

Raport z badań:

Efektywność aktywizacji zawodowej i pośrednictwa pracy na rzecz osób niepełnosprawnych na terenie województwa mazowieckiego

- diagnoza i rozwiązania

Projekt zrealizowany
ze środków Wojewody Mazowieckiego.

Fundacja Na Rzecz Transportowych Usług
Specjalistycznych dla Niepełnosprawnych - TUS
Warszawa 2006

I. WSTĘP

SYTUACJA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA RYNKU PRACY

Według statystyk osoby niepełnosprawne to 10-14% polskiego społeczeństwa. Rodzaj schorzenia, liczne w Polsce bariery architektoniczne, niemniej dotkliwe bariery społeczne i psychologiczne, niski status materialny, brak właściwej rehabilitacji społecznej – powoduje występowanie w tej grupie syndromu wykluczenia społecznego oraz syndromu wyuczonej bierności życiowej. Wskaźnik zatrudnienia tych osób w przedziale wiekowym 20-64 lata to zaledwie 20.8%; dla porównania średnia zatrudnienia w Europie wynosi 43,7%.

W odniesieniu do osób pełnosprawnych, procent osób niepełnosprawnych, które uzyskały dyplom studiów wyższych jest zaskakująco niski - 3%. Jest to skutek wieloletniej polityki państwa. Już na najniższym szczeblu edukacji większość dzieci niepełnosprawnych uczyła się w trybie indywidualnym (okrojony program, niski poziom nauczania, brak motywacji grupowej itp.). Nawet obecnie, mimo istnienia wciąż nielicznych integracyjnych placówek edukacyjnych, młodzież niepełnosprawna ma dużo gorsze szanse na uzyskanie wykształcenia niż jej pełnosprawni rówieśnicy. Tylko niewielki procent osób niepełnosprawnych kończy szkołę średnią, a jeszcze mniejszy uzyskuje dyplom maturalny warunkujący studia wyższe.

W obecnej bardzo trudnej sytuacji na rynku pracy nawet ci niepełnosprawni, którzy zdali maturę, a nawet skończyli studia wyższe, nie mają wielkich perspektyw na znalezienie satysfakcjonującej pracy. Zgodnie z obowiązującym prawem pracy w każdym zakładzie pracy, w którym zatrudnionych jest 25 bądź więcej osób, 6% zatrudnionych powinni stanowić niepełnosprawni. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych obowiązuje również w państwowych i samorządowych jednostkach organizacyjnych i wynosi obecnie 4%, ale zgodnie z ustawą rośnie - w 2007 roku będzie wynosił 5%, w zaś w roku 2008 i w latach następnych 6%. Nie osiągając zatrudnienia osób niepełnosprawnych o podanych wskaźnikach, firmy oraz samorządy zobowiązane są do wpłat na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Pracodawcy jednak ciągle wolą wnieść opłatę, niż zatrudniać osoby niepełnosprawne, mimo iż funkcjonuje system dopłat do każdej zatrudnionej osoby niepełnosprawnej. Pracodawcy w Polsce nie są świadomi korzyści, jakie zyskują zatrudniając osoby niepełnosprawne: obawiają się je zatrudniać ze względu na powszechnie powielane stereotypy, nie znają wartości niepełnosprawnych pracowników – a wreszcie – praca w systemie zdalnym (telepraca), ogromnie popularna w krajach Unii Europejskiej, w Polsce wciąż jest traktowana po macoszemu.

Aby przeciwdziałać bezrobociu osób niepełnosprawnych konieczne jest sprawne, przemyślane i fachowe działanie instytucji rynku pracy. Niestety, komercyjne agencje działające dla zysku nie są zainteresowane promowaniem niepełnosprawnych pracowników. Niepubliczne instytucje rynku pracy, takie jak agencja pośrednictwa pracy działająca przy Fundacji TUS, specjalizujące się w pośrednictwie pracy dla osób niepełnosprawnych są w Polsce rzadkością. Publiczne instytucje, między innymi urzędy pracy, nie mają wypracowanych procedur aktywizacji zawodowej skierowanych do specyficznej grupy klientów, jakimi są osoby niepełnosprawne. Brak jest kompleksowej oferty usług dotyczących aktywizacji zawodowej osób

niepełnosprawnych – oferty pracy jeżeli już są, to często okazuje się, iż nie są sprawdzone pod kątem ich dostępności dla osób niepełnosprawnych. Jest to bardzo szkodliwe z psychologicznego punktu widzenia, gdyż zniechęca do dalszego poszukiwania pracy. Ponadto należy zwrócić uwagę na jeszcze jeden aspekt. Większość osób niepełnosprawnych pobiera rentę, co w świetle obowiązujących przepisów uniemożliwia im uzyskanie statusu bezrobotnego, mogą jedynie uzyskać status poszukującego pracy. W związku z tym niewielki procent niepracujących osób niepełnosprawnych trafia do urzędów pracy.

CELE PROJEKTU

Celami projektu zrealizowanego ze środków Wojewody Mazowieckiego było:

zdiagnozowanie skuteczności usług na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, świadczonych przez samorządowe instytucje z terenu województwa mazowieckiego: powiatowe urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie

zbadanie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wybranych instytucjach samorządowych województwa mazowieckiego

zdiagnozowanie skuteczności usług na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych świadczonych przez organizacje pozarządowe z terenu województwa mazowieckiego

zbadanie, czy na terenie województwa mazowieckiego istnieją przykłady współpracy pozarządowych i samorządowych instytucji rynku pracy działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

próba wypracowania i opisanie modelu współpracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych pomiędzy publiczną i niepubliczną instytucją rynku pracy

II. RAPORT DOTYCZĄCY EFEKTYWNOŚCI AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ I POŚREDNICTWA PRACY NA RZECZ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH NA TERENIE WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO

1. Dobór i wielkość próby

Badanie przeprowadzono w okresie 01.09-30.11.2006 roku. Dane uzyskane w trakcie sondażu dotyczyły 2005 roku. W ramach badania do 752 instytucji publicznych wystosowano zapytanie w trybie dostępu do informacji publicznej, na podstawie art. 2 ust 1 ustawy z dnia 6 września 2001 roku. W myśl ustawy obowiązane do udzielania informacji publicznej są: organy władzy publicznej, osoby prawne samorządu terytorialnego, jednostki organizacyjne samorządu terytorialnego. Poza trybem ustawowym wysłano także zapytanie do 60 organizacji pozarządowych. Duża część instytucji publicznych i organizacji trzeciego sektora przesłała odpowiedzi dopiero po ponowieniu prośby o informacje.

Poniżej przedstawiono zestawienie ilości wysłanych zapytań i procent uzyskanych odpowiedzi.

	Odpowiedzi %	Wysłano
URZĘDY PRACY	53,7	54
GMINY/MIASTA/DZIELNICE WARSZAWY	58,1	315
STAROSTWA POWIATOWE	70,27	37
OPS	27,3	311
PCPR	48,6	35
NGO	15	60
	Ogółem	812

Jak widać, procent nadesłanych odpowiedzi daleki jest od ideału. Najlepiej wypadają Starostwa Powiatowe, ale w tym wypadku odsetek odpowiedzi wynosi nieco ponad 70%. Na drugim biegunie znajdują się Ośrodki Pomocy Społecznej (OPS), gdzie procent odpowiedzi nie sięga 30. Wydaje się, że mimo pięciu lat działania ustawy o dostępie do informacji publicznej administracja publiczna jeszcze nie wdrożyła jej procedur. Na 60 wysłanych zapytań do organizacji pozarządowych uzyskano jedynie 15% odpowiedzi, a jedynie jedna organizacja udzieliła odpowiedzi w sposób wyczerpujący. W związku z tym zrezygnowano z omawiania problematyki aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na przykładzie trzeciego sektora.

2. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych

Jednym z zadań sondażu było sprawdzenie, jak kształtuje się zatrudnienie osób niepełnosprawnych w instytucjach samorządowych. Najmniejsze zatrudnienie takich osób stwierdzono w gminach, miastach, dzielnicach Warszawy i Ośrodkach Pomocy Społecznej. Wcale nie zatrudnia takich pracowników 62% gmin/miast/dzielnicy Warszawy (traktowanych jako jedna kategoria). Ośrodki Pomocy Społecznej nie zatrudniają niepełnosprawnych w 73% placówek.

Duży procent instytucji odnotowuje zatrudnienie poniżej 4% ogółu zatrudnionych. Tu na czele są gminy/miasta/dzielnice Warszawy z 65% urzędów poniżej ustawowego wskaźnika zatrudnienia niepełnosprawnych. Jedynie Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie (PCPR) spełniają ustawowy wymóg progu zatrudnienia niepełnosprawnych.

