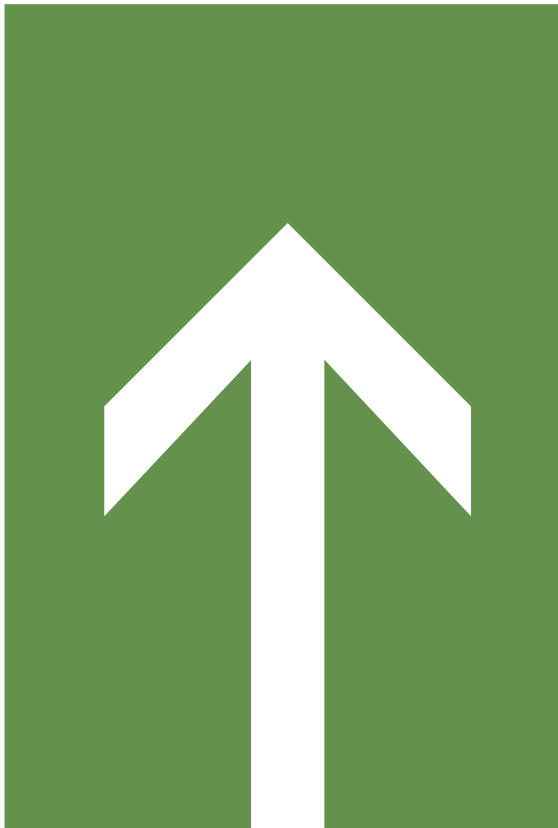
Jak odnaleźć się na rynku pracy?

Przykłady modelowych działań na rzecz grup defaworyzowanych



BEZROBOCIE → co robić

Program dla organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy

Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności

Program:
Polsko-Amerykańskiej
Fundacji Wolności
www.pafw.pl

FISE

Realizator programu:
Fundacja Inicjatyw
Społeczno-Ekonomicznych
www.fise.org.pl

Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych
Warszawa, grudzień 2006
ISBN: 83-85928-35-9

Nakład: 2000 egzemplarzy
Projekt graficzny: Frycz | Wicha
Skład graficzny: Mirosław Piekutowski
Zespół redakcyjny w składzie: Ilona Gosk, Magdalena Huszcza, Magdalena Klaus

Wszystkie prawa zastrzeżone
Przedruk i reprodukcja w jakiejkolwiek postaci całości lub części publikacji bez pisemnej zgody Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych są zabronione.

Jak odnaleźć się na rynku pracy?

Przykłady modelowych działań na rzecz grup defaworyzowanych

Publikacja, którą państwo trzymacie w rękach, jest następstwem wniosków płynących z dotychczasowych doświadczeń zebranych przy okazji realizacji koordynowanego od dwóch lat przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (FISE) programu „Bezrobocie – co robić?". Najważniejszym celem tego programu było zdiagnozowanie roli trzeciego sektora w przeciwdziałaniu skutkom bezrobocia oraz jego potencjału na rynku usług pracy, zwłaszcza w odniesieniu do grup defaworyzowanych. Przedstawiona w ubiegłym roku diagnoza napawa optymizmem – z usług 1 300 pozarządowych organizacji korzysta aż 200-300 tys. bezrobotnych, głównie zagrożonych wykluczeniem społecznym, którym nie są w stanie pomóc publiczne służby zatrudnienia. Przeprowadzone badania wykazały jednocześnie, iż trzeci sektor jest dużo lepiej od nich do tej trudnej roli przygotowany. Dysponuje również znacznie większym doświadczeniem i bardziej kompetentnym zapleczem eksperckim, przez co jest w stanie zająć się bezrobotnym w sposób kompleksowy, odnosząc się do jego różnych, indywidualnych, problemów i potrzeb – również psychologicznych i socjalno-bytowych. Te same badania ujawniły jednak słabości instytucji trzeciego sektora, co sprawia, że tkwiący w nim potencjał nie jest w stopniu zadowalającym wykorzystywany. Nie miejsce tu, by się nad tymi problemami rozwodzić, ale o najważniejszych wypada przynajmniej wspomnieć: organizacje pozarządowe, zamiast się wspierać i dzielić zdobytymi doświadczeniami, często między sobą rywalizują. Zazwyczaj dzieje się to wtedy, gdy ubiegają się o dofinansowanie z tego samego źródła lub gdy zabiegają o te same zlecenia z urzędu pracy (kursy i szkolenia). W takich warunkach jakość, a i sens udzielanej pomocy, nierzadko schodzą na plan dalszy.

Autorzy programu „Bezrobocie – co robić?" chcą przeciwdziałać tej złej tendencji – stąd między innymi ten podręcznik, adresowany do działaczy organizacji pozarządowych, który ma im pokazać, jak pracować „modelowo" z grupami defaworyzowanymi, wyrzuconymi poza nawias rynku pracy. Główna wartość programu polega na tym, że powstał na podstawie relacji praktyków, ludzi, którzy udowodnili swoją skuteczność w pomocy długotrwale bezrobotnym kobietom, ludziom chorującym psychicznie czy dyskryminowanym Romom. Jest to zbiór „dobrych praktyk", które mogą być wykorzystane z powodzeniem w pracy z ludźmi z innych środowisk ulegających wykluczeniu. Opisane tu praktyki w większości mają szczególnie ważną wspólną cechę – ich celem nie jest tworzenie kolejnych przywilejów, enklaw, gett, obszarów trwale wyłączonych spod reguł wolnego rynku (co, jak wiadomo, prowadzi do nadużyć i stygmatyzacji beneficjentów, dowodem są tu np. patologie związane z działalnością Zakładów Pracy Chronionej), lecz wprowadzenie osób objętych programem na otwarty rynek pracy, a więc do normalnego życia w społeczeństwie.

Książka ta ukazuje się w szczególnym momencie. Po latach, dzięki emigracji zarobkowej i nadzwyczajnej koniunkturze gospodarczej, polskie bezrobocie wreszcie ujawniło swoje prawdziwe oblicze. Między rzeczywistym a statystycznym bezrobociem zieje gigantyczna przepaść, którą dziś widać gołym okiem. W kraju, gdzie oficjalnie 2,3 mln ludzi jest bez pracy, firmy daremnie szukają pracowników! Ponad połowa bezrobotnych żyje z transferów budżetowych (wcześniejsze emerytury, zasiłki socjalne) i dorabia pracując na czarno. Ludzie ci nie są zainteresowani podjęciem legalnej pracy. Pozostali zaś – co trzeba ze smutkiem powiedzieć – nie spełniają wysokich oczekiwań pracodawców – są to na ogół osoby bez wykształcenia, z rozmaitymi problemami, ludzie, którzy nie wierzą w siebie i są życiowo niezaradni. Często również niepełnosprawni. To do nich właśnie powinna być adresowana specjalistyczna pomoc służb zatrudnienia.

Jeśli ktoś spodziewa się znaleźć w tej książce uniwersalną receptę na strukturalne bezrobocie, to srodze się zawiedzie. Takiej recepty nie ma i nigdy nie będzie. Efekty może dać, i to w dłuższej perspektywie, ciężka, indywidualna (z każdym z osobna według jego potrzeb) praca „u podstaw". Jej skuteczność zależy nie tylko od aktywności i efektywności trzeciego sektora, ale również od polityki społecznej rządu. Ta, która jest realizowana obecnie, nie sprzyja zatrudnieniu. Nad rynkiem pracy ciąży

syndrom wyuczonej bezradności. Dominują postawy roszczeniowe, wzniecane przez populistycznych polityków. Niezwykle trudno jest skłonić do samodzielności osoby ze środowisk wykluczonych w sytuacji, gdy konkurencją dla wynagrodzenia pozostaje zasiłek. Bardzo trudno będzie to zmienić, zwłaszcza że przyszło nam żyć w kraju, gdzie samo zatrudnienie nie chroni jeszcze przed ubóstwem.

