



# Podręcznik

## Profil beneficjentów i ich barier

Opracowano w ramach projektu:

**EURIBOR**

Promowanie zrównoważonych działań na rzecz wzmacniania pozycji bezbronnych grup młodych kobiet”, nr: 2020-1-0049

**Spis treści:**

1. Wprowadzenie.
2. Kim jest NEET.
3. Zasięg geograficzny.
4. Profil beneficjentów w poszczególnych krajach.
5. Czynniki ryzyka
6. Bariery w dostępie do edukacji i zatrudnienia.
7. Potrzeby grupy docelowej.
8. Wnioski końcowe.

---

## 1. WPROWADZENIE.

Podręcznik pn. „Profil beneficjentów i ich barier” został opracowany w ramach projektu „EURIBOR: Promowanie zrównoważonych działań na rzecz wzmocnienia pozycji grup młodych kobiet”. Źródłem informacji niezbędnych do przygotowania podręcznika były krajowe raporty opracowane przez Partnerów projektu.

Celem wyżej wspomnianych raportów było uzyskanie wiedzy na temat położenia i sytuacji kobiet w wieku 25 – 29 lat stanowiącej grupę NEET, zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz podejmowanych praktyk i działań w celu zwiększenia szans tych kobiet na zatrudnienie.

Informacje zebrane we wszystkich raportach pozwoliły na zbiorcze opracowanie ich sytuacji w kontekście: profilu, potrzeb, oczekiwań, zasięgu geograficznego, czynników ryzyka oraz barier w uczestnictwie w edukacji i zatrudnieniu.

## 2. KIM JEST NEET.

Zjawisko NEET (którego nazwa stanowi akronim angielskiego określenia not in employment, education or training) należy do jednego z najważniejszych problemów społecznych, które wymagają szybkiej i zdecydowanej interwencji w większości państw Unii Europejskiej. Jest to szczególnie grupa współczesnej młodzieży, ogromnie niepokojąca i nie do końca rozpoznana, pozostająca poza sferą zatrudnienia i poza sferą edukacji (B. Serafin – Juszcak, 2014).

Mając wiedzę kim jest NEET w poszczególnych krajach można podejmować działania nastawione na rozwiązywanie problemów oraz interwencje adekwatne dla tej konkretnej grupy kobiet.

## 3. ZASIĘG GEOGRAFICZNY

W podręczniku zostały uwzględnione dane z ośmiu krajów, które zostały pozyskane od Partnerów projektu. Sytuacja NEET w poszczególnych krajach została opisana w kontekście globalnym lub tylko w perspektywie poszczególnych regionów lub powiatów.

Partnerzy z Bułgarii przedstawili NEET w regionie Vrasta oraz czterech powiatach: Pazardzhik, Smolyan, Stara Zagora i Pleven. Hiszpania skupiła się na autonomicznych miastach Melilla i Andaluzja. Włochy przedstawiły region Molise a Słowenia region Costal – Karst. Globalnie do sytuacji NEET odnieśli się Partnerzy z Polski, Austrii, Niemiec i Malty. Każdy z Partnerów uwzględnił charakterystykę i problemy z jakimi borykają się poszczególne kraje. Szczegółowy profil NEET, bariery, potrzeby, oczekiwania czy ryzyka zostały opisane w dalszej części podręcznika.

---

## 4. PROFIL BENEFICJENTÓW W POSZCZEGÓLNYCH KRAJACH

Zjawisko NEET jest problemem ogólnoeuropejskim. W całej UE 7,5 mln młodych osób, tj. 12,9% młodych Europejczyków w wieku od 15 do 24 lat, nie pracuje, nie kształci się ani nie szkoli. Wielu z nich ma najwyżej wykształcenie średnie I stopnia. Wcześniej kończy naukę i nie podejmuje dalszego kształcenia. Nie bez znaczenia pozostaje tutaj liczna grupa imigrantów lub osób pochodzących ze środowisk znajdujących się w niekorzystnej sytuacji, narażonych na negatywne konsekwencje bycia NEET.

W skali całej UE 30,1% osób bezrobotnych w wieku poniżej 25 lat ma status bezrobotnego przez okres dłuższy niż 12 miesięcy. Coraz więcej młodych osób nie poszukuje zatrudnienia aktywnie, co może sprawić, że pozostaną bez strukturalnego wsparcia pomagającego wrócić na rynek pracy.

Badania pokazują, że bezrobocie wśród młodzieży może doprowadzić do trwałych negatywnych następstw, takich jak zwiększone ryzyko bezrobocia w przyszłości, mniejsze zarobki, utrata kapitału ludzkiego, zjawisko dziedziczenia ubóstwa czy mniejsza motywacja do zakładania rodziny, co grozi nasileniem się negatywnych tendencji demograficznych.

Jest to problem, którego nie wolno bagatelizować. Należy się nim zająć tak, by można było prowadzić działania dopasowane do konkretnej grupy młodzieży NEET. Aby było, to możliwe niezbędna jest wiedza na temat tej grupy w danym kraju. Dlatego poniżej jest przedstawiony profil młodzieży NEET odrębnie dla ośmiu krajów reprezentowanych przez danego Partnera.

### Bułgaria.

Liczba młodych ludzi w wieku 25 – 29 lat według stanu na dzień 31.12.2021 r. w Bułgarii wynosi 342 277, z czego mniej niż połowę stanowią kobiety – 166 302 lub 48,6%.

171,4 tys. to młodzi ludzie do 29 roku życia, którzy nie pracują ani nie studiują. **Jedną z głównych grup tworzących tę liczbę są Romowie.** To osoby, które borykają się z dyskryminacją etniczną, wysokim poziomem ubóstwa i niską jakością mieszkań w osadach romskich. **Kolejną większą grupą są młode kobiety,** które nie mogą pracować, ponieważ opiekują się dziećmi lub osobami starszymi w rodzinie.

W 2021 r. 15,6 tys. młodych ludzi, z czego 8,7 tys. w wieku 25 – 29 lat, zarejestrowało się w urzędach pracy jako bezrobotni, czyli wykazało jakąś aktywność. Pomimo tego, większość bezrobotnych pozostaje bierna zawodowo między innymi z takich powodów jak: brak niezbędnego wykształcenia i/lub kwalifikacji, nie znajduwanie pracy w swoim zawodzie, zbyt duża liczba bezrobotnych, pracodawcy uważają ich za zbyt młodych, brak doświadczenia zawodowego, problemy rodzinne i zdrowotne.

---

Wśród młodych ludzi w wieku 25 – 29 lat, którzy nie studiują ani nie pracują, **najliczniejszą grupę stanowią ci z wykształceniem podstawowym i niższym (45,5%)**. Osoby z wykształceniem średnim to aż 38,9%. Najmniejszy odsetek (15,6%) stanowią studenci uczelni wyższych.

W ciągu ostatnich pięciu lat zaobserwowano tendencję spadkową w liczbie młodzieży NEET. Pomimo tego nadal istnieje znaczna liczba osób nieaktywnych, zniechęconych i jest to jedno z głównych wyzwań rynku pracy. Według danych EUROSTATU względny odsetek młodych ludzi w wieku poniżej 29 lat (NEET) w stosunku do ludności, jest jednym z najwyższych w UE (17,6%), a Bułgaria jest na jednym z pierwszych miejsc.

## Bułgaria – region Vratsa.

Tutaj **NEET stanowią nie tylko Bułgarzy, ale również Romowie i Turcy**. Różnorodność grupy wymagającej wsparcia obrazują dane Narodowego Instytutu Statystycznego ze spisu ludności w Bułgarii w 2011r., które pokazują, że około 70% etnicznych Turków i 93% etnicznych Romów nie kończy szkoły średniej, w porównaniu z 30% etnicznych Bułgarów. 23,2% romskich dzieci w wieku 7 – 15 lat nigdy nie uczęszczało do szkoły – w porównaniu z 11,9% tureckich dzieci i 5,6% bułgarskich dzieci. Prezentacja w PISA (Program for International Student Assessment 2012r.) najlepszych uczniów pochodzenia romskiego i tureckiego (którzy nie przerwali edukacji do 15 roku życia i dlatego mogli uczestniczyć w testach PISA) jest znacznie słabsza w porównaniu ze średnim wynikiem uczniów bułgarskich. **Według tych danych uczniowie z mniejszości etnicznych pozostają w tyle za etnicznymi Bułgarami o równowartość 3 lat edukacyjnych w czytaniu i 2 lat w matematyce i naukach ścisłych.**

Całkowita liczba bezrobotnych w wieku poniżej 29 lat różni się w zależności od okresów ukończenia kształcenia. Średnio 1060 osób jest zarejestrowanych w okręgu Vratsa każdego miesiąca. Ich udział w całkowitej liczbie bezrobotnych wynosi 14,4, a z 316 w Dyrekcji Urzędu Pracy Vratsa 46 stwierdziło, że są pochodzenia romskiego. 104 to bezrobotni Romowie ponad 50 lat w tym samym urzędzie, a w sumie 841 osób w okręgu.

W Dyrekcji Urzędu Pracy Vratsa jest 754 bezrobotnych z wykształceniem podstawowym i niższym, z czego 265 to Romowie. Bezrobotnych 1,043, 222 z nich to Romowie. Od ponad roku w Urzędzie Pracy zarejestrowanych jest 435 bezrobotnych, z których 143 zidentyfikowało się jako Romowie.

Spośród wszystkich bezrobotnych 515 osób jest objętych programami i środkami, z czego 60 stanowią Romowie. Dyrekcja Urzędu Pracy Vratsa informuje, że 2,187 osób jest zaangażowanych w zatrudnienie, z czego 114 to Romowie. Bezrobotnymi zarejestrowanymi w Dyrekcji Urzędu Pracy

---

Vratsa na dzień 31.12.2020r. – 2 308 osób, z czego 399 to Romowie. Liczba bezrobotnych kobiet w określonym dniu i urzędzie wynosi 1,277, z czego 216 to Romowie.

**Osoby bez specjalizacji stanowią największy udział w strukturze zawodowej bezrobotnych. To osoby o niskich kwalifikacjach i wykształceniu oraz o słabej mobilności.** Tę grupę stanowi 64,8% w okręgu Vratsa. Drugą co do wielkości grupą stanowią bezrobotni z wykształceniem średnim. Ich względny udział w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosi 42,7% w okręgu Vratsa (43,2% w 2019r.). Bezrobotni z wyższym wykształceniem mają najmniejszą liczbę i względny udział w strukturze wykształcenia. W ciągu roku bezrobotni absolwenci to 652 osoby w okręgu Vratsa. Względny udział kobiet z wyższym wykształceniem jest bardzo wysoki – 64,4% wszystkich zarejestrowanych absolwentów w okręgu Vratsa. Odsetek bezrobotnych (do 29 roku życia) z wyższym wykształceniem wynosi 19,9% w okręgu Vratsa (17,4% w 2019r.).

Stopa bezrobocia kobiet przekracza stopę bezrobocia mężczyzn. **Kobiety stanowią 83% tych osób. Nie chcą pracować z powodów osobistych, m.in. dotyczących wychowywania dzieci i wykonywania nieodpłatnych prac domowych w rodzinie itp.** Podgrupa bułgarskich kobiet, które nie studiują ani nie szkolą się, należy do największych w UE według raportu Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (EFILWC) zatytułowanego „Ludzie młodzi i bezrobotni, nieuczący się i niezakwalifikowanych (grupa NRCC) w Europie” (2012).

Zarówno na szczeblu krajowym, jak i regionalnym **wskaźnik zatrudnienia kobiet romskich jest znacznie niższy od wskaźnika zatrudnienia mężczyzn romskich.** Odsetek młodych Romów w wieku 16 – 24 lat, którzy nie pracują, nie studiują ani nie szkolą się pokrywa się z poziomem krajowym, który jest dość wysoki.

Informacja o zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie Vratsa, samoidentyfikujących się jako Romowie, według grup w 2020r. wskazuje, że **wśród zarejestrowanych kobiet dominują te z niskim wykształceniem i bez specjalizacji, do których należą przedstawicielki społeczności romskiej i innych grup wrażliwych.** Z uwagi na ich małą konkurencyjność na rynku pracy są stosunkowo długo zarejestrowane w urzędach pracy. Ponadto oferuje się im pracę zbyt ciężkie i nieadekwatne dla kobiet, co problem bezrobocia i wykluczenia jeszcze bardziej pogłębia.

Odsetek młodzieży NEET w Bułgarii (nie tylko w regionie Vratsa) jest **wyższy na obszarach wiejskich** we wszystkich grupach wiekowych w porównaniu z dużymi i małymi miastami oraz na przedmieściach, co wskazuje na **terytorialne nierówności w dostępie do możliwości zatrudnienia i edukacji.**

Według rocznego sprawozdania dotyczącego młodzieży 2019r. nieco **ponad dwie trzecie młodych ludzi w Bułgarii mieszka z rodzicami.** W przypadku młodych w wieku 15 – 19 lat stanowi to aż 97%. Z wiekiem ten odsetek spada z uwagi na podejmowanie nauki w innych miastach niż rodzinne. **Podobna zależność występuje we wsparciu materialnym rodziców** – 79% deklaruje, że rodzice im pomagają, a wraz z wiekiem odsetek ten spada do 58% wśród osób w wieku 25 – 29 lat.

---

30% młodzieży NEET ukończyło szkołę średnią i nie chce się więcej uczyć. Pomimo tak trudnej sytuacji obserwuje się jednak tendencję spadkową odsetka młodych ludzi, którzy nie chcą studiować po ukończeniu szkoły średniej. 16% ukończyło studia wyższe, a 12% nie dlatego, że nie chciało tylko nie było ich na to stać.

Pozytywnym trendem, który możemy zaobserwować w tej grupie, jest to, że **47% tych osób w momencie badania szuka pracy, ale nie może jej znaleźć**. Młodzi ludzie w tej grupie, pochodzą głównie z małych miejscowości i wiosek. Niektórzy z nich są wspierani przez rodziców, co zmniejsza ich motywację do szukania pracy.

66% wszystkich bezrobotnych i nieuczących się młodych ludzi nawet nie jest zarejestrowanych w Urzędzie Pracy.

## Bułgaria – prowincja Pazardżik.

**Największym problemem lokalnego rynku pracy jest profil wykształcenia.** Liczba ludności z wykształceniem podstawowym i niższym sięga 19,7 tys., a jej względny udział należy do najwyższych w kraju – 7,84% (4,49% dla kraju).

Ogólna liczba bezrobotnych kobiet w Bułgarii w wieku od 25 do 29 lat w 2021r. roku wynosi 21 000. W tym samym roku w urzędach pracy w obwodzie Pazardżik aktywnych było 351 nowo zarejestrowanych kobiet, z czego 72 były długotrwale bezrobotne, a 264 posiadały wcześniejsze doświadczenie zawodowe. **Najbardziej aktywna jest grupa kobiet z wykształceniem średnim.** Mimo, że miasto Velingrad (położone w tej prowincji) jest obszarem o silnie rozwiniętej turystyce uzdrowiskowej, to jednocześnie charakteryzuje się jedną z najwyższych stóp bezrobocia w kraju. **W pobliskich wsiach górskich dominuje ludność muzułmańska.** Tam liczba zarejestrowanych bezrobotnych kobiet jest najwyższa w porównaniu z innymi gminami powiatu – 117, czyli 33,3%.

## Bułgaria – powiat Smolyan.

Wskaźnik KIA populacji w wieku produkcyjnym jest stosunkowo wysoki (70,8%), a stopa bezrobocia wynosi 8,8%. Statystyki regionalne NSI pokazują, że liczba młodych ludzi w wieku 25 – 29 lat w powiecie wynosi 3 275 osób, z czego 1 550 to kobiety.

Status wykształcenia siły roboczej jest dość wysoki. W 2021r. populacja z wyższym wykształceniem wynosiła 11,3 tys. (11,9%), a z podstawowym i niższym wykształceniem 3 tys. (2,94%). W tym obszarze głównym wyzwaniem dla lokalnych perspektyw rynku pracy jest starzenie się społeczeństwa.

---

W 2021r. w obwodzie smoleńskim w urzędach pracy zarejestrowały się 134 młode kobiety, z czego tylko 13 było długotrwale bezrobotnych, a 114 (85%) miało doświadczenie zawodowe. Najbardziej aktywną grupą kobiet są te o średnim poziomie zawodowym, a następnie kobiety o wysokim poziomie wykształcenia.

### Bułgaria – prowincja Stara Zagora.

KIA ludności w wieku 15 – 64 lat w 2021r. jest najwyższa na tle pozostałych trzech wyżej wymienionych obszarów – 74,5%. Logicznie z tego wynika najniższa stopa bezrobocia – 3,1%. Stale poprawia się struktura wykształcenia siły roboczej w regionie. Najwięcej mieszkańców ma wykształcenie średnie – 88,9 tys., co odpowiada przemysłowemu profilowi powiatu.

Według danych NSI w regionie Stara Zagora liczba młodych ludzi w wieku 25 – 29 lat w ubiegłym roku wyniosła 14 458, z czego 7193 to kobiety. W 2021r. zarejestrowano 273 młode kobiety z powiatu, które aktywnie poszukują pracy poprzez urząd pracy, z czego 38 to osoby długotrwale bezrobotne, a 190 posiada doświadczenie zawodowe. Aktywność kobiet z wykształceniem średnim jest nieco wyższa niż kobiet z wykształceniem wyższym i z wykształceniem niższym.

### Bułgaria – prowincja Plewen.

Według statystyki regionalnej NSI za 2021r. liczba młodych ludzi w wieku 25 – 29 lat wynosi 10 182, a kobiet 5 019. W powiecie plewskim w 2021r. w urzędach pracy zarejestrowano 305 kobiet w wieku 25 – 29 lat, z których 47 jest długotrwale bezrobotnych, a 234 ma doświadczenie zawodowe. W dzielnicy Plewen najbardziej aktywna jest grupa kobiet z wykształceniem średnim. Odsetek zarejestrowanych bezrobotnych kobiet w gminie Plewen jest najwyższy – 44,5% (136 kobiet) w porównaniu z innymi gminami powiatu.

**We wszystkich czterech rozpatrywanych regionach, podobnie jak w mieście Vratsa, grupa bezrobotnych Romów o wysokiej stopie bezrobocia długotrwałego jest najbardziej narażona na rynku pracy.**

### Hiszpania – autonomiczne miasto Melilla i Andaluzja.

W Hiszpanii 25,4% kobiet w wieku 25 – 29 lat nie uczy się ani nie pracuje, w porównaniu z 22,1% mężczyzn. EUROSTAT przypisuje tę różnicę faktowi, że przeważnie kobiety opiekują się dziećmi lub innymi członkami rodziny (EUROSTAT 2019r.). W rozpatrywanym regionie w 2020r., krajowy wskaźnik populacji w wieku od 15 do 29 lat, która nie uczy się ani nie pracuje, wyniósł 17,3%.



---

Kobiety w wieku od 15 do 29 lat, które nie uczą się ani nie pracują, przekraczają średnią krajową zarówno w Melilli – 28,3% jak i Andaluzji – 22,6% (Notas metodológicas in Nivel de formación, formación permanente y abandono: Explotación de las variables educativas de la Encuesta de Población Activa, Estadísticas de la Educación).

W 2020r. wskaźnik aktywności kobiet w Andaluzji wahał się od 9,40% dla kobiet bez wykształcenia (12,5% dla mężczyzn bez wykształcenia) do 75,49% dla osób z wyższym wykształceniem (78,40% dla mężczyzn z wyższym wykształceniem).

**Bezrobocie wśród kobiet w Andaluzji jest wyższe wśród młodszych kobiet.** Wskaźnik aktywności kobiet w wieku od 16 do 29 lat wynosi 46,40%. Zarówno liczba bezrobotnych młodych mężczyzn, jak i kobiet wzrosła w ciągu ostatniego roku, przy czym znacznie wyraźniejszy wzrost odnotowano w populacji kobiet, o 11,17%, podczas gdy w przypadku mężczyzn wzrost wyniósł 7,68%, czyli o trzy i pół punktu procentowego mniej (Mercado de trabajo de los jóvenes andaluces.2020. Observatorio Argos. Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo. Junta de Andalucía. 2021).

**Poziom wykształcenia kobiet uczestniczących w rynku pracy jest ściśle powiązany z ich szansami na znalezienie pracy.** W rzeczywistości częstość bezrobocia jest wyższa wśród kobiet o niższych kwalifikacjach, takich jak analfabетки, ze stopą bezrobocia na poziomie 53,39% lub z wykształceniem podstawowym na poziomie 44,19%. Wśród kobiet z wyższym wykształceniem jest to tylko 17,01%.

**W rozpatrywanym regionie kobiety w wieku 24 – 29 lat należące do grupy NEET to głównie Hiszpanki, które opuściły szkołę w bardzo młodym wieku.** Z uwagi na niemożność wejścia na rynek pracy decydują się na ponowne podjęcie kształcenia poprzez kursy, które nie wymagają doświadczenia lub innego szkolenia. Są realizowane w małych grupach i w ramach szkoleń przekrojowych.

Większość z tych kobiet pochodzi z rodzin dysfunkcyjnych, wykluczonych społecznie z przyczyn ekonomicznych, społecznych lub kulturowych. 95% z nich nie ukończyło obowiązkowej edukacji i nigdy nie miało pracy. Nawet nie posiadają aktualnej aplikacji o pracę.

**W niektórych przypadkach problem bycia NEET został spowodowany przedwczesną ciążą.** Perspektywy tych kobiet są bardzo ograniczone. Zazwyczaj poszukują pracy w gospodarstwach domowych w charakterze opiekunki do dziecka lub nad osobami starszymi.

Kobiety w tej grupie NEET zazwyczaj szukają wsparcia w organizacjach społecznych, gdzie otrzymują pomoc żywnościową i płacą niewielkie rachunki. Zwracają się do Community Social Services o okazjonalną pomoc w wynajmie.

---

**W Hiszpanii wśród NEET znajdują się też cudzoziemki. Z punktu widzenia mniejszości etnicznych istnieją dwa różne profile dziewcząt pochodzących z Maghrebu, głównie z takich krajów jak Maroko czy Algieria.** Pierwszy stanowią te, które rozpoczęły proces migracyjny wraz z rodzinami, pozostały w Andaluzji i Melilli. Te dziewczyny starają się prowadzić regulowane studia, należą do różnych sieci, które sprzyjają ich prawdziwej integracji ze społeczeństwem. Drugi profil to dziewczęta, które rozpoczęły proces migracji, kiedy były nieletnie i same, co doprowadziło do ich objęcia opieką przez administrację, aż osiągnęły wiek pełnoletności.

**Liczną grupę NEET stanowi społeczność romska.** 63% młodych romskich mężczyzn i kobiet nie uczy się ani nie pracuje. **Aż 58% kobiet romskich nie pracuje, bo jest zaangażowana w prace domowe.**

W Hiszpanii **profil zawodowy nie jest główną przyczyną wysokiego wskaźnika NEET.** Bycie w tej grupie jest związane z wysokimi wskaźnikami bezrobocia, a nie biernością zawodową. Spośród 19,4% NEET w Hiszpanii w wieku od 15 do 29 lat, zdecydowana większość jest bezrobotna (13,6%) w porównaniu z tymi, którzy pozostają bierni zawodowo (5,9%).

Nieaktywność zawodowa w większym stopniu dotyka kobiet niż mężczyzn (7,3% młodych kobiet jest nieaktywnych w porównaniu z 4,5% ich męskich odpowiedników). **Kobiety decydują się na pozostanie w domu i przejęcie obowiązków rodzinnych.** Konsekwencją jest utrata kwalifikacji i oddalenie od możliwości znalezienia pracy.

Patrząc na profil edukacyjny NEETS w Hiszpanii w porównaniu z innymi krajami europejskimi, można zauważyć, że Hiszpania ma największą liczbę młodych ludzi, którzy osiągnęli jedynie **wykształcenie podstawowe.**

Kolejnym zjawiskiem, które dotyka młode kobiety, jest **zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin.** Nie jest to samodzielny wybór, tylko konieczność, bo to jedyna opcja na rynku pracy. Dane pokazują, że w Hiszpanii aż 67% młodych ludzi pracuje w niepełnym wymiarze godzin, co stanowi odsetek prawie dwukrotnie wyższy niż w Europie.

Nie oznacza to, że młode kobiety pracują mniej. **Są zaangażowane w inne nieodpłatne zajęcia,** tj. opieka, rolnictwo na własne potrzeby a nawet rodzinna działalność gospodarcza. Opieka nad życiem ludzi w domu jest podstawowym obowiązkiem społecznym i politycznym, ale często traktowana jest jako zadanie, które nie zasługuje na wynagrodzenie lub rekompensatę (Alonso, C. et al (2019).

## Włochy – region Molise.

We Włoszech pandemia miała poważne reperkusje zaczynając od niepokoju młodych ludzi, poprzez niepewność związaną z nauką i pracą, aż po zdrowie psychiczne (ISTAT, 2021; Ministerstwo

Polityki Młodzieżowej, 2022). Być może dlatego w tym regionie liczba NEET osiągnęła rekordowy poziom wśród 27 krajów UE (ponad 3 miliony). NEET **stanowi 25,1% włoskiej młodzieży w wieku 25 – 34 lat**, czyli o 10% więcej niż średnia europejska wynosząca 15% (Pogliotti & Tucci, 2022). Spośród nich aż **1,7 miliona to kobiety**: 1 kobieta na 4 (24,3%) jest w grupie NEET w porównaniu z „tylko” 1 mężczyzną na 5 (20,2%). W Europie Włochy wypadają prawie najgorzej. Wyprzedza je jedynie Macedonia (27,6%), Czarnogóra (28,6%) i Turcja (33,6%).

Badanie EUROSTATU z 2021r., w którym zidentyfikowano siedem europejskich regionów, w których ponad 1 na 4 młodych ludzi w wieku od 15 do 24 lat w 2020r. nie był zatrudniony ani nie szkolił się, niestety wskazuje, że **cztery z tych regionów znajdują się w południowych Włoszech: Molise (25,5%), Kalabria (26,5%), Kampania (28,0%) i Sycylia (29,3%)**.

Równie negatywnie na tle Europy Włochy wyróżniają się pod **względem odsetka kobiet NEET w stosunku do całkowitej liczby młodych ludzi**. 8,6 miliona kobiet z tej grupy w Europie mieszka we Włoszech (Ministerstwo Polityki Młodzieżowej, 2022; Filandri, 2021; Pogliotti & Tucci, 2022). Liczba ta jest najgorsza w Unii Europejskiej i dorównuje jej tylko Grecja.

Według badania Openpolis zaktualizowanego na grudzień 2021r., **NEET w Molise stanowią 28,3% osób w wieku 15 – 29 lat**, w porównaniu ze średnią włoską wynoszącą 23,30% (Openpolis, 2021r.). Warto przy tym zwrócić uwagę, że młodzi ludzie, a w szczególności **młode kobiety w wieku 25 – 29 lat, stanowią mniejszość w populacji Molise**. To jedynie 5,4% całkowitej populacji regionu (dodatkowo z przewagą mężczyzn nad kobietami).

NEET obejmują zarówno tych, którzy aktywnie poszukują pracy, tj. **„bezrobotnych”**, których liczba wynosi około 1 miliona, jak i tych, którzy nie mają pracy i jej nie szukają lub nie są natychmiast gotowi do jej przyjęcia, tj. **„nieaktywni”**. Tę grupę stanowią 2 miliony osób (Pogliotti & Tucci, 2022).

Można zidentyfikować co najmniej **trzy różne grupy NEET**, z przewagą kobiet we wszystkich z nich (Ministerstwo Polityki Młodzieżowej, 2022; Rosina, Marta, Marzana, Ellena i Cerruti, grudzień 2021, 2022):

1. **Młodzi ludzie poszukujący (mniej lub bardziej intensywnie) pracy**. To osoby, które niedawno ukończyły szkołę średnią lub college. Są najbardziej dynamiczni i mają największe szanse na zatrudnienie. Znaczna część z nich ma wysoki kapitał ludzki i wysokie aspiracje zawodowe, które nie zawsze znajdują natychmiastowe odzwierciedlenie na rynku pracy.
2. **Młodzi ludzie, którzy znaleźli się w szarej strefie między niepewnością a brakiem pracy**. Mają niskie umiejętności, ale jednocześnie silną gotowość do przekwalifikowania się.
3. **Młodzi ludzie, którzy już nie wierzą, że mogą sobie poradzić**. Są zablokowani przez problematyczną sytuację rodzinną lub zniechęceni negatywnymi doświadczeniami, które pogrążyły ich w spirali stopniowego pogarszania się ich sytuacji, nie tylko pod względem ekonomicznym, ale także emocjonalnym i relacyjnym.

---

We Włoszech ponad pół miliona osób w wieku 18-24 lat dysponuje co najwyżej dyplomem ukończenia szkoły średniej, a ich wskaźnik zatrudnienia jest o prawie 10% niższy niż w przypadku Europejczyków w takiej samej sytuacji (Giannoli, 2021).

20,1% populacji w wieku 25 – 64 lat ma wykształcenie wyższe w porównaniu do 32,8% w UE. Dane odnoszą się do 2020r. i potwierdzają wolniejszy wzrost liczby absolwentów szkół wyższych we Włoszech (ISTAT, 2021 r.)

Wskaźnik NEET wśród mężczyzn ma tendencję spadkową a dla kobiet wzrostową. Zjawisko to analitycy EUROSTATU łączą z rodzeniem dzieci i pragnieniem macierzyństwa, które jest coraz częściej odkładane na później i zmusza wiele kobiet do rezygnacji z kariery zawodowej, aby zająć się rodziną.

## Słowenia – region Costal – Karst.

Pod koniec stycznia 2022r. w Słowenii było łącznie 67 834 osób bezrobotnych. Spośród nich 49,4% tj. około 33 500 stanowiły kobiety. Spośród tych kobiet 18,7%, tj. około 12 680, było w wieku poniżej 29 lat (lub w wieku od 15 do 29 lat).

W omawianym regionie bezrobotne kobiety w wieku 25 – 29 lat mają **średnio bardzo niskie wykształcenie**. Jedna trzecia (32%) ukończyła lub nie ukończyła szkoły podstawowej. Co sprawia, że są one niezwykle trudne do zatrudnienia lub są bezrobotne na rynku pracy, ponieważ słoweńscy pracodawcy zazwyczaj wymagają co najmniej wykształcenia zawodowego na poziomie gimnazjum.

Do grupy z **wykształceniem zawodowym I stopnia zalicza się 16%** wszystkich bezrobotnych kobiet w wieku 24 – 29 lat. Razem z kobietami, które nie ukończyły szkoły podstawowej, stanowią one prawie połowę (46%) wszystkich bezrobotnych kobiet w wieku 24 – 29 lat.

Największą grupę stanowią kobiety, które ukończyły szkołę średnią zawodową, techniczną lub ogólną. Stanowią one około jednej trzeciej (30%) wszystkich zatrudnionych kobiet w przedziale wiekowym 25 – 29 lat. Jest to grupa, która **ukończyła drugi poziom kształcenia zawodowego, ale nie ma wolnych miejsc na rynku pracy w dziedzinie, dla której zostały przeszkolone**.

W grupie **szkolnictwa wyższego I stopnia** itp., która należy do najszybciej rozwijających się grup, obserwujemy stosunkowo niską stopę bezrobocia wynoszącą ok. 16%. Odsetek ten jest w rzeczywistości taki sam jak w grupie z wykształceniem średnim, ale zakres kompetencji i wiedzy jest znacznie większy, a co za tym idzie, ich szanse na zatrudnienie na rynku pracy są wyższe.

Liczba bezrobotnych kobiet w wieku 25 – 29 lat ma najmniejszy wpływ na grupę kobiet, które mają wyższe wykształcenie 2 i 3 stopnia. Do tej grupy zalicza się 7% wszystkich kobiet w wieku od 25 do 29 lat. Jest to najwyższa struktura edukacyjna osiągnięta przez małą część populacji.

---

W grupie bezrobotnych kobiet w wieku od 25 do 29 lat nie ma wielu kobiet niepełnosprawnych lub mających jakąś formę niepełnosprawności. **Odsetek tych osób stanowi mniej niż 3%.**

Mniej niż jedna trzecia kobiet w wieku 25 – 29 lat (28%) to osoby, które **można uznać za poszukujące pracy po raz pierwszy**. Jest to specjalny status w Słowenii, który zwykle wynika z faktu, że osoby te ukończyły ścieżkę edukacyjną i dopiero wchodzą na rynek pracy. Nie oznacza to, że nie mają żadnego doświadczenia zawodowego. Mogły je nabyć poprzez aktywności zawodowe w ramach tzw. pracy studenckiej. Będąc studentem można wykonywać różne prace w firmach nie będąc jednocześnie zatrudnionym. Ten specjalny status przysługuje podczas edukacji na poziomie średnim i wyższym.

W grupie kobiet w wieku 25 – 29 lat przeważają te, które **były już zatrudnione i mają pewne doświadczenie zawodowe**. Odsetek takich osób wynosi ponad 70%.

**Udział długotrwale bezrobotnych kobiet w wieku 25 – 29 lat jest wysoki. Dotyczy to więcej niż co trzeciej kobiety.** Długotrwale bezrobocie oznacza, że nie weszła ona na rynek pracy przez ponad rok. Pozostałe 65% bezrobotnych kobiet w wieku 25 – 29 lat pozostaje bez pracy (zarejestrowanych w urzędzie pracy) krócej niż rok.

Przedstawione statystyki nie obejmują całej populacji kobiet, które należą do tak zwanej grupy NEET kobiet w wieku 25 – 29 lat, bo niektóre kobiety nie są nawet zarejestrowane w publicznym rejestrze bezrobotnych, który jest jedynym, który prowadzi statystyki w całości.

Można zatem przyjąć, że w tej grupie znajdują się również:

- kobiety, które w ogóle nie zarejestrowały się w Urzędzie Pracy z powodów osobistych lub innych,
- cudzoziemki, które nie wzięły udziału w kursie języka słoweńskiego i nie zdały egzaminu z tego języka lub nie zrobiły tego w ciągu 1 roku – w konsekwencji są one automatycznie usuwane z oficjalnych rejestrów,
- kobiety, które mają dzieci i korzystają z transferów socjalnych,
- imigrantki, które nie posiadają dokumentów pobytowych lub pozwolenia na pracę,
- kobiety z mniejszości włoskiej lub inni obcokrajowcy bez znajomości języka, którzy nie uczestniczą w działaniach służb zatrudnienia.

## Polska

Z danych EUROSTATU wynika, że w 2021r. w Polsce do NEET można było zaliczyć 13,7% młodych osób w grupie 15 – 29 lat. W porównaniu do innych krajów europejskich stopa bezrobocia młodych w tej grupie w 2022r. była niższa niż średnia w UE (7,2% wobec 13%).

---

Osoby młode charakteryzują się **niższą aktywnością zawodową** (w Polsce 51,9% w wieku 15 – 29 lat było aktywnych zawodowo w 2021 r., a w grupie wiekowej 15 – 64 72,8%). Natomiast wskaźnik zatrudnienia osób w grupie wiekowej 15 – 29 lat wynosił 48,1% w porównaniu do wskaźnika zatrudnienia w wysokości 70,3% w grupie wiekowej 15 – 64. Ww. wskaźniki w krajach UE (UE-27) w grupie wiekowej 15 – 29 lat wynosiły w 2021r.: współczynnik aktywności zawodowej 54,4%, a wskaźnik zatrudnienia 47,4%.

Sytuacja młodych bezrobotnych jest szczególnie trudna ze względu na ich brak doświadczenia zawodowego, przekładający się na duży udział osób, które **nie mają prawa do zasiłku**. Dlatego **młodzi są jednymi z głównych adresatów działań aktywizacyjnych** prowadzonych przez urzędy pracy.

Od 2014r. wdrażane są tzw. nowe instrumenty rynku pracy wspierające m. in. zatrudnienie młodych ludzi poniżej 30 r. ż., tj.: bony szkoleniowe, stażowe, zatrudnieniowe czy na zasiedlenie. Od początku ich uruchomienia do końca 2021r. skorzystało z nich prawie 135 tys. młodych bezrobotnych.

**W 2021r. z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu skorzystało prawie 126 tys.** bezrobotnych poniżej 30 r. ż., w tym 72,3 tys. osób do 25 r. ż. i stanowili oni odpowiednio 45,3% i 26,0% bezrobotnych, którzy skorzystali z aktywnych form wsparcia. W minionym roku młodzi bezrobotni stanowili prawie 69% uczestników **przygotowania zawodowego dorosłych**, ponad 58% uczestników **staży**, ponad 47% uczestników **szkoleń** oraz około 40% uczestników **prac subsydiowanych**.

Obecnie w Polsce (stan na koniec 2021r.) jest 580 tys. zarejestrowanych bezrobotnych. **Z czego 45,5% stanowią kobiety** (GUS, Polska w liczbach 2022r.) Najwięcej młodych bezrobotnych, według danych GUS na koniec 2021r. jest zarejestrowanych w powiecie szydłowieckim na Mazowszu, kętrzyńskim (Warmińsko-Mazurskie) i białogardzkim (Zachodniopomorskie).

Wskaźnik zatrudnienia wśród kobiet odbiega na niekorzyść od unijnej średniej, zwłaszcza w grupie wiekowej 25 – 29 lat. **Wprost widać rosnącą bierność zawodową kobiet spowodowaną najpierw transferami społecznymi (500+) a następnie pandemią COVID-19**. Większość kobiet w tym przedziale wiekowym nie wraca do pracy po urodzeniu dzieci. Udział kobiet, które mają więcej niż dwójkę dzieci, na rynku pracy spada jeszcze bardziej. W większości są to kobiety stracone dla rynku pracy, bo przy tak szybkim wzroście nowej technologii nie będą w stanie nadrobić zaległości.

Podobnie jak w innych krajach również w Polsce większość obowiązków związanych z domem, opieką nad dziećmi, ale również nad starzejącymi się rodzicami spada na kobiety. Bardzo dobrze obrazują to zjawisko dane z okresu pandemii. W III kwartale 2021r., z powodu obowiązków rodzinnych związanych z prowadzeniem domu, **w bierności zawodowej pozostawało 1,3% niepracujących mężczyzn i 13,3% kobiet**.

---

Mazowieckie Obserwatorium Rynku Pracy podjęło się próby sprofilowania przedstawiciela generacji NEET w Polsce. 82% spędza wolny czas przed komputerem bądź oglądając telewizję. 72% regularnie spotyka się ze znajomymi. 54% czyta książki i czasopisma. 43% uprawia sport. 54% opiekuje się rodziną. 80% jest kawalerem, panną i przebywa poza związkiem formalnym. 74% w swojej dotychczasowej pracy najczęściej wykonywało proste prace usługowe bądź fizyczne. 68% zamieszkuje wieś lub miasta nie większe niż 50 tys. mieszkańców.

**Istnieje młodzież, która jest skazana na NEET, ale są też jednostki, które świadomie odmawiają uczestniczenia w życiu społecznym lub bycia na rynku pracy.** Przyczyny mogą być takie jak presja społeczeństwa, środowiska, rodziny, strach przed porażką. Młodzi ludzie czują się często przytłoczeni wysokimi oczekiwaniami ich otoczenia i konkurencją. Rezygnują z tzw. wyścigu szczurów, ponieważ nie widzą w nim sensu. Kolejnym czynnikiem jest sytuacja finansowa. Nawet rodziny zarabiające średnio mają środki finansowe na zapewnienie bytu i opieki dorosłemu dziecku. W rodzinach gorzej sytuowanych dzieci muszą rozpoczynać pracę wcześniej.

Istotnym czynnikiem jest też **nadopiekuńczość** oraz **wzajemna silna zależność**, występująca szczególnie w relacji matka – syn, matka – córka. To może upośledzać niezależność młodzieży, która wybiera wygodne życie obok matki.

## Austria

„Tradycyjnie [...] udział młodzieży NEET jest obliczany na podstawie LFS i porównywany w całej UE. Na tej podstawie w 2017r. w Austrii odnotowano udział 6,5% osób w wieku od 15 do 24 lat, co odpowiada grupie docelowej 64 157 osób. Udział ten jest znacznie poniżej średniej UE wynoszącej 10,9% (Steiner 2021, s. 188).”

„Stopa osób bezrobotnych w wieku do 24 lat spada na koniec kwietnia 2022r. w porównaniu z rokiem poprzednim. Bezrobocie wśród młodzieży jest [...] poniżej poziomu z poprzedniego roku. W grupie wiekowej do 19 lat liczba [...] jest poniżej poziomu z poprzedniego roku, a w grupie wiekowej od 20 do 24 lat bezrobocie spada o 23,4% (-6 100 do 19 975). Według EUROSTATU stopa bezrobocia wśród młodzieży w marcu 2022r. wyniosła 6,9% (5,8% r/r). Austria zajmuje drugie miejsce w UE za Niemcami (5,7%) (Federalne Ministerstwo Pracy 2022, s. 11).”

„Jedną z bardziej dogłębnych analiz, możliwych dzięki administracyjnej bazie danych, jest zróżnicowanie regionalne aż do poziomu okręgów politycznych. Istnieje duża rozpiętość regionalna w udziale NEET, od 5,8% we Freistadt / Górnej Austrii do 23,6% w Wiedniu / Innere Stadt (centrum). Odpowiada to czterokrotnej różnicy między okręgiem politycznym w Austrii o najwyższym i najniższym wskaźniku.

---

**Niskie udziały występują zwykle w okręgach wiejskich, a wysokie w okręgach miejskich.** Różnice w zależności od płci są raczej niewielkie w całej Austrii. Jednak w przypadku rozróżnienia na obszary miejskie i wiejskie, ponownie można zauważyć, że młodzież płci męskiej jest bardziej dotknięta problemem NEET na obszarach miejskich, podczas gdy **młodzież płci żeńskiej jest bardziej dotknięta na obszarach wiejskich.**

**Udział NEET jest też zróżnicowany w zależności od pochodzenia migracyjnego.** Młodzi ludzie urodzeni w kraju trzecim (poza UE) są znacznie bardziej dotknięci wykluczeniem systemowym niż młodzi ludzie urodzeni w Austrii. Różnica waha się od średnio 9,4% do 36,8% w całej Austrii. **W związku z tym młodzi ludzie urodzeni w kraju trzecim są trzy i pół razy bardziej narażeni na status NEET.** Różnice w odsetku NEET w całej Austrii są ponownie ogromne i wahają się od 26,6% w Wiedniu – Mariahilf do 70,8% w Volkermarkt/Carinthia dla osób urodzonych w kraju trzecim.

W przypadku różnic między obszarami miejskimi i wiejskimi, osoby urodzone w kraju trzecim stanowią od 26,6% do 70,8%. Wyniki te pokazują, że różnice między obszarami miejskimi i wiejskimi są odwrócone w przypadku migrantów. Podczas gdy wcześniej ogólnie wysokie wskaźniki występowały w mieście, **wysokie wskaźniki związane z podgrupą migrantów są charakterystyczne dla obszarów wiejskich** (Steiner 2021, s. 189-191)."

**Zgodnie z danymi zebranymi i przeanalizowanymi przez Steinera:**

- istnieje ogromna rozpiętość regionalna udziału NEET w danej społeczności,
- najniższe udziały występują na obszarach wiejskich a wyższe na obszarach miejskich,
- różnice według płci są raczej niewielkie w całej Austrii,
- młodzież płci żeńskiej jest bardziej narażona na ryzyko NEET na obszarach wiejskich a młodzież płci męskiej na obszarach miejskich,
- istnieje znacznie wyższe ryzyko dla nastolatków urodzonych w kraju trzecim (3,5 razy), zwłaszcza na obszarach wiejskich,
- ryzyko NEET jest wysokie dla dziewcząt z obszarów wiejskich, których krajem urodzenia nie jest Austria lub kraj spoza UE.

**Wyniki badania Bachera (2014) również wskazują kim jest NEET i jaka jest jego sytuacja.**

W Austrii około 78 000 młodych ludzi miało status NEET (lata 2006-2011). Ten wskaźnik jest zazwyczaj cykliczny a różnice sezonowe są nieznaczne lub nieistotne. Młodzież NEET częściej pochodzi z zagranicy i częściej mieszka w miastach. Rodzice młodzieży NEET są znacznie częściej nisko wykształceni i rzadziej zajmują wyższe stanowiska zawodowe. Wśród starszych NEETS (20 lat i więcej) przeważają młode kobiety, które są głównie zaangażowane w obowiązki opiekuńcze. Około połowa NEET to osoby przedwcześnie kończące naukę.

Imigranci z drugiego pokolenia nie wykazują znacząco wyższego ryzyka NEET niż młodzi ludzie z rodzin autochtonicznych. Pochodzenie imigracyjne jest silnym czynnikiem wpływającym



---

na NEET wśród młodzieży w pierwszym pokoleniu (mężczyzn i kobiet). Główną przyczyną (oprócz niskiego poziomu wykształcenia rodziców) jest brak obywatelstwa UE. Ma to skutek pośredni (brak uznanych kwalifikacji szkolnych i edukacyjnych).

Wiedeń ma najwyższy wskaźnik NEET w Austrii, a Górna Austria najniższy. Wynika to z różnic społeczno – strukturalnych (pochodzenie imigracyjne, niski poziom wykształcenia i wczesne kończenie nauki).

**Najsilniejsze determinanty NEET wśród młodych kobiet to obowiązkowa opieka (największy czynnik), przedwczesne zakończenie nauki, wcześniejsze bezrobocie, choroba.**

## Niemcy

Niemiecka Rada Federalna definiuje ogólną grupę młodzieży NEET w następujący sposób: „Młodzież NEET stanowi [...] grupę heterogeniczną i można ją podzielić na dwie szerokie kategorie: **bezrobotni tj. zarejestrowani jako bezrobotni aktywnie poszukujący pracy**, oraz **nieaktywni zawodowo NEET nie poszukujący pracy**. Ich brak aktywności może być spowodowany wieloma czynnikami, w tym obowiązkami rodzinnymi i problemami zdrowotnymi, ale także zniechęceniem i brakiem motywacji do zarejestrowania się jako bezrobotni” (Bundesrat 2020).

W 2021 r. stopa bezrobocia wśród młodzieży w Niemczech wynosiła średnio 4,9% w ciągu roku. Stopa bezrobocia reprezentuje udział osób bezrobotnych w ogólnej liczbie zależnej cywilnej siły roboczej (w pełni zatrudnieni podlegający składkom na ubezpieczenie społeczne i zatrudnieni marginalnie, urzędnicy służby cywilnej, bezrobotni) w określonej grupie wiekowej i wskazuje na sytuację na rynku pracy i zatrudnienia, a także część statystyk dotyczących bezrobocia. Bezrobocie wśród osób w wieku od 15 do 25 lat wynika głównie z problemów pojawiających się w okresie przechodzenia do systemu edukacji oraz po ukończeniu szkolenia zawodowego. W tych fazach przejściowych występuje wysoki poziom bezrobocia, ale zwykle trwa on stosunkowo krótko.

W grupie kobiet NEET znajdują się osoby zarówno pochodzenia niemieckiego jak i imigranci, którzy borykają się z problemami tj.: brak znajomości języka, brak dokumentów, trudności w udokumentowaniu doświadczeni zawodowego itp., które są popisane w dalszej części podręcznika.

## Malta

W 2020r. grupa młodzieży niepracującej i niekształcącej się liczyła 4,8 tys. kobiet i 4,4 tys. mężczyzn w wieku 15 – 29 lat. Populacja kobiet NEET w wieku 15 – 29 lat zmniejszyła się w ostatniej dekadzie w wartościach bezwzględnych, ale przede wszystkim także w wartościach względnych (z 14,9% do 10,5% w latach 2011 – 2020).

Nieco wyższy odsetek młodzieży NEET mieszka w miastach 63% niż na ich przedmieściach (35%). Jedynie niewielki odsetek młodzieży NEET tj. 3% populacji Malty mieszka na obszarach wiejskich.

Udział kobiet w populacji NEET w wieku 25 – 29 lat jest nieproporcjonalnie wyższy niż w populacji mężczyzn. Chociaż odsetek kobiet w grupie docelowej populacji maltańskiej wynosi mniej niż połowę (46%), kobiety stanowią ponad 65% maltańskiej populacji NEET w wieku 25 – 29 lat.