Średnio największe zatrudnienie niepełnosprawnych można odnotować w Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie. Jednak 16% nie jest wynikiem oszałamiającym.

Największym procentowym zatrudnieniem w pojedynczej placówce mogą pochwalić się PCPR-y – 40% i gminy/miasta/dzielnice – 33,3%.

Wydaje się, że administracja samorządowa na razie nie jest gotowa, by spełniać ustawowe wymogi zatrudnienia niepełnosprawnych. Problemem może stać się kwestia kar za brak zatrudnienia odpowiedniego odsetka osób niepełnosprawnych w związku ze zwiększającymi się w przyszłych latach progami zatrudnienia niepełnosprawnych. W kontekście zatrudniania osób niepełnosprawnych staje też pytanie o pewne powinności moralne instytucji samorządowych wobec tej grupy. Trudno też nie zastanawiać się nad skutecznością prowadzonych przez instytucje publiczne działań promocyjnych dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Poniżej przedstawiono rozkład procentowy: średniego zatrudnienia niepełnosprawnych w pojedynczej placówce, braku takiego zatrudnienia, zatrudnienia poniżej progu 4% i maksymalnego zatrudnienia w pojedynczej placówce.

	Średnio %	Nie zatrudnia	Poniżej 4%	MAX
GMINA/MIASTO/DZIELNICE	3,7	62	65	33,3
STAROSTWO POWIATOWE	5	7,7	35	15,2
PUP	7,5	9,6	8	20
OPS	6,7	73	15	16,7
PCPR	16	24	0	40

3. Działalność aktywizacyjna Ośrodków Pomocy Społecznej

Na wystosowane zapytanie uzyskano odpowiedzi z 85. Ośrodków Pomocy Społecznej.

DZIAŁANIA AKTYWIZUJĄCE OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

Jednym z celów badania było dowiedzenie się, jakiego rodzaju działania aktywizujące osoby niepełnosprawne do poszukiwania pracy są prowadzone w OPS.

Do braku jakichkolwiek działań tego typu przyznaje się prawie połowa Ośrodków - 49%.

Wśród działań aktywizujących niepełnosprawnych wymieniane były:

- Praca socjalna z klientem.
- Wyszukiwanie ofert pracy.
- Pomoc w pisaniu CV i listów motywacyjnych.
- Indywidualne rozmowy motywacyjne

- Udostępnianie ofert pracy w postaci: gazet, dostępu do internetu.
- Informacje o samodzielnym prowadzeniu działalności gospodarczej.
- Pożyczki na prowadzenie działalności gospodarczej
- Proponowanie udziału w organizowanych przez ośrodki targach pracy
- Kierowanie do Punktu Pomocy bezrobotnym
- Zawieranie kontraktu socjalnego
- Prowadzenie akcji informacyjnych motywujących osoby niepełnosprawne do zarejestrowania się w PUP jako osoby poszukujące pracy
- Informowanie o ofercie PUP. Kierowanie do PUP do doradcy zawodowego oraz kontakty z Rejonowymi Biurami Pracy
- Kierowanie na warsztaty aktywnego poszukiwania pracy organizowane przez Klub Pracy: spotkanie z doradcą zawodowym, zajęcia z autoprezentacji, wyszukiwanie kursów i szkoleń. Organizowanie grup wsparcia w Klubie Integracji Społecznej i Samopomocy
- Kontakty bezpośrednie z pracodawcami zainteresowanymi zatrudnieniem osób niepełnosprawnych
- Informowanie o wolnych miejscach w zakładach pracy chronionej
- Kierowanie niepełnosprawnych do udziału w projektach finansowanych z UE
- Kierowanie do organizacji pozarządowych
- Zachęcanie niepełnosprawnych do ustalenia stopnia niepełnosprawności w celu zatrudnienia w zakładzie pracy chronionej

Pytano także o liczbę ofert aktywizacyjnych proponowanych osobom niepełnosprawnym. W 2005 roku całkowita liczba takich ofert proponowana niepełnosprawnym klientom wyniosła 280. W przeliczeniu na jeden ośrodek prowadzący taką działalność, oznacza 6,2 oferty na OPS w ciągu roku. Stopień wykorzystania takich ofert przez osoby niepełnosprawne nie był zbyt duży i globalnie wynosił 25%. Średnio na jeden OPS przypada 31% ofert wykorzystanych przez osoby niepełnosprawne. Oznacza to, że niepełnosprawni w ciągu roku wykorzystują średnio 2 oferty z proponowanych przez Ośrodek działań aktywizujących.

PRACOWNICY WYZNACZENI DO OBSŁUGI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH. WSPÓŁPRACA Z NIEPUBLICZNYMI INSTYTUCJAMI RYNKU PRACY.

Jednym z celów badania było poznanie przygotowania kadry Ośrodków Pomocy Społecznej do pracy z osobami niepełnosprawnymi. Pytano, czy w Ośrodku są osoby wyznaczone do pracy z niepełnosprawnymi klientami. A jeśli tak, to ile jest takich osób. Okazało się, że 74% placówek nie ma takich osób. A jeśli są zatrudnione, to stanowią średnio 3% kadry Ośrodka. Być może uznaje się, że wykształcenie i przygotowanie pracowników Ośrodka jest wystarczające do pracy z niepełnosprawnymi, każda z takich osób potrafi pracować z tego rodzaju klientami i nie ma potrzeby wyznaczania pracowników do tak wyspecyfikowanych działań.

Na pytanie, czy Ośrodki Pomocy Społecznej współpracują z niepublicznymi instytucjami rynku pracy, twierdząco odpowiedziało jedynie 36%.

4. Działalność aktywizacyjna Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie

Na wystosowane zapytanie uzyskano odpowiedzi z 17. Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie.

DZIAŁANIA AKTYWIZUJĄCE OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

Na pytanie o rodzaj prowadzonych działań aktywizujących osoby niepełnosprawne do poszukiwania pracy uzyskano odpowiedź, iż 65% PCPR nie prowadzi takiej aktywności.

Wśród wymienianych działań aktywizujących wskazano:

- Umieszczanie artykułów w miejscowej prasie
- Spotkania informacyjne z osobami niepełnosprawnymi, stowarzyszeniami i pracodawcami
- Pośrednictwo indywidualne dla pracodawców
- Pomoc niepełnosprawnym chcącym założyć własną firmę
- Pożyczki na własną działalność
- Informowanie o rozwiązaniach prawno-organizacyjnych dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych
- Współpraca z Powiatową Izbą Gospodarczą

Zadano też pytanie o liczbę ofert proponowanych niepełnosprawnym klientom w ramach oferty aktywizacyjnej. Okazało się, że ofert tych było jedynie 5 i pochodziły z jednego PCPR. Osoby niepełnosprawne skorzystały z nich w stu procentach.

PRACOWNICY WYZNACZENI DO OBSŁUGI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH. WSPÓŁPRACA Z NIEPUBLICZNYMI INSTYTUCJAMI RYNKU PRACY

Na pytanie, czy w PCPR są wyznaczone osoby do pracy z niepełnosprawnymi uzyskano odpowiedź, że w prawie 90% Centrów są takie osoby. Średnio w każdym PCPR pracownicy wyznaczeni do obsługi niepełnosprawnych stanowią 2,3% załogi.

Prawie połowa PCPR (47%) nie współpracuje z niepublicznymi instytucjami rynku pracy.

5. Działalność aktywizacyjna Powiatowych Urzędów Pracy

Na wystosowane zapytanie uzyskano odpowiedzi z 29. Powiatowych Urzędów Pracy.

DZIAŁANIA AKTYWIZUJĄCE OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE

Na pytanie o rodzaj prowadzonych działań aktywizujących wymieniano:

- Pośrednictwo pracy

- Giełdy pracy
- Staże
- Prace interwencyjne, roboty publiczne
- Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy
- Przyznawanie środków na podejmowanie działalności gospodarczej
- Wywieszanie ofert na tablicy ogłoszeń
- Szkolenia
- Szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy
- Indywidualne i grupowe poradnictwo zawodowe
- Diagnozowanie predyspozycji zawodowych, pomoc w sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych, przygotowania do spotkań z pracodawcą
- Zajęcia w klubie pracy
- Warsztaty aktywizacyjne dotyczące poszukiwania pracy
- Pomoc przy poszukiwaniu pracy w internecie
- Działalność informacyjna: spotkania, wydawanie broszur
- Zwrot 75% kosztów studiów podyplomowych

Na pytanie o całkowitą liczbę ofert przedstawionych osobom niepełnosprawnym okazało się, że 10% PUP nie posiada specjalnych ofert dla takich klientów. W sumie w 2005 roku PUP-y biorące udział w badaniu przedstawiły 28439 ofert; średnio 1093 oferty przypadają na jeden PUP. Jednak wynik ten zaburza fakt, iż na jeden z PUP-ów przypada 25245 ofert. Gdy wziąć pod uwagę ten fakt okaże się, że w 2005 roku średnio na jeden PUP przypada zaledwie 127 ofert.

