

*Pomiędzy edukacją zawodową a rynkiem pracy –
przeciwdziałanie wykluczeniu zawodowemu młodzieży*



Ekspertyza została przygotowana w ramach projektu „EAPN Polska – wspólnie budujemy Europę Socjalną” współfinansowanego przez Szwajcarię w ramach szwajcarskiego programu współpracy z nowymi krajami członkowskimi Unii Europejskiej

Spis treści

1. Wprowadzenie.....	4
2. Młodzież w systemie edukacji i na rynku pracy – podstawowe dane statystyczne.....	6
2.1. Kształcenie ponadgimnazjalne – wybory edukacyjne młodzieży.....	6
2.2. Kształcenie wyższe.....	7
2.3. Wcześnie opuszczający system szkolny.....	8
2.4. NEETs – poza zatrudnieniem i edukacją.....	9
2.5. Młodzież na rynku pracy – zatrudnieni i bezrobotni.....	11
3. System kształcenia zawodowego młodzieży w Polsce.....	14
3.1. Struktura systemu szkolnego.....	14
3.2. Reforma kształcenia zawodowego.....	16
3.3. Słabe strony systemu kształcenia zawodowego młodzieży.....	18
4. Działalność Ochotniczych Hufców Pracy na rzecz zapobiegania wykluczeniu zawodowemu młodzieży.....	21
5. Podsumowanie.....	26
Bibliografia.....	28

1. Wprowadzenie

Powiązania pomiędzy systemem edukacji a sytuacją jednostki na rynku pracy są wielowymiarowe i często niejednoznaczne. Niewątpliwie im wyższy poziom wykształcenia tym większa szansa na zakończoną sukcesem integrację na rynku pracy. Nie idzie tu jednak tylko o formalne wykształcenie potwierdzone dyplomem szkoły czy uczelni, ale o całościowy kształt wiedzy, umiejętności i postaw danej osoby, zarówno w odniesieniu do edukacji ogólnej, kwalifikacji zawodowych, czy zachowań społecznych. W takim ujęciu szeroko rozumiana (zarówno kształcenie jak i wychowanie) edukacja szkolna zyskuje na znaczeniu i staje się podstawowym czynnikiem determinującym przygotowanie absolwenta do kształtowania własnej ścieżki zawodowej.

Jednocześnie już na wstępie należy podkreślić, że nie jest słuszne zawężanie roli szkoły zawodowej do – rozumianego jako kształcenie w kierunkach, na które jest zapotrzebowanie na lokalnym/regionalnym rynku pracy – „dostosowania do potrzeb rynku pracy”. Niewątpliwie, jest to jedno z ważnych zadań, aczkolwiek niełatwe w realizacji z powodu m.in. trudności w badaniu lokalnego popytu na pracę, czy też zmienności uwarunkowań na lokalnych rynkach pracy i wpisanego w funkcjonowanie systemu szkolnictwa strukturalnego „opóźnienia” we wdrażaniu zmian. Niemniej, szkoła, a w szczególności szkoła zawodowa, powinna być jak najbliżej tego, co dzieje się na rynku pracy, a przejawiać się to powinno w wysokiej jakości kształceniu, zarówno teoretycznym, jak i praktycznym, zaangażowaniu pracodawców (praktyków) w proces kształcenia i egzaminowania, współpracy z otoczeniem społecznym, w tym podmiotami tworzącymi rynek pracy. Nie są to jednak wystarczające warunki dla pełnego przygotowania absolwenta do integracji na rynku pracy. Równie ważne są takie czynniki jak: wysokiej jakości wiedza ogólna, nabycie kompetencji kluczowych¹ oraz stałe wsparcie w zakresie obecnych i przyszłych wyborów edukacyjno-zawodowych. Szkoła powinna także zapewniać indywidualną pomoc psychologiczno-pedagogiczną i wsparcie socjalne.

1) W ramach Unii Europejskiej wypracowano zestaw ośmiu kompetencji kluczowych: *porozumiewanie się w języku ojczystym, porozumiewanie się w językach obcych, kompetencje matematyczne i podstawowe kompetencje naukowo techniczne, kompetencje informatyczne, umiejętność uczenia się, kompetencje społeczne i obywatelskie, inicjatywność i przedsiębiorczość, świadomość i ekspresja kulturalna*, zob. np. <http://www.mlodziez.org.pl/program/youthpass/kompetencje-kluczowe> (dostęp: 25.04.2014).

W sytuacji, gdy niestabilność rynku pracy i stawiany pracownikom oraz wszystkim poszukującym pracy wymóg elastyczności urastają do rangi aksjomatów, można postawić tezę o szczególnym znaczeniu kształcenia kompetencji kluczowych i zapewnienia stałego, wysokiej jakości i dostosowanego do etapu rozwoju, indywidualnego poradnictwa edukacyjno-zawodowego na każdym poziomie edukacji – od edukacji przedszkolnej do kształcenia wyższego.

Poniższy tekst ma na celu wskazanie zarówno istotnych elementów diagnozy zjawiska zagrożenia wykluczeniem zawodowym² młodzieży w Polsce, jak też oddziaływań mających na celu zapobieganie marginalizacji i sprzyjanie integracji na rynku pracy. Rozpatrywana będzie przede wszystkim sytuacja w obszarze systemu oświaty (z naciskiem na ponadgimnazjalne szkolnictwo zawodowe) z uwzględnieniem położenia młodzieży na rynku pracy i wybranych działań instytucji rynku pracy³ (Ochotnicze Hufce Pracy).

2) Wykluczenie zawodowe rozumiane jest tu jako sytuacja trwałego (powyżej 6 miesięcy) pozostawania poza rynkiem pracy pomimo deklarowanej chęci podjęcia zatrudnienia. Osobne rozważania należałoby poświęcić adekwatności podejmowanego zatrudnienia do posiadanych kwalifikacji, a przede wszystkim do aspiracji wyrażanych przez daną osobę w związku z posiadanym przez nią formalnym wykształceniem. Inną kwestią jest możliwy rozdźwięk pomiędzy wyrażanym pragnieniem podjęcia pracy a działaniami (bądź ich brakiem) podejmowanymi w celu uzyskania zatrudnienia.

3) Bez szczegółowej analizy działań w obszarze aktywnej polityki rynku pracy.

2. Młodzież w systemie edukacji i na rynku pracy – podstawowe dane statystyczne

2.1. Kształcenie ponadgimnazjalne – wybory edukacyjne młodzieży

Wybory edukacyjne młodzieży kończącej gimnazja wskazują na pewną równowagę w proporcjach kształcenia ogólnego i zawodowego w szkolnictwie ponadgimnazjalnym. I tak, według danych Głównego Urzędu Statystycznego (2013a, s. 60), w roku szkolnym 2012/2013 współczynniki skolaryzacji netto⁴ wyniosły:

- dla liceów ogólnokształcących⁵ – **44,4%** (mężczyźni – 33,1%, kobiety – 56,2%);
- dla techników (łącznie z technikami uzupełniającymi i ogólnokształcącymi szkołami artystycznymi dającymi uprawnienia zawodowe) – **30,0%** (mężczyźni – 34,7%; kobiety – 25,1%);
- dla zasadniczych szkół zawodowych (łącznie ze specjalnymi szkołami przysposabiającymi do pracy) – **13,4%** (mężczyźni – 18,1%; kobiety – 8,4%);
- dla szkół policealnych (grupa wieku 19-21 l.) – **7,5%** (mężczyźni – 4,3%; kobiety – 10,8%).

Z przedstawionego zestawienia widać wyraźnie, że najczęściej wybieraną przez absolwentów gimnazjów szkołą ponadgimnazjalną było liceum ogólnokształcące, najrzadziej zaś zasadnicza szkoła zawodowa. Znacząca jest również przewaga kształcenia typu ogólnego u dziewcząt i zawodowego wśród chłopców.

Warto w tym kontekście przypomnieć o istotnej zmianie, jaka nastąpiła w latach 90. XX wieku, a mianowicie odejściu od masowego wyboru szkół zawodowych na rzecz kształcenia ogólnego. W praktyce oznaczało to postępujący spadek udziału uczniów zasadniczych szkół zawodowych na rzecz uczniów liceów ogólnokształcących. Według danych

4) Współczynnik skolaryzacji netto i współczynnik skolaryzacji brutto są miarami powszechności kształcenia na danym poziomie nauczania. Główny Urząd Statystyczny definiuje (2013a, s. 35) współczynnik skolaryzacji netto jako „relację liczby osób (w danej grupie wieku) uczących się (stan na początku roku szkolnego) na danym poziomie kształcenia do liczby ludności (stan w dniu 31 grudnia) w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania”. Współczynnik skolaryzacji brutto oznacza natomiast „relację liczby osób uczących się (stan na początku roku szkolnego) na danym poziomie kształcenia (niezależnie od wieku) do liczby ludności (stan w dniu 31 grudnia) w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania”.

