okresie lat 2000-2009 w państwach Unii Europejskiej populacja studentów studiów wyższych wzrosła średnio o 22% (roczny wskaźnik wzrostu to 2,7%), osiągając na początku 2010 r. prawie 19,5 mln osób. Pomimo tego ogólnego wzrostu absolwentów, coraz wyższy staje się odsetek posiadających zbyt wysokie kwalifikacje w stosunku do zatrudnienia, które znajdują. Więcej niż jeden na pięciu absolwentów studiów legitymuje się zbyt wysokimi kwalifikacjami do swojej pracy. Jednocześnie, co istotne, absolwenci studiów wyższych – w skali europejskiej – wchodzą na rynek

[27] EACEA P9 Eurydice (2012). *Key Data on Education in Europe*, Brussels: Education, Audiovisual and Culture Executive Agency, , s. 185-186.

pracy trzy razy szybciej niż osoby mające ukooczoną szkołę średnią. Czas przejścia do pierwszego zatrudnienia to 5 miesięcy[28] .

2. W krajach Unii Europejskiej udział osób w przedziale wiekowym 30-34 lata legitymujących się dyplomem wyższej uczelni wyniósł w 2012 r. 36% w porównaniu z 34% w 2010 r. i 28% w 2005 r. Zgodnie z przyjętą strategią „Europa 2020", za siedem lat wskaźnik ten powinien wynieść przynajmniej 40%. Polska z wynikiem 39,1% uplasowała się nieco powyżej unijnej średniej. Cel wyznaczony naszemu krajowi w ramach strategii „Europa 2020" jest o 5,9 punktu procentowego wyższy – do 2020 roku przynajmniej 45% Polaków powinno legitymowad się dyplomem wyższej uczelni[29].
3. Nie ma również wątpliwości, iż najbliższa przyszłość Europy leży w rękach 90 mln Europejczyków w wieku od 15 do 29 lat. Rynek pracy najbardziej doświadcza jednak właśnie tych młodych ludzi – w 2011 r. zatrudnionych było zaledwie 34% z nich, co stanowiło najniższy odsetek kiedykolwiek zarejestrowany przez Eurostat. Od początku kryzysu gospodarczego z 2008 r. rynek pracy stał się coraz mniej przyjazny dla młodzieży – bezrobocie w tej grupie wzrosło o 1,5 mln osiągając w 2011 r. poziom 5,5 mln czyli 21% w skali Unii. W przypadku Polski statystyka ta kształtuje się następująco: w skali kraju, co dziewiąty bezrobotny posiada dyplom wyższej uczelni, a w dużych miastach, co czwarta taka osoba pozostaje bez zatrudnienia[30].
4. W 2012 r. Polska przeznaczyła na edukację 5,8% PKB. Średnie koszty generowane na ucznia niezależnie od szczebla drabiny edukacyjnej, wahały się w graniach 5,6 tys. dolarów rocznie, czyli około 17,7 tys. zł. Koszt nauki studenta uczelni wyższej czy studiów doktoranckich wyniósł średnio 7,7 tys. dolarów rocznie, czyli 24,4 tys. zł. Należy dodad, iż kwoty te są znacznie mniej niż w większości krajów OECD[31].

Przytoczone dane sygnalizują tendencję do przekształcania systemu szkolnictwa w stały element społeczeostwa rynkowego. Przesuwa się tym samym rolę edukacji

---

[28]Tamże, s. 12, 16

[29] *Wyższe wykształcenie Polaków na tle Unii Europejskiej – statystyki*. (2013) Zaczerpnięte 20 sierpnia 2014. Strona internetowa http://forsal.pl/artykuly/696706,wyzsze-wyksztalcenie-polakow-na-tle-unii-europejskiej-statystyki.html

[30]*Bezrobotny jak magister. Liczba bezrobotnych z dyplomem bije rekordy*. (2012).Zaczerpnięte 20 sierpnia 2014. Strona internetowa http://forsal.pl/artykuly/613840,bezrobotny_jak_magister_liczba_bezrobotnych_z_dyplomem_bije_rekordy.ht ml

[31]OECD (2012). *Education at a Glance 2012*", Indicators, OECD Publishing.

w kierunku formowania „kapitału ludzkiego" i przygotowania do pracy. Jak pisze G. Standing jest to jeden z najobrzydliwszych aspektów globalizacji. System edukacji przedstawia się jako przemysł, jako źródło zysków przynoszące również zarobki z eksportu, jako obszar konkurencji pomiędzy państwami, uniwersytetami i szkołami klasyfikowanymi według wskaźników efektywności. Szkoły i uniwersytety przejęli administratorzy narzucający dostosowany do rynku „model biznesowy". Ogólnym celem tego globalnego przedsięwzięcia jest wytwarzanie towarów zwanych „certyfikatami" i „absolwentami".

Utowarowienie edukacji jest zdaniem autora chorobą społeczną, która ma swoją wysoką cenę. Dążenie systemu kształcenia do pomnożenia „kapitału ludzkiego" nie stworzyło bowiem lepszych perspektyw pracy. Wykształcenie sprzedawane jako dobro inwestycyjne, które nie przynosi ekonomicznego zwrotu, jest zatem dla większości kupujących po prostu oszustwem. Jeśli edukację sprzedaje się jako dobro inwestycyjne, jeśli podaż certyfikatów nie ma kooca i jeśli te nie przynoszą obiecanego zysku, czyli dostępu do dobrych prac i wysokiego zarobku, prowadzid to będzie do rozgoryczenia, rozczarowania i gniewu w skali światowej[32].

Wydaje się nawet, iż proces ten już się rozpoczął, a za jego wyraz można uznad kształtujące się coraz intensywniej tzw. pokolenie NETT (not in employment, education or training), czyli „młodzieży bez pracy, nauki, szkolenia". Pokolenie to powoli staje się wskaźnikiem wycofania z rynku pracy, i ze społeczeostwa w ogóle. Jak podaje Eurofound polscy „NEET-si" kosztują ponad 5 mld euro rocznie, a na jednej tylko takiej osobie gospodarka i paostwo tracą 37 tys. zł. Realny koszt ich utrzymania to 1,5% naszego PKB - jeden z wyższych wyników w Europie, znacznie powyżej średniej[33].

Konkludując tą część prezentowanych rozważao, w nawiązaniu do refleksji na temat prekarnej pracy, a także promowania i wspierania idei inwestowania w kapitał ludzki poprzez edukację, nie sposób oprzed się wrażeniu, iż pojawia się wątpliwość o sens podejmowania intensywnych wysiłków edukacyjnych. Oczywiście, z jednej strony nie ma wątpliwości, iż „lepiej byd wykształconym niż nim nie byd". Z drugiej jednak strony przyznad należy, iż słuszność mają młodzi ludzie - wychowywani od dzieciostwa w duchu nauki; przekonywani przez rodziców i nauczycieli, iż powinni dobrze się uczyd i

[32] Kaczmarski, Karolak, s. 92-98.

[33] Mascherini M. Salvadore L. Meierkord A.,. Jungblut J.M. (2012). *NETTs - Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Luxembourg, Publications Office on the European Union 2012: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

„inwestowad w siebie" – kiedy wkraczając na rynek pracy, zmuszeni podjąd „prekarną pracę", nie potrafią zrozumied, dlaczego tak się stało.

5. EDUKACJA DLA PRZYSZŁOŚCI - POTENCJALNE SCENARIUSZE ROZWOJU[34]

5.1. Główne determinanty procesów edukacyjnych:

1. *Zmiany demograficzne* stanowią wyzwanie dla wszystkich systemów edukacyjnych, zwłaszcza w krajach Unii Europejskiej:
   - przykładowo, w perspektywie kolejnych lat w Polsce spadnie liczba osób w najmłodszych grupach wiekowych, a wzrośnie liczba osób starszych. W 2035 r. liczba dzieci w wieku 0–2 lat spadnie o 30%, w wieku 3–5 lat o 25%, w grupie 6–14 lat o około 15–16%, a liczba studentów będzie tym samym o jedną trzecią niższa niż obecnie[35];
   - warto podkreślid, iż niskie wskaźniki urodzeo występujące zarówno w krajach rozwijających się, jak i rozwiniętych, prowadzą do sytuacji, w której osoby obecnie zatrudnione nie będą w stanie zaspakajad potrzeb ekonomicznych osób niepracujących. **Według OECD, w latach 2025-2030 globalna siła robocza będzie się zmniejszad o 12 milionów rocznie. Szczególnie trudno będzie, w niedalekiej przyszłości, o pracowników w wieku 18-44 lata**. Potencjalne rezerwy zatrudnienia tkwid będą zatem w populacji osób starszych, szczególnie w wieku 45-59/64 lata[36], co stanowid będzie wielkie wyzwanie dla europejskich systemów edukacyjnych;
   - w nawiązaniu do powyższego należy jeszcze zwrócid uwagę, iż wzory aktywności edukacyjnej osób dorosłych we wszystkich krajach Unii Europejskiej są podobne: najczęściej swoje kompetencje podnoszą osoby dobrze wykształcone, często jedynie w środkowym okresie kariery zawodowej. Pogłębieniu tym samym ulegają różnice pomiędzy posiadającymi już kapitał w postaci wykształcenia i kompetencji, a tymi, którzy tego kapitału nie mają, co nie jest korzystne z perspektywy utrzymania

---

[34] Podrozdział na podstawie artykułu: R. Tomaszewska-Lipiec, *„Edukacja dla przyszłości - potencjalne scenariusze rozwoju"*, *w:+ Osvíta dlâ sučasnosti = edukacja dla współczesności: zbírnik naukovih prac' = zbiór prac naukowych. T. 1. Vidavnictvo NPU ímení M. P. Dragomanova, Kiïv 2015, s. 85-94.

[35] *Społeczeostwo w drodze do wiedzy, Raport o stanie edukacji*, Warszawa 2011, Instytut Badao Edukacyjnych, s. 10.

[36] *Foresight kadr nowoczesnej gospodarki*, red. K. B. Matusiak, J. Kucioski, A. Gryzik, Warszawa 2009, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczość, s. 44.

harmonijnego rozwoju społecznego[37]. **To zwłaszcza w Polsce dominuje taki tradycyjny model aktywności edukacyjnej, w którym edukacja koncentruje się głównie na etapie życia poprzedzającym rozpoczęcie kariery zawodowej oraz założenie rodziny.** Wskaźnik uczestnictwa w kształceniu formalnym i pozaformalnym praktycznie nie zmienia się w ostatnich kilkunastu latach. Pomiędzy 2003 a 2012 rokiem wartości tego wskaźnika dla osób w wieku 25–64 lat wahały się w granicach 5,6–6,5%. W 2012 roku wskaźnik ten wyniósł zaledwie 5,7%[38].

2. *Rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych*, które zwiększają znaczenie edukacji z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi cyfrowych oraz sprzyjają zwiększeniu dostępności do wysokiej jakości zasobów i usług edukacyjnych:
   - zdaniem analityków z World Future Society, to e‑learning stanie się jednym z największych przełomów w rozwoju społecznym świata, a w najbliższych 20–30 latach znacząco przyczyni się on do podniesienia jakości życia, m.in. poprzez zwiększenie dostępności do wysokiej jakości edukacji[39];
   - **należy także zaznaczyd, iż obecnie, po pokoleniu Y[40], czyli osób urodzonych po 1980 r., następuje tzw. pokolenie Z, które posiada wysoką zdolność funkcjonowania w wirtualnym świecie, ale nie do kooca rozumie świat realny. Często określane jest ono pokoleniem C – od angielskiego słowa „connected" czyli podłączony do sieci. Zostało ono scharakteryzowane szczegółowo przez Dona Tapscotta[41] w książce „Cyfrowa dorosłość, czyli jak pokolenie sieci zmienia świat". Z analiz tego autora wynika, że nauczyciele tracą swój wpływ na rzeczywistość otaczającą uczniów w szkole, a tym samym na kształtowanie przyszłych losów kraju, a nawet świata.**

     To bowiem pokolenie sieci wyznacza trendy w rozwoju nowoczesnych technologii, domaga się zmian w metodach nauczania i próbuje narzucid dorosłym swoją wizję oraz zachowania[42].

---

[37] *Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki*, red. J. Górniak, Warszawa 2014, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, s. 13.

[38] *Liczą się nauczyciele. Raport o stanie edukacji 2013*, Warszawa 2014, Instytut Badao Edukacyjnych, s. 36.

[39] W. Kołodziejczyk, M. Polak, *Jak będzie zmieniad się edukacja. Wyzwania dla polskiej szkoły i ucznia*, Warszawa 2014, Instytut Obywatelski, s. 14.

[40] W Polsce wyróżniamy trzy generacje pracowników: baby boomers - pracownicy w wieku 45-65 lat, którzy „pracują po to, żeby przetrwad"; generacja X - pracownicy w wieku 30-45 lat, którzy „żyję po to, żeby pracowad" i generacja Y - wiek 20-30 lat, „pracują po to, żeby żyd". Generacja Z będzie czwartą.

[41] Zob. D. Tapscott, *Cyfrowa dorosłość, czyli jak pokolenie sieci zmienia świat*, Warszawa 2010, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne.

[42] W. Kołodziejczyk, M. Polak, *Jak będzie zmieniad się edukacja*…, op. cit., s. 41.

3. *Globalny rynek pracy*, na którym wzrost wymagao kwalifikacyjnych prognozowany jest na wszystkich poziomach zatrudnienia, łącznie ze stanowiskami najniższymi:

- **w krajach Unii Europejskiej do 2020 r. udział stanowisk pracy wymagających wysokich kwalifikacji wzrośnie z 25,1% (w 2006 r.) do 31,3% wszystkich miejsc pracy; a wymagających średnich kwalifikacji – z 48,3% do 50,1%. Będzie to oznaczało wzrost stanowisk pracy wymagających wysokich i średnich kwalifikacji z 38,8 mln do 52,4 mln[43]. Jednocześnie szacuje się, że w ciągu ostatnich 10 lat zapotrzebowanie na utalentowanych pracowników wzrosło trzykrotnie, gdyż trzykrotnie zwiększyły się przychody dużych firm, żyjących z pracy umysłowej wysoko wykwalifikowanego personelu[44]. Przytoczone dane wskazują, iż znaczna część ludności w wieku produkcyjnym będzie w przyszłości posiadad wyższe wykształcenie;**
- **odnosząc się w tym miejscu do Polski należy wspomnied, iż wieloletnie zaniedbania polityki edukacyjnej, wynikające z nieuwzględniania czynnika rynku pracy, są bardzo widoczne w postaci wysokiej stopy bezrobocia w grupie ludzi młodych. W przygotowaniu kadr dla potrzeb gospodarki czynnik rynku pracy musi byd bezwzględnie brany pod uwagę na każdym etapie kształcenia ponadgimnazjalnego. Ponadto zdecydowana większość realizowanych w Polsce badao dotyczących kompetencji uczniów, koncentruje się jedynie na pomiarze tzw. kompetencji „twardych", tj. nabywania, integracji, interpretacji i praktycznego wykorzystywania wiedzy objętej programem nauczania (np. badanie 15-latków PISA), podczas gdy na poziomie ogólnym można stwierdzid, że spośród najważniejszych dla pracodawców kompetencji dominują miękkie (społeczne), które w znaczący sposób wpłyną na rozwój osobisty i zawodowy[45].**

[43] CEDEFOP, *Skill needs in Europe. Focus on 2020*, Luxembourg 2008.

[44] „Gwiezdne wojny" wywiad z M. Kalinowskim, prezesem firmy konsultingowej „Headworker", „Manager Magazyn", tom (4)/ 2007, Warszawa, s. 6.

[45] *Kompetencje Polaków a potrzeby polskiej gospodarki*…, op. cit., s. 12, 17.

5.2. Prognozy na przyszłość – europejskie scenariusze rozwoju

Zasygnalizowane w pierwszej części artykułu zmiany o charakterze globalnym, przyczyniają się do istotnych modyfikacji w obszarze edukacji. Zmiany te dobrze obrazują opracowane na początku XXI w. przez OECD sześć scenariuszy rozwoju systemu edukacji[46]**–**

z których każdy może się spełnid, w zależności od siły oddziaływania różnych czynników: demograficznych, polityki edukacyjnej, rozwoju zasobów edukacyjnych Internetu czy technologii. Scenariusze podzielono na trzy następujące grupy, które mogą byd punktem wyjścia do rozważao, jak zmieniad się będzie edukacja:

I. Status quo (czyli instytucja szkoły i kształcenia formalnego mniej więcej taka, jaką znamy z kooca XX)

1. Kontynuacja biurokratycznego systemu

Pierwszy scenariusz oparto na założeniu, że potężne biurokratyczne systemy, silna presja na uniformizację oraz opór przed prawdziwymi zmianami nie osłabną. Według niego program nauczania nadal stawiany będzie na pierwszym planie, a dotychczasowy system oceniania stanowid będzie klucz do sprawdzenia możliwości ucznia. W dalszym ciągu nacisk kłaść się będzie na efektywność, przez którą rozumie się wysoką średnią ocen. Indywidualne klasy prowadzone przez nauczyciela pozostaną modelem dominującym. Nie przewiduje się znaczącego wzrostu całkowitych wydatków na edukację, a udział technologii informatyczno‑komunikacyjnych, chod będzie się ciągle zwiększał, to nie wywoła zmian w strukturach organizacyjnych szkół.

2. Ucieczka nauczycieli, czyli scenariusz Czarnobyl

Scenariusz drugi przewiduje poważny kryzys wywołany brakiem nauczycieli, wynikającym z procesu starzenia się kadry. Głębokość tego kryzysu będzie zróżnicowana, m.in. w zależności od warunków socjogeograficznych. Tam, gdzie braki kadrowe będą dotkliwe, odbije się to negatywnie na uczniach. Przeważad będzie zarządzanie kryzysowe i mentalność „oblężonej fortecy". Szybko rozwinie się konkurencyjny rynek kształcenia międzynarodowego. W miarę nasilania się kryzysu płace zostaną podniesione, kosztem inwestycji w nowoczesne technologie oraz w infrastrukturę.

---

[46] OECD, Centre for Educational Research and Innovation (CERI), *The OECD Schooling Scenarios in Brief*, http://www.oecd.org/document/10/0,3343, en_2649_39263231_2078922_1_1_1_37455,00.html.
Dostęp dnia 30 września 2011 roku za: W. Kołodziejczyk, M. Polak, *Jak będzie zmieniad się edukacja*..., op. cit., s. 17-23

II. Re‑ schooling (przebudowa szkoły w celu dopasowania do zmieniających się warunków życia społecznego)

1. Szkoły jako ośrodki edukacji społecznej

Kolejny scenariusz, tym razem w grupie drugiej, przewiduje, że szkoły będą powszechnie postrzegane jako falochron, chroniący przed rozpadem społecznym i rodzinnym. Ta rola szkół jest ściśle określona poprzez prace społeczne i prace w grupach.

Prowadzid to będzie do dzielenia odpowiedzialności pomiędzy szkoły i inne organizacje społeczne, ekspertów, instytucje zajmujące się dalszą edukacją. To z kolei będzie korespondowało z wysokim profesjonalizmem nauczycieli i dofinansowaniem na wysokim poziomie. Pojawią się rozmaite formy organizacyjne szkół, a nacisk zostanie położony na kształcenie nieformalne, wpajanie wartości i budowę społeczeostwa obywatelskiego. Zmianom ulegnie także sposób zarządzania szkolnictwem – władza będzie decentralizowana, wzrośnie rola decyzji podejmowanych kolektywnie na poziomie lokalnym, przy wsparciu struktur rządowych i międzynarodowych. Scenariusz ten przewiduje silny rozwój technologii informacyjno-komunikacyjnych, ze szczególnym naciskiem na komunikację. Nauczyciele będą dobrze wynagradzanymi profesjonalistami. Wokół rdzenia, jaki będą stanowid, zgromadzą się inni profesjonaliści, działacze społeczni, rodzice.

2. Szkoły jako organizacje skupione na uczeniu

Następny scenariusz w grupie drugiej przewiduje, iż szkolnictwo odżyje jako organizacja oparta raczej na wiedzy niż na więzach społecznych. Będzie się ona skupiad na zapewnieniu wysokiej jakości kształcenia, eksperymentach, zróżnicowaniu i innowacyjności. Zarządzanie wiedzą wysunie się na pierwszy plan, a pedagogika będzie się rozwijad w błyskawicznym tempie. Struktury zarządzania staną się płaskie – wykorzystywane będą zespoły badawcze, sieci i różne źródła ekspertyz. W procesy decyzyjne zaangażowani zostaną rodzice, organizacje i szkolnictwo wyższe, przy wykorzystaniu dobrze rozwiniętych systemów wsparcia. Partnerska współpraca z organizacjami pozarządowymi i szkolnictwem wyższym wzmocni zróżnicowanie ośrodków edukacyjnych i warunków do nauki. Nauczyciele będą silnie zmotywowani dzięki licznym udogodnieniom. Pojawi się duży nacisk na badania i rozwój, doskonalenie zawodowe oraz współpracę sieciową.

III. De‑schooling (odejście od jednego, tradycyjnego modelu instytucji szkoły i kształcenia na rzecz wielu równorzędnych form edukacji, w tym edukacji online, a może nawet – w najbardziej radykalnej prognozie – koniec szkoły, jaką znamy)

1. Uczące sieci i społeczeostwo sieciowe

W tym przypadku, niezadowolenie ze zinstytucjonalizowanego systemu i zróżnicowany popyt na wiedzę doprowadzi do opuszczenia szkół na korzyść licznych uczących sieci, wzmacnianych możliwościami potężnych i tanich technologii. Demontaż systemu szkolnictwa będzie częścią pojawiającego się „społeczeostwa sieciowego". Dzieci będą socjalizowane i uczone przez głosy zróżnicowane kulturowo, religijnie i społecznie. Niektóre z nich będą działały lokalnie, inne ponadnarodowo. Wystąpi silna redukcja istniejących wzorów zarządzania i oceniania. Istnieje prawdopodobieostwo, że rząd zechce wyznaczyd ramy, w jakich taka edukacja będzie się odbywad, a także, że będzie nadzorowad te spośród szkół, które przetrwają. Profesja nauczyciela jako taka nie przetrwa. Wyłonią się nowi profesjonalni edukatorzy zatrudniani, by uczyd, lub występujący jako konsultanci.

2. Rozszerzenie modelu rynkowego

Kolejny scenariusz, w grupie trzeciej, zakłada natomiast, iż na rynku edukacji pojawi się wielu nowych dostawców wiedzy, zachęcanych reformami struktur finansujących szkolnictwo i zmianami prawnymi. Regulacje programu nauczania i nadzór publiczny nad procesem kształcenia będą wypierane poprzez mierniki, akredytacje i wskaźniki rynkowe. Wykształci się szeroka gama schematów organizacyjnych. Zredukowana zostanie rola autorytetów edukacji publicznej – nadzór będzie sprawowany przez regulacje rynku. Dominowad będą przedsiębiorcze modele zarządzania. Problem może stanowid nieekonomiczność skali i niesprawiedliwość, powodowana tzw. zawodnością rynku. Zarówno publiczni, jak i prywatni nauczyciele będą profesjonalistami, zatrudnianymi elastycznie, według potrzeb. Prawdopodobne jest, że wyłonią się nowe możliwości szkoleo i akredytacji, z których będą mogli oni korzystad.

Odnosząc się do powyższych scenariuszy rozwoju edukacji, należy podkreślid, iż OECD[47] nie wskazuje, który z przytoczonych może lub powinien byd realizowany. Tym bardziej, iż sposób, w jaki będą się one rozwijały, zależy m.in. od krajowych systemów edukacyjnych.

[47] Tamże.

5.3. Przewidywane kierunki rozwoju systemu edukacji w Polsce

Kontynuując rozważania na temat kierunków współczesnych przemian edukacyjnych, warto wspomnied o tym, iż w Polsce również dopracowaliśmy się ciekawych scenariuszy rozwoju edukacji. Powstały one w 2010 r. w ramach projektu Instytutu Badao nad Gospodarką Rynkową (IBnGR) „Pomorze 2030”[48].

W pierwszym z takich scenariuszy, który twórcy nazwali **Fabryką Komponentów**, mamy do czynienia z systemem edukacji „zorganizowanym na wzór nowoczesnej fabryki, w której następuje proces «formatowania» jednostek, tak aby zdolne były do przyswojenia pewnych określonych kompetencji oraz wykonywania pewnych, zaplanowanych odgórnie przez ekspertów, zadao”[49]. W rezultacie otrzymujemy „fabrycznie nowy” produkt koocowy – absolwenta sformatowanego, spełniającego parametry określone przez ekspertów systemu edukacji, ale nieprzygotowanego do funkcjonowania we współczesnym świecie. Taka szkoła uczy wszystkich tego samego programu, ponieważ wszyscy muszą posiadad szczegółowo określony zasób wiedzy i umiejętności. Nad wszystkim czuwa nieautonomiczny nauczyciel, kontroler i dozorca, który jest zobowiązany do przekazania pełnego zasobu wiedzy teoretycznej oraz przygotowania do testów. Skutkiem takiego stanu jest to, że uczniowie świetnie rozwiązują owe testy, ale po opuszczeniu szkoły potrafią tylko wykonywad prace rutynowe, niewymagające kreatywnego podejścia, współpracy w zespole i rozwiązywania złożonych problemów. Zdaniem badaczy, w Polsce, jesteśmy najbliżej właśnie tej wizji edukacji przyszłości.

Druga propozycja ekspertów IBnGR to „**Edukacja w postaci „instant**”, czyli „łatwej, kompleksowej i szybkiej w obsłudze (jak produkty «3 w 1»)”. W tym scenariuszu celem edukacji jest przede wszystkim dostarczenie wiedzy i informacji pozwalających szybko i skutecznie wykształcid określone kompetencje przydatne na rynku pracy. Jest to wizja edukacji, w której większe znaczenie zaczyna mied finansowanie prywatne, ale nadal produktem systemu edukacji pozostaje jednostka sformatowana w sferze treści i metod. Jest ona świadoma wyzwao czekających na nią na rynku pracy, a zatem oczekuje kształcenia, które pozwoli nabyd kompetencje i kwalifikacje niezbędne na szybko zmieniającym się,

---

[48] Cit. za: W. Kołodziejczyk, M. Polak, *Jak będzie zmieniad się edukacja*..., op. cit., s. 23-29. Zob. http://www.pomorze2030.pl/. Dostęp dnia 30 września 2011 roku.

[49] Zob. A. Hildebrandt, *Cztery scenariusze rozwoju (pomorskiej) edukacji*, „Pomorski Przegląd Gospodarczy” 2010, nr 4, przedruk w: Edunews.pl, http://edunews.pl/system- edukacji/1405- cztery- scenariusze- rozwoju- pomorskiej- edukacji. Dostęp dnia 30 września 2011 roku.

dynamicznym rynku pracy oraz ułatwi utrzymanie się na nim. Stąd ważną rolę odgrywają liczne instytucje odpowiadające szybko na potrzeby jednostki i oferujące w różnej formie kursy, szkolenia, programy. Rola nauczyciela w tej wizji jest ograniczona do odpowiadania na potrzeby zgłaszane przez ucznia. Uczniowie dysponują w tym przypadku zróżnicowanymi zasobami wiedzy i umiejętności, dobranymi pod kątem własnych preferencji, ale i oczekiwao rodziców, którym zależy na tym, aby ich dzieci zdobyły „właściwy" pakiet kompetencji.

W wizji trzeciej mamy do czynienia z **Mozaiką Możliwości**. Scenariusz ten odzwierciedla pluralizm wartości propagowanych w systemie edukacji, który to system przestaje byd tworem sztywnym i sformalizowanym, lecz pozwala jednostkom odnajdywad indywidualną metodę kształcenia. W ten sposób współistnieją publiczne i prywatne instytucje edukacyjne, które konkurują ze sobą bogatą i zróżnicowaną ofertą i zakresem świadczonych usług. Jest to „otwarta edukacja", zawierająca w sobie edukację formalną, nieformalną i pozaformalną, najczęściej w perspektywie uczenia się przez całe życie. W tym scenariuszu odchodzi się „od reprodukowania wiedzy i postrzega człowieka jako autonomiczny i kreatywny podmiot nauczania. Uczniowie traktowani są jak badacze i odkrywcy samodzielnie, chod z pomocą nauczyciela, poznający świat. Nauczyciel staje się trenerem osobistym, osobą wspierającą"[50]. W tej wizji podstawa programowa ma charakter ogólny, zaś kształcenie kładzie nacisk raczej na rozwijanie określonych kompetencji. Nauczyciel ma dużą autonomię i bierze współodpowiedzialność za zakres kształcenia i dobór metod. W wizji tej istotne jest również finansowanie prywatne – rodzice czynnie uczestniczą w edukacji dzieci, często ją współfinansując.

W ostatnim scenariuszu – nazwanym **Wspólnotą Ideałów** – najważniejsze jest „kształcenie człowieka do bycia odpowiedzialnym i świadomym członkiem wspólnoty obywateli. Jest to scenariusz rozwoju edukacji w społeczeostwie solidarnym, integrującym się (w świetle wyzwao globalnych), w którym dba się o równość szans edukacyjnych"[51].

To scenariusz, który prezentuje raczej utopijną wizję edukacji – świat, w którym jest ona dobrem wspólnym, za które odpowiedzialni są wszyscy, o które się dba i rozwija wspólnymi siłami. W scenariuszu tym szkoła, finansowana głównie publicznie, działa w oderwaniu od rynku; nie decyduje tu rachunek ekonomiczny, nie można rozwiązad placówki szkolnej czy oświatowej. Szkoła staje się wspólnotą społeczną, prawdziwym centrum życia lokalnego,

[50] Tamże.
[51] Tamże.

ściśle współpracującym z mieszkaocami i instytucjami kultury w pobliżu szkoły. Nauczyciel jest tu mentorem, przewodnikiem młodzieży, następuje odrodzenie jego autorytetu. Profesja nauczyciela traktowana jest jak zawód prestiżowy.

W nawiązaniu do przytoczonych scenariuszy rozwoju przewidywanych w Polsce, zwłaszcza do modelu *Mozaiki Możliwości*, a także odnosząc się do konieczności modernizacji systemu edukacyjnego w kontekście rozwoju cywilizacji wiedzy, warto zasygnalizowad w tym miejscu konstatacji, potrzebę oparcia edukacji na idei uczenia się przez całe życie.[52]

5.4. Przedwczesne kooczenie edukacji[53]

Statystyki wskazują, iż obecnie około **6 mln młodych osób w Unii Europejskiej kooczy naukę uzyskawszy jedynie wykształcenie na poziomie gimnazjalnym lub niższe, a co siódma młoda osoba w UE jest narażona na ryzyko bezrobocia.** Ponad 70% młodych ludzi, którzy zrezygnowali z nauki kooczy edukację na poziomie gimnazjum. 18% kooczy jedynie szkołę podstawową. Grupa ta jest w większym stopniu niż przeciętni młodzi ludzie narażona na bezrobocie, ubóstwo i inne formy wykluczenia społecznego.

Early Leavers from Education and Training (ELET) – młodzież przedwcześnie koocząca naukę zgodnie z definicją Eurostatu to młodzież pomiędzy 18 a 24 r. ż., która zakooczyła edukację na poziomie gimnazjum lub niższym i nie uczestniczy w dalszym kształceniu ani szkoleniu zawodowym. W niektórych państwach członkowskich termin ESL stosuje się do szerszej grupy uczniów: młodzież, która nie realizuje obowiązku szkolnego/nauki; młodzież, która porzuciła szkołę i nie uzyskała świadectwa o ukooczeniu edukacji na poziomie ponadgimnazjalnym**;** uczniowie wagarujący; uczniowie wypadający z systemu edukacji (drop outs)**; osoby niezatrudnione, nie uczestniczące w edukacji lub szkoleniu (NEET).** Na ryzyko przedwczesnego zakooczenia nauki szczególnie narażeni są:

- chłopcy (16,3% vs 12,5% dziewcząt)
- dzieci z ubogich, zaniedbanych środowisk
- dzieci z rodzin o niskim statusie ekonomicznym i poziomie wykształcenia
- dzieci imigrantów (25,6% w porównaniu do 11,6% rdzennych obywateli)

---

[52] Na podstawie R. Tomaszewska-Lipiec, *„Edukacja dla przyszłości - potencjalne scenariusze rozwoju”*, *w:+ Osvíta dlâ sučasnosti = edukacja dla współczesności: zbírnik naukovih prac' = zbiór prac naukowych. T. 1. Vidavnictvo NPU ímení M. P. Dragomanova, Kïiv 2015, s. 85-94.

[53] EURYDICE, Zrozumied edukację w Europie, 2014

• przedstawiciele mniejszości narodowych (np. Romowie)

• uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (SPE), z zaburzeniami zdrowia fizycznego i psychicznego, z zaburzeniami zachowania, doświadczający niepowodzeo w nauce

• uczniowie szkół zawodowych

• dzieci z terenów wiejskich[54].

„Strategia Europa 2020" zakłada obniżenie do 2020 r. odsetka uczniów przedwcześnie kooczących naukę w UE do poziomu nieprzekraczającego 10 % Rekomendacja Rady UE z 2011 r. zobowiązuje państwa członkowskie m.in. do opracowania krajowych strategii ograniczania ELET. **Zakładany poziom ELET w Polsce w 2020 r. – do 4,5%. W roku 2012 wynosił on w Polsce 5,7%. W 2012 r. 12,9% młodych ludzi w UE w wieku od 18 do 24 lat zakooczyło edukację na poziomie niższym niż ponadgimnazjalny i nie uczestniczyło w żadnych formach kształcenia zawodowego.**

Do głównych strategii ograniczania ELET zalicza się:

Profilaktykę:

• reforma systemów kształcenia (obejmująca m.in. zmianę podstawy programowej kształcenia ogólnego, zwiększanie elastyczności w zakresie wyboru ścieżek kształcenia, poprawę jakości, atrakcyjności oraz dostępności kształcenia zawodowego),

• szeroki dostęp do wczesnej edukacji i wyrównywanie szans edukacyjnych dzieci z defaworyzowanych środowisk,

• wzmacnianie kompetencji dydaktycznych i wychowawczych nauczycieli z uwzględnieniem problematyki wczesnego porzucania edukacji,

• wzbogacanie oferty zajęd pozalekcyjnych

Interwencję:

• wczesne rozpoznawanie problemów i wsparcie uczniów z grup ryzyka,

• nauka języka dla dzieci imigrantów,

• pomoc w nauce, pomoc materialna,

• ograniczanie zjawiska nieobecności w szkole, wagarów, itp.

• współpraca z rodzicami i instytucjami w środowisku lokalnym

Kompensację (dla uczniów, którzy chcą dokooczyd przerwaną edukację):

• „szkoły drugiej szansy",

[54] EURYDICE, Zrozumied edukację w Europie, 2014

• alternatywne sposoby zdobywania kwalifikacji zawodowych,

• wszechstronne wsparcie dla osób w powrocie do szkoły[55].

Poważnym wyzwaniem dla procesu ograniczania zjawiska ESL jest poprawa jakości i zwiększenie atrakcyjności kształcenia zawodowego. Tym bardziej, iż statystyki wskazują, że największy procent młodzieży porzucających naukę stanowią uczniowie szkół zawodowych. Aktualnie wiele krajów Unii Europejskiej, w tym Polska, wprowadza systemowe zmiany w zakresie kształcenia zawodowego m.in.:

• zindywidualizowane podejście, skoncentrowane na uczniu (doradztwo, mentoring, indywidualne plany ścieżki kształcenia, „case management"),

• zwiększenie atrakcyjności, elastyczności kształcenia

• lepsze dostosowanie oferty szkół zawodowych do potrzeb rynku pracy

• wprowadzenie szybkich form kursowych dla dorosłych[56].

Polska należy do europejskich liderów[57] w zakresie skutecznego ograniczania zjawiska. Od roku 2001, czyli początku publikacji danych z Polski przez Eurostat, następowała systematycznie poprawa w tym zakresie. W roku 2001 wskaźnik ESL w Polsce wynosił 7,1%, w latach 2007–2008 zmalał do 5%. W kolejnych latach nieznacznie wzrósł – w 2009 r. wynosił 5,3%, a w 2012 – 5,7%. Biorąc pod uwagę te wyniki, można uznad, że ostatnich latach zjawisko ESL w Polsce ustabilizowało się na poziomie ok. 5%. Jednocześnie bliższa analiza grupy Polaków w wieku 18–24 lata, mających niskie wykształcenie (co najwyżej gimnazjalne) i nieuczestniczących w kształceniu lub szkoleniu, wskazuje na wyzwania dla naszej polityki edukacyjnej i społecznej. Większość z tych osób jest bezrobotna (prawie 60%) i jest to wynik wyższy od średniej w UE dla podobnej kategorii osób, wynoszącej niespełna 50%. Zjawisko przedwczesnego kooczenia nauki niesie za sobą ogromne konsekwencje zarówno dla jednostek, jak i dla gospodarki europejskiej. Mniejsza liczba wykształconych pracowników oznacza obniżenie wzrostu gospodarczego i większe obciążenia dla budżetu paostw zmuszonych zwiększad wydatki na zasiłki, szkolenia bezrobotnych itp. ESL ogranicza wydajność i konkurencyjność. zwiększa ryzyko bezrobocia, ubóstwa i wykluczenia społecznego. Konsekwencje przedwczesnego kooczenia nauki wywierają wpływ na całe życie młodych ludzi i zmniejszają ich szanse na udział w życiu społecznym, kulturalnym

[55] EURYDICE, Zrozumied edukację w Europie, 2014

[56] EURYDICE, Zrozumied edukację w Europie, 2014

[57] A. Borkowska, Młodzież bez szans? Przeciwdziałanie porzucaniu nauki przez uczniów w krajach Unii Europejskiej, [w:] Trendy. Internetowe czasopismo edukacyjne 2/2013, s. 51-53.

i gospodarczym. Osoby o niskich kwalifikacjach mają problemy ze znalezieniem pracy lub podejmują pracę niestabilną, dorywczą i niskopłatną. Stopa bezrobocia w tej grupie wynosi średnio 40%, w porównaniu do 22,8% ogólnego bezrobocia wśród młodzieży w Europie.

Wielu młodych ludzi staje się stałymi klientami opieki społecznej, korzysta z zasiłków i innych programów socjalnych. Powoduje to obniżenie jakości ich życia i często prowadzi do wykluczenia społecznego. Rezygnacja z nauki rzadko jest decyzją podejmowaną przez młodych ludzi łatwo i szybko. Przedwczesne kooczenie edukacji jest zazwyczaj rezultatem całego procesu wycofywania się z nauki, następującego ze względów osobistych, społecznych, gospodarczych, geograficznych, edukacyjnych lub rodzinnych. Przyczyny, dla których młodzi ludzie przedwcześnie kooczą kształcenie i szkolenie, są bardzo indywidualne, możliwe jest jednak określenie pewnych powtarzających się czynników. Przedwczesne kooczenie nauki jest szczególnie widoczne wśród dzieci ze środowisk ubogich i znajdujących się w niekorzystnej sytuacji oraz wśród dzieci z rodzin imigrantów (25,6% uczniów porzucających naukę w Unii Europejskiej pochodzi ze środowisk imigracyjnych, w porównaniu do 11,6% rdzennych obywateli), a ponadto często występuje w powiązaniu z ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Częściej naukę porzucają chłopcy niż dziewczęta, uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (SPE) czy z zaburzeniami zdrowia fizycznego i psychicznego. Przedwcześnie kooczący naukę to często uczniowie ze skomplikowaną ścieżką edukacyjną, doświadczający niepowodzeo szkolnych, przejawiający zaburzenia zachowania oraz problemy w kontaktach społecznych. Uczniowie z tej grupy zazwyczaj częściej mają poważne problemy z dyscypliną szkolną i częściej opuszczają zajęcia lekcyjne. Istotną rolę w kształtowaniu ESL odgrywa-ją czynniki ekonomiczne oraz sytuacja na rynku pracy. W części paostw UE na wzrost odsetka młodzieży rezygnującej z uzyskania niezbędnych kwalifikacji zawodowych miała wpływ łatwa dostępność do sezonowej pracy niewymagającej wysokich kwalifikacji. Zjawisko to obserwowano np. w Hiszpanii i na Malcie, które znajdują się wśród krajów z najwyższym odsetkiem ESL oraz bardzo wysoką stopą bezrobocia szczególnie wśród populacji ludzi młodych. Szybki wzrost ekonomiczny w ubiegłej dekadzie oraz rozwój rynku nieruchomości – zapewniające młodym ludziom wiele nisko kwalifikowanych stanowisk pracy – sprawiły, że wysoki odsetek uczniów zrezygnował z kontynuowania nauki. Sytuacja ta szczególnie dotycz y rejonów turystycznych z doskonale prosperującą w tamtym czasie branżą turystyczną i budowlaną (np. 33% ESL w Walencji oraz

43% na Balearach). Główne inicjatywy podejmowane w związku z przedwczesnym kooczeniem nauki to m.in.:

- Wprowadzenie „indywidualnego numeru ucznia" służącego gromadzeniu danych o uczniach w krajowych rejestrach (np. Wielka Brytania, Holandia, Niemcy, Włochy). Umożliwia to monitorowanie zjawiska przedwczesnego kooczenia nauki, prowadzenie analiz na poziomie krajowym lub regionalnym, a tym samym skuteczne programowanie polityki państwa w ograniczaniu ESL.
- Objęcie szczególnym wsparciem szkół znajdujących się na obszarach w trudnej sytuacji ekonomicznej i socjalnej. Środki dyskryminacji pozytywnej przewidziane dla tych tzw. priorytetowych obszarów edukacyjnych obejmują m.in zwiększenie nakładów finansowych, zatrudnianie dodatkowej kadry pedagogicznej o wysokich kwalifikacjach, poszerzenie oferty edukacyjnej dla uczniów, poprawę pro-gramów nauczania i dostosowanie warunków nauczania do indywidualnych potrzeb uczniów (Cypr, Francja, Hiszpania).
- Wprowadzenie systemu indywidualnego coachingu dla uczniów w wieku 15–25 lat zagrożonych ESL lub wypadnięciem z systemu edukacji (Austria).
- Organizowanie „sieci lokalnych platform" na terenie całego kraju, monitorujących zjawisko ESL i podejmujących interwencje wobec młodych ludzi zidentyfikowanych w krajowym rejestrze jako osoby, które porzuciły naukę. W skład regionalnych platform wchodzą instytucje oświatowe, samorządy oraz organizacje pozarządowe działające na rzecz edukacji i włączania dla młodzieży, zapewniające w ramach interwencji doradztwo zawodowe, pomoc w znalezieniu zatrudnienia lub uzupełnienia edukacji (Francja).
- Elastyczne ścieżki edukacyjne pozwalające na łączenie kształcenia ogólnego, zawodowego oraz praktyk zawodowych dla młodzieży, która osiągała słabe wyniki w nauce i chciałaby jak najszybciej rozpocząd pracę (np. Dania, Luksemburg).
- Wdrażanie inicjatyw mających na celu zwiększenie miejsc, w których młodzież mogłaby odbywad praktyki zawodowe, np. wprowadzenie premii i udogodnieo dla pracodawców, prowadzenie publicznych kampanii adresowanych do firm itp. (Dania).
- Istotnym wyzwaniem dla procesu ograniczania zjawiska ESL jest poprawa jakości i zwiększenie atrakcyjności kształcenia zawodowego. Statystyki wskazują, że największy odsetek młodzieży porzucającej naukę stanowią właśnie uczniowie szkół

zawodowych. **Tymczasem kształcenie i szkolenie zawodowe mogą byd ważnym narzędziem zapobiegania przedwczesnemu kooczeniu nauki przez młodych ludzi.**

Badania prowadzone na poziomie UE wskazują, że odsetek uczniów porzucających naukę bez uzyskania kwalifikacji jest znacząco niższy w krajach, w których co najmniej 50% uczniów kształci się w szkołach ponadgimnazjalnych o profilu zawodowym. W grupie tych paostw znajduje się także Polska z niemal 50% uczniów uczących się w szkołach zawodowych[58].

6. POKOLENIE Y

Zanim dokonamy charakterystyki wspomnianego pokolenia Neet, należy podkreślid iż wpisuje się ono w szerszą generację, tzw. Y, która obok tzw. generacji X współtworzy współczesny rynek pracy.

Generacja X to pokolenie ludzi urodzonych do 1980/1985 r. w zależności od daty przyjętej w danym kraju. „X" oznacza niewiadomą – w tym przypadku ludzi, którzy nie wiedzą, dokąd mają zmierzad, społeczeostwo zagubione w chaosie współczesności, wykreowanych przez modę wzorców, rzucających się w wir konsumpcjonizmu, szukających odpowiedzi na pytania dotyczące sensu własnej egzystencji. Obecnie to przedstawiciele tego pokolenia często pełnią rolę pracodawców i kierowników. Pokolenie X ma przekonanie, że na dobrobyt i sukces trzeba zapracowad. W związku z tym praca jest dla nich jednym z najważniejszych elementów w życiu, często nawet najważniejszym, a ich motywacja opiera się głównie o warunki finansowe i awans. Generacja Y to natomiast pokolenie wyżu demograficznego z lat 80. i 90. XX w., nazywane również „pokoleniem Milenium". W odróżnieniu od poprzedniej generacji jego przedstawiciele aktywnie korzystają z mediów i technologii cyfrowych i uznawani są za generację zuchwałą, otwartą na nowe wyzwania. Prezentują też inne zachowania na rynku pracy: są lepiej wykształceni, pewni siebie i swojej wartości. Wydłużony okres kształcenia powoduje jednak, że pokolenie Y coraz później zakłada rodzinę, podejmuje pracę i się usamodzielnia[59].

---

[58] A. Borkowska, Młodzież bez szans? Przeciwdziałanie porzucaniu nauki przez uczniów w krajach Unii Europejskiej, [w:] Trendy. Internetowe czasopismo edukacyjne 2/2013, s. 51-53.

[59] Aktywny absolwent – innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy. Podręcznik dla absolwentów, Lublin 2012, s. 19-21.

Tabela. Różnice między pokoleniem X i Y w kontekście rynku pracy.

Pokolenie	Generacja X	Generacja Y
Podejście do życia	„Życie jest po to, żeby pracowad”	„Pracuję po to, żeby żyd”
Podejście do pracy	„Dobro firmy jest najważniejsze”	„Pracuję, żeby się rozwijad”
Praca a czas wolny	Praca po godzinach nie jest problemem	Ważna jest równowaga w życiu Praca po godzinach niezbyt częsta
Preferowany czas pracy w jednej firmie	Stałe zatrudnienie	Maksymalnie 3-5 lat w jednej firmie
Technologie informatyczne	Narzędzie pracy	Element życia codziennego i pracy
Portale społecznościowe	Strata czasu	Podstawowy element funkcjonowania
Podejście do siebie	„Jestem częścią całości firmy”	„Jestem niepowtarzalny i wyjątkowy”
Preferowany system pracy	Godzinowy	Preferowana praca zadaniowa
Wyższe wykształcenie	Dodatkowa wartość na rynku pracy	Wartość podstawa, oczywisty element
Podejście do zmian	Niechęć	Gotowość, elastyczność
Podejście do hierarchii	Naturalne jest podporzadkowanie	Trudność z podporządkowaniem
Motywacja	Najważniejsza jest motywacja finansowa.	Równie ważna jest motywacja pozafinansowa

Źródło: Aktywny absolwent – innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy”. Podręcznik dla absolwentów, Lublin 2012, s. 21.

Wiele nieporozumieo czy konfliktów może powstawad na tle różnicy pokoleo np. pomiędzy pracodawcą reprezentującym postawę charakterystyczną dla pokolenia X, a młodym człowiekiem będącym reprezentantem pokolenia Y. Należy bowiem jeszcze podkreślid, iż pokoleniu temu, przypisuje się takie cechy, jak:

- podatność na identyfikację z różnymi postawami, wartościami społeczno-politycznymi, nowatorstwo, awangardyzm, ideały życia kulturowego;
- skrajność orientacji w poszukiwaniu wartości życia indywidualnego, społecznego, zawodowego;
- głęboki krytycyzm wobec ludzi dorosłych; odrębność zainteresowao i dążeo;
- przedłużony pobyt w domu („przedłużona zależność” „klej międzygeneracyjny”), utrudniający autonomiczne podejście do własnego życia i wzięcie za nie odpowiedzialności;
- z jednej strony orientacja na upodmiotowienie (partycypatywność), z drugiej orientacja na paternalizm instytucjonalny oraz społeczny;
- trudności w procesie wkraczania w dorosłość; „kryzys jednej czwartej życia” towarzyszący przejściu ze szkoły na rynek pracy;

- koncentracja na własnych potrzebach; wybieranie tego co przyjemne i wygodne; niechęć do wysiłku i pracy; awersja do wymagao i wyrzeczeo;
- nowe sposoby (w tym niekonwencjonalne) w kreacji siebie i otaczającej rzeczywistości kulturowo-cywilizacyjnej;
- obecnie szczególną społeczność stanowią jednostki tzw. „bezstresowego wychowania”[60].

Na wspomniane różnice zwraca uwagę m.in. *raport Dwa światy. Kompetencje przyszłości.*

Tabela. Różnice w ocenie posiadanych kompetencji w opinii pracodawców oraz studentów i absolwentów.

KOMPETENCJE	OCENA WG PRACODAWCÓW	SAMOOCENA STUDENTÓW I ABSOLWENTÓW
Kreatywność, innowacyjność	43%	56%
Adaptowanie się do nowych warunków	41%	67%
Praca zespołowa	37%	79%
Budowanie dobrych relacji	35%	81%
Doprowadzanie zadao do kooca	38%	85%
Systematyczność	34%	72%
Otwartość na pomysły i wiedzę innych	32%	78%
Samodzielność	32%	78%
Koncentracja i selekcja informacji	30%	67%
Świadomość swoich mocnych i słabych stron	27%	63%
Inteligencja emocjonalna	26%	60%
Przetwarzanie dużej ilości informacji	25%	59%
Proaktywność	15%	40%

Stowarzyszenie ABK, Adam Dębowski-Instytut Liderów Zmian, *Raport Dwa światy. Kompetencje przyszłości* 2014, s. 41

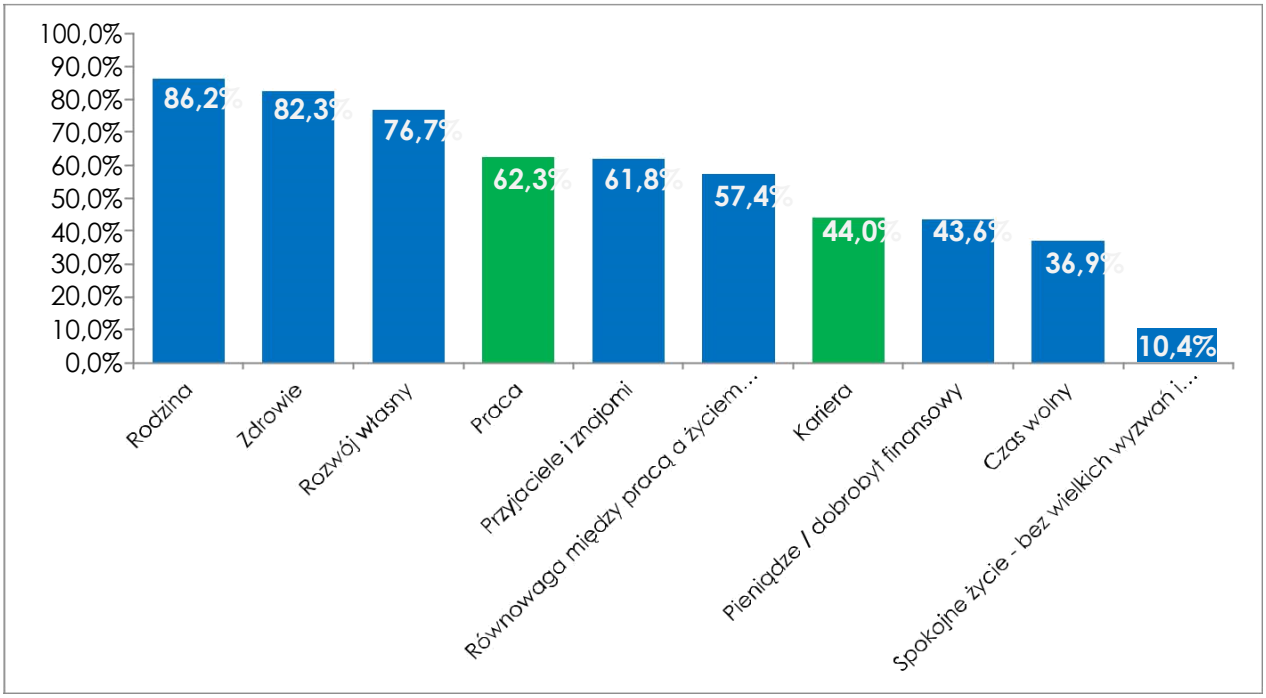
[60] A. Chodubski, Młodzież jako przedmiot i podmiot życia publicznego, *w:+ POLITYKA MŁODZIEŻOWA UNII EUROPEJSKIEJ, red. M. Boryo, B. Duraj, S. Mrozowska, Copyright by Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruo 2014, s. 11-28.

Tabela. Potrzebne formy wsparcia i rozwoju

POTRZEBNE FORMY WSPARCIA I ROZWOJU	STUDENCI I ABSOLWENCI	PRACODAWCY
Pomoc w napisaniu CV i LM	25%	46%
Analiza własnego potencjału w poszukiwaniu pomysłu na siebie	61%	88%
Stworzenie indywidualnego planu działania na rozwój kariery	66%	89%
Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej	57%	84%
Trening umiejętności społecznych	59%	84%
Coaching kariery w celu przełamania wewnętrznych barier	65%	81%
Konsultacja biznesowa w celu założenia własnej firmy	53%	93%
Konsultacja biznesowa dotycząca rozwoju własnej firmy	45%	93%

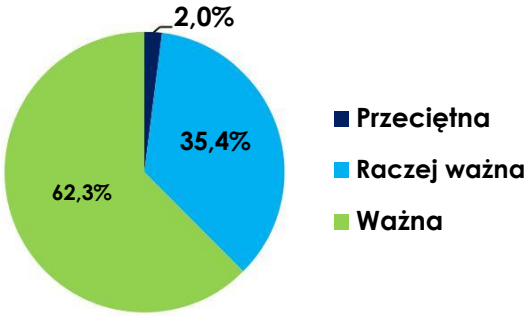
Stowarzyszenie ABK, Adam Dębowski-Instytut Liderów Zmian, *Raport Dwa światy. Kompetencje przyszłości* 2014, s. 44

Osobom z generacji Y powszechnie przypisuje się brak zainteresowania podjęciem stałego zatrudnienia i rozwojem kariery. Wyniki raportu „*Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów (2013)*" przygotowanego w 11 krajach Europy Środkowej pozwalają zrewidowad ten, jak się okazuje zbyt uproszony i obecnie stereotypowy obraz. Praca, jako wartość w życiu młodych osób zajmuje bowiem na ogół wysokie miejsce, chod nie tak istotne jak rodzina, zdrowie czy własny rozwój i jest równie ważna (przynajmniej deklaratywnie) jak dla przedstawicieli poprzednich pokoleo. Jak pokazuje jednak przytaczany raport ci **młodzi ludzie zwracają uwagę na inne aspekty pracy niż poprzednie generacje.**



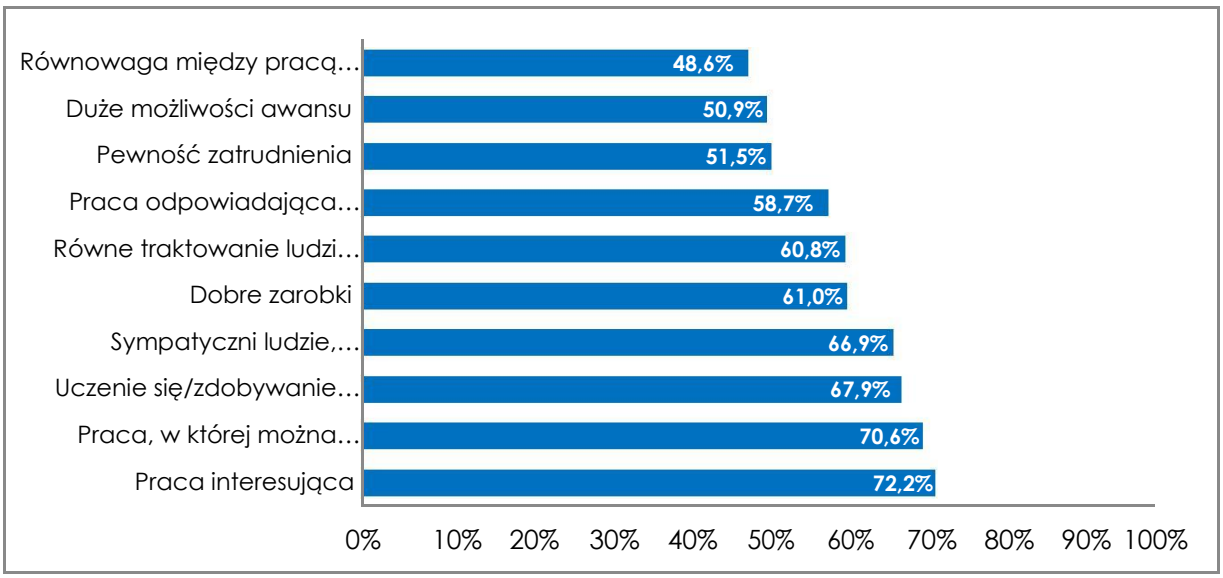
Wykres. System wartości pokolenia Y

Deloitte, Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów (2013)"



Wykres. Waga pracy jako wartości w życiu pokolenia Y

Deloitte, Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów (2013)"



Wykres. Aspekty pracy określane jako ważne dla pokolenia Y
Deloitte, Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów (2013)"

Raport *„Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów (2013)"* zwrócił także uwagę na to, jak **silnie zróżnicowaną wewnętrznie grupą jest pokolenie Y.** W przytaczanym dokumencie, na podstawie badao, wyróżniono szczególnie:

- **nastawionych na pracę (29% badanych)** - osoby, dla których przede wszystkim ważna jest praca, kariera i rozwój zawodowy. W ich przekonaniu praca jest czynnikiem pozwalającym na najpełniejszy rozwój. Częściej niż inni mają jasno sprecyzowany plan kariery oraz sposób jego realizacji. mają najwyższy etos pracy, w której szczególnie ważna jest możliwość osiągnięcia czegoś;
- **wymagających (14% badanych)** - do pracy przywiązują dużą wagę, podobnie jak do kariery i pieniędzy, chod równocześnie wysoko cenią sobie swój czas wolny i work-life balance. Nie jest im obce pragnienie osiągnięd, ale prawie tak samo ważne jest dla nich dobre wynagrodzenie. Wysoko oceniają swoją wartość jako potencjalnych pracowników, przez co ich oczekiwania wobec pracodawców są wyższe;
- **poszukujących znaczenia (20% badanych)** dla których praca jest niezwykle istotna, chod nie ważniejsza niż rodzina i przyjaciele czy rozwój osobisty. W porównaniu do dwóch poprzednich grup, w pracy znacznie mniej liczy się dla nich sama kariera czy pieniądze. W przekonaniu tych osób ważne jest, aby praca była interesująca i dawała poczucie spełnienia a nie była jedynie sposobem na zarabianie pieniędzy. Tym samym

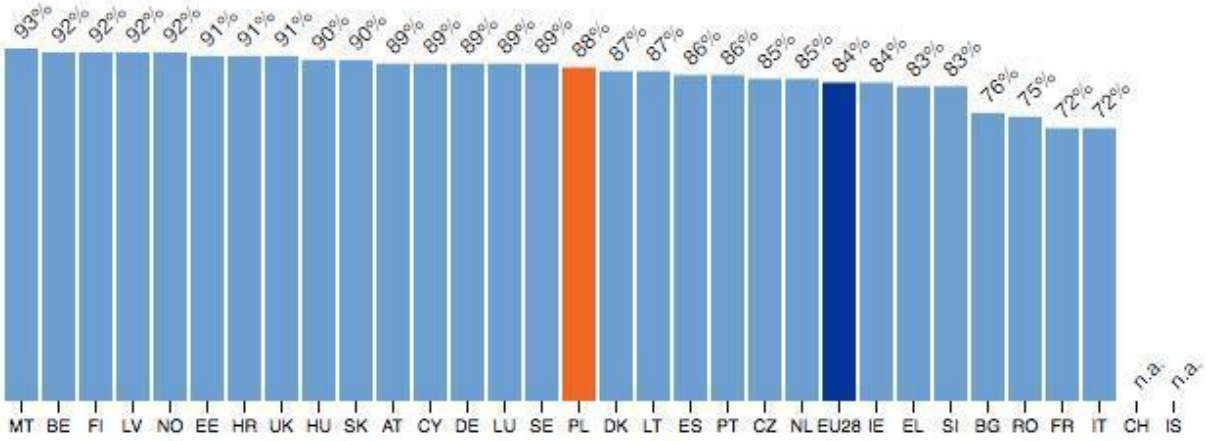
np. lepsza oferta finansowa nie byłaby dla nich głównym powodem zmiany pracodawcy;

- **unikających (11% badanych)** – stanowiących grupę, dla której praca nie jest już jedną z centralnych wartości. Dla tych osób ważniejsze niż dla pozostałych jest przede wszystkim spokojne życie, bez wielkich wyzwao i związanych z nim stresów, a co za tym idzie - również czas wolny. Częściej zgadzają się z stwierdzeniem, że praca to jedynie sposób na zarabianie. W pracy cenią głównie pewność zatrudnienia oraz brak presji i stresu. Przedstawiciele tej grupy rzadziej pracowali i odbywali praktyki, niżej oceniali swoje kompetencje oraz szanse na rynku pracy. Rzadziej posiadali także dokładny plan tego, w jaki sposób zamierzają szukad i zdobyd atrakcyjną pracę;
- **beztroskich (16% badanych)** - w porównaniu do ogółu badanych oraz innych grup, w przeciwieostwie do pracy, kariery czy też rozwoju osobistego wyżej cenią sobie przyjaciół, znajomych oraz czas wolny. Generalnie przywiązują mniejszą wagę do poszczególnych aspektów pracy, które były ważne dla innych osób, a szczególnie do jej społecznej użyteczności czy też kwestii związanych z pomocą innym. Jest to grupa nastawiona raczej na czerpanie, niekoniecznie poprzez pracę, przyjemności z życia i kontaktów z innymi;
- **zdystansowanych (11% badanych)** – to ostatnia z grup, dla której praca stanowi raczej peryferyjną wartość w życiu. Na pierwszym miejscu stawiają raczej zdrowie i rodzinę oraz równowagę między pracą a życiem prywatnym (z naciskiem na to drugie).W pracy liczy się dla nich przede wszystkim kontakt z miłymi ludźmi, równe traktowanie, oraz jej społeczna użyteczność. Ogólna charakterystyka wskazuje, że nie jest to grupa, która dla własnej kariery gotowa byłaby zrezygnowad z relacji z rodziną czy bliskimi osobami, które są dla niej szczególnie ważne[61].

[61] Deloitte, Pierwsze kroki na rynku pracy. Międzynarodowe badanie studentów i absolwentów Kwiecieo 2013. Partner raportuKatedra Rozwoju Kapitału Ludzkiego Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie

7. MŁODZI LUDZIE W WIEKU 16-29 LAT W UE – WYBRANE DANE ZWIĄZANE Z KANAŁAMI KOMUNIKACJI[62]

1. **Odsetek młodych ludzi korzystających z mediów społecznościowych w 2015 r. (Stworzenie profilu użytkownika, wysyłanie wiadomości oraz inny rodzaj aktywności na Facebooku , Twitterze, etc.)**



Unia Europejska: 84%
Młodzi mężczyźni: 83%
Młode kobiety: 85%

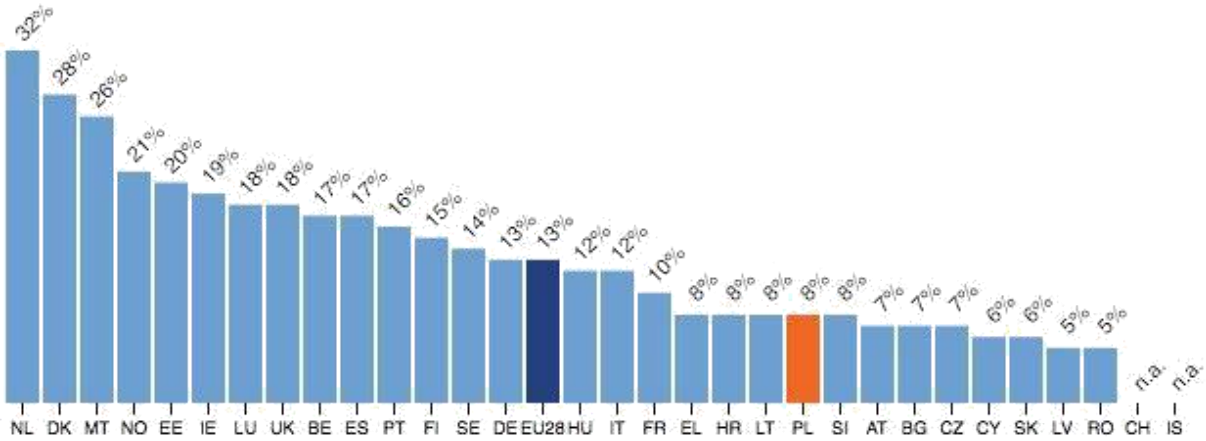
Młodzi ludzie (16-29 lat) 84% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 50%.

Polska: 88%
Młodzi mężczyźni: 83%
Młode kobiety: 86%

Młodzi ludzie (16-29 lat) 88% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 41%.

2. **Odsetek młodych ludzi korzystających z sieci profesjonalnych w 2015 r. (Stworzenie profilu użytkownika, wysyłanie wiadomości oraz inny rodzaj aktywności na Linkedin, Xing, etc.)**

[62] Źródło: http://ec.europa.eu/eurostat/news/themes-in-the-spotlight/youth-day-2016



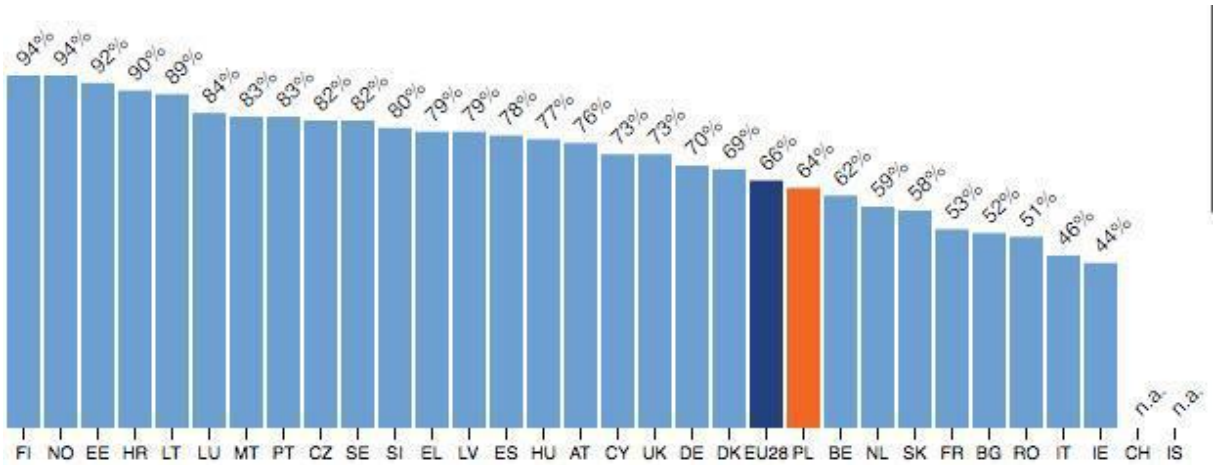
Unia Europejska: 13%
Młodzi mężczyźni: 14%
Młode kobiety: 12%

Młodzi ludzie (16-29 lat) 13% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 10%.

Polska: 8%
Młodzi mężczyźni: 9%
Młode kobiety: 6%

Młodzi ludzie (16-29 lat) 8% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 4%.

3. Odsetek młodych ludzi czytających internetowe serwisy wiadomości lub magazyny w 2015 r.



Unia Europejska: 66%
Młodzi mężczyźni: 61%
Młode kobiety: 67%

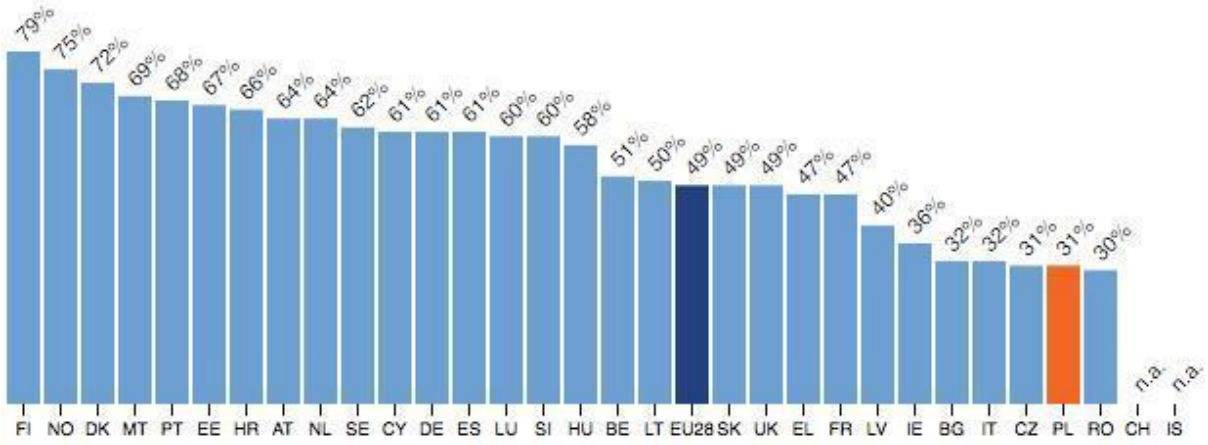
Młodzi ludzie (16-29 lat) 66% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 54%.

Polska: 64%

Młodzi mężczyźni: 61%
Młode kobiety: 67%

Młodzi ludzie (16-29 lat) 64% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 47%.

4. Odsetek młodych ludzi szukających w Internecie porad zdrowotnych w 2015 r.



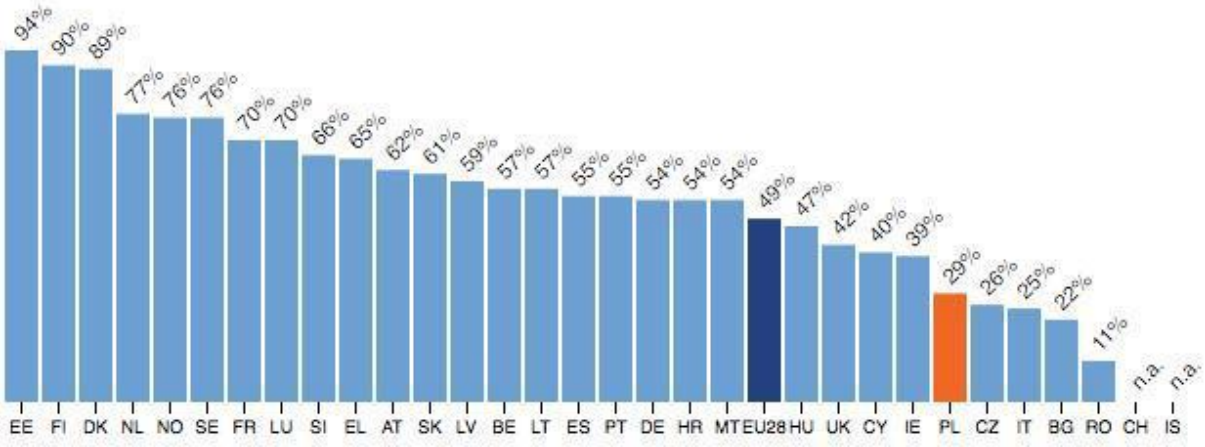
Unia Europejska: 49%
Młodzi mężczyźni: 43%
Młode kobiety: 56%

Młodzi ludzie (16-29 lat) 49% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 46%.

Polska: 31%
Młodzi mężczyźni: 22%
Młode kobiety: 40%

Młodzi ludzie (16-29 lat) 31% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 28%.

5. Odsetek młodych ludzi wchodzących przez Internet (w ciągu ostatnich 12 miesięcy) w kontakt z władzami publicznymi w 2015 r.



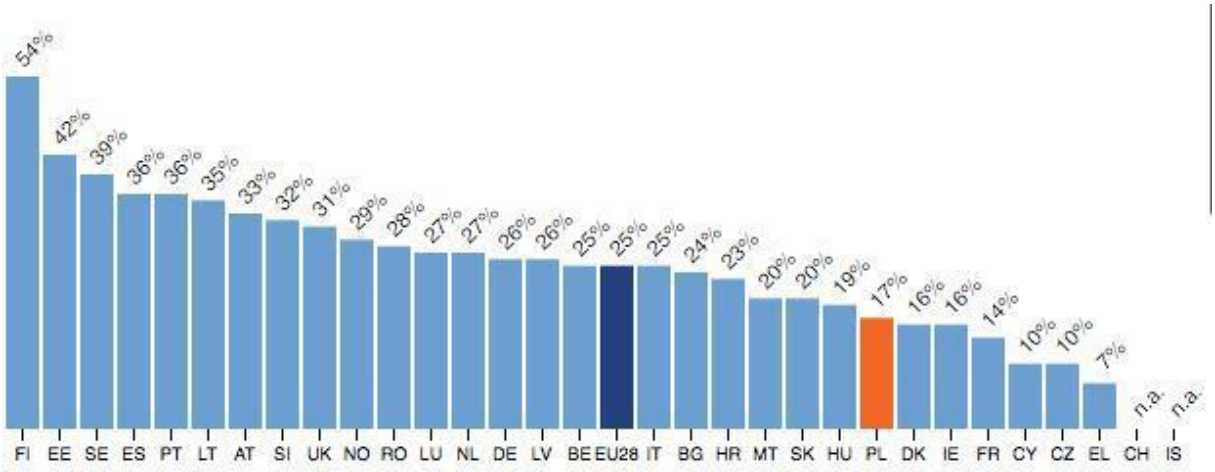
Unia Europejska: 49%
Młodzi mężczyźni: 48%
Młode kobiety: 51%

Młodzi ludzie (16-29 lat) 49% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 46%.

Polska: 29%
Młodzi mężczyźni: 29%
Młode kobiety: 30%

Młodzi ludzie (16-29 lat) 29% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 27%.

6. **Odsetek młodych ludzi korzystających z materiałów do nauki w formie on-line w 2015** r.



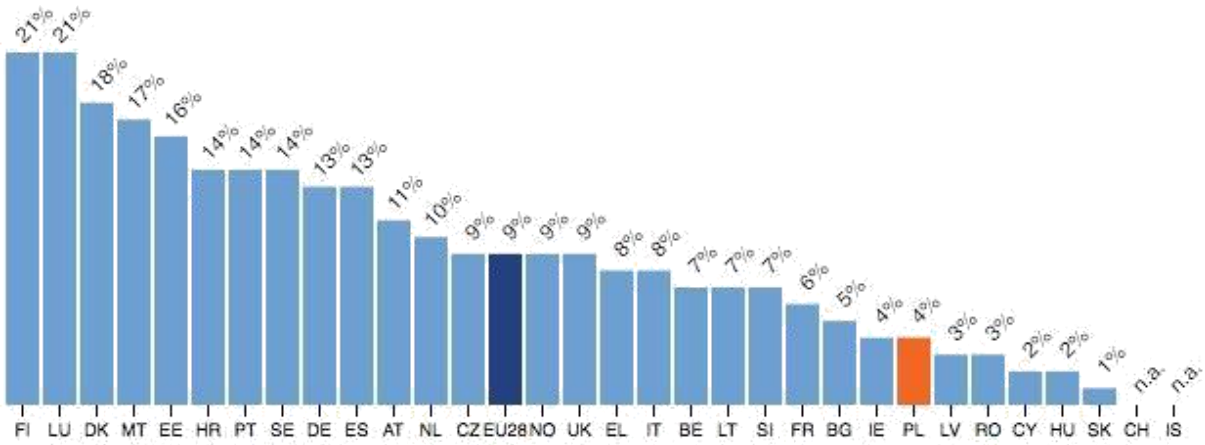
Unia Europejska: 25%
Młodzi mężczyźni: 25%
Młode kobiety: 24%

Młodzi ludzie (16-29 lat) 25% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 12%.

Polska: 17%
Młodzi mężczyźni: 17%
Młode kobiety: 17%

Młodzi ludzie (16-29 lat) 17% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 7%.

7. **Odsetek młodych ludzi biorących udział w konsultacjach lub głosowaniu przez Internet w 2015 r. (aby rozwiązad sprawy obywatelskie lub polityczne, np. planowanie przestrzeni miejskiej, podpisanie petycji).**



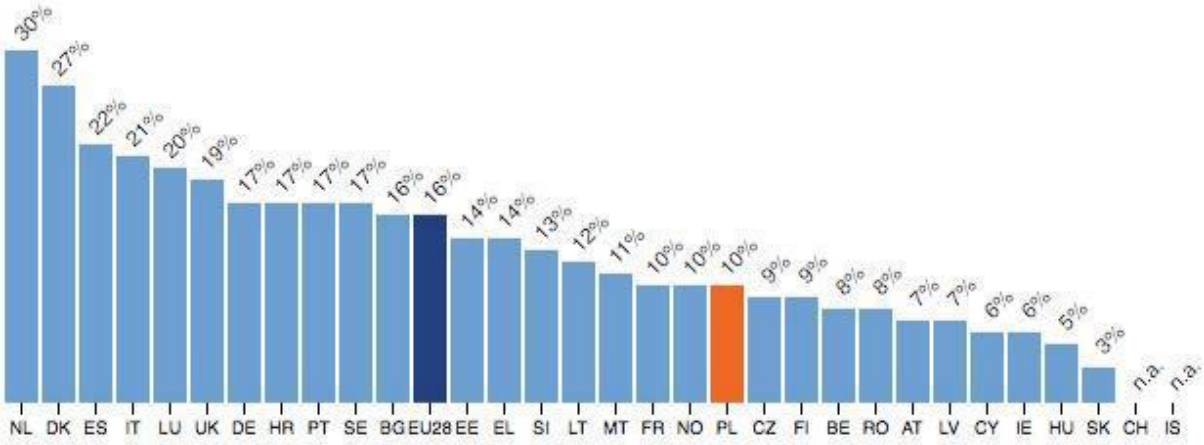
Unia Europejska: 9%
Młodzi mężczyźni: 9%
Młode kobiety: 9%

Młodzi ludzie (16-29 lat) 9% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 8%.

Polska: 4%
Młodzi mężczyźni: 5%
Młode kobiety: 3%

Młodzi ludzie (16-29 lat) 4% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 2%.

8. Odsetek młodych ludzi wyrażających swoje opinie w kwestiach obywatelskich lub politycznych w 2015r. (przez strony internetowe (blogi, media społecznościowe, etc.).



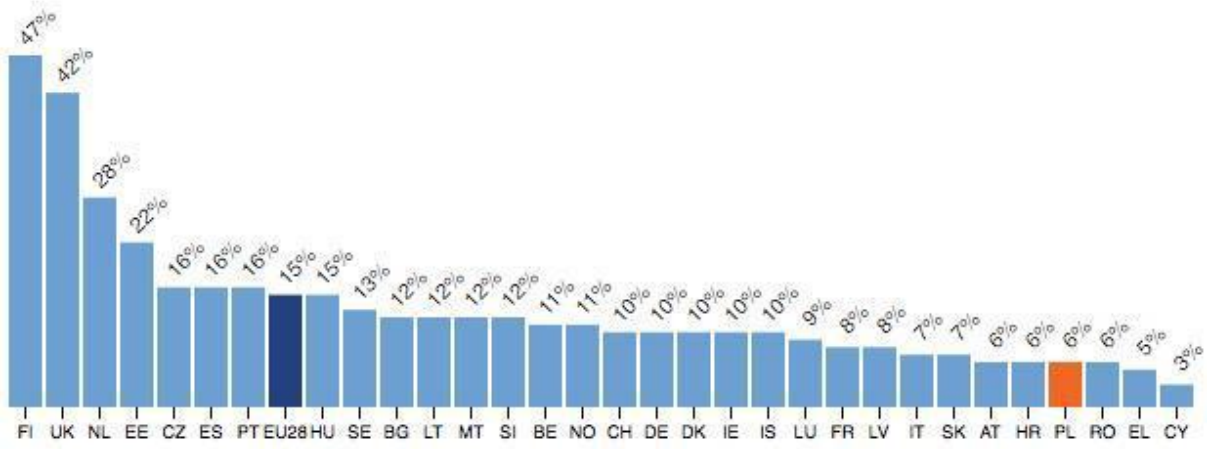
Unia Europejska: 16%
Młodzi mężczyźni: 16%
Młode kobiety: 15%

Młodzi ludzie (16-29 lat) 16% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 11%.

Polska: 10%
Młodzi mężczyźni: 9%
Młode kobiety: 10%

Młodzi ludzie (16-29 lat) 10% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 5%.

9. Odsetek młodych ludzi tworzących strony internetowe lub blogi w 2015 r.



Unia Europejska: 15%
Młodzi mężczyźni: 17%
Młode kobiety: 13%

Młodzi ludzie (16-29 lat) 15% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 9%.

Polska: 6%
Młodzi mężczyźni: 6%
Młode kobiety: 5%

Młodzi ludzie (16-29 lat) 6% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 2%.

10. Odsetek młodych ludzi umieszczających publicznie w Internecie jakikolwiek rodzaj treści stworzonych przez siebie w 2015r.

Unia Europejska: 48%
Młodzi mężczyźni: 47%
Młode kobiety: 50%

Młodzi ludzie (16-29 lat) 48% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 29%.

Polska: 32%
Młodzi mężczyźni: 31%
Młode kobiety: 32%

Młodzi ludzie (16-29 lat) 32% vs. populacja ludzi w wieku 16 lat i starszych 12%.

8. HISTORIA I CHARAKTERYSTYKA GENERACJI NEET

Zagadnienie dotyczące bezrobocia wśród młodzieży traktowane jest jako problem w skali globalnej. **Od pewnego jednak czasu szczególną uwagę zwraca generacja młodych ludzi, która nie tylko nie jest aktywna na rynku pracy, ale także pozostaje poza sferą edukacji i szkoleo.** Jest to szczególna grupa współczesnej młodzieży, ogromnie niepokojąca i nie do kooca rozpoznana. **Osoby młode znajdujące się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, czyli właśnie takie, które nie pracują, nie uczą się i nie podejmują szkolenia (nie przygotowują się do zawodu poprzez uczestnictwo w różnych formach samokształcenia) zostały określone jako NEET-y.**

Studiując literaturę przedmiotu dotyczącą tej kategorii/grupy młodzieży można spotkad się m.in. z następującymi sformułowaniami: **młodzież bezczynna, młodzi roszczeniowi, pokolenie straconych, bierne pokolenie, pokolenie młodych nierobów, pokolenie „ani-ani", pokolenie stracone, generacja NIC, młodzi trzy razy nic, młodzież zagrożona wykluczeniem społecznym, młody bezrobotny**. Samo pojęcie jest akronimem pochodzącym od angielskich słów *neither in employment nor in education and training*[63].

Występowanie takich osób zostało odnotowane już w latach 60. XX w. w Stanach Zjednoczonych. W Europie pierwsze próby identyfikacji zjawiska NEET podjęte zostały w Wielkiej Brytanii w późnych latach osiemdziesiątych XX wieku[64], co związane było ze zmianami w systemie zasiłków dla bezrobotnych, których pozbawieni zostali w znacznej części właśnie młodzi ludzie (w wieku 16-18 lat). **Oficjalnie nazwa/termin NEET po raz pierwszy użyty został w 1999 roku w raporcie rządowym *Bridging the gap*, w kontekście sytuacji osób w wieku 16-18 lat, którzy przez co najmniej 6 miesięcy nie pracowali, nie uczyli się i nie uczestniczyli w szkoleniach**. Raport ten służył ocenie wielkości tego zjawiska,

[63] S. Saczyoska-Sokół, M. Łojko, Sytuacja młodzieży NEET na rynku pracy. Situation of NEETs on the labor market, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Seria: Administracja i Zarządzanie, nr 108, Siedlce 2016, s. 98.

[64] NEETs, Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012, s. 19, http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf (dostęp 16.08.2016).

analizie przyczyn oraz wskazaniu rozwiązao w Wielkiej Brytanii. W wyniki tego termin NEET zastąpił zastosowane wcześniej w badaniach, dotyczących młodych ludzi (w South Glamorgan) określenie *Status Zer0* (zmienione później na *Status A*) i dość szybko przyjął się w pozostałych krajach Unii Europejskiej oraz poza nią[65].

Zjawisko NEET jest jednym z ważniejszych problemów społecznych, które wymagają interwencji w większości paostw Unii Europejskiej, w tym również w Polsce. Odsetek osób należących do tej grupy młodzieży przestał byd bowiem marginalny i z tego względu kategoria ta wzbudza w ostatnim czasie coraz większe zainteresowanie[66].

W kontekście przedziałów wiekowych młodych ludzi termin NEET bywa różnie definiowany. W większości krajów europejskich do niedawna przyjmowało się, że są to osoby w wieku 15-24 lata. Aktualnie jednak głównie z powodu wydłużającego się okresu kształcenia, przedział ten został wydłużony i wynosi 15-29 lat. Taki właśnie przedział wiekowy przyjęty został przez Komisję Europejską w dokumentach programowych Europejskiego Funduszu Społecznego[67]. Podobnie czyni to Eurostat, będący głównym źródłem informacji na temat tej grupy młodzieży, który wprowadza dodatkowo przedziały 15-19 lat, 15-24 lata, 20-24 lata, 20-29 lat i 25-29 lat[68]. Poza kontynentem europejskim, np. w Japonii, kategorią NEET obejmuje się osoby w wieku 15-34 lata, wskazując, że są to zarówno bezrobotni, nieposzukujący pracy i niekształcący się w jakikolwiek sposób, jaki i ci, którzy nie są zaangażowani w obowiązki domowe[69]. Polskie dokumenty wskazują na konieczność wzięcia pod uwagę młodych ludzi do 30. roku życia. Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 14 marca 2014 r. określa bowiem instrumenty pomocy adresowanej właśnie do osób do tego

---

[65] Ibidem, s. 19-20.

[66] Pod względem udziału młodych pozostających bez pracy oraz nieuczących się i nieszkolących wśród młodzieży, Polska plasuje się w środku stawki wśród krajów Unii Europejskiej. Według Eurostatu w roku 2015 wskaźnik ten wyniósł. 17,6 %. Natomiast w całej UE prawie 5 mln (17,3%) młodzieży w wieku 20-24 lat nie uczy się ani nie pracuje *Eurostat,12 August: International Youth Day Education, employment, both or neither? What are young people doing in the EU? Patterns substantially change by age and over time, 11.08.2016, http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7590616/3-11082016-AP-EN.pdf/c0393ef3-2ea1-455a-ab64-2271c41fd9d4 (dostęp 16.08.2016)+.

67 Zob. np. Przeczytaj o Europejskim Funduszu Społecznym, 03.06.2015, https://www.funduszeeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/europejski-fundusz-spoleczny/przeczytaj-o-europejskim-funduszu-spolecznym/ (dostęp 16.08.2016).

68 Zob. http://ec.europa.eu/eurostat (dostęp 16.08.2016)

69 A. Furlong, The zone of precarity and discourses of vulnerability: NEET in the UK, „Journal of Social Sciences and Humanities", no. 381/ 2007, s. 109, http://ci.nii.ac.jp/els/110006483995.pdf?id=ART0008509809&type=pdf&lang=en&host=cinii&order_no=&ppv_ type=0&lang_sw=&no=1471361248&cp= (dostęp 16.08.2016)

wieku[70] **Podniesieniu, z 25 do 29 lat, uległa górna granica wiekowa odbiorców *Gwarancji dla młodzieży*[71] w Polsce**. Decyzja ta podyktowana została chęcią objęcia wysokiej jakości wsparciem większej grupy osób młodych, wchodzącej na rynek pracy oraz ujednoliceniem grup docelowych i zakresu wsparcia ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz

Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych (w ramach osi priorytetowej I Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój)[72].

Rozpatrując zjawisko NEET z socjologicznego i ekonomicznego punktu widzenia można zauważyd, że stanowi je niejednorodna zbiorowość, którą łączy to, że jest to młodzież niezarabiająca, żyjąca „na koszt innych". Grupę tą tworzą zarówno młodzi ludzie relatywnie wysoko wyedukowani, którzy nie mogą znaleźd pracy, stosownie do posiadanych kwalifikacji, jak osoby legitymujące się niskim poziomem kwalifikacji, z powodu zbyt wczesnego przerwania nauki w trybie szkolnym. Te dwie grupy łączy brak motywacji dla kontynuowania formalnej edukacji lub zmiany kwalifikacji oraz brak zainteresowania aktywnością zawodową (chod czynione jest to z innych powodów). Wśród NEET-ów są również młodzi sięgający po nieakceptowane społecznie, alternatywne formy uzyskiwania dochodów, które kolidują z prawem[73].

NEET-y stanowią dosyd zróżnicowaną grupę młodych ludzi, a jej różnorodność odzwierciedlona jest w klasyfikacji, która prezentowana jest w unijnych publikacjach.

Badania Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) ujawniły, że omawiana kategoria obejmuje przynajmniej pięd subgrup:

1) **konwencjonalnie bezrobotni**(*the conventionally unemployed*) – grupa najliczniejsza, którą stanowią osoby długo- i krótkoterminowo bezrobotne;
2) **niezdolni** (*the unavailable*) z różnych przyczyn do podjęcia aktywności w obszarze pracy lub nauki – młodzi ludzie z ciążącymi na nich obowiązkami wynikającymi

---

[70]Ustawa z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2014, poz. 598.

[71]Zaktualizowany Plan realizacji *Gwarancji dla młodzieży* w Polsce, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa 2015, http://gdm.praca.gov.pl/documents/1152786/1155303/Zaktualizowany%20Plan%20realizacji%20Gwarancji%20dla%20m%C5%82odzie%C5%BCy%20w%20Polsce.pdf/aaf039be-b61d-493e-9deb-fc365cfa7dc5 (dostęp 16.08.2016). Komisja Europejska zobowiązała państwa członkowskie, w których występują regiony o stopie bezrobocia osób młodych powyżej 25% zobowiązane zostały do opracowania planu wdrożenia tzw. *Gwarancji dla młodzieży* *Ibidem+, które zostały pokrótce opisane w części 4. dotyczącej sposobów zapobiegania i zwalczania zjawiska NEET.

[72]Ibidem, s.3.

73 B. Serafin-Juszczak, Neet – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica", nr 49, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 47.

z posiadania rodziny (opiekunowie ze zobowiązaniami rodzinnymi), młodzież z chorobami i niepełnosprawna;

3) **niezaangażowani** (*the disengaged*) –młodzież nie poszukująca pracy ani możliwości kształcenia, w przypadku której nie występują ograniczenia wynikające z innych zobowiązao czy niezdolności do pracy, zniechęceni byli pracownicy lub bezrobotni, ale także młodzi prowadzący ryzykowny czy aspołeczny styl życia;
4) **poszukujący/oczekujący** (*the opportunity-seekers*) – młodzi, którzy aktywnie poszukują pracy, możliwości kształcenia się czy szkoleo, jednak nie jakichkolwiek, lecz odpowiadających ich pozycji, umiejętnościom, aspiracjom zawodowym itp. (jednocześnie oczekują na szanse, które uważają za korzystne ze względu na swoje umiejętności i status);
5) **dobrowolni NEET-si** (*voluntary NEETs*) – ta szczególna grupa obejmuje osoby zaangażowane w inne aktywności (sztukę, muzykę, podróże, samodoskonalenie się czy samokształcenie)[74].

Klasyfikacja ta może wskazywad na różnorodność czynników warunkujących przynależność do pokolenia NEET. Na jej podstawie stwierdzid zatem można, że nie jest to kategoria homogeniczna oraz, że część młodych ludzi jest bardziej zagrożona zakwalifikowaniem do tej grupy młodzieży niż inni[75]. Znajdują się w niej takie osoby, które są bowiem szczególnie narażone na marginalizację społeczną oraz takie, które prawdopodobnie jej nie doświadczą ze względu na posiadany kapitał społeczny i kulturowy[76]. Powody bycie Neet-em są zatem różne.

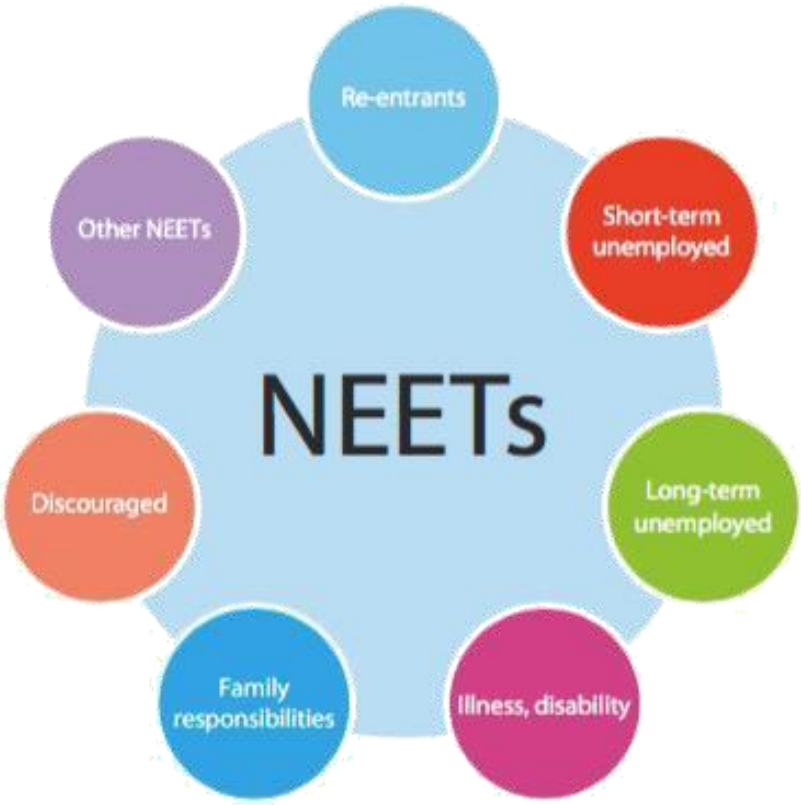
[74] NEETs …, op. cit., s. 24.
[75] S. Saczyoska-Sokół, M. Łojko, Sytuacja młodzieży NEET .., s. 99.
[76] B. Serafin-Juszczak, NETT …, s. 47.

Source: Eurofound, 2012.

Rysunek. Heterogeniczność populacji NEETów.

Conventionally unemployed – konwencjonalni bezrobotni.
Voluntary NEETs – NEET z wyboru
Opportunity seeke – poszukiwacze
okazji Disengaged – wolni / zwolnieni
Unavailable – niezdolni do pracy

Eurofound "Exploring the Diversity of NEETs", 2016



Source: Eurofound elaboration.

Rysunek. Dezagregacja populacji NEETów.
Eurofound "Exploring the Diversity of NEETs", 2016

Re-entrants: Ponownie na rynku pracy: Ta kategoria obejmuje młodych ludzi którzy wkrótce będą ponownie zatrudnieni, ponownie będą się uczyd lub szkolid i zarazem wkrótce zaczną ponownie gromadzid kapitał ludzki poprzez kanały formalne. To ludzie, którzy już byli kiedyś zatrudnieni, uczyli się lub szkolili.

Short-term unemployed: Krótkoterminowi bezrobotni: Ta kategoria składa się ze wszystkich młodych ludzi, którzy są bezrobotni, poszukują pracy i są gotowi ją podjąd w ciągu dwóch tygodni, i którzy byli do tej pory bez pracy przez mniej niż rok. Krótki okres bezrobocia w trakcie przejścia ze szkoły do pracy może byd uznany za normalny, a poziom zagrożenia/podatności wśród ludzi z tej kategorii określid można jako umiarkowany.

Long-term unemployed: Długotrwale bezrobotni: Ta kategoria składa się ze wszystkich młodych ludzi którzy są bezrobotni, poszukują pracy i są gotowią ją podjąd w ciągu dwóch tygodni, i byli bez pracy przez ponad rok. Ludzie w tej kategorii bardzo zagrożeni są wycofaniem się i wykluczeniem społecznym. Długotrwałe wycofanie się zmniejsza szansę ponownego zatrudnienia młodych ludzi, ich kapitał ludzki i rezultaty przyszłej pracy; w niektórych przypadkach szkody te trwad będą do kooca ich życia.

Unavailable due to illness or disability: Niedostępni z powodu choroby lub niepełnosprawności: Ta kategoria obejmuje wszystkich młodych ludzi którzy nie szukają zatrudnienia i nie są gotowi podjąd pracy w ciągu dwóch tygodni z powodu choroby lub niepełnosprawności. Ta grupa obejmuje tych, którzy potrzebują więcej społecznego wsparcia, ponieważ choroba lub niepełnosprawność oznaczają, że nie mogą oni wykonywad płatnej pracy. .

Unavailable due to family responsibilities: Niedostępni z powodu obowiązków rodzinnych: Ta grupa obejmuje tych, którzy nie poszukują pracy ani nie są gotowi rozpocząd nowej pracy, ponieważ zajmują się dziedmi lub niepełnosprawnymi dorosłymi, lub mają inne, mniej specyficzne obowiązki rodzinne. Młodzi ludzie w tej grupie to mieszanka zagrożonych i niezagrożonych; niektórzy nie są w stanie brad udziału w rynku pracy, ponieważ nie stad ich na płatną opiekę dla dziecka lub dorosłego członka rodziny, podczas gdy inni dobrowolnie wycofują się z rynku pracy lub edukacji i podejmują obowiązki rodzinne.

Discouraged workers: Zniechęceni pracownicy: Ta grupa obejmuje wszystkich młodych ludzi, którzy przestali szukad pracy ponieważ wierzą, że nie ma dla nich odpowiednich okazji. To najbardziej zagrożona grupa młodych

ludzi, przy wysokim ryzyku wykluczenia społecznego, którzy z dużym prawdopodobieostwem osiągną mierne rezultaty zatrudnienia w czasie ich życia zawodowego, i dla których istnieje wysokie ryzyko wycofania się na całe życie.

Other inactive: Inni nieaktywni: Ta grupa obejmuje wszystkich NEET, których powody zostania NEET nie pasują do żadnej z powyższych sześciu kategorii. Ta grupa jest statystycznie szczątkową/resztkowa kategorią i jest stworzona z tych, którzy nie podali żadnego powodu dla bycia NEET. Prawdopodobnie jest to ekstremalnie heterogenetyczny miks obejmujący ludzi reprezentujących wszystkie ekstrema spektrum zagrożenia: najbardziej wrażliwi, trudni-aby-do-nich-dotrzed, ci, którzy zagrożeni są głębokim wyobcowaniem, najbardziej uprzywilejowani a także ci, którzy wstrzymują się z powodu jakiejś specyficznej szansy czy okazji, albo podążają ścieżką alternatywną, taką jak kariera w sztuce, którzy mają formalną obecność na rynku pracy czy w edukacji.

Kolejna część niniejszego tekstu jest próbą przedstawienia czynników warunkujących zakwalifikowanie do tej grupy i przyczyniających się do powstawania tego zjawiska.

9. CZYNNIKI WARUNKUJĄCE ZAKWALIFIKOWANIE DO GRUPY NEET I PRZYCZYNIAJĄCE SIĘ DO POWSTAWANIA TEGO ZJAWISKA

Czynniki warunkujące zakwalifikowanie do grupy NEET mogą mied zarówno charakter indywidualny, społeczny, jak i ekonomiczny. Do indywidualnych i społecznych determinantów przynależności do grupy NEET zaliczone zostały:

- problemy zdrowotne, w tym różnego rodzaju niepełnosprawność;
- niski poziom wykształcenia;
- płed;
- 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;
- zła sytuacja rodzinna (np. rodzic samotnie wychowujący dziecko, rodzina z problemami alkoholowymi, bezdomność), dorastanie w trudnych, patologicznych warunkach;
- niskie wykształcenie rodziców;
- gospodarstwa domowe o niskim dochodzie;
- wczesne rodzicielstwo;

- niska frekwencja w szkole, niewielkie zaangażowanie w proces nauczania[77].

Z badao przeprowadzonych przez Eurofand wynika, że największe prawdopodobieostwo zakwalifikowania do tej kategorii młodzieży dotyczy osób z **niskim poziomem wykształcenia** (w ich przypadku ryzyko bycia Nettem jest trzy razy większe niż w przypadku osób z wykształceniem wyższym). Kolejnym czynnikiem jest **zamieszkiwanie na terenach oddalonych od większych miast**, które zwiększa taką możliwość o 150%. Także dwukrotnie większe ryzyko występuje w przypadku osób, których **rodzice osiągnęli niski poziom wykształcenia**. Bardziej narażeni (o 70%) na przynależność do pokolenia NEET są również **młodzi wywodzący się ze środowisk imigracyjnych**. N**iepełnosprawność** lub **problemy zdrowotne** zwiększają ryzyko bycia Neet-em o 40%. Ponadto zakwalifikowaniu do tej kategorii sprzyja **pochodzenie z ubogich, rozbitych oraz doświadczonych bezrobociem rodzin**[78].

Przedstawione determinanty przynależności do generacji NEET są również istotnym problemem w Polsce. Wyniki prowadzonych badao dotyczących młodych Polaków zaliczanych do omawianej kategorii zwracają także uwagę na **instytucjonalno-kulturowe czynniki ryzyka**, do których zaliczane są:

- **długotrwałe bezrobocie w regionie** (dotyczy to w szczególności regionów oddalonych od głównych szlaków komunikacyjnych oraz z utrudnionym dostępem do usług publicznych),
- **segmentacja rynku pracy** (czyli podział lokalnego rynku na stabilny segment pracowników etatowych oraz rynek pracowników tymczasowych, zatrudnionych na podstawie umów charakteryzujących się niepewnością),
- **nieelastyczność rynku pracy** (niechęć do zatrudniania absolwentów, nieposiadających doświadczenia zawodowego i jednoczesne preferowanie zatrudniania studentów),
- niedostosowana do potrzeb rynku pracy jakość programów kształcenia, skutkująca niedopasowaniem kompetencyjnym młodych do oczekiwao pracodawców –

[77] Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2014, s. 35, http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Raport_finalny_z_badania_NEET_okl.pdf (dostęp 16.08.2016).
[78] Za: S. Saczyoska-Sokół, M. Łojko, Sytuacja młodzieży …, s. 99.

niedopasowanie systemu edukacji do wymagao rynku pracy (absolwenci szkół i uczelni nie zdobywają kluczowych dla pracodawców kompetencji i umiejętność)[79].

Wśród czynników ryzyka należenia do NEET, jak wcześniej wspomniano, jest również **płed**. W UE ogółem jest ono większe dla kobiet niż dla mężczyzn. Nie jest to jednak zaskakujące z uwagi na większe bariery zatrudnienia, których nadal jeszcze doświadczają kobiety (mimo unijnej polityki równouprawnienia). Do tego dochodzi trudność pogodzenia różnych ról społecznych (np. matki i pracowniczki). Stąd też wśród kobiet często występuję podgrupa NEET określana jako *the unavailable*, czyli młodych opiekunów ze zobowiązaniami rodzinnymi, które uniemożliwiającymi podjęcie pełnoetatowej czy w ogóle jakiejkolwiek pracy. Nie jest to jednak równoznaczne z tym, że w każdym paostwie członkowskim odsetek NEET będzie większy wśród kobiet. W Polsce, Wielkiej Brytanii, Czechach, Niemczech, Estonii, Grecji, Holandii, Rumunii, na Węgrzech, Malcie występuje (podobnie jak w całej UE) feminizacja tego zjawiska. Maskulnizacja (większy odsetek osób o statusie NEET wśród młodych mężczyzn niż wśród młodych kobiet) występuje natomiast w Irlandii, Hiszpanii, Litwie, Portugalii, Słowenii, Słowacji, Cyprze, Luxemburgu i Francji. Wyrównane proporcje w tym zakresie notuje się w: Austrii, Belgii, Bułgarii, Danii, Finlandii, Szwecji i Włoszech. W poszczególnych państwach członkowskich UE wzory kształtowania się kategorii NEET są zatem odmienne. W tabeli 1. zostały one przedstawione za Blanką Serafin, która opracowała je na podstawie publikacji: NEETs - Young… op. cit.

Tabela. Wzory kształtowania się kategorii NEET w państwach Unii Europejskiej

Państwa UE, w których występuje dany wzór	Charakterystyka wzoru
Austria, Dania, Finlandia, Niemcy, Luksemburg, Szwecja, Wielka Brytania	niski wskaźnik NEET: nieaktywni zawodowo, z doświadczeniem zawodowym, nisko wykwalifikowani
Grecja, Polska, Słowacja, Węgry, Bułgaria, Włochy, Rumunia	wysoki wskaźnik NEET: kobiety, nieaktywni zawodowo, bez doświadczenia, wysoko wykwalifikowani, „zniechęceni pracownicy”
Estonia, Litwa, Łotwa, Irlandia, Hiszpania, Portugalia	wskaźnik poniżej średniej europejskiej: bezrobotni, z doświadczeniem zawodowym, średnio wykwalifikowani
Belgia, Cypr, Czechy, Francja, Słowenia	wysoki wskaźnik NEET: mężczyźni, bezrobotni, bez doświadczenia, wysoko wykwalifikowani, „zniechęceni pracownicy”

Źródło: B. Serafin-Juszczak, Neet – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica”, nr 49, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 53.

[79] Wsparcie młodych osób …, s. 36.

Istnieje także inne ujęcie wskazanych determinant przedstawione przez i Małgorzatę Szczęśniak i Glorię Rondón. Autorki podzieliły je na trzy poziomy: **mikro** (stanowiący odzwierciedlenie cech osobowych), **meso** (wskazujący na braki instytucji szkoleniowych, które wpływają na motywację młodych osób oraz ich zaangażowanie) i **makro**

(przedstawiający aspekty społeczno-ekonomiczne, bezpośrednio oddziałujące na możliwość znalezienia pracy). Tabela 2. prezentuje szczegółowe czynniki w ramach tych poziomów, które przyczyniają się do powstawania zjawiska NEET.

Tabela. Czynniki przyczyniające się do powstawania zjawiska NEET

POZIOM MIKRO	
Samoocena	▪ niższe poczucie swojej wartości oraz skuteczności podejmowania działao; ▪ niezauważanie swoich atutów; ▪ brak zaufania do siebie samego
Kontakty ze społeczeostwem	▪ aspołeczne podejście do otoczenia, zamykanie się w sobie; ▪ niskie kompetencje społeczne; ▪ poczucie dyskryminacji
Zaradność	▪ pesymistyczne nastawienie do rzeczywistości ▪ nieradzenie sobie w trudnych sytuacjach życiowych
Zjawisko wyłaniającej się dorosłości	▪ zwiększona dezorientacja; ▪ stan zawieszenia; ▪ niesprecyzowana dalsza droga; ▪ odwlekanie wejścia w dorosłe życie; ▪ kryzys tożsamości związany z przejściem z edukacji na rynek pracy
Skłonność do podejmowania działania podczas nauki, jak i poszukiwania pracy	▪ zbyt niska motywacja, brak satysfakcji; ▪ niechęć do pracy, podejmowania wysiłku; ▪ brak umiejętności do przystosowania w nowym środowisku (szkole, pracy); ▪ zbyt wysoki poziom stresu
Czynniki rodzinne	▪ obojętność wychowawcza rodziców; ▪ próba kompensacji uczud rodzicielskich ekonomicznymi dobrami (w konsekwencji czego młodzi wybierają życie bez obowiązków);
POZIOM MESO	
Instytucje szkolne	▪ nauczyciele nie zachęcają uczniów do zdobywaniu wiedzy i umiejętności oraz zaangażowania podczas lekcji; ▪ znudzenie i niezadowolenie ze szkoły wpływa na decyzje o wcześniejszym opuszczeniu szkoły oraz o zaprzestaniu aktywności w szkole i pracy; ▪ brak indywidualnego podejścia do uczniów; ▪ nieumiejętność radzenia sobie nauczycieli ze zjawiskami patologicznymi zarówno wewnątrz szkoły i poza nią
POZIOM MAKRO	
Czynniki społeczno-ekonomiczne	▪ spowolnienie gospodarcze związane z kryzysem ekonomicznym; ▪ społeczna utrata nadziei na znalezienie pracy; ▪ propagowanie tendencji do długiego zamieszkiwania u rodziców.

Źródło: K. Rybicka, Sytuacja młodzieży na polskim rynku pracy, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania", nr 37, t. 2, Wyd. Uniwersytetu Szczecioskiego, Szczecin 2014, s. 109-110 (opracowanie na

postawie M. Szczęśniak, G. Rondón, Pokolenie „ani-ani": o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie, „Psychologia Społeczna", nr 3 (18), Warszawa 2011, s. 245–248).

W nawiązaniu do M. Szczęśniak i G. Rondón warto dodad, iż:

1) Poziom mikro, w którym uwagę zwraca się na cechy osobiste i czynniki związane z otoczeniem rodzinnym. Wśród tych pierwszych wskazuje się na problemy z przejściem od ról obowiązujących w dzieciostwie i młodości do ról obowiązujących w dorosłości; „kryzys jednej czwartej życia" towarzyszący przejściu ze szkoły na rynek pracy; niskie poczucie własnej wartości i niższą skuteczność działania skutkujące skłonnością do zamykania się w sobie i ograniczania kontaktów społecznych. Jak podkreślają badacze wynikiem tych lęków jest niski poziom kompetencji społecznych, który stanowi częstą przyczynę nieudanej kariery. Wskazane cechy znajdują swoje źródło w małej wrażliwości wychowawczej i kulturowej rodziców, a także w rekompensowaniu przez nich braku czasu poświęcanego potomstwu w postaci konsumpcji rzeczy materialnych. W rezultacie sprzyja to koncentracji młodzieży na własnych potrzebach; wybieraniu tego co przyjemne i wygodne; niechęci do wysiłku i pracy; awersji do wymagao i wyrzeczeo; a ponadto fenomenowi przedłużonego pobytu w domu (nazwanego również przedłużoną zależnością lub klejem międzygeneracyjnym), utrudniającego autonomiczne podejście do własnego życia i wzięcie za nie odpowiedzialności.
2) Poziom meso, w którym wskazuje się na czynniki związane z instytucjami szkolnymi, w tym na preferowanie tradycyjnego, instrumentalnego podejścia do nauki jako środka do uzyskania osobistych korzyści materialnych, a nie jako możliwości osobowego rozwoju; a także społeczną presję na zdobycie kwalifikacji i kompetencji oraz prestiżowego zawodu i wysokich zarobków.
3) Poziom makro, który obejmuje szeroko rozumiane procesy społeczno-gospodarcze, wynikające z światowego kryzysu ekonomicznego. W tym stadium analiz wspomina się o teorii utraty nadziei: „skoro tylu innym nie udało się znaleźd pracy, to jaka jest pewność, że mnie się uda?"[80].

[80] M. Szcześniak, G. Rondón, *Pokolenie „ani-ani": o młodzieży która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie,* „Psychologia Społeczna", 2011, tom 6 3 (18), s. 241-251. Fragment wykorzystany w artykule: R. Tomaszewska-Lipiec*, „Kariera – zdeprecjonowana wartość nowego pokolenia?"*, [w:] Problemy Profesjologii 2/2016).

Poszukując możliwych uwarunkowań bycia NEET-em przedstawiono wiele czynników ryzyka, które sprzyjają bierności młodych ludzi na rynku pracy. Charakterystyka tej kategorii wskazuje, że na skalę omawianego zjawiska może oddziaływad zarówno sytuacja na rynku pracy (zwłaszcza bezrobocie młodzieży), ale także dostęp do edukacji, efekty procesu kształcenia oraz poziom życia czy postawy prokreacyjne[81]. Pomimo trudności w precyzyjnym określaniu przyczyn powodujących brak aktywności na rynku pracy i niepodejmowaniu dalszego kształcenia, można wskazad skutki jakie pozostawanie w grupie NEET ma dla gospodarki, całego społeczeostwa, a także dla samej osoby, która jest jej reprezentantką.

10. SKUTKI – KOSZTY EKONOMICZNE I SPOŁECZNE GENEROWANE PRZEZ POKOLENIE NEET ORAZ KONSEKWENCJE INDYWIDUALNE BYCIA NEET-EM

Nasilenie zjawiska NEET to dla każdego państwa duże obciążenie i strata, przynoszące negatywne skutki zarówno na poziomie gospodarki, jak i społeczeostwa. Koszty kilkumilionowej generacji NEET-ów klasyfikowane są jako koszty ekonomiczne lub społeczne[82].

Z punktu widzenia ekonomicznego pozostawanie pewnej grupy osób bez pracy jest zawsze zjawiskiem negatywnym. Młody człowiek, który jest nieaktywny zawodowo, z niskim lub wysokim poziomem wykształcenia, nie zarabia i nie płaci podatków. Stąd też nie przynosi dochodów ani paostwu, ani swoim bliskim. W wyniku tego nie tylko nie zwracają się koszty inwestycji środków publicznych i rodzin w edukację młodego pokolenia, ale także generowane są wysokie nakłady na świadczenia społeczne, utrzymanie urzędów pracy czy innych instytucji zajmujących się wspieraniem osób wykluczonych[83]. Koszt istnienia omawianej kategorii młodzieży to suma kosztów zasobowych (utraconych zysków) i kosztów dla finansów publicznych (dodatkowa wypłata środków)[84]. Na poziomie gospodarczym, konsekwencje istnienia tej populacji wiążą się zatem z ogromnymi stratami gospodarczymi

[81] B. Serafin-Juszczak, NEET …, s. 52.
[82] Ibidem, s. 54.
[83] Ibidem, s. 54.
[84] Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy, …s. 32.

(wynikającymi z pozostawania młodych ludzi bez pracy) i mają charakter kosztów zasobowych oraz kosztów z puli finansów publicznych[85].

Duża skala zjawiska NEET ogranicza potencjał rozwoju gospodarczego danego kraju. Negatywne skutki wyłączenia młodzieży z rynku pracy, zwłaszcza dla polityki wzrostu PKB, podkreślone zostały w raporcie Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy. Osoby z tej populacji mają mniejsze szanse na reintegrację na rynku pracy i są bardziej narażone na długotrwałe efekty bezrobocia w przyszłości, czego rezultatem są gorsze perspektywy zatrudnienia i niższe zarobki[86]. Trudności czy brak możliwości wejścia na rynek pracy skutkuje również wyjazdami poza za granice własnego kraju w celu w poszukiwaniu pracy. Wskazuje się, że jest to zjawisko prowadzące do zmniejszenia możliwości rozwojowych danego państwa. Sytuacja ta może także negatywnie oddziaływad na przyszłą konkurencyjność Europy[87].

Obecność NEET-ów w społeczeostwie oznacza zatem koszty ponoszone na zabezpieczenie socjalne i ich reaktywację zawodową, a ponadto również na walkę z przestępczością oraz resocjalizację[88]. Pozostawanie, jak podkreśla Blanka Serafin-Juszczak, „poza rynkiem pracy i wykluczenie z systemu oświatowego współwystępują bowiem z różnymi formami dewiacji i dysfunkcji społecznych”[89]. Długotrwałe pozostawanie bez pracy może nasilad zachowania społecznie niepożądane (niezgodne z prawem) oraz problemy zdrowotne zarówno psychiczne, jak i fizyczne. Przymusowa bezczynność i nieuregulowany tryb życia sprzyjają bowiem takim zaburzeniom jak: frustracja, agresja, apatia, obojętność, załamania nerwowe, depresja, nadmierne przeżywanie stresu, bezsenność, skłonności samobójcze[90].

Wykluczenie z pracy i z edukacji sprzyja nadużywaniu substancji psychoaktywnych i innym uzależnieniom. Oddziałuje ono również na funkcjonowanie rodziny, sprzyja procesom dezintegracyjnym (np. rozwodom) i nasileniu przemocy wśród bliskich. Ponadto rodzi bierność i niesamodzielność oraz odracza moment usamodzielnienia ekonomicznego i zakładania własnych rodzin. Sytuacja życiowej tej grupy przekłada się na poziom rozwoju

[85] S. Saczyoska-Sokół, M. Łojko, Sytuacja …, s. 106.
[86] Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy…, s. 33.
[87] Ibidem, s. 34.
[88] B. Serafin-Juszczak, NEET …, s. 54.
[89] Ibidem, s, 54-55.
[90] Wsparcie …, s. 34.

społeczeostwa i kształtowanie zmian demograficznych. Wysokie bezrobocie młodzieży i niepewność sytuacji zawodowej powodują coraz częstsze uzależnienie materialne od rodziców oraz wydłużenie czasu podejmowania decyzji o założeniu rodziny. To z kolei wpływa na niskie współczynniki dzietności w Polsce i postępujące starzenie się społeczeostwa[91]. Brak pracy oraz perspektyw na jej zdobycie (poprzez doszkalanie się) ogranicza zatem realizację zadao, jakie stoją przed młodym człowiekiem w okresie dojrzewania i wczesnej dorosłości[92].

Trudności w znalezieniu pracy i postępujące wyczerpywanie się zasobów finansowych prowadzą do poczucia nieprzydatności dla społeczeostwa. Bycie NEET-em wpływa na sferę kontaktów społecznych jednostki (może skutkowad izolacją społeczną), zmniejsza jej samodzielność i poczucie autonomii. Młodzi ludzie pozostając poza rynkiem pracy i edukacji tracą zaufanie do instytucji publicznych i obwiniają je za swoją trudną sytuację. Osoby te przeważnie mają niską samoocenę[93].

W literaturze przedmiotu do **ujemnych konsekwencji** związanych z tym zjawiskiem zalicza się zatem następujące aspekty:

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

[91] Zaktualizowany Plan realizacji *Gwarancji dla młodzieży* w Polsce …, s. 10.
[92] B. Serafin-Juszczak, NEET…, s. 55.
[93] Ibidem, s. 55-56.

- wczesne ciąże i wczesne rodzicielstwo;
- wzrost liczby samobójstw;
- narastanie napięd i konfliktów z najbliższym otoczeniem;
- pogorszenie perspektyw demograficznych (opóźnianie decyzji o zakładaniu rodziny i odwlekanie momentu posiadania dzieci);
- wzrost emigracji;
- rezygnację z udziału w społeczeostwie obywatelskim, w tym niższy poziom zaangażowania politycznego;
- wcześniejszą umieralność[94].

Podsumowując efekty bycia NEET odczuwane są i będą przez kolejne pokolenia. Skutki, jakie niesie za sobą przynależność do tej generacji pojawiają się bowiem nie tylko na poziomie jednostki, ale mają także charakter kosztów społecznych i ekonomicznych. Negatywne następstwa bycia NEET są liczne i dotyczą zatem zarówno społeczeostwa jako całości, jak i jednostki oraz jej rodziny[95]. Istnienie dużej liczby NEET-ów to także koszty, których nie da się wprost przeliczyd – przede wszystkim związane są one z marnowaniem potencjału młodych ludzi i utratą przez nich posiadanych umiejętności. Nie można zapominad o tym, iż młodzi ludzie potrzebują nie tylko pracy jako takiej, ale pracy dostosowanej do ich kwalifikacji i potencjału. Możliwe są bowiem eskalacje niezadowolenia młodych ludzi w demonstracjach ulicznych jakich doświadczyły niektóre kraje UE. Dobrze wykształceni absolwenci, zmuszeni podejmowad prace znacznie poniżej ich kwalifikacji (z zaniżonym wynagrodzeniem i niepewnym zatrudnieniem), doświadczają frustracji i innych konsekwencji natury psychologicznej. Zatem w interesie całego społeczeostwa jest, by młodzi ludzie znajdowali zatrudnienie, dzięki temu osiągali dochody, przyczyniali się do wzrostu konsumpcji, generowali wzrost PKB oraz zakładali i powiększali rodziny[96]. Ze względu na wszystkie przywołane wyżej konsekwencje, zasadne jest ustanowienie działao mających na celu ograniczenie rozmiarów zjawiska poprzez podejmowanie różnych inicjatyw, dostosowanych do rozmaitych potrzeb osób należących do grupy NEET. Znając przyczyny i skutki badanego zjawiska, można mu przeciwdziaład.

[94] Wsparcie młodych …, s. 33-34.
[95] Ibidem, s. 33.
[96] Zaktualizowany Plan …, s. 10.

11. SPOSOBY ZAPOBIEGANIA I ZWALCZANIA ZJAWISKA NEET – DOBRE PRAKTYKI

W związku z niepokojącym zasięgiem zjawiska NEET w UE konieczne stało się jemu przeciwdziałanie. W tym celu Komisja Europejska podjęła działania mające na celu wsparcie młodych w podejmowaniu aktywności zawodowej i jak najszybszego odwrócenia negatywnej tendencji w zatrudnieniu młodzieży w UE. Na szczeblu UE opracowany został ***Pakiet na rzecz zatrudnienia młodzieży*** (*Youth Employment Package*), którego częścią jest inicjatywa ustanowienia ***Gwarancji dla młodzieży*** (*Youth Guarantee*), czyli skierowany do paostw członkowskich postulat zapewnienia młodym ludziom w wieku do 25 lat, którzy nie mają zatrudnienia, ani nie uczestniczą w kształceniu lub szkoleniu, dobrej jakości oferty zatrudnienia, dalszego kształcenia, przyuczenia do zawodu lub stażu w ciągu 4 miesięcy od zakooczenia kształcenia formalnego lub utraty pracy. W Polsce adresatami *Gwarancji dla młodzieży* są osoby w wieku 15-29 lat, w tym zwłaszcza z grupy tzw. NEET. Interwencja w tym zakresie prowadzona jest w stosunku do trzech grup młodzieży w wieku:

- **15-17 lat przedwcześnie kooczących naukę** (są to osoby zaniedbujące obowiązek szkolny lub obowiązek nauki, zagrożone wykluczeniem społecznym i mające problemy z odnalezieniem się na rynku pracy i usamodzielnieniem). Działania w odniesieniu do tej grupy podejmowane są w pierwszej kolejności w Ochotniczych Hufcach Pracy i koncentrują się na udzielaniu wsparcia prowadzącego do podjęcia nauki lub szkolenia, bądź nabycia kwalifikacji zawodowych (poprzez udział w kwalifikacyjnych kursach zawodowych oraz nabycia podstawowych kompetencji społecznych);
- **18-29 lat**, dla których zakres wsparcia ma charakter standardowy lub pogłębiony (kompleksowy). Wsparcie standardowe kierowane jest do młodych nieuczących się i niepracujących, którzy wymagają wsparcia w zakresie aktywizacji zawodowej w obszarze rynku pracy (prowadzone ze środków krajowych). Wsparcie to polega na przeprowadzeniu diagnozy sytuacji zawodowej i osobistej (tj. diagnoza wiedzy, umiejętności oraz potencjału oraz sytuacji rodzinnej uczestnika) służącej zaprojektowaniu form wsparcia adekwatnych do istniejących potrzeb danej osoby. Stosowana jest wówczas tzw. interwencja standardowa obejmująca: pośrednictwo pracy i pośrednictwo w zakresie organizacji staży i praktyk, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, nauka aktywnego poszukiwania pracy. Wsparcie pogłębione obejmuje wszystkie formy

pomocy w celu poprawy sytuacji danej osoby na rynku pracy lub uzyskania zatrudnienia (prowadzone ze środków krajowych oraz unijnych) i adresowane jest do osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Podejmowane działania skupiają się przede wszystkim na umożliwieniu zdobycia zawodu, zmianie zawodu lub podwyższeniu posiadanych kwalifikacji zawodowych, zdobyciu doświadczenia zawodowego i podjęciu pracy (prowadzącym do usamodzielnienia się). Formami wsparcia w tym zakresie są: szkolenia zawodowe, staże zawodowe u pracodawców, elementy wsparcia zatrudnienia oraz usługi poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, a dodatkowo – treningi aktywnego poszukiwania pracy;

- **18-29 lat zarejestrowanych jako bezrobotne** obejmuje pełen zakres dostępnych instrumentów i usług rynku pracy (wsparcie profilowane). Wprowadzanie na rynek pracy następuje poprzez podnoszenie poziomu kompetencji i umiejętności oraz nabywanie doświadczenia, któremu służą głównie staże i szkolenia, a dodatkowo istnieje możliwości dofinansowania dalszego kształcenia (ze środków krajowych i europejskich). Poza wsparciem OHP lub urzędów pracy osoby te mogą brad udział w projektach aktywizacyjnych realizowanych przez podmioty wyłonione w drodze konkursów (na poziomie centralnym lub regionalnym). Jako szansę dla części zidentyfikowano rozwój przedsiębiorczości, któremu służą środki na podejmowanie działalności gospodarczej[97].

Programy działao zaradczych nie są jednak jednolite z uwagi na duże zróżnicowanie tej generacji oraz inne wzory kształtowania się tej kategorii młodzieży w poszczególnych państwach członkowskich. Ogółem wyróżniono pięd podstawowych strategii, obejmujących środki:

1) zapobiegające przedwczesnemu odpływowi z edukacji;
2) reintegrujące młodych ludzi ze sferą edukacji po jej przedwczesnym opuszczeniu;
3) wspomagające płynne przejście z systemu edukacji na rynek pracy;
4) mające na celu zwiększanie zatrudnienia;
5) dążące do redukcji barier zatrudnienia[98].

Polityka w obszarze edukacji to głównie środki zapobiegające przedwczesnemu kooczeniu nauki (np. pomoc uczniom w poprawie wyników w nauce) oraz reintegrujące

[97] Zaktualizowany Plan realizacji *Gwarancji dla młodzieży* w Polsce…, s. 19.

[98] Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs), Eurofound, Dublin 2012, s. 4, za: B. Serafin-Juszczak, NEET …, s. 56-57.

osoby, które przedwcześnie kooczą naukę z rynkiem kształcenia czy szkoleo. Dobre wzory praktyk paostw europejskich w obszarze edukacji zostały zaprezentowane w tabeli 3.

Tabela. Dobre wzory polityki w obszarze edukacji paostw europejskich

Paostwo	Dobre praktyki
Luksemburg	system *classes mosaiques*
Francja	szkoły „drugiej szansy”
Hiszpania	programy kształcenia zawodowego
Polska, Rumunia, Bułgaria	programy dożywiania, wyprawka szkolna

Źródło: B. Serafin-Juszczak, Neet – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica”, nr 49, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 57.

System *classes mosaiques* oznacza tymczasowe przeniesienia uczniów zagrożonych przedwczesnym ukooczeniem nauki do tzw. „klas mozaikowych”, gdzie mogą na indywidualną pomoc. **Programy kształcenia zawodowego** oraz **szkoły „drugiej szansy”** przeznaczone są dla młodzieży w wieku 18–25 lat, która szkolona jest w zakresie podstawowych umiejętności niezbędnych na rynku pracy lub/i dalszym przygotowaniu zawodowym przez okres od 9 do 12 miesięcy. **Programy dożywiania** oraz **wyprawki szkolne** stosowane są w krajach, gdzie przedwczesne kooczenie nauki związane jest z ubóstwem rodzin dzieci uczęszczających do szkół[99].

W tranzycji ze szkoły do życia zawodowego istotną rolę odgrywa poradnictwo zawodowe, doradztwo w zakresie rozwoju kariery zawodowej. Ważna jest pomoc w szukaniu zatrudnienia, a także usługi, które mają na celu dopasowanie kompetencji młodych osób do wymogów rynku pracy. Stąd też warto pokrótce przedstawid dobre praktyki w wybranych krajach w tym zakresie (tabela 4).

Tabela. Programy przejścia ze szkoły w życie zawodowe – dobre praktyki w wybranych państwach europejskich

Paostwo	Dobre praktyki
Wielka Brytania	„Flexible New Deal”
Szwecja, Irlandia	„Young Potentials, Gradlink”
Austria, Niemcy	systemy nauki zawodu

Źródło: B. Serafin-Juszczak, Neet – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica”, nr 49, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014, s. 58.

[99] Młodzi ludzie i młodzież bierna społecznie (tzw. Grupa NEET) w Europie: podstawowe ustalenia, Eurofound, Dublin 2012, s. 7, http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/72/pl/1/EF1172PL.pdf (dostęp 17.08.2016).

Program „Flexible New Deal” skierowany jest do młodzieży pobierającej świadczenia społeczne i obejmuje zindywidualizowane doradztwo i poradnictwo, opracowanie planu działania wraz ze zdobyciem odpowiedniego doświadczenia zawodowego. Przykładami programów związanych ze stażami i praktykami zawodowymi są „Young Potentials”

(program oferowany przez sektor prywatny) oraz „Gradlink” (program oferowany przez partnerów społecznych). Pozwalają one na zdobycie doświadczenia zawodowego zwiększając szanse na zatrudnienie, a także tworzą pomost ułatwiający płynne wejście na rynek pracy. W państwach, w których wprowadzono „naukę zawodu” pomimo trwania kryzysu, zmniejszyło się bezrobocie młodzieży. Świadczy to o dobrym funkcjonowaniu systemu dualnego, w którym podstawową rolę odgrywa powiązanie szkoły z przedsiębiorstwem. Nauka odbywa się głównie w zakładzie pracy, w czasie oddelegowania do szkoły zawodowej. Oznacza to, że jest się jednocześnie uczniem i pracownikiem.

Umiejętności praktyczne, tak cenione na rynku pracy, zdobywane są zatem bezpośrednio w środowisku pracy, a nauka w szkole koncentruje się na teoretycznych zagadnieniach związanych z branżą oraz przedmiotach ogólnokształcących. System ten uznany jest za jeden z najskuteczniejszych sposobów dostosowania szkolnictwa do potrzeb rynku pracy. Przeciwdziała on także przedwczesnemu wypadaniu z systemu edukacyjnego, przyczyniając się do zwalczania problemu wykluczenia społecznego (m.in. dzięki możliwości zarabiania przez uczniów)[100].

Rozpatrując politykę zatrudnienia w zakresie przeciwdziałania zjawisku NEET wskazuje się, że powinna ona polegad na „stosowaniu zachęt dla przedsiębiorstw do zatrudniania i szkolenia młodzieży oraz do tworzenia nowych miejsc pracy dla młodych osób. Zachętę stanowid mogą ulgi podatkowe, dotacje, redukcja pozapłacowych kosztów pracy itd.”[101] Jako dobry przykład można wskazad Węgry, które wprowadziły „kartę startową” na 2 lata dla osób wchodzących na rynek pracy. W praktyce oznacza to, że pracodawcy zatrudniający osoby z taką kartą odprowadzają niższe składki na ubezpieczenie społeczne. Ważne są też ulgi dla pracodawców przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych czy ze

środowisk defaworyzowanych. Istotne jest również propagowanie wśród młodzieży przedsiębiorczości i pracy na własny rachunek, zapewniając przy tym specjalne usługi tym, którzy chcą w ten sposób działad. Wprowadzone zostały przez większość paostw także

[100] B. Serafin-Juszczyk, NEET…, s. 58-59.
[101] Ibidem, s. 59.

dotacje na mobilność geograficzną oraz inne specjalne środki dla młodych ludzi o szczególnych potrzebach[102].