Liczba ofert, które proponują PUP-y, jest bardzo różna i nie rozkłada się równomiernie na terenie województwa. Tylko jeden PUP oferował ponad 1000 ofert w ciągu roku. A 20 PUP-ów, czyli ponad 77% badanych, miało w swej ofercie rocznej mniej niż 100 ofert.

Całkowita liczba ofert wykorzystanych przez osoby niepełnosprawne w 2005 roku wyniosła 26063, czyli 92% wszystkich. Średnio na jeden PUP wykorzystano 67% ofert.

PRACOWNICY WYZNACZENI DO OBSŁUGI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH.

W 55% PUP-ów nie ma pracowników wyznaczonych do obsługi niepełnosprawnych klientów. W sumie oddelegowanych do pracy z niepełnosprawnymi jest 29. pracowników PUP-ów biorących udział w badaniu. Średnio w jednym PUP-ie pracuje 2,2 pracownika wyznaczonego do obsługi osób niepełnosprawnych, co stanowi średnio 6% zatrudnionych. W niemal połowie PUP-ów jest tylko jedna taka osoba. Najmniejsza liczba pracowników zatrudnionych w PUP-ach biorących udział w badaniu to 5 osób.

Wśród pracowników wyznaczonych do kontaktów z osobami niepełnosprawnymi tylko w 38% PUP-ów są to wyspecjalizowani pracownicy zajmujący się bezpośrednio aktywizacją zawodową. 9 z nich to pośrednicy pracy, 4 - doradcy zawodowi, 3 – pedagodzy, psychologowie, prawnicy.

OFERTY PRACY

W sondażu badano liczbę ofert pracy udostępnioną niepełnosprawnym. 14% PUP-ów nie udostępniało ofert pracy niepełnosprawnym. W sumie

w 2005 roku było takich ofert 21066. Tylko 13% z nich miało informacje, że pracodawca poszukuje niepełnosprawnego pracownika.

57% ofert pracy dla niepełnosprawnych pochodzi od pracodawców z chronionego rynku pracy.

W 2005 roku PUP-y dysponowały w sumie 66574 ofertami.

Badano także monitorowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Prawie 60% PUP-ów nie prowadzi monitoringu zatrudnienia.

Niepełnosprawni skorzystali z ponad 900. ofert pochodzących z otwartego rynku pracy i prawie 1300. ofert pochodzących z chronionego rynku pracy.

WSPÓŁPRACA Z NIEPUBLICZNYMI INSTYTUCJAMI RYNKU PRACY

Prawie 60% PUP-ów współpracuje z niepublicznymi instytucjami rynku pracy.

6. Podsumowanie

Mówiąc o aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych warto pamiętać, że samorząd ma pewne powinności jako pracodawca. Wydaje się, że pełniąc rolę służebną wobec społeczności lokalnej szczególne powinności ma wobec grup defaworyzowanych. Jednym z elementów aktywności na tym polu może być zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Jednak na Mazowszu ponad 60% gmin/dzielnic/miast i OPS nie zatrudnia niepełnosprawnych.

Aktywizacja osób niepełnosprawnych byłaby skuteczniejsza, gdyby prowadzona była przez pracowników wyznaczonych specjalnie do takiej roli. Jednak w 74% OPS-ów i 55% PUP-ów nie ma takich pracowników. Jedynie PCPR-y w 90% placówek mają taką kadre.

Wydaje się, że jest sporo ofert pracy dla osób niepełnosprawnych. Jednak procent ich wykorzystania nie jest zbyt duży. Nadal większość z nich pochodzi z chronionego rynku pracy. Pozostaje otwartym pytaniem czy oferty pracy muszą być przez pracodawców adresowane specjalnie do niepełnosprawnych, czy wystarczy, by osoby niepełnosprawne były motywowane do interesowania się wszystkimi ofertami będącymi w ofercie PUP-u.

Na koniec warto zwrócić uwagę na aspekt współpracy trzeciego sektora i instytucji samorządowych. Tylko 36% OPS-ów, 53% PCPR-ów i 60% PUP-ów współpracuje z niepublicznymi instytucjami wspomagającymi zatrudnienie. Z jednej strony może to świadczyć o słabości organizacji pozarządowych w dziedzinie rynku pracy, z drugiej o niedocenianiu przez instytucje samorządowe prozatrudnieniowej roli ngo. Wydaje się jednak, że współpraca między tymi dwoma sektorami może przynieść dobre efekty w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

III. PROPOZYCJA MODELU WSPÓŁPRACY W ZAKRESIE AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH POMIĘDZY PUBLICZNĄ I NIEPUBLICZNĄ INSTYTUCJĄ RYNKU PRACY

1. Wprowadzenie

Proponowany w niniejszym opracowaniu model współpracy między publiczną i niepubliczną instytucją rynku pracy w zakresie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest wynikiem doświadczeń Fundacji TUS i jej pracowników: doświadczeń wynikających z ponad 12-letniej pracy z osobami niepełnosprawnymi i związanymi z tym kontaktami z instytucjami samorządowymi.

Zbadanie istnienia współpracy pomiędzy publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy działającymi na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych choć było jednym z działań projektu, było działaniem pobocznym. Gdy w ankietach skierowanych do publicznych instytucji rynku pracy pytaliśmy o to, czy współpracują one z niepublicznymi instytucjami, naszym zamierzeniem nie było badanie istnienia formalnych form współpracy określanych w ustawach, ale zbadanie poziomu zaangażowania publicznych i niepublicznych (niekomercyjnych) instytucji rynku pracy we wspólne działania na rzecz rozwiązania lokalnych problemów związanych z rehabilitacją zawodową osób niepełnosprawnych. Chcieliśmy sprawdzić, czy taka współpraca na terenie Mazowsza ma w ogóle miejsce.

Niniejsze opracowanie propozycji modelu kierujemy zarówno do publicznych, jak i niepublicznych instytucji rynku pracy, mając nadzieję, że dla obu rodzajów podmiotów stanie się ono przydatnym narzędziem do nawiązania i prowadzenia współpracy na rzecz rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

a) Prawne podstawy współpracy

Proponując model współpracy pomiędzy publiczną i niepubliczną instytucją rynku pracy w zakresie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych należy na początku przyrzeć się ramom prawnym określającym możliwości takiej współpracy oraz zdefiniować podstawowe pojęcia pojawiające się w prezentowanym modelu.

Kluczowe dla tej tematyki są następujące akty prawne:

- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20. kwietnia 2004r. (Dz.U. z 2004 r. Nr 99 poz. 1001)
- Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z 27. sierpnia 1997r. (Dz.U. z 1997r., Nr 123 poz.776)
- Ustawa o organizacjach pożytku publicznego i wolontariacie z 24. kwietnia 2003r. (Dz. U. z 2003r. Nr 96 poz.873)
- Ustawa o Narodowym Planie Rozwoju z 20. kwietnia 2004r. (Dz. U. z 2004r. Nr 116 poz.1206)

Pierwszy z tych aktów - ustawa o promocji zatrudnienia - definiuje podstawowe pojęcia podmiotów uczestniczących w rynku pracy, a także określa zasady polityki rynku pracy. Mianowicie:

- Instytucje rynku pracy (art. 6):

1. *Instytucjami rynku pracy realizującymi zadania określone w ustawie są:*
 - 1) *publiczne służby zatrudnienia;*
 - 2) *Ochotnicze Hufce Pracy;*
 - 3) *agencje zatrudnienia;*
 - 4) *instytucje szkoleniowe;*
 - 5) *instytucje dialogu społecznego;*
 - 6) *instytucje partnerstwa lokalnego.*
2. *Publiczne służby zatrudnienia tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą.*
3. *Ochotnicze Hufce Pracy są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25 roku życia.*
4. *Agencje zatrudnienia są niepublicznymi jednostkami organizacyjnymi świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej.*
5. *Instytucjami szkoleniowymi są publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną.*
6. *Instytucjami dialogu społecznego na rynku pracy są organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy: organizacje związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia i Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie realizacji zadań określonych ustawą.*
7. *Instytucje partnerstwa lokalnego są instytucjami realizującymi inicjatywy partnerów rynku pracy, tworzonymi na rzecz realizacji zadań określonych ustawą i wspieranymi przez organy samorządu terytorialnego.*

Pod pojęciem publicznych instytucji rynku pracy rozumiemy zatem publiczne służby zatrudnienia, takie jak powiatowe urzędy pracy oraz wojewódzkie urzędy pracy.

Pod pojęciem niepublicznych instytucji rynku pracy rozumiemy natomiast między innymi agencje zatrudnienia oraz instytucje szkoleniowe. W związku z tym, iż zakres przedmiotowy badań dotyczył współpracy pomiędzy publicznymi instytucjami rynku pracy i niepublicznymi instytucjami rynku pracy, których działalność ma charakter niekomercyjny, na potrzeby niniejszego modelu przyjmujemy definicję niepublicznej instytucji rynku pracy jako niekomercyjnej agencji zatrudnienia. W takiej bowiem formie działają najczęściej organizacje pozarządowe, które zajmują się doradztwem zawodowym, poradnictwem zawodowym, doradztwem personalnym czy pośrednictwem pracy na rzecz określonej grupy osób.

W tym miejscu warto zauważyć pewne podobieństwo pomiędzy publiczną a niepubliczną niekomercyjną instytucją rynku pracy: oba rodzaje tych instytucji działają nie dla zysku. Przyświecać im w związku z tym powinny te same cele, które realizować mogą właśnie dzięki wzajemnej współpracy.

- Zasady polityki rynku pracy (art.21)

Polityka rynku pracy realizowana przez władze publiczne opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi, w szczególności w ramach:

- 1. działalności rad zatrudnienia;*
- 2. partnerstwa lokalnego;*
- 3. uzupełniania i rozszerzania oferty usług publicznych służb zatrudnienia przez partnerów społecznych i agencje zatrudnienia*

Z powyższego artykułu wynika obowiązek współpracy publicznych instytucji rynku pracy z partnerami społecznymi, którymi, według ustawy o Narodowym Planie Rozwoju (NPR), są między innymi organizacje przedsiębiorców i pracodawców, związki zawodowe, samorządy zawodowe, organizacje pozarządowe oraz jednostki naukowe, których działalność obejmuje zagadnienia związane z NPR oraz programami operacyjnymi i strategią wykorzystania Funduszu Spójności.

Ustawa o rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych określa między innymi takie pojęcia, jak:

- Rehabilitacja zawodowa (art.8)

1. Rehabilitacja zawodowa ma na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy.

2. Do realizacji celu, o którym mowa w ust. 1, niezbędne jest:

1) dokonanie oceny zdolności do pracy, w szczególności przez:

- a) przeprowadzenie badań lekarskich i psychologicznych umożliwiających określenie sprawności fizycznej, psychicznej i umysłowej do wykonywania zawodu oraz ocenę możliwości zwiększenia tej sprawności,*
- b) ustalenie kwalifikacji, doświadczeń zawodowych, uzdolnień i zainteresowań,*

2) prowadzenie poradnictwa zawodowego uwzględniającego ocenę zdolności do pracy oraz umożliwiającego wybór odpowiedniego zawodu i szkolenia,

3) przygotowanie zawodowe z uwzględnieniem perspektyw zatrudnienia,

4) dobór odpowiedniego miejsca pracy i jego wyposażenie,

5) określenie środków technicznych umożliwiających lub ułatwiających wykonywanie pracy, a w razie potrzeby - przedmiotów ortopedycznych, środków pomocniczych, sprzętu rehabilitacyjnego itp.

- Niepełnosprawność (art.2, pkt.10)

Oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującego niezdolność do pracy

Stopnie niepełnosprawności a także definicje stopni niepełnosprawności są określone w kolejnych artykułach (art.3 i 4).

Nie ma natomiast zdefiniowanego wprost pojęcia „osoba niepełnosprawna”, jednakże w myśl definicji „niepełnosprawności” możemy przyjąć, iż osoba

niepełnosprawna to osoba, która nabyła trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującego niezdolność do pracy.

- Korzystanie z usług lub instrumentów rynku pracy (art.11)

1. Osoba niepełnosprawna zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotna albo poszukująca pracy niepozostająca w zatrudnieniu ma prawo korzystać na zasadach określonych dla osób bezrobotnych niepełnosprawnych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z usług rynku pracy oraz następujących instrumentów rynku pracy:

- 1) szkoleń,*
- 2) stażu,*
- 3) prac interwencyjnych,*
- 4) przygotowania zawodowego w miejscu pracy.*

2. Wydatki na instrumenty oraz usługi rynku pracy, o których mowa w ust. 1, są finansowane w zakresie osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako:

- 1) bezrobotne - ze środków Funduszu Pracy,*
- 2) poszukujące pracy niepozostające w zatrudnieniu - ze środków Funduszu.*

b) Potrzeba współpracy

Ustawowy obowiązek współpracy pomiędzy publicznymi instytucjami rynku pracy a partnerami społecznymi to wymóg formalny działań, który nie zawsze i wszędzie będzie realizowany. Najlepszą motywacją do wspólnych działań jest zauważenie, że dzięki współpracy można rozwiązać problemy danej społeczności lokalnej. O wiele łatwiej jest wspólnie rozwiązywać problemy dotyczące określonej grupy ludzi, w tym przypadku osób niepełnosprawnych. Dlatego niezbędna jest bliska współpraca lokalnych instytucji rynku pracy.

Rozwiązanie sprawdzone na określonym terenie może stać się przykładem systemowego rozwiązania danego problemu w skali całego kraju. Innymi słowy: może stać się „dobrą praktyką”.

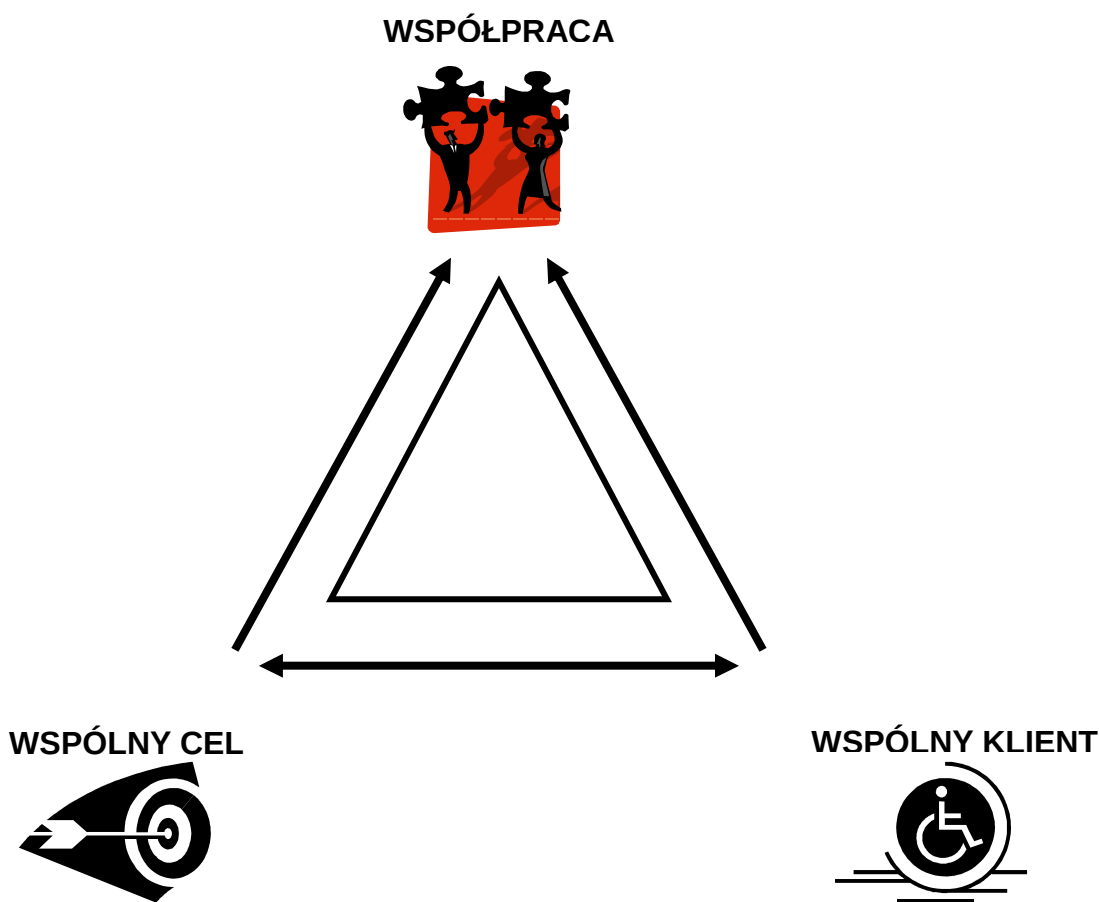
Usługi świadczone przez publiczne instytucje rynku pracy są finansowane z budżetu państwa. Poza poradnictwem zawodowym oraz pośrednictwem pracy, usługi te obejmują także zlecanie kursów szkoleniowych, rejestrację bezrobotnych, subsydiowanie zatrudnienia oraz kluby pracy.