5) Łącznie z liceami uzupełniającymi i liceami profilowanymi współczynnik skolaryzacji netto wyniósł – 45,4% (mężczyźni – 33,7%; kobiety – 57,6%).

GUS⁶ w roku szkolnym 1990/91 jeszcze 42% uczniów w szkołach ponadpodstawowych stanowili uczniowie zasadniczych szkół zawodowych (razem ze szkołami przyzakładowymi), 34% uczniowie średnich szkół zawodowych, a jedynie 24% uczniowie liceów ogólnokształcących. W roku szkolnym 1995/96 ten podział zaczynał się wyrównywać – wśród uczniów pierwszych klas szkół ponadpodstawowych 37% stanowili uczniowie zasadniczych szkół zawodowych, 32% liceów ogólnokształcących, a 31% techników. Jedenaście lat później sytuacja wyglądała już zupełnie inaczej – największy odsetek uczniów szkół ponadgimnazjalnych stanowili uczniowie liceów ogólnokształcących – 47%, następnie techników – 31%, zasadniczych szkół zawodowych – 14% i liceów profilowanych – 8%. Tuż po wejściu Polski do Unii Europejskiej i zapoczątkowaniu masowych migracji zarobkowych do państw, które otworzyły swe rynki przed polskimi pracownikami, można było obserwować próby pozytywnego wzmocnienia kształcenia zawodowego, w szczególności w odniesieniu do zasadniczych szkół zawodowych. Można domniemywać, że miało to wpływ na pewne „drgnięcie” we wskaźnikach skolaryzacji – w roku szkolnym 2007/2008 wśród uczniów pierwszych klas szkół ponadgimnazjalnych 20% stanowili uczniowie zasadniczych szkół zawodowych. Jakkolwiek w kolejnych latach odsetek ten nie utrzymał się, to biorąc pod uwagę obecny stan, nie można też mówić o „likwidacji” szkolnictwa zawodowego, czy też jego „upadku” (aczkolwiek to ostatnie stwierdzenie najczęściej odnosi się do jakości edukacji zawodowej). Należy też zwrócić uwagę na fakt względnie stabilnego odsetka młodzieży wybierającej kształcenie w technicach.

2.2. Kształcenie wyższe

Od początku lat 90. ma miejsce stały wzrost odsetka młodzieży w wieku 19-24 l. kształcącej się na poziomie wyższym. I tak, współczynnik skolaryzacji netto w roku akademickim 1990/91 wynosił 9,8%, natomiast w roku ak. 2012/2013 już **40,2%**, co oznacza czterorokrotny wzrost⁷ (GUS 2013b, s. 30). Liczba studentów wzrastała od roku akademickiego 1990/91., kiedy to wynosiła ok. 400 tys. osób, aż do rekordowego roku 2005/2006, w którym studiowały 1 953 832 osoby, następnie zaś, przede wszystkim z uwagi na trendy demograficzne, zaczęła spadać, osiągając w r. ak. 2012/2013 – 1 676 927 osób

6) Dane na podstawie różnych roczników publikacji GUS poświęconej statystykom oświatowym, przede wszystkim jest to „Oświata i wychowanie w roku szkolnym...”.

7) W tym samym czasie współczynnik skolaryzacji brutto wzrósł z 12,9 do 51,8 (GUS 2013b, s. 30).

(GUS 2013b, s. 29). Obecnie blisko trzy czwarte (72,6% w r. ak. 2012/2013) wszystkich studentów kształci się w uczelniach publicznych⁸ (GUS 2013b, s. 31). Wśród studiujących przeważają studenci studiów stacjonarnych – 57,9% w r. ak. 2012/2013 (GUS 2013b, s. 32). Według danych Eurostatu, w 2013 r. odsetek osób w wieku 30-34 lata, które ukończyły kształcenie na poziomie wyższym wyniósł dla Polski **40,5%**⁹; w grupie mężczyzn kształtował się na poziomie – 32,9%, natomiast w grupie kobiet osiągnął 48,4% (Eurostat 2014c).

2.3. Wcześnie opuszczający system szkolny

Istotnym wskaźnikiem w obszarze edukacji, mającym szczególne znaczenie dla określania grupy młodych ludzi potencjalnie zagrożonych wykluczeniem zawodowym i społecznym jest odsetek osób wcześniej opuszczających system szkolny i nieuczestniczących w dalszym kształceniu bądź szkoleniu (*early leavers from education and training*). Według definicji przyjmowanej przez Eurostat jest to młodzież w wieku 18-24 lata, która zakończyła swoją edukację na poziomie „niższym średnim” (*lower secondary education*), bądź ma za sobą krótsze niż 2 lata kształcenie na poziomie wyższym średnim (Eurostat 2014c). Zgodnie z Międzynarodową Standardową Klasyfikacją Kształcenia (*International Standard Classification of Education – ISCED 1997*) w odniesieniu do polskiego systemu szkolnictwa oznacza to ukończenie gimnazjum (<http://www.europass.org.pl/sites/europass.org.pl/files/isced.pdf>).

Odsetek osób w wieku 18-24 l. będących w takiej sytuacji wyniósł w 2013 r. dla całej Unii Europejskiej 11,9% (mężczyźni – 13,6%; kobiety – 10,2%). Wyniki dla poszczególnych krajów członkowskich różnią się znacząco. Polska, ze wskaźnikiem **5,6%** (mężczyźni – 7,9%; kobiety – 3,2%) zalicza się do państw z najniższym udziałem młodzieży wcześniej kończącej edukację. Niższe odsetki zanotowano tylko w Chorwacji – 3,7%, Słowenii – 3,9% i w Czechach – 5,6%. Najwyższy udział młodzieży wcześniej kończącej kształcenie dotyczył takich państw jak: Hiszpania – 23,5%, Malta – 20,9% i Portugalia – 19,2% (Eurostat 2014c). Zarówno Unia Europejska jako całość, jak i poszczególne kraje członkowskie przyjęły w swojej strategii Europa 2020 cele odnośnie obniżenia wskaźnika wcześniej opuszczających system szkolny. Dla UE-28 jest to 10%, dla Polski zaś – 4,5%. Wśród państw, którym udało się już osiągnąć

8) W roku akademickim 2012/2013 funkcjonowały w Polsce 453 szkoły wyższe, w tym 132 uczelnie publiczne (GUS 2013b, s. 31).

9) Przy średniej dla Unii Europejskiej wynoszącej 36,8% (mężczyźni – 32,6%; kobiety – 41,0%).

zakładane wskaźniki znalazły się: Austria, Chorwacja, Cypr, Czechy, Dania, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Niemcy, Słowenia, Szwecja (Eurostat 2014c).

Komentując wynik Polski należy zwrócić uwagę na znaczącą przewagę odsetka mężczyzn wcześniej kończących edukację nad udziałem kobiet, a także wskazać na możliwe oddziaływanie dwoistości w określeniu obowiązku szkolnego i obowiązku nauki. Zgodnie z art. 15 ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tj. Dz. U. z 2004 r., Nr 256, poz. 2572 ze zm.) obowiązek szkolny „(...) trwa do ukończenia gimnazjum, nie dłużej jednak niż do ukończenia 18 r. ż.”, natomiast „nauka jest obowiązkowa do ukończenia 18 r. ż.”. Oznacza to, że uczeń gimnazjum, który ma problemy z ukończeniem tej szkoły (najczęściej jest to splot trudności z nauką i problemów wychowawczych) będzie mógł do niej uczęszczać, ale nie dłużej niż ukończenia 18 r. ż.. Potem, nawet jeśli nie zdoła ukończyć szkoły powinien kontynuować naukę już w gimnazjum dla dorosłych. Często jednak takie osoby opuszczając gimnazjum dla młodzieży „wypadają z systemu” edukacyjnego i bardzo trudno jest im wrócić do szkoły. Tworzą one grupę potencjalnie najbardziej narażonych na wykluczenie zawodowe – bez ukończonego gimnazjum legitymować się mogą jedynie dyplomem 6-letniej szkoły podstawowej.