W latach 2007-2013 Polska ma otrzymać aż 9,6 mld euro z Europejskiego Funduszu Społecznego na walkę z bezrobociem, z czego do organizacji pozarządowych ma trafić 182 mln euro. Najwyższy czas, by pomyśleć jak sensownie zagospodarować te pieniądze. Sądzę, że po zakończeniu obecnego etapu programu „Bezrobocie – co robić?" przyjdzie czas na kolejny. Podręcznik tu oczywiście nie wystarczy. Kluczowe znacznie ma rozpowszechnienie opisanych w nim metod. Powinny być one stosowane wszędzie tam, gdzie występuje największy deficyt w kwestii wsparcia grup wykluczonych, a więc głównie w mniejszych społecznościach lokalnych. Metod tych nie da się zatem realizować z Warszawy, Gdańska czy Wrocławia, gdzie organizacji pozarządowych jest najwięcej i gdzie są najsilniejsze. Być może warto tu sięgnąć po jedno z rozwiązań biznesowych. Mam na myśli franchising, czyli sposób na własny biznes oparty na cudzym, sprawdzonym pomyśle. Franczyzobiorcy, zamiast uczyć się na własnych błędach, korzystają z doświadczeń franczyzodawcy. Otrzymują od niego „know-how" – wraz z systemem wsparcia i szkoleń. Dzięki temu franchising uchodzi za jedną z najbezpieczniejszych form prowadzenia działalności gospodarczej. Jest szansa, że sprawdzi się w działalności społecznej.

Paweł Wrabec
Tygodnik „Polityka"

Spis treści

1. Wprowadzenie 6

2. Projekty aktywizacji zawodowej bezrobotnych kobiet 11
2.1. Wstęp 11
2.2. Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy 11
2.3. Od bezrobocia do rynku pracy – modelowe projekty 13
2.3.1. Rekrutacja 15
2.3.2. Przygotowanie Indywidualnego Planu Działań 16
2.3.3. Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy 16
2.3.4. Szkolenia 17
2.3.5 Wsparcie indywidualne 18
2.3.6. Wejście na rynek pracy 19
2.4. Kluby Pracy 19
2.4.1. Formalne aspekty prowadzenia Klubu Pracy 20
2.4.2. Przykłady Klubów Pracy prowadzonych przez organizacje pozarządowe 20
2.5. Podsumowanie 21

3. Agencja zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych 31
3.1. Wstęp 31
3.2. Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w Polsce 32
3.3. Agencje zatrudnienia – narzędzie służące wprowadzeniu osoby niepełnosprawnej na otwarty rynek pracy 34
3.3.1. Charakterystyka beneficjenta agencji zatrudnienia 35
3.3.2. Działania agencji zatrudnienia 37
3.4. Model działania agencji zatrudnienia 39
3.4.1. Krok pierwszy: rejestracja 39
3.4.2. Krok drugi: kompleksowe wsparcie dla osoby poszukującej pracy 40
3.4.3. Krok trzeci: wsparcie dla osób, które uzyskały już zatrudnienie 41
3.5. Formalno-prawne aspekty prowadzenia agencji zatrudnienia 42
3.5.1. Co jest potrzebne na starcie? 42
3.5.2. Wymagania ogólne 43
3.5.3. Sprawozdawczość 43
3.5.4. Finansowanie agencji zatrudnienia 44
3.5.5. Standardy agencji zatrudnienia 44
3.5.6. Z kim agencja zatrudnienia współpracuje? 45
3.6. Wnioski 46

4. Osoba chora psychicznie w zatrudnieniu przejściowym 50
4.1. Na czym polega niepełnosprawność osoby z chorobą psychiczną? 50
4.2. Osoby chore psychicznie na rynku pracy w Polsce – podstawowe dane statystyczne 51
4.3. Jak wesprzeć osobę chorą psychicznie w wejściu na rynek pracy? Modelowa ścieżka beneficjenta do zatrudnienia 53
4.3.1. Punkt wyjścia 53
4.3.2. Kompetencje społeczne 54
4.3.3. Kompetencje zawodowe 55
4.4. Zatrudnienie w warunkach wspierania miejsca pracy przez organizację pozarządową 57
4.4.1. Model Domu-Klubu typu „Fountain House" 57
4.4.1.1. Standardy Domu-Klubu opartego na modelu „Fountain House" 58
4.4.1.2. Idea Domów-Klubów a model Zatrudnienia Przejściowego 63
4.4.2. Zakład Aktywności Zawodowej jako przejściowe czy docelowe miejsce zatrudnienia? 66
4.4.2.1. Pomysł 66
4.4.2.2. Jak wprowadzić pomysł w życie? 67
4.4.2.3. Formalne ograniczenia wynikające ze statusu ZAZ-u 68
4.4.2.4. Sukces 69
4.4.2.5. ZAZ i co dalej? 70
4.5. Otwarty rynek pracy 70
4.6. Konkludując 71

5. Romskie integracyjne spółdzielnie socjalne 77
5.1. Wstęp 77
5.2. Sytuacja Romów polskich 77
5.2.1. Podstawowe informacje 77
5.2.2. Główne problemy społeczności romskiej 78
5.3. Spółdzielnia socjalna 79
5.3.1. Założyciele i członkowie 80
5.3.2. Działalność spółdzielni socjalnej 81
5.4. Modelowy projekt działań na rzecz integracji zawodowej Romów 82
5.4.1. Założenia 82
5.4.2. Realizacja projektu 83
5.5. Uwagi końcowe 85

6. Podsumowanie 87

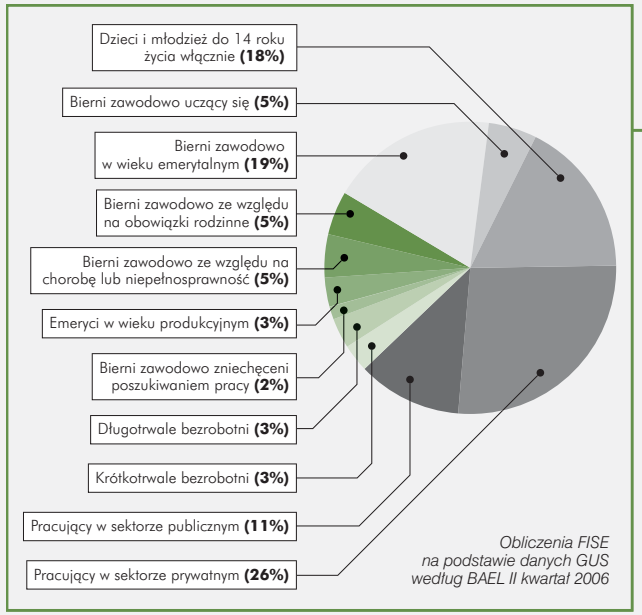
O autorach 88

O FISE 89

O Programie „Bezrobocie – co robić?" 90

1. Wprowadzenie

Ludność Polski w podziale na młodzież i dzieci do 14 roku życia, ludność aktywną i bierną zawodowo



W mediach i wystąpieniach polityków stopa bezrobocia występuje jako miernik kondycji rynku pracy w Polsce. Tymczasem informacja ta nie daje pełnego obrazu sytuacji – wyzwaniem polskiego rynku pracy jest również bardzo niska stopa zatrudnienia i aktywności zawodowej. Zaledwie 53,6%[1] ludzi w Polsce jest aktywnych zawodowo.