Działania prowadzone przez publiczne instytucje rynku pracy na rzecz rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych bardzo często nie zaspokajają istniejących potrzeb tej grupy osób lub zaspokajają tylko niewielką ich część. Powiatowe urzędy pracy, ze względu na liczbę swoich klientów, nie są w stanie indywidualnie podejść do każdego klienta i poświęcić mu wystarczająco dużo czasu.

Niekomecyjne niepubliczne agencje zatrudnienia działające na rzecz osób niepełnosprawnych, ze względu na specyfikę swojej działalności i ograniczoną grupę beneficjentów są w stanie lepiej poznać ich problemy

i zdiagnozować potrzeby. Usługi przez nie świadczone są zróżnicowane, co wzbogaca ofertę nie tylko dla bezrobotnych i poszukujących pracy osób niepełnosprawnych, ale również dla tych, którzy nie są zarejestrowani w powiatowym urzędzie pracy. Organizacje pozarządowe często zapewniają bardziej wyspecjalizowane i zindywidualizowane usługi niż instytucje publiczne.

W związku z tym należy rozwijać partnerską współpracę pomiędzy instytucjami publicznymi i niepublicznymi w zakresie usług rynku pracy w Polsce. Dzięki wdrożeniu wypracowanego modelu współpracy poprawi się jakość usług świadczonych zarówno przez publiczne, jak i niepubliczne instytucje rynku pracy. Polepszy się przepływ informacji na temat potrzeb osób niepełnosprawnych z zakresu ich rehabilitacji zawodowej - na przykład rodzajów ofert pracy czy tematów szkoleń, dzięki czemu w danej miejscowości nie będą powielane szkolenia z danego zakresu organizowane zarówno przez PUP, jak i inną niekomercyjną instytucję rynku pracy.



c) Stan faktyczny na Mazowszu

Niestety, rzeczywistość pokazuje, że współpracy pomiędzy publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy praktycznie albo nie ma, albo jest w bardzo ograniczonym zakresie.

Z wyników badań przeprowadzonych w ramach projektu wynika, iż w województwie mazowieckim 60% procent publicznych instytucji rynku pracy prowadzi jakąkolwiek współpracę z niepublicznymi instytucjami.

2. Modelowe formy współpracy

Jedną z form współpracy może być powołanie koalicji. Aby można było mówić o współpracy między jakimikolwiek koalicjantami, należy przede wszystkim określić:

- cele koalicji,
- członków koalicji,
- możliwe dla koalicji obszary współpracy.

Na potrzeby niniejszej publikacji przyjęliśmy następujące założenia:

cel koalicji: podniesienie poziomu aktywności zawodowej niepełnosprawnych mieszkańców Warszawy

członkowie koalicji: publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy z terenu Warszawy działające w obszarze aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych:

- Urząd Pracy m. st. Warszawy,
- warszawskie Kluby Pracy,
- warszawskie organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych.

obszary współpracy:

- a) wymiana informacji pomiędzy publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy i jej narzędzia,
- b) komplementarność usług na rzecz niepełnosprawnych klientów,
- c) podnoszenie kompetencji pracowników instytucji rynku pracy,
- d) promocja niepełnosprawnych pracowników.

Poniżej szczegółowo zostaną omówione poszczególne obszary współpracy:

a) Wymiana informacji pomiędzy publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy i jej narzędzia.

Sprawny przepływ informacji jest warunkiem skuteczności każdego działania. Działalność na polu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych nie jest wyjątkiem. Wydaje się niezbędny przepływ informacji chociażby w takim zakresie, jak ustalanie tematyki, zakresu i terminów szkoleń zawodowych prowadzonych przez powiatowy urząd pracy i niepubliczne instytucje rynku pracy, tak aby nie dublowały się one wzajemnie.

- Powołanie koalicji

Modelowa koalicja przedstawiona w niniejszej publikacji została nazwana roboczo „Koalicją na Rzecz Aktywizacji Zawodowej Niepełnosprawnych Warszawiaków”. Warszawa jest miastem na prawach powiatu, a właśnie powiat wydaje się być odpowiednim obszarem dla działalności modelowej koalicji. Pierwszym z zadań powinno być

określenie składu koalicji – organizacja spotkania, w trakcie którego będą się mogli spotkać przedstawiciele wszystkich potencjalnych koalicjantów. Na spotkaniu tym powinny zostać określone cele i zadania, jakie koalicja stawia przed sobą, jak również ustalone podstawowe założenia organizacyjne - wybór prezydium koalicji, ustalenie miejsca i terminów kolejnych spotkań. W przypadku Warszawy dobrym rozwiązaniem wydaje się być wykorzystanie organizacyjnej struktury funkcjonującej już Komisji Dialogu Społecznego ds. Niepełnosprawności. Komisja wchodzi w skład Forum Dialogu Społecznego powołanego przy Prezydencie m. st. Warszawy. W skład Komisji wchodzi warszawskie organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych. Podstawę koalicji mógłby więc stanowić skład Komisji Dialogu Społecznego, poszerzony o przedstawicieli Urzędu Pracy m. st. Warszawy oraz warszawskich Ośrodków Pomocy Społecznej i Klubów Pracy.

- Cykliczne spotkania koalicji

Cykliczność spotkań koalicji jest warunkiem powodzenia współpracy. Dzięki na przykład comiesięcznym terminom spotkań możliwa będzie skuteczna wymiana informacji pozwalająca na szybkie reagowanie na zaistniałe potrzeby. Pierwszym zadaniem koalicji powinno być określenie wspólnego potencjału – posiadanych przez poszczególnych partnerów narzędzi aktywizacji osób niepełnosprawnych. Dzięki zebraniu tych informacji wszyscy członkowie koalicji będą mogli oferować swoim klientom - beneficjentom pomoc na dużo większą skalę niż dotychczas, wykraczającą poza ich własne możliwości.

Przykładowe kategorie, według których należałoby zebrać informacje, kształtują się następująco:

- zakres oferty aktywizacyjnej: dostępne szkolenia zawodowe, warsztaty psychologiczne, staże, przygotowanie zawodowe, poradnictwo indywidualne (psychologiczne, prawne, zawodowe), oferty pracy, oferty stażu, oferty szkoleń, udostępnianie faksu, internetu, prasy tematycznej, publikacji;
- adresaci oferty aktywizacyjnej: kto może skorzystać z usług? jakie warunki musi spełnić, aby zostać odbiorcą usług?
- dodatkowe informacje: możliwość refundacji klientom – beneficjentom kosztów dojazdu, dostępność lokalu dla osób niesprawnych ruchowo, dostępność usług dla osób niesłyszących itp.
- dane teleadresowe, godziny przyjęć

- Publikacja informatora i jego aktualizacje

Opisane powyżej informacje powinny zostać opublikowane w formie informatora lub ulotki w sposób przejrzysty, np. w formie tabeli.

	szkolenia zawodowe	warsztaty psychologiczne	staże	poradnictwo zawodowe	poradnictwo psychologiczne	Oferty pracy
Instytucja 1	x		x	x		x
Instytucja 2		x				
Instytucja 3			x			
Organizacja 1	x			x		
Organizacja 2	x		x		x	x
Organizacja 3				x	x	

Informator czy też ulotka dystrybuowana wśród klientów - beneficjentów wszystkich członków koalicji w znaczny sposób zwiększyłaby wiedzę niepełnosprawnych warszawiaków na temat dostępnej oferty aktywizacyjnej. Ze względu na fakt, iż zakres usług świadczonych przez członków koalicji może ulegać zmianie, istotna jest dbałość o uaktualnianie informatora/ulotki, aby nie przekazywać osobom niepełnosprawnym nieprawdziwych informacji.