Różnica w poziomie zatrudnienia kobiet i mężczyzn pozostaje jedną z największych w UE (16,8% w 2021r.), chociaż odnotowuje jeden z najwyższych spadków punktów procentowych w UE w ciągu ostatniej dekady (z 31,4% w 2012r.). Zapewnienie bezpłatnej opieki nad dziećmi i strategia „sprawiania, by praca się opłacała” przyczyniły się do tego wyniku. Na poziomie 29,4% w 2020r. luka w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych jest powyżej średniej UE (24,5%). (Dokument roboczy służb komisji, Sprawozdanie krajowe z 2022 r., Bruksela, 23.5.2022 r.)

Na Malcie, podobnie jak w innych krajach europejskich, **niski poziom wykształcenia jest powiązany ze statusem NEET i ogólnie słabszym przywiązaniem do rynku pracy**. Osoby słabiej wykształcone (ISCED 0-2) stanowią zaledwie 23% osób w wieku 25 – 29 lat, wśród młodzieży NEET odsetek ten wynosi 52%. Przed statusem NEET chroni przede wszystkim wysoki poziom wykształcenia, którego udział w ogólnej populacji w wieku 25 – 29 lat wynosi 41%, a wśród NEET w tej grupie wiekowej 13%.

## 5. CZYNNIKI RYZYKA

Kryzys i pandemia COVID – 19 wyjątkowo mocno dotknął młodych ludzi. Są oni grupą bardzo podatną na zagrożenia, ponieważ przechodzą z jednego etapu życia do drugiego, brakuje im doświadczenia zawodowego, posiadają nieodpowiedni stopień wykształcenia lub wykszolenia, zwykle są objęci ograniczoną ochroną socjalną i dysponują niewielkimi środkami finansowymi.

W szczególnej sytuacji są młode kobiety. Grożą im niskie zarobki i niepewne warunki zatrudnienia, Brakuje im odpowiednich środków pomagających godzić życie zawodowe z prywatnym. Są też bardziej narażone na dyskryminację.

EUROFOUND wymienia konkretne czynniki ryzyka, które mogą na to wpłynąć:

1. Ograniczenia zdrowotne zwiększają ryzyko młodzieży NEET o 40% w porównaniu z młodymi ludźmi bez ograniczeń zdrowotnych.
2. Imigracja zwiększa ryzyko młodzieży NEET o 70%.
3. Niski poziom wykształcenia dwukrotnie zwiększa ryzyko młodzieży NEET w porównaniu z młodymi ludźmi, którzy ukończyli kształcenie zawodowe lub szkolne.
4. Młodzież mieszkająca na obszarach oddalonych jest 1,5 razy bardziej narażona na NEET niż młodzież mieszkająca w miastach średniej wielkości.
5. Młodzież mieszkająca w gospodarstwach domowych o niskich dochodach jest narażona na zwiększone ryzyko NEET.
6. Młodzież, której rodzice byli bezrobotni, jest o 17% bardziej zagrożona w porównaniu z młodzieżą, której rodzice nie doświadczyli bezrobocia.
7. Młodzież, której rodzice mają niskie wykształcenie, jest 1,5 razy bardziej zagrożona w porównaniu z młodzieżą, której rodzice ukończyli szkolenie zawodowe. W porównaniu z młodzieżą z rodzicami z wykształceniem wyższym ryzyko wzrasta dwukrotnie.
8. Młodzież z rozwiedzionymi rodzicami ma 30% zwiększone ryzyko NEET.

(Bacher i in. (2014), s. 48 z EUROFOUND (2012))

**Wykształcenie i kwalifikacje są cechami społeczno – demograficznymi**, które w bardzo dużym stopniu decydują o tym, czy dana osoba jest NEET, czy nie. Potwierdzają to dane dostarczone przez wszystkich partnerów projektu.

W samej Bułgarii 82% młodych ludzi nie szuka informacji o kursach kwalifikacyjnych. Udział tych, którzy szukają wynosi tylko 8%. Bardzo niski jest też udział młodzieży, która uczestniczy w edukacji pozaformalnej – 8% uczestniczyło raz, i tyle samo kilka razy. Pewien odsetek młodych ludzi ma subiektywne poczucie, że wykształcenie i wiedza otrzymane w szkole lub na uczelni jest wystarczające i dlatego nie odczuwa potrzeby zdobywania dodatkowych kwalifikacji.

---

86% młodzieży twierdzi, że potrafi pracować z komputerem, a 11% nie potrafi, ale sobie radzi. **Osoby, które wskazały, że nie potrafią dobrze, ale sobie radzą, w największej części mają wykształcenie podstawowe lub niższe, są pochodzenia romskiego i mieszkają głównie na wsiach.**

Innym przykładem mogą być informacje udostępnione przez Hiszpanię. Analizując związek między czasowym charakterem umów a poziomem wykształcenia pracownic stwierdzono, że **wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia maleje czasowy charakter umowy**. 97,5% umów dla kobiet bez studiów ma charakter tymczasowy. Natomiast wśród kobiet z wykształceniem policealnym i wyższym (również na poziomie doktoranckim) odsetek umów na czas określony wynosi 89,65%.

Ponadto z badania dotyczącego warunków życia (LCS), również prowadzonego w Hiszpanii, wynika, że **płace rosną wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia**, ponad 50% osób z wykształceniem podstawowym lub niższym znajduje się w najniższych kwintylach dochodów. Według OECD osoby NEET o niskich kwalifikacjach są szczególnie narażone na ryzyko trwałego opuszczenia rynku pracy (OECD (2016).)

We Włoszech porzucenie szkoły lub pozostanie w edukacji, a także nabyte umiejętności i późniejsze wybory są w dużym stopniu **zdeteminowane przez środowisko społeczno – ekonomiczne i rodzinne**. Kwalifikacje edukacyjne rodziców silnie warunkują sukces szkolny i pozostanie w systemie edukacji i szkoleń. Porzucenie szkoły dotyka 22,7% młodych ludzi, których rodzice mają co najwyżej wykształcenie gimnazjalne, 5,9% tych, których rodzice mają wykształcenie średnie II stopnia i 2,3% młodych ludzi, których rodzice mają wykształcenie wyższe (Giannoli, 2021; ISTAT, 2021).

Problem przedwczesnego kończenia nauki dotyczy nie tylko Hiszpanii czy Włoch, ale wszystkich rozpatrywanych tutaj krajów.

**Z punktu widzenia wykształcenia bardzo narażoną grupą są imigranci oraz społeczność romska.** W samej Hiszpanii 64,4% romskich chłopców i dziewcząt w wieku od 16 do 24 lat nie uzyskało obowiązkowego ukończenia szkoły średniej, co oznacza, że nie ukończyli nawet obowiązkowego kształcenia. We Włoszech wskaźnik przedwczesnego kończenia nauki wśród młodych ludzi z obywatelstwem innym niż włoskie jest ponad trzykrotnie wyższy niż wśród Włochów: 35,4% w porównaniu do 11,0%.

W tym kontekście problematyczna jest też **edukacja na odległość**, która była powszechnie stosowana w okresie pandemii COVID – 19. Średnioterminowe skutki tego działania uwidaczniają ryzyko dalszego wzrostu nierówności zwłaszcza dla dzieci, które mają utrudniony dostęp do edukacji cyfrowej, np. dzieci romskie. To prowadzi do pogłębiania wykluczenia i dyskryminacji.

---

Kolejnym czynnikiem ryzyka jest **długotrwałe bezrobocie**. Osoby, które straciły pracę na dłużej, mają większe problemy z jej znalezieniem, bo tracą motywację, pewność siebie i umiejętności. Pracodawcy mogą niechętnie zatrudniać taką osobę. Długie okresy bezrobocia prowadzą do zwiększonego zagrożenia ubóstwem, wykluczeniem społecznym, a nawet problemami zdrowotnymi.

Wraz z długotrwałym bezrobociem można zauważyć problem **bezrobocia dziedzicznego (pokoleniowego)**. W tej grupie istnieją małe szanse na zmianę nastawienia w kierunku podjęcia jakiejś pracy. Takie osoby żyją na koszt innych i nie chcą tego zmieniać. Dla niektórych młodych ludzi słowo „bezrobotny” stało się synonimem zawodu, który może zapewnić im dochody bez wykonywania pracy.

Nie każdy młody człowiek decyduje się na długotrwałe bezrobocie. W samej Bułgarii blisko 50% z nich szuka pracy, ale nie może jej znaleźć. W takiej sytuacji są głównie **osoby pochodzące z małych miejscowości i wiosek**. Podobnie jest w innych uwzględnionych tutaj krajach. Ta trudność w znalezieniu pracy zdecydowanie zwiększa ryzyko wejścia lub pozostania w grupie NEET.

**Przedwczesne rodzicielstwo i samotne wychowywanie dzieci to też istotny czynnik ryzyka**. Przedwczesna ciąża w większości przypadków nieuchronnie prowadzi do porzucenia szkoły, zubożenia posiadanych kwalifikacji i trudniejszego startu na rynku pracy, nawet jak dziecko osiągnie wiek, w którym może być włączone do systemu opieki systemowej. Nie jest to jednak jedyny czynnik ryzyka NEET. Wpływa na to również samotne wychowywanie dzieci. Podwójny stres związany z utrzymaniem i/lub zdobyciem pracy na rynku, brak podziału obowiązków w gospodarstwie domowym zwiększają nierówność płci i wzmacniają zjawisko NEET.

W wielu krajach dla kobiet istotnym ryzykiem pozostania w grupie NEET jest **obowiązek opieki na dzieckiem i innymi osobami bliskimi (chorymi, starszymi)**. Niemal kulturowo przyjęte jest, że należy to do kobiet. Potwierdzają to np. dane przedstawione przez partnera włoskiego. Tutaj **co trzecia kobieta jako motywację do niepodejmowania pracy wymienia powody rodzinne** (33,6% ważny powód dla kobiet, i tylko dla 2,9% mężczyzn – Save Children, 2021). Ta sytuacja prowadzi do mniejszego doświadczenia zawodowego wśród młodych kobiet i zwiększenia ryzyka możliwości powrotu lub wejścia na rynek pracy. Równie dobrze obrazują to zjawisko dane w Polsce z okresu pandemii. W III kwartale 2021 r., z powodu obowiązków rodzinnych związanych z prowadzeniem domu, w bierności zawodowej pozostawało 1,3 % niepracujących mężczyzn i 13,3% kobiet.

Często przeważającym argumentem podejmowania decyzji opieki nad innymi zamiast pracy są **nierówności płacowe**. W wielu sektorach za tą samą pracę kobiety otrzymują niższe wynagrodzenie niż mężczyźni. Problem ten pogłębia się również w momencie urodzenia dziecka. Para musi zdecydować, które z dwojga rodziców powinno zrezygnować z pracy lub przejść na pracę w niepełnym wymiarze godzin. Nawet ze zwykłej kalkulacji ekonomicznej para rezygnuje z pracy o niższych dochodach, tworząc błędne koło, które ma tendencję do wykluczania kobiet z rynku pracy” (Save the Children, 2022, s. 19).

---

Dodatkowym aspektem wzmacniającym rezygnację z rynku pracy na rzecz opieki nad innymi, są **tzw. transfery socjalne**. Zwróciła na to uwagę Polska oraz Słowenia. W Polsce większość kobiet w omawianym przedziale wiekowym nie wraca do pracy po urodzeniu dzieci. Szczególnie widać to w statystykach dla kobiet, która mają dwoje dzieci i więcej. W Słowenii z tych transferów korzystają osoby, które nie mają wystarczającego zaplecza finansowego. System społeczny zapewnia im środki czasami nawet wyższe niż minimalne wynagrodzenie, które otrzymałyby za pracę w pełnym wymiarze godzin. Tym samym nie mają motywacji do tego, by to zmienić.

**Czynnikiem ryzyka jest w ogóle brak możliwości podjęcia stałego zatrudnienia na pełny etat, z umową i zabezpieczeniem socjalnym.** Na to ryzyko wprost wskazuje partner polski. Osoby ze wsi i małych miast, słabo wykształcone generalnie wykonują proste prace fizyczne lub usługowe, często na **tzw. śmieciówce (umowa zlecenie) lub bez żadnej umowy**. Podobna sytuacja ma miejsce w Hiszpanii. Pracownicy sezonowi, głównie kobiety są nazywane „multiworkerami”. Zimą łączą umowy godzinowe w stołówkach szkolnych lub sprzątających a latem przenoszą się do branży hotelarskiej i gastronomicznej. Z konieczności podejmują prace wskazane powyżej a to pogłębia problem NEET.

Istotnym problemem są też **symptomy psychologiczne związane z pandemią COVID – 19**. W Hiszpanii w Ankiecie Zdrowia Psychicznego Centrum Badań Socjologicznych (2021), często lub dość często stwierdzano: poczucie beznadziejności co do przyszłości (24,9%), duże zamartwianie się wieloma rzeczami bez możliwości kontrolowania tego (24,5%), niepokój (22,1%), przytłoczenie i stres (21,8%), dużo smutku lub depresji (19,8%), samotność (17,2%), dużo niepokoju lub strachu (15,7%) oraz drażliwość, złość, złość lub agresja (13,8%). Ponadto 15,8% populacji zgłosiło, że doświadczyło ataków paniki, z czego 22% stanowiły kobiety, a 9,4% mężczyźni. To bardzo ważny czynnik, który przyczynia się do pogłębiania problemów młodzieży NEET, w tym kobiet. Podobne problemy zgłaszały też inne kraje.

Ostatni czynnik jaki warto wymienić to brak dostępu do młodzieży NEET w początkowej fazie ich aktywizacji. W tym celu zazwyczaj **wykorzystywane są tradycyjne metody do ich identyfikacji i nawiązania z nimi kontaktu**. Ta metoda jest niewystarczająca. Dlatego wielu z nich nie jest nawet informowanych o możliwościach oferowanych przez różne instytucje i urzędy. W konsekwencji brakuje im motywacji do aktywnego zachowania na rynku pracy.

## 6. BARIERY W DOSTĘPIE DO EDUKACJI I ZATRUDNIENIA

Bariery w dostępie do edukacji i zatrudnienia, zidentyfikowane przez poszczególnych Partnerów projektu, częściowo pokrywają się z informacjami wskazanymi w opisie profilu NEET oraz czynnikami ryzyka wymienionymi w poprzednich częściach podręcznika. Aby nie powielać tych informacji tutaj zostaną opisane tylko te, które nie były wymienione powyżej.

### **Bariery specyficzne wynikające z przynależności do grup mniejszościowych, etnicznych oraz dotyczące imigracji.**

Te bariery mają związek z sytuacją osobistą, rodzinną, społeczną i kulturową młodych kobiet, które zaczynają z pozycji nierówności, ponieważ napotykają na większe czynniki wykluczenia, co z wielokrotnia trudności w dostępie do edukacji i zatrudnienia.

W Bułgarii w regionie Vratsa ta bariera jest szczególnie widoczna w sytuacji **kobiet romskich**. Pomimo podejmowanych działań w kierunku włączenia społeczności romskiej nadal istnieje skrajne ubóstwo, bezrobocie, niski poziom edukacji w niektórych szkołach i klasach, nieodpowiednie warunki mieszkaniowe, zły stan zdrowia i samopoczucie wśród części ludności romskiej, co stawia przedstawicieli tych społeczności w nierównej pozycji do pozostałych.

Według badań przeprowadzonych przez SILC 2017, NSI, Institute for Market Economics, najwięcej nieaktywnych młodych ludzi znajduje się w grupie wiekowej 25 – 29 lat. Jednocześnie jest znacznie więcej nieaktywnych kobiet w grupie wiekowej 15 – 19 lat, **co prawdopodobnie wynika z niechęci niektórych grup etnicznych, zwłaszcza Romów, do umożliwienia starszym dzieciom uczęszczania do szkoły.**

Potwierdzają to również statystyki przedstawione przez partnera hiszpańskiego. **Kobiety romskie mają trudności z osiągnięciem wykształcenia i częściej niż romscy mężczyźni są analfaberkami.** Romskich kobiet, które osiągają obowiązkowe wykształcenie średnie jest mniej niż mężczyzn, 15,5% w porównaniu do 19%. Analfabetyzm dotyka 13,8% romskich kobiet w porównaniu z 5,6% mężczyzn. Wskaźnik ten wynosi 2% dla kobiet w populacji ogólnej (Secretariado Gitano Foundation (2019)).

W Bułgarii praktycznie każda młoda osoba (98%) posiada własny telefon komórkowy, a 80% posiada w domu komputer i dostęp do Internetu (92%). Nie jest jednak tak samo w przypadku młodzieżowy romskiej. **73% młodych Romów nie ma komputera. Ma to istotny wpływ chociażby na rozwój kompetencji istotnych na rynku pracy.**

Sytuacje młodych kobiet utrudnia ich własna kultura oraz tradycyjny sposób wychowania. Uwidaczniają to np. wskazywane przez Hiszpanię przyczyny porzucania szkoły tj.: powody rodzinne (małżeństwo, obowiązki rodzinne, przeprowadzka lub presja rodzinna), z istotnymi różnicami między kobietami i mężczyznami: 42,7% dziewcząt robi to w porównaniu z 14,9% chłopców.

---

W szczególnej sytuacji znajdują się kobiety, które **wyemigrowały** ze swojego kraju (zazwyczaj za mężem/partnerem, który wyjechał w celach zarobkowych) i znalazły się w obcym miejscu. Pierwszym problemem z jakim się borykają jest **brak dokumentów**. Tę sytuację bardzo dobrze opisuje Słowenia. Aby uzyskać pozwolenie na pracę, cudzoziemiec musi znaleźć pracodawcę w Słowenii. To, czy znajdzie pracodawcę, który zechce go zatrudnić, zależy od tego, z jakiego kraju pochodzi. Procedura uzyskania zezwolenia na pobyt i pracę zależy od powyższego. Właśnie dlatego wiele kobiet, które podążają za swoimi mężami, pozostaje w domu, ponieważ nie mają możliwości szybkiego uzyskania pracy, pozwoleń i statusu rezydenta. Brak odpowiednich dokumentów zamyka je w domach i wyklucza społecznie.

Problem dotyczący braku dokumentów jest bardziej zróżnicowany. W przypadku Niemiec tylko 8,2% wszystkich świadectw kształcenia zawodowego i 21,5% wszystkich świadectw studiów lub studiów doktoranckich dostępnych dla rozpatrywanej tutaj grupy docelowej, które przeprowadziły się do Niemiec, jest wstępnie uznawanych, z czego 40,1% uznaje się za „częściowo równoważne” (BAMF 2018). Największą przeszkodą jest fakt, że tylko 16,6% imigrantów z wykształceniem zawodowym stara się nawet o uznanie ich świadectw. Ponad jedna trzecia respondentów stwierdziła, że nie wie, jak i gdzie złożyć wniosek. Co więcej, prawie 30% uważa, że uznanie nie jest ważne, a 12,8% uważa je za zbyt biurokratyczne. Co gorsza, czasami w zależności od kraju związkowego obowiązują różne przepisy, obowiązki i warunki uznania a koszty niezbędne do pokrycia „mają odstraszać skuteczną dla niektórych osób” (BAMF 2018).

Kolejną przeszkodą dla imigrujących jest **bariera językowa**. Aby móc podjąć pracę każdy musi przynajmniej w stopniu podstawowym rozumieć język kraju w jakim, ponieważ proces pracy, bezpieczeństwo pracy i inne procedury odbywają się w tym konkretnym języku. Umiejętności językowe (np. w Niemczech lub w Słowenii) są potwierdzane zdaniem egzaminem. Zazwyczaj podchodzą do niego mężczyźni, którzy podejmują pracę. Kobiety decydują się na niego znacznie rzadziej albo w ogóle.

Podobny problem wskazują Niemcy. W ramach badania łączenia rodzin BAMF „brak umiejętności językowych” jest postrzegany przez prawie dwie trzecie osób poszukujących pracy i 56,6% osób zatrudnionych jako przeszkoda w uzyskaniu pełnego zatrudnienia. (BAMF 2018).

Kobiety, które przybywają do kraju za swoimi partnerami/mężami najpierw szukają wsparcia w swojej społeczności migrantów. **W konsekwencji w ogóle nie podejmują próby nauki języka.** Ewentualnie zaczynają to robić, kiedy dzieci trafiają do szkoły, ale też nie zawsze. W rezultacie mają trudności z uczestnictwem w codziennym życiu społecznym. Ich partnerzy, przyjaciele i krewni a nawet dzieci, muszą chodzić z nimi do szkoły, lekarza i urzędów, aby im pomagać porozumieć się z innymi.

Osoby, które mają problemy językowe mogą uczestniczyć w różnych kursach językowych. **Niestety bardzo często o tym nie wiedzą.** Jest to szczególnie problematyczne w przypadku tych,



---

którzy nie znają żadnego języka obcego poza językiem ojczystym, a co za tym idzie, nie otrzymują nawet niezbędnych informacji, bo są przekazywane dla nich w języku im obcym.

Dostęp do kursów językowych dla imigrujących kobiet z młodszymi dziećmi zależy ponadto od **zagwarantowania opieki nad dziećmi**. Jeśli tego nie ma, kobieta ani nie ma możliwości ani motywacji, aby korzystać z tego rodzaju wsparcia nawet gdy nauka języka jest warunkiem niezbędnym do przebywania w danym kraju.

Kobiety, które nie uczą się ani nie mówią w języku adekwatnym do kraju w jakim się znalazły często nie robią tego nie tylko z powodu braku wiedzy o tych szkoleniach, ale również dlatego, że ich **środowisko kulturowe** nie pozwala im aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym i publicznym tego kraju. W niektórych kulturach kobietom nie wolno spotykać się z innymi kobietami, które nie należą do ich społeczności. Muszą być w domu i opiekować się dziećmi. Na przykład, kiedy przyjeżdżają do Słowenii, rodzą 2-3 dzieci, które otrzymują słoweńskie obywatelstwo i wiele z tych dzieci pozostaje w domu, dopóki nie będą prawnie zobowiązane do pójścia do przedszkola/szkoły. Może się jednak zdarzyć, że nawet gdy dzieci trafią do placówki szkolnej, kobiety i tak nie zaczną szukać pracy (choćby z powodu braków językowych).

Ważnym problemem jest **przemoc**, która czasem jest dokonywana pod przykrywką aktów religijnych. Wyrazisty przykład przytoczył partner słoweński „na kursie języka słoweńskiego w urzędzie pracy przyszedł mąż uczestniczki, a kiedy zobaczył, że siedzi ona w tej samej klasie z innymi mężczyznami, wpadł w szal i siłą wyciągnął kobietę z kursu.” Ta sytuacja pokazuje podległość kobiet (w niektórych kulturach) względem mężczyzn. Kobiety w wieku 25 – 29 lat (zarówno starsze, jak i młodsze) są tutaj szczególnie narażone, ponieważ zwykle pozwalają mężczyznom na represjonowanie ich w większym stopniu z troski o dzieci i ich bezpieczeństwo. Ich integracja ze społeczeństwem i środowiskiem często zależy od „dobrej woli” ich partnerów i ich gotowości do rezygnacji z pełnej kontroli nad partnerkami, a także statusu społecznego i możliwości utrzymania rodziny.

Wiele imigrantek **nie ma żadnego doświadczenia zawodowego** i nie może go zdobyć, bo napotykają bariery językowe i kulturowe, które uniemożliwiają im normalne wejście na rynek pracy. Trudno tę liczbę oszacować, ale chociażby w samej Słowenii przybliżone wartości wskazują na około tysiąc takich kobiet w regionie Costal – Karst.

Brak doświadczeniem zawodowego pogłębia się wraz z koniecznością zdobywania dodatkowych kwalifikacji niezbędnych do wykonywania danego zawodu. Na przykład w Niemczech w segmentach zatrudnienia, którymi kobiety są najbardziej zainteresowane (np. nauczyciele i pracownicy służby zdrowia), wymagane są długie ścieżki kształcenia po uzyskaniu kwalifikacji. Kobiety, które posiadają kwalifikacje zdobyte w swoim kraju nie wykorzystują ich, bo dodatkowe szkolenia są zbyt obciążające.

Istotną barierą (choć nie definiowaną przez każdego z partnerów) jest **problem imigrantek ubiegających się o azyl**. Na to szczególnie zwróciła uwagę Malta. Tutaj, np. kobiety z Afryki Subsaharyjskiej, mają niskie wskaźniki uczestnictwa w rynku pracy z powodu przeszkód związanych z płcią, w tym dostępnego wsparcia w opiece nad dziećmi. Głównie to kobiety, które ubiegają się o azyl i doświadczają innych przeszkód w dostępie do zatrudnienia, tj.: brak lokalnego doświadczenia zawodowego, bariery językowe, brak umiejętności prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, brak lokalnych referencji, brak kwalifikacji lub problemy z uznaniem ich zagranicznych kwalifikacji.

Oprócz wyzwań i barier wskazanych powyżej imigrantki napotykać jeszcze inne, które często prowadzą do wyczerpania i nadużyć, tj.: długie godziny pracy, niskie pensje, nieregularna praca i niebezpieczne warunki dla osób pracujących bez pozwolenia na pracę.

#### **Niskie wykształcenie lub jego brak, małe kompetencje oraz brak dostępu do szkoleń.**

Bez odpowiedniego szkolenia **młode kobiety nie mają wystarczających kwalifikacji**, aby wejść na rynek pracy i wykonywać zadania wymagane przez firmy. W rezultacie trudniej jest im znaleźć pracę, a jeśli już ją znajdą, będą miały mniej satysfakcjonujące warunki pracy adekwatnie do ich kwalifikacji.

Kształcenie kobiet ma szczególne znaczenie z punktu widzenia rewolucji technologicznej. **Brak lub niewystarczający dostęp do szkoleń cyfrowych**, Internetu i odpowiednich urządzeń stawia je w przegranej pozycji na rynku pracy, który tych umiejętności wymaga.

Młode bezrobotne kobiety często nie mają też warunków do pracy w zawodach deficytowych, które wymagają odpowiedniego przeszkolenia i kwalifikacji. Wymaga to nakładów finansowych i czasowych, na które często nie mogą sobie pozwolić.

Dużym wyzwaniem jest utrzymanie motywacji do edukacji i zdobywania kwalifikacji, która **zminimalizuje powstałe luki w umiejętnościach niezbędnych na rynku pracy**. Aby ta motywacja była wyższa potrzebna jest współpraca z pracodawcami, którzy określą jakich pracowników potrzebują a następnie dostosowanie oferty szkoleniowej do tych wymagań, zarówno w zakresie samych szkoleń jak i dostępu do tych szkoleń.

### **Nierówności terytorialne.**

Młode kobiety, które mieszkają w małych miejscowościach, na przedmieściach i na wsi często mają znacznie trudniejszy dostęp do informacji na temat szkoleń czy kursów, które mogłyby zmienić ich sytuację na rynku pracy. Potwierdzają to np. dane dotyczące kursów kwalifikacji zawodowych przeprowadzonych w DP BGCPD w 2021r. (w Bułgarii). W proponowanych szkoleniach wzięło udział łącznie 90 młodych kobiet, co stanowi jedynie 8,5% ogólnej liczby włączonych bezrobotnych. Osoby, które skorzystały z usług szkoleniowych, reprezentują duże obszary miejskie, gdzie dostęp do informacji, poradnictwa i usług odpowiednich dla młodych kobiet jest większy.

---

## Negatywne nastawienie pracodawców i brak umiejętności atrakcyjnych dla pracodawcy.

W Bułgarii przede wszystkim **sektor MŚP** nie docenia korzyści płynących ze szkoleń w miejscu pracy i niechętnie przyjmuje młodych ludzi, którzy niedawno uzyskali kwalifikacje zawodowe w celu odbycia stażu i przyuczenia do zawodu.

Z kolei Malta ma ograniczone zasoby ludzkie i z tego powodu maltańczycy nie chcą już miejsc pracy na tzw. niskim poziomie. Jednocześnie miejsca pracy wymagające wysokich kwalifikacji (zwłaszcza technicznych) nie trafiają do Maltańczyków, bo nie posiadają oni wymaganych umiejętności. Mówimy tutaj szczególnie o studentach, ale wystarczy przyłożyć to na sytuację kobiet z grupy NEET, dla której ta bariera bez wsparcia systemowego staje się nie do pokonania.

We wszystkich krajach, istotną barierą jest brak umiejętności, których nie uczą w szkołach, tj. współpraca, komunikacja ustna lub pisemna, krytyczne myślenie, kreatywność, praca zespołowa. To aspekty, do których przedsiębiorstwa przywiązują szczególną wagę i których często brakuje młodym kobietom poszukującym pracy.

Warto też wspomnieć, że młode kobiety dość często wchodzą na rynek pracy bez praktycznego zastosowania wiedzy zdobytej podczas szkoły/szkolenia. Tymczasem wielu pracodawców oczekuje, że będą posiadały niezbędne doświadczenie praktyczne w momencie podejmowania zatrudnienia.

## Brak doświadczenia.

Na rynku pracy, na którym jest o wiele więcej kandydatów niż wolnych miejsc pracy, osoby z mniejszym doświadczeniem znajdują się w bezpośredniej konkurencji z bardziej doświadczonymi pracownikami. Z góry są na straconej pozycji.

Niektóre rozwiązania systemowe pogłębiają ten problem. Na przykład doświadczenie zawodowe młodych ludzi w Słowenii jest względne. Słoweńskie prawo zezwala młodym na pracę za pośrednictwem serwisu studenckiego do czasu ukończenia edukacji (o ile mają status ucznia szkoły średniej lub studenta i są w wieku 15 – 26 lat). Praca ta jest opłacana za pośrednictwem skierowania studenckiego. Pomimo, że praca jest wykonywana i odprowadzane są odpowiednie daniny do systemu krajowego, praca ta nie jest uważana za doświadczenie zawodowe. Tym samym młode kobiety poszukujące pracy, pomimo posiadanego doświadczenia nie mogą go wykazać, bo nie jest uznawane. Startują zatem z pozycji kogoś, kto nie ma żadnego doświadczenia zawodowego.

Ponadto niektóre osoby celowo opóźniają naukę/studia, ponieważ bardziej opłaca im się pracować za pośrednictwem usługi studenckiej. W rezultacie osoby te wchodzą na rynek pracy jako osoby poszukujące pracy po raz pierwszy nawet po ukończeniu 26 roku życia.

---

## Trudności w przejściu z edukacji do zatrudnienia.

Młode kobiety są zazwyczaj zatrudniane jako ostatnie, a zwalniane jako pierwsze. Ich dostęp do rynku pracy charakteryzuje wysoka niepewność i niestabilność zatrudnienia, co zwiększa ich ryzyko wykluczenia społecznego.

### Brak mobilności.

Położenie geograficzne nierzadko wpływa na pojawienie się **bariery dotyczącej mobilności**. Wprost wskazuje na to chociażby partner włoski. W regionie Molise przeważa górzysty i pagórkowaty teren. Jedyna autostrada biegnąca przez Molise rozciąga się tylko wzdłuż wybrzeża, a sieci kolejowe i transportu publicznego nie są szczególnie rozwinięte. Ponadto Molise jest bardzo rozporoszone na dużym terytorium. To sieć małych miasteczek/wiosek usytuowanych na wzgórzach. Przejazdy pociągami i autobusami są gwarantowane tylko w godzinach szczytu. Poza nimi publiczny transport nie jest zbyt częsty ani punktualny. Ta sytuacja ogranicza mobilność w regionie, nawet między sąsiednimi wioskami. Strefa przybrzeżna ma lepszy dostęp do środków transportu dzięki bardziej rozwiniętej infrastrukturze autostradowej i kolejowej.

Tej bariery doświadczają też kobiety w Słowenii. Uwzględniony w projekcie region charakteryzuje się tym, że większość ludności koncentruje się w czterech nadmorskich gminach. Gminy te mają szeroką sieć mniejszych wiosek i miasteczek. Ich wadą jest bardzo słabe połączenie transportem publicznym. W niektórych miejscach autobusy nie kursują w ogóle lub tylko w ciągu tygodnia. Zdarza się, że istnieje tylko połączenie autobusem szkolnym. W rezultacie w wielu miejscowościach położonych w głębi lądu kobiety nie są w stanie dotrzeć do pracy, chyba że mają prawo jazdy i samochód.

Powyżej zostały wymienione tylko dwa kraje, ale problem ten jest o wiele bardziej powszechny i należy go uznać za barierę utrudniającą dostęp do edukacji i zatrudnienia.

### Utrudniony dostęp do kobiet NEET.

Kobiety NEET często funkcjonują poza systemem. Nie są nigdzie zarejestrowane i tym samym informacje, które mogłyby ich dotyczyć po prostu do nich nie docierają. Dobrze opisał to partner włoski. „Aby namierzyć NEET, trzeba iść do wiejskiego baru, klubu sportowego lub miłośników psów i koni.”

Na bariery w dotarciu do kobiet NEET zwraca również uwagę partner słoweński. Według nich próba dotarcia w formie online nie jest wystarczająca ani pomocna, zwłaszcza, gdy jest prowadzona w języku lub na stronach internetowych, którego grupa docelowa nie rozumie lub nie jest wystarczająco zaawansowana cyfrowo.

---

## Nieprzychylność urzędów.

Niektórzy partnerzy projektu zwracają uwagę na barierę wynikającą z nieprzychylności urzędów pracy. Są one krytykowane za to, że nie są naprawdę przydatne dla młodych ludzi ze względu na ich pasywną postawę. Oferują bardziej pośrednictwo pracy aniżeli faktyczną pomoc w uzyskaniu wsparcia.

Jest to bardzo widoczne np. we Włoszech. Ścieżki szkoleniowe oferowane przez urzędy pracy są często nieskuteczne, ponieważ nie zapewniają szkoleń spełniających wymagania rynku pracy. W rezultacie nie są one atrakcyjne dla pracodawców. Wielu młodych ludzi, po ukończeniu ścieżki edukacyjnej, znajduje się w zawieszeniu między szkoleniem a wymogiem posiadania co najmniej jednego lub dwóch lat doświadczenia zawodowego, aby zakwalifikować się na jakiegokolwiek stanowisko. (Castagna, 2022).

## Dyskryminacja ze względu na płeć.

Stały wzrost bezrobocia podczas kryzysu gospodarczego uzasadnił większą społeczną „tolerancję” dla dyskryminacji ze względu na płeć, wiek czy pochodzenie. Niektórzy pracodawcy uważają kobiety za mniej pożądanym pracowników z powodu ciąży, porodu, macierzyństwa, niezgodności czasowych (z powodu opieki nad osobami starszymi, dziećmi lub niepełnosprawnymi) lub po prostu dlatego, że są kobietami w wieku rozrodczym. Ten problem szczególnie podkreślił partner hiszpański.

## Godzenie życia zawodowego z rodzinnym.

Wiele kobiet z powodu zobowiązań rodzinnych nie szuka pracy, ponieważ trudno byłoby im znaleźć taką, która pozwoliłaby na pracę np. w niepełnym wymiarze godzin, w godzinach porannych lub popołudniowych. Zwłaszcza młode matki lub kobiety opiekujące się dziećmi, chorymi czy starszymi członkami rodziny, potrzebują albo elastycznych godzin pracy albo wsparcia w opiece nad osobami zależnymi, również w okresie świątecznym czy wakacyjnym. Ponieważ system im tego nie zapewnia, to decydują się na pozostanie w domach zamiast na rozwój zawodowy.

Ważną barierą związaną z godzeniem życia zawodowego z rodzinnym są też duże odległości pomiędzy miejscem zamieszkania a pracą. Kobiety, które mają pod opieką dzieci lub inne osoby zależne nie mogą pozwolić sobie na długie dojazdy. Dlatego są ograniczone w szukaniu pracy w najbliższym otoczeniu.

Nie można w tym wypadku również pominąć tutaj niewystraczającego dostępu do żłobków, przedszkoli, czy innej formy opieki nad dzieckiem zwłaszcza poniżej trzeciego roku życia. Problem ten dotyczy również imigrantek. Brak elastycznych ofert pracy w niepełnym wymiarze godzin w zakresie kwalifikacji i zatrudnienia dla uchodźców stanowi barierę dla tych kobiet i jeszcze bardziej pogłębia ich wykluczenie.

## Tradycyjny model wychowania.

Pomimo, że tradycyjny wzór wychowania, gdzie matka pozostawała w domu a ojciec zarabiał pieniądze, teoretycznie jest znacznie słabszy, to niektóre kraje zwróciły na tę barierę uwagę. Tendencja ta nie jest bardzo powszechna, ale istnieje.

Na przykład Malta analizując sytuację kobiet zauważyła istotny w tym zakresie wpływ rodziców. Większość uczestników zgłosiła, że ma tradycyjny układ rodzinny. Ojciec jest żywicielem a matka zajmuje się domem. Wprost przekłada się to na to, jak młode kobiety postrzegają rynek pracy i swoje perspektywy zawodowe.

## Barierę na poziomie osobistym.

Młodzież NEET nawet jeśli ma potencjał do nauki to często nie chce jej podejmować, bo system edukacji nie jest zgodny z ich potrzebami. Ma to bezpośrednie przełożenie na ich **motywację i aktywność w tym kierunku**. W konsekwencji brakuje im perspektyw zawodowych i planów na przyszłość.

Barierą może też być **zaniżona samoocena i brak wiary w siebie**. Z uwagi na niskie kompetencje kobiety NEET niechętnie podejmują próby zatrudnienia w nowoczesnych sektorach, pomimo, że w dalszej perspektywie byłyby one o wiele bardziej atrakcyjne i rozwojowe. Ten czynnik może też być kluczowy w kontekście deklaracji lub chęci zakładania własnych firm, zamiast pracy dla kogoś.

---

## 7. POTRZEBY GRUPY DOCELOWEJ

W całej UE jest ponad 7 mln młodych osób, które nie pracują, nie kształcą się, ani nie szkolą. Wielu z nich jest imigrantami lub wywodzi się ze środowisk znajdujących się w niekorzystnej sytuacji życiowej. Jest to bardzo zróżnicowana grupa, która wykazuje wiele braków i wymaga zapewnienia bardzo różnorodnych potrzeb.

Aby zmienić sytuację kobiet NEET w grupie wiekowej od 25 do 29 lat potrzebna jest w ogóle **zmiana podejścia do pracy z nimi**, która powinna opierać się na integralności, personalizacji oraz wiodącej i aktywnej roli młodej kobiety, tak aby wzięła odpowiedzialność za własne życie, niezależnie w jakiej sytuacji znajduje się aktualnie.

Należy pomóc im **w rozpoznaniu ich umiejętności i zdolności przy jednoczesnym wzmocnieniu ich poczucia własnej wartości i motywacji do działania**. Dzięki temu będzie im łatwiej odkryć nowe sposoby osiągnięcia autonomii oraz spełnienia zawodowego i osobistego.

Niezbędne jest realizowanie potrzeby **kompleksowego i zindywidualizowanego wsparcia** pomagającego pogodzić pracę z życiem rodzinnym, w tym opiekę nad dziećmi i innymi osobami zależnymi. Należy to zapewnić już na etapie dodatkowego kształcenia czy korzystania z różnych form szkoleniowych. To wsparcie powinno być np. w formie opłacenia przedszkoli, stołówek, bibliotek z zabawkami, zatrudnianie osób trzecich itp. Oczywiście powinno być też kontynuowane w momencie, gdy wchodzi na rynek pracy.

Warto skupić się również na potrzebie **systemowej zmiany stylu życia**, który nie powinien koncentrować się jedynie na wychowywaniu dzieci i życiu rodzinnym, zwłaszcza, gdy jest on wspierany dodatkowymi transferami socjalnymi, które w konsekwencji alienują te kobiety z życia zawodowego. Im dłużej zajmują się jedynie rodziną tym trudniej wejść im na rynek pracy lub na niego powrócić. Ich kwalifikacje i umiejętności stają się coraz mniej atrakcyjne dla potencjalnego pracodawcy. W rezultacie, gdy dzieci dorosną tracą wsparcie socjalne a one same zaczynają drogę zawodową od zera. Nie są w stanie nadrobić straconych lat, co ma też przełożenie na jakość ich życia, czy środki finansowe jakimi będą dysponowały w okresie senioralnym. Dlatego na każdym etapie życia tych kobiet należy je wspierać i zachęcać do dalszej nauki, szkoleń, podnoszenia kompetencji, które mogą przełożyć się na lepszy start na rynku pracy a w rezultacie lepszą jakość życia.

Do wielu kobiet NEET trudno jest dotrzeć specjalistom np. z uwagi na brak ich funkcjonowania w rejestrach urzędów pracy czy stosowania przestarzałych metod rekrutacji do programów szkoleniowych. Dodatkowym aspektem jest brak zaufania tej grupy do urzędników, którzy oferują różnego rodzaju wsparcie. W związku z powyższym niezbędne jest **zatrudnianie specjalistów, którzy rozumieją szczególną specyfikę trudności z jakimi borykają się kobiety NEET**, po to, by było łatwiej nawiązać z nimi nić porozumienia i budować motywację do zmian. W przypadku grup mniejszościowych, etnicznych, czy imigrantek istnieje potrzeba włączenia mediatorów, mentorów

---

lub innych osób, które stanowią „autorytet” dla tej młodzieży. Dzięki temu będzie łatwiej zaangażować się w proces zmiany swojego życia, zwłaszcza kiedy wymaga to od nich wysiłku.

Bardzo ważne jest też realizowanie potrzeby dotyczącej **podnoszenia świadomości społeczeństwa**. Należy skierować uwagę w stronę kultury, która promuje rzeczywistą równość kobiet i mężczyzn, wolną od rasizmu i uprzedzeń, bo właśnie to ma kluczowe znaczenie dla usuwania przeszkód i nierówności, z jakimi borykają się kobiety. Podnoszenie świadomości powinno być skierowane do wszystkich warstw społecznych, aby zwalczać uprzedzenia, które prowadzą do feminizacji i racjonalizacji sektorów o gorszych warunkach pracy a nawet wykluczania kobiet z systemu kształcenia a później pracy zawodowej.

O wielu potrzebach tej grupy docelowej była już mowa w poprzednich rozdziałach, głównie przy okazji analizowania czynników ryzyka i barier na jakie napotykały kobiety NEET. Aby nie powielać tych treści poniżej zostaną one tylko krótko wspomniane.

1. Ułatwienie nauki języka kobietom, które są imigrantkami oraz integracji imigrantek ze środowiskiem w kraju w jakim się znalazły.
2. Mądre wspieranie finansowe. W sytuacji, gdy kobieta otrzymuje różnego rodzaju transfery socjalne nie powinna ich tracić w momencie wejścia na rynek pracy. Takie działanie zamiast zachęcać to utrudnia podjęcie decyzji podjęcia zatrudnienia.
3. Zapewnienie mobilności, np. poprzez kursy prawa jazdy, możliwość wynajmu samochodu, aby kobiety miały szanse na zatrudnienie w miejscowościach oddalonych od ich miejsca zamieszkania.
4. Wsparcie w zakresie administracyjnym zwłaszcza w sytuacji imigrantek, które potrzebują pozwolenia na prace, pozwolenia na pobyt itp.
5. Dostosowanie szkoleń i kształcenia do wymagań obecnego rynku pracy a w tym większe zainteresowanie i zaangażowanie świata biznesu w system edukacji, po to by młodzież kształciła się w kierunkach pożądanym na rynku pracy.
6. Zachęcanie młodych kobiet do nabywania umiejętności technicznych i cyfrowych.
7. Budowanie świadomości kształcenia i nabywania nowych umiejętności w kontekście wpływu na własne życie oraz jego jakość.
8. Budowanie kompetencji psychologicznych ułatwiających radzenie sobie ze stresem, niepowodzeniami, porażkami, co będzie miało wpływ na budowanie motywacji do zmian.
9. Zmiana podejścia „urzędników i urzędów” do problemów młodych kobiet w tej grupie NEET.



## 8. WNIOSKI KOŃCOWE

W ramach podręcznika – profil beneficjentów i ich barier – została przeanalizowana sytuacja kobiet NEET w wieku od 25 do 29 lat w różnych krajach, reprezentowanych przez poszczególnych partnerów projektu. To kim jest NEET jest mocno uwarunkowane z jakimi problemami boryka się konkretny kraj w Europie. Dla jednych będą to kobiety NEET wywodzące się ze środowiska romskiego, dla innych ze środowiska imigranckiego a dla jeszcze innych po prostu młodzież, która wypadła z systemu szkolnego i stała się bezrobotna.

Niezależnie od kraju jaki weźmiemy pod uwagę problemy z jakimi boryka się młodzież NEET są mocno uniwersalne. Braki identyfikowane w tej grupie społecznej skupiają się między innymi wokół:

- ograniczonych kompetencji osobistych i społecznych,
- niewystarczającego wykształcenie i kwalifikacji zawodowych,
- braku informacji i wiedzy na temat rynku pracy,
- oderwania od życia osobistego, wychowawczego i rodzinnego,
- niesamodzielności i braku motywacji osobistej,
- negatywnego postrzegania siebie,
- braku lub utraty nawyków związanych z pracą.

W rezultacie kobiety NEET stają się znacznie częściej długotrwale bezrobotne, mają utrudniony dostęp do kształcenia oraz rynku pracy. Im dłużej trwa to wykluczenie, tym trudniej jest to zmienić. W konsekwencji bariery jakie napotykają w procesie zmiany swojej sytuacji życiowej stają się coraz trudniejsze do zniwelowania. Ich motywacja do działania słabnie. Przyzwyczajają się do obecnego trybu życia i przestają odczuwać potrzebę dokonania jakichkolwiek zmian.

Aby nie dopuszczać do tego niezbędne jest zapewnienie tej grupie konkretnego wsparcia dostosowanego zarówno do ich potrzeb jak i możliwości. Nie wolno przy tym zapominać w jakim momencie rozwoju mentalnego, środowiskowego, technicznego znajduje się Europa i świat. Proponując różne działania należy wziąć pod uwagę zachodzące zmiany demograficzne, szybki postęp technologiczny i cyfrowy, w tym rozwój wykorzystania sztucznej inteligencji, zmianę klimatu oraz transformację gospodarek w kierunku gospodarki niskoemisyjnej i gospodarki obiegu zamkniętego.

Pomoc kierowana do tej grupy powinna być też nastawiona na podnoszenie kompetencji zawodowych, odpowiadających współczesnym trendom z uwzględnieniem charakteru miejsc pracy, form świadczenia pracy, czy wykonywanych zadania. Ważne jest to, by kobiety wchodząc na rynek pracy zostały wyposażone w umiejętności, które nie będą się szybko dezaktualizować i jednocześnie pozwolą na stały rozwój posiadanego doświadczenia, wiedzy i kwalifikacji.

Nie można przy tym zapominać o działaniach, które są obecnie realizowane i przynoszą pożądany skutek. Należą do nich: realizowane szkolenia techniczne i zawodowe, szkolenia

w zakresie umiejętności miękkich, tj.: autonomia, praca zespołowa, komunikacja, pewność siebie, motywacja itp., wsparcie psychospołeczne i rodzinne, doradztwo społeczno – zawodowe, wsparcie psychologiczne, pośrednictwo pracy, monitorowanie po szkoleniach i pomoc w zatrudnieniu.

Te działania powinny być kontynuowane, bo w rezultacie wpłyną na wzrost pewności siebie, motywacji i branie odpowiedzialności za własne życie, niezależnie w jakiej sytuacji w danym momencie ktoś się znajduje.

## WYKORZYSTANE ŹRÓDŁA

1. Raport krajowy dotyczący sytuacji kobiet NEET w Bułgarii w powiatach Pazardzhik, Smolyan, Stara Zagora i Pleven, opracowany przez partnera z Bułgarii.
2. Raport krajowy dotyczący sytuacji kobiet NEET w Hiszpanii w obszarze autonomicznego miasta Melilla i Andaluzja, opracowany przez partnera z Hiszpanii.
3. Raport krajowy dotyczący sytuacji kobiet NEET we Włoszech w regionie Molise, opracowany przez partnera z Włoch.
4. Raport krajowy dotyczący sytuacji kobiet NEET w Słowenii w regionie Costal – Karst, opracowany przez Partnera ze Słowenii.
5. Raport krajowy sytuacji kobiet NEET w Polsce, opracowany przez partnera z Polski.
6. Raport krajowy sytuacji kobiet NEET w Austrii, opracowany przez partnera z Austrii.
7. Raport krajowy sytuacji kobiet NEET w Niemczech, opracowany przez partnera z Niemiec.
8. Raport krajowy sytuacji kobiet NEET na Malcie, opracowany przez partnera z Malty.

Wszystkie cytowane źródła i statystyki można odnaleźć w poszczególnych raportach krajowych wskazanych powyżej.

The project "EURIBOR: Promoting sustainable actions for empowerment of vulnerable groups of youth women" is funded by Iceland, Liechtenstein and Norway through the EEA and Norway Grants Fund for Youth Employment.



# EURIBOR

Implemented by:

