

Pomiędzy nauką, pracą, rodziną, a losem

***Raport z ogólnopolskich badań osób młodych pozostających
poza edukacją, zatrudnieniem i szkoleniem (NEET)***

Kraków 2025

Raport dofinansowano ze środków budżetu państwa w ramach programu Ministra Edukacji i Nauki pod nazwą „Nauka dla Społeczeństwa II” w ramach projektu pt. „Wspólnie na rzecz wypracowania nowoczesnych metod aktywizacji zawodowej młodzieży” (nr projektu NdS - II/SP/0083/2024/01), kwota dofinansowania i całkowita wartość projektu: 1 050 000,00 zł

Walawender, P., Liszka, D. (2025). *Pomiędzy nauką, pracą, rodziną, a losem: Raport z ogólnopolskich badań osób młodych pozostających poza edukacją, zatrudnieniem i szkoleniem (NEET)*.

Do pobrania: <https://neet.uken.krakow.pl/produkty/>



Spis treści

WSTĘP.....	7
Najważniejsze wyniki i wnioski z badania (<i>Executive Summary</i>)	9
Badania ilościowe	9
Badania jakościowe	16
Definicje wyjściowe.....	28
Pojęcia dotyczące uczestników, instytucji i kontekstu społeczno-edukacyjnego	28
Pojęcia statystyczne i psychometryczne wykorzystywane w analizach.....	32
Uwagi dotyczące prezentacji danych w raporcie	34
Uwagi dotyczące części raportu prezentującej wyniki badań ilościowych	34
Uwagi dotyczące części raportu odnoszące się do wyników badań jakościowych	36
1. METODOLOGIA BADANIA	38
1.1 Narzędzia badawcze	41
1.2 Dobór próby	44
1.3 Realizacja badań oraz analiza danych.....	46
1.3.1 Organizacja, analiza i opracowanie danych ilościowych	47
1.3.2 Organizacja, analiza i opracowanie danych jakościowych	49
2. WYNIKI BADAŃ ILOŚCIOWYCH	51
2.1 Grupa zmiennych demograficznych	51
2.1.1 Płeć	51
2.1.2 Wiek.....	51
2.1.3 Najwyższe uzyskane wykształcenie, sposób wyboru szkoły	53
2.1.4 Stan cywilny	55
2.1.5 Miejsce zamieszkania	56
2.1.6 Posiadanie dzieci.....	57
2.1.7 Praca za granicą respondentów, ich rodziców i partnerów.....	58
2.1.8 Kraj urodzenia i obywatelstwa respondenta	62
2.1.9 Kraj urodzenia i obywatelstwa matki i ojca	62
2.1.10 Liczba rodzeństwa.....	63
2.1.11 Wykształcenie rodziców lub opiekunów prawnych	64
2.2 Charakterystyka gospodarstwa domowego respondenta oraz źródła utrzymania.....	65
2.2.1 Typ miejsca zamieszkania	65
2.2.2 Zamieszkiwanie samodzielnie bądź z innymi osobami	65

2.2.3	Charakterystyka domowników: obowiązki opiekuńcze, liczba i kategorie osób współzamieszkujących, wraz ze statusem zatrudnienia (stałe, dorywcze, brak pracy, pobieranie emerytury lub renty)	66
2.2.4	Sytuacje życiowe domowników i respondenta	78
2.2.5	Źródła dochodu respondenta.....	78
2.2.6	Kwota przypadająca miesięcznie na jedną osobę na utrzymaniu	79
2.3	Niepełnosprawność i stan zdrowia.....	81
2.3.1	Status niepełnosprawności.....	81
2.3.2	Wpływ stanu zdrowia na konieczność wsparcia	82
2.4	Doświadczenie zawodowe.....	82
2.4.1	Staż pracy	82
2.4.2	Rodzaje wykonywanych prac	83
2.4.3	Ocena wystarczalności doświadczenia zawodowego	84
2.5	Charakterystyka ostatniego okresu pozostawania poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET).....	85
2.5.1	Czas trwania okresu nieaktywności edukacyjnej i zawodowej.....	85
2.5.2	Przybliżony szacunek bezrobocia i bierności zawodowej wśród osób niepracujących na podstawie prób poszukiwania pracy	85
2.5.3	Miejsce poszukiwania pracy.....	86
2.5.4	Powody niepodejmowania pracy	88
2.5.5	Powstrzymywanie się od nauki	89
2.6	Wsparcie instytucjonalne i doświadczenia aktywizacyjne	89
2.6.1	Korzystanie z usług powiatowych urzędów pracy	89
2.6.2	Ocena usług świadczonych przez Powiatowe Urzędy Pracy	91
2.6.3	Narzędzia i metody wsparcia oferowane w programach aktywizacyjnych PUP.....	97
2.6.4	Korzystanie z usług instytucji rynku pracy innych niż PUP	107
2.6.5	Narzędzia i metody wsparcia oferowane przez inne instytucje rynku pracy.....	110
2.6.6	Oczekiwania i preferencje w zakresie wsparcia instytucjonalnego	113
2.7	Motywacja i postawy wobec pracy.....	115
2.7.1	Ocena istotności różnych cech pracy.....	115
2.7.2	Gotowość do kompromisów w poszukiwaniu pracy	123
2.7.3	Minimalne oczekiwania finansowe	133
2.7.4	Plany związane z poszukiwaniem pracy.....	133
2.8	Postawa wobec zasobów naturalnych.....	134
2.8.1	Oszczędzanie zasobów w miejscu zamieszkania	134
2.8.2	Dbanie o gospodarkę odpadami	135
2.8.3	Świadomy konsumpcjonizm	136

2.8.4	Oszczędność wody	138
2.8.5	Efektywność energetyczna w codziennych czynnościach	139
2.8.6	Zmiana nawyków konsumenckich	140
2.8.7	Alternatywy dla wysokiego zużycia energii	141
2.8.8	Ekologiczne formy transportu	142
2.8.9	Zachęcanie innych do działań proekologicznych	142
2.9	Kondycja psychiczna i samoocena osób NEET	145
2.9.1	Objawy depresji (kwestionariusz zdrowia pacjenta PHQ-9)	145
2.9.2	Wskaźniki dobrego samopoczucia (WHO-5).....	148
2.9.3	Skala Samooceny M. Rosenberga (RSES)	151
2.9.4	Samodzielność i dobrostan psychiczny.....	154
2.9.5	Postawy wobec zmian	156
2.9.6	Spożywanie napojów alkoholowych i środków psychoaktywnych	158
2.10	Makroregion jako czynnik różnicujący: analizy przekrojowe wybranych zmiennych	164
2.10.1	Rynek pracy, doświadczenie zawodowe	164
2.10.2	Edukacja	170
2.10.3	Zmienne demograficzne, gospodarstwo domowe	171
2.10.4	Konsumpcja alkoholu.....	174
3.	INDYWIDUALNE WYWIADY POGŁĘBIONE	176
3.1	Mobilność przestrzenna	176
3.2	Struktura gospodarstwa domowego	176
3.3	Ścieżka edukacyjna	178
3.4	Aspiracje edukacyjne w najbliższym roku.....	184
3.5	Praktyki i staże zawodowe.....	187
3.6	Ścieżka zawodowa.....	189
3.7	Liczba pracodawców i przyczyny zakończenia zatrudnienia.....	198
3.8	Determinanty bierności zawodowej i bezrobocia	203
3.9	Pozycja pracy zawodowej w hierarchii wartości i priorytetów życiowych.....	208
3.10	Preferencje zawodowe i pożądane cechy zatrudnienia.....	210
3.11	Plany i strategie dotyczące poszukiwania pracy w 2025 roku	218
3.12	Doświadczenia z pracodawcami (zachowania nieetyczne i dobre praktyki w miejscach pracy)	220
3.13	Charakterystyka okresów w statusie NEET	227
3.14	Wpływ pandemii COVID-19	234
3.15	Wpływ wojny w Ukrainie	236
	WNIOSKI z BADAŃ i REKOMENDACJE	240

Wnioski z badania ilościowego	240
Wnioski z badania jakościowego.....	250
Rekomendacje	266
Rekomendacje dla instytucji edukacyjnych.....	266
Rekomendacje dla instytucji rynku pracy i aktywizacji zawodowej	267
Rekomendacje dla instytucji społecznych i samorządów	268
Rekomendacje dla twórców polityki publicznej i decydentów	268
SPIS TABEL.....	270
SPIS WYKRESÓW	278
SŁOWNICZEK UŻYTYCH SKRÓTÓW	280
BIBLIOGRAFIA	281

WSTĘP

Populacja młodych osób w statusie NEET (ang. *Not in Employment, Education or Training*), czyli młodych ludzi nieuczestniczących ani w rynku pracy, ani w edukacji czy szkoleniach, stała się przedmiotem zainteresowania badaczy w Wielkiej Brytanii już w latach 90. Dopiero jednak po kryzysie ekonomicznym w 2008 r. problem ten został zauważony także na szerszym forum europejskim. Wówczas gwałtowny wzrost bezrobocia wśród młodych wywołał debatę nad potrzebą interwencji społecznych i politycznych. Zaczęły pojawiać się publikacje i raporty analizujące status NEET, jednak często towarzyszyły im negatywne stereotypy, utożsamiające tę grupę z wykluczeniem społecznym, brakiem ambicji i uzależnieniami. W polskim dyskursie publicznym i naukowym populacja NEET była przedstawiana jako „pokolenie >>ani-ani” czy nawet jako swoista „podklasa społeczna”.

Kolejny wzrost uwagi wokół fenomenu NEET miał miejsce w okresie pandemii COVID-19, która spowodowała globalny szok gospodarczy i społeczny. Młodsze pokolenie zmagало się z utratą poczucia bezpieczeństwa, niezależności i zdolności do poruszania się, a niepewność wynikająca z pandemii wprowadziła terminy takie jak „pokolenie koronawirusa” oraz „pokolenie lockdownu”. Problemy wśród młodzieży nasiliły się także po rozpoczęciu pełnoskalowej wojny na Ukrainie w 2022 roku, która wzbudziła w polskich młodych ludziach obawy o przyszłość, bezpieczeństwo oraz stabilność ekonomiczną i społeczną. Badania przeprowadzone w 2023 roku (Gambin i in., 2023) wykazały, że młodzi dorośli w Polsce nadal odczuwają silny lęk związany z skutkami wojny, co, w połączeniu z wcześniejszymi kryzysami, zwiększa ryzyko popadnięcia w status NEET.

Niniejszy dokument stanowi raport zbiorczy z badań nad populacją młodych NEET w Polsce prowadzonych w ramach projektu pt. „Wspólnie na rzecz wypracowania nowoczesnych metod aktywizacji zawodowej młodzieży” (Nr NdS-II/SP/0083/2024/01) (zwanego dalej „Projektem” lub „NEET-UP”), realizowanego w okresie od 11 marca 2024 r. do 11 marca 2027 r. w ramach Instytutu Socjologii, Kognitywistyki i Filozofii Uniwersytetu Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie (UKEN). Badania osób nieuczestniczących w zatrudnieniu oraz niekształących się i nieszkolących były jednym z modułów szerzej zakrojonych prac badawczych w Projekcie. Niniejszy raport stanowi trzeci z kolei (po raporcie z analizy danych zastanych i raporcie z wywiadów eksperckich) produkt Projektu, który powstał po przeprowadzeniu wywiadów z respondentami będącymi w kategorii NEET, mieszkającymi lub przebywającymi na terenie Polski.

Skład osobowy ekspertów pracujących nad dokumentem:

- dr Damian Liszka – kierownik projektu;
- dr hab. Paweł Walawender – zastępca kierownika projektu.

Badania populacji NEET prezentowane w niniejszym raporcie były częścią wydzielonego w Projekcie zadania o numerze 3. Cały proces badawczy podzielono w tymże zadaniu na dwa główne moduły (następujące po sobie):

1) Pierwszy z nich o nazwie „Pierwsze w Polsce (i Europie Środkowo-Wschodniej) badanie na reprezentacyjnej dla osób w wieku 18-34 lata próbie młodych osób NEET” obejmował badanie metodą sondażu ankietowego i z zastosowaniem techniki CAPI (ang. *Computer Assisted Personal Interview*) na próbie ogólnopolskiej osób w wieku 18-34 lata, które w ostatnich trzech miesiącach nie pracowały, nie kształciły się i nie uczestniczyły

w szkoleniach zawodowych (etap 1).

2) W kolejnym module przeprowadzono badania reaktywne realizowane techniką indywidualnego wywiadu pogłębionego (ang. *Individual In-depth Interview*, IDI), obejmujące 15 wywiadów z młodymi osobami, które były w dniu realizacji sondażu (listopad/grudzień 2024 r.) lub w dniu realizacji badania IDI w statusie NEET przez okres co najmniej 3 miesięcy (etap 2).

Raport został przygotowany jako szczegółowe opracowanie badań nad sytuacją osób zaliczanych do grupy NEET. Struktura dokumentu została podzielona na rozdziały, które zasadniczo odpowiadają głównym problemom badania (patrz rozdział 1. Metodologia badania), uwzględniając podział na dwa odrębne moduły badawcze. Raport tym samym został zaplanowany tak, aby umożliwić zarówno wstępną analizę problematyki, jak i syntetyczne ujęcie najważniejszych zagadnień. Pogłębione analizy problemowe będą natomiast publikowane w czasopismach naukowych oraz monografii.

Po wstępie, prezentacji najważniejszych wniosków i zdefiniowaniu kluczowych pojęć użytych w raporcie, zasadniczą część raportu otwiera rozdział poświęcony metodologii. Postawiono w nim cele badania, pytania badawcze, opisano użyte metody i techniki oraz narzędzia badawcze, sposoby doboru próby w poszczególnych modułach badania oraz przebieg realizacji badania.

W dalszej części raportu skupiono się na analizie danych pozyskanych w trakcie realizacji modułu ilościowego i jakościowego.

Zwieńczeniem opracowania jest podsumowanie najważniejszych wyników i wniosków, które stanowiły podstawę do sformułowania rekomendacji dla instytucji edukacyjnych, rynku pracy i aktywizacji zawodowej, instytucji społecznych oraz samorządów, a także dla twórców polityki publicznej i decydentów.

Całość raportu uzupełniają spisy tabel i wykresów oraz przywołanie użytych skrótów, które ułatwiają odnalezienie szczegółowych danych w tekście.

Najważniejsze wyniki i wnioski z badania (*Executive Summary*)

Niniejsze streszczenie przedstawia kluczowe ustalenia ogólnopolskiego badania osób młodych NEET, przeprowadzonego w ramach Projektu. Raport koncentruje się na analizie sytuacji społeczno-ekonomicznej i zawodowej respondentów, ich deklarowanego dobrostanu psychicznego oraz na ocenie skuteczności działań instytucji rynku pracy. Poniżej zaprezentowano syntetyczne wnioski w układzie tematycznym, odrębnie dla modułu badań ilościowych i jakościowych.

Badania ilościowe

Charakterystyka demograficzna

- W badaniu wzięło udział 1074 osób klasyfikowanych jako NEET. Większość z nich reprezentowała kategorię wieku 25–34 lata (68%), przy czym średnia wieku to 26,86 lat, a dominanta – 34 lata. Nieznaczną przewagę liczebną mają mężczyźni – 51,8%. Większość badanych (64,1%) to osoby samotne, niepozostające w formalnym ani nieformalnym związku.
- Zdecydowana większość respondentów nie posiada dzieci (72,2%), ale co czwarty (25,4%) wychowuje przynajmniej jedno dziecko – co powinno zostać uwzględnione przy projektowaniu wsparcia. Osoby mieszkające na wsiach stanowią 39,1% badanych, a kolejne 23,3% to mieszkańcy małych miast – łącznie więc ponad 60% pochodzi z terenów o ograniczonym dostępie do usług edukacyjnych i rynku pracy. Wśród mieszkańców wsi niemal połowa (45,7%) mieszka w dalszej odległości niż 30 km od miasta wojewódzkiego.
- Najczęściej uzyskiwanym wykształceniem jest zasadnicze zawodowe (28,2%) oraz średnie ogólnokształcące (27,7%). Wykształcenie wyższe posiada łącznie 14,9% respondentów. Wybór szkoły był najczęściej autonomiczną decyzją (71,6%), ale w 27% przypadków miał na to wpływ rodzic (rodzice) lub rówieśnicy.
- Ponad jedna trzecia badanych (34,7%) ma jedno rodzeństwo, a 26,5% wychowywało się jako jedynacy.
- W rodzinach badanych dominuje wykształcenie zasadnicze zawodowe: u ojców – 48,5%, u matek – 42,3%. Tylko 10,5% matek i łącznie ok. 12% ojców posiada wykształcenie wyższe.
- Większość badanych oraz ich rodzice urodzili się w Polsce i nie mają doświadczeń dłuższych migracji zagranicznych.

Zjawisko NEET koncentruje się w Polsce przede wszystkim na obszarach wiejskich oraz w małych i średnich miastach. Badana kategoria jest przy tym względnie jednorodna demograficznie, a zarazem dysponuje ograniczonymi zasobami edukacyjnymi. Taka konfiguracja uwarunkowań może sprzyjać narastaniu dystansu wobec rynku pracy i systemu kształcenia, a w konsekwencji utrwalaniu się statusu wykluczenia. Złożoność tej sytuacji wymaga przemyślanych, systemowych interwencji, które uwzględniają nie tylko bariery strukturalne, lecz także czynniki przestrzenne, rodzinne i kulturowe ograniczające możliwości rozwojowe tej grupy.

Charakterystyka gospodarstwa domowego respondenta oraz źródła utrzymania

- Zaledwie 14% badanych mieszka samodzielnie, a blisko 86% mieszka z innymi osobami, głównie z rodzicami lub rodzeństwem. Współzamieszkiwanie z dalszą rodziną (dziadkami, ciotkami) czy osobami niespokrewnionymi występuje sporadycznie. Niezależność mieszkaniowa częściej występuje w średnich miastach, a najrzadziej w dużych ośrodkach miejskich.
- Dla połowy respondentów to dochody rodziców lub innych członków rodziny stanowią podstawowe źródło utrzymania. Własne dochody lub środki z systemu świadczeń są głównym źródłem utrzymania jedynie dla nielicznych.
- Spośród badanych mieszkających z rodzicami, niemal 89% wskazuje, że przynajmniej jeden z opiekunów pracuje zawodowo. Rodzina pełni więc nie tylko funkcję mieszkaniową, ale także zabezpieczenia socjalnego i ekonomicznego.
- W przypadkach, gdy respondent mieszka z partnerem, w 95% przypadków partner pracuje na stałe. Może to stanowić stabilne zaplecze ekonomiczne, ale również wzmacniać zależność finansową w relacji.
- Ponad 40% respondentów nie potrafi określić dochodu przypadającego na jedną osobę w gospodarstwie domowym.
- Tylko 16% respondentów pełni rolę formalnego opiekuna dla dziecka, osoby starszej lub z niepełnosprawnością. Brak obowiązków opiekuńczych może ułatwiać podjęcie pracy lub nauki, ale też świadczyć o ograniczonym doświadczeniu w zarządzaniu odpowiedzialnością życiową.
- Choć większość badanych nie zgłasza problemów rodzinnych, pojedyncze przypadki przemocy, uzależnień czy samotnego rodzicielstwa wskazują na konieczność uwzględnienia komponentu wsparcia psychologicznego lub interwencyjnego w działaniach pomocowych.

Wysoka zależność od rodziny, niewielkie doświadczenie w prowadzeniu własnego gospodarstwa oraz ograniczone relacje społeczne i partnerskie tworzą barierę w procesie aktywizacji. Choć brakuje istotnych obciążeń opiekuńczych, problemem jest niewielki wpływ badanych na własne otoczenie materialne i decyzje ekonomiczne. W pojedynczych przypadkach dochodzą do tego problemy rodzinne wymagające wsparcia interwencyjnego. W konsekwencji, skuteczne wsparcie tej grupy powinno obejmować nie tylko działania związane z rynkiem pracy, ale także rozwijanie umiejętności społecznych, ekonomicznych i organizacyjnych umożliwiających prowadzenie samodzielnego, niezależnego życia.

Niepełnosprawność i stan zdrowia

- Osoby z niepełnosprawnością stanowią jedynie 6,0% ogółu respondentów. W tej grupie 48,4% posiada umiarkowany stopień niepełnosprawności, 23,4% – znaczny, 20,3% – lekki, a 7,8% nie ma formalnego orzeczenia.
- Stałej pomocy ze względu na stan zdrowia wymaga 3,7% respondentów, natomiast 96,3% nie korzysta z takiego wsparcia i funkcjonuje samodzielnie.

- Zdecydowana większość badanych (76,4%) nie sprawuje opieki nad osobami zależnymi. Stałą opiekę nad dziećmi wymagającymi wsparcia zajmuje się 22,0% respondentów. Opieka nad osobami starszymi pojawia się w 2,0% przypadków, natomiast nad osobami niepełnosprawnymi lub ciężko chorymi – jedynie w 0,2%.
- Wśród osób opiekujących się osobami zależnymi, 2,5% deklaruje, że ich podopieczni wymagają stałej pomocy zewnętrznej, natomiast 21,1% sprawuje opiekę bez udziału instytucji.

Niepełnosprawność i poważne ograniczenia zdrowotne występują w badanej grupie rzadko. Większość respondentów funkcjonuje samodzielnie i nie pełni ról opiekuńczych.

Doświadczenie zawodowe

- Największa grupa respondentów deklaruje doświadczenie zawodowe w przedziale od 1 do 5 lat (38,2%). Staż pracy mierzony w latach od 5 do 10 posiada 15,3% badanych, natomiast ponad 10-letnie doświadczenie wykazuje jedynie 3,8% osób. Warto również odnotować, że aż 27,9% uczestników badania nigdy nie podejmowało zatrudnienia.
- Najczęściej wykonywany rodzaj pracy to praca fizyczna (49,9%), a kolejne popularne obszary to usługi (26,0%) oraz handel detaliczny i hurtowy (23,6%). Pozostałe formy pracy wskazywane były znacznie rzadziej.
- Ponad połowa badanych pracowała na podstawie umowy o pracę na pełen etat (55,9%). Umowy cywilnoprawne były doświadczeniem 34,4% osób, a praca bez pisemnej umowy – 19,0%.
- Opinie na temat wystarczalności doświadczenia zawodowego są podzielone: 35,8% uważa je za wystarczające, 34,0% – za niewystarczające, a 30,2% nie potrafi tego ocenić.

Niemal 28% respondentów nigdy nie podejmowało zatrudnienia. Spośród pozostałych, większość ma krótkie lub umiarkowane doświadczenie zawodowe, często zdobyte w zawodach fizycznych i usługowych, przy czym znaczna część korzystała z elastycznych lub nieformalnych form zatrudnienia - co może wpływać na niepewność w ocenie własnych kompetencji i utrudniać skuteczne wejście na rynek pracy.

Charakterystyka ostatniego okresu pozostawania poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET)

- Największa grupa respondentów pozostaje poza zatrudnieniem, edukacją lub szkoleniem przez okres od 3 do 6 miesięcy (23,8%). Znaczący odsetek nieaktywnych utrzymuje się w tym stanie przez 12–24 miesiące (20,1%) lub dłużej niż dwa lata (16,2%).
- Prawie połowa respondentów nie podjęła żadnych prób znalezienia pracy w analizowanym okresie (46,4%). Niewiele ponad jedna czwarta ograniczyła się do 1– 2 prób (28,0%), a aktywniejszych działań (3 próby i więcej) podjęła się co czwarta osoba (25,7%).

- Zdecydowana większość badanych szukała pracy w swojej miejscowości (81,9%). Poszukiwania w skali województwa zadeklarowało 39,4%, poza regionem – 5,6%, a za granicą – 4,9%.
- Najczęściej wykorzystywano nieformalne sposoby poszukiwania pracy: pomoc znajomych (62,7%), ogłoszenia w Internecie lub prasie (62,2%) i kontakt z pracodawcą (49,8%). Programy aktywizacyjne urzędów pracy wskazało zaledwie 5,0% respondentów.
- Główne deklarowane powody niepodejmowania pracy to: brak interesujących ofert (33,1%), obowiązki rodzinne (25,5%), brak dostępnych ofert (22,3%) oraz świadoma rezygnacja z pracy (18,7%). Niemal co piąty badany nie miał przekonania do pracy (17,1%).
- Rezygnację z nauki najczęściej tłumaczono brakiem chęci do jej podjęcia (35,0%), brakiem wiary w sens kształcenia (30,2%) oraz przekonaniem o wystarczającym poziomie wykształcenia (28,9%). Co piąty badany wskazał na bariery środowiskowe (18,8%) lub finansowe (23,0%).

W badanej grupie dominują osoby z długotrwałą nieaktywnością, niską mobilnością przestrzenną oraz ograniczoną aktywnością w poszukiwaniu pracy. Zarówno rezygnacja z zatrudnienia, jak i z nauki wynika w dużej mierze z braku motywacji wewnętrznej, ograniczonych zasobów lub negatywnych doświadczeń. Wsparcie powinno obejmować działania aktywizacyjne o charakterze lokalnym, indywidualnym i wzmacniającym poczucie sprawczości oraz sensu podejmowania wysiłku zawodowego i edukacyjnego.

Wsparcie instytucjonalne i doświadczenia aktywizacyjne

- Kontakt z Powiatowym Urzędem Pracy (PUP) zadeklarowało w trakcie trwania całej historii zawodowej 37,7% badanych, natomiast spośród pozostałych aż 73,3% przyznało, że nie miało takiej potrzeby.
- Wśród osób korzystających z usług PUP:
 - pozytywnie godziny otwarcia urzędu oceniło 73,3% respondentów,
 - dopasowanie ofert pracy do własnych kwalifikacji zauważyło 35,6% uczestników, podczas gdy 31,1% było przeciwnego zdania, a pozostali nie mieli wyrobionej opinii,
 - jasny i zrozumiały język urzędników, dostosowany do młodego odbiorcy, wskazało 65,6% badanych,
 - zachęcającą, a nie przymuszającą postawę urzędników w kontekście podejmowania pracy dostrzegło 56% osób,
 - zaufanie do urzędników wyraziło 50% respondentów, a 51,1% określiło relację z nimi jako partnerską.
- Zdecydowana większość osób korzystających z usług Powiatowych Urzędów Pracy nie miała doświadczenia z programami aktywizacyjnymi (71,4%), a wśród tych, którzy mieli tego rodzaju doświadczenia, 13,3% uczestniczyło w jednym programie, 6,7% w dwóch, a mniejsze grupy w trzech (4,2%), czterech (3,0%) lub pięciu (1,5%) inicjatywach.
- Krótkoterminowy charakter zatrudnienia po programach wskazało 48,3% uczestników (do trzech miesięcy), natomiast umowę na czas nieokreślony uzyskało

jedynie 4,5%.

- Wśród najlepiej ocenianych form wsparcia znalazły się pośrednictwo pracy, staże i szkolenia zawodowe.
- Nowoczesne formy wsparcia, takie jak grywalizacja, mentoring, wsparcie psychologiczne czy opieka nad dzieckiem, były dostępne sporadycznie i oceniane przez pojedyncze osoby.
- Wśród najczęściej zgłaszanych barier w korzystaniu z programów PUP znalazły się: zbyt wiele formalności (34,3%), trudności z dotarciem do instytucji (23,8%) oraz zbyt mała liczba godzin wsparcia (również 23,8%).
- Korzystanie z pomocy ze strony instytucji innych niż PUP zadeklarowało 22,3% badanych, przy czym ich skuteczność – rozumiana jako doprowadzenie do zatrudnienia – również była oceniana nisko.
- Najczęściej preferowanymi formami kontaktu z instytucjami były telefon (65,3%), spotkanie osobiste (62,5%), media społecznościowe (54,9%) oraz kontakt e-mailowy (50,7%).
- Do najczęściej formułowanych postulatów wobec instytucji należały: zwiększenie dostępności (np. otwarcia poza standardowymi godzinami pracy), ograniczenie biurokracji, zapewnienie poufności oraz posługiwanie się zrozumiałym językiem.

Większość młodych dorosłych nie korzysta z instytucjonalnych form wsparcia, a skuteczność programów aktywizacyjnych – szczególnie w zakresie uzyskania trwałego zatrudnienia – pozostaje ograniczona. Klasyczne narzędzia, takie jak szkolenia i staże, są oceniane pozytywnie, ale rzadko prowadzą do długoterminowej zmiany sytuacji zawodowej. Wsparcie powinno być bardziej dostępne, elastyczne, zindywidualizowane i dopasowane do potrzeb młodych ludzi - zarówno pod względem treści, jak i formy komunikacji.

Motywacja i postawy wobec pracy

- Najważniejsze pożądane przez respondentów cechy pracy to: wysokie wynagrodzenie (51%), legalność zatrudnienia (50%), brak szkodliwych warunków (49%) i dobra atmosfera w zespole (47%).
- Mniej istotne, choć nadal istotne: elastyczne godziny (35%), rozwój zawodowy (34%) i godzenie pracy z życiem prywatnym (31%).
- Zdecydowana większość badanych nie zaakceptowałaby zatrudnienia za stawkę niższą niż płaca minimalna (83%). Silny sprzeciw wzbudzają również niegodne warunki pracy oraz przypadki naruszania praw pracowniczych.
- Największa gotowość do kompromisów dotyczy pracy poniżej kwalifikacji (71%) i zmiany branży (63%).
- Najczęściej wskazywane oczekiwane wynagrodzenie netto to 5000–5999 zł (20%) i 4500–4999 zł (15%), natomiast 16% nie potrafiło określić potrzeb finansowych.
- Zamiar podjęcia aktywnych działań w celu znalezienia pracy w ciągu najbliższego roku deklaruje 63% badanych. Wśród nich 37% wykazuje pełne przekonanie co do swoich planów.

Respondenci w większości określają się jako zmotywowani do pracy, otwarci na kompromisy w zakresie formy zatrudnienia, ale stawiają wyraźne granice wobec warunków zagrażających ich bezpieczeństwu, godności i stabilności życiowej.

Postawy badanych wobec zasobów naturalnych

- Zdecydowana większość respondentów (86%) deklaruje, że wyłącza światło i urządzenia elektryczne, gdy nie są używane. Prawie tyle samo badanych (84%) gasi światło po wyjściu z pomieszczenia, a 81% segreguje odpady w domu; w miejscach publicznych robi to 73% ankietowanych.
- Ponad dwie trzecie osób (67%) zakręca wodę podczas mycia zębów, 66% wybiera prysznic zamiast kąpieli, a 63% korzysta z przycisków oszczędzających wodę w toaletach. Gotowanie potraw pod przykryciem zadeklarowało 62% respondentów, a pranie dopiero przy pełnym bębnie – 61%.
- Blisko połowa badanych (47%) zamiast podnosić temperaturę w pomieszczeniu, zakłada cieplejsze ubrania, natomiast 45% drukuje dokumenty dwustronnie.
- Ograniczanie używania samochodu na rzecz roweru, spacerów lub transportu publicznego zadeklarowało 43% respondentów.
- Najrzadziej wskazywano działania związane z opakowaniami – jedynie 37–39% badanych zwraca uwagę na ekologiczne opakowania lub rezygnuje z jednorazowego plastiku.

Respondenci chętnie wdrażają proste, codzienne działania na rzecz ochrony zasobów naturalnych, zwłaszcza w zakresie oszczędzania energii i wody. Znacznie rzadziej podejmują zachowania wymagające trwałej zmiany nawyków lub rezygnacji z wygody. Układ ten sugeruje, że zaangażowanie ekologiczne ma charakter selektywny i w dużej mierze zależy od poziomu osobistych kosztów związanych z danym działaniem.

Kondycja psychiczna i samoocena osób NEET

- Zgodnie ze skalą PHQ-9, brak objawów depresji deklaruje 52% respondentów, natomiast 26% doświadcza symptomów łagodnych, a 22% – umiarkowanych lub ciężkich. Szczególnie wysoki odsetek osób z objawami depresyjnymi odnotowano wśród mieszkańców dużych miast (63%), podczas gdy na wsiach stan ten dotyczy jedynie 30% badanych.
- W zakresie dobrostanu psychicznego mierzonego WHO-5, 32% badanych osiąga wysoki poziom, 48% przeciętny, a 20% niski. Najlepsze wyniki notują mieszkańcy wsi (38% z wysokim dobrostanem), a najslabsze – mieszkańcy dużych miast (tylko 26%).
- Zgodnie ze skalą samooceny Rosenberga (RSES), 34% respondentów ma niską samoocenę, 41% przeciętną, a 25% wysoką. Kobiety częściej niż mężczyźni oceniają siebie wysoko (30% wobec 20%) i rzadziej nisko (28% wobec 41%).
- W zakresie codziennej samodzielności ponad 90% badanych deklaruje, że samodzielnie wykonuje podstawowe czynności (sprzątanie, gotowanie, zakupy, rozmowy telefoniczne). Mężczyźni częściej wskazują samodzielność w prowadzeniu

auta (61% wobec 36% kobiet), natomiast kobiety w pozostałych zadaniach. Najniższy poziom samodzielności odnotowano wśród osób mieszkających w dużych miastach.

- Jeśli chodzi o postawy wobec zmian, 39% badanych wykazuje otwartość, 33% postawę ambiwalentną, a 28% – zachowawczą. Kobiety są bardziej otwarte (43%) niż mężczyźni (35%).
- Alkohol spożywa 74% respondentów, a 29% pije co najmniej raz w tygodniu – w tym 36% mężczyzn i 19% kobiet. Środki psychoaktywne stosuje 14% badanych, najczęściej wśród mieszkańców dużych miast (22%).

Kondycja psychiczna młodych osób z grupy NEET jest umiarkowanie stabilna, ale zróżnicowana wewnętrznie. Mężczyźni i mieszkańcy dużych miast są bardziej narażeni na objawy depresji, niższy dobrostan psychiczny, słabszą samoocenę i częstsze sięganie po substancje psychoaktywne. Kobiety oraz mieszkańcy wsi prezentują lepsze wskaźniki samopoczucia i większą samodzielność. Wyniki te wskazują na potrzebę ukierunkowanego wsparcia – uwzględniającego zarówno płeć, jak i środowisko życia – w celu skutecznego przeciwdziałania wykluczeniu psychologicznemu i społecznemu osób młodych w statusie NEET.

Zróżnicowanie według makroregionu - rynek pracy, edukacja, gospodarstwo domowe i spożywanie alkoholu

- Czas pozostawania w statusie NEET jest wyraźnie zróżnicowany przestrzennie: najdłuższe okresy częściej dotyczą makroregionu wschodniego (25% powyżej 24 miesięcy) oraz centralnego (27%), natomiast krótsze epizody relatywnie częściej występują w makroregionie północnym (28%: 3–6 miesięcy) oraz w województwie mazowieckim (około 1/3: 3–6 miesięcy).
- Aktywność poszukiwania zatrudnienia pozostaje niska we wszystkich makroregionach – wszędzie dominuje brak podejmowania prób znalezienia pracy. Najwyższy udział osób bez prób zatrudnienia odnotowano we wschodnim i północno-zachodnim (po 51%) oraz w południowym (50%), podczas gdy większa intensywność prób (powyżej 6) relatywnie częściej pojawia się w makroregionie północnym i południowo-zachodnim (13%–17%).
- Doświadczenie zawodowe jest zróżnicowane w zależności od makroregionu: w większości przeważa staż 1–5 lat, jednak w makroregionie południowym szczególnie wysoki jest odsetek osób, które nigdy nie pracowały (44%). Dłuższy staż (łącznie powyżej 5 lat) relatywnie częściej deklarują respondenci z makroregionu północnego oraz z województwa mazowieckiego (po 28%).
- Korzystanie z usług PUP jest generalnie ograniczone – w każdym makroregionie dominuje brak kontaktu z urzędami pracy – jednak relatywnie najczęściej z usług PUP korzystają badani z makroregionu południowo-zachodniego (44%).
- Formy zatrudnienia różnią się regionalnie: w większości makroregionów najczęściej wskazywana jest praca na pełen etat (od 28% we wschodnim do 53% w północnym). Makroregion centralny wyróżnia się większym udziałem umów cywilnoprawnych (32%), a najwyższy udział pracy bez pisemnej umowy dotyczy makroregionu wschodniego (26%) i południowo-zachodniego (23%).
- Powody niepodejmowania edukacji lub szkoleń mają wyraźny związek z makroregionem badanych. Najbardziej powszechną przesłanką jest brak chęci do

dalszej nauki, jednak najczęściej deklarują ją respondenci z makroregionu mazowieckiego (47%) oraz z makroregionu południowo-zachodniego (46%). W makroregionie południowym częściej pojawia się przekonanie o wystarczających kompetencjach (43%), natomiast w północno-zachodnim relatywnie częściej wskazywana jest ocena nauki jako nieprzydatnej („strata czasu”, 41%).

- Sytuacja demograficzna i gospodarstwa domowego również wykazuje zróżnicowania makroregionalnego, zwłaszcza w zakresie sposobu zamieszkania i stanu cywilnego. Najwyższy odsetek osób mieszkających samotnie występuje w makroregionie południowym (25%), podczas gdy w pozostałych dominuje współzamieszkiwanie (75%–94%). We wszystkich makroregionach przeważają osoby stanu wolnego (58%–73%), a udział osób żonatych/zamężnych waha się w granicach 25%–37%.
- W badanej grupie obowiązki opiekuńcze nie różnią się istotnie w zależności od makroregionu, co pozwala traktować je jako obciążenie o charakterze „ponadregionalnym”.
- Spożywanie alkoholu jest silnie zróżnicowane przestrzennie: w większości makroregionów przeważają osoby pijące alkohol (od 41% w północno-zachodnim do 78% we wschodnim oraz 77% w województwie mazowieckim). Jednocześnie występują makroregiony, w których częściej deklarowana jest abstynencja – szczególnie północno-zachodni (59% nie pije) oraz południowy (51% nie pije).

Makroregion stanowi istotny wymiar różnicowania sytuacji osób NEET, zwłaszcza w obszarze rynku pracy (długość pozostawania w NEET, intensywność poszukiwań, doświadczenie i formy zatrudnienia) oraz w zakresie barier edukacyjnych i wzorów konsumpcji alkoholu. Różnice przestrzenne dotyczą także wybranych cech funkcjonowania gospodarstwa domowego. Zmienna „obowiązki opiekuńcze” wykazuje relatywną stabilność niezależnie od makroregionu. Wyniki te wskazują na potrzebę terytorialnie zróżnicowanego podejścia do wsparcia, uwzględniającego specyfikę regionalnych rynków pracy, lokalnych uwarunkowań edukacyjnych i dostępności usług instytucjonalnych, a także odmiennych wzorów zachowań zdrowotnych.

Badania jakościowe

Mobilność przestrzenna

- Mobilność przestrzenna respondentów była niska i miała w większości przypadków charakter incydentalny, a w wielu przypadkach była determinowana decyzjami opiekunów, małżonków lub instytucji.
- Dominował wzorzec osadzenia lokalnego. Część osób nigdy nie migrowała, a większość migrantów powracała do miejscowości pochodzenia.
- Mobilność podejmowana w związku z edukacją, zmianą struktury rodziny lub zawarciem małżeństwa miała zazwyczaj charakter krótkotrwały i nie prowadziła do trwałej relokacji.

Respondenci, zgodnie z charakterystyką ich doświadczeń ujawnioną w wywiadach jakościowych, prezentowali bardzo ograniczoną mobilność przestrzenną, często warunkowaną barierami strukturalnymi i zależnościami rodzinnymi. Wśród badanych dominował wzorzec zakorzenienia lokalnego i powrotów do miejscowości pochodzenia. Mobilność miała głównie charakter reaktywny, a nie proaktywny – wynikała z konieczności, a nie z kalkulacji możliwości rozwojowych. Oznacza to potrzebę projektowania wsparcia dla osób NEET, które wzmocni kapitał mobilności, kompetencje życiowe i zasoby umożliwiające autonomiczne podejmowanie decyzji o mobilności.

Struktura gospodarstwa domowego

- Struktury gospodarstw domowych respondentów były zróżnicowane, obejmując zarówno rodziny nuklearne, rodziny zrekonstruowane, jak i wielopokoleniowe.
- Część osób doświadczała samodzielnego rodzicielstwa, a niewielka liczba – okresowej samotności mieszkaniowej.
- Część respondentów zamieszkiwała z dziećmi wymagającymi opieki, a także z osobami starszymi lub z niepełnosprawnościami, co wskazuje na wysokie obciążenie opiekuńcze.
- W gospodarstwach domowych istotną rolę pełniły zwierzęta towarzyszące, co świadczy o poszerzonym rozumieniu wspólnoty domowej.

Respondenci reprezentowali zróżnicowane typy gospodarstw domowych, od rodzin nuklearnych i związków partnerskich po układy wielopokoleniowe oraz sytuacje samodzielnego rodzicielstwa. W kilku przypadkach gospodarstwo obejmowało dzieci wymagające opieki oraz osoby starsze lub z niepełnosprawnościami, co wskazuje na silne obciążenia opiekuńcze oraz wielowymiarowość ról rodzinnych odgrywanych przez część osób badanych. Obecność zwierząt towarzyszących, zgłaszaną przez znaczną część respondentów, można interpretować jako element poszerzonego środowiska rodzinnego. Wsparcie osób w kategorii NEET powinno uwzględniać zróżnicowane struktury rodzinne, obciążenia opiekuńcze oraz zmienność sytuacji mieszkaniowych. Wskazane jest rozwijanie instrumentów ułatwiających godzenie ról opiekuńczych z aktywizacją zawodową i edukacyjną, takich jak dostęp do usług opiekuńczych, elastyczne formy wsparcia oraz lokalne inicjatywy pomocowe wzmacniające stabilność funkcjonowania gospodarstw domowych.

Ścieżka edukacyjna

- Wybór ostatniej szkoły przez respondentów był zróżnicowany, często kształtowany nie tylko autonomią jednostki, ale także presją rodziny, sugestiami doradców zawodowych i osób z otoczenia.
- U części respondentów ujawnił się wzorzec zawieszonych aspiracji edukacyjnych, wynikających z nakładania się czynników ekonomicznych, opiekuńczych,

zdrowotnych oraz konfliktów rodzinnych.

- Aż jedna trzecia badanych doświadczyła przerwania edukacji (ang. *drop-out*), motywowanego m.in. ciążą, trudnościami edukacyjnymi, obciążeniami opiekuńczymi oraz problemami emocjonalnymi.
- Wielu respondentów cechowała długotrwała nieaktywność edukacyjna, sięgająca nawet kilkunastu lat, często powiązana z koniecznością podjęcia pracy, pełnieniem ról opiekuńczych lub brakiem poczucia sensu uczenia się.
- Wyróżnia się grupa osób uczestniczących w kursach i szkoleniach zawodowych, którą charakteryzuje większa świadomość wymogów rynku pracy i konieczności podnoszenia kwalifikacji.

Respondenci reprezentowali zróżnicowane doświadczenia edukacyjne, obejmujące zarówno autonomiczne wybory ścieżek kształcenia, jak i decyzje podejmowane pod wpływem rodziny czy doradców zawodowych. Analiza narracji ukazuje wyraźną kumulację barier strukturalnych i indywidualnych, od konieczności zapewnienia dochodów, przez obowiązki opiekuńcze, po zaburzenia zdrowia psychicznego, które prowadziły do zawieszenia lub przerwania edukacji. Wnioski te sugerują konieczność projektowania wsparcia osób NEET, które uwzględniają wielowymiarowość barier edukacyjnych, włączają komponent wsparcia psychologicznego oraz oferują rozwiązania umożliwiające łączenie ról opiekuńczych z nauką. Istotne jest tworzenie elastycznych form kształcenia, rozwijanie usług doradztwa edukacyjnego i zawodowego oraz działań przywracających poczucie sprawczości edukacyjnej osobom o przerwanych lub nieregularnych ścieżkach kształcenia.

Aspiracje edukacyjne w najbliższym roku

- Znaczna część respondentów deklarowała gotowość podjęcia kształcenia lub szkolenia, ale wśród osób z bardzo długą przerwą edukacyjną motywacja ta była rzadsza.
- Motywacje do podjęcia edukacji były silnie związane z potrzebą poprawy sytuacji zawodowej, przekwalifikowania się lub realizacją dawnych, przerwanych aspiracji edukacyjnych.
- Osoby, które nie planowały kształcenia, wskazywały głównie na priorytet poszukiwania pracy, obowiązki opiekuńcze oraz brak refleksji nad własnymi potrzebami szkoleniowymi.
- Respondenci akcentowali potrzebę dostosowania organizacyjnego i logistycznego szkoleń do ich sytuacji życiowej, w tym formy (zdalnej lub stacjonarnej), czasu trwania, rytmu dnia, lokalizacji oraz dostępności opieki.
- Najczęściej wskazywanymi bodźcami były: bezpłatny udział w szkoleniu lub dofinansowanie jego kosztów, stypendium szkoleniowe, zapewnienie transportu, a także możliwość uzyskania zatrudnienia i zdobycia certyfikatu potwierdzającego kwalifikacje.

Respondenci prezentowali zróżnicowane plany dotyczące kształcenia w nadchodzącym roku, od silnej motywacji związanej z przekwalifikowaniem i realizacją aspiracji edukacyjnych po rezygnację wynikającą z priorytetowego traktowania poszukiwania pracy, obciążeń opiekuńczych lub braku rozeznania w dostępnych możliwościach. Analiza narracji ukazuje, że decyzje edukacyjne osób w statusie NEET są wypadkową czynników zewnętrznych i indywidualnych, takich jak obowiązki rodzinne, zasoby ekonomiczne, stan zdrowia, czy też wcześniejsze doświadczenia trudności edukacyjnych. Udzielone odpowiedzi wskazują również na silnie artykułowaną potrzebę elastyczności instytucjonalnej, rozumianej jako dostosowanie formy, miejsca, czasu i warunków szkolenia do rytmu życia osób z obciążeniami opiekuńczymi, zdrowotnymi czy logistycznymi. Ważną rolę odgrywają czynniki zachęcające, takie jak bezpłatny udział, pomoc finansowa, dostęp do transportu, perspektywa zatrudnienia czy możliwość uzyskania certyfikatu.

Praktyki i staże zawodowe

- Dwie trzecie respondentów uczestniczyło w praktykach zawodowych, najczęściej od jednej do dwóch.
- Praktyki były dostępne w szkołach zawodowych, technikach, szkołach policealnych, na studiach podyplomowych oraz wybranych kierunkach studiów licencjackich, podczas gdy licea ogólnokształcące i licea dla osób dorosłych nie oferowały tego typu formy aktywności.
- Uczestnicy praktycznej nauki zawodu wskazywali nieadekwatność wykonywanych zadań względem programu nauczania. Połowa respondentów oceniła, że zdobyte doświadczenie było niewystarczające, a część z nich realizowała proste czynności niezgodne z zakresem praktyk.
- Część praktyk zawodowych ograniczała się do nauki teoretycznej lub obserwacji pracowników, co ograniczało akumulację kapitału kariery.
- Żaden z respondentów z badanej grupy nie uczestniczył w stażach zawodowych z powodu braku dotarcia oferty, a tylko jedna osoba odrzuciła propozycję z własnych obaw.

Większość respondentów co prawda korzystała z praktyk zawodowych w ramach kształcenia zawodowego, jednak ich charakter był często symboliczny lub niedopasowany do potrzeb rynku pracy, co ograniczało możliwość zdobycia realnych kompetencji zawodowych. Staże zawodowe jako instrument przeznaczony dla osób dorosłych i osób w statusie NEET, były w badanej grupie nieobecne. Z punktu widzenia wsparcia osób NEET, wyniki te wskazują na potrzebę zwiększenia dostępności i jakości programów praktyk oraz staży zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem efektywnego dopasowania zadań do kompetencji uczestników. Konieczne jest również wzmacnianie kanałów informacyjnych i doradztwa zawodowego, aby minimalizować bariery dostępu oraz wspierać uczestników w przezwyciężaniu obaw związanych z udziałem w programach aktywizacyjnych.

Ścieżka zawodowa

- W badanej grupie ujawniły się trzy odmienne trajektorie zawodowe: (1) długotrwała bierność zawodowa, (2) wysoka mobilność zawodowa i przebranżawianie się, (3) względna stabilność i liniowa progresja kariery.
- Wczesne doświadczenia zawodowe respondentów zazwyczaj miały charakter krótkotrwały (prace dorywcze i sezonowe) i niesformalizowany (praca bez umowy pisemnej).
- Bierność zawodowa była najczęściej konsekwencją przeciążenia obowiązkami opiekuńczymi, konfliktów z przełożonymi oraz braku możliwości rozwoju.
- W grupie o wysokiej mobilności zawodowej dominowały strategie „przetrwania” oraz brak stabilizacji zawodowej, często wynikający z poszukiwania adekwatnych warunków pracy lub ścieżki kariery.
- Respondenci wykazujący stabilne osadzenie na rynku pracy stanowili mniejszość i cechowała ich zazwyczaj zgodność profilu zatrudnienia z kierunkiem kształcenia oraz długotrwała współpraca z jednym pracodawcą.
- W wielu wywiadach odnotowano kumulację czynników (opieka, zdrowie, konflikty w pracy), które ograniczały zdolność do utrzymania zatrudnienia.

Respondenci uczestniczący w badaniu reprezentowali zróżnicowane profile uczestnictwa w rynku pracy, od osób posiadających jedynie epizodyczne doświadczenia quasi-zawodowe, po jednostki o kilku- lub kilkunastoletniej historii zatrudnienia. Wczesne doświadczenia zawodowe wielu z nich obejmowały formy pracy o charakterze dorywczym, krótkotrwałym i słabo sformalizowanym, co ograniczało ich możliwości akumulacji kapitału kariery. Wśród respondentów wyłoniły się trzy wyraźne konfiguracje trajektorii zawodowych: (1) długotrwała bierność, często uwarunkowana przeciążeniem opiekuńczym i konfliktami z przełożonymi; (2) wysoka mobilność zawodowa, odzwierciedlająca zarówno poszukiwanie stabilizacji, jak i konieczność adaptacji ekonomicznej; oraz (3) stabilne wzory zatrudnienia, związane z konsekwentnym rozwojem w określonej branży. Wnioski te wskazują na konieczność projektowania instrumentów wsparcia osób w statusie NEET w sposób silnie zindywidualizowany, uwzględniający różne wzory uczestnictwa w rynku pracy i odmienne zasoby, nakierowane na instrumenty zwiększające jakość pierwszych doświadczeń zawodowych, wzmacnianie doradztwa kariery ukierunkowanego na stabilne ścieżki, a także tworzenie elastycznych instrumentów aktywizacyjnych pozwalających łączyć pracę i obowiązki opiekuńcze.

Liczba pracodawców i przyczyny zakończenia zatrudnienia

- Liczba podmiotów zatrudniających poszczególnych respondentów wynosiła od 0 do 11, z uwzględnieniem prac dorywczych i sezonowej migracji zarobkowej. Po odliczeniu tych form aktywności, liczba miejsc pracy wahała się od 0 do 8.
- Dwie trzecie respondentów pracowało w maksymalnie dwóch zakładach pracy, a tylko jeden respondent miał więcej niż pięciu pracodawców.
- Rozwiązanie stosunku pracy wynikało najczęściej z wygaśnięcia umowy, zarówno

w przypadku zatrudnienia dorywczego, sezonowego, jak i krótkoterminowego (np. umowy na zastępstwo czy kontrakty w służbie cywilnej).

- Zakończenie zatrudnienia było inicjowane przez respondentów w odpowiedzi na nieodpowiednie warunki pracy, konflikty z przełożonymi lub współpracownikami, mobbing, brak możliwości awansu, niedocenienie wkładu pracy oraz ograniczenia związane z opieką nad osobą zależną.
- Nieodpowiednie warunki pracy determinujące decyzję o zwolnieniu się obejmowały m.in. niskie wynagrodzenie, nadmierny wymiar godzinowy, monotonię zadań, szybkie tempo pracy, nadmierny hałas czy potrącenia z wynagrodzenia.
- Brak możliwości progresji zawodowej był szczególnie istotny w miejscach pracy oferujących wyłącznie proste prace fizyczne lub usługowe, co prowadziło do rozczarowania kilku z respondentów i rezygnacji z dalszego zatrudnienia.
- Specyficzne sytuacje związane z wygaśnięciem umowy dotyczyły absencji chorobowej, urlopu macierzyńskiego czy upadłości przedsiębiorstwa.

Respondenci badania charakteryzowali się zróżnicowaną historią zatrudnienia, zarówno pod względem liczby miejsc pracy, jak i rodzaju wykonywanych obowiązków zawodowych. Większość doświadczeń zawodowych była krótkoterminowa, często dorywcza lub sezonowa, a rozwiązanie stosunku pracy było zazwyczaj przewidywalne i zgodne z warunkami umowy. Zakończenie zatrudnienia przez pracownika było najczęściej konsekwencją nieodpowiednich warunków pracy, konfliktów interpersonalnych, doświadczeń mobbingu lub braku możliwości awansu zawodowego. Z perspektywy wsparcia osób NEET, wyniki te sugerują konieczność projektowania instrumentów aktywizacji zawodowej, które uwzględniają warunki pracy sprzyjające utrzymaniu zatrudnienia, minimalizowanie ryzyka mobbingu i konfliktów oraz zapewnienie ścieżek rozwoju zawodowego. Rekomendowane jest również wspieranie jednostek w zakresie negocjowania elastycznych form zatrudnienia, umożliwiających pogodzenie pracy z obowiązkami opiekuńczymi.

Determinanty bierności zawodowej i bezrobocia

- Bierność zawodowa w grupie naszych rozmówców była związana z obowiązkami opiekuńczymi, w szczególności z zajęciem w ciążę i macierzyństwem oraz opieką nad osobami zależnymi, w tym niepełnosprawnymi lub starszymi członkami rodziny.
- Długotrwała bierność respondentów badania wynikać mogła zarówno z niskich kwalifikacji zawodowych, uwarunkowań zewnętrznych, jak i z decyzji świadomych, opartych na stabilnej sytuacji materialnej respondentów (pobieranie alimentów, wsparcie finansowe partnera lub rodziny, pobieranie świadczeń socjalnych).
- Wysoka mobilność zawodowa łączyła się z niepewnym zatrudnieniem (umowy cywilnoprawne, kontrakty okresowe, praca nieformalna), okresami bezrobocia i stosowaniem strategii adaptacyjnych, np. długotrwałej absencji chorobowej.
- Stabilna ścieżka zawodowa opierała się na długoterminowym zatrudnieniu lub realizacji strategii rozwojowej, przy czym okresy bezrobocia pojawiały się zwykle w wyniku macierzyństwa, wygaśnięcia umowy lub problemów instytucjonalnych (np. upadłość pracodawcy).
- Determinanty wyboru strategii zawodowej obejmowały zarówno czynniki strukturalne (rynek pracy, typ kontraktu, dostępność ofert), jak i indywidualne

aspiracje zawodowe, motywacje do awansu oraz obowiązki rodzinne.

W grupie biernych zawodowo dominują osoby, których długotrwała nieaktywność wynikała z obowiązków opiekuńczych i macierzyństwa, w tym opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi, a także z wyborów wynikających ze stabilnej sytuacji ekonomicznej. W przypadku respondentów o wysokiej mobilności zawodowej pojawiały się okresy bezrobocia wynikające z krótkoterminowych kontraktów, nieformalnego zatrudnienia oraz stosowania strategii adaptacyjnych wobec niestabilności rynku pracy. Z kolei osoby realizujące stabilną ścieżkę zawodową wybierały strategie rozwoju oparte o możliwości awansu lub zdobycia kompetencji, przy czym okresy bezrobocia były zwykle przejściowe i związane z macierzyństwem lub zdarzeniami zdrowotnymi. W świetle wyników badania, wsparcie osób NEET powinno uwzględniać zarówno czynniki strukturalne, jak i indywidualne potrzeby osób biernych zawodowo lub bezrobotnych. Zalecane są elastyczne formy zatrudnienia, integracja wsparcia opiekuńczego z programami aktywizacji lub reaktywizacji społeczno-zawodowej, rozwój kompetencji i kwalifikacji w formie szkoleń indywidualnych, a także działania zwiększające dostęp do praktycznego nabywania doświadczenia zawodowego.

Pozycja pracy zawodowej w hierarchii wartości i priorytetów życiowych

- Praca zawodowa nie była wartością priorytetową dla żadnego z respondentów i zawsze zajmowała ostatnie miejsca w hierarchii wartości.
- Większość respondentów traktowało pracę instrumentalnie jako środek do realizacji innych potrzeb (np. zabezpieczenia finansowego, organizacji czasu).
- Na pierwszych miejscach hierarchii znalazły się wartości społeczne i osobiste: rodzina (12 wskazań), miłość i relacje emocjonalne (8 wskazań), zdrowie i dobrostan psychiczny (4 wskazania), czas wolny i sieć społeczna.
- Dla części respondentów praca pełniła funkcję organizacyjną czasu, mechanizmu regeneracji psychicznej lub przestrzeni interakcji społecznych.
- Nieliczni respondenci wybraliby życie bez pracy przy pełnej niezależności finansowej, koncentrując się na samorealizacji i konsumpcji osobistej. Dla pozostałych praca stanowiła naturalny element ich aktywności.
- Osoby bierne zawodowo wskazały, że obowiązki opiekuńcze kształtują ich preferencje i decyzje życiowe, często ponad wybór pracy.

W indywidualnym systemie wartości respondentów praca zawodowa zajmuje pozycję marginalną, ustępując miejsca relacjom rodzinnym, zdrowiu, dobrostanowi psychicznemu oraz relacjom emocjonalnym. Programy aktywizacji zawodowej powinny umożliwiać łączenie pracy z obowiązkami opiekuńczymi (praca zdalna lub hybrydowa, w niepełnym wymiarze godzinowym lub w elastycznych godzinach, z uwzględnieniem możliwości wyjść prywatnych) oraz promować znaczenie pracy jako przestrzeni rozwoju społecznego i osobistego. Wsparcie powinno też obejmować działania motywujące do postrzegania pracy nie tylko instrumentalnie, lecz jako element długofalowego dobrostanu i integracji społecznej.

Preferencje zawodowe i pożądane cechy zatrudnienia

- Jedna trzecia respondentów nie potrafiła określić rodzaju wymarzonej pracy, wskazując jedynie pożądane cechy i warunki zatrudnienia, co może wynikać z braku jasno określonych celów zawodowych, ograniczonej znajomości rynku pracy lub niskiej znaczeniowości pracy w hierarchii wartości.
- Część respondentów aspirowała do pracy niezgodnej z posiadanym doświadczeniem zawodowym lub wykształceniem, w tym zawodów wynikających z hobby lub obserwacji.
- Niektórzy respondenci byli świadomi potrzeby zdobycia kwalifikacji lub odbycia szkoleń w celu zdobycia wymarzonej pracy.
- Preferencje dotyczące formy zatrudnienia obejmowały głównie pracę stacjonarną. Praca zdalna nie była wskazywana, a hybrydowa stanowiła marginalną opcję.
- Istotne dla rozmówców były elastyczne godziny pracy oraz lokalizacja w pobliżu miejsca zamieszkania, co ułatwia godzenie obowiązków zawodowych i osobistych, zwłaszcza opiekuńczych.
- Motywacja finansowa, premia, świadczenia socjalne oraz możliwość podnoszenia kwalifikacji to kluczowe deklarowane bodźce wpływające na decyzję o podjęciu pracy.
- Przyjazne relacje interpersonalne w miejscu pracy stanowiły również ważną cechę pracy dla wielu uczestników badania.

Część badanych aspiruje do zawodów zgodnych z dotychczasowym doświadczeniem, inni natomiast wykazują dużą elastyczność aspiracyjną, wskazując zawody niezgodne z wykształceniem lub doświadczeniem, często inspirowane hobby lub obserwacją ról zawodowych. Preferencje zawodowe respondentów wskazują na znaczenie elastyczności czasu pracy, lokalizacji, motywatorów finansowych oraz pozytywnych relacji interpersonalnych jako czynników decydujących o wejściu na rynek pracy i utrzymaniu zatrudnienia. Wnioski te sugerują, że wsparcie osób NEET powinno uwzględniać kompleksowe doradztwo zawodowe i mentoring w celu realistycznego planowania kariery, a także elastyczne formy zatrudnienia i wsparcie transportowe. Szczególną uwagę należy zwrócić na dostęp do szkoleń zawodowych oraz wzmocnienie kompetencji społecznych i umiejętności adaptacyjnych, aby zmniejszyć ryzyko niepowodzeń zawodowych i poprawić integrację młodych osób na rynku pracy.

Plany i strategie dotyczące poszukiwania pracy w najbliższym roku

- Około 62% respondentów wywiadów pogłębionych deklarowała gotowość do rozpoczęcia poszukiwania pracy w ciągu najbliższych 12 miesięcy, przy czym większość używać chciała biernych technik poszukiwania pracy, obejmujących głównie przeglądanie ofert internetowych.
- Część respondentów biernych zawodowo (szczególnie długo nieaktywnych) nie planowała poszukiwania pracy w najbliższym roku, motywując to zobowiązaniami rodzinnymi, problemami zdrowotnymi lub wcześniejszymi negatywnymi doświadczeniami zawodowymi.

- Sieci społeczne (rodzina i znajomi) jawią się jako istotne źródło informacji o potencjalnym zatrudnieniu. Instytucje publiczne (Powiatowy Urząd Pracy) pełnią ograniczoną rolę w aktywizacji zawodowej, a niepubliczne instytucje rynku pracy nie są wykorzystywane.
- Aktywne techniki poszukiwania pracy, takie jak osobiste dostarczanie dokumentów aplikacyjnych, były stosowane sporadycznie i często, w ocenie rozmówców, nie przynosiły oczekiwanych rezultatów.
- Przygotowania do poszukiwania pracy obejmowały analizę rynku, konsultacje w ramach sieci społecznej, obserwację potencjalnych zawodów i planowanie aplikacji, jednak część działań była przez respondentów odkładana w czasie, co wskazuje na prokrastynację lub brak pewności co do skuteczności strategii.

Strategie poszukiwania pracy przyjmowane przez uczestników badania charakteryzują się dominacją działań biernych, ograniczonym korzystaniem z instytucjonalnego wsparcia i silnym wpływem sieci społecznych na wybór potencjalnych miejsc pracy. Jedynie nieliczni respondenci wykazali inicjatywę w aktywnym kontakcie z pracodawcami lub systematycznym przygotowywaniu dokumentów aplikacyjnych. W świetle wyników badania rekomenduje się, aby wsparcie osób NEET obejmowało: rozwój kompetencji aktywnego poszukiwania pracy, doradztwo zawodowe uwzględniające indywidualne bariery (zdrowotne, opiekuńcze, psychologiczne), wsparcie w tworzeniu dokumentów aplikacyjnych oraz systematyczne monitorowanie ofert pracy. Ponadto wskazane jest wzmocnienie roli instytucji publicznych w aktywizacji zawodowej oraz ułatwienie dostępu do informacji o rynku pracy.

Doświadczenia z pracodawcami (zachowania nieetyczne)

- Znacząca część respondentów oceniła swoje doświadczenia zawodowe jako negatywne lub przeważnie negatywne, szczególnie w sektorach: handel detaliczny, gastronomia, usługi sprzątania i instytucje opieki nad dziećmi.
- Respondenci wskazali na szereg praktyk naruszających (w ich ocenie) przepisy kodeksu pracy: zatrudnianie bez umowy, mobbing, niewypłacanie wynagrodzenia, nakazywanie wykonywania zadań wymagających kwalifikacji pracownikom bez uprawnień, opóźnienia w wypłacie i jednostronne zmiany warunków pracy.
- Wskazano na asymetrię sprawczości i ograniczenia autonomii pracownika. Praktyki postrzegane przez osoby zatrudnione jako nieetyczne obejmowały: narzucanie dodatkowych obowiązków, różnicowanie stawek wynagrodzenia między pracownikami na analogicznych stanowiskach oraz jednostronne ustalanie urlopów.

Większość respondentów wskazała negatywne doświadczenia w pracy, związane zarówno z naruszeniem (w ich ocenie) kodeksu pracy, jak i ze stosowaniem praktyk ograniczających autonomię pracowniczą, co mogło wpływać na zniechęcenie do poszukiwania pracy.

Doświadczenia z pracodawcami (dobre praktyki)

- Znajomość praktyk motywacyjnych stosowanych przez pracodawców była w grupie badanych osób ograniczona. Sześciu respondentów nie spotkało się ani nie znało działań pracodawców mających na celu zachęcenie do pracy lub wsparcie równowagi między pracą zawodową a życiem prywatnym (ang. *Work-Life Balance*, WLB).
- Respondenci najczęściej wskazywali następujące praktyki: dopłaty do posiłków pracowniczych, pakiety medyczne oraz bony/karnety do instytucji kultury i rekreacji.
- Możliwość elastycznych godzin pracy i realizacji prywatnych wyjść w trakcie dnia pracy była postrzegana jednoznacznie pozytywnie, zwiększając poczucie autonomii i kontroli nad czasem pracy.
- Praktyki obejmowały również wypłacanie premii z funduszu socjalnego, ubezpieczenia zdrowotne na preferencyjnych warunkach oraz refundację kosztów dojazdu lub organizację transportu.
- Praktyki motywacyjne występowały głównie w większych zakładach lub sektorach oferujących usługi komercyjne i rekreacyjne.

Respondenci badania wykazali zróżnicowaną znajomość i doświadczenie praktyk pracodawców mających na celu zachęcenie do pracy lub wspieranie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Większość osób, które zetknęły się z tymi rozwiązaniami, wymieniało dopłaty do posiłków, pakiety medyczne i rekreacyjne, możliwość realizacji wyjść prywatnych w trakcie dnia pracy, premie socjalne oraz ubezpieczenia zdrowotne na preferencyjnych warunkach. Rekomenduje się uwzględnienie w programach aktywizacji nie tylko aspektów formalnego zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji, ale także edukacji na temat dostępnych praktyk motywacyjnych i benefitów pracowniczych. Wspieranie świadomości młodych osób o możliwości negocjowania dodatkowych świadczeń oraz promowanie pracodawców stosujących praktyki prospołeczne może zwiększyć atrakcyjność rynku pracy.

Charakterystyka okresów w statusie NEET

- W dniu wywiadu 12 respondentów pozostawało w statusie NEET – połowa była bierna zawodowo, a połowa bezrobotna, aktywnie poszukując pracy.
- Zidentyfikowane czynniki sprzyjające bierności zawodowej osób uczestniczących w badaniu, to: opieka nad dziećmi lub innymi członkami rodziny, problemy zdrowotne lub zaburzenia psychiczne, negatywne doświadczenia z poprzednich miejsc pracy, brak dopasowania ofert pracy do oczekiwań finansowych i zawodowych.
- Osoby bierne zawodowo posiadały stabilne źródła utrzymania (partner, rodzina, alimenty, świadczenia socjalne), co umożliwiało im funkcjonowanie bez konieczności podjęcia dodatkowej aktywności zarobkowej.
- Wejście i wyjście ze statusu NEET jawi się jako proces dynamiczny. Respondenci często doświadczali okresów w statusie NEET, także pomiędzy kolejnymi niestabilnymi lub krótkotrwałymi formami zatrudnienia (umowy cywilnoprawne, umowy zastępstwa, czy praca bez umowy).
- Dłuższe okresy nieaktywności zawodowej i edukacyjnej dotyczyły głównie osób w starszej grupie młodych dorosłych (około 34 lata), natomiast krótsze okresy –

młodszych respondentów (19–26 lat).

Respondenci badania charakteryzowali się zróżnicowanymi doświadczeniami związanymi z pozostawaniem w statusie NEET. Część z nich doświadczała krótkich, incydentalnych okresów nieaktywności zawodowej i edukacyjnej, natomiast inni pozostawali w NEET przez kilka-kilkanaście lat, w tym kobiety opiekujące się dziećmi lub osoby zmagające się z problemami zdrowotnymi bądź zaburzeniami psychicznymi. Bierne zawodowo respondentki posiadały stabilne źródła utrzymania, co umożliwiało im funkcjonowanie bez podejmowania aktywności zarobkowej, natomiast osoby bezrobotne pozostawały w NEET głównie z powodu trudności w znalezieniu pracy zgodnej z ich oczekiwaniami lub innych ograniczeń strukturalnych lub rodzinnych. Dla decydentów polityki wsparcia osób NEET rekomenduje się projektowanie działań uwzględniających różnorodność trajektorii nieaktywności: krótkotrwałe przerwy mogą wymagać wsparcia w wejściu na rynek pracy i poszukiwaniu odpowiedniego zatrudnienia, natomiast długotrwałe wymagają kompleksowych programów obejmujących wsparcie rodzinne, opiekę nad dziećmi, wsparcie psychologiczne oraz poradnictwo zawodowe. Istotne jest także włączenie rozwiązań ułatwiających stopniowe wejście w zatrudnienie, takich jak praca w niepełnym wymiarze etatu, staże zawodowe lub elastyczne formy zatrudnienia.

Wpływ pandemii COVID-19

- Sześciu respondentów oceniło, że pandemia nie wywarła istotnego wpływu na ich życie, poza narzucanymi im obowiązkami sanitarnymi. Pozostałych dziewięciu odczuło wpływ pandemii w różnym zakresie – zarówno bezpośrednio (zdrowie fizyczne i psychiczne), jak i pośrednio (motywacja, aktywność, relacje społeczne).
- Precyzując wpływ pandemii na zdrowie oraz dobrostan psychiczny, respondenci wymieniali: problemy psychiczne, problemy ze zdrowiem fizycznym (jak otyłość, powikłania po COVID-19), rosnące obawy o zdrowie własne lub bliskich, spadek aktywności fizycznej, obniżenie motywacji, poczucie „rozleniwienia się”, ograniczenie kontaktów społecznych i samoizolację.
- Czynniki łagodzące wpływ pandemii obejmowały: brak korzystania z mediów tradycyjnych (mniejsza ekspozycja na doniesienia medialne), nieprzestrzeganie reżimu sanitarnego i spotkania ze znajomymi lub rodziną.

Pandemia COVID-19 wpłynęła na życie respondentów w bardzo zróżnicowany sposób. Część osób nie odczuła znaczących zmian w codziennym funkcjonowaniu, co wiązało się z wcześniejszymi nawykami izolacyjnymi lub charakterem pracy. Z kolei inni doświadczeni zostali szeregiem negatywnych skutków: pogorszeniem stanu psychicznego, ograniczeniem kontaktów społecznych, problemami zdrowotnymi, a także spadkiem motywacji do aktywności zawodowej. Skutki pandemii podkreślają znaczenie wsparcia psychologicznego i społecznego dla młodych osób w okresach kryzysu.

Wpływ wojny w Ukrainie

- 1/3 respondentów stwierdziła, że wojna nie wpłynęła znacząco na ich życie. Pozostali doświadczyli konsekwencji pośrednich, związanych głównie z poczuciem niepewności.
- W obszarze wpływu na rynek pracy, rozmówcy wymieniali: poczucie zmniejszenia liczby ofert pracy dostępnych dla obywateli Polski, wzrost konkurencji na rynku pracy, postrzegane preferencje zatrudniania uchodźców z Ukrainy w niektórych branżach, w tym oferowanie im korzystniejszych warunków pracy (wolniejsze tempo, dłuższe przerwy, wyższe stawki).
- Nieliczni respondenci wskazali, że wojna wywołała u nich poczucie niepokoju i obawę przed eskalacją konfliktu na terytorium Polski.
- Respondenci, jak sami przyznali, dostrzegali nierówne traktowanie Polaków i uchodźców, co wywołało u nich frustrację oraz poczucie niesprawiedliwości.

Wybuch wojny w Ukrainie wpłynął przede wszystkim na percepcję rynku pracy wśród uczestników wywiadów. Respondenci wskazywali na dostrzeżone ograniczenie ofert pracy dla obywateli Polski, zwiększoną konkurencję, a także na preferencyjne traktowanie uchodźców w niektórych branżach. W efekcie część uczestników badania odczuwała frustrację i obawy o swoją sytuację zawodową. Dodatkowo wojna wywoływała u części z rozmówców lęk o bezpieczeństwo osobiste, zwłaszcza w kontekście możliwości eskalacji konfliktu na terytorium Polski. Skutki te podkreślają konieczność monitorowania rynku pracy w sytuacjach kryzysowych oraz uwzględniania skutków napływu pracowników zagranicznych w polityce zatrudnienia, aby minimalizować poczucie dyskryminacji i zwiększać poczucie bezpieczeństwa wśród obywateli Polski.

Syntetyczna konkluzja: co wiemy o młodych osobach z grupy NEET?

- To głównie osoby w wieku 25–34 lat, mieszkające na wsi lub w małych miastach, często wciąż silnie związane z rodziną.
- Posiadają ograniczone doświadczenie zawodowe, niską mobilność przestrzenną i niewielką samodzielność ekonomiczną.
- W większości nie korzystały z programów wsparcia lub oceniają ich skuteczność jako niską – zatrudnienie po nich ma najczęściej charakter tymczasowy.
- Choć stan zdrowia i samopoczucie są względnie dobre, część badanych zmaga się z niską samooceną i brakiem wiary we własną skuteczność.
- Brak motywacji do pracy i nauki często łączy się z brakiem realnych możliwości strukturalnych.
- Wsparcie powinno być zindywidualizowane, dostępne lokalnie i uzupełnione o komponent psychologiczny i rodzinny.

Definicje wyjściowe

Pojęcia dotyczące uczestników, instytucji i kontekstu społeczno-edukacyjnego

Aktywizacja (zawodowa lub edukacyjna) – ogół działań, jakie podejmowane są przez różne instytucje, których celem jest pomoc w znalezieniu pracy (aktywizacja zawodowa) lub doborze odpowiedniej oferty kursu, szkolenia lub kształcenia ustawicznego (aktywizacja edukacyjna).

Aktywne metody poszukiwania pracy – metody, które mają na celu zaangażowanie osobiste w celu poszukiwania pracy (przykładowo, roznoszenie dokumentów aplikacyjnych do zakładów pracy, umawianie się na rozmowy z potencjalnymi pracodawcami).

Bezrobotny niezarejestrowany – osoba bezrobotna, która nie widnieje w rejestrach Powiatowych Urzędów Pracy.

Bierne metody poszukiwania pracy (zamiennie „pasywne metody poszukiwania pracy”) – metody, które opierają się na przeglądaniu dostępnych ofert lub oczekiwaniu na otrzymanie oferty pracy, bez podejmowania dodatkowych działań (przykładowo, przeglądanie ofert pracy na portalach internetowych lub w zasobach PUP, oczekiwanie na otrzymanie oferty od pracodawcy lub od rodziny/znajomych).

Dobrostan psychiczny – dobre samopoczucie, na które składają się następujące wymiary: pozytywna ocena siebie samego i swojego dotychczasowego życia (akceptacja siebie), poczucie ciągłego rozwoju i doskonalenia się jako osoby (rozwój osobisty), przekonanie, że życie ma cel i sens (cel w życiu), posiadanie dobrych relacji z innymi (pozytywne relacje z innymi), zdolność do skutecznego zarządzania własnym życiem i otaczającym światem (opanowanie środowiska) oraz poczucie samostanowienia (autonomia) (Ryff i Keyes, 1995).

Elastyczne godziny pracy (zamiennie „elastyczny czas pracy”) – forma organizacji pracy pozwalająca na dostosowanie godzin spędzanych w pracy do indywidualnych potrzeb osób zatrudnionych oraz wymagań pracodawcy.

Gospodarstwo domowe – zespół osób zamieszkujących razem i wspólnie utrzymujących się. Osoby samotne utrzymujące się samodzielnie tworzą jednoosobowe gospodarstwa domowe (GUS, brak daty).

Grupa szczególnie wrażliwa – grupa osób będąca w szczególnie niekorzystnej sytuacji lub będąca marginalizowaną. Do grup szczególnie wrażliwych zalicza się często, na przykład: osoby z niepełnosprawnościami, chorobami i problemami z dobrostanem psychicznym, osoby zagrożone wykluczeniem społecznym lub bezdomnością, migrantów i uchodźców, osoby z uzależnieniami, osoby opiekujące się osobami zależnymi.

Instytucje rynku pracy – tworzą je: publiczne służby zatrudnienia (organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy oraz urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy), Ochotnicze Hufce Pracy (państwowa jednostka wyspecjalizowana w działaniach na rzecz młodzieży do 25 roku życia), agencje zatrudnienia

(niepubliczne jednostki organizacyjne świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej), instytucje szkoleniowe (publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące edukację pozaszkolną) oraz instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego (organizacje zajmujące się problematyką rynku pracy) partycypujące w zakresie zatrudnienia (Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, 2020).

Kompetencja – wyodrębniony zestaw efektów uczenia się lub kształcenia (RPO Województwo Opolskie, brak daty).

Kwalifikacja – formalny wynik oceny i walidacji uzyskiwany w sytuacji, gdy właściwy organ uznaje, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się spełniające określone standardy (RPO Województwo Opolskie, brak daty).

Mentoring – długoterminowa opieka i wsparcie w rozwoju zawodowym, realizowana przez doświadczonego mentora, czyli osoby o większym bagażu doświadczeń i wiedzy, która wspiera osobę o mniejszym doświadczeniu bądź krótszym stażu pracy (Encyklopedia Zarządzania, brak daty).

Minimalne wynagrodzenie – wynagrodzenie, o którym mowa w ustawie z dnia 10 października 2002 r. O minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Z 2020 r. poz. 2207, z późn. zm.) oraz wydawanym na podstawie tej ustawy rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej.

Mobbing – czynności polegające na nękanii lub zastraszaniu osoby zatrudnionej, mające na celu poniżenie, ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie jej w miejscu zatrudnienia.

Mobilność przestrzenna (zamiennie „mobilność geograficzna”) – proces obejmujący migrację i cyrkulację, czyli fizyczne przemieszczenia ludzi, jakim towarzyszy transfer z jednej jednostki (przestrzeni) społecznej do innej (PWN, brak daty).

Osoba bezrobotna – osoba bez zatrudnienia, która aktywnie go poszukuje.

Osoba bierna zawodowo – osoba bez zatrudnienia, która go nie poszukuje.

Osoba młoda (zamiennie „młody dorosły” lub „młoda osoba dorosła”) – w Projekcie jest to osoba, która jest w wieku 18-34 lata (będąca osobą nieobjętą obowiązkiem szkolnym w Polsce).

Osoba w kategorii NEET (ang. *Not in Employment, Education, or Training*) – osoba, która:

- nie pracowała, nie uczyła się i nie szkoliła co najmniej w okresie trzech miesięcy przed dniem badania oraz
- nie pracuje odpłatnie (w tym nie pracuje w szarej strefie, lecz może czerpać korzyści finansowe z działalności nielegalnej, gier hazardowych [w tym *on-line*], inwestowania, etc.), nie uczy się (zarówno formalnie, jak i pozaformalnie) i nie szkoli się w formach instytucjonalnych (jednak może uczestniczyć w zajęciach i kursach nieformalnych, tj. pozainstytucjonalnych, np. opartych na nauce koleżeńskiej, mentoringu, samokształceniu z użyciem np. filmików internetowych, gier, podcastów, mediach społecznościowych, udziału w konferencjach i seminariach, kołach dyskusyjnych i hobbyistycznych, etc.)¹.

¹ Definicję opracował dr Damian Liszka. Jest ona doprecyzowaniem definicji osoby młodej w statusie NEET przyjętej w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020: „Osoba

Osoba zależna – osoba wymagająca ze względu na stan zdrowia lub wiek stałej opieki, połączona więzami rodzinnymi lub powinowactwem z osobą objętą usługami lub instrumentami rynku pracy lub pozostająca z nią we wspólnym gospodarstwie domowym (GUS, brak daty).

Pieczka zastępcza – rodzinna lub instytucjonalna forma opieki sprawowana nad dziećmi w przypadku niemożności zapewnienia im opieki i wychowania przez rodziców (GUS, brak daty).

Podmiot (zamiennie „instytucja” lub „organizacja”) – jednostka prowadząca na własny rachunek działalność gospodarczą, statutową lub ustawową, obejmująca typy: publiczne (m.in. państwowe lub samorządowe), pozarządowe (m.in. fundacje, stowarzyszenia, kluby, koła, komitety, spółdzielnie socjalne, spółki działające nie dla zysku, związki zawodowe, federacje i konfederacje pracodawców, izby gospodarcze, izby rzemieślnicze, koła gospodyń wiejskich), komercyjne (m.in. osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą, firmy działające dla zysku, komercyjne firmy szkoleniowe i agencje zatrudnienia, etc.).

Poradnictwo zawodowe – „zorganizowana działalność, której celem jest udzielanie pomocy w podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu i miejsca pracy” (PWN, brak daty).

Praca – „celowa działalność człowieka zmierzająca do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturalnych” (PWN, brak daty).

Praca hybrydowa – praca wykonywana częściowo w domu, a częściowo w zakładzie pracy (MRPiPS, brak daty).

Praca zdalna – polega na wykonywaniu pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika (na przykład pod adresem zamieszkania), uzgodnionym z pracodawcą (MRPiPS, brak daty).

Pracodawca (zamiennie „podmiot zatrudniający”) – podmiot lub osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą lub rolniczą zatrudniająca osoby fizyczne w celu generowania zysku. Mianem tym określamy podmioty i osoby fizyczne posiadające pracowników zgodnie z rozumieniem kodeksu pracy, jak i zatrudniające na podstawie umów cywilnoprawnych lub umów ustnych (niesformalizowanych).

Praktyka zawodowa (zamiennie „praktyczna nauka zawodu”) – podstawowa forma działalności dydaktyczno-wychowawczej, która stanowi obowiązkowe zajęcie edukacyjne w szkole prowadzącej kształcenie zawodowe. Organizowana w formie zajęć praktycznych, a w technikum, branżowej szkole II stopnia i szkole policealnej – także w formie praktyk

młoda w wieku 15-29 lat, która spełnia łącznie trzy warunki, czyli nie pracuje (tj. jest bezrobotna lub bierna zawodowo), nie kształci się (tj. nie uczestniczy w kształceniu formalnym w trybie stacjonarnym albo zaniedbuje obowiązek szkolny lub nauki) ani nie szkoli (tj. nie uczestniczy w pozaszkolnych zajęciach mających na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy; w procesie oceny czy dana osoba się nie szkoli, a co za tym idzie kwalifikuje się do kategorii NEET, należy zweryfikować czy brała ona udział w tego typu formie aktywizacji, finansowanej ze środków publicznych, w okresie ostatnich 4 tygodni)” (PO WER 2014-2020, 2022, s. 54). w badaniu przyjęto bardziej restrykcyjny przedział czasowy wynoszący trzy miesiące zamiast czterech tygodni, kierując się literaturą przedmiotu.

zawodowych (MEN, brak daty).

Reżim sanitarny – zestaw zakazów i nakazów nałożony na obywateli Polski w trakcie pandemii COVID-19. Obejmował m.in. konieczność noszenia maseczek, zakaz przemieszczania się, zakaz zgromadzeń, zakazy odwiedzin w określonych placówkach (m.in. w placówkach medycznych, opiekuńczych), zachowanie dystansu min. 1,5 m. Zasady reżimu zmieniały się w czasie.

Rodzina nuklearna – rodzina mała, ograniczona do dwóch pokoleń (rodziców i dzieci) (Kwak, 2019).

Rodzina zrekonstruowana – rodzina obejmująca małżonków lub partnerów oraz dzieci, z których co najmniej jedno jest naturalnym lub adoptowanym dzieckiem tylko jednego z nich (GUS, brak daty).

Rynek pracy – całokształt zagadnień związanych z kształtowaniem podaży pracy i popytu na pracę. Na rynku pracy mają miejsce transakcje kupna pracy, czyli angażowania pracowników oraz transakcje sprzedaży pracy (Encyklopedia Zarządzania, brak daty).

Staż zawodowy – forma praktycznej nauki zawodu, polegająca na zdobywaniu wiedzy w miejscu pracy, bez nawiązywania stosunku pracy z pracodawcą (Rynekpracy.pl, brak daty).

Szkolenie – cykl wykładów z jakiegoś przedmiotu, zorganizowanych w celu uzupełnienia czyjegoś wykształcenia lub czyichś wiadomości z jakiejś dziedziny (PWN, brak daty).

Uchodźca – osoba, która przybyła do Polski w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi po wybuchu pełnoskalowej wojny w Ukrainie, niezależnie od tego, czy uzyskała oficjalny status uchodźcy wojennego na podstawie Konwencji genewskich (Konwencja Genewska, 1951), czy też została objęta ochroną tymczasową na mocy ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. Z 2023 r. poz. 103 z późn. zm.).

Umowa cywilnoprawna (potocznie określana jako „umowa śmieciowa”) – forma zatrudnienia regulowana przepisami kodeksu cywilnego, a nie kodeksu pracy. Do umów cywilnoprawnych zalicza się umowę zlecenia oraz umowę o dzieło. Osoby wykonujące pracę na podstawie takich umów nie korzystają z ustawowych uprawnień pracowniczych przysługujących osobom zatrudnionym na umowie o pracę, takich jak prawo do płatnego urlopu, okres wypowiedzenia, czy szczególna ochrona przed rozwiązaniem umowy (np. ochrona kobiet w ciąży lub osób w wieku przedemerytalnym). W zależności od rodzaju umowy cywilnoprawnej mogą również nie podlegać obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu.

Wolontariat – nieodpłatne, świadome i dobrowolne działanie na rzecz innych osób, społeczności czy organizacji (PWN, brak daty).

Wykluczenie społeczne – izolacja z życia społecznego osób niepasujących od rozpowszechnionych norm (Sobczak, 2016).

Pojęcia statystyczne i psychometryczne wykorzystywane w analizach²

Chi-kwadrat Pearsona – test statystyczny służący do badania zależności między dwiema zmiennymi jakościowymi. Porównuje obserwowane liczby w tabeli kontyngencji z liczbami oczekiwanymi, zakładając brak związku między zmiennymi. Jest często stosowany przy analizie tabel krzyżowych. Wymaga odpowiednio dużych liczebności w komórkach.

Dominanta (Do) – to wartość, która występuje najczęściej w zbiorze danych. Może nie istnieć (gdy wszystkie wartości są różne) lub być ich kilka (gdy kilka różnych wartości ma taką samą, najwyższą częstość).

Korelacja tetrachoriczna – miara siły związku między dwiema zmiennymi dychotomicznymi, które pierwotnie były zmiennymi ciągłymi i zostały sztucznie zdyskretyzowane (np. poprzez dychotomizację). Zakłada normalny rozkład ukrytych zmiennych. Często stosowana w analizach psychometrycznych.

Maksimum (Maks) – największa wartość w zbiorze danych.

Mediana (Me) – to wartość środkowa w uporządkowanym (rosnąco lub malejąco) w zbiorze danych. Dzieli dane na dwie równe części – połowa wyników jest mniejsza, a połowa większa od mediany. Jest odporna na wartości odstające.

Minimum (Min) – najmniejsza wartość w zbiorze danych.

Odchylenie standardowe (SD) – mierzy, jak bardzo poszczególne wartości różnią się od średniej arytmetycznej. Im większe odchylenie, tym większe zróżnicowanie danych. Wyrażone w tych samych jednostkach co dane.

Phi (ϕ) – miara siły związku między dwiema zmiennymi dychotomicznymi (0/1), stosowana w tabelach 2×2 . Przyjmuje wartości od -1 do 1, gdzie 0 oznacza brak związku. Interpretowana podobnie do współczynnika korelacji r Pearsona.

Rozstęp – różnica między największą a najmniejszą wartością w zbiorze danych. Pokazuje pełny zakres zmienności cechy, ale jest wrażliwy na wartości skrajne.

Średnia arytmetyczna (M) – suma wszystkich wartości w zbiorze danych podzielona przez ich liczbę. Pokazuje przeciętny poziom analizowanej cechy. Jest wrażliwa na wartości skrajne (np. bardzo wysokie lub niskie wyniki). Wyróżnia się dwa podstawowe typy średniej arytmetycznej:

Średnia ważona – stosowana wtedy, gdy poszczególne wartości mają różną wagę (znaczenie). Oblicza się ją jako sumę iloczynów wartości i ich wag, podzieloną przez sumę wag. Przykład: średnia ocen ważona liczbą godzin przypisaną do przedmiotu.

Średnia zwykła – obliczana wtedy, gdy każda wartość ma takie samo znaczenie (np. średnia ocen w klasie, gdy każda ocena jest liczona raz).

Test H Kruskala–Wallisa – nieparametryczny odpowiednik jednoczynnikowej analizy wariancji (ANOVA), służy do porównania więcej niż dwóch grup niezależnych. Analizuje różnice między medianami grup. Gdy test jest istotny, zaleca się testy post-hoc

² Szerzej o miarach statystycznych i psychometrycznych zob. m.in.: Szwed (2008); Ferguson i Takane (2024); Bedyńska i Brzezicka (Red.). (2007); Lissowski, Haman i Jasiński (2011); Pułaska-Turyńska (2005); Wieczorkowska i Wierzbowski (2007).

(np. Dunn'a).

Test U Manna–Whitneya – nieparametryczny test porównujący dwie niezależne grupy pod względem rozkładu zmiennej porządkowej lub ilościowej. Alternatywa dla testu t-Studenta przy niespełnieniu założeń normalności. Działa na rangach, nie wymaga rozkładu normalnego.

V Cramera – miara siły zależności między zmiennymi jakościowymi w tabelach dowolnego rozmiaru. Normalizowana wartość V przyjmuje zakres 0–1, niezależnie od wielkości tabeli.

Współczynnik kontyngencji (C) – miara siły związku dla tabel większych niż 2×2 . Obliczana na podstawie wartości testu chi-kwadrat i liczebności próby. Wartości mieszczą się w przedziale od 0 do wartości maksymalnej < 1 .

Współczynnik zmienności (V) – względna miara zróżnicowania danych. Obliczany jako stosunek odchylenia standardowego do średniej arytmetycznej (często wyrażany w procentach). Umożliwia porównywanie zmienności różnych cech, nawet o różnych skalach.

Współczynnik α -Cronbacha (alfa Cronbacha) – miara rzetelności testu lub kwestionariusza, czyli spójności wewnętrznej zestawu pozycji (pytań). Określa, w jakim stopniu poszczególne pozycje mierzą tę samą cechę lub konstrukt.

Uwagi dotyczące prezentacji danych w raporcie

Struktura raportu obejmuje cztery wzajemnie powiązane części: wprowadzającą, metodologiczną, analityczną oraz wnioskowo-rekomendacyjną.

Część analityczna została podzielona na podrozdziały prezentujące wyniki badań ilościowych (moduł 1) i jakościowych (moduł 2), dzięki czemu możliwe jest ukazanie problematyki z różnych perspektyw badawczych.

Wnioski i rekomendacje nie zostały wplecione bezpośrednio w tok analizy, lecz celowo ujęte w odrębnej, zamykającej raport części. Takie rozdzielenie służy przejrzystości wyводу: oddziela etap opisu i wstępnej interpretacji danych od momentu syntetycznego namysłu, prowadzącego do sformułowania propozycji działań naprawczych.

Z myślą o odbiorcach poszukujących szybkiego wglądu w kluczowe ustalenia, syntetyczne podsumowanie wyników umieszczono na początku dokumentu – bezpośrednio po wstępie – w postaci skondensowanej prezentacji najważniejszych konkluzji z badań.

Uwagi dotyczące części raportu prezentującej wyniki badań ilościowych

Prezentacja danych ilościowych w niniejszym raporcie została zaplanowana i zrealizowana w sposób odpowiadający wymogom rzetelności metodologicznej oraz standardom stosowanym zwykle w badaniach społecznych. W celu zapewnienia maksymalnej przejrzystości i czytelności wyników, zastosowano ujednoliczoną konwencję przedstawiania informacji statystycznych, uwzględniającą zarówno dane odnoszące się do całej próby badawczej (N=1074), jak i wyodrębnionych subpopulacji respondentów (np. tylko osób posiadających określone doświadczenia).

W tabelach przedstawiono trzy podstawowe typy danych:

- liczebności bezwzględne (N) – wskazujące faktyczną liczbę osób udzielających danej odpowiedzi,
- odsetki w całej próbie – obliczone względem pełnej liczby respondentów (N=1074), obrazujące udział danej kategorii odpowiedzi w populacji badanej,
- odsetki w subpopulacjach – odnoszące się do grup respondentów, których pytanie dotyczyło bezpośrednio (np. użytkownicy konkretnej usługi, osoby z doświadczeniem migracyjnym).

Zgodnie z dobrą praktyką badań ilościowych, wprowadzono jasne kryteria prezentacji danych procentowych:

- dla podgrup o liczebności poniżej 30 osób – nie podawano odsetków, ograniczając się wyłącznie do liczebności,
- dla podgrup o liczebności od 30 do 49 osób – odsetki były prezentowane wraz z przypisem: *„Wyniki orientacyjne – dane oparte na małej liczbie przypadków (N<50), zalecana ostrożność w interpretacji.”*
- dla podgrup o liczebności 50 osób i więcej – odsetki prezentowano bez dodatkowych zastrzeżeń.

Podejście to pozwala uniknąć nadinterpretacji wyników uzyskanych na podstawie

niewielkiej liczby obserwacji i zwiększa wiarygodność wnioskowania. W tabelach uwzględniono również kategorię „nie dotyczy” (jeśli występowała), która była jednoznacznie oznaczana i nie była wliczana do subpopulacji.

W raporcie szeroko zastosowano również wizualizacje graficzne w postaci wykresów kolumnowych, słupkowych, kołowych oraz skrzynkowych, które w przystępny sposób ilustrują rozkłady odpowiedzi, zależności i zróżnicowania wewnątrz badanej populacji.

Wszystkie wykresy zostały opatrzone tytułami, legendami oraz wartościami procentowymi, co umożliwia szybką orientację w prezentowanych danych bez konieczności odwoływania się do opisu tekstowego. W przypadku wykresów skrzynkowych uwzględniono wartości minimalne, maksymalne, kwartyle oraz mediany, co pozwala na pogłębioną analizę zmienności wyników w odniesieniu do skali pomiaru.

Część wizualizacji przedstawia wyniki zarówno dla całej próby, jak i dla wybranych subpopulacji (np. osób korzystających z usług PUP), co pozwala na łatwe porównania pomiędzy populacją ogólną a grupami wyróżnionymi według określonych kryteriów.

W analizach statystycznych stosowano podstawowe miary tendencji centralnej i zróżnicowania (średnia arytmetyczna, mediana, dominanta, odchylenie standardowe, współczynnik zmienności), a także testy istotności różnic (np. test U Manna–Whitneya). Pojęcia te wyjaśniono w poprzednim rozdziale.

Tabele i wykresy opatrzone zostały źródłem danych (np. „*Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024*”) oraz – w razie potrzeby – przypisem metodologicznym dotyczącym liczebności analizowanej grupy.

Wyniki analizy statystycznej zostały zaprezentowane w formie tabelarycznej, z zachowaniem przejrzystości i czytelności informacji. Tabele zawierają zestawienia zmiennych kategoryalnych oraz wyniki przeprowadzonych testów istotności statystycznej. Do oceny zależności pomiędzy zmiennymi jakościowymi zastosowano przeważnie nieparametryczny test niezależności chi-kwadrat Pearsona.

W kolumnach tabel przedstawiono wartości procentowe (udział respondentów w kategoriach odpowiedzi), pogrupowane według zmiennych objaśniających (np. płeć, miejsce zamieszkania). W kolumnie „p” umieszczono wartości istotności statystycznej (*p - value*), które wskazują, czy zaobserwowane różnice między grupami mogą być uznane za statystycznie istotne.

W celu ułatwienia interpretacji wyników, poziomy istotności statystycznej oznaczono przy użyciu gwiazdek:

* $p < 0,05$ – istotność statystyczna,

** $p < 0,01$ – wysoka istotność statystyczna,

*** $p < 0,001$ – bardzo wysoka istotność statystyczna.

Wartości $p = 0,000$ prezentowane w tabelach oznaczają $p < 0,001$ i zostały odpowiednio oznaczone trzema gwiazdkami. Wszystkie testy istotności przeprowadzono przy przyjętym poziomie $\alpha = 0,05$.

Pod każdą tabelą umieszczono krótką adnotację informującą o zastosowanym teście statystycznym oraz znaczeniu symboli oznaczających istotność.

Uwagi dotyczące części raportu odnoszące się do wyników badań jakościowych

Prezentacja danych pozyskanych podczas indywidualnych wywiadów pogłębionych ma na celu głębsze zrozumienie rzeczywistości postrzeganej przez badane osoby, a kluczowe znaczenie ma odbudowa sensów nadawanych przez respondentów ich wspomnieniom, doświadczeniom i strategiom działania. Wyniki zostały przedstawione w taki sposób, aby umożliwić identyfikację zarówno powtarzających się wzorców zachowań, jak i treści unikalnych, charakterystycznych dla różnych biografii czy kontekstów społecznych.

Wyniki analizy transkrypcji tekstowych z wywiadów przedstawiono poprzez odtworzenie istotnych kategorii analitycznych, związanych z systemem edukacyjnym i rynkiem pracy. Kategorie te są nie tylko narzędziami do organizowania zebranych informacji, ale także konstrukcjami teoretycznymi, pozwalającymi na formułowanie interpretacji wykraczających poza powierzchowny opis.

Kluczowym elementem przedstawiania materiału empirycznego są fragmenty wypowiedzi respondentów, które działają jako przykłady, potwierdzając przyjęte interpretacje oraz gwarantując przejrzystość procesu analizy. Cytaty są umieszczane w treści w sposób, który ilustruje różnorodne strategie interpretacyjne i praktyki działania, nie przesłaniając przy tym analitycznej struktury. Każda wypowiedź jest oznaczona identyfikatorem respondenta lub (jeśli ma to zastosowanie) oznaczeniem moderatora („MOD”), co pozwala na ich śledzenie w trakcie analizy, przy zachowaniu całkowitej anonimowości. Dodatkowo, cytaty są odpowiednio sformatowane – oddzielone są liniami poziomymi oraz wcięciami akapitu ze strony lewej i prawej, co bez problemu pozwoli czytelnikowi odróżnić je od części analitycznej.

Prezentacja rezultatów analizy materiału pozyskanego w badaniach jakościowych uwzględnia także kontekstualny charakter danych. Interpretacje osadzone są w analizie warunków społecznych, ekonomicznych i instytucjonalnych, w jakich działają uczestnicy badania. Służyły temu m.in. pytania o gospodarstwo domowe, posiadane kwalifikacje, historię nieaktywności zawodowej, opiekę nad osobami zależnymi, czy też źródła utrzymania. Procedura ta redukuje ryzyko nadmiernego psychologizowania lub esencjalizowania indywidualnych narracji, zgodnie z podejściem praktykowanym w socjologii rozumiejącej (Sztompka, 2021).

W prezentacji danych jakościowych pozyskanych w ramach indywidualnych wywiadów pogłębionych rzadko stosuje się zestawienia tabelaryczne, gdyż dominującą formą prezentacji wyników jest opis interpretacyjny. W niniejszym raporcie zdecydowano się jednak na wprowadzenie tabel, ponieważ procedura analityczna wymagała możliwie precyzyjnego odtworzenia zarówno struktury gospodarstwa domowego każdego respondenta, trajektorii edukacyjnych od momentu ukończenia ostatniego etapu kształcenia, jak i pełnych ścieżek zatrudnienia, obejmujących okresy aktywności zawodowej przeplatane epizodami bierności zawodowej, czy też bezrobocia. Dodatkowo analizie podlegała liczba oraz charakter okresów, w których poszczególne osoby znajdowały się w statusie NEET, co wiązało się z koniecznością systematycznego porządkowania danych biograficznych. W niektórych przypadkach zasadne było również zestawienie informacji biograficznych ze zmiennymi – takimi jak wiek, płeć, liczba pracodawców czy długość poszczególnych okresów zatrudnienia i nieaktywności. Tego typu analiza relacyjna i porównawcza, byłaby trudna do przeprowadzenia w wyłącznie opisowym trybie prezentacji wyników. Z tego względu wybrane dane ujęto w formie tabelarycznej, traktując je jako narzędzie porządkujące i komplementarne wobec zasadniczej, interpretacyjnej części prezentacji wyników analizy.

Na zakończenie warto podkreślić, że przy opisie wypowiedzi poszczególnych osób uczestniczących w badaniach, jak i wydzielonych grup z podaniem ID tworzących je osób, zastosowano język wrażliwy na płeć („respondentka”, „respondent”, „rozmówczyni i rozmówcy”, „uczestniczki i uczestnicy badania”, etc.). Rozwiązanie to przyjęto również w opisie grupy osób biernych zawodowo, które w badaniu jakościowym tworzyły wyłącznie kobiety. W przypadkach, w których odnoszono się do całej grupy badanej (N=15) lub wybranych podgrup analizowanych bez odniesienia do konkretnych identyfikatorów ID, zastosowano formę gramatyczną w rodzaju męskim („respondenci”, „rozmówcy”). Odmiana ta została użyta nie w celu wartościowania czy nadawania jej statusu domyślnej, lecz z zamiarem uproszczenia zapisu oraz w nawiązaniu do utrwalonych konwencji obecnych w literaturze przedmiotu.

1. METODOLOGIA BADANIA

Celem ogólnym projektu badawczego było pogłębione rozpoznanie sytuacji życiowej, edukacyjnej i zawodowej młodych osób pozostających w Polsce poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET), ze szczególnym uwzględnieniem barier utrudniających ich aktywizację oraz ocena skuteczności dostępnych form wsparcia instytucjonalnego.

Badania zostały przeprowadzone w dwóch komplementarnych modułach: ilościowym (moduł 1) oraz jakościowym (moduł 2). W ramach każdego z nich wyodrębniono cele ogólne oraz szczegółowe.

W module nr 1 starano się zrealizować następujący cel ogólny:

Dokonanie ilościowej charakterystyki populacji NEET w Polsce oraz zdiagnozowanie postaw, doświadczeń i potrzeb młodych osób pozostających poza edukacją, zatrudnieniem i szkoleniem.

Wyodrębniono dwa cele szczegółowe:

Cel 1: Scharakteryzowanie sytuacji życiowej, edukacyjnej, rodzinnej i zawodowej osób z grupy NEET.

Cel 2: Poznanie postaw młodych NEET wobec pracy i edukacji oraz ich oczekiwań względem rynku pracy i instytucji wsparcia.

Przyjęto następujące pytania badawcze (dla celu 1):

- Jaka jest struktura społeczno–demograficzna osób należących do kategorii NEET (płeć, wiek, wykształcenie, stan cywilny, miejsce zamieszkania, sytuacja rodzinna)?
- Jakie są doświadczenia zawodowe i edukacyjne osób należących do kategorii NEET?
- Jaki jest stan zdrowia i dobrostan psychiczny badanych?
- Jakie mają doświadczenia z instytucjami rynku pracy i edukacji?
- Jakie były efekty udziału w programach wsparcia instytucjonalnego (przed rokiem 2020 i po marcu 2020 r.)?

W ramach drugiego celu szczegółowego starano się uzyskać odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Jakie są deklarowane i faktyczne postawy wobec pracy i edukacji?
- Jakie są główne bariery aktywizacji zawodowej i edukacyjnej?
- Jakie są oczekiwania wobec instytucji wspierających osoby młode NEET?

W module badań ilościowych w analizie uwzględniono następujące grupy zmiennych i obszary tematyczne:

- Zmienne demograficzne (płeć, wiek, wykształcenie, stan cywilny, miejsce zamieszkania, migracje, sytuacja rodzinna, obywatelstwo itp.).
- Charakterystyka gospodarstwa domowego (liczba osób, źródła dochodów, sytuacja mieszkaniowa, wsparcie domowników).
- Stan zdrowia i kondycja psychiczna (niepełnosprawność, objawy depresyjne, dobrostan psychiczny).
- Doświadczenie zawodowe i edukacyjne (rodzaje wykonywanych prac, ocena wystarczalności doświadczenia, próby aktywizacji).

- Ostatni okres w statusie NEET (okres ostatniej nieaktywności, próby poszukiwania zatrudnienia, powody rezygnacji z pracy/edukacji).
- Wsparcie instytucjonalne (udział w programach, ich ocena, narzędzia i metody stosowane przez PUP i inne instytucje wspierające).
- Postawy wobec pracy (istotność cech pracy, oczekiwania finansowe, gotowość do kompromisów).
- Postawy wobec środowiska i konsumpcji (zachowania proekologiczne, świadomość konsumencka).
- Dobrostan psychiczny (PHQ-9, WHO-5, RSES, samoocena, postawy wobec zmian).

W module nr 2 (badanie jakościowe) starano się zrealizować następujący cel ogólny:

Rozpoznanie uwarunkowań braku aktywności zawodowej i edukacyjnej osób młodych w Polsce, wraz z identyfikacją barier strukturalnych, społecznych, ekonomicznych, zdrowotnych i instytucjonalnych.

W tym module badania wyodrębniono trzy cele szczegółowe:

- Cel 1: Odtworzenie indywidualnych ścieżek zawodowych i edukacyjnych respondentów, ze szczególnym uwzględnieniem liczby przerw w zatrudnieniu, przy jednoczesnym niepodjęciu aktywności edukacyjnych oraz czasu pozostawania w statusie NEET.
- Cel 2: Zidentyfikowanie barier i zrozumienie powodów utrudniających lub uniemożliwiających podjęcie aktywności zawodowej i edukacyjnej.
- Cel 3: Rozpoznanie czy pandemia COVID-19 oraz pełnoskalowa wojna w Ukrainie wpłynęły na sytuację osobistą, zawodową, edukacyjną i dobrostan psychiczny respondentów.

Realizując pierwszy cel szczegółowy etapu nr 2 badania postawiono następujące pytania badawcze:

- Jak przebiegała dotychczasowa ścieżka zawodowo–edukacyjna respondenta?
- Jakie czynniki wpłynęły na wybór ostatniej ukończonej szkoły?
- Czy respondent podejmował próby kształcenia lub szkolenia od ukończenia ostatniego poziomu edukacji formalnej?
- Jak często od ukończenia kształcenia respondent nie pracował i jednocześnie był nieaktywny edukacyjnie (tj. pozostawał w statusie NEET)?
- Jak długo trwał każdy okres nieaktywności zawodowej i edukacyjnej?

W ramach drugiego celu szczegółowego badania jakościowego zadano następujące pytania badawcze:

- Czy respondenci doświadczyli zjawiska *drop-out*, czyli rezygnacji z kursu, szkolenia lub kształcenia przed ukończeniem przewidzianego programu nauczania?
- Jakie są plany dotyczące aktywności zawodowej i edukacyjnej w 2025 roku?
- Jakie zachęty umożliwiłyby podjęcie kształcenia lub szkolenia?
- Jakimi, w ocenie respondenta, były powody utraty posiadanego zatrudnienia?
- Jakimi miejscami zajmuje praca w hierarchii wartości respondenta?
- Jakie są potrzeby i oczekiwania w odniesieniu do miejsca potencjalnego zatrudnienia (tj. ocena istotności różnych cech pracy)?

- Jak dotychczasowe doświadczenia w miejscach pracy i praktyki pracodawców wpłynęły na stosunek do pracy?
- Jak opieka nad osobami zależnymi wpływa, w opinii respondenta, na sytuację zawodowo-edukacyjną?

Z kolei w ramach trzeciego celu szczegółowego starano się uzyskać odpowiedź na pytania:

- Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na sferę osobistą, zawodową, zdrowie, relacje z innymi?
- Jak pandemia COVID-19 wpłynęła na stosunek do pracy i do edukacji?
- Czy po okresie pandemii COVID-19 zmieniły się oczekiwania względem warunków w miejscu pracy?
- Czy pandemia wpłynęła na motywację respondenta do poszukiwania pracy lub podjęcia kształcenia lub szkolenia?
- Jak wybuch pełnoskalowej wojny w Ukrainie w 2022 r. wpłynął na sferę osobistą, zawodową, zdrowie, relacje z innymi?
- Czy wybuch wojny wpłynął, w ocenie respondenta, na dostępność ofert pracy lub szkoleń, czy też nie?

Biorąc pod uwagę złożoność problematyki oraz zadane pytania badawcze, w Projekcie zastosowano triangulację metod badawczych, obejmującą zarówno podejście ilościowe, jak i jakościowe. Dzięki połączeniu metod sondażowych z pogłębionymi wywiadami jakościowymi, możliwe było nie tylko uchwycenie skali i struktury zjawiska (kto, gdzie, ile), ale także głębsze zrozumienie jego uwarunkowań, znaczeń i indywidualnych strategii (dlaczego, jak, w jakim kontekście). Takie podejście, zgodnie z logiką triangulacji metod według Normana Denzina (2006), pozwoliło zintegrować dane ilościowe i jakościowe w celu uzyskania bardziej pełnego, wiarygodnego i praktycznie użytecznego obrazu sytuacji młodych osób pozostających poza systemem edukacji i zatrudnienia.