- Utworzenie platformy internetowej

Koalicja powinna również wykorzystywać nowoczesne techniki teleinformatyczne. Dobrym pomysłem wydaje się być uruchomienie serwisu internetowego, dzięki któremu członkowie koalicji mogliby się również wymieniać informacjami. Serwis redagowany byłby przez zespół wyłoniony przez koalicję. W serwisie – oprócz aktualnej oferty aktywizacyjnej na rzecz osób niepełnosprawnych przedstawianej przez wszystkich koalicjantów – powinny się znaleźć także następujące zagadnienia:

- zapowiedzi imprez tematycznych i relacje z nich (targi, giełdy pracy, konferencje, seminaria, festyny, pikniki);
- informacje na temat planowanych i wdrażanych zmian prawnych (między innymi ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawa o rehabilitacji zawodowej, ustawa o pożytku publicznym)
- informacje o bezpłatnych szkoleniach dostępnych dla osób niepełnosprawnych – beneficjentów koalicji, organizowanych przez instytucje i firmy spoza koalicji;
- oferty pracy dla osób niepełnosprawnych;
- wyniki badań przeprowadzanych przez członków koalicji oraz linki do wybranych badań przeprowadzonych przez inne instytucje (np. GUS);
- publikacje na temat aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych;
- informacje o szkoleniach podnoszących kwalifikacje pracowników instytucji rynku pracy;
- informacje skierowane do potencjalnych pracodawców osób niepełnosprawnych;
- forum;

Oprócz serwisu powinien być również redagowany biuletyn, dzięki któremu zarejestrowani użytkownicy otrzymywaliby wszystkie nowe informacje drogą mailową. Jest to sprawdzone rozwiązanie, pozwalające użytkownikom serwisu na szybkie wyszukiwanie szczegółowych informacji na temat ofert i usług świadczonych przez instytucje rynku pracy.

- Kontakty robocze

Gwarancją sukcesu proponowanych modelowych rozwiązań jest nawiązywanie przez członków koalicji bezpośrednich kontaktów roboczych. Dzięki nim wspólne działania będą miały realną szansę powodzenia. Poza tym taki rodzaj kontaktów jest niezastąpiony, pozwala na swobodną wymianę myśli i doświadczeń oraz na nawiązywanie więzi międzyludzkich. Bezpośredni kontakt roboczy daje bardzo duży efekt – obie strony traktują się po partnersku, a nie na potocznie funkcjonującej zasadzie „petent-urzędnik”. Łamane są wtedy również potoczne stereotypy „urzędnika” i „pracownika organizacji pozarządowej”.

b) Komplementarność usług na rzecz niepełnosprawnych klientów

W Warszawie działa wiele instytucji i organizacji, których celem jest aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych. Ich oferta jest podobna, choć nie jednakowa. Osoby niepełnosprawne, szukając pomocy indywidualnie, nie zawsze trafiają tam, gdzie mogą uzyskać pomoc dla nich najlepszą i najpełniejszą. Przystąpienie tych instytucji i organizacji do koalicji, sprawna wymiana informacji pomiędzy nimi, a także znajomość oferty aktywizacyjnej każdego z nich pozwoli objąć klientów - beneficjentów koalicji wspólną kompleksową pomocą.

- Wspólna praca z klientem

Dzięki komplementarnemu podejściu osoba niepełnosprawna, która trafiła do jednego z członków koalicji staje się automatycznie ich „wspólnym” klientem. Zostaje objęta kompleksową pomocą, ponieważ może otrzymać pełne informacje na temat usług oferowanych przez wszystkich członków koalicji w punkcie startu. Po uzyskaniu pełnej pomocy w pierwszej instytucji czy organizacji, do której dotarł klient, zostaje on skierowany dalej – do tych członków koalicji, którzy oferują inne usługi aktywizacyjne. Każda z instytucji bądź organizacji ma swoje możliwości i ograniczenia, a współpraca umożliwia wzajemne uzupełnianie. W ten sposób pomoc udzielana przez poszczególne instytucje i organizacje nie dubluje się, a proces aktywizacji zawodowej skraca się i wzrasta jego skuteczność. Klient objęty tak kompleksową usługą, która jest skuteczna a jednocześnie nie wydłużona w czasie, jest bardziej usatysfakcjonowany.

- Delegowanie – zlecanie zadań

Publiczne instytucje rynku pracy mają możliwość zlecania części swoich zadań innym podmiotom (między innymi organizacjom pozarządowym działającym jako agencje zatrudnienia, instytucjom szkoleniowym, instytucjom dialogu społecznego czy instytucjom partnerstwa lokalnego-art.6 ust.8 ustawy o promocji zatrudnienia). Zadania te są wymienione enumeratywnie i należą do nich: pośrednictwo pracy, usługi EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia), poradnictwo zawodowe i informacja

zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, organizacja szkoleń. Niestety, badania przeprowadzone przez Fundację TUS pokazują, że 40% powiatowych urzędów pracy z terenu Mazowsza wcale nie współpracuje z organizacjami pozarządowymi. Oznacza to, iż zadania nie są zlecane III. sektorowi, lecz podmiotom komercyjnym albo nie są zlecane wcale.

Dzięki działalności koalicji, a więc ścisłej współpracy powiatowych urzędów pracy z organizacjami pozarządowymi z danego powiatu zlecenie zadań III. sektorowi będzie odbywać się w sposób bardziej naturalny.

- Wymiana ofert pracy

Organizacje i instytucje zajmujące się pośrednictwem pracy dla osób niepełnosprawnych mają świadomość, że problemem nie jest samo pozyskanie ofert pracy, ale znalezienie kandydatów, którzy spełniają kryteria zawarte w ofercie, a ich stan zdrowia pozwala podjąć i wykonywać daną pracę. Dlatego też zdarza się - wcale nie tak rzadko - iż oferty pozostają bez odpowiedzi. Jest to bardzo szkodliwe zjawisko, ponieważ zniechęca pracodawców do poszukiwania niepełnosprawnych pracowników. Naturalnym rozwiązaniem wydaje się więc wymiana ofert pracy pomiędzy członkami koalicji w sytuacji, gdy dana organizacja bądź instytucja nie znalazła odpowiednich kandydatów w swojej bazie lub gdy nie zostali oni zaakceptowani przez pracodawcę, który zgłosił ofertę.

Podobne rozwiązania stosowane są wśród agencji nieruchomości, które, mimo iż działają na zasadach komercyjnych, wypracowały zasady umożliwiające wymianę ofert i sprawne obsługiwanie klientów.

Doskonałym narzędziem wymiany ofert pracy dla osób niepełnosprawnych wydaje się być serwis internetowy, o którym była mowa wcześniej. Każdy z członków koalicji byłby zobowiązany do zamieszczania w serwisie wakujących ofert oraz do ich aktualizacji.

c) Podnoszenie kwalifikacji pracowników instytucji rynku pracy

Warunkiem prowadzenia skutecznej rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest fachowość kadr instytucji rynku pracy. Jest to kolejne pole do współpracy pomiędzy sektorem publicznym i niepublicznym, ponieważ mimo wielu wspólnych doświadczeń istnieją dziedziny, w których wiedza może być wzajemnie uzupełniana.

- Badania, analizy

Urzędy pracy posiadają środki na badania niezbędne do prowadzenia rehabilitacji zawodowej, np.: badania preferencji pracodawców. Organizacje pozarządowe, jeśli nie przeprowadzą badań same, muszą się opierać w swojej działalności na ogólnie dostępnych wynikach badań, które są często nieaktualne, bądź dotyczą szerszej grupy badanych (np. bezrobotni, a nie niepełnosprawni bezrobotni) lub większego terenu (np.: dane z powiatu, a nie gminy). Współpraca koalicji mogłaby zatem polegać również na konsultowaniu tematyki badań tak, aby mogły one być wykorzystywane przez koalicję, a nie tylko ich zlecniodawcę. Bardzo istotne jest również

wzajemne informowanie się członków koalicji o tym, że pojawiły się wyniki nowych badań. Wyniki są bowiem najczęściej „wieszane” na witrynie internetowej instytucji, która je przeprowadziła, co znacznie ogranicza korzystanie z nich przez inne instytucje i organizacje.

- Udział w konferencjach, szkoleniach dla pracowników instytucji rynku pracy

Z badań, które przeprowadziła Fundacja TUS wynika, że w wielu mazowieckich urzędach pracy nie ma pracowników specjalizujących się w pracy z osobami niepełnosprawnymi. Niepełnosprawni to specyficzna grupa klientów, która wymaga indywidualnej i specjalistycznej pomocy, w udzielaniu której ogromne doświadczenia posiadają doradcy zawodowi pracujący w niepublicznych instytucjach rynku pracy. Jedną z form współpracy pomiędzy publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy mogą być zatem wspólne szkolenia kadr, dzięki którym pracownicy obydwu sektorów mogliby wzajemnie podnosić swoje kwalifikacje w dziedzinie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Dobrym sposobem na wymianę doświadczeń byłyby również konferencje i seminaria tematyczne organizowane przez poszczególnych członków koalicji oraz koalicję.

Poruszając temat kwalifikacji pracowników instytucji rynku pracy należy zwrócić uwagę na fakt, którego nie zmienia nawet modelowa współpraca. Problem leży w źle sformułowanych zapisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ustawa mówi, iż dla doradców zawodowych z agencji zatrudnienia prowadzonych przez organizacje pozarządowe nie są dostępne narzędzia, z których mogą korzystać pracownicy urzędów pracy, na przykład z programu Doradca 2000. Ponadto, ustawa zakłada, że aby zostać doradcą zawodowym lub pośrednikiem pracy I lub II stopnia, trzeba posiadać staż pracy na danym stanowisku odbyty w urzędzie pracy. Takich uprawnień nie daje praca w niepublicznej instytucji rynku pracy. Tak więc mimo porównywalnego bądź nawet większego doświadczenia, doradcy zawodowi i pośrednicy pracy, którzy związali swoją karierę z organizacjami pozarządowymi spychani są do „drugiej kategorii”.

- Wspólne projekty

Na stronie internetowej PFRON-u dotyczącej przyznanych dotacji w ramach Działania 1.4. Europejskiego Funduszu Społecznego nie znaleźliśmy informacji na temat żadnego projektu, który polegałby na partnerstwie organizacji pozarządowej i publicznej instytucji rynku pracy na Mazowszu. Być może do procesu aplikacji zawiązały się takie partnerstwa, jednakże żadnemu z nich nie udało się wygrać konkursu. Przykład ten pokazuje, że realizacja wspólnych projektów przez publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy jest rzadkością. A szkoda. Zarówno faza opracowywania projektu (identyfikacji problemów, wytyczania celów, opracowywania struktury zarządzania projektem, jego harmonogramu i budżetu), jak

również wdrażanie projektu, jest bardzo cenną formą współpracy pomiędzy organizacją pozarządową a instytucją publiczną. Realizacja wspólnych projektów jest całkowicie uzasadniona, ponieważ zarówno publiczne, jak i niepubliczne instytucje rynku pracy z danego powiatu realizują wspólne cele na rzecz wspólnej grupy beneficjentów.

d) Promocja niepełnosprawnych pracowników

Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych to proces złożony, którego zwieńczeniem powinno być zwiększenie szans osoby niepełnosprawnej na zatrudnienie. Dlatego oprócz trudnej i ważkiej pracy z niepełnosprawnymi równoważnym działaniem instytucji rynku pracy jest współpraca z pracodawcami.

- NGO jako ekspert

Skuteczne zachęcanie pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych wymaga nie tylko znajomości „języka ekonomii”, czyli wiedzy na temat korzyści finansowych z zatrudniania osób niepełnosprawnych, ale również znajomości przepisów dotyczących tej dziedziny. Agencje zatrudnienia przy organizacjach pozarządowych, działające na rzecz osób niepełnosprawnych, są z konieczności ekspertami w tej dziedzinie, zwłaszcza jeśli chodzi o zatrudnienie osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Konieczność wynika z faktu, iż w przeciwieństwie do urzędów pracy organizacje same muszą pozyskiwać oferty pracy dla swoich niepełnosprawnych klientów. Co prawda nie wszyscy pracodawcy poszukujący pracownika zgłaszają ten fakt w swoim PUP-ie, jednakże istnieje taki ustawowy obowiązek. Niepubliczne instytucje rynku pracy prowadzą również bardzo często monitoring zatrudnienia – utrzymują kontakt ze swoim klientem i jego nowym pracodawcą przez kilka miesięcy od momentu zatrudnienia.

Doświadczenie niepublicznych instytucji oraz ustawowe możliwości publicznych instytucji rynku pracy powinny się uzupełniać, nie tylko poprzez wymianę ofert pracy, ale również wzajemne konsultacje, na przykład na temat nierzetelnych pracodawców lub metod ich pozyskiwania i weryfikacji.

- Wspólne działania promocyjne

Promocja niepełnosprawnych pracowników to również kampanie i akcje informacyjne, które wymagają doświadczenia w ich organizacji, nakładów finansowych bądź bezpłatnego dostępu do mediów. Dlatego wspólnym polem współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy są właśnie działania promocyjne. Działania te powinny być ustalane wspólnie – na spotkaniach koalicji, ponieważ publiczne instytucje muszą je zaplanować w swoich budżetach rocznych, a organizacje pozarządowe – w składanych do grantodawców wnioskach o dotacje.

Współorganizacja imprez takich jak targi i giełdy pracy, konferencje, seminaria, pikniki, festyny itp. to doskonała okazja, aby promować fakt

współpracy. Obie strony mogą na tym skorzystać. Urzędy postrzegane są przez społeczeństwo jako instytucje zbiurokratyzowane, o niskiej skuteczności działania, natomiast organizacje pozarządowe są potocznie kojarzone z działalnością charytatywną na małą skalę, jako instytucje świadczące pomoc jednostkową, zazwyczaj w sferze socjalnej. Prowadzona na szeroką skalę promocja współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy na rzecz rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych ma szansę zmienić te niesłuszne poglądy.

3. NGO jako pracodawca

Ostatni aspekt współpracy pomiędzy publiczną i niepubliczną instytucją rynku pracy, to występowanie organizacji pozarządowej w charakterze potencjalnego pracodawcy dla klientów publicznych służb zatrudnienia.

Z jednej strony bardzo często organizacje pozarządowe borykają się z brakami kadrowymi, a nie mając zapewnionych środków finansowych na stałe zatrudnienie pracowników posiłkują się pracą wolontariuszy. Nie są świadomi możliwości, jakie oferują publiczne służby zatrudnienia: pozyskiwania pracowników bez dodatkowych kosztów, w postaci stażów czy przygotowania zawodowego.

Z drugiej strony urzędy pracy nie są przyzwyczajone do traktowania III. sektora jako potencjalnego pracodawcy czy właśnie „stażodawcy”.

Współpraca między tymi podmiotami również i na tym polu jest szansą dla dwóch stron - organizacje pozarządowe mogą się rozwijać i wzmacniać swój potencjał kadrowy, a urzędy pracy pozyskują nowego pracodawcę – „stażodawcę”, z którym mogą rozwijać taką współpracę.

IV. DZIAŁALNOŚĆ FUNDACJI TUS

Fundacja TUS członkiem Federacji Organizacji Służebnych Mazowia. Powstała w 1993 roku i od tego czasu pomaga osobom niepełnosprawnym aktywnie uczestniczyć w życiu społecznym. Od 2004 roku Fundacja ma status organizacji pożytku publicznego.

Od 1993 roku do maja 2005 roku Fundacja prowadziła w Warszawie jedyny niekomercyjny transport specjalistyczny dla osób niepełnosprawnych. Ponieważ tym czasie poznaliśmy kłopoty i potrzeby osób niepełnosprawnych, także te związane z poszukiwaniem pracy, zaangażowaliśmy się w działania mające na celu wspieranie osób niepełnosprawnych w wejściu na otwarty rynek pracy. Temu działaniu podporządkowane są obecnie trzy projekty realizowane przez Fundację:

1. Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych CKON
2. Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL "Niepełnosprawni - samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja, praca - system zintegrowany"
3. Projekt badawczy finansowany przez wojewodę mazowieckiego: "Efektywność aktywizacji zawodowej i pośrednictwa pracy na rzecz osób niepełnosprawnych na terenie województwa mazowieckiego - diagnoza i rozwiązania".

Oto ich krótka charakterystyka:

- Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych CKON powstało w ramach projektu "Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych. Integracja na otwartym rynku pracy" realizowanego w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Działania Centrum Karier charakteryzuje modelowe i innowacyjne podejście do rozwiązywania problemu bezrobocia osób niepełnosprawnych i ich aktywizacji zawodowej. Podejmowane działania są kompleksowe - osoba niepełnosprawna, której potrzebna jest pomoc w wejściu lub powrocie na rynek pracy, uzyskuje ją w jednym miejscu. W CKON, analizowana jest sytuacja osoby niepełnosprawnej, udzielana pomoc doradcy zawodowego lub prawnika, dobrana odpowiednia oferta pracy, a po uzyskaniu zatrudnienia - jego monitoring. Działalność Centrum oparta jest głównie na bezpośrednim kontakcie z osobami niepełnosprawnymi w siedzibie Centrum, ale w miarę potrzeby konsultacje udzielane są także telefonicznie i e-mailowo. Usługi CKON przeznaczone są dla osób niepełnosprawnych z terenu województwa mazowieckiego, ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

- Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL "Niepełnosprawni - samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja, praca - system zintegrowany" to projekt adresowany do osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym i umiarkowanym z zachowaną normą intelektualną, rodzin osób niepełnosprawnych, pracodawców, kadry nauczycielskiej młodzieży niedosłyszającej i niesłyszającej, małych organizacji pozarządowych. Pośrednio w projekt zaangażowane zostaną instytucje lokalne znajdujące się w pobliżu miejsca zamieszkania osób niepełnosprawnych, instytucje zajmujące się kształceniem i poradnictwem oraz sektor polityki społecznej tworzący ramy uregulowań prawnych i praktyki społecznej. Celem nadrzędnym jest stworzenie wszechstronnego systemu ułatwiającego wchodzenie na otwarty rynek pracy osobom niepełnosprawnym - jako grupie dyskryminowanej i w wysokim stopniu zagrożonej marginalizacją lub już poddanej niszczyielskiemu działaniu tego zjawiska. Partnerami Fundacji TUS w projekcie są organizacje pozarządowe, instytucje publiczne, firmy prywatne. Obecnie partnerstwo tworzą: Fundacja Pomocy Ludziom Niepełnosprawnym, Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym "Hej, koniku!", Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Polska Fundacja Pomocy Dzieciom Niedosłyszającym "ECHO", Polskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych Niskiego Wzrostu, Schenk Institute, Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Problemami Emocjonalnymi SPOZA.

- "Efektywność aktywizacji zawodowej i pośrednictwa pracy na rzecz osób niepełnosprawnych na terenie województwa mazowieckiego - diagnoza i rozwiązania" to projekt badawczy finansowany przez wojewodę mazowieckiego. Głównym celem jest zdiagnozowanie skuteczności usług

na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych świadczonych przez powiatowe urzędy pracy, kluby pracy, ośrodki pomocy społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie z terenu województwa mazowieckiego. Projekt opiera się na badaniach prowadzonych w wybranych instytucjach samorządowych i organizacjach pozarządowych. Na podstawie zebranych wyników opracowany został raport "Efektywność usług w dziedzinie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych świadczonych przez samorządowe i pozarządowe instytucje z terenu województwa mazowieckiego - diagnoza i rozwiązania".

Poza tymi trzema dużymi projektami angażujemy się w przedsięwzięcia pomagające różnym grupom społecznym zrozumieć potrzeby niepełnosprawnych. I tak, co roku organizujemy warsztaty dla studentów pierwszego roku architektury Politechniki Warszawskiej zatytułowane "Niepełnosprawność - co to naprawdę znaczy?". Warsztaty odbywają się w ramach zajęć z projektowania architektonicznego profesor Ewy Kuryłowicz. Studenci poruszając się na wózkach inwalidzkich lub z zawiązanymi oczami próbują załatwić codzienne studenckie sprawy: wizyta w dziekanacie, bibliotece, punkcie ksero.

Prowadzimy także szkolenia dla MZA, w trakcie których kierowcy dowiadują się jak pracować z niepełnosprawnymi, jakie są ich potrzeby, jak bezpiecznie pomóc im wsiąść i wysiąść z autobusu.

V. DODATEK: PYTANIA SKIEROWANE DO INSTYTUCJI UCZESTNICZĄCYCH W BADANIU

Gminy, miasta, dzielnice, starostwa:

Ile osób ogółem Państwo zatrudniacie?

Prosimy podać liczbę osób niepełnosprawnych zatrudnionych w Państwa Urzędzie.

Organizacje pozarządowe:

Jakiego rodzaju działania aktywizujące osoby niepełnosprawne do poszukiwania pracy prowadzone są w Państwa organizacji?

Jakie warunki muszą spełniać osoby niepełnosprawne żeby móc skorzystać z oferowanych usług?

Jaka była całkowita liczba ofert/miejsc proponowanych/oferowanych niepełnosprawnym klientom w 2005 roku w ramach Państwa oferty aktywizacyjnej?

Jaka była całkowita liczba ofert/miejsc wykorzystanych przez niepełnosprawnych klientów w 2005 roku w ramach Państwa oferty aktywizacyjnej?

Czy w Państwa organizacji są osoby wyznaczone do pracy z niepełnosprawnymi klientami? Jeśli tak, to ile jest tych osób?

Czy wśród osób pracujących z niepełnosprawnymi klientami jest podział na: pośredników pracy, doradców zawodowych, innych? Jeśli tak to proszę podać liczbę zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach.

Ile osób jest ogółem zatrudnionych w Państwa organizacji? Ile jest wśród nich osób z wyższym wykształceniem?

Prosimy o podanie ogólnej liczby ofert pracy udostępnionych osobom niepełnosprawnym w Państwa organizacji w 2005 roku.

Ile z tych ofert zostało zgłoszonych przez pracodawców?

Ile z tych ofert zostało pozyskanych przez pracowników Państwa organizacji?

OPS, PCPR:

Jakiego rodzaju działania aktywizujące osoby niepełnosprawne do poszukiwania pracy są u Państwa prowadzone?

Jakie warunki muszą spełniać osoby niepełnosprawne żeby móc skorzystać z oferowanych usług?

Jaka była całkowita liczba ofert proponowanych niepełnosprawnym klientom w 2005 roku w ramach Państwa oferty aktywizacyjnej?

Jaka była całkowita liczba ofert wykorzystanych przez niepełnosprawnych klientów w 2005 roku w ramach Państwa oferty aktywizacyjnej?

Czy w Państwa Urzędzie są wyznaczone osoby do pracy z niepełnosprawnymi klientami? Jeśli tak to ile jest tych osób? I jakie mają przygotowanie do pracy z niepełnosprawnymi klientami?

Ile osób ogółem Państwo zatrudniacie?

Prosimy podać liczbę osób niepełnosprawnych zatrudnionych w Państwa Urzędzie.

Czy współpracują Państwo z niepublicznymi instytucjami rynku pracy? Jak te są instytucje? Prosimy podać nazwę i adres.

PUP:

Jakiego rodzaju działania aktywizujące osoby niepełnosprawne do poszukiwania pracy prowadzone są w Państwa Urzędzie?

Jakie warunki muszą spełniać osoby niepełnosprawne, żeby móc skorzystać z oferowanych usług?

Jaka była całkowita liczba ofert/miejsc proponowanych/oferowanych niepełnosprawnym klientom w 2005 roku w ramach Państwa oferty aktywizacyjnej?

Jaka była całkowita liczba ofert/miejsc wykorzystanych przez niepełnosprawnych klientów w 2005 roku w ramach Państwa oferty aktywizacyjnej?

Czy w Państwa Urzędzie są wydzielone osoby do pracy z niepełnosprawnymi klientami? Jeśli tak to ile jest tych osób?

Ile jest wśród nich osób z wyższym wykształceniem?

Czy wśród osób pracujących z niepełnosprawnymi klientami jest podział na: pośredników pracy, doradców zawodowych, innych? Jeśli tak to proszę podać ilość zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach.

Ile osób jest ogółem zatrudnionych w Państwa Urzędzie?

Prosimy podać liczbę osób niepełnosprawnych zatrudnionych w Państwa Urzędzie.

Prosimy o podanie ogólnej liczby ofert pracy udostępnionych osobom niepełnosprawnym w Państwa Urzędzie w 2005 roku.

Ile z tych ofert zostało zgłoszonych przez pracodawców?

Ile z tych ofert zostało pozyskanych przez pracowników Urzędu Pracy?

Ile z tych ofert posiadało informację, że pracodawca poszukuje pracownika niepełnosprawnego?

Jaki procent ofert skierowanych do osób niepełnosprawnych pochodzi od pracodawców z otwartego rynku pracy?

Jaki procent ofert skierowanych do osób niepełnosprawnych pochodzi od pracodawców z chronionego rynku pracy?

Czy prowadzony jest monitoring zatrudnienia niepełnosprawnych klientów? (tzn. sprawdzenie, czy klient podjął zatrudnienie, czy umowa została sformalizowana i jakie są warunki zatrudnienia).

Ilu niepełnosprawnych klientów znalazło zatrudnienie korzystając z ofert Państwa Urzędu na otwartym rynku pracy?

Ilu niepełnosprawnych klientów znalazło zatrudnienie korzystając z ofert Państwa Urzędu na chronionym rynku pracy?

Iloma w sumie ofertami pracy dysponował Państwa Urząd w 2005 roku?

Czy współpracują Państwo z niepublicznymi instytucjami rynku pracy?

Jakie to są instytucje? Prosimy podać nazwę i adres.



**Fundacja Na Rzecz Transportowych
Usług Specjalistycznych Dla Niepełnosprawnych**

ul. J. P. Woronicza 29a, 02-640 Warszawa

tel.: (22) 852 01 82

tus@tus.org.pl, www.tus.org.pl

nip: 525-15-69-295

nr konta: 28 1370 1037 0000 1701 4021 0600