2.4. NEETs – poza zatrudnieniem i edukacją

Jednym z najistotniejszych wskaźników przywoływanych w dyskusjach nad wykluczeniem zawodowym i społecznym młodzieży jest wskaźnik NEET (*not in employment, education or training*), czyli odsetek młodzieży w wieku 15-24 l., (bądź też, w zależności od stosowanej metodologii 15-29 lat) nie mającej zatrudnienia, a także nie uczącej się i nie biorącej udziału w szkoleniu. Zgodnie z danymi Eurostatu, w 2013 roku wskaźnik ten dla całej Unii Europejskiej wyniósł 15,9% dla populacji w wieku 15-29 l. i 13,0% dla grupy wiekowej 15-24 l. (Eurostat 2014b). Wskaźnik NEET dla Polski był bliski średniej unijnej i wyniósł **16,2% dla osób w wieku 15-29 l. i 12,2% dla grupy 15-24 l.** Najniższe odsetki osób w wieku 15-29 l. nie pozostających w zatrudnieniu, nie uczących się i nie biorących udziału w szkoleniach odnotowano w Niderlandach – 7,1%, Luksemburgu – 7,2%, Danii – 7,5%, Szwecji – 7,9%, Austrii – 8,3% i Niemczech – 8,7%, najwyższe zaś w Grecji – 28,9%, Włoszech – 26,0%, Bułgarii – 25,7%, Hiszpanii – 22,8%, Chorwacji – 20,9% i na Cyprze – 20,4% (Eurostat 2014b).

Struktura populacji osób klasyfikowanych jako NEETs pozostaje dość mocno zróżnicowana, zarówno pomiędzy poszczególnymi krajami, jak też wewnątrz, w obrębie danego państwa. W raporcie *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe* (Eurofound 2012) wyróżniono cztery grupy państw członkowskich UE, o odmiennych charakterystykach osób określanych jako NEETs. Dla Polski, umieszczonej w jednym klastrze z Grecją, Włochami, Bułgarią, Węgrami, Rumunią i Słowacją, wspólnymi cechami młodzieży pozostającej bez zatrudnienia i nie uczestniczącej w edukacji/szkoleniu są:

- wyższy udział kobiet;
- przewaga osób biernych zawodowo, w tym wyższy odsetek osób nieaktywnych i nieposzukujących pracy, przeświadczonych, że nie ma dla nich pracy;
- brak doświadczenia zawodowego;
- stosunkowo wysoki (biorąc pod uwagę średnią unijną) udział osób z wykształceniem wyższym (Eurofound 2012, s. 39).

Podsumowując to zestawienie, autorzy raportu wyrazili przekonanie o istotnym znaczeniu nieudanego procesu przejścia ze szkoły na rynek pracy dla zagrożenia pozostawania w grupie młodzieży określanej mianem NEETs (Eurofound 2012, s. 39).

W omawianym raporcie przedstawiono także zestaw indywidualnych i międzygeneracyjnych czynników, które znacząco podwyższają u młodych ludzi ryzyko znalezienia się w sytuacji NEETs. Wymienia się tu: niepełnosprawność i niską samoocenę stanu zdrowia, pochodzenie imigranckie, niskie wykształcenie (poniżej średniego) danej osoby, zamieszkiwanie na obszarach oddalonych od centrum i w małych miastach, niski dochód gospodarstwa domowego, w którym żyje dana osoba, doświadczanie (obecne lub przeszłe) bezrobocia przez rodziców, niskie wykształcenie (poniżej średniego) rodziców, rozwód rodziców (Eurofound 2012, s. 55-56). Jednocześnie podkreśla się, że najsilniej oddziałyującymi czynnikami, zarówno w odniesieniu do sytuacji indywidualnej, jak i rodzinnej danej osoby, są te związane z sytuacją edukacyjną (Eurofound 2012, s. 56).

2.5. Młodzież na rynku pracy – zatrudnieni i bezrobotni

Według danych Eurostatu, w lutym 2014 r. zharmonizowana¹⁰ stopa bezrobocia w Polsce wyniosła **9,7%** (1 689 tys. osób; mężczyźni – 9,1%; kobiety – 10,6%) wobec średniej dla całej Unii Europejskiej – 10,6% (Eurostat 2014a). Stopa bezrobocia wśród osób poniżej 25 r. ż. była natomiast ponad dwukrotnie wyższa – **26,9%** i jednocześnie wyższa w odniesieniu do średniej unijnej, którą odnotowano na poziomie – 22,9%. Należy podkreślić, że wskaźnik bezrobocia osób młodych jest mocno zróżnicowany w poszczególnych krajach UE. Najniższe wartości osiągał on w Niemczech (7,7%), Austrii (9,4%) i Niderlandach (11,5%), najwyższe zaś w Grecji (58,3%), Hiszpanii (53,6%) i Chorwacji (48,8%)¹¹.

W 2013 r. (Eurostat) wskaźnik zatrudnienia dla osób w wieku 15-64 l. wyniósł dla całej Unii Europejskiej 64,1% (mężczyźni – 69,4%; kobiety – 58,7%), natomiast dla Polski osiągnął wartość **60%** (mężczyźni – 66,6%; kobiety – 53,4%). Wskaźnik zatrudnienia w najmłodszej grupie wiekowej – 15-24 – osiągnął dla UE wartość 32,3% (mężczyźni – 34,3%; kobiety – 30,4%), a dla Polski – **24,2%** (mężczyźni – 28,6%; kobiety – 19,5%). Najwyższe wskaźniki zatrudnienia wśród młodzieży odnotowały Niderlandy (63,5%), Dania (57,5%), Austria (54,9%), Niemcy (47,9%), Wielka Brytania (46,4%) i Malta (44,6%). Jak wynika z powyższych danych, odsetek zatrudnionych w tej grupie wiekowej pozostaje w Polsce stosunkowo niski. Oceniając to zjawisko, należy pamiętać o wysokim upowszechnieniu kształcenia w tym wieku, a także o charakterystycznym dla Polski modelu, w którym nadal, szczególnie wśród osób nastoletnich, nie ma tradycji łączenia nauki w szkole z pracą zawodową.

Statystyki odnoszące się do bezrobocia rejestrowanego wskazują, że liczba bezrobotnej młodzieży do 25 roku w 2013 r. w Polsce wyniosła **401,0 tys.** (z czego 51,9% to kobiety), co jednocześnie stanowiło 18,6%¹² ogółu zarejestrowanych bezrobotnych (MPiPS, s. 2). Jedynie **4,8%** osób z tej grupy posiadało prawo do zasiłku dla bezrobotnych, wobec 13,8% bezrobotnych ogółem (MPiPS, s. 3). Bezrobotni do 25 r. ż. pozostawali bez pracy średnio 8,4 miesiąca przy średniej dla ogółu zarejestrowanych wynoszącej 12,2 miesiąca, przy czym

10) Według metodologii przyjętej przez Eurostat za bezrobotne uznawane są osoby w wieku 15-74 l., które spełniają łącznie następujące kryteria: 1) pozostają bez pracy, 2) są gotowe podjąć pracę w ciągu najbliższych dwóch tygodni, 3) w ciągu ostatnich czterech tygodni aktywnie poszukiwały pracy (Eurostat 2014a).

11) Dane na koniec 2013 r.

12) Jednocześnie występowały zróżnicowania regionalne; najniższy udział zanotowano w województwie dolnośląskim – 15,0%, najwyższy zaś w małopolskim – 23,3% (MPiPS, s. 4).

czas ten ma tendencję do wydłużania się wraz z wiekiem i skracania wraz ze wzrostem poziomu wykształcenia (MPiPS, s. 3). Strukturę wykształcenia młodych bezrobotnych przedstawia poniższa tabela.

Tab. 1. Bezrobotni zarejestrowani do 25 r. ż. według poziomu wykształcenia – stan na koniec 2013 r.

	Poziom wykształcenia			
	wyższe	policealne i średnie zawodowe	średnie ogólnokształcące	zasadnicze zawodowe
Liczebność	33 658	106 430	83 554	89 677
Udział wśród ogółu bezrobotnych do 25 r. ż.	8,4	26,5	20,8	22,4

Źródło: Dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS, s. 12).

Powyższe zestawienie można częściowo odczytywać jako potwierdzenie tezy o względnie ochronnej roli wykształcenia wyższego w odniesieniu do zagrożenia bezrobociem (wśród ogółu bezrobotnych, biorąc pod uwagę wszystkie grupy wiekowe, osoby z wyższym wykształceniem stanowiły ok. 12%). Niemniej, należy także pamiętać, że znacząca część osób kończy studia wyższe już po 25 r. ż. Zaniepokojenie może budzić duży odsetek młodzieży z wykształceniem gimnazjalnym i niższym, a także najwyższy udział osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Ten ostatni wskaźnik można interpretować jako konsekwencję niewydolności systemu kształcenia zawodowego. Istotny jest tu również fakt, że **ponad połowa (52,3%) bezrobotnych do 25 r. ż. nie miała żadnego doświadczenia zawodowego**¹³ (MPiPS, s. 12).

13) Rozumianego jako staż pracy.

3. System kształcenia zawodowego młodzieży w Polsce

3.1. Struktura systemu szkolnego

Kształcenie zawodowe młodzieży realizowane jest przede wszystkim w ramach systemu oświaty, regulowanego przepisami ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tj. Dz. U. z 2004 r., Nr 256, poz. 2572 ze zm.). Obecnie szkolny system kształcenia zawodowego obejmuje następujące szkoły ponadgimnazjalne¹⁴ (art. 9 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie oświaty):

- *trzyletnią zasadniczą szkołę zawodową* – ukończenie szkoły umożliwia, po zdaniu odpowiednich egzaminów, uzyskanie kwalifikacji zawodowych (dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe).
- *czteroletnie technikum* – ukończenie szkoły umożliwia, po zdaniu odpowiednich egzaminów, uzyskanie kwalifikacji zawodowych (dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe) oraz, po zdaniu egzaminu maturalnego, uzyskanie świadectwa dojrzałości.
- *szkołę policealną (o okresie kształcenia nie dłuższym niż 2,5 roku)* – ukończenie szkoły umożliwia, po zdaniu odpowiednich egzaminów, uzyskanie kwalifikacji zawodowych (dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe).
- *trzyletnie szkoły specjalne przysposabiające do pracy dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi* – ukończenie tej szkoły umożliwia uzyskanie świadectwa potwierdzającego przysposobienie do pracy.

System szkolnictwa ponadgimnazjalnego dla młodzieży zapewnia drożność – bez względu na poziom, od którego rozpoczęto naukę, istnieje możliwość jej kontynuacji. I tak, absolwenci zasadniczych szkół zawodowych, którzy chcieliby zdawać egzamin maturalny, mogą kontynuować naukę w trzyletnim liceum ogólnokształcącym dla dorosłych, które rozpoczynają od poziomu drugiej klasy. W odniesieniu do uzupełniania edukacji zawodowej po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej, zreformowany system szkolnictwa zapewnia przede wszystkim kształcenie ustawiczne w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych.

14) Do szkół ponadgimnazjalnych zaliczamy również trzyletnie liceum ogólnokształcące, umożliwiające uzyskanie świadectwa maturalnego.

W polskim systemie kształcenia zawodowego praktyczna nauka zawodu (zajęcia praktyczne i praktyka zawodowa) realizowana jest w przeważającej części w ramach systemu szkolnego. Oznacza to, że szkoła zawodowa odpowiada za całokształt kształcenia – zarówno teoretycznego, jak praktycznego w danym zawodzie (pozyskiwania kwalifikacji zawodowych) i jest zobowiązana zapewnić warunki do jego przeprowadzenia (np. zajęcia praktyczne w warsztatach szkolnych, centrach kształcenia praktycznego). Innym rozwiązaniem jest tzw. model dualny kształcenia zawodowego, gdzie edukacja zawodowa ma miejsce zarówno w szkole zawodowej, jak i u pracodawcy. W firmach/przedsiębiorstwach/u rzemieślników młodzież realizuje praktyczną naukę zawodu, natomiast w szkole odbywa się kształcenie ogólne i teoretyczne zawodowe¹⁵. W Polsce model dualny dotyczy przede wszystkim uczniów zasadniczych szkół zawodowych, spośród których w roku szkolnym 2012/2013 ponad połowa (56%) miała status pracownika młodocianego¹⁶ (GUS 2013a, Tabl. V.2.3., V.2.15). Zaangażowanie pracodawców w tego typu działalność ma charakter dobrowolny, mogą oni jednak liczyć na wsparcie finansowe ze środków publicznych¹⁷. Należy podkreślić, że kształcenie zawodowe w systemie dualnym ma niewątpliwie wiele zalet związanych przede wszystkim ze zdobywaniem kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego w realnych warunkach pracy. Często w tym kontekście przywoływane są przykłady Austrii i Niemiec, krajów o jednych z najniższych stóp bezrobocia młodzieży, co w komentarzach łączy się z występowaniem w tych państwach jednych z najbardziej zakorzenionych i rozwiniętych tradycji kształcenia dualnego (zob. np. Eurofound 2012, s. 17). Warunkiem

15) W praktyce kształcenie zawodowe teoretyczne dużo częściej realizowane jest w ramach czterotygodniowych turnusów w ośrodkach dokształcania i doskonalenia zawodowego (Kruszakin 2013). Pozwala to na funkcjonowanie w zasadniczych szkołach zawodowych klas wielozawodowych.

16) Takie osoby zawierają z pracodawcą umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego.

17) Oferowane są tu dwa rodzaje wsparcia: 1) refundacja ze środków Funduszu Pracy wypłaconych pracownikom młodocianym wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne. Refundacja przysługuje jedynie od kwoty wynagrodzenia minimalnego określonego każdorazowo jako procent przeciętnego średniego wynagrodzenia (4%, 5%, 6% w zależności od roku nauki). Minimalne kwoty wynagrodzenia są więc bardzo niskie; obecnie (1 marca-31 maja 2014 r.) jest to: 152,93 zł w pierwszym roku nauki; 191,17 zł w drugim roku nauki; 229,40 zł w trzecim roku nauki (http://www.ohp.pl/?id=5269&id_menu_r=67, dostęp: 26.04.2014). Refundacja regulowana jest rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 kwietnia 2007 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz. U. 2007, nr 77, poz. 518 ze zm.), a jej wypłacaniem zajmują się Ochotnicze Hufce Pracy; 2) dofinansowanie kosztów kształcenia – w wysokości 8081 zł na każdego pracownika młodocianego po ukończeniu przez niego kształcenia zawodowego, pod warunkiem posiadania przez pracodawcę (osobę przez niego zatrudnioną) kwalifikacji wymaganych do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych oraz zdania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe przez pracownika młodocianego (na podstawie art. 70b ustawy z dnia o systemie oświaty).

tego rodzaju oddziaływania jest jednak wysoka jakość kształcenia praktycznego odbywanego u pracodawcy połączona z co najmniej zadowalającym poziomem kształcenia ogólnego i teoretycznego w szkole. Niestety, jak pokazuje polski przykład nie wystarczy formalne umożliwienie nauki zawodu u pracodawcy, aby móc określić ten rodzaj kształcenia zawodowego jako korzystniejszy z punktu widzenia późniejszej integracji na rynku pracy i zapobiegania wykluczeniu zawodowemu.

3.2. Reforma kształcenia zawodowego

Począwszy od 1 września 2012 r. wprowadzana jest reforma szkolnego kształcenia zawodowego, której podstawowym celem było w założeniach „*zwiększenie skuteczności i efektywności systemu kształcenia zawodowego i ustawicznego w kontekście oczekiwań rynku pracy poprzez: 1) systemowe powiązanie szkolnictwa zawodowego z rynkiem pracy (...); 2) zwiększenie dostępności i efektywności kształcenia zawodowego i zewnętrzne potwierdzanie jego efektów, w tym włączenie szkół zawodowych w system kształcenia ustawicznego poprzez zawodowe kursy kwalifikacyjne*” (zob. uzasadnienie poselskiego projektu ustawy, Sejm RP, druk nr 4353, s. 21).

Wśród najważniejszych zmian wprowadzonych ustawą z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 205, poz. 1206) można wymienić:

- zmianę struktury szkolnej kształcenia ponadgimnazjalnego dla młodzieży i dorosłych – zdecydowano o wygaszaniu takich szkół dla młodzieży jak: licea profilowane, uzupełniające licea ogólnokształcące i technika uzupełniające dla absolwentów zasadniczych szkół zawodowych. Ujednolicono okres kształcenia w zasadniczych szkołach zawodowych (trwa ono obecnie trzy lata). Zlikwidowano (rozpoczęto wygaszanie) szkoły zawodowe (zasadnicza szkoła zawodowa i technikum) i uzupełniające szkoły dla dorosłych oraz liceum profilowane dla dorosłych. Miejsce wygaszanych szkół zawodowych dla młodzieży i dorosłych ma zostać wypełnione kształceniem ustawicznym, przede wszystkim w ramach uczestnictwa w kwalifikacyjnych kursach zawodowych. Wprowadzono możliwość tworzenia „centrów kształcenia zawodowego i ustawicznego” – zespołów składających się z takich placówek jak szkoły zawodowe, placówki kształcenia praktycznego

i ustawicznego, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego. Centra miałyby w zakresie swojego działania prowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych, poradnictwa zawodowego, czy nawiązywanie współpracy z pracodawcami.

- podział zawodów na kwalifikacje – zawody ujęte w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego¹⁸ zostały podzielone na kwalifikacje, które mogą być odrębnie potwierdzane egzaminem. W trakcie nauki w szkole zawodowej uczeń będzie każdorazowo, odrębnie potwierdzał egzaminem zdobycie danej kwalifikacji, zamiast dotychczasowego zdawania jednego egzaminu po zakończeniu nauki w szkole.
- wprowadzenie kwalifikacyjnych kursów zawodowych (w założeniu skierowanych przede wszystkim do osób dorosłych), gdzie prowadzone jest kształcenie w zakresie poszczególnych kwalifikacji zawodowych, a ukończenie takiego kursu umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego zdobycie danej kwalifikacji zawodowej. Jest to obecnie podstawowa forma zawodowej edukacji ustawicznej dla osób dorosłych.
- wprowadzenie możliwości zdawania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe nie tylko po ukończeniu formalnego kształcenia w systemie szkolnym, ale też po ukończeniu kwalifikacyjnych kursów zawodowych oraz w przypadku nabycia kwalifikacji zawodowych na otwartym rynku pracy¹⁹.

W odniesieniu do kształcenia ogólnego nastąpiła zmiana podstawy programowej w szkołach ponadgimnazjalnych mająca na celu lepsze powiązanie z treściami nauczonymi w gimnazjum (kontynuacja) oraz wzmocnienie kształcenia ogólnego w szkołach zawodowych.

Dokonując oceny wprowadzanych zmian pod kątem ich oddziaływania na prewencję wykluczenia zawodowego młodzieży i sprzyjania integracji na rynku pracy, można uznać, że w swoich założeniach reforma kształcenia zawodowego stwarza szereg warunków wzmacniających te obszary. W opinii autorki, szczególne znaczenie ma tu uelastycznienie

18) Zob. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 3 stycznia 2012, poz. 7). W klasyfikacji uwzględniono 200 zawodów, w których wyodrębniono jedną, dwie bądź trzy kwalifikacje (w przypadku siedmiu zawodów artystycznych nie wyodrębniono żadnej kwalifikacji).

19) W przypadku nabywania umiejętności zawodowych na ścieżce pozaformalnej bądź nieformalnej, zgodnie z § 5 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie egzaminów eksternistycznych (Dz. U. nr 0 poz. 188), do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe może przystąpić osoba, która: „1) ukończyła gimnazjum albo ośmioletnią szkołę podstawową oraz 2) co najmniej dwa lata kształciła się lub pracowała, w zawodzie, w którym wyodrębniono daną kwalifikację (...)”.

kształcenia zawodowego poprzez podział zawodów na osobno zdobywane i potwierdzane kwalifikacje, wprowadzenie możliwości przystępowania do eksternistycznego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe dla osób, które nabyły je podczas wykonywania pracy zawodowej czy też wprowadzenie i promocja kwalifikacyjnych kursów zawodowych jako sposobu na uzupełnianie i aktualizowanie kwalifikacji zawodowych. Dla osób, które nie ukończą pełnej, trzyletniej zasadniczej szkoły zawodowej, może to oznaczać, że nie pozostaną „z niczym”, jeśli tylko w trakcie nauki szkolnej uda im się wykształcić w choćby tylko jednej kwalifikacji zawodowej (i potwierdzić to zdaniem egzaminu). Łatwiej będzie także uzyskać kolejne kwalifikacje w danym zawodzie uczestnicząc już tylko w kursach kwalifikacyjnych. W takim kontekście zmiany dokonane w strukturze szkolnictwa zawodowego mogą być uznane za zasadne i sprzyjać rozwojowi kształcenia ustawicznego (likwidacja szkół zawodowych dla dorosłych). Wygaszanie liceum profilowanego także wydaje się być dobrą decyzją – szkoła ta w ostatnich latach była wybierana przez bardzo niewielki odsetek absolwentów gimnazjów (w roku szkolnym 2012/2013 jedynie 1,1% wszystkich uczniów szkół ponadgimnazjalnych kształciło się w liceach profilowanych, GUS 2013a, s. 78), a jej formuła ewidentnie się nie sprawdziła²⁰. Likwidacja szkół uzupełniających dla młodzieży oraz szkół zawodowych dla dorosłych oznacza, że dla kontynuowania kształcenia zawodowego i przekwalifikowywania się kluczowe znaczenie będą miały kwalifikacyjne kursy zawodowe. Trudno obecnie wyrokować o tym, czy spełnią one pokładane w nich nadzieje. Będzie to zależało od co najmniej kilku czynników: oferowanego poziomu kształcenia (w tym praktycznego) i związanego z tym poziomu zdawalności przez uczestników kursów egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe, faktycznej dostępności dla osób zainteresowanych (kwestie finansowe, rozkład zajęć) oraz wykorzystania, zarówno przez instytucje systemu edukacji, instytucje rynku pracy i samych pracodawców, tego instrumentu w celu lepszej odpowiedzi na potrzeby rynku pracy odnośnie kwalifikacji siły roboczej.

3.3. Słabe strony systemu kształcenia zawodowego młodzieży

Z punktu widzenia problemu wykluczenia zawodowego, system edukacji, w tym przede wszystkim edukacji zawodowej, pełni istotną rolę. W szerokim rozumieniu jakości

20) Pozostaje kwestią dyskusyjną, czy błędne były same założenia co do wprowadzenia szkoły, która łączyłaby kształcenie ogólne z kształceniem ogólnozawodowym, nie będąc jednocześnie szkołą zawodową, tj. taką, w której uzyskać można kwalifikacje zawodowe, czy też głównym problemem stała się realizacja tej reformy (licea profilowane wprowadzono w roku szkolnym 2002/2003).

edukacji zawodowej może sprzyjać integracji na rynku pracy, bądź też ją znacząco utrudniać.

Zdaniem autorki do najistotniejszych charakterystyk systemu kształcenia zawodowego młodzieży w Polsce, których potencjalne oddziaływanie (bezpośrednie lub pośrednie) na sytuację jednostki na rynku należy uznać za negatywne należą:

- **brak spójnego systemu poradnictwa edukacyjno-zawodowego w systemie szkolnym**, opartego na wysokiej jakości indywidualnym i grupowym wsparciu w zakresie wyboru kierunku kształcenia, w tym zawodowego; przygotowania do aktywnego poszukiwania pracy; definiowania, redefiniowania i realizowania celów w obszarze kariery zawodowej.
- **brak/zbyt mały zakres realnej i przynoszącej obustronne korzyści współpracy szkół zawodowych z pracodawcami**. Jak pokazują wyniki badań przeprowadzonych na Mazowszu, zdecydowana większość szkół deklaruje jakiś rodzaj współpracy z pracodawcami – najczęściej jest to organizacja praktyk zawodowych bądź organizacja zajęć praktycznych, niemniej, nie ma ona charakteru kompleksowego, kontakty po obu stronach ograniczone są do minimum, a współpraca sprowadza się często do „układu dotyczącego kierowania uczniów na praktyczną naukę zawodu” (Morysińska, Sochańska-Kawiecka, Makowska-Belta 2012b, s. 131). Jednocześnie obie strony tego „układu” nie wykazują szczególnej inicjatywy w nawiązywaniu współpracy i nie są świadome jej potencjalnego znaczenia.
- **brak procedur monitoringu i kontroli przebiegu kształcenia praktycznego realizowanego przez pracowników młodocianych u pracodawców**. Można tu mówić o szerszym problemie braku spójności i koordynacji pomiędzy kształceniem realizowanym w szkole a kształceniem u pracodawcy. Konsekwencją jest funkcjonowanie ucznia w dwóch, postrzeganych jako niezależne od siebie, rzeczywistościach. W praktyce, nikt nie sprawuje kontroli nad procesem edukacyjnym

przebiegającym w firmach, do takiej roli nie poczuwa się też szkoła²¹ (Morysińska, Sochańska-Kawiecka, Makowska-Belta 2012a, s. 81). Praktyczna nauka zawodu realizowana u pracodawcy nie jest gwarantem wyższej jakości kształcenia zawodowego i lepszego przygotowania do wejścia na rynek pracy. Aby tak się stało, konieczne jest zespolenie wielu czynników, w tym także wysokiej motywacji uczniów. Można jednak uznać, że obecny system kształcenia dualnego realizowany w Polsce nie sprzyja jej wzmocnieniu – ci, którzy decydują się na taki model zdobywania kwalifikacji zawodowych nie mogą mieć pewności, że ich edukacja będzie przebiegała zgodnie z zakładanymi w programach kształcenia standardami, nie mogą się też czuć zmotywowani otrzymywanymi wynagrodzeniami, które ze względu na ich wysokość, należałoby raczej określić jako „kieszonkowe”. Pracodawcy zaangażowani w system dualny, pomimo wielokrotnego podkreślania niewystarczającego ich zdaniem wsparcia finansowego ze środków publicznych kształcenia pracowników młodocianych oraz problemów z motywacją uczniów do nauki zawodu, decydują się na kontynuowanie tej działalności, która okazuje się być całościowo dla nich opłacalna. Dla szkoły zawodowej przekazanie odpowiedzialności za kształcenie praktyczne w ręce pracodawców wydaje się być wygodne i pożądane, a także korzystne finansowo (Morysińska, Sochańska-Kawiecka, Makowska-Belta 2012a, s. 82). **Najłabszą stroną jest w tych relacjach niewątpliwe uczeń, w praktyce pozbawiony ochrony swoich interesów i narażony na bycie wykorzystywanym.**

21) Autorki raportu z badania *Kształcenie zawodowe pracowników młodocianych – badanie jakościowe w subregionach* (badanie przeprowadzono w drugiej połowie 2012 r. na Mazowszu) podsumowują ten problem następująco: „*Model równorzędnego funkcjonowania szkoły i przedsiębiorcy wydaje się nie spełniać swego zadania. Każdy z uczestników koncentruje się na własnym obszarze, tracąc z pola widzenia całość procesu i jego cel – optymalne przygotowanie ucznia do funkcjonowania na rynku pracy. Przedsiębiorca na pierwszym planie zawsze stawia dobro swojej firmy, często, bez namysłu dydaktycznego podporządkowując mu pracę młodocianego pracownika. Szkoła zachowuje dystans działając zgodnie z zasadą, że jeśli nie dzieje się nic spektakularnie złego, nie musi się w proces nauki zawodu w ogóle angażować. W efekcie takiej sytuacji uczeń funkcjonuje w dwóch odrębnych płaszczyznach – w szkole, którą zaczyna uznawać za mało przydatną i niepotrzebną oraz u pracodawcy, który to obszar zaczyna w ogóle widzieć odrębnie od szkoły, nauki.*” (Morysińska, Sochańska-Kawiecka, Makowska-Belta 2012a, s. 81). Na podobne problemy zwrócono także uwagę podczas Centralnej Narady Koordynacyjnej Ośrodków Doksztalcenia i Doskonalenia Zawodowego w czerwcu 2013 r. Wśród podnoszonych kwestii znalazły się m.in.: „często niska świadomość pracodawców ich roli w podnoszeniu jakości kształcenia zawodowego”; „brak uregulowań umożliwiających hospitowanie praktycznej nauki zawodu u pracodawcy przez kierownika szkolenia praktycznego”; „potrzeba wprowadzenia standardów oraz nadzoru pedagogicznego nad kształceniem praktycznym u pracodawcy” (Kruszakin 2013).

4. Działalność Ochotniczych Hufców Pracy na rzecz zapobiegania wykluczeniu zawodowemu młodzieży

Ochotnicze Hufce Pracy to instytucja (a właściwie kompleks wielu instytucji), której w obecnym systemie wsparcia dla młodzieży przypisuje się bezpośrednią i podstawową rolę w zapobieganiu wykluczeniu zawodowemu, a szerzej, także wykluczeniu społecznemu osób w wieku 15-25 lat. OHP funkcjonują na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. z 2013 r., poz. 674 ze zm.), gdzie określono ich status jako instytucji rynku pracy (obok publicznych służb zatrudnienia, agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowych, instytucji dialogu społecznego, instytucji partnerstwa lokalnego). Zgodnie z art. 6 ust. 3 ustawy OHP zdefiniowano jako „państwową jednostkę wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 r. ż.”.

Działania Ochotniczych Hufców Pracy ogniskują się wokół dwóch podstawowych obszarów (art. 12 ustawy):

1. **kształcenia i wychowania młodzieży**—tu przede wszystkim zapewnienie możliwości uzupełnienia kształcenia ogólnego i zawodowego oraz realizacja programów o charakterze profilaktycznym, resocjalizacyjnym i wychowawczym dla młodzieży „zaniebanej wychowawczo i wymagającej specjalnej troski, niedostosowanej społecznie, opóźnionej w cyklu kształcenia lub nierealizującej obowiązku szkolnego i obowiązku nauki”²². Działania edukacyjne i wychowawcze realizowane są w trzech typach jednostek: Hufcach Pracy, Ośrodkach Szkolenia i Wychowania oraz Centrach Kształcenia i Wychowania.
2. **zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży**— głównie w zakresie pośrednictwa pracy oraz poradnictwa edukacyjno-zawodowego dla młodzieży, współpracy z pracodawcami i organizacjami pracodawców w celu pozyskiwania ofert pracy, kształtowania aktywnej postawy młodzieży na rynku pracy, przygotowania i prowadzenia szkoleń zawodowych dla

22) §1 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz. U. 2011, nr 155, poz. 920).

młodzieży²³. Działania w tym obszarze przypisane zostały przede wszystkim Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży realizującym swoje zadania poprzez: Młodzieżowe Biura Pracy, Kluby Pracy, Mobilne Centra Informacji Zawodowej, Młodzieżowe Centra Kariery, Punkty Pośrednictwa Pracy, Ośrodki Szkolenia Zawodowego EFS²⁴.

Charakteryzując realizowane przez siebie zadania, OHP wskazują na trzy grupy młodzieży w wielu 15-25 lat, do której kierowane są ich działania (http://ohp.pl/index.php?id=41&id_menu_r=41, dostęp: 30.04.2014):

1. młodzież bezpośrednio zagrożona wykluczeniem społecznym (rekrutowanych rocznie ponad 30 tys. osób) – „zaniedbana, o zmniejszonych szansach życiowych, pochodząca ze środowisk niedostosowanych społecznie, w dużej części patologicznych, czasem kryminogennych, mająca trudności w szkole” – do tej grupy kierowane są przede wszystkim działania z zakresu kształcenia ogólnego i zawodowego, oddziaływania wychowawcze, a tym, którzy tego potrzebują zapewniane są bezpłatne miejsca w internatach wraz z wyżywieniem;
2. absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i szkół wyższych zagrożeni bezrobociem, którym świadczone są usługi z zakresu szeroko rozumianego wsparcia na rynku pracy;
3. młodzież poszukująca krótkoterminowej pracy zarobkowej.

Ochotnicze Hufce Pracy w ostatnich latach stały się bardzo aktywne przede wszystkim w obszarze działań związanych z usługami rynku pracy²⁵. Świadczyć może o tym m. in. liczba zrealizowanych i realizowanych różnego rodzaju projektów z obszaru szeroko rozumianej edukacji i rynku pracy, uzupełniających działalność podstawową. I tak, w okresie 2009-I kwartał 2012 prowadzono 432 projekty o łącznej wartości ponad 230 mln złotych (NIK 2013, s. 12). Największy z nich to projekt systemowy współfinansowany z EFS – „OHP jako

23) Ibidem, §1 ust. 2.

24) Zob. strukturę organizacyjną OHP: http://ohp.pl/index.php?id=42&id_menu_r=42 (dostęp: 30.04.2014). Jak podają oficjalne strony OHP w jej ramach funkcjonują: Komenda Główna OHP, 16 Wojewódzkich Komend OHP, 49 Centrów Edukacji i Pracy Młodzieży (w tym 49 Młodzieżowych Biur Pracy i 58 ich filii, 105 Klubów Pracy, 120 Punktów Pośrednictwa Pracy, 36 Ośrodków Szkolenia Zawodowego EFS, 49 Mobilnych Centrów Informacji Zawodowej, 157 Młodzieżowych Centrów Kariery), 9 Centrów Kształcenia i Wychowania, 29 Ośrodków Szkolenia i Wychowania, 103 Hufce Pracy, 78 Środowiskowych Hufców Pracy, 5 Ośrodków Szkolenia Zawodowego, zob. http://ohp.pl/index.php?id=41&id_menu_r=41 (dostęp: 30.04.2014).

25) Należy podkreślić, że w planie realizacji programu *Gwarancje dla Młodzieży* to właśnie dla OHP przewidziano realizację działań „na rzecz aktywizacji zawodowej młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym w wieku 15-25 lat, umożliwiających zdobycie lub uzupełnienie kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego” (MPiPS, MiiR 2013, s. 8).

realizator usług rynku pracy” (1 V 2009-30 VI 2014) o łącznej wartości 99 538 000 zł. W jego ramach planowane jest wsparcie ogółem 45 tys. młodych osób w wieku 15-25 lat i 365 pracowników OHP; natomiast w okresie od rozpoczęcia projektu projektu do października 2013 utworzono 321 różnego rodzaju instytucji świadczących wsparcie dla młodzieży – Młodzieżowych Centrów Kariery, Punktów Pośrednictwa Pracy, Ośrodków Szkolenia Zawodowego. Bardziej kompleksową ocenę znaczenia zrealizowanych projektów utrudnia brak powszechnie dostępnej informacji o przebiegu i wynikach badań ewaluacyjnych, jeśli takie były prowadzone.

Wszystkie wyżej wymienione rodzaje działań podejmowanych przez jednostki pozostające w strukturze OHP określić można jako profilaktykę wykluczenia zawodowego i szerzej wykluczenia społecznego. Uczestnictwo młodzieży w każdej z proponowanych w ofercie aktywności jest w pełni dobrowolne. W rozmowach prowadzonych przez autorkę z pracownikami poszczególnych jednostek OHP (doradcami zawodowymi i pośrednikami pracy, wychowawcami w internatach)²⁶ wskazywano na duże wymagania, jakie związane są z udzielaniem wsparcia młodzieży w najtrudniejszej sytuacji, gdzie często zaniedbania edukacyjne nie są największym problemem, a w wielu przypadkach jedynie konsekwencją położenia społecznego rodziny pochodzenia, występujących w niej patologii, czy też różnego rodzaju problemów wychowawczych. Zazwyczaj na uwarunkowania występującego ryzyka marginalizacji składa się wiele kwestii, które trudno rozwiązać jedynie poprzez oddziaływania edukacyjno-wychowawcze. **Szczególnym wyzwaniem jest podtrzymanie pozytywnych zmian osiągniętych w trakcie pobytu w ośrodku po powrocie do środowiska zamieszkania.** Często okazuje się, że jest to znacznie trudniejsze niż cały wcześniejszy proces edukacyjny, tym bardziej, że takiej osobie nie towarzyszy już żadne indywidualne wsparcie. Niemniej, respondenci ocenili pozytywnie zarówno założenia, jak i realizację działań OHP w zakresie wypełniania przez nie funkcji edukacyjno-wychowawczej. Na uwagę zasługuje także mocno podkreślana dbałość o jakość kształcenia praktycznego realizowanego przez młodzież u pracodawców. Tu, w przeciwieństwie do przywoływanych powyżej problemów z brakiem kontroli w systemie „powszechnym”, deklarowano monitorowanie procesu dydaktycznego

26) Swobodne rozmowy prowadzone były z kilkunastoma osobami podczas zjazdu studiów podyplomowych w zakresie rynku pracy realizowanych przez Instytut Polityki Społecznej UW (w dn. 21-23.03.2014 w Roskoszy).

przebiegającego u pracodawcy przez osoby odpowiedzialne z ramienia odpowiednich instytucji w ramach OHP.

W badaniu przeprowadzonym w 2012 r. przez Fundację Rozwoju Nauki i Przedsiębiorczości, gdzie zrealizowano 32 wywiady pogłębione z kadrą placówek OHP (w tym z wychowawcami) wyróżniono szereg przyczyn korzystania przez młodzież z oferty OHP, w tym wskazano na: „*a) dysfunkcję rodziny spowodowaną przez: alkoholizm, agresję i przemoc w rodzinie, narkomanię, przestępczość, prostytutkę, ciężką chorobę w rodzinie; b) ubóstwo, niewydolność wychowawczą, pochodzenie z rodzin niepełnych, zrekonstruowanych, wielodzietnych, zagrożonych marginalizacją społeczną, z Domów Dziecka, bezrobocie rodziców; c) wykluczenie przestrzenne związane z miejsce zamieszkania, słabą infrastrukturę komunikacyjną na wsi, strefy biedy i patologii w dużych miastach; d) niewydolność edukacyjną młodzieży, wypadnięcie z systemu edukacji; e) kłopoty z prawem, nadzór kuratora*” (Fundacja Rozwoju Nauki i Przedsiębiorczości 2012, s. 9). Respondenci byli dość zróżnicowani w swoich opiniach dotyczących możliwości przełamania przez wychowanków trudnej sytuacji życiowej i uniknięcia zagrożenia marginalizacją społeczną i zawodową w dorosłym życiu. Najbardziej pesymistycznie nastawieni (autorzy raportu nazywają to „szorstkim realizmem”) okazali się wychowawcy, a więc osoby pracujące na co dzień z młodzieżą najbardziej obciążoną wcześniejszymi zaniedbaniami; najwięcej „urzędowego optymizmu” przejawiała kadra kierownicza placówek OHP (Fundacja Rozwoju Nauki i Przedsiębiorczości 2012, s. 11). Jednocześnie część respondentów wskazywała na dość mocne zinternalizowanie przez wychowanków norm i postaw, które wiążą się z „życiem na marginesie”. Także w tym badaniu podkreślano potencjalnie negatywną rolę środowiska rodzinnego i środowiska zamieszkania w podtrzymywaniu pozytywnych zmian, jakie udaje się wypracować w trakcie pobytu w placówkach OHP.

W 2012 r. Najwyższa Izba Kontroli skontrolowała działalność wybranych jednostek OHP, w tym Komendy Głównej, a podstawowym celem kontroli była ocena „*prawidłowości kształtowania oferty edukacyjnej i wychowawczej, w tym przygotowanie oferty szkoleniowej uwzględniającej możliwości kształcenia i potrzeby rynku pracy*” (NIK 2013, s. 6). W rezultacie przeprowadzonej kontroli, Ochotniczym Hufcom Pracy wystawiono ocenę pozytywną „*pomimo stwierdzonych nieprawidłowości*”²⁷ (NIK 2013, s. 8). Do najistotniejszych z punktu

27) NIK przyjęła czterostopniową skalę ocen: *ocena pozytywna, ocena pozytywna z uchybieniami, ocena pozytywna z nieprawidłowościami, ocena negatywna* (NIK 2013, s. 8, przypis 4).

widzenia zapobiegania wykluczeniu zawodowemu młodzieży zastrzeżeń wysuwanych przez NIK można zaliczyć:

- brak badań efektywności realizowanych przez OHP działań opiekuńczo-wychowawczych (przede wszystkim w zakresie późniejszej integracji absolwentów na rynku pracy), bądź też niewykorzystywanie wiedzy nabytej poprzez takie badania do korekty oferty edukacyjnej kształcenia zawodowego;
- prowadzenie kształcenia w zawodach, które były niedostosowane do potrzeb lokalnych rynków pracy (np. zawody nadwyżkowe);
- pogorszenie wskaźnika skuteczności kształcenia zawodowego mierzonego zdawalnością egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe (NIK 2013, s. 8-9).

5. Podsumowanie

Dokonując próby oceny oddziaływań szeroko rozumianego systemu edukacyjnego (przede wszystkim edukacji zawodowej) w zakresie profilaktyki wykluczenia zawodowego młodzieży w Polsce, można najogólniej stwierdzić, że są one niewystarczające. Jest to kwestia zarówno ułomności realizowanego modelu kształcenia (zawodowego), jak i braku wpisania w ten powszechny system instrumentów nakierowanych bezpośrednio na przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu. Młodzież w Polsce przeciętnie korzysta z kształcenia szkolnego stosunkowo długo, a blisko połowa będących w wieku 19-24 l. wybiera kształcenie wyższe. Problemem okazuje się proces przejścia ze szkoły (uczelni wyższej) do pierwszej (i kolejnej) pracy. Wtedy, w całej mocy objawia się słabość systemu edukacyjnego, a w konsekwencji brak odpowiedniego przygotowania absolwentów do stawienia czoła wyzwaniom integracji na rynku pracy.

Chcąc wskazać na możliwe przyczyny takiego stanu rzeczy, należałoby zwrócić uwagę na kilka kwestii kumulujących w sobie wiele szczegółowych problemów ukazanych powyżej:

- **szkoła zawodowa funkcjonuje często w oderwaniu od rzeczywistości społecznej, w jakiej jest osadzona**, co przejawia się na wielu poziomach, z których ten odnoszący się do braku realnej współpracy z ważnymi podmiotami lokalnymi można uznać za najważniejszy. W takim kontekście, przywoływany często jako najistotniejszy, problem „niedostosowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy” wydaje się być wtórny.
- **praktyczne samoizolowanie się szkoły jest często nieświadomione i pokrywane fasadą „działań pozornych”²⁸** (np. w obszarze współpracy z pracodawcami, czy organizacji poradnictwa zawodowego w szkole) **bądź też usprawiedliwiane brakiem kompetencji/mandatu w danej dziedzinie** (np. monitorowanie realizacji praktycznej nauki zawodu u pracodawcy). Rzeczywiste zaangażowanie szkoły w dbałość o jakość kształcenia wymagałoby wzięcia na siebie dużo większej odpowiedzialności, ale też dysponowania odpowiednimi środkami finansowymi. Można przypuszczać, że obecna sytuacja miałaby szansę się zmienić jedynie wtedy, gdyby zmiana została narzucona odgórnie.

28) Zob. szerzej na ten temat: Godlewska-Szyrkowa 2013.

- **system wsparcia młodzieży w obszarze profilaktyki wykluczenia społecznego nie jest spójny i kompleksowy.** Działania prowadzone przez Ochotnicze Hufce Pracy w zakresie edukacyjno-wychowawczym są już w dużej części skierowane do osób, które nie odnajdują się w powszechnym systemie kształcenia, natomiast szkoła (zarówno podstawowa, gimnazjum, jak i ponadgimnazjalna) w zbyt małym stopniu prowadzi własną profilaktykę. Wyizolowanie wsparcia młodzieży zagrożonej wykluczeniem paradoksalnie osłabia możliwości pomocy, co widać szczególnie po powrocie takich osób do własnych środowisk. Nie można też zapominać, że cały system oświaty tworzy pewien ciąg kumulujących się oddziaływań, stąd też nie można mówić o skutecznej walce z wykluczeniem zawodowym, jeśli już na wczesnych etapach kształcenia system ma tendencje silnie selekcjonujące oparte na uwarunkowaniach społecznych (związanych z pochodzeniem społecznym i geograficznym) i materialnych.

Gdyby należało wskazać tylko jeden istotny czynnik mogący przyczynić się do poprawy obecnej sytuacji, to zdaniem autorki powinno być to **wprowadzenie profesjonalnego systemu poradnictwa edukacyjno-zawodowego i psychologiczno-pedagogicznego na wszystkich poziomach edukacji i we wszystkich typach szkół**, opartego przede wszystkim na indywidualnej pracy z uczniem oraz nastawionego na profilaktykę i wczesną interwencję.

Bibliografia

1. Eurofound (2012). *NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, dostępnastronie: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/541/en/1/EF12541EN.pdf> (dostęp: 18.04.2014).
2. Eurostat, Bazy danych, dostępne na: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database (dostęp: 21.04.2014).
3. Eurostat (2014a). *Euro area unemployment rate at 11,9%*, February, dostępne na stronie: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-01042014-AP/EN/3-01042014-AP-EN.PDF (dostęp: 11.04.1014).
4. Eurostat (2014b). *Young people not in employment and not in any education and training by sex, age and activity status*, dostępnastronie: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (dostęp: 19.04.2014).
5. Eurostat (2014c). *Share of young adults having completed tertiary education up to 37%*, April, dostępnastronie: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-11042014-AP/EN/3-11042014-AP-EN.PDF (dostęp: 11.04.1014).
6. Fundacja Rozwoju Nauki i Przedsiębiorczości (2012). *Analiza indywidualnych wywiadów pogłębionych – raport cząstkowy. Zadanie 5. „Life coaching” – wsparcie młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym*, listopad, dostępne na stronie: http://lifecoaching.fundacjarozwoju.org.pl/files/lc_analiza_iwp_czastkowy.pdf (dostęp: 05.05.1014).
7. Godlewska-Szyrkowa J. (2013). *Kształcenie zawodowe młodzieży – dominacja „działań pozornych”?* [w:] *Szkolnictwo zawodowe na miarę Mazowsza. Rekomendacje*, Warszawa: Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, dostępne na stronie: <http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/file/SZ.pdf> (dostęp: 13.04.2014).
8. GUS (2013a). *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2012/2013*, Warszawa, dostępne na stronie: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/E_oswiata_i_wychowanie_2012-2013.pdf (dostęp: 13.04.2014).

9. GUS (2013b). *Szkoły wyższe i ich finanse w 2012 r.*, Warszawa, dostępne na stronie: http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/E_szkoly_wyzsze_2012.pdf
(dostęp: 13.04.2014).
10. Kruszakin B. (2013). *Koordinacja kształcenia teoretycznego uczniów-pracowników młodocianych – narada OdiDZ Wschowa 2013 r.*, dostępne na stronie: <http://edukator.koweziu.edu.pl/index.php/ksztalcenie-zawodowe/981-koordinacja-ksztalcenia-teoretycznego-uczniow-pracownikow-modocianych-narada-odidz-wschowa-2013-r> (dostęp: 26.04.2014).
11. Morysińska A., Sochańska-Kawiecka M., Makowska-Belta E. (2012a). *Kształcenie zawodowe pracowników młodocianych – badanie jakościowe w subregionach*, Laboratorium Badań Społecznych: Warszawa, dostępne na stronie: http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/raport_ksztalcenie_mlodocianych_final.pdf (dostęp: 30.04.2014)
12. Morysińska A., Sochańska-Kawiecka M., Makowska-Belta E. (2012b). *Współpraca pracodawców i organizacji pracodawców ze szkołami zawodowymi – badanie jakościowe w subregionach. Raport końcowy*, Laboratorium Badań Społecznych: Warszawa, dostępne na stronie: http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/raport_wspolpraca_final.pdf (dostęp: 30.04.2014).
13. MPiPS. *Sytuacja na rynku pracy osób młodych w 2013 r.*, dostępne na stronie: <http://www.mpips.gov.pl/download/gfx/mpips/pl/defaultopisy/8601/1/1/SYTUACJA%20NA%20RYNKU%20PRACY%20OSOB%20MLODYCH%20W%202013.pdf>
(dostęp: 21.04.2014).
14. MPiPS, MliR (2013). *Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce*, grudzień, dostępne na stronie: <http://prom.info.pl/wp-content/uploads/2014/02/Plan-realizacji-GdM-2014-1.pdf> (dostęp: 10.04.2014).
15. NIK (2013). *Działalność Ochotniczych Hufców Pracy. Informacja o wynikach kontroli*, dostępne na stronie: <http://www.nik.gov.pl/kontrole/wyniki-kontroli-nik/pobierz,nik-p-12-149-OHP,typ,k.pdf>
16. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 kwietnia 2007 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (Dz. U. 2007, nr 77, poz. 518 ze zm.)

17. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz. U. 2011, nr 155, poz. 920).
18. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2011 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. 2012 nr 0 poz. 7).
19. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie egzaminów eksternistycznych (Dz. U. 2012 nr 0 poz. 188).
20. Sejm RP (2011). *Poselski projekt ustawy o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz o zmianie niektórych innych ustaw*, druk nr 4353, dostępne na stronie: [http://orka.sejm.gov.pl/Druki6ka.nsf/0/496469AEAAE014CCC12578BD003393E7/\\$file/4353.pdf](http://orka.sejm.gov.pl/Druki6ka.nsf/0/496469AEAAE014CCC12578BD003393E7/$file/4353.pdf) (dostęp: 21.04.2014).
21. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz. U. 2013 nr 0 poz. 674 ze zm.)
22. Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. nr 205, poz. 1206).