Triangulacja w tym projekcie miała charakter metodologiczny i funkcjonalny. Uzupełniające się dane ilościowe i jakościowe były analizowane nie oddzielnie, lecz w powiązaniu, co pozwoliło na wzajemną weryfikację, kontrastowanie oraz dopełnianie perspektyw (Creswell, 2014; Denzin, 2006). Umożliwiło to zarówno identyfikację trendów i typowych barier w skali populacyjnej, jak i zrozumienie indywidualnych doświadczeń, motywacji oraz emocjonalnych konsekwencji pozostawania w statusie NEET.

Zastosowano poniżej opisane metody i techniki zbierania danych.

W ramach modułu badań ilościowych zastosowano metodę sondażu, wykorzystując technikę wywiadu kwestionariuszowego. Metoda ta znajduje szerokie zastosowanie w badaniach opisowych, wyjaśniających oraz eksploracyjnych. Jest to podejście szczególnie przydatne w projektach badawczych, gdzie jednostką analizy są pojedyncze osoby.

Badanie zostało przeprowadzone z wykorzystaniem bezpośrednich wywiadów kwestionariuszowych typu *face-to-face*, z zastosowaniem techniki wywiadu osobistego wspomaganego komputerowo, powszechnie znanej pod angielskim akronimem CAPI. Technika ta umożliwia prowadzenie wywiadów z respondentami za pomocą urządzeń mobilnych, na których zainstalowano elektroniczną wersję kwestionariusza. Dzięki temu zebrane dane były automatycznie rejestrowane w systemie, eliminując konieczność ręcznego kodowania i przyspieszając analizę wyników (Boguszewski, Hipsz, 2012).

Po zakończeniu badań w ramach pierwszego modułu przystąpiono do realizacji kolejnego etapu projektu badawczego, z użyciem metody badań jakościowych. Badania jakościowe wychodzą od koncepcji społecznego tworzenia badanych rzeczywistości, skupiając się na punktach widzenia respondentów, ich działalności praktycznej oraz wiedzy dotyczącej przedmiotu badania (Flick, 2012). Opierają się na przyjęciu założenia, iż do badania pewnych problemów lepiej służą pogłębione analizy mniejszej liczby przypadków niż powierzchowne analizy ich dużej liczby (Podgórski, 2007). Celem ich jest próba nadania sensu lub interpretacja zjawiska z użyciem terminów, używanych przez aktorów społecznych (Denzin i Lincoln, 2009). Ważnym aspektem prowadzenia badań jakościowych jest nie tylko proces tworzenia nowej wiedzy dla celów stricte naukowych, a również wytworzenie wiedzy użytecznej w praktyce, pozwalającej wypracować lub wspierać dane rozwiązania przyjęte na rzecz danych problemów praktycznych, a często włączając instytucję lub respondentów w proces samego planowania badań (Flick, 2012), jak też uczyniliśmy w niniejszym Projekcie. Innym podkreślanym wyznacznikiem badań jakościowych jest brak ścisłego oddzielenia procesu zbierania danych od procesu ich analizy (Gibbs, 2015).

Zdecydowano się zastosować technikę IDI, a więc wywiadów częściowo ukierunkowanych, prowadzonych na małej grupie osób w celu eksploracji i opisu ich punktów widzenia, przekonań oraz perspektyw. Badania jakościowe nie dają możliwości uogólniania wyników na całą populację, jednak mogą dać szczegółowy obraz badanego wycinka rzeczywistości społecznej. Wyodrębnienie wywiadu pogłębionego jako pełnowartościowej, swoistej i samodzielnej techniki badawczej nastąpiło w Polsce w latach 90. XX wieku i wiązało się z odejściem od dominującego w tym czasie paradygmatu neopozytywistycznego, nastawionego na stosowanie technik badawczych pozwalających na użycie wniosku statystycznego (Miński, 2017).

Wywiad stanowi interakcję pomiędzy prowadzącym (moderatozem wywiadu), a jednym respondentem. Prowadzony jest on w postaci rozmowy, której moderator nadaje określony kierunek (tzw. wywiad ukierunkowany) oraz kładzie szczególny nacisk (pogłębia) na pewne tematy poruszane przez respondenta (Babbie, 2005). Zdecydowano się na podejście metodologiczne zbierania i wytwarzania danych jakościowych oparte na zbieraniu w trakcie wywiadu danych werbalnych, ich rejestracji i transkrypcji. Wypowiedzi zawarte w transkrypcjach zarejestrowanych wywiadów zostały użyte jako jedyne jednostki analizy.

1.1 Narzędzia badawcze

Zgodnie z przyjętym podziałem projektu badawczego na dwa moduły, dla każdego z nich opracowano autorskie zestawy narzędzi badawczych. Za dobór metod, technik i opracowanie wszystkich narzędzi odpowiadało kierownictwo Projektu, jednak za samą realizację badania wykonawcy – zewnętrzna firma badawcza³ (moduł nr 1) i moderatorki będące pracowniczkami UKEN⁴.

Przy takim podziale obowiązków kluczowe było opracowanie, oprócz samych narzędzi

³ RESEARCH COLLECTIVE sp. z o. o., ul. Wita Stwosza 36, 02-661 Warszawa.

⁴ Moderatorki, dr hab. prof. UKEN Aldona Guzik, dr hab. prof. UKEN Paulina Rojek-Adamek oraz dr Małgorzata Krywult-Albańska, oprócz organizacji, obsługi technicznej, nagrywania i moderowania wywiadów, były również odpowiedzialne za rekrutację respondentów na podstawie list opracowanych przez kierownictwo Projektu, potwierdzenie kwalifikowalności respondentów oraz obieg dokumentów rekrutacyjnych.

umożliwiających przeprowadzenie badania, również szczegółowych wytycznych dla wykonawców. W module nr 1, oprócz specyfikacji warunków zamówienia powstała również instrukcja o nazwie „Wytyczne dla wykonawcy badań”. Dokument ten regulował kwestie współpracy z kierownictwem Projektu, użycia narzędzi badawczych, informacji o celach badania i użyciu pozyskanego materiału, uzyskania świadomej zgody od uczestników badania, zapewnienia poufności i anonimowości respondentom, wykonania badania z uwzględnieniem ogólnie uznanych międzynarodowych standardów etycznych badań naukowych z udziałem człowieka, dbania o komfort respondenta w trakcie wywiadu.

Zastosowany w module badań ilościowych kwestionariusz składał się z czterech głównych części:

1. Wstęp – obowiązki informacyjne i zgody. Pierwsza część zawierała obowiązkową klauzulę informacyjną zgodną z przepisami RODO, informującą respondentów o celu badania, zakresie przetwarzania danych osobowych, dobrowolności udziału oraz możliwości wycofania się na każdym etapie. Respondenci wyrazili świadomą i dobrowolną zgodę na udział w badaniu oraz przetwarzanie danych zgodnie z regulaminem projektu.
2. Kwestionariusz rekrutacyjny. Zawierał pytania filtrujące, kwalifikujące respondentów do dalszego udziału w badaniu, na podstawie wieku (18–34 lat) oraz statusu zawodowego i edukacyjnego. Dodatkowe pytania kontrolne umożliwiały jednoznaczną klasyfikację do grupy NEET.
3. Kwestionariusz główny. Zakres tematyczny części głównej kwestionariusza został opracowany w ścisłej zgodności z pytaniami badawczymi przedstawionymi w rozdziale metodologicznym (sytuacja demograficzna i społeczna, wykształcenie i ścieżki edukacyjnej, doświadczenie zawodowe itp.).
4. Metryczka. Zawierała pytania o sytuację mieszkaniową, strukturę gospodarstwa domowego, mobilność krajową i zagraniczną oraz wykształcenie i status zawodowy rodziców lub opiekunów.

W kwestionariuszu zastosowano zróżnicowane formaty pytań i narzędzia pomiarowe:

- pytania zamknięte jednokrotnego wyboru (np. poziom wykształcenia),
- pytania zamknięte wielokrotnego wyboru (np. korzystanie z instytucji rynku pracy),
- pytania półotwarte (respondent ma możliwość udzielenia własnej odpowiedzi, jeśli żadna z podanych opcji kafeterii nie jest dla niego satysfakcjonująca np. „Inne – proszę podać jakie”), otwarte (np. o wiek),
- skale Lickerta (najczęściej 5-punktowe), do pomiaru postaw wobec pracy, edukacji i środowiska,
- standaryzowane skale psychometryczne: PHQ-9 – ocena objawów depresyjnych; WHO-5 – pomiar subiektywnego dobrostanu; *Rosenberg Self-Esteem Scale* (RSES) – pomiar samooceny.

Łącznie kwestionariusz zawierał 88 pytań, w tym:

- 68 pytań zamkniętych (jednokrotnego lub wielokrotnego wyboru) oraz opartych na skalach pomiarowych (w tym 3 skale psychometryczne),
- 20 pytań półotwartych i 2 pytania otwarte.

Kwestionariusz przygotowano w trzech wersjach językowych: polskiej, angielskiej i ukraińskiej.

W celu zwiększenia trafności pomiaru wybranych konstrukcji psychologicznych (dobrostan psychiczny, objawy depresyjne, samoocena), do kwestionariusza włączono trzy standaryzowane i zwalidowane narzędzia: PHQ-9, WHO-5 oraz *Rosenberg Self-Esteem Scale* (RSES). Pozostałe części kwestionariusza, obejmujące pytania własne, zostały poddane eksperckiej ocenie treściowej oraz przetestowane w ramach pilotażu.

Wywiady pogłębione prowadzone w kolejnym module badania zaplanowano jako oparte o narzędzie badawcze – częściowo strukturyzowany scenariusz. Scenariusz zawierał wprowadzenie, 6 części głównych („Postawy wobec edukacji, ścieżka kształcenia i szkolenia”, „Ścieżka zawodowa i wzorce dotyczące pracy”, „Doświadczenia z pracodawcami, zachowania nieetyczne i dobre praktyki w miejscach pracy”, „Charakterystyka okresu w statusie NEET”, „Wpływ pandemii COVID-19 i wojny w Ukrainie”, „Metryczka”) i zakończenie.

Chociaż zaplanowano wywiady pogłębione, po części dążono do odejścia od prowadzenia wywiadu jako mało ukierunkowanego (nieustrukturalizowanego), gdzie prowadzący nie dąży do zadawania określonych pytań z użyciem konkretnych słów oraz w ustalonym porządku (Babbie, 2005). Z uwagi na cele badawcze postanowiono tym samym o odejściu od tendencji zmierzających do opierania wywiadu na nieskategoryzowanym kwestionariuszu. Z drugiej strony, dbając o komfort respondentów, dążono do utrzymania konwencji swobodnej rozmowy. Tym samym zdecydowano o użyciu częściowo strukturyzowanego scenariusza i o prowadzeniu wywiadów jako częściowo skategoryzowanych (wystandaryzowanych).

W każdej z części głównych wyodrębniono określone pytania główne (inicjujące). Ich użycie było obligatoryjne dla moderatora, chociaż kolejność zadawania pytań była dowolna. Poniżej tychże pytań, scenariusz wywiadu zawierał, w formie instrukcji pomocniczej, zakres informacji do jakich uzyskania miał dążyć wykonawca. Zaproponowano również przykładowe zapytania pomocnicze, służące uzyskaniu wymaganych informacji. Stanowiły one nieobligatoryjne pytania przykładowe, które moderator mógł, jednak nie musiał zadawać (mogąc zaproponować inne, bardziej adekwatne).

Pytania kierowane do respondentów wiązały się ściśle z pytaniami badawczymi określonymi dla celów drugiego modułu badania, a scenariusz został tak zaprojektowany, aby pytania były zhierarchizowane i wkomponowane w układy nadrzędności (pytania naczelne i pytania szczegółowe, zadawane na zasadzie od ogółu do szczegółu).

Ponieważ moderowanie wywiadu zlecone było wykonawcom, oprócz samego scenariusza IDI opracowano również szczegółowe „Wytyczne dla moderatora”, gdzie opisano technikę badań, narzędzie badawcze, typ respondenta, maksymalny czas i formę realizacji wywiadów, oczekiwania i obowiązki związane z prowadzeniem wywiadów, sposób korzystania ze scenariusza, sposoby zapisu oraz kodowania nazw plików. Zaplanowano również przeszkolenie wykonawców podczas organizacji spotkania projektowego, gdyż w Projekcie narzędzia badawcze tworzył kierownik Projektu, a procesem rekrutacji respondentów, organizacji i moderowania wywiadów zajmowały się członkinie zespołu.

1.2 Dobór próby

Docelową populację obu modułów badania stanowiły osoby w wieku 18-34 lata, które w minimum trzech miesiącach poprzedzających pierwszy dzień badania nie pracowały, nie kształciły się i nie uczestniczyły w szkoleniach zawodowych.

W ramach pierwszego modułu badania, przed badaniem właściwym, aby dokonać strukturalizacji próby, przeprowadzono 3000 wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (ang. *Computer-Assisted Telephone Interviewing*, CATI) na reprezentatywnej próbie mieszkańców Polski w wieku 18–34 lata. Próba została podzielona na dwie podgrupy wiekowe: 18–24 lata i 25–34 lata, przy zachowaniu proporcji wynikających z udziału każdej grupy w populacji ogólnej. Reprezentatywność próby kontrolowano metodą brzegową, uwzględniając płeć, wiek, wielkość miejscowości oraz województwo. Przewidywany czas trwania jednego wywiadu wynosił 7 minut. Informacje zebrane na tym wstępnym etapie pozwoliły na precyzyjne określenie struktury próby docelowej, która była przedmiotem badania w drugim etapie badania ilościowego.

Na podstawie wyników CATI dokonano doboru próby ogólnopolskiej liczącej 1074 respondentów, zgodnie z wcześniej określoną strukturą. Dobór próby oparto na schemacie losowo-kwotowym, który zapewnił reprezentatywność wyników w odniesieniu do płci, wieku i regionu zamieszkania. Struktura tej próby odzwierciedlała proporcje demograficzne w grupie wiekowej 18–34 lata w skali ogólnopolskiej.

Schemat losowo-kwotowy, zastosowany w tym badaniu, stanowi praktyczny kompromis między pełną losowością a wymogami reprezentatywności. Metoda ta szczególnie dobrze sprawdza się w sytuacjach, gdy brak dostępu do pełnej listy populacyjnej⁵ uniemożliwia zastosowanie klasycznego doboru losowego. Celem jest uzyskanie próby wiernie odzwierciedlającej kluczowe cechy badanej zbiorowości. Należy jednak podkreślić, że stosowanie tego schematu wymaga świadomości jego ograniczeń, takich jak ryzyko błędów wynikających z nielosowości na poziomie wyboru jednostek w ramach kwot.

W ramach drugiego modułu badawczego, obejmującego badania jakościowe, dobór próby miał charakter celowy, polegający na kwalifikacji N=15 respondentów scharakteryzowanych zmiennymi kluczowymi z punktu widzenia celów badania (płeć, opieka nad osobami zależnymi, posiadane kwalifikacje i doświadczenie zawodowe, zamieszkanie z innymi domownikami, stan zdrowia, stan cywilny, miejsce zamieszkania i inne). W badaniach jakościowych przy doborze badanej grupy respondentów rezygnuje się z postulatu zachowania reprezentatywności, a o doborze zdecydowały jedynie względy merytoryczne (Podgórski, 2007). Dobór próby polegał na wyszukaniu różnorodnych doświadczeń, skompletowaniu wyselekcjonowanych przypadków, w celu umożliwienia jak najbardziej owocnego zgłębienia badanego zjawiska (Flick, 2012). Dobierając respondentów pod względem płci, starano się odzwierciedlić zjawisko sfeminizowania populacji NEET w Polsce (odsetek kobiet w całej populacji wynosił w 2019 r. 71%, a w 2022 r. spadł do pułapu 65% - patrz. Komuda, 2023). Szczególną uwagę zwrócono również na dobór respondentów

⁵ Należy podkreślić, że w Polsce nie istnieją bazy danych osobowych obejmujące osoby w statusie NEET. Choć Powiatowe Urzędy Pracy prowadzą rejestry młodych osób bezrobotnych, nie obejmują one osób biernych zawodowo ani osób bezrobotnych w statusie NEET, które nie są zarejestrowane w PUP. Nawet gdyby takie rejestry istniały, nie odzwierciedlałyby one dynamiki populacji NEET, ponieważ praktycznie każdego dnia kolejne osoby wchodzi w ten status lub podejmują zatrudnienie, kształcenie lub szkolenie, wychodząc z kategorii NEET. Niniejszy komentarz dotyczy sytuacji w Polsce w latach 2024-2025, gdy realizowane były badania ilościowe i jakościowe.

należących do tzw. „grup szczególnie wrażliwych” (tabela 1).

Tabela 1. Charakterystyka respondentów zakwalifikowanych do modułu nr 2

ID	Płeć	Wiek	Miejsce zamieszkania	Województwo	Grupa szczególnie wrażliwa	Wykształcenie	Stan cywilny
ID14	mężczyzna	27	miasto od 100 do 499 tys.	warmińsko-mazurskie	TAK - znaczna niepełnosprawność	średnie ogólnokształcące	kawaler
ID65	kobieta	29	miasto od 100 do 499 tys.	warmińsko-mazurskie	NIE	policealne	panna
ID198	kobieta	32	wieś	dolnośląskie	TAK – opieka nad os. zależnymi	licencjackie	zamężna/w związku
ID209	mężczyzna	34	miasto do 20 tyś.	podkarpackie	NIE	średnie zawodowe	kawaler
ID322	kobieta	34	miasto od 100 do 499 tys.	kujawsko-pomorskie	TAK - długotrwale bezrobotna, opieka nad os. zależnymi	podstawowe	zamężna/w związku
ID498	kobieta	26	wieś	podkarpackie	TAK - opieka nad os. zależnymi	magisterskie	zamężna/w związku
ID633	kobieta	34	wieś	pomorskie	TAK - długotrwale bezrobotna, zaburzenia psychiczne	podstawowe	zamężna/w związku
ID875	kobieta	24	wieś	mazowieckie	NIE	średnie ogólnokształcące	panna
ID927	mężczyzna	34	miasto do 20 tyś.	wielkopolskie	NIE	magisterskie	w separacji
ID931	mężczyzna	34	miasto do 20 tyś.	wielkopolskie	NIE	średnie techniczne	żonaty/w związku
ID952	kobieta	34	miasto od 100 do 499 tys.	warmińsko-mazurskie	TAK - długotrwale bezrobotna, opiekująca się os. zależnymi	średnie ogólnokształcące (bez matury)	zamężna/w związku
ID1180	kobieta	22	wieś	warmińsko-mazurskie	TAK - opieka nad os. zależnymi	szkoła branżowa i stopnia	panna
ID1181	kobieta	22	miasto do 20 tyś.	mazowieckie	NIE	policealne (bez egzaminu zawodowego)	panna
ID1182	kobieta	34	miasto do 20 tyś.	warmińsko-mazurskie	TAK - długotrwale bezrobotna, opieka nad os. zależnymi	średnie ogólnokształcące	panna
ID1183	mężczyzna	19	miasto powyżej 500 tys.	małopolskie	TAK - problemy psychiczne, opieka nad osobami zależnymi	podstawowe	kawaler

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2025, (N=15).

Dobierając respondentów stosowano dwie różne strategie rekrutacji. Jedną z nich

było skorzystanie z bazy danych poprzednich uczestników Projektu (osób biorących udział w etapie nr 1 badania w listopadzie lub grudniu 2024 r.), którzy wyrazili zgodę na dalszy udział w Projekcie. W ten sposób zakwalifikowano 11 respondentów. Kolejną było użycie elementów techniki doboru próby RDS (ang. *Respondent Driven Sampling*), która stanowi rozwinięcie popularnej techniki „kuli śniegowej”. Technika ta jest użyteczna w procesie rekrutacji reprezentantów populacji „ukrytych” lub trudno osiągalnych (np. osób biernych zawodowo, migrantów, członków gangów lub osób uzależnionych od narkotyków). Polega ona na tym, że rekruter kontaktuje się z respondentami („ziarenkami” – z ang. *seeds*), którzy spełniają kryteria udziału w badaniu, a osoby te wskazują kolejnych potencjalnych NEET-ów spośród swojej sieci kontaktów, którzy to wyrażają wstępną zgodę na udział w badaniu. W ten sposób rekruter dociera do kręgu osób znajomych i często będących w podobnej sytuacji, ale pochodzących ze zróżnicowanych środowisk. W technice RDS główny ciężar rekrutacji kolejnych uczestników spoczywa na respondencie, a nie na rekruterze, jak ma to miejsce podczas stosowania klasycznej techniki „kuli śniegowej”. Również dobór kandydatów opiera się wyłącznie na sieci kontaktów poprzednich respondentów, a nie również na aktywnym działaniu mającym na celu pozyskanie nowych respondentów przez rekrutera (por. Kubiciel-Lodzińska, 2021). Z uwagi na bardzo małą liczbę zaplanowanych do zrekrutowania kandydatów, zrezygnowano z wybranych elementów techniki RDS, takich jak system kuponów, które otrzymują respondenci i przekazują kolejnym osobom z informacjami o projekcie czy gratyfikacji dla respondentów za wskazanie kolejnych kandydatów. Tym kanałem zrekrutowano kolejnych 4 respondentów.

Z uwagi na uwzględnienie dwóch różnych strategii rekrutacji, zdecydowano o włączeniu do badania osoby w wieku 18-34 lata, które w minimum trzech miesiącach poprzedzających pierwszy dzień przystąpienia do Projektu nie pracowały, nie kształciły się i nie uczestniczyły w szkoleniach zawodowych. „Dzień przystąpienia do Projektu” rozumiano w sposób następujący. W przypadku osób uczestniczących poprzednio w badaniu realizowanym techniką CAPI, pierwszym dniem przystąpienia do Projektu był dzień udziału w wywiadzie kwestionariuszowym (listopad lub grudzień 2024 r.). Z kolei dla osób zrekrutowanych przy zastosowaniu techniki RDS, dniem takim był termin udzielenia wywiadu pogłębionego. Tym samym, wśród pierwszej podgrupy respondentów dopuszczono zarówno osoby, które w dniu wywiadu realizowanego techniką IDI były w statusie NEET, jak też osoby, które w statusie NEET pozostawały w listopadzie lub grudniu 2024 r., a w dniu wywiadu pogłębionego pracowały lub podjęły kształcenie lub szkolenie. Respondenci, którzy aktywizowali się zawodowo lub edukacyjnie (N=3), oprócz informacji o okresach pozostawiania w statusie NEET mogli udzielić wartościowych z punktu widzenia celów badania informacji o tym, w jaki sposób znaleźli zatrudnienie lub dlaczego i w jakich okolicznościach podjęli kształcenie lub szkolenie.

Do badania włączono osoby o następującym statusie na rynku pracy w dniu przeprowadzenia wywiadu pogłębionego: zatrudniony/zatrudniona (N=3, w tym jedna osoba pracująca bez umowy, jedna osoba na umowie zastępstwa i jedna na umowie cywilnoprawnej), bierny/bierna zawodowo (N=6), bezrobotny/bezrobotna (N=6).

1.3 Realizacja badań oraz analiza danych

Zarówno przed przeprowadzeniem badania właściwego w pierwszym, jak i w drugim module projektu badawczego, zaplanowano badania pilotażowe, definiując je, za

Grzeszkiewicz-Radulska, 2012, s. 113 - jako rodzaj badania wstępnego, mającego na celu przetestowanie oraz ocenę kwestionariusza, który ma być wykorzystany w badaniu zasadniczym. W Projekcie było to uzasadnione z dwóch podstawowych powodów. Po pierwsze, zarówno w pierwszym, jak i w drugim module badania zaangażowano wykonawców, którzy nie tworzyli narzędzi badawczych. Kluczowe stało się zatem ustalenie, czy przekazane narzędzia badawcze używane są przez nich prawidłowo, zgodnie z intencją autora. Po drugie, na podstawie doniesień z innych badań populacji NEET zakładano, że przynajmniej część respondentów będzie przynależać do tzw. „grup szczególnie wrażliwych”, a więc do populacji osób w szczególnie niekorzystnej sytuacji lub będących marginalizowanymi. Do grup szczególnie wrażliwych zalicza się często, na przykład: osoby z niepełnosprawnościami, chorobami i problemami z dobrostanem psychicznym, zagrożone wykluczeniem społecznym lub bezdomnością, migrantów i uchodźców, osoby z uzależnieniami, opiekujące się osobami zależnymi. Kolejnym celem pilotażu było więc upewnienie się, że respondenci z grup szczególnie wrażliwych rozumieją zadawane pytania, że są one sformułowane językiem prostym.

Z uwagi na niesatysfakcjonujące efekty uzyskiwane podczas prowadzenia badań pilotażowych w poprzednich projektach, dr Damian Liszka zaprojektował pilotaż w obu modułach badania jako wywiad kognitywny (ang. *Cognitive Interviewing*, CI) z techniką sondowania pytań (ang. *probing*) (Willis, 2005). Dzięki pilotażowi narzędzia badawczego uzyskano wysoką jakość danych oraz zoptymalizowano czas realizacji wywiadów.

Badanie sondażowe zostało przeprowadzone w miesiącach listopad i grudzień 2024 roku na terenie całego kraju. Proces zbierania danych trwał około 4 tygodnie i obejmował wywiady z młodymi dorosłymi w wieku 18-34 lata. Dane były zbierane z wykorzystaniem urządzeń mobilnych (tablety z oprogramowaniem CAPI), co pozwoliło na:

- automatyczną rejestrację odpowiedzi,
- eliminację błędów związanych z ręcznym kodowaniem,
- przyspieszenie procesu opracowania i analizy wyników.

Większość wywiadów została przeprowadzona w formie standaryzowanej – to ankieter odczytywał pytania i zaznaczał odpowiedzi udzielane przez respondenta. Jednak w przypadku pytań uznanych za potencjalnie drażliwe lub intymne, respondent miał możliwość samodzielnego ich wypełnienia na tablecie, bez udziału ankietera. Zabieg ten miał na celu zwiększenie komfortu respondentów i ograniczenie wpływu efektu ankietera.

Przyjęta metodologia zapewniła wiarygodność i reprezentatywność wyników badania. Zastosowanie techniki CAPI oraz losowo-kwotowego doboru próby umożliwiło uzyskanie pełnego obrazu sytuacji młodych osób z grupy NEET w Polsce, uwzględniając ich uwarunkowania demograficzne, edukacyjne i społeczne oraz doświadczenia migracyjne.

Indywidualne wywiady pogłębione były realizowane w marcu i kwietniu 2025 r. z respondentami zamieszkującymi na obszarze ośmiu województw (tabela 1). Rekrutację prowadzono na obszarze całego kraju.

1.3.1 Organizacja, analiza i opracowanie danych ilościowych

Dane wykorzystane w raporcie pochodziły z zanonimizowanej bazy obejmującej wyniki wywiadów przeprowadzonych techniką CAPI na ogólnopolskiej próbie N = 1074. Każdy rekord w zbiorze odpowiadał jednej osobie badanej, co oznacza, że jednostką analizy

był pojedynczy respondent. Zbiór danych miał postać macierzy, w której każdy wiersz reprezentował jednego uczestnika badania, a kolumny odpowiadały poszczególnym zmiennym – zarówno socjodemograficznym, jak i psychometrycznym czy behawioralnym.

Zbiór danych podzielono na logiczne segmenty odpowiadające strukturze narzędzia badawczego, obejmujące m.in.:

- zmienne demograficzne i społeczno-ekonomiczne,
- dane dotyczące aktywności zawodowej i edukacyjnej,
- źródła utrzymania i warunki mieszkaniowe,
- wskaźniki stanu zdrowia i kondycji psychicznej, z zastosowanych standaryzowanych skal psychologicznych (m.in. PHQ-9, WHO-5, RSES),
- postawy wobec pracy, edukacji i zmian życiowych.

Dane analizowano przy użyciu programów IBM SPSS Statistics (wersja 28) oraz Microsoft Excel.

W pierwszym etapie przeprowadzono kontrolę jakości danych, obejmującą sprawdzenie braków, wartości odstających i spójności logicznej odpowiedzi. Pytania wielokrotnego wyboru zostały zakodowane w formie binarnej (0/1), a zmienne ze skali psychologicznych przekształcono zgodnie z instrukcjami ich autorów, z uwzględnieniem odwrotnego kodowania tam, gdzie to wymagane.

W przypadku skali psychologicznych zastosowano następujące procedury:

- zsumowano punkty uzyskane przez respondentów w poszczególnych pozycjach,
- przeprowadzono analizę rozkładów (średnie, mediany, odchylenia standardowe, wartości minimalne i maksymalne),
- dla skali PHQ-9 obliczono współczynnik α -Cronbacha, który wyniósł 0,91 – co wskazuje na wysoką rzetelność narzędzia.

Dane filtrowano i analizowano także w kontekście subpopulacji (np. osoby nieaktywne zawodowo, korzystające z usług instytucji rynku pracy, osoby z niepełnosprawnością).

Zestawienia tabelaryczne przygotowano w SPSS oraz Excelu. Wykresy opracowano z użyciem programu Excel – przy zachowaniu spójności stylistycznej i porządku logicznego odpowiedzi.

Wszystkie przekształcenia zmiennych, wyniki testów oraz logi analityczne zostały odpowiednio udokumentowane, co zapewnia replikowalność procesu.

W analizie ilościowej zastosowano następujące techniki statystyczne:

- 1) Analiza opisowa. Dla zmiennych ilościowych i porządkowych obliczono podstawowe statystyki opisowe, w tym: średnie arytmetyczne, mediany, odchylenia standardowe oraz wartości minimalne i maksymalne (krajcowe). Analiza ta pozwoliła na określenie ogólnego rozkładu odpowiedzi oraz wykrycie ewentualnych wartości odstających.
- 2) Ocena rzetelności skali psychologicznych. W celu weryfikacji spójności wewnętrznej zastosowanych narzędzi psychometrycznych (np. PHQ-9, WHO-5, RSES) obliczono współczynnik α -Cronbacha.
- 3) Miary siły związku pomiędzy zmiennymi jakościowymi. W zależności od typu tabeli zastosowano odpowiednie współczynniki:

- Phi (ϕ) – stosowany w analizie tabel kontyngencji o wymiarze 2×2 ,
 - Współczynnik kontyngencji C – wykorzystywany przy analizie większych tabel zawierających zmienne nominalne,
 - V Craméra – znormalizowana miara siły związku, niezależna od rozmiaru tabeli, umożliwiająca porównania między zestawieniami różnej wielkości.
- 4) Testy statystyczne różnic między grupami:
- Test U Manna–Whitneya – nieparametryczny test statystyczny wykorzystywany do porównań dwóch niezależnych grup pod względem zmiennych porządkowych lub ilościowych niespełniających założenia normalności rozkładu.
 - Test H Kruskala–Wallisa – nieparametryczny odpowiednik jednoczynnikowej analizy wariancji (ANOVA), stosowany do porównań więcej niż dwóch grup (np. w zależności od miejsca zamieszkania, poziomu wykształcenia czy sytuacji zawodowej).

Szczegółowe informacje dotyczące sposobu prezentacji wyników testów statystycznych, w tym zasady oznaczania poziomów istotności ($p < 0,05$ – *, $p < 0,01$ – **, $p < 0,001$ – ***), zostały opisane w odrębnym rozdziale raportu poświęconym prezentacji danych.

W zestawieniu danych ilościowych uwzględniono analizy przekrojowe wybranych zmiennych ze zmienną makroregion (NUTS 1), traktując ją jako syntetyczny wskaźnik zróżnicowania kontekstu społeczno-ekonomicznego i instytucjonalnego. W populacji osób NEET czynniki przestrzenne – takie jak lokalne rynki pracy, dostępność ofert zatrudnienia, infrastruktura edukacyjno-szkoleniowa, wzory mobilności oraz dostęp do instytucji rynku pracy mogą przekładać się na odmienne trajektorie bierności i bezrobocia, a także na zróżnicowany zakres korzystania ze wsparcia. Z tego względu makroregion wykorzystano jako wymiar porównawczy, który pozwala identyfikować obszary o odmiennym nasileniu kluczowych zjawisk, istotne z perspektywy projektowania działań aktywizacyjnych oraz formułowania rekomendacji dla polityk publicznych. Zestawienia wykonano przede wszystkim dla zmiennych najbardziej adekwatnych dla statusu NEET (rynek pracy i doświadczenie zawodowe, bariery edukacyjne, wybrane uwarunkowania gospodarstwa domowego oraz wskaźniki dobrostanu i zachowań ryzykownych), a zależności weryfikowano testem niezależności χ^2 (Pearsona) wraz z oceną siły związku (V Cramera), interpretując wyniki w kategoriach współwystępowania, a nie wnioskowania przyczynowego.

1.3.2 Organizacja, analiza i opracowanie danych jakościowych

Przed rozpoczęciem wywiadów opracowano regulamin uczestnictwa wraz z załącznikami, jako dokumenty pomocnicze, z których respondenci mogli dowiedzieć się podstawowych informacji o badaniu i ich roli (m.in. mogli poznać cel i założenia badania, liczebność i zasady doboru próby, personel projektu i podział jego obowiązków, uprawnienia uczestnika do dobrowolnego przystąpienia, przerwania w dowolnym momencie, zasady dalszego przetwarzania pozyskanych danych badawczych i inne) oraz w których potwierdzali zgody i oświadczenia związane z udziałem w badaniu.

W trakcie realizacji, z uwagi na znaczną odległość, większość wywiadów prowadzono zdalnie jako tele-IDI z użyciem oprogramowania MS Teams. Jeden wywiad przeprowadzono stacjonarnie, w Krakowie.

Po zakończeniu wywiadów zlecono transkrypcję materiału do plików tekstowych, które były następnie traktowane jako podstawowe jednostki analizy. Niemniej jednak

w procesie analizy danych wspomagano się również oryginalnymi zapisami audio i audio-wideo. W badaniu dążono do uzyskania wiedzy na temat powodów nieaktywności i barier dotyczących podjęcia zatrudnienia lub nauki osób młodych w statusie NEET, a nie o zgłębianie ekspresji czy sposobów formułowania wypowiedzi przez respondentów, stąd w procesie transkrypcji „wygładzono” wypowiedzi badanych redukując m.in. odgłosy, przejęzyczenia i powtórzenia (Gibbs, 2015). Przed przystąpieniem do analizy zanonimizowano całość materiału, usuwając dane osobowe, nazwy miejscowości, ulic, placówek edukacyjnych i zakładów pracy.

Przy selekcji materiału na potrzeby analizy wdrożono metodę segregacji materiału według układu pytań ze scenariusza. Na podstawie uprzednio przygotowanej instrukcji kodowej przystąpiono do kodowania i analizy materiału. Zakodowano materiał w oparciu o przyjęte w instrukcjach kodowych główne kategorie analityczne. W tym etapie przypisano do pytań moderatora widocznych w transkrypcjach numery pytań głównych i pogłębiających ze scenariusza wywiadu oraz zweryfikowano wstępnie całość materiału.

W kolejnym etapie analizy dokonano tzw. „redukcji treści”. Oceniono całość materiału empirycznego, a następnie w edytorze tekstu Word Office 365 wyeksponowano treści uznane za istotne. Ten etap analizy był konieczny ze względu na sortowanie danych na potrzebne, wnoszące nowe informacje oraz „zbędne” z uwagi na cele badania. Ponadto służył wstępnej selekcji treści dotyczących konkretnych wątków tematycznych, ale ukrytych, czy też rozłożonych w kilku różnych wypowiedziach respondenta.

Ostatnim etapem było wprowadzenie wstępnie przygotowanych do dalszej analizy transkrypcji do dedykowanego oprogramowania (QDA Miner Lite) oraz kodowanie danych, w celu prowadzenia dalszych analiz, nadania stosownych komentarzy, etc. Kodowanie to proces indeksowania czy kategoryzowania polegający na oznaczeniu jednego lub wielu akapitów tekstu, które ilustrują dane pojęcia teoretyczne lub opisowe przy użyciu wspólnej nazwy, czyli kodu (Gibbs, 2015).

2. WYNIKI BADAŃ ILOŚCIOWYCH

2.1 Grupa zmiennych demograficznych

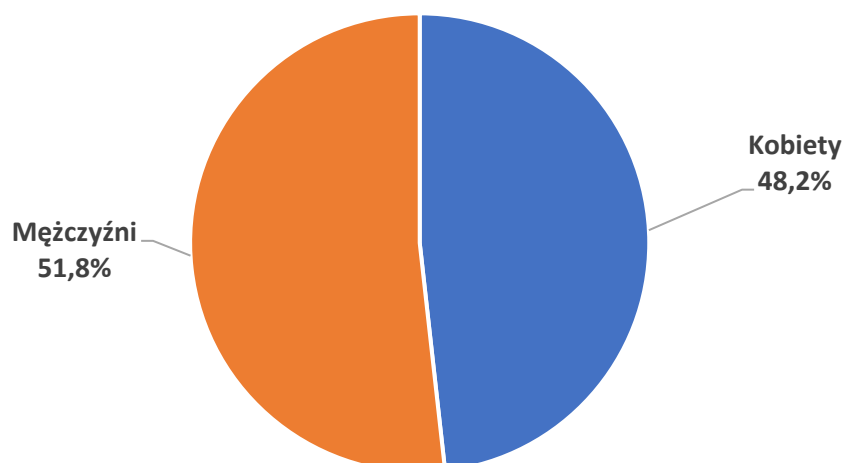
Badaną zbiorowość scharakteryzowano przez pryzmat następujących zmiennych:

- płeć,
- wiek,
- najwyższe uzyskane wykształcenie i sposób wyboru szkoły,
- stan cywilny,
- miejsce zamieszkania,
- posiadanie dzieci,
- praca za granicą respondentów, ich rodziców i partnerów,
- kraj urodzenia i obywatelstwa respondenta,
- kraj urodzenia i obywatelstwa matki i ojca,
- liczba rodzeństwa,
- wykształcenie rodziców lub opiekunów prawnych.

2.1.1 Płeć

W badanej grupie mężczyźni stanowią 51,8%, co oznacza nieznaczną przewagę nad kobietami, które stanowią 48,2%. Obie grupy są więc proporcjonalnie reprezentowane w badaniu.

Wykres 1. Badani według płci



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.1.2 Wiek

Najliczniejszą grupę stanowią respondenci w wieku 34 lat – 11,4%. Wskazuje to, że osoby zbliżające się do górnej granicy badanej grupy NEET są najczęściej reprezentowane. Kategoria ta wyraźnie wyróżnia się liczebnie na tle innych roczników. Kolejne znaczące grupy

wiekowe to: 25 lat – 8,5%, 26 lat – 7,8%, 33 lata – 7,6%, 20 lat – 7,5%. Najmniej liczne kategorie wiekowe to 21 lat – 2,6% oraz 18 lat – 3,3%.

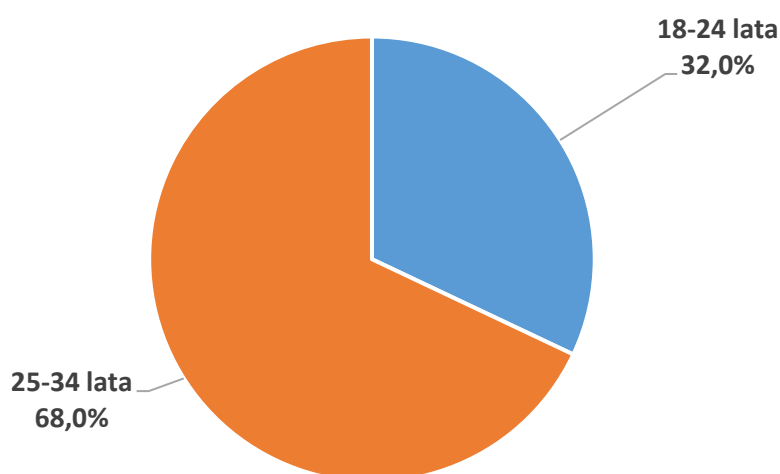
Tabela 2. Badani według wieku

Wiek w latach	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
18	35	3,3
19	74	6,9
20	81	7,5
21	28	2,6
22	36	3,4
23	37	3,4
24	53	4,9
25	91	8,5
26	84	7,8
27	54	5,0
28	53	4,9
29	57	5,3
30	79	7,4
31	45	4,2
32	63	5,9
33	82	7,6
34	122	11,4

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Respondentów ze względu na status NEET analizowaliśmy w podziale na dwie kategorie wiekowe: 18–24 lata oraz 25–34 lata. Większość respondentów należy do grupy wiekowej 25-34 lata – 68,0%. Respondenci w wieku 18-24 lata stanowią 32,0%. Grupa ta obejmuje osoby na wcześniejszych etapach przejścia z edukacji na rynek pracy. Stosunek 2:1 na korzyść starszej grupy wiekowej (25-34 lata) podkreśla, że problem NEET staje się bardziej widoczny z wiekiem.

Wykres 2. Badani według kategorii wieku



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Przeciętny wiek respondentów wynosi około 27 lat. Wartość średniej wskazuje, że badana grupa jest zbliżona do górnej granicy młodych dorosłych (18-34 lata). Połowa respondentów ma 27 lat lub mniej, a druga połowa więcej. Wartości średniej⁶ ($M = 26,86$) i mediany ($Me = 27,00$) są do siebie bardzo zbliżone, jednak wartość dominanty ($Do = 34$) – znajdująca się wyraźnie powyżej średniej i mediany – wskazuje na niewielką prawostronną asymetrię (asymetrię dodatnią). Oznacza to, że wśród badanych stosunkowo często pojawiał się wiek z górnej granicy przedziału (34 lata), mimo że większość respondentów miała wiek zbliżony do 27 lat.

Uzyskana wartość odchylenia standardowego (SD) sugeruje, że typowy przedział zmienności (średnia \pm odchylenie standardowe) obejmuje wiek od 22 do 32 lat, co oznacza, że większość respondentów mieści się w tym zakresie. Współczynnik zmienności (V) wyniósł 17,4%. Jest to relatywnie niski poziom zróżnicowania wieku w badanej grupie. Wskazuje to na względną jednorodność pod względem wieku. Różnica między najmłodszym (18 lat) a najstarszym (34 lata) respondentem wynosi 16 lat. Jest to pełny zakres wieku przyjęty dla badanej grupy NEET.

Tabela 3. Podstawowe statystyki opisowe dla zmiennej „wiek respondentów”

Statystyki	Wartość
Średnia arytmetyczna (M)	26,86
Mediana (Me)	27,00
Dominanta (Do)	34
Odchylenie standardowe (SD)	5,031
Współczynnik zmienności (V)	17,4%
Rozstęp	16
Minimum (Min)	18
Maksimum (Maks)	34

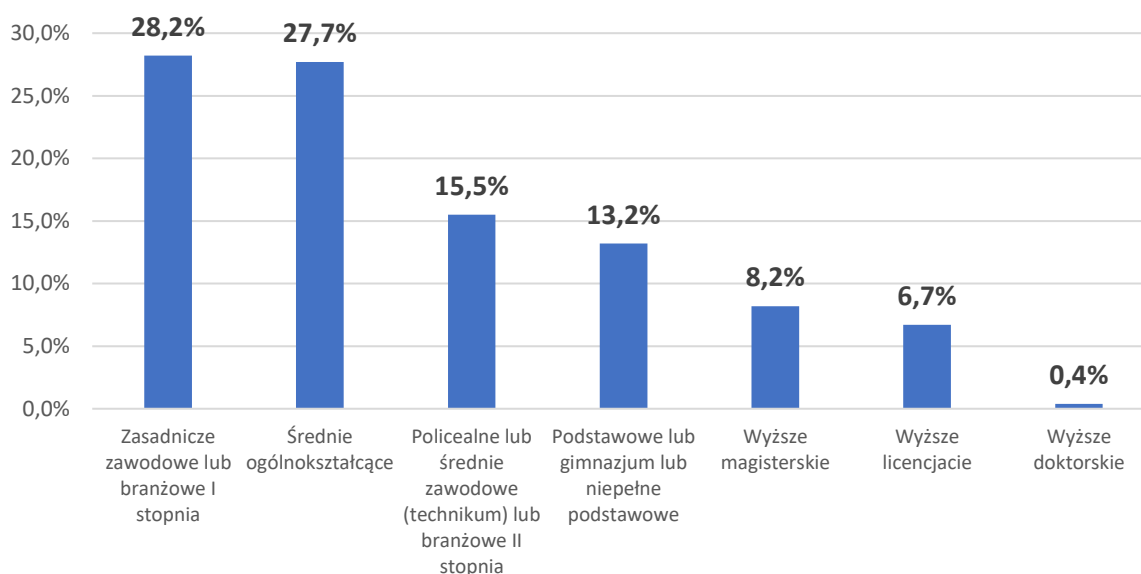
Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.1.3 Najwyższe uzyskane wykształcenie, sposób wyboru szkoły

Największe grupy respondentów to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (28,2%) oraz średnim ogólnokształcącym (27,7%). Stosunkowo niewielki odsetek osób z wykształceniem wyższym wskazuje (6,7% respondentów posiada wykształcenie wyższe licencjackie, 8,2% respondentów ma wykształcenie wyższe magisterskie), że problem NEET w dużej mierze dotyczy osób, które nie kontynuowały nauki na poziomie akademickim. Respondenci z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym stanowią 13,2% badanych.

⁶ Podstawowe miary statystyczne omówiono w części pt. *Pojęcia statystyczne i psychometryczne wykorzystywane w analizach*.

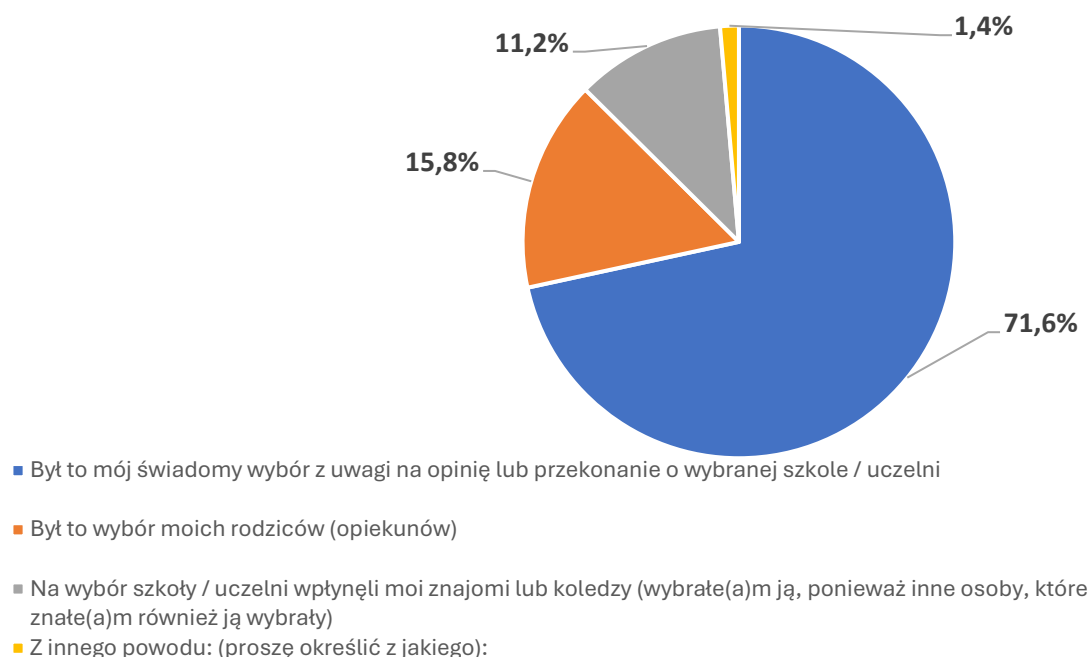
Wykres 3. Jakie jest Pana(i) najwyższe uzyskane wykształcenie?



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Dominował świadomy wybór szkoły przez respondentów — aż 71,6% badanych podjęło decyzję o wyborze szkoły lub uczelni w oparciu o własne przekonania lub opinie na temat danej instytucji edukacyjnej. Stosunkowo istotny był również wpływ otoczenia: 15,8% respondentów zadeklarowało, że decyzję podjęli rodzice lub opiekunowie, a 11,2% przyznało, że wyboru dokonali pod wpływem znajomych lub kolegów, co może świadczyć o mniejszej samodzielności decyzyjnej lub konformizmie grupowym. Inne powody wyboru szkoły lub uczelni wskazało 1,4% uczestników badania.

Wykres 4. Proszę określić, w jaki sposób wybrała Pan(i) swoją ostatnią szkołę / uczelnię?



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

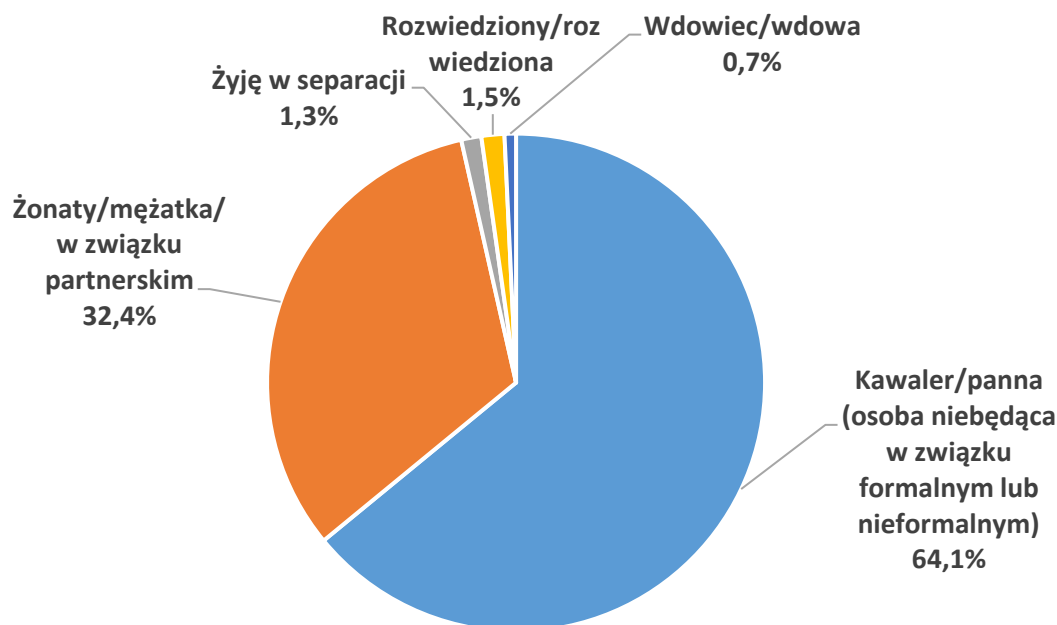
Na podstawie analizy odpowiedzi zaklasyfikowanych do kategorii „inne” można zauważyć, że mimo ich jednostkowego charakteru (każda z odpowiedzi została wskazana przez jedną osobę – 0,1% ogółu respondentów), to rzucają one światło na złożoność i indywidualne uwarunkowania decyzji edukacyjnych. Wśród tych odpowiedzi pojawiają się:

- problemy zdrowotne („chorowałam dużo”, „niepełnosprawność”),
- problemy rodzinne i życiowe („wczesnie urodziłam dziecko”, „zostałam mamą”),
- trudności edukacyjne („nie zdałem”, „przerwałam naukę, bo nie przeszłam do kolejnej klasy”),
- ograniczenia instytucjonalne lub systemowe („do tej szkoły mnie tylko przyjęli”, „tak byłem przydzielony”, „obowiązek”),
- niskie aspiracje edukacyjne lub ich brak („zakończyłem na gimnazjum”, „edukację zakończyłem na szkole podstawowej”),
- czynniki trudne do zdefiniowania lub przypadkowe („tak wyszło”, „suma wypadków, każdy po trochę”).

2.1.4 Stan cywilny

Większość respondentów to kawalerowie/panny (osoby niebędące w związku formalnym lub nieformalnym), którzy stanowią 64,1%. Respondenci pozostający w związkach małżeńskich lub partnerskich stanowili 32,4% ogółu badanych. Pozostałe kategorie to osoby żyjące w separacji (1,3%), rozwiedzeni (1,5%) oraz wdowy i wdowcy (0,7%).

Wykres 5. Badani według kategorii stanu cywilnego

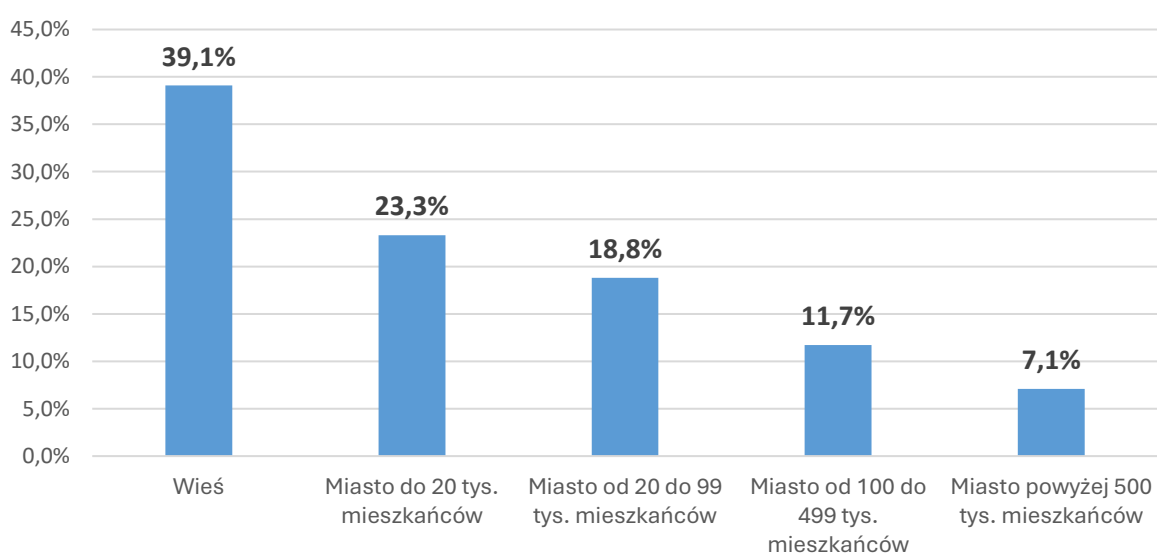


Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.1.5 Miejsce zamieszkania

Najlichnieszka kategorię respondentów stanowią osoby zamieszkujące wsie - 39,1%. Wynik ten podkreśla istotny udział obszarów wiejskich w strukturze grupy NEET. Kolejną znaczną kategorię stanowią mieszkańcy małych miast (do 20 tys. mieszkańców) – 23,3%. Oznacza to, że niemal jedna czwarta respondentów pochodzi z miejscowości o ograniczonych możliwościach zatrudnienia i edukacji. W miastach od 20 do 99 tys. mieszkańców mieszka 18,8% respondentów co sugeruje, że średnie ośrodki miejskie odgrywają istotną rolę w badanej grupie, choć z mniejszym udziałem niż wsie i małe miasta. Respondenci z miast liczących od 100 do 499 tys. mieszkańców stanowią 11,7%. Jest to grupa znacznie mniejsza niż mieszkańcy obszarów wiejskich czy mniejszych miast. Najmniejszy odsetek respondentów pochodzi z miast powyżej 500 tys. mieszkańców – 7,1%.

Wykres 6. Klasa wielkości miejscowości



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Największa liczba respondentów pochodzi z województwa mazowieckiego (153 osoby; 14,2%). Jest to wynik oczywisty ze względu na dużą populację regionu. Najwięcej respondentów pochodzi z województw o dużej liczbie ludności (mazowieckie, wielkopolskie, śląskie), co jest zgodne z ogólną strukturą demograficzną Polski. W województwach takich jak opolskie i lubuskie, ze względu na mniejszą populację, widoczna jest mniejsza liczba przebadanych respondentów.

Tabela 4. Województwo, w którym zamieszkuje respondent

Województwo	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
dolnośląskie	76	7,1
kujawsko-pomorskie	49	4,6
lubelskie	78	7,3
lubuskie	42	3,9
łódzkie	51	4,7
małopolskie	81	7,5
mazowieckie	153	14,2
opolskie	36	3,4
podkarpackie	45	4,2

Województwo	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
podlaskie	51	4,7
pomorskie	84	7,8
śląskie	77	7,2
świętokrzyskie	43	4,0
warmińsko-mazurskie	54	5,0
wielkopolskie	100	9,3
zachodniopomorskie	54	5,0
Ogółem	1074	100,0

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Wśród wszystkich badanych osób, 420 zamieszkiwało tereny wiejskie. Osoby te zapytano o odległość ich miejscowości zamieszkania od najbliższego miasta wojewódzkiego liczącego co najmniej 110 tys. mieszkańców. Odpowiedzi udzielone przez tę grupę pozwalają lepiej zrozumieć przestrzenną sytuację młodych NEET-ów na obszarach wiejskich oraz potencjalne bariery związane z dostępem do edukacji, rynku pracy i usług instytucjonalnych.

W analizowanej grupie największy odsetek respondentów (45,7%) zadeklarował, że ich miejscowość położona jest dalej niż 30 km od miasta wojewódzkiego.

Łącznie 53,3% osób mieszka w odległości do 30 km od miasta wojewódzkiego. Najczęściej wskazywano przedziały 21–30 km oraz 16–20 km, rzadziej 11–15 km, a najmniej liczne były grupy mieszkające w odległości 6–10 km oraz do 5 km.

Warto też podkreślić, że zaledwie 3,8% respondentów z terenów wiejskich mieszka w bezpośrednim sąsiedztwie miasta wojewódzkiego (do 5 km), co potwierdza, że dominującą cechą tej grupy jest oddalenie od głównych ośrodków regionalnych. Odpowiedź „trudno powiedzieć” wskazał 1,0% badanych. W analizowanej subpopulacji nie odnotowano odpowiedzi „nie dotyczy”, ponieważ pytanie dotyczyło wyłącznie osób zamieszkujących wieś.

Tabela 5. Jak daleko od miasta wojewódzkiego znajduje się miejscowość, w której obecnie mieszkasz tzn. od takiego, które liczy co najmniej 110 tys. mieszkańców?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=420)
Do 5 km	16	1,5	3,8
6 do 10 km	22	2,0	5,2
11 do 15 km	46	4,3	11,0
16 do 20 km	63	5,9	15,0
21 do 30 km	77	7,2	18,3
Dalej niż 30 km	192	17,9	45,7
Trudno powiedzieć	4	0,4	1,0
NIE DOTYCZY	654	60,9	-

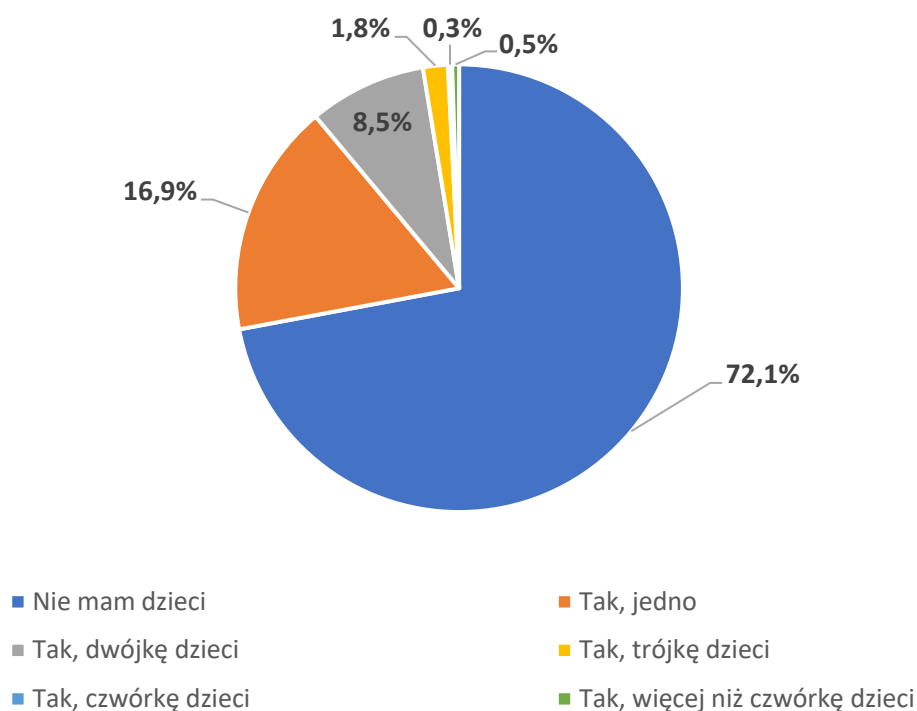
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

2.1.6 Posiadanie dzieci

Przeważająca grupa respondentów (72,2%) nie ma dzieci. Posiadanie jednego dziecka deklaruje 16,9% respondentów a 8,5% respondentów posiada dwójkę dzieci. Razem kategorie

te obejmują 25,4% badanych, co wskazuje, że co czwarty respondent ma przynajmniej jedno dziecko. Wśród respondentów znajdują się osoby, które mają trójkę i więcej dzieci: 1,8% respondentów posiada trójkę dzieci, 0,3% respondentów ma czwórkę dzieci, a 0,5% respondentów – więcej niż czwórkę dzieci. Rodziny wielodzietne w sumie stanowią więc niewielki odsetek badanej grupy (łącznie 2,6%).

Wykres 7. Posiadanie dzieci



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.1.7 Praca za granicą respondentów, ich rodziców i partnerów

Tylko 12,0% respondentów deklaruje, że przebywało za granicą w celach zarobkowych. Jest to relatywnie niski wynik, który może sugerować ograniczoną mobilność geograficzną badanej grupy NEET.

Tabela 6. Czy kiedykolwiek przebywał(a) Pan(i) za granicą w celach zarobkowych?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Tak	129	12,0
Nie	945	88,0

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Rozpatrując zbiorowość osób, które kiedykolwiek przebywały za granicą w celach zarobkowych (N=129), zauważamy, że największy odsetek respondentów (36,4%) deklaruje pobyt trwający poniżej jednego roku. Niewiele mniej – 31,8% – przebywało za granicą od 1 do 2 lat, a 30,2% – od 2 do 5 lat. Znacznie rzadsze są deklaracje dłuższych pobytów – zaledwie po jednej osobie (po 0,8%) wskazało pobyt od 5 do 10 lat oraz od 10 do 15 lat. Oznacza to, że migracje zarobkowe miały w większości przypadków charakter krótkoterminowy, nieprzekraczający pięciu lat.

Tabela 7. Jak długo przebywał(a) Pan(i) za granicą w celach zarobkowych?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=129)
Do 1 roku	47	4,4	36,4
Powyżej 1 roku do 2 lat	41	3,8	31,8
Powyżej 2 do 5 lat	39	3,6	30,2
Powyżej 5 do 10 lat	1	0,1	0,8
Powyżej 10 do 15 lat	1	0,1	0,8
NIE DOTYCZY	945	88,0	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

Migracje zarobkowe matek są zjawiskiem rzadkim: tylko 4,7% respondentów zadeklarowało, że ich matka kiedykolwiek przebywała za granicą w celach zarobkowych. Niski odsetek wskazywać może, że migracje zarobkowe matek w badanej grupie NEET mają ograniczony wpływ na ich sytuację zawodową i społeczną. Przeważająca większość, bo 95,3% respondentów odpowiedziało „nie”.

Tabela 8. Czy kiedykolwiek Pana(i) matka przebywała za granicą w celach zarobkowych?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Tak	51	4,7
Nie	1023	95,3

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Rozpatrując zbiorowość respondentów, których matki kiedykolwiek przebywały za granicą w celach zarobkowych (N=51), zauważyć można, że migracje te miały najczęściej charakter krótkoterminowy – do 5 lat. Taki typ wyjazdów zadeklarowało łącznie 70,6% badanych (do 1 roku – 17,6%, od 1 do 2 lat – 21,6%, od 2 do 5 lat – 31,4%). Może to wskazywać, że decyzje migracyjne matek miały charakter tymczasowy i wynikały głównie z potrzeby chwilowego wsparcia budżetu domowego.

Długoterminowe migracje, trwające powyżej 5 lat, były znacznie rzadsze – dotyczyły one 29,4% przypadków. Tylko jedna osoba (2%) wskazała pobyt matki za granicą przekraczający 15 lat. Może to sugerować istnienie barier strukturalnych i społecznych ograniczających możliwość długotrwałego zatrudnienia kobiet-matek za granicą, a także wskazywać na znaczenie zobowiązań rodzinnych, które utrudniały długofalowe wyjazdy zarobkowe.

Tabela 9. Jak długo przebywała Pana(i) matka za granicą w celach zarobkowych?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=51)
Do 1 roku	9	0,8	17,6
Powyżej 1 roku do 2 lat	11	1,0	21,6
Powyżej 2 do 5 lat	16	1,5	31,4
Powyżej 5 do 10 lat	8	0,7	15,7

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=51)
Powyżej 10 do 15 lat	6	0,6	11,8
Powyżej 15 lat	1	0,1	2,0
NIE DOTYCZY	1023	95,3	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

Zaledwie 2,1% respondentów (23 osoby) deklaruje, że ich matka obecnie przebywa za granicą. Jest to bardzo niski wynik, co sugeruje, że aktualne migracje zarobkowe matek są zjawiskiem marginalnym w badanej grupie.

Tabela 10. Czy obecnie Pana(i) matka przebywa za granicą?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Tak	23	2,1
Nie	1051	97,9

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Aż 89,0% respondentów wskazało, że ich ojciec nigdy nie przebywał za granicą w celach zarobkowych. Wynik ten sugeruje, że większość rodzin badanych respondentów charakteryzuje się silnym zakorzeniem w miejscu zamieszkania oraz brakiem doświadczeń migracyjnych rodziców.

Tabela 11. Czy kiedykolwiek Pana(i) ojciec przebywał za granicą w celach zarobkowych?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Tak	118	11,0
Nie	956	89,0

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Rozpatrując zbiorowość respondentów, których ojcowie kiedykolwiek przebywali za granicą w celach zarobkowych (N=118), zauważyć można, że wyjazdy te były znacznie bardziej powszechne niż migracje matek i miały zarówno charakter krótkoterminowy, jak i długoterminowy. Dominują jednak migracje krótkoterminowe – do 5 lat. Łącznie 52,5% ojców przebywało za granicą nie dłużej niż 5 lat (do 1 roku – 13,6%, od 1 do 2 lat – 16,9%, od 2 do 5 lat – 22,0%). Świadczy to o tymczasowym charakterze tych migracji. Blisko połowa przypadków (47,5%) to migracje długoterminowe, trwające powyżej 5 lat: od 5 do 10 lat (23,7%), od 10 do 15 lat (11,0%) i powyżej 15 lat (12,7%). Wysoki odsetek dłuższych migracji może wskazywać na głębsze przemiany struktury rodzinnej, długotrwałą nieobecność ojców w życiu domowym oraz większe możliwości zatrudnienia mężczyzn za granicą w sposób ciągły.

Tabela 12. Jak długo przebywała Pana(i) ojciec za granicą w celach zarobkowych?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek w subpopulacji (N=118)
Do 1 roku	16	1,5	13,6
Powyżej 1 roku do 2 lat	20	1,9	16,9
Powyżej 2 do 5 lat	26	2,4	22,0

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek w subpopulacji (N=118)
Powyżej 5 do 10 lat	28	2,6	23,7
Powyżej 10 do 15 lat	13	1,2	11,0
Powyżej 15 lat	15	1,4	12,7
NIE DOTYCZY	956	89,0	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

Migracja ojców za granicę dotyczy niewielkiej części badanych – jedynie 4,7% respondentów wskazało, że ich ojciec aktualnie przebywa za granicą w celach zarobkowych. Świadczy to o niskim natężeniu tego typu zjawiska w analizowanej populacji.

Tabela 13. Czy obecnie Pana(i) ojciec przebywa za granicą?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Tak	51	4,7
Nie	1023	95,3

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Migracja zarobkowa małżonków lub partnerów wśród badanych respondentów okazuje się zjawiskiem relatywnie rzadkim. Jedynie 5,9% całej próby (N=1074) zadeklarowało, że ich partner lub partnerka kiedykolwiek przebywał(a) za granicą w celach zarobkowych.

Jeśli jednak zawężymy analizę do osób będących obecnie w związku (N=348), okazuje się, że 18,1% z nich miało doświadczenie migracji zarobkowej partnera/partnerki. Oznacza to, że niemal co piąty związek funkcjonował w sytuacji czasowej rozłąki spowodowanej wyjazdem za granicę w celach zarobkowych. Większość badanych będących w związkach (81,9%) nie miała takiego doświadczenia.

Tabela 14. Czy kiedykolwiek, w czasie trwania Pana/Pani obecnego związku, Pana/Pani małżonka/małżonek lub partnerka/partner przebywał(a) za granicą w celach zarobkowych?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=348)
Tak	63	5,9	18,1
Nie	285	26,5	81,9
NIE DOTYCZY	726	67,6	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

Najczęściej deklarowane okresy pobytu za granicą to od 1 roku do 5 lat – łącznie 4,0% wszystkich respondentów (w tym 2,0% dla kategorii 1–2 lata oraz 2,0% dla 2–5 lat). Wśród osób, których partnerzy doświadczyli migracji (N=63), oznacza to odpowiednio 33,3% i 34,9%. Bardzo długie pobyty (powyżej 10 lat) są rzadkością – łącznie 0,3% respondentów (co odpowiada 4,8% wśród 63 badanych z doświadczeniem migracyjnym partnera). Pytanie nie dotyczyło 1011 osób (94,1%) z uwagi na brak migracji partnerów /małżonków lub brak stałego partnera bądź małżonka.

Tabela 15. Jaki długo Pana/Pani małżonka/małżonek lub partnerka/partner był(a) za granicą w celach zarobkowych?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=63)
Do 1 roku	11	1,0	17,5
Powyżej 1 roku do 2 lat	21	2,0	33,3
Powyżej 2 do 5 lat	22	2,0	34,9
Powyżej 5 do 10 lat	6	0,6	9,5
Powyżej 10 do 15 lat	2	0,2	3,2
Powyżej 15 lat	1	0,1	1,6
NIE DOTYCZY	1011	94,1	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

Zaledwie 3,2% badanych znajduje się w sytuacji, w której ich małżonek lub partner aktualnie przebywa za granicą. Znacznie większa grupa, bo 29,2%, deklaruje brak takiej sytuacji, natomiast dominujący odsetek respondentów (67,6%) nie odnosi się do tego pytania z uwagi na brak stałego związku.

Tabela 16. Czy obecnie Pana/Pani małżonka/małżonek lub partner(ka) przebywa za granicą?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Tak	34	3,2
Nie	314	29,2
NIE DOTYCZY	726	67,6

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.1.8 Kraj urodzenia i obywatelstwa respondenta

Zdecydowana większość respondentów (99,7%) wskazała Polskę jako kraj urodzenia. Podobnie, 99,8% respondentów posiada obywatelstwo polskie.

Tabela 17. Kraj urodzenia respondenta

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Polska	1071	99,7
Inny kraj	3	0,3

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.1.9 Kraj urodzenia i obywatelstwa matki i ojca

W odniesieniu do kraju urodzenia i obywatelstwa matki, wyniki są niemal identyczne. Polska jako kraj urodzenia i obywatelstwa matki została wskazana przez 99,8% respondentów.

Tabela 18. Kraj urodzenia Pana/Pani matki

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Polska	1072	99,8
Inny kraj	2	0,2

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

W przypadku ojca, 99,5% respondentów wskazało Polskę jako kraj urodzenia i obywatelstwa ojca. Niewielki odsetek (0,5%) zadeklarował inny kraj w obu pytaniach.

Tabela 19. Kraj urodzenia Pana/Pani ojca

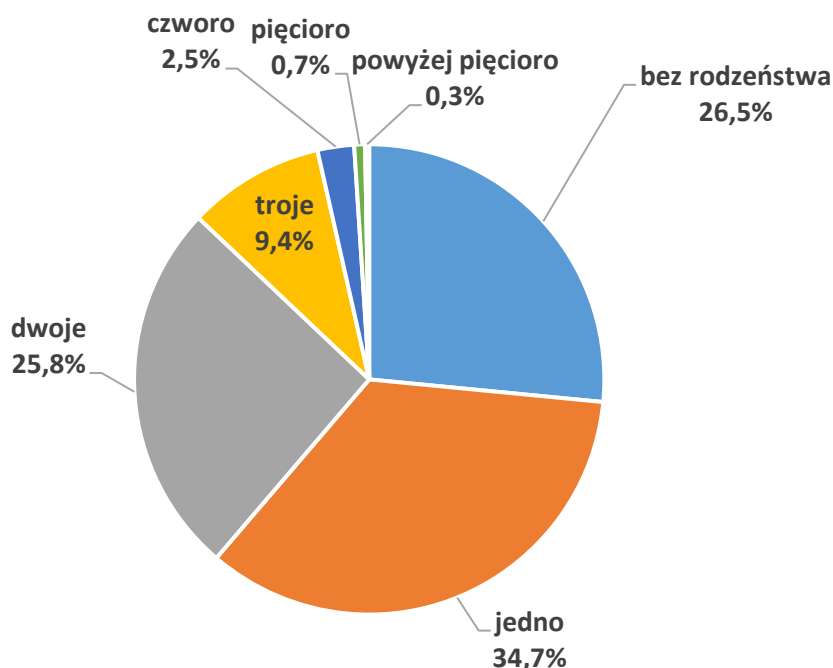
Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Polska	1069	99,5
Inny kraj	5	0,5

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.1.10 Liczba rodzeństwa

Największa grupa respondentów (34,7%) ma jedno rodzeństwo. Około 26,5% badanych deklaruje brak rodzeństwa, 25,8% wskazuje na dwojkę rodzeństwa, a 9,4% na troje.

Wykres 8. Liczba Pana/Pani rodzeństwa



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

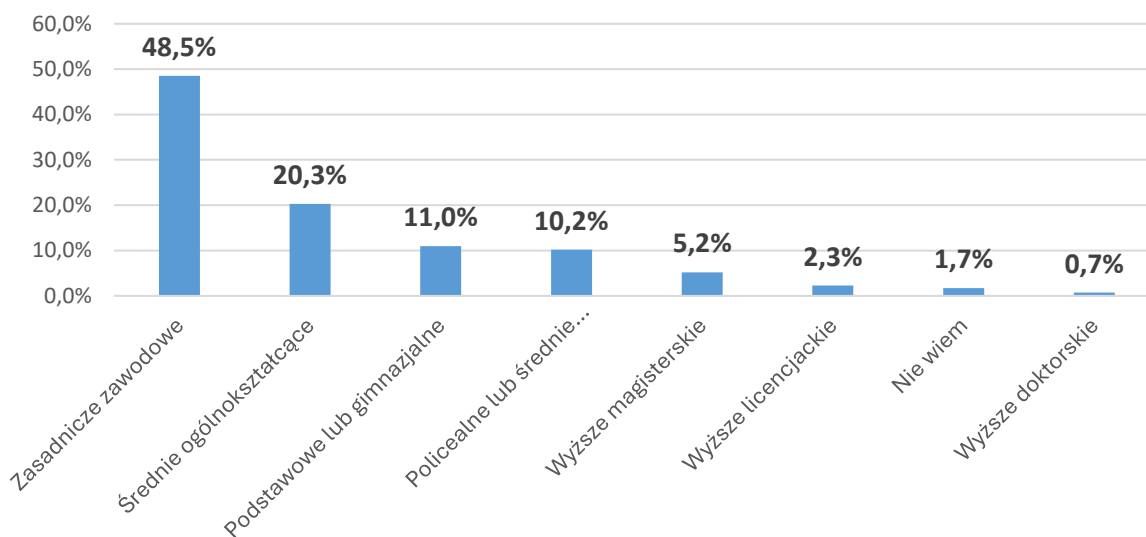
W szczegółowym rozkładzie liczby rodzeństwa w kategorii powyżej pięciu, dominującymi wartościami były liczby 6 i 7. Spośród respondentów w tej grupie, jedna osoba zadeklarowała posiadanie sześciorga rodzeństwa (0,1% ogółu), a dwie osoby zadeklarowały

siedmioro rodzeństwa (0,2%).

2.1.11 Wykształcenie rodziców lub opiekunów prawnych

Najczęściej wskazywanym poziomem wykształcenia ojca było zasadnicze zawodowe lub branżowe I stopnia (48,5%). Drugą najliczniejszą grupą było średnie ogólnokształcące (20,3%).

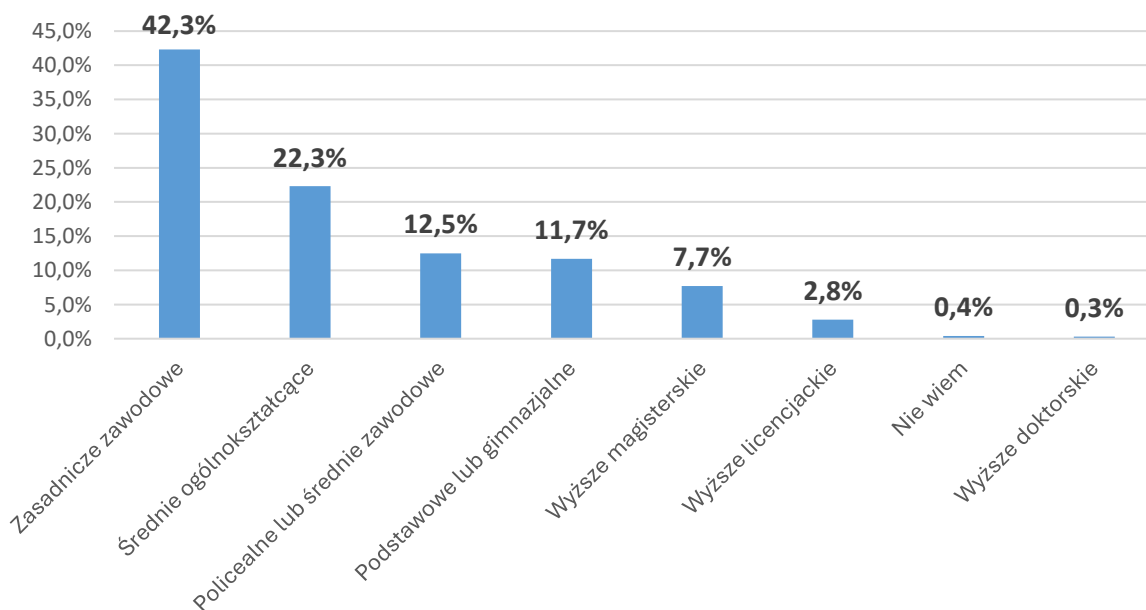
Wykres 9. Jakie jest najwyższe uzyskane wykształcenie Pana/Pani ojca lub opiekuna prawnego?



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

W przypadku wykształcenia matki, najczęściej deklarowanym poziomem było zasadnicze zawodowe lub branżowe I stopnia (42,3%). Wyższe wykształcenie (licencjackie lub magisterskie) wskazało 10,5% respondentów.

Wykres 10. Jakie jest najwyższe uzyskane wykształcenie Pana/Pani matki lub opiekunki prawnej?



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.2 Charakterystyka gospodarstwa domowego respondenta oraz źródła utrzymania

Gospodarstwo domowe respondenta oraz źródła utrzymania scharakteryzowano przez pryzmat następujących zmiennych:

- typ miejsca zamieszkania,
- zamieszkiwanie samodzielnie bądź z innymi osobami,
- charakterystyka domowników: liczba i kategorie osób współzamieszkujących, wraz ze statusem zatrudnienia (stałe, dorywcze, brak pracy, pobieranie emerytury lub renty),
- sytuacje życiowe domowników i respondenta,
- źródła dochodu respondenta,
- kwota przypadająca miesięcznie na jedną osobę na utrzymaniu.

2.2.1 Typ miejsca zamieszkania

Niemal połowa respondentów mieszka w budynkach wielorodzinnych, takich jak bloki czy kamienice (49,2%), co stanowi najczęściej wskazywaną formę zamieszkania. Ponad jedna trzecia badanych mieszka w domach jednorodzinnych, obejmujących zarówno domy wolnostojące, bliźniaki, jak i szeregowki (38,6%). Mniejszy odsetek osób zamieszkuje wynajmowane mieszkania lub pokoje (6,0%). Nieliczni wskazali na inne pomieszczenia, takie jak piwnice, baraki czy przyczepy kempingowe (2,3%), a także na obiekty zbiorowego zakwaterowania, na przykład domy pomocy społecznej (2,0%). Nieco poniżej dwóch procent badanych nie posiada własnego miejsca zamieszkania (1,8%), a marginalny odsetek wskazał inne formy, nie precyzując ich dokładnie (0,1%). Dominują tradycyjne formy zamieszkania, choć obecność alternatywnych miejsc zamieszkania sygnalizuje zróżnicowanie sytuacji mieszkaniowej.

Tabela 20. Gdzie obecnie Pan(i) mieszka?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
W mieszkaniu położonym w budynku wielorodzinnym (np. blok, kamienica)	528	49,2
W domu jednorodzinym (np. dom wolnostojący, bliźniak, szeregowka)	415	38,6
W innym niż mieszkanie/dom pomieszczeniu (np. w pomieszczeniu gospodarczym, piwnicy, baraku, przyczepie kempingowej itp.)	25	2,3
W wynajmowanym mieszkaniu lub pokoju	64	6,0
W obiekcie zbiorowego zakwaterowania (np. w domu pomocy społecznej/domu opieki, domu samotnej matki, domu studenckim, zakonie, mieszkaniu chronionym/treningowym itp.)	22	2,0
Nie posiadam miejsca zamieszkania	19	1,8
W innym miejscu (proszę określić jakim?)	1	0,1

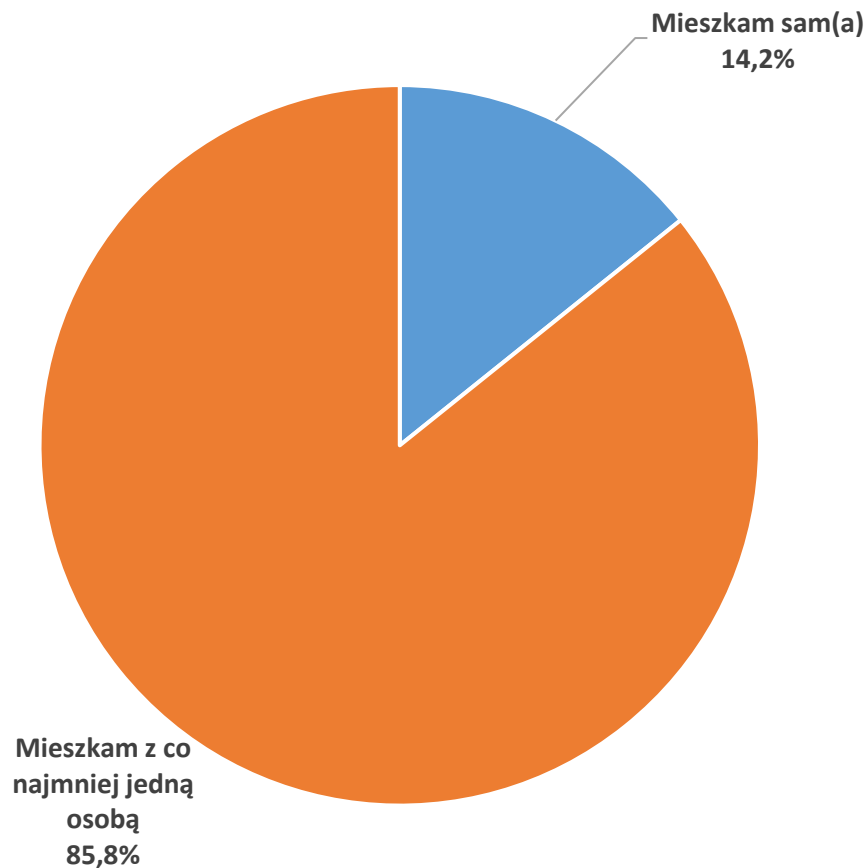
Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.2.2 Zamieszkiwanie samodzielnie bądź z innymi osobami

Większość respondentów mieszka z co najmniej jedną osobą (85,8%), co wskazuje na

przeważający model zamieszkiwania w gospodarstwach wieloosobowych. Niewielka część badanych deklaruje zamieszkiwanie samodzielne (14,2%). Dane te mogą odzwierciedlać różnorodne sytuacje życiowe, takie jak życie rodzinne, wspólne mieszkanie z partnerem, współlokatorami czy innymi członkami gospodarstwa domowego.

Wykres 11. Z kim obecnie Pan(i) mieszka?

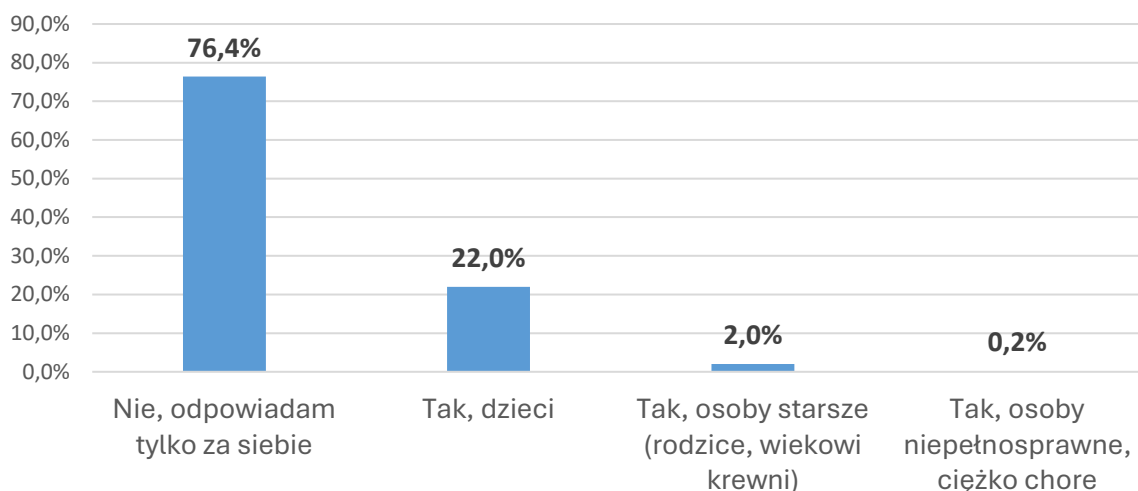


Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.2.3 Charakterystyka domowników: obowiązki opiekuńcze, liczba i kategorie osób współzamieszkujących, wraz ze statusem zatrudnienia (stałe, dorywcze, brak pracy, pobieranie emerytury lub renty)

Zdecydowana większość respondentów (76,4%) wskazała, że obecnie nie sprawuje stałej opieki nad osobą wymagającą wsparcia ze względu na stan zdrowia lub wiek i odpowiada wyłącznie za siebie. Jednocześnie 22,0% badanych zadeklarowało sprawowanie opieki nad dziećmi wymagającymi stałej opieki, a niewielki odsetek respondentów (2,0%) wskazał na opiekę nad osobami starszymi (rodzicami lub wiekowymi krewnymi), natomiast 0,2% – na opiekę nad osobami z niepełnosprawnością lub ciężko chorymi. Należy podkreślić, że odsetki te nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną kategorię osób pozostających pod ich opieką (np. jednocześnie dziecko i osobę starszą). Wyniki te pokazują, że obowiązki opiekuńcze w sensie opieki stałej dotyczą mniejszości badanych, a najczęściej deklarowaną formą obciążenia jest opieka nad dziećmi.

Wykres 12. Czy obecnie ma Pan(i) pod opieką osobę lub osoby wymagające ze względu na stan zdrowia lub wiek stałej opieki?



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

* Odpowiedzi nie sumują się do 100 procent, ponieważ respondenci mogli udzielić więcej niż jedną odpowiedź.

Dalsza analiza wskazuje, że w całej próbie (N=1074) 23,6% respondentów (łącznie 254 osoby) zadeklarowało posiadanie pod opieką osoby wymagającej stałego wsparcia ze względu na stan zdrowia lub wiek. W tej grupie 27 osób (2,5% całej próby; 10,6% wśród opiekunów) wskazało, że ich podopieczni wymagają stałej pomocy zewnętrznej świadczonej przez osoby lub instytucje spoza gospodarstwa domowego, natomiast 227 osób (21,1% całej próby; 89,4% wśród opiekunów) zadeklarowało, że taka stała pomoc zewnętrzna nie jest konieczna. Pozostałe 820 osób (76,4%) zaznaczyło odpowiedź „nie dotyczy”. Wskazuje to, że wśród respondentów sprawujących opiekę nad osobami wymagającymi stałego wsparcia dominują sytuacje, w których dodatkowo, stałe wsparcie instytucjonalne nie jest deklarowane jako niezbędne, co może oznaczać, że opieka jest realizowana głównie w obrębie gospodarstwa domowego lub rodziny.

Tabela 21. Jeśli opiekuje się Pan(i) taką osobą (takimi osobami), to czy te osoby wymagają stałej pomocy, którą mogą dostarczyć osoby/instytucje z zewnątrz?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Tak	27	2,5
Nie	227	21,1
Nie dotyczy	820	76,4

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

W odrębnym pytaniu analizowano liczbę dzieci lub innych osób, nad którymi respondent sprawuje opiekę prawną i z którymi współzamieszkuje. Analiza ta dotyczyła wyłącznie osób, którym pytanie było zadane (subpopulacja N=921; tj. z pominięciem kategorii „nie dotyczy”), czyli mieszkających samotnie. W subpopulacji większość badanych (68,9%) wskazała, że nie mieszka z żadnym dzieckiem/podopiecznym prawnym (kategoria „0”). Nieco mniej niż co piąty respondent (18,2%) mieszkał z jedną taką osobą, a 10,0% – z dwiema. Opieka prawna nad trzema lub większą liczbą dzieci/podopiecznych pojawiała

się sporadycznie (łącznie 2,6%).

Tabela 22. Liczba osób współzamieszkujących gospodarstwo domowe według podziału na następujące grupy: *Moje dziecko lub dzieci (lub inna osoba/osoby, którymi prawnie się opiekuję)*

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek w całej próbie (N=1074)	Odsetek* w subpopulacji (N=921)
0	635	59,1	68,9
1	168	15,6	18,2
2	92	8,6	10,0
3	17	1,6	1,8
4	4	0,4	0,4
5	3	0,3	0,3
7	1	0,1	0,1
9	1	0,1	0,1
NIE DOTYCZY	153	14,2	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

* Suma procentów może nie wynosić dokładnie 100% ze względu na zaokrąglenia wartości do jednego miejsca po przecinku.

Dane te wskazują, że wśród młodych osób NEET współzamieszkujących z innymi dominują gospodarstwa domowe, w których respondenci nie współzamieszkują z dziećmi ani innymi osobami pozostającymi pod ich opieką prawną, albo współzamieszkują z niewielką liczbą takich osób (najczęściej 1–2). Jednocześnie należy podkreślić, że wskaźnik ten opisuje skład gospodarstwa domowego w zakresie dzieci i podopiecznych prawnych, a nie skalę opieki faktycznej wynikającej np. ze stanu zdrowia lub wieku domowników. Z tego względu nie przesądza on o braku obowiązków opiekuńczych w szerszym rozumieniu (np. opieki nieformalnej realizowanej poza gospodarstwem domowym).

Wśród respondentów współzamieszkujących z innymi osobami (N=921) niemal sześć na dziesięć osób (59,5%) nie mieszka z partnerem, partnerką, mężem ani żoną. Oznacza to, że znacząca część badanych prowadzi gospodarstwo domowe bez stałego partnera życiowego, co może wynikać zarówno z braku trwałej relacji, jak i z funkcjonowania w konfiguracjach rodzinnych lub mieszkaniowych niewpisujących się w model partnerski. Z jedną osobą partnerską współdzielili miejsce zamieszkania 39,2% respondentów, co czyni tę kategorię drugą najliczniejszą. Z kolei 1,3% badanych zadeklarowało wspólne zamieszkiwanie z dwiema osobami w tej roli; interpretacja tego wyniku wymaga ostrożności, gdyż może obejmować sytuacje niestandardowe (np. złożone układy mieszkaniowe lub odmienne rozumienie kategorii „partner/partnerka” przez respondentów).

Dane te pokazują, że wśród młodych osób NEET dominuje model życia bez partnera w gospodarstwie domowym. Zjawisko to może mieć znaczenie dla zasobów wsparcia społecznego i emocjonalnego, a także dla stabilizacji życiowej, przy czym jego interpretacja powinna uwzględniać inne zmienne (np. wiek, struktura gospodarstwa domowego, relacje rodzinne oraz formy opieki nieformalnej).

Tabela 23. Liczba osób współzamieszkujących gospodarstwo domowe według podziału na następujące grupy: Mój mąż/moja żona (lub mój partner/partnerka)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=921)
0	548	51,0	59,5
1	361	33,6	39,2
2	12	1,1	1,3
NIE DOTYCZY	153	14,20	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

Relacje z rodzicami i opiekunami prawnymi pozostają ważnym elementem codzienności znacznej części młodych osób NEET. Spośród respondentów współzamieszkujących z innymi (N=921), najczęściej deklarowaną sytuacją było mieszkanie z dwojgiem rodziców lub opiekunów prawnych – wskazało ją 42,7% badanych. To układ charakterystyczny dla osób pozostających w rodzinnych domach, co może świadczyć o wydłużonym okresie zależności mieszkaniowej, typowym dla współczesnych modeli dorosłości przejściowej. Niemal równie liczna była grupa osób, które nie mieszkają już z żadnym opiekunem prawnym – 42,1% respondentów zadeklarowało całkowity brak takiego współzamieszkiwania. Współzamieszkiwanie z jednym rodzicem lub opiekunem dotyczyło 14,3% badanych, co może wynikać z sytuacji rodzinnych (np. po rozwodzie, śmierci rodzica) lub praktycznych uwarunkowań mieszkaniowych. Przypadki zamieszkiwania z trzema lub więcej opiekunami prawnymi były wyjątkowe i dotyczyły mniej niż 1% respondentów. Odpowiedź „nie dotyczy” (14,2%) została udzielona przez osoby mieszkające samotnie – w ich przypadku pytanie o opiekunów prawnych nie miało zastosowania.

Obraz ten ukazuje różnorodność modeli zamieszkania wśród młodych osób NEET – od silnej zależności rodzinnej po całkowite oddzielenie się od struktur opiekuńczych. Warto zauważyć, że niemal połowa badanych (dokładnie 42,1%) funkcjonuje już poza domem rodzinnym.

Tabela 24. Liczba osób współzamieszkujących gospodarstwo domowe według podziału na następujące grupy: Mój rodzic (opiekun prawny) lub rodzice (opiekunowie prawni)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=921)
0	388	36,1	42,1
1	132	12,3	14,3
2	393	36,6	42,7
3	7	0,7	0,8
4	1	0,1	0,1
NIE DOTYCZY	153	14,2	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

Zdecydowana większość badanych (79,6%) wskazała, że nie mieszka z żadnym członkiem bliższej lub dalszej rodziny, ani rodziny małżonka bądź partnera. Wspólne zamieszkiwanie z jedną osobą z tej kategorii zadeklarowało 13,2% respondentów, natomiast z dwiema osobami – 5,4%. Zamieszkiwanie z trzema lub więcej osobami z tej grupy występuje rzadko – łącznie dotyczy to zaledwie 2% respondentów. Oznacza to, że w analizowanej subpopulacji model życia rodzinnego opiera się najczęściej na jedno- lub dwuosobowych gospodarstwach domowych, bez obecności dalszych krewnych.

Dane te sugerują, że wielopokoleniowe lub rozbudowane struktury rodzinne nie są typowe dla tej grupy respondentów. Wyniki mogą odzwierciedlać zarówno preferencje mieszkaniowe, jak i ograniczenia związane z sytuacją życiową czy materialną.

Tabela 25. Liczbę osób współzamieszkujących gospodarstwo domowe według podziału na następujące grupy: Pozostali członkowie mojej bliższej lub dalszej rodziny lub rodziny męża/żony (partnera/partnerki)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=921)
0	733	68,2	79,6
1	122	11,4	13,2
2	50	4,7	5,4
3	13	1,2	1,4
4	3	0,3	0,3
NIE DOTYCZY	153	14,20	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

Zdecydowana większość respondentów mieszkających z innymi osobami (N = 921) nie dzieli gospodarstwa domowego z osobami spoza rodziny, takimi jak znajomi, koledzy czy współlokatorzy. Aż 98,4% tej grupy zadeklarowało, że nie mieszka z żadną osobą niespokrewnioną. Współzamieszkiwanie z jedną taką osobą wskazało 1,1% respondentów, a z dwiema – 0,4%. Przypadek dzielenia mieszkania z czterema osobami spoza rodziny pojawił się jedynie w jednej odpowiedzi, co stanowi 0,1% tej subpopulacji.

Tabela 26. Liczbę osób współzamieszkujących gospodarstwo domowe według podziału na następujące grupy: Inne niż poprzednio wymienione osoby (np. znajomi, koledzy, współlokatorzy)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=921)
0	906	84,4	98,4
1	10	0,9	1,1
2	4	0,4	0,4
4	1	0,1	0,1
NIE DOTYCZY	153	14,2	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

Zdecydowana większość respondentów mieszkających z małżonkiem lub partnerem (95,4%) wskazała, że ich partner lub partnerka pracuje na stałe. Oznacza to, że w niemal wszystkich gospodarstwach domowych tej subpopulacji przynajmniej jedna osoba z tej kategorii pozostaje zawodowo aktywna. Brak zatrudnienia na stałe partnera lub partnerki zadeklarowało jedynie 3,5% badanych. Z kolei wskazanie dwóch osób pracujących na stałe w tej kategorii (1,1%) należy traktować jako sytuację wyjątkową – może ona wynikać z nieporozumienia interpretacyjnego lub obejmować przypadki niestandardowe (np. osoby żyjące w związkach poliamorycznych lub prowadzące wspólne gospodarstwo z byłym i obecnym partnerem).

Dane te podkreślają, że stałe zatrudnienie partnera lub partnerki jest normą w tej grupie, co może mieć istotne znaczenie dla stabilności ekonomicznej tych gospodarstw domowych.

Tabela 27. Liczba osób, które pracują na stałe. Mój mąż/moja żona (lub mój partner/partnerka)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=373)
0	13	1,2	3,5
1	356	33,1	95,4
2	4	0,4	1,1
NIE DOTYCZY	701	65,3	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

W zdecydowanej większości gospodarstw domowych, w których respondenci żyją w związku (97,9%), partner lub partnerka nie wykonuje pracy dorywczej. Zaledwie 2,1% respondentów deklaruje, że ich partner lub partnerka podejmuje taką formę zatrudnienia.

Dane te wyraźnie wskazują, że praca dorywcza wśród partnerów osób objętych badaniem występuje bardzo rzadko. Można przypuszczać, że dominującym modelem w tej grupie jest brak pracy dorywczej po stronie partnera/partnerki – co może wynikać z ich stałego zatrudnienia, braku aktywności zawodowej lub innych form zaangażowania życiowego.

Tabela 28. Liczba osób, które pracują dorywczo. Mój mąż/moja żona (lub mój partner/partnerka)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=373)
0	365	34,0	97,9
1	8	0,7	2,1
NIE DOTYCZY	701	65,3	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

W przeważającej większości gospodarstw domowych, w których respondenci żyją w związku, partner lub partnerka pozostaje aktywny(-a) zawodowo. Aż 97,1% badanych z tej

grupy wskazało, że żadna osoba w tej kategorii nie pozostaje bez pracy. Brak aktywności zawodowej po stronie partnera/partnerki zadeklarowało jedynie 2,9% respondentów.

Wyniki te dowodzą, że w analizowanej subpopulacji brak zatrudnienia partnera/partnerki jest zjawiskiem marginalnym. Dane potwierdzają dominację modelu, w którym partnerzy osób badanych są obecni na rynku pracy, co może świadczyć o względnej stabilizacji ekonomicznej tych gospodarstw domowych, ale i zależności od dochodów partnera lub małżonka.

Tabela 29. Liczba osób, które nie pracują. Mój mąż/moja żona (lub mój partner/partnerka)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=373)
0	362	33,7	97,1
1	11	1,0	2,9
NIE DOTYCZY	701	65,3	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

W niemal wszystkich gospodarstwach domowych respondentów żyjących w związkach (99,5%) partner lub partnerka nie pobiera emerytury ani renty. Pobieranie świadczeń z tego tytułu zadeklarowano jedynie w 0,5% przypadków, co oznacza, że zjawisko to występuje w tej grupie marginalnie.

Dane te potwierdzają, że partnerzy respondentów należą w zdecydowanej większości do osób w wieku przedemerytalnym lub aktywnych zawodowo, co jest spójne z ogólnym profilem badanej populacji. Pobieranie emerytury lub renty przez partnera/partnerkę stanowi w tej grupie wyjątkową sytuację.

Tabela 30. Liczba osób, które pobierają emeryturę lub rentę. Mój mąż/moja żona (lub mój partner/partnerka)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=373)
0	371	34,5	99,5
1	2	0,2	0,5
NIE DOTYCZY	701	65,3	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

Wśród respondentów mieszkających z rodzicami lub opiekunami prawnymi dominującym modelem (60,2%) jest gospodarstwo domowe, w którym oboje rodzice lub opiekunowie pracują na stałe. W ponad jednej czwartej przypadków (28,5%) stałe zatrudnienie dotyczy jednego z rodziców lub opiekunów. Brak zatrudnienia na stałe po stronie rodziców lub opiekunów deklaruje jedynie 11,3% badanych z tej subpopulacji. Dane te ukazują wyraźną przewagę rodzin, w których przynajmniej jedna osoba z tej kategorii pozostaje zawodowo aktywna.

Zróźnicowanie sytuacji zawodowej rodziców i opiekunów wskazuje na istnienie różnych modeli funkcjonowania gospodarstw domowych – od pełnej aktywności zawodowej obojga opiekunów, po przypadki całkowitego braku zatrudnienia, choć te ostatnie należą do mniejszości.

Tabela 31. Liczba osób, które pracują na stałe. Mój rodzic (opiekun prawny) lub rodzice (opiekunowie prawni)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=533)
0	60	5,6	11,3
1	152	14,2	28,5
2	321	29,9	60,2
NIE DOTYCZY	541	50,4	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

W zdecydowanej większości gospodarstw domowych, w których respondenci mieszkają z rodzicami lub opiekunami prawnymi, żadna z tych osób nie wykonuje pracy dorywczej – taki stan rzeczy deklaruje 96,1% badanych. Praca dorywcza jednego rodzica lub opiekuna występuje jedynie w 3,8% przypadków, natomiast sytuacje, w których oboje wykonują pracę dorywczą, mają charakter jednostkowy (0,2%).

Dane te jednoznacznie wskazują, że praca dorywcza wśród rodziców lub opiekunów prawnych należy do wyjątków i nie stanowi istotnego źródła aktywności zawodowej w badanej grupie. Może to sugerować albo preferencję dla innych form zatrudnienia (np. pracy stałej), albo brak aktywności zawodowej w ogóle.

Tabela 32. Liczba osób, które pracują dorywczo. Mój rodzic (opiekun prawny) lub rodzice (opiekunowie prawni)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=533)
0	512	47,7	96,1
1	20	1,9	3,8
2	1	0,1	0,2
NIE DOTYCZY	541	50,4	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

Niewielka część respondentów (4,7%) zadeklarowała, że jeden z rodziców lub opiekunów nie pracuje, natomiast brak aktywności zawodowej obu osób występuje jedynie w 0,6% przypadków.

Wyniki te sugerują, że brak zatrudnienia rodziców lub opiekunów prawnych w gospodarstwach domowych respondentów jest zjawiskiem stosunkowo rzadkim. Dane te potwierdzają dominację modelu, w którym przynajmniej jeden opiekun pozostaje aktywny

zawodowo, co może mieć znaczenie dla sytuacji społeczno-ekonomicznej tych rodzin.

Tabela 33. Liczba osób, które nie pracują. Mój rodzic (opiekun prawny) lub rodzice (opiekunowie prawni)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=533)
0	505	47,0	94,7
1	25	2,3	4,7
2	3	0,3	0,6
NIE DOTYCZY	541	50,4	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

W zdecydowanej większości gospodarstw domowych, w których respondenci mieszkają z rodzicami lub opiekunami prawnymi, nikt z tej kategorii nie pobiera emerytury ani renty – taką odpowiedź wskazało 85,7% badanych. Pobieranie świadczenia przez jedną osobę deklaruje 10,7% respondentów, a przez dwie osoby – 3,4%. Jednostkowy przypadek (0,2%) dotyczy sytuacji, w której świadczenie to pobierają trzy osoby.

Dane te wskazują, że pobieranie emerytur lub rent przez rodziców lub opiekunów prawnych nie jest zjawiskiem dominującym w tej subpopulacji. Może to świadczyć o tym, że większość rodziców/opiekunów współzamieszkujących z respondentami znajduje się w wieku przedemerytalnym lub pozostaje aktywna zawodowo. Jednocześnie obecność niewielkiej grupy gospodarstw z osobami pobierającymi świadczenia potwierdza różnorodność sytuacji rodzinnych i pokoleniowych w badanej próbie.

Tabela 34. Liczba osób, które pobierają emeryturę lub rentę. Mój rodzic (opiekun prawny) lub rodzice (opiekunowie prawni)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=533)
0	457	42,6	85,7
1	57	5,3	10,7
2	18	1,7	3,4
3	1	0,1	0,2
NIE DOTYCZY	541	50,4	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

Wśród respondentów mieszkających z innymi członkami rodziny – poza rodzicami i partnerami – najczęściej występuje sytuacja, w której żadna z tych osób nie pracuje na stałe (49,5%). Stałą pracę jednej osoby z tej grupy zadeklarowało 34,0% badanych, natomiast dwie osoby wykonujące taką pracę wskazano w 16,0% przypadków.

Sytuacje, w których trzy osoby z tej kategorii pracują na stałe, są jednostkowe (0,5%) i należy je uznać za marginalne. Dane te pokazują, że wśród osób współzamieszkujących

z dalszymi członkami rodziny lub rodziną partnera zatrudnienie na stałe nie jest regułą, choć nie jest też zupełnie nieobecne. Zróżnicowanie odpowiedzi sugeruje, że układy rodzinne tego typu mają bardzo indywidualny charakter.

Tabela 35. Liczba osób, które pracują na stałe. Pozostali członkowie mojej bliższej lub dalszej rodziny lub rodziny męża/żony (partnera/partnerki)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=188)
0	93	8,7	49,5
1	64	6,0	34,0
2	30	2,8	16,0
3	1	0,1	0,5
NIE DOTYCZY	886	82,5	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

W przeważającej większości gospodarstw domowych, w których respondenci mieszkają z innymi członkami rodziny, żadna z tych osób nie wykonuje pracy dorywczej – taką odpowiedź wskazało 83,0% badanych. Pracę dorywczą wykonywaną przez jedną osobę zadeklarowało 16,5% respondentów, natomiast przypadek, w którym dotyczy to dwóch osób, należy do rzadkości (0,5%).

Praca dorywcza wśród współzamieszkujących członków dalszej rodziny lub rodziny partnera występuje rzadko i ma charakter incydentalny. Wyniki te mogą świadczyć o ograniczonej roli tej grupy osób w ekonomicznym funkcjonowaniu gospodarstwa domowego, a także o niewielkim rozpowszechnieniu takich układów rodzinnych wśród badanych.

Tabela 36. Liczba osób, które pracują dorywczo. Pozostali członkowie mojej bliższej lub dalszej rodziny lub rodziny męża/żony (partnera/partnerki)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=188)
0	156	14,5	83,0
1	31	2,9	16,5
2	1	0,1	0,5
NIE DOTYCZY	886	82,5	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

W większości gospodarstw domowych, w których respondenci mieszkają z innymi członkami rodziny, nikt z tej grupy nie pozostaje bez pracy – takiej odpowiedzi udzieliło 63,3% badanych. Brak aktywności zawodowej jednej osoby z tej kategorii wskazało 29,8% respondentów, natomiast przypadki, w których nie pracują dwie osoby, stanowią 6,9%.

Sytuacja, w której współzamieszkujący członkowie dalszej rodziny lub rodziny

partnera są nieaktywni zawodowo, nie jest powszechna w badanej subpopulacji. Jednocześnie obecność takich przypadków w blisko jednej trzeciej gospodarstw sugeruje pewien poziom obciążeń ekonomicznych, mogących wpływać na sytuację życiową respondentów.

Tabela 37. Liczba osób, które nie pracują. Pozostali członkowie mojej bliższej lub dalszej rodziny lub rodziny męża/żony (partnera/partnerki)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=188)
0	119	11,1	63,3
1	56	5,2	29,8
2	13	1,2	6,9
NIE DOTYCZY	886	82,5	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

W zdecydowanej większości gospodarstw domowych, w których respondenci mieszkają z innymi członkami rodziny, nikt z tej grupy nie pobiera emerytury ani renty – taką odpowiedź wskazało 86,7% badanych. Pobieranie świadczenia przez jedną osobę zadeklarowało 10,1% respondentów, a przez dwie osoby – 3,2%.

Dane te wskazują, że świadczenia emerytalne lub rentowe wśród dalszych członków rodziny lub rodziny partnera mają charakter raczej wyjątkowy. Ich stosunkowo niska częstość może być wynikiem młodszego wieku współzamieszkujących krewnych lub ich ograniczonego udziału w strukturze gospodarstw domowych respondentów.

Tabela 38. Liczba osób, które pobierają emeryturę lub rentę. Pozostali członkowie mojej bliższej lub dalszej rodziny lub rodziny męża/żony (partnera/partnerki)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=188)
0	163	15,2	86,7
1	19	1,8	10,1
2	6	0,6	3,2
NIE DOTYCZY	886	82,5	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

Zarejestrowano 7 przypadków, w których żadna osoba z kategorii „inni współmieszkańcy” (np. znajomi, koledzy, współlokatorzy) nie pracuje na stałe, 6 przypadków wskazujących na jedną osobę pracującą na stałe oraz 2 przypadki, w których są to dwie osoby. W 1059 przypadkach udzielono odpowiedzi „nie dotyczy”.

Tabela 39. Liczba osób, które pracują na stałe. Inne niż poprzednio wymienione osoby (np. znajomi, koledzy, współlokatorzy)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)
0	7
1	6
2	2
NIE DOTYCZY	1059

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

Jedynie 14 respondentów wskazało, że żadna osoba z grupy „inni współmieszkańcy” (np. znajomi, koledzy, współlokatorzy) nie wykonuje pracy dorywczej. Tylko w jednym przypadku zadeklarowano, że jedna osoba z tej kategorii wykonuje taką pracę. W pozostałych przypadkach udzielono odpowiedzi „nie dotyczy”.

Tabela 40. Liczba osób, które pracują dorywczo. Inne niż poprzednio wymienione osoby (np. znajomi, koledzy, współlokatorzy)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)
0	14
1	1
NIE DOTYCZY	1059

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

Dziewięciu respondentów wskazało, że żadna z osób z grupy „inni współmieszkańcy” (np. znajomi, koledzy, współlokatorzy) nie pozostaje bez pracy. Trzy osoby zadeklarowały brak aktywności zawodowej jednej takiej osoby, dwie – dwóch osób, a jedna osoba – trzech osób z tej kategorii.

Tabela 41. Liczba osób, które nie pracują. Inne niż poprzednio wymienione osoby (np. znajomi, koledzy, współlokatorzy)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)
0	9
1	3
2	2
3	1
NIE DOTYCZY	1059

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

Czternastu respondentów wskazało, że żadna osoba z grupy „inni współmieszkańcy” (np. znajomi, koledzy, współlokatorzy) nie pobiera emerytury ani renty. W jednym przypadku zadeklarowano, że świadczenie to pobiera jedna osoba z tej kategorii.

Tabela 42. Liczba osób, które pobierają emeryturę lub rentę. Inne niż poprzednio wymienione osoby (np. znajomi, koledzy, współlokatorzy)

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)
0	14
1	1
Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)
NIE DOTYCZY	1059

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

2.2.4 Sytuacje życiowe domowników i respondenta

Respondenci zostali zapytani, czy osobiście lub wspólnie z domownikami doświadczyli określonych trudnych sytuacji życiowych. Zdecydowana większość badanych (86,1%) zadeklarowała, że żadna z wymienionych sytuacji ich nie dotyczy, co może świadczyć o stabilnej sytuacji życiowej części gospodarstw domowych lub o niechęci do ujawniania problemów o charakterze wrażliwym. Wśród wskazań najczęściej pojawiały się: rozwód lub separacja (6,1%) oraz problemy z alkoholem (5,4%). Znacznie rzadziej respondenci deklarowali takie doświadczenia jak samotne wychowywanie dzieci (2,3%), przemoc fizyczna lub psychiczna (2,1%) oraz uzależnienie od innych substancji niż alkohol (1,8%). Pobyt w instytucjach opiekuńczych, resocjalizacyjnych lub penitencjarnych został wskazany najrzadziej – przez zaledwie 0,8% respondentów. Warto zaznaczyć, że pytanie miało charakter wielokrotnego wyboru, co oznacza, że część osób mogła wskazać więcej niż jedno trudne doświadczenie, a sumy procentowe nie sumują się do 100%. Dane te pozwalają uchwycić zakres obecności zjawisk kryzysowych wśród badanych oraz ich potencjalny wpływ na codzienne funkcjonowanie społeczno-ekonomiczne.

Tabela 43. Które z poniższych sytuacji dotyczą Pana(i) osobiście lub osób, z którymi Pan mieszka?

Kategoria odpowiedzi	N	% obserwacji
Rozwód lub separacja	66	6,1
Przemoc fizyczna lub psychiczna	23	2,1
Samotne wychowywanie dziecka lub dzieci	25	2,3
Problemy z alkoholem	58	5,4
Uzależnienie od innych używek niż alkohol	19	1,8
Pobyt czasowy w jakiejś formie instytucjonalnej opieki lub w instytucjach resocjalizacyjnych i penitencjarnych	9	0,8
Żadna z powyższych, nie dotyczy	925	86,1

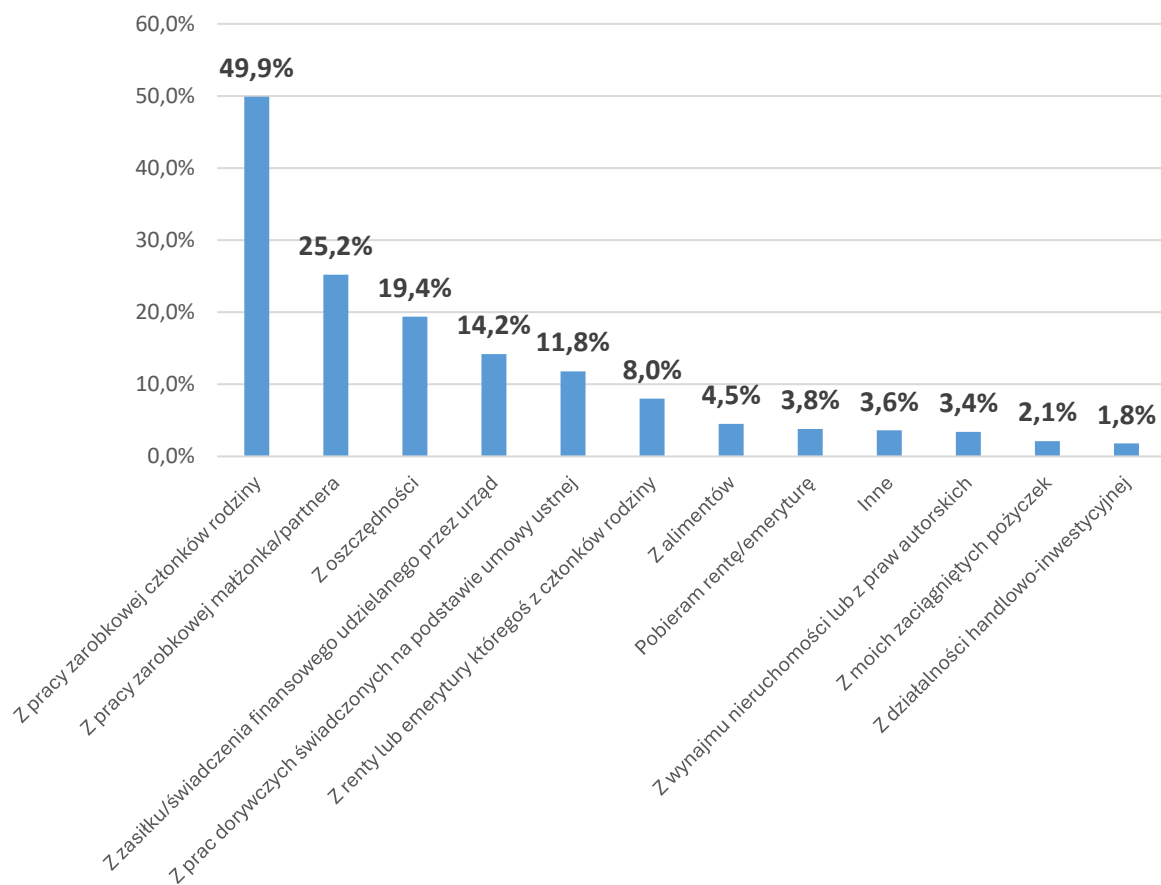
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

2.2.5 Źródła dochodu respondenta

Najczęściej wskazywanym źródłem dochodu przez respondentów była praca zarobkowa członków rodziny (49,9%) oraz praca zarobkowa małżonka lub partnera (25,2%). Z oszczędności korzystało 19,4% badanych, a 14,2% uzyskiwało środki z zasiłków lub świadczeń finansowych. Inne źródła, takie jak renta, emerytura czy alimenty, były rzadziej

wybirane.

Wykres 13. Z jakiego źródła lub źródeł dochodu korzysta Pan(i) obecnie, aby się utrzymać?



2.2.6 Kwota przypadająca miesięcznie na jedną osobę na utrzymaniu

Najwięcej respondentów (42,6%) wskazało, że trudno im określić kwotę przypadającą miesięcznie na jedną osobę. Spośród konkretnych wartości, najczęściej wybierano przedział do 1499 zł (14,7%), a następnie 1500–1999 zł (9,3%).

Tabela 44. Jaka kwota przypada miesięcznie na jedną osobę będącą na Pana(i) utrzymaniu?

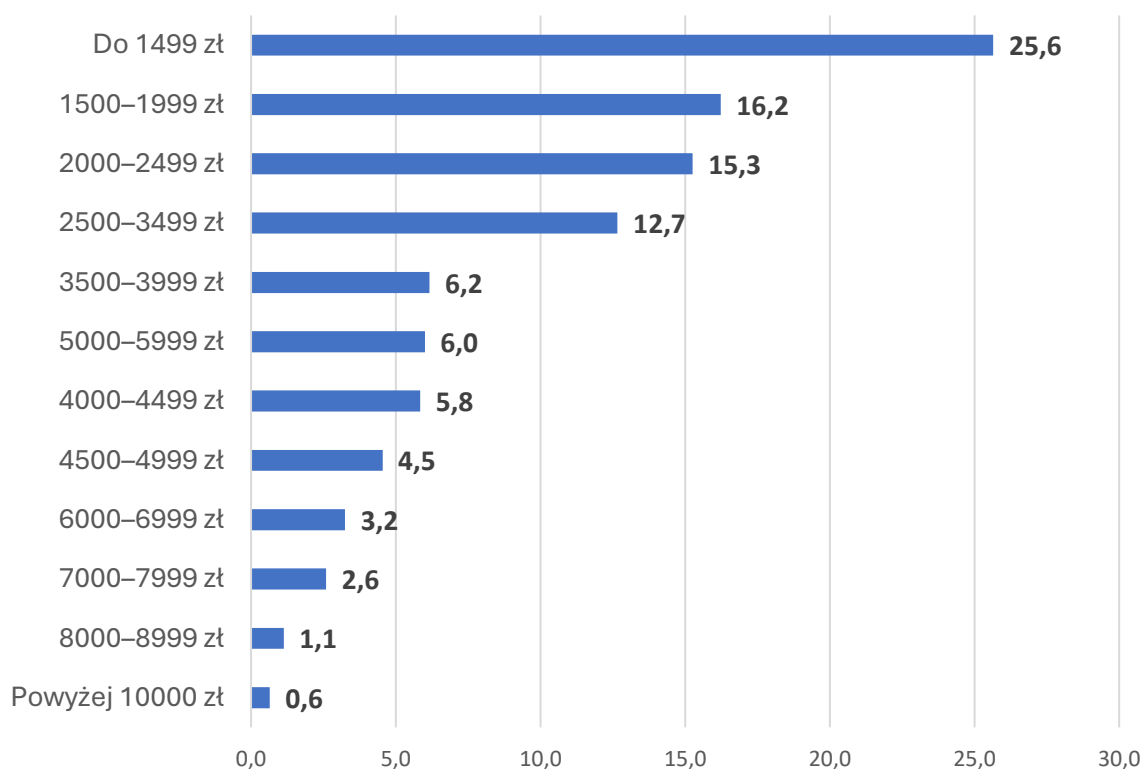
Kwota miesięczna	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Do 1499 zł	158	14,7
1500–1999 zł	100	9,3
2000–2499 zł	94	8,8
2500–3499 zł	78	7,3
3500–3999 zł	38	3,5
4000–4499 zł	36	3,4
4500–4999 zł	28	2,6
5000–5999 zł	37	3,4
6000–6999 zł	20	1,9
7000–7999 zł	16	1,5
8000–8999 zł	7	0,7

Kwota miesięczna	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Powyżej 10000 zł	4	0,4
Trudno powiedzieć	458	42,6

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Wykres 14 (z wyłączeniem kategorii „Trudno powiedzieć”, 42,6%) pokazuje, że wśród osób podających konkretną kwotę dominują niższe przedziały. Najczęściej wskazywano do 1499 zł (25,6%), następnie 1500–1999 zł (16,2%) i 2000–2499 zł (15,3%). Oznacza to, że 41,9% deklaracji mieści się poniżej 2000 zł, a 57,1% poniżej 2500 zł na osobę. Przedziały 2500–3499 zł stanowią 12,7%, natomiast wartości 3500–4999 zł łącznie 16,5%. Kwoty od 5000 zł wzwyż pojawiają się relatywnie rzadko (łącznie 14,0%), a co najmniej 8000 zł mają charakter marginalny (1,8%).

Wykres 14. Jaka kwota przypada miesięcznie na jedną osobę będącą na Pana(i) utrzymaniu? (w%)



UWAGA: Ze względu na wysoki odsetek odpowiedzi „Trudno powiedzieć” (42,6%), na wykresie zaprezentowano rozkład odpowiedzi wyłącznie wśród respondentów deklarujących konkretną kwotę (n = 616).

Z deklaracji respondentów wynika, że w gospodarstwach domowych osób współzamieszkujących z badanymi najczęściej występuje dochód z pracy zarobkowej członków rodziny (57,3%). Relatywnie często wskazywano również dochód z pracy zarobkowej małżonka/partnera (27,0%) oraz zasiłki lub świadczenia finansowe (7,2%). Należy podkreślić, że są to odpowiedzi respondentów dotyczące innych osób wspólnie zamieszkujących, a respondenci mogli wskazać więcej niż jedno źródło.

Tabela 45. Z jakiego źródła lub źródeł dochodu korzystają inne osoby, które z Panem/Panią obecnie zamieszkują?

Źródło dochodu	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Z zasiłku/świadczenia finansowego udzielanego przez urząd	68	7,2
Z prac dorywczych świadczonych na podstawie umowy ustnej	53	5,6
Z oszczędności	65	6,9
Z renty/emerytury	65	6,9
Z alimentów	34	3,6
Z wynajmu nieruchomości lub z praw autorskich	20	2,1
Z działalności handlowo-inwestycyjnej	7	0,7
Z pracy zarobkowej małżonka/partnera	256	27,0
Z pracy zarobkowej członków rodziny	543	57,3
Z renty lub emerytury któregoś z członków rodziny	47	5,0
Z zaciągniętych pożyczek	26	2,7
Inne	28	3,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

2.3 Niepełnosprawność i stan zdrowia

Niepełnosprawność i stan zdrowia respondentów scharakteryzowano przez pryzmat następujących zmiennych:

- status niepełnosprawności,
- wpływ stanu zdrowia na konieczność wsparcia,
- obowiązki opiekuńcze.

2.3.1 Status niepełnosprawności

Większość respondentów (94,0%) zadeklarowała, że nie są osobami niepełnosprawnymi. Jedynie 6,0% badanych przyznało, że są osobami z niepełnosprawnościami.

Tabela 46. Czy jest Pan(i) osobą niepełnosprawną?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Tak	64	6,0
Nie	1010	94,0

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Wśród respondentów deklarujących niepełnosprawność (N=64) największy odsetek stanowią osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności – stanowią one 48,4% tej grupy. Znaczny stopień niepełnosprawności zadeklarowało 23,4%, a lekki – 20,3% badanych z tej grupy. Brak formalnego orzeczenia występuje u 7,8% osób deklarujących niepełnosprawność, co może sugerować istnienie niezdiagnozowanych lub niezgłoszonych problemów zdrowotnych. Wyniki te pokazują, że wśród osób z niepełnosprawnością dominują umiarkowane zaburzenia funkcjonalne, przy stosunkowo mniejszym odsetku osób

z niepełnosprawnością znaczną.

Tabela 47. Jeśli jest Pan(i) osobą niepełnosprawną, to posiada Pan(i) ...?

Stopień niepełnosprawności	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=64)
Znaczny stopień (I grupa)	15	1,4	23,4
Umiarkowany stopień (II grupa)	31	2,9	48,4
Lekki stopień (III grupa)	13	1,2	20,3
Nieposiadający orzeczenia	5	0,5	7,8
Nie dotyczy	1010	94,0	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Odsetki w kolumnie „cała próba” obliczono względem N=1074; w kolumnie „subpopulacja” – względem tylko osób, których dotyczyło pytanie (bez kategorii „nie dotyczy”).

2.3.2 Wpływ stanu zdrowia na konieczność wsparcia

Tylko 3,7% respondentów przyznało, że z uwagi na stan zdrowia wymagają stałej pomocy zewnętrznej, takiej jak lekarz, pielęgniarz, rehabilitant czy psycholog. Zdecydowana większość, 96,3%, nie potrzebuje takiego wsparcia, co wskazuje na dominującą niezależność w codziennym funkcjonowaniu uczestników badania.

Tabela 48. Czy z uwagi na Pana/Pani stan zdrowia wymaga Pan(i) stałej pomocy, którą mogą dostarczyć osoby/instytucje z zewnątrz?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Tak	40	3,7
Nie	1034	96,3

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.4 Doświadczenie zawodowe

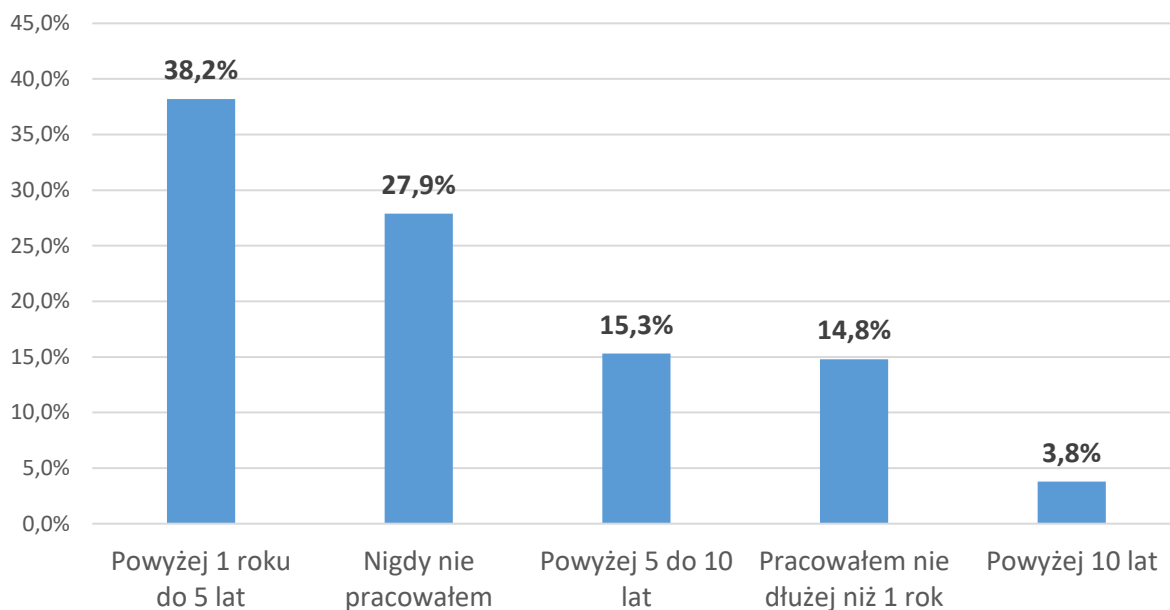
Doświadczenie zawodowe respondentów scharakteryzowano przez pryzmat następujących zmiennych:

- posiadany staż pracy zawodowej,
- rodzaje wykonywanych prac,
- ocena wystarczalności doświadczenia zawodowego.

2.4.1 Staż pracy

Najliczniejsza grupa badanych (38,2%) deklaruje staż pracy wynoszący od 1 roku do 5 lat. Staż powyżej 5 do 10 lat wskazało 15,3% respondentów, natomiast ponad 10 lat – 3,8%. Jednocześnie 27,9% badanych zadeklarowało, że nigdy nie pracowało, co nie wyklucza doświadczenia zawodowego zdobywanego podczas zatrudnienia bez umowy, w wolontariacie, czy w ramach nieodpłatnej pracy na rzecz członków rodziny (na przykład w rolnictwie, pozarolniczej działalności gospodarczej itp.).

Wykres 15. Jak długo Pan(i) pracował(a) zawodowo?



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.4.2 Rodzaje wykonywanych prac

Respondentów, którzy zadeklarowali jakikolwiek staż pracy, zapytano o rodzaje wykonywanych prac. Najczęściej wskazywanym rodzajem była praca fizyczna, którą wskazało 49,9% badanych. Kolejne popularne formy to praca usługowa (26,0%) oraz handel detaliczny lub hurtowy (23,6%). Praca w ochronie mienia, działalność gospodarcza oraz inne rodzaje pracy były najmniej popularne.

Tabela 49. Rodzaj lub rodzaje pracy, które Pan(i) dotychczas wykonywał(a) zawodowo

Rodzaj pracy	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Fizyczna	386	49,9
Usługowa	201	26,0
Handel detaliczny lub hurtowy	183	23,6
Rolnictwo, ogrodnictwo, rybołówstwo	28	3,6
Umysłowa / artystyczna	89	11,5
Akwizycja, telemarketing lub roznoszenie ulotek	24	3,1
Własna działalność gospodarcza	16	2,1
Ochrona mienia	9	1,2
Inna	8	1,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

Większość respondentów (55,9%) deklarowała, że pracowała na podstawie umowy o pracę na pełen etat. Umowy cywilnoprawne były popularne wśród 34,4% badanych, a 19,0% wykonywało pracę bez pisemnej umowy. Jedynie 1,0% respondentów miało doświadczenie

zawodowe w ramach programów aktywizacji zawodowej na umowie stażu lub praktyk.

Tabela 50. Rodzaj umowy o pracę

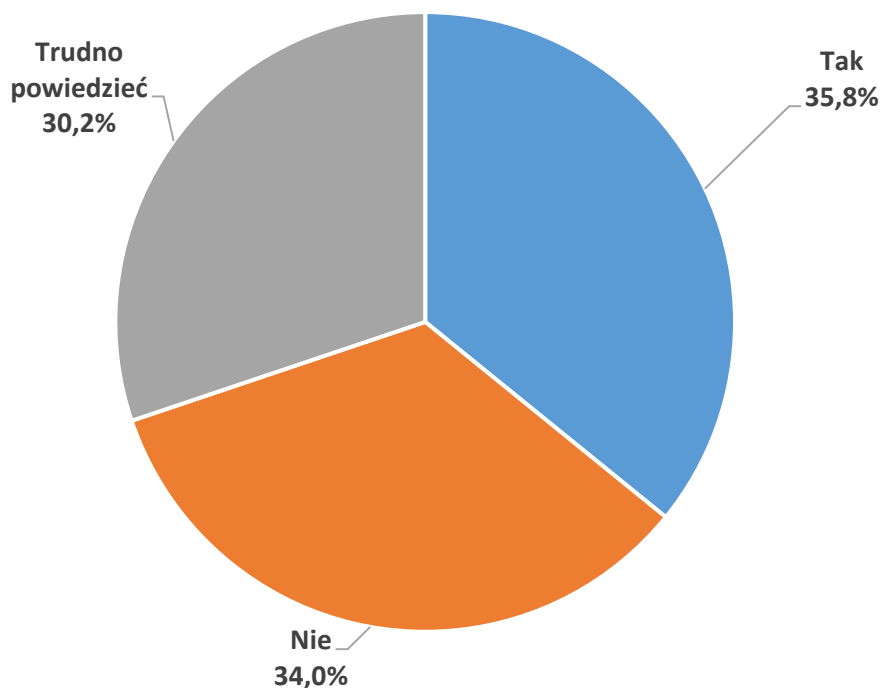
Rodzaj umowy o pracę	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Umowa o pracę na pełen etat	433	55,9
Umowa o pracę na część etatu	142	18,3
Umowa cywilnoprawna (o dzieło lub zlecenie)	266	34,4
Praca stała lub sezonowa bez umowy pisemnej	147	19,0
Samozatrudnienie	21	2,7
Praca w ramach programów aktywizacji zawodowej	8	1,0
Inna	8	1,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

2.4.3 Ocena wystarczalności doświadczenia zawodowego

Respondenci byli podzieleni w swoich opiniach na temat wystarczalności posiadanego doświadczenia zawodowego w kontekście oczekiwań pracodawców. Około 35,8% uważa swoje doświadczenie za wystarczające, podczas gdy 34,0% nie zgadza się z tym stwierdzeniem. Pozostałe 30,2% odpowiedziało, że trudno im to ocenić.

Wykres 16. Czy uważa Pan(i) swoje doświadczenie zawodowe za wystarczające w kontekście oczekiwań pracodawców?



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.5 Charakterystyka ostatniego okresu pozostawania poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (NEET)

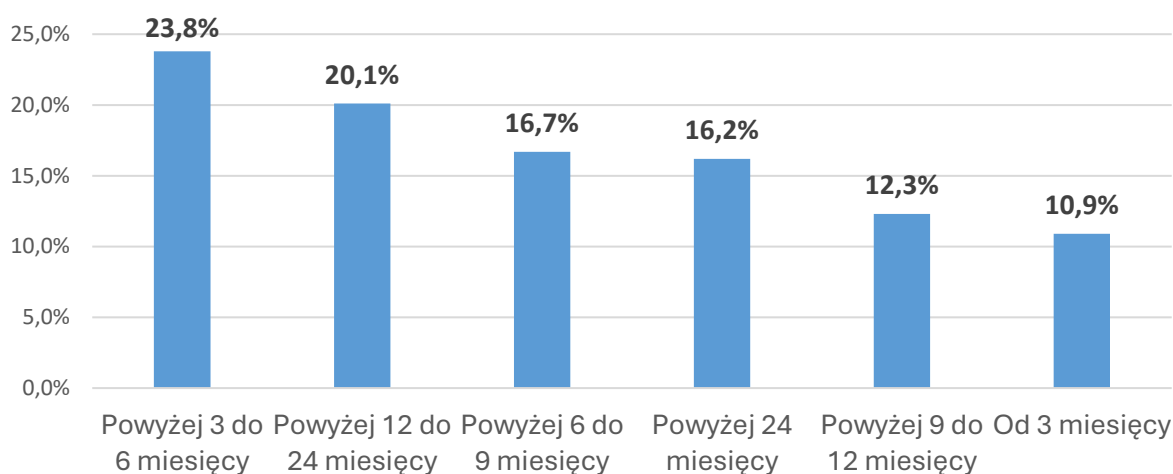
W niniejszej części przedstawiono charakterystykę ostatniego okresu pozostawania respondentów w statusie NEET. Za kluczowe wymiary opisu tegoż okresu przyjęto:

- czas trwania ostatniego okresu nieaktywności edukacyjnej i zawodowej,
- przybliżony szacunek bezrobocia i bierności zawodowej wśród osób niepracujących określany na podstawie prób poszukiwania pracy lub zatrudnienia,
- miejsce poszukiwania pracy lub zatrudnienia,
- powody niepodejmowania pracy i zatrudnienia,
- powstrzymywanie się od nauki.

2.5.1 Czas trwania okresu nieaktywności edukacyjnej i zawodowej

Największa grupa badanych (23,8%) zadeklarowała, że ostatni okres bez pracy, nauki lub szkoleń wynosi od 3 do 6 miesięcy. Znaczny odsetek (20,1%) pozostaje nieaktywny przez okres od 12 do 24 miesięcy, a kolejna istotna grupa (16,2%) wskazuje okres dłuższy niż 24 miesiące. Krótszy okres nieaktywności (3 miesiące) deklaruje 10,9% respondentów. Warto przypomnieć, że do badania dopuszczani byli jedynie respondenci, którzy w statusie NEET pozostawali przez minimum 3 miesiące.

Wykres 17. Od kiedy zarówno nie szkoli się Pan(i), nie uczy i nie pracuje poprzez podanie okresu, jaki upłynął od ostatniej pracy lub zatrudnienia lub udziału w kursie/szkoleniu lub nauki w szkole?



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.5.2 Przybliżony szacunek bezrobocia i bierności zawodowej wśród osób niepracujących na podstawie prób poszukiwania pracy

Analiza obejmuje wyłącznie osoby niepracujące (bez zatrudnienia). W dalszej części, w oparciu o deklarowaną liczbę prób znalezienia pracy w analizowanym okresie, zastosowano przybliżoną operacjonalizację rozróżnienia pomiędzy osobami bezrobotnymi oraz biernymi zawodowo w rozumieniu podejścia BAEL (GUS).

Największy odsetek respondentów (46,4%) nie podejmował żadnych prób znalezienia

zatrudnienia w analizowanym okresie. Grupa osób wykazujących niską aktywność (1–2 próby) stanowiła 28,0%, natomiast aktywniejsze poszukiwania pracy (3 próby i więcej) deklarowało 25,7% badanych. Zaledwie 3,2% respondentów podejmowało ponad 10 prób znalezienia zatrudnienia.

Tabela 51. Ile razy w ciągu tego okresu podejmował(a) Pan(i) próbę znalezienia pracy/zatrudnienia?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
0	498	46,4
1-2	301	28,0
3-5	176	16,4
6-10	65	6,1
Powyżej 10	34	3,2

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

W definicji BAEL (GUS) do kategorii bezrobotnych zalicza się osoby, które w badanym tygodniu nie pracowały, podejmowały aktywne poszukiwania pracy (tj. wykonywały konkretne działania w okresie ostatnich 4 tygodni, z tygodniem badanym włącznie) oraz były gotowe podjąć pracę w ciągu 2 tygodni. Z kolei bierni zawodowo to osoby niebędące ani pracującymi, ani bezrobotnymi, a więc niespełniające w szczególności kryterium aktywnego poszukiwania i/lub gotowości do podjęcia pracy.

W niniejszym badaniu dysponowano informacją o liczbie prób znalezienia pracy, co pozwala bezpośrednio uchwycić komponent aktywnego poszukiwania. Jednocześnie brak danych umożliwiających weryfikację dwóch pozostałych warunków BAEL: gotowości do podjęcia pracy w ciągu 2 tygodni oraz jednoznacznego dopasowania deklaracji do horyzontu „ostatnich 4 tygodni”. Z tego względu poniższe rozróżnienie należy traktować jako przybliżenie, oparte na kryterium aktywności poszukiwania pracy, a nie jako pełną rekonstrukcję statusu BAEL.

W przyjętej operacjonalizacji:

- osoby deklarujące o prób uznano za bierne zawodowo (498 osób; 46,4%),
- osoby deklarujące co najmniej 1 próbę (kategorie: 1–2, 3–5, 6–10, powyżej 10) uznano za spełniające kryterium aktywnego poszukiwania pracy (przybliżony wskaźnik bezrobocia w ujęciu BAEL) – łącznie 576 osób, co stanowi 53,6% badanych (301 + 176 + 65 + 34).

Należy podkreślić, że część respondentów podejmujących próby znalezienia pracy mogła nie spełniać kryterium gotowości podjęcia pracy w wymaganym terminie, a w konsekwencji w ujęciu BAEL zostałyby zaklasyfikowane jako bierna zawodowo. Z drugiej strony, brak prób poszukiwania pracy (kategoria „0”) nie przesądza o jednolitych przyczynach bierności: w tej grupie mogą znajdować się osoby zniechęcone, czasowo wyłączone z poszukiwań lub ograniczone czynnikami sytuacyjnymi, których nie identyfikuje samo pytanie o liczbę prób. W konsekwencji otrzymane wartości należy interpretować jako szacunek struktury biernych zawodowo oraz osób aktywnie poszukujących pracy wśród osób niepracujących, oparty na deklarowanej aktywności poszukiwań.

2.5.3 Miejsce poszukiwania pracy

Zdecydowana większość osób aktywnie poszukujących pracy w analizowanym okresie (81,9%) deklarowała poszukiwania w miejscowości zamieszkania. Ponieważ respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź, wynik ten oznacza, że poszukiwania lokalne często

współwystępowały z poszukiwaniami o szerszym zasięgu (np. na terenie województwa). Znaczna część badanych (39,4%) rozszerzała poszukiwania na teren całego województwa, co może wskazywać na umiarkowaną elastyczność przestrzenną, ograniczoną jednak do regionu zamieszkania. Niewielki odsetek respondentów deklarował poszukiwania poza województwem (5,6%) oraz za granicą (4,9%), co sugeruje relatywnie niską skłonność do poszukiwań poza regionem oraz możliwe bariery mobilności (np. finansowe, rodzinne, transportowe lub kompetencyjne).

Uzyskane wyniki wskazują, że wśród respondentów zaklasyfikowanych jako aktywnie poszukujących pracy dominuje orientacja na rynek lokalny i regionalny. Niski udział poszukiwań poza województwem oraz za granicą może stanowić przesłankę do projektowania działań wspierających mobilność przestrzenną (np. informacyjnych, mieszkaniowych, transportowych), a równolegle do wzmacniania dopasowania ofert zatrudnienia do uwarunkowań lokalnych. Jednocześnie należy podkreślić, że deklarowany zasięg poszukiwań nie jest tożsamy z gotowością do przeprowadzki, a raczej opisuje preferowany lub realnie dostępny obszar poszukiwań w danym okresie.

Tabela 52. Gdzie szukał(a) Pan(i) pracy w podanym uprzednio okresie czasu?

Miejsce poszukiwania pracy	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
W miejscowości, w której Pan(i) mieszka	472	81,9
Na terenie całego województwa	227	39,4
Poza województwem (w Polsce)	32	5,6
Za granicą	28	4,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby N=576 (tj. osób, które poszukiwały pracy / zostały zaklasyfikowane jako aktywnie poszukujące). Suma odsetków przekracza 100%.

Najczęściej stosowane metody poszukiwania pracy opierały się na nieformalnych sieciach kontaktów (62,7%) oraz wyszukiwaniu ogłoszeń w Internecie i prasie (62,2%). Rola bezpośrednich kontaktów z pracodawcami również była znacząca (49,8%). Z kolei formalne formy wsparcia, takie jak targi pracy (7,3%) czy programy aktywizacyjne oferowane przez urzędy pracy (5,0%), były znacznie mniej popularne. Wyniki te wskazują, że poszukiwanie pracy wśród badanych jest przede wszystkim oparte na indywidualnej aktywności oraz sieciach społecznych, natomiast wsparcie instytucjonalne odgrywa mniejszą rolę w tym procesie. Promowanie efektywniejszego wykorzystania programów aktywizacyjnych oraz zwiększenie ich dostępności mogłoby poprawić sytuację osób poszukujących pracy.

Tabela 53. W jaki sposób szukał(a) Pan(i) pracy lub zatrudnienia w podanym okresie czasu? Proszę wskazać wszystkie sposoby, które Pana/Panią dotyczą lub dotyczyły.

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Wyszukiwanie ogłoszeń w Internecie lub w prasie	358	62,2
Bezpośredni kontakt z pracodawcą	287	49,8
Pozyskiwanie informacji od znajomych i rodziny	361	62,7
Udział w targach pracy, dniach otwartych itp.	42	7,3
Korzystanie z ofert pracy pozyskanych z Powiatowych Urzędów Pracy	162	28,1

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Udział w programach aktywizacyjnych (szkoleniowo-stażowych) oferowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy	29	5,0
Udział w programach aktywizacyjnych (szkoleniowo-stażowych) oferowanych przez inne niż urzędy pracy instytucje	37	6,4
Samodzielne zamieszczanie ogłoszeń o chęci do pracy na portalach internetowych lub w prasie	75	13,0
Inny sposób lub sposoby	7	1,2

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

2.5.4 Powody niepodejmowania pracy

Główne deklarowane przyczyny braku prób poszukiwania pracy to: brak interesujących ofert pracy (33,1%), prowadzenie domu (opieka nad dziećmi, osobami starszymi lub inne obowiązki rodzinne) (25,5%), brak dostępnych ofert pracy (22,3%), świadomy wybór nieaktywności zawodowej (18,7%) i brak przekonania do pracy (17,1%). Wyniki te pokazują różnorodność barier i motywacji stojących za decyzją o niepodejmowaniu działań na rynku pracy. Łącznie, najczęściej wskazywane przyczyny dotyczą zarówno czynników zewnętrznych (np. brak ofert pracy, sytuacja rodzinna, problemy zdrowotne), jak i indywidualnych (świadomy wybór lub brak motywacji).

Tabela 54. Dlaczego nie podejmował(a) Pan(i) próby znalezienia pracy w podanym okresie czasu?

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Brak interesującej mnie pracy	165	33,1
Brak dostępnych ofert pracy	111	22,3
Brak przekonania do pracy	85	17,1
Brak możliwości dojazdu do miejsca, gdzie praca była oferowana	44	8,8
Utrudnienia związane z pandemią COVID-19	20	4,0
Brak znajomości osób, które dałyby mi pracę lub brak znajomości, które zapewniłyby mi pracę	47	9,4
Wysokie bezrobocie w regionie	65	13,1
Zniechęcenie spowodowane długotrwałym poszukiwaniem pracy, brak motywacji do dalszego szukania pracy	44	8,8
Mój stan zdrowia: choroba lub niepełnosprawność lub leczenie / rehabilitacja	53	10,6
Prowadzenie domu: wychowywanie dzieci, opieka nad dziećmi lub osobami starszymi lub niepełnosprawnymi, inne przyczyny rodzinne	127	25,5
Działalność społeczna, wolontariat	22	4,4
Wyjazd za granicę, podróże (w znaczeniu poznawczym)	28	5,6
Znalazłem pracę i czekałem lub czekam na jej rozpoczęcie	37	7,4
To świadomy wybór, ponieważ nie chcę i nie muszę pracować (np. chcę się jeszcze bawić, rozwijać)	93	18,7
Inny powód lub powody (proszę wpisać jakie)	28	5,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

2.5.5 Powstrzymywanie się od nauki

Najczęściej wskazywanym powodem rezygnacji z podejmowania nauki lub szkoleń jest brak chęci do ich podejmowania, co zadeklarowało 35,0% respondentów. Na drugim miejscu znalazł się argument, że jest to strata czasu i nie przyniesie korzyści (30,2%). Niewiele mniej, bo 28,9% badanych, wskazało, że są zadowoleni z poziomu swojego wykształcenia i kompetencji. Inne istotne bariery to brak środków finansowych na opłacenie nauki (23,0%) oraz wpływ środowiska, w którym znajomi również nie podejmują dalszego kształcenia (18,8%).

Tabela 55. Powody niepodejmowania nauki lub szkoleń. Które z nich Pana(i) dotyczą?

Powód	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Satysfakcjonuje mnie wykształcenie oraz kompetencje, które posiadam	310	28,9
Brakuje mi pieniędzy na opłacenie nauki	247	23,0
Do niczego ona mi się to nie przyda, to strata czasu	324	30,2
Wśród moich znajomych nikt się nie uczy	202	18,8
Nie mam chęci do podejmowania szkoleń lub dalszej nauki	376	35,0
Brakuje mi czasu, muszę np. opiekować się rodziną	179	16,7
Ze względów zdrowotnych	75	7,0
Z powodu intensywnego poszukiwania pracy	91	8,5
Inne	23	2,1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

2.6 Wsparcie instytucjonalne i doświadczenia aktywizacyjne

Wsparcie instytucjonalne i doświadczenia aktywizacyjne scharakteryzowano przez pryzmat następujących wskaźników:

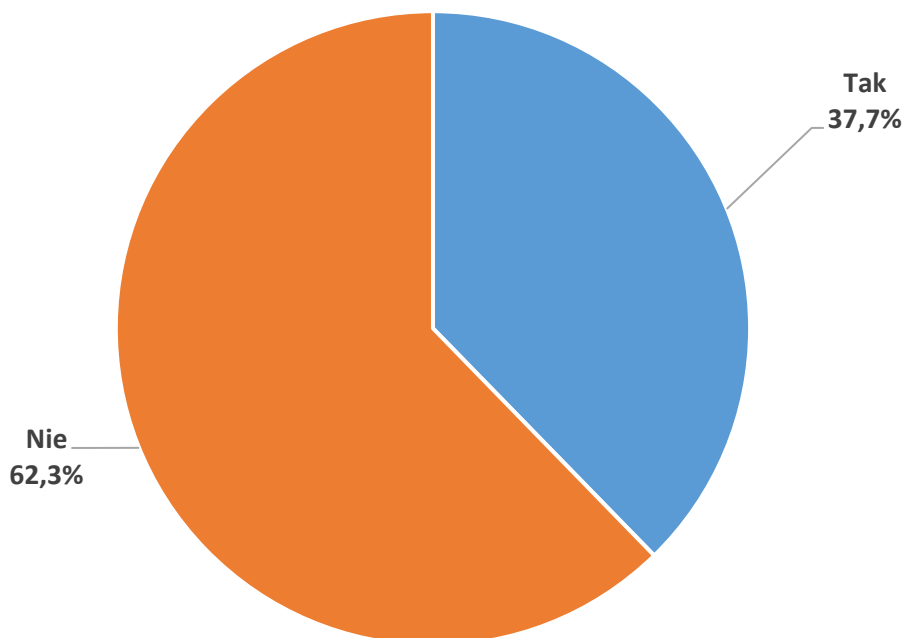
- korzystanie z usług powiatowych urzędów pracy,
- ocena usług świadczonych przez powiatowe urzędy pracy,
- narzędzia i metody wsparcia oferowane w programach aktywizacyjnych PUP,
- korzystanie z usług instytucji rynku pracy innych niż PUP,
- narzędzia i metody wsparcia oferowane przez inne niż PUP instytucje rynku pracy,
- oczekiwania i preferencje w zakresie wsparcia instytucjonalnego.

2.6.1 Korzystanie z usług powiatowych urzędów pracy

Wyniki badań wskazują na znaczące zróżnicowanie doświadczeń związanych z korzystaniem z usług powiatowych urzędów pracy wśród badanych, z których 37,7%

zadeklarowało kontakt z tymi instytucjami. Pozostałe 62,3% nigdy nie korzystało z takich usług.

Wykres 18. Czy dotychczas w swoim życiu korzystała Pan(i) kiedykolwiek z usług Powiatowych Urzędów Pracy?



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

W badaniu zapytano respondentów, którzy nie korzystali z takich usług o powody, dla których nie korzystali z usług Powiatowych Urzędów Pracy, przy czym możliwe było udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi. Najczęściej wskazywaną przyczyną był brak potrzeby – odpowiedź tę zaznaczyło 73,7% badanych, co sugeruje, że znaczna część respondentów nie widziała konieczności kontaktu z urzędem pracy. Drugim najczęściej wskazywanym powodem był brak satysfakcjonujących ofert zatrudnienia (22,9%). Na trzecim miejscu znalazła się deklaracja braku motywacji – 20,6% respondentów przyznało, że „nie chciało im się” korzystać z usług urzędu. Dla 13,2% uczestników badania wizyty w PUP wiązały się z pogorszeniem samopoczucia, a 7,9% zniechęcały niedogodne godziny otwarcia. Trudności w dostępie do urzędu – takie jak duża odległość czy brak możliwości dojazdu – wskazało 4,8% badanych. Negatywne doświadczenia z obsługą ze strony urzędników zniechęciły 2,1% respondentów, a 2,8% podało inne powody, których nie ujęto w zestawieniu. Należy pamiętać, że odpowiedzi nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną przyczynę.

Tabela 56. Dlaczego nie korzystał(a) Pan(i) z usług Powiatowych Urzędów Pracy?

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Wizyty w urzędzie pracy powodują pogorszenie mojego samopoczucia	88	13,2
Nie miałem takiej potrzeby	493	73,7
Nie odpowiadały mi godziny otwarcia urzędu	53	7,9

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Nie chciało mi się	138	20,6
Nie odpowiadały mi oferty pracy z urzędu	153	22,9
Urząd znajduje się zbyt daleko od mojego miejsca zamieszkania, nie miałem, jak dojechać	32	4,8
Nie odpowiadał mi sposób, w jaki zwracali się do mnie urzędnicy podczas wcześniejszych wizyt	14	2,1
Z innych powodów	19	2,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

2.6.2 Ocena usług świadczonych przez Powiatowe Urzędy Pracy

Wśród osób, które miały doświadczenie korzystania z usług Powiatowego Urzędu Pracy, przeważają opinie pozytywne dotyczące godzin otwarcia tych instytucji. Aż 54,6% respondentów „raczej się zgadza”, a 18,8% „całkowicie się zgadza” ze stwierdzeniem, że godziny otwarcia urzędów im odpowiadają – łącznie stanowi to 73,4% pozytywnych ocen. Niewielki odsetek badanych wyraził opinię negatywną: 6,9% „raczej się nie zgadza”, a 2,5% „zupełnie się nie zgadza” z tym stwierdzeniem – razem 9,4% ocen krytycznych. Stanowisko neutralne, czyli „ani się zgadzam, ani się nie zgadzam”, wybrało 17,3% respondentów.

Dane te wskazują, że większość osób mających doświadczenie z PUP ocenia godziny otwarcia urzędów jako dostosowane do swoich potrzeb, choć niemal co dziesiąty respondent zgłasza zastrzeżenia w tym zakresie.

Tabela 57. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami: godziny otwarcia urzędu mi odpowiadają?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=405)
1 - zupełnie się nie zgadzam	10	0,9	2,5
2 - raczej się nie zgadzam	28	2,6	6,9
3 - ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	70	6,5	17,3
4 - raczej się zgadzam	221	20,6	54,6
5 - całkowicie się zgadzam	76	7,1	18,8
NIE DOTYCZY	669	62,3	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. W kolumnie „% całości” podano odsetki obliczone względem całej próby (N=1074), a w kolumnie „% subpopulacji” – względem grupy respondentów, których dotyczyło pytanie. Wiersz „nie dotyczy” nie jest uwzględniany w subpopulacji.

Wśród osób mających doświadczenie z ofertami pracy otrzymywanymi w Powiatowym Urzędzie Pracy opinie są wyraźnie podzielone, z przewagą postaw neutralnych i krytycznych. Tylko 28,9% respondentów „raczej się zgadza”, a 7,4% „całkowicie się zgadza” ze stwierdzeniem, że proponowane oferty pracy były zgodne z ich kwalifikacjami, kompetencjami i wiedzą – łącznie 36,3% ocen pozytywnych. Z drugiej strony 25,9% osób „raczej się nie zgadza”, a 4,4% „zupełnie się nie zgadza” z tym twierdzeniem, co daje 30,3% opinii negatywnych. Największa grupa respondentów – 33,3% – przyjęła postawę neutralną,

deklarując, że „ani się zgadza, ani się nie zgadza”.

Wyniki te sugerują, że choć ponad jedna trzecia badanych pozytywnie ocenia dopasowanie ofert, dla większości (niemal dwóch trzecich) oferty te były albo nieadekwatne, albo trudne do jednoznacznej oceny.

Tabela 58. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami: otrzymane oferty pracy były zgodne z moimi kwalifikacjami, kompetencjami i wiedzą?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=405)
1 - zupełnie się nie zgadzam	18	1,7	4,4
2 - raczej się nie zgadzam	105	9,8	25,9
3 - ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	135	12,6	33,3
4 - raczej się zgadzam	117	10,9	28,9
5 - całkowicie się zgadzam	30	2,8	7,4
NIE DOTYCZY	669	62,3	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. W kolumnie „% całości” podano odsetki obliczone względem całej próby (N=1074), a w kolumnie „% subpopulacji” – względem grupy respondentów, których dotyczyło pytanie. Wiersz „nie dotyczy” nie jest uwzględniany w subpopulacji.

Wśród osób, które miały doświadczenie kontaktu z pracownikami Powiatowych Urzędów Pracy, przeważają oceny pozytywne dotyczące stylu komunikacji. 50,4% respondentów „raczej się zgadza”, a 11,6% „całkowicie się zgadza” ze stwierdzeniem, że urzędnicy posługiwali się językiem dostosowanym do osób młodych – łącznie daje to 62% ocen pozytywnych. Postawę neutralną przyjęło 21,2% respondentów, zaznaczając odpowiedź „ani się zgadzam, ani się nie zgadzam”, co może świadczyć o braku wyraźnych doświadczeń lub ambiwalencji w ocenie. Oceny krytyczne stanowią łącznie 16,8% – 13,8% badanych „raczej się nie zgadza”, a 3,0% „zupełnie się nie zgadza” z opinią o dostosowaniu języka do młodego odbiorcy.

Reasumując, większość respondentów pozytywnie ocenia styl komunikacji stosowany przez urzędników, choć istotna grupa – niemal co piąty badany – nie miała jednoznacznej opinii na ten temat.

Tabela 59. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami: urzędnicy komunikowali się ze mną z użyciem języka dostosowanego do osób młodych?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=405)
1 - zupełnie się nie zgadzam	12	1,1	3,0
2 - raczej się nie zgadzam	56	5,2	13,8
3 - ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	86	8,0	21,2
4 - raczej się zgadzam	204	19,0	50,4
5 - całkowicie się zgadzam	47	4,4	11,6
NIE DOTYCZY	669	62,3	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. W kolumnie „% całości” podano odsetki obliczone względem całej próby (N=1074), a w kolumnie „% subpopulacji” – względem grupy respondentów, których dotyczyło pytanie. Wiersz „nie dotyczy” nie jest uwzględniany w subpopulacji.

Wśród osób, które miały kontakt z Powiatowym Urzędem Pracy, większość pozytywnie oceniła sposób, w jaki urzędnicy zachęcali ich do podjęcia zatrudnienia. 45,4% respondentów „raczej się zgadza”, a 10,6% „całkowicie się zgadza” z twierdzeniem, że byli zachęceni, a nie zmuszani do podjęcia pracy – łącznie stanowi to 56% pozytywnych ocen. Neutralne stanowisko wyraziło 25,4% badanych, co może wskazywać na brak wyraźnych doświadczeń, ambiwalencję lub niezdecydowanie w ocenie zachowań urzędników. Z kolei 14,1% respondentów „raczej się nie zgadza”, a 4,4% „zupełnie się nie zgadza” z tym stwierdzeniem – łącznie daje to 18,5% ocen negatywnych, co sugeruje, że niemal co piąta osoba miała poczucie presji ze strony urzędników.

Wyniki wskazują, że choć większość badanych pozytywnie ocenia podejście urzędników PUP, to relatywnie wysoki odsetek ocen neutralnych i krytycznych może sugerować potrzebę dalszego doskonalenia stylu komunikacji i indywidualizacji podejścia do osób poszukujących pracy.

Tabela 60. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami: urzędnicy zachęcali mnie do podjęcia pracy, a nie zmuszali?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=405)
1 - zupełnie się nie zgadzam	18	1,7	4,4
2 - raczej się nie zgadzam	57	5,3	14,1
3 - ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	103	9,6	25,4
4 - raczej się zgadzam	184	17,1	45,4
5 - całkowicie się zgadzam	43	4,0	10,6
NIE DOTYCZY	669	62,3	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. W kolumnie „% całości” podano odsetki obliczone względem całej próby (N=1074), a w kolumnie „% subpopulacji” – względem grupy respondentów, których dotyczyło pytanie. Wiersz „nie dotyczy” nie jest uwzględniany w subpopulacji.

Doświadczenia związane z relacją między urzędnikami a osobami korzystającymi z usług PUP były oceniane różnorodnie, jednak największa grupa respondentów postrzegala ją jako partnerską. 40,2% badanych „raczej się zgadza”, a 11,4% „całkowicie się zgadza” z twierdzeniem, że komunikacja przebiegała na zasadzie równości – łącznie stanowi to 51,6% ocen pozytywnych. Odmiennego zdania było 15,6% respondentów, którzy zaznaczyli odpowiedź „raczej się nie zgadzam”, oraz 4,9%, którzy „zupełnie się nie zgadzają” – razem 20,5% ocen negatywnych. Postawę neutralną przyjęło 27,9% osób, co sugeruje, że dla znacznej części badanych charakter komunikacji nie był jednoznacznie odczuwalny jako ani partnerski, ani dominujący.

Choć ponad połowa respondentów odebrała relację z urzędnikami jako równorzędną, stosunkowo wysoki odsetek odpowiedzi neutralnych oraz negatywnych może sygnalizować potrzebę większej wrażliwości na styl kontaktu, zwłaszcza w pracy z młodymi osobami poszukującymi zatrudnienia.

Tabela 61. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami: komunikacja odbywała się na zasadzie równości, a nie podkreślenia dominacji urzędnika nade mną?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=405)
1 - zupełnie się nie zgadzam	20	1,9	4,9
2 - raczej się nie zgadzam	63	5,9	15,6
3 - ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	113	10,5	27,9
4 - raczej się zgadzam	163	15,2	40,2
5 - całkowicie się zgadzam	46	4,3	11,4
NIE DOTYCZY	669	62,3	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. W kolumnie „% całości” podano odsetki obliczone względem całej próby (N=1074), a w kolumnie „% subpopulacji” – względem grupy respondentów, których dotyczyło pytanie. Wiersz „nie dotyczy” nie jest uwzględniany w subpopulacji.

Zaufanie wobec osób reprezentujących urząd pracy okazało się umiarkowanie wysokie, choć niejednoznaczne. 39,8% respondentów „raczej się zgadza”, a 11,1% „całkowicie się zgadza” ze stwierdzeniem, że ufało urzędnikowi lub urzędnikom, z którymi miało kontakt – łącznie daje to 50,9% pozytywnych ocen. Z drugiej strony 16,3% badanych „raczej się nie zgadza” z tą opinią, a 4,4% „zupełnie się nie zgadza”, co przekłada się na 20,7% odpowiedzi negatywnych. Postawę neutralną – „ani się zgadzam, ani się nie zgadzam” – przyjęło 28,4% osób, co może świadczyć o braku silnych emocji związanych z tym aspektem lub o trudności w ocenie relacji z urzędnikiem. Połowa badanych wyraziła zaufanie wobec urzędników, jednak wysoki odsetek odpowiedzi neutralnych oraz jedna piąta ocen negatywnych wskazują na potrzebę dalszego wzmacniania wiarygodności i kompetencji interpersonalnych pracowników PUP – szczególnie w kontakcie z młodymi osobami poszukującymi wsparcia.

Tabela 62. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami: ufa(a)m urzędnikowi/urzędnikom, z którym(i) rozmawia(a)m?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=405)
1 - zupełnie się nie zgadzam	18	1,7	4,4
2 - raczej się nie zgadzam	66	6,1	16,3
3 - ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	115	10,7	28,4
4 - raczej się zgadzam	161	15,0	39,8
5 - całkowicie się zgadzam	45	4,2	11,1
NIE DOTYCZY	669	62,3	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. W kolumnie „% całości” podano odsetki obliczone względem całej próby (N=1074), a w kolumnie „% subpopulacji” – względem grupy respondentów, których dotyczyło pytanie. Wiersz „nie dotyczy” nie jest uwzględniany w subpopulacji.

Oceniając zgodność otrzymanych ofert pracy z własnymi potrzebami i ograniczeniami, badani wyrażali opinie podzielone niemal równomiernie. 30,1% respondentów „raczej się zgadza”, a 7,2% „całkowicie się zgadza” z twierdzeniem, że propozycje były dopasowane – łącznie daje to 37,3% ocen pozytywnych. Z drugiej strony 24,7% osób „raczej się nie zgadza” z tą opinią, a 7,7% „zupełnie się nie zgadza”, co przekłada się na 32,4% ocen negatywnych. Największa grupa – 30,4% badanych – przyjęła stanowisko

neutralne, deklarując, że „ani się zgadza, ani się nie zgadza” z tym stwierdzeniem. Taki wynik może sugerować, że respondenci nie mieli jednoznacznych doświadczeń, bądź też oceniali oferty jako częściowo trafne, lecz nie w pełni adekwatne.

Wyniki pokazują, że zaledwie co trzecia osoba uznała ofertę za dobrze dopasowaną do swojej sytuacji, a niemal równie liczna grupa wyraziła niezadowolenie. Wysoki poziom odpowiedzi neutralnych potwierdza, że personalizacja ofert w urzędach pracy nadal wymaga poprawy, szczególnie z uwzględnieniem indywidualnych barier i oczekiwań młodych osób.

Tabela 63. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami: oferty, jakie otrzymał(a)m w urzędzie odpowiadały moim potrzebom i uwzględniały moje ograniczenia

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=405)
1 - zupełnie się nie zgadzam	31	2,9	7,7
2 - raczej się nie zgadzam	100	9,3	24,7
3 - ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	123	11,5	30,4
4 - raczej się zgadzam	122	11,4	30,1
5 - całkowicie się zgadzam	29	2,7	7,2
NIE DOTYCZY	669	62,3	4,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. W kolumnie „% całości” podano odsetki obliczone względem całej próby (N=1074), a w kolumnie „% subpopulacji” – względem grupy respondentów, których dotyczyło pytanie. Wiersz „nie dotyczy” nie jest uwzględniany w subpopulacji.

Zdecydowana większość osób korzystających z usług Powiatowych Urzędów Pracy nie miała doświadczenia z programami aktywizacyjnymi. 71,4% respondentów zadeklarowało, że nigdy nie brało udziału w żadnym takim programie. Wśród tych, którzy mieli tego rodzaju doświadczenia, 13,3% uczestniczyło w jednym programie, 6,7% w dwóch, a mniejsze grupy w trzech (4,2%), czterech (3,0%) lub pięciu (1,5%) inicjatywach.

Wyniki te wskazują, że programy aktywizacyjne, mimo iż stanowią jeden z głównych instrumentów wsparcia oferowanych przez PUP, nie są powszechnie wykorzystywane przez młode osoby. Może to świadczyć o ograniczonej dostępności, niewystarczającej informacji lub niskiej atrakcyjności tych form wsparcia z perspektywy użytkowników.

Tabela 64. Czy podczas korzystania z usług Powiatowych Urzędów Pracy w ciągu swojego życia, brał(a) Pan(i) kiedykolwiek udział w programach aktywizacyjnych

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=405)
0 (zero razy) /nie dotyczy, nie brałem/brałam udziału w programach aktywizacyjnych	289	26,9	71,4
1 raz	54	5,0	13,3
2 razy	27	2,5	6,7
3 razy	17	1,6	4,2
4 razy	12	1,1	3,0
5 razy	6	0,6	1,5
NIE DOTYCZY	669	62,3	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. W kolumnie „% całości” podano odsetki

obliczone względem całej próby (N=1074), a w kolumnie „% subpopulacji” – względem grupy respondentów, których dotyczyło pytanie. Wiersz „nie dotyczy” nie jest uwzględniany w subpopulacji.

Wśród osób, które uczestniczyły w programach aktywizacyjnych organizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy, odsetek przypadków zakończonych zatrudnieniem nie przekracza połowy. 54,3% respondentów zadeklarowało, że żaden z programów, w których brali udział, nie zakończył się podjęciem pracy. Z kolei 31,9% osób wskazało, że przynajmniej jeden program doprowadził do zatrudnienia, a mniejsze grupy deklarywały sukces w dwóch (10,3%), trzech (2,6%) lub czterech przypadkach (0,9%).

Wyniki te mogą świadczyć o ograniczonej skuteczności programów aktywizacyjnych w realnym wprowadzaniu uczestników na rynek pracy. Choć niemal co trzeciemu uczestnikowi udało się znaleźć zatrudnienie po jednym programie, ponad połowa nie odnotowała żadnego sukcesu zawodowego po udziale w działaniach aktywizujących.

Tabela 65. Ile z tych programów aktywizacyjnych (szkoleniowo-stażowych) Powiatowych Urzędów Pracy zakończyło się Pana(i) zatrudnieniem?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=116)
0 (zero razy)	63	5,9	54,3
1	37	3,4	31,9
2	12	1,1	10,3
3	3	0,3	2,6
4	1	0,1	0,9
NIE DOTYCZY	958	89,2	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. W kolumnie „% całości” podano odsetki obliczone względem całej próby (N=1074), a w kolumnie „% subpopulacji” – względem grupy respondentów, których dotyczyło pytanie. Wiersz „nie dotyczy” nie jest uwzględniany w subpopulacji.

Wśród osób, które uzyskały zatrudnienie po udziale w programach aktywizacyjnych Powiatowych Urzędów Pracy, dominowały odpowiedzi wskazujące na krótkoterminowy charakter zatrudnienia. Najczęściej deklarowanym okresem zatrudnienia był przedział od 1 do 3 miesięcy – wskazało go 49,1% badanych. 35,8% respondentów pracowało od 3 do 6 miesięcy, a 18,9% uzyskało zatrudnienie trwające powyżej 6 miesięcy. Zatrudnienie bardzo krótkie, trwające maksymalnie do 1 miesiąca, zadeklarowało 7,5% osób. Umowę na czas nieokreślony wskazało natomiast jedynie 3,8% respondentów, co pokazuje, że trwałe formy zatrudnienia po zakończeniu programów aktywizacyjnych należą do rzadkości.

Ponieważ respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź, dane należy interpretować jako wskazania różnych doświadczeń zatrudnieniowych – np. po kilku programach lub w różnych okresach czasu. Wyniki te wskazują, że programy aktywizacyjne rzadko prowadzą do stabilnego zatrudnienia, a w przeważającej mierze kończą się podjęciem pracy na krótki okres.

Tabela 66. Jak długo była Pan(i) zatrudniony(a) po udziale w takim programie lub programach aktywizacyjnych Powiatowych Urzędów Pracy?

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Do 1 miesiąca włącznie	4	7,5
Powyżej 1 miesiąca do 3 miesięcy	26	49,1

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Powyżej 3 miesięcy do 6 miesięcy	19	35,8
Powyżej 6 miesięcy	10	18,9
Otrzymałem umowę na czas nieokreślony	2	3,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

Najczęściej deklarowaną formą zatrudnienia po udziale w programach aktywizacyjnych Powiatowych Urzędów Pracy była umowa o pracę na okres próbny lub czas określony, wskazana przez 39,6% respondentów. Niewiele rzadziej pojawiała się umowa zlecenia (35,8%), a co piąty badany (20,8%) wskazał umowę o dzieło. Umowę o pracę na czas nieokreślony uzyskało 17,0% respondentów, co stanowi najmniej liczną kategorię w zestawieniu.

Ponieważ uczestnicy mogli udzielić więcej niż jednej odpowiedzi, przedstawione dane nie obrazują jednej dominującej ścieżki zatrudnienia, lecz różnorodne i często powtarzające się epizody zatrudnienia. Niemniej, najczęściej uzyskiwane były formy nietrwale, typowe dla rynku pracy o niskim poziomie stabilności – zarówno umowy terminowe, jak i cywilnoprawne. Zatrudnienie stałe, oparte na umowie o pracę na czas nieokreślony, występowało relatywnie rzadko.

Tabela 67. Forma umowy lub umów, jaką/jakie Pan(i) otrzymał(a) po udziale w takim programie lub programach aktywizacyjnych Powiatowych Urzędów Pracy

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Umowa o dzieło	11	20,8
Umowa zlecenia	19	35,8
Umowa o pracę na okres próbny lub czas określony	21	39,6
Umowa o pracę na czas nieokreślony	9	17,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

2.6.3 Narzędzia i metody wsparcia oferowane w programach aktywizacyjnych PUP

Spośród narzędzi i metod wsparcia oferowanych w programach aktywizacyjnych Powiatowych Urzędów Pracy najczęściej wskazywanymi były: pośrednictwo pracy (45,7%) oraz staże lub praktyki zawodowe (40,5%). Znaczący odsetek respondentów skorzystał również ze szkoleń zawodowych (35,3%). Inne formy wsparcia, takie jak praca z doradcą zawodowym (grupowa) (18,1%) oraz zapewnienie finansowania kosztów dojazdu (16,4%), także były relatywnie popularne. Mniej osób korzystało ze wsparcia w formie pracy z doradcą zawodowym (indywidualna) (14,7%), szkoleń „miękkich” (11,2%), czy wolontariatu (11,2%). Rzadziej oferowane były szkolenia typu e-learning (9,5%), filmy instruktażowe (7,8%), mentoring (7,8%), oraz jednorazowa dotacja na podjęcie działalności gospodarczej (7,8%). Jeszcze mniej respondentów wskazało na narzędzia takie jak mobilność międzynarodowa (5,2%), zapewnienie opieki nad dzieckiem lub osobami zależnymi (5,2%), oraz gry zespołowe

lub warsztaty grywalizacji (4,3%).

Najrzadziej wskazywanym wsparciem był asystent osobisty (3,4%), co sugeruje, że tego rodzaju pomoc była wyjątkowo rzadko stosowana. Wyniki te wskazują, że programy aktywizacyjne opierają się przede wszystkim na klasycznych formach wsparcia, takich jak pośrednictwo pracy, staże i szkolenia zawodowe, podczas gdy bardziej zindywidualizowane lub nowoczesne metody (np. grywalizacja, mentoring, mobilność międzynarodowa) są mniej powszechne.

Tabela 68. Wszystkie narzędzia i metody wsparcia, które zostały Panu(i) zaoferowane w programach aktywizacyjnych (szkoleniowo-stażowych) Powiatowych Urzędów Pracy

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Szkolenia zawodowe	41	35,3
Szkolenia „miękkie” (np. językowe, dotyczące pracy w grupie, etc.)	13	11,2
Szkolenia typu e-learning (bez trenera, zdalne)	11	9,5
Staż lub praktyki zawodowe	47	40,5
Praca z doradcą zawodowym (indywidualna)	17	14,7
Praca z doradcą zawodowym (grupowa)	21	18,1
Pośrednictwo pracy	53	45,7
Filmy instruktażowe zamieszczone w Internecie (np. na YouTube)	9	7,8
Gry zespołowe lub warsztaty grywalizacji	5	4,3
Mentoring	9	7,8
Wsparcie psychologiczne	15	12,9
Jednorazowa dotacja na podjęcie działalności gospodarczej/założenie firmy (i/lub wsparcie pomostowe)	9	7,8
Wolontariat	13	11,2
Wsparcie dla Pana rodziny	21	18,1
Mobilność międzynarodowa (działania poza Polską)	6	5,2
Asystent osobisty (przydzielony pracownik odwiedzał mnie osobiście w dogodnym miejscu i czasie i oferował pomoc	4	3,4
Zapewnienie opieki nad dzieckiem, dziećmi lub innymi osobami zależnymi	6	5,2
Zapewnienie finansowania kosztów dojazdu	19	16,4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

Szkolenia zawodowe oferowane przez Powiatowe Urzędy Pracy zostały przez większość uczestników ocenione jako przydatne w przygotowaniu do podjęcia zatrudnienia: 43,9% respondentów uznało je za „raczej pomocne”, a kolejne 22,0% oceniło je jako „bardzo pomocne” – łącznie 65,9% pozytywnych ocen. Postawę neutralną („ani pomocne, ani niepomocne”) przyjęło 17,1% badanych, natomiast 14,6% określiło szkolenia jako „raczej niepomocne”. Tylko 2,4% respondentów uznało je za całkowicie nieprzydatne.

Choć dane te opierają się na stosunkowo niewielkiej grupie osób (N = 41), wyniki sugerują, że większość uczestników ocenia szkolenia pozytywnie, dostrzegając ich rolę w przygotowaniu do wejścia na rynek pracy. Niewielki, ale istotny odsetek ocen negatywnych wskazuje jednak na potrzebę ciągłej aktualizacji i dostosowania programów szkoleniowych

do realnych oczekiwań uczestników i zmieniających się warunków rynku pracy.

Tabela 69. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: szkolenia zawodowe?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=41*)
1 - zupełnie niepomocne	1	0,1	2,4
2 - raczej niepomocne	6	0,6	14,6
3 - ani pomocne, ani niepomocne	7	0,7	17,1
4 - raczej pomocne	18	1,7	43,9
5 - bardzo pomocne	9	0,8	22,0
NIE DOTYCZY	1033	96,2	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. W kolumnie „% całości” podano odsetki obliczone względem całej próby (N=1074), a w kolumnie „% subpopulacji” – względem grupy respondentów, których dotyczyło pytanie. Wiersz „nie dotyczy” nie jest uwzględniany w subpopulacji.

* Wyniki orientacyjne – dane oparte na małej liczbie przypadków (N<50), zalecana ostrożność w interpretacji.

Szkolenia „miękkie” – takie jak kursy językowe, warsztaty z komunikacji interpersonalnej czy pracy w zespole – były bardzo rzadko oferowane respondentom uczestniczącym w programach PUP. Spośród wszystkich badanych, jedynie 13 osób skorzystało z nich i wyraziło opinię na temat ich przydatności w przygotowaniu do podjęcia zatrudnienia. Po 3 osoby wskazały każdą z odpowiedzi: „bardzo pomocne”, „raczej pomocne”, „ani pomocne, ani niepomocne” oraz „raczej niepomocne”. Tylko 1 osoba uznała tego typu szkolenie za „zupełnie niepomocne”. Ze względu na bardzo małą liczbę ocen, wyniki te należy traktować wyłącznie jako sygnał i nie wyciągać z nich uogólnionych wniosków.

Tabela 70. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: szkolenia „miękkie” (np. językowe, dotyczące pracy w grupie, etc.)?

Kategoria odpowiedzi	N
1 - zupełnie niepomocne	1
2 - raczej niepomocne	3
3 - ani pomocne, ani niepomocne	3
4 - raczej pomocne	3
5 - bardzo pomocne	3
NIE DOTYCZY	1061

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

Szkolenia e-learningowe, realizowane zdalnie i bez udziału trenera, zostały również ocenione przez bardzo niewielką grupę respondentów, która z nich skorzystała w programach aktywizacyjnych PUP. Spośród wszystkich badanych jedynie 11 osób wyraziło opinię na temat ich użyteczności w kontekście przygotowania do podjęcia zatrudnienia. Za „raczej pomocne” uznały je 2 osoby, a za „bardzo pomocne” – 1 osoba. Cztery osoby oceniły je jako „raczej niepomocne”, natomiast jedna osoba jako „zupełnie niepomocne”. Odpowiedź neutralną – „ani pomocne, ani niepomocne” – wskazały 3 osoby.

Tabela 71. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: szkolenia typu e-learning (bez trenera, zdalne)?

Kategoria odpowiedzi	N
1 - zupełnie niepomocne	1
2 - raczej niepomocne	4
3 - ani pomocne, ani niepomocne	3
4 - raczej pomocne	2
5 - bardzo pomocne	1
NIE DOTYCZY	1061

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

Wśród respondentów, którzy mieli doświadczenie ze stażami lub praktykami zawodowymi (N=47), dominowały pozytywne opinie na temat ich przydatności w przygotowaniu do podjęcia zatrudnienia. Ponad jedna trzecia tej grupy (38,3%) uznała je za „raczej pomocne”, a niemal 30% – za „bardzo pomocne”. Łącznie aż 68,1% badanych wskazało więc na ich użyteczność. Postawę neutralną („ani pomocne, ani niepomocne”) wyraziło 17,0% respondentów, natomiast opinie negatywne (łącznie 14,9%) należały do mniejszości. Ze względu na ograniczoną liczebność tej podgrupy (poniżej 50 osób), wyniki należy traktować orientacyjnie – jako obraz opinii wyłącznie wśród osób z doświadczeniem stażowym lub praktycznym.

Tabela 72. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: staże lub praktyki zawodowe?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=47)*
1 - zupełnie niepomocne	2	0,2	4,3
2 - raczej niepomocne	5	0,5	10,6
3 - ani pomocne, ani niepomocne	8	0,7	17,0
4 - raczej pomocne	18	1,7	38,3
5 - bardzo pomocne	14	1,3	29,8
NIE DOTYCZY	1027	95,6	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. W kolumnie „% całej próby” podano wartości względem całkowitej liczby respondentów (N=1074). W kolumnie „odsetek w subpopulacji” – odsetki wśród osób, których dotyczyło pytanie (N=47).

* Wyniki orientacyjne – dane oparte na małej liczbie przypadków (N<50), zalecana ostrożność w interpretacji.

Z indywidualnej pracy z doradcą zawodowym skorzystało jedynie 17 respondentów. Wśród nich 9 osób uznało tę formę wsparcia za „raczej pomocną”, a 3 osoby – za „bardzo pomocną”. Dwie osoby wyraziły postawę neutralną, wskazując odpowiedź „ani pomocne, ani niepomocne”. Trzy osoby oceniły to doświadczenie negatywnie, zaznaczając odpowiedź „raczej niepomocne”. Ze względu na bardzo małą liczbę ocen, uzyskane odpowiedzi należy interpretować z dużą ostrożnością.

Tabela 73. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: praca z doradcą zawodowym (indywidualna)?

Kategoria odpowiedzi	N
2 - raczej niepomocne	3
3 - ani pomocne, ani niepomocne	2
4 - raczej pomocne	9
5 - bardzo pomocne	3
NIE DOTYCZY	1057

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

Spośród 18 respondentów, którzy mieli doświadczenie z grupową formą pracy z doradcą zawodowym, dziesięciu z nich uznało tę formę wsparcia za „raczej pomocną”, a pięciu – za „bardzo pomocną”, co wskazuje na przewagę opinii pozytywnych. Trzy osoby przyjęły postawę neutralną, a nieliczne oceny były negatywne: dwie osoby uznały tę formę za „raczej niepomocną”, a jedna za „zupełnie niepomocną”. Ze względu na bardzo ograniczoną liczbę ocen, wyniki należy interpretować ostrożnie.

Tabela 74. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: praca z doradcą zawodowym (grupowa)?

Kategoria odpowiedzi	N
1 - zupełnie niepomocne	1
2 - raczej niepomocne	2
3 - ani pomocne, ani niepomocne	3
4 - raczej pomocne	10
5 - bardzo pomocne	5
NIE DOTYCZY	1053

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

Wśród 53 respondentów, którzy mieli doświadczenie z pośrednictwem pracy, dominowały opinie pozytywne. Za „raczej pomocne” uznało tę formę wsparcia 37,7% badanych, a za „bardzo pomocne” – 20,8%. Łącznie 58,5% osób oceniło pośrednictwo pracy jako użyteczne w przygotowaniu do podjęcia zatrudnienia. Postawę neutralną wyraziło 24,5% respondentów, natomiast łącznie 17,0% osób wskazało odpowiedzi negatywne – 11,3% oceniło je jako „raczej niepomocne”, a 5,7% jako „zupełnie niepomocne”. Wyniki te sugerują przewagę pozytywnych doświadczeń wśród osób, które miały kontakt z pośrednictwem pracy, choć ze względu na ograniczoną liczebność tej grupy (N=53), należy je interpretować z pewną ostrożnością.

Tabela 75. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: pośrednictwo pracy?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=53)
1 - zupełnie niepomocne	3	0,3	5,7
2 - raczej niepomocne	6	0,6	11,3
3 - ani pomocne, ani niepomocne	13	1,2	24,5
4 - raczej pomocne	20	1,9	37,7

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=53)
5 - bardzo pomocne	11	1,0	20,8
NIE DOTYCZY	1021	95,1	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. W kolumnie „% całości” podano odsetki obliczone względem całej próby (N=1074), a w kolumnie „% subpopulacji” – względem grupy respondentów, których dotyczyło pytanie. Wiersz „nie dotyczy” nie jest uwzględniany w subpopulacji.

Spośród 9 osób, które oceniły przydatność filmów instruktażowych dostępnych w Internecie (np. na YouTube) w przygotowaniu do podjęcia zatrudnienia, cztery uznały je za „raczej pomocne”, a jedna za „bardzo pomocną”. Jedna osoba wskazała odpowiedź neutralną („ani pomocne, ani niepomocne”), natomiast dwie osoby oceniły je negatywnie jako „raczej niepomocne”, a jedna jako „zupełnie niepomocne”. Ze względu na bardzo niską liczbę ocen, wyniki należy interpretować z dużą ostrożnością.

Tabela 76. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: filmy instruktażowe zamieszczone w Internecie (np. na YouTube)?

Kategoria odpowiedzi	N
1 - zupełnie niepomocne	1
2 - raczej niepomocne	2
3 - ani pomocne, ani niepomocne	1
4 - raczej pomocne	4
5 - bardzo pomocne	1
NIE DOTYCZY	1065

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

Liczba respondentów, którzy odnieśli się do użyteczności gier zespołowych lub warsztatów grywalizacji w przygotowaniu do podjęcia zatrudnienia, była bardzo niewielka. Po jednej osobie wskazała odpowiedź „raczej pomocne” oraz „bardzo pomocne”. Dwie osoby zaznaczyły odpowiedź „raczej niepomocne”, a jedna – „zupełnie niepomocne”.

Tabela 77. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: gry zespołowe lub warsztaty grywalizacji?

Kategoria odpowiedzi	N
1 - zupełnie niepomocne	1
2 - raczej niepomocne	2
4 - raczej pomocne	1
5 - bardzo pomocne	1
NIE DOTYCZY	1069

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

W przypadku pytania o użyteczność mentoringu w przygotowaniu do podjęcia zatrudnienia, tylko niewielka liczba respondentów udzieliła konkretnej odpowiedzi. Trzy osoby uznały tę formę wsparcia za „raczej pomocną”, a dwie – za „bardzo pomocną”. Trzy osoby wyraziły opinię neutralną, zaznaczając odpowiedź „ani pomocne, ani niepomocne”. Jedna osoba oceniła mentoring jako „zupełnie niepomocny”.

Tabela 78. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: mentoring?

Kategoria odpowiedzi	N
1 - zupełnie niepomocne	1
3 - ani pomocne, ani niepomocne	3
4 - raczej pomocne	3
5 - bardzo pomocne	2
NIE DOTYCZY	1065

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

Również liczba respondentów, którzy ocenili użyteczność wsparcia psychologicznego w przygotowaniu do podjęcia zatrudnienia, była bardzo niewielka. Pięć osób uznało tę formę pomocy za „bardzo pomocną”, a trzy osoby – za „raczej pomocną”. Neutralną opinię wyraziło pięć osób, wskazując odpowiedź „ani pomocne, ani niepomocne”. Dwie osoby oceniły wsparcie psychologiczne jako „raczej niepomocne”.

Tabela 79. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: wsparcie psychologiczne?

Kategoria odpowiedzi	N
2 - raczej niepomocne	2
3 - ani pomocne, ani niepomocne	5
4 - raczej pomocne	3
5 - bardzo pomocne	5
NIE DOTYCZY	1059

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

W przypadku oceny jednorazowej dotacji na podjęcie działalności gospodarczej lub założenie firmy (i/lub wsparcia pomostowego) jako narzędzia przygotowującego do podjęcia zatrudnienia, liczba odpowiedzi była bardzo ograniczona. Trzy osoby uznały to wsparcie za „bardzo pomocne”, a dwie – za „raczej pomocne”. Dwie osoby przyjęły postawę neutralną, wskazując odpowiedź „ani pomocne, ani niepomocne”. Pojedyncze osoby oceniły je negatywnie – po jednej wskazała odpowiedź „raczej niepomocne” oraz „zupełnie niepomocne”.

Tabela 80. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: jednorazowa dotacja na podjęcie działalności gospodarczej/założenie firmy (i/lub wsparcie pomostowe)?

Kategoria odpowiedzi	N
1 - zupełnie niepomocne	1
2 - raczej niepomocne	1
3 - ani pomocne, ani niepomocne	2
4 - raczej pomocne	2
5 - bardzo pomocne	3
NIE DOTYCZY	1065

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

Ocena wolontariatu jako narzędzia przygotowującego do podjęcia zatrudnienia

wskazuje na jego ograniczone zastosowanie wśród respondentów. Pięć osób uznało go za „raczej pomocny”, a dwie osoby – za „bardzo pomocny”. Tyle samo, czyli pięć osób, wyraziło neutralną postawę, wybierając odpowiedź „ani pomocne, ani niepomocne”. Jedna osoba oceniła wolontariat jako „zupełnie niepomocny”.

Tabela 81. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: wolontariat?

Kategoria odpowiedzi	N
1 - zupełnie niepomocne	1
3 - ani pomocne, ani niepomocne	5
4 - raczej pomocne	5
5 - bardzo pomocne	2

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

Ocena wsparcia dla rodziny uczestnika jako elementu przygotowania do podjęcia zatrudnienia wskazuje na jego ograniczone wykorzystanie. Dziewięć osób uznało tę formę pomocy za „raczej pomocną”, a pięć – za „bardzo pomocną”. Sześć osób wyraziło neutralne stanowisko, wybierając odpowiedź „ani pomocne, ani niepomocne”. Jedna osoba oceniła wsparcie dla rodziny jako „zupełnie niepomocne”.

Tabela 82. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: wsparcie dla Pana(i) rodziny?

Kategoria odpowiedzi	N
1 - zupełnie niepomocne	1
3 - ani pomocne, ani niepomocne	6
4 - raczej pomocne	9
5 - bardzo pomocne	5
NIE DOTYCZY	1053

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

Ocena mobilności międzynarodowej (działań realizowanych poza Polską) jako formy wsparcia w przygotowaniu do podjęcia zatrudnienia wskazuje na jej bardzo ograniczone zastosowanie. Jedna osoba uznała tę formę wsparcia za „raczej pomocną”, a jedna – za „bardzo pomocną”. Dwie osoby wyraziły postawę neutralną („ani pomocne, ani niepomocne”), natomiast dwie inne oceniły mobilność międzynarodową jako „zupełnie niepomocną”.

Tabela 83. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: mobilność międzynarodowa (działania poza Polską)?

Kategoria odpowiedzi	N
1 - zupełnie niepomocne	2
3 - ani pomocne, ani niepomocne	2
4 - raczej pomocne	1
5 - bardzo pomocne	1
NIE DOTYCZY	1068

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

Ocena asystenta osobistego jako formy wsparcia w przygotowaniu do podjęcia

zatrudnienia wskazuje na jego marginalne wykorzystanie w ramach programów aktywizacyjnych. Tylko cztery osoby odniosły się do tej formy pomocy: dwie uznały ją za „raczej pomocną”, a kolejne dwie – za „bardzo pomocną”. Choć liczba ocen jest bardzo ograniczona, indywidualne wsparcie realizowane w tej formie może mieć potencjał szczególnie w pracy z osobami złożonymi barierami na rynku pracy. W kontekście grupy NEET warto rozważyć szersze wdrożenie tego typu inicjatyw jako formy wsparcia dostosowanej do zróżnicowanych potrzeb uczestników.

Tabela 84. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: asystent osobisty (przydzielony pracownik odwiedzał mnie osobiście w dogodnym miejscu i czasie i oferował pomoc)?

	N
4 - raczej pomocne	2
5 - bardzo pomocne	2
NIE DOTYCZY	1070

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

Ocena zapewnienia opieki nad dzieckiem, dziećmi lub innymi osobami zależnymi jako formy wsparcia w przygotowaniu do podjęcia zatrudnienia wskazuje na jej bardzo rzadkie wykorzystanie. Zaledwie trzy osoby uznały tę formę pomocy za „bardzo pomocną”, dwie osoby oceniły ją jako „raczej pomocną”, a jedna wskazała odpowiedź „raczej niepomocne”. Choć liczba ocen jest znikoma, warto zwrócić uwagę na potencjalne znaczenie tego typu wsparcia – zwłaszcza dla osób z obowiązkami opiekuńczymi. W kontekście grupy NEET zasadne wydaje się rozważenie wprowadzenia lub rozwinięcia inicjatyw umożliwiających godzenie obowiązków rodzinnych z aktywnością zawodową.

Tabela 85. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: zapewnienie opieki nad dzieckiem, dziećmi lub innymi osobami zależnymi?

Kategoria odpowiedzi	N
2 - raczej niepomocne	1
4 - raczej pomocne	2
5 - bardzo pomocne	3
NIE DOTYCZY	1068

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

Ocena zapewnienia finansowania kosztów dojazdu jako formy wsparcia w przygotowaniu do podjęcia zatrudnienia wskazuje na umiarkowanie ograniczone wykorzystanie tej formy pomocy. Siedem osób oceniło ją jako „raczej pomocną”, a pięć jako „bardzo pomocną”. Dwie osoby wyraziły postawę neutralną, zaznaczając odpowiedź „ani pomocne, ani niepomocne”. Pięć osób wskazało odpowiedź „raczej niepomocne”.

Tabela 86. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: zapewnienie finansowania kosztów dojazdu?

Kategoria odpowiedzi	N
2 - raczej niepomocne	5
3 - ani pomocne, ani niepomocne	2
4 - raczej pomocne	7
5 - bardzo pomocne	5

NIE DOTYCZY	1055
-------------	------

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024. Ze względu na bardzo małą liczebność odpowiedzi merytorycznych (N<30), nie prezentuje się wartości procentowych.

W trakcie udziału w programach aktywizacyjnych organizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy badani wskazywali na różnorodne problemy i bariery, które utrudniały im korzystanie z oferowanego wsparcia. Najczęściej wymienianym problemem była zbyt duża liczba formalności (wymogów formalnych), wskazana przez 31,0% respondentów. Kolejne istotne bariery obejmowały problemy z dotarciem do miejsc realizacji wsparcia oraz zbyt małą liczbę godzin wsparcia przypadającą na jednego uczestnika, z których każdą wskazało po 25,9% badanych. Znacząca liczba respondentów wskazała również na zbyt krótkie staże, które nie pozwalały na zdobycie doświadczenia zawodowego (24,1%) oraz na niedogodne godziny lub dni realizacji wsparcia (20,7%). Kolejne problemy to niezrozumiałe treści przekazywane podczas wsparcia (19,8%) oraz problemy z pełnieniem obowiązków domowych podczas uczestnictwa (17,2%). Rzadziej wymieniane bariery obejmowały niezrozumiały język personelu administracyjnego (11,2%) oraz inne, mniej sprecyzowane trudności (1,7%). Z drugiej strony, 19,8% badanych zadeklarowało, że nie napotkało żadnych problemów.

Tabela 87. Problemy i bariery napotkane przez Pana(ią) w trakcie udziału w programach aktywizacyjnych organizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Problemy z dotarciem do miejsc realizacji danych form wsparcia	30	25,9
Oferta wsparcia realizowana była w niedogodnych dla mnie godzinach lub dniach	24	20,7
Treści przekazywane były w sposób niezrozumiały, trudny do zrozumienia	23	19,8
Problemy z pełnieniem obowiązków domowych podczas udziału w programie	20	17,2
Staż były zbyt krótkie i nie pozwalały na zdobycie doświadczenia zawodowego	28	24,1
Zbyt mała liczba godzin wsparcia przypadająca na jednego uczestnika	30	25,9
Język personelu administracyjnego był dla mnie niezrozumiały	13	11,2
Zbyt duża liczba formalności (wymogów formalnych)	36	31,0
Inne problemy (proszę podać jakie)	2	1,7
Nie było żadnych problemów	23	19,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

W trakcie realizacji programów aktywizacyjnych Powiatowych Urzędów Pracy w latach 2020–2022, w okresie pandemii COVID-19, uczestnicy wskazywali na różnorodne problemy i bariery. Największy odsetek respondentów (25,0%) zadeklarował, że nie brał udziału w programach w tym okresie. Z kolei wśród tych, którzy uczestniczyli, najczęściej wymienianą barierą była zbyt mała liczba godzin wsparcia przypadająca na jednego uczestnika (23,3%). Kolejne istotne problemy obejmowały zbyt dużą liczbę formalności (wymogów formalnych) (17,2%) oraz niezrozumiały język personelu administracyjnego

(16,4%). Problemy z dotarciem do miejsc realizacji wsparcia oraz treści przekazywane w sposób niezrozumiały były wskazane przez 13,8% respondentów, a 12,9% badanych stwierdziło, że staże były zbyt krótkie, aby pozwolić na zdobycie doświadczenia zawodowego. Inne trudności obejmowały problemy z pełnieniem obowiązków domowych podczas udziału w programie (11,2%) oraz niedogodne godziny lub dni realizacji wsparcia (9,5%). Niewielki odsetek respondentów (1,7%) wskazał na inne, niesprecyzowane bariery. Z drugiej strony, 19,8% badanych zadeklarowało, że nie napotkało żadnych problemów podczas uczestnictwa w programach w latach 2020–2022.

Tabela 88. Jeśli brał(a) Pan(i) udział w takich programach Powiatowych Urzędów Pracy w okresie od marca 2020 r. do maja 2022 r. (podczas pandemii COVID-19), to proszę wskazać problemy i bariery napotkane przez Pana/Panią w programach realizowanych wyłącznie w latach 2020-2022

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Nie dotyczy, nie brałem udziału	29	25,0
Problemy z dotarciem do miejsc realizacji danych form wsparcia	16	13,8
Oferta wsparcia realizowana była w niedogodnych dla mnie godzinach lub dniach	11	9,5
Treści przekazywane były w sposób niezrozumiały, trudny do zrozumienia	16	13,8
Problemy z pełnieniem obowiązków domowych podczas udziału w programie	13	11,2
Stáže były zbyt krótkie i nie pozwalały na zdobycie doświadczenia zawodowego	15	12,9
Zbyt mała liczba godzin wsparcia przypadająca na jednego uczestnika	27	23,3
Język personelu administracyjnego był dla mnie niezrozumiały	19	16,4
Zbyt duża liczba formalności (wymogów formalnych)	20	17,2
Inne (proszę podać jakie)	2	1,7
Nie było żadnych problemów	23	19,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

2.6.4 Korzystanie z usług instytucji rynku pracy innych niż PUP

Spośród osób, które odpowiedziały na pytanie dotyczące korzystania z usług jakichkolwiek instytucji rynku pracy (N=116), jedynie 26 osób zadeklarowało, że miało kontakt z takimi instytucjami innymi niż PUP, co stanowi 22,4% tej grupy. Pozostałe 77,6% wskazało, że nie korzystało z tego typu wsparcia, a więc te osoby korzystały tylko z usług PUP. Wyniki te pokazują, że nawet wśród respondentów, którzy byli w stanie odnieść się do pytania, korzystanie z alternatywnych wobec PUP instytucji rynku pracy było relatywnie rzadkie. Może to świadczyć o ograniczonej dostępności takich instytucji, niskiej świadomości ich istnienia lub niewielkiej roli, jaką pełnią one w praktyce aktywizacji zawodowej młodych osób pozostających poza rynkiem pracy.

Tabela 89. Czy dotychczas korzystał(a) Pan(i) kiedykolwiek w swoim życiu z usług instytucji rynku pracy, ale innych niż Powiatowe Urzędy Pracy?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=116)
Tak	26	2,4	22,4
Nie	90	8,4	77,6
NIE DOTYCZY	958	89,2	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. W kolumnie „% całości” podano odsetki obliczone względem całej próby (N=1074), a w kolumnie „% subpopulacji” – względem grupy respondentów, których dotyczyło pytanie. Wiersz „nie dotyczy” nie jest uwzględniany w subpopulacji.

Wśród badanych zdecydowana większość, 84,5%, zadeklarowała, że nigdy nie brała udziału w programach aktywizacyjnych organizowanych przez jakiekolwiek instytucje rynku pracy. Jednocześnie 8,4% respondentów wybrało odpowiedź „NIE DOTYCZY”, co oznacza, że co prawda brało udział w programach aktywizacyjnych, ale tylko tych oferowanych przez PUP. Po wyłączeniu odpowiedzi „o (zero razy)” i „NIE DOTYCZY” (subpopulacja N=984) odsetek osób, które nigdy nie uczestniczyły w programach aktywizacyjnych organizowanych przez inne niż PUP instytucje rynku pracy wynosi 92,3%. Udział w co najmniej jednym programie zadeklarowało łącznie 7,7% respondentów z subpopulacji (najczęściej: udział jednokrotny – 2,2%; trzy programy – 1,6%; pięć programów – 1,3%). Wyniki wskazują, że uczestnictwo w programach aktywizacyjnych oferowanych przez instytucje rynku pracy inne niż PUP ma charakter incydentalny.

Tabela 90. Czy podczas korzystania z usług instytucji rynku pracy innych niż Powiatowe Urzędy Pracy w ciągu swojego życia, brał(a) Pan(i) kiedykolwiek udział w programach aktywizacyjnych?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=984)
0 (zero razy) / nie brał(a)m udziału w programach aktywizacyjnych	908	84,5	92,3
1	22	2,0	2,2
2	12	1,1	1,2
3	16	1,5	1,6
4	12	1,1	1,2
5	13	1,2	1,3
6–10	1	0,1	0,1
NIE DOTYCZY	90	8,4	—

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. W kolumnie „% całości” podano odsetki obliczone względem całej próby (N=1074), a w kolumnie „% subpopulacji” – względem grupy respondentów, których dotyczyło pytanie. Wiersz „nie dotyczy” nie jest uwzględniany w subpopulacji.

Spośród osób, które odpowiedziały na pytanie dotyczące liczby programów aktywizacyjnych organizowanych przez instytucje rynku pracy inne niż Powiatowe Urzędy Pracy, które zakończyły się zatrudnieniem (N=76), największa część – 36 osób (47,4%) – wskazała, że żaden z programów nie przyniósł efektu w postaci zatrudnienia. Zatrudnienie po jednym programie zadeklarowało 25,0% respondentów tej grupy, a po dwóch programach –

17,1%. Nieliczne osoby uzyskały zatrudnienie po udziale w trzech (3,9%) lub czterech programach (6,6%). Dane te pokazują, że choć niektórym osobom udało się znaleźć zatrudnienie dzięki wsparciu tych instytucji, w niemal połowie przypadków udział w programach nie przyniósł oczekiwanego rezultatu. Wyniki te mogą wskazywać na potrzebę lepszego dostosowania programów aktywizacyjnych realizowanych przez instytucje inne niż PUP do realnych potrzeb i możliwości uczestników.

Tabela 91. Ile takich programów instytucji rynku pracy innych niż Powiatowe Urzędy Pracy zakończyło się Pana(i) zatrudnieniem?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%) w całej próbie (N=1074)	Odsetek (%) w subpopulacji (N=76)
0 (zero razy)	36	3,4	47,4
1	19	1,8	25,0
2	13	1,2	17,1
3	3	0,3	3,9
4	5	0,5	6,6
NIE DOTYCZY	998	92,9	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. W kolumnie „% całości” podano odsetki obliczone względem całej próby (N=1074), a w kolumnie „% subpopulacji” – względem grupy respondentów, których dotyczyło pytanie. Wiersz „nie dotyczy” nie jest uwzględniany w subpopulacji.

Respondenci, którzy uzyskali zatrudnienie po programach aktywizacyjnych organizowanych przez instytucje rynku pracy inne niż Powiatowe Urzędy Pracy, najczęściej wskazywali, że okres ich pracy wynosił od trzech do sześciu miesięcy (45%). Zatrudnienie w przedziale od jednego do trzech miesięcy zgłaszało 42,5%, natomiast krótsze okresy, trwające do miesiąca, zdarzały się rzadziej (7,5%). Część uczestników (17,5%) deklarowała dłuższe zatrudnienie przekraczające sześć miesięcy, a niewielka grupa (10%) uzyskała umowy na czas nieokreślony. Dane te pokazują, że programy aktywizacyjne prowadziły głównie do krótkoterminowego zatrudnienia, z ograniczoną liczbą przypadków trwałego zatrudnienia.

Tabela 92. Jak długo była Pan(i) zatrudniony(a) po udziale w takim programie lub programach instytucji rynku pracy innych niż Powiatowe Urzędy Pracy?

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Do 1 miesiąca włącznie	3	7,5
Powyżej 1 miesiąca do 3 miesięcy	17	42,5
Powyżej 3 miesięcy do 6 miesięcy	18	45,0
Powyżej 6 miesięcy	7	17,5
Otrzymałem umowę na czas nieokreślony	4	10,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

Respondenci, którzy uzyskali zatrudnienie po udziale w programach aktywizacyjnych instytucji rynku pracy innych niż Powiatowe Urzędy Pracy, najczęściej otrzymywali umowę zlecenia (50%). Umowa o dzieło była drugą najczęściej wskazywaną formą zatrudnienia, obejmując 30% przypadków, natomiast umowy o pracę na okres próbny lub czas określony stanowiły 27,5%. Umowa o pracę na czas nieokreślony była najrzadziej stosowaną formą zatrudnienia, pojawiając się w 10% przypadków. Dane te wskazują, że programy

aktywizacyjne prowadziły głównie do zatrudnienia w formach mniej stabilnych, takich jak umowy cywilnoprawne, z ograniczonym udziałem trwałych form zatrudnienia.

Tabela 93. Forma umowy lub umów, jakie Pan(i) otrzymał(a) po udziale w takim programie lub programach instytucji rynku pracy innych niż Powiatowe Urzędy Pracy

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Umowa o dzieło	12	30,0
Umowa zlecenia	20	50,0
Umowa o pracę na okres próbny lub czas określony	11	27,5
Umowa o pracę na czas nieokreślony	4	10,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

2.6.5 Narzędzia i metody wsparcia oferowane przez inne instytucje rynku pracy

Rodzaje narzędzi i metod wsparcia oferowanych w programach aktywizacyjnych realizowanych przez instytucje rynku pracy inne niż Powiatowe Urzędy Pracy pokazują, że wsparcie to przybiera wiele zróżnicowanych form. Najczęściej wskazywano pośrednictwo pracy (28,9% wskazań) oraz szkolenia zawodowe (27,6%), co sugeruje dominację rozwiązań skoncentrowanych na dopasowaniu do rynku pracy oraz rozwoju kompetencji twardych. Relatywnie często pojawiały się także szkolenia „miękkie” (15,8%) oraz staże/praktyki zawodowe (15,8%), wzmacniające przygotowanie do wejścia na rynek pracy poprzez rozwój kompetencji przekrojowych i doświadczenia praktycznego.

Istotną rolę pełniło również wsparcie doradcze: praca z doradcą zawodowym była wskazywana zarówno w formule indywidualnej (14,5%), jak i grupowej (15,8%), co podkreśla znaczenie komponentu planowania kariery. Zauważalny udział miały także formy zdalne i uzupełniające, takie jak filmy instruktażowe w Internecie (14,5%) oraz e-learning bez trenera (13,2%). Rzadziej wskazywano rozwiązania o charakterze rozwojowo-integracyjnym, takie jak gry zespołowe/warsztaty grywalizacji (7,9%) czy mentoring (10,5%), a także wsparcie psychologiczne (10,5%). Wśród form nastawionych na samodzielność ekonomiczną relatywnie często pojawiała się jednorazowa dotacja na podjęcie działalności gospodarczej (17,1%). Ponadto odnotowano wskazania dotyczące wsparcia dla rodziny (11,8%) oraz mobilności międzynarodowej (11,8%), co pokazuje, że część działań wykraczała poza standardowe instrumenty szkoleniowo-pośredniczące.

Tabela 94. Narzędzia i metody wsparcia, które zostały Panu/Pani zaoferowane w programach aktywizacyjnych (szkoleniowo-stażowych) oferowanych przez instytucje rynku pracy inne niż Powiatowe Urzędy Pracy

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Szkolenia zawodowe	21	27,6
Szkolenia „miękkie” (np. językowe, dotyczące pracy w grupie, etc.)	12	15,8
Szkolenia typu e-learning (bez trenera, zdalne)	10	13,2
Staż lub praktyki zawodowe	12	15,8

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Praca z doradcą zawodowym (indywidualna)	11	14,5
Praca z doradcą zawodowym (grupowa)	12	15,8
Pośrednictwo pracy	22	28,9
Filmy instruktażowe zamieszczone w Internecie (np. na YouTube)	11	14,5
Gry zespołowe lub warsztaty grywalizacji	6	7,9
Mentoring	8	10,5
Wsparcie psychologiczne	8	10,5
Jednorazowa dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	13	17,1
Wolontariat	3	3,9
Wsparcie dla Pana rodziny	9	11,8
Mobilność międzynarodowa (działania poza Polską)	9	11,8
Asystent osobisty (przydzielony pracownik odwiedzał mnie osobiście)	7	9,2
Zapewnienie opieki nad dzieckiem, dziećmi lub innymi osobami zależnymi	7	9,2
Zapewnienie finansowania kosztów dojazdu	11	14,5

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

Ocena użyteczności narzędzi wsparcia w przygotowaniu do podjęcia zatrudnienia ma charakter wyraźnie selektywny i należy ją interpretować ostrożnie ze względu na bardzo małą liczbę wskazań. Wśród czterech odnotowanych form wsparcia najczęściej jako pomocną wskazywano jednorazową dotację na podjęcie działalności gospodarczej / wsparcie pomostowe (3 wskazania). Pozostałe narzędzia – szkolenia zawodowe, pośrednictwo pracy oraz finansowanie kosztów dojazdu – pojawiały się incydentalnie (po 1 wskazaniu każde). Wyniki te sugerują, że w tej grupie respondentów wsparcie finansowe było postrzegane jako szczególnie istotne w kontekście uruchomienia aktywności zawodowej.

Tabela 95. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia?

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)
Szkolenia zawodowe	1
Pośrednictwo pracy	1
Jednorazowa dotacja na podjęcie działalności gospodarczej/założenie firmy (i/lub wsparcie pomostowe)	3
Zapewnienie finansowania kosztów dojazdu	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) dla poszczególnych form wsparcia. Z uwagi na bardzo niewielką liczbę wskazań, wyniki mają charakter poglądowy i należy je interpretować ostrożnie.

Uczestnicy programów aktywizacyjnych wskazali na szereg problemów i barier, które napotkali w trakcie udziału w tych inicjatywach. Najczęściej wymieniano trudności związane z niezrozumiałością treści przekazywanych podczas wsparcia oraz nadmierną liczbę formalności, co zostało zgłoszone przez 32,9% respondentów. Kolejną istotną barierą były zbyt krótkie staże, które według 30,3% badanych nie pozwalały na zdobycie wystarczającego doświadczenia zawodowego. Również zbyt mała liczba godzin wsparcia przypadająca na

jednego uczestnika była problemem dla 28,9%. Problemy z pełnieniem obowiązków domowych podczas uczestnictwa w programie dotknęły 26,3% badanych, a trudności z dotarciem do miejsc realizacji wsparcia zgłosiło 23,7%. Nieodpowiednie godziny lub dni realizacji działań były barierą dla 22,4%, podczas gdy język personelu administracyjnego był niezrozumiały dla 17,1%. Tylko 6,6% respondentów stwierdziło, że nie napotkało żadnych problemów. Wyniki te pokazują, że bariery komunikacyjne, organizacyjne oraz formalne są kluczowymi przeszkodami w skutecznym korzystaniu z programów aktywizacyjnych.

Tabela 96. Problemy i bariery napotkane przez Pana/Panią w trakcie udziału w tych programach aktywizacyjnych oferowanych przez instytucje rynku pracy

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Problemy z dotarciem do miejsc realizacji danych form wsparcia	18	23,7
Oferta wsparcia realizowana była w niedogodnych dla mnie godzinach lub dniach	17	22,4
Treści przekazywane były w sposób niezrozumiały, trudny do zrozumienia	25	32,9
Problemy z pełnieniem obowiązków domowych podczas udziału w programie	20	26,3
Staże były zbyt krótkie i nie pozwalały na zdobycie doświadczenia zawodowego	23	30,3
Zbyt mała liczba godzin wsparcia przypadająca na jednego uczestnika	22	28,9
Język personelu administracyjnego był dla mnie niezrozumiały	13	17,1
Zbyt duża liczba formalności (wymogów formalnych)	25	32,9
Nie było żadnych problemów	5	6,6

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

W latach 2020–2022 uczestnicy programów aktywizacyjnych napotkali na różnorodne bariery, związane zarówno z organizacją, jak i specyficznymi wyzwaniami okresu pandemii COVID-19. Najczęściej zgłaszanym problemem była nadmierna liczba formalności, co wskazało 23,7% respondentów uczestniczących w tymże okresie czasu w programach aktywizacyjnych organizowanych przez inne niż PUP instytucje rynku pracy. Dla 21,1% uczestników problem stanowiły niedogodne godziny lub dni realizacji wsparcia, natomiast zbyt krótki czas trwania staży oraz zbyt mała liczba godzin wsparcia przypadająca na uczestnika były barierą dla 19,7%. Niezrozumiałość przekazywanych treści oraz trudności z łączeniem programu z obowiązkami domowymi były zgłaszane przez 17,1%. Dodatkowo, 14,5% respondentów miało trudności ze zrozumieniem języka używanego przez personel administracyjny, a 11,8% zgłaszało problemy z dotarciem do miejsc realizacji wsparcia. Niewielka grupa, bo 7,9%, stwierdziła, że nie napotkała żadnych trudności. Te dane ukazują, że mimo pandemii główne bariery związane były z organizacją i dostępnością programów, a także ich dopasowaniem do potrzeb uczestników.

Tabela 97. Problemy i bariery napotkane przez Pana/Panią w programach realizowanych wyłącznie w latach 2020-2022

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Nie dotyczy, nie brałem(am) udziału	24	31,6
Problemy z dotarciem do miejsc realizacji danych form wsparcia	9	11,8
Oferta wsparcia realizowana była w niedogodnych dla mnie godzinach lub dniach	16	21,1
Treści przekazywane były w sposób niezrozumiały, trudny do zrozumienia	13	17,1
Problemy z pełnieniem obowiązków domowych podczas udziału w programie	13	17,1
Staże były zbyt krótkie i nie pozwalały na zdobycie doświadczenia zawodowego	15	19,7
Zbyt mała liczba godzin wsparcia przypadająca na jednego uczestnika	15	19,7
Język personelu administracyjnego był dla mnie niezrozumiały	11	14,5
Zbyt duża liczba formalności (wymogów formalnych)	18	23,7
Nie było żadnych problemów	6	7,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

2.6.6 Oczekiwania i preferencje w zakresie wsparcia instytucjonalnego

W pytaniu dopuszczającym wybór wielu odpowiedzi badani najczęściej wskazywali oczekiwanie możliwości kontaktu telefonicznego (38,8%) oraz kontaktu osobistego (31,1%). Istotne znaczenie miała również możliwość kontaktu przez Internet (27,7%), co potwierdza potrzebę wielokanałowej komunikacji z instytucjami wsparcia. Jednocześnie relatywnie często pojawiały się postulaty dotyczące uproszczenia procedur – minimalizację formalności wskazało 21,7% respondentów – oraz zapewnienia poufności (21,8%). Zwraca uwagę także oczekiwanie, aby pracownik instytucji komunikował się w sposób nieformalny i zrozumiały (16,3%). Wśród rozwiązań organizacyjnych badani wskazywali również na potrzebę większej dostępności instytucji: otwarcie w weekendy (12,0%), poza godzinami biurowymi (9,3%) oraz możliwość kontaktu z pracownikiem także w innych miejscach (13,3%). Brak oczekiwań zadeklarowało 24,8% badanych, a 7,3% wybrało odpowiedź „trudno powiedzieć”. Ponieważ respondenci mogli wskazać kilka opcji, odsetki nie sumują się do 100%.

Tabela 98. Pana(i) oczekiwania w zakresie przyszłego wsparcia instytucjonalnego

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Otwarcie danej instytucji również poza godzinami biurowymi (np. po godzinie 15:00)	100	9,3
Otwarcie danej instytucji również w weekendy	129	12,0
Możliwość kontaktu z pracownikiem instytucji również w innych miejscach	143	13,3
Możliwość kontaktu osobistego	334	31,1

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Możliwość kontaktu telefonicznego	417	38,8
Możliwość kontaktu przez Internet (np. Facebook, Instagram, e-mail)	297	27,7
Minimalizacja formalności związanych z przystąpieniem do programu aktywizacji zawodowej	233	21,7
Zapewnienie zasad poufności	234	21,8
Pracownik instytucji powinien porozumiewać się nieformalnie, językiem zrozumiałym przeze mnie	175	16,3
Nie oczekuję wsparcia / nie mam oczekiwań	266	24,8
Trudno powiedzieć	78	7,3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

W innym pytaniu dopuszczającym wybór wielu odpowiedzi badani najczęściej wskazywali kontakt telefoniczny jako jedną z najskuteczniejszych form dotarcia do osób w wieku 18–34 lata pozostających bez pracy (46,5%). Wysoki odsetek wskazań dotyczył również mediów społecznościowych i komunikatorów (41,3%). Relatywnie często wybierano także kontakt osobisty (35,8%) oraz pocztę e-mail (34,7%). Ponadto 31,3% respondentów wskazało kontakt bezpośredni od potencjalnych pracodawców, a 23,7% – informacje przekazywane przez znajomych lub rodzinę, co potwierdza znaczenie kanałów opartych na relacjach. Rzadziej wymieniano fora tematyczne (13,8%), kontakt poprzez współpracujące organizacje (14,2%) oraz pocztę tradycyjną (11,7%). Jedynie 7,9% badanych uznało, że żadna z form nie jest skuteczna, natomiast inne sposoby docierania pojawiały się marginalnie (0,2%). Wyniki wskazują, że w tej grupie wiekowej kluczowe znaczenie mają kanały szybkie i bezpośrednie – telefon, narzędzia cyfrowe oraz kontakt osobisty.

Tabela 99. Jakie, w Pana(i) opinii, są najskuteczniejsze formy dotarcia do osób w wieku 18-34 lata pozostających bez pracy?

Kategoria odpowiedzi	Liczba wskazań (n)	Procent wskazań (%)
Kontakt osobisty (rozmowa bezpośrednia podczas spotkania)	385	35,8
Telefon	499	46,5
Poczta e-mail	373	34,7
Poczta tradycyjna	126	11,7
Media/portale społecznościowe i komunikatory (np. Facebook, Instagram, X, Google+)	444	41,3
Fora tematyczne	148	13,8
Kontakt bezpośredni od potencjalnych pracodawców	336	31,3
Informacja przekazywana poprzez znajomych lub rodzinę	255	23,7
Kontakt poprzez współpracujące organizacje (np. fundacje, stowarzyszenia, powiatowe urzędy pracy)	153	14,2
Inne	2	0,2
Żadne	85	7,9

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania NEET-UP 2024. Respondenci mogli zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. W tabeli przedstawiono liczbę wskazań (n) oraz procent wskazań w odniesieniu do liczby wszystkich badanych (N=1074). Suma odsetków przekracza 100%.

2.7 Motywacja i postawy wobec pracy

Motywacje oraz postawy badanych scharakteryzowano przez pryzmat następujących wskaźników:

- ocena istotności różnych cech pracy,
- gotowość do kompromisów w poszukiwaniu pracy,
- minimalne oczekiwania finansowe,
- plany związane z poszukiwaniem pracy.

2.7.1 Ocena istotności różnych cech pracy

Legalność pracy została oceniona jako bardzo ważna przez 46,6% respondentów, co czyni ją najczęściej wybieraną odpowiedzią. Kolejną grupą byli badani, którzy uznali ten aspekt za raczej ważny (35,7%). Neutralny stosunek do legalności pracy zadeklarowało 10,8% respondentów. Znacznie mniejszy odsetek badanych uznał ją za raczej nieważną (5,2%) lub zupełnie nieważną (1,8%). Wyniki te podkreślają, że legalność pracy jest kluczowym czynnikiem dla większości respondentów.

Tabela 100. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt legalności pracy?

Ocena ważności legalności pracy	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - zupełnie nieważny	19	1,8
2 - raczej nieważny	56	5,2
3 - ani ważny, ani nieważny	116	10,8
4 - raczej ważny	383	35,7
5 - bardzo ważny	500	46,6

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Zgodność pracy z zainteresowaniami i hobby została oceniona jako raczej ważna przez 45,2% respondentów, co czyni tę odpowiedź najczęściej wybieraną. Bardzo ważny aspekt zgodności wskazało 22,0% badanych, podczas gdy 21,7% wyraziło neutralny stosunek, wobec tego czynnika. Zdecydowanie mniej respondentów uznało zgodność pracy z zainteresowaniami za raczej nieważną (9,6%) lub zupełnie nieważną (1,6%). Wyniki pokazują, że dla większości respondentów praca zgodna z zainteresowaniami ma istotne znaczenie.

Tabela 101. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt zgodności pracy z zainteresowaniami i hobby?

Ocena ważności zgodności pracy z zainteresowaniami	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - zupełnie nieważny	17	1,6
2 - raczej nieważny	103	9,6
3 - ani ważny, ani nieważny	233	21,7
4 - raczej ważny	485	45,2
5 - bardzo ważny	236	22,0

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Zgodność pracy z wyuczonym zawodem, kwalifikacjami i poziomem wykształcenia została oceniona jako raczej ważna przez 42,9% respondentów, co stanowi największą grupę

odpowiedzi. Bardzo ważny aspekt zgodności wskazało 18,2% badanych. Neutralny stosunek wobec tego czynnika wyraziło 23,8% respondentów. Mniejszy odsetek badanych uznał zgodność pracy z wyuczonym zawodem za raczej nieważną (12,4%) lub zupełnie nieważną (2,6%). Wyniki pokazują, że zgodność pracy z wykształceniem i kwalifikacjami jest istotna dla znaczącej części respondentów, choć nie dla wszystkich.

Tabela 102. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt zgodności pracy z wyuczonym zawodem, kwalifikacjami i poziomem wykształcenia?

Ocena ważności zgodności pracy z wykształceniem	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - zupełnie nieważny	28	2,6
2 - raczej nieważny	133	12,4
3 - ani ważny, ani nieważny	256	23,8
4 - raczej ważny	461	42,9
5 - bardzo ważny	196	18,2

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074)

Możliwość wykonywania pracy zdalnej została oceniona jako raczej ważna przez 29,4% respondentów, co stanowi największy odsetek odpowiedzi. Neutralny stosunek wobec pracy zdalnej wyraziło 29,1% badanych. Bardzo ważny aspekt pracy zdalnej wskazało 12,9% respondentów, podczas gdy 17,0% uznało ją za raczej nieważną, a 11,5% za zupełnie nieważną. Wyniki te sugerują zróżnicowane podejście respondentów do pracy zdalnej, z większym naciskiem na jej umiarkowaną ważność.

Tabela 103. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt zgodności pracy z możliwością pracy zdalnej?

Ocena ważności pracy zdalnej	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - zupełnie nieważny	124	11,5
2 - raczej nieważny	183	17,0
3 - ani ważny, ani nieważny	312	29,1
4 - raczej ważny	316	29,4
5 - bardzo ważny	139	12,9

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Możliwość pracy w elastycznych godzinach została oceniona jako raczej ważna przez 49,8% respondentów, co czyni tę odpowiedź najczęściej wybieraną. Bardzo ważny aspekt elastyczności czasu pracy wskazało 21,1% badanych. Neutralny stosunek wobec tego czynnika wyraziło 17,5% respondentów. Znacznie mniejszy odsetek uznał elastyczne godziny za raczej nieważne (9,1%) lub zupełnie nieważne (2,4%).

Tabela 104. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt zgodności pracy z możliwością pracy w elastycznych godzinach?

Ocena ważności pracy w elastycznych godzinach	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - zupełnie nieważny	26	2,4
2 - raczej nieważny	98	9,1
3 - ani ważny, ani nieważny	188	17,5
4 - raczej ważny	535	49,8

Ocena ważności pracy w elastycznych godzinach	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
5 - bardzo ważny	227	21,1

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Bezpieczeństwo zatrudnienia zostało ocenione jako raczej ważne przez 44,3% respondentów, co stanowi największy odsetek odpowiedzi. Bardzo ważny aspekt tego czynnika wskazało 38,5% badanych. Neutralny stosunek wobec bezpieczeństwa zatrudnienia wyraziło 10,5% respondentów. Zdecydowanie mniej osób uznało je za raczej nieważne (5,0%) lub zupełnie nieważne (1,7%). Wyniki wyraźnie pokazują, że dla większości badanych bezpieczeństwo zatrudnienia jest kluczowym elementem pracy.

Tabela 105. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt zgodności pracy z bezpieczeństwem zatrudnienia?

Ocena ważności bezpieczeństwa zatrudnienia	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - zupełnie nieważny	18	1,7
2 - raczej nieważny	54	5,0
3 - ani ważny, ani nieważny	113	10,5
4 - raczej ważny	476	44,3
5 - bardzo ważny	413	38,5

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Wynagrodzenie w pracy zostało ocenione jako bardzo ważne przez 49,3% respondentów, co czyni tę odpowiedź najczęściej wybieraną. Wynagrodzenie jako raczej ważne wskazało 37,1% badanych. Neutralny stosunek wobec tego aspektu wyraziło 8,4% respondentów. Zdecydowanie mniejszy odsetek uznał dobrze płatną pracę za raczej nieważną (4,0%) lub zupełnie nieważną (1,2%). Wyniki te pokazują, że dla większości badanych odpowiednie wynagrodzenie jest jednym z kluczowych czynników pracy.

Tabela 106. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt zgodności pracy z oczekiwanym wynagrodzeniem?

Ocena ważności dobrze płatnej pracy	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - zupełnie nieważny	13	1,2
2 - raczej nieważny	43	4,0
3 - ani ważny, ani nieważny	90	8,4
4 - raczej ważny	398	37,1
5 - bardzo ważny	530	49,3

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji zawodowych w pracy została oceniona jako raczej ważna przez 54,8% respondentów, co stanowi największy odsetek odpowiedzi. Bardzo ważny aspekt tego czynnika wskazało 20,8% badanych. Neutralny stosunek wobec tego aspektu wyraziło 15,5% respondentów, a mniejsza liczba uznała go za raczej nieważny (7,1%) lub zupełnie nieważny (1,9%). Wyniki te podkreślają, że dla większości respondentów możliwość rozwoju zawodowego jest istotnym elementem pracy.

Tabela 107. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt zgodności pracy z możliwościami rozwoju i podnoszenia kwalifikacji zawodowych?

Ocena ważności możliwości rozwoju	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - zupełnie nieważny	20	1,9
2 - raczej nieważny	76	7,1
3 - ani ważny, ani nieważny	166	15,5
4 - raczej ważny	589	54,8
5 - bardzo ważny	223	20,8

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Szanse na szybki awans zawodowy zostały ocenione jako raczej ważne przez 46,9% respondentów, co stanowi największy odsetek odpowiedzi. Bardzo ważny aspekt awansu wskazało 19,3% badanych. Neutralny stosunek wobec tego czynnika wyraziło 20,9% respondentów. Mniejszy odsetek uznał szybki awans za raczej nieważny (10,1%) lub zupełnie nieważny (2,8%). Wyniki te wskazują, że możliwość szybkiego awansu jest istotna dla znacznej części respondentów, choć nie jest kluczowym czynnikiem dla wszystkich.

Tabela 108. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt zgodności pracy z szansami na szybki awans zawodowy?

Ocena ważności szans na szybki awans	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - zupełnie nieważny	30	2,8
2 - raczej nieważny	109	10,1
3 - ani ważny, ani nieważny	224	20,9
4 - raczej ważny	504	46,9
5 - bardzo ważny	207	19,3

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Bezpieczeństwo pracy i jej nieszkodliwość dla zdrowia zostały ocenione jako bardzo ważne przez 44,1% respondentów, co stanowi największy odsetek odpowiedzi. Raczej ważny aspekt tego czynnika wskazało 40,0% badanych. Neutralny stosunek wobec tego aspektu wyraziło 9,9% respondentów, a mniejszy odsetek uznał go za raczej nieważny (4,7%) lub zupełnie nieważny (1,3%). Wyniki te wyraźnie wskazują, że bezpieczeństwo i nieszkodliwość pracy dla zdrowia są kluczowe dla większości badanych.

Tabela 109. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt zgodności pracy z bezpieczeństwem pracy i jej nieszkodliwością dla zdrowia?

Ocena ważności bezpieczeństwa pracy	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - zupełnie nieważny	14	1,3
2 - raczej nieważny	50	4,7
3 - ani ważny, ani nieważny	106	9,9
4 - raczej ważny	430	40,0
5 - bardzo ważny	474	44,1

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Praca w życzliwym, przyjaznym zespole została oceniona jako raczej ważna przez 46,0% respondentów, co stanowi największy odsetek odpowiedzi. Bardzo ważny aspekt tego czynnika wskazało 38,7% badanych. Neutralny stosunek wobec tego czynnika wyraziło 9,6% respondentów. Zdecydowanie mniejszy odsetek uznał pracę w przyjaznym zespole za raczej

nieważną (4,4%) lub zupełnie nieważną (1,3%). Wyniki wskazują, że dla większości respondentów atmosfera w pracy jest istotnym elementem.

Tabela 110. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt pracy w życzliwym, przyjaznym zespole?

Ocena ważności pracy w przyjaznym zespole	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - zupełnie nieważny	14	1,3
2 - raczej nieważny	47	4,4
3 - ani ważny, ani nieważny	103	9,6
4 - raczej ważny	494	46,0
5 - bardzo ważny	416	38,7

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Praca w zespole ludzi w podobnym wieku została oceniona jako raczej ważna przez 41,7% respondentów, co stanowi największy odsetek odpowiedzi. Bardzo ważny aspekt tego czynnika wskazało 16,8% badanych. Neutralny stosunek wobec tego czynnika wyraziło 22,6% respondentów. Mniejszy odsetek uznał pracę w zespole ludzi w podobnym wieku za raczej nieważną (14,5%) lub zupełnie nieważną (4,4%). Wyniki te wskazują, że dla wielu respondentów wiek współpracowników ma umiarkowane znaczenie, choć nie jest kluczowym czynnikiem.

Tabela 111. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt pracy w zespole ludzi w podobnym wieku?

Ocena ważności pracy w zespole w podobnym wieku	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - zupełnie nieważny	47	4,4
2 - raczej nieważny	156	14,5
3 - ani ważny, ani nieważny	243	22,6
4 - raczej ważny	448	41,7
5 - bardzo ważny	180	16,8

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Współpraca z przełożonym lub współpracownikiem, który chętnie udziela porad i wskazówek, została oceniona jako raczej ważna przez 50,7% respondentów, co stanowi największy odsetek odpowiedzi. Bardzo ważny aspekt tego czynnika wskazało 27,1% badanych. Neutralny stosunek wobec tego czynnika wyraziło 14,4% respondentów. Mniejszy odsetek uznał współpracę z takim przełożonym lub współpracownikiem za raczej nieważną (6,2%) lub zupełnie nieważną (1,5%). Wyniki te podkreślają znaczenie wsparcia i otwartości w relacjach zawodowych dla większości respondentów.

Tabela 112. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt współpracy z przełożonym lub współpracownikiem chętnym do udzielania porad i wskazówek?

Ocena ważności współpracy z otwartym przełożonym	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - zupełnie nieważny	16	1,5
2 - raczej nieważny	67	6,2
3 - ani ważny, ani nieważny	155	14,4
4 - raczej ważny	545	50,7
5 - bardzo ważny	291	27,1

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074)

Praca lekka, niewymagająca zbytniego wysiłku, została oceniona jako raczej ważna przez 46,8% respondentów, co stanowi największy odsetek odpowiedzi. Bardzo ważny aspekt

tego czynnika wskazało 19,7% badanych. Neutralny stosunek wobec tego czynnika wyraziło 23,3% respondentów. Mniejszy odsetek uznał pracę lekką za raczej nieważną (9,0%) lub zupełnie nieważną (1,1%). Wyniki wskazują, że choć praca niewymagająca dużego wysiłku jest ważna dla wielu badanych, to dla części respondentów nie stanowi kluczowego czynnika.

Tabela 113. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt pracy lekkiej, niewymagającej zbytniego wysiłku?

Ocena ważności pracy lekkiej	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - zupełnie nieważny	12	1,1
2 - raczej nieważny	97	9,0
3 - ani ważny, ani nieważny	250	23,3
4 - raczej ważny	503	46,8
5 - bardzo ważny	212	19,7

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Praca blisko miejsca zamieszkania została oceniona jako raczej ważna przez 50,1% respondentów, co stanowi największy odsetek odpowiedzi. Bardzo ważny aspekt tego czynnika wskazało 26,2% badanych. Neutralny stosunek wobec tego czynnika wyraziło 15,4% respondentów. Mniejszy odsetek uznał lokalizację pracy za raczej nieważną (6,8%) lub zupełnie nieważną (1,6%). Wyniki te podkreślają, że dla większości badanych odległość od miejsca zamieszkania jest istotnym elementem pracy.

Tabela 114. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt pracy blisko miejsca zamieszkania?

Ocena ważności pracy blisko miejsca zamieszkania	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - zupełnie nieważny	17	1,6
2 - raczej nieważny	73	6,8
3 - ani ważny, ani nieważny	165	15,4
4 - raczej ważny	538	50,1
5 - bardzo ważny	281	26,2

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Praca, w której można samodzielnie decydować o tym, co i jak należy zrobić, została oceniona jako raczej ważna przez 46,0% respondentów, co stanowi największy odsetek odpowiedzi. Bardzo ważny aspekt samodzielności wskazało 19,0% badanych. Neutralny stosunek wobec tego czynnika wyraziło 23,1% respondentów. Mniejszy odsetek uznał samodzielność w pracy za raczej nieważną (10,0%) lub zupełnie nieważną (2,0%). Wyniki te sugerują, że dla wielu respondentów samodzielność w pracy jest istotnym elementem, choć nie zawsze kluczowym.

Tabela 115. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt możliwości samodzielnego decydowania o pracy?

Ocena ważności samodzielności w pracy	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - zupełnie nieważny	21	2,0
2 - raczej nieważny	107	10,0
3 - ani ważny, ani nieważny	248	23,1
4 - raczej ważny	494	46,0
5 - bardzo ważny	204	19,0

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Praca dająca możliwość łączenia obowiązków zawodowych i zobowiązań rodzinnych została oceniona jako raczej ważna przez 46,6% respondentów, co stanowi największy odsetek odpowiedzi. Bardzo ważny aspekt tego czynnika wskazało 26,3% badanych. Neutralny stosunek wobec tego aspektu wyraziło 17,4% respondentów. Mniejszy odsetek uznał możliwość łączenia tych obowiązków za raczej nieważną (7,7%) lub zupełnie nieważną (2,0%). Wyniki te pokazują, że dla większości badanych elastyczność umożliwiająca pogodzenie pracy z zobowiązaniami rodzinnymi jest istotnym elementem.

Tabela 116. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt możliwości łączenia obowiązków zawodowych i zobowiązań rodzinnych?

Ocena ważności łączenia obowiązków	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - zupełnie nieważny	21	2,0
2 - raczej nieważny	83	7,7
3 - ani ważny, ani nieważny	187	17,4
4 - raczej ważny	501	46,6
5 - bardzo ważny	282	26,3

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Tabela 117. Podstawowe statystyki opisowe dla zmiennych dotyczących oceny istotności różnych cech pracy

	Średnia	Mediana	Dominanta	Odchylenie standardowe	Współczynnik zmienności
Legalna	4,20	4,00	5,00	0,95	22,61
Zgodna z moimi zainteresowaniami, hobby	3,76	4,00	4,00	0,95	25,31
Zgodna z moim wyuczonym zawodem, kwalifikacjami, poziomem wykształcenia	3,62	4,00	4,00	1,00	27,72
Zdalna (wykonywana z miejsca mojego zamieszkania lub pobytu)	3,15	3,00	4,00	1,19	37,84
Możliwa do wykonywania w elastycznych godzinach pracy	3,78	4,00	4,00	0,96	25,40
Gwarantująca bezpieczeństwo zatrudnienia	4,13	4,00	4,00	0,91	22,01
Dobrze płatna	4,29	4,00	5,00	0,87	20,32
Dająca możliwości rozwoju, podnoszenia kwalifikacji zawodowych.	3,86	4,00	4,00	0,89	23,09
Dająca szanse szybkiego awansu zawodowego.	3,70	4,00	4,00	0,98	26,61

	Średnia	Mediana	Dominanta	Odchylenie standardowe	Współczynnik zmienności
Bezpieczna, nieszkodliwa dla zdrowia.	4,21	4,00	5,00	0,89	21,24
W życzliwym, przyjaznym zespole.	4,16	4,00	4,00	0,87	20,78
W zespole ludzi, którzy są w moim wieku.	3,52	4,00	4,00	1,07	30,32
Z przełożonym lub współpracownikiem, który chętnie będzie udzielać mi porad i wskazówek.	3,96	4,00	4,00	0,89	22,57
Lekka, niewymagająca zbyt dużego wysiłku.	3,75	4,00	4,00	0,91	24,30
Blisko mojego miejsca zamieszkania.	3,92	4,00	4,00	0,91	23,14
Taka, w której sama mogę decydować o tym, co i jak należy zrobić.	3,70	4,00	4,00	0,95	25,73
Dająca możliwość łączenia obowiązków zawodowych i zobowiązań rodzinnych.	3,88	4,00	4,00	0,95	24,58

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Najważniejszymi aspektami pracy dla respondentów są wynagrodzenie, bezpieczeństwo oraz atmosfera w miejscu pracy. Najwyżej oceniono stwierdzenie dotyczące pracy dobrze płatnej (średnia = 4,29), przy czym najczęściej wybieraną odpowiedzią była kategoria „zdecydowanie się zgadzam” (dominanta = 5). Wysokie oceny uzyskały również: praca bezpieczna i nieszkodliwa dla zdrowia (średnia = 4,21; dominanta = 5) oraz praca legalna (średnia = 4,20). Istotne znaczenie przypisywano także pracy w życzliwym, przyjaznym zespole (średnia = 4,16) oraz pracy gwarantującej bezpieczeństwo zatrudnienia (średnia = 4,13).

Czynniki związane z elastycznością i możliwościami rozwoju również odgrywają istotną rolę. Praca dająca możliwości rozwoju i podnoszenia kwalifikacji zawodowych uzyskała średnią 3,86, a elastyczne godziny pracy zostały ocenione na 3,78. Ważnym elementem jest także praca z przełożonym wspierającym rozwój, co znalazło odzwierciedlenie w średniej 3,96. Z kolei aspekty związane z lokalizacją, takie jak praca blisko miejsca zamieszkania (średnia: 3,92) i praca zdalna (średnia: 3,15), zostały ocenione niżej, wskazując na mniejsze znaczenie dla części badanych.

W zakresie zmienności opinii najmniejszy współczynnik zmienności odnotowano dla pracy dobrze płatnej (20,32%) oraz bezpiecznej, nieszkodliwej dla zdrowia (21,24%), co wskazuje na dużą zgodność respondentów w tych obszarach. Największe zróżnicowanie wystąpiło w ocenie pracy zdalnej (37,84%) oraz pracy w zespole ludzi w tym samym wieku (30,32%), co sugeruje różnorodne potrzeby i oczekiwania w tych kategoriach. Wyniki

wskazują, że kluczowymi priorytetami dla respondentów są stabilność zatrudnienia, bezpieczeństwo i rozwój zawodowy, a aspekty związane z lokalizacją i formą pracy zależą od indywidualnych preferencji.

2.7.2 Gotowość do kompromisów w poszukiwaniu pracy

Zdecydowana większość respondentów wyraziła sprzeciw wobec pracy w pełnym wymiarze godzin za wynagrodzenie poniżej minimalnej krajowej. Odpowiedź „zupełnie się nie zgadzam” wybrało 42,8%, a „raczej się nie zgadzam” – 26,7%. Neutralny stosunek wyraziło 13,6% badanych. Zgoda na takie warunki była rzadka – 13,8% „raczej się zgadza”, a jedynie 3,1% „całkowicie się zgadza”.

Tabela 118. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzenie poniżej minimalnego krajowego wynagrodzenia, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	460	42,8
2 - Raczej się nie zgadzam	287	26,7
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	146	13,6
4 - Raczej się zgadzam	148	13,8
5 - Całkowicie się zgadzam	33	3,1

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Opinie respondentów na temat pracy w zawodzie niezgodnym z wykształceniem są bardziej podzielone. Największa część badanych (30,2%) „raczej się zgadza”, a 11,1% w pełni akceptuje takie warunki. Jednocześnie 11,7% „zupełnie się nie zgadza”, a 20,4% „raczej się nie zgadza”. Neutralny stosunek wyraziło 26,6%.

Tabela 119. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę w zawodzie niezgodnym z wykształceniem, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	126	11,7
2 - Raczej się nie zgadzam	219	20,4
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	286	26,6
4 - Raczej się zgadzam	324	30,2
5 - Całkowicie się zgadzam	119	11,1

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Podobne podziały widoczne są w przypadku pracy w zawodzie wymagającym niższego poziomu wykształcenia niż posiadane przez respondentów. Najwięcej osób (30,6%) „raczej się zgadza”, a 9,7% w pełni akceptuje takie warunki. Sprzeciw wyraziło 32,5% badanych, z czego 13,6% „zupełnie się nie zgadza”, a 18,9% „raczej się nie zgadza”. Neutralny stosunek wyraziło 27,2%.

Tabela 120. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę w zawodzie wymagającym niższego poziomu wykształcenia, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	146	13,6
2 - Raczej się nie zgadzam	203	18,9
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	292	27,2
4 - Raczej się zgadzam	329	30,6
5 - Całkowicie się zgadzam	104	9,7

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Opinie na temat pracy na umowach cywilnoprawnych są wyrównane, co wskazuje na brak jednoznacznego stanowiska. Sprzeciw wyraziło 45,5% respondentów (21,3% „zupełnie się nie zgadza”, 24,2% „raczej się nie zgadza”), podczas gdy zgoda wyniosła 29,8% (24,6% „raczej się zgadza”, 5,2% „całkowicie się zgadza”). Neutralny stosunek zajął 24,7%.

Tabela 121. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę na umowach cywilnoprawnych (o dzieło, zlecenia), aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	229	21,3
2 - Raczej się nie zgadzam	260	24,2
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	265	24,7
4 - Raczej się zgadzam	264	24,6
5 - Całkowicie się zgadzam	56	5,2

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Większość respondentów wyraziła sprzeciw wobec pracy bez możliwości awansu zawodowego – 14,9% „zupełnie się nie zgadza”, a 26,7% „raczej się nie zgadza”. Neutralny stosunek wyraziło 27,7% badanych, natomiast 24,9% „raczej się zgadza”, a 5,9% w pełni akceptuje takie warunki.

Tabela 122. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę w miejscu, gdzie nie ma możliwości awansu zawodowego, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	160	14,9
2 - Raczej się nie zgadzam	287	26,7
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	297	27,7
4 - Raczej się zgadzam	267	24,9
5 - Całkowicie się zgadzam	63	5,9

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Najwięcej respondentów stanowczo sprzeciwia się pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia – 42,9% „zupełnie się nie zgadza”, a 27,2% „raczej się nie zgadza”. Neutralne stanowisko zajęło 14,7%, podczas gdy zgoda była rzadka – 12,5% „raczej się zgadza”, a 2,7% „całkowicie się zgadza”.

Tabela 123. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę w miejscu, gdzie panują warunki szkodliwe dla zdrowia, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	461	42,9
2 - Raczej się nie zgadzam	292	27,2
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	158	14,7
4 - Raczej się zgadzam	134	12,5
5 - Całkowicie się zgadzam	29	2,7

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Zdecydowana większość respondentów wyraziła sprzeciw wobec pracy w firmie, gdzie nie są przestrzegane prawa pracownicze – 45,5% „zupełnie się nie zgadza”, a 24,8% „raczej się nie zgadza”. Neutralne stanowisko zajęło 10,6% badanych. Zgoda na takie warunki wyniosła 14,1% („raczej się zgadzam”) i 5,0% („całkowicie się zgadzam”).

Tabela 124. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę w firmie, gdzie nie są przestrzegane prawa pracownicze, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	489	45,5
2 - Raczej się nie zgadzam	266	24,8
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	114	10,6
4 - Raczej się zgadzam	151	14,1
5 - Całkowicie się zgadzam	54	5,0

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Opinie na temat pracy wymagającej znacznego wysiłku fizycznego były zróżnicowane. Sprzeciw wyraziło 44,4% respondentów (16,7% „zupełnie się nie zgadza”, 27,7% „raczej się nie zgadza”). Neutralne stanowisko zajęło 25,9%, natomiast 24,4% „raczej się zgadza”, a 5,3% w pełni akceptuje takie warunki.

Tabela 125. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę w branży wymagającej znacznego wysiłku fizycznego, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	179	16,7
2 - Raczej się nie zgadzam	298	27,7
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	278	25,9
4 - Raczej się zgadzam	262	24,4
5 - Całkowicie się zgadzam	57	5,3

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Najwięcej respondentów sprzeciwia się pracy w zawodzie obciążającym psychicznie – 39,7% „zupełnie się nie zgadza”, a 29,6% „raczej się nie zgadza”. Neutralny stosunek zajęło 13,9% badanych. Zgoda była stosunkowo rzadka – 12,9% „raczej się zgadza”, a 3,9% w pełni akceptuje takie warunki.

Tabela 126. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę w zawodzie obciążającym psychicznie, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	426	39,7
2 - Raczej się nie zgadzam	318	29,6
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	149	13,9
4 - Raczej się zgadzam	139	12,9
5 - Całkowicie się zgadzam	42	3,9

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Większość respondentów sprzeciwia się pracy w bardzo niedogodnych godzinach – 31,7% „zupełnie się nie zgadza”, a 31,8% „raczej się nie zgadza”. Neutralny stosunek wyraziło 20,9% badanych. Zgoda na takie warunki była rzadka – 11,8% „raczej się zgadza”, a 3,9% „całkowicie się zgadza”.

Tabela 127. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę w bardzo niedogodnych godzinach, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	340	31,7
2 - Raczej się nie zgadzam	341	31,8
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	224	20,9
4 - Raczej się zgadzam	127	11,8
5 - Całkowicie się zgadzam	42	3,9

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Opinie na temat przeprowadzki do innego miasta w Polsce są podzielone. Sprzeciw wyraziło 28,1% („zupełnie się nie zgadzam”) i 29,6% („raczej się nie zgadzam”). Neutralny stosunek zajęło 19,0% badanych. Zgoda na takie warunki wyniosła 17,8% („raczej się zgadzam”) i 5,5% („całkowicie się zgadzam”).

Tabela 128. Czy zgodził(a)by się Pan(i) przeprowadzić się do innego miasta w Polsce, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	302	28,1
2 - Raczej się nie zgadzam	318	29,6
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	204	19,0
4 - Raczej się zgadzam	191	17,8
5 - Całkowicie się zgadzam	59	5,5

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Sprzeciw wobec przeprowadzki za granicę wyraziło 33,1% respondentów („zupełnie się nie zgadzam”) i 26,8% („raczej się nie zgadzam”). Neutralne stanowisko zajęło 18,2%. Zgoda na przeprowadzkę za granicę wyniosła 16,4% („raczej się zgadzam”) i 5,4% („całkowicie się zgadzam”).

Tabela 129. Czy zgodził(a)by się Pan(i) przeprowadzić się za granicę, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	356	33,1
2 - Raczej się nie zgadzam	288	26,8
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	196	18,2
4 - Raczej się zgadzam	176	16,4
5 - Całkowicie się zgadzam	58	5,4

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Opinie na temat pracy w weekendy są dość zróżnicowane. Sprzeciw wyraziło 21,3% („zupełnie się nie zgadzam”) i 28,4% („raczej się nie zgadzam”), natomiast zgoda wyniosła 21,7% („raczej się zgadzam”) i 5,8% („całkowicie się zgadzam”). Neutralny stosunek wyraziło 22,8% badanych.

Tabela 130. Czy zgodził(a)by się Pan(i) pracować w sobotę i niedzielę, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	229	21,3
2 - Raczej się nie zgadzam	305	28,4
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	245	22,8
4 - Raczej się zgadzam	233	21,7
5 - Całkowicie się zgadzam	62	5,8

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Respondenci są podzieleni w kwestii służbowych wyjazdów raz w tygodniu. Sprzeciw wyraziło 22,2% („zupełnie się nie zgadzam”) i 25,9% („raczej się nie zgadzam”). Neutralny stosunek zajęło 21,0% badanych. Zgoda na takie warunki wyniosła 24,7% („raczej się zgadzam”) i 6,2% („całkowicie się zgadzam”).

Tabela 131. Czy zgodził(a)by się Pan(i) odbywać służbowe wyjazdy co najmniej raz w tygodniu, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	238	22,2
2 - Raczej się nie zgadzam	278	25,9
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	226	21,0
4 - Raczej się zgadzam	265	24,7
5 - Całkowicie się zgadzam	67	6,2

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Większość respondentów wyraziła sprzeciw wobec dyspozycyjności 24/7 – 37,7% „zupełnie się nie zgadza”, a 29,3% „raczej się nie zgadza”. Neutralny stosunek zajęło 14,5% badanych, podczas gdy zgoda na takie warunki wyniosła 14,1% („raczej się zgadzam”) i 4,4% („całkowicie się zgadzam”).

Tabela 132. Czy zgodził(a)by się Pan(i) być dyspozycyjnym 24 godziny na dobę 7 dni w tygodniu, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	405	37,7
2 - Raczej się nie zgadzam	315	29,3
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	156	14,5
4 - Raczej się zgadzam	151	14,1
5 - Całkowicie się zgadzam	47	4,4

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Respondenci są podzieleni w kwestii pracy wyłącznie stacjonarnej. Największy odsetek wyraził zgodę – 28,3% „raczej się zgadza”, a 18,6% „całkowicie się zgadza”. Sprzeciw wyraziło 12,6% („zupełnie się nie zgadzam”) i 17,6% („raczej się nie zgadzam”). Neutralny stosunek zajęło 22,9%.

Tabela 133. Czy zgodził(a)by się Pan(i) pracować bez możliwości pracy zdalnej (tylko praca stacjonarna), aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	135	12,6
2 - Raczej się nie zgadzam	189	17,6
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	246	22,9
4 - Raczej się zgadzam	304	28,3
5 - Całkowicie się zgadzam	200	18,6

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Zdecydowana większość respondentów wyraziła sprzeciw wobec samodzielnego finansowania szkoleń – 27,2% „zupełnie się nie zgadza”, a 31,2% „raczej się nie zgadza”. Neutralny stosunek zajęło 23,1%, natomiast zgoda na takie warunki była rzadka – 14,3% „raczej się zgadza” i 4,2% „całkowicie się zgadza”.

Tabela 134. Czy zgodził(a)by się Pan(i) sfinansować samemu wymagane szkolenia, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	292	27,2
2 - Raczej się nie zgadzam	335	31,2
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	248	23,1
4 - Raczej się zgadzam	154	14,3
5 - Całkowicie się zgadzam	45	4,2

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Większość respondentów nie akceptuje pracy bez pisemnej umowy z pracodawcą – 36,7% „zupełnie się nie zgadza”, a 27,7% „raczej się nie zgadza”. Neutralny stosunek zajęło 16,6%. Zgoda na takie warunki była ograniczona – 14,3% „raczej się zgadza”, a 4,7% „całkowicie się zgadza”.

Tabela 135. Czy zgodził(a)by się Pan(i) pracować bez pisemnej umowy z pracodawcą, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	394	36,7
2 - Raczej się nie zgadzam	298	27,7
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	178	16,6
4 - Raczej się zgadzam	154	14,3
5 - Całkowicie się zgadzam	50	4,7

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Opinie na temat codziennych dojazdów przekraczających godzinę były podzielone. Sprzeciw wyraziło 28,2% („zupełnie się nie zgadzam”) i 29,6% („raczej się nie zgadzam”). Neutralny stosunek zajęło 21,8% badanych. Zgoda na takie warunki wyniosła 16,6% („raczej się zgadzam”) i 3,8% („całkowicie się zgadzam”).

Tabela 136. Czy zgodził(a)by się Pan(i) codzienne, ponad godzinę dojeżdżać do pracy, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	303	28,2
2 - Raczej się nie zgadzam	318	29,6
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	234	21,8
4 - Raczej się zgadzam	178	16,6
5 - Całkowicie się zgadzam	41	3,8

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Największa część respondentów zgadza się na pracę w miejscu oddalonym od 10 do 20 km od miejsca zamieszkania – 37,7% „raczej się zgadza”, a 16,6% „całkowicie się zgadza”. Sprzeciw wobec takich warunków wyraziło 12,3% („zupełnie się nie zgadzam”) i 17,3% („raczej się nie zgadzam”). Neutralny stosunek zajęło 16,1%.

Tabela 137. Czy zgodził(a)by się Pan(i) pracować w miejscu oddalonym od 10 km do 20 km od swojego miejsca zamieszkania, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	132	12,3
2 - Raczej się nie zgadzam	186	17,3
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	173	16,1
4 - Raczej się zgadzam	405	37,7
5 - Całkowicie się zgadzam	178	16,6

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Opinie respondentów dotyczące pracy w miejscu oddalonym od 20 do 50 km są bardziej podzielone. Zgoda wyniosła 26,8% („raczej się zgadzam”) i 10,8% („całkowicie się zgadzam”). Sprzeciw wyraziło 19,6% („zupełnie się nie zgadzam”) i 24,4% („raczej się nie zgadzam”). Neutralny stosunek zajęło 18,3%.

Tabela 138. Czy zgodził(a)by się Pan(i) pracować w miejscu oddalonym od 20 km do 50 km od swojego miejsca zamieszkania, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	211	19,6
2 - Raczej się nie zgadzam	262	24,4
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	197	18,3
4 - Raczej się zgadzam	288	26,8
5 - Całkowicie się zgadzam	116	10,8

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Większość respondentów wyraziła sprzeciw wobec pracy w miejscu oddalonym o 50 - 100 km od miejsca zamieszkania – 32,5% „zupełnie się nie zgadza”, a 30,3% „raczej się nie zgadza”. Neutralny stosunek zajęło 18,2% badanych, podczas gdy zgoda na takie warunki była rzadsza – 13,9% („raczej się zgadzam”) i 5,1% („całkowicie się zgadzam”).

Tabela 139. Czy zgodził(a)by się Pan(i) pracować w miejscu oddalonym od 50 km do 100 km od swojego miejsca zamieszkania, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	349	32,5
2 - Raczej się nie zgadzam	325	30,3
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	196	18,2
4 - Raczej się zgadzam	149	13,9
5 - Całkowicie się zgadzam	55	5,1

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Najwięcej respondentów wyraziło sprzeciw wobec pracy w miejscu oddalonym o 100 - 200 km od miejsca zamieszkania – 43,2% „zupełnie się nie zgadza”, a 27,4% „raczej się nie zgadza”. Neutralny stosunek wyraziło 12,9% badanych. Zgoda na takie warunki była rzadka – 12,4% („raczej się zgadzam”) i 4,1% („całkowicie się zgadzam”).

Tabela 140. Czy zgodził(a)by się Pan(i) pracować w miejscu oddalonym od 100 km do 200 km od swojego miejsca zamieszkania, aby otrzymać pracę?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
1 - Zupełnie się nie zgadzam	464	43,2
2 - Raczej się nie zgadzam	294	27,4
3 - Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	139	12,9
4 - Raczej się zgadzam	133	12,4
5 - Całkowicie się zgadzam	44	4,1

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Tabela 141. Podstawowe statystyki opisowe dla zmiennych dotyczących gotowości do kompromisów w poszukiwaniu pracy

	Średnia	Mediana	Dominanta	Odchylenie standardowe	Współczynnik zmienności
Pracować w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzenie poniżej minimalnego krajowego wynagrodzenia	2,08	2,00	1,00	1,18	56,76
Pracować w zawodzie niezgodnym z moim wykształceniem	3,08	3,00	4,00	1,19	38,52
Pracować w zawodzie, gdzie wymagany jest niższy poziom wykształcenia niż posiadany przez mnie	3,04	3,00	4,00	1,19	39,30
Pracować na umowach cywilnoprawnych (o dzieło, zlecenia)	2,68	3,00	3,00	1,20	44,89
Pracować w miejscu pracy, gdzie nie ma możliwości awansu zawodowego	2,80	3,00	3,00	1,14	40,83
Pracować w miejscu pracy, gdzie panują warunki szkodliwe dla zdrowia	2,05	2,00	1,00	1,15	56,03
Pracować w firmie, gdzie nie są przestrzegane prawa pracownicze (urlop, dobową normą czasu pracy)	2,08	2,00	1,00	1,25	60,18
Pracować w branży, gdzie wymagany jest znaczny wysiłek fizyczny	2,74	3,00	2,00	1,15	42,16
Pracować w zawodzie obciążającym mnie psychicznie (stres, wysokie wymagania)	2,12	2,00	1,00	1,18	55,71
Pracować w bardzo niedogodnych godzinach	2,25	2,00	2,00	1,14	50,59
Przeprowadzić się do innego miasta w Polsce	2,43	2,00	2,00	1,22	50,32
Przeprowadzić się za granicę	2,34	2,00	1,00	1,24	53,03
Pracować w sobotę i niedzielę	2,62	3,00	2,00	1,20	45,82
Odbywać służbowe wyjazdy co najmniej raz w tygodniu	2,67	3,00	2,00	1,24	46,39

	Średnia	Mediana	Dominanta	Odchylenie standardowe	Współczynnik zmienności
Być dyspozycyjnym 24 godziny na dobę 7 dni w tygodniu	2,18	2,00	1,00	1,20	55,17
Pracować bez możliwości pracy zdalnej (tylko praca stacjonarna)	3,23	3,00	4,00	1,29	39,87
Sfinansować samemu wymagane szkolenia	2,37	2,00	2,00	1,15	48,39
Pracować bez pisemnej umowy z pracodawcą	2,23	2,00	1,00	1,21	54,59
Codziennie, ponad godzinę dojeżdżać do pracy	2,38	2,00	2,00	1,17	49,00
Pracować w miejscu oddalonym od 10 km do 20 km od mojego miejsca zamieszkania	3,29	4,00	4,00	1,27	38,72
Pracować w miejscu oddalonym od 20 do 50 km od mojego miejsca zamieszkania	2,85	3,00	4,00	1,31	45,90
Pracować w miejscu oddalonym od 50 do 100 km	2,29	2,00	1,00	1,20	52,46
Pracować w miejscu oddalonym od 100 do 200 km od mojego miejsca zamieszkania	2,07	2,00	1,00	1,19	57,67

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Analiza wskazuje, że najmniejszą akceptację uzyskały warunki pracy wiążące się z dużym obciążeniem fizycznym i psychicznym oraz znacznym oddaleniem miejsca pracy od miejsca zamieszkania. Najniżej oceniono pracę w miejscu oddalonym o 100–200 km od miejsca zamieszkania (średnia = 2,07), przy czym najczęściej wybieraną odpowiedzią była kategoria „zdecydowanie się nie zgadzam” (dominanta = 1). Niskie oceny uzyskały również praca w warunkach szkodliwych dla zdrowia (średnia = 2,05) oraz praca bez przestrzegania praw pracowniczych (średnia = 2,08).

Największą akceptację uzyskały krótsze dojazdy do pracy. Praca w miejscu oddalonym o 10–20 km od miejsca zamieszkania osiągnęła najwyższą średnią ocen (średnia = 3,29), a najczęściej wskazywaną odpowiedzią była kategoria 4 (dominanta = 4). Stosunkowo wysoką akceptację uzyskała również praca stacjonarna, bez możliwości pracy zdalnej (średnia = 3,23).

Średnie dla innych warunków pracy, takich jak praca w niedogodnych godzinach, na umowach cywilnoprawnych, czy praca w miejscu bez możliwości awansu zawodowego, oscylowały wokół wartości 2,5-2,8, co sugeruje umiarkowany sprzeciw lub neutralne podejście respondentów.

Odchylenie standardowe i współczynnik zmienności wskazują na największą

różnorodność opinii w przypadku pracy w miejscach oddalonych o 20-50 km od miejsca zamieszkania (odchylenie standardowe: 1,31, współczynnik zmienności: 45,90). Największa zgodność odpowiedzi dotyczyła warunków pracy szkodliwych dla zdrowia oraz bez przestrzegania praw pracowniczych.

Wyniki wskazują na to, że respondenci preferują pracę w warunkach spełniających podstawowe standardy prawne, zdrowotne i lokalizacyjne, wykazując większą tolerancję wobec kompromisów w zakresie elastyczności i rodzaju umów.

2.7.3 Minimalne oczekiwania finansowe

Największa grupa respondentów, 18,5%, uznała, że wynagrodzenie na poziomie 5000 - 5999 zł netto miesięcznie zapewniłoby im pożądany poziom życia. Kolejne najczęściej wskazywane przedziały to 4500-4999 zł (15,4%) oraz 4000-4499 zł (14,7%). Wysoki odsetek odpowiedzi, wynoszący 14,8%, dotyczył opcji „trudno powiedzieć”, co może świadczyć o niepewności respondentów co do ich potrzeb finansowych.

Znacznie mniej osób wskazało na wynagrodzenie poniżej 3500 zł, z czego tylko 2,6% uznało, że kwota 2500-3499 zł jest wystarczająca. Jeszcze mniej osób uważa, że wynagrodzenie poniżej 2000 zł mogłoby zapewnić pożądany poziom życia (łącznie 0,8%). Z kolei wynagrodzenia powyżej 6000 zł były rzadziej wybierane – największa akceptacja dotyczyła przedziału 6000-6999 zł (10,8%), podczas gdy 2,3% wskazało na wynagrodzenie przekraczające 10 000 zł.

Tabela 142. Jakie wynagrodzenie minimalne netto („na rękę”) w Polsce uważa Pan(i) za takie, które zapewniłoby pożądany przez Pana/Panią poziom życia?

Przedział wynagrodzenia (zł)	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Poniżej 1499	3	0,3
1500-1999	2	0,2
2000-2499	6	0,6
2500-3499	28	2,6
3500-3999	95	8,8
4000-4499	158	14,7
4500-4999	165	15,4
5000-5999	199	18,5
6000-6999	116	10,8
7000-7999	69	6,4
8000-8999	30	2,8
9000-9999	19	1,8
Powyżej 10000	25	2,3
Trudno powiedzieć	159	14,8

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.7.4 Plany związane z poszukiwaniem pracy

Największa grupa respondentów wyraziła chęć poszukiwania pracy w najbliższych 12 miesiącach – 34,0% „raczej tak”, a 28,2% „zdecydowanie tak”. Łącznie daje to 62,2% respondentów deklarujących aktywne działania w tym zakresie. Z kolei 24,9% respondentów

zadeklarowało brak planów poszukiwania pracy, w tym 15,5% „raczej nie”, a 9,4% „zdecydowanie nie”. Pewna grupa badanych (12,9%) wyraziła niepewność, wybierając odpowiedź „trudno powiedzieć”.

Tabela 143. Czy zamierza Pan(i) poszukiwać pracy w najbliższych 12 miesiącach?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie	101	9,4
Raczej nie	166	15,5
Raczej tak	365	34,0
Zdecydowanie tak	303	28,2
Trudno powiedzieć	139	12,9

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.8 Postawa wobec zasobów naturalnych

Postawy badanych wobec zasobów naturalnych scharakteryzowano przez pryzmat następujących wskaźników:

- oszczędzanie zasobów w miejscu zamieszkania,
- dbanie o gospodarkę odpadami,
- świadomy konsumpcjonizm,
- oszczędność wody,
- efektywność energetyczna w codziennych czynnościach,
- zmiana nawyków konsumenckich,
- alternatywy dla wysokiego zużycia energii,
- ekologiczne formy transportu,
- zachęcanie innych do działań proekologicznych.

2.8.1 Oszczędzanie zasobów w miejscu zamieszkania

Większość respondentów (53,5%) zadeklarowała, że zgadza się z twierdzeniem dotyczącym oszczędzania prądu i wody w swoim miejscu zamieszkania. Kolejne 21,3% zdecydowanie zgadza się z tym stwierdzeniem. W sumie aż 74,8% badanych deklaruje działania w tym zakresie. Neutralne stanowisko wyraziło 14,3% respondentów, natomiast brak zgody na takie działania zadeklarowało 10,8% (w tym 8,7% „nie zgadzam się” i 2,1% „zdecydowanie nie zgadzam się”).

Tabela 144. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z oszczędzaniem prądu i wody w swoim miejscu zamieszkania?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	23	2,1
Nie zgadzam się	93	8,7
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	154	14,3
Zgadzam się	575	53,5
Zdecydowanie zgadzam się	229	21,3

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Gaszenie światła po wyjściu z pomieszczenia deklaruje ponad połowa respondentów

(50,3%), a 25,1% zdecydowanie popiera tę praktykę. Neutralne stanowisko wyraziło 12,8%, natomiast brak zgody wskazało 11,7%.

Tabela 145. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z gaszeniem światła po wyjściu z pomieszczenia w swoim miejscu zamieszkania?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	24	2,2
Nie zgadzam się	102	9,5
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	138	12,8
Zgadzam się	540	50,3
Zdecydowanie zgadzam się	270	25,1

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Większość respondentów (46,3%) deklaruje, że wyłącza telewizor i komputer, jeśli z nich nie korzysta, a 22,3% zdecydowanie zgadza się z tą praktyką. Neutralne stanowisko zajęło 16,1% badanych, natomiast brak zgody wyraziło 15,3%.

Tabela 146. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z wyłączeniem telewizora i komputera, jeśli nie są używane w swoim miejscu zamieszkania?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	29	2,7
Nie zgadzam się	135	12,6
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	173	16,1
Zgadzam się	497	46,3
Zdecydowanie zgadzam się	240	22,3

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.8.2 Dbanie o gospodarkę odpadami

Respondenci wykazali wysoki poziom zaangażowania w segregowanie śmieci, co potwierdza 74,2% odpowiedzi wskazujących zgodę (51,1% „zgadzam się” i 23,1% „zdecydowanie zgadzam się”). Neutralną postawę zadeklarowało 15,1% badanych, a brak zgody wyraziło jedynie 10,7%.

Tabela 147. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z segregowaniem śmieci w swoim miejscu zamieszkania?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	22	2,0
Nie zgadzam się	93	8,7
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	162	15,1
Zgadzam się	549	51,1
Zdecydowanie zgadzam się	248	23,1

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

W przypadku zwracania zużytych baterii do przeznaczonych punktów zbioru, 63,1% respondentów wyraziło zgodę (45,1% „zgadzam się” i 18,0% „zdecydowanie zgadzam się”). Neutralne stanowisko zadeklarowało 19,4%, natomiast brak zgody wyniósł 17,6%.

Tabela 148. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się ze zwracaniem zużytych baterii do przeznaczonych punktów zbioru?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	31	2,9
Nie zgadzam się	158	14,7
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	208	19,4
Zgadzam się	484	45,1
Zdecydowanie zgadzam się	193	18,0

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Działania związane z odpowiednią utylizacją odpadów budowlanych uzyskały wysoki poziom zgody wśród respondentów – 67,2% zadeklarowało zgodę (46,0% „zgadzam się” i 21,2% „zdecydowanie zgadzam się”). Neutralną postawę zadeklarowało 21,6%, a brak zgody wskazało 11,2%.

Tabela 149. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z niewyrzucaniem odpadów budowlanych do regularnych śmieci?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	18	1,7
Nie zgadzam się	102	9,5
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	232	21,6
Zgadzam się	494	46,0
Zdecydowanie zgadzam się	228	21,2

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Praktykę wyrzucania śmieci w miejscach publicznych do wyznaczonych pojemników deklaruje 50,2% respondentów, a 24,3% zdecydowanie zgadza się z tym działaniem. Neutralne stanowisko zajmuje 16,5%, natomiast 9% badanych wyraziło brak zgody.

Tabela 150. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z wyrzucaniem śmieci do wyznaczonych pojemników?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	14	1,3
Nie zgadzam się	83	7,7
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	177	16,5
Zgadzam się	539	50,2
Zdecydowanie zgadzam się	261	24,3

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.8.3 Świadomy konsumpcjonizm

Preferencję naprawy uszkodzonej elektroniki zamiast jej wymiany deklaruje 42,2% respondentów, a 12,8% zdecydowanie zgadza się z takim podejściem. Neutralną postawę wyraziło 27,1%, natomiast brak zgody zadeklarowało 17,9%.

Tabela 151. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z naprawianiem uszkodzonej elektroniki zamiast zakupu nowej?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	38	3,5
Nie zgadzam się	155	14,4
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	291	27,1
Zgadzam się	453	42,2
Zdecydowanie zgadzam się	137	12,8

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

W kwestii zwracania uwagi na opakowania produktów pochodzące z recyklingu, 41,7% respondentów wyraziło zgodę (31,8% „zgadzam się” i 9,9% „zdecydowanie zgadzam się”). Neutralne stanowisko zajęło 19,5% badanych. Z kolei 38,8% respondentów wskazało brak zgody, w tym 29,2% „nie zgadzam się” oraz 9,6% „zdecydowanie nie zgadzam się”.

Tabela 152. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z kupowaniem produktów z opakowaniami pochodzącymi z recyklingu?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	103	9,6
Nie zgadzam się	314	29,2
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	209	19,5
Zgadzam się	342	31,8
Zdecydowanie zgadzam się	106	9,9

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Blisko połowa respondentów (48,5%) deklaruje dążenie do stosowania zarówno energooszczędnych, a 21,2% zdecydowanie zgadza się z tą praktyką. Neutralną postawę zajmuje 18,8%, natomiast brak zgody wyraziło 11,5%.

Tabela 153. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się ze stosowaniem żarówek energooszczędnych?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	20	1,9
Nie zgadzam się	103	9,6
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	202	18,8
Zgadzam się	521	48,5
Zdecydowanie zgadzam się	228	21,2

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Respondenci stosunkowo często deklarowali korzystanie z własnych toreb i opakowań podczas zakupów, co potwierdziło 60,1% odpowiedzi „zgadzam się” i „zdecydowanie zgadzam się”. Neutralne stanowisko zajęło 22,2%, a brak zgody wskazało 17,7%.

Tabela 154. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z zabieraniem własnych toreb i opakowań na zakupy?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	37	3,4
Nie zgadzam się	154	14,3
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	238	22,2
Zgadzam się	456	42,5
Zdecydowanie zgadzam się	189	17,6

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.8.4 Oszczędność wody

Ponad połowa respondentów (48,9%) zgadza się z twierdzeniem, że oszczędza wodę przy zmywaniu naczyń, a 19,1% zdecydowanie zgadza się z tą praktyką. Neutralną postawę zajęło 18,2% badanych, natomiast 13,9% zadeklarowało brak zgody na takie działania.

Tabela 155. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z oszczędzaniem wody przy zmywaniu naczyń?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	27	2,5
Nie zgadzam się	122	11,4
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	195	18,2
Zgadzam się	525	48,9
Zdecydowanie zgadzam się	205	19,1

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Praktykę korzystania z prysznica zamiast wanny deklaruje 45,4% respondentów, a 19,4% zdecydowanie ją popiera. Neutralną postawę zajmuje 19,0% badanych, natomiast 16,2% wyraziło brak zgody na tę formę oszczędzania.

Tabela 156. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z korzystaniem z prysznica zamiast wanny?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	32	3,0
Nie zgadzam się	142	13,2
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	204	19,0
Zgadzam się	488	45,4
Zdecydowanie zgadzam się	208	19,4

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Większość respondentów (48,6%) zgadza się, że zakręca wodę podczas mycia zębów, a 19,3% zdecydowanie popiera to działanie. Neutralne stanowisko wyraziło 16,2%, natomiast 15,9% badanych nie stosuje tej praktyki.

Tabela 157. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z zakręcaniem wody przy myciu zębów?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	24	2,2
Nie zgadzam się	147	13,7
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	174	16,2
Zgadzam się	522	48,6
Zdecydowanie zgadzam się	207	19,3

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Deklarację korzystania z przycisków oszczędzających wodę w toalecie złożyło 45,2% respondentów, a 16,2% wskazało, że zdecydowanie stosuje tę praktykę. Neutralną postawę przyjęło 24,3%, natomiast 14,3% badanych nie stosuje takiego rozwiązania.

Tabela 158. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z używaniem przycisków oszczędzających wodę w toalecie?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	25	2,3
Nie zgadzam się	129	12,0
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	261	24,3
Zgadzam się	485	45,2
Zdecydowanie zgadzam się	174	16,2

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.8.5 Efektywność energetyczna w codziennych czynnościach

Ponad połowa respondentów (46,2%) zgadza się, że gotuje potrawy pod przykryciem, a 16,7% deklaruje, że zawsze stosuje tę praktykę. Neutralną postawę wyraziło 23,6%, podczas gdy 13,5% nie stosuje tej zasady.

Tabela 159. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z gotowaniem potraw pod przykryciem?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	22	2,0
Nie zgadzam się	123	11,5
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	254	23,6
Zgadzam się	496	46,2
Zdecydowanie zgadzam się	179	16,7

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Ponad połowa respondentów (45,7%) zgadza się, że czeka na pełne załadowanie bębna pralki przed praniem, a 18,2% zdecydowanie zgadza się z tym działaniem. Neutralne stanowisko wyraziło 20,9%, a brak zgody wskazało 15,2%.

Tabela 160. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z robieniem prania przy pełnym bębnie?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	28	2,6
Nie zgadzam się	135	12,6
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	225	20,9
Zgadzam się	491	45,7
Zdecydowanie zgadzam się	195	18,2

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Drukowanie dokumentów dwustronnie deklaruje 33,5% respondentów, a 13,2% zdecydowanie zgadza się z tą praktyką. Neutralne stanowisko zajmuje 29,8%, a brak zgody wskazało 23,5%.

Tabela 161. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z drukowaniem dokumentów dwustronnie?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	71	6,6
Nie zgadzam się	181	16,9
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	320	29,8
Zgadzam się	360	33,5
Zdecydowanie zgadzam się	142	13,2

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.8.6 Zmiana nawyków konsumenckich

Blisko 40% respondentów deklaruje, że czyta magazyny i gazety w wersji elektronicznej, a 15,1% zdecydowanie zgadza się z takim działaniem. Neutralne stanowisko zajmuje 24,0% badanych, natomiast 21% wyraziło brak zgody na tę praktykę.

Tabela 162. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z czytaniem magazynów i gazet w wersji elektronicznej?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	72	6,7
Nie zgadzam się	154	14,3
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	258	24,0
Zgadzam się	428	39,9
Zdecydowanie zgadzam się	162	15,1

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Ponad połowa respondentów (46,4%) wskazuje, że wybiera rachunki w wersji elektronicznej, a 20,6% zdecydowanie popiera tę praktykę. Neutralną postawę wyraziło 20,2% badanych, natomiast brak zgody zadeklarowało 12,8%.

Tabela 163. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z wyborem rachunków elektronicznych zamiast papierowych?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	28	2,6
Nie zgadzam się	110	10,2
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	217	20,2
Zgadzam się	498	46,4
Zdecydowanie zgadzam się	221	20,6

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Większość respondentów (52,8%) zgadza się z praktyką kupowania produktów spożywczych w ilościach dostosowanych do potrzeb, a 15,5% zdecydowanie popiera takie podejście. Neutralne stanowisko zajmuje 19,2%, a brak zgody wyraziło 12,5%.

Tabela 164. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z kupowaniem produktów spożywczych w ilościach pozwalających uniknąć marnowania?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	22	2,0
Nie zgadzam się	113	10,5
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	206	19,2
Zgadzam się	567	52,8
Zdecydowanie zgadzam się	166	15,5

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.8.7 Alternatywy dla wysokiego zużycia energii

Ciepłe ubieranie się zamiast podnoszenia temperatury w pokoju deklaruje 35,5% respondentów, a 11,9% zdecydowanie zgadza się z tą praktyką. Neutralne stanowisko wyraziło 25,0%, natomiast brak zgody wskazało 27,6%.

Tabela 165. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z preferowaniem ciepłego ubrania zamiast podnoszenia temperatury w miejscu zamieszkania?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	53	4,9
Nie zgadzam się	244	22,7
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	268	25,0
Zgadzam się	381	35,5
Zdecydowanie zgadzam się	128	11,9

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Wyłączanie ogrzewania podczas wietrzenia pomieszczeń deklaruje 40,9% respondentów, a 14,3% zdecydowanie zgadza się z tą praktyką. Neutralne stanowisko zajmuje 19,2%, a brak zgody wyraziło 25,6%.

Tabela 166. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z wyłączeniem ogrzewania podczas wietrzenia?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	64	6,0
Nie zgadzam się	211	19,6
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	206	19,2
Zgadzam się	439	40,9
Zdecydowanie zgadzam się	154	14,3

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.8.8 Ekologiczne formy transportu

Deklarację wyboru jazdy rowerem, spaceru lub komunikacji publicznej zamiast samochodu złożyło 39,9% respondentów, a 14,2% zdecydowanie popiera takie działania. Neutralną postawę przyjęło 22,5%, natomiast 23,3% wyraziło brak zgody.

Tabela 167. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z wyborem alternatywnych środków transportu zamiast samochodu?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	54	5,0
Nie zgadzam się	197	18,3
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	242	22,5
Zgadzam się	429	39,9
Zdecydowanie zgadzam się	152	14,2

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.8.9 Zachęcanie innych do działań proekologicznych

Zachęcanie rodziny i znajomych do działań proekologicznych deklaruje 37,0% respondentów, a 13,1% zdecydowanie popiera tę aktywność. Neutralne stanowisko zajmuje 24,6%, natomiast brak zgody wyraziło 25,4%.

Tabela 168. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z zachęcaniem rodziny i znajomych do działań na rzecz ochrony środowiska?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Zdecydowanie nie zgadzam się	49	4,6
Nie zgadzam się	223	20,8
Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam	264	24,6
Zgadzam się	397	37,0
Zdecydowanie zgadzam się	141	13,1

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Respondenci najczęściej deklarowali działania związane z oszczędzaniem zasobów w miejscu zamieszkania. Średnie wartości wskazują, że oszczędzanie prądu i wody (średnia: 3,83) oraz gaszenie światła po wyjściu z pomieszczenia (średnia: 3,87) to najczęściej

praktykowane zachowania proekologiczne. Równie wysokie oceny uzyskały działania związane z segregacją śmieci (średnia: 3,85) oraz wyrzucaniem odpadów do wyznaczonych pojemników w miejscach publicznych (średnia: 3,88). Wartości mediany i dominanty wynoszące 4,00 dla większości analizowanych zachowań wskazują, że duża część respondentów deklaruje regularne wdrażanie tych praktyk.

Tabela 169. Podstawowe statystyki opisowe dla zmiennych dotyczących postaw badanych wobec zasobów naturalnych

	Średnia	Odchylenie standardowe	Mediana	Dominanta	Współczynnik zmienności
Oszczędzam prąd i wodę w miejscu mojego zamieszkania	3,83	0,931899	4,00	4,00	24,32
Kupując w sklepach produkty, zwracam uwagę na to, czy ich opakowania pochodzą z recyklingu	3,03	1,178767	3,00	4,00	38,88
Segreguję śmieci	3,85	0,943088	4,00	4,00	24,52
Na zakupy zabieram własne torby i opakowania, aby nie kupować ich w sklepie	3,56	1,045145	4,00	4,00	29,32
Zużyte baterie umieszczam w przeznaczonych do tego kontenerach lub zwracam w wyznaczonych do zbioru punktach	3,61	1,032831	4,00	4,00	28,65
Nie wyrzucam do śmieci odpadów budowlanych, które nie podlegają segregacji (na przykład pojemników po farbach)	3,76	0,948873	4,00	4,00	25,26
Oszczędzam wodę przy zmywaniu naczyń	3,71	0,983845	4,00	4,00	26,54
Jeśli mam możliwość wyboru, to korzystam z kąpeli pod prysznicem, zamiast w wannie	3,65	1,029104	4,00	4,00	28,20
Przy myciu zębów, zakręcam wodę	3,69	1,00407	4,00	4,00	27,21
Jeśli spłuczka w toalecie ma dwa przyciski, to używam tego, który zapewnia oszczędność wody	3,61	0,971041	4,00	4,00	26,91
Gotuję potrawy pod przykryciem (z użyciem pokrywek)	3,64	0,957411	4,00	4,00	26,30

	Średnia	Odchylenie standardowe	Mediana	Dominanta	Współczynnik zmienności
Wyłączam telewizor i komputer, jeśli z nich nie korzystam	3,73	1,0288	4,00	4,00	27,58
Robiąc pranie, czekam aż zapełni się cały bęben pralki	3,64	1,000794	4,00	4,00	27,48
Wolę się ciepło ubrać niż zwiększać temperaturę w pokoju z użyciem kaloryferów lub innych źródeł ciepła	3,27	1,08892	3,00	4,00	33,33
Wyłączam źródła ogrzewania podczas wietrzenia pomieszczeń	3,38	1,128718	4,00	4,00	33,40
Jeśli mam na to wpływ, dążę do zastosowania żarówek energooszczędnych (np. LED)	3,78	0,949993	4,00	4,00	25,16
Gaszę światło po wyjściu z pomieszczenia	3,87	0,971491	4,00	4,00	25,13
Jeśli zepsuje się elektronika, to wolę naprawić taką rzecz niż kupić nową	3,46	1,002762	4,00	4,00	28,97
Drukuję dokumenty dwustronnie, zamiast jednostronnie	3,30	1,099461	3,00	4,00	33,33
Czytam magazyny i gazety w wersji elektronicznej, zamiast papierowej	3,42	1,111696	4,00	4,00	32,48
Jeśli mam taką możliwość, to wybieram dostarczenie mi rachunków elektronicznych zamiast papierowych	3,72	0,987433	4,00	4,00	26,54
W miejscach publicznych (np. lasy, parki, ulice) śmieci wyrzucam tylko do wyznaczonych pojemników	3,88	0,906476	4,00	4,00	23,34
Jeśli mam taką możliwość, to wybieram jazdę rowerem, spacer lub podróż komunikacją publiczną, zamiast samochodem	3,40	1,091967	4,00	4,0	32,13

	Średnia	Odchylenie standardowe	Mediana	Dominanta	Współczynnik zmienności
Kupuję tylko tyle produktów spożywczych, aby się nie popsuły	3,69	0,925647	4,00	4,00	25,08
Zachęcam rodzinę lub znajomych do podjęcia działań mających na celu ochronę środowiska	3,33	1,083928	4,00	4,00	32,52

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Mniej popularne były zachowania wymagające większego zaangażowania, takie jak drukowanie dwustronne (średnia: 3,30) czy korzystanie z transportu publicznego zamiast samochodu (średnia: 3,40). Miary zróżnicowania pokazują większą zgodność opinii w przypadku działań łatwiejszych do wdrożenia. Najniższe współczynniki zmienności zaobserwowano w przypadku wyrzucania odpadów do wyznaczonych pojemników (23,34%) oraz segregacji śmieci (24,52%), co wskazuje na dużą jednorodność opinii w tych obszarach. Z kolei największe zróżnicowanie dotyczyło wyłączania źródeł ogrzewania podczas wietrzenia pomieszczeń (33,40%) oraz drukowania dokumentów dwustronnie (33,33%), co sugeruje, że te działania są mniej powszechnie akceptowane lub realizowane. Wyższe odchylenia standardowe dla takich zachowań jak korzystanie z transportu publicznego (1,09) czy czytanie magazynów w wersji elektronicznej (1,11) wskazują na większą rozbieżność w ocenach. Wyniki te podkreślają, że proekologiczne zachowania łatwiejsze w realizacji cieszą się większą akceptacją i spójnością, podczas gdy bardziej wymagające praktyki cechują się większą zmiennością opinii.

2.9 Kondycja psychiczna i samoocena osób NEET

W zakresie oceny kondycji psychicznej i samooceny osób z kategorii NEET, przeanalizowano następujące aspekty:

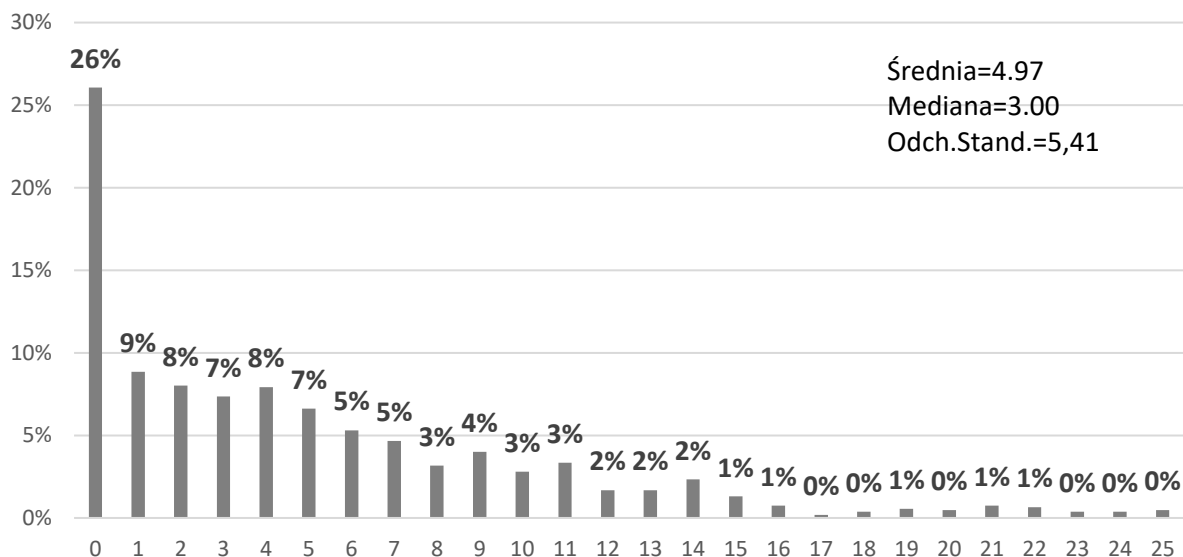
- deklarowane objawy depresji (kwestionariusz zdrowia pacjenta PHQ-9),
- wskaźniki dobrego samopoczucia (WHO-5),
- Skala Samooceny Rosenberga (RSES),
- samodzielność i dobrostan psychiczny,
- postawy wobec zmian,
- spożywanie napojów alkoholowych i środków psychoaktywnych.

2.9.1 Objawy depresji (kwestionariusz zdrowia pacjenta PHQ-9)

W badaniach walidacyjnych kwestionariusza, przeprowadzonych w grupie 6000 pacjentów podstawowej opieki zdrowotnej, ustalono następujące zakresy nasilenia depresji: brak (0–4), łagodna (5–9), umiarkowana (10–14), umiarkowanie ciężka (15–19), ciężka (20–27) (Kroenke et al., 2001). W walidacji narzędzia w populacji polskiej obliczono wartość graniczną 12 punktów jako optymalny punkt odcięcia do przesiewowej diagnozy depresji wśród osób w wieku 18–60 lat (Jastrzębski, Kokoszka, Obrębski, 2016). Wynik nie jest równoznaczny z diagnozą kliniczną wykonywaną przez specjalistę. Na podstawie odpowiedzi uzyskanych z kwestionariusza sprawdzono rzetelność pozycji za pomocą współczynnika α -Cronbacha (Jastrzębski, Kokoszka, Obrębski, 2016). Uzyskano

współczynnik $\alpha = 0,91$, co potwierdza wysoką rzetelność skali. Na podstawie kwestionariusza PHQ-9 policzono sumaryczną liczbę punktów jakie otrzymali respondenci. Dokładny rozkład pokazano na Wykresie 19.

Wykres 19. Dokładny rozkład punktów uzyskanych przez respondentów w skali PHQ9



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Aż 26% badanych respondentów (czyli co czwarty badany) uzyskało w badaniach o punktów co świadczy o braku objawów depresji. Na podstawie otrzymanych punktów przydzielono poszczególnych respondentów do kategorii stanu depresyjnego. Wyniki przedstawiono w tabeli 170.

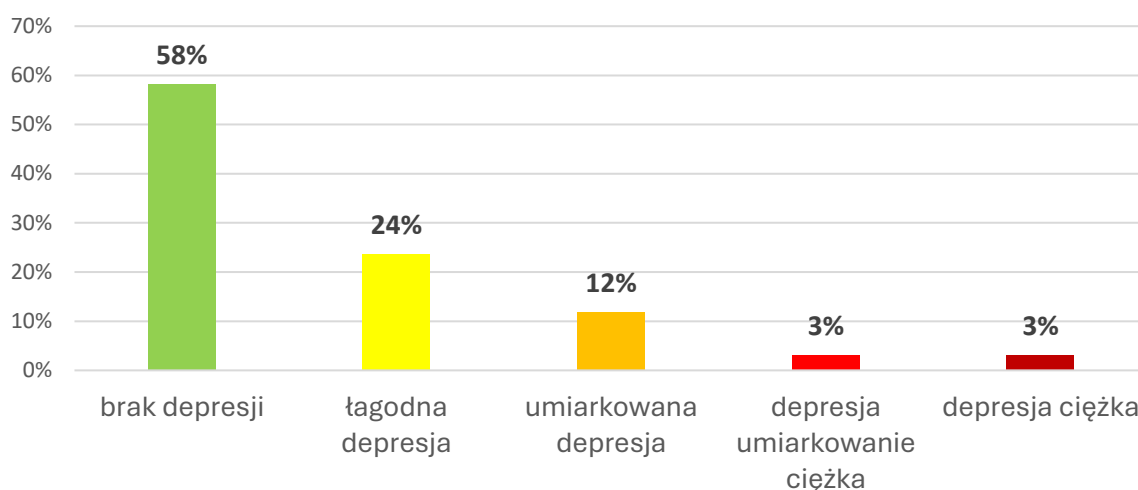
Tabela 170. Ocena zdrowia badanych respondentów

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
brak depresji	625	58
łagodna depresja	255	24
umiarkowana depresja	127	12
depresja umiarkowanie ciężka	34	3
depresja ciężka	33	3

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Z badań wynika, że ponad połowa badanych (58%) nie ma objawów depresji, a co czwarta osoba ma łagodną depresję. U 3% respondentów zidentyfikowano depresję umiarkowanie ciężką, a u 3% depresję ciężką.

Wykres 20. Ocena zdrowia badanych respondentów



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Sprawdzono czy płeć oraz miejsce zamieszkania mają wpływ na ocenę zdrowia respondentów, dokonanej przy pomocy kwestionariusza PHQ-9. Wyniki badań umieszczono w tabeli 171. Z przeprowadzonych analiz wynika, że płeć nie ma związku z oceną stanu zdrowia respondentów, $p > \alpha$ ($p=0,526$), natomiast miejsce zamieszkania różnicuje stan zdrowia respondentów, $p < \alpha$ ($p=0,001$).

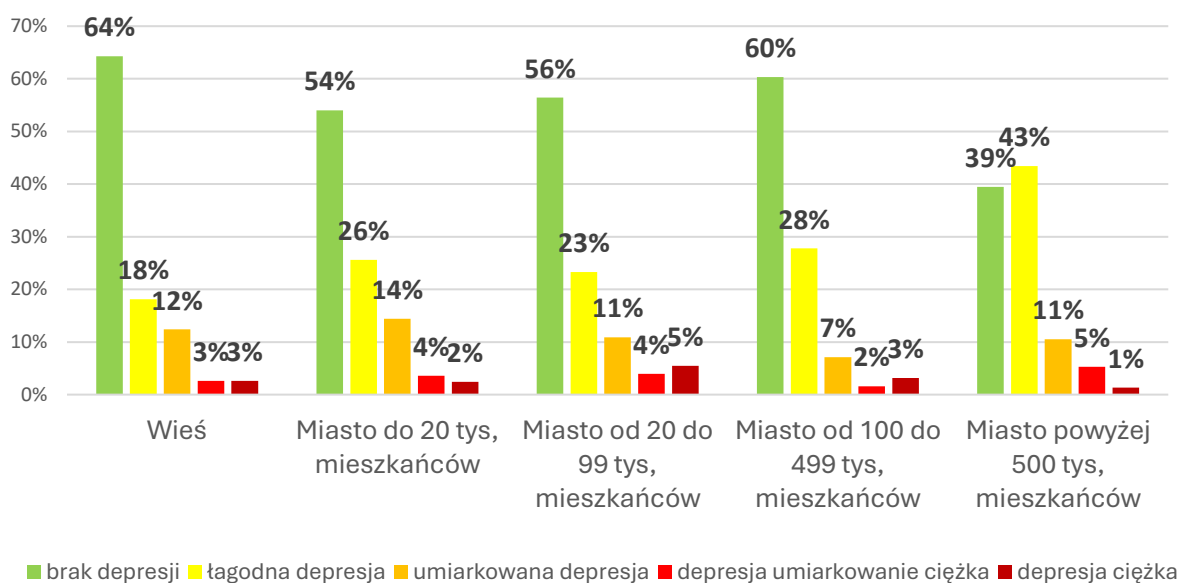
Tabela 171. Wyniki testu niezależności chi kwadrat Pearsona. Ocena zdrowia według skali PHQ-9 w odniesieniu do płci i miejsca zamieszkania

	Płeć			Miejsce zamieszkania		
	Chi-kwadrat	df	p	Chi-kwadrat	df	p
Pearson Chi-kwadrat	3.19	df=4	p=0.526	39.71	df=16	p=0.001
Phi	.054			.19		
Współczynnik kontyngencji	.054			.19		
V Cramera	.054			.10		

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

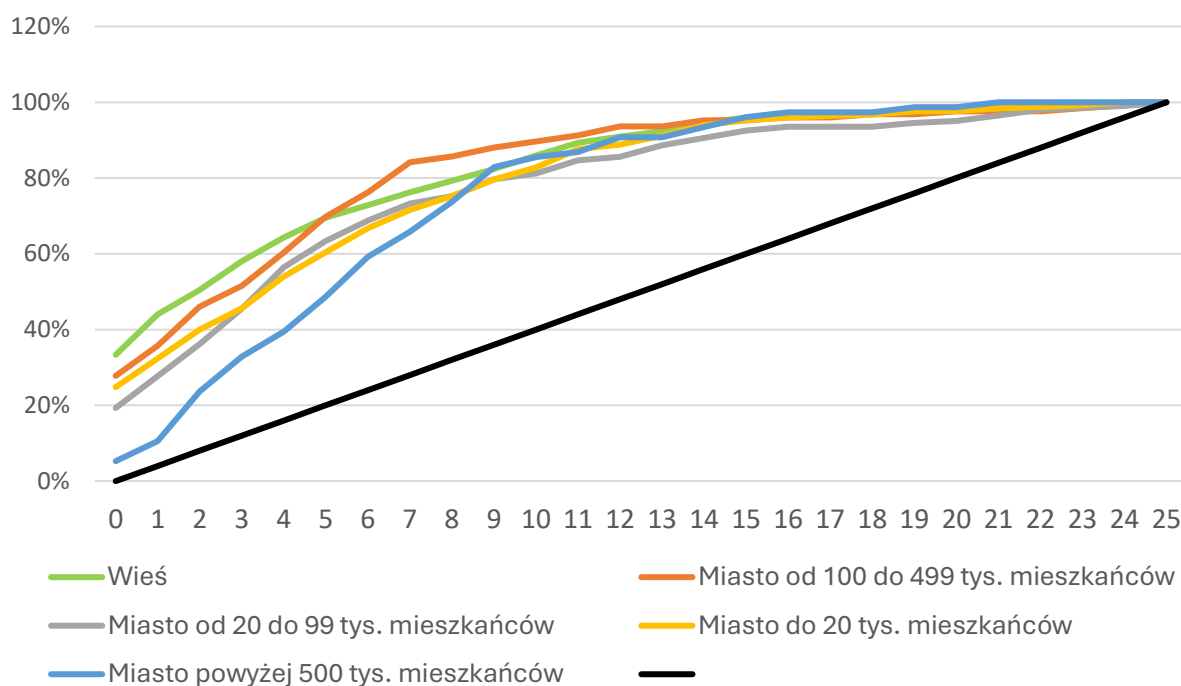
Z wykresu 21 wynika, że najwięcej problemów z depresją mają osoby mieszkające w największych ośrodkach – miastach powyżej 500 tys. mieszkańców. Tylko 39% nie ma oznak depresyjnych, ale aż u 43% występuje łagodna depresja, a 11% ma umiarkowaną depresję. Najwięcej osób zdrowych nieposiadających oznak żadnej depresji mieszka na wsi. Tu aż u 64% respondentów nie odnotowano żadnych objawów.

Wykres 21. Ocena zdrowia według skali PHQ9 w odniesieniu do miejsca zamieszkania



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Wykres 22. Porównanie poziomu stanu zdrowia w grupach wyznaczonych przez miejsce zamieszkania



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

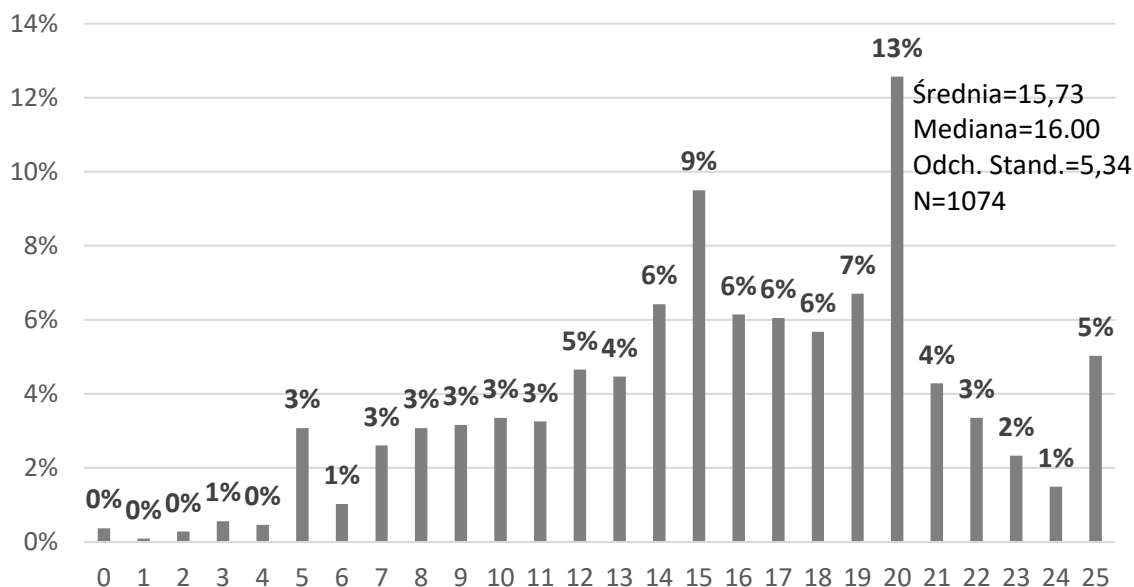
2.9.2 Wskaźniki dobrego samopoczucia (WHO-5⁷)

Wynik surowy uzyskuje się poprzez zsumowanie wyników odpowiedzi na pięć pytań.

⁷ Wskaźnik Dobrego Samopoczucia WHO-5 dostępny jest pod adresem: https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5/Documents/WHO5_Polish.pdf

Wynik surowy mieści się w przedziale od 0 do 25, przy czym 0 oznacza najgorsze z możliwych samopoczucie, a 25 oznacza najlepsze. Sprawdzono również rzetelność skali za pomocą wskaźnika α – Cronbacha. Z przeprowadzonej analizy wynika, że współczynnik α – Cronbacha wyniósł 0,91 co wskazuje na wysoką rzetelność skali.

Wykres 23. Wskaźniki dobrego samopoczucia (WHO-5)



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Sprawdzono, czy istnieje związek wyników uzyskanych w skali dobrego samopoczucia z płcią oraz miejscem zamieszkania. Do badań wykorzystano test U Manna–Whitneya oraz H Kruskala–Wallisa. Z przeprowadzonych badań wynika, że płeć nie miała związku z poziomem uzyskanych punktów w skali dobrego samopoczucia, $p > \alpha$ ($p=0,441$), natomiast w przypadku miejsca zamieszkania test wykazał istotne statystycznie zależności, $p < \alpha$ ($p=0,000$).

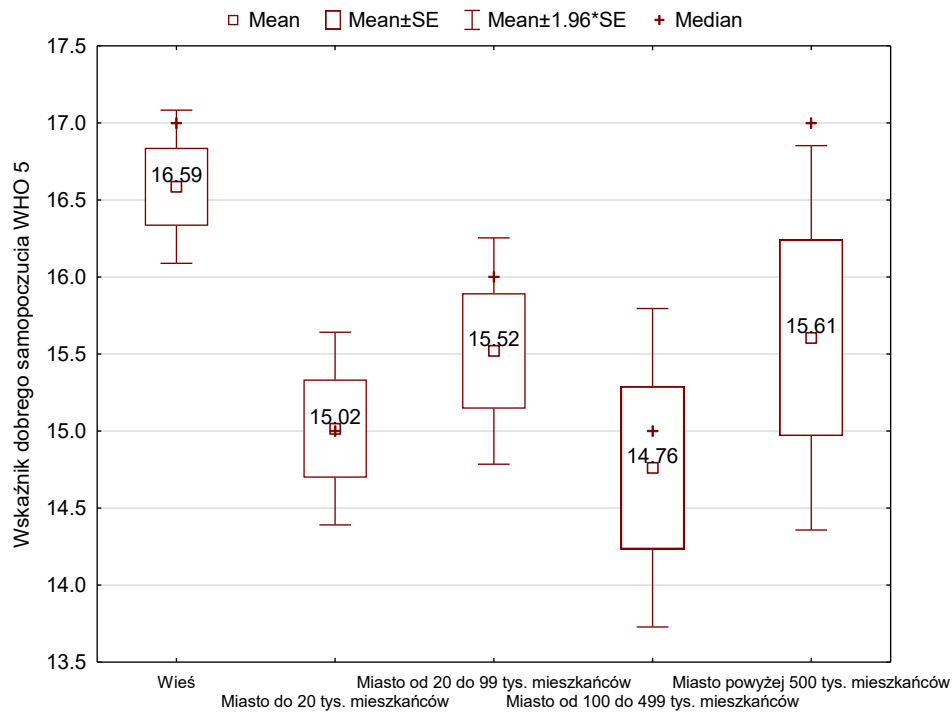
Tabela 172. Wyniki testu Kruskala Wallisa. Wskaźnik dobrego samopoczucia a miejsce zamieszkania

Kruskal-Wallis test: H (4, N= 1074) =19.86, p =0.000				
	Kod	Ważne N	Suma rang	Średnia ranga
Wieś	1	420	245747,0	585,1
Miasto do 20 tys. mieszkańców	2	250	121852,5	487,4
Miasto od 20 do 99 tys. mieszkańców	3	202	106544,0	527,4
Miasto od 100 do 499 tys. mieszkańców	4	126	61610,5	489,0
Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców	5	76	41521,0	546,3

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

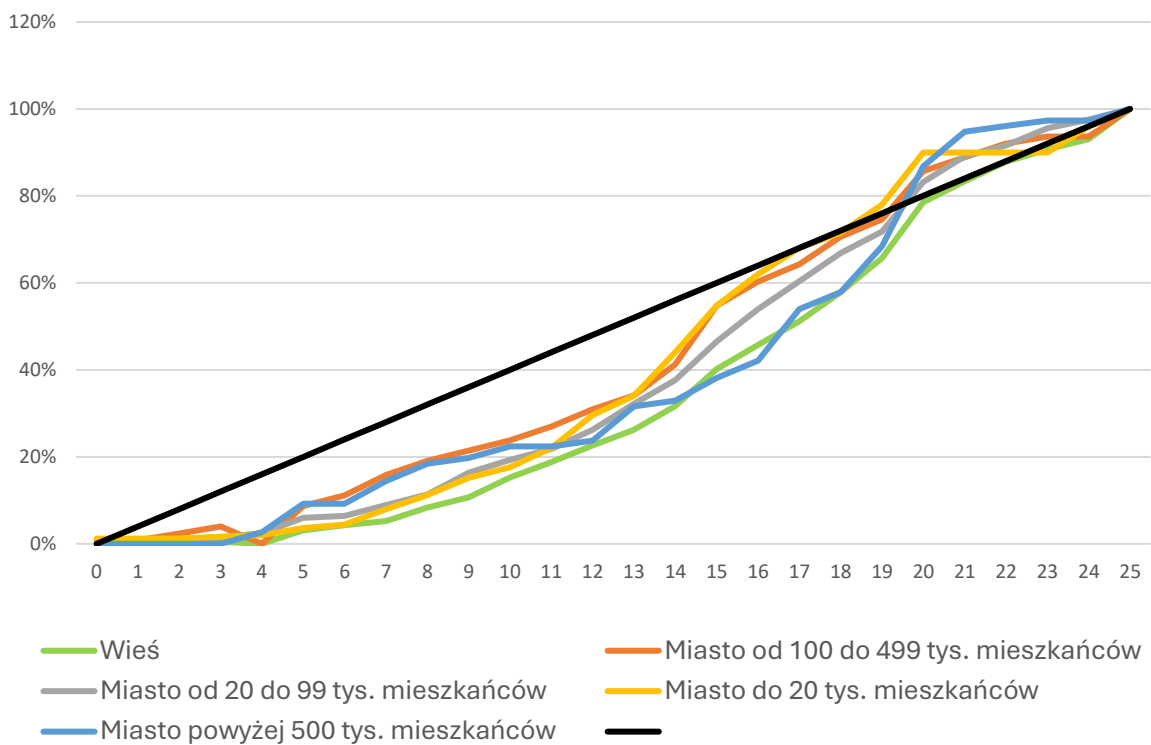
Z wykresu 24 wynika, że zdecydowanie najwyżej oceniają swoje samopoczucie osoby mieszkające na wsi – średnia ocena 16,59, a najniżej osoby mieszkające w miastach od 100 do 500 tys. mieszkańców.

Wykres 24. Średnie punktów uzyskanych w skali oceny dobrego samopoczucia w podziale na miejsce zamieszkania



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Wykres 25. Porównanie wyników otrzymanego wskaźnika oceny dobrego samopoczucia w podziale na miejsce zamieszkania

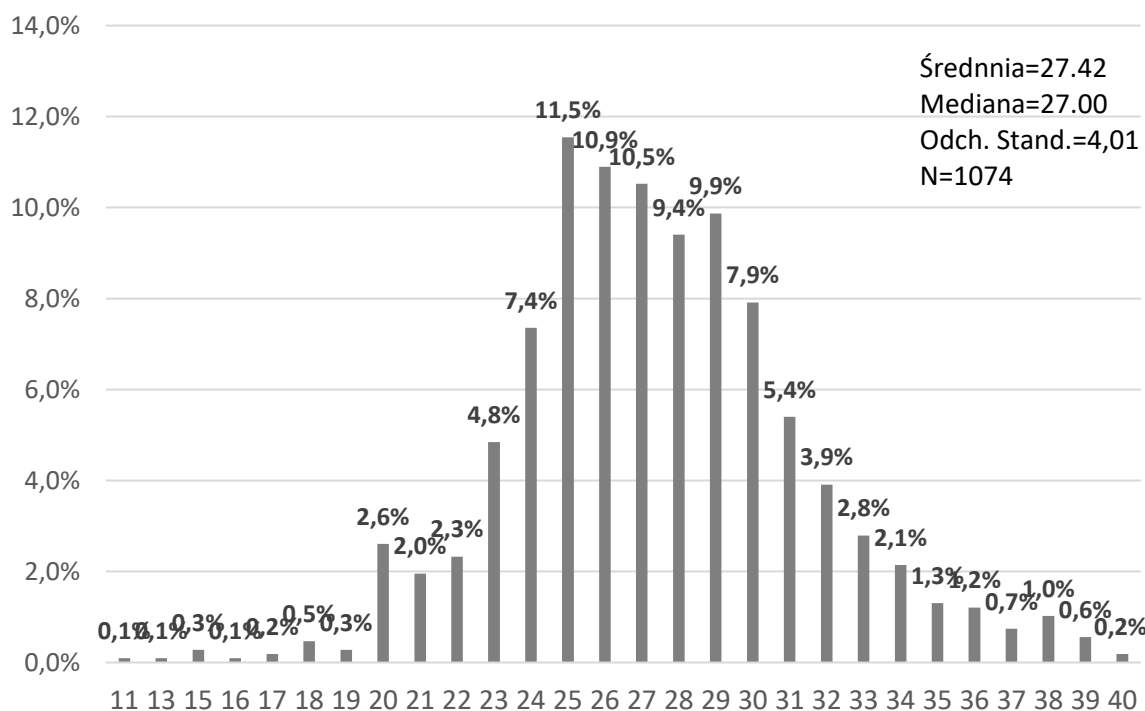


Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.9.3 Skala Samooceny M. Rosenberga (RSES)

W pierwszym etapie sprawdzono rzetelność skali przy pomocy wskaźnika α -Cronbacha. Dla badanej grupy respondentów wyniósł on 0,74, co świadczy o poprawnej rzetelności skali. Policzono sumaryczną ilość punktów dla każdego z respondentów. Wyniki ilości uzyskanych punktów przedstawiono na wykresie 26. Najniższy uzyskany wynik to 11 punktów a najwyższy 40 punktów.

Wykres 26. Dokładny rozkład punktów uzyskanych w skali RSES Rosenberga



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Na podstawie otrzymanych wyników sumarycznych przydzielono poszczególnych respondentów do odpowiedniej kategorii. Podział przeprowadzono według poniższego klucza:

- Niski (10–25): poczucie niekompetencji, nieadekwatności i trudności w stawianiu czoła wyzwaniom życiowym.
- Średni (26–29): wahania między uczuciami aprobaty i odrzucenia.
- Wysoki (30–40): samoocena wartości, pewności siebie i kompetencji.

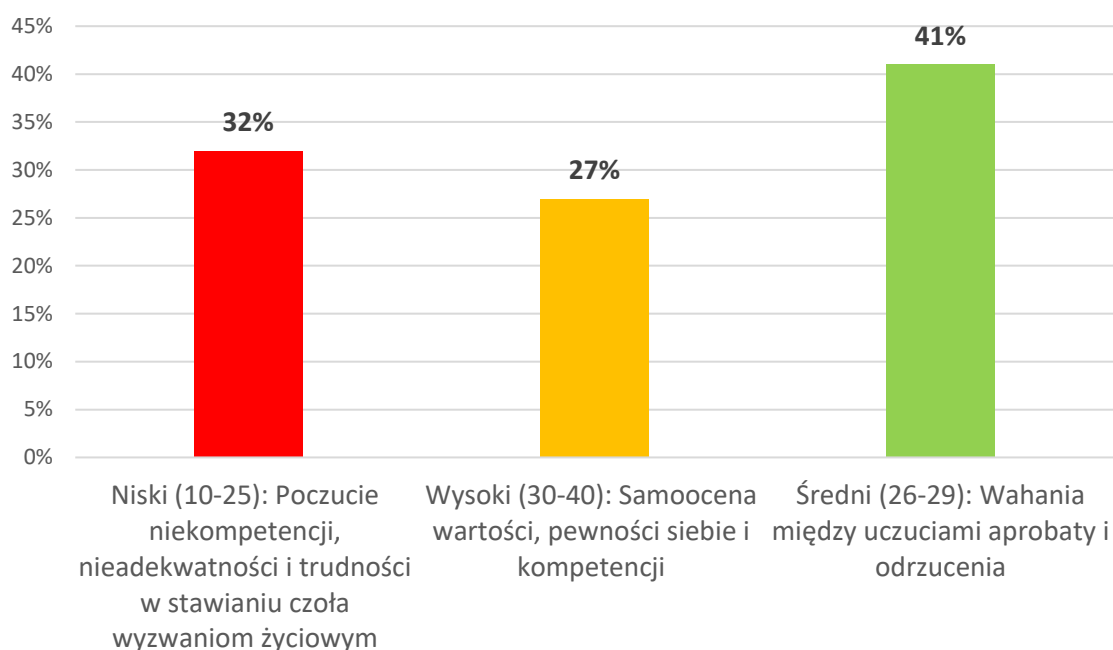
Tabela 173. Samoocena wg skali RSES Rosenberga

	Przedział	N	%	Opis
Niski	10–25	345	32%	Poczucie niekompetencji, nieadekwatności i trudności w stawianiu czoła wyzwaniom życiowym
Średni	26–29	437	41%	Wahania między uczuciami aprobaty i odrzucenia
Wysoki	30–40	292	27%	Samoocena wartości, pewności siebie i kompetencji

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Z przeprowadzonych analiz wynika, że największy udział w badaniu stanowią osoby o średnim poziomie samooceny. Co trzecia osoba ma niską samoocenę (32%), a wysoką samoocenę ma 27% badanych osób. Podział przedstawiono na wykresie 27.

Wykres 27. Skala samooceny Rosenberga



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Sprawdzono czy płeć i miejsce zamieszkania mają związek z ocenami uzyskanymi przez respondentów w skali samooceny Rosenberga. Badania przeprowadzono na poziomie istotności $\alpha=0,05$. Do badań użyto testu chi kwadrat Pearsona. Wyniki przedstawiono w tabeli 174.

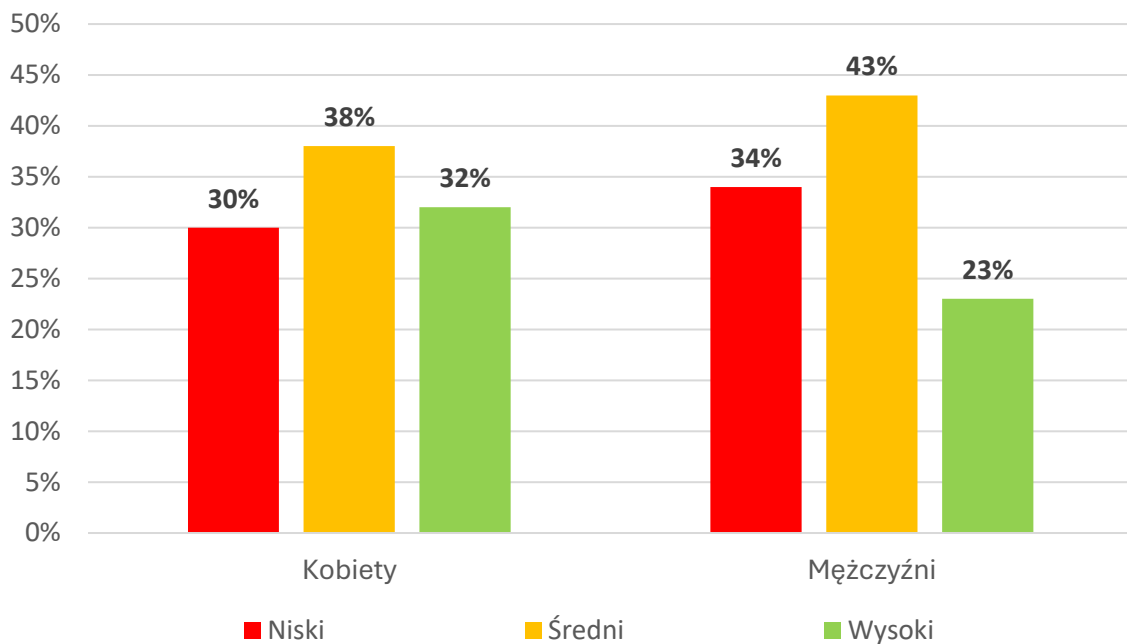
Tabela 174. Wyniki testu niezależności chi kwadrat Pearsona. Samoocena wg skali Rosenberga w odniesieniu do płci i miejsca zamieszkania

	Płeć			Miejsce zamieszkania		
	Chi-kwadrat	df	p	Chi-kwadrat	df	p
Pearson kwadrat	10.13	df=2	p=0.006	14.47	df=8	p=0.070
Phi	.09			.12		
Współczynnik koontyngencji	.09			.11		
V Cramera	.09			.08		

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Z przeprowadzonych analiz wynika, że różnice w samoocenie wystąpiły w przypadku płci badanych respondentów, $p < \alpha$ ($p=0,006$), natomiast miejsce zamieszkania nie było związane z samooceną wg skali Rosenberga, $p > \alpha$ ($p=0,070$).

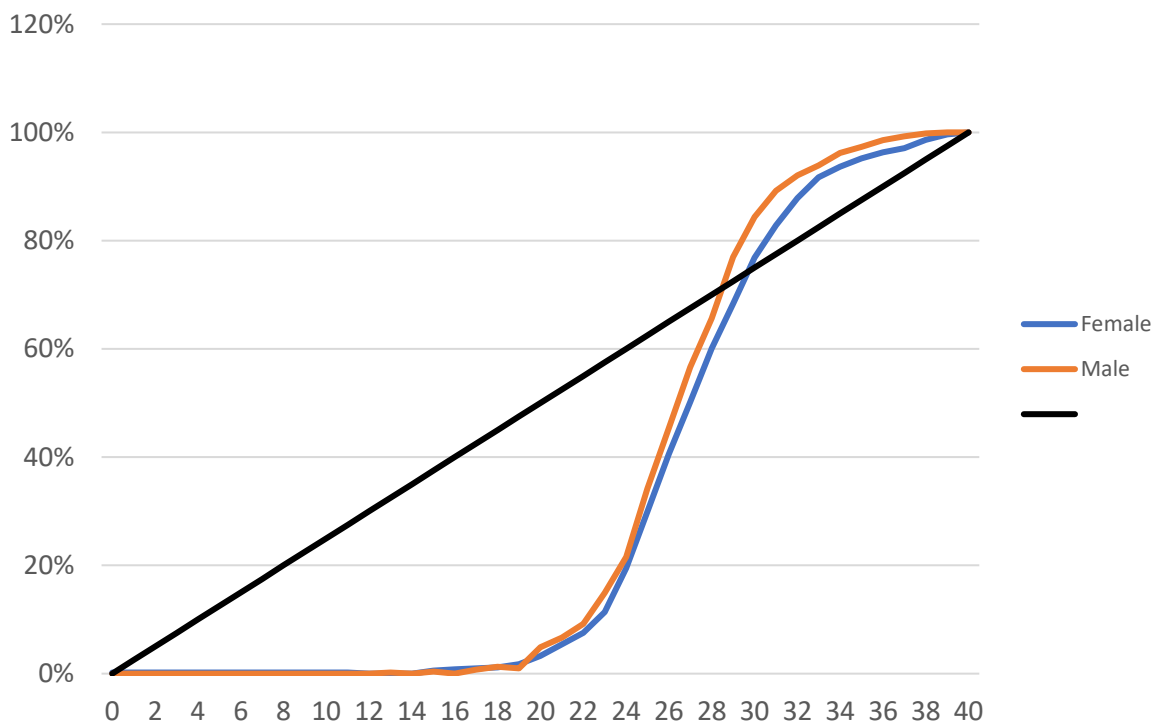
Wykres 28. Wyniki uzyskane w skali samooceny Rosenberga w podziale na płeć



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Zdecydowanie lepiej samooceniają się kobiety niż mężczyźni. W grupie kobiet 30% nisko się samo ocenia, a 32% ocenia się wysoko. Natomiast w grupie mężczyzn 34% ocenia się nisko, a tylko 23% ma wysoką samoocenę.

Wykres 29. Porównanie wyników w podziale na płeć

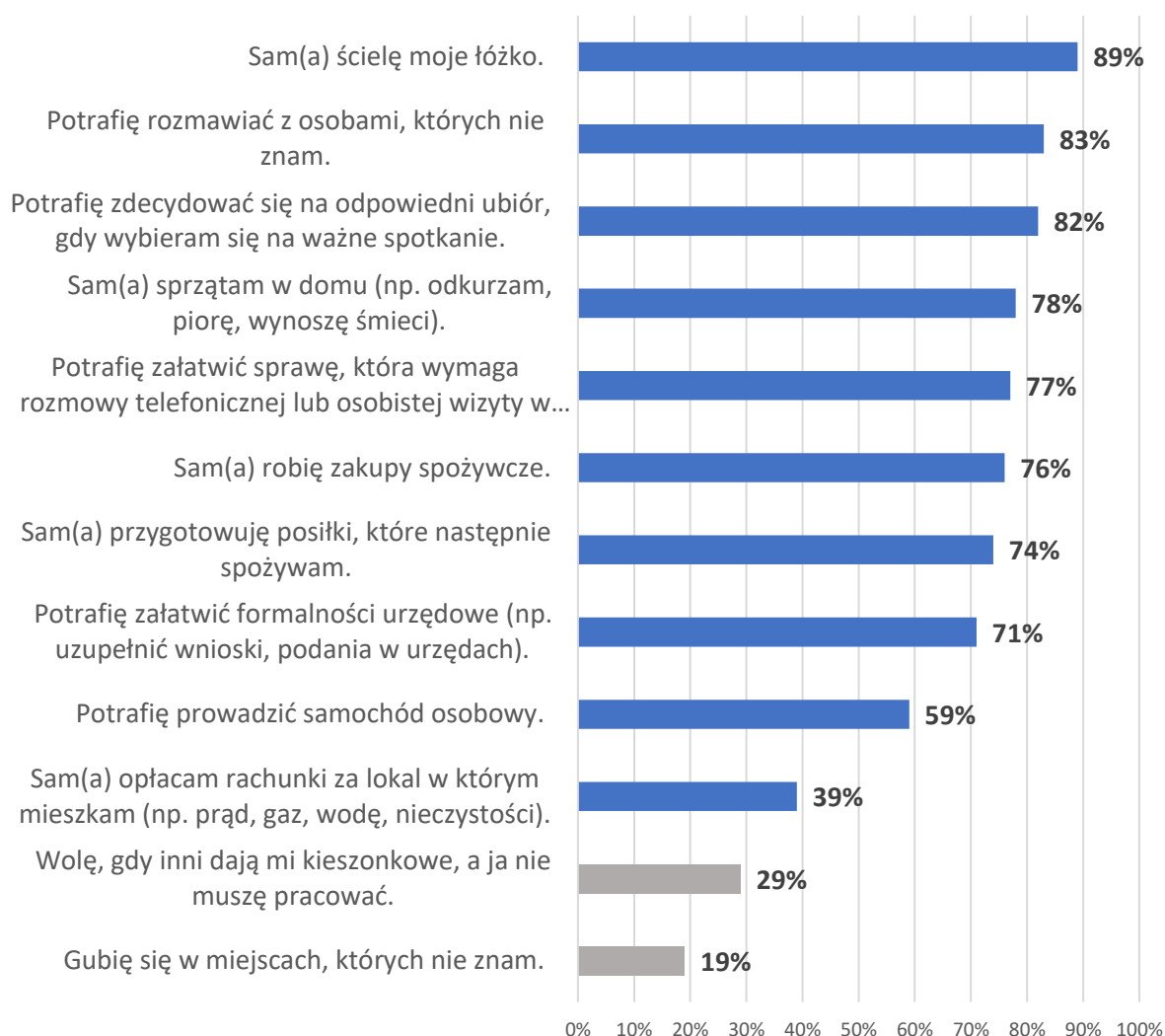


Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.9.4 Samodzielność i dobrostan psychiczny

Na podstawie odpowiedzi respondentów stworzono ranking, który ukazuje jak samodzielni są badani respondenci. Wyniki przedstawiono na wykresie 30. Z rankingu wynika, że aż 89% respondentów samodzielnie ścieli łóżko, 83% potrafi rozmawiać z osobami których nie zna, a 82% potrafi zdecydować się na odpowiedni ubiór, gdy wybiera się na ważne spotkanie. 78% badanych samodzielnie sprząta w domu, odkurza, pierze i wynosi śmieci, a 77% potrafi załatwić sprawę, która wymaga rozmowy telefonicznej lub wizyty w urzędzie. Tylko 29% osób woli, gdy inni dają im kieszonkowe, a jedynie 19% gubi się w miejscach których nie zna.

Wykres 30. Ranking czynności jakie respondenci wykonują samodzielnie



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Sprawdzono, czy istnieją istotne statystycznie różnice w samodzielności między kobietami i mężczyznami oraz czy miejsce zamieszkania ma wpływ na to jak badani respondenci radzą sobie z podstawowymi czynnościami. Wyniki testu niezależności chi kwadrat Pearsona podano w tabeli 175. Z przeprowadzonych badań wynika, że w większości zachowań widoczne były różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami. W większości czynności bardziej samodzielne są kobiety, a tylko w przypadku prowadzenia samochodu, częściej potrafią tę czynność wykonać mężczyźni, 66% do 51% w grupie kobiet.

Tabela 175. Wyniki testu chi kwadrat niezależności Pearsona

	<i>p</i>	K	M
Sam(a) robię zakupy spożywcze.	0,000***	84%	67%
Sam(a) przygotowuję posiłki, które następnie spożywam.	0,000***	83%	65%
Sam(a) sprzątam w domu (np. odkurzam, pierę, wynoszę śmieci).	0,000***	88%	69%
Sam(a) ścielę moje łóżko.	0,007**	91%	86%
Sam(a) opłacam rachunki za lokal, w którym mieszkam (np. prąd, gaz, wodę, nieczystości).	0,000***	45%	34%
Potrafię prowadzić samochód osobowy.	0,000***	51%	66%
Potrafię załatwić sprawę, która wymaga rozmowy telefonicznej lub osobistej wizyty w jakiejś instytucji	0,038*	80%	75%
Gubię się w miejscach, których nie znam.	0,002**	22%	15%
Potrafię załatwić formalności urzędowe (np. uzupełnić wnioski, podania w urzędach).	0,000***	76%	66%

Wartości *p* obliczono przy użyciu testu chi-kwadrat niezależności Pearsona. Gwiazdkami oznaczono poziomy istotności statystycznej: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Sprawdzono czy miejsce zamieszkania ma wpływ na to jak badani respondenci radzą sobie z podstawowymi czynnościami. Wyniki testu niezależności chi kwadrat Pearsona podano w tabeli 176. W tabeli przedstawiono jedynie te czynności, które różnicowały badanych ze względu na miejsce zamieszkania.

Tabela 176. Wyniki testu niezależności chi kwadrat Pearsona. Miejsce zamieszkania a wykonywanie poszczególnych czynności

	Miasto					
	<i>p</i>	Wieś	do 20 tys. mieszkańców	od 20 do 99 tys. mieszkańców	od 100 do 499 tys.	powyżej 500 tys. mieszkańców
Sam(a) ścielę moje łóżko.	0,033*	89%	89%	87%	94%	80%
Potrafię zdecydować się na odpowiedni ubiór, gdy wybieram się na ważne spotkanie.	0,009**	84%	80%	81%	87%	68%
Potrafię załatwić sprawę, która wymaga rozmowy telefonicznej lub osobistej wizyty w jakiejś instytucji	0,021*	78%	76%	77%	86%	66%
Potrafię załatwić formalności urzędowe (np. uzupełnić wnioski, podania w urzędach).	0,023*	73%	70%	71%	75%	55%

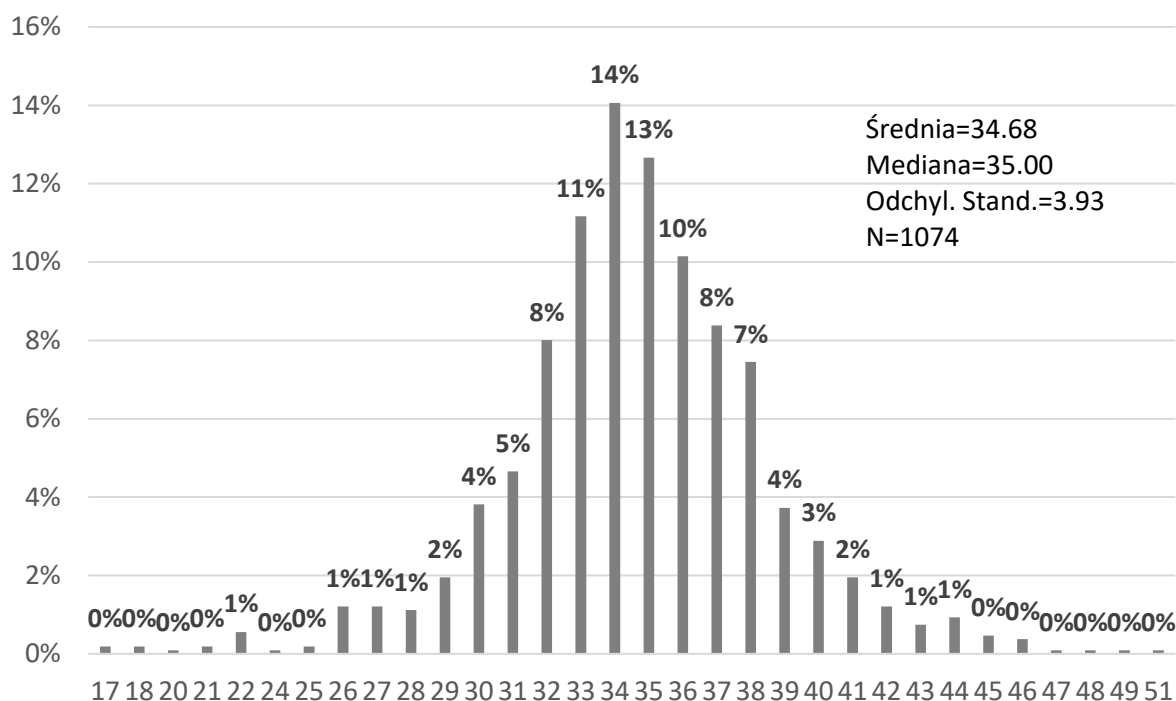
Wartości *p* obliczono przy użyciu testu chi-kwadrat niezależności Pearsona. Gwiazdkami oznaczono poziomy istotności statystycznej: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Z badań wynika, że najbardziej samodzielne są osoby mieszkające w miastach od 100 do 499 tys. mieszkańców, a najgorzej z wymienionymi czynnościami radziły sobie osoby mieszkające w największych miastach – powyżej 500 tys. mieszkańców.

2.9.5 Postawy wobec zmian

Formularz obejmował 11 pytań. Za każde można było uzyskać od 1 do 5 punktów, co w sumie dawało 55 punktów⁸. Im wyższy wynik tym postawy wobec zmian są bardziej pozytywne. Rozkład uzyskanych punktów przez respondentów przedstawiono na wykresie 31.

Wykres 31. Rozkład punktów uzyskanych w skali postaw wobec zmian

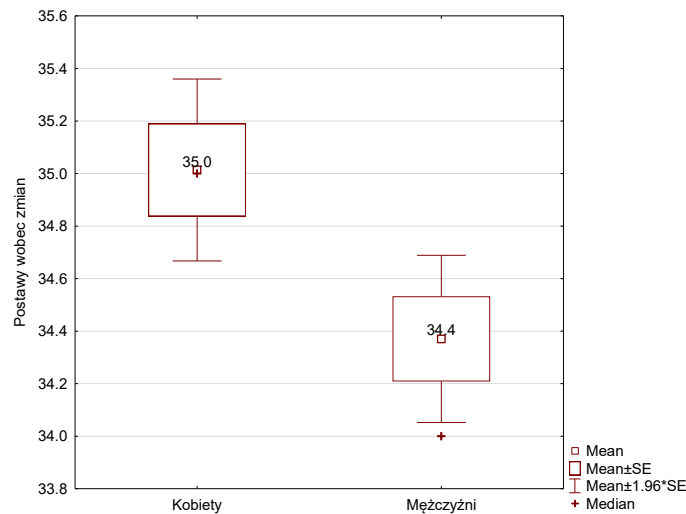


Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Sprawdzono czy płeć i miejsce zamieszkania miało wpływ na postawy wobec zmian. Do badań wykorzystano dwa testy nieparametryczne U Manna-Whitneya w przypadku płci i H Kruskala Wallisa w przypadku miejsca zamieszkania. Z przeprowadzonych analiz wynika, że płeć miała związek z oceną postaw wobec zmian, $p < \alpha$ ($p = 0,021$). Natomiast miejsce zamieszkania nie różnicowało postaw wobec zmian, $p > \alpha$ ($p = 0,624$). Z wykresu 32 wynika, że bardziej pozytywnie nastawione do zmian są kobiety – średnia uzyskana z testu to 35 punktów podobnie jak i mediana 35 punktów. Natomiast w grupie mężczyzn średnia wyniosła 34,4, a mediana 34 punkty.

⁸ UWAGA: w pozycji dotyczącej postaw wobec zmian (item nr 11), pytania 1-6 są poprawnie wyskalowane. W pytaniach od 7 do 11 skala jest odwrócona: „zdecydowanie zgadzam się” = 1, „zgadzam się” = 2 itd.

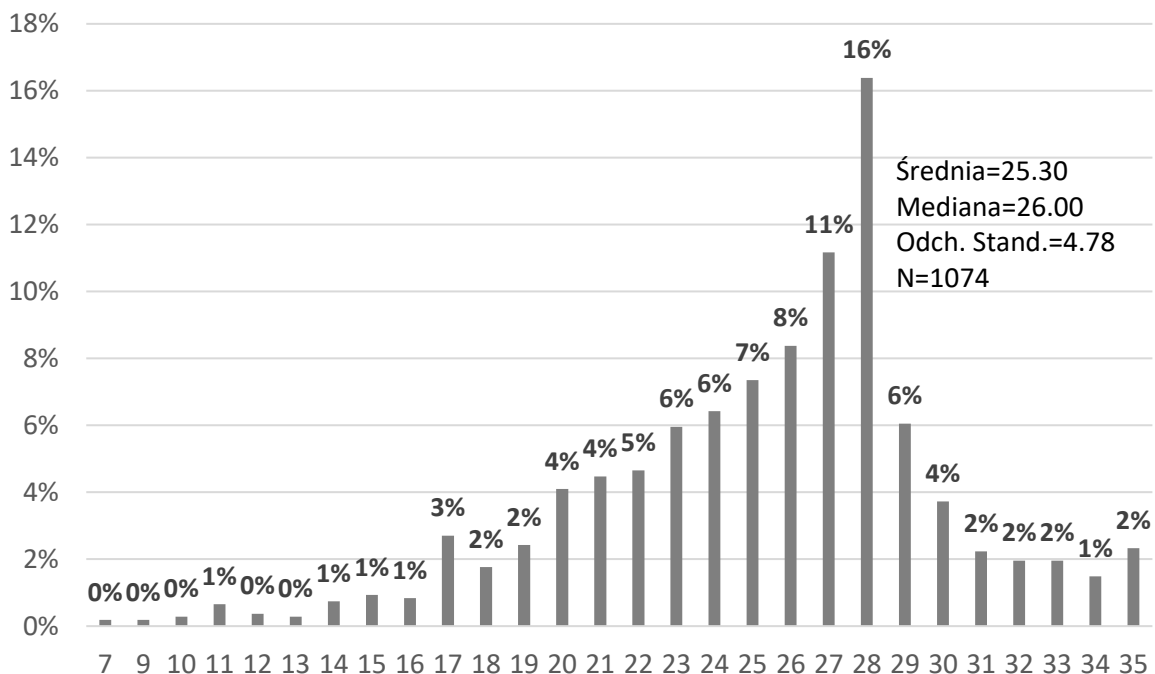
Wykres 32. Średnia punktów uzyskanych w teście dotyczącym nastawienia do zmian w podziale na płeć



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Na podstawie 7 pytań dotyczących postaw wobec zmian policzono sumę uzyskanych przez respondentów punktów. Każde z pytań oceniane było w skali 1 do 5, gdzie 5 oznaczało najbardziej pozytywne nastawienie do zmian. Im więcej punktów uzyskał respondent w przeprowadzonym teście tym lepsze było jego nastawienie do zmian. Szczegółowy rozkład punktów przedstawiono na wykresie 33.

Wykres 33. Rozkład uzyskanych punktów w skali postaw wobec zmian II



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Sprawdzono czy płeć i miejsce zamieszkania miało wpływ na postawy wobec zmian II. Do badań wykorzystano dwa testy nieparametryczne U Manna-Whitneya w przypadku płci i H Kruskala Wallisa w przypadku miejsca zamieszkania. Z przeprowadzonych analiz wynika,

że płeć nie miała związku z postawą wobec zmian, $p > \alpha$ ($p = 0,926$), podobnie jak i miejsce zamieszkania, $p > \alpha$ ($p = 0,188$).

2.9.6 Spożywanie napojów alkoholowych i środków psychoaktywnych

Wyniki badań wskazują, że 61,5% respondentów deklaruje spożywanie napojów z zawartością alkoholu, takich jak piwo, cydr, drinki, wino, nalewki, likiery, wódka czy bimber. Z kolei 38,5% ankietowanych stwierdziło, że nie spożywa takich napojów.

Tabela 177. Czy zdarza się Panu(i) pić napoje z zawartością alkoholu (np. piwo, cydr, drinki, wino, nalewki, likiery, wódka, bimber lub inne)?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Tak	661	61,5
Nie	413	38,5

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Wyniki badań pokazują, że najwięcej respondentów deklaruje spożywanie alkoholu raz w tygodniu, co stanowi 15,8%. Kolejne grupy piją z mniejszą regularnością: raz na 2-3 tygodnie 15,2%, raz w miesiącu 13,0%, a raz na kilka miesięcy 7,8%. Częstsze picie, więcej niż raz w tygodniu, wskazało 8,8% badanych.

Tabela 178. Jak często pije Pan(i) napoje z zawartością alkoholu?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Częściej niż raz w tygodniu	94	8,8
Raz w tygodniu	170	15,8
Raz na 2-3 tygodnie	163	15,2
Raz w miesiącu	140	13,0
Raz na kilka miesięcy	84	7,8

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Wyniki badań wskazują, że 14,4% respondentów przyznaje się do używania innych środków psychoaktywnych niż napoje energetyczne, kawa, herbata, wyroby tytoniowe czy napoje alkoholowe. Z kolei 85,6% badanych deklaruje, że nie używa tego rodzaju substancji.

Tabela 179. Czy zdarza się Panu(i) używać innych środków psychoaktywnych niż napoje energetyczne, kawa, herbata, wyroby tytoniowe (np. cygara, papierosy, tabaka), napoje z zawartością alkoholu (np. środków farmaceutycznych lub używek „miękkich” lub „twardych”)?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Tak	155	14,4
Nie	919	85,6

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Wyniki badań pokazują, że 5,0% respondentów używa środków psychoaktywnych częściej niż raz w tygodniu. Używanie raz w tygodniu deklaruje 2,0% badanych, a raz na 2-3 tygodnie 2,3%. Spożycie raz w miesiącu wskazuje 1,6%, natomiast raz na kilka miesięcy 1,1%. Odmowę odpowiedzi zadeklarowało 2,4% respondentów.

Tabela 180. Jak często używa Pan(i) tych środków psychoaktywnych (np. środków farmaceutycznych lub używek „miękkich” lub „twardych”)?

Kategoria odpowiedzi	Liczba osób (N)	Odsetek (%)
Częściej niż raz w tygodniu	54	5,0
Raz w tygodniu	21	2,0
Raz na 2-3 tygodnie	25	2,3
Raz w miesiącu	17	1,6
Raz na kilka miesięcy	12	1,1
Odmowa odpowiedzi	26	2,4

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

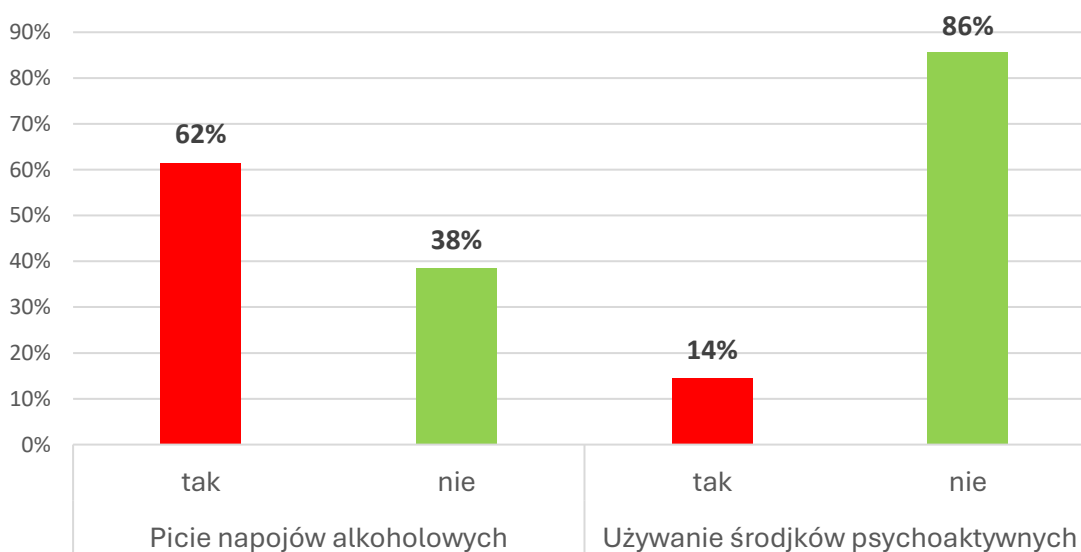
Sprawdzono, czy respondenci piją napoje alkoholowe oraz czy zażywają środki psychoaktywne, a jeśli tak to z jaką częstotliwością. Wyniki podano w tabeli 181.

Tabela 181. Spożywanie alkoholu oraz środków psychoaktywnych oraz częstotliwość spożywania

Picie napojów alkoholowych			Używanie środków psychoaktywnych		
	N	%		N	%
tak	661	62	tak	155	14
nie	413	38	nie	919	86
Częstość spożywania napojów alkoholowych			Częstość zażywania środków psychoaktywnych		
	N	%		N	%
Częściej niż raz w tygodniu	94	14	Częściej niż raz w tygodniu	54	35
Raz w tygodniu	170	26	Raz w tygodniu	21	14
Raz na 2-3 tygodnie	163	25	Raz na 2-3 tygodnie	25	16
Raz w miesiącu	140	21	Raz w miesiącu	17	11
Raz na kilka miesięcy	84	13	Raz na kilka miesięcy	12	8
Odmowa odpowiedzi	10	2	Odmowa odpowiedzi	26	17

Z badań wynika, że napoje alkoholowe spożywa 62% badanych respondentów, natomiast po środki psychoaktywne sięga 14% badanych.

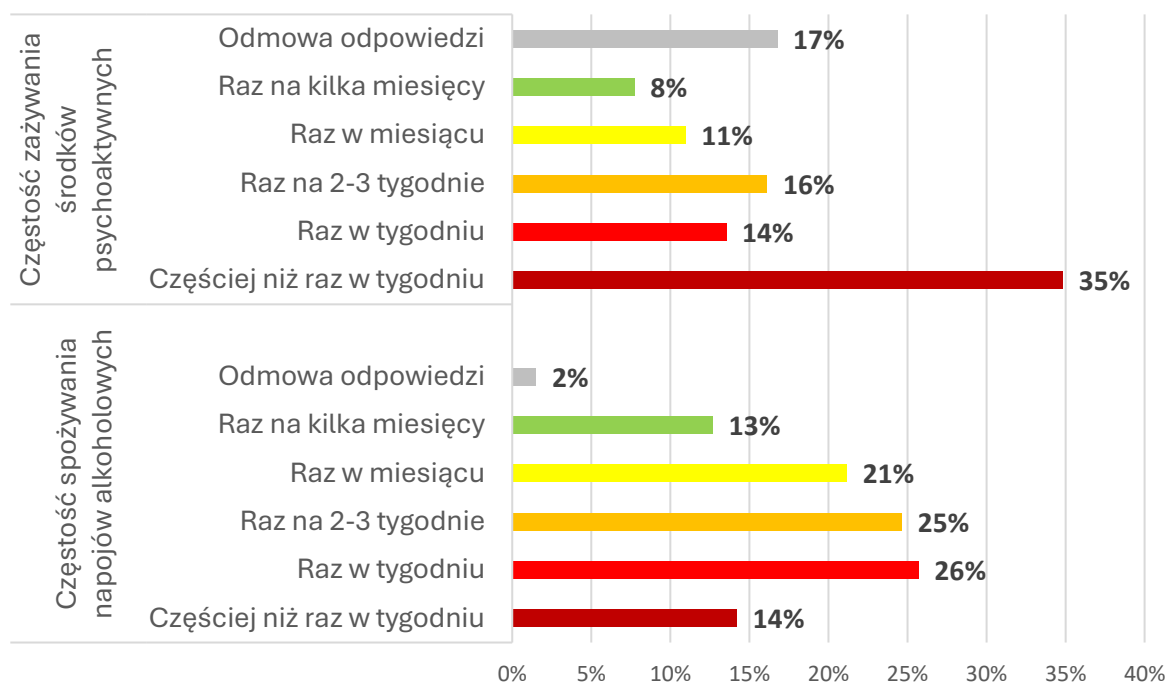
Wykres 34. Spożywanie alkoholu i środków psychoaktywnych przez respondentów



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Z badań wynika, że w grupie osób spożywających napoje alkoholowe, a takich było w sumie 661, czyli 62%, najczęściej jest osób, które spożywają je raz w tygodniu – 26% oraz co czwarty badany pije raz na dwa lub trzy tygodnie. Tyko 2% odmówiło podania częstości spożywania napojów alkoholowych. W grupie osób, które wskazały, że zażywają środki psychoaktywne – takich osób było 155, czyli 14%, najczęściej zażywają je częściej niż raz w tygodniu, jak podało 35% badanych, a raz na dwa, trzy tygodnie zażywa je 16%. 17% odmówiło odpowiedzi na to pytanie.

Wykres 35. Częstość spożywania alkoholu oraz środków psychoaktywnych w badanej grupie respondentów



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Sprawdzono czy płeć i miejsce zamieszkania miało wpływ na spożywanie używek: picie napojów alkoholowych oraz używanie środków psychoaktywnych. Do badań wykorzystano nieparametryczny test niezależności chi kwadrat Pearsona. Badania przeprowadzono na poziomie istotności $\alpha=0,05$.

Tabela 182. Wyniki testu chi kwadrat Pearsona, płeć a spożywanie napojów alkoholowych oraz używanie środków psychoaktywnych

Picie napojów alkoholowych				Używanie środków psychoaktywnych			
	Chi-kwadrat	df	p		Chi-kwadrat	df	p
Chi-kwadrat Pearsona	54.48	df= 1	p=0.000 ***	Chi-kwadrat Pearsona	10.62	df= 1	p=0.001 **
Phi dla tabeli 2 x 2	-.22			Phi dla tabeli 2 x 2	-.09		
Korelacja tetrachoryczna	-.35			Korelacja tetrachoryczna	-.19		
Współczynnik kontyngencji	.22			Współczynnik kontyngencji	.09		

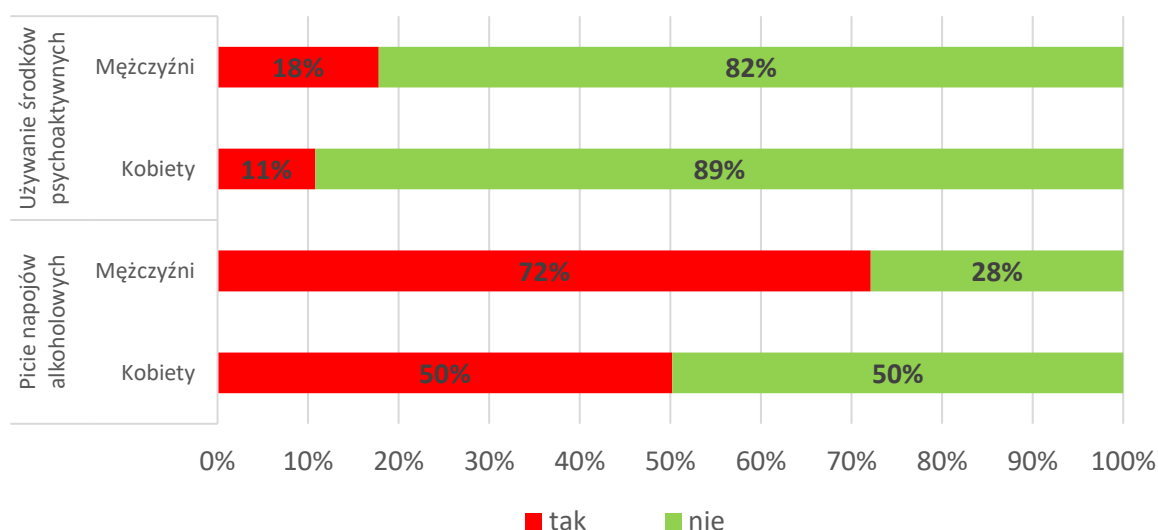
Wartości p obliczono przy użyciu testu chi-kwadrat niezależności Pearsona. Gwiazdkami oznaczono poziomy

istotności statystycznej: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Z przeprowadzonego testu wynika, że zarówno spożywanie napojów alkoholowych, $p < \alpha$ ($p = 0,000$), oraz spożywanie środków psychoaktywnych, $p < \alpha$ ($p = 0,001$), są związane z płcią badanych respondentów. Z wykresu 36 wynika, że częściej po alkohol sięgają mężczyźni. Spożywa go 72% badanych mężczyzn, natomiast w grupie kobiet napoje alkoholowe spożywa co druga kobieta.

W przypadku używania środków psychoaktywnych również częściej sięgają po nie mężczyźni – aż 18% wskazało używanie środków psychoaktywnych, podczas gdy w grupie kobiet było to 11%, czyli co dziesiąta osoba.

Wykres 36. Spożywanie napojów alkoholowych i środków psychoaktywnych w podziale na płeć



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Wyniki testu niezależności chi kwadrat odnośnie spożywania napojów alkoholowych i środków psychoaktywnych w odniesieniu do miejsca zamieszkania przedstawiono w tabeli 183.

Tabela 183. Wyniki testu niezależności chi kwadrat Pearsona, spożywanie napojów alkoholowych oraz środków psychoaktywnych w odniesieniu do miejsca zamieszkania

	Picie napojów alkoholowych			Używanie środków psychoaktywnych		
	Chi-kwadrat	df	p	Chi-kwadrat	df	p
Chi-kwadrat Pearsona	1.55	df= 4	p=0.8 17	Chi-kwadrat Pearsona	1.64	df= 4 p=0.8 00
Phi dla tabeli 2 x 2	.03			Phi dla tabeli 2 x 2	.03	
Korelacja tetrachoriczna	.03			Korelacja tetrachoriczna	.03	
Współczynnik kontyngencji	.03			Współczynnik kontyngencji	.03	

Wartości p obliczono przy użyciu testu chi-kwadrat niezależności Pearsona. Gwiazdkami oznaczono poziomy istotności statystycznej: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Z badań wynika, że miejsce zamieszkania nie miało związków zarówno ze

spożywaniem napojów alkoholowych, $p > \alpha$ ($p = 0,817$), jak i spożywaniem środków psychoaktywnych, $p > \alpha$ ($p = 0,800$).

Sprawdzono również czy częstość spożycia związana jest z płcią i miejscem zamieszkania. Do badań wykorzystano test niezależności chi kwadrat Pearsona. Wyniki podano w tabeli 184.

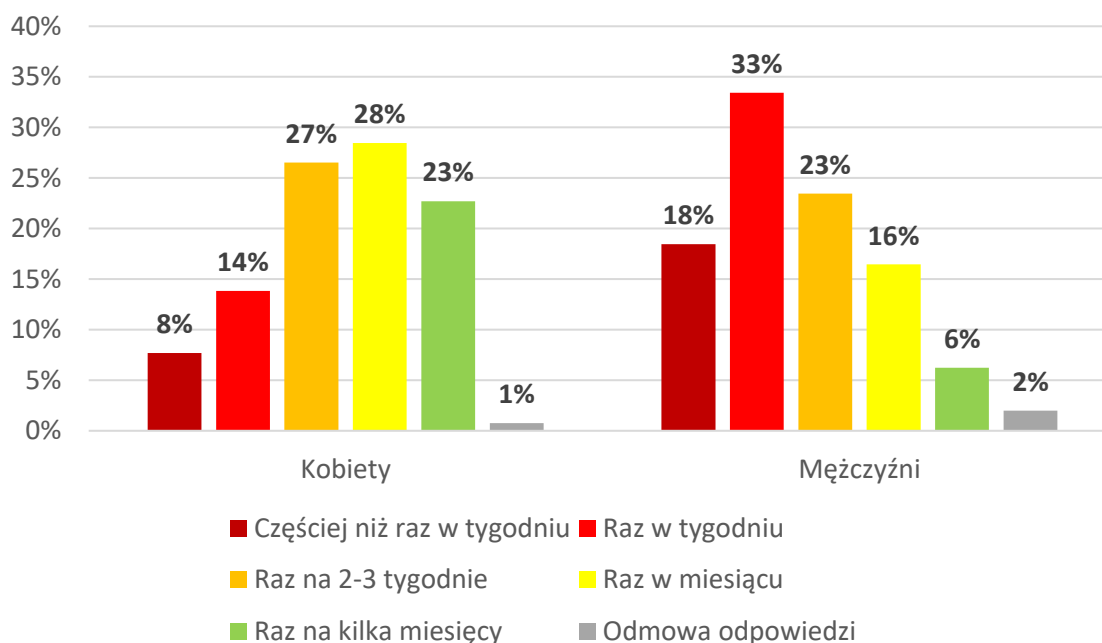
Tabela 184. Wyniki testu chi kwadrat Pearsona, płeć a częstość spożywania napojów alkoholowych oraz środków psychoaktywnych

Częstość spożycia napojów alkoholowych				Częstość spożycia środków psychoaktywnych			
	Chi-kwadrat	df	p		Chi-kwadrat	df	p
Chi-kwadrat Pearsona	82.86	df=5	p=0.000***	Chi-kwadrat Pearsona	9.872370	df=5	p=0.078
Phi dla tabeli 2 x 2	.35			Phi dla tabeli 2 x 2	.25		
Korelacja tetrachoriczna	.33			Korelacja tetrachoriczna	.24		
Współczynnik kontyngencji	.35			Współczynnik kontyngencji	.25		

Wartości p obliczono przy użyciu testu chi-kwadrat niezależności Pearsona. Gwiazdkami oznaczono poziomy istotności statystycznej: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Z analizy wynika, że płeć miała związek z częstością spożycia napojów alkoholowych – $p < \alpha$ ($p = 0,000$), natomiast nie miała związku z częstością spożywania środków psychoaktywnych, $p > \alpha$ ($p = 0,078$). Jak pokazano na wykresie 37 zdecydowanie częściej po napoje alkoholowe sięgają mężczyźni – aż co trzeci respondent robi to raz w tygodniu, a 18% częściej niż raz w tygodniu.

Wykres 37. Płeć a częstość sięgania po napoje alkoholowe



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Wyniki sprawdzenia czy częstość spożycia napojów alkoholowych i środków

psychoaktywnych jest związana z miejscem zamieszkania przedstawiono w tabeli 185. Z analiz wynika, że miejsce zamieszkania nie miało związku z częstością sięgania po napoje alkoholowe, $p > \alpha$ ($p = 0,161$), natomiast częstość spożywania środków psychoaktywnych wiązała się z miejscem zamieszkania – $p < \alpha$ ($p = 0,000$).

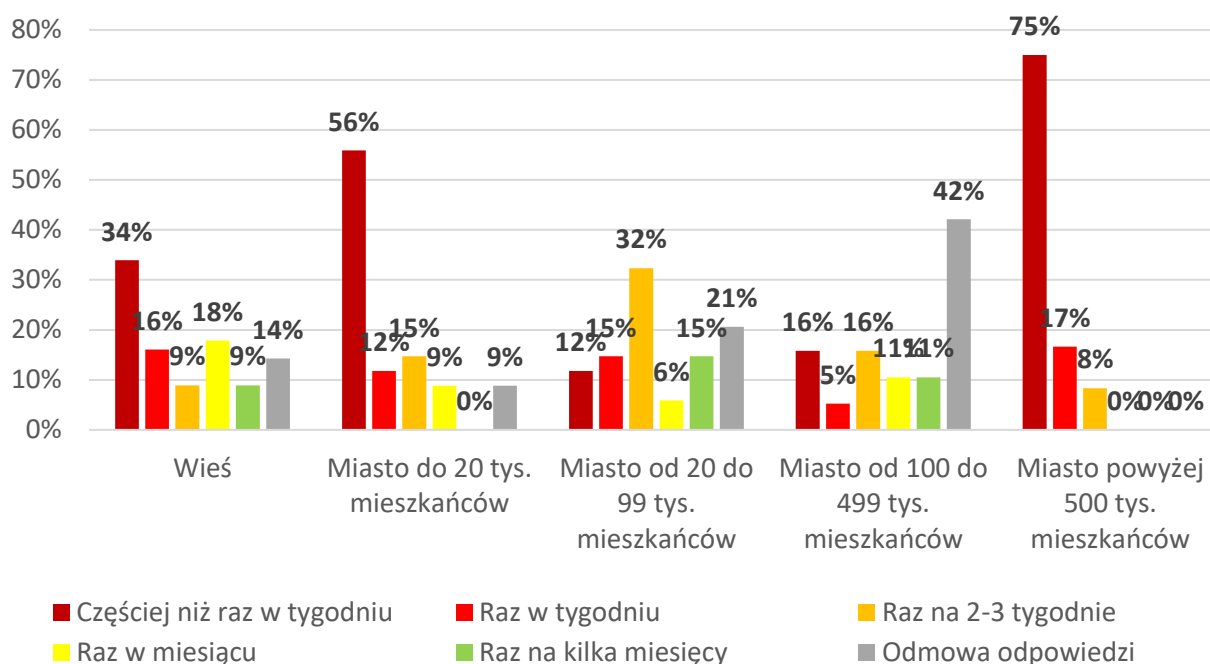
Tabela 185. Wyniki testu chi kwadrat Pearsona. Częstość spożywania napojów alkoholowych i środków psychoaktywnych w odniesieniu do miejsca zamieszkania

Częstość spożycia napojów alkoholowych				Częstość spożycia środków psychoaktywnych			
	Chi-kwadrat	df	p		Chi-kwadrat	df	p
Chi-kwadrat Pearsona	26.14	df=20	p=0.161	Chi-kwadrat Pearsona	48.07	df=20	p=.000***
Phi dla tabeli 2 x 2	.19			Phi dla tabeli 2 x 2	.55		
Korelacja tetrachoriczna	.19			Korelacja tetrachoriczna	.48		
Współczynnik kontyngencji	.09			Współczynnik kontyngencji	.25		

Wartości p obliczono przy użyciu testu chi-kwadrat niezależności Pearsona. Gwiazdkami oznaczono poziomy istotności statystycznej: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Z wykresu 38 wynika, że najczęściej po środki psychoaktywne sięgają osoby mieszkające w miastach powyżej 500 tys. Mieszkańców – częściej niż raz w tygodniu sięga po nie 75% mieszkających w tych miastach, a raz w tygodniu – 17%. Najwięcej osób, które nie chciały odpowiedzieć na to pytanie jest w grupie mieszkających w miastach od 100 do 499 tys mieszkańców. Natomiast najrzadziej korzystają z tych używek osoby mieszkające z miastach od 20 do 100 tys mieszkańców.

Wykres 38. Miejsce zamieszkania a częstość spożywania środków psychoaktywnych



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.10 Makroregion jako czynnik różnicujący: analizy przekrojowe wybranych zmiennych

Poniżej zaprezentowano przekrojowe zestawienie analiz różnicujących według makroregionu (NUTS 1) dla wybranych obszarów: rynku pracy i doświadczeń zawodowych, edukacji, charakterystyki gospodarstwa domowego oraz konsumpcji alkoholu. Zestawienie porządkuje wyniki rozproszone w poszczególnych częściach rozdziału 2, wskazując, w których obszarach zróżnicowania przestrzenne są najsilniejsze i potencjalnie istotne dla rekomendacji.

W analizach przyjęto podział terytorialny zgodny z klasyfikacją NUTS 1, w której makroregion stanowi agregację województw. Oznacza to, że porównania dotyczą następujących jednostek przestrzennych: makroregion południowy (woj. małopolskie, śląskie), makroregion północno-zachodni (woj. wielkopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie), makroregion południowo-zachodni (woj. dolnośląskie, opolskie), makroregion północny (woj. kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie, pomorskie), makroregion centralny (woj. łódzkie, świętokrzyskie), makroregion wschodni (woj. lubelskie, podkarpackie, podlaskie) oraz makroregion województwo mazowieckie (mazowiecki regionalny).

2.10.1 Rynek pracy, doświadczenie zawodowe

W niniejszej części raportu zweryfikowano, czy przynależność do makroregionu (NUTS 1) różnicuje wybrane aspekty aktywności zawodowej respondentów. We wszystkich analizach zastosowano test niezależności χ^2 Pearsona przy poziomie istotności $\alpha = 0,05$.

W pierwszej kolejności oceniono związek między makroregionem a czasem, jaki upłynął od ostatniej pracy (zatrudnienia), udziału w kursie/szkoleniu lub nauki w szkole. Wynik testu χ^2 wskazał na istotną zależność ($\chi^2 = 113,36$; $df = 30$; $p < 0,001$; V Cramera = $0,15$; tabela 186). Oznacza to, że czas pozostawania w NEET różnił się przestrzennie.

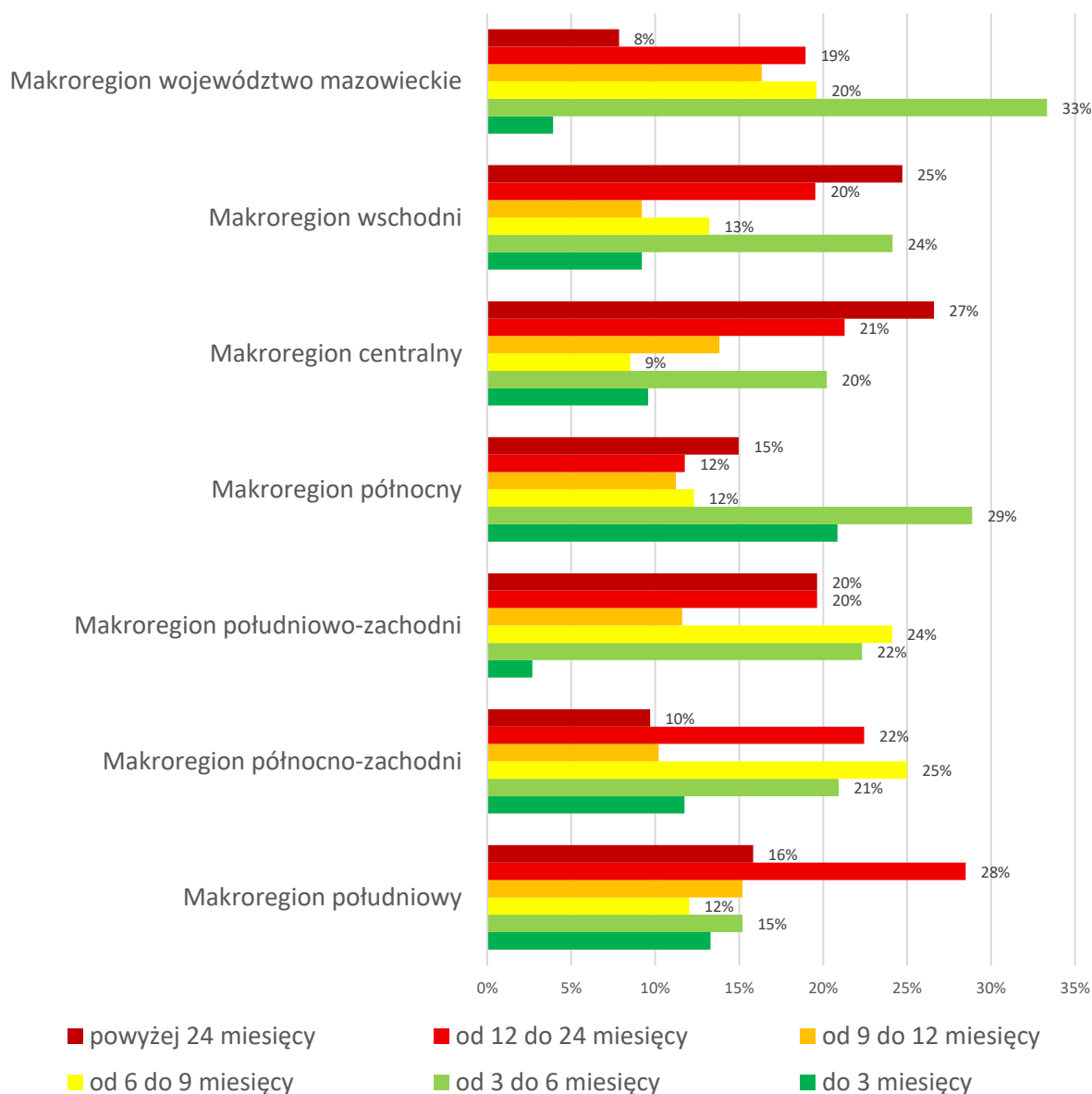
Tabela 186. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Region a okres w NEET

	Chi-kwadrat	df	p
Chi-kwadrat Pearsona	113,36	df=30	0,000***
Współczynnik kontyngencji	0,31		
V Cramera	0,15		

Wartości p obliczono przy użyciu testu chi-kwadrat niezależności Pearsona. Gwiazdkami oznaczono poziomy istotności statystycznej: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Z wykresu 39 wynika, że relatywnie najdłuższy okres pozostawania w NEET odnotowano w makroregionie wschodnim (25% – powyżej 24 miesięcy) oraz centralnym (27% – powyżej 24 miesięcy). W makroregionie południowym widoczny był natomiast najwyższy udział osób pozostających w NEET od 12 do 24 miesięcy (28%). Najkrótsze okresy deklarowali respondenci z makroregionu północnego (28% – od 3 do 6 miesięcy) oraz z makroregionu obejmującego województwo mazowieckie (około co trzeci badany – od 3 do 6 miesięcy).

Wykres 39. Makroregion a czas pozostawania w NEET



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Następnie przeanalizowano, czy makroregion różnicuje liczbę podejmowanych prób zatrudnienia. Test χ^2 również potwierdził istotny związek ($\chi^2 = 44,96$; $df = 24$; $p = 0,005$; V Cramera = 0,10). Wyniki zaprezentowano w tabeli 187.

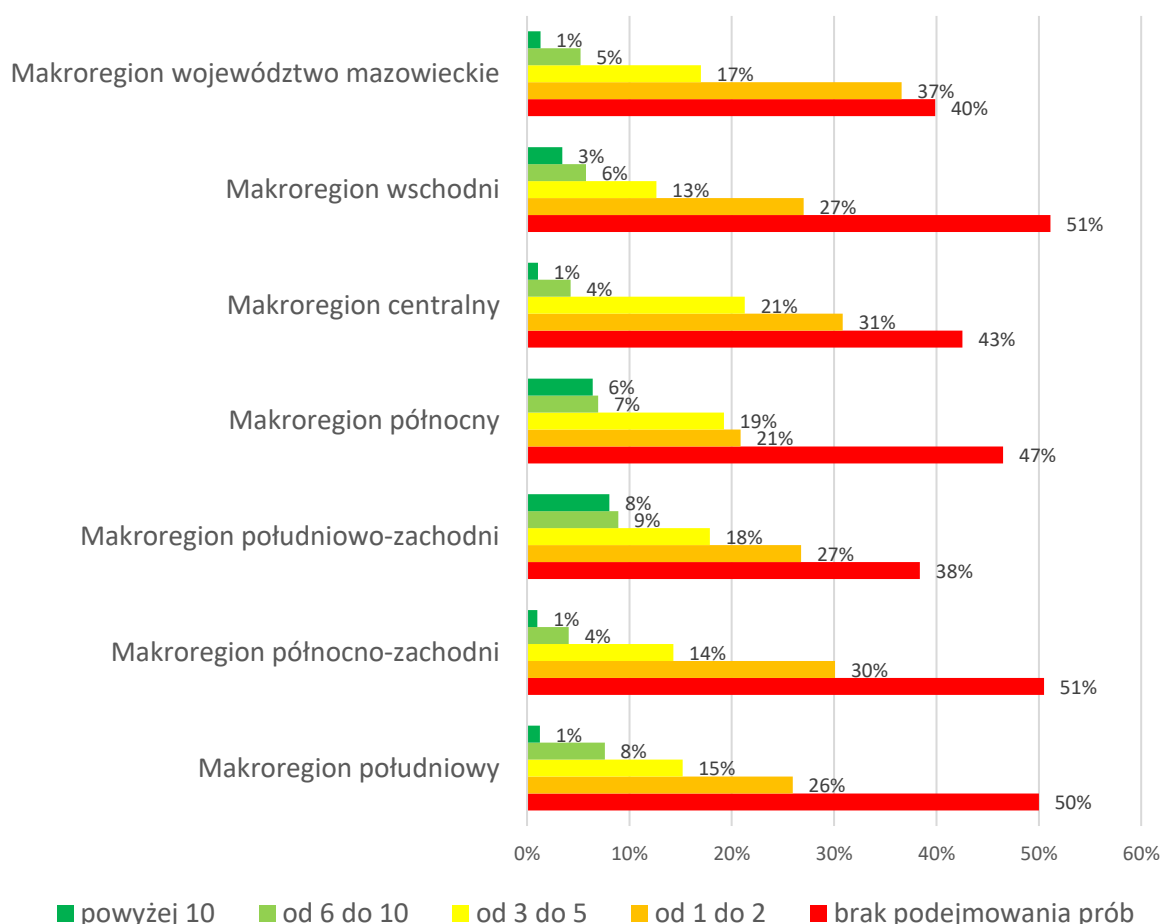
Tabela 187. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Region a ilość podejmowanych prób zatrudnienia

	Chi-kwadrat	df	p
Chi-kwadrat Pearsona	44,96	df=24	0,005**
Współczynnik kontyngencji	0,20		
V Cramera	0,10		

Wartości p obliczono przy użyciu testu chi-kwadrat niezależności Pearsona. Gwiazdkami oznaczono poziomy istotności statystycznej: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

We wszystkich makroregionach dominowała kategoria osób, które nie podejmowały żadnych prób zatrudnienia, choć skala tego zjawiska była różna. Najwyższe odsetki odnotowano w makroregionie wschodnim i północno-zachodnim (po 51%) oraz w południowym (50%). Z kolei najwyższą intensywnością poszukiwań wyróżniały się makroregion północny i południowo-zachodni: w tych obszarach od 13% do 17% respondentów deklarowało podejmowanie prób zatrudnienia więcej niż 6 razy (wykres 40).

Wykres 40. Makroregion a ilość podejmowanych prób zatrudnienia



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Kolejna analiza dotyczyła doświadczenia zawodowego. Wyniki testu χ^2 wskazały na istotną zależność między makroregionem a długością stażu pracy ($\chi^2 = 80,38$; $df = 24$; $p < 0,001$; V Cramera = 0,14; tabela 188).

Tabela 188. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Makroregion a doświadczenie zawodowe

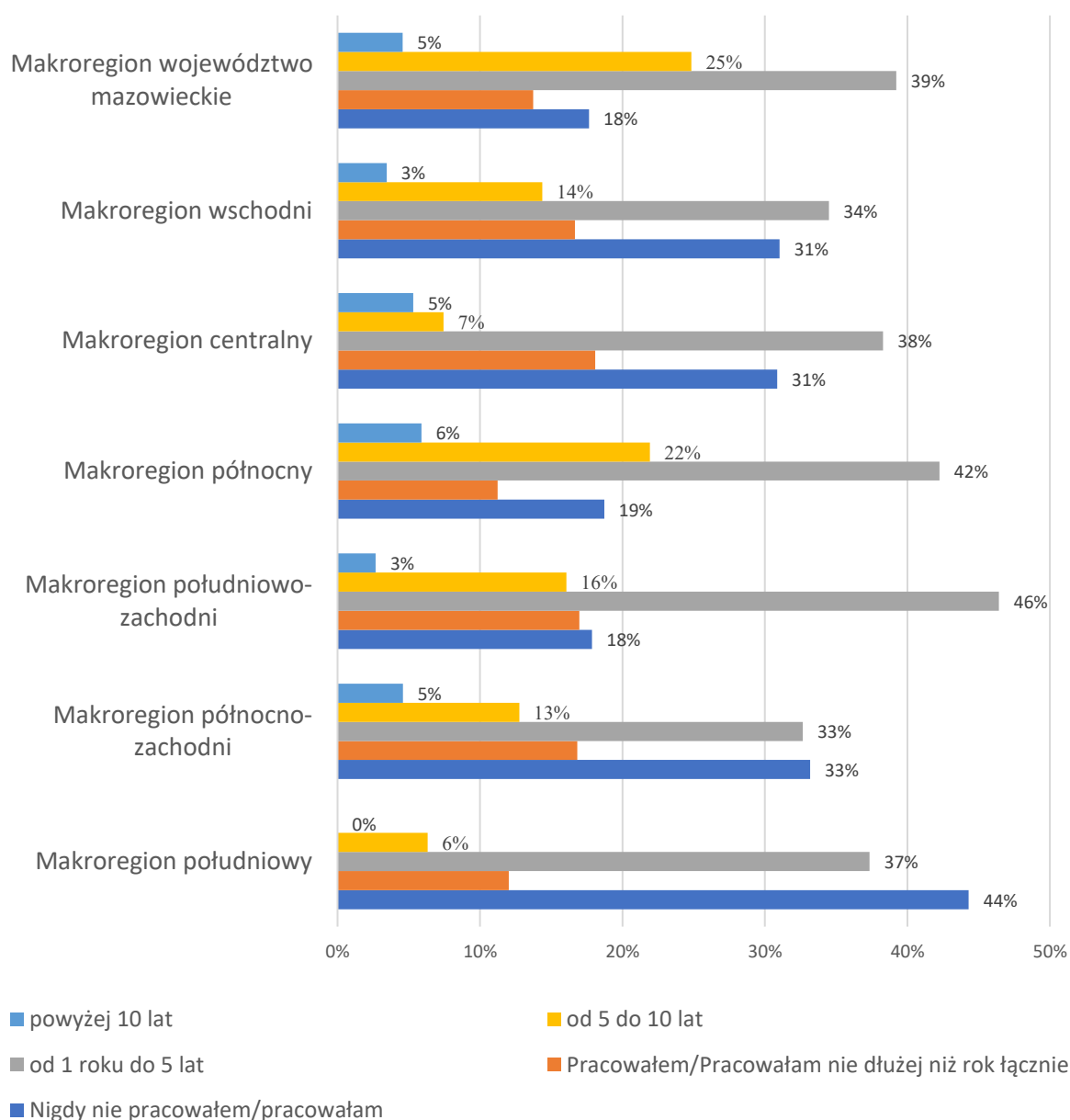
	Chi-kwadrat	df	p
Chi-kwadrat Pearsona	80,38	df=24	0,000***
Współczynnik kontyngencji	0,26		
V Cramera	0,14		

Wartości p obliczono przy użyciu testu chi-kwadrat niezależności Pearsona. Gwiazdkami oznaczono poziomy istotności statystycznej: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

W większości makroregionów najliczniejszą grupę stanowili respondenci, którzy

pracowali od 1 do 5 lat (od 33% w północno-zachodnim do 46% w południowo-zachodnim). Odmienny profil ujawnił się w makroregionie południowym, gdzie największy udział miały osoby, które nie pracowały nigdy (44%). Najwięcej respondentów o dłuższym stażu (powyżej 5 lat łącznie) odnotowano w makroregionie północnym oraz w makroregionie obejmującym województwo mazowieckie (w obu przypadkach po 28%; wykres 41).

Wykres 41. Makroregion a doświadczenie zawodowe



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Zweryfikowano również, czy korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy było powiązane z makroregionem. Uzyskano wynik istotny statystycznie ($\chi^2 = 16,15$; $df = 6$; $p = 0,012$; V Cramera = $0,12$; tabela 189).

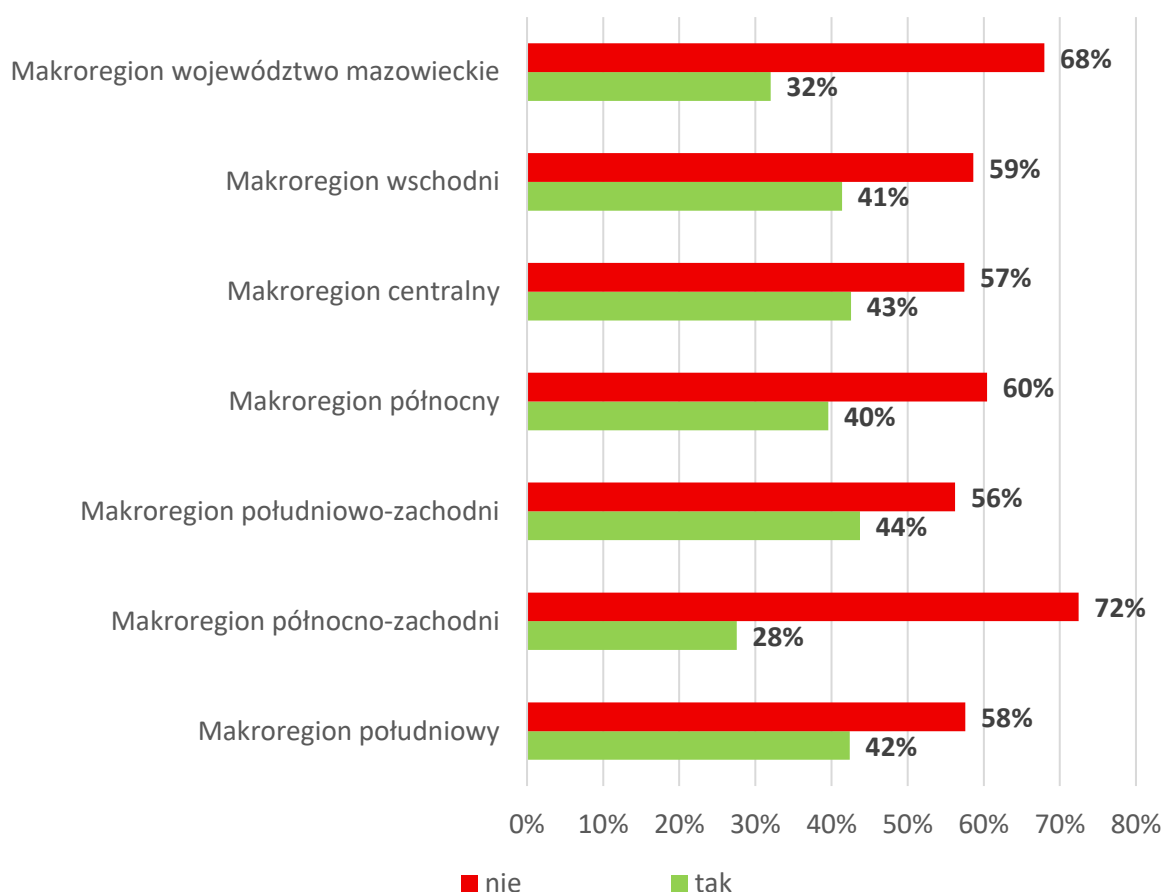
Tabela 189. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Makroregion a korzystanie z Powiatowego Urzędu Pracy

	Chi-kwadrat	df	p
Chi-kwadrat Pearsona	16,15	df=6	0,012*
Współczynnik kontyngencji	0,12		
V Cramera	0,12		

Wartości p obliczono przy użyciu testu chi-kwadrat niezależności Pearsona. Gwiazdkami oznaczono poziomy istotności statystycznej: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

We wszystkich makroregionach dominowały osoby, które nie korzystały z usług PUP (od 56% w południowo-zachodnim do 72% w północno-zachodnim). Najwyższy udział korzystających odnotowano w makroregionie południowo-zachodnim (44%; wykres 42).

Wykres 42. Makroregion a korzystanie z Powiatowego Urzędu Pracy



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Ostatni blok w tym podrozdziale dotyczył rodzaju zatrudnienia. Ze względu na wielokrotny wybór odpowiedzi test χ^2 wykonano osobno dla każdej kategorii. Wyniki (tabela 190) wskazują, że makroregion różnicował wybór: umowy o pracę na pełen etat ($p < 0,001$), umowy o pracę na część etatu ($p < 0,001$), umów cywilnoprawnych ($p = 0,011$) oraz pracy stałej lub sezonowej bez umowy pisemnej ($p < 0,001$). W przypadku samozatrudnienia i udziału w programach aktywizacji zawodowej nie stwierdzono istotnych różnic ($p > 0,05$).

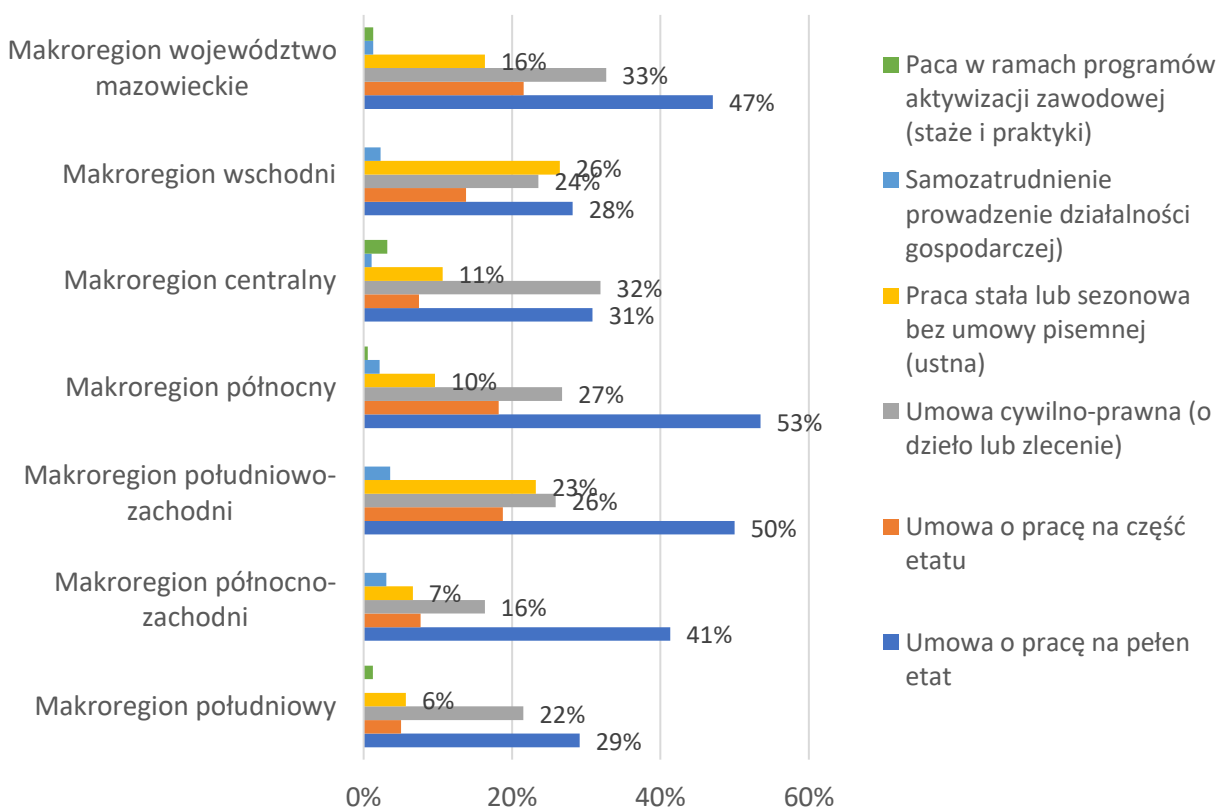
Tabela 190. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Region a Makroregion a rodzaj zatrudnienia

	Chi-kwadrat	df	p	C ¹	V ²
Umowa o pracę na pełen etat	43,22	6	0,000***	0,20	0,20
Umowa o pracę na część etatu	33,52	6	0,000***	0,17	0,48
Umowa cywilno-prawna (o dzieło lub zlecenie)	16,72	6	0,011*	0,12	0,12
Praca stała lub sezonowa bez umowy pisemnej (ustna)	53,60	6	0,000***	0,22	0,22
Samozatrudnienie prowadzenie działalności gospodarczej)	6,79	6	0,348	0,07	0,07
Paca w ramach programów aktywizacji zawodowej (staże i praktyki)	12,57	6	0,051	0,11	0,11

1 – współczynnik kontyngencji, 2 – V – Cramera. Wartości p obliczono przy użyciu testu chi-kwadrat niezależności Pearsona. Gwiazdkami oznaczono poziomy istotności statystycznej: * p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001.

Najczęściej deklarowaną formą była umowa o pracę na pełen etat (od 28% w makroregionie wschodnim do 53% w północnym). Wyjątek stanowił makroregion centralny, w którym największy udział miały umowy cywilnoprawne (32%). Zróżnicowanie dotyczyło także pracy bez umowy pisemnej: najwyższe odsetki odnotowano w makroregionie wschodnim (26%) i południowo-zachodnim (23%; wykres 43).

Wykres 43. Makroregion a rodzaj zatrudnienia



2.10.2 Edukacja

W dalszej części sprawdzono, czy makroregion różnicuje deklarowane powody niepodejmowania nauki i szkoleń. Ze względu na wielokrotny wybór odpowiedzi test χ^2 Pearsona przeprowadzono osobno dla każdej kategorii, przy poziomie istotności $\alpha = 0,05$. Zestawienie wyników przedstawiono w tabeli 191.

Tabela 191. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Makroregion a powody niepodejmowania nauki

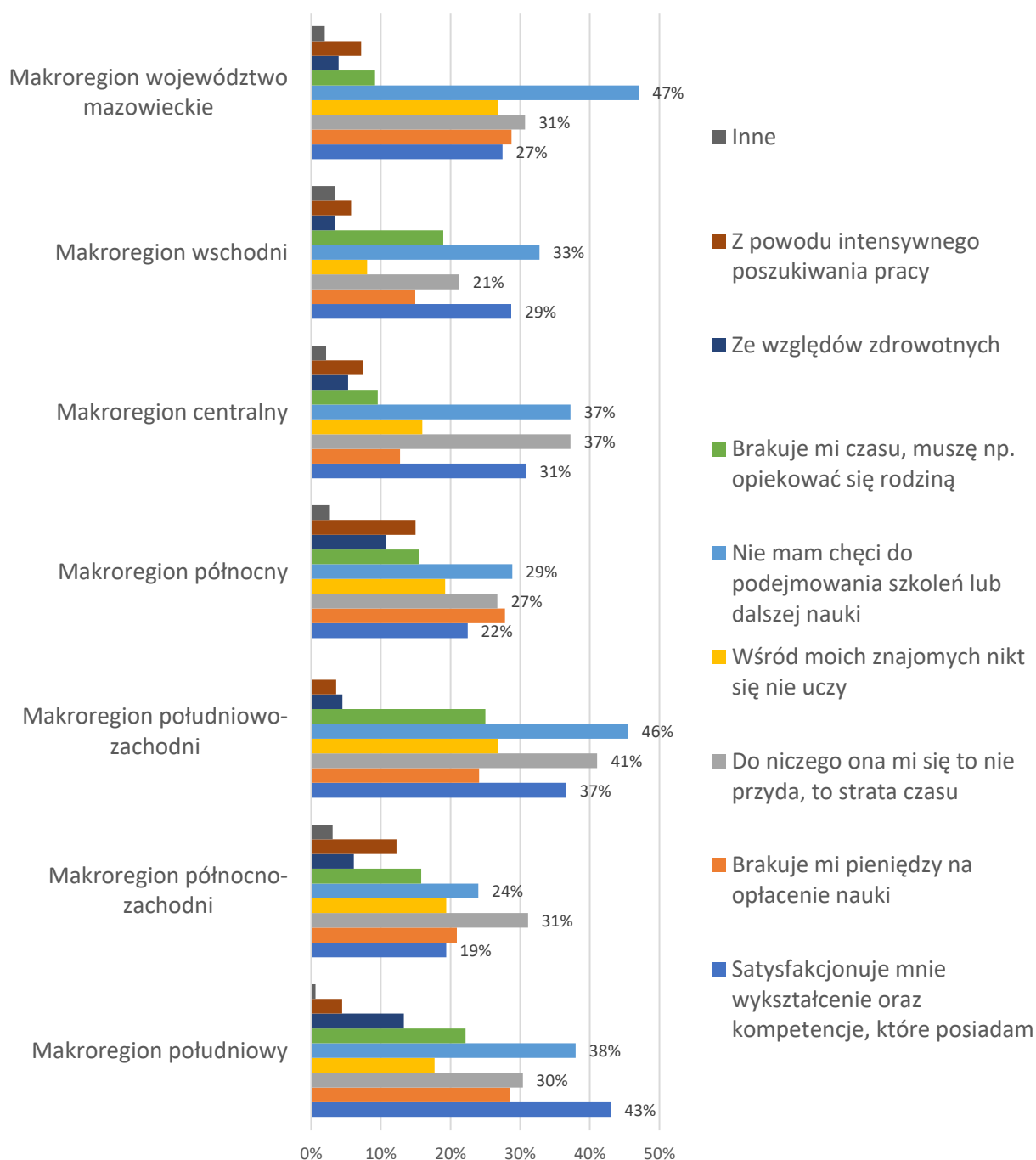
	Chi-kwadrat	df	p	C ¹	V ²
Satysfakcjonuje mnie wykształcenie oraz kompetencje, które posiadam	31,37	6	0,000***	0,15	0,17
Brakuje mi pieniędzy na opłacenie nauki	20,48	6	0,002**	0,14	0,14
Do niczego ona mi się to nie przyda, to strata czasu	16,25	6	0,012*	0,12	0,12
Wśród moich znajomych nikt się nie uczy	24,94	6	0,003**	0,15	0,15
Nie mam chęci do podejmowania szkoleń lub dalszej nauki	29,99	6	0,000***	0,16	0,17
Brakuje mi czasu, muszę np. opiekować się rodziną	19,59	6	0,003**	0,13	0,14
Ze względów zdrowotnych	20,91	6	0,002**	0,14	0,14
Z powodu intensywnego poszukiwania pracy	22,71	6	0,001*	0,14	0,14
Inne	6,65	6	0,354	0,07	0,07

1 – współczynnik kontyngencji, 2 – V – Cramera. Wartości p obliczono przy użyciu testu chi-kwadrat niezależności Pearsona. Gwiazdkami oznaczono poziomy istotności statystycznej: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Analizy wykazały istotne zależności między makroregionem a większością wskazywanych przyczyn: zadowoleniem z posiadanego wykształcenia i kompetencji ($p < 0,001$), brakiem środków finansowych na naukę ($p = 0,002$), przekonaniem o nieprzydatności nauki ($p = 0,012$), brakiem wzorców w otoczeniu („wśród znajomych nikt się nie uczy”; $p = 0,003$), brakiem chęci do dalszej edukacji ($p < 0,001$), brakiem czasu z powodu obowiązków rodzinnych ($p = 0,003$), względami zdrowotnymi ($p = 0,002$) oraz intensywnym poszukiwaniem pracy ($p = 0,001$). Jedyne kategoria „inne” nie różnicowała się przestrzennie ($p > 0,05$).

W ujęciu opisowym w większości makroregionów najczęściej pojawiała się odpowiedź dotycząca braku chęci do podejmowania nauki i szkoleń. Najwyższe wskazania odnotowano w makroregionie obejmującym województwo mazowieckie (47%) oraz w makroregionie południowo-zachodnim (46%). Odmienny profil ujawnił się w makroregionie południowym, gdzie najczęściej deklarowano satysfakcję z posiadanego wykształcenia i kompetencji (43%). W makroregionie północno-zachodnim stosunkowo najczęściej wybierano natomiast stwierdzenie, że dalsza nauka „do niczego się nie przyda” i stanowi stratę czasu (41%). Rozkłady odpowiedzi przedstawiono na wykresie 44.

Wykres 44. Makroregion a powody niepodejmowania nauki



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.10.3 Zmienne demograficzne, gospodarstwo domowe

W ramach charakterystyki sytuacji rodzinnej i gospodarstwa domowego oceniono związki pomiędzy makroregionem a trzema wskaźnikami: formą zamieszkania (samodzielnie vs z innymi), obowiązkami opiekuńczymi oraz stanem cywilnym. We wszystkich przypadkach

zastosowano test χ^2 Pearsona przy $\alpha = 0,05$ (tabele 192–194).

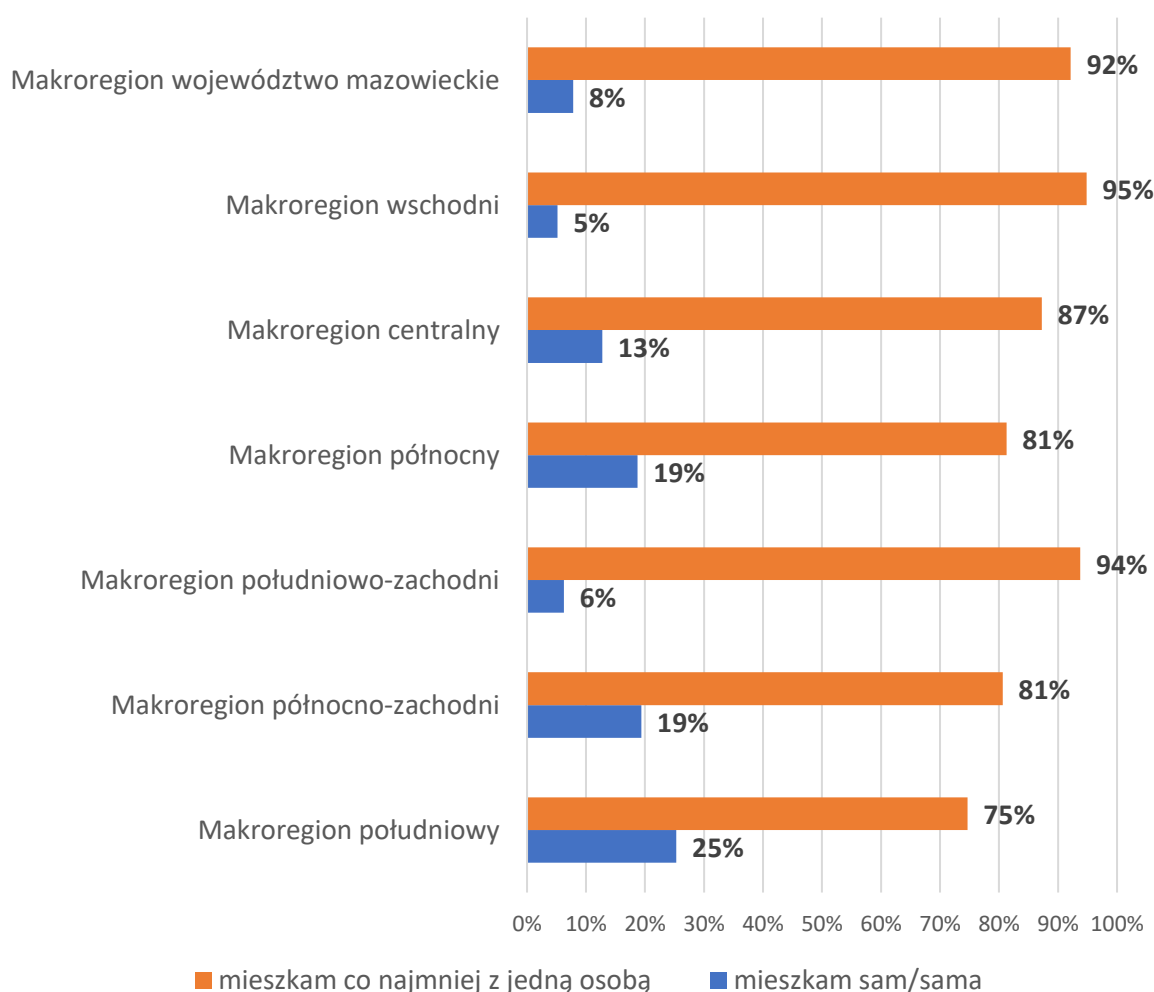
Tabela 192. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Makroregion a samodzielne zamieszkanie

	Chi-kwadrat	df	p
Chi-kwadrat Pearsona	46,04	df=6	0,000***
Współczynnik kontyngencji	0,20		
V Cramera	0,21		

Wartości p obliczono przy użyciu testu chi-kwadrat niezależności Pearsona. Gwiazdkami oznaczono poziomy istotności statystycznej: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Stwierdzono istotne statystycznie zróżnicowanie samodzielnego zamieszkania według makroregionu ($\chi^2 = 46,04$; $df = 6$; $p < 0,001$; V Cramera = 0,21; tabela 192). W większości obszarów zdecydowanie dominowały osoby mieszkające z co najmniej jedną osobą (od 75% w makroregionie południowym do 94% w południowo-zachodnim). Najwyższy udział respondentów mieszkających samotnie odnotowano w makroregionie południowym (25%; wykres 45).

Wykres 45. Makroregion a samodzielne zamieszkanie



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

W przypadku obowiązków opiekuńczych nie wykazano istotnych różnic

przestrzennych ($\chi^2 = 27,30$; $df = 24$; $p = 0,291$; V Cramera = 0,08; tabela 193).

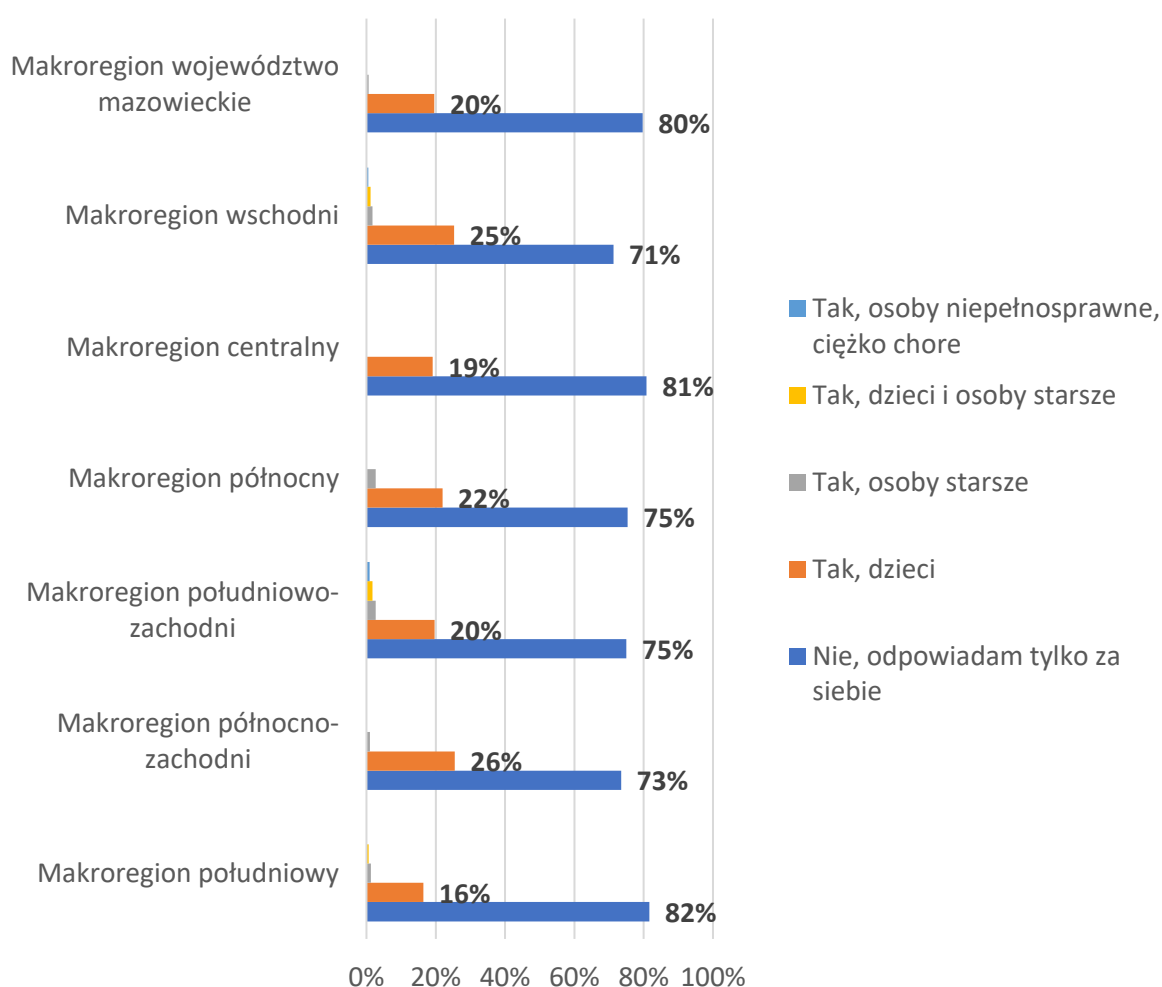
Tabela 193. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Makroregion a obowiązki opiekuńcze

	Chi-kwadrat	df	p
Chi-kwadrat Pearsona	27,30	df=24	0,291
Współczynnik kontyngencji	0,16		
V Cramera	0,08		

Wartości p obliczono przy użyciu testu chi-kwadrat niezależności Pearsona. Gwiazdkami oznaczono poziomy istotności statystycznej: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Oznacza to, że zmienna ta pozostaje relatywnie stabilna i nie zależy od przynależności do makroregionu (wykres 46).

Wykres 46. Makroregion a obowiązki opiekuńcze



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

Sprawdzono również czy makroregion, z którego pochodzą respondenci miał związek ze stanem cywilnym. Stan cywilny okazał się powiązany z makroregionem ($\chi^2 = 38,49$; $df = 24$; $p = 0,031$; V Cramera = 0,09). Wyniki zaprezentowano w tabeli 194.

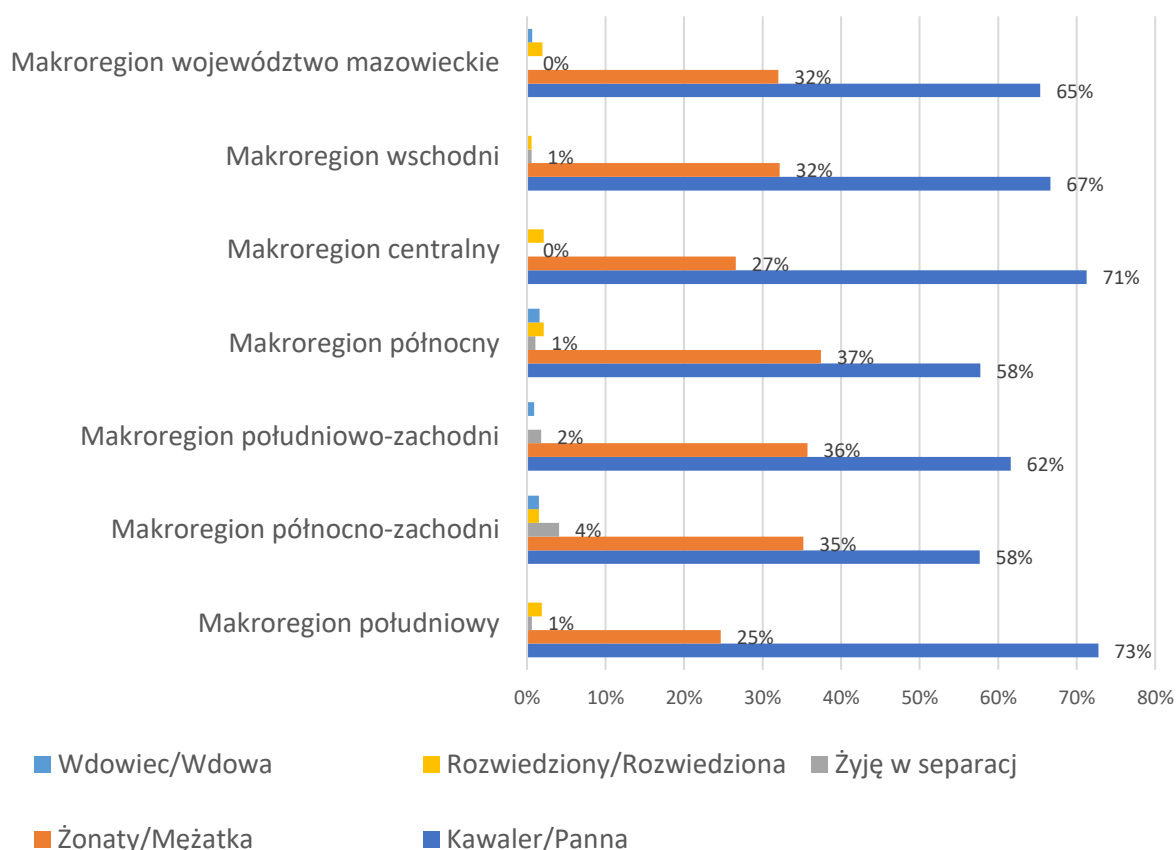
Tabela 194. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Makroregion a stan cywilny

	Chi-kwadrat	df	p
Chi-kwadrat Pearsona	38,49	df=24	0,031*
Współczynnik kontyngencji	0,19		
V Cramera	0,09		

Wartości p obliczono przy użyciu testu chi-kwadrat niezależności Pearsona. Gwiazdkami oznaczono poziomy istotności statystycznej: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

W większości regionów zdecydowanie więcej jest osób w stanie wolnym (panny lub kawalerowie) od 58% w makroregionie północnym do 73% w makroregionie południowym (wykres 47). Osoby zamężne/żonate stanowią od 25% do 37% badanej grupy respondentów mieszkających z co najmniej jedną osobą – od 75% w makroregionie południowym do 94% w makroregionie południowo-zachodnim. Najwięcej osób mieszkających samotnie jest w regionie południowym (co czwarta osoba, czyli 25%).

Wykres 47. Makroregion a stan cywilny



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

2.10.4 Konsumpcja alkoholu

W ostatnim obszarze sprawdzono, czy makroregion różnicuje deklaracje dotyczące

spożywania alkoholu. Test χ^2 Pearsona wykazał istotną zależność ($\chi^2 = 83,79$; $df = 6$; $p < 0,001$; V Cramera = 0,28; tabela 195), co wskazuje na wyraźne zróżnicowanie przestrzenne w tym zakresie.

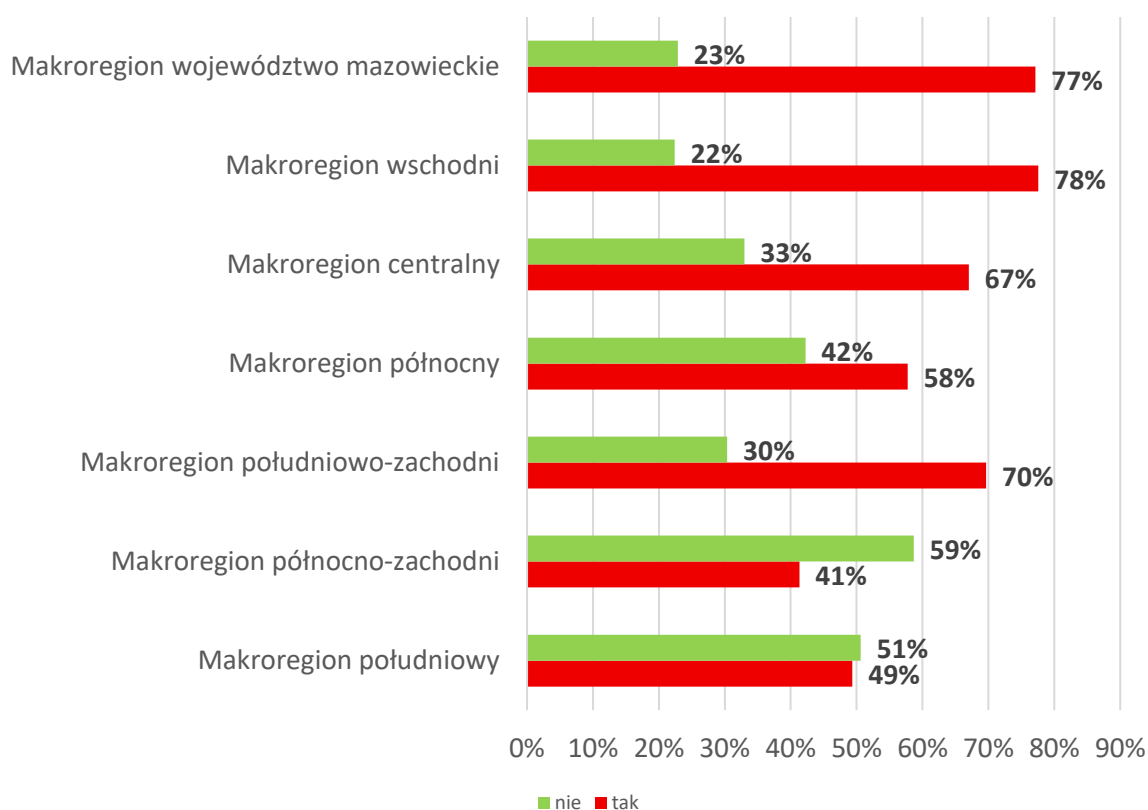
Tabela 195. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Makroregion a konsumpcja alkoholu

	Chi-kwadr.	df	p
Chi-kwadrat Pearsona	83,79	df=6	p=0,000***
Współczynnik kontyngencji	0,27		
V Cramera	0,28		

Wartości p obliczono przy użyciu testu chi-kwadrat niezależności Pearsona. Gwiazdkami oznaczono poziomy istotności statystycznej: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

W większości makroregionów przeważały osoby deklarujące spożywanie alkoholu – od 41% w makroregionie północno-zachodnim do 78% w makroregionie wschodnim i 77% w makroregionie obejmującym województwo mazowieckie. Jednocześnie dwa obszary wyróżniały się przewagą odpowiedzi „nie spożywam”: makroregion północno-zachodni (59% nie spożywa) oraz makroregion południowy (51% nie spożywa). Wyniki przedstawiono na wykresie 48.

Wykres 48. Makroregion a konsumpcja alkoholu



Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2024, (N=1074).

3. INDYWIDUALNE WYWIADY POGŁĘBIONE

3.1 Mobilność przestrzenna

W module badań ilościowych respondenci nie zostali zapytani o ich dotychczasową mobilność przestrzenną, z wyjątkiem pobytu za granicą w celach zarobkowych. W trakcie wywiadów jakościowych o charakterze pogłębionym każdy z rozmówców (N=15) miał możliwość podania liczby migracji wewnętrznych rozumianych jako zmiany miejscowości zamieszkania w ciągu życia⁹ oraz przedstawienia krótkiej charakterystyki miejscowości pochodzenia i miejscowości docelowych.

Cztery osoby uczestniczące w badaniu nie podejmowały żadnej mobilności przestrzennej i mieszkały w tej samej miejscowości od urodzenia. Sześć innych zrealizowało jednokrotną migrację wewnętrzną do miejscowości innej niż miejsce pochodzenia i w tej miejscowości pozostawało do dnia wywiadu. Spośród nich, jedna respondentka (ID322) przeniosła się do innej miejscowości za sprawą decyzji rodziców jako osoba niepełnoletnia, a kolejna (ID498) podjęła mobilność po ślubie, do miejscowości zamieszkania męża. W grupie pozostałych pięciu osób, aż cztery stanowią rozmówczynie, które po podjęciu mobilności z różnych powodów (podjęcie edukacji formalnej – ID65 i ID198; przeniesienie do rodziny zastępczej – ID633; krótkotrwała migracja po zawarciu związku małżeńskiego – ID952), powróciły ponownie do miejscowości pochodzenia i w niej pozostały do dnia badania, a zaledwie jedna uczestniczka (ID1182) dwukrotnie realizowała mobilność wewnętrzną, w tym jeden raz za sprawą decyzji opiekunów, będąc osobą niepełnoletnią.

3.2 Struktura gospodarstwa domowego

W module badań ilościowych zapytano respondentów (N=15) o liczbę oraz relacje pokrewieństwa z członkami gospodarstwa domowego. W trakcie wywiadów zebrano dodatkowe informacje dotyczące domowników, w tym w kontekście wieku dzieci¹⁰ oraz zapotrzebowania na opiekę. W grupie piętnastu respondentów, sześć osób mieszkało w dniu wywiadu z małżonkiem lub partnerem/partnerką, a pięć kolejnych – z rodzicem lub rodzicami. Dwie inne rozmówczynie prowadziły gospodarstwo jako samotni rodzice (ID198, ID1182), a dwie kolejne uczestniczki badania, co prawda, w dniu rozmowy nie mieszkały samotnie, jednak – jak same przyznały – taki stan rzeczy nie był permanentny i obejmował jedynie kilka ostatnich miesięcy, a wcześniej zamieszkiwały w gospodarstwach domowych o strukturze wielopokoleniowej (ID875, ID1181).

Siedem osób spośród wszystkich uczestniczących w badaniu zadeklarowało wspólne zamieszkanie z niepełnoletnim dzieckiem. Pięć osób mieszkało z osobą starszą wymagającą opieki i/lub osobą z niepełnosprawnością (zob. tabela 196).

⁹ Warto podkreślić, że ze względu na retrospektywny charakter pytania oraz oparcie się wyłącznie na deklaracjach respondentów, bez formalnej weryfikacji dokumentów potwierdzających zmiany miejsca zamieszkania, należy dopuścić ryzyko błędu pamięci.

¹⁰ Pytanie o dzieci odnosiło się zarówno do potomków biologicznych respondentów, jak i potomków ich partnerów/partnerek, a także dzieci adoptowanych przez respondentów lub ich partnerów.

Tabela 196. Struktura gospodarstwa domowego ze względu na liczbę osób ogółem, relacje pokrewieństwa, wiek oraz status niepełnosprawności

ID	Domownicy - pokrewieństwo (liczba osób ogółem)	Domownicy - dzieci niepełnoletnie	Domownicy - osoby starsze wymagające opieki lub niepełnosprawne
ID14	Matka, ojczym, dwoje rodzeństwa przyrodniego (5)	0	nie
ID65	Matka, brat, babcia (4)	0	tak
ID198	Dziecko respondentki (2)	1	nie
ID209	Ojciec (2)	0	nie
ID322	Partner, dziecko respondentki (3)	1	tak
ID498	Mąż, dziecko respondentki (3)	1	nie
ID633	Partner, dziecko partnera (3)	0	nie
ID875	Brak domowników – od dwóch miesięcy (wcześniej: matka, babcia) (1; wcześniej: 3)	0	nie
ID927	Żona, troje dzieci (5)	1	nie
ID931	Żona, dziecko respondenta (3)	1	nie
ID952	Matka, ojciec, dziecko respondentki, babcia, ciotka (6)	1	tak
ID1180	Partner, brat partnera (3)	0	nie
ID1181	Brak domowników (1)	0	nie
ID1182	Dziecko respondentki (2)	1	tak
ID1183	Matka (2)	0	tak

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2025, (N=15).

Chociaż rozmówców nie pytano o posiadanie zwierząt, warto zauważyć, że aż jedna trzecia z nich jako element gospodarstwa domowego wymieniła zwierzęta towarzyszące:

Mieszkam z innymi, bo teraz akurat jest ciężko utrzymać mieszkanie. Mieszkam z mamą, z bratem i z babcią. I z „piesiem”. [ID65]

Mieszkam z tatą, gdyż siostra się wyprowadziła, ale niedaleko ma [przyp. – do nas]. A kota też można liczyć? [ID209]

Tak, mieszkam z córką najmłodszą i z partnerem obecnym... i dwa koty. [ID322]

Aktualnie z psem, ale nie wiem czy to to się liczy? [ID875]

Żona i dziecko i pies. [ID931]

3.3 Ścieżka edukacyjna

W trakcie wywiadów pogłębionych starano się kompleksowo przeanalizować sytuację edukacyjną rozmówców, dlatego zdecydowano się doprecyzować:

- Jaki typ szkoły został ukończony jako ostatni oraz jakie było najwyższe uzyskane wykształcenie, rozumiane jako zakończenie pełnego cyklu kształcenia zgodnie z programem?
- Czy wybór ostatniej ukończonej szkoły był decyzją autonomiczną, czy też nastąpił pod wpływem sugestii osób trzecich?
- W jaki sposób przebiegała ścieżka edukacyjna od momentu ukończenia ostatniej szkoły do dnia wywiadu?

W pytaniu o wybór ostatniej ukończonej szkoły skoncentrowano się na poziomie ponadpodstawowym. Tym samym respondentów i respondentki posiadających wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne (ID322, ID633, ID1183) pytano o powody wyboru kolejnej instytucji edukacyjnej, pomimo braku ukończenia cyklu kształcenia w tejże placówce. Pozostałe osoby zapytano o szkołę ponadpodstawową, którą rozpoczęły i ukończyły.

W całej grupie (N=15) ośmiu uczestników i uczestniczek dokonało autonomicznego wyboru ostatniej ukończonej szkoły, a siedem pozostałych osób kierowało się sugestiami osób trzecich, z czego cztery osoby uwzględniły opinię członków rodziny, dwie – doradcy zawodowego, a jedna – znajomych (patrz tabela 197).

Tabela 197. Charakterystyka trajektorii edukacyjnych respondentów według wieku, typu ostatniej ukończonej szkoły i przebiegu dalszej edukacji

ID	Wiek w latach	Ostatnia ukończona szkoła	Powód wyboru ostatniej szkoły	Przebieg edukacji po ostatniej szkole*
ID14	27	liceum ogólnokształcące	sugestia rodziny	studia (-) (powód przerwania: zbyt wysokie wymagania) > kurs ECDL (+) > kurs Pracownik biurowy (+)

ID	Wiek w latach	Ostatnia ukończona szkoła	Powód wyboru ostatniej szkoły	Przebieg edukacji po ostatniej szkole*
ID65	29	szkoła policealna 2-letnia, kierunek: opiekunka dziecięca	sugestia rodziny	brak edukacji szkolnej i kursów
ID198	32	studia podyplomowe, specjalizacja: pedagogika	wybór autonomiczny	brak edukacji szkolnej i kursów
ID209	34	technikum rolnicze	sugestia doradcy zawodowego	brak edukacji szkolnej i kursów (od 15 lat)
ID322	34	szkoła podstawowa	sugestia rodziny	liceum ogólnokształcące (-) (powód przerwania: ciężka opieka, dbanie o dom) > brak edukacji szkolnej i kursów (od 16 lat)
ID498	26	studia magisterskie, kierunek: fizjoterapia	wybór autonomiczny	dwa kursy związane z wyuczonym zawodem (+)
ID633	34	gimnazjum	wybór autonomiczny	szkoła zawodowa (-) (powód przerwania: operacja guza mózgu) > brak edukacji szkolnej i kursów (od 15 lat)
ID875	24	liceum dla dorosłych	wybór autonomiczny	szkoła policealna (-) (powód przerwania: rezygnacja) > kurs z języka hiszpańskiego (?)
ID927	34	liceum zawodowe	wybór autonomiczny	kurs języka angielskiego (+) > kursy: wózek widłowy (+), kurs komputerowy (+)
ID931	34	technikum	wybór autonomiczny	kursy związane z zawodem (+)

ID	Wiek w latach	Ostatnia ukończona szkoła	Powód wyboru ostatniej szkoły	Przebieg edukacji po ostatniej szkole*
ID952	34	liceum uzupełniające dla dorosłych	wybór autonomiczny	brak edukacji szkolnej i kursów (15 lat)
ID1180	22	szkoła branżowa - zawód fryzjer	sugestia rodziny	dwa kursy związane z zawodem (?)
ID1181	22	szkoła policealna 2-letnia, kierunek: technik usług kosmetycznych	sugestia znajomych	brak edukacji szkolnej i kursów
ID1182	34	liceum ogólnokształcące	wybór autonomiczny	brak edukacji szkolnej i kursów (16 lat)
ID1183	19	szkoła podstawowa	sugestia doradcy zawodowego	liceum ogólnokształcące (-) (powód przerwania: choroba psychiczna) > liceum ogólnokształcące (-) (powód przerwania: konieczność podjęcia pracy) > liceum uzupełniające (-) (brak podanego powodu przerwania) > liceum uzupełniające (-) (brak podanego powodu przerwania) > brak edukacji i szkoleń

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2025, (N=15).

* (-) – przerwano szkołę lub kurs, (+) – ukończono szkołę lub kurs, (?) – nie podano informacji wskazujących na ukończenie lub przerwanie szkoły lub kursu.

Wybrane uczestniczki i uczestnicy badania wskazywali na presję ze strony rodziców, ukierunkowaną na osiągnięcie przez dziecko określonego poziomu aspiracji edukacyjnych, rozumianych – w przeciwieństwie do oczekiwań edukacyjnych – jako wyraz pragnień, celów lub planów dotyczących przyszłej ścieżki edukacyjnej, a nie jako przedstawienie rzeczywistych przewidywań (Kozłowski i Matczak, 2014):

Ja w ogóle (...) chciałem sobie zrobić przerwę, ale mama mi bardzo „suszyła głowę”, więc stwierdziłem, że dobra..., żeby mieć spokój, pójdę teraz. [ID14]

Moja mama bardzo chciała, żebym szła do szkoły średniej, bo rodzice nie mieli... Tata był po szkole zawodowej, a mama była po technikum. Chciała po prostu, żebym miała to średnie wykształcenie i mnie motywowała, żeby do szkoły dalej pójść, która da mi jakieś podwaliny, a potem ewentualnie mówi: „będziesz miała to średnie wykształcenie, to będziesz mogła robić co chcesz. Jak będziesz chciała cokolwiek innego w życiu, w sensie, czy jakieś studia”, ale niestety... [ID322]

Czyli rozumiem, że to były raczej takie podpowiedzi rodziny, a nie tak, że pani wybór, bo pani niekoniecznie tam wiedziała, co po szkole robić? [MOD]

To po pierwsze, tak. [ID322]

Patrzemy na rodziców, na ich opinie i nie będę ukrywała, że trochę mama się do tego przyczyniła, żebym właśnie poszła tym tropem. Na tamten moment uważałam to jako dobrą decyzję i właśnie tak jak wspominałam, że gdybym trafiła do dobrego salonu, myślę, że ta ścieżka moja mogłaby dalej być kontynuowana. Nie mam żadnego żalu. [ID1180]

Analiza przebiegu ścieżek edukacyjnych od ostatniej ukończonej szkoły (lub ostatniej rozpoczętej szkoły – w przypadku respondentów z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym), ukazała, że aż osiem osób nie podejmowało żadnych form kształcenia formalnego ani pozaszkolnego. W przypadku pięciu z powyżej wymienionych partycypujących w badaniu, okres nieaktywności edukacyjnej był szczególnie długi i wynosił co najmniej 15 lat (ID209, ID322, ID633, ID952, ID1182). Osoby te podawały różne przyczyny takiego stanu rzeczy. Przykładowo, ID209, singiel zamieszkujący małe miasto jako powód wskazywał uwarunkowania ekonomiczne, tj. konieczność stałego zatrudnienia i uzyskiwania dochodu. Dodatkowo charakter wykonywanej pracy nie generował potrzeby podnoszenia kwalifikacji zawodowych ani rozwijania kompetencji. Oto fragment rozmowy z nim:

A proszę, powiedz mi jeszcze tylko jedną rzecz, bo nie podejmowałeś już żadnego kształcenia, żadnych kursów, szkoleń. A dlaczego właściwie? [MOD]

Czy ja wiem. Bo jak to się mówiło w domu, „szukaj sobie pracy”, bo jak to się mówi „na garnuszku nie będziesz cudzym żył”. [ID209]

Zgoda odmienne były powody nieaktywności edukacyjnej podawane przez respondentkę ID322, rozwiedzioną kobietę pozostającą w związku nieformalnym, mieszkankę miasta liczącego od 100 do 499 tys. mieszkańców, sprawującą opiekę nad osobami zależnymi. Rozmówczyni zakończyła edukację na etapie liceum ogólnokształcącego z powodu zajścia w ciążę. W kolejnych latach sprawowała opiekę nad dzieckiem, następnie nad kolejnym dzieckiem, matką oraz teściową, realizując rolę opiekunki rodzinnej kosztem własnych aspiracji edukacyjnych:

Ona w ogóle nie przebiegała, ponieważ ja zajęłam się dzieckiem, potem, za chwilę przyszło na świat moje drugie dziecko, potem musiałam niestety podołać, jak gdyby opiece nad tymi dziećmi, to po pierwsze. Poza tym, mój mąż okazał się osobą, która nie była odpowiedzialna, jeżeli chodzi o bycie tatą. I jakoś tak wyszło, że ja musiałam się skupić na tym domu, na tej rodzinie, na tym, żeby te dzieci po prostu miały jakieś bezpieczeństwo (...). [ID322]

Czyli z powodu tych trudności rodzinnych nie podejmowała pani żadnej nauki ani szkoleń, nic nie było w tym kierunku? [MOD]

(...) I mam jeszcze mamę pod opieką, bo zachorowała bardzo na serce, już ma rozrusznik wstawiony, z operacjami na otwartym sercu. Trzeba jej doglądać dodatkowo. Jeszcze umarł mój były teść, została teściowa też schorowana, mam w ogóle dziecko szkolne też trzecie i mam cały czas na uwadze to, że ja po prostu jestem potrzebna tym ludziom w zwyczajny sposób ludzki. [ID322]

Podobne powody wskazała uczestniczka badania ID1182, mieszkanka małego miasta,

niezameżna, sprawująca opiekuńczą funkcję wobec niepełnosprawnej córki. Pytana o główny powód zakończenia edukacji na poziomie średnim, rozmówczyni podała wyrzucenie z domu rodzinnego przez jednego z rodziców po osiągnięciu pełnoletności i ukończeniu liceum:

W wieku 18 lat musiałam wyprowadzić się z domu i podjąć pracę. To taki właśnie był wymysł mojego świętej pamięci ojca. Dał nam szkołę życia, wszystkie córki wyrzucił z domu i wszystkie córki musiały stanąć na nogi. Także to jest główny powód tego, że już przestałam myśleć o edukacji, a po prostu wzięłam się za pracę. [ID1182]

Tymczasem główne powody długotrwałej nieaktywności edukacyjnej podawane przez badaną o ID952, będącą w związku małżeńskim matkę, dotyczyły trudności edukacyjnych oraz ogólnej niechęci do podejmowania nauki:

Ja nigdy nie lubiłam się uczyć. Ja miałam zawsze problemy z nauką, ciężko mi nauka „wchodziła”. Czasy szkoły bardzo źle wspominam. Bo ja nie umiałam się uczyć inaczej niż: pisać, przepisywać tekst i uczyć się na pamięć (...). [R952]

Niechęć do podejmowania nauki wskazała również respondentka ID633, bezdzietna kobieta pozostająca w związku nieformalnym, mieszkanka wsi w województwie pomorskim:

A proszę powiedzieć, dlaczego nie chciała Pani żadnej szkoły dodatkowej albo szkoleń. Czy były jakieś konkretne powody? [MOD]

Po prostu mi się nie chciało. [ID633]

Analiza wypowiedzi pozwoliła na uchwycenie zjawiska rezygnacji z nauki formalnej (ang. *drop-out*), rozumianego jako przerwanie programu kształcenia na dowolnym poziomie, którego doświadczyła aż jedna trzecia z 15 osób uczestniczących w badaniu. Respondenci wymieniali różne powody przerwania danego programu: zaburzenia zdrowia fizycznego (ID633), dobrostanu psychicznego (ID1183), ciężę i opiekę nad dzieckiem (ID322) lub świadomą rezygnację z powodu wysokich wymagań edukacyjnych stawianych uczniowi lub studentowi (ID14, ID875).

Analizując powody wskazywane przez uczestników i uczestniczki wywiadów jako decydujące o przerwaniu edukacji szkolnej na uwagę zasługuje ścieżka edukacyjna respondenta o ID1183. Pomimo młodego wieku w dniu wywiadu (19 lat), od czasu ukończenia szkoły podstawowej, rozmówca aż czterokrotnie podejmował próbę uzyskania średniego wykształcenia, jednak wszystkie próby zakończyły się niepowodzeniem. Początek nauki w liceum ogólnokształcącym, do którego rozmówca zapisał się na sugestię doradcy zawodowego w szkole podstawowej przypadał w okresie pandemii COVID-19. Jak przyznał sam respondent, głównymi przyczynami przerwania nauki były nieobecności w szkole spowodowane lękami społecznymi oraz epizodem depresyjnym:

Ale ja zawsze zmagalem się z problemami, jeśli chodzi o lęk społeczny. I to mi zawsze utrudniało chodzenie do klasy, nawet też w podstawówce. Więc drugiej klasy nie zdałem za pierwszym podejściem (...). [R1183]

A jeśli chodzi o to, jak wspominał pan o obecnościach... Czyli kiedy nastąpiło przejście na tryb stacjonarny, to nie chodził pan do szkoły z powodu tego lęku społecznego? [MOD]

Tak, lęku społecznego i też miałem w tym okresie stwierdzony epizod depresyjny. [R1183]

Ponieważ badany wraz z matką zmienił miejsce zamieszkania w obrębie miasta w 2022 roku, przerwał naukę w poprzedniej szkole i zapisał się ponownie na drugi rok liceum ogólnokształcącego prowadzonego przez siostry Salezjanki. Do tej szkoły rozmówca uczęszczał przez jeden rok i warunkowo przeszedł do klasy trzeciej, której nigdy nie ukończył. Jak wspominał uczestnik badania, początkowo nauka w nowej szkole przebiegała bez zakłóceń i nieobecności, w przeciwieństwie do poprzedniej placówki. Wkrótce jednak popadł w konflikt z rówieśnikami, przejawiając również zachowania agresywne:

Ja dołączyłem do klasy, która już była na drugim roku. Czyli byłem nowy i na początku się dogadywałem. Z czasem zacząłem mieć jakieś problemy – głównie z koleżankami. Nie wiem, po prostu dokuczały mi i moim kolegom. Było dużo wyzywania. Miałem też problemy z agresją. Raz się pobiliśmy z kolegą, drugi raz prawie była bójka. I tak wyglądały te problemy. Ale co prawda te dwie bójki nie miały dużo wspólnego z moją decyzją. Bardziej gnębienie ze strony klasy. [R1183]

Respondent po rezygnacji z nauki w placówce prowadzonej przez siostry Salezjanki deklarował chęć kontynuacji nauki. Z uwagi na ciężką sytuację materialną, rozmówca podjął pracę zawodową, zapisując się jednocześnie do liceum zaocznego dla dorosłych w znanej sieci komercyjnych placówek edukacyjnych:

I wtedy zacząłem uczęszczać do ... [przyp. – nazwa placówki], ponieważ mieliśmy ciężki okres finansowy z moją mamą. I ja już miałem ukończone 18 lat i chciałem podjąć pracę, byśmy mieli za co żyć. I nie mogłem połączyć pracy z edukacją dzienną. Więc dlatego ten ... [przyp. – ośrodek] [R1183]

Uczestnik wywiadu przerwał naukę przed zakończeniem pierwszego semestru. Podjął co prawda kolejną próbę ukończenia liceum dla dorosłych w tej placówce, przerywając naukę ponownie przed zakończeniem pierwszego semestru:

Znaczy pierwszy raz jak spróbowałem ... [przyp. – nazwa placówki], to po pół roku musiałem zrezygnować. I w następnym roku ponownie spróbowałem w ... [przyp. – nazwa placówki] i też musiałem zrezygnować, bo nie byłem po prostu w stanie połączyć tego z pracą. [R1183]

Odrębną grupę stanowią osoby, które od ukończenia ostatniej szkoły nie podejmowały dalszej edukacji formalnej, lecz uczestniczyły w kursach i szkoleniach zgodnych z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi lub wcześniejszym doświadczeniem zawodowym (ID498, ID927, ID931, ID1180). Respondentki i respondenci ci wykazali świadomość działania mechanizmów rynku pracy, które wymagają od pracowników stałego podnoszenia kompetencji i kwalifikacji zawodowych. Wskazują na to ich wypowiedzi:

Mam takie postanowienie, żeby raz w roku brać udział w jakimś szkoleniu dotyczącej pracy zawodu fizjoterapeuty. (...) Ja bardziej idę w takie sportowe, bo też prowadzę zajęcia fitness. Także tutaj metoda „pilatesu” w praktyce fizjoterapii, aktywność kobiet w ciąży, zdrowy kręgosłup dla seniorów. Co tam jeszcze? „Kinezytaping”, to jest takie oklejanie. [ID498]

A, i cztery, pięć lat temu, pracując w jednym z zakładów, była opcja taka, że był darmowy kurs języka angielskiego dla osób nic nieumiejących. [ID927]

Szkolenia poszerzające charakter pracy, który wykonuję, jak i szkolenia sprzedażowe. (...) Tak, poszerzać swoje możliwości w pracy, którą obecnie wykonuję. [ID931]

Zazwyczaj starałam się ze szkoły takie szkolenia uzyskiwać. Nie każdy się załapał. Mnie akurat się udało dostać na szkolenia berberskie i na takie podstawy fryzjerstwa. Także wszystko co robiłam, to raczej robiłam z własnej inicjatywy i na tyle, na ile szkoła miała chęć nas szkolić, to ja z tego korzystałam. [ID1180]

Wszystkie były związane z pani tym kierunkiem kształcenia, który pani podjęła?
[MOD]

Tak.” [ID1180].

3.4 Aspiracje edukacyjne w najbliższym roku

W badaniu sondażowym (2024 r.) zapytaliśmy respondentów o plany dotyczące poszukiwania zatrudnienia w najbliższych 12 miesiącach. Nie zadano jednak pytania o plany dotyczące podejmowania kształcenia formalnego lub uczestnictwa w szkoleniach w najbliższej przyszłości. Ponieważ status NEET obejmuje nie tylko brak zatrudnienia, lecz także nieuczestniczenie w edukacji formalnej oraz szkoleniach, zdecydowaliśmy zapytać uczestników wywiadów o ich plany dotyczące podjęcia edukacji w najbliższych 12 miesiącach.

Ośmiu rozmówców (z N=15) zadeklarowało chęć podjęcia kształcenia lub szkolenia w najbliższej przyszłości. Jeśli jednak spośród wszystkich respondentów wydzielimy grupę pięciu osób, u których okres braku jakiegokolwiek aktywności edukacyjnej był szczególnie długi i wynosił co najmniej 15 lat, jedynie dwie respondentki (o ID952 i ID1182) zadeklarowały chęć podjęcia edukacji. Jedna z wymienionych powyżej uczestniczek badania zainteresowana była kursem „Operator wózka widłowego”, który umożliwiłby jej przekwalifikowanie się i podjęcie pracy w lokalnym zakładzie pracy. Kolejna natomiast chciała uzyskać zatrudnienie wymagające wyższych kwalifikacji, realizując aspiracje edukacyjne, które musiała porzucić kilkanaście lat temu z uwagi na konieczność podjęcia pracy po wyrzuceniu z gospodarstwa domowego przez rodzica.

Spśród siedmiu osób uczestniczących w badaniu, które nie zadeklarowały chęci podjęcia kształcenia lub szkoleń, część motywowała ten fakt koncentracją na aktywnym poszukiwaniu zatrudnienia (ID14, ID209), jedna rozmówczyni – obowiązkami opiekuńczymi wobec osób zależnych (ID322), a respondentka o ID65 wskazała na oczekiwanie na rozpoczęcie stażu zawodowego. Z kolei pozostała trójka uczestników i uczestniczek wywiadów przyznała, że po prostu nie rozważała ewentualnego podjęcia kształcenia lub szkolenia w najbliższej przyszłości.

Bez względu na plany edukacyjne lub ich brak, w dalszej części wywiadu zapytaliśmy respondentów o potencjalne czynniki motywacyjne, które mogłyby skłonić ich do przystąpienia do szkolenia, mimo wcześniejszego braku zainteresowania¹¹. Pytanie pogłębiające dotyczyło z kolei uzasadnienia, dlaczego określone formy zachęt są dla nich istotne.

Analiza wypowiedzi wskazuje, że większość z rozmówców oczekiwałaby dostosowania szkolenia pod względem organizacyjnym i logistycznym do indywidualnej sytuacji życiowej oraz rytmu dnia osób znajdujących się w statusie NEET. Przykładowo, respondent o ID14, który – jak przyznał – doświadcza niedosłuchu, oczekiwałby odpowiedniego dostosowania

¹¹ W części o zachętach (logistyka, finanse, transport itd.) respondenci mogli wskazać kilka czynników, dlatego sumy wskazań przekraczają N=15.

warunków akustycznych w pomieszczeniu, w którym odbywa się szkolenie.

Również czas trwania szkolenia oraz jego forma (stacjonarna lub zdalna) odgrywała istotną rolę dla części rozmówców. Respondentka o ID498 deklaruje brak możliwości uczestnictwa w szkoleniach przekraczających jeden dzień, z uwagi na obowiązki rodzinne:

Jak jest szkolenie właśnie dwudniowe, trzydniowe, a przeważnie takie są, przynajmniej z mojego zawodu, no to też, wiadomo, ja nie pójdę na takie szkolenie. [ID498]

Rozmówczynie preferujące formę zdalną szkolenia argumentowały to oszczędnością czasu przeznaczanego na dojazd i powrót ze szkolenia:

Wiadomo, jak trzeba gdzieś dojechać, to też zabiera czas. I w tym momencie dojechanie, bycie i przyjechanie z powrotem powoduje to, że ten czas się wydłuża. Także to, że byłoby to szkolenie online, byłoby ono na pewno bardziej dla mnie przystępne. [ID322]

To zależy, ile by trwało [*przyp. – szkolenie*] (...). Dla mnie się liczy możliwość tego, żeby było zdalnie, nawet nie w całości, ale chociaż częściowo, gdyż na przykład jak są jakieś szkolenia, które znajdują się na drugim końcu Polski, to raczej nie chciałoby mi się jechać specjalnie na to szkolenie, wiedząc, że mogę go nie ukończyć. [ID875]

Jedna z uczestniczek badania preferowała szkolenia w formie stacjonarnej (z uwagi na specyfikę wykonywanego zawodu – fryzjera), jednak organizowane w bezpośredniej bliskości miejsca zamieszkania, co również ograniczyłoby czas przeznaczony na dojazd do miejsca wsparcia:

Jeśli chodzi o szkolenia, jednak wybierałabym stacjonarne, bo w moim fachu, jak mówimy o fryzjerstwie, to jednak te stacjonarne miałyby większą moc niż to, co ktoś by mógł mi powiedzieć przez komputer i nie mogłabym na przykład tego przenieść na włosy klientki czy na jakąś modelkę. Więc te stacjonarne w moim kierunku to jest podstawa. Blisko mojego miejsca zamieszkania to też duży plus, bo nie musiałabym planować z wyprzedzeniem jak dojechać, czym dojechać, czasem nawet jakiś nocleg. To po prostu wszystko jest z wygody. [ID1180]

Ta sama respondentka wskazała również na preferencje szkoleń indywidualnych nad grupowymi:

Czy jest to szkolenie indywidualne czy w grupie, to na pewno wzięłabym pod uwagę, bo wiadomo, że jak w grupie, to trochę czas dla mnie jako dla osoby jest rozłożony. To również bym wzięła pod uwagę. [ID1180]

Z kolei trzy osoby oczekiwałyby sytuacji, w której to nie uczestnicy mieliby dostosowywać się do harmonogramu szkolenia, lecz organizator uwzględniałby ich rytm dnia i organizował zajęcia w czasie dla nich dogodnym:

Na pewno (...) dostosowanie harmonogramu do mojego trybu życia, tak żeby mogła się do harmonogramu dostosować. (...) Bo jest ciężko, jak mam w danym tygodniu, na przykład, o danej godzinie gdzieś pojechać i dojeżdżać... Przez to, że nie mam stałej pracy, to jest mi ciężko taki stały harmonogram ustalić sobie. [ID198]

Ja myślę, że przede wszystkim musiałyby być to szkolenie nie za długie, bo nie mogłabym jakoś spektakularnie dużo czasu na nie poświęcać ze względu na opiekę właśnie, bo mi to też schodzi kilka godzin dziennie na to. Żeby to było szkolenie, załóżmy w godzinach o takich jak teraz, porannych. [ID322]

Myślę, że dla mnie ważne jest, żeby mieć dojazd, bo mieszkam w ... [przyp. – nazwa miejscowości] i jest dobry dojazd, ale czasami trzeba długo jechać. Teraz jechałem godzinę z ... [przyp. – jw.]. I to są takie dwie dla mnie rzeczy najważniejsze. Fajnie by było, gdyby to jakoś się układało godzinowo, ponieważ jest dla mnie też ważny ten czas osobisty, który mogę przeznaczyć na znajomych, czy na swój rozwój. [ID1183]

Rozmówczynie zamieszkujące z osobami zależnymi wskazywały najczęściej zachętę w postaci zapewnienia opieki (3 wskazania). Interesujące jest, że respondentka o ID1182 wskazywała na oczekiwanie zapewnienia całodobowej opieki nad dzieckiem, a nie tylko w czasie trwania danego kursu lub szkolenia.

Ponad połowa z badanej grupy (8 osób) wskazała na bodźce finansowe, takie jak udział w szkoleniu bezpłatnym, dofinansowanie jego kosztu czy też otrzymanie stypendium szkoleniowego za uczestnictwo.

Aż sześciu rozmówczyń i rozmówców wskazało na perspektywę uzyskania zatrudnienia po zakończeniu kursu lub szkolenia. Jeden z respondentów wskazał, że gwarancja zatrudnienia stanowiłaby istotny czynnik motywacyjny, ponieważ pracodawcy najczęściej nie odpowiadają na aplikacje przesyłane przez potencjalnych kandydatów. Oto ich wypowiedzi:

Pewność zatrudnienia to na to 120%, jako że pół roku słałem dziennie po kilka CV, a dostałem odpowiedzi od trzech firm, więc jak najbardziej tak. [ID14]

Jeżeli, na przykład, byłaby praca po takim szkoleniu oferowana..., że ja będę mieć pracę. I że ja będę mogła pracować i zarabiać, no to wtedy też można by było się nad tym zastanowić. [ID322]

No i żebym ja miała pewność, że to szkolenie mi coś da i że ja znajdę pracę po tym szkoleniu. Bo mieć szkolenie, żeby je mieć, a potem szukać pracy gdzieś indziej? Więc pewność, żebym miała większe szanse, że zatrudnią mnie w danej firmie po tym szkoleniu. [ID952]

Pięć osób uczestniczących w wywiadach wskazało zachętę w postaci zapewnienia transportu z miejsca zamieszkania na miejsce szkolenia i organizację powrotu. Interesujące jest, że na taką zachętę wskazywały wyłącznie mieszkanki i mieszkańcy miast, zarówno małych, średnich, jak i dużych ośrodków miejskich. Może to sygnalizować nie tyle bariery infrastrukturalne w skomunikowaniu miejscowości respondentów, co trudności w samodzielnym zorganizowaniu dojazdu do i z miejsca szkolenia lub związane z tym obawy.

Innym bodźcem motywacyjnym, wymienianym przez 1/3 uczestników i uczestniczek badania, była możliwość uzyskania certyfikatu poświadczającego kwalifikacje lub uprawnienia zawodowe po ukończeniu szkolenia. Oto wypowiedź jednej z uczestniczek:

Myślę, że dyplom bądź certyfikat z jakby to ująć, pieczęcią, w sensie z takim potwierdzeniem, że to jest dobry, renomowany kurs czy szkolenie, dzięki czemu będzie to też miało znaczenie w branży. [ID1181]

3.5 Praktyki i staże zawodowe

W badaniu sondażowym zapytaliśmy respondentów o liczbę i rodzaj programów aktywizacji zawodowej organizowanych przez instytucje rynku pracy, w których brali udział. Nie zawsze w ramach tych programów przewidziane było wsparcie w postaci staży zawodowych. W wywiadach pogłębionych rozszerzyliśmy podjęty wątek i zapytaliśmy rozmówców o ich doświadczenia zawodowe związane z udziałem w stażach i praktykach zawodowych, a także o ich oceny i opinie dotyczące skuteczności tych instrumentów.

Dwie trzecie uczestników i uczestniczek wywiadów (10 z 15) uczestniczyło w praktykach zawodowych w liczbie od jednej do pięciu. Praktyczna nauka zawodu stanowi integralny element programów w placówkach kształcenia zawodowego i technicznego, natomiast nie jest obowiązkowa w szkołach ogólnokształcących. Stąd uczestnictwo w praktykach deklarowali rozmówcy kształcący się w szkołach zawodowych/branżowych, technikach, liceach zawodowych, a także w szkołach policealnych, na studiach podyplomowych oraz wybranych kierunkach studiów licencjackich. Placówki edukacyjne różnie podchodziły do sposobu wyboru miejsca odbycia tych zajęć. Część respondentek i respondentów miała narzucone odgórnie miejsce przyuczenia do zawodu, natomiast część mogła samodzielnie wybrać zakład pracy.

Pięć osób, które nie uczestniczyły w praktykach zawodowych, kształciło się w liceach ogólnokształcących lub liceach ogólnokształcących dla dorosłych i, jak same przyznały, taka forma aktywności nie była oferowana w ich placówce edukacyjnej.

Respondentki i respondentów, którzy uczestniczyli w praktycznej nauce zawodu, zapytaliśmy następnie, czy w ich opinii umożliwiły one zdobycie doświadczenia zawodowego wystarczającego do rozpoczęcia pracy, czy też nie, oraz jakie były przyczyny takiej oceny. Aż 50% z nich (5 osób z 10) przekazało, że doświadczenie zawodowe uzyskane podczas praktyk było niewystarczające, przy czym aż cztery z nich wskazały, że wykonywały proste czynności niezgodne z zakresem programu praktyki. Oto wypowiedź jednej z respondentek:

To raczej była takie praktyka na papierze, a mało się podczas tych praktyk wykonywało zajęć zgodnych ze studiami czy ze średnią szkołą. (...) Na pewno tych godzin było mniej niż w rzeczywistości powinno być. Przychodziło się na kilka godzin i robiło się to, czego ktoś inny nie zdążył zrobić, jakies segregacje dokumentów, archiwizację, wpisywanie danych do komputera, a to nie miało nawet styczności za bardzo z kierunkiem studiów. [ID198]

Rozbieżność między zakresem programu praktyk a rzeczywiście realizowanymi u pracodawcy zadaniami podkreśliła respondentka, która miała nabyć umiejętność obsługi kasy fiskalnej, a w miejscu praktycznej nauki zawodu wykonywała proste czynności, takie jak sprzątanie, układanie towaru, a nawet wyprowadzanie psa właścicieli na spacer. Uczestniczka badania nie kryła rozczarowania taką sytuacją:

Wykorzystują tych praktykantów. Ja pracowałam na praktyce w sklepie odzieżowym i to był sklep z ubrankami dla małych dzieci. I tam to szefostwo, to mnie nic nie nauczyło. Ja musiałam codziennie te same półki sprzątać, ściągać to samo, myć te same półki, układać z powrotem, wychodzić z ich psem na spacer i jeszcze myć podłogi, okna i w ogóle..., więc te praktyki nie dały mi żadnego stażu, nic się nie nauczyłam – ani obsługiwać kasy, czy nawet jakiś relacji z klientami.

Ja po prostu byłam od sprzątanania, od układania, od wychodzenia z psem, chodzenia na zakupy. (...) w ... [przyp. – nazwa szkoły] też miałam praktyki. Najpierw mnie wysłali do sklepu spożywczego ... [przyp. – nazwa sklepu]. To tam też siedziałam na zapleczu i ryby pakowałam. Makrele zawijałam i półki sprzątało się. I co to ma związanego z kasą fiskalną? Tylko sprzątanie. To tam to już w ogóle się zapłakałam i chciałam przeniesienia praktyk. To są najgorsze moje czasy. Więc tak praktykantów wykorzystują za grosze, można powiedzieć. [ID952]

Piąta osoba w analizowanej grupie to rozmówczyni, która uczestniczyła jedynie w części teoretycznej praktyk, bez zajęć praktycznych. Jedną praktyczną naukę zawodu odbywała w przedszkolu, a kolejną w żłobku, jednak, jej zdaniem, nie stanowiło to rzeczywistej pracy praktycznej, lecz raczej obserwowanie czynności wykonywanych przez personel danej placówki.

Spora grupa respondentek i respondentów, którzy uczestniczyli w praktykach (5 osób), wskazała, że zdobyte doświadczenie zawodowe było wystarczające do podjęcia pracy. Jeden z uczestników wywiadów, po ukończeniu szkoły, podjął zatrudnienie w zakładzie, gdzie uprzednio odbywał praktyki zawodowe. Jak wspomina, dużą rolę odegrała ta ostatnia aktywność, w trakcie której mógł poznać cały zespół u danego pracodawcy:

Jak po zakończeniu szkoły poszedłem do pracy, to byli ci sami ludzie, co tam pracowali, ci sami kierownicy, specjaliści, ta sama pani dyrektor [przyp. – była]. Poszedłem, zapytałem się, złożyłem podanie. Złożyłem podanie na drugi dzień u kierownika. I tak: „przyjdź, jutro rano do pracy”. [ID209]

O ile praktyki zawodowe są ściśle powiązane z programem nauczania realizowanym przez placówkę edukacyjną, a uczeń, który chciałby z nich korzystać, jest w pełni uzależniony od oferty edukacyjnej szkoły, o tyle staże zawodowe organizowane przez powiatowe urzędy pracy i inne instytucje rynku pracy są dostępne dla wszystkich chętnych spełniających określone kryteria (np. osoby dorosłe bezrobotne, osoby w statusie NEET).

Co istotne, żaden z naszych rozmówców nie uczestniczył w stażu zawodowym. Jedna respondentka (ID65) została poproszona o zapisanie się na staż zawodowy przez dyrekcję żłobka, w którym pracowała bez umowy, jednak realizacja tego stażu przewidziana była w bliżej nieokreślonej przyszłości.

Spośród uczestniczek i uczestników badania, w przypadku których w wywiadach pogłębiono pytania dotyczące staży zawodowych¹² (5 osób), cztery osoby wskazały, że nie brały udziału w stażach zawodowych, gdyż informacja o takich instrumentach do nich nie dotarła. Tylko jedna respondentka (ID633) otrzymała propozycję uczestnictwa w projekcie szkoleniowo-stażowym organizowanym przez Centrum Integracji Społecznej, jednak odrzuciła ją ze względu na własne obawy. Jak sama wyznała:

Powiem pani, że miałam możliwość iść na takie szkolenia z GOPS-u, z gminy od nas, na szkolenie i potem do pracy. Na parę miesięcy, to się nazywa CIS, ale nie poszłam. (...) Ja się nie zgodziłam z tego względu, bo jestem po operacji guza mózgu i po jednej pracy mam uraz, no i jestem taka, że po prostu boję się iść do pracy, właśnie już mnie namawiają, żeby iść do ludzi... Bo ja jestem zamknięta w tych czterech ścianach. [ID633]

¹² Zadano pytanie: „Jeśli R nie brał udziału w praktykach lub stażach, to dlaczego?”

3.6 Ścieżka zawodowa

W trakcie wywiadów pogłębionych zapytaliśmy respondentów o łączny okres ich doświadczeń zawodowych, rodzaj wykonywanej pracy oraz formę zatrudnienia (tabela 198).

Tabela 198. Charakterystyka trajektorii zawodowych respondentów według wieku, liczby epizodów zatrudnienia u różnych pracodawców, determinantów ich ustania i atrybucji przyczyn zakończenia pracy

ID	Wiek	Przebieg zatrudnienia	Liczba pracodawców	Determinanty ustania zatrudnienia	Atrybucja przyczyn ustania zatrudnienia
ID14	27	Dwie prace dorywcze (obsługa klienta, inwentaryzacja w sklepie) (2015 – tj. W czasie nauki w liceum) > dwie prace dorywcze (organizacja eventów, dokumentacja) (2016 - 2018 – tj. W czasie nauki w liceum) > handel detaliczny/sklep spożywczy (2016-2017) > magazynier (2017) > wypadek/niepełnosprawność (ok. 2018) > rehabilitacja 16 miesięcy (bierność zawodowa) > produkcja (lipiec 2019-2021) > zwolnienie L4 od psychiatry > praca w urzędzie (2022) > obsługa muzeum (2023) > dwie prace dorywcze (sprzedawca na festiwalu, warsztat samochodowy) (2024) > bezrobotny od 2024 r.	11 (5*)	1. Prace dorywcze - wygaśnięcie umów 2. Produkcja – wygaśnięcie umowy	1. Nie dotyczy 2. Produkcja - długotrwałe przebywanie pracownika na zwolnieniu lekarskim

ID	Wiek	Przebieg zatrudnienia	Liczba pracodawców	Determinanty ustania zatrudnienia	Atrybucja przyczyn ustania zatrudnienia
ID65	29	Obsługa kasy/ sklep spożywczy > praca dorywcza (akwizycja) > sprzątanie - umowa zlecenie (do lutego 2024) > trudna sytuacja rodzinna/ przerwa w pracy (bierność zawodowa) > pomoc mamie w jej pracy (organizacja szkoleń) z domu > żłobek (w dniu wywiadu praca bez umowy pisemnej)	4 (3*)	1. Sklep spożywczy – zwolnienie się 2. Praca dorywcza – wygaśnięcie umowy 3. Sprzątanie – zwolnienie się	1. Mobbing 2. Nie dotyczy 3. Złe warunki pracy (zbyt niska płaca)
ID198	32	Praca dorywcza (sklep odzieżowy – tj. podczas studiów licencjackich) > kelner, barman, manager hotelu (ten sam pracodawca) > marketing szkoły dla dorosłych > rehabilitacja > od października 2024 r. bezrobotna	3 (2*)	1. Prace dorywcze – wygaśnięcie umów 2. Hotel – zwolnienie się 3. Szkoła dla dorosłych – wygaśnięcie umowy	1. Nie dotyczy 2. Brak możliwości awansu 3. Długotrwałe przebywanie pracownika na zwolnieniu
ID209	34	Prace sezonowe w tej samej stacji doświadczalnej, gdzie respondent odbywał praktyki (6-7 miesięcy w 2010 r., kolejny sezon w 2011 r., etc. W każdym roku aż do 2017 r.) > w międzyczasie rejestracja w PUP/między okresami zatrudnienia w latach 2010-2017 > 2017-2018 bezrobotny zarejestrowany w PUP > praca jako hydraulik u jednego pracodawcy od 2018 r. do	2 (2*)	1. Stacja doświadczalna – wygaśnięcie umów 2. Praca na budowie – bankructwo pracodawcy	1. Nie dotyczy 2. Bankructwo firmy

		maja 2024 r. > bankructwo firmy >> wypowiedzenie> od czerwca 2024 r. bezrobotny			
ID322	34	Brak doświadczenia zawodowego, jedna praca bez umowy pisemnej (2 lata) związana z opieką nad osobą starszą	0	-	-
ID498	26	Praca dorywcza/ weekendowa w barze jako kelner, bez umowy pisemnej (od 17 roku życia do ukończenia studiów w 2024 r.) i praca za granicą/ zbiory warzyw w trakcie wakacji na studiach przez min. miesiąc w latach 2021-2024 > fizjoterapeuta w ośrodku zdrowia (przez 1,5 roku) > wygaśnięcie umowy w trakcie urlopu macierzyńskiego > od lutego 2025 r. do dnia wywiadu bezrobotna, zarejestrowana w PUP	3 (1*)	1. Prace dorywcze – wygaśnięcie umów 2. Ośrodek zdrowia – wygaśnięcie umowy w trakcie urlopu	1. Nie dotyczy 2. Nie dotyczy
ID633	34	Sprzątanie peronów (przez ok. trzy lata) > produkcja (przez ok. jeden rok) > problemy psychiczne > bierna zawodowo od ok. 7-8 lat	2 (2*)	1. Sprzątanie – zwolnienie się 2. Produkcja – zwolnienie się	1. Konflikt z przełożonym 2. Złe warunki pracy (zbyt szybkie tempo)
ID875	24	Praca dorywcza w aptece u cioci (w trakcie szkoły policealnej) > problemy ze zdrowiem psychicznym (bierność zawodowa) > praca w sali zabaw na okres próbny (tydzień) w wieku ok. 20 lat > powrót do pracy dorywczej w aptece > złamanie nogi i rehabilitacja (bierność zawodowa) > bezrobotna przez ok. sześć miesięcy > praca w recepcji na siłowni na umowę zlecenie (w trakcie wywiadu pracuje)	3 (2*)	1. Praca dorywcza – zwolnienie przez pracodawcę 2. Sala zabaw – zwolnienie się	1. Złamanie nogi 2. Złe warunki pracy (hałas); konflikty z przełożonym i współpracownikami

ID	Wiek	Przebieg zatrudnienia	Liczba pracodawców	Determinanty ustania zatrudnienia	Atrybucja przyczyn ustania zatrudnienia
ID927	34	Wojskowa służba cywilna (cztery lata) > lokal gastronomiczny i sklep odzieżowy (działalność gospodarcza) > przedstawiciel handlowy > stacja paliw > przedstawiciel handlowy > bezrobotny > produkcja palet > magazynier > bezrobotny > produkcja okien i drzwi > zwolnienie L4 > od 2021 r. operator wózka i ok. jeden rok przed wywiadem degradacja do magazyniera (obecnie od kilku miesięcy przebywa na długotrwałym zwolnieniu L4)	8 (8*)	1. Służba cywilna - wygaśnięcie kontraktu 2. Przedstawiciel handlowy - zwolnienie przez pracodawcę 3. Produkcja – wygaśnięcie umowy 4. Magazynier - zwolnienie przez pracodawcę 5. Produkcja – zwolnienie się	1. Nie dotyczy 2. Brak wyników sprzedaży 3. Nie dotyczy 4. Błąd pracownika 5. Złe warunki pracy (zbyt niska płaca)
ID931	34	Prace sezonowe / wakacyjne > od 9 lat pracuje jako handlowiec (chwilowo w listopadzie 2024 r. bezrobotny, ale od 2025 r. powrócił do tego samego pracodawcy na umowę zastępstwa) > obecnie na zwolnieniu L4 oczekując na zmianę pracy	6 (2*)	1. Prace sezonowe – wygaśnięcie umów 2. Handlowiec - wygaśnięcie umowy	1. Nie dotyczy 2. Brak możliwości awansu
ID952	34	Bierna zawodowo przez 2 lata po zakończeniu liceum (wiek ok. 20-21 lat) > praca w dwóch sklepach spożywczych (po ok. tygodniu) > praca u znajomej w sklepie (przez jeden rok) (w wieku 22 lata) > bezrobotna	4 (3*)	1. Sklepy spożywcze nr 1, 2, 3 – zwolnienie się	1. Konflikt z przełożonym ; złe warunki pracy (zbyt szybkie tempo); mobbing

		przez ok. jeden rok (w wieku 23 lat) > praca w sklepie > pobyt za granicą (3,5 roku, w wieku ok. 24-28 lat) > ciąża > bierna zawodowo (od sześciu lat)			2. Złe warunki pracy (potrącenia z wypłaty za braki towaru) 3. Złe warunki pracy (potrącenia z wypłaty za braki towaru, niebezpieczni klienci)
ID1180	22	Żłobek / praca dorywcza bez umowy pisemnej u cioci (przez dwa miesiące podczas wakacji) > praca w żłobku > praca w sklepie odzieżowym na zastępstwo przez dwa miesiące > praca za granicą (ok. sześć tygodni) > bezrobotna (przez 0,5 roku) > praca w sklepie odzieżowym na umowie zlecenie > w grudniu 2024 r. zwolnienie się > bierna zawodowo	3 (2*)	1. Praca dorywcza – wygaśnięcie umowy 2. Żłobek – zwolnienie się 3. Sklep odzieżowy (umowa na zastępstwo) - wygaśnięcie umowy 4. Sklep odzieżowy – zwolnienie się	1. Nie dotyczy 2. Złe warunki pracy (niska płaca); niedocenienie przez pracodawcę 3. Nie dotyczy 4. Konflikty ze współpracownikami z powodu wyjść prywatnych; mobbing
ID1181	22	Bierność zawodowa po szkole policealnej (przez jeden rok przygotowywała się do egzaminu niezdanego w pierwszym terminie) > praca w dyskoncie spożywczym na umowę zlecenie > praca dorywcza przez wakacje w sklepie spożywczym (ok. trzy miesiące) > bierna zawodowo	2 (1*)	1. Dyskont spożywczy – brak danych 2. Praca dorywcza - wygaśnięcie umowy	1. Brak danych 2. Nie dotyczy

ID	Wiek	Przebieg zatrudnienia	Liczba pracodawców	Determinanty ustania zatrudnienia	Atrybucja przyczyn ustania zatrudnienia
ID118 2	34	Po ukończeniu liceum ojciec wyrzucił z domu > kebab > restauracja (przez ok. jeden rok, w tym dwa miesiące bez umowy) > kebab – bez umowy przez jeden rok > sklep spożywczy - umowa o pracę (ok. trzy lata) > ciąża (w wieku 23 lat) > urlop macierzyński > powrót do pracy w sklepie spożywczym (w wieku 24 lat) > zwolnienie się z pracy > bierna zawodowo (przez ok. 10 lat)	4 (4*)	1. Kebab – zwolnienie się 2. Restauracja – zwolnienie się 3. Kebab – zwolnienie się 4. Sklep spożywczy – zwolnienie się	1. Złe warunki pracy (zbyt dużo godzin pracy); konflikty z przełożonym ; 2. Brak możliwości awansu 3. Złe warunki pracy (praca bez umowy) 4. Brak zgody pracodawcy na wyjścia prywatne; mobbing
ID118 3	19	Dwie prace dorywcze (pomoc przy evencie, promotor klubu nocnego w wieku 18 lat podczas wakacji - na umowę o dzieło) > praca jako recepcjonista (luty-grudzień 2024 r. na umowę zlecenie) > bezrobotny	3 (1*)	1. Praca dorywcza - wygaśnięcie umowy 2. Praca dorywcza (promotor klubu) - zwolnienie się 3. Recepcjonista – wygaśnięcie umowy	1. Nie dotyczy 2. Praca nieetyczna i konflikt ze współpracownikiem 3. Bez możliwości zatrudnienia na etat z powodu braku średniego wykształcenia; konflikt ze współpracownikami

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2025, (N=15).

*– wartość w nawiasie dotyczy liczby pracodawców po odjęciu prac dorywczych i zagranicznych.

Przebieg zatrudnienia u poszczególnych uczestników wywiadów był zróżnicowany i powiązany zarówno z wiekiem, posiadanym doświadczeniem zawodowym, sytuacją rodzinną i mieszkaniową. Siedem osób (spośród 15 biorących udział w wywiadach) podejmowało prace dorywcze już podczas nauki w szkołach średnich, policealnych lub

wyższych. Prace te realizowane były na krótkoterminowych umowach cywilnoprawnych lub nawet bez formalizacji stosunku zatrudnienia (tak było w przypadku respondentek ID498 i ID1180). Dotyczyły prostych prac o charakterze usługowym (obsługa klienta, pomoc przy eventach, akwizycja, pomoc w sklepie/aptece/żłobku). Zazwyczaj obejmowały okres od kilku dni do kilku miesięcy, na przykład w zastępstwie za pracownika przebywającego w tym czasie na zwolnieniu lekarskim. Rozmówcy jednak zdawali sobie sprawę z charakteru takich umów i traktowali to zatrudnienie jako rozwiązanie o charakterze tymczasowym, które miało wzmocnić ich budżet domowy, a nie jako miejsce akumulacji kapitału kariery w profesji, z którą w przyszłości chcieliby się związać. Oto przykładowe wypowiedzi:

Na początku zaczynałam sobie dorabiać „kelnerując”. Jeszcze nie miałam osiemnastu lat, ale to nie stanowiło przeszkody. Także na weekendach „kelnerowałam” w restauracji, po weselach i tak dalej. (...) A tak to w ciągu studiów, bo studiowałam dziennie... [ID498]

No to w aptece to było tak, że przez jakiś czas na początku pracowałam na tym miejscu, gdzie ja, taka starsza pani, która poszła na długie zwolnienie lekarskie. Później się okazało, że ona przechodzi na emeryturę. (...) I to też może nie było tak, że zarabiałam jakieś kokosy, gdyż wiadomo, że na umowę zlecenie i dorywczo, ale mi to w tamtym momencie wystarczało i przede wszystkim też ten spokój, że nie chciało mi się czegoś innego szukać, tylko jakoś tak siedziałam, gdyż też bałam się, że znowu pójde do jakiejś innej pracy i totalnie nie będę tam pasowała. [ID875]

Pracowałam w żłobku jako pomoc nauczyciela i to tak naprawdę była poniekąd moja pierwsza praca. No trochę tak nie będę ukrywała, że ona była nielegalnie. U mojej ciotki byłam jako pomoc, na wakacje jak dziewczyny szły na urlop to ja byłam taką pomocą. [ID1180]

Na okres wakacyjny też w zeszłym roku przez agencję dorabiałam sobie w sklepie, ale później nie chcieli mi umowy przedłużyć. (...) Osoba, która wcześniej była na długotrwałym zwolnieniu, wróciła do pracy na stałe i dodatkowy pracownik już nie był potrzebny. [ID1181]

Kolejną formą uzupełniającej aktywności zarobkowej, z której korzystały dwie respondenci (ID498, ID1180), były krótkotrwałe wyjazdy za granicę w okresie wolnym od nauki, na przykład podczas wakacji, w celu wykonywania prac sezonowych, takich jak zbiór warzyw i owoców. Prace te charakteryzowały się niekorzystnymi warunkami pracy, wydłużonym dobowym wymiarem aktywności zawodowej oraz koniecznością świadczenia pracy również w trakcie weekendów. Oto jak okres wyjazdu wspomina jedna z uczestniczek:

Po zakończeniu pracy w ... [przyp. – nazwa zakładu pracy] postanowiłam wyjechać za granicę, dorobić sobie na zbiorach owoców. Byłam na truskawkach, na szczęście u takich zaufanych ludzi. (...) Bardzo ciężka praca. Od poniedziałku do niedzieli. Praca tak naprawdę od godziny 3:00 do godziny nieraz 22.30 w nocy i to było siedem dni w tygodniu. Tam byłam sześć tygodni i tak naprawdę jeden dzień w tygodniu mieliśmy wolny. Totalne wymęczenie. [ID1180]

Pomijając okresy tymczasowej aktywności zarobkowej w trakcie nauki szkolnej, zarówno w kraju, jak i za granicą, respondenci przyjmowali różne strategie poruszania się po

krajowym rynku pracy¹³. Wśród osób badanych można wyodrębnić kilka kategorii postaw wobec zatrudnienia, z których pierwsza obejmuje pozostawanie poza rynkiem pracy, czyli bierność zawodową. W tej grupie znajdowało się pięć osób.

Jedna z rozmówczyń (ID322) w dniu badania miała ukończone 34 lata, ale nie posiadała żadnych udokumentowanych doświadczeń zawodowych. Nie licząc sprawowania opieki nad członkami rodziny, świadczyła ona usługę opieki sąsiedzkiej na rzecz niepełnosprawnej starszej sąsiadki przez około dwa lata. Świadczenie pomocy odbywało się w sposób niesformalizowany (bez zawarcia umowy pisemnej). Uczestniczka badania zaangażowała się również w działalność wolontariacką po wybuchu pełnoskalowej wojny w Ukrainie w 2022 r., co również może być formą akumulacji doświadczeń quasi-zawodowych.

Trzy respondentki rozpoczęły co prawda pracę zawodową w przeszłości, jednak następnie wykazały się wieloletnią nieaktywnością zawodową, od okresu około sześciu lat (ID952), przez siedem lat (ID633), do nawet około 10 lat (ID1182). Wszystkie z wymienionych powyżej uczestniczek wywiadów podejmowały zatrudnienie w sektorach wymagających wykonywania prac nieskomplikowanych, jednak wiążących się ze zwiększonym obciążeniem fizycznym lub nietypowymi godzinami pracy (obsługa stanowiska gastronomicznego typu kebab, praca w sklepach spożywczych, sprzątanie, zatrudnienie w zakładzie produkcyjnym obuwia). Wszystkie te respondentki doświadczały również konfliktów z przełożonymi oraz wyrażały rozczarowanie warunkami pracy. Sytuacje te mogły sprzyjać osłabieniu motywacji do uczestnictwa w rynku pracy i w konsekwencji prowadzić do długotrwałej bierności zawodowej.

Przykładowo, respondentka o ID633 pracowała u dwóch pracodawców i w każdym z tych miejsc wchodziła w konflikt z brygadystą, w wyniku czego rezygnowała z zatrudnienia:

Powiem pani, że zrezygnowałam sama, bo... brygadzistka była za bardzo wymagająca. To było na pewno już z siedem lat..., z osiem lat temu. [ID633]

I od tego czasu Pani nie podejmowała zatrudnienia? [MOD]

Nie podejmowałam. [ID633]

Konflikty z przełożonymi, a także niezadowolenie z warunków pracy były również powodami rezygnacji z zatrudnienia przez rozmówczynię o ID952:

Jak poszłam do pracy, gdzieś się zatrudniałam w sklepie, to i tak coś mi zawsze nie pasowało w tej pracy. Popracowałam dwa, trzy dni i się zwalniałam, bo mówię, a tu kierowniczka, tu nie byli mili, tu każą ci ciągle to samo robić, a tu ci każą sprzątać, ciągle te same półki, a tu się czepiają... No i tak po prostu zawsze coś mi nie pasowało pod tym względem, że czepiają się do mnie. [ID952]

Uczestniczka badania o ID1182 podejmowała kolejne epizody zatrudnienia, jednak sama kończyła współpracę z każdą z firm z powodu nieadekwatnych, w jej ocenie, warunków pracy, a także monotonii wykonywanych zadań, braku możliwości rozwoju zawodowego oraz ograniczonych możliwości akumulacji doświadczeń zawodowych. Oto obszerny fragment

¹³ Wyróżnione w podrozdziale kategorie postaw/strategii mają charakter wyłącznie analityczny, tzn. stanowią konstrukt porządkujący materiał, a nie rozłączną typologię. Osoby badane mogły w różnych momentach życia przyjmować odmienne strategie — na przykład w obliczu choroby wybierać bierność zawodową, a po jej ustąpieniu wykazywać wzmoczoną mobilność na rynku pracy. Wyróżnione kategorie obejmowały całą grupę badanych (N=15).

wypowiedzi, w którym opisuje swoją historię zatrudnienia:

Ja pracowałam w tym kebabie po 270 godzin i pamiętam, to była stawka 7 złotych na godzinę. Przyszła do mnie szefowa. Mówi do mnie, „Monika, niefajnie by było, gdybyś zarabiała 2 100”. Ja mówię, przepraszam bardzo, czyli co ja mam pracować 300 godzin miesięcznie? A kiedy ja odpocznę? Ja się nie zgodziłam, zwolniłam się stamtąd i poszłam właśnie do restauracji. (...) Ja tam poszłam też rozwijać się pod gastronomię, żeby być, czy nawet szefem kuchni, cokolwiek. Ale, niestety nie miałam takiej możliwości. Po prostu stałam na zmywaku i to była moja praca i to wszystko. Przepracowałam rok czasu, rok czasu na zmywaku. Jak powiedziałam, że już nie. Jeżeli nie mam możliwości rozwoju żadnego, no to ja w takim razie się żegnam, rezygnuję. Później właśnie poszłam do sklepu. Sklep, to tylko się stało, obsługiwałam, dokładałam towar. Też żadnej możliwości rozwoju. [ID1182]

Kolejną respondentką, o ID1181, pomimo młodego wieku, może w przyszłości przejść w kategorię długotrwałej bierności zawodowej. Ukończyła ona szkołę policealną około rok przed dniem wywiadu, jednak nie zdała egzaminu zawodowego uprawniającego do pracy w zawodzie zgodnym z kierunkiem kształcenia (technik usług kosmetycznych). Był to kierunek niezgodny z dotychczasowym pozyskanym doświadczeniem zawodowym, związanym z pracą w sektorze handlu detalicznego w branży spożywczej. Po kilku miesiącach ponownie przystąpiła do egzaminu i ponownie go nie zdała. Złożyła odwołanie od wyników egzaminu i w dniu wywiadu oczekiwała na jego rozpatrzenie. Uczestniczka badania dotychczas pracowała jedynie na umowie zlecenia oraz umowie o pracę na zastępstwo. Jak sama przyznaje, w przypadku nieuwzględnienia odwołania przeznaczy kolejne miesiące na przygotowania do ponownego podejścia do egzaminu:

Na pewno jeszcze raz podejść [*przyp. – do egzaminu*], dlatego, że zależy mi na tym, żeby mieć tytuł technika usług kosmetycznych, ponieważ jest to moja, można powiedzieć, pasja. Coś, co naprawdę lubię robić, coś, co mnie gdzieś tam zawsze interesowało, więc chciałabym koniec końców w przyszłości w tym zawodzie pracować. [ID1181]

Drugą kategorię stanowią osoby cechujące się znaczną mobilnością zawodową na rynku pracy, zmieniając nie tylko pracodawcę, ale również sektory, w których podejmowali zatrudnienie, często wybierając zawody i branże niepowiązane z dotychczasowym doświadczeniem zawodowym. Taką strategię poruszania się po krajowym rynku pracy obrało sześć osób. W tej kategorii mieści się respondent o ID14, który pracował m.in. w sklepie detalicznym, na magazynie, przy produkcji, w urzędzie publicznym, muzeum i warsztacie samochodowym. Respondentka o ID65 pracowała z kolei w sklepie spożywczym, w firmie sprzątającej, świadczyła pomoc rodzinie przy organizacji szkoleń, a następnie podjęła pracę w żłobku. Inna respondentka o ID875 pracowała w aptece, sali zabaw i na recepcji siłowni. Najwyższy poziom mobilności zawodowej wykazał jednak respondent o ID927, który siedmiokrotnie zmieniał zawód.

Powyżej opisana strategia zawodowa może świadczyć o niezdecydowaniu danej osoby w kierunku wyboru ścieżki kariery zawodowej lub też o konieczności podejmowania wszelkich prac płatnych w celu zapewnienia środków utrzymania dla siebie lub rodziny. Niezdecydowanie dotyczące ścieżki kariery zawodowej oraz poszukiwanie własnej drogi rozwoju zawodowego widoczne było w wypowiedziach respondentek i respondentów w „młodszej” kategorii wiekowej 19–24 lata (ID875, ID1180, ID1183). Z kolei ci w kategorii wiekowej 25–34 skupiali się raczej na zabezpieczeniu dochodów. Jedną z rozmówczyń,

pomimo posiadania zatrudnienia w dniu wywiadu, zastanawiała się nad przebranżowieniem w celu zapewnienia sobie bezpiecznego miejsca zatrudnienia:

Zaczęłam pracować w żłobku, a słyszałam, że mają żłobki zamykać, więc myślę, żeby szukać. [ID65]

Każda z osób będących w omawianej kategorii doświadczyła przy tym co najmniej jednego długiego okresu bezrobocia lub bierności zawodowej. Okresy te były często spowodowane problemami ze zdrowiem fizycznym (ID14, ID875), dobrostanem psychicznym (ID875), koniecznością sprawowania opieki lub pomocą w prowadzeniu gospodarstwa domowego (ID65, ID1180), czy też po prostu trudnościami w znalezieniu adekwatnej oferty zatrudnienia (ID875, ID927, ID1180, ID1183).

Ostatnią kategorię stanowią osoby, które konsekwentnie rozwijały się w określonym kierunku kariery zawodowej, pracując przez długi okres czasu u jednego pracodawcy lub w danej branży. Są to respondenci i respondenci: ID198, ID209, ID498, ID931. Jedna z respondentek (ID198) pracowała u tego samego pracodawcy, stopniowo awansując na kolejne stanowiska: kelner, barman, manager hotelu. Po zdobyciu wymaganego doświadczenia zawodowego zwolniła się i zatrudniła w branży powiązanej z zarządzaniem – marketingu. Kolejny rozmówca (ID209) podjął zatrudnienie bezpośrednio po zakończeniu szkoły średniej w miejscu odbywania praktyk zawodowych (stacja diagnostyczna). Co prawda była to praca sezonowa, jednak z uwagi na młody wiek, brak rodziny i zamieszkanie z rodzicami, oferowane warunki zatrudnienia odpowiadały mu. Pracował w tym zakładzie pracy od roku 2010 do 2017, a od roku 2018 do 2024 pracował jako hydraulik, również u jednego pracodawcy. Uczestniczka badania o ID498 po zakończeniu studiów magisterskich na kierunku fizjoterapia zatrudniła się, zgodnie z profilem kształcenia, w ośrodku zdrowia na stanowisku fizjoterapeuty, gdzie pracowała przez 1,5 roku, realizując w międzyczasie szkolenia specjalistyczne z fizjoterapii. Również respondent o ID931 przepracował 9 lat jako handlowiec u jednego pracodawcy.

3.7 Liczba pracodawców i przyczyny zakończenia zatrudnienia

Podczas wywiadów pogłębionych staraliśmy się ustalić również liczbę podmiotów zatrudniających poszczególnych respondentów, charakter wykonywanej pracy, okres zatrudnienia w danej firmie oraz determinanty rozwiązania stosunku pracy lub umowy cywilnoprawnej dotyczącej zatrudnienia (tabela 198). Liczba pracodawców wahała się od 0 (w przypadku rozmówczynie o ID322) do 11 (respondent o ID14). Zaznaczyć jednak należy, że podana liczba uwzględnia również drobne prace dorywcze wykonywane w kraju oraz sezonową migrację zarobkową podejmowaną przez rozmówców za granicą (tj. jest to „szeroka” liczba podmiotów zatrudniających¹⁴). Prace dorywcze wykonywało łącznie 9 uczestników wywiadów, a migrację zarobkową co najmniej jeden raz podjęło 4 respondentów.

Po odliczeniu powyższych form aktywności zarobkowej (tj. prac dorywczych i zatrudnienia za granicą) liczba miejsc pracy wynosi od 0 (ID322) do 8 (ID927) (tj. jest to „wąska” liczba pracodawców). Dwie trzecie rozmówców pracowało w nie więcej niż dwóch zakładach pracy, a cztery osoby – od trzech do pięciu. Jedynie jedna osoba (ID927) była zatrudniona u więcej niż pięciu pracodawców.

Umowy z uczestnikami wywiadów były rozwiązywane z uwagi na wygaśnięcie okresu

¹⁴ w podrozdziale występują dwie miary: (a) liczba pracodawców łącznie z epizodami dorywczymi i sezonowymi (miara „szeroka”) oraz (b) liczba pracodawców po ich wyłączeniu (miara „wąska”).

obowiązywania umowy, z inicjatywy respondenta lub z decyzji pracodawcy/przedsiębiorcy zatrudniającego. Niemal w każdym przypadku zatrudnienia dorywczego (krótkookresowego) lub sezonowego (czasowego, wykonywanego w kraju lub za granicą) powodem rozwiązania umowy było samoczynne wygaśnięcie jej okresu obowiązywania, na warunkach znanych uczestnikom wywiadów w trakcie zawierania umowy.

Do wyjątków należała rozmówczyni o ID875, która pracowała u ciotki w aptece na umowę cywilnoprawną, jednak przed zakończeniem okresu umowy doznała złamania nogi i podjęła kilkumiesięczną rehabilitację, w trakcie której nie wykonywała pracy. Właścicielka apteki w tym czasie zatrudniła kogoś innego i odmówiła ponownego zatrudnienia siostrzenicy.

Z kolei uczestnik badania o ID1183, wykonując pracę dorywczą jako promotor klubu nocnego, popadł w konflikt ze współpracownikiem i sam rozwiązał umowę przed jej wygaśnięciem.

Również respondentki i respondenci zatrudnieni na umowach o pracę na zastępstwo (ID931, ID1180), umowach cywilnoprawnych (ID1183) oraz pracujący w systemie kontraktowym w wojskowej służbie cywilnej (ID927) doświadczyli zakończenia stosunku pracy zgodnie z zasadami umowy, nie otrzymując propozycji dalszej współpracy. Dla rozmówców wygaśnięcie tego typu umów było naturalnym etapem zatrudnienia i nie wykazywali niechęci wobec takiego postępowania pracodawcy:

Była możliwość i to jest umowa na zastępstwo, więc dlatego też to tak szybko [przyp. – *odbyło się*], aczkolwiek kwestia jest tego, że gdzieś tam człowiek jest ambitny i chce iść do przodu. [R931]

W ... [przyp. – *nazwa zakładu pracy*] również załapałam się tylko na okres tak naprawdę świąteczny, bo pracowała tam moja koleżanka i potrzebowali pomocy. Na święta jest bardzo dużo pracy, więc ja tak naprawdę załapałam się na ten miesiąc, dwa miesiące. One tak naprawdę nie mogły też przedłużyć mi umowy, bo tylko potrzebowaly pomocy na okres świąteczny. [R1180]

Rok temu pracowałem w ... [przyp. – *nazwa zakładu pracy*], jako recepcjonista od lutego do grudnia tamtego roku, ale niestety właśnie przez to, że nie miałem wykształcenia średniego, nie mogłem zostać zatrudniony na umowę o pracę. Więc ciągle miałem przedłużaną tą umowę zlecenia, dopóki nie znaleźli po prostu kogoś innego i nie zatrudnili tej osoby na umowę o pracę. [ID1183]

Szczególnym przypadkiem były sytuacje związane z wygaśnięciem umowy o pracę w trakcie długotrwałej absencji chorobowej (doświadczyli tego osoby o ID14 i ID198) lub urlopu macierzyńskiego (ID498). Dotyczyło to respondentek i respondentów posiadających umowy o pracę na czas określony. Jak wspomina rozmówca o ID14, był on zmuszony do zakończenia zatrudnienia i przejścia na przymusową absencję chorobową z zalecenia lekarza psychiatry, trwającą ponad 6 miesięcy. Uczestniczce wywiadów o ID198 również wygasła umowa o pracę w trakcie pobytu na absencji chorobowej, trwającej 5 miesięcy:

Miałam problemy z kręgosłupem. Byłam pięć miesięcy na L4 i podczas niego umowa mi się skończyła i firma już zrezygnowała... Byłam koordynatorem marketingowym, miałam cztery oddziały pod sobą i firma zrezygnowała już z koordynatorów i jakby każdy oddział miał pojedynczego, takiego mniejszego marketingowca. [ID198]

Jednemu z naszych rozmówców syndyk masy upadłościowej wręczył wypowiedzenie stosunku pracy z uwagi na upadłość przedsiębiorstwa. Oto, jak całe zdarzenie wspomina on sam:

Umowę już taką końcową spisywaliśmy chyba w maju. No i było trzy miesiące wypowiedzenia, ale syndyk nam skrócił do miesiąca. No i tyle. [ID209]

Co interesujące, analizując stronę inicjującą rozwiązanie umowy, w przypadkach innych niż samoczynne wygaśnięcie lub upadłość przedsiębiorstwa, jedynie w jednym przypadku spośród naszych rozmówców (ID927) rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło ze strony pracodawcy. Sytuacja taka miała miejsce podczas jego zatrudnienia w dwóch różnych zakładach pracy. Powody rozwiązania umowy wymieniane przez uczestnika wywiadu obejmowały: pogorszenie wyników sprzedaży (zawód: przedstawiciel handlowy) oraz zwolnienie dyscyplinarne (magazynier). W chwili wywiadu respondent również oczekiwał rozwiązania umowy przez aktualnego pracodawcę, przebywając na długotrwałej absencji chorobowej.

W przypadku rozmówców zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, które samoczynnie nie wygasły (umowa zlecenie) (8 osób), inicjatywa rozwiązania umowy każdorazowo leżała po stronie pracownika, jeszcze przed zakończeniem okresu przewidzianego w danej umowie. Deklarowane powody wymieniane przez byłych pracowników odnosiły się do wszystkich miejsc pracy w historii zatrudnienia danej osoby, stąd nie sumują się one do liczby osób. Powody wymieniane przez respondentów obejmowały: nieodpowiednie warunki pracy (7 wskazań), konflikty z przełożonym lub współpracownikami (5 wskazań), mobbing (4 wskazania), brak możliwości awansu zawodowego (3 wskazania), poczucie niedoceny przez pracodawcę (1 wskazanie) oraz brak zgody pracodawcy na nieobecności prywatne związane z opieką nad osobą zależną (1 wskazanie).

Nieodpowiednie warunki pracy, w opinii respondentów, obejmowały szeroki wachlarz czynników. Najczęściej pojawiały się opinie o zbyt niskim wynagrodzeniu (około stawki analogicznej do płacy minimalnej) w stosunku do wykonywanych zadań, co było powodem zakończenia zatrudnienia przez trzech rozmówców. Dotyczyło to zatrudnienia przy sprzątnięciu pomieszczeń, pracy w zakładzie produkcji okien i drzwi oraz w żłobku. Zbyt szybkie tempo pracy wskazały dwie osoby (uwagi dotyczyły zakładu produkcji obuwia i detalicznego sklepu spożywczego). Jedna z respondentek (ID952), pracując w dwóch różnych detalicznych sklepach spożywczych, spotkała się z praktykami pracodawców polegającymi na potrącaniu z wynagrodzenia niedoborów towarów. Jak wspomina uczestniczka wywiadu, potrącenia były tak duże, że wynagrodzenie nie rekompensowało wykonanej pracy:

Tylko, że z tymi mankami..., no to niskie wypłaty były, bo oni dużo potrącali z tych wypłat. Oni bardzo często remanenty robili i tam bardzo dużo towaru ginęło w tym sklepie. [ID952]

Jedna z badanych wskazywała na nadmierny poziom hałasu w miejscu pracy (sala zabaw), chociaż, jak sama przyznaje, takie odczucie mogło być związane z jej indywidualnymi preferencjami dotyczącymi środowiska pracy: „(...) stwierdziłam wtedy, że to totalnie nie jest dla mnie, gdyż ja jednak wolę pracę spokojną, a tam był straszny po pierwsze huk (...)” [ID875].

Inna respondentka wspominała zatrudnienie w punkcie gastronomicznym typu kebab, gdzie doświadczyła pracy w nadmiernym wymiarze godzinowym (270 godzin

miesięcznie), a przełożona nakłaniała ją do pracy po 300 godzin, co było bezpośrednim powodem zakończenia zatrudnienia. U tego samego pracodawcy wykonywała również pracę w ramach nieformalnego zatrudnienia, bez podpisanej umowy pisemnej, przez okres jednego roku. Oto jak wspominała ten okres:

Jak już powiedziałam, że się zwalniam, odchodzę, gdyż nie mam żadnej umowy. Powiedziała mi, że da mi umowę. To tylko dała mi na jedną czwartą etatu. I to był jeden miesiąc. Wiesz, podziękowałam, powiedziałam, że ja już nie będę kozłem ofiarnym, nie będę tyrać za jedną czwartą etatu. I dlatego też odeszłam. [ID1182]

Bezpośrednimi przyczynami rozwiązania umowy przez uczestników wywiadów były często konflikty z przełożonymi (wskazało na nie cztery osoby) lub konflikty ze współpracownikami (również cztery osoby). Konflikty z przełożonymi narastały najczęściej z powodu uwag dotyczących niskiej jakości wykonywanej pracy lub zbyt wolnego tempa realizacji zadań. Oto przykładowe fragmenty wypowiedzi:

Więc mi się totalnie to nie podobało i też to, że co chwilę miałam jakieś uwagi, nawet jak czegoś źle nie zrobiłam, to dostawałam uwagi już tak chyba z marszu. Także to było najgorsze. [ID875]

Ja nie lubiłam, jak ktoś mi rozkazywał, to, tamto ma być zrobione, nie możesz iść na papierosa. [ID952]

Było tak właśnie, jak pracowałam w kebabie. Przyszła była pracodawczyni: „Tu źle posprzątane, tutaj proszę szybko posprzątać”. No dobra, mówię, ale mam teraz klientów, to co mam zrobić, klientów zostawić i posprzątać? Mówię, czy obsłużyć, dopiero robić porządki, bo wiadomo, że wszystko było w ruchu. [ID1182]

Konflikty ze współpracownikami dotyczyły różnych sytuacji. Jedna z nich wynikała z donoszenia przez współpracowników na innych pracowników do przełożonych, co było niezrozumiałe i problematyczne z perspektywy naszej rozmówczynie:

Najgorzej to było na tej sali zabaw, na której pracowałam tydzień, gdyż tam dosłownie ludzie za plecami coś mówili, donosili do menadżerki, nie wiem, dlaczego, na siebie, na mnie też, gdzie ja tam byłam przez chwilę. [ID875]

Inna respondentka wspominała sytuację, w której musiała ograniczyć wymiar godzin pracy i często korzystać z nieobecności prywatnych w celu sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny. Chociaż uzyskała zgodę od przełożonych na elastyczne godziny pracy, to współpracowniczki, z powodu zazdrości o jej preferencyjne warunki zatrudnienia, czyniły jej wyrzuty. Sytuacja ta była niezrozumiała z perspektywy uczestniczki wywiadu i ostatecznie doprowadziła do jej dobrowolnego rozwiązania stosunku pracy:

Ja nie chciałam się zwalniać, bo byłam na zleceniu. Także ja chciałam dopasować te godziny..., lecz wychodziły naprawdę bardzo nieprzyjemne sytuacje, nie tyle ze strony kierownika czy osób wyżej, tylko bardziej ze strony dziewczyn, że „dlaczego ona ma wolne wtedy i wtedy, a ja muszę być 12 godzin”? Więc tak naprawdę z tego nie byłam w stanie się wytłumaczyć, no bo jak mogę się wytłumaczyć, skoro nie robię tego na swoje zachcianki, nie jadę na wakacje, tylko po prostu sytuacja mnie rodzinna zmusiła i poniekąd ta sytuacja w pracy z dziewczynami już była na tyle napięta i nieprzyjemna, że sama wolałam się zwolnić, bo nie dość, że miałam problemy, to jeszcze przychodziłam do pracy i też były problemy, nie mogłam

wykonywać swojej pracy. [ID1180]

Jeden z rozmówców (ID1183) wspominał o konfliktach z pracownikami wykonującymi inne zadania (np. sprzątanie) podczas gdy on realizował obowiązki recepcjonisty na podstawie umowy zlecenia, nie precyzując jednak szczegółowo, na czym polegały te konflikty. Z wypowiedzi uczestnika badania wynika, że popadał w konflikty z rówieśnikami również podczas realizacji prac dorywczych oraz w trakcie kształcenia ponadpodstawowego.

Trzy osoby zakończyły zatrudnienie z powodu braku możliwości awansu zawodowego u byłego pracodawcy. Należy przy tym rozróżnić dwie sytuacje. W pierwszej znaleźli się respondenci o ID931 i respondentka o ID198, którzy wyczerpali wszystkie możliwości progresji w ścieżce kariery w danym miejscu pracy, pnąc się stopniowo po kolejnych szczeblach hierarchii zawodowej. Odmienne potoczył się los rozmówczyni o ID1182, która, pomimo braku kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, zatrudniła się na danym stanowisku z oczekiwaniem stopniowego awansu zawodowego (np. z pomocnika kucharza na kucharza, z pomocnika obsługi sklepu na kierownika). Pracodawcy jednak nie rekrutowali pracowników z oczekiwaniami awansu, a poszukiwali osób do wykonywania najprostszych prac fizycznych i usługowych (np. zmywanie naczyń, obieranie warzyw i owoców, wykładanie towaru), co spowodowało rozczarowanie uczestniczki badania i dobrowolne zakończenie zatrudnienia. Oto, jak sama wspomina zaistniałą sytuację:

Tu idziesz na zmywak, tutaj sprzątasz, tu to... Ja tam poszłam rozwijać się pod gastronomię, żeby być, czy nawet szefem kuchni, cokolwiek. Ale, niestety nie miałam takiej możliwości. Po prostu stałam na zmywaku i to była moja praca i to wszystko. Przepracowałam rok czasu. Rok czasu na zmywaku. (...) Później właśnie poszłam do sklepu. Sklep, naprawdę, to tylko się stało, obsługiwałam, dokładałam towar. Też żadnej możliwości rozwoju. [ID1182]

Doświadczenia praktyk klasyfikowanych przez samych respondentów jako mobbing¹⁵ w miejscu pracy zgłosiły cztery respondentki. Opisały one sytuacje, które często przybierały absurdalny lub nieuzasadniony charakter. Przykładowo, jedna z rozmówczyń została wezwana na zaplecze, aby dostarczyć czasopismo kierownicze, mimo że znajdowało się ono w tym samym pomieszczeniu:

Kierowniczką przez całe zaplecze, przez cały sklep mogła krzyknąć: „chodź tutaj”, a ona siedzi przy biurku, ja „słucham, co trzeba?”, a ona „podaj mi tę gazetę”. Gdzie od gazety miała dosłownie, nie wiem, dwa metry. (...) Wolałam z klientami się użerać niż z kierowniczkami, bo to kierowniczkę stosowały mobbing. [ID1182]

Po tym jak pracodawca innej z uczestniczek wywiadu dowiedział się o zamiarze jej zwolnienia się, musiała ona wysłuchiwać uszczypliwych komentarzy na swój temat w rozmowach właścicielki salonu z klientami:

Później, jak pani dowiedziała się, że planuję odejść, to ogólnie te relacje nie były za dobre. Już nawet w mojej obecności w salonie do klientów był temat poruszany. Na przykład zarzucanie do klientów przytoczę chociażby jedno zdanie, że: „no, chce odejść od nas, ciekawe, jak sobie poradzi, ja nie wiem, nie wiem...”

¹⁵ Tym samym opisywane przez respondentki doświadczenia określane były przez nie same jako mobbing. W analizie przyjęliśmy tym samym perspektywę subiektywnego doświadczenia pracowników, niezależnie od formalnoprawnej kwalifikacji tych zdarzeń.

[ID1180]

Ta sama respondentka doświadczyła poniżania ze strony przełożonego w obecności klientów również w innym miejscu zatrudnienia:

Byłam przerażona i ogólnie jako tako sobie wtedy radziłam i jeszcze dostałam tak naprawdę „opierdziel” przy kliencie, że najpierw przyjął pieniądze, a później spakowałam rzeczy do reklamówki, a powinnam zrobić na odwrót. [ID1180]

Z kolei rozmówczyni o ID65, pracując na stanowisku kasjera w detalicznym sklepie spożywczym, w sytuacji, gdy jej przełożona nie mogła znaleźć zastępstwa na czas wyjścia do toalety, usłyszała sugestię dotyczącą używania pieluch dla dorosłych:

W mojej pierwszej pracy spotkałam się z mobbingiem, jak pracowałam na kasie. Ja dzwoniłam do kierowniczkę, a ta mówi, że musi w kogoś znaleźć się na moje miejsce, żeby ją posłała do toalety. Po pół godziny ona dzwoni i mówi, że nikogo nie znalazła, a w końcu się wkurzyła i powiedziała, że „następnym razem załóż pampersa”. [ID65]

Jeszcze inna uczestniczka badania, również zatrudniona w detalicznym sklepie spożywczym, została upokorzona w obecności innych pracowników sklepu. Jak sama wspominała: „dlatego tak na mnie tam krzyczą w tej pracy, że to, że to, że powoli robię, że w ogóle” [ID952].

Jako powód zakończenia zatrudnienia niektórzy rozmówcy wskazywali takie praktyki pracodawców, które co prawda nie nosiły, w ocenie samych respondentów, cech mobbingu, ale były według nich niezgodne z oczekiwaniami i potrzebami pracowników. Respondentka ID1180 wskazała brak docenienia jej wkładu w pracę w żłobku, w szczególności za zadania wykonywane ponad zakres obowiązków opiekuna jako jeden z powodów rozwiązania stosunku pracy. Tak sama wspominała zachowanie pracodawcy:

Gdzie byłam opiekunką, a nie sprzątaczką, a byliśmy wszystkim... Czasem i kucharkami, czasem i sprzątaczkami, a czasem opiekunkami do dzieci i nigdy to jakby nie zostało docenione, nigdy nie zostało poparte miłym słowem. [ID1182]

Kolejna nasza rozmówczyni (ID1182) zrezygnowała z pracy w sklepie spożywczym po tym, jak pracodawca niechętnie zapatrywał się na jej wyjścia prywatne w godzinach pracy w celu sprawowania opieki nad dzieckiem mającym problemy zdrowotne.

3.8 Determinanty bierności zawodowej i bezrobocia

Z perspektywy celów badania szczególnie istotna jest analiza okresów bierności zawodowej oraz bezrobocia¹⁶, jakich doświadczyli nasi rozmówcy. Analiza ta została przeprowadzona z uwzględnieniem trzech wcześniej wyodrębnionych kategorii

¹⁶ Na potrzeby wywiadów pogłębionych przyjęliśmy robocze definicje statusów na rynku pracy. Osobę bezrobotną definiowaliśmy jako osobę pozostającą bez zatrudnienia i aktywnie poszukującą pracy, natomiast osobę bierną zawodowo — jako osobę pozostającą bez zatrudnienia, która pracy nie poszukuje. Należy podkreślić, że przyjęte definicje są jedynie częściowo zgodne z klasyfikacją BAEL, ponieważ nie uwzględniały kryterium poszukiwania pracy w okresie czterech tygodni poprzedzających badanie ani deklarowanej gotowości do podjęcia zatrudnienia w ciągu dwóch kolejnych tygodni.

respondentów, począwszy od osób biernych zawodowo.

Jak sama przyznała respondentka, która nie posiadała żadnego doświadczenia zawodowego (ID322), na jej sytuację mogła wpłynąć wczesna ciąża (w II klasie szkoły średniej) i konieczność przerwania nauki oraz zajęcia się dzieckiem. Ponieważ rozmówczyni, za namową matki, rozpoczęła naukę w liceum ogólnokształcącym, nie poznała również potencjalnych miejsc pracy w trakcie realizacji praktyk uczniowskich, gdyż nie przewidywał ich program nauczania. Wkrótce po narodzinach pierwszego dziecka uczestniczka wywiadu ponownie zaszła w ciążę. Swoją bierność zawodową tłumaczy koniecznością sprawowania opieki najpierw nad dziećmi, następnie swoimi rodzicami i byłymi teściami. Nie planuje podejmować zatrudnienia w najbliższej przyszłości.

Spośród respondentek, które doświadczyły wieloletniej bierności zawodowej, dwie również wiążą swoją długoletnią nieaktywność zawodową z zajściem w ciążę i sprawowaniem opieki nad dziećmi. Jedna z uczestniczek badania, po niemal 4-letnim pobycie za granicą, wróciła do kraju i zaszła w ciążę. Przez okres ciąży, a także do czasu, gdy dziecko miało 1,5 roku, nie podejmowała zatrudnienia. Z powodu licznych problemów zdrowotnych dziecka, większość czasu spędzało ono w domu, a nie w żłobku, co oznaczało konieczność zapewnienia opieki. Rozmówczyni wraz z mężem zdecydowała, że pozostanie w domu i będzie sprawować opiekuńcze obowiązki wobec dziecka. Jak sama przyznała, znajduje się w tak dobrej sytuacji materialnej, że nie jest konieczne podejmowanie zatrudnienia:

Tak, bo zawsze to mama dała, to tata dał i generalnie nigdy tak nie miałam, żebym ja do pracy musiała iść, że mi czegoś brakowało. [ID952]

Również respondentka o ID1182 podkreśla, że długi okres bierności zawodowej rozpoczął się w związku z zajściem w ciążę w wieku 23 lat. Co prawda po zakończeniu urlopu macierzyńskiego powróciła ona chwilowo do pracy w sklepie spożywczym, jednak liczne choroby i konieczność wyjść do lekarza oraz sprawowania opieki nad dzieckiem nie spotkały się ze zrozumieniem ze strony pracodawcy i ostatecznie rozmówczyni zwolniła się i została w domu sprawując opiekę nad dzieckiem. Sytuację pogarszał fakt, że córka uczestniczki badania jest osobą niepełnosprawną i wymaga ciągłej rehabilitacji oraz zajęć dodatkowych, na rzecz których to aktywności należy zapewnić transport, co też wymaga czasu. Uczestniczka wywiadu twierdzi, że chciałaby podjąć pracę, jednak konieczność sprawowania opieki nad niepełnosprawnym dzieckiem jest, w jej opinii, barierą nie do przejścia. Pomimo otrzymywania ofert pracy od znajomych, odrzucała je:

Proponowali mi pracę w [*przyp. – nazwa zakładu pracy*] od godziny 6:00. No dobra, ale co z młodą zrobię w takim razie? Przecież nie wezmę dziecka ze sobą, nie zaprowadzę jej do szkoły, do pracy. Ciężko jest naprawdę. Raz miałam rozmowę kwalifikacyjną. Oczywiście pracodawca zapytał się czy mam dzieci. Ja mówię, że tak, mam córkę 11-letnią. Tylko powiedziałam, że z orzeczeniem o niepełnosprawności. „A dobra, to dziękuję. I to wszystko”. [ID1182]

Oferty reaktywizacji zawodowej odrzuca inna respondentka, która od ponad siedmiu lat jest bierna zawodowo (ID633). Jak sama przyznaje, pomimo otrzymania możliwości ponownego wejścia na rynek pracy poprzez program szkoleniowo-stażowy realizowany dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, nie wykazuje zamiaru zmiany swojej sytuacji zawodowej z uwagi na rozczarowanie postawą przełożonych i obawy dotyczące powrotu na rynek pracy:

Powiem pani, ja się nie zgodziłam z tego względu, bo jestem po operacji guza mózgu i w ogóle, no i po jednej pracy mam uraz, no i jestem taka, że po prostu boję

się iść do pracy, właśnie już mnie namawiają, żeby iść do ludzi. Bo ja jestem zamknięta w tych czterech ścianach. [ID633]

Analizując wypowiedzi respondentek i respondentów zaklasyfikowanych wcześniej do drugiej kategorii, tj. osób charakteryzujących się wysoką mobilnością zawodową, troje z nich w dniu wywiadu nie pracowało zarobkowo (ID14 i ID1180 – od ok. 6 miesięcy, a ID1183 – od ok. 4 miesięcy). Pozostali co prawda wykonywali pracę zarobkową, jednak każdorazowo na warunkach niegwarantujących stabilności zatrudnienia. Jedna z uczestniczek badania (ID65) pracowała w ramach nieformalnego zatrudnienia od 3 miesięcy jako pomoc w żłobku. Kolejna (ID875) pracowała na recepcji siłowni na umowie potocznie określanej jako „śmieciowa” – umowie cywilnoprawnej, okresowej i obejmującej niewielką liczbę godzin tygodniowo. Ostatni z rozmówców (ID927) co prawda wciąż był związany umową o pracę, jednak był świadomy, że w najbliższej przyszłości zostanie z niej zwolniony i zapobiegawczo zastosował taktykę strategicznej absencji chorobowej, to znaczy przeszedł na długotrwałe zwolnienie lekarskie w celu uniknięcia rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę. Co istotne, również w przeszłości stosował podobną taktykę kilkakrotnie. Jak zaznaczył sam rozmówca, gdy jego pozycja w danej organizacji wydawała się przesądzona, respondent podczas zwolnienia lekarskiego przeznaczał wolny czas na aktywną strategię poszukiwania pracy lub wykonywanie prac remontowych w domu. Oto fragment jego wypowiedzi:

Jest aktywność i jest praca, a jak już wiem dajmy na to, że się „topimy”, jest rozstanie z firmą obojętnie w jaki sposób, no to jest ucieczka w formie zwolnienia lekarskiego... Było to na tej zasadzie, że nie pracowałem, to miałem zwolnienie lekarskie między zakładami... Tylko, że trochę pokombinowałem, bo żona była w sanatorium, chciałem trochę mieszkanie odnowić, trochę przechorowałem, to samo, co chciałem odnowić, musiałem przemalować z powrotem, bo się kobiecie nie spodobało. Tak to czasem bywa. Po prostu, miesiąc sobie pochorowałem, odpocząłem, mogłem ten remont robić i do tej pracy poszedłem w której obecnie pracuję, jako też operator wózka. [ID927]

W przeszłości osoby w omawianej kategorii były zatrudniane bez umowy pisemnej (ID14, ID1180) lub na podstawie kontraktów cywilnoprawnych o charakterze okresowym (dotyczy wszystkich w omawianej grupie). Część z nich była również angażowana w nieodpłatną pomoc na rzecz innych domowników, polegającą na sprawowaniu opieki nad osobami zależnymi lub na wsparciu pracy rodzinnej wykonywanej przez rodziców (ID65, ID1180).

Wygaśnięcie kontraktów okresowych lub cywilnoprawnych powodowało przejście na status bezrobocia (takiej sytuacji doświadczyła większość osób badanych). Należy przy tym rozróżnić, że o ile – jak wspomniano powyżej – względy zdrowotne prowadziły u części uczestników wywiadów do bierności zawodowej, gdyż ich główna uwaga była skierowana na polepszenie zdrowia lub dobrostanu psychicznego, o tyle okresy bezrobocia cechowały się aktywnymi działaniami w obszarze poszukiwania zatrudnienia. Ponieważ działania te nie przynosiły spodziewanych rezultatów, rozmówcy zaczęli kwestionować ich efektywność. Oto przykładowe wypowiedzi osób z analizowanej grupy:

Czy były jakieś powody związane z trudnością ze znalezieniem pracy, czy z jakimś zniechęceniem? [MOD]

Z trudnością ze znalezieniem pracy i wtedy pomagałam w domu. To był trudny okres. [ID65]

Wiem, jak człowiek nefajnie się czuje, jak tej pracy nie może znaleźć i po prostu,

ja się czułam taka próżna, mimo, że tej pracy szukałam (...) i to był moment, że ja cały czas szukałam, później przez chwilę się załamalam, to nie szukałam. [ID875]

I wróciłam po sześciu tygodniach i właśnie po tym okresie było najciężej mi znaleźć pracę. Nie miałam pracy przez pół roku. Strasznie szukałam długo. Na początku wysyłałam CV i tak naprawdę to było każdego wieczoru. Ja już wręcz wpadałam w taki wir, że czym więcej wysłanych CV tym ja się gorzej czułam, bo nikt mi na nie nie odpowiadał. [ID1180]

Tak, ja aktywnie szukam zatrudnienia, tylko jest mi bardzo ciężko je znaleźć, bo nawet jeśli wysyłam do takich prac, które od zawsze mi mówiono, że to są prace dla każdego... Nawet w „fast food”. Za całe miesiące szukania dostałem raz odpowiedź od „fast food”, byłem na jednej rozmowie i nawet nie dostałem telefonu z odmową. [ID1183]

Ostatnia wydzielona uprzednio kategoria respondentów obejmuje osoby, które konsekwentnie utrzymywały długookresową ciągłość zatrudnienia u danego pracodawcy lub w danej branży. Motywacje stojące za przyjęciem takiej strategii stabilizacji zawodowej wydają się jednak różnicowane w zależności od rozmówcy.

Uczestnik badania o ID209 pracował przez 6 lat u jednego pracodawcy na tym samym stanowisku (pomoc hydraulika). Wskazywać to może na niski poziom skłonności do mobilności zawodowej, zwłaszcza że również w przeszłości przez niemal 8 lat wykonywał pracę w tym samym zakładzie pracy, w którym odbywał praktyki zawodowe (stacja doświadczalna), realizując zrutynizowane zadania, mimo że była to praca sezonowa, trwająca 6–7 miesięcy w roku i nieoferująca możliwości awansu zawodowego ani utrzymania ciągłości zatrudnienia. Po zakończeniu każdego sezonu respondent przechodził w status osoby bezrobotnej i rejestrował się w urzędzie pracy:

To była praca sezonowa. To było 6-7 miesięcy, a potem się szło znowu do [przyp. – powiatowego] urzędu pracy. Też się szukało, to znowu podanie się składało do tej samej, co tam robiłem, jak to się mówi, to było sezonowo, no 7 sezonów. [ID209]

Po zakończeniu pracy w stacji doświadczalnej rozmówca ponownie uzyskał status osoby bezrobotnej, a po ok. 3 miesiącach otrzymał ofertę zatrudnienia jako pomocnik hydraulika, którą być może nadal by wykonywał, jednak przedsiębiorstwo, w którym był zatrudniony, ogłosiło upadłość na początku 2024 roku. Firma zaprzestała wypłat wynagrodzeń w marcu 2024 roku, jednak uczestnik wywiadu nie dokonał rozwiązania stosunku pracy i pozostawał związany umową do końca czerwca tego roku. Swoją decyzję tłumaczył utrzymywaniem silnych więzi społecznych w miejscu pracy z innymi współpracownikami. Oto fragment jego wypowiedzi:

Podam taki przykład, bo w tej ostatniej mojej pracy tam przepracowałem sześć lat i tak się z ludźmi żyłem, że jak się dowiedziałem, że to się rozpada, to lekko powiedziawszy, to ja tydzień prawie że z łóżka nie wychodziłem. [ID209]

Zgola innymi motywami kierowali się uczestniczka badań o ID198 i uczestnik ID931. Wybierali oni takie miejsca pracy, w których istniała możliwość awansu zawodowego i progresji w ścieżce kariery. Respondentka o ID198 awansowała u jednego pracodawcy z pozycji kelnera na stanowisko menedżerskie w sektorze hotelarskim. Gdy możliwości dalszego rozwoju zawodowego w miejscu pracy wyczerpały się, rozmówczyni zrezygnowała z zatrudnienia w celu podjęcia pracy na wyższym szczeblu hierarchii zawodowej:

Sama rezygnowałam. Jak byłam na barze, później przeszłam na zarządzanie klubem, na zarządzanie hotelem, to był jeden pracodawca, więc tam jak byłam to awansowałam do góry. [ID198]

Z menedżera jednego hotelu stała się w efekcie zmiany miejsca pracy koordynatorką działań marketingowych czterech oddziałów szkoły dla dorosłych. Jednakże podczas przebywania na długotrwałej absencji chorobowej jej umowa uległa wygaśnięciu i uczestniczka wywiadu od około 6 miesięcy posiada status osoby bezrobotnej. Czas ten, jak sama przyznaje, poświęca na poszukiwanie oferty zatrudnienia adekwatnej do jej oczekiwań i aspiracji zawodowych:

Ja za pracę cały czas się rozglądam, ale to tak naprawdę, przez to, chyba że partner dobrze finansowo „stoi” ..., to nie łapię się pierwszej lepszej pracy, tylko szukam czegoś, co mnie naprawdę zadowoli, co będę chciała robić. [ID931]

Awans i możliwość dalszego rozwoju kompetencji zawodowych to kluczowe kwestie również dla rozmówcy o ID931. Jak sam podkreśla, rezygnował z zatrudnienia w poprzednich miejscach pracy w celu realizacji strategii rozwoju zawodowego:

Pozostałe prace... Nie było sytuacji, żeby mnie zwolnił pracodawca. Bardziej to ja zmieniałem pracę pod względem nowego doświadczenia, finansów i zdobycia nowych segmentów życia związanych z możliwością rozwoju własnej osoby. [ID931]

Również od aktualnego pracodawcy respondent zrezygnował, gdyż napotkał barierę awansu:

Będąc u obecnego pracodawcy, brakuje mi takiego docenienia, takiego powiedzenia dobrego słowa, możliwości awansu, nawet nie poziomego, bo jestem handlowcem, z handlowca na starszego handlowca, na kierownika, to nie ma możliwości, ale kwestia awansu takiego, że dawanie do pracy czegoś więcej, niż się w tej chwili, jakby, oczekuje. [ID931]

Po półtorarocznym okresie poszukiwania zatrudnienia powyżej wymieniony uczestnik badania znalazł ofertę pracy odpowiadającą jego oczekiwaniom i w chwili wywiadu znajdował się na okresie wypowiedzenia u aktualnego pracodawcy. Jednak, jak sam przyznał, nadal zamierza monitorować rynek pracy, a jeśli pojawi się możliwość wykonywania pracy w formie umożliwiającej objęcie stanowiska kierowniczego, zmieni pracodawcę po raz kolejny.

Rozmówczyni o ID498 konsekwentnie realizowała ścieżkę rozwoju zawodowego w zawodzie fizjoterapeuty. Choć jej kariera znajduje się na wczesnym etapie, dotychczasowe decyzje edukacyjne, kursy i doświadczenie zawodowe wskazują na wyraźnie ukierunkowaną strategię rozwoju. Przerwa w zatrudnieniu była w jej przypadku związana z macierzyństwem i wygaśnięciem umowy, jednak respondentka planowała powrót do pracy po zapewnieniu dziecku opieki żłobkowej. Ukierunkować uczestniczkę badania być może pomogły również praktyki zawodowe odbywane corocznie podczas studiów w zakładach fizjoterapii.

Na sytuację zawodową respondentki wpłynęło macierzyństwo, gdyż w trakcie urlopu po urodzeniu dziecka jej umowa uległa wygaśnięciu (po ok. 1,5 roku od rozpoczęcia pracy) i nie została przedłużona. Rozmówczyni zarejestrowała się jako osoba bezrobotna, jednak jej pracodawca nawiązał ponowny kontakt z ofertą zatrudnienia. Formalnie już teraz mogłaby podjąć pracę, jednak zamierza pozostać w roli opiekuńczej przez kolejne pół roku i wrócić do pracy dopiero we wrześniu, po objęciu dziecka instytucjonalną opieką żłobkową.

3.9 Pozycja pracy zawodowej w hierarchii wartości i priorytetów życiowych

W trakcie wywiadów jakościowych zapytaliśmy respondentów o miejsce pracy w ich indywidualnym systemie wartości, proponując następujące kategorie: relacje z rodziną lub siecią społeczną, zdrowie i dobrostan psychiczny, samorealizacja, relacje emocjonalne, rekreacja i czas wolny, autonomia¹⁷. Respondenci wybierali kilka (minimum 2) wartości i je porządkowali, dlatego przeanalizowaliśmy zarówno czy praca była w ogóle wskazana, jak i na jakiej pozycji wśród wskazanych się znalazła.

Żaden z uczestników badania nie wskazał pracy jako wartości priorytetowej. Jedna z respondentek (ID633), bierna zawodowo od ponad 7 lat, wskazała pracę na drugim miejscu, co może wskazywać na niejednoznaczność sposobu rozumienia pytania. Sześć osób umieściło pracę na trzeciej pozycji w hierarchii wartości, jednak należy zaznaczyć, że każda z nich wskazywała jedynie trzy kategorie, w związku z czym praca była ostatnią pozycją w ich hierarchii. Kolejne sześć uczestniczek i uczestników wywiadów umieszczało pracę na czwartej pozycji, przy czym również w tych przypadkach była to ostatnia wskazana kategoria. Dwóch respondentów wskazało pracę na piątej pozycji w hierarchii wartości, na pięć pozycji ogółem. Tym samym, niezależnie od liczby wskazań, praca zawodowa nigdy nie była wybierana jako pierwsza i w każdym przypadku znajdowała się na końcu indywidualnej listy wskazanych wartości.

Część uczestniczek i uczestników wywiadów deklarowała instrumentalne podejście do pracy zawodowej, traktując ją głównie jako środek do realizacji innych potrzeb lub celów życiowych. Oto ich wypowiedzi:

U mnie wygląda to tak, że praca w sumie jest pod kontaktem z rodziną i zdrowiem psychicznym i znajomymi pod wszystkim jakby, bo praca to jest wiadomo - ja tam przechodzę na 8:00, zaczynam o 8:00, a punkt 16:00 kończę i wychodzę. [ID14]

No ale niestety teraz jest tak, że nie każdy robi to, co lubi, tylko tam, gdzie są dobre pieniądze. Takie odnoszę wrażenie, albo w ogóle, gdzie tą pracę człowiek załapie i już nie patrzy na to, czy to jest jego powołanie, czy to jest jego pasja, czy w ogóle lubi to robić i po większości po prostu chodzi do pracy, bo musi. [ID1180]

Praca zawsze będzie najważniejsza, żeby utrzymać rodzinę, byt. Żeby spełniać swojej właśnie marzenia, bo jakby nie patrzeć, to trzeba właśnie zarobić, czy to na wycieczki, czy inne potrzeby dla dziecka. [ID1182]

Analizując wszystkie deklarowane przez respondentów hierarchie wartości, na dwóch pierwszych miejscach wskazywano: rodzinę (12 wskazań łącznie), miłość i relacje emocjonalne (8 wskazań), zdrowie i dobrostan psychiczny (4 wskazania), czas wolny i rekreację (3 wskazania), sieć społeczną/znajomych (3 wskazania).

Respondenci, uzasadniając kluczową pozycję rodziny w hierarchii wartości, wskazywali na jej fundamentalną rolę społeczną, gwarantującą poczucie przynależności i bezpieczeństwa:

- „rodzina jest tylko jedna” [ID65],

¹⁷ Pomimo przeprowadzenia pilotażu i próby zdefiniowania poszczególnych kategorii wartości należy zaznaczyć, że otrzymane dane mają charakter deklaracyjny i zależą od rozumienia kategorii wartości przez danego respondenta.

- „na rodzinę mogę zawsze liczyć i to z nimi zawsze jestem, a wychodzę z założenia, że pracę ewentualnie mogę zmienić” [ID198],
- „praca się skończy a rodzina zostaje” [ID498],
- „rodzina to jest coś więcej niż tylko pieniądze czy praca” [ID1180].

Fragmety wypowiedzi uzasadniające wyższą pozycję miłości i relacji emocjonalnych nad pracą obejmowały stwierdzenia:

- „miłość najważniejsza jest” [ID633],
- „nie ma do kogo wracać, do pustego domu” [ID952],
- „człowiek zawsze będzie ważniejszy od pieniądza” [ID1183],
- „relacje, które zajmują trochę więcej czasu niż praca, bo pracę raz mogę mieć taką, a raz mogę mieć taką” [ID1181].

Przewagę zdrowia i dobrostanu psychicznego nad pracą rozmówcy uzasadniali w następujący sposób:

- „zdrowia się nie kupi” [ID209],
- „bez zdrowia jest ciężko z pracą” [ID875].

Wartości odnoszące się do samorealizacji lub autonomii wskazane były jedynie przez trzech respondentów i zawsze lokowane były przed ostatnią pozycją w hierarchii wartości, czyli tuż przed pracą zawodową.

Kolejne pytanie podczas wywiadu brzmiało: „Gdyby miał/a Pan/i możliwość wyboru pracy satysfakcjonującej pod każdym względem lub życia bez pracy, ale z zachowaniem pełnej niezależności finansowej, co by Pan/i wybrał/a i dlaczego?”.

Jedynie trzy respondentki wskazały, że wybrałyby życie bez pracy zawodowej. Uczestniczki badań ID322 (bierna zawodowo przez całe dorosłe życie) oraz ID952 (bierna zawodowo od 6 lat), które zajmują się opieką nad osobami zależnymi, deklarowały, że wybrałyby życie bez pracy w celu podróżowania i realizacji własnych potrzeb. Rozmówczyni ID633, bierna zawodowo od ponad 7 lat, również wyobrażała sobie możliwość życia bez pracy, przeznaczając środki na drobne przyjemności i konsumpcję osobistą.

Spśród osób uczestniczących w wywiadach, które wybrały pracę zawodową, połowa (6 z 12) wskazała na jej rolę w organizacji czasu spędzanego poza domem. Cztery z nich podkreślało, że praca pełni funkcję mechanizmu regeneracji psychospołecznej. Oto ich wypowiedzi:

Zdecydowanie praca, bo to jest tak, że mam pieniądze na wszystko od momentu jak pierwszy raz mi przyznali rentę, ale cały czas mieszkam z mamą, więc mam wikt i opierunek - nie zawsze wikt, ale zawsze opierunek i mogłoby się wydawać tak, że fajny „high life”, ale to tak nie wyglądał zupełnie i ja już od dawna „chodzę po ścianach”, więc zdecydowanie praca. [ID14]

Jednak można się trochę zanudzić, nawet i z dzieckiem na tym macierzyńskim od rana do wieczora, nie wychodząc z domu, bez jakiejś aktywności, czy to jest prowadzenie zajęć, czy do pracy nawet na pół etatu. [ID498]

Chciałabym iść do pracy i odetchnąć trochę od tych domowych obowiązków, rozwijać się, kształcić, udoskonalić swoje umiejętności. Gdyby ktoś mi dał taką pracę, że mogę pracować i opiekować się dzieckiem i w każdej chwili wyjść na żądanie, ja jestem „za”, naprawdę. [ID1182]

Inne dwie respondentki wskazały na negatywny wpływ pozostawania w domu, który zakłóca ich dobrostan psychiczny i wywołuje symptomy depresyjne:

Siedząc w domu i nie mając żadnych zajęć, to mi się wydaje, że ja wpadam w depresję, bo mi się coraz mniej chce i nawet już o dom zaczynam mniej dbać. [ID952]

Ja lubię nawet samo to, że człowiek musi wstać rano i się pomalować czy ogarnąć, wyjść do ludzi, porozmawiać. Człowiek w ogóle inaczej funkcjonuje. Teraz ja złapałam takiego „doła” troszeczkę psychicznego i tak to mniej więcej wygląda. [R1180]

Trzy osoby wskazały wybór pracy ze względu na jej funkcję jako przestrzeni interakcji społecznych, natomiast kolejne trzy uzasadniły swoją decyzję możliwością rozwoju zawodowego na stanowisku zgodnym z własnymi zainteresowaniami. W przypadku tych ostatnich miejsce pracy postrzegane było jako potencjalna przestrzeń realizacji hobby lub pasji jednostki. Oto ich wypowiedzi:

Makijaż, kosmetologia to jest coś, co sprawia mi naprawdę przyjemność, frajdę. W czasie pandemii pamiętam nawet jak sama dla siebie malowałam, tworzyłam makijaże takie kolorowe, niekolorowe, więc naprawdę to jest dla mnie frajda. Nie praca, tylko pasja. [ID1181]

To wybrałbym mój wymarzony zawód, ponieważ moim wymarzonym zawodem to jest praca z komiksami, w sensie pisanie komiksów i dla mnie ten efekt, wpływ, jaki komiks może mieć na człowieka, na cały świat, że jakieś dziecko może czytać komiks w swojej trudnej sytuacji życiowej i znaleźć tam jakąś inspiracją i dla mnie jest to o wiele ważniejsze niż to, co ja z tego komiksu zarobię. [ID1183]

3.10 Preferencje zawodowe i pożądane cechy zatrudnienia

W trakcie wywiadów zadano pytanie o wymarzony zawód lub preferowane miejsce pracy, bez doprecyzowania szczegółów. Pytanie to pozwoliło na ustalenie:

- czy dla respondenta lub respondentki istotny jest rodzaj wykonywanej pracy (branża, zawód), czy jedynie cechy i warunki zatrudnienia,
- które cechy pracy mają znaczenie w kontekście satysfakcji zawodowej,
- czy wymarzona praca jest spójna z kwalifikacjami lub dotychczasową trajektorią zawodową danej osoby (tabela 199).

Tabela 199. Doświadczenie zawodowe i preferencje dotyczące rodzaju oraz cech wymarzonej pracy

ID	Wiek	Doświadczenie zawodowe (oprócz prac dorywczych)	Praca marzeń - rodzaj (forma, branża / zawód)	Praca marzeń - cechy
ID14	27	sklep spożywczy (2016-2017), magazyn (2017), produkcja (2019-2021), urząd publiczny (2022), muzeum (2023)	nie określono	1. Forma: stacjonarna 2. Godziny pracy: biurowe 3. Odległość od domu: blisko domu 4. Zarobki: minimalna krajowa (4666 zł)

ID	Wiek	Doświadczenie zawodowe (oprócz prac dorywczych)	Praca marzeń - rodzaj (forma, branża / zawód)	Praca marzeń - cechy
ID65	29	sklep spożywczy (?*), firma sprzątająca (2024), żłobek (2025)	działalność gospodarcza (żłobek / przedszkole)	1. Forma: stacjonarna 2. Godziny pracy: brak danych 3. Odległość od domu: blisko domu 4. Zarobki: 6000 zł
ID198	32	hotel (?*-2024), obsługa klienta biznesowego (2024)	kierowniczka / managerka klubu lub hotelu	1. Forma: hybrydowa 2. Godziny pracy: elastyczne 3. Odległość od domu: do 50 km 4. Zarobki: 9000 zł
ID209	34	praca sezonowa w stacji doświadczalnej (2010-2017), firma budowlana (2018-2024)	nie określono	1. Forma: stacjonarna 2. Godziny pracy: stałe, do 8-10 godzin dziennie 3. Odległość od domu: do 30 km 4. Zarobki: 4200 zł
ID322	34	brak doświadczenia zawodowego, jedynie praca bez umowy (2 lata) związana z opieką nad osobą starszą	dekoratorka wnętrz	1. Forma: stacjonarna 2. Godziny pracy: stałe, biurowe 3. Odległość od domu: w obrębie miasta 4. Zarobki: 4000 zł
ID498	26	ośrodek zdrowia (2023-2024)	fizjoterapeutka	1. Forma: stacjonarna 2. Godziny pracy: brak danych 3. Odległość od domu: do 30 minut jazdy 4. Zarobki: brak danych
ID633	34	firma sprzątająca (ok. 3 lata), produkcja (ok. 1 rok), bierna zawodowo od 7-8 lat	nie określono	
ID875	24	apteka (2023), recepcja na siłowni (2025)	pedagog szkolny	1. Forma: stacjonarna (część etatu / 3 dni) 2. Godziny pracy: biurowe 3. Odległość od domu: blisko domu 4. Zarobki: 4000 zł
ID927	34	wojskowa służba cywilna (?*), lokal gastronomiczny (działalność gospodarcza) (?*), przedstawiciel handlowy (?*), stacja paliw (?*), produkcja palet (?*), magazyn (?*), produkcja okien (?*), magazyn (2021-2025)	działalność gospodarcza / praca sezonowa (pensjonat)	

ID	Wiek	Doświadczenie zawodowe (oprócz prac dorywczych)	Praca marzeń - rodzaj (forma, branża / zawód)	Praca marzeń - cechy
ID931	34	obsługa klienta biznesowego (2016-2025)	handlowiec	
ID952	34	praca w 4 sklepach spożywczych (2011-2013), bierna zawodowo (od 6 lat)	ankieter	1. Forma: wyjazdowa 2. Godziny pracy: elastyczne 3. Odległość od domu: z dowozem do pracy 4. Zarobki: 5000 zł
ID1180	22	żłobek (?*), sklep odzieżowy (?*)	działalność gospodarcza (fryzjerka)	1. Forma: stacjonarna 2. Godziny pracy: elastyczne 3. Odległość od domu: brak danych 4. Zarobki: 10000 zł
ID1181	22	sklep spożywczy (?*)	nie określono (praca zgodna z zainteresowaniami)	1. Forma: stacjonarna 2. Godziny pracy: elastyczne 3. Odległość od domu: do 30 km 4. Zarobki: brak danych
ID1182	34	kebab (?*), sklep spożywczy (2011-2014), bierna zawodowo (od ok. 10 lat)	nie określono	1. Forma: hybrydowa 2. Godziny pracy: elastyczne 3. Odległość od domu: w granicach miejscowości 4. Zarobki: 6000 zł
ID1183	19	repcjonista (2024)	pisarz komiksów	1. Forma: hybrydowa 2. Godziny pracy: elastyczne 3. Odległość od domu: w granicach miejscowości 4. Zarobki: brak danych

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2025, (N=15). Częściowe braki danych (ID633, ID927, ID931) wynikają z pominięcia wybranych pytań przez moderatorów badania.

* (?) – nie podano informacji wskazujących na termin zatrudnienia

Jedna trzecia (5 z 15) osób biorących udział w badaniu nie była w stanie określić rodzaju wymarzonej pracy, wskazując jedynie pożądane cechy i warunki zatrudnienia. Może to wskazywać na brak jasno określonych celów zawodowych, ograniczoną znajomość rynku pracy, niezdecydowanie jednostki lub niską znaczeniowość charakteru pracy w jej hierarchii wartości. W tej grupie znajdują się trzy respondentki bierne zawodowo od roku do kilku lat (ID633, ID1181, ID1182), respondent o ID14, którego trajektoria zawodowa obejmowała liczne miejsca pracy i zawody, a także rozmówca o ID209, charakteryzujący się lojalnością wobec pracodawców i brakiem zmian miejsca zatrudnienia w przeszłości.

Dla wielu z uczestników wywiadów udzielenie odpowiedzi na pytanie o pracę marzeń okazało się trudne. Wskazywali oni ogólne wyznaczniki pracy, nie precyzując szczegółowych

oczekiwań dotyczących stanowiska lub branży. Oto ich przykładowe wypowiedzi:

Wymarzona praca. By nie kapało na głowę, było ciepło i fajni ludzie. Spokojna praca. [ID209]

To ciężko jest z wymarzoną pracą. I dlatego z praktykami też było u mnie ciężko. (...) Nie wiem, powiem szczerze. [ID633]

Wymarzona praca, to myślę, że taka, która daje mi pasję, w sensie nie jest de facto pracą, ale pasją, daje mi tą radość, tą przyjemność, ten samorozwój, że się rozwijam w tej pracy, a nie stoję stricte w miejscu. [ID1181]

No przede wszystkim nie fizyczna na pewno, bo ja już fizycznie się napracowałam. I to z dzieckiem, i to w pracy, czy to właśnie praca w sklepie, czy to praca w kebabie, bo też trzeba było dźwigać ciężkie te kuwety z mięsem. [ID1182]

Pięć innych osób było co prawda w stanie określić branżę lub zawód odpowiadający wymarzonej pracy, jednak deklarowany rodzaj pracy nie był zgodny z dotychczasowym doświadczeniem zawodowym ani zdobytym wykształceniem. Formułowanie celów zawodowych w nowych branżach lub zawodach może wskazywać na zniechęcenie respondentów do powrotu do wcześniej wykonywanych ról zawodowych. Z drugiej strony, podejmowanie nowych wyzwań bez odpowiedniego przygotowania w postaci szkoleń lub zdobycia doświadczenia zawodowego może wiązać się z ryzykiem rozbieżności oczekiwań i możliwości.

W przypadku dwóch osób wymarzona praca polegała na odpłatnym wykonywaniu czynności dotychczas realizowanych hobbystycznie. Przykładowo, respondentka ID322, która przez większość dorosłego życia pełniła funkcje opiekuńcze wobec osób dorosłych, aspiruje do pracy jako dekorator wnętrz lub projektant ogrodów, ponieważ wykonywała takie prace w ramach działalności pozazawodowej. Z kolei rozmówca ID1183 pasjonował się komiksami o superbohaterach i, jak sam wspominał, w okresie szkolnym tworzył własne komiksy.

Pozostałe trzy osoby w analizowanej grupie, gdzie wskazywano zawód lub branżę niezgodną z doświadczeniem i wykształceniem (to jest respondenci: ID927, ID952, ID875) aspirują do wykonywania zawodów, do których nie posiadają ani kwalifikacji, ani doświadczenia zawodowego, a także które nie były realizowane w ramach aktywności pozazawodowej lub hobbystycznej. Swoje wyobrażenia dotyczące tych zawodów czerpią wyłącznie z obserwacji osób je wykonujących lub z relacji członków rodziny i sieci społecznej. Oto fragmenty ich wypowiedzi:

Na przykład też ostatnio mnie pani zaczęła w sklepie z tabletem i ona przeprowadza taką króciutką ankietę i jak ja kupowałam papierosy, to jak kupię te, to dostanę drugie gratis od niej. I powiem szczerze, że zaczęłam troszkę się interesować. I ona też ma takie godziny, że ma po prostu swój „target” do zrobienia. I ona na przykład musi zrobić w tygodniu tyle godzin. I nieważne w jakich godzinach pracuje, tylko musi zrobić swój „target” i ma dobre zarobki. [ID952]

Chciałam pracować jako pedagog szkolny. Kiedyś myślałam o psychologu, później się rozmyśliłam, ale to dlatego, że mam znajomą, która w ten sposób pracuje, ona jest trochę starsza ode mnie, ale z tego co wiem, to ta praca jest na tyle spokojna, wiadomo, też są dzieci i też są jakieś konflikty, też trzeba to jakoś łagodzić, ale to

nie jest non stop, tylko jak jest potrzebna, to wtedy ją biorą i nie ma takiej dużej presji, więc jeżeli bym znalazła kiedyś w przyszłości pracę w szkole, jeżeli udałoby mi się studia skończyć, to to by było „okej”, tylko też wiadomo atmosfera, ludzie, którzy tam pracują, wszystko jest ważne. [ID875]

Spośród powyżej opisanych osób, tylko respondentka ID875 była świadoma, że zmiana branży wymaga odpowiedniego przygotowania zawodowego. W związku z tym poszukiwała możliwości kształcenia w szkole pedagogicznej, po ukończeniu której planowane jest podjęcie zatrudnienia w wymarzonej branży.

Ostatnia grupa respondentów, licząca pięć osób, aspiruje do pracy zgodnej z dotychczasowym doświadczeniem zawodowym lub posiadanym wykształceniem. Do tej kategorii należy respondentka ID65, która obecnie świadczy pracę w żłobku bez formalnej umowy o pracę, planuje kontynuację zatrudnienia podczas stażu zawodowego, a następnie podjęcie pracy w ramach umowy zlecenia lub umowy o pracę. Końcowym etapem jej trajektorii zawodowej miałyby być prowadzenie własnego żłobka w ramach działalności gospodarczej. Oto jak sama opisuje pracę marzeń:

Otworzyć przedszkole, z takim klubem malucha, (...) ale tam by było trochę inaczej, bo by były dzieci poniżej pierwszego roku życia. I w ogóle stworzyć tam w tym przedszkolu i żłobku „klub malucha, raj dla dzieci” i wiadomo musiałyby być wtedy selekcja, w zależności akurat od zachowania. Ja rozumiem, że to jest trochę dyskryminujące, ale tutaj chodzi też o sprzęt. Żeby dzieci nie rozwalily sprzętu, żeby panować właśnie pod tym sprzętem, bo mogło być to niebezpieczne dla nich... [ID65]

Do omawianej kategorii przynależą również rozmówczynie o ID198, która znajduje się w trakcie poszukiwania zatrudnienia zgodnego z jej dotychczasowym doświadczeniem w zarządzaniu (na stanowisku kierownika klubu lub restauracji), określane jednocześnie jako „praca marzeń”. Podobnie postępuje uczestnik wywiadu o ID931, który analizuje oferty pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego, co jest zgodne z jego ponad 9-letnim doświadczeniem zawodowym. Respondentka ID498 poszukuje wymarzonej pracy jako fizjoterapeuta w ośrodku zdrowia, czyli na stanowisku analogicznym do dotychczasowego, lecz o wyższym poziomie wynagrodzenia. Z kolei uczestniczka badań ID1180 aspiruje do otwarcia własnego salonu fryzjerskiego, co jest spójne z jej wykształceniem zawodowym. Choć odbyła praktyki fryzjerskie w trakcie nauki w szkole branżowej, jej późniejsza trajektoria zawodowa obejmowała zatrudnienie w żłobku i sklepach, co skutkowało krótkotrwałą przerwą w wykonywaniu zawodu zgodnego z wykształceniem.

Wybranych respondentów, np. tych, którzy mimo braku doświadczenia planują prowadzenie własnej działalności gospodarczej lub zatrudnienie w zawodach niezgodnych z ich dotychczasową trajektorią zawodową lub wykształceniem kierunkowym, zapytano dodatkowo, czy uważają, że w przyszłości osiągną wymarzone zatrudnienie.

Rozmówczynie o ID65, która dokonała przebranżowienia i obecnie świadczy pracę w żłobku bez formalnej umowy, była przekonana, że jej aspiracje dotyczące prowadzenia prywatnego przedszkola lub żłobka zostaną zrealizowane. Pozostali respondenci byli bardziej ostrożni w ocenie możliwości zatrudnienia w wymarzonej branży, choć wierzyli, że w nieokreślonej przyszłości uda się im zrealizować zawodowe aspiracje. Przykładowo, uczestniczka wywiadu o ID875, która dotychczas pracowała w salach zabaw, aptece i na recepcji siłowni, a aspiruje do zawodu pedagoga szkolnego, zdaje sobie sprawę, że najpierw musi ukończyć studia pedagogiczne i zdobyć wymagane kwalifikacje:

W tym momencie nie (...). No ale jeżeli bym chciała naprawdę pracę, o której powiedziałam, to bym musiała przede wszystkim studia skończyć i to też trochę musiałoby potrwać, więc myślę, że nie będzie aż tak łatwo. No ale jeżeli będę chciała i się uprę, to mi się uda. [ID875]

Również respondentka ID1180, która aspiruje do otwarcia własnego salonu fryzjerskiego, wierzy, że w przyszłości osiągnie zamierzony cel zawodowy, zdając sobie jednocześnie sprawę, że najpierw musi odbyć odpowiednie szkolenia oraz uzyskać finansowanie w formie grantu na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Oto fragment jej wypowiedzi:

Bardzo bym tego chciała i moja wymarzona praca to jest właśnie założenie działalności, więc na pewno będę dążyła do tego, będę próbowała się dowiadywać, jakie bym mogła dostać dofinansowanie, jak by to mogło wyglądać, jak bym mogła się starać o jakieś szkolenia, więc myślę, że jest to do spełnienia. Trzeba tą głowę trochę bardziej otworzyć i jeśli się chce, to uważam, że wszystko da się zrobić. [ID1180]

Tak samo rozmówca o ID1183 wierzy w swój sukces w perspektywie kilku lat, chociaż zdaje sobie sprawę z tego, że czeka go wiele pracy nakierowanej na rozwój zawodowy:

Obecnie nie. Kiedyś tak. Muszę się po prostu dalej rozwijać w tym kierunku. Wiem, że obecnie nikt by mnie nie zatrudnił na takie stanowisko, ale myślę, że za parę lat, jeśli będę miał przez następne parę miesięcy mojego życia na tyle stabilności, na tyle, powiedzmy, wolności, że mogę zacząć faktycznie pisać, to myślę, że za, powiedzmy, dziesięć lat na pewno będzie jakaś możliwość w tym kierunku. [ID1183]

Trzech z 15 uczestników badania nie było w stanie wskazać preferowanych atrybutów wymarzonej pracy. Pozostali preferowali głównie zatrudnienie stacjonarne (8 wskazań) w stosunku do zatrudnienia hybrydowego (3 wskazania) oraz wyjazdowego (1 wskazanie). Żaden z respondentów nie wskazał wyłącznie pracy zdalnej¹⁸. Preferencje te są częściowo uzasadnione charakterystyką poprzednio wykonywanych zajęć zawodowych, obejmujących m.in. pracę w produkcji, handlu detalicznym w sklepach stacjonarnych, sprzątanii, pracy na budowie lub w magazynie, świadczeniu usług fizjoterapeutycznych lub kosmetycznych, recepcji oraz zarządzaniu obiektami. Każda z powyższych form pracy wymaga osobistego świadczenia usług lub przynajmniej częściowej obecności w miejscu zatrudnienia. Część z osób uczestniczących w wywiadach mogła również nie być zaznajomiona z możliwością pracy zdalnej.

Preferencje obejmowały elastyczne godziny pracy (6 wskazań), często kojarzone przez respondentów z możliwością realizacji obowiązków osobistych niezwiązanych z pracą, w stosunku do stałych godzin pracy w biurze (3 wskazania).

Rozmówcy wskazywali również preferencje dotyczące lokalizacji miejsca pracy, przyznając pierwszeństwo bliskiej odległości od miejsca zamieszkania (3 wskazania) lub przestrzeni zatrudnienia w granicach miejscowości zamieszkania (3 wskazania). Tylko trzy osoby deklarowały gotowość dojazdu do 30 km w jednym kierunku lub odbycia podróży trwającej do 30 minut, a jeden respondent był gotów dojeżdżać do przedsiębiorstwa oddalonego o 50 km. Jedna z uczestniczek wywiadów (ID952) wskazała na potrzebę zapewnienia transportu przez pracodawcę. Wybory dotyczące lokalizacji pracy były często

¹⁸ Respondenci mogli wskazać jedną lub kilka preferowanych form zatrudnienia.

uwarunkowane brakiem własnego środka transportu i koniecznością korzystania z komunikacji publicznej. Oto jak rozmówcy uzasadniali swoje preferencje dotyczące odległości miejsca pracy od miejsca ich zamieszkania:

Niedaleko, żebym nie musiał długo wracać, żeby tam była dobra komunikacja, czyli albo żeby to było centrum albo gdzieś w uliczce blisko centrum. [ID14]

Czasem akurat jest ciężko, zwłaszcza w zimach, ponieważ wtedy ulicy są oblodzone i często autobus się spóźnia. [ID65]

Też blisko... Chcę mieć blisko, żeby było blisko do domu, nie tracić na dojazdy, także to maksymalnie do pół godzinki, jak dla mnie wchodzi w grę. [ID498]

Jak ktoś prawo jazdy nie ma tak jak ja, to teraz się dostać do takiego miasta obok, czy miejscowości, żeby dojechać do pracy... Jak by na szóstą było, to ja bym musiała o czwartej rano jakoś jechać do miasta. I to nie wiem, czy ja bym wtedy chciała dojechać kolejką codziennie z pracy i po pracy. [ID952]

Atrybutem preferowanej pracy, wskazywanym przez pięciu rozmówców, była przyjazna i wspierająca atmosfera w miejscu zatrudnienia. Poniżej znajdują się ich przykładowe wypowiedzi:

Na pewno w takiej wymarzonej pracy byłaby przyjacielska atmosfera i to w sumie nawet od samego początku. [ID14]

To jest atmosfera w pracy i ludzie, z którymi bym pracowała. To jest chyba też jedno w sumie z ważniejszych takich... [ID198]

Atmosfera w pracy, ludzie, o darmowy przejazd, jakby był, też by było dobrze, no i atmosfera w pracy.... [ID209]

Myślę, że praca w zgranym i miłym, otwartym środowisku, zespole, że nie będzie spięć o byle co, tylko będzie takie wsparcie wśród współpracowników, że będzie taka miła, przyjemna, przyjazna atmosfera. [ID1181]

Część z uczestników badania określiła również pożądaną poziom wynagrodzenia miesięcznego. Dla jednego rozmówcy byłoby ono równe minimalnemu wynagrodzeniu za pracę (w chwili wywiadu wynosiło 4666 zł brutto miesięcznie). Kolejnych trzech wskazało kwotę jedynie nieznacznie wyższą od minimalnego wynagrodzenia (4000–4200 zł netto), a trzech innych oczekiwało wynagrodzenia w wysokości 5000–6000 zł netto. Wyraźnie wyższe oczekiwania finansowe, na poziomie 9000–10000 zł netto, zgłosiły dwie osoby.

W celu identyfikacji najbardziej poświadczonych atrybutów miejsca pracy, oprócz pytania o wymarzoną pracę, respondentów poproszono o wskazanie ewentualnych świadczeń dodatkowych lub bodźców motywacyjnych, które skłoniłyby ich do przyjęcia oferty zatrudnienia, na którą początkowo nie wyrażali zainteresowania. Pytanie pogłębiono o konieczność uzasadnienia, dlaczego dane cechy lub bodźce mają znaczenie.

Jedynie respondentka o ID65 stwierdziła, że nie istnieją żadne zachęty zdolne przekonać ją do podjęcia pracy, która nie odpowiada jej planom zawodowym. Pozostali rozmówcy wskazali, że w takiej hipotetycznej sytuacji mogliby rozważyć przyjęcie oferty.

Najczęściej wskazywanym bodźcem była motywacja finansowa, która przemawiała do 11 uczestników badania. Większość oczekiwała wynagrodzenia adekwatnego do wykonywanej pracy, chociaż jedynie nieliczni oczekiwali wynagrodzenia wyższego od średniego

wynagrodzenia krajowego, które w czasie wywiadów wynosiło około 8200 zł brutto. Zdecydowana większość z rozmówców uznała, że początkowe wynagrodzenie powinno być nieco wyższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, co odzwierciedlałoby ich podstawowe potrzeby materialne przy wchodzeniu na rynek pracy. Oto przykładowe ich wypowiedzi:

Myślę, że taką zachętą byłoby pieniądze, to po pierwsze, że założymy, mamy jakąś kwotę, która jest tak zwaną „najniższą krajową”. Kwotą, którą teraz wszyscy muszą zarobić na umowie, plus założymy 500 zł. To by było już takie zachęcające, że dostanę tyle od razu na dzień dobry, na start. [ID322]

Znaczy to jest zrozumiałe dla mnie, no bo to zachęty, no czy to chodzi o finanse..., odpowiednie finanse, to ja bym chciał 5 tysięcy złotych brutto, a pracodawca powie, ja dam 6 tysięcy brutto, czyli to już jest jedna zachęta, bo może dać więcej. [ID931]

Oprócz wynagrodzenia podstawowego, istotnymi bodźcami finansowymi wskazywanymi przez respondentów byłyby premie, bonusy oraz świadczenia socjalne. Wymieniano m.in. dofinansowanie wypoczynku, trzynastą pensję, premie kwartalne.

Sześciu rozmówczyń i rozmówców wskazało, że motywacją byłyby możliwość elastycznych godzin pracy. Analizując uzasadnienia tych wyborów, uczestniczki badania podawały konieczność sprawowania opieki nad małym dzieckiem (ID198, ID498, ID952) oraz realizację spraw osobistych w godzinach urzędowych lub w sytuacjach nagłych (ID198, ID875), co odzwierciedla znaczenie elastyczności czasu pracy dla godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych oraz potrzeb indywidualnych. Oto ich przykładowe wypowiedzi:

Przy posiadaniu dziecka to by było potrzebne. Gdyby na przykład zachorowało dziecko, żeby zostać w domu. Gdyby, nie wiem, zepsuł się samochód. Są nieraz takie sytuacje, które nie są zależne od nas (...). [ID198]

Ja jestem przyzwyczajona do tego, że tak samo w aptece, tak samo teraz na tej siłowni, że ja sobie mogę przychodzić, kiedy mi się podoba i mogę nawet pójść na krótko, gdyż wtedy mniej zarobię, ale nic się nie stanie i da się to dogadać. [ID875]

I dobre godziny pracy, może tak bym powiedziała. Takie odpowiednie, żeby mogła sobie dopasować pod dziecko. (...) Tak, żeby ja mogła sobie dopasować swój grafik i ta firma by pozwoliła też, żeby mi pasowało. A nie, że ja jutro nie mogę, a muszę się zająć ... [*przyp. – imię dziecka*]. „Nie, masz przyjść na rano”. Właśnie to, żeby oni pozwolili na to. [ID952]

Dla pięciu uczestniczek i uczestników badania istotne było zapewnienie transportu do i z miejsca pracy lub lokalizacja zatrudnienia w pobliżu miejsca zamieszkania. Uzasadniano to koniecznością dojazdu, który nie był rekompensowany dodatkowym wynagrodzeniem, a ponoszone z tego tytułu koszty i czas postrzegano jako stratę zasobów czasowych i finansowych. Ilustrują to następujące wypowiedzi:

Myślę, że też dogodne miejsce pracy, przede wszystkim najlepiej blisko [*przyp. – domu*]. Dużo osób też patrzy, żeby ta praca była gdzieś blisko, żeby nie trzeba było marnować na przykład pół godziny w korku czy godzinę w korku. [ID1180]

Jeśli byłaby to praca gdzieś dalej, że musiałabym dojeżdżać, czy to komunikacją miejską, czymkolwiek, także musiałabym ponosić koszty biletu, to myślę, że zwrot

właśnie kosztów za dojazd. [ID1181]

Dwa wskazania dotyczyły możliwości realizacji pracy w formie zdalnej lub hybrydowej, co podkreślały respondentki sprawujące opiekuńczą funkcję nad małym dzieckiem. Kolejne dwa wskazania odnosiły się do oferty kursów i szkoleń zawodowych organizowanych przez pracodawcę. Ta ostatnia zachęta traktowana była jako instrument wspierający rozwój kapitału ludzkiego, umożliwiający realizację aspiracji edukacyjnych i zawodowych oraz podnoszenie kwalifikacji:

Bardziej chciałabym, żeby przedstawił pracodawca, co może zaoferować, mój rozwój osobisty, kwalifikacje. I nawet kursami, szkoleniami też bym była zainteresowana, gdyby ewentualnie mogło to jakoś natchnąć mnie, „podsycić” tą pracą. [ID1182]

Dwie inne osoby podkreślały istotność pozytywnych relacji interpersonalnych i przyjaznej atmosfery w miejscu pracy. Wskazanie to, choć nie całkowicie zależne od działań pracodawcy, było kluczowe dla respondenta o ID209, który w poprzednich miejscach zatrudnienia nawiązywał silne więzi koleżeńskie ze współpracownikami. Jak sam podkreślał, charakter jego aktywności zawodowej wymagał wielogodzinowej obecności w zakładzie pracy, często przekraczającej czas spędzany w środowisku rodzinnym, co czyniło relacje społeczne w pracy istotnym czynnikiem dobrostanu psychicznego.

3.11 Plany i strategie dotyczące poszukiwania pracy w 2025 roku

W badaniu sondażowym około 62% respondentów zadeklarowało gotowość rozpoczęcia poszukiwania zatrudnienia w perspektywie najbliższych 12 miesięcy – 34% wybrało odpowiedź „raczej tak”, a 28% „zdecydowanie tak”. W trakcie badań jakościowych dążyliśmy do pogłębienia wiedzy na temat planów zawodowych wybranych do badania rozmówców oraz ich strategii poszukiwania pracy (m.in. z użyciem jakich źródeł informacji, a także podjęcia aktywnych lub pasywnych technik poszukiwania zatrudnienia rozpoczną oni poszukiwania).

Połowa spośród sześciu osób będących w dniu wywiadu biernymi zawodowo nie zamierzała poszukiwać pracy. Respondentki o ID322 (bierna zawodowo przez całe dorosłe życie) oraz ID633 (bierna zawodowo od ponad 7 lat) nie mają w planach poszukiwania pracy w 2025 roku, mimo że otoczenie społeczne (znajomi) motywuje je do podjęcia działań na rynku pracy. Pierwsza z nich uzasadnia swoją decyzję problemami zdrowotnymi najmłodszej córki, u której zaobserwowano symptomy zaburzeń depresyjnych, co – w ocenie matki – wymaga jej stałej obecności i bieżącego nadzoru opiekuńczego. Z kolei uczestniczka badania o ID633 nie zamierza poszukiwać pracy z powodu zniechęcenia wynikającego z wcześniejszych doświadczeń zawodowych oraz nasilonych lęków.

Spośród trzech kobiet nieaktywnych zawodowo, które zadeklarowały zamiar poszukiwania pracy w roku 2025, jedynie jedna (bierna zawodowo od 6 lat) przyznała, że poczyniła już pewne przygotowania do poszukiwania zatrudnienia. Jej strategia poszukiwawcza obejmowała prowadzenie rozmów z członkami rodziny i znajomymi oraz obserwację środowiska pracy w celu identyfikacji potencjalnych zawodów odpowiadających jej preferencjom. Doprowadziło to do zainteresowania zatrudnieniem w Służbie Więziennej (o której dowiedziała się od krewnego) oraz pracą promocyjno-ankieterską określaną przez rozmówczynię z ang. *brand master* – po rozmowie z osobą wykonującą ten zawód w lokalnym sklepie. Następnie respondentka przeglądała zasoby internetowych portali

z ofertami pracy oraz konsultowała z rodziną i znajomymi potencjalne warunki zatrudnienia, w tym warunki finansowe i świadczenia socjalne. Ostatnim etapem przygotowań miało być opracowanie profesjonalnego CV w celu aplikowania na oferty publikowane na portalach internetowych, jednak czynność tę rozmówczynie odkłada do bliżej nieokreślonej przyszłości.

Wśród sześciu osób bezrobotnych jedynie uczestnik wywiadu o ID14 nie planuje poszukiwania pracy w roku 2025. Jako osoba z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności, napotyka trudności w dostępie do rynku pracy, został zakwalifikowany przez lokalną fundację wspierającą osoby z niepełnosprawnościami do projektu ukierunkowanego na aktywizację zawodową. Jak sam wspominał:

To jest fundacja pomagająca powrócić na rynek pracy osobom z niepełnosprawnościami. Oni czasem podsyłają jakieś tam oferty, które się znajdują, albo gdzieś tam idziemy. Na przykład byliśmy raz na takim jakby spotkaniu z osobą zarządzającą [*przyp. – firma*]. [ID14]

Pozostali bezrobotni (5 osób) deklarują zamiar podjęcia aktywności poszukiwawczej. Nadmienić należy, że formalnie w urzędzie pracy w dniu wywiadu zarejestrowane było, jako bezrobotne, trzy osoby biorące udział w badaniu¹⁹. Dwie kolejne osoby, które nie pracowały, pomimo aktywnego poszukiwania pracy, nie zarejestrowały się w urzędzie pracy. Obie osoby podkreślały, że w przeszłości otrzymały oferty zatrudnienia z urzędu pracy, jednak nie doszło do jej przyjęcia, gdyż rzeczywiste warunki zatrudnienia odbiegały od warunków deklarowanych w ofertach. Oto obszernie fragmenty ich wypowiedzi opisujące negatywnie oceniane przez nich sytuacje:

Taką sytuację miałem początkiem lutego. Znalazłem pracę w urzędzie pracy... niedaleko mnie, zadzwoniłem, zapytałem się, „no na razie mam osobę na okres próbny”. No dobra. Za chwilę minął tydzień, dwa, dzwoni ten niby szef tamtej firmy, „możesz przyjechać, porozmawiamy”. Jedna osoba się wykruszyła, co ją wcześniej przyjął, a to „zapisze twój numer telefonu”, to podałem, adres, no dobra. No i zadzwonił, „przyjedź wtedy i wtedy na tę godzinę, porozmawiamy”. No dobra, wziąłem ciuchy, pojechałem, przebrałem się, jeden dzień, drugi dzień, coś tu mi nie pasuje ani skierowania na badania, ani nic, tylko robić i robić. Nic, cicho siedzę, jeden dzień, drugi dzień, trzeci dzień, pytam się „jak tam szefie, co to dalej robimy, będę pracował, nie będę pracował”? Mówi „poczekaj jeszcze chwilę, jeszcze parę dni, zobaczymy, muszę zobaczyć, co i jak się zachowujesz”. No dobra, tydzień minął, w poniedziałek przychodzi, „no wiesz, robisz dobrze, ale ja ci etatu nie dam, ale możesz założyć działalność gospodarczą”. Ja tak na niego patrzę. Aha, dobra, dziękuję. No i tu, co innego w ogłoszeniu było, a co innego na miejscu. [ID209]

Byłam już też na jednej rozmowie o pracę, ale oni czekają właśnie na ten konkurs i dopiero będą mieć pracę w lipcu. (...) W sumie na razie liczę tylko na te dwie oferty i mam regularnie spotkania w urzędzie pracy. Jak coś mają, to mi po prostu proponują w zawodzie. [ID498]

Wśród wyżej opisanych ośmiu osób zamierzających szukać zatrudnienia w 2025 r. (obejmujących zarówno osoby bierne zawodowo, jak i bezrobotne), największą popularnością

¹⁹ Jedną z uczestniczek (ID65), która pracowała bez formalnej umowy, zarejestrowała się w urzędzie przede wszystkim ze względu na możliwość uzyskania nieodpłatnego ubezpieczenia zdrowotnego, a więc nie wliczono jej do wyżej przywołanej grupy osób bezrobotnych, pomimo, że formalnie taki status posiadała.

cieszyło się przeglądanie ofert pracy na portalach internetowych (kanał reaktywny) – tę technikę poszukiwania zatrudnienia wskazały wszystkie osoby z omawianej grupy, z czego połowa (4) zamierzała wykorzystywać Internet jako jedyny kanał poszukiwań. Najczęściej wymieniane źródła obejmowały najpopularniejsze platformy społecznościowe oraz internetowe portale rekrutacyjne (OLX.pl, pracuj.pl, LinkedIn.com). Z sieci kontaktów (rodzina i znajomi) zamierzały korzystać trzy osoby. Również troje z respondentek i respondentów deklarowało korzystanie ze wsparcia instytucjonalnego, przy czym wszyscy podali Powiatowy Urząd Pracy jako instytucję pierwszego wyboru, a nikt z powyższych nie miał w planach korzystanie z oferty niepublicznych instytucji rynku pracy. Jedynie dwie osoby deklarowały podjęcie kontaktu z potencjalnymi pracodawcami (kanał proaktywny), polegającego na osobistym dostarczaniu dokumentów aplikacyjnych do zakładów pracy. Obie osoby stosowały taką strategię poszukiwania zatrudnienia również w przeszłości, jednak żadnej z nich nie udało się w ten sposób podjąć zatrudnienia. Co więcej, obie osoby podkreślały, że reakcja potencjalnych pracodawców była zdecydowanie ograniczona, a poziom zwrotnej komunikacji oceniały jako niski, o czym świadczą następujące wypowiedzi:

Miałem tylko jedną taką sytuację, gdzie faktycznie miałem odzew. Nie zdarza mi się często, że faktycznie idę na jakieś rozmowy, że one są ogólnie w ogóle umawiane. Ale myślę, że jak ktoś nie oddzwania do mnie, to po prostu wybrał kogoś innego, że jakaś inna osoba była bardziej wykwalifikowana, a pracodawca sobie po prostu zapomniał odzwonić. [ID1183]

U mnie jest tak, że ja w większości wysyłam [przyp. – aplikacje] on-line, ale zmuszona troszeczkę przez rodziców i ich „starsze” poglądy, miałam przez tatę drukowane CV i mówił „idź i roznoś”. Trochę w okolicy roznosiłam, ale gdy ta praca miała gdzieś być dalej albo była to większa korporacja, gdzie za bardzo na CV nie zwracają uwagi, no to wtedy wysyłałam on-line. [ID1180]

3.12 Doświadczenia z pracodawcami (zachowania nieetyczne i dobre praktyki w miejscach pracy)

Moduł wywiadu dotyczący eksploracji doświadczeń osobistych respondentów oraz wiedzy pochodzącej z ich otoczenia społecznego na temat relacji z pracodawcami został opracowany dopiero po zakończeniu etapu pilotażowego badania. Wypowiedzi wybranych rozmówców ukierunkowały nas na nowy obszar badawczy, na tyle istotny, że mógł on przyczynić się do obserwowanej nieaktywności zawodowej części respondentów.

W celu sondowania postaw wobec pracodawców poprosiliśmy rozmówców o dokonanie oceny doświadczeń z każdym z dotychczasowych zatrudniających – jako pozytywnych, negatywnych lub neutralnych.

Z wyjątkiem jednej respondentki, która nigdy nie podejmowała zatrudnienia, oraz dwóch osób uczestniczących w pilotażu, wszyscy pozostali otrzymali powyższe pytanie (12 z 15 osób). Wśród nich dwóch uczestników badania (mających w historii zatrudnienia po cztery zakłady pracy) oceniło swoje doświadczenia z każdym pracodawcą jako wyłącznie negatywne, a kolejnych dwóch – jako przeważająco negatywne (również po cztery miejsca pracy, z czego trzy oceniono negatywnie). Dwóch respondentów dokonało ocen wyłącznie neutralnych lub głównie neutralnych i negatywnych.

Co istotne, wszystkie negatywne oceny (17²⁰) były powiązane z określonymi sektorami zatrudnienia, w tym z pracodawcami prowadzącymi: 1) handel detaliczny (sklepy spożywcze i odzieżowe), 2) usługi sprzątanania, 3) instytucje opieki i animacji dla dzieci (żłobki i sale zabaw), 4) gastronomię (restauracje i punkty typu „fast food”). Część rozmówczyń uzasadniała swoje negatywne oceny, wskazując na: opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń oraz wymóg permanentnej dyspozycyjności bez ustalonego grafiku pracy (ID198), złą atmosferę panującą w miejscu pracy (ID875), poczucie nadmiernej kontroli i ograniczania autonomii pracowniczej (ID952), praktyki postrzegane przez same respondentki jako mobbingowe oraz deprecjonowanie jakości pracy (ID1180).

Jedynie dwóch uczestników wywiadów oceniło swoje doświadczenia z pracodawcami jako wyłącznie pozytywne (po dwa miejsca pracy), a kolejnych dwóch – jako przeważająco pozytywne (dwa pozytywne doświadczenia na trzy miejsca pracy ogółem). Pozytywne doświadczenia dotyczyły pracodawców prowadzących: ośrodek fizjoterapii, zakład produkcyjny, punkt apteczny, siłownię oraz sieciowe sklepy handlu detalicznego. Wśród uzasadnień pojawiały się m.in.: pozytywne, często koleżeńskie relacje z pracodawcą (ID498, ID875, ID1180), dobre relacje współpracownicze (ID875), akceptacja dla wyjść prywatnych (ID1181) oraz docenienie jakości wykonywanej pracy (ID1182). W celu identyfikacji jak najszerszego wykazu praktyk pracodawców, które osoby badane postrzegają jako nieetyczne lub krzywdzące pracownika, pozwoliliśmy nie tylko na opis sytuacji, z którymi osobiście nasi rozmówcy się zetknęli, ale również na przekazanie doświadczeń członków ich rodzin oraz znajomych.

Oto zidentyfikowane praktyki pracodawców oraz dookreślenie w nawiasie – czy dana sytuacja dotyczyła respondenta lub respondentki osobiście, czy była relacjonowana przez znajomych/rodzinę²¹:

- Praca bez umowy pisemnej (tzw. „na czarno”) (ID14, ID65, ID209, ID322, ID498, ID927, ID1180, ID1182, znajomi – łącznie 10 wskazań)
- Doświadczenia o charakterze mobbingowym (obrażanie lub publiczne poniżanie pracownika) (ID65, ID927, ID1180, ID1182, znajomi – 6 wskazań)
- Permanentna lub nadmiernie eksponowana krytyka jakości pracy albo zachowań pracowniczych (ID65, ID952, ID1182, znajomi – 4 wskazania)
- Potrącenia z wynagrodzenia (ID927, ID952, znajomi – 3 wskazania)
- Zobowiązanie do wykonywania obowiązków wykraczających poza zakres czynności określony w umowie (ID875, ID1180, ID1183 – 3 wskazania)
- Oferowanie umów cywilnoprawnych na stanowiskach spełniających znamiona umowy o pracę (znajomi – 2 wskazania)
- Opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń (ID198, znajomi – 2 wskazania)
- Obciążanie dodatkowymi zadaniami skutkującymi pracą w nadgodzinach bez ekwiwalentu finansowego (znajomi – 2 wskazania)
- Rozwiązanie umowy w trakcie niezdolności do pracy (choroby) (ID14, ID198 – 2 wskazania)
- Niewypłacenie wynagrodzenia za wykonaną pracę (ID65, ID209, znajomi – 2 wskazania)
- Nierówne traktowanie w zakresie wynagradzania, w tym zróżnicowanie stawek płacowych pomiędzy pracownikami na analogicznych stanowiskach (nowo

²⁰ Nadmienić należy, że liczba wskazań przekracza liczbę respondentów objętych pytaniem, gdyż każdy z uczestników i uczestniczek badania oceniał doświadczenia względem każdego z byłych pracodawców odrębnie.

²¹ Tj. zestawienie obejmuje zarówno wskazania własne i pośrednie, a liczby dotyczą wskazań ogółem, a nie osób (możliwe wielokrotne odpowiedzi).

- zatrudnieni otrzymują wyższe wynagrodzenia) (ID198)
- Zatajanie informacji o niewypłacalności lub upadłości przedsiębiorstwa przez pracodawcę (ID209)
- Zmuszanie pracownika do wykonywania czynności wymagających posiadania formalnych uprawnień (ID209)
- Narzucanie terminów urlopu wypoczynkowego bez konsultacji z pracownikiem (znajomi).

Respondenci wskazali na zróżnicowane formy praktyk pracodawców ocenianych przez samych rozmówców jako nieetyczne. Część z nich obejmuje poważne naruszenia przepisów kodeksu pracy (m.in. zatrudnienie bez pisemnej umowy, rozwiązanie umowy w okresie niezdolności do pracy, niewypłacanie wynagrodzenia, opóźnienia w transferze wynagrodzeń, zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, kierowanie pracowników do wykonywania zadań wymagających kwalifikacji, których formalnie nie posiadają).

Inne zachowania wynikały przede wszystkim z wykorzystywania przez pracodawców asymetrii władzy i narzucania rozwiązań niekorzystnych dla osób zatrudnionych, takich jak: rozszerzanie zakresu obowiązków skutkujące pracą w godzinach nadliczbowych bez adekwatnej rekompensaty, przydzielanie zadań nieuwzględnionych w umowie, dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia, zróżnicowanie płac w obrębie analogicznych stanowisk czy jednostronne ustalanie terminów urlopu.

Ostatnia grupa praktyk określanych przez rozmówców jako nieetyczne lub krzywdzące obejmowała działania wpływające negatywnie na poczucie sprawczości zawodowej i ocenę własnych kompetencji (np. deprecjonowanie jakości wykonanej pracy) oraz działania zakłócające możliwość planowania ścieżki zawodowej (np. zatajenie informacji o zbliżającej się upadłości przedsiębiorstwa).

Spośród naruszeń regulowanych przez kodeks pracy najczęściej wskazywano zatrudnienie nierejestrowane. Łącznie 10 uczestników badania doświadczyło osobiście lub pośrednio tego typu praktyk. Wypowiedzi często odnosiły się do sektorów często wskazywanych w literaturze jako obszary występowania pracy nierejestrowanej (w tzw. „szarej strefie”), takich jak budownictwo, ogrodnictwo, gastronomia czy usługi opiekuńcze w gospodarstwie domowym klienta. Pojawiły się jednak również mniej oczywiste obszary, jak instytucjonalna opieka nad dziećmi (żłobek).

Dwie osoby uczestniczące w wywiadach opisały sytuacje, w których na miejscu budowy angażowano osoby bez uprawnień do pracy na wysokości. Pracownicy ci nie podlegali ubezpieczeniom społecznym (chyba że posiadali je z innego tytułu, np. rejestracji w urzędzie pracy). Respondent o ID209 relacjonował również zdarzenie, w którym osoba zatrudniona bez stosownej umowy (obywatel Ukrainy) doprowadziła przypadkowo do upadku z wysokości około 10 metrów innego pracownika.

Zatrudnienie nierejestrowane dotyczyło także krótkoterminowego wykonywania prac na rzecz rodziny (2 wskazania) oraz prac dorywczych (6 wskazań):

Były jakieś pojedyncze zdarzenia, głównie w takich sytuacjach, że pomagałem mamie albo przy pomocy komuś z jej kolegów, ale to była niewielka liczba. [ID14]

Kelnerowanie było bez umowy, bo to po prostu..., jak była impreza, to było tylko na weekendach. [ID498]

Mobbing wskazywany był przez aż sześć uczestniczek wywiadów, przy tym cztery z nich, w ich opiniach, doświadczało go osobiście. W tej części raportu pozostawimy go bez

omówienia, ponieważ zachowania takie scharakteryzowaliśmy obszernie w poprzednich częściach rozdziału.

Zwolnienia z pracy w trakcie choroby doświadczył jeden respondent i jedna respondentka. Jak oboje wskazują, za zwolnieniem przemawiały, w ich ocenie, względy finansowe zakładu pracy. Jeden z pracodawców stwierdził, że sytuacja długotrwałego przebywania na zwolnieniu chorobowym jest dla niego ekonomicznie niekorzystna. Oto jak relacjonował swoje doświadczenia rozmówca:

Potem posiałem pójść na przymusowe L4 od psychiatry i też przez chyba pierwsze pół roku albo ZUS, albo państwo za nie płaci, a potem już pracodawca i wtedy pracodawca stwierdził, że... Znaczący zadzwonił do mnie powiedział, że to mu się nie opłaca. Powiedziałem „dobra, nie ma problemu”. No i się rozstaliśmy (...). [ID14]

Inny pracodawca zdecydował się na reorganizację firmy i w trakcie tegoż procesu zredukował koszty zwalniając naszą respondentkę, a jej obowiązkami obarczył innych pracowników. Oto fragment jej wypowiedzi:

Miałam problemy z kręgosłupem (...). Byłam koordynatorem marketingowym, miałam cztery oddziały pod sobą i firma zrezygnowała już z koordynatorów i jakby każdy oddział miał pojedynczego, takiego mniejszego marketingowca. [ID198]

Szczególnie krzywdzące pracownika wydają się praktyki polegające na niewypłaceniu wynagrodzenia za wykonaną pracę lub opóźnieniach terminów wypłaty. Takiej skrajnej sytuacji doświadczył rozmówca o ID209, który przez kilka miesięcy wykonywał pracę bez otrzymania wynagrodzenia, i to u pracodawcy, u którego był zatrudniony przez ostatnich kilka lat. Również uczestniczka wywiadu o ID952 opisała sytuację braku zapłaty za wykonaną pracę z powodu nieposiadania umowy pisemnej:

Koleżanka tak właśnie miała, że właśnie pracowała i nie wypłacili jej pensji. I nie mogła udowodnić, że ona pracowała w tej firmie, bo nie miała żadnej umowy. Mogą ci nie zapłacić i co ty im zrobisz? [ID952]

Innym rodzajem wykroczenia pracodawcy o jakiej wspomnieli nasi rozmówcy jest zwlekanie z wypłatą wynagrodzenia i zapłata w terminach późniejszych niż sprecyzowane w umowie. Taka praktyka, nie dość, że zaburza płynność finansową zatrudnionej osoby, to wywołuje dodatkowo poczucie niesprawiedliwości, gdyż pracownik musi upominać się o świadczenie, które należało mu się za wykonaną pracę. Jak wspominała respondentka o ID322, nie zawsze chodziło o brak całej zapłaty, ale często była to zapłata niejako „w ratach”, gdyż pracodawca w terminie wypłaca mniejszą część należnego wynagrodzenia, a następnie, w późniejszych terminach, uzupełnia zaległą kwotę.

Kolejnym zachowaniem ocenianym jako nieetyczne, z którym co prawda nasi respondenci nie spotkali się osobiście, jednak słyszeli o nim od znajomych, polega na oferowaniu umów cywilnoprawnych na stanowiskach spełniających znamiona umowy o pracę, w celu świadomych działań pracodawców mających na celu poczynienie oszczędności:

Mówię przede wszystkim brak jakby chęci przedłużenia umowy w normalny sposób. Stale są jakieś tak zwane umowy śmieciowe... [ID322]

Sytuacji, w której pracodawca wymagał od pracownika wykonywania zadań

wymagających posiadania stosownych uprawnień doświadczył uczestnik badania o ID209. Zarówno on, jak i kolejny pracownik nie posiadający uprawnień do pracy na podnośniku typu „zwyżka” odmówili wykonania takich prac. Oto jak relacjonuje sytuację sam badany:

Przyszeli i „ty, idź, będziecie na zwyżce coś tam zawieszac”. Ja mówię, „ja nie będę tym kierował, mogę robić, ale ja nie mam uprawnienia, ja się na tym nie znam..., ja tym nie jeździłem”. Tyle, odmówiłem. Drugi to samo. No i kierownik pokiwał głową: „no, to nie, to nie, to idzie do innych prac”. [ID209]

Wypowiedzi rozmówców wskazują również na sytuacje, w których pracodawcy korzystają ze swojej uprzywilejowanej pozycji w relacji z pracownikami, narzucając rozwiązania niekorzystne dla tychże ostatnich. Jedną z praktyk jest obciążanie osoby zatrudnionej dodatkowymi obowiązkami, które nie wynikają z postanowień umownych. Przykładowo, respondentka o ID875 podjęła pracę jako animator na sali zabaw, a jej głównym zadaniem było sprzątanie placówki. Oto jak wspomina tamten okres:

I przyszłam na tydzień próbnny i już inna menadżerka powiedziała, że to jest absolutna pomyłka, że animator na sali zabaw to w ogóle innymi rzeczami się zajmuje i że ja mam poodkurzać i tak dalej. Ja właściwie przez jakiś czas byłam konkretnie od sprzątania. [ID875]

Podobnej sytuacji doświadczyła uczestniczka wywiadu o ID1180 pracując w żłobku jako opiekunka:

Gdzie byłam opiekunką, a nie sprzątaczką tam, a byłyśmy każdym... Czasem i kucharkami, czasem i sprzątaczkami, a czasem opiekunkami do dzieci i nigdy to nie zostało docenione, nigdy nie zostało poparte miłym słowem. [ID1180]

Inną praktyką, którą wskazały dwie osoby uczestniczące w badaniach, jest tzw. „dorzucanie pracy”, a więc obciążanie obowiązkami, których wykonanie prowadzi do przekroczenia umownego czasu pracy, jednak pracodawca nie wypłaca takiemu pracownikowi dodatkowego wynagrodzenia za nadgodziny.

Różnicowanie stawek wynagrodzenia wśród osób na analogicznym stanowisku pracy jest również subiektywną decyzją pracodawcy. Taka sytuacja, w której osoby nowozatrudnione otrzymują wyższe wypłaty od pracowników pracujących na analogicznym stanowisku przez kilka miesięcy lub lat, jest odbierana jako praktyka szczególnie krzywdząca. Wskazuje na to wypowiedź jednej z respondentek:

Na przykład osoby, które wykonywały tą samą czynność, były na tym samym stanowisku, a inne, które były nowo zatrudnione, dostawały o wiele większą stawkę niż osoby, które tutaj pracowały na tym samym stanowisku. (...) Właśnie mi się wydaje, że to jest takie powszechne teraz, że osoba nowo zatrudniona dostaje większą stawkę niż osoba już pracująca na stanowisku. [ID198]

Potrącenia z wypłaty stosowane były przez pracodawców w różnych sytuacjach, jak na przykład zniszczenie mienia firmy (doświadczył tego rozmówca o ID927) lub przerzucanie strat w towarze na pracownika (z taką sytuacją spotkała się uczestniczka badania o ID952). Ta ostatnia doświadczała wręcz epizodów, w których pracowała za darmo, gdyż straty w towarze przewyższały jej wynagrodzenie. Oto fragment jej wypowiedzi:

I oni jak robili remanenty, to było tak duże „manka”, że ja generalnie wypłatę tam nie zawsze dostawałam, bo było to odliczane z mojej wypłaty. [ID952]

Kolejną z form nadużywania swojej pozycji przez pracodawców, wymienioną przez jedną respondentkę, było narzucanie terminów urlopów:

W takiej kwestii urlopowej, to albo wysyłali na przymusowy urlop wtedy co [przyp. – pracownicy] nie chcieli, a jak chcieli, to właśnie nie pozwalali iść na urlop, bo jest jakaś tam praca sezonowa i tak dalej. Także takie sytuacje, jak komuś właśnie zależało, bo było jakieś przyjęcie, wyjazd rodzinny, no to wtedy nie mogli po prostu brać, a później tak z dnia na dzień wysyłali ich na urlop właśnie, taki przymusowy. [ID498]

Krytyka jakości wykonanej pracy lub zachowania w miejscu zatrudnienia przytaczana była w wypowiedziach czterech respondentek. Warto jednak podkreślić, że prezentowały one jedynie pracowniczy punkt widzenia, subiektywnie oceniając pracę własną lub znajomych (którzy również doświadczali krytyki ze strony pracodawcy), bez uwzględnienia oczekiwań i oceny pracodawcy. Pełen obraz mogłaby dać konfrontacja tych wypowiedzi z pracodawcami oraz poznanie opinii tych ostatnich o jakości pracy wykonanej przez krytykowanych pracowników. Niestety, nasz wywiad nie umożliwiał takiej konfrontacji. Tym samym nie dowiemy się, czy omawiane sytuacje dotyczyły faktycznie pracy słabej jakości, subiektywnie ocenianej przez pracownika jako dobrej, przy nadwrażliwości tegoż na krytykę, czy też zadań wykonanych należycie i złośliwości samych pracodawców. Oto fragmenty wybranych wypowiedzi:

Słyszałam od koleżanek z pracy, jak ich pracodawcy traktowali. Zwłaszcza od jednej, że pracowała u fotografa i tam po prostu ją dyskryminowano. (...) Wspominała, że niby źle zdjęcia robi, że zły kadr, że jest opryskliwa dla klientów, a klienci mówili co innego. [ID65]

Nie doceniają pracowników, na przykład jak nie doceniają, że człowiek się stara, a im tak wiecznie mało..., że za mało. [ID952]

Oprócz identyfikacji praktyk pracodawców, które respondenci postrzegali jako nieetyczne lub krzywdzące pracownika, chcieliśmy również sprawdzić stan wiedzy i poznać doświadczenia naszych rozmówców związane z praktykami pracodawców mającymi na celu zachęcenie do pracy lub oferowanie rozwiązań umożliwiających pogodzenie życia zawodowego z osobistym. Chodziło nam o takie praktyki, których stosowanie nie wynika wprost z kodeksu pracy, a które pracodawcy oferują dodatkowo, aby zachęcić do podjęcia lub utrzymania pracy w danej firmie. Sześciu z uczestników wywiadów przyznało, że nie zna i nie spotkało się dotychczas z takimi praktykami.

Oto zidentyfikowane w wypowiedziach pozostałych dziewięciu respondentów praktyki pracodawców oraz dookreślenie (w nawiasie), czy rozmówca doświadczył danej sytuacji osobiście, czy też słyszał o niej z relacji znajomych lub rodziny:

- dopłaty do posiłków, pakietów medycznych i biletów wstępu do instytucji kultury lub obiektów rekreacyjnych (6 wskazań),
- możliwość realizacji wyjść prywatnych w trakcie dnia pracy (3 wskazania),
- premie wypłacane z funduszu socjalnego (3 wskazania),
- dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne dla pracowników na preferencyjnych warunkach,
- refundacja kosztów dojazdu lub organizacja dojazdu do i z pracy.

Uczestniczki i uczestnicy badania najczęściej wymieniali dopłaty do posiłków pracowniczych, jak również do różnego rodzaju pakietów umożliwiających szybsze podjęcie

leczenia lub korzystanie z instytucji i usług. Jak wspominają dwie respondentki, większe zakłady pracy, oprócz oferowania tanich obiadów pracowniczych, organizują również stołówki pracownicze, w których można spożywać posiłek w trakcie przerw:

U nas też daje się możliwość posiłków w kantine, dużo tańszych, bo tam znajoma pracuje i mają taki pokój, gdzie na przykład, jak się zdenerwują, czy są zmęczeni, mogą iść sobie tam odpocząć. [ID322]

Na pewno obiady, takie „smart lunche” też do wyboru albo stołówka po prostu jest u niektórych znajomych w pracy. I to jest tak jakby wliczone już, no albo tam odbijane od wypłaty, albo tam część jest sponsorowana, różnie. [ID498]

Jedna z rozmówczyń wspominała o rozwiązaniach, w których usługi oferowane przez daną firmę były udostępniane pracownikom po niższej cenie niż dla pozostałych klientów. Przykładowo, w miejscu pracy na recepcji siłowni mogła nabyć bilet w wysokości 50% ceny oraz dodatkowo korzystać z obiektu bez limitów. Ta sama uczestniczka wywiadu relacjonowała również dopłaty do podróży liniami lotniczymi dla stewardessy, w których pracodawca pokrywał 90% ceny biletu dla niej oraz 50% ceny dla osoby jej towarzyszącej. Oto jej wypowiedź:

To jest taka starsza Pani. Ona ma teraz 77 lat i całe życie pracowała jako stewardessa i ona za bilety generalnie płaci jakieś grosze, 90% ceny to firma płaci i kiedyś pamiętam, opowiadała mi, że ona może polecieć i zabrać drugą osobę i ta druga osoba będzie miała bilet za połowę ceny, więc to jest w ogóle super, gdyż ona bardzo lubiła tą pracę, więc latała tymi samolotami, była zadowolona, później jakoś na emeryturze nadal sobie może latać w ogóle za jakiejś grosze, więc ona mówi, że w ten sposób to pół świata zwiedziła i kiedyś nawet pamiętam, jak chyba mi opowiadała, to już było dawno temu, przed świętami, poleciała sobie do Chin tylko po to na dwa dni, żeby kupić prezenty. [ID875]

Możliwość wyjść prywatnych również była rozwiązaniem jakie znała część z respondentów i oceniała je jednoznacznie pozytywnie, na co wskazują ich wypowiedzi:

I zawsze jak wolne potrzebuje, to dostanie. Jest chore to dziecko bardzo i dostaje. [ID952]

U nas sam fakt, że jest możliwość tego, żeby coś w domu załatwić i to w trybie pilnym i nie biorąc urlopu, bo w innych zakładach jest tak, że jak pracujący tak zechce, to musi brać urlop. [ID927]

Moja mama, która pracowała swego czasu też w ... [przyp. – nazwa zakładu pracy], przez to, że moja siostra jest osobą niepełnosprawną, miała w pracy też pewnego rodzaju udogodnienia w tym sensie, że jak potrzebowała iść z moją siostrą do lekarza, to mogła bez problemu. [ID1181]

Innym wymienianym rozwiązaniem były premie wypłacane w różnej formie z funduszu socjalnego przedsiębiorstwa. Respondentka o ID952 wskazywała na paczki lub bony świąteczne, pokrycie części opłaty za wypoczynek dziecka oraz premię wypłacaną w formie refundacji zakupu określonych dóbr. Rozmówczyni o ID198 wymieniła natomiast grupowe ubezpieczenia zdrowotne, obejmujące dodatkowe pakiety ubezpieczeniowe na życie i zdrowie pracowników, które w zakładach pracy oferowane są po znacznie bardziej preferencyjnych stawkach niż przy zakupie indywidualnym w firmach ubezpieczeniowych.

Ostatnią praktyką wymienianą przez jednego uczestnika badania było pokrycie kosztów dojazdu do pracy lub zapewnienie przejazdu transportem organizowanym przez pracodawcę.

3.13 Charakterystyka okresów w statusie NEET

W trakcie badania ilościowego skupialiśmy się jedynie na charakterystyce ostatniego okresu przed dniem badania, w jakim respondent nie wykonywał pracy zarobkowej, nie uczestniczył w kształceniu formalnym i nie brał udziału w szkoleniach²². Pytaliśmy więc o okres, jaki upłynął od ostatniej aktywności zawodowej lub zakończonej edukacji formalnej (cokolwiek nastąpiło później). Pytanie to było zaledwie częścią bloku dotyczącego aktywności związanej z poszukiwaniem pracy w tymże czasie.

Tymczasem w trakcie wywiadów pogłębionych wyodrębniliśmy dedykowany blok pytań odnoszący się do wszystkich okresów, w jakich uczestnik badania jakościowego pozostawał w statusie NEET od ukończenia ostatniej szkoły. Chcieliśmy tym samym odtworzyć trajektorię okresów nieaktywności zawodowej i edukacyjnej, co pozwoliło nam na ustalenie:

- Czy w dniu wywiadu osoba badana była w statusie NEET?
- Jak często, od ukończenia szkoły, wystąpiły okresy wynoszące co najmniej 3 miesiące, gdy respondent pozostawał w statusie NEET?
- Co było powodami lub czynnikami sprzyjającymi popadnięciu w status NEET (tabela 200)?
- Jakie były źródła utrzymania w okresach pozostawania w statusie NEET?

Tabela 200. Charakterystyka trajektorii nieaktywności zawodowo-edukacyjnej (status NEET)

ID	Wiek	Czy status NEET w dniu wywiadu? Jeśli tak, od kiedy?	Liczba i długość okresów w kategorii NEET od ukończenia ostatniej szkoły	Powody popadnięcia w status NEET (w opinii respondenta)
ID14	27	Tak. Bezrobotny od 6 miesięcy (wysła CV)	Liczne okresy w NEET (najdłuższy po wypadku - 16 miesięcy oraz obecnie - 6 miesięcy)	1. Wypadek i niepełnosprawność (uszkodzenie mózgu)
ID65	29	Nie. Pracuje bez umowy pisemnej od 3 miesięcy	Liczne okresy w NEET, pomiędzy krótkookresowymi pracami na umowach cywilnoprawnych oraz pracami związanymi z pomaganiem w domu	1. Trudności w znalezieniu zatrudnienia 2. Sytuacja rodzinna (konieczność udzielania wsparcia w gospodarstwie domowym)

²² Ostatni okres zdefiniowaliśmy jako trwający nie krócej niż trzy (3) miesiące kalendarzowe.

ID	Wiek	Czy status NEET w dniu wywiadu? Jeśli tak, od kiedy?	Liczba i długość okresów w kategorii NEET od ukończenia ostatniej szkoły	Powody popadnięcia w status NEET (w opinii respondenta)
ID198	32	Tak. Bezrobotna od 6 miesięcy (wysłała CV)	Co najmniej 2 okresy w NEET: pierwszy po ukończeniu szkoły podyplomowej oraz drugi - obecnie (6 miesięcy)	1. Brak możliwości znalezienia zatrudnienia zgodnego z oczekiwaniami 2. Problemy zdrowotne 3. Utrzymywanie się ze środków partnera
ID209	34	Tak. Bezrobotny od 10 miesięcy (wysłała CV)	Podczas zatrudnienia w ośrodku badawczym (praca sezonowa) liczne okresy w NEET pomiędzy poszczególnymi sezonami (wynoszące po kilka miesięcy). Obecny okres w NEET trwa od 10 miesięcy	1. Bankructwo pracodawcy 2. Brak możliwości znalezienia zatrudnienia zgodnego z oczekiwaniami
ID322	34	Tak. Bierna zawodowo od kilkunastu lat (nie szuka pracy)	W statusie NEET od zajścia w pierwszą ciążę – tj. ok. 16 lat przed wywiadem (nigdy nie pracowała)	1. Opieka nad dzieckiem z niepełnosprawnością oraz nad osobami starszymi
ID498	26	Tak. Bierna zawodowo od 3 miesięcy (wcześniej przebywała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim)	Pierwszy okres w NEET (obecnie) – od 3 miesięcy	1. Oczekiwanie na odpowiednią ofertę zatrudnienia 2. Opieka nad dzieckiem (po zakończeniu urlopu rodzicielskiego) – chęć sprawowania opieki przez kolejne 5 miesięcy przed przekazaniem dziecka do żłobka
ID633	34	Tak. Bierna zawodowo od 7 lat	Pierwszy okres w NEET (obecnie) - od 7 lat	1. Negatywne doświadczenia związane z wcześniejszym zatrudnieniem 2. Problemy natury psychicznej

ID	Wiek	Czy status NEET w dniu wywiadu? Jeśli tak, od kiedy?	Liczba i długość okresów w kategorii NEET od ukończenia ostatniej szkoły	Powody popadnięcia w status NEET (w opinii respondenta)
ID875	24	Nie. Praca na recepcji siłowni od kilku miesięcy (niskopłatna, na małą liczbę godzin, na umowę zlecenie)	Łącznie ok. 3 okresów w NEET, w tym jeden najdłuższy przez 6 miesięcy (przed obecną pracą)	1. Powody zdrowotne (złamana noga i problemy natury psychicznej)
ID927	34	Tak. Przebywa na długotrwałym okresie zwolnienia lekarskiego (L4). Obecnie poszukuje nowej pracy	Pomiędzy zatrudnieniem w danym zakładzie pracy "ucieczka" w długotrwałe zwolnienia lekarskie (L4), podczas których szukał nowej pracy	1. Zwolnienie z pracy i przebywanie na zwolnieniu chorobowym (L4)
ID931	34	Nie. Pracuje od 3 miesięcy na umowie zastępstwa. Wcześniej w statusie NEET przez 3 miesiące (bezrobotny poszukujący lepszej pracy)	Kilka okresów w statusie NEET sumujących się do ok. 2,5 roku, indywidualnie trwające do 6 miesięcy	1. Każdorazowo - poszukiwanie lepszej pracy
ID952	34	Tak. Bierna zawodowo od 6 lat	Kilka okresów w statusie NEET trwających każdorazowo od 6 do 12 miesięcy, a ostatni okres trwa 6 lat	1. Brak chęci do pracy 2. Utrzymanie przez rodzinę i partnera 3. Opieka nad dzieckiem
ID1180	22	Tak. Bezrobotna od 6 miesięcy (wysłała CV, roznosi je osobiście)	Dotychczas 2 okresy w NEET (pierwszy, po powrocie z zagranicy - 6 miesięcy, a kolejny obecnie - 6 miesięcy)	1. Brak zapotrzebowania na pracowników w regionie (pierwszy okres w NEET) 2. Konieczność zaangażowania się w obowiązki rodzinne (opieka nad babcią) – obecnie
ID1181	22	Tak. Bierna zawodowo od 6 miesięcy. Skupiła się na edukacji.	Łącznie 2 okresy w NEET, pierwszy po zakończeniu szkoły i obecnie - 6 miesięcy	1. Niezakończenie edukacji (niezdany egzamin) 2. Oczekiwanie na wyniki egzaminu i możliwość podjęcia pracy w zawodzie

ID	Wiek	Czy status NEET w dniu wywiadu? Jeśli tak, od kiedy?	Liczba i długość okresów w kategorii NEET od ukończenia ostatniej szkoły	Powody popadnięcia w status NEET (w opinii respondenta)
ID1182	34	Tak. Bierna zawodowo od około 11 lat	Łącznie 5 okresów w NEET, po min. 3 miesiące, w tym obecnie - od 11 lat	1. Cięża oraz późniejsza opieka nad dzieckiem z niepełnosprawnością
ID1183	19	Tak. Od 4 miesięcy bezrobotny, szuka (jakiegokolwiek) pracy	Jest to pierwszy okres w statusie NEET (od grudnia 2024 do dnia wywiadu)	1. Przerwanie edukacji na poziomie ponadpodstawowym (trudności w nauce oraz w relacjach rówieśniczych) 2. Problemy natury psychicznej (zachowania agresywne, lęki społeczne) 3. Konieczność sprawowania opieki nad matką z zaburzeniami psychicznymi

Źródło: Opracowanie własne, NEET-UP 2025, (N=15).

W dniu wywiadu 12 uczestników pozostawało nieaktywnych edukacyjnie i zawodowo (tj. byli w statusie NEET), a trzech pozostałych było zatrudnionych. Spośród nich, połowa była osobami biernymi zawodowo (nie poszukującymi pracy), a pozostali - bezrobotnymi (aktywnie poszukującymi zatrudnienia). Trzy osoby, które uczestniczyły wcześniej w badaniu sondażowym (w IV kwartale 2024 r.) znalazło zatrudnienie i w dniu wywiadu pogłębiętego wykonywało działalność zarobkową.

Osoby bierne zawodowo to kobiety, które w dniu wywiadu pozostawały w takim statusie przez 3 miesiące (ID498), 6 miesięcy (ID1181), 6-7 lat (ID633, ID952), a nawet kilkanaście lat (ID322, ID1182). Spośród sześciu respondentek, aż cztery deklarują, że zaprzestanie poszukiwania pracy nastąpiło w okresie ciąży lub po urodzeniu dziecka oraz w związku ze sprawowaniem nad nim opieki. Jedynie rozmówczyni ID633, która nie posiada własnych dzieci, deklaruje, że powodem jej bierności zawodowej są zaburzenia psychiczne oraz negatywne doświadczenia związane z pracą, natomiast respondentka ID1181 (również bez dzieci) skupiła się na egzaminie kwalifikacyjnym, którego nie zdała dwukrotnie, oczekując na kolejne podejście.

Analizując sytuację poszczególnych uczestniczek wywiadów, należy uwzględnić również ich wiek. Cztery kobiety, które nie wykazywały aktywności edukacyjnej przez okres od kilku do kilkunastu lat, znajdowały się w wieku granicznym przyjętym w projekcie dla kategorii młodych dorosłych, tj. miały 34 lata. Pozostałe dwie respondentki (w wieku 22 i 26 lat) ukończyły edukację formalną od roku do dwóch lat przed dniem wywiadu i dopiero rozpoczęły wejście na rynek pracy.

Liczba okresów pozostawania w statusie NEET wśród biernych zawodowo uczestniczek badania była zróżnicowana. Rozmówczyni ID322 nigdy nie pracowała, a przez całe jej dorosłe życie nie podejmowała prób wejścia na rynek pracy. Dla dwóch innych respondentek był to pierwszy okres nieaktywności zawodowej i edukacyjnej – przy czym dla jednej trwał on nieprzerwanie od 7 lat (ID633), a dla kolejnej (ID498) formalnie 3 miesiące, jednak okres w statusie NEET obejmował (w jej ocenie) również czas przebywania na urlopie

macierzyńskim²³, a także deklarowane kolejne 5 miesięcy nieaktywności, ponieważ osoba ta planuje przekazać dziecko do żłobka dopiero we wrześniu 2025 r. Jak sama przyznaje, przewiduje, że pozostanie w statusie NEET przez łącznie około 1,5 roku, chociaż od zakończenia przez nią urlopu macierzyńskiego upłynęło do dnia wywiadu 3 miesiące. Oto fragment jej wypowiedzi:

Ja chcę tak naprawdę wrócić do pracy od września [*przyp.* – 2025 r.], żeby synka oddać do żłobka. Już będzie wtedy miał półtora roku. Nie śpieszy mi się z tym, dlatego też nie szukam może aż tak intensywnie pracy (...). [ID498]

Pozostałe respondentki z omawianej grupy biernych zawodowo kilkakrotnie popadały w status NEET.

Warto podkreślić, że sytuacja finansowa i osobista wszystkich biernych zawodowo uczestniczek badania była na tyle stabilna, że mogły one funkcjonować bez podejmowania aktywności zarobkowej. Główne źródła utrzymania obejmowały: środki finansowe pochodzące od obecnego partnera (ID498, ID633) lub byłego partnera (alimenty od ojca dziecka) (ID322, ID952, ID1182), od członków rodziny (ID952, ID1181), a także różnego rodzaju świadczenia socjalne pobierane na siebie lub na dziecko (ID322, ID498, ID633, ID952, ID1181, ID1182). Oto przykładowe wypowiedzi, w których uczestniczki badania podają źródła utrzymania w okresie bierności zawodowej:

I mnie się wydaje, że są takie [*przyp.* – kobiety], które nigdy nie pracowały i nie chcą pracować przez to, że zwyczajnie im się nie chce i wolą jakby wisieć czy to na partnerze, czy na jakichś takich środkach socjalnych (...). [ID322]

Ja miałam alimenty przede wszystkim od ojca córki, zasiłek rehabilitacyjny, zasiłek opiekuńczy, bo jeżeli ja nie pracowałam, to zgłaszałam się do MOPS-u o taki zasiłek opiekuńczy. (...) Miałam pomoc społeczną, świadczenia socjalne, takie dofinansowanie do czynszu, dofinansowanie właśnie do żywności. Ja mam zasiłek pielęgnacyjny też z Urzędu Miasta. (...) No i też czasami mama mi pomoże, jak trzeba było kupić okulary dla dziecka, to mama dorzuciła mi pieniądze i nie było żadnego problemu. Rodzina naprawdę bardzo dużo pomaga. Czy to siostry, czy to właśnie mama, czy to tak zwany przyjaciel też pomaga. [ID1182]

Mama i tak pieniądze mi dawała, więc miałam pieniądze, więc ja zawsze miałam. A teraz ze względu na to, że opiekuję się dzieckiem, zajmuję się domem, to były mąż generalnie utrzymywał nas. Dobrze zarabiał. Mama też moja wspomaga. Tata mój też ma firmę. Też mi tam raz w roku taki przelew po 10-20 tysięcy zrobi na konto, więc generalnie, tak szczerze powiem, biedy nigdy nie zaznałam w młodości..., żebym nie miała pieniędzy, bo rodzice generalnie bogaci są i człowiek taki został, że do tej pracy tak niekoniecznie, jak się miało wszystko na wyciągnięcie ręki. I tutaj nie miałem jakiejś potrzeby pracy. Zajmowałam się dzieckiem, dom posprzątałam, obiad ugotowany i tak już człowiek taką „kura domową” został. [ID952]

Na początku były to oszczędności, które udało mi się gdzieś tam odłożyć wcześniej, czy ze spadku na przykład, bo moim dziadku, to były też pieniądze. A obecnie to zasiłek dla bezrobotnych. [ID1181]

²³ Niemniej jednak formalnie respondentka pozostawała w okresie urlopu macierzyńskiego związana stosunkiem pracy.

Spośród sześciu osób nieaktywnych edukacyjnie, które w statusie NEET poszukiwały zatrudnienia (sklasyfikowanych jako osoby bezrobotne), na szczególną uwagę zasługuje respondent ID927, który formalnoprawnie był zatrudniony w dniu wywiadu, jednak przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, w trakcie, którego oczekiwał na zakończenie umowy o pracę i aktywnie poszukiwał nowego miejsca zatrudnienia. Powodem tej sytuacji było popełnienie przewinienia zawodowego, za które respondent został degradowany, a następnie rozpatrywane było jego zwolnienie. W narracji rozmówcy pojawia się wielokrotnie powtarzający się schemat polegający na poruszaniu się w ten sposób pomiędzy kolejnymi pracodawcami (dotyczący przechodzenia na długotrwałe zwolnienie lekarskie).

Pozostałe respondentki i respondenci bezrobotni pozostawali w statusie NEET od 4 miesięcy (ID1183), przez 6 (ID14, ID198, ID1180) do 10 miesięcy (ID209). Osoby te wskazywały różne uwarunkowania wejścia w status NEET, najczęściej: problemy zdrowotne lub zaburzenia dobrostanu psychicznego (3 wskazania), konieczność sprawowania opieki nad członkami rodziny (matka, babcia) (2 wskazania) oraz brak możliwości znalezienia zatrudnienia zgodnego z oczekiwaniami (2 wskazania).

Respondentki i respondenci będący osobami z niepełnosprawnościami lub zmagający się z chorobami psychicznymi byli świadomi wpływu swoich uwarunkowań zdrowotnych zarówno na funkcjonowanie na rynku pracy, jak i na podejście pracodawców. Oto wypowiedź rozmówcy z niepełnosprawnościami:

Nie znalazłem jeszcze pracy takiej dla mnie, dla siebie, w której bym się odnajdywał i w której nie szłoby mi źle, szłoby mi dobrze. Bo albo przeszkodą jest to, że „nie ogarniam” dalej wielu rzeczy, nie jestem w stanie ich „ogarnąć”, po tych obrażeniach mózgu. Albo to, że nie mogę zatrzymać się na dłużej, bo nie mogę znaleźć swojego miejsca: albo pracodawca nie był zadowolony, albo się praca skończyła, bo też tak było z tymi wykopaliskami czy festiwalem, czy archiwum... [ID14]

Uczestniczka badania o ID198 nie poszukuje dowolnego zatrudnienia, lecz takiego, które spełni jej oczekiwania finansowe, a także będzie jej odpowiadało pod względem stanowiska i zakresu obowiązków. Jak sama przyznaje, znajduje się w stosunkowo stabilnej sytuacji życiowej, dlatego nie spieszy się z podjęciem pierwszej dostępnej oferty:

Ja za tą pracą cały czas się rozglądam, ale to tak naprawdę, przez to, chyba że partner dobrze finansowo jest..., to jakby nie łapię się pierwszej, lepszej pracy, tylko szukam czegoś, co mnie naprawdę zadowoli, co będę chciała robić. [ID198]

Podobnie inny respondent poszukuje odpowiedniej oferty zatrudnienia, jednak jak sam wskazuje, opis oferty często nie odpowiada faktycznym warunkom pracy, w związku z czym kontynuuje poszukiwania. Oto fragment jego wypowiedzi:

Mam CV, pytam, tylko teraz z tego, co rozglądam się właśnie po tych, co niektórych ogłoszeniach, to co innego piszą w ogłoszeniach, a co innego wychodzi na miejscu... [ID209]

Inne uwarunkowania wejścia w status NEET obejmowały: bankructwo pracodawcy, brak konieczności podjęcia pracy z uwagi na utrzymywanie przez partnera, brak zapotrzebowania na pracowników w preferowanych branżach oraz zakończenie edukacji na poziomie podstawowym. Respondentka, która wskazała jako główny powód brak zapotrzebowania ze strony pracodawców, podejmowała intensywne próby znalezienia

zatrudnienia i w tamtym okresie poszukiwała dowolnej pracy, niezależnie od warunków finansowych. Oto jej wypowiedź:

Jeśli chodzi o ten okres po moim powrocie z Niemiec, kiedy to przez siedem miesięcy nie mogłam znaleźć pracy, to tutaj ciężko powiedzieć [*przyp. – co było powodem*], bo ja naprawdę tej pracy szukałam bardzo intensywnie i nie wiem czym to było spowodowane. Może w tamtym okresie mniejsze było zapotrzebowanie, ale naprawdę ciężko było znaleźć tą pracę i już wysyłałam zgłoszenia za takie pieniądze, że mogłabym się teraz za głowę złapać, że chciałam w ogóle iść na coś takiego, ale już byłam tak zdesperowana, że szłam gdziekolwiek, byleby miała zajęcie. [ID1180]

Najmłodszy bezrobotny rozmówca miał w dniu wywiadu 19 lat, a był to jego pierwszy okres pozostawania w statusie NEET przekraczający 3 miesiące. W młodszej grupie wiekowej znajduje się również uczestniczka wywiadu w wieku 22 lat, która dwukrotnie popadała w status NEET, każdorazowo przez 6 miesięcy.

Wśród bezrobotnych ze starszej grupy wiekowej (25–34 lata) jedynie jedna uczestniczka badania (ID198, wiek 32 lata) doświadczała dwukrotnie pozostawania w statusie NEET, każdorazowo przez 6 miesięcy, natomiast pozostali trzej respondenci (ID14, ID209, ID927) zadeklarowali wielokrotne okresy pozostawania w statusie NEET w przeszłości.

Ostatnią grupę omawianą stanowią rozmówczynie i rozmówcy, którzy pracują w dniu wywiadu. Warto jednak podkreślić, że w każdym z omawianych przypadków jest to zatrudnienie krótkotrwałe i niestabilne (ID65 – pracuje od 3 miesięcy w żłobku bez umowy pisemnej, ID875 – podjęła kilka miesięcy temu zatrudnienie na stanowisku niskopłatnym, na niski wymiar godzinowy i na umowę zlecenie, a ID931 – pracuje na umowie zastępstwa). Respondentka ID65 wielokrotnie pozostawała w statusie NEET przez okresy powyżej 3 miesięcy po zakończeniu edukacji, a także pomiędzy kolejnymi miejscami zatrudnienia podejmowanego na podstawie umów cywilnoprawnych. Kolejna rozmówczyni, pomimo młodego wieku (24 lata), trzykrotnie doświadczała pozostawania w statusie NEET przez okres od 3 do 6 miesięcy. Z kolei uczestnik badania o ID931, w dniu wywiadu mający 34 lata, wielokrotnie pozostawał w statusie NEET przez okresy od 3 do 6 miesięcy, łączny okres szacując na około 2,5 roku.

Respondenci wskazują różne uwarunkowania wejścia w status NEET, w tym: problemy zdrowotne, poszukiwanie zatrudnienia zgodnego z oczekiwaniami, sytuację rodzinną (konieczność udzielania wsparcia w gospodarstwie domowym) oraz trudności w znalezieniu pracy.

Przykładowo, rozmówca o ID931 doświadczał licznych przerw, wynoszących nawet 6 miesięcy, w trakcie których aktywnie poszukiwał zatrudnienia zgodnego z jego oczekiwaniami:

Tak, to poskładało się w całość, mógł to być okres pół roku, gdzie właśnie nie było pracy, bo szukałem pracy w swoim zawodzie, szukałem pracy w jakimś tam segmencie życia, czyli nie poszedłem o krok dalej, nie podjąłem tego ryzyka, że mógłbym coś więcej zrobić... [ID931]

3.14 Wpływ pandemii COVID-19

Po wybuchu pandemii COVID-19 często w debacie publicznej pojawiały się doniesienia o wpływie tego kryzysu na sytuację osobistą, zawodową i edukacyjną młodych osób. Celem jednego z modułów wywiadu pogłębionego była próba poznania opinii respondentów na temat tego, czy okres obostrzeń pandemicznych (w latach 2020–2022) oraz długofalowe skutki ich wprowadzenia wpłynęły na ich życie osobiste, zdrowie, relacje interpersonalne, nastawienie i motywację w procesie aktywizacji zawodowej, a także na oczekiwania względem potencjalnych miejsc pracy.

Sześć (z 15) osób biorących udział w wywiadach oceniło, że okres pandemiczny nie wywarł na nich istotnego wpływu, poza koniecznością stosowania maseczek i przestrzegania pozostałych zaleceń wynikających z wprowadzenia reżimu sanitarnego, które uznawali za uciążliwe. Część uczestników z omawianej grupy przyznała, że już wcześniej praktykowali samoizolację, dlatego zakazy przemieszczania się i ograniczenia kontaktów społecznych nie wpłynęły na nich w sposób znaczący. Oto przykładowe wypowiedzi:

Znajomych też w sumie nie miałem, więc nie wpłynęło to na moją sferę towarzyską. I tak w sumie z domu nie wychodzę, więc w sumie prawie nic się dla mnie nie zmieniło. [ID14]

Powiem szczerze, że podczas pandemii tak naprawdę mało się zmieniło, bo wtedy to był okres, gdzie jako dziecko nie byłem bardzo rozmowny. Ciężko mi było nawiązać jakiejś znajomości, więc po dwunastym roku życia, czy tam jedenastym, trochę się „zaszyłem” w pokoju z komputerem i tak też było podczas pandemii, więc pandemia tak naprawdę dużo nie zmieniła w moim życiu. [ID1183]

Inny z rozmówców pracował w czasie pandemii w branży budowlanej przez kilkanaście godzin dziennie, a więc jego rutyna również nie została zaburzona. Jak sam wspominał:

Nie, właśnie wtedy w ... [przyp. – nazwa miejscowości] szpital kończyliśmy, to tylko trzeba było się poddać badaniu temperatury, a tak to siódma rano i do roboty. [ID209]

Czyli w zasadzie życie toczyło się normalnie. Tak jak bez pandemii? [MOD]

No bez pandemii, tylko że się było w maskach. [ID209]

Jedna z respondentek przyznała, że nie korzystała z mediów tradycyjnych (radio, telewizja) i w związku z tym, jak sama twierdziła, nie zdawała sobie sprawy z wybuchu pandemii, a o całej sytuacji dowiedziała się dopiero od znajomych. Pomimo tego nie stosowała się do obowiązujących obostrzeń pandemicznych. Oto fragment jej wypowiedzi:

Ja wychodziłam dokładnie, jak było, mimo, że nie można było wychodzić. I tak dalej. I tak wychodziłam na rowery, piliśmy z jednej butelki. I tak byliśmy w lasach. [ID952]

Łamanie reżimu sanitarnego praktykowała też rozmówczyni o ID1182:

U mnie się nic nie zmieniło. Ja i tak wychodziłam po kryjomu do znajomych. Spotykaliśmy się u mnie w domu, przychodziliśmy, spędzaliśmy czas razem. Tylko wiadomo, nie publicznie, bo wtedy to było zakazane, ale w domu jak

najbardziej. [ID1182]

Okres pandemiczny wpłynął pośrednio lub bezpośrednio na dziewięciu naszych rozmówców. Wskazywali oni następujące uwarunkowania (można było wskazać więcej niż jeden skutek):

- Obawy o zdrowie własne lub bliskich (3 wskazania)
- Zaburzenia zdrowia psychicznego, w tym depresja (3 wskazania)
- Zaburzenia zdrowia fizycznego, w tym otyłość (3 wskazania)
- Obniżenie aktywności i motywacji, ogólne rozleniwienie się (3 wskazania)
- Samoizolacja i ograniczenie kontaktów społecznych (3 wskazania)
- Trudności w znalezieniu zatrudnienia (1 wskazanie).

U części uczestników wywiadów doniesienia medialne nasilały obawy zarówno o własne zdrowie, jak i o zdrowie najbliższych osób, nad którymi respondenci sprawowali opiekę lub z którymi zamieszkiwali. Potwierdzają to następujące wypowiedzi:

Przede wszystkim był to przeogromny strach, który się rozciągnął na rodzinę między innymi. Nigdy nie wiedziałam, co się stanie w momencie, jak pójdę do sklepu, czy gdziekolwiek indziej i wrócę do domu, czy nie zarażę mamy (...). Bałam się, że ja sama zachoruję i nie będzie miał kto mi pomóc. Było to, mówię, takie przykre i trudne i ciężkie doświadczenie. [ID322]

Bym powiedział, że gdzieś tam strach, obawy o rodzinę, o zdrowie, o najbliższych. [ID931]

Jeden z respondentów wskazał również na obawy o własne zdrowie w miejscu pracy, gdyż jako magazynier nie miał możliwości pracy zdalnej w trakcie pandemii. Oto jak opisywał swoje doświadczenia z tamtych lat:

Powiedziałem do swojego kierownika, że dla mnie nie ma takiej opcji, że ja chodząc do pracy, będę osobą zdrową, a okaże się, że ktoś, będąc osobą chorą, przychodzi do pracy i ma gorączkę, bo była taka sytuacja, jak gość „ściemniał”, a miał gorączkę, no to miał być w domu, no i była jedna osoba, która przychodziła do pracy... Powiedziałem do kierownika, że jak zostanę, a okaże się zarażony w zakładzie pracy, no to jadę do sądu pracy, do sądu normalnego, nie skarżyć pracownika, tylko skarżyć zakład pracy, że za takie rzeczy to płaci... [ID927]

Trzy uczestniczki badania wskazały, że ich deklarowane „popadnięcie w depresję” było spowodowane koniecznością przebywania głównie w domu. Oto wypowiedź jednej z nich:

No ale też to zamknięcie ludzi, ograniczenie, to bardzo negatywnie wpłynęło na pewno na psychikę moją, jak i później słyszałam od wielu ludzi, że popadali w depresję. Był o tyle plus, że ja mogłam wyjść na swoje podwórko, ale są ludzie, którzy mieszkają w blokach i nie mają nawet swojego małego balkonu, żeby wyjść i odsapnąć świeżym powietrzem, czyli jestem w stanie uwierzyć, że na pewno ten stan psychiczny mógł się pogorszyć w tamtym okresie, bo nawet mój się pogorszył (...). [ID322]

Trzy osoby biorące udział w badaniu doświadczyły problemów ze zdrowiem fizycznym. Jedno wskazanie dotyczyło otyłości, będącej skutkiem przebywania w domu oraz ograniczeń w przemieszczaniu się, inne – ciężkiego przebiegu choroby COVID-19, a kolejne – powikłań po przebiegu koronawirusa.

Co istotne, rozmówczynie często wskazywały na popadnięcie w stan określany przez nie jako „rozleniwienie się”. Oto przykładowe ich wypowiedzi:

Rozleniwiałam się, bo miałam jednak ten czas taki, że nie pracowaliśmy wtedy. No tak..., że siedzieliśmy w domu, ja nie chodziłam do pracy. I mogłam trochę zdalnie pracować, ale to tak mnie strasznie... po prostu rozleniwilo. Nie chciało mi się nic zupełnie... Nie wiem, czy to jakaś depresja, czy coś, ale no nie chciało mi się... [ID192]

Bardziej można powiedzieć, że to mnie rozleniwilo i miałam wymówkę na to, żeby nie pracować, gdyż przecież jest pandemia, więc może nawet będzie bezpieczniej. [ID875]

No i właśnie to jest to, że ludzie zrobili się tacy rozleniwieni, wypaleni z takiego pędu, zatrzymani przez ten COVID i myślę, że bynajmniej na mnie miało to negatywny wpływ. [ID1180]

Kilka osób zgłaszało ograniczenie kontaktów ze znajomymi spowodowane samoizolacją, co negatywnie wpłynęło na relacje koleżeńskie. Oto przykładowe wypowiedzi:

Na relacje ze znajomymi, bo [*przyp. – pandemia COVID-19*] ograniczyła w pewnym momencie kontakt i ograniczyła możliwość spotykania się. Gdzieś tam strach przed tym, co może być, że strefa ludzi, znajomych jakby na chwilę się oddaliła. [ID931]

Wiadomo, relacje ludzkie, znaczy międzyludzkie zostały wystawione na próbę, dlatego że zostały trochę... [ID1181]

Trudności w znalezieniu zatrudnienia, zarówno przez nią samą, jak i przez członków rodziny, wskazała jedynie respondentka o ID65.

Reasumując, doświadczenia pandemiczne młodych osób były zróżnicowane, ponieważ część z nich nie odczuła istotnych zmian w codziennym życiu, natomiast inni doświadczyli pogorszenia zdrowia psychicznego lub fizycznego, spadku aktywności oraz ograniczenia kontaktów społecznych.

3.15 Wpływ wojny w Ukrainie

Deklarowany wpływ wybuchu pełnoskalowej wojny w Ukrainie (2022 r.) nie dotyczył jedynie pięciu osób uczestniczących w badaniu. Pozostałe wskazywały²⁴:

- zmniejszenie liczby ofert pracy dostępnych dla obywateli Polski (8 wskazań),
- wzrost konkurencji na rynku pracy (7 wskazań),
- niepokój lub lęk o przyszłość (3 wskazania).

Aż 8 z 10 respondentek i respondentów, którzy stwierdzili, że wybuch wojny u wschodniego sąsiada wpłynął na ich życie, twierdziło, że ograniczono liczbę ofert pracy w określonych branżach lub na kierunkach kształcenia. Uczestnicy badania interpretowali to jakoby pracodawcy preferowali obywateli Ukrainy zamiast Polaków. Oto przykładowe

²⁴ Respondenci mogli wskazać więcej niż jeden aspekt.

wypowiedzi naszych rozmówców:

Wydaje się, że to na tych takich stanowiskach „niskich”, że tak powiem, tych na produkcji, takich właśnie, fizycznych... [ID198]

Czyli tam, gdzie pani mieszka, osoby z Ukrainy pracują, tak? Na stanowiskach na przykład jakich? [MOD]

Na przykład cała branża „beauty”, to gdzie się nie pójdzie, to już jest tam jakaś pani jest z Ukrainy, cała produkcja na strefie, na liniach produkcyjnych, też jest bardzo właśnie dużo osób z Ukrainy. [ID198]

No właśnie i coraz więcej napływało tych ludzi [przyp. - z Ukrainy]. I były tam całe ekipy, to tynkarzy, to elektryków nawet... [ID209]

Moja znajoma, która chodziła do szkoły policealnej, powiedziała, że jest dużo osób z Ukrainy na tym kierunku, a ona była na kosmetologii akurat. [ID875]

A czy wybuch wojny w pana odczuciu wpłynął na dostępność ofert pracy lub szkoleń czy też nie? [MOD]

Ten wybuch wojny w pewnym stopniu, tak. Jak się rozglądałem za pracą no to był w pewnym momencie taki okres, w którym był problem związany z ofertami pracy i wpłynął on na jakby możliwość zmiany [przyp. – pracy]. [ID931]

Powiem szczerze, ja nie jestem rasistką, ale coraz bardziej „terają” tych Ukraińców i miejsca pracy zabierają oni też. [ID952]

Cztery z osób, które dostrzegły wpływ wojny w Ukrainie na ich życie, twierdziły, że zaobserwowały ogólny wzrost konkurencji na rynku pracy. Ich zdaniem polityka państwowa oraz praktyki pracodawców powodowały różnicowanie między obywatelami Polski a uchodźcami z Ukrainy, faworyzując zatrudnianie tych ostatnich. Nasi rozmówcy i rozmówczynie negatywnie oceniali takie praktyki, w tym również preferencyjne warunki zatrudnienia, takie jak możliwość wolniejszego tempa pracy czy dłuższe przerwy w pracy. Poniżej przedstawiono przykładowe wypowiedzi:

Na początku myślę, jakby Polska, ja mam wrażenie, że skupiła się wtedy bardziej na tych Ukraińcach niż na swoich obywatelach i wydaje mi się, że troszeczkę teraz pomалу jakby wraca to do normy, ale to jeszcze nie jest takie, jak było przed wybuchem [przyp. – wojny w 2022 r.]. [ID198]

I chłopak w sumie, ja wiem, 23-25 lat, elektryk, wchodzi sobie, kabelki podpina, a on „gawarisz po rusku?”, coś „szwargoli” do mnie, a ja mówię: „co ty w ogóle mówisz, mów po polsku... a tak idź chłopie, za granicę walcz za twój kraj..., a nie będzie mi tu kabel podpinał w ścianie”. A Polacy elektrycy na bezrobociu siedzą. [ID209]

Czyli poczuliście taką konkurencję trochę z ich strony, tak? [MOD]

No konkurencję, ale jak pytaliśmy się tych elektryków, co myśmy z nimi pracowali na tej budowie, no to oni czasami mieli większe stawki od Polaków. (...) Siostra robiła w jednej firmie, przez pół roku, no to miała na zmianie tam trzy, cztery osoby, no kobiety, dziewczyny. Na linii, no to się wyrabiała, nie wyrabiała się Ukrainki, no to „idź, ty pomóż im tam, bo ty szybciej robisz”. Ale brały Ukrainki

te same pieniądze, ale siostra robiła dwa razy więcej za nie. Była 15-20 minutowa przerwa i musiała już wrócić na linię, a one siedziały po 30-40 minut na przerwie. [ID209]

Mam jedną znajomą, która pracowała w fabryce, gdyż ona lubiła taką pracę, żeby stać przy taśmie. No i w pewnym momencie ta firma stwierdziła, że wyrzuca połowę osób razem z nią. No i zatrudnili osoby z Ukrainy, chociaż też wiadomo, to nie było tak, że na wszystkie miejsca zatrudnili osoby z Ukrainy, tylko musieli po prostu, coś było nie tak z tą firmą i stwierdzili, że zatrudniają mniej osób i między innymi zatrudnili kilka osób z Ukrainy, a część osób, które tam pracowały wyrzucili i tyle... i nikogo nie było na to miejsce. Nie wiem, jak to wyglądało, ale pamiętam, że ona wtedy straciła pracę i była strasznie niezadowolona. [ID875]

Wpływ na to miało to, że nawet gdziekolwiek byśmy pracowali, pani jako pracownik zakładu polskiego, pracownik polski w swoim zakładzie nie może pracować więcej niż 8 godzin, bo pierwszeństwo w pracy za nadgodziny mają Ukraińcy. Okej, zgodzę się z tym wszystkim, że przyjmujemy wszystkich, ale nie może być tak w żadnym kraju, jak to było na samym początku, że taka osoba przyjeżdża do Polski, ma takie same prawa jak my mamy (...). Idzie pani do lekarza, tak było na początku... Pani ma kolejkę na 2, 3, 4, 5 lat, na cokolwiek, a ludzie rozumieją, że są poszkodowani, że mają jakąś traumę, ale nie na tej zasadzie, że osoba w miarę zdrowa, która nie ma żadnych uszkodzeń ciała, idzie do lekarza w pierwszej kolejce przed nami... [ID927]

Ale generalnie teraz zauważam, że tych ludzi ze wschodu jest bardzo dużo. Oni niby tacy biedni są, pobierają te dotacje wszystkie z Polski i mają większe prawa niż Polacy. A tak naprawdę ja nie czuję, że oni są tacy biedni, jak oni mówią, bo po galeriach to tylko tak z torbami zakupów, ubrań, iPhone'y - to wszystko, to mówię..., oni za nasze pieniądze chyba tak sobie żyją, bardzo dobrze. (...) Jemu się mniej zapłaci i firma lepiej wyjdzie, bo ma pracownika, który pracuje, za mniejsze stawki, bo Polak będzie chciał wyższą stawkę i jemu trzeba więcej zapłacić. Więc wolą wziąć dwóch Ukraińców niż jednego Polaka i dostaną tę samą stawkę, a tańszą siłą do pracy. (...) I oni mają większe można powiedzieć przywileje. Albo do lekarza pierwsi, bo to jest Ukraina, to pierwszy, masz większe dotacje, bo... [ID952]

Jak byłam jakiś czas temu w Gdańsku, to powiem pani, że w każdej kawiarni, w każdej restauracji pracuje jakaś Ukrainka i naprawdę tych ludzi z Ukrainy jest mnóstwo, czyli wiadomo, że oni też poniekąd zabierają pracę Polaków, no chcąc nie chcąc, nawet jak w takim Gdańsku zamówi się [*przyp. – nazwa firmy przewozowej*], to Polaka pani nie zobaczy..., także poniekąd, ja na dzień dzisiejszy jeszcze tego nie odczuwam, ale na pewno zabierają poniekąd miejsca pracy. [ID1180]

Pełno Ukraińców jest u nas tutaj w ... [*przyp. – nazwa miejscowości*]. Wszyscy zatrudniają tanią siłą roboczą, żeby to był Ukrainiec, żeby mieć Ukrainca nie Polaka. [ID1182]

Trzech rozmówców obawiało się eskalacji konfliktu na terytorium Polski. Oto jedna z wypowiedzi:

Na pewno był ogromny strach, że wojna za progiem, tym bardziej, że takie niedoinformowanie, no to człowiek myślał, że mogło się tutaj rozszerzyć, poza tym mamy tutaj jednostkę NATO, mamy zakłady produkujące ... [*przyp. – nazwa zakładu*] i to wszystko ma związek. Strategiczne działania mogłyby być, właśnie tutaj mogłyby polecieć pierwsze rakiety, bomby. [ID322]

WNIOSKI z BADAŃ i REKOMENDACJE

Wnioski z badania ilościowego

Charakterystyka demograficzno-społeczna

Grupa respondentów badania NEET-UP cechuje się względną jednorodnością demograficzną, zarówno pod względem wieku, jak i struktury płci. Niewielka przewaga mężczyzn w badaniu (51,8%) odzwierciedla rzeczywiste proporcje populacyjne w analizowanej grupie wiekowej. Uwagę zwraca koncentracja badanych w starszym przedziale wiekowym (25–34 lata – 68,0%), co może sugerować, że problem przynależności do kategorii NEET pogłębia się z czasem i staje się bardziej utrwalaony.

Analiza statystyczna wskazuje, że rozkład wieku charakteryzuje się niskim poziomem zmienności, z wartością średniej i mediany oscylującą wokół 27 lat. Dominanta na poziomie 34 lat dodatkowo podkreśla obecność osób starszych w badaniu, co może mieć istotne znaczenie przy projektowaniu działań aktywizacyjnych – wymagają one bowiem dostosowania do potrzeb osób pozostających przez dłuższy czas poza systemem edukacji i rynku pracy.

W obszarze wykształcenia widoczna jest koncentracja na poziomie zasadniczym zawodowym (28,2%) oraz średnim ogólnokształcącym (27,7%). Relatywnie niski odsetek osób z wykształceniem wyższym wskazuje na potrzebę intensyfikacji działań wspierających dalszą edukację – zwłaszcza w kierunku rozwoju kompetencji kluczowych i przekwalifikowania. Mimo że większość respondentów deklarowała autonomiczność w wyborze ścieżki edukacyjnej, istotnym czynnikiem decyzyjnym pozostaje wpływ otoczenia rodzinnego i rówieśniczego.

Pod względem stanu cywilnego przeważają osoby samotne (64,1%). Jednocześnie obecność rodziców wychowujących dzieci – choć relatywnie rzadka – wymaga uwzględnienia ich szczególnych potrzeb w polityce wsparcia, zwłaszcza w zakresie opieki instytucjonalnej i elastycznych form zatrudnienia.

Problem NEET jest szczególnie nasilony na obszarach wiejskich (39,1%) oraz w małych miastach (do 20 tys. mieszkańców) – 23,3%. Znaczna część respondentów pochodzi właśnie z takich miejscowości - często znacznie oddalonych od większych ośrodków miejskich. Wśród mieszkańców wsi dominują osoby zamieszkujące kilkadziesiąt kilometrów od najbliższego miasta wojewódzkiego, co świadczy o ich wyraźnej peryferyjności przestrzennej. Taka lokalizacja wiąże się z istotnymi ograniczeniami w dostępie do edukacji, rynku pracy oraz usług instytucjonalnych, zwłaszcza w kontekście słabo rozwiniętego transportu publicznego. Sytuacja ta wymaga projektowania działań aktywizacyjnych z uwzględnieniem barier przestrzennych, infrastrukturalnych i komunikacyjnych, które znacząco wpływają na szanse młodych osób pozostających poza systemem edukacji i zatrudnienia.

Zdecydowana większość badanych nie posiada dzieci (72,2%), co sugeruje, że wielu respondentów nie ma bezpośrednich zobowiązań rodzinnych, które ograniczałyby ich mobilność i dostępność czasową. Jednocześnie co czwarty respondent wychowuje przynajmniej jedno dziecko, co stanowi istotny odsetek wymagający uwzględnienia w działaniach aktywizacyjnych. Choć rodziny wielodzietne występują rzadko, ich potrzeby mogą być szczególnie złożone i wielowymiarowe - wymagające wsparcia nie tylko w zakresie

zatrudnienia, ale również w obszarze opieki i wsparcia społecznego.

Silne zakorzenie lokalne badanych znajduje odzwierciedlenie w bardzo wysokim odsetku osób urodzonych w Polsce (niemal wszyscy badani kategorii NEET oraz ich rodzice), a także niskiej mobilności międzynarodowej zarówno respondentów (12,0%), jak i ich rodziców. Migracje zarobkowe – jeśli występowały – miały najczęściej charakter krótkoterminowy i dotyczyły pojedynczych przypadków.

Na podstawie analizy danych dotyczących liczby rodzeństwa oraz wykształcenia rodziców lub opiekunów prawnych można sformułować kilka istotnych wniosków. Największą grupę respondentów stanowią osoby mające jedno rodzeństwo, co odzwierciedla typowy model rodziny w Polsce. Jednocześnie znaczna część badanych wychowywała się bez rodzeństwa, co może wiązać się z odmiennym doświadczeniem społecznym i mniejszym dostępem do rodzinnej sieci wsparcia. Rodziny wielodzietne (z liczbą rodzeństwa powyżej pięciu) stanowią marginalną część próby, jednak należy uwzględnić, że osoby z takich rodzin mogą napotykać na specyficzne trudności, związane np. z ograniczonymi zasobami materialnymi lub indywidualnym wsparciem w procesie edukacyjnym i zawodowym.

Na zakończenie podsumowania wyników dotyczących zmiennych demograficzno-społecznych warto zwrócić uwagę na poziom wykształcenia rodziców, który w zdecydowanej większości przypadków nie przekracza wykształcenia zasadniczego zawodowego. Taka sytuacja może wpływać na obniżone aspiracje edukacyjne dzieci oraz ograniczoną transmisję kapitału kulturowego, co sprzyja utrwalaniu się międzypokoleniowych nierówności społecznych. W związku z tym wsparcie edukacyjne adresowane do osób pochodzących z rodzin o niższym kapitale edukacyjnym i kulturowym powinno stanowić jeden z priorytetów polityki publicznej w tym obszarze.

Charakterystyka gospodarstw domowych respondentów oraz źródeł utrzymania

Zdecydowana większość uczestników badania NEET-UP mieszka w warunkach typowych dla polskiego krajobrazu mieszkaniowego – około połowa zamieszkuje budynki wielorodzinne, takie jak bloki czy kamienice, a ponad jedna trzecia – domy jednorodzinne, w tym także zabudowę bliźniaczą i szeregową. Stosunkowo niewielki odsetek respondentów deklaruje zamieszkiwanie w wynajmowanych mieszkaniach lub pokojach, natomiast mniej niż jedna osoba na dwadzieścia wskazuje na nietypowe formy zakwaterowania, takie jak baraki, pomieszczenia gospodarcze, przyczepy kempingowe czy obiekty zbiorowego zamieszkania. Tylko pojedyncze przypadki dotyczą osób, które obecnie nie posiadają stałego miejsca zamieszkania (1,8%). Dane te potwierdzają, że młode osoby NEET przeważnie funkcjonują w stabilnych warunkach mieszkaniowych. Jednocześnie obecność przypadków życia w warunkach niepewnych – choć nieliczna – wymaga uwagi z perspektywy przeciwdziałania wykluczeniu mieszkaniowemu.

W ujęciu społecznym przeważa model gospodarstw wieloosobowych. Około sześciu na siedmiu respondentów dzieli przestrzeń mieszkalną z innymi domownikami – najczęściej z rodziną, partnerem lub partnerką. Samodzielnie mieszka zaledwie co siódma osoba. Wspólne zamieszkiwanie z osobami niespokrewnionymi, takimi jak współlokatorzy, należy do rzadkości.

Struktura gospodarstw domowych wskazuje na silne uzależnienie młodych osób od rodziny. Najczęściej gospodarstwa te tworzą dwu- lub trzyosobowe układy, choć około jedna siódma respondentów mieszka w większych grupach, liczących cztery osoby lub więcej. Sporadyczne przypadki jednoosobowych gospodarstw (14,2%) potwierdzają niski poziom

samodzielności mieszkaniowej w tej populacji.

Analiza źródeł utrzymania ujawnia, że niemal połowa badanych opiera się głównie na dochodach członków rodziny, a istotna część czerpie środki z pracy partnera lub partnerki (25,2%). Dochody własne, wynikające z indywidualnej aktywności zawodowej, występują zdecydowanie rzadziej.

Okolo jedna na dziesięć osób korzysta ze wsparcia instytucjonalnego, takiego jak świadczenia społeczne, stypendia czy dodatki mieszkaniowe. Wysoki poziom zależności ekonomicznej i ograniczony udział we własnym utrzymaniu może wskazywać na ograniczony udział respondentów w podejmowaniu decyzji finansowych w gospodarstwie domowym.

Tylko część badanych potrafi określić średni miesięczny dochód przypadający na jedną osobę w gospodarstwie. Pozostali (42,6%) albo nie znają tej wartości, albo odmawiają odpowiedzi, co może świadczyć o braku udziału w planowaniu i zarządzaniu budżetem domowym. Taki stan rzeczy ogranicza rozwój kompetencji finansowych, niezbędnych do podjęcia samodzielnego życia i pracy.

Rodziny badanych pełnią istotną rolę stabilizacyjną. W znacznej większości przypadków przynajmniej jeden z rodziców lub opiekunów pozostaje aktywny zawodowo, a gospodarstwa domowe utrzymują się głównie z pracy. Zatrudnienie partnerów – o ile występują – również ma zazwyczaj charakter stały. Przypadki bezrobocia, zatrudnienia dorywczego lub korzystania wyłącznie ze świadczeń występują rzadko i nie wpływają istotnie na ogólny obraz sytuacji rodzinnej badanych.

Choć większość respondentów nie doświadcza poważnych trudności rodzinnych, to jednak obecność przypadków przemocy, uzależnień czy samotnego rodzicielstwa – choć pojedyncza – wymaga uwzględnienia w projektowaniu indywidualnego wsparcia. Nawet incydentalne występowanie takich sytuacji może znacząco wpływać na dobrostan psychiczny i zdolność młodych osób do samodzielnego funkcjonowania w społeczeństwie i na rynku pracy.

Niepełnosprawność i stan zdrowia

Zdecydowana większość badanych – ponad dziewięć dziesiątych – nie identyfikuje się jako osoby z niepełnosprawnością, co stanowi bardzo niski udział osób z ograniczeniami funkcjonalnymi w tej grupie. Wśród nielicznych, którzy zadeklarowali posiadanie niepełnosprawności (6,0% badanych), przeważają osoby z umiarkowanym stopniem ograniczenia sprawności – niemal połowa tej subpopulacji. Znaczny stopień występuje u około jednej czwartej, a lekki u jednej piątej osób z niepełnosprawnością. Pojedyncze osoby – mniej niż jedna dziesiąta tej grupy – przyznały, że mimo braku formalnego orzeczenia mają trudności zdrowotne. Taki rozkład odpowiedzi wskazuje na konieczność uwzględnienia zaburzeń funkcjonalnych przy planowaniu oferty wsparcia – zarówno edukacyjnego, jak i zawodowego.

Tylko niewielka grupa respondentów – mniej niż jedna na dwadzieścia osób – przyznała, że ze względu na stan zdrowia potrzebuje stałej pomocy ze strony specjalistów, takich jak lekarze, rehabilitanci czy psycholodzy. Zdecydowana większość, bo ponad dziewięćdziesiąt procent – funkcjonuje samodzielnie i nie korzysta z takiego rodzaju wsparcia. Sytuacja ta świadczy o ogólnie dobrej kondycji zdrowotnej uczestników badania i niskim poziomie zależności od opieki instytucjonalnej.

Większość badanych nie pełni funkcji opiekuńczych wobec dzieci, osób starszych czy zależnych (76,4%). Może to wynikać zarówno z wieku respondentów, jak i z etapu życia,

w którym się znajdują. Wśród tych, którzy są zaangażowani w opiekę, dominują osoby opiekujące się dziećmi wymagającymi stałej troski – stanowią one nieco ponad jedną piątą wszystkich respondentów. Znacznie rzadziej wskazywano opiekę nad osobami starszymi – zaledwie jedna na pięćdziesiąt osób – oraz nad osobami niepełnosprawnymi lub ciężko chorymi, co deklarowała mniej niż jedna na pięćset.

Warto zaznaczyć, że nawet wśród opiekunów osób zależnych tylko nieliczni – około jedna na czterdzieści osób – deklarują, że ich podopieczni wymagają stałej pomocy ze strony instytucji lub specjalistów. W pozostałych przypadkach – dotyczy to około jednej piątej ogółu – opieka realizowana jest bez udziału zewnętrznych form wsparcia.

Podsumowując, niepełnosprawność jest zjawiskiem rzadko występującym w badanej grupie, a stan zdrowia zdecydowanej większości respondentów umożliwia im niezależne funkcjonowanie. Obowiązki opiekuńcze najczęściej dotyczą dzieci, podczas gdy opieka nad osobami dorosłymi wymagającymi profesjonalnego wsparcia występuje marginalnie.

Doświadczenie zawodowe

Najliczniejszą grupę wśród badanych stanowią osoby posiadające doświadczenie zawodowe w przedziale od roku do pięciu lat – dotyczy to około dwóch na pięciu badanych. Mniej więcej co szósta osoba ma za sobą staż pracy od pięciu do dziesięciu lat, natomiast zaledwie nieliczni – nie więcej niż jedna na dwadzieścia pięć osób – mogą pochwalić się doświadczeniem przekraczającym dziesięć lat. Równocześnie ponad jedna czwarta respondentów nigdy nie pracowała zawodowo, co może wskazywać na trudności w wejściu na rynek pracy lub opóźnione początki aktywności zawodowej.

Pod względem charakteru wykonywanej pracy dominują zajęcia fizyczne – doświadczenie w tym obszarze deklaruje połowa badanych. Około jedna czwarta wykonywała prace usługowe, a podobna część pracowała w handlu detalicznym lub hurtowym. Zdecydowanie rzadziej wskazywano na doświadczenie w pracy umysłowej lub artystycznej, w rolnictwie, akwizycji czy w ramach własnej działalności gospodarczej. Praca w ochronie oraz inne formy zatrudnienia pojawiały się jedynie sporadycznie.

Jeśli chodzi o formy zatrudnienia, ponad połowa respondentów zdobyła doświadczenie pracując na podstawie umowy o pracę na pełen etat. Co trzecia osoba była zatrudniona na umowie cywilnoprawnej, natomiast niemal co piąty badany pracował bez pisemnej umowy. Umowy na część etatu były wskazywane rzadziej, a samozatrudnienie i uczestnictwo w programach aktywizacyjnych miały marginalne znaczenie. Wyniki badań pokazują, że choć formalne zatrudnienie na pełen etat było najczęstszą formą aktywności zawodowej, to wiele osób zdobywało doświadczenie w warunkach mniej stabilnych, często elastycznych lub nieformalnych.

W zakresie subiektywnej oceny wystarczalności własnego doświadczenia zawodowego badani są podzieleni. Około jedna trzecia respondentów uważa, że posiadane doświadczenie spełnia oczekiwania pracodawców. Podobna część ocenia je jako niewystarczające, natomiast pozostali mają trudność z jednoznaczną oceną. Tak równomierny rozkład opinii może wynikać z niepewności co do realiów rynku pracy, niskiego poczucia własnej skuteczności lub braku informacji na temat wymagań rekrutacyjnych.

Ostatni okres w statusie NEET

Analiza ostatniego statusu NEET objęła cztery kluczowe obszary: długość okresu

nieaktywności edukacyjnej i zawodowej, próby znalezienia pracy, powody niepodejmowania zatrudnienia oraz przyczyny rezygnacji z nauki. Wyniki te pozwalają uchwycić główne czynniki utrzymujące młode osoby w stanie nieaktywności oraz identyfikować bariery utrudniające ich powrót na rynek pracy lub do edukacji.

Największa grupa badanych pozostaje nieaktywna przez okres od ponad trzech do sześciu miesięcy (23,8%). Niewiele mniej wskazuje na nieaktywność trwającą od roku do dwóch lat (20,1%), a co szósta osoba nie pracuje ani się nie uczy przez okres przekraczający dwa lata. Stosunkowo niewielka część respondentów deklaruje trzymiesięczny okres pozostawania bez pracy lub nauki (10,9%). Dane te pokazują, że dla znacznej części osób z grupy NEET nieaktywność ma charakter utrwalaony i długoterminowy.

Blisko połowa badanych nie podejmowała żadnych prób znalezienia pracy w analizowanym okresie. Co czwarta osoba ograniczyła się do jednej lub dwóch prób, a podobna część wykazywała większą aktywność, podejmując co najmniej trzy działania w kierunku zatrudnienia. Tylko nieliczni podejmowali intensywne starania. Taki rozkład odpowiedzi wskazuje na ogólnie niski poziom zaangażowania w poszukiwanie pracy.

Zdecydowana większość osób szukała pracy wyłącznie w swojej miejscowości (81,9%), co świadczy o silnym zakorzenieniu lokalnym i ograniczonej gotowości do mobilności przestrzennej. Około dwóch na pięciu respondentów rozszerzyło poszukiwania na poziom województwa, natomiast tylko nieliczni rozważali zatrudnienie poza województwem (5,6%) lub za granicą (4,9%). Poszukiwania pracy opierały się głównie na nieformalnych kontaktach i samodzielnym śledzeniu ogłoszeń, natomiast instytucjonalne formy wsparcia – takie jak programy aktywizacyjne czy oferty urzędów pracy – wykorzystywane były stosunkowo rzadko (5,0%). Może to wskazywać na brak zaufania do instytucji lub niedostateczną wiedzę o dostępnych narzędziach wsparcia.

Wśród deklarowanych powodów niepodejmowania pracy dominują brak interesujących ofert (33,1%), obowiązki rodzinne (25,5%), świadomy wybór nieaktywności zawodowej (18,7%) i brak przekonania do pracy (17,1%). Część respondentów wskazuje także na ograniczenia zdrowotne, trudności z dojazdem czy brak znajomości mogących ułatwić znalezienie pracy. Te odpowiedzi pokazują złożoność barier – od strukturalnych po psychologiczne – utrudniających wejście na rynek pracy.

W odniesieniu do edukacji, dominującą przyczyną rezygnacji z nauki jest brak chęci (35,0%) oraz przekonanie, że dalsze kształcenie nie przynosi wymiernych korzyści (30,2%). Wysoki odsetek respondentów jest zadowolony z aktualnego poziomu wykształcenia (28,9%). Znaczną rolę odgrywają także przeszkody finansowe oraz wpływ środowiska społecznego, w którym brak wzorców dalszego kształcenia. Wśród mniej licznych przyczyn wskazywano również brak czasu, problemy zdrowotne lub konkurencję innych priorytetów, np. intensywnych poszukiwań pracy.

Wsparcie instytucjonalne i doświadczenia aktywizacyjne

Z usług Powiatowych Urzędów Pracy skorzystało 37,7% badanych. Pozostałe 62,3% nie korzystało z oferty tychże instytucji, najczęściej z powodu braku potrzeby, ale także z powodu rozczarowania jakością dostępnych usług, braku motywacji, negatywnych emocji związanych z wizytą w urzędzie, czy barier praktycznych, takich jak niedogodna lokalizacja lub godziny otwarcia.

Wśród osób, które miały kontakt z PUP, dominowały raczej pozytywne oceny godzin funkcjonowania urzędów. Około trzy czwarte respondentów uznało je za dostosowane do ich

potrzeb. Lepiej wypadła również ocena stylu komunikacji urzędników – niemal dwie trzecie uczestników uznało, że język używany przez pracowników urzędu był zrozumiały i adekwatny dla młodych osób. Również połowa respondentów wskazała na partnerski charakter relacji z pracownikami PUP, a podobna część zadeklarowała zaufanie wobec osób reprezentujących urząd. W ocenie podejścia urzędników do kwestii zatrudnienia przeważały opinie, że byli oni raczej zachęcający niż wymagający czy wywierający presję.

Nieco mniej optymistycznie przedstawia się obraz dopasowania ofert pracy do potrzeb uczestników. Tylko nieco ponad jedna trzecia badanych korzystających uprzednio z usług PUP uznała otrzymane propozycje zatrudnienia za zgodne z własnymi kwalifikacjami, kompetencjami i oczekiwaniami. Równie liczna grupa była zdania przeciwnego, a pozostała jedna trzecia przyjęła postawę neutralną, co może świadczyć o braku jednoznacznych doświadczeń lub o niepełnym dopasowaniu ofert do indywidualnych sytuacji młodych ludzi.

Jeszcze większym wyzwaniem okazuje się realna skuteczność programów aktywizacyjnych. Spośród osób, które miały styczność z PUP, tylko mniej niż jedna trzecia brała udział w przynajmniej jednym tego typu programie. Większość z nich uczestniczyła w pojedynczym działaniu, rzadziej w dwóch lub więcej. Co istotne, ponad połowa uczestników programów nie uzyskała po ich zakończeniu żadnego zatrudnienia. Dla jednej czwartej zatrudnienie pojawiło się po jednym programie, a kolejne osoby deklarowały sukces po dwóch lub trzech. W przeważającej większości przypadków zatrudnienie miało jednak charakter tymczasowy – zazwyczaj nieprzekraczający trzech miesięcy. Umowy na czas nieokreślony były wyjątkiem i dotyczyły tylko nielicznych przypadków.

Jeśli chodzi o formę zatrudnienia po zakończeniu programów PUP, dominowały umowy cywilnoprawne (umowy zlecenia, o dzieło) oraz umowy o pracę na czas określony – czyli formy zatrudnienia o niskim poziomie stabilności i ograniczonej trwałości. Umowy bezterminowe były stosowane najrzadziej, co pokazuje ograniczoną stabilność efektów działań aktywizacyjnych. Wśród oferowanych narzędzi najczęściej pojawiały się klasyczne formy wsparcia, takie jak pośrednictwo pracy, staże zawodowe i szkolenia zawodowe. To właśnie one uzyskiwały również najwyższe oceny użyteczności – za pomocne lub bardzo pomocne uznało je niemal dwie trzecie osób spośród tych, które z nich skorzystały. Uczestnicy znacznie rzadziej mieli dostęp do mniej standardowych form wsparcia, takich jak mentoring, grywalizacja, pomoc psychologiczna czy opieka nad dzieckiem. Choć wynik uniemożliwia formułowanie uogólnień, to podkreśla marginalną obecność tych narzędzi w praktyce aktywizacyjnej, a zarazem wskazuje na potrzebę ich większego upowszechnienia wśród młodych dorosłych wymagających kompleksowego wsparcia.

W toku badania zidentyfikowano również szereg barier, które utrudniają skuteczny udział w programach aktywizacyjnych. Najczęściej wskazywano na nadmiar formalności, trudności z dotarciem do miejsca wsparcia, zbyt krótkie staże oraz niewystarczającą liczbę godzin przypadających na jednego uczestnika. Problemy te występowały zarówno przed pandemią COVID-19, jak i w jej trakcie. Warto też zwrócić uwagę, że w okresie 2020–2022 (czas pandemii) pojawiały się także trudności specyficzne dla tamtego czasu – w tym utrudniony kontakt z urzędnikami i większe obciążenie obowiązkami domowymi.

Jeszcze mniejsze znaczenie miały w badanej populacji instytucje rynku pracy inne niż PUP. Mniej niż jedna czwarta wszystkich respondentów, którzy odpowiedzieli na pytanie dotyczące korzystania z usług instytucji rynku pracy (N=116) zadeklarowała, że miało kontakt z takimi instytucjami, co stanowi jedynie 22,4% grupy korzystających ze wsparcia jakichkolwiek instytucji rynku pracy. Pozostałe 77,6% wskazało, że nie korzystało z tego typu wsparcia (czyli korzystało tylko z usług PUP), a jeszcze większy odsetek badanych (84,5%) zadeklarował, że nigdy nie brał udziału w programach aktywizacyjnych organizowanych przez instytucje rynku pracy inne niż Powiatowe Urzędy Pracy. Wskaźniki skuteczności programów

realizowanych przez te instytucje również nie były wysokie. Gdy już dochodziło do zatrudnienia, przeważały formy krótkoterminowe i cywilnoprawne, podobnie jak w przypadku programów PUP.

Młode osoby mają sprecyzowane oczekiwania wobec instytucji oferujących wsparcie. Najczęściej wskazywały na potrzebę kontaktu telefonicznego, osobistego i internetowego – również poza standardowymi godzinami pracy. Wielu respondentów postulowało ograniczenie formalności, zapewnienie poufności oraz stosowanie przystępnego, nieformalnego języka w kontakcie z pracownikami instytucji. Za najbardziej skuteczne formy dotarcia do młodych osób pozostających bez pracy uznawano telefon, media społecznościowe, kontakt osobisty oraz e-mail.

W świetle powyższych wyników można sformułować kilka kluczowych wniosków. Po pierwsze, wsparcie instytucjonalne wciąż dociera do zbyt wąskiej grupy młodych osób. Wiele z nich nie korzysta z oferty instytucji rynku pracy z powodu braku wiedzy, braku motywacji lub wcześniejszych negatywnych doświadczeń. Po drugie, skuteczność programów aktywizacyjnych – zarówno publicznych, jak i realizowanych przez inne podmioty – pozostaje ograniczona. Nawet jeśli działania kończą się zatrudnieniem, to w większości przypadków jest ono nietrwałe i nie odpowiada potrzebom młodych ludzi. Po trzecie, kluczowe znaczenie ma nie tylko treść oferty, ale również forma jej realizacji – zwłaszcza styl komunikacji, dostępność godzinowa, stopień sformalizowania oraz indywidualizacja wsparcia. Wreszcie, instytucje powinny lepiej wykorzystywać preferowane przez młodych kanały kontaktu, w tym telefon, media społecznościowe i komunikatory. Bez ich skutecznego włączenia w działania informacyjne i promocyjne trudno będzie dotrzeć do osób, które najbardziej potrzebują aktywizacji, a jednocześnie są najmniej obecne w systemie.

Motywacja i postawy wobec pracy

Na podstawie zebranych danych można sformułować kompleksowy obraz motywacji i postaw respondentów wobec pracy. Wartości i oczekiwania wyrażone przez uczestników badania koncentrują się wokół kilku wyraźnie zarysowanych priorytetów, którym towarzyszy zróżnicowana gotowość do kompromisów w sytuacji poszukiwania zatrudnienia.

Respondenci najczęściej podkreślali znaczenie takich cech pracy, jak odpowiednie wynagrodzenie, legalność zatrudnienia, bezpieczeństwo pracy i jej nieszkodliwość dla zdrowia. Wynagrodzenie zostało uznane za bardzo ważne przez blisko połowę badanych, a przez kolejne dwie piąte – za raczej ważne. Zbliżony rozkład odpowiedzi dotyczył legalności zatrudnienia, którą ponad cztery piąte respondentów uznało za istotną. Bezpieczeństwo zatrudnienia zostało wskazane jako bardzo ważne przez ponad jedną trzecią, a jako raczej ważne przez niemal połowę uczestników badania. Również bezpieczeństwo pracy i jej nieszkodliwość dla zdrowia miały wysoki priorytet – łącznie ponad cztery piąte respondentów oceniło ten aspekt jako ważny. Dane te potwierdzają, że młode osoby z grupy NEET oczekują pracy stabilnej, uczciwej i bezpiecznej – nie tylko jako źródła dochodu, ale również jako środowiska zapewniającego ochronę zdrowia, godność i przewidywalność.

Wysoką wagę przypisywano również pracy w życzliwym, przyjaznym zespole oraz możliwości współpracy z przełożonymi i współpracownikami otwartymi na dialog i gotowymi do udzielania wskazówek. W obu przypadkach ponad 4 na 5 respondentów uznało te aspekty za ważne lub bardzo ważne, co wskazuje, że relacje interpersonalne w miejscu pracy mają duże znaczenie dla poczucia komfortu zawodowego.

Nieco mniejszą, choć nadal istotną wagę przypisywano możliwości rozwoju i awansu, elastycznym godzinom pracy, godzeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi oraz pracy

blisko miejsca zamieszkania. W każdym z tych obszarów pozytywne oceny wyraziło około dwie trzecie badanych. Cechy takie jak zgodność pracy z wykształceniem, zainteresowaniami lub hobby, samodzielność w wykonywaniu obowiązków czy możliwość pracy zdalnej miały znaczenie raczej uzupełniające i wykazywały wyższy poziom zróżnicowania opinii, co może świadczyć o ich indywidualnym charakterze.

Analiza gotowości do kompromisów w poszukiwaniu pracy wskazuje, że respondenci są skłonni do elastyczności, ale w granicach jasno wyznaczonych przez kwestie godności, bezpieczeństwa i podstawowych praw pracowniczych. Najsilniejszy sprzeciw wyrażano wobec propozycji zatrudnienia za wynagrodzenie niższe niż krajowe minimum, pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, pracy w firmach łamiących prawa pracownicze, a także wobec konieczności bycia dyspozycyjnym przez całą dobę lub pracy w znacznej odległości od miejsca zamieszkania. W każdej z tych kategorii co najmniej dwie trzecie respondentów wyrażało sprzeciw, w tym znaczną grupę stanowiły osoby zdecydowanie odrzucające takie rozwiązania.

Większą gotowość do kompromisu badani wykazywali w przypadku pracy niezgodnej z wykształceniem lub poniżej poziomu kwalifikacji, zatrudnienia na umowach cywilnoprawnych, pracy w weekendy oraz braku możliwości awansu. Postawy wobec tych warunków cechowała większa ambiwalencja – odpowiedzi były rozłożone równomiernie pomiędzy sprzeciwem, zgodą i postawą neutralną. Wskazuje to na indywidualne podejście, w którym kontekst życiowy i sytuacja na rynku pracy mogą wpływać na akceptację mniej atrakcyjnych form zatrudnienia.

Zdecydowanie większa akceptacja dotyczyła pracy stacjonarnej oraz pracy w miejscu oddalonym o 10–20 km od miejsca zamieszkania – niemal co druga osoba wyraziła w tych przypadkach zgodę. Z kolei praca w odległości powyżej 50 km, a zwłaszcza 100 km i więcej, była odrzucana przez co najmniej trzy piąte badanych, co wyraźnie pokazuje znaczenie lokalizacji jako czynnika ograniczającego mobilność zawodową.

W zakresie oczekiwań finansowych najczęściej wskazywaną przez respondentów kwotą wynagrodzenia netto zapewniającego pożądany poziom życia były przedziały od 4500 do 5999 zł. Blisko jedna piąta osób wskazała kwotę 5000–5999 zł, a niewiele mniej preferowało wynagrodzenie z przedziału 4500–4999 zł. Łącznie te dwie grupy stanowiły niemal jedną trzecią badanych. Znacznie mniejsza część uznawała za wystarczające wynagrodzenie poniżej 3500 zł (zaledwie kilka procent), a około jedna szóstka nie była w stanie jednoznacznie określić swoich potrzeb finansowych.

Z punktu widzenia aktywności zawodowej, prawie dwie trzecie respondentów zadeklarowało, że planuje poszukiwać pracy w najbliższych dwunastu miesiącach, przy czym mniej więcej połowa tej grupy wyrażała zdecydowaną chęć podjęcia takiego działania. Około jedna czwarta osób nie planowała podjęcia aktywności zawodowej, a co ósma wyraziła niepewność lub brak zdecydowania.

Postawy badanych wobec zasobów naturalnych

W badaniu uwzględniono również postawy badanych NEET wobec ochrony zasobów naturalnych i codziennych zachowań proekologicznych. Większość respondentów deklaruje stosowanie codziennych praktyk proekologicznych, szczególnie w zakresie oszczędzania energii i wody w miejscu zamieszkania. Ponad trzy czwarte badanych przyznaje, że wyłącza światło i urządzenia elektryczne, gdy nie są używane, oraz gasi światło po wyjściu z pomieszczeń. Podobna część populacji segreguje odpady i korzysta z odpowiednich pojemników zarówno w gospodarstwach domowych, jak i w przestrzeni publicznej. Wskazuje to na szeroko rozpowszechnione, zinternalizowane nawyki, które stały się trwałym

elementem codziennych zachowań.

Zachowania związane z oszczędzaniem wody są równie powszechne – ponad połowa osób deklaruje, że zakręca wodę podczas mycia zębów, wybiera prysznic zamiast kąpieli w wannie i korzysta z urządzeń umożliwiających oszczędne splukiwanie toalet. Dodatkowo, wiele osób stosuje energooszczędne strategie w kuchni i pralni, takie jak gotowanie pod przykryciem czy uruchamianie pralki wyłącznie przy pełnym załadunku. Te praktyki wskazują na rosnącą świadomość znaczenia ograniczania zużycia zasobów nie tylko z przyczyn środowiskowych, ale również ekonomicznych.

Zdecydowanie mniejszy odsetek badanych wdraża bardziej wymagające formy proekologicznej aktywności. Mniej niż połowa osób przyznaje się do takich zachowań jak: noszenie cieplejszych ubrań zamiast podnoszenia temperatury w mieszkaniu, ograniczanie dźwięku do minimum czy rezygnacja z samochodu na rzecz roweru, spaceru lub komunikacji zbiorowej. W praktyce oznacza to, że działania wiążące się z wyrzeczeniem komfortu lub reorganizacją dotychczasowych nawyków wciąż stanowią barierę w codziennym wdrażaniu postaw prośrodowiskowych.

Również zachowania związane z odpowiedzialną konsumpcją – takie jak wybór produktów w opakowaniach z recyklingu, korzystanie z toreb wielokrotnego użytku, unikanie plastiku czy naprawianie sprzętów zamiast ich wyrzucania – są deklarowane przez mniej niż połowę badanych. Może to świadczyć o tym, że choć świadomość ekologiczna rośnie, to gotowość do działań konsumenckich wykraczających poza codzienne nawyki jest nadal ograniczona.

Największą spójność i zgodność opinii odnotowano w odniesieniu do prostych, mało obciążających zachowań proekologicznych, takich jak gaszenie światła czy segregacja śmieci. Są one powszechnie akceptowane i łatwe do wdrożenia, nie wymagają bowiem dużego wysiłku ani radykalnej zmiany stylu życia. W przypadku działań bardziej angażujących – zarówno fizycznie, jak i mentalnie – obserwuje się znacznie większe zróżnicowanie postaw i poziomów deklarowanego zaangażowania. Można wnioskować, że czynnikiem ograniczającym wdrażanie głębszych zmian proekologicznych nie jest brak świadomości, lecz raczej koszt psychologiczny i praktyczny wiążący się z rezygnacją z wygody, przyzwyczajen lub osobistej wygody.

Kondycja psychiczna i samoocena osób NEET

W celu oceny kondycji psychicznej respondentów zastosowano trzy wystandaryzowane narzędzia psychologiczne:

- PHQ-9 – do samooceny objawów depresyjnych,
- Skalę dobrostanu WHO-5 – do pomiaru ogólnego samopoczucia psychicznego,
- Skalę samooceny Rosenberga (RSES) – do oceny globalnej samooceny.

Na podstawie skali PHQ-9 można stwierdzić, że ponad połowa badanych nie przejawia objawów depresji, natomiast około jedna czwarta doświadcza łagodnych symptomów. Tylko niewielki odsetek uczestników uzyskał wyniki sugerujące umiarkowaną lub ciężką postać depresji²⁵. Warto zaznaczyć, że najczęściej objawów depresyjnych doświadczają osoby mieszkające w największych miastach, podczas gdy wśród mieszkańców wsi wyniki były istotnie lepsze. Płeć również różnicuje wyniki – kobiety rzadziej niż mężczyźni przejawiają

²⁵ Należy zastrzec, że użyte skale (PHQ-9, WHO-5) nie diagnozują depresji klinicznej i nie uprawniają do kategoriycznych ocen klinicznych.

nasilone objawy depresyjne.

Analiza wyników skali WHO-5 wykazała, że ogólne poczucie dobrostanu psychicznego kształtuje się na poziomie umiarkowanym, choć jest silnie zróżnicowane terytorialnie. Najwyższy poziom dobrostanu deklarują osoby mieszkające na wsiach, natomiast najniższy – mieszkańcy dużych miast. Kobiety uzyskały nieco wyższe wyniki niż mężczyźni, co może świadczyć o ich większej odporności psychicznej lub skuteczniejszych strategiach radzenia sobie z trudnościami.

Z kolei skala RSES pokazała, że największa część uczestników deklaruje średni poziom samooceny. Około jedna trzecia osób ma niską samoocenę, co może być jednym z czynników utrudniających aktywność społeczną lub zawodową. Kobiety rzadziej niż mężczyźni charakteryzują się niską samooceną, a częściej oceniają siebie wysoko. W odróżnieniu od innych obszarów, miejsce zamieszkania nie wpłynęło znacząco na poziom samooceny.

Uzupełniające pytania dotyczyły samodzielności funkcjonalnej – większość respondentów deklarowała, że bez pomocy wykonuje podstawowe czynności domowe i społeczne, takie jak gotowanie, robienie zakupów, obsługa telefonu czy kontakt z urzędami. Kobiety wykazywały większą samodzielność niż mężczyźni w niemal wszystkich obszarach, z wyjątkiem prowadzenia samochodu. Co istotne, najniższy poziom samodzielności zaobserwowano wśród osób mieszkających w największych miastach.

W zakresie gotowości do zmian – takich jak rozpoczęcie pracy, nauka nowych rzeczy czy zmiana miejsca zamieszkania – przeważa postawa ostrożna, choć umiarkowanie optymistyczna. Kobiety wykazują nieco większą otwartość niż mężczyźni, natomiast miejsce zamieszkania nie różnicuje istotnie tej postawy.

Styl życia osób z grupy NEET ujawnia powszechność spożywania alkoholu, szczególnie wśród mężczyzn, z których około jedna trzecia pije co najmniej raz w tygodniu. Po środki psychoaktywne sięga mniej więcej jedna siódma uczestników, najczęściej mieszkańcy dużych miast. Na wsiach i w mniejszych miejscowościach ich użycie jest rzadsze.

Analiza wskaźników zdrowia psychicznego i samooceny ujawnia istotne zróżnicowanie kondycji psychicznej w badanej grupie NEET. Mimo że większość nie przejawia poważnych objawów depresji, to znacząca część doświadcza obniżonego nastroju i ma niską samoocenę. Wskaźniki te różnicują się wyraźnie ze względu na płeć oraz miejsce zamieszkania – to mężczyźni i mieszkańcy dużych miast są najbardziej narażeni na obniżony dobrostan psychiczny, uzależnienie od używek oraz niższą samodzielność.

Zróżnicowanie wybranych zmiennych ze względu na makroregion

Makroregion (NUTS 1) wyraźnie różnicuje kluczowe wymiary funkcjonowania osób NEET, zwłaszcza te związane z rynkiem pracy, edukacją, wybranymi cechami sytuacji domowej oraz wzorami konsumpcji alkoholu.

W obszarze rynku pracy i doświadczeń zawodowych makroregion porządkuje zarówno długość pozostawania w statusie NEET, jak i intensywność działań podejmowanych w celu znalezienia zatrudnienia oraz dominujące ścieżki zatrudnienia. Najdłuższe epizody NEET częściej występują w makroregionie wschodnim i centralnym, podczas gdy krótsze okresy relatywnie częściej pojawiają się w makroregionie północnym oraz w województwie mazowieckim. We wszystkich makroregionach przeważają osoby, które nie podejmowały prób zatrudnienia, jednak skala tej bierności jest zróżnicowana, a większa liczba prób relatywnie częściej występuje w regionie północnym i południowo-zachodnim. Makroregion różnicuje również profil doświadczenia zawodowego: najczęściej dominuje staż 1–5 lat, lecz

w makroregionie południowym szczególnie widoczny jest odsetek osób, które nigdy nie pracowały. Dłuższe doświadczenie częściej deklarują respondenci z makroregionu północnego oraz z województwa mazowieckiego. W odniesieniu do wsparcia instytucjonalnego, należy zauważyć, że w każdym regionie dominuje brak kontaktu z PUP, jednak relatywnie częściej z usług tych instytucji korzystają osoby z makroregionu południowo-zachodniego.

Zróznicowania dotyczą także form zatrudnienia: w większości makroregionów najczęściej występuje praca na pełen etat, makroregion centralny wyróżnia się większym znaczeniem umów cywilnoprawnych, a najwyższy udział pracy bez pisemnej umowy pojawia się w makroregionie wschodnim i południowo-zachodnim.

W obszarze edukacji makroregion różnicuje niemal wszystkie deklarowane powody niepodjęcia nauki lub szkoleń, co sugeruje, że bariery i uzasadnienia rezygnacji z edukacji mają wyraźny aspekt przestrzenny. Najbardziej powszechnym motywem jest brak chęci do dalszej nauki, jednak najsilniej akcentują go respondenci z województwa mazowieckiego oraz z makroregionu południowo-zachodniego. Makroregion południowy częściej wiąże rezygnację z edukacji z przekonaniem o wystarczających kompetencjach, natomiast w północno-zachodnim częściej pojawia się postrzeganie nauki jako mało użytecznej.

W aspekcie wybranych zmiennych demograficznych i odnoszących się do gospodarstwa domowego, zmienna „makroregion” różnicuje sposób zamieszkania oraz stan cywilny. Makroregion nie różnicuje obciążeń opiekuńczych. Najwięcej osób mieszkających samotnie odnotowano w makroregionie południowym, podczas gdy w pozostałych regionach zdecydowanie dominuje współzamieszkiwanie. W każdym makroregionie przeważają osoby stanu wolnego, a udział osób żonatych/zamężnych pozostaje na zbliżonym poziomie.

W obszarze konsumpcji alkoholu makroregion jest jedną z najsilniej różnicujących zmiennych: w większości regionów przeważają osoby deklarujące spożywanie alkoholu, jednak występują makroregiony o odwróconej strukturze, gdzie częściej deklarowana jest abstynencja (zwłaszcza północno-zachodni i południowy).

Całościowo, makroregion działa jako istotny aspekt różnicujący przebieg i charakter statusu NEET (czas trwania, aktywność poszukiwań, profile doświadczeń i formy zatrudnienia), uwarunkowania rezygnacji z edukacji, wybrane cechy życia domowego oraz wzory zachowań związanych z alkoholem, przy braku różnic w zakresie obowiązków opiekuńczych.

Wnioski z badania jakościowego

Mobilność przestrzenna

W badanej grupie (N=15) dominowały osoby o niskim poziomie mobilności przestrzennej. Cztery osoby nie przemieszczały się z miejscowości pochodzenia przez całe życie, co może wskazywać na silne zakorzenienie lokalne lub ograniczoną ekspozycję na „bodźce mobilizacyjne” (mechanizmy rynku pracy, presję edukacyjną, migracje rodzinne). Sześć kolejnych osób doświadczyło jednokrotnej migracji wewnętrznej, przy czym jej charakter był silnie determinowany przez czynniki rodzinne – decyzje rodziców w okresie niepełnoletności, przeprowadzka po zawarciu małżeństwa lub zmiana miejsca zamieszkania

w związku z podjętą edukacją. W części przypadków mobilność miała charakter epizodyczny i kończyła się remigracją do miejscowości pochodzenia. Jedynie jedna uczestniczka podejmowała mobilność wewnętrzną więcej niż jeden raz.

Z zebranych danych wyłania się obraz niskiej mobilności przestrzennej, uwarunkowanej zarówno czynnikami strukturalnymi (m.in. możliwości edukacyjne i rynek pracy), jak i instytucjonalnymi oraz rodzinnymi. Mobilność w badanej grupie częściej miała charakter zależny od decyzji opiekunów lub partnerów życiowych niż autonomiczny.

Struktura gospodarstwa domowego

Analiza struktury gospodarstw domowych uczestników badania jakościowego pokazuje znaczną heterogeniczność form zamieszkiwania. Większość badanych mieszkała w układach rodzinnych – z partnerem/partnerką (6 osób) i/lub z rodzicami (5 osób). Jednocześnie ujawniła się kategoria uczestniczek pełniących funkcje rodziców samotnie wychowujących dzieci. Dwie rozmówczynie doświadczały czasowej jednoosobowej formy zamieszkiwania, jednak ich dotychczasowe biografie wskazywały na długotrwałe funkcjonowanie w rodzinach wielopokoleniowych, łączących zasoby ekonomiczne i opiekuńcze kilku generacji.

Ważnym elementem struktury części z gospodarstw było współzamieszkiwanie z osobami zależnymi: siedmiu badanych mieszkało z niepełnoletnimi dziećmi, pięciu – z osobami starszymi lub z niepełnosprawnościami.

Warto odnotować także deklaracje dotyczące zwierząt towarzyszących, pomimo braku pytania w kwestionariuszu. Jedna trzecia badanych spontanicznie je wymieniała jako domowników, co potwierdza ich znaczenie w strukturze relacji domowych i emocjonalnych.

Podsumowując, struktura gospodarstw domowych uczestników odzwierciedla zarówno zróżnicowane modele zamieszkiwania, jak i znaczący udział funkcji opiekuńczych pełnionych przede wszystkim przez kobiety. Dane te potwierdzają, że sytuacja życiowa badanych jest silnie osadzona w kontekście rodzinnych zobowiązań i opieki nad osobami zależnymi, co stanowi kluczowy element ich codzienności i wpływa na możliwości podejmowania aktywności edukacyjnej oraz zawodowej.

Ścieżka edukacyjna

Analiza ścieżek edukacyjnych uczestników i uczestniczek wywiadów IDI ujawnia znaczną dywersyfikację zarówno wyborów instytucjonalnych, jak i przebiegu późniejszych trajektorii edukacyjnych. Wywiady pogłębione umożliwiły zrekonstruowanie zarówno momentu wyboru ostatniej ukończonej szkoły, jak i czynników wpływających na przerwanie nauki, długotrwałą nieaktywność edukacyjną czy uczestnictwo w szkoleniach pozaszkolnych.

W badanej grupie zidentyfikowano dwa dominujące wzory podejmowania decyzji edukacyjnych: autonomiczny wybór szkoły oraz wybór determinowany sugestiami osób trzecich (rodziny, doradców zawodowych, znajomych). Rozkład tych dwóch strategii wyboru był w badaniu jakościowym niemal równoważny. W kilku przypadkach wybór szkoły stanowił efekt presji rodzinnej, związanej z aspiracjami edukacyjnymi rodziców – rozumianymi jako wyraz oczekiwań wobec przyszłej pozycji społeczno-zawodowej dziecka.

Analiza ciągłości i przerw w edukacji ujawniła szerokie spektrum doświadczeń: od długotrwałej nieaktywności edukacyjnej (trwającej nawet kilkanaście lat), przez wielokrotne

próby uzyskania wykształcenia średniego lub policealnego, aż po uczestnictwo w kursach zawodowych jako alternatywnej formie inwestowania w kwalifikacje zawodowe. Przyczyny niekontynuowania nauki były silnie osadzone w kontekście życiowym i instytucjonalnym i obejmowały m.in. czynniki ekonomiczne, obowiązki opiekuńcze, problemy zdrowotne, kryzysy psychiczne, przeciążenie wymaganiami szkolnymi czy konflikty z rówieśnikami. Część uczestników doświadczała zjawiska *drop-out*, rozumianego jako przedwczesne przerwanie cyklu kształcenia.

Jednocześnie wyodrębniła się grupa osób, które, pomimo że nie kontynuowały edukacji formalnej, regularnie uczestniczyły w kursach i szkoleniach zawodowych. Praktyka ta jest zgodna z procesami „uczenia się przez całe życie” (ang. *Lifelong Learning*). Ta część uczestników dostrzegała znaczenie podnoszenia kompetencji jako warunku utrzymania lub zwiększenia szans na zatrudnienie.

Podsumowując, ścieżki edukacyjne badanych były zróżnicowane, a ich przebieg determinowały zarówno czynniki strukturalne, jak i sytuacyjne. Kluczowym wnioskiem z perspektywy aktywizacji edukacyjnej jest to, że wiele barier edukacyjnych (takich jak obowiązki opiekuńcze, brak zasobów ekonomicznych, problemy zdrowotne czy wcześniejsze doświadczenia *drop-out*) może być trwała i wymagać zindywidualizowanego wsparcia.

Praktyki i staże zawodowe

Analiza doświadczeń uczestników wywiadów IDI w obszarze praktyk i staży zawodowych pokazuje, że praktyczna nauka zawodu była stosunkowo częstym elementem ich biografii edukacyjnych, natomiast staże realizowane przez instytucje rynku pracy w ogóle nie występowały w ich historii aktywności zawodowej. Wywiady pogłębione pozwoliły na odtworzenie zarówno zakresu zadań wykonywanych podczas praktyk, jak i oceny ich użyteczności z perspektywy wejścia na rynek pracy.

Praktyki zawodowe były realizowane przez osoby uczące się w placówkach o profilach zawodowych i technicznych. W większości przypadków miejsca odbywania praktyk były narzucane przez szkołę, choć część uczniów miała możliwość samodzielnego wyboru zakładu pracy. Osoby, które uczyły się w liceach ogólnokształcących, nie miały możliwości uczestnictwa w tego rodzaju zajęciach. Skutkowało to wyraźnymi różnicami w poziomie kontaktu z realnym środowiskiem pracy już na etapie kształcenia.

Oceny jakości praktyk były silnie zróżnicowane. Połowa osób, które w nich uczestniczyły, uznała, że nie zapewniły one wystarczającego przygotowania zawodowego – wskazywano m.in. na wykonywanie prostych i nieadekwatnych zadań, odbiegających od programu praktyki lub wręcz niemających związku z zawodem. W pojedynczych przypadkach praktyka miała charakter wyłącznie teoretyczny lub ograniczała się do obserwacji personelu pracodawcy. Z drugiej strony połowa rozmówców odbywających praktyczną naukę zawodu oceniała praktyki pozytywnie, a w niektórych sytuacjach były one realnym pomostem do zatrudnienia – znajomość zespołu i procedur w zakładzie pracy ułatwiała jednemu z respondentów przejście z roli ucznia do roli pracownika.

W odniesieniu do staży zawodowych, organizowanych przez instytucje rynku pracy, wywiady ujawniły całkowity brak uczestnictwa. Osoby badane wskazywały przede wszystkim na brak informacji o dostępnych programach lub na własne obawy związane z udziałem w projektach realizowanych przez instytucje rynku pracy. W pojedynczym przypadku staż był rozważany, lecz w trakcie wywiadu nie został jeszcze rozpoczęty. Ten brak styczności ze stażami może świadczyć o tym, że instrumenty rynku pracy nie docierają w sposób skuteczny do osób w statusie NEET.

Podsumowując, praktyki zawodowe były dla części badanych ważnym elementem przygotowania do pracy, jednak ich jakość była nierówna, a wykonywane zadania często nie odpowiadały programom kształcenia. W przypadku staży zawodowych kluczowym wyzwaniem pozostaje niski poziom dotarcia oferty do uczestników badania. Z perspektywy aktywizacji zawodowej najbardziej obiecujące są działania, które zapewniają wysoką jakość praktycznej nauki zawodu, realny kontakt z pracodawcą oraz czytelną ścieżkę przejścia z praktyki lub stażu do zatrudnienia.

Aspiracje edukacyjne w najbliższym roku

Wywiady pogłębione pozwoliły na odtworzenie planów edukacyjnych uczestników, których nie udało się uchwycić w badaniu ilościowym. Część rozmówców deklaruwała gotowość podjęcia kształcenia lub szkoleń w najbliższych 12 miesiącach, co świadczy o deklarowanym potencjale rozwojowym mimo dotychczasowej przerwy edukacyjnej.

Osiem osób wyrażało zainteresowanie podjęciem szkolenia lub kształcenia, przy czym nawet wśród osób pozostających poza systemem edukacji od kilkunastu lat pojawiały się motywacje do zmiany kwalifikacji lub podjęcia nauki przerwanej wiele lat wcześniej. Inicjatywy te obejmowały zarówno krótkie kursy zawodowe, jak i szkolenia językowe czy działania nastawione na przekwalifikowanie. Z drugiej strony siedem osób nie planowało podjęcia żadnego kształcenia w nadchodzącym roku, motywując to m.in. koncentracją na poszukiwaniu pracy, obowiązkami opiekuńczymi lub brakiem wcześniejszej refleksji nad taką możliwością.

Wypowiedzi rozmówców pokazały także, jakie warunki musiałyby zostać spełnione, aby szkolenia były bardziej dostępne i adekwatne do ich sytuacji życiowej. Najczęściej wskazywano na potrzebę elastyczności organizacyjnej: dopasowanie harmonogramu zajęć do rytmu dnia danej osoby, możliwość odbywania szkoleń w formie zdalnej lub blisko miejsca zamieszkania, a także dostosowanie warunków szkoleniowych do potrzeb zdrowotnych. Ważnym elementem była kwestia opieki nad osobami zależnymi. Część rozmówczyń oczekiwała zapewnienia opieki w czasie szkolenia, a w pojedynczych przypadkach nawet całodobowego wsparcia. Znaczną rolę odgrywały również zachęty finansowe (takie jak bezpłatne uczestnictwo, stypendia szkoleniowe) czy pozafinansowe (certyfikaty zwiększające szanse na zatrudnienie). Dla wielu osób silnym motywatorem był także związek szkolenia z realną perspektywą pracy.

Podsumowując, aspiracje edukacyjne badanych w najbliższym roku są zróżnicowane, lecz znacząca część grupy deklaruje gotowość do podjęcia kształcenia lub szkoleń. Z perspektywy aktywizacji zawodowej kluczowe jest tworzenie elastycznych i dostępnych form edukacji, które uwzględnią obowiązki opiekuńcze, ograniczenia zdrowotne, zasoby finansowe oraz logistykę codziennego funkcjonowania.

Ścieżka zawodowa

Analiza ścieżek zawodowych uczestników badania jakościowego ujawnia złożone i zróżnicowane wzory aktywności, w których istotną rolę odgrywają czynniki biograficzne, strukturalne oraz rodzinne i opiekuńcze. Wywiady pogłębione pozwoliły uchwycić zarówno pierwsze doświadczenia zawodowe, jak i długofalowe strategie obecności lub nieobecności na rynku pracy.

Wiele osób podejmowało pierwsze aktywności zarobkowe jeszcze w trakcie edukacji, zazwyczaj w formie krótkoterminowych prac dorywczych, realizowanych na umowach

cywilnoprawnych lub bez formalnej umowy. Były to zajęcia proste, wykonywane w usługach i handlu, traktowane głównie jako źródło dodatkowego dochodu, a nie jako element budowy przyszłej kariery. Część rozmówców podejmowała także sezonową pracę za granicą, głównie w rolnictwie, co wiązało się z trudnymi warunkami pracy i intensywnym wymiarem czasu pracy.

W dalszej części biografii zawodowych wyróżniły się trzy główne strategie poruszania się po rynku pracy.

Pierwszą stanowiła długotrwała bierność zawodowa, w której znalazły się kobiety nieposiadające doświadczeń zawodowych lub mające jedynie epizodyczną aktywność w odległej przeszłości. Długie przerwy w zatrudnieniu były często efektem obowiązków opiekuńczych, konfliktów z przełożonymi, niekorzystnych warunków pracy, braku perspektyw rozwojowych, a niekiedy także przeciążenia fizycznego lub trudności psychospołecznych. U części osób, pomimo młodego wieku, pojawiało się ryzyko przejścia w trwałą bierność zawodową, związane z niepowodzeniami w zdobyciu kwalifikacji formalnych lub powtarzającymi się nieudanymi próbami wejścia na rynek pracy.

Drugą strategią była wysoka mobilność zawodowa. Część uczestników wielokrotnie zmieniała miejsca pracy, a także branże, często podejmując zatrudnienie w sektorach niepowiązanych z wcześniejszym doświadczeniem. Taki wzór aktywności wynikał zarówno z niezdecydowania co do kierunku kariery, jak i z konieczności podejmowania dowolnej pracy w celu zapewnienia środków utrzymania. W młodszej grupie wiekowej dominowały poszukiwania własnej ścieżki zawodowej, natomiast osoby starsze koncentrowały się głównie na stabilizacji dochodów. Bez względu na motywację, większość osób w tej kategorii doświadczyła długotrwałych okresów bez pracy, wynikających z problemów zdrowotnych, obowiązków opiekuńczych, braku ofert odpowiadających kwalifikacjom lub trudności w znalezieniu zatrudnienia.

Trzecią strategią było konsekwentne rozwijanie kariery w jednej branży lub u jednego pracodawcy. Osoby w tej grupie charakteryzowały się większą stabilnością zawodową, stopniowym zdobywaniem doświadczenia oraz budowaniem kapitału kariery poprzez długofalowe zaangażowanie. Występowały tu zarówno osoby, które awansowały w strukturze danego zakładu pracy, jak i te, które od początku działały w zawodach zgodnych z kierunkiem kształcenia.

Podsumowując, ścieżki zawodowe badanych są silnie zróżnicowane i naznaczone dużą niestabilnością. Z perspektywy ewentualnej aktywizacji zawodowej kluczowe jest dostosowanie wsparcia do trzech odmiennych typów biografii zawodowych: (1) dla osób biernych — działania przywracające kontakt z instytucjami rynku pracy, obejmujące wsparcie psychologiczne, doradztwo i działania motywacyjne; (2) dla osób o wysokiej mobilności — pomoc w określeniu kierunku zawodowego i stabilizacji zatrudnienia poprzez szkolenia powiązane z realnymi potrzebami pracodawców; (3) dla osób rozwijających się w wybranym zawodzie — możliwości podnoszenia kwalifikacji i dalszej specjalizacji.

Liczba pracodawców i przyczyny zakończenia zatrudnienia

Liczba miejsc zatrudnienia w życiorysach badanych wahała się od braku jakiegokolwiek historii pracy aż po wielokrotne epizody zatrudnienia, obejmujące zarówno prace krajowe, jak i sezonowe wyjazdy zarobkowe. Prace dorywcze były ważnym, choć krótkotrwałym elementem biografii zawodowych znacznej części uczestników. Wykonała je większość badanej grupy. Po odliczeniu epizodów krótkotrwałych widać jednak, że większość respondentów była zatrudniona u nie więcej niż dwóch pracodawców.

Powody rozwiązania umów zatrudnienia były mocno zróżnicowane i zależały od formy zatrudnienia oraz specyfiki miejsca pracy. W przypadku prac dorywczych i sezonowych umowy wygasały najczęściej zgodnie z ich naturalnym cyklem. Podobnie działo się w przypadku umów na zastępstwo czy umów okresowych, gdyż badani zazwyczaj postrzegali tychże wygaśnięcie jako zrozumiałe i zgodne z oczekiwaniami. Pojawiały się jednak sytuacje, w których zakończenie stosunku pracy miało charakter nagły, np. z powodu długotrwałej absencji chorobowej lub z powodu upadłości pracodawcy.

Znacząca część uczestników wywiadów IDI kończyła zatrudnienie z własnej inicjatywy przed upływem okresu umowy. Najczęściej wskazywano na nieodpowiednie warunki pracy: niskie wynagrodzenie, zbyt szybkie tempo pracy, obciążające obowiązki, nadmierny hałas, naciski dotyczące nadgodzin, a także praktyki, które pracownicy oceniali jako nieuczciwe, takie jak potrącanie kosztów braków towarowych z wynagrodzenia. W wielu przypadkach dużą rolę odgrywały konflikty, zarówno z przełożonymi, jak i z zespołem, które prowadziły do narastającej frustracji oraz poczucia braku wsparcia w miejscu pracy.

Część badanych wskazywała również na brak możliwości awansu zawodowego lub rozwoju kompetencji. W jednych przypadkach była to konsekwencja wyczerpania możliwości awansu w danym miejscu pracy, w innych efekt braku zgodności między oczekiwaniami pracownika a profilem stanowiska, które nie dawało przestrzeni do rozwoju. Ważnym wątkiem były także obowiązki opiekuńcze. Niektórzy rozmówcy kończyli zatrudnienie z powodu braku elastyczności organizacyjnej ze strony pracodawcy.

Szczególnie istotnym obszarem okazały się doświadczenia związane z działaniami postrzeganymi przez rozmówców jako mobbingowe i działaniami o charakterze poniżającym, zgłaszane przez część uczestniczek IDI. Obejmowały one zarówno drobne, ale regularne upokorzenia, jak i działania naruszające godność pracownika w obecności klientów czy współpracowników. Tego rodzaju doświadczenia w znaczący sposób wpływały na decyzję o rezygnacji z zatrudnienia oraz pogłębiały dystans do rynku pracy.

Podsumowując, historie zakończenia zatrudnienia badanych osób wskazują na szeroki wachlarz czynników prowadzących do przerwania pracy, od naturalnego wygaśnięcia umów, przez obciążające warunki pracy i konflikty, po brak rozwoju czy doświadczenia naruszeń godności pracownika.

Determinanty bierności zawodowej i bezrobocia

Analiza determinantów bierności zawodowej i bezrobocia ujawnia złożony układ czynników biograficznych, rodzinnych, zdrowotnych i instytucjonalnych, które w różny sposób kształtują trajektorie uczestnictwa w rynku pracy. W trzech wcześniej wyróżnionych grupach respondentów (osób biernych zawodowo, osób o wysokiej mobilności zawodowej oraz osób o stabilnych, ugruntowanych ścieżkach kariery) widoczne są odmienne mechanizmy reprodukcji bierności oraz przechodzenia w status osoby bezrobotnej.

W pierwszej kategorii kluczową rolę odgrywały obowiązki opiekuńcze oraz wczesne zdarzenia biograficzne, zwłaszcza przedwczesne macierzyństwo. W przypadku jednej respondentki bez doświadczenia zawodowego wczesna ciąża doprowadziła do przerwania edukacji. Kolejne ciąża oraz długotrwała opieka nad dziećmi, a później nad rodzicami i teściami, skutkowałą wieloletnią nieaktywnością zawodową, dodatkowo wzmocnianej brakiem planów podjęcia pracy w przyszłości. Podobne mechanizmy wystąpiły u respondentek o długich okresach nieaktywności: opieka nad małymi dziećmi, zwłaszcza wymagającymi specjalistycznej rehabilitacji, czy przerwanie aktywności zawodowej po powrocie z zagranicy z powodu choroby dziecka i komfortowej sytuacji materialnej. U części

osób zaobserwowano także dystans wobec rynku pracy, wynikający zarówno z wcześniejszych negatywnych doświadczeń w pracy, jak i z obaw przed powrotem do środowiska zawodowego, które było źródłem frustracji i rozczarowania.

W drugiej kategorii, obejmującej osoby o wysokiej mobilności zawodowej, bierność zawodowa i epizody bezrobocia wynikają częściej z niestabilności zatrudnienia, dominacji umów cywilnoprawnych, pracy bez formalnych kontraktów, krótkoterminowych zleceń oraz ścisłego powiązania aktywności zawodowej z bieżącą sytuacją życiową. Część respondentów w momencie wywiadu nie pracowała, inni funkcjonowali w warunkach zatrudnienia niegwarantującego minimalnej stabilizacji. W tej grupie widoczny jest również mechanizm strategicznej adaptacji do ryzyka zwolnienia, najlepiej ilustrowany przez taktykę długotrwałych zwolnień chorobowych, która pełni funkcję amortyzacji niepewności zatrudnienia u dwóch respondentów. Co istotne, okresy bezrobocia w tej kategorii obejmowały raczej intensywne poszukiwania pracy, które jednak często prowadziły do rozczarowania z powodu niskiej skuteczności oraz niedopasowania ofert. U wielu respondentów pojawiało się również poczucie „wyczerpania zasobów”, typowe dla sytuacji, w których intensywny wysiłek nie przynosi efektów.

Trzecia kategoria, którą stanowią osoby o stabilnych ścieżkach zawodowych, ujawnia odmienny zestaw determinantów. Bierność zawodowa lub epizody bezrobocia pojawiają się tu najczęściej w wyniku czynników strukturalnych, takich jak likwidacja miejsca pracy, upadłość przedsiębiorstwa, wygaśnięcie umowy podczas absencji chorobowej lub urlopu macierzyńskiego. Przykład jednego respondenta pokazuje, że nawet osoby o długiej historii pracy w jednym miejscu mogą przejściowo doświadczać bezrobocia po zakończeniu sezonowości zatrudnienia, a następnie po upadłości firmy. W przypadku respondentów konsekwentnie rozwijających karierę zawodową w określonym zawodzie, okresowe bezrobocie przybiera charakter zawieszenia kariery, związany z oczekiwaniem na adekwatne oferty, potrzebą powrotu do zdrowia lub koniecznością kontynuowania obowiązków macierzyńskich. Są to osoby silnie zorientowane na rozwój kompetencji, dla których podjęcie zatrudnienia niespełniającego aspiracji jest mało prawdopodobne.

W całej analizowanej grupie widoczne jest również znaczenie kapitału rodzinnego, który w wielu przypadkach determinuje decyzje o wejściu, kontynuowaniu lub przerwaniu pracy. Obowiązki opiekuńcze, zarówno wobec dzieci, jak i osób dorosłych zależnych, stanowią jeden z najczęściej wskazywanych czynników ograniczających możliwość uczestnictwa w rynku pracy. Kolejnym istotnym determinantem jest zdrowie fizyczne i psychiczne, wpływające na możliwość wykonywania pracy lub prowadzące do długotrwałej absencji chorobowej. U części respondentów bierność zawodowa wynikała także z wyczerpania zasobów psychologicznych, na które składały się wcześniejsze negatywne doświadczenia, konflikty z przełożonymi czy brak podmiotowego traktowania.

Podsumowując, determinanty bierności zawodowej i bezrobocia w badanej grupie wynikają z interakcji zdarzeń biograficznych, obciążeń opiekuńczych, warunków instytucjonalnych rynku pracy, zdrowia i wcześniejszych doświadczeń zawodowych. Wyniki wskazują na konieczność projektowania polityk i narzędzi aktywizacyjnych dostosowanych do zróżnicowanych trajektorii zawodowych, w szczególności wsparcia łączącego funkcje opiekuńcze z aktywizacją, zwiększania stabilności zatrudnienia, przeciwdziałania prekaryzacji pracy oraz indywidualnego doradztwa zawodowego wzmacniającego poczucie sprawstwa i bezpieczeństwa w procesie powrotu na rynek pracy.

Pozycja pracy zawodowej w hierarchii wartości i priorytetów życiowych

Analiza deklarowanych przez uczestników wywiadów pogłębionych wartości pokazuje wyjątkowo niską pozycję pracy zawodowej w ich indywidualnych hierarchiach życiowych. Nikt nie uznał pracy za wartość najważniejszą, a we wszystkich przypadkach, niezależnie od liczby wskazanych kategorii, praca znajdowała się na ostatnim miejscu. Uczestnicy najczęściej wymieniali tylko trzy lub cztery wartości, co jeszcze wyraźniej podkreśla marginalny status pracy w ich systemach wartości.

Na najwyższych pozycjach w hierarchii konsekwentnie umiejscawiano przede wszystkim rodzinę, relacje emocjonalne oraz zdrowie i dobrostan psychiczny, rzadziej czas wolny czy sieć społeczną. Rodzina pełniła funkcję fundamentu bezpieczeństwa, przynależności i oparcia, czego dowodziły powracające przekonania, że to relacje rodzinne mają trwały charakter, podczas gdy praca jest zmienna i zastępowalna. Podobnie relacje emocjonalne oraz zdrowie opisywano jako wartości nienegocjowalne i warunkujące możliwość realizacji innych celów.

Respondenci traktowali pracę głównie instrumentalnie, tj. jako narzędzie umożliwiające „utrzymanie się”, zapewnienie stabilności finansowej czy możliwość realizowania pozazawodowych potrzeb. W ich narracjach praca nie pełniła funkcji misji ani przestrzeni samorealizacji, lecz była dodatkiem do życia rodzinnego oraz sposobem organizowania codzienności.

Na prośbę wyboru między pracą, a życiem bez pracy, większość respondentów wskazała pracę, lecz z powodów wyraźnie pozazawodowych. Dla części była to forma aktywizacji psychospołecznej, sposób przeciwdziałania izolacji, nudy i pogorszeniu samopoczucia psychicznego. Podkreślano, że praca „porządkuje dzień”, motywuje do działania i umożliwia kontakt z innymi ludźmi. Tylko niewielka grupa osób postrzegala pracę jako przestrzeń rozwoju zawodowego i szansę na wykorzystanie swoich zainteresowań.

Jedynie trzy uczestniczki (wszystkie długotrwale bierne zawodowo i obciążone obowiązkami opiekuńczymi) zadeklarowały, że wybrałyby życie bez pracy, widząc w nim szansę na odpoczynek, podróże i realizację własnych potrzeb, które dotychczas musiały podporządkowywać codziennej opiece nad bliskimi.

Podsumowując, praca zawodowa zajmuje w hierarchii wartości badanych pozycję wyraźnie podrzędną i jest traktowana jako środek, a nie cel. Priorytet mają relacje rodzinne, zdrowie, emocje i dobrostan psychiczny, a decyzje dotyczące aktywności zawodowej częściej wynikają z potrzeby zachowania równowagi i sprawczości w życiu codziennym niż z aspiracji zawodowych.

Preferencje zawodowe i pożądane cechy zatrudnienia

Analiza preferencji zawodowych respondentów ujawnia duże zróżnicowanie w sposobach definiowania pracy marzeń oraz w rozumieniu satysfakcjonujących warunków zatrudnienia. Jedna trzecia badanych nie wskazała żadnego konkretnego zawodu czy branży, koncentrując się wyłącznie na cechach pracy. Tego typu odpowiedzi mogą odzwierciedlać niski poziom orientacji zawodowej, brak sprecyzowanych aspiracji, a także ograniczoną znajomość rynku pracy. Wypowiedzi te formułowały głównie osoby bierne zawodowo lub o bardzo niestabilnych trajektoriach zatrudnienia.

Część uczestników potrafiła określić wymarzony zawód, lecz często wybory te były niezgodne z nagromadzonym poprzednio kapitałem kariery. Aspiracje w kierunku zawodów niepowiązanych z doświadczeniem wskazywały albo potrzebę odejścia od działalności

postrzeganej jako obciążająca, albo idealizowanie profesji obserwowanych u innych. Tylko nieliczni deklarowali chęć zmiany branży świadomie, uznając konieczność zdobycia kwalifikacji. Wyodrębniono także osoby, które marzyły o przekształceniu dotychczasowych działań hobbystycznych w źródło utrzymania, co sugeruje istnienie pozazawodowych zasobów kapitału kulturowego, które mogłyby w przyszłości zostać wykorzystane.

Odrębną grupę stanowiły osoby aspirujące do pracy zgodnej z ich doświadczeniem lub wykształceniem. To właśnie w tej kategorii pojawiały się najbardziej realistyczne cele zawodowe oraz najwyższy poziom spójności między aspiracjami, kompetencjami i dotychczasową trajektorią pracy. Respondenci ci wiązali swoją przyszłość z sektorami, w których już funkcjonowali (opieką, fizjoterapią, handlem, zarządzaniem czy usługami).

Badani różnili się w ocenie realności osiągnięcia wymarzonej pracy. Jedynie nieliczni deklarowali pewność sukcesu, najczęściej ci, którzy byli już aktywni w zbliżonej branży. Pozostali wykazywali ostrożność, wskazując na bariery kompetencyjne, finansowe lub organizacyjne, np. konieczność zdobycia kwalifikacji czy zapewnienia opieki nad dzieckiem.

Preferencje dotyczące formy pracy były stosunkowo spójne: dominowało oczekiwanie zatrudnienia stacjonarnego, a praca zdalna nie była rozważana, co wynikało zarówno z charakteru dotychczasowych zajęć, jak i braku wiedzy o możliwościach rynku pracy. Pożądane były elastyczne godziny pracy, które respondenci wiązali z godzeniem obowiązków zawodowych i rodzinnych oraz z możliwością załatwiania spraw osobistych. Znaczna część badanych przywiązywała wagę do bliskości miejsca pracy, co wynikało z ograniczonych zasobów transportowych i braku samochodu. Podobnie jak w badaniach ilościowych, wskazywano również na znaczenie pozytywnej atmosfery i wspierających relacji społecznych w miejscu pracy, co wzmagало poczucie bezpieczeństwa społecznego i wpływało na dobrostan.

Najsilniejszym bodźcem motywacyjnym, mogącym skłonić do przyjęcia oferty zatrudnienia spoza obszaru preferencji, były czynniki finansowe. Dotyczyło to zarówno wynagrodzenia zasadniczego, jak i świadczeń dodatkowych (premi, bonusów czy dofinansowań). Oczekiwania płacowe koncentrowały się wokół płacy minimalnej i nieco powyżej, co wskazuje na realistyczne, ale też skromne aspiracje ekonomiczne. Kolejnymi ważnymi czynnikami były elastyczny czas pracy, dogodna lokalizacja oraz możliwość rozwoju poprzez oferowane przez pracodawcę kursy i szkolenia.

Podsumowując, preferencje zawodowe respondentów były w dużej mierze kształtowane przez ich dotychczasowe doświadczenia, ograniczenia strukturalne oraz zasoby indywidualne. Osoby o stabilniejszych trajektoriach zawodowych formułowały bardziej realne aspiracje, natomiast ci o niestabilnym lub przerywanym przebiegu pracy częściej kierowali się cechami zatrudnienia niż jego treścią. Wartościowe wnioski dotyczą również roli czynników finansowych, elastyczności czasu pracy oraz przyjaznego środowiska pracy jako kluczowych elementów wpływających na decyzje zawodowe.

Plany i strategie dotyczące poszukiwania pracy w 2025 roku

Deklaracje dotyczące planów wejścia lub powrotu na rynek pracy pokazują znaczną rozbieżność między deklarowaną gotowością do podjęcia zatrudnienia a rzeczywistymi strategiami poszukiwawczymi podejmowanymi poprzednio przez respondentów. W części przypadków mamy do czynienia z brakiem planów jakiegokolwiek aktywności, w innych, z próbami przygotowania się do poszukiwań, a u części osób, z realnymi działaniami, zazwyczaj jednak ograniczonymi do biernych technik poszukiwania zatrudnienia.

Najbardziej zdecydowane deklaracje braku zamiaru poszukiwania pracy dotyczyły osób biernych zawodowo przez wiele lat, przede wszystkim z powodu zobowiązań opiekuńczych, problemów zdrowotnych (własnych lub członków rodziny) oraz negatywnych doświadczeń na rynku pracy. W tych przypadkach wybór bierności wynikał zarówno z ograniczeń strukturalnych (opieka nad dziećmi z problemami zdrowotnymi, własne lęki i problemy adaptacyjne), jak i z utrwalonych wzorców funkcjonowania poza rynkiem pracy.

Część osób biernych zawodowo rozważała poszukiwanie zatrudnienia, jednak ich strategie były na wczesnym etapie i skupiały się głównie na rozmowach z rodziną, obserwacji otoczenia lub przeglądaniu portali internetowych. Deklaracje te wskazywały na niską gotowość do przejścia od fazy planowania do realnej aktywności, np. odkładanie przygotowania dokumentów aplikacyjnych na nieokreślony czas.

Wśród osób bezrobotnych, które deklarowały chęć podjęcia poszukiwań, najczęściej stosowaną metodą miało być bierne przeglądanie ofert pracy w Internecie. Dla części respondentów miało to być jedyne narzędzie poszukiwawcze. Portale rekrutacyjne i media społecznościowe stanowiły główne źródła informacji o ofertach zatrudnienia. Znacznie rzadziej wskazywano wykorzystanie sieci kontaktów, a jeszcze rzadziej na jakiejkolwiek formy aktywnego poszukiwania.

Wsparcie instytucjonalne planowała wykorzystać niewielka część badanych, koncentrując się głównie na usługach publicznych służb zatrudnienia (PUP). W wybranych przypadkach rejestracja w urzędzie pracy miała charakter czysto instrumentalny, np. w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, a nie realnej współpracy w obszarze aktywizacji. Ci, którzy mieli wcześniejsze doświadczenia z ofertami pracy przekazywanymi przez urzędy, często oceniali je negatywnie, wskazując na niespójność między deklarowanymi warunkami zatrudnienia a rzeczywistymi propozycjami.

Zaledwie nieliczni respondenci planowali podjęcie aktywnych działań, takich jak osobiste dostarczanie dokumentów aplikacyjnych. Jednak doświadczenia osób, które stosowały taką metodę w przeszłości, wskazują, że była ona mało skuteczna, gdyż potencjalni pracodawcy rzadko odpowiadali, a kontakt zwrotny był sporadyczny lub wręcz nieobecny.

Podsumowując, strategie poszukiwania pracy deklarowane przez respondentów koncentrowały się przede wszystkim na działaniach biernych, z dominującą rolą portali internetowych jako narzędzi poszukiwawczych. Osoby bierne zawodowo najczęściej nie planowały powrotu na rynek pracy, a motywacje tych deklaracji wynikają z obowiązków opiekuńczych, barier zdrowotnych i negatywnych doświadczeń z wcześniejszego zatrudnienia. Osoby bezrobotne, choć deklarują chęć podjęcia aktywności, zwykle ograniczają się do najmniej angażujących form poszukiwania pracy. Tylko nieliczni planują działania bardziej proaktywne, mimo że ich doświadczenia wskazują na niską skuteczność takich metod w uzyskiwaniu ofert pracy.

Doświadczenia z pracodawcami (zachowania nieetyczne i dobre praktyki w miejscach pracy)

Moduł badania jakościowego dotyczący doświadczeń zatrudnieniowych ujawnił, że relacje z pracodawcami, zarówno te bezpośrednie, jak i pośrednio obserwowane w sieciach społecznych, stanowią istotny składnik biograficznych uwarunkowań aktywności zawodowej. Dopiero w trakcie wywiadów IDI okazało się, że nagromadzone negatywne doświadczenia związane z pracodawcami mogą stanowić u części z respondentów jeden z kluczowych czynników podtrzymujących postawy wycofania z rynku pracy, nieufność wobec zatrudnienia i skłonność do rezygnacji z poszukiwań pracy.

Wśród rozmówców dominowały negatywne lub mieszane oceny relacji z pracodawcami. Dwie osoby oceniły wszystkie dotychczasowe miejsca pracy jednoznacznie negatywnie, dwie kolejne jako w większości negatywne. Zaledwie czterech badanych wskazało doświadczenia wyłącznie pozytywne lub przeważająco pozytywne.

Negatywne oceny koncentrowały się na sektorach: handlu detalicznego, usług sprzątanania, opieki i animacji dziecięcej, gastronomii. Respondenci najczęściej przywoływali: opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń, wymóg nieustającej dyspozycyjności bez grafiku pracy, złą atmosferę, nadmierną kontrolę, ograniczanie autonomii, mobbing oraz deprecjonowanie jakości pracy.

Pozytywne doświadczenia łączyły się głównie z pracą w ośrodku fizjoterapii, zakładzie produkcyjnym, punkcie aptecznym, siłowni i niektórych sklepach sieciowych. Wymieniano m.in. partnerskie relacje z pracodawcą, dobre stosunki współpracownicze, akceptację dla wyjść prywatnych i docenianie jakości pracy.

Zidentyfikowano następujące praktyki pracodawców postrzegane przez uczestników IDI jako nieetyczne:

- praca bez umowy pisemnej (tzw. „na czarno”) – łącznie 10 wskazań;
- doświadczenia o charakterze mobbingowym (obrażanie, publiczne poniżanie) – 6 wskazań;
- permanentna lub nadmierna krytyka pracy – 4 wskazania;
- potrącenia z wynagrodzenia – 3 wskazania;
- zobowiązanie do obowiązków wykraczających poza umowę – 3 wskazania;
- oferowanie umów cywilnoprawnych na stanowiskach o znamionach umowy o pracę – 2 wskazania;
- opóźnienia w wypłacie wynagrodzeń – 2 wskazania;
- nadgodziny bez ekwiwalentu finansowego – 2 wskazania;
- rozwiązywanie umowy w trakcie zwolnienia chorobowego – 2 wskazania;
- niewypłacanie wynagrodzenia – 2 wskazania;
- nierówne traktowanie płacowe pracowników na analogicznych stanowiskach;
- zatajanie informacji o niewypłacalności/ upadłości firmy;
- zmuszanie do pracy wymagającej formalnych uprawnień;
- jednostronne narzucanie terminów urlopu.

Najczęściej wskazywaną praktyką postrzeganą jako nieetyczna było zatrudnienie nierejestrowane. Pojawiało się ono w branżach identyfikowanych w literaturze jako typowych dla szarej strefy w Polsce (budownictwo, gastronomia, ogrodnictwo), ale również w obszarach zinstytucjonalizowanej opieki nad dziećmi, co ma szczególne znaczenie z perspektywy ryzyk prawnych i jakości opieki.

Respondenci opisywali także przypadki angażowania osób bez kwalifikacji do pracy na wysokościach, co generowało realne zagrożenie zdrowia i życia. W tym kontekście ujawniono zarówno systemowe luki w nadzorze, jak i nieformalny charakter zatrudnienia.

Część praktyk dotyczyła naruszania stabilności dochodów, w tym opóźnień w wypłacie wynagrodzeń, wypłat „w ratach”, czyli niewypłacenia należnych środków w całości. Innym wzorcem było przenoszenie strat przedsiębiorstwa na pracownika poprzez potrącenia z wypłaty za utracone towary lub sprzęt.

Respondenci zgłaszali też działania obniżające poczucie wartości i sprawczości, w tym deprecjonowanie pracy, ciągłą krytykę i rozszerzanie zakresu obowiązków bez wypłaty dodatkowego wynagrodzenia.

Wskazane praktyki pozytywne stosowane przez pracodawców, obejmowały:

- dopłaty do posiłków, pakietów medycznych, biletów kultury i rekreacji (6 wskazań);
- możliwość wyjść prywatnych w ciągu pracy (3 wskazania);
- premie z funduszu socjalnego (3 wskazania);
- dodatkowe ubezpieczenie zdrowotne;
- refundacja lub organizacja transportu.

Praktyki te miały charakter dobrowolnych świadczeń, zwiększających atrakcyjność miejsca pracy oraz umożliwiających godzenie obowiązków prywatnych z zawodowymi. Dostrzegano również pozytywne znaczenie partnerskich relacji pracodawca–pracownik.

Podsumowując, doświadczenia respondentów ujawniły szerokie spektrum nieetycznych praktyk pracodawców, które podważały poczucie bezpieczeństwa zawodowego, zniechęcały do aktywności i mogły utrwalać postawy wycofania z rynku pracy. Jednocześnie wskazane pozytywne praktyki oraz przykłady partnerskich relacji dowodzą, że odpowiednio ukierunkowane działania instytucji rynku pracy i pracodawców mogą przyczynić się do odbudowania zaufania i zwiększenia gotowości osób NEET do aktywizacji zawodowej.

Charakterystyka okresów w statusie NEET

W odróżnieniu od badania ilościowego, który charakteryzował wyłącznie ostatni epizod w statusie NEET, badanie jakościowe umożliwiło rekonstrukcję pełnej sekwencji epizodów braku aktywności edukacyjnej i zawodowej, ich liczby, częstotliwości i uwarunkowań.

W dniu wywiadu 12 rozmówców pozostawało w statusie NEET, z tego połowa jako osoby bierne zawodowo, a połowa jako bezrobotni. Trzy osoby, które w badaniu ilościowym były w statusie NEET, do czasu wywiadu podjęły zatrudnienie.

Osoby bierne zawodowo stanowiły kobiety o bardzo zróżnicowanych trajektoriach nieaktywności: od krótkich okresów (3–6 miesięcy), przez wieloletnie (6–7 lat), aż po kilkanaście lat nieprzerwanej bierności. Cztery z sześciu respondentek deklarowały wejście w status NEET w związku z macierzyństwem lub opieką nad dzieckiem, które wskazują na utrwalony wzorzec łączenia bierności zawodowej z obowiązkami opiekuńczymi. Dwie pozostałe kobiety (nieposiadające dzieci) deklarowały wejście w status NEET z odmiennych powodów: zaburzeń psychicznych oraz niepowodzeń edukacyjnych.

Cztery respondentki będące w wieloletniej bierności znajdowały się na granicy wieku przyjętego w projekcie (34 lata), co może sugerować, że ich ścieżki bierności mają charakter trwały i biograficznie utrwalony. Młodsze kobiety (22 i 26 lat) kończyły edukację od roku do dwóch lat przed dniem wywiadu, a więc dopiero rozpoczynały wejście na rynek pracy.

Po stronie bezrobotnych występowały zarówno jednostkowe, jak i powtarzające się okresy w statusie NEET, trwające wśród respondentów IDI od 4 do 10 miesięcy. Część rozmówców była w stanie wskazać powtarzalne sekwencje: aktywność zawodowa, następnie przerwa związana ze zwolnieniem się z pracy lub wygaśnięciem umowy, pogorszeniem zdrowia lub niezgodnością ofert pracy z oczekiwaniami, po czym kolejne poszukiwania pracy, podjęcie i utrata zatrudnienia.

W grupie osób pracujących w dniu wywiadu wszystkie przypadki dotyczyły zatrudnienia krótkotrwałego i niestabilnego, opartego o umowy okresowe lub cywilnoprawne.

Zidentyfikowano szerokie spektrum czynników prowadzących do wejścia w status NEET, oscylujących wokół trzech grup uwarunkowań (zdrowotnych, rodzinno-opiekuńczych oraz strukturalnych). Najczęściej wskazywano na:

- Problemy zdrowotne i zaburzenia dobrostanu psychicznego, istotne zarówno dla osób z niepełnosprawnościami, jak i dla rozmówców deklarujących depresję lub lęki. Respondenci wykazywali świadomość bariery zdrowotnej w relacji z pracodawcami oraz wpływu ich kondycji psychicznej na zdolność utrzymania pracy.
- Obowiązki opiekuńcze, które dotyczyły zarówno opieki nad dziećmi, jak i wsparcia innych członków rodziny (matka, babcia).
- Trudności w znalezieniu zatrudnienia zgodnego z oczekiwaniami. Część respondentów (np. osoby z doświadczeniem w handlu lub usługach) wskazywała na rozbieżności między deklarowanymi warunkami pracy a realnym zakresem obowiązków w miejscu zatrudnienia, co prowadziło do rezygnacji z pracy i ponownego wejścia w status NEET.
- Strukturalne bariery rynku pracy, jak bankructwo pracodawcy, brak zapotrzebowania na pracowników w preferowanych branżach. Jedna z respondentek poszukiwała pracy intensywnie i bez jakichkolwiek wygórowanych oczekiwań finansowych, a mimo to nie otrzymywała ofert.
- Zachowania pracodawców, takie jak degradacje, nadużycia lub nieprzedłużanie umów, stanowiły znaczący czynnik epizodycznego wypychania respondentów z rynku pracy.

Wszystkie respondentki bierne zawodowo posiadały względnie stabilne źródła utrzymania. Najczęściej były to:

- środki finansowe od partnera lub byłego partnera,
- pomoc finansowa od członków rodziny,
- świadczenia socjalne (zasiłki rodzinne, świadczenia opiekuńcze).

Badani ilustrowali trzy główne wzorce trajektorii w statusie NEET:

- Status NEET utrwalony – obejmuje osoby, które nigdy nie były aktywne zawodowo, utrzymujące się z alimentów i świadczeń socjalnych. W tym statusie nieaktywność ma charakter utrwalony.
- Status NEET długotrwały (trwający najczęściej kilka lat) – rozpoczęty np. ciążą i późniejszą opieką nad dzieckiem połączoną z rezygnacją z pracy.
- Status NEET cykliczny – w którym znajdują się osoby, doświadczające powtarzających się epizodów w statusie NEET po zakończeniu niestabilnej umowy lub przy rotacji między pracodawcami.

Typ trzeci dominuje wśród uczestników i uczestniczek wywiadów podejmujących krótkoterminowe prace fizyczne lub usługowe.

Młodszy respondenci (19–22 lata) wchodził w status NEET głównie w wyniku niepowodzeń edukacyjnych lub przy zbyt wysokich oczekiwaniach wobec miejsc i warunków pracy. W starszej grupie (25–34 lata) dominowały epizody powiązane z pracą niestabilną, problemami zdrowotnymi oraz rozczarowaniem jakością ofert pracy.

Analiza trajektorii NEET respondentów badania jakościowego potwierdza, że:

- NEET nie jest kategorią jednorodną, lecz obejmuje zróżnicowane wzorce nieaktywności: od jednorazowych epizodów związanych z transycją edukacja–praca, po długotrwałe lub wielokrotnie powracające okresy związane z prekaryzacją zatrudnienia, zdrowiem czy dobrostanem psychicznym lub obowiązkami

opiekuńczymi.

- Zasoby rodzinne i partnerskie pełnią często funkcję amortyzującą, pozwalając na utrzymywanie nieaktywności zawodowej i edukacyjnej, szczególnie w przypadku kobiet pełniących funkcje opiekuńcze.
- Problemy zdrowotne, zarówno somatyczne, jak i psychiczne, są jednym z kluczowych czynników inicjujących i podtrzymujących status NEET.
- Niestabilność zatrudnienia i niska jakość ofert pracy powodują cykliczne wypychanie młodych dorosłych z rynku pracy.
- Oczekiwania wobec rynku pracy często są nadmiernie ambicjonalne lub niedopasowane, co opóźnia powrót do pracy i wydłuża okresy NEET.

Podsumowując, okresy NEET wśród respondentów mają charakter złożonych, biograficznie uwarunkowanych trajektorii. Status NEET nie wynika wyłącznie z braku ofert, lecz z kombinacji czynników zdrowotnych, strukturalnych, opiekuńczych i instytucjonalnych, które kształtują zindywidualizowane ścieżki nieaktywności. Nagromadzenie tych czynników prowadzi do utrwalania bierności i stanowi wyzwanie dla współczesnej polityki rynku pracy.

Wpływ pandemii COVID-19

Ocena oddziaływania pandemii COVID-19 na biografie młodych dorosłych uczestniczących w badaniu IDI ujawnia zróżnicowane wzorce, od całkowitej obojętności po głębokie konsekwencje psychospołeczne, zdrowotne i motywacyjne.

Sześciu rozmówców wskazało, że pandemia nie wpłynęła w sposób istotny na ich życie, poza koniecznością stosowania maseczek i obostrzeń sanitarnych, które postrzegali jako uciążliwe, lecz nie zmianotwórcze. Część z nich już wcześniej prowadziła życie w ograniczonych kontaktach społecznych.

Wskazywano także na rutynę zawodową niezakłóconą pandemią (np. praca fizyczna w budownictwie), a jedna z respondentek, niekorzystająca z mediów, nie miała świadomości skali zagrożenia i nie stosowała się do obostrzeń. W tych przypadkach pandemia nie weszła w silną interakcję z dotychczasowymi trajektoriami codzienności.

Dziewięć rozmówców wskazało, że pandemia wywarła na ich życie wyraźny wpływ. Najczęściej wymieniano:

- obawy o zdrowie własne i bliskich, szczególnie przy konieczności kontynuowania pracy stacjonarnej,
- zaburzenia zdrowia psychicznego, w tym epizody depresyjne związane z izolacją,
- pogorszenie zdrowia fizycznego, w tym wzrost masy ciała lub powikłania po chorobie,
- wyraźne obniżenie motywacji i aktywności, definiowane jako „rozleniwienie się”,
- samoizolację i ograniczenie kontaktów społecznych, prowadzące do osłabienia relacji,
- trudności w znalezieniu pracy, które pandemia potęgowała w pojedynczych przypadkach.

Wypowiedzi potwierdzały, że media wzmacniały niepokój zdrowotny, szczególnie w grupach pełniących funkcje opiekuńcze. Przykłady dotyczyły zarówno strachu o narażonych członków rodziny, jak i lęku przed zakażeniem w miejscu pracy.

Jedynie jedna respondentka bezpośrednio wiązała trudności w znalezieniu zatrudnienia z pandemiczną sytuacją na rynku pracy, co potwierdza, że wpływ pandemii na aktywizację zawodową nie był w tej próbie dominującym doświadczeniem, lecz stanowił element uzupełniający.

Pandemia COVID-19 okazała się w badanej grupie zjawiskiem różnicującym, a jej wpływ w dużej mierze zależał od wcześniejszych wzorców funkcjonowania. Analiza ujawnia, że:

- Pandemia silniej oddziaływała na osoby o już istniejących ograniczeniach zdrowotnych, słabo zakorzenionych sieciach społecznych lub pełniące obowiązki opiekuńcze.
- Izolacja oraz zaburzenia zdrowia psychicznego były ważnym czynnikiem obniżenia motywacji do aktywizacji zawodowej u części z rozmówców.
- Pandemia pogłębiła procesy wycofywania się z życia społecznego, szczególnie wśród jednostek o wcześniejszych wzorcach samoizolacji, dla niektórych stając się katalizatorem trwałych zmian w kontaktach społecznych.
- Wpływ pandemii na sytuację zawodową miał charakter selektywny, dotyczący głównie zatrudnienia stacjonarnego i pracy w warunkach podwyższonego ryzyka zdrowotnego.

Podsumowując, pandemia COVID-19 w badanej grupie działała jako czynnik pogłębiający istniejące bariery, a nie jako uniwersalny punkt zwrotny. Jej wpływ na aktywizację zawodową był pośredni, ujawniał się poprzez negatywny wpływ na zdrowie, relacje i motywację, a niekoniecznie poprzez bezpośrednie ograniczenia dostępności do rynku pracy.

Wpływ wojny w Ukrainie

Analiza wypowiedzi uczestników badania pokazuje, że pełnoskalowa inwazja Rosji na Ukrainę była silnie odczuwanym wydarzeniem, które w sposób pośredni wpłynęło na postrzeganie rynku pracy przez uczestników IDI. Tylko około jedna trzecia respondentów deklaruowała brak jakiegokolwiek wpływu wojny na ich życie, a dla pozostałych stanowiła ona istotny czynnik kształtujący poczucie bezpieczeństwa i ocenę własnych perspektyw zawodowych.

Najczęściej wskazywanym skutkiem wojny było, zdaniem samych respondentów, zmniejszenie liczby ofert pracy dostępnych dla Polaków (8 wskazań). Uczestnicy wskazywali, że:

- w wybranych sektorach pracodawcy mieli preferencyjnie zatrudniać obywateli Ukrainy zamiast Polaków,
- część stanowisk, w ocenie respondentów, została „przesunięta” na rzecz pracowników z Ukrainy i dotyczyło to zarówno zawodów niewymagających kwalifikacji, jak i stanowisk dostępnych po szkołach branżowych.

Drugim kluczowym poruszonym przez uczestników wywiadów pogłębionych wątkiem był odczuwany przez rozmówców wzrost konkurencji na rynku pracy (7 wskazań). Respondenci opisywali sytuacje, w których pracodawcy chętniej współpracowali z osobami przybyłymi z Ukrainy, a także, w ocenie samych badanych, oferowali im bardziej elastyczne standardy pracy, np.:

- łagodniejsze tempo wykonywania zadań,
- dłuższe przerwy,
- większą wyrozumiałość wobec uchybień.

Tego typu obserwacje rodziły poczucie nierównego traktowania, co w niektórych przypadkach wzmacniało frustrację i spadek motywacji do poszukiwania zatrudnienia.

Trzech rozmówców wyrażało obawy dotyczące eskalacji konfliktu i jej możliwych konsekwencji dla Polski. Wypowiedzi te dotyczyły m.in.:

- strachu przed przeniesieniem działań wojennych na terytorium kraju,
- niepewności geopolitycznej,
- lęku o bezpieczeństwo rodzin.

Choć te obawy nie zawsze przekładały się bezpośrednio na decyzje zawodowe, wpływały na ogólny poziom stresu i poczucie stabilności wśród naszych rozmówców.

Podsumowując, wybuch wojny w Ukrainie wpłynął na rozmówców głównie poprzez ich percepcję rynku pracy: ograniczenie dostępnych ofert, większą konkurencję oraz poczucie nierównego traktowania. Wpływ ten miał charakter przede wszystkim psychologiczny, a nie zawsze faktycznie mierzony zmianami w strukturze zatrudnienia.

Rekomendacje

Na podstawie wyników badania NEET-UP można sformułować kompleksowe rekomendacje dla instytucji edukacyjnych, społecznych i innych podmiotów publicznych i niepublicznych zajmujących się osobami młodymi zagrożonymi wykluczeniem społecznym i zawodowym. Rekomendacje zostały pogrupowane zgodnie z kluczowymi obszarami problemowymi zidentyfikowanymi w badaniu: przejściem z edukacji na rynek pracy, barierami opiekuńczymi, ograniczoną dostępnością instytucji oraz obniżonym dobrostanem psychicznym.

Rekomendacje dla instytucji edukacyjnych

Wsparcie przejścia z edukacji do pracy:

- Opracowywać programy i moduły praktyk zawodowych oraz doradztwa kariery, które uwzględnią indywidualne potrzeby młodych osób, w tym doświadczenia osób w statusie NEET.
- Tworzyć system mentoringu i doradztwa dla uczniów kończących edukację, który obejmuje zarówno wsparcie w zdobywaniu kwalifikacji, jak i przygotowanie do realiów rynku pracy.

Rozwój kompetencji psychospołecznych i zdrowotnych:

- Wprowadzać w programach edukacyjnych treści dotyczące zdrowia psychicznego, radzenia sobie ze stresem i adaptacji do kryzysów (np. pandemii, zmian na rynku pracy).
- Kształtować umiejętności samoorganizacji, zarządzania czasem i motywacji do nauki oraz pracy, co może ograniczać ryzyko utrwalania się bierności edukacyjnej i zawodowej.

Rozwój elastycznych i niskoprogowych²⁶ form kształcenia:

- Wprowadzać krótkoterminowe kursy, mikrocertyfikaty i moduły kompetencji kluczowych dostosowanych do poziomu edukacyjnego osób NEET (głównie posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe i średnie).
- Zwiększać dostępność edukacji zdalnej i hybrydowej dla osób z terenów peryferyjnych oraz rodziców wychowujących dzieci.

Aktywna promocja kształcenia ustawicznego:

- Organizować kampanie informacyjne kierowane do osób z rodzin o niskim kapitale edukacyjnym, akcentujące konkretne korzyści z dalszej nauki (np. lepsze zatrudnienie, niezależność ekonomiczna).
- Uwzględniać wpływ środowiska rodzinnego w projektowaniu ścieżek edukacyjnych – np. przez mentoring rówieśniczy i wsparcie tutorskie.

Wsparcie uczniów i studentów z rodzin o niskim kapitale kulturowym:

- Rozwijać programy korepetycji i tutoringu dla osób z doświadczeniem edukacyjnych przerw lub z rodzin wielodzietnych.

²⁶ Niskoprogowe formy kształcenia (ang. *low-threshold education*) to takie formy edukacji, które stawiają przed uczestnikami możliwie najmniej barier wejścia – zarówno formalnych, jak i psychologicznych czy organizacyjnych.

- Włączać rodziców i opiekunów w działania wspierające aspiracje edukacyjne dzieci i młodzieży.

Uwzględnianie realiów rynku pracy i sytuacji społecznej:

- Aktualizować programy nauczania o informacje o rynku pracy, w tym o konkurencji międzynarodowej i preferencjach pracodawców, aby uczniowie lepiej rozumieli dynamikę zatrudnienia.
- Wspierać elastyczne formy nauki i staży zawodowych, które pozwalają łączyć edukację z obowiązkami osobistymi i rodzinnymi, redukując ryzyko wpadania w status NEET.

Rekomendacje dla instytucji rynku pracy i aktywizacji zawodowej

Zindywidualizowane ścieżki aktywizacji:

- Diagnozować bariery zawodowe (wewnętrzne i zewnętrzne) oraz tworzyć indywidualne plany działania z uwzględnieniem opieki nad osobami zależnymi, poziomu samooceny, stanu zdrowia, doświadczenia i gotowości do zmian.
- Kłaść większy nacisk na doradztwo psychologiczne i coaching zawodowy dla osób deklarujących obniżone poczucie wpływu na własną sytuację zawodową.
- Oferować elastyczne ścieżki wsparcia, od krótkotrwałych kursów i szkoleń po programy mentoringowe, które dostosowują się do historii i potrzeb uczestnika.

Lokalizacja wsparcia blisko miejsca zamieszkania:

- Uruchomić mobilne centra aktywizacji i partnerstw lokalnych w gminach wiejskich oraz mniejszych miastach, z naciskiem na pokonywanie barier komunikacyjnych.
- Wspierać organizację transportu zbiorowego i finansować dojazdy do miejsca pracy lub edukacji.

Monitorowanie rynku pracy i dostosowanie ofert:

- Analizować lokalny i ogólnokrajowy rynek pracy, w tym wpływ kryzysów zewnętrznych (wojna, napływ uchodźców) na dostępność miejsc pracy, aby lepiej informować i wspierać kandydatów.
- Promować równość w dostępie do ofert pracy oraz reagować na subiektywne poczucie nierównego traktowania, m.in. poprzez transparentne zasady rekrutacji i komunikację instytucjonalną.

Większa elastyczność i różnorodność narzędzi:

- Wprowadzać formy wsparcia niedostatecznie obecne w badaniu: mentoringu, opieki nad dziećmi i grywalizacji.
- Wprowadzać moduły dotyczące zarządzania stresem, kryzysami zdrowia psychicznego i dotyczące umiejętności poszukiwania pracy w trudnych okolicznościach (jak np. pandemia, wojna, konkurencja międzynarodowa).
- Tworzyć programy aktywizacyjne umożliwiające dłuższe staże, praktyki z realnymi szansami na przedłużenie zatrudnienia i rozwój kompetencji społecznych.

Rekomendacje dla instytucji społecznych i samorządów

Budowanie lokalnych sieci wsparcia:

- Tworzyć punkty wsparcia integrującego działania edukacyjne, zawodowe i psychologiczne (np. lokalne centra wsparcia NEET).
- Rozwijać lokalne programy wsparcia finansowego, doradztwa oraz mentoringu, które umożliwią powrót do edukacji lub aktywności zawodowej.
- Nawiązać współpracę z organizacjami pozarządowymi i parafiami w celu docierania do osób wykluczonych z systemu instytucjonalnego.

Wzmocnienie kompetencji życiowych:

- Organizować warsztaty z zakresu zarządzania budżetem domowym, planowania kariery, asertywności i radzenia sobie ze stresem.
- Promować modele samodzielnego życia wśród młodych dorosłych – np. poprzez wsparcie mieszkaniowe lub projekty interwencyjne.
- Prowadzić działania informacyjne i edukacyjne dotyczące zdrowia psychicznego, przeciwdziałania izolacji społecznej oraz radzenia sobie z kryzysami (np. pandemia, wojna).
- Wspierać inicjatywy kulturalne i rekreacyjne dostępne dla młodych dorosłych, wzmacniające integrację społeczną i poprawiające dobrostan psychiczny.

Wsparcie dla rodziców i opiekunów:

- Wdrażać programy aktywizacji zawodowej uwzględniające elastyczne godziny pracy, dostęp do żłobków i przedszkoli, wsparcie opiekuńcze dla dzieci i osób zależnych.
- Tworzyć i wspierać placówki opieki nad dziećmi, kluby młodzieżowe oraz centra aktywności społecznej, aby ułatwić pogodzenie obowiązków rodzinnych z podjęciem pracy lub edukacji.
- Zapewnić lokalny dostęp do usług psychologicznych i socjalnych dla rodzin z historią przemocy, uzależnień lub samotnego rodzicielstwa.

Rekomendacje dla twórców polityki publicznej i decydentów

Dostosowanie polityki publicznej do różnorodności grupy NEET:

- Tworzyć polityki oparte na danych lokalnych, zróżnicowanych demograficznie i przestrzennie (np. osobne podejścia dla osób NEET z dużych miast i wsi).
- Wprowadzać zachęty dla pracodawców oferujących praktyki wykraczające poza minimalne wymogi kodeksu pracy, np. elastyczne godziny pracy, dopłaty do świadczeń socjalnych, pakiety zdrowotne i kulturalne.
- Uwzględniać czynniki psychologiczne (np. niska samoocena, zaburzenia dobrostanu psychicznego) jako barier w aktywizacji.

Ułatwienie kontaktu z instytucjami:

- Rozszerzyć godziny dostępności urzędów pracy i zapewnić możliwość kontaktu przez telefon, komunikatory, media społecznościowe.
- Uprościć procedury i zmniejszyć stopień sformalizowania, zwłaszcza dla osób z niskim kapitałem społecznym.

Reagowanie na kryzysy i zmiany na rynku pracy:

- Opracowywać strategie łagodzenia negatywnych skutków kryzysów (pandemia, wojna) dla młodych osób, w tym wsparcie finansowe, programy szkoleniowe oraz działania ograniczające wykluczenie zawodowe i społeczne.
- Monitorować wpływ kryzysów na lokalny rynek pracy i edukację, w tym na dostęp do ofert pracy i konkurencję, aby dostosowywać polityki do rzeczywistych potrzeb obywateli.

Wzmacnianie spójności społecznej i przeciwdziałanie wykluczeniu:

- Tworzyć programy integracyjne i edukacyjne, promujące równe traktowanie wszystkich obywateli na rynku pracy, w tym w kontekście napływu uchodźców czy migracji zarobkowej.
- Wspierać inicjatywy poprawiające dostęp do usług zdrowotnych, opieki nad dziećmi i działań społecznych, aby zmniejszać bariery uczestnictwa w edukacji i pracy.

Monitoring i ewaluacja skuteczności:

- Wprowadzić obowiązkowe monitorowanie trwałości zatrudnienia po zakończeniu programów aktywizacyjnych.
- Prowadzić regularne badania poziomu dobrostanu psychicznego i poczucia skuteczności uczestników działań publicznych.

SPIS TABEL

Tabela 1. Charakterystyka respondentów zakwalifikowanych do modułu nr 2	45
Tabela 2. Badani według wieku	52
Tabela 3. Podstawowe statystyki opisowe dla zmiennej „wiek respondentów”	53
Tabela 4. Województwo, w którym zamieszkuje respondent	56
Tabela 5. Jak daleko od miasta wojewódzkiego znajduje się miejscowość, w której obecnie mieszkasz tzn. od takiego, które liczy co najmniej 165 tys. mieszkańców?.....	57
Tabela 6. Czy kiedykolwiek przebywał(a) Pan(i) za granicą w celach zarobkowych?.....	58
Tabela 7. Jak długo przebywał(a) Pan(i) za granicą w celach zarobkowych?	59
Tabela 8. Czy kiedykolwiek Pana(i) matka przebywała za granicą w celach zarobkowych?	59
Tabela 9. Jak długo przebywała Pana(i) matka za granicą w celach zarobkowych?	59
Tabela 10. Czy obecnie Pana(i) matka przebywa za granicą?	60
Tabela 11. Czy kiedykolwiek Pana(i) ojciec przebywał za granicą w celach zarobkowych?	60
Tabela 12. Jak długo przebywała Pana(i) ojciec za granicą w celach zarobkowych?	60
Tabela 13. Czy obecnie Pana(i) ojciec przebywa za granicą?	61
Tabela 14. Czy kiedykolwiek, w czasie trwania Pana/Pani obecnego związku, Pana/Pani małżonka/małżonek lub partnerka/partner przebywał(a) za granicą w celach zarobkowych?	61
Tabela 15. Jaki długo Pana/Pani małżonka/małżonek lub partnerka/partner był(a) za granicą w celach zarobkowych?.....	62
Tabela 16. Czy obecnie Pana/Pani małżonka/małżonek lub partner(ka) przebywa za granicą?	62
Tabela 17. Kraj urodzenia respondenta	62
Tabela 18. Kraj urodzenia Pana/Pani matki	63
Tabela 19. Kraj urodzenia Pana/Pani ojca	63
Tabela 20. Gdzie obecnie Pan(i) mieszka?	65
Tabela 21. Jeśli opiekuje się Pan(i) taką osobą (takimi osobami), to czy te osoby wymagają stałej pomocy, którą mogą dostarczyć osoby/instytucje z zewnątrz?.....	67
Tabela 22. Liczba osób współzamieszkujących gospodarstwo domowe według podziału na następujące grupy: Moje dziecko lub dzieci (lub inna osoba/osoby, którymi prawnie się opiekuję).68	
Tabela 23. Liczba osób współzamieszkujących gospodarstwo domowe według podziału na następujące grupy: Mój mąż/moja żona (lub mój partner/partnerka).....	69
Tabela 24. Liczba osób współzamieszkujących gospodarstwo domowe według podziału na następujące grupy: Mój rodzic (opiekun prawny) lub rodzice (opiekunowie prawni).....	69
Tabela 25. Liczbę osób współzamieszkujących gospodarstwo domowe według podziału na następujące grupy: Pozostali członkowie mojej bliższej lub dalszej rodziny lub rodziny męża/żony (partnera/partnerki)	70
Tabela 26. Liczba osób współzamieszkujących gospodarstwo domowe według podziału na następujące grupy: Inne niż poprzednio wymienione osoby (np. znajomi, koledzy, współlokatorzy)	70
Tabela 27. Liczba osób, które pracują na stałe. Mój mąż/moja żona (lub mój partner/partnerka) ...	71
Tabela 28. Liczba osób, które pracują dorywczo. Mój mąż/moja żona (lub mój partner/partnerka)	71
Tabela 29. Liczba osób, które nie pracują. Mój mąż/moja żona (lub mój partner/partnerka)	72
Tabela 30. Liczba osób, które pobierają emeryturę lub rentę. Mój mąż/moja żona (lub mój partner/partnerka)	72
Tabela 31. Liczba osób, które pracują na stałe. Mój rodzic (opiekun prawny) lub rodzice (opiekunowie prawni)	73
Tabela 32. Liczba osób, które pracują dorywczo. Mój rodzic (opiekun prawny) lub rodzice	

(opiekunowie prawni)	73
Tabela 33. Liczba osób, które nie pracują. Mój rodzic (opiekun prawny) lub rodzice (opiekunowie prawni)	74
Tabela 34. Liczba osób, które pobierają emeryturę lub rentę. Mój rodzic (opiekun prawny) lub rodzice (opiekunowie prawni).....	74
Tabela 35. Liczba osób, które pracują na stałe. Pozostali członkowie mojej bliższej lub dalszej rodziny lub rodziny męża/żony (partnera/partnerki)	75
Tabela 36. Liczba osób, które pracują dorywczo. Pozostali członkowie mojej bliższej lub dalszej rodziny lub rodziny męża/żony (partnera/partnerki)	75
Tabela 37. Liczba osób, które nie pracują. Pozostali członkowie mojej bliższej lub dalszej rodziny lub rodziny męża/żony (partnera/partnerki)	76
Tabela 38. Liczba osób, które pobierają emeryturę lub rentę. Pozostali członkowie mojej bliższej lub dalszej rodziny lub rodziny męża/żony (partnera/partnerki).....	76
Tabela 39. Liczba osób, które pracują na stałe. Inne niż poprzednio wymienione osoby (np. znajomi, koledzy, współlokatorzy)	77
Tabela 40. Liczba osób, które pracują dorywczo. Inne niż poprzednio wymienione osoby (np. znajomi, koledzy, współlokatorzy)	77
Tabela 41. Liczba osób, które nie pracują. Inne niż poprzednio wymienione osoby (np. znajomi, koledzy, współlokatorzy)	77
Tabela 42. Liczba osób, które pobierają emeryturę lub rentę. Inne niż poprzednio wymienione osoby (np. znajomi, koledzy, współlokatorzy)	78
Tabela 43. Które z poniższych sytuacji dotyczą Pana(i) osobiście lub osób, z którymi Pan mieszka?.....	78
Tabela 44. Jaka kwota przypada miesięcznie na jedną osobę będącą na Pana(i) utrzymaniu?.....	79
Tabela 45. Z jakiego źródła lub źródeł dochodu korzystają inne osoby, które z Panem/Panią obecnie zamieszkują?.....	81
Tabela 46. Czy jest Pan(i) osobą niepełnosprawną?	81
Tabela 47. Jeśli jest Pan(i) osobą niepełnosprawną, to posiada Pan(i) ...?	82
Tabela 48. Czy z uwagi na Pana/Pani stan zdrowia wymaga Pan(i) stałej pomocy, którą mogą dostarczyć osoby/institucje z zewnątrz?	82
Tabela 49. Rodzaj lub rodzaje pracy, które Pan(i) dotychczas wykonywał(a) zawodowo	83
Tabela 50. Rodzaj umowy o pracę.....	84
Tabela 51. Ile razy w ciągu tego okresu podejmował(a) Pan(i) próbę znalezienia pracy/zatrudnienia?	86
Tabela 52. Gdzie szukał(a) Pan(i) pracy w podanym uprzednio okresie czasu?.....	87
Tabela 53. W jaki sposób szukał(a) Pan(i) pracy lub zatrudnienia w podanym okresie czasu? Proszę wskazać wszystkie sposoby, które Pana/Panią dotyczą lub dotyczyły.....	87
Tabela 54. Dlaczego nie podejmował(a) Pan(i) próby znalezienia pracy w podanym okresie czasu?	88
Tabela 55. Powody niepodjęcia nauki lub szkoleń. Które z nich Pana(i) dotyczą?	89
Tabela 56. Dlaczego nie korzystał(a) Pan(i) z usług Powiatowych Urzędów Pracy?	90
Tabela 57. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami: godziny otwarcia urzędu mi odpowiadają?	91
Tabela 58. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami: otrzymane oferty pracy były zgodne z moimi kwalifikacjami, kompetencjami i wiedzą?.....	92
Tabela 59. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami: urzędnicy komunikowali się ze mną z użyciem języka dostosowanego do osób młodych?	92
Tabela 60. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami: urzędnicy zachęcali mnie do podjęcia pracy, a nie zmuszali?	93
Tabela 61. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami: komunikacja odbywała się na	

zasadzie równości, a nie podkreślania dominacji urzędnika nade mną?	94
Tabela 62. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami: ufał(a)m urzędnikowi/urzędnikom, z którym(i) rozmawiał(a)m?	94
Tabela 63. Na ile zgadza się Pan(i) z następującymi stwierdzeniami: oferty, jakie otrzymał(a)m w urzędzie odpowiadały moim potrzebom i uwzględniały moje ograniczenia	95
Tabela 64. Czy podczas korzystania z usług Powiatowych Urzędów Pracy w ciągu swojego życia, brał(a) Pan(i) kiedykolwiek udział w programach aktywizacyjnych	95
Tabela 65. Ile z tych programów aktywizacyjnych (szkoleniowo-stażowych) Powiatowych Urzędów Pracy zakończyło się Pana(i) zatrudnieniem?	96
Tabela 66. Jak długo była Pan(i) zatrudniony(a) po udziale w takim programie lub programach aktywizacyjnych Powiatowych Urzędów Pracy?	96
Tabela 67. Forma umowy lub umów, jaką/jakie Pan(i) otrzymał(a) po udziale w takim programie lub programach aktywizacyjnych Powiatowych Urzędów Pracy	97
Tabela 68. Wszystkie narzędzia i metody wsparcia, które zostały Panu(i) zaoferowane w programach aktywizacyjnych (szkoleniowo-stażowych) Powiatowych Urzędów Pracy	98
Tabela 69. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: szkolenia zawodowe?	99
Tabela 70. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: szkolenia „miękkie” (np. językowe, dotyczące pracy w grupie, etc.)?	99
Tabela 71. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: szkolenia typu e-learning (bez trenera, zdalne)?	100
Tabela 72. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: staże lub praktyki zawodowe?	100
Tabela 73. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: praca z doradcą zawodowym (indywidualna)?	101
Tabela 74. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: praca z doradcą zawodowym (grupowa)?	101
Tabela 75. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: pośrednictwo pracy?	101
Tabela 76. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: filmy instruktażowe zamieszczone w Internecie (np. na YouTube)?	102
Tabela 77. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: gry zespołowe lub warsztaty grywalizacji?	102
Tabela 78. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: mentoring?	103
Tabela 79. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: wsparcie psychologiczne?	103
Tabela 80. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: jednorazowa dotacja na podjęcie działalności gospodarczej/założenie firmy (i/lub wsparcie pomostowe)?	103
Tabela 81. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: wolontariat?	104
Tabela 82. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: wsparcie dla Pana(i) rodziny?	104
Tabela 83. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: mobilność międzynarodowa (działania poza Polską)?	104
Tabela 84. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: asystent osobisty (przydzielony pracownik odwiedzał mnie osobiście w dogodnym	

miejscu i czasie i oferował pomoc)?	105
Tabela 85. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: zapewnienie opieki nad dzieckiem, dziećmi lub innymi osobami zależnymi?	105
Tabela 86. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia: zapewnienie finansowania kosztów dojazdu?	105
Tabela 87. Problemy i bariery napotkane przez Pana(ią) w trakcie udziału w programach aktywizacyjnych organizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy.....	106
Tabela 88. Jeśli brał(a) Pan(i) udział w takich programach Powiatowych Urzędów Pracy w okresie od marca 2020 r. do maja 2022 r. (podczas pandemii COVID-19), to proszę wskazać problemy i bariery napotkane przez Pana/Panią w programach realizowanych wyłącznie w latach 2020-2022	107
Tabela 89. Czy dotychczas korzystał(a) Pan(i) kiedykolwiek w swoim życiu z usług instytucji rynku pracy, ale innych niż Powiatowe Urzędy Pracy?	108
Tabela 90. Czy podczas korzystania z usług instytucji rynku pracy innych niż Powiatowe Urzędy Pracy w ciągu swojego życia, brał(a) Pan(i) kiedykolwiek udział w programach aktywizacyjnych? .	108
Tabela 91. Ile takich programów instytucji rynku pracy innych niż Powiatowe Urzędy Pracy zakończyło się Pana(i) zatrudnieniem?	109
Tabela 92. Jak długo była Pan(i) zatrudniony(a) po udziale w takim programie lub programach instytucji rynku pracy innych niż Powiatowe Urzędy Pracy?	109
Tabela 93. Forma umowy lub umów, jakie Pan(i) otrzymał(a) po udziale w takim programie lub programach instytucji rynku pracy innych niż Powiatowe Urzędy Pracy.....	110
Tabela 94. Narzędzia i metody wsparcia, które zostały Panu/Pani zaoferowane w programach aktywizacyjnych (szkoleniowo-stażowych) oferowanych przez instytucje rynku pracy inne niż Powiatowe Urzędy Pracy.....	110
Tabela 95. Na ile pomocne one były, w Pana/Pani opinii, w przygotowaniu Pana/Pani do podjęcia zatrudnienia?.....	111
Tabela 96. Problemy i bariery napotkane przez Pana/Panią w trakcie udziału w tych programach aktywizacyjnych oferowanych przez instytucje rynku pracy	112
Tabela 97. Problemy i bariery napotkane przez Pana w programach realizowanych wyłącznie w latach 2020-2022	113
Tabela 98. Pana(i) oczekiwania w zakresie przyszłego wsparcia instytucjonalnego	113
Tabela 99. Jakie, w Pana(i) opinii, są najskuteczniejsze formy dotarcia do osób w wieku 18-34 lata pozostających bez pracy?	114
Tabela 100. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt legalności pracy?.....	115
Tabela 101. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt zgodności pracy z zainteresowaniami i hobby?	115
Tabela 102. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt zgodności pracy z wyuczonym zawodem, kwalifikacjami i poziomem wykształcenia?	116
Tabela 103. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt zgodności pracy z możliwością pracy zdalnej?	116
Tabela 104. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt zgodności pracy z możliwością pracy w elastycznych godzinach?.....	116
Tabela 105. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt zgodności pracy z bezpieczeństwem zatrudnienia?.....	117
Tabela 106. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt zgodności pracy z wynagrodzeniem?.....	117
Tabela 107. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt zgodności pracy z możliwościami rozwoju i podnoszenia kwalifikacji zawodowych?	118
Tabela 108. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt zgodności pracy z szansami na szybki awans zawodowy?.....	118
Tabela 109. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt zgodności pracy z bezpieczeństwem pracy i jej	

nieszkodliwością dla zdrowia?.....	118
Tabela 110. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt pracy w życzliwym, przyjaznym zespole?	119
Tabela 111. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt pracy w zespole ludzi w podobnym wieku?....	119
Tabela 112. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt współpracy z przełożonym lub współpracownikiem chętnym do udzielania porad i wskazówek?	119
Tabela 113. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt pracy lekkiej, niewymagającej zbytniego wysiłku?	120
Tabela 114. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt pracy blisko miejsca zamieszkania?	120
Tabela 115. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt możliwości samodzielnego decydowania o pracy?	120
Tabela 116. Na ile ważny jest dla Pana/Pani aspekt możliwości łączenia obowiązków zawodowych i zobowiązań rodzinnych?	121
Tabela 117. Podstawowe statystyki opisowe dla zmiennych dotyczących oceny istotności różnych cech pracy.....	121
Tabela 118. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę w wymiarze pełnego etatu za wynagrodzenie poniżej minimalnego krajowego wynagrodzenia, aby otrzymać pracę?	123
Tabela 119. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę w zawodzie niezgodnym z wykształceniem, aby otrzymać pracę?	123
Tabela 120. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę w zawodzie wymagającym niższego poziomu wykształcenia, aby otrzymać pracę?	124
Tabela 121. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę na umowach cywilnoprawnych (o dzieło, zlecenia), aby otrzymać pracę?	124
Tabela 122. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę w miejscu, gdzie nie ma możliwości awansu zawodowego, aby otrzymać pracę?	124
Tabela 123. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę w miejscu, gdzie panują warunki szkodliwe dla zdrowia, aby otrzymać pracę?.....	125
Tabela 124. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę w firmie, gdzie nie są przestrzegane prawa pracownicze, aby otrzymać pracę?	125
Tabela 125. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę w branży wymagającej znacznego wysiłku fizycznego, aby otrzymać pracę?.....	125
Tabela 126. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę w zawodzie obciążającym psychicznie, aby otrzymać pracę?	126
Tabela 127. Czy zgodził(a)by się Pan(i) na pracę w bardzo niedogodnych godzinach, aby otrzymać pracę?	126
Tabela 128. Czy zgodził(a)by się Pan(i) przeprowadzić się do innego miasta w Polsce, aby otrzymać pracę?.....	126
Tabela 129. Czy zgodził(a)by się Pan(i) przeprowadzić się za granicę, aby otrzymać pracę?	127
Tabela 130. Czy zgodził(a)by się Pan(i) pracować w sobotę i niedzielę, aby otrzymać pracę?	127
Tabela 131. Czy zgodził(a)by się Pan(i) odbywać służbowe wyjazdy co najmniej raz w tygodniu, aby otrzymać pracę?	127
Tabela 132. Czy zgodził(a)by się Pan(i) być dyspozycyjnym 24 godziny na dobę 7 dni w tygodniu, aby otrzymać pracę?	128
Tabela 133. Czy zgodził(a)by się Pan(i) pracować bez możliwości pracy zdalnej (tylko praca stacjonarna), aby otrzymać pracę?	128
Tabela 134. Czy zgodził(a)by się Pan(i) sfinansować samemu wymagane szkolenia, aby otrzymać pracę?.....	128
Tabela 135. Czy zgodził(a)by się Pan(i) pracować bez pisemnej umowy z pracodawcą, aby otrzymać pracę?.....	129

Tabela 136. Czy zgodził(a)by się Pan(i) codzienne, ponad godzinę dojeżdżać do pracy, aby otrzymać pracę?.....	129
Tabela 137. Czy zgodził(a)by się Pan(i) pracować w miejscu oddalonym od 10 km do 20 km od swojego miejsca zamieszkania, aby otrzymać pracę?.....	129
Tabela 138. Czy zgodził(a)by się Pan(i) pracować w miejscu oddalonym od 20 km do 50 km od swojego miejsca zamieszkania, aby otrzymać pracę?.....	130
Tabela 139. Czy zgodził(a)by się Pan(i) pracować w miejscu oddalonym od 50 km do 100 km od swojego miejsca zamieszkania, aby otrzymać pracę?.....	130
Tabela 140. Czy zgodził(a)by się Pan(i) pracować w miejscu oddalonym od 100 km do 200 km od swojego miejsca zamieszkania, aby otrzymać pracę?.....	130
Tabela 141. Podstawowe statystyki opisowe dla zmiennych dotyczących gotowości do kompromisów w poszukiwaniu pracy	131
Tabela 142. Jakie wynagrodzenie minimalne netto („na rękę”) w Polsce uważa Pan(i) za takie, które zapewniłoby pożądaną przez Pana/Panią poziom życia?.....	133
Tabela 143. Czy zamierza Pan(i) poszukiwać pracy w najbliższych 12 miesiącach?	134
Tabela 144. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z oszczędzaniem prądu i wody w swoim miejscu zamieszkania?	134
Tabela 145. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z gaszeniem światła po wyjściu z pomieszczenia w swoim miejscu zamieszkania?	135
Tabela 146. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z wyłączeniem telewizora i komputera, jeśli nie są używane w swoim miejscu zamieszkania?.....	135
Tabela 147. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z segregowaniem śmieci w swoim miejscu zamieszkania?	135
Tabela 148. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się ze zwracaniem zużytych baterii do przeznaczonych punktów zbioru?.....	136
Tabela 149. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z niewyrzucaniem odpadów budowlanych do regularnych śmieci?	136
Tabela 150. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z wyrzucaniem śmieci do wyznaczonych pojemników?.....	136
Tabela 151. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z naprawianiem uszkodzonej elektroniki zamiast zakupu nowej?	137
Tabela 152. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z kupowaniem produktów z opakowaniami pochodzącymi z recyklingu?.....	137
Tabela 153. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się ze stosowaniem żarówek energooszczędnych?	137
Tabela 154. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z zabieraniem własnych toreb i opakowań na zakupy?	138
Tabela 155. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z oszczędzaniem wody przy zmywaniu naczyń?.....	138
Tabela 156. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z korzystaniem z prysznica zamiast wanny?.....	138
Tabela 157. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z zakręcaniem wody przy myciu zębów?	139
Tabela 158. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z używaniem przycisków oszczędzających wodę w toalecie?	139
Tabela 159. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z gotowaniem potraw pod przykryciem?	139
Tabela 160. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z robieniem prania przy pełnym	

bębnie?.....	140
Tabela 161. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z drukowaniem dokumentów dwustronnie?.....	140
Tabela 162. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z czytaniem magazynów i gazet w wersji elektronicznej?.....	140
Tabela 163. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z wyborem rachunków elektronicznych zamiast papierowych?	141
Tabela 164. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z kupowaniem produktów spożywczych w ilościach pozwalających uniknąć marnowania?.....	141
Tabela 165. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z preferowaniem ciepłego ubrania zamiast podnoszenia temperatury w miejscu zamieszkania?	141
Tabela 166. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z wyłączaniem ogrzewania podczas wietrzenia?	142
Tabela 167. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z wyborem alternatywnych środków transportu zamiast samochodu?.....	142
Tabela 168. W jakim stopniu zgadza się Pan(i), bądź nie zgadza się z zachęcaniem rodziny i znajomych do działań na rzecz ochrony środowiska?	142
Tabela 169. Podstawowe statystyki opisowe dla zmiennych dotyczących postaw badanych wobec zasobów naturalnych	143
Tabela 170. Ocena zdrowia badanych respondentów	146
Tabela 171. Wyniki testu niezależności chi kwadrat Pearsona. Ocena zdrowia według skali PHQ9 w odniesieniu do płci i miejsca zamieszkania.....	147
Tabela 172. Wyniki testu Kruskala Wallisa. Wskaźnik dobrego samopoczucia a miejsce zamieszkania	149
Tabela 173. Samoocena wg skali RSES Rosenberga	151
Tabela 174. Wyniki testu niezależności chi kwadrat Pearsona. Samoocena wg skali Rosenberga w odniesieniu do płci i miejsca zamieszkania.....	152
Tabela 175. Wyniki testu chi kwadrat niezależności Pearsona	155
Tabela 176. Wyniki testu niezależności chi kwadrat Pearsona. Miejsce zamieszkania a wykonywanie poszczególnych czynności	155
Tabela 177. Czy zdarza się Panu(i) pić napoje z zawartością alkoholu (np. piwo, cydr, drinki, wino, nalewki, likiery, wódka, bimber lub inne)?.....	158
Tabela 178. Jak często pije Pan(i) napoje z zawartością alkoholu?.....	158
Tabela 179. Czy zdarza się Panu(i) używać innych środków psychoaktywnych niż napoje energetyczne, kawa, herbata, wyroby tytoniowe (np. cygara, papierosy, tabaka), napoje z zawartością alkoholu (np. środków farmaceutycznych lub używek „miękkich” lub „twardych”)?	158
Tabela 180. Jak często używa Pan(i) tych środków psychoaktywnych (np. środków farmaceutycznych lub używek „miękkich” lub „twardych”)?	159
Tabela 181. Spożywanie alkoholu oraz środków psychoaktywnych oraz częstotliwość spożywania	159
Tabela 182. Wyniki testu chi kwadrat Pearsona, Płeć a spożywanie napojów alkoholowych oraz używanie środków psychoaktywnych	160
Tabela 183. Wyniki testu niezależności chi kwadrat Pearsona, spożywanie napojów alkoholowych oraz środków psychoaktywnych w odniesieniu do miejsca zamieszkania.....	161
Tabela 184. Wyniki testu chi kwadrat Pearsona, płeć a częstość spożywania napojów alkoholowych oraz środków psychoaktywnych	162
Tabela 185. Wyniki testu chi kwadrat Pearsona. Częstość spożywania napojów alkoholowych i środków psychoaktywnych w odniesieniu do miejsca zamieszkania.....	163

Tabela 186. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Region a okres w NEET.....	164
Tabela 187. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Region a a ilość podejmowanych prób zatrudnienia	165
Tabela 188. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Makroregion a doświadczenie zawodowe.....	166
Tabela 189. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Makroregion a korzystanie z Powiatowego Urzędu Pracy	168
Tabela 190. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Region a Makroregion a rodzaj zatrudnienia.....	169
Tabela 191. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Makroregion a powody niepodejmowania nauki	170
Tabela 192. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Makroregion a samodzielne zamieszkanie	172
Tabela 193. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Makroregion a obowiązki opiekuńcze	173
Tabela 194. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Makroregion a stan cywilny	174
Tabela 195. Wyniki chi kwadrat Pearsona. Makroregion a konsumpcja alkoholu.....	175
Tabela 196. Struktura gospodarstwa domowego ze względu na liczbę osób ogółem, relacje pokrewieństwa, wiek oraz status niepełnosprawności.....	177
Tabela 197. Charakterystyka trajektorii edukacyjnych respondentów według wieku, typu ostatniej ukończonej szkoły i przebiegu dalszej edukacji.....	178
Tabela 198. Charakterystyka trajektorii zawodowych respondentów według wieku, liczby epizodów zatrudnienia u różnych pracodawców, determinantów ich ustania i atrybucji przyczyn zakończenia pracy	189
Tabela 199. Doświadczenie zawodowe i preferencje dotyczące rodzaju oraz cech wymarzonej pracy	210
Tabela 200. Charakterystyka trajektorii nieaktywności zawodowo-edukacyjnej (status NEET).....	227

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Badani według płci.....	51
Wykres 2. Badani według kategorii wieku	52
Wykres 3. Jakie jest Pana(i) najwyższe uzyskane wykształcenie?	54
Wykres 4. Proszę określić, w jaki sposób wybrała Pan(i) swoją ostatnią szkołę / uczelnię?.....	54
Wykres 5. Badani według kategorii stanu cywilnego	55
Wykres 6. Klasa wielkości miejscowości.....	56
Wykres 7. Posiadanie dzieci	58
Wykres 8. Liczba Pana/Pani rodzeństwa	63
Wykres 9. Jakie jest najwyższe uzyskane wykształcenie Pana/Pani ojca lub opiekuna prawnego? ...	64
Wykres 10. Jakie jest najwyższe uzyskane wykształcenie Pana/Pani matki lub opiekunki prawnej? .	64
Wykres 11. Z kim obecnie Pan(i) mieszka?.....	66
Wykres 12. Czy obecnie ma Pan(i) pod opieką osobę lub osoby wymagające ze względu na stan zdrowia lub wiek stałej opieki?	67
Wykres 13. Z jakiego źródła lub źródeł dochodu korzysta Pan(i) obecnie, aby się utrzymać?	79
Wykres 14. Jaka kwota przypada miesięcznie na jedną osobę będącą na Pana(i) utrzymaniu? (w%)	80
Wykres 15. Jakie jest Pana(i) doświadczenie zawodowe?	83
Wykres 16. Czy uważa Pan(i) swoje doświadczenie zawodowe za wystarczające w kontekście oczekiwań pracodawców?.....	84
Wykres 17. Od kiedy zarówno nie szkoli się Pan(i), nie uczy i nie pracuje poprzez podanie okresu, jaki upłynął od ostatniej pracy lub zatrudnienia lub udziału w kursie/szkoleniu lub nauki w szkole?	85
Wykres 18. Czy dotychczas w swoim życiu korzystała Pan(i) kiedykolwiek z usług Powiatowych Urzędów Pracy?.....	90
Wykres 19. Dokładny rozkład punktów uzyskanych przez respondentów w skali PHQ9	146
Wykres 20. Ocena zdrowia badanych respondentów.....	147
Wykres 21. Ocena zdrowia według skali PHQ9 w odniesieniu do miejsca zamieszkania	148
Wykres 22. Porównanie poziomu stanu zdrowia w grupach wyznaczonych przez miejsce zamieszkania.....	148
Wykres 23. Wskaźniki dobrego samopoczucia (WHO-5)	149
Wykres 24. Średnie punktów uzyskanych w skali oceny dobrego samopoczucia w podziale na miejsce zamieszkania	150
Wykres 25. Porównanie wyników otrzymanego wskaźnika oceny dobrego samopoczucia w podziale na miejsce zamieszkania	150
Wykres 26. Dokładny rozkład punktów uzyskanych w skali RSES Rosenberga	151
Wykres 27. Skala samooceny Rosenberga	152
Wykres 28. Wyniki uzyskane w skali samooceny Rosenberga w podziale na płeć	153
Wykres 29. Porównanie wyników w podziale na płeć	153
Wykres 30. Ranking czynności jakie respondenci wykonują samodzielnie.....	154
Wykres 31. Rozkład punktów uzyskanych w skali postaw wobec zmian	156
Wykres 32. Średnia punktów uzyskanych w teście dotyczącym nastawienia do zmian w podziale na płeć	157
Wykres 33. Rozkład uzyskanych punktów w skali postaw wobec zmian II	157
Wykres 34. Spożywanie alkoholu i środków psychoaktywnych przez respondentów.....	159
Wykres 35. Częstość spożywania alkoholu oraz środków psychoaktywnych w badanej grupie respondentów	160
Wykres 36. Spożywanie napojów alkoholowych i środków psychoaktywnych w podziale na płeć .	161

Wykres 37. Płeć a częstość sięgania po napoje alkoholowe	162
Wykres 38. Miejsce zamieszkania a częstość spożywania środków psychoaktywnych	163
Wykres 39. Makroregion a czas pozostawania w NEET	165
Wykres 40. Makroregion a ilość podejmowanych prób zatrudnienia	166
Wykres 41. Makroregion a doświadczenie zawodowe	167
Wykres 42. Makroregion a korzystanie z Powiatowego Urzędu Pracy	168
Wykres 43. Makroregion a rodzaj zatrudnienia	169
Wykres 44. Makroregion a powody niepodejmowania nauki	171
Wykres 45. Makroregion a samodzielne zamieszkanie	172
Wykres 46. Makroregion a obowiązki opiekuńcze	173
Wykres 47. Makroregion a stan cywilny	174
Wykres 48. Makroregion a konsumpcja alkoholu	175

SŁOWNICZEK UŻYTYCH SKRÓTÓW

CAPI – (ang. *Computer Assisted Personal Interview*) komputerowo wspomagany wywiad bezpośredni

CATI – (ang. *Computer Assisted Telephone Interviewing*) komputerowo wspomagany wywiad telefoniczny

CI – (ang. *Cognitive Interviewing*) wywiad kognitywny z techniką sondowania pytań

COVID-19 – (ang. *Coronavirus Disease 2019*) choroba zakaźna układu oddechowego wywołana wirusem SARS-CoV-2

IDI – (ang. *Individual In-depth Interview*) indywidualny wywiad pogłębiony

NEET – (ang. *Not in Education, Employment or Training*) osoby, które nie pracują, nie uczą się i nie szkolą

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

RDS – (ang. *Respondent Driven Sampling*), technika rekrutacji polegająca na wskazaniu przez uczestników badania kolejnych potencjalnych kandydatów spośród swojej sieci kontaktów

UKEN – Uniwersytet Komisji Edukacji Narodowej w Krakowie

WLB – (ang. *Work-Life Balance*) koncepcja zarządzania czasem, stawiająca za cel odnalezienie równowagi pomiędzy „pracą” (kariera i ambicja) a życiem prywatnym

BIBLIOGRAFIA

Literatura, opracowania statystyczne:

- Babbie E. (2005). *Badania społeczne w praktyce*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Bedyńska, S., & Brzezicka, A. (Red.). (2007). *Statystyczny drogowskaz. Praktyczny poradnik analizy danych w naukach społecznych na przykładach z psychologii*. Academica, Wydawnictwo SWPS.
- Boguszewski, R., Hipsz, N. (2012). Od kwestionariusza papierowego do wspomaganego komputerowo: Analiza porównawcza technik PAPI i CAPI. *Przegląd Socjologiczny*, 61(1), 65–82.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Denzin N. K. I Lincoln Y. S. (2009). *Metody badań jakościowych*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Denzin, N. K. (2006). *Sociological Methods: a Sourcebook* (5th ed.). Aldine Transaction.
- Ferguson, G. A., & Takane, Y. (2024). *Analiza statystyczna w psychologii i pedagogice*. Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Flick, U. (2012). *Projektowanie badania jakościowego*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Gibbs, G. (2015). *Analizowanie danych jakościowych*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Grzeszkiewicz-Radulska, K. (2012). Metody badań pilotażowych. *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Sociologica*, (42), 113-141.
- GUS. (brak daty). *Pojęcia stosowane w statystyce publicznej. Gospodarstwo domowe*. <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/103,pojecie.html> (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).
- GUS. (brak daty). *Pojęcia stosowane w statystyce publicznej. Osoba zależna*. <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3657,pojecie.html> (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).
- GUS. (brak daty). *Pojęcia stosowane w statystyce publicznej. Piecza zastępcza*. <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/3061,pojecie.html> (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).
- GUS. (brak daty). *Pojęcia stosowane w statystyce publicznej. Rodzina zrekonstruowana*. <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/1158,pojecie.html> (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).
- Jastrzębski, A., Kokoszka, A. I Obrębski, M. (2016). Trafność i rzetelność 9-cio pozycyjnego Kwestionariusza Zdrowia Pacjenta (PHQ-9) w badaniach przesiewowych depresji.

- Psychiatria*, 13(4), 187–193.
- Kroenke, K., Spitzer, R. L. I Williams, J. B. (2001). The PHQ-9: validity of a brief depression severity measure. *Journal of General Internal Medicine*, 16(9), 606-13.
- Kubiciel-Lodzińska, S. (2021). Snowball Sampling vs. Respondent Driven Sampling in Regional Research. Comparing the use of the Methods to Study Migrants Working in Elderly Care. *Migration Studies – Review of Polish Diaspora*, 1 (179), 149-180.
- Kwak, A. (2019). Od rodziny nuklearnej Talcotta Parsonsa do wielości form życia rodzinnego współcześnie. *Roczniki Nauk Społecznych*, 47(4), 129-146.
- Lissowski, G., Haman, J., & Jasiński, M. (2011). *Podstawy statystyki dla socjologów. Wnioskowanie statystyczne (Tom 3)*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Miński, R. (2017). Wywiad pogłębiony jako technika badawcza. Możliwości wykorzystania IDI w badaniach ewaluacyjnych. *Przegląd Socjologii Jakościowej*, 13(3), 30–51.
- Nieśkiewicz, Z. (2016). Dobrostan psychiczny i jego rola w życiu człowieka. *Studia Krytyczne*, nr 3, 139–151.
- Podgórski, R. A. (2007). *Metodologia badań socjologicznych: kompendium wiedzy metodologicznej dla studentów*. Oficyna Wydawnicza Branta.
- Pułaska-Turyńska, B. (2005). *Statystyka dla ekonomistów*. Difin.
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719.
- Sobczak, M. J. (2016). *Wykluczenie społeczne i inkluzja społeczna z wykorzystaniem podmiotów ekonomii społecznej w Polsce na przykładzie województwa łódzkiego*. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Szwed, R. (2008). *Metody statystyczne w naukach społecznych. Elementy teorii i zadania*. Wydawnictwo KUL.
- Spitzer, R. L., Williams, J. B. W. I Kroenke, K. (1999). *Patient Health Questionnaire (PHQ, PRIME-MD PHQ)* [Database record]. APA PsycTests.
- Sztompka, P. (2021). *Socjologia. Wykłady o społeczeństwie*. Otwarte.
- Wieczorkowska, G., & Wierzbński, J. (2007). *Statystyka. Analiza badań społecznych*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Willis, G. B. (2005). *Cognitive interviewing*. SAGE Publications, Inc.

Dokumenty programowe i akty prawne:

- Konwencja dotycząca statusu uchodźców, sporządzona w Genewie dnia 28 lipca 1951 r. (Dz.U. 1991 nr 119 poz. 515)*.
- Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (2022). Warszawa.

https://www.power.gov.pl/media/113268/POWER_zmiany_81222.pdf (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).

RPO Województwo Opolskie. (brak daty). *Załącznik nr 1. Słownik głównych pojęć.* https://rpo.opolskie.pl/wp-content/uploads/2015/11/S%C5%82ownik-gl%C3%B3wnych-poj%C4%99%C4%87_wersja-1.1.pdf, s. 16 (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).

Źródła i opracowania internetowe:

Encyklopedia Zarządzania. (brak daty). *Mentoring.* <https://mfiles.pl/pl/index.php/Mentoring> (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).

Encyklopedia Zarządzania. (brak daty). *Rynek pracy.* https://mfiles.pl/pl/index.php/Rynek_pracy (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).

Komuda, Ł. (2023). *NEET – czyli kto?* <https://rynekpracy.org/wiadomosci/neet-czyli-kto/> (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).

Ministerstwo Edukacji Narodowej. (brak daty). *Praktyczna nauka zawodu.* <https://www.gov.pl/web/edukacja/praktyczna-nauka-zawodu> (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. (brak daty). *Instrumenty rynku pracy.* <https://archiwum.mriips.gov.pl/praca/instrumenty/> (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. (2020). *Instytucje rynku pracy.* <https://archiwum.mriips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/> (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. (2022). *Praca zdalna.* <https://www.gov.pl/web/rodzina/praca-zdalna> (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).

PWN. (brak daty). *Encyklopedia. Mobilność przestrzenna.* <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/mobilnosc-przestrzenna;3942435.html> (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).

PWN. (brak daty). *Poradnictwo zawodowe.* <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/poradnictwo-zawodowe;3960539.html> (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).

PWN. (brak daty). *Praca.* <https://sjp.pwn.pl/slowniki/praca.html> (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).

PWN. (brak daty). *Szkolenie.* <https://sjp.pwn.pl/slowniki/szkolenie.html> (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).

PWN. (brak daty). *Wolontariat.* <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/wolontariat;3997784.html> (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).

Rynekpracy.pl. (brak daty.). *Słownik. Staż zawodowy.* <https://rynekpracy.pl/slownik/staz->

[zawodowy](#) (dostęp: 4 grudnia 2025 r.).