Jako dobry przykład w Polsce w przeciwdziałaniu bezrobociu i bierności zawodowej wśród młodzieży można wskazad ogłoszony (w roku szkolnym 2014/2015) przez Ministerstwo Edukacji Narodowej Rok Szkoły Zawodowców, który miał na celu odbudowanie znaczenia szkolnictwa zawodowego i ukazanie go jako atrakcyjnej ścieżki rozwoju zawodowego[103]. Nowe instrumenty do przeciwdziałania bezrobociu wprowadziła **znowelizowana *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.** Jest to m.in. profilowanie bezrobotnych pod kątem pomocy, jakiej potrzebują by znaleźd zatrudnienie (na podstawie indywidualnej diagnozy jest ustalany odpowiedni „profil pomocy" dla osoby bezrobotnej) oraz wprowadzenie **bonów stażowych** (stanowiących gwarancję odbycia stażu); **szkoleniowych** (stanowiących gwarancję skierowania i sfinansowania szkolenia); **zatrudnieniowych** (stanowiących gwarancję dla pracodawcy refundacji części wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne) i **zasiedleniowych** (stanowiących gwarancję pokrycia kosztów związanych z podjęciem zatrudnienia poza miejscem dotychczasowego zamieszkania), z których mogą skorzystad bezrobotni, którzy nie ukooczyli 30 roku życia. Z uwagi na trudną sytuację osób młodych na rynku pracy spowodowaną kryzysem,

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w 2012 r. wprowadziło realizację programu **„Młodzi na rynku pracy",** który zawiera szereg działao na rzecz aktywizacji zawodowej osób przed 30 rokiem życia, które stanowią uzupełnienie standardowych usług oferowanych bezrobotnym i poszukującym pracy przez urzędy pracy.

Podsumowując można wymienid **podstawowe instrumenty umożliwiające integrację na rynku pracy, w tym wspierające NEET-ów**, są to:

1) profilowanie pomocy kierowanej do osób bezrobotnych;
2) realizowanie działao kierowanych do osób bezrobotnych w ramach odrębnych usług rynku pracy (przez doradców indywidualnego klienta);
3) zlecanie podmiotom zewnętrznym obsługi osób bezrobotnych zaliczonych do oddalonych od rynku pracy;

---

102 Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs), Eurofound, Dublin 2012, s. 20-22, http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/erm/tn1109042s/tn1109042s.pdf (dostęp 16.08.2016).

[103]MEN, https://men.gov.pl/pl/ksztalcenie-zawodowe/rok-szkoly-zawodowcow (dostęp 16.08.2016).

4) bony: szkoleniowe, stażowe, zatrudnieniowe, na zasiedlenie;
5) podejmowanie inicjatyw w zakresie godzenia życia rodzinnego z zawodowym;
6) pożyczki i dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej;
7) pożyczki szkoleniowe;
8) pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla osoby bezrobotnej;
9) refundacja kosztów pracodawcy poniesionych przez okres 6 miesięcy na składki na ubezpieczenia społeczne za osoby bezrobotne skierowane do pracy;
10) trójstronne umowy szkoleniowe;
11) aktywizacja społeczna i zawodowa młodych ludzi zagrożonych bezrobociem i wykluczeniem społecznym, której głównymi celami są: wsparcie młodzieży dorosłej w podjęciu zatrudnienia (m.in. przez: przekwalifikowanie lub kursy doskonalące wraz ze stażami zawodowymi oraz możliwością zatrudnienia stażysty przez pracodawcę, szkolenia zawodowe wraz z modułem praktycznej nauki zawodu, grupowe i indywidualne doradztwo zawodowe); wsparcie młodzieży w wieku 15-17 lat przedwcześnie kooczącej naukę szkolną w powrocie do edukacji (poprzez: szkolenia, doradztwo i dodatkowe wsparcie dydaktyczne, pomoc młodzieży z grup ryzyka w nabyciu odpowiednich kwalifikacji, nauka w miejscu pracy i przyuczanie do zawodu);
12) prace interwencyjne;
13) zatrudnienie przy robotach publicznych;
14) programy specjalne;
15) udział w wolontariacie, który umożliwia zdobycie doświadczenia zawodowego i pożądanych umiejętności na rynku pracy (ten sposób jednak nie zawsze sprawdza się w odniesieniu do osób długotrwale bezrobotnych i obciążonych innymi problemami, bowiem ani użyteczność takich działao, ani poczucie, że robi się coś bezinteresownie nie zastępuje finansowego wynagrodzenia za wykonaną pracę)[104].

[104] Wsparcie młodych osób…, s. 41-42.

12. DODATKOWE SPOSOBY PRZECIWDZIAŁANIA ZJAWISKU NEET PROPONOWANE DYREKTOROM SZKÓŁ W NIEKTÓRYCH KRAJACH UE[105]:

1. Utrzymuj bliską współpracę z innymi instytucjami edukacyjnymi, lokalnymi władzami, innymi instytucjami publicznymi, etc.
2. Promuj wczesne reagowanie na przestrzeni edukacji na poziomie podstawowym.
3. Zapewniaj wczesną edukację oraz opiekę o wysokiej jakości.
4. Skup się na potrzebach i stylu uczenia się ucznia.
5. Wspieraj pozytywne relacje z godnymi zaufania dorosłymi
6. Oferuj dodatkowe okazje do nauki.
7. Wykorzystuj pozostały personel (poza nauczycielami) aby wspierad zaangażowanie.
8. Zaangażuj rodziców i rodziny do jakichkolwiek interwencji.
9. Oferuj więcej porad dla rodziców; oferuj lepsze porady.

Rozwijając powyższe dla dyrektorów szkół I stopnia:

1) Wczesne reagowanie powinno rozpocząd się już na etapie wczesnoszkolnym i trwad przez całą edukację podstawową, by pomóc dzieciom „utrzymad tempo”/”nie wypaść z torów”.
2) Powinno się starannie i ciągle monitorowad (na wczesnym etapie) frekwencję uczniów, schematy zachowao i osiągnięd, stosując ukierunkowane wsparcie, jeżeli zostaną zidentyfikowane wczesne problemy. Zwłaszcza w rejonach zagrożonych, interweniuj natychmiast gdy uczniowie pochodzą z rodzin gdzie istnieje ryzyko słabych wyników.
3) U dzieci, które nie prezentują odpowiednich postępów, skup się zwłaszcza na czytaniu i pisaniu, poza interwencjami na wczesnym etapie skupionych na umiejętności czytania i liczenia, należy również wcześnie interweniowad aby wspierad umiejętności personalne i społeczne.
4) Wysokiej jakości edukacja wczesnoszkolna i opieka wpływa pozytywnie na osiągnięcia dzieci w szkole, ale również na późniejsze przejście ze świata szkoły do świata pracy.

[105] NATIONAL FOUNDATION FOR EDUCATIONAL RESEARCH (2012). *PREVENTING YOUNG PEOPLE FROM BECOMING NEET: A PRACTICAL GUIDE FOR HEADTEACHERS* (NFER RESEARCH PROGRAMME: FROM EDUCATION TO EMPLOYMENT) SLOUGH: NFER. Publikacja przygotowana przez NFER - National Foundation for Educational Research in England and Wales - Narodową Fundację Badao nad Edukacją w Anglii i Walii

5) Urozmaicony i elastyczny program nauczania: programy nauczania i pedagogika powinny skupiad się na potrzebach i stylach ucznia oraz stosowad innowacyjne i eksperymentalne metody. Liczy się urozmaicenie.
6) Tak bardzo, jak to tylko możliwe, dostosuj je do potrzeb jednostki i zapewniaj realne i odpowiednie okazje do nauki.
7) Powinno się zapewniad uczenie nieformalne, za pomocą kreatywnych urozmaiconych i innowacyjnych metod nauczania, np. zajęcia pozaszkolne takie jak sport, kółko teatralne i taneczne.
8) Szanse, aby zacząd rozumied świat pracy wcześnie, na przykład przez wizyty i zapraszanie pracowników do szkół, i/lub zajęcia z przedsiębiorczości, zależą od włączenia zagadnieo zawodoznawczych już na poziomie podstawowym. Podobnie, na tym samym poziomie można uczyd dzieci, by zaczęły rozumied swoje umiejętności personalne, zainteresowania, aspiracje.
9) Wsparcie jeden-do-jeden, o wysokiej jakości, długotrwałe, zarówno akademickie jak i duszpasterskie. Takie wsparcie, kiedy potrzebne jest w kluczowych momentach przejścia na poziomie nauki podstawowej, i byd może uwzględniające ekspertów z zewnątrz, może byd pomocne.
10) Pozytywna relacja nawet z jednym tylko nauczycielem lub pracownikiem wspierającym może zrobid wielką różnicę.
11) Zapewnienie informacji, poradnictwa i przewodnictwa wcześnie może byd zwłaszcza pomocne na etapie przejścia z fazy podstawowej do średniej.
12) Wsparcie akademickie: rozważ zapewnienie dodatkowych okazji dla nauczycieli lub nawet całe klasy i/lub zapewnienie odpowiednich przestrzeni do odrabiania zadania domowego i nauki dla uczniów.
13) Wsparcie duszpasterskie: zmaganie się z problemami w szkole lub w domu, które mogą stanowid bariery dla zaangażowania się na późniejszym etapie – uwzględniając skuteczne sposoby i rozpoznawania i radzenia sobie z formami znęcania się w szkole – jest ważne.
14) Skuteczne wsparcie dla uczniów ze strony pozostałego personelu oprócz nauczycieli, takich jak pedagodzy, jest charakterystyczne dla tych szkół, które w najbardziej udany sposób angażują dzieci i zachęcają je do późniejszego zaangażowania się i rozwoju.

15) Chociaż jest to wyzwaniem w dzisiejszej sytuacji budżetowej, praca mentorów i kluczowych pracowników pomaga dzieciom utrzymad się na poziomie – zwłaszcza tym, które są w jakiś sposób zagrożone.

16) Daj możliwości zbudowania pozytywnych relacji, opartych na wzajemnym zaufaniu i szacunku, z nauczycielami i innymi godnymi naśladowania dorosłymi

17) Zaangażowanie i wsparcie ze strony rodziców: zaangażuj rodziców i rodziny w jakiekolwiek interwencje i wspieraj ich, by wspierali swoje dzieci

18) Zaangażuj rodziców i opiekunów w życie szkoły, upewniając się, że oni również czują się komfortowo będąc tam. Pracownicy zajmujący się wsparciem szkoła-dom mogą pomóc to osiągnąd. Dostarczają rodzicom i opiekunom regularne raporty o postępach uczniów, dziel się oczekiwaniami dotyczącymi ich roli.

19) Więcej porad i poradnictwo na lepszym poziomie dla rodziców, jak mogą pomóc pozytywnie przejść pomiędzy szkołą podstawową a następnym etapem.

Dla dyrektorów wszystkich szkół drugiego stopnia

1) Utrzymuj bliską współpracę strategiczną z innymi instytucjami edukacyjnymi
2) Kontynuuj interwencje rozpoczęte w szkole podstawowej
3) Za cel postaw sobie wspieranie umiejętności personalnych i społecznych młodych ludzi
4) Skup się na potrzebach i stylach uczniów
5) Zapewniaj uczenie nieformalne
6) Daj uczniom szansę zapoznania się ze światem pracy od kluczowego
7) Oferuj bezstronne, realistyczne poradnictwo
8) Wspieraj pozytywne relacje z godnymi zaufania dorosłymi
9) Identyfikuj bariery powstrzymujące młodych ludzi od zaangażowania się i zwalczaj je
10) Wspieraj i angażuj rodziny w interwencje
11) Dawaj rodzicom skuteczne porady i przewodnictwo na temat tego, jak, jak oni mogą mied swój udział
12) Uczniowie powinni mied szanse aby dobrze zapoznad się ze światem pracy, przez okazje które uwzględnione są w programie nauczania danej szkoły: systematyczne,

ustrukturyzowane doświadczenia, odwiedzanie firm, targi karier, praktyki, kursy i szkolenia zawodowe, uczenie przedsiębiorczości oraz programy dla wolontariuszy.

13) Ważny jest duży stopieo zaangażowania pracodawców w szkołach.
14) Równocześnie, młodzi ludzie powinni dostawad szanse rozwijania umiejętności zarządzania karierą, w tym uzyskanie lepszego zrozumienia swoich własnych umiejętności, kompetencji i aspiracji oraz rozwijanie umiejętności dostosowania powyższych do szans na rynku pracy.

Informacja, porada, przewodnictwo

1) Wszyscy młodzi ludzie potrzebują bezstronnego, realistycznego poradnictwa – i ten rodzaj wsparcia musi byd dostosowany do ich indywidualnych potrzeb
2) Powinno to byd zapewniane co najmniej od 9go roku szkoły.
3) Zaangażowanie lokalnych pracodawców wspiera skuteczność jakiejkolwiek oferty ze strony szkoły.
4) Zapewnienie skutecznego poradnictwa jest szczególnie ważne w kluczowych momentach przejść, takich jak zakooczenie fazy podstawowej, przejście z roku 9 na 10 i 11.

Podsumowując: „Niezmiernie trudno jest pisad o karierze zawodowej w odniesieniu do osób, które nie pracują i nie uczą się. W ich przypadku żaden z elementów zarządzania drogą profesjonalnego rozwoju po prostu nie występuje. Aby zaplanowad karierę trzeba przecież wybrad świadomie określony cel, lub cele które chciałoby się osiągnąd w życiu zawodowym. Brak już tego pierwszego elementu czyni przedstawicieli pokolenia NEET osobami, które są pozbawione poczucia kreowania własnego losu, gdyż – jak dotąd – nie zmobilizowały się one do dalszego rozwoju. Byd może zjawisko opóźniania przez nie decyzji związanych z gotowością do zatrudnienia można postrzegad jako pewnego rodzaju strategię obronną, w sytuacji, kiedy to zasady realizacji kariery przejął rynek pracy, a odpowiedzialność za jej powodzenie i niepowodzenie została przypisana jednostce”[106].

[106] R. Tomaszewska-Lipiec, Kariera – zdeprecjonowana wartość nowego pokolenia? [w:] Problemy Profesjologii 2/2016

BIBLIOGRAFIA (ALE TYLKO CZĘŚCIOWA, NIE WSZYSTKIE POZYCJE ZOSTAŁY WPISANE)

Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat (dostęp 16.08.2016).

Eurostat,12 August: International Youth Day Education, employment, both or neither? What are young people doing in the EU? Patterns substantially change by age and over time, 11.08.2016, http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7590616/3-11082016-AP-EN.pdf/c0393ef3-2ea1-455a-ab64-2271c41fd9d4 (dostęp 16.08.2016).

Furlong A., The zone of precarity and discourses of vulnerability: NEET in the UK, „Journal of Social Sciences and Humanities", no. 381/ 2007, http://ci.nii.ac.jp/els/110006483995.pdf?id=ART0008509809&type=pdf&lang=en&host=cinii&order_no=&ppv_type=0&lang_sw=&no=1471361248&cp= (dostęp 16.08.2016).

MEN, https://men.gov.pl/pl/ksztalcenie-zawodowe/rok-szkoly-zawodowcow (dostęp 16.08.2016).

Młodzi ludzie i młodzież bierna społecznie (tzw. Grupa NEET) w Europie: podstawowe ustalenia, Eurofound, Dublin 2012, http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/72/pl/1/EF1172PL.pdf (dostęp 17.08.2016).

NEETs, Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012 http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1254en.pdf (dostęp 16.08.2016).

Przeczytaj o Europejskim Funduszu Społecznym, 03.06.2015, https://www.funduszeeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/europejski-fundusz-spoleczny/przeczytaj-o-europejskim-funduszu-spolecznym/ (dostęp 16.08.2016).

Recent policy developments related to those not in employment, education and training (NEETs), Eurofound, Dublin 2012, http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/erm/tn1109042s/tn1109042s.pdf (dostęp 16.08.2016).

Rybicka K., Sytuacja młodzieży na polskim rynku pracy, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania”, nr 37, t. 2, Wyd. Uniwersytetu Szczecioskiego, Szczecin 2014.

Saczyoska-Sokół S., Łojko M., Sytuacja młodzieży NEET na rynku pracy. Situation of NEETs on the labor market, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach, Seria: Administracja i Zarządzanie, nr 108, Siedlce 2016.

Serafin-Juszczak B., Neet – nowa kategoria młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Sociologica”, nr 49, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2014.

Szczęśniak M., Rondón G., ‚Pokolenie „ani-ani”: o młodzieży, która się nie uczy, nie pracuje i nie dba o samokształcenie, „Psychologia Społeczna”, nr 3 (18), Warszawa 2011.

Ustawa z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2014, poz. 598.

Wsparcie młodych osób na mazowieckim rynku pracy, Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa 2014, http://obserwatorium.mazowsze.pl/pliki/files/Raport_finalny_z_badania_NEET_okl.pdf (dostęp 16.08.2016).

Zaktualizowany Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa 2015, http://gdm.praca.gov.pl/documents/1152786/1155303/Zaktualizowany%20Plan%20realizacji%20Gwarancji%20dla%20m%C5%82odzie%C5%BCy%20w%20Polsce.pdf/aaf039be-b61d-493e-9deb-fc365cfa7dc5 (dostęp 16.08.2016).

Dodatkowe źródła:

Baza danych Eurostatu ze statystykami dotyczącymi młodych ludzi:
http://ec.europa.eu/eurostat/web/youth/data/database
http://ec.europa.eu/eurostat/web/youth/overview

Publikacja Eurostatu pod tytułem „Będąc dziś młodym w Europie” (wydane 2015): http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/6776245/KS-05-14-031-EN-N.pdf/18bee6f0-c181-457d-ba82-d77b314456b9

Raport Eurofound: „Zgłębiając różnorodność NEETów”:
http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market-social-policies/exploring-the-diversity-of-neets

Interaktywne narzędzie Eurostatu o młodych Europejczykach:http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/youth/index_en.html

Infografika Eurostatu o młodych ludziach i użyciu Internetu:
http://ec.europa.eu/eurostat/news/themes-in-the-spotlight/youth-day-2016

NEET Toolkit Reducing the proportion of young people not in education, employment or training (NEET) 2008
http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130401151715/http://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/7508-DCSF-Neet%20Toolkit.pdf
To ogromne narzędzie skierowane do różnych instytucji, pokazujące jak radzid sobie z problemem. Podzielone jest na cztery główne zagadnienia:
-staranne śledzenie/obserwacja,
-spersonalizowane wsparcie i poradnictwo
-elastyczne możliwości nauki aby sprostad indywidualnym wymaganiom -przywileje i odpowiedzialność.