Przyczyn niekorzystnej sytuacji na rynku pracy jest wiele, jednak coraz bardziej powszechne staje się przekonanie, że sytuacja ta w coraz większym stopniu determinowana jest niedopasowaniem zasobów ludzkich do potrzeb rynku. Problem dotyczy dużo szerszej grupy osób niż tylko bezrobotni. Jak widać na wykresie, czwarta część osób w wieku produkcyjnym jest bezrobotna bądź nie pracuje ze względu na chorobę, niepełnosprawność, wcześniejsze emerytury – czy po prostu ze względu na zniechęcenie bezskutecznym poszukiwaniem pracy.

W większości przypadków brak pracy nie jest wyborem, tylko rezultatem dłuższego procesu, na krańcu którego znajduje się wykluczenie społeczne. Wśród ogółu osób nieaktywnych zawodowo można wyróżnić wiele grup o wyraźnej specyfice i wyjątkowo podatnych na wykluczenie społeczne i zawodowe. Należą do nich osoby długotrwale bezrobotne, mieszkańcy obszarów wiejskich, młodzież wchodząca na rynek pracy, kobiety, osoby niepełnosprawne, etc. Są to grupy, które mają szansę odnalezienia się na rynku pracy i powinny znaleźć na nim swoje miejsce, ale w związku ze swoimi specyficznymi problemami potrzebują odpowiedniego wsparcia w wejściu czy powrocie na ten rynek.

Na czym mogłoby polegać owe „odpowiednie" wsparcie? Na zastosowaniu różnorodnych instrumentów szeroko rozumianych usług rynku pracy, obejmujących: szkolenia, doradztwo, pośrednictwo czy inne formy wsparcia, dobranych w zależności od potrzeb konkretnej grupy beneficjentów i zastosowanych w odpowiedniej sekwencji, której końcowym rezultatem powinno być zatrudnienie. Można zatem powiedzieć, że kluczowe w działaniach przywracających na rynek pracy osoby zagrożone marginalizacją powinny być kompleksowość świadczonego wsparcia i „szycie" usług na miarę potrzeb beneficjenta – każdorazowo wybór instrumentów z szerokiej palety możliwości i dostosowanie ich do konkretnej sytuacji danej grupy beneficjentów.

1 Dane GUS, na podstawie BAEL za II kwartał 2006

Głównym dostarczycielem usług zatrudnieniowych w Polsce są publiczne służby zatrudnienia. Jednak ze względu na swoją specyfikę i warunki działania (zbyt mała liczba pracowników merytorycznych w stosunku do liczby beneficjentów, działania na rzecz osób, które zarejestrowały się w danej jednostce – a więc zbioru w dużej mierze przypadkowego) koncentrują się na pomocy osobom krótkotrwale bezrobotnym, tym, którym stosunkowo najłatwiej pomóc.

Działaniami aktywizacyjnymi publiczne służby zatrudnienia w 2005 roku objęły 600 tysięcy osób, co stanowi 15% ich beneficjentów[2].

Porównywalną siłę stanowią organizacje pozarządowe. W analogicznym okresie objęły swoimi działaniami około 300 tysięcy osób[3].

Organizacji specjalizujących się świadczeniu usług rynku pracy jest w Polsce około 1300, co stanowi około 2,5% wszystkich organizacji pozarządowych w Polsce[4]. W przeciwieństwie do publicznych służb zatrudnienia mogą decydować one, do kogo będą adresować swoje działania, a dzięki możliwości budowania bardziej homogenicznych grup mogą prowadzić programy wsparcia bardziej precyzyjne, dobrane do potrzeb beneficjentów. W końcu – mogą swoimi działaniami objąć dowolną grupę: nie tylko osoby zarejestrowane jako bezrobotne. Około 60%[5] organizacji rynku pracy (ORP) kieruje swoje działania do specyficznych grup beneficjentów, co obrazuje wykres. Ponad 30% organizacji zajmuje się osobami długotrwale bezrobotnymi, a blisko 35% niepełnosprawnymi, co dobrze ilustruje ich gotowość do podejmowania działań trudnych.

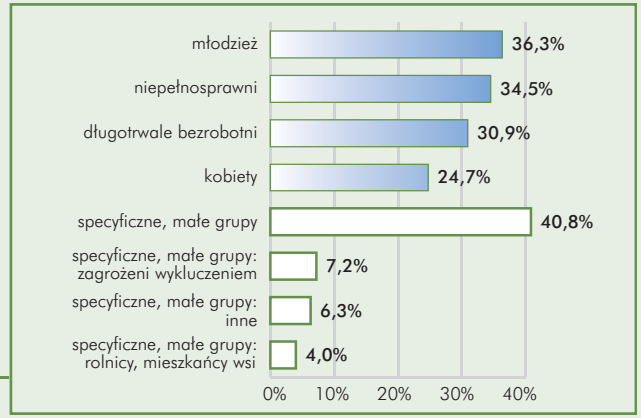
Ponadto organizacje pozarządowe mogą korzystać ze znacznie szerszego spektrum narzędzi niż publiczne służby zatrudnienia. Do beneficjentów działań podchodzą indywidualnie, budując dla nich programy wsparcia obejmujące sekwencje różnych działań. Dzięki temu są predysponowane do pracy z osobami o złożonych problemach, których wejście na otwarty rynek pracy nie jest oczywiste.

I w końcu – organizacje pozarządowe są odpowiedzią środowiska czy grupy osób, na potrzeby beneficjentów pochodzących z tego środowiska. Sprawia to, że kierują się innymi motywami, skłaniającymi je do podejmowania trudniejszych wyzwań, a dzięki oparciu w społecznościach lokalnych ich działania często zwieńczone są sukcesem.

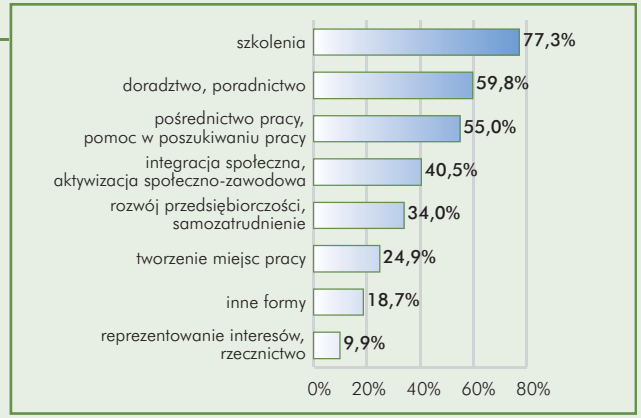
W niniejszej publikacji przedstawimy przykłady działań przywracających na rynek pracy osoby z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Ilustrujemy je działaniami organizacji pozarządowych, ponieważ ze względu na ich charakterystykę opisaną wyżej, mają one praktycznie wyłączność na działania na rzecz tych osób.

Dobre praktyki prezentujemy w formie modelowych „ścieżek" beneficjenta od bezrobocia do zatrudnienia z uwzględnieniem kolejnych istotnych etapów wsparcia, wykorzystujących konkretne instrumenty rynku pracy zaadaptowane do konkretnych

Specyficzne grupy klientów wymieniane przez ORP



Formy działań ORP



2 Wg danych Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej – w roku 2005 publiczne służby zatrudnienia objęły aktywizacją zawodową 568 000 osób, ponadto poradnictwem objęły 39 000 osób, z kolei Kluby Pracy świadczyły usługi dla 70 000 osób.

3 J. Herbst, *Organizacje pozarządowe w systemie usług pracy*, FISE, Warszawa 2006.

4 Tamże.

5 Tamże.

potrzeb danej grupy. I choć te formy wsparcia zostały pokazane przez pryzmat konkretnych grup beneficjentów, nie oznacza to, że mają one zastosowanie tylko i wyłącznie w przypadku tej czy innej grupy. Przeciwnie – każda z opisanych form wsparcia zawiera pewne elementy uniwersalne i z powodzeniem może być wykorzystana – po uprzednim zaadaptowaniu – do pracy z praktycznie każdą grupą osób bezrobotnych. Czy będzie to instrument w postaci klubu pracy – w rozdziale „Projekty aktywizacji zawodowej bezrobotnych kobiet" przedstawiony jako modelowe rozwiązanie w zakresie wspierania kobiet w powrocie na rynek pracy – czy agencja zatrudnienia, jako łącznik między niepełnosprawną osobą bezrobotną a potencjalnym pracodawcą w rozdziale „Agencja zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych", czy też model zatrudnienia przejściowego, umożliwiający osobie chorej psychicznie podjęcie pracy i sprawdzenie swoich możliwości na chronionym gruncie – w rozdziale „Osoba chora psychicznie w zatrudnieniu przejściowym", czy w końcu spółdzielnia socjalna jako innowacyjne narzędzie zapobiegające wykluczeniu społecznemu i zawodowemu, pokazana jako instrument odpowiedni do pracy ze społecznościami romskimi (rozdział „Romska integracyjna spółdzielnia socjalna").

Rozdział „Projekty aktywizacji zawodowej bezrobotnych kobiet" stanowi kompleksową analizę sytuacji grupy defaworyzowanej na rynku pracy, jaką są kobiety. Uwzględnia on analizę dwóch aspektów dyskryminacji na rynku pracy, czyli płeć i wiek.
Opracowanie zawiera analizę trudności w uzyskaniu zatrudnienia przez kobiety, leżących zarówno po stronie poszukujących pracy, jak i norm otoczenia społecznego oraz funkcjonowania organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy dla kobiet.
Bardzo przydatne w ocenie sytuacji kobiet na rynku pracy są przytaczane opisy rozwiązań modelowych stosowanych przez polskie organizacje pozarządowe.

Barbara Stafiej, Stowarzyszenie na Rzecz Kobiet Poszukujących Pracy „Victoria"

Nie bójmy się Klubów Pracy – to właśnie w Klubach Pracy zaczyna się „poszerzanie siebie". To w Klubach Pracy rozpoczyna się podróż, a w środku tej podróży między jednym a drugim treningiem, zupełnie niezauważalnie następuje zmiana punktu widzenia. Nagle kobiety-beneficjentki przestają uzależniać swoją wartość tylko od sukcesów i porażek. Nagle staje się ważne SAMO DOŚWIADCZENIE. Przecież cała mądrość bierze się z bogactwa doświadczeń. Dzięki temu odzyskują one swoje marzenia, wychodzą ze skorupy, wchodzą na własną dróżkę, na której już zawsze będą sobą. To niesamowite, ale te nasze kobiety naprawdę się zmieniają. Buzie ich się uśmiechają, ciała są wyprostowane, patrzą pewnie w przyszłość. I już wiedzą, że zmiana może być twórcza, a ideał jest w nich samych.

Lucyna Orłowska, Demokratyczna Unia Kobiet

2. Projekty aktywizacji zawodowej bezrobotnych kobiet

Karolina Likhtarovich

2.1. Wstęp

W niniejszym opracowaniu przedstawię modelowe działania mające na celu wprowadzenie na rynek pracy kobiety długotrwale bezrobotne. Takie projekty realizowane są przede wszystkim przez organizacje pozarządowe – jako programy autorskie lub zlecone przez powiatowe urzędy pracy. Zawierają tak przemyślaną sekwencję działań, aby zmaksymalizować prawdopodobieństwo trwałego wejścia kobiety na otwarty rynek pracy. Modelowy program oferuje zarówno wsparcie grupowe, jak i indywidualne. Konkretne działania poprzedzone są precyzyjną rekrutacją i diagnozą rzeczywistych potrzeb beneficjentki – tak, aby formy pomocy były „skrojone na miarę", dla konkretnej osoby z konkretnymi problemami. Przedstawię również formułę Klubu Pracy, programu w ramach którego prowadzona jest aktywizacja zawodowa.

2.2. Sytuacja kobiet na polskim rynku pracy

Kobiety należą do grup zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy. Obok młodzieży i osób po 50. roku życia stanowią jedną z tych grup defaworyzowanych, których problemy z uzyskaniem bądź utrzymaniem zatrudnienia zależą bardziej od cech biologicznych (płeć, wiek) niż społecznych. Z tego powodu działania mające służyć wprowadzaniu kobiety na rynek pracy muszą uwzględniać niezbywalność tych cech i ryzyko powracającego problemu. I tak na przykład bezdomny – także członek grupy defaworyzowanej – po wyjściu z bezdomności ma szansę do końca życia pracować i aktywnie funkcjonować w społeczeństwie, a działania służące wyjściu z bezdomności mogą być bardzo precyzyjnie i „wąsko" zaprojektowane. Kobieta zawsze pozostanie kobietą, a dodatkowo kiedyś będzie osobą po pięćdziesiątce. Dlatego kobiety – jako członkinie „najszerszej" grupy defaworyzowanej na rynku pracy – powinny być obiektem szczególnej uwagi instytucji, które pomagają im w kształtowaniu własnej kariery zawodowej.

Podstawową cechą odróżniającą kobiety od mężczyzn w kontekście zatrudnienia jest mniejsze uczestnictwo kobiet w pracy zawodowej. „Nieprzerwanie od 1992 roku kobiety w wieku 15 i więcej lat cechowały niższe stopy aktywności zawodowej niż mężczyzn (różnica wynosiła 14,5%–16%) oraz niższe stopy zatrudnienia (różnica 12,6%-15,9%)."[1] Ponadto zarobki kobiet są niższe niż mężczyzn. W latach 1996-2002 kobieta zarabiała średnio 20,8% – 16,9% mniej niż mężczyzna.

Jakie są uwarunkowania mniejszego uczestnictwa kobiet w rynku pracy?

Przyczyny (deficyty i bariery) leżą zarówno po stronie samych kobiet, jak i rynku pracy. Uczestnictwo kobiet w pracy zawodowej jest silnie uwarunkowane przez płeć i związane z nią role społeczne. Decyzja o posiadaniu dzieci uniemożliwia na jakiś czas pracę zawodową. Kobiety nie tylko są tego świadome, ale późniejszy powrót na rynek pracy uzależniają od konkretnych korzyści: stosunkowo wysokich zarobków, które mają zrekompensować brak opieki nad dziećmi i zaniedbanie obowiązków domowych. Jednakże starania o ponowne uzyskanie zatrudnienia zależą także od dwóch innych czynników: wykształcenia i liczby dzieci.

W pierwszym przypadku prawidłowość jest następująca: im wyższe wykształcenie, bardziej dopasowane do popytu na rynku pracy, tym wyższe zarobki i większa motywacja do ponownego uzyskania zatrudnienia. Jeśli zaś wziąć pod uwagę liczbę posiadanych dzieci, to im jest ich więcej, tym mniejsza motywacja do podejmowania aktywności zawodowej przez kobietę. Uważa się, że spadek dzietności w Polsce w latach 90. spowodowany jest zwiększeniem aktywności zawodowej kobiet (wciąż jednak mniejszej niż mężczyzn), z drugiej strony jednak ocenia się, że to większe wymagania rynku pracy (pracodawców) spowodowały spadek liczby urodzeń.

Jednakże uczestnictwo kobiet w pracy zawodowej uwarunkowane jest także przez społeczne normy predestynujące je do konkretnych ról: opiekunek (nie tylko dzieci, ale także osób starszych) i strażniczek ogniska domowego. To powoduje przerwę w zatrudnieniu w okresie okołomacierzyńskim, ale także rezygnację z pracy w wieku okołoemerytalnym: możliwość uzyskania wcześniejszej emerytury bądź zasiłku i opieka nad wnukami „opłaca się" bardziej niż niepewna praca zawodowa. Przyczyną tego okresowego bądź stałego wycofania się z rynku pracy jest również zbyt mała liczba wyspecjalizowanych instytucji opiekuńczych, takich jak żłobki czy przedszkola (i tak na przykład w latach 1989-2001 liczba żłobków spadła z 1553 do 396, przedszkoli: z 12 767 do 8175!).

Mniejsze uczestnictwo kobiet w zatrudnieniu można rozważyć także od strony popytu na pracę. Przede wszystkim praca kobiet cieszy się mniejszym „wzięciem" niż praca mężczyzn (pracodawcy wybierają mężczyzn, gdy mają wybór). Spowodowane jest to mniejszymi umiejętnościami zawodowymi. Te zaś nie zależą od wykształcenia (kobiety są w Polsce generalnie lepiej wykształcone niż mężczyźni), ale od uboższego doświadczenia zawodowego. A to jest skutkiem przerw w zatrudnieniu lub ograniczania czasu pracy w okresie natężonych obowiązków rodzicielsko-domowych. Kobiety, które chcą powrócić na rynek pracy, mają utrudnione zadanie, a nieudane próby zwiększają tylko ich dezaktywizację. Dodatkowo pracodawcy często boją się obciążeń związanych z przywilejami kobiet – pracownic.

---

1 Wszystkie dane dotyczące sytuacji kobiet na polskim rynku pracy pochodzą z opracowania U. Sztanderskiej *Działalność organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy skierowane do kobiet*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2006.

Kobiety mające przerwy w pracy zawodowej nie nadążają za dynamicznymi przemianami, jakie zachodzą w gospodarce. Im dłużej pozostają poza rynkiem pracy, tym większe prawdopodobieństwo „zapóźnienia" kwalifikacyjnego i negatywnego wizerunku u pracodawców (mniejszego zaufania do posiadanych przez nie umiejętności zawodowych).

Kolejnymi czynnikami powodującymi ograniczone uczestnictwo kobiet w rynku pracy są: stłoczenie w niektórych sektorach gospodarki (feminizacja pewnych zawodów) oraz mniejszy udział w sektorze prywatnym (biznesie). Chodzi tu zarówno o pracę najemną, jak i zdolność do kreowania nowych miejsc pracy (prowadzenie przez kobiety własnej działalności gospodarczej).

Ponadto są podstawy, by sądzić, że kobiety są dyskryminowane na polskim rynku pracy. Dyskryminacja ta może mieć różne uwarunkowania i przyczyny: sfeminizowanie zawodów, niska mobilność zawodowa, kwalifikacyjna, przestrzenna czy między firmami, i ujawniać się w gorszych zarobkach. Zatem choć mobilność kobiet wzrasta, są one jednocześnie bardziej niż mężczyźni skłonne do utrzymania niesatysfakcjonującego, ale pewnego stanowiska pracy (rzadziej zmieniają pracę z własnej woli). To zaś pozwala pracodawcom mniej im płacić.

Wreszcie, kobiety same wyceniają swoją pracę niżej niż mężczyźni. Mają mniejsze aspiracje i oczekiwania dotyczące zatrudnienia. Ogólnie mało pozytywne postrzeganie siebie i związane z tym wyobrażenia o rynku pracy i własnym zatrudnieniu są jedną z podstawowych barier w powtórnym wejściu kobiety na otwarty rynek pracy.

Większość z wymienionych powyżej czynników utrudniających kobietom aktywne uczestnictwo w rynku pracy może w następstwie powodować długotrwałe bezrobocie. Są także kobiety, które z powodu pełnienia ról rodzinnych nigdy nie pracowały, ale w pewnym momencie życia są zmuszone podjąć pracę zarobkową. Takim kobietom (długotrwale bezrobotnym lub nigdy niepracującym) jest szczególnie trudno odnaleźć się w systemie zatrudnienia. Na brak wiedzy o regułach panujących na rynku pracy nakładają się bariery psychologiczne i stereotypy społeczne.

2.3. Od bezrobocia do rynku pracy – modelowe projekty

W przeprowadzonych w lipcu 2006 roku wywiadach (w ramach programu „Bezrobocie – co robić?" koordynowanego przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych) z ekspertkami – liderkami organizacji pozarządowych świadczących usługi rynku pracy dla kobiet – pojawia się to samo stwierdzenie: główną barierą utrudniającą w znacznym stopniu wejście na rynek pracy jest zagubienie i niewiara kobiet we własne możliwości. Jak podkreśla Marta Lewandowska ze Stowarzyszenia „OPTA" z Warszawy, wspólną cechą kobiet zgłaszających się do organizacji o pomoc jest bezradność. Wszystko inne może je różnić, ale ta postawa jest wspólna wszystkim. Także Lucyna Orłowska, przewodnicząca Demokratycznej Unii Kobiet (DUK) w Gdańsku zwraca uwagę na bariery psychologiczne i brak wiary w to, że się zdobędzie zatrudnienie. Z kolei Anna Nawrot z Fundacji Centrum Promocji Kobiet (FCPK) z Warszawy podkreśla przekonanie występujące u wielu jeszcze osób (w tym samych kobiet, a także pracodawców), że praca kobiety jest tylko uzupełnieniem pracy męża (w związku z tym nie jest tak „cenna"). Ponadto kobiety są dużo skromniejsze w prezentacji swoich umiejętności. Nie doceniają na przykład takich cech – niezbędnych w prowadzeniu domu – jak sprawna organizacja pracy, punktualność, dokładność, konieczność

Stowarzyszenie „OPTA" istnieje od 10 lat. Ma bogate doświadczenie w pracy terapeutycznej i psychoedukacyjnej. Swoje działania kieruje do osób (rodzin, dzieci, nauczycieli, kobiet) potrzebujących pomocy psychologicznej i ogólnie pojętego wsparcia. Od kilku lat prowadzi programy: „Pomoc rodzinie w kryzysie" i „Od NowA. Program aktywizacji zawodowej kobiet znajdujących się w trudniej sytuacji życiowej". Stowarzyszenie prowadzi także działalność szkoleniową (w zakresie terapii rodzin, socjoterapii, profilaktyki uzależnień, umiejętności trenerskich, pracy z rodzicami i in.), w tym na konkretne zapotrzebowanie grup i instytucji, a także wydawniczą. (www.opta.org.pl)

Demokratyczna Unia Kobiet powstała w 1990 roku. Działa na rzecz aktywizacji osobistej, społecznej, zawodowej i obywatelskiej kobiet. Prowadzi lobbing interesów kobiet w Polsce (działania na rzecz równego statusu płci poprzez edukowanie społeczeństwa, reprezentowanie praw i interesów kobiet w kontekście praw człowieka) i działania ograniczające dyskryminację ze względu na płeć. Demokratyczna Unia Kobiet prowadzi Klub Pracy, poradnictwo w szerokim zakresie tematycznym, kursy i szkolenia dla bezrobotnych, punkt informacyjny o Unii Europejskiej, warsztaty i treningi psychologiczne, feminotekę. (www.duk.gdansk.pl)

Fundacja Centrum Promocji Kobiet powstała w 1993 roku w celu niesienia pomocy kobietom, które ucierpiały wskutek przemian społecznych i gospodarczych w Polsce po roku 1989. Od początku istnienia organizacja prowadzi działania mające pomóc bezrobotnym kobietom w powrocie na rynek pracy. Centrum Promocji Kobiet realizuje programy zawierające zarówno moduł szkoleniowy, jak i doradczy.
Fundacja prowadzi Klub Pracy, realizuje także inne programy mające na celu reintegrację społeczno-zawodową bezrobotnych kobiet, a także rozwinięcie pełnego potencjału zawodowego i osobistego kobiet. (www.promocjakobiet.pl)

planowania i przewidywania. Te umiejętności mogą stać się poważnym atutem w staraniach o pracę zawodową, tylko trzeba je skutecznie zaprezentować.

To, co jest charakterystyczne w samoocenie kobiet w kontekście zatrudnienia, to właśnie prymat barier psychologicznych i nieznajomość własnych możliwości. Braki w wykształceniu są z reguły uświadamiane, ale nie mają takiego znaczenia, jak niskie poczucie własnej wartości czy zakodowana rola społeczna – gospodyni domowej i opiekunki. To powoduje swoiste uzależnienie: od męża i od dzieci (są kobiety, które nie wyobrażają sobie rozstania z dziećmi na osiem godzin).

Trudności z wejściem na rynek pracy mogą mieć również „drugie dno". Przyczyna niskiej samooceny czy zagubienia kobiety leży nierzadko w sytuacji rodzinnej lub negatywnych doświadczeniach w poprzednim miejscu pracy. I tutaj nie ma znaczenia wykształcenie czy status materialny.

Barierą innej natury są zbyt wygórowane wymagania co do warunków pracy. Jak podkreśla Barbara Stafiej ze Stowarzyszenia na Rzecz Kobiet Poszukujących Pracy „Victoria", niektóre kobiety niechętnie podejmują pracę tymczasową czy w niepełnym wymiarze godzin. Interesuje je tylko pełne zatrudnienie, pomimo deklarowanej chęci godzenia życia zawodowego z rodzinnym.

Bariery leżące po stronie rynku pracy zostały już przedstawione powyżej. Jednakże Lucyna Orłowska z DUK-u w Gdańsku twierdzi, że praca jest, wystarczy tylko chcieć ją zdobyć i wiedzieć, jak to zrobić. Natomiast Barbara Stafiej z „Victorii" jest zdania, że w rzeczywistości niewielu bezrobotnych aktywnie poszukuje pracy. Mówią: „szukam pracy", ale tak naprawdę czekają aż praca „sama wpadnie im w ręce". Tymczasem prawdziwe poszukiwanie pracy wiąże się ze stałą aktywnością, odwiedzaniem pracodawców, dosłownym „pukaniem od drzwi do drzwi".

Wsparcie kobiety w powrocie na rynek pracy, aby było skuteczne, musi zawierać w sobie sekwencję uzupełniających się działań. Wszystkie ekspertki były co do tego zgodne: pojedyncze działania nie przynoszą długotrwałych rezultatów. Czym więc jest skuteczna pomoc kobiecie w odnalezieniu się w systemie rynku pracy?

Osoby zagrożone wykluczeniem społeczno-zawodowym potrzebują pomocy nie tylko w zakresie uzyskania zatrudnienia, ale także zwiększenia zatrudnialności, czyli większych szans zdobycia i utrzymania pracy. Wysoka zatrudnialność jest bardzo istotnym zasobem – to umiejętność bycia konkurencyjnym na rynku pracy dzięki otwartości na zmiany (mobilności zawodowej), chęci kształcenia ustawicznego, aktywnego poszukiwania pracy, pozytywnej autoprezentacji oraz odporności na ewentualne niepowodzenia. Kobiety napotykając wymienione wyżej bariery w wejściu na otwarty rynek pracy potrzebują nie tylko szkoleń czy dalszej edukacji, ale także całego wachlarza działań „pomocniczych". Poza tym niezwykle ważne jest to, aby do osoby bezrobotnej, z problemami osobistymi, podejść indywidualnie. To też podkreśliły wszystkie wymienione ekspertki: aby pomoc oferowana kobiecie poszukującej pracy miała sens, trzeba dobrze rozpoznać jej problem i w miarę możliwości potraktować ją indywidualnie. A do tego niezbędne są działania zaprojektowane dla konkretnego odbiorcy, „uszyte na miarę". To właśnie organizacje pozarządowe są niejako stworzone do tego typu działalności, dzięki swobodzie wyboru form działań.

Stowarzyszenie na Rzecz Kobiet Poszukujących Pracy „Victoria" skupia kobiety z różnych środowisk, o zróżnicowanym statusie zawodowym i różnym przedziale wiekowym. Misją Stowarzyszenia są działania i tworzenie inicjatyw podnoszących jakość życia społeczności lokalnych. Stowarzyszenie stwarza warunki do szerszego uczestnictwa kobiet w życiu gospodarczym i politycznym. Kobietom bezrobotnym oferuje pomoc w usamodzielnieniu się, nabyciu wiary w siebie, pewności w poruszaniu się na rynku pracy, nabyciu umiejętności w poszukiwaniu, zdobyciu i utrzymaniu pracy. Stowarzyszenie prowadzi programy z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej skierowane do osób bezrobotnych (głównie kobiet), podejmuje działania mające na celu przeciwdziałanie szeroko pojętej dyskryminacji kobiet w życiu społecznym i zawodowym, a także prowadzi rzecznictwo interesów kobiet. (victoriarzeszow.ovh.org)

Aby skutecznie pomóc osobie bezrobotnej znaleźć się na rynku pracy, szczególnie jeśli należy ona do grupy defaworyzowanej, kryterium ilościowe nie może być brane pod uwagę. Tym bardziej, że istnieje duże prawdopodobieństwo rychłej utraty zatrudnienia wskutek nieprzystosowania do reguł panujących na otwartym rynku pracy.

Jak w związku z tym powinna wyglądać droga od bezrobocia do rynku pracy kobiety długotrwale bezrobotnej i jakie możliwości w tym zakresie mają organizacje pozarządowe?

Sprawdzoną przez organizacje pozarządowe i stosowaną z powodzeniem metodą wprowadzania osób bezrobotnych na rynek pracy są zintegrowane programy wsparcia, opierające się o indywidualny plan działań. Jak wygląda modelowy sposób wspierania bezrobotnych kobiet w wejściu na rynek pracy?

2.3.1. Rekrutacja

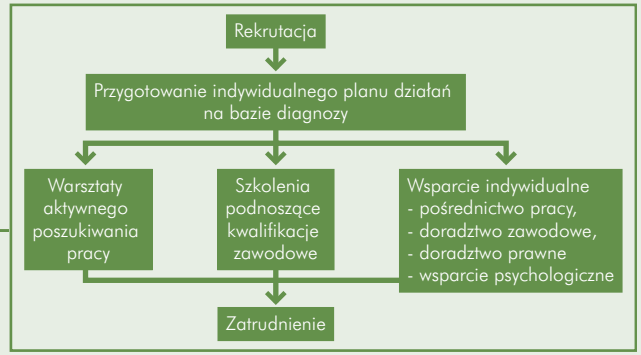
Podstawą każdego projektu mającego na celu skuteczne wsparcie beneficjenta w odnalezieniu się na rynku pracy jest przemyślana rekrutacja. Podstawą skutecznej rekrutacji zaś jest precyzyjne określenie grupy docelowej, czyli tzw. target, to, co chcemy osiągnąć, jakimi metodami i kto ma skorzystać. Przemyślana rekrutacja pozwala postawić właściwą diagnozę – potrzeb i możliwości beneficjenta, a w konsekwencji dobrać odpowiednie formy pomocy.

Na co trzeba zwrócić uwagę rekrutując bezrobotne kobiety do programów aktywizujących zawodowo? Podstawą jest selekcja beneficjentek według określonych cech, takich jak np. wykształcenie, wiek, wcześniejsze doświadczenie na rynku pracy. Jeśli bowiem kobieta zostanie skierowana na zajęcia grupowe, istotną sprawą jest pewna homogenizacja grupy (np. podobna historia pracy, podobne wykształcenie itp.). Kiedy opracowane zostaną założenia rekrutacji, konieczne jest zastosowanie strategii „przyciągającej" beneficjentki.

Barbara Stafiej, Prezes Stowarzyszenia na Rzecz Kobiet Poszukujących Pracy „VICTORIA"

W zależności od przyjętej strategii – można rekrutować beneficjenta „puszczając informację w świat" – na przykład poprzez plakaty, lokalne media, własne strony internetowe, a także przez beneficjentów zrealizowanych już projektów, jednym słowem: poprzez jak najszersze rozprzestrzenienie informacji. Inny sposób to bezpośrednie i precyzyjne dotarcie do beneficjenta. To roznoszenie ulotek w miejscach, gdzie jest duże prawdopodobieństwo przebywania potencjalnego zainteresowanego (w przypadku kobiet to mogą być gabinety ginekologiczne, przedszkola, supermarkety). Bardzo pomocny jest kontakt z instytucją, która orientuje się w problemach środowiska lokalnego – Barbara Stafiej z „Victorii" poleca ośrodki pomocy społecznej. Podobnego zdania jest Marta Lewandowska – Stowarzyszenie „OPTA" współpracuje zarówno z OPS-ami jak i policją, dokładnie informując te instytucje o prowadzonych programach. Ulotki „OPTY" trafiają także do powiatowych urzędów pracy. Te instytucje z kolei przekazują informację kobietom, z którymi mają kontakt i które mogą potrzebować wsparcia. Marta Lewandowska zwraca uwagę na jeszcze jedną rzecz – ulotka informująca o programie nie powinna akcentować przemocy i roli ofiary, w jakiej znalazła się potencjalna beneficjentka. Ważne są pozytywne akcenty, nie stygmatyzowanie.

Model działań na rzecz bezrobotnych kobiet



Kim są kobiety, którym pomagają organizacje pozarządowe działające w systemie usług rynku pracy?
Jak podkreśla Anna Nawrot z Fundacji Centrum Promocji Kobiet, jeszcze w latach 90. były to przede wszystkim osoby po urlopach macierzyńskich, zwalniane w ramach zwolnień grupowych, samotne matki, panie po 50. r.ż. Teraz są to także młode, wykształcone kobiety, które – choć są po studiach – nie potrafią poruszać się po rynku pracy. Są pewne siebie, ale po kilku niepowodzeniach w poszukiwaniu zatrudnienia tracą tą pewność. Z kolei do Demokratycznej Unii Kobiet w Gdańsku i rzeszowskiej „Victorii" trafiają przeważnie kobiety słabiej wykształcone i dłużej bezrobotne, do „OPTY" – oprócz wyżej wspomnianych – także podopieczne ośrodków pomocy społecznej (OPS). Do wszystkich zaś organizacji trafiają ofiary przemocy.

Jak podkreśliły ekspertki, bardzo ważny jest pierwszy kontakt z organizacją. Kobiety trafiają do niej w różny sposób: dzwonią, przychodzą z własnej woli, bo gdzieś się dowiedziały o programie, są przysyłane przez powiatowy urząd pracy w ramach działań aktywizacyjnych.
Jeśli w czasie pierwszego kontaktu z organizacją odniosą pozytywne wrażenie, szansa na udział w programie pomocowym wzrasta. Dlatego nawet osoba odbierająca telefony powinna wiedzieć, jak z nimi rozmawiać, powinna również umieć coś konkretnego im zaproponować – jak radzi Anna Nawrot z Fundacji Centrum Promocji Kobiet. Poza tym atmosfera w organizacji powinna być swobodna i niewymuszona. Marta Lewandowska ze Stowarzyszenia „OPTA" mówi wprost, że stawianie biurokratycznych i organizacyjnych barier pomiędzy uczestnikami projektu a realizatorami, nadmierne dystansowanie się realizatorów, jest niedopuszczalne.

Wymienione wyżej sposoby rekrutacji sprawdzają się w środowisku miejskim. Do kobiet mieszkających na wsi lub w małym miasteczku trzeba dotrzeć osobiście. Barbara Stafiej, opisując projekt „Sposób na przetrwanie" – Wiejski Ośrodek Edukacji, zaznaczyła wyraźnie, że ogromny sukces programu związany był w dużej mierze ze sposobem rekrutacji. Ekspertka sama przekonywała kobiety do uczestnictwa w nim (poprzez Koło Gospodyń Wiejskich). Pomogła jej także znajomość specyfiki życia na wsi: prymat sprawnego prowadzenia gospodarstwa i prac polowych nad innymi sprawami. Kobieta mieszkająca na wsi precyzyjnie organizuje swój czas, dlatego aby wzięła udział w zajęciach pozagospodarskich, muszą być one dostosowane do jej rozkładu dnia. W czasie rekrutacji należy to uwzględnić.

Kolejnym etapem rekrutacji jest „zahaczenie". Jak zostało już wspomniane, bardzo ważne jest pierwsze wrażenie: w momencie, gdy potencjalna beneficjentka dzwoni bądź przychodzi do organizacji. Jak stwierdza Anna Nawrot, kobieta musi być przekonana, że trafiła we właściwe miejsce, że organizacja „zna" jej problem. Lucyna Orłowska z gdańskiego DUK-u podkreśla ogromne znaczenie umiejętności słuchania i empatii. Barbara Stafiej natomiast radzi, by spotkać się ze zrekrutowanymi już beneficjentkami, ośmielić je (jak sama mówi, bezrobotne często nie mają śmiałości odezwać się) i sprowokować do zadawania pytań.

2.3.2. Przygotowanie Indywidualnego Planu Działań

Efektem rekrutacji do projektu wprowadzającego na rynek pracy jest diagnoza potrzeb beneficjenta: tym trafniejsza, im dokładniej sprecyzowana została grupa docelowa. Diagnoza pozwala dobrać odpowiednie spektrum działań i zbudować z nich sekwencję form pomocy dobraną dla pojedynczej kobiety. Taka strategia nosi nazwę Indywidualnego Planu Działania (IPD).

Diagnoza potrzeb beneficjentek (bezrobotnych kobiet) rozpoczyna realizację projektu. W ramach IPD kobiety kierowane są w ustalonej w IPD kolejności na zajęcia grupowe (warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, szkolenia, grupy wsparcia) lub indywidualne (doradztwo zawodowe, prawne, biznesowe, wsparcie psychologiczne, pośrednictwo pracy).

Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy w ramach Klubu Pracy prowadzonego przez Demokratyczną Unię Kobiet w Gdańsku

2.3.3. Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy

Zakres tematyczny warsztatów aktywnego poszukiwania pracy obejmuje zdobycie wiedzy na temat rynku pracy, naukę konstruowania dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji, kontaktu z pracodawcą.

Warsztaty takie prowadzi Fundacja Centrum Promocji Kobiet z Warszawy, w ramach Programu Rozwoju Zawodowego. Zajęcia aktywizacyjne obejmują: kursy – pięciodniowe pod nazwą „Odnaleźć siebie i…" oraz czterotygodniowe „Wiatr w żagle". Podczas zajęć grupowych uczestniczki uczą się pisać dokumenty aplikacyjne, poznają własne możliwości i bariery. Zapoznają się z regułami rynku, uczą się rozpoznawać nieuczciwe ogłoszenia. W ramach zajęć mogą zostać skierowane na krótką wizytę do wybranej przez siebie firmy, aby zapoznać się ze stanowiskiem pracy, które wydaje się dla nich odpowiednie. Dzięki temu często stwierdzają, że byłoby jednak błędem starać się o taką pracę, bo inaczej ją sobie wyobrażały. Jest też na kursie przeprowadzana symulacja rozmowy o pracę (kobiety nagrywane są na kamerę, później oglądają siebie i dyskutują nad popełnionymi błędami). Występują także w roli pracodawcy. Jak podkreśla Anna Nawrot, ważną rzeczą jest uświadomienie

kobietom, że pracodawca to żaden wróg, że on ma po prostu potrzebę zatrudnienia pracownika i zależy mu na znalezieniu odpowiedniej osoby.

Podobną ofertę warsztatów aktywnego poszukiwania pracy ma Demokratyczna Unia Kobiet w Gdańsku. Warsztaty takie przygotowują uczestniczki do intensywnego i efektywnego poszukiwania pracy, przy założeniu, że samo poszukiwanie pracy jest już pracą. Ponadto intensywne poszukiwanie uczy kobiety aktywności i zrozumienia, że pracy trzeba szukać codziennie! (tę konieczność wymienia także Barbara Stafiej z rzeszowskiej „Victorii").

W czasie warsztatów bezrobotne kobiety:

1. Uczą się analizować lokalny rynek pracy, poznają mechanizmy, które nim rządzą.
2. Robią bilans swoich mocnych i słabych stron, poznają swoje możliwości i porównują je z możliwościami oferowanymi przez rynek pracy. To pozwala dopasować swoje kwalifikacje, predyspozycje i umiejętności do ofert pracy. Dzięki tej wiedzy kobieta ma szansę na znalezienie pracy, samozatrudnienie, zwiększenie własnej przedsiębiorczości, podjęcie decyzji o dalszym kształceniu.
3. Poznają techniki i metody poszukiwania pracy, takie jak pisanie CV, listu motywacyjnego, przeprowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą, wykorzystanie internetu i telefonu do poszukiwania zatrudnienia, budowanie i wykorzystywanie siatki kontaktów, uczą się autoprezentacji.
4. Udoskonalają własne umiejętności podejmowania decyzji i ich realizacji. Zarówno samo szkolenie, jak i sposób prowadzenia zajęć (uczestniczki są naprowadzane na konkretne rozwiązania, bardzo ważne jest to, aby same dochodziły do różnych konkluzji i podejmowały decyzje!) ma na celu wzmocnienie wiary we własne siły i możliwości kierowania własnym losem. Szczególnie dotyczy to odpowiedzialności za własną naukę, za własne decyzje życiowe i zawodowe, za znalezienie sobie zatrudnienia. Przy tym podstawowym warunkiem sukcesu jest myślenie o sobie w kategoriach pozytywnych – jak mówi Lucyna Orłowska.

Warsztaty aktywizacji zawodowej mogą być prowadzone w ramach Klubu Pracy. Klub Pracy to program edukacyjny stworzony przez publiczne służby zatrudnienia, mający na celu aktywizację zawodową osób bezrobotnych. Dokładny opis Klubu Pracy znajduje się w rozdziale 2.4.

2.3.4. Szkolenia

W ramach zajęć grupowych w projekcie organizowane są także szkolenia podnoszące kwalifikacje beneficjentek. Są one jednak z reguły końcowym etapem szeroko pojętej aktywizacji zawodowej, czyli kobiety są na nie kierowane po warsztatach grupowych i zajęciach indywidualnych. Stworzenie odpowiedniej oferty szkoleń to wynik zarówno rozpoznania potrzeb i możliwości beneficjentek, jak i deficytów lokalnego rynku pracy.

I tak dla przykładu w DUK-u niesłabnącym powodzeniem od wielu lat cieszy się kurs opiekunki środowiskowej. Zatrudnienie po nim sięga 100%. Jest to efekt dokładnego rozpoznania potrzeb lokalnego rynku pracy i fachowego przygotowania kursantek do praktycznego wykonywania „zawodu" (obok zajęć teoretycznych uczą się one także praktycznych umiejętności, np. podawania leków czy mierzenia ciśnienia). Taki kurs prowadzi także Stowarzyszenie „Victoria", co jest efektem starannego rozpoznania niszy na rzeszowskim rynku pracy.

Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy w ramach Klubu Pracy prowadzonego przez Demokratyczną Unię Kobiet w Gdańsku

Aby organizacja mogła prowadzić szkolenia, musi być wpisana do rejestru Niepublicznych Jednostek Szkoleniowych. Według ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy „instytucja szkoleniowa, która posiada akredytację wydaną przez kuratora oświaty na podstawie przepisów o systemie oświaty, uzyskuje na swój wniosek wpis do rejestru instytucji szkoleniowych.
Instytucja szkoleniowa może ubiegać się o wpis do rejestru instytucji szkoleniowych po złożeniu wniosku o wpis wraz z informacją o:

1. tematyce prowadzonych szkoleń;
2. kadrze prowadzącej szkolenia;
3. bazie lokalowej, jej wyposażeniu i środkach dydaktycznych;
4. metodach oceny jakości szkoleń;
5. liczbie bezrobotnych i poszukujących pracy objętych szkoleniami w okresie ostatniego roku;
6. udzielanej pomocy w uzyskaniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej po ukończeniu szkolenia.

Wojewódzki urząd pracy potwierdza dokonanie wpisu do rejestru instytucji szkoleniowych i wydaje zaświadczenie o wpisie do rejestru oraz przekazuje informację o dokonanym wpisie ministrowi właściwemu do spraw pracy.
Wpis do rejestru instytucji szkoleniowych jest bezpłatny."

2.3.5 Wsparcie indywidualne

Wsparcie indywidualne to wsparcie psychologiczne, doradztwo zawodowe, prawne, biznesowe, pośrednictwo pracy. To stały składnik wszystkich projektów aktywizujących bezrobotne osoby, w tym także opisywanych w rozdziale.

Skierowanie na poszczególne zajęcia indywidualne jest wynikiem diagnozy. Beneficjentka może skorzystać ze wszystkich zajęć lub z tych, które są jej w danym momencie potrzebne. Porady prawne, biznesowe i psychologiczne świadczone są przez specjalistów w tych dziedzinach.

Kobieta poszukująca pracy najchętniej korzysta z usług pośrednictwa i doradztwa zawodowego.

Do świadczenia usług doradztwa zawodowego uprawniona jest osoba, która ukończyła studia podyplomowe w tym zakresie lub stosowną specjalizację na studiach.
Szczegółowe informacje na ten temat zawarte są w rozdziale M. Klaus Agencja zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych.

Doradztwo zawodowe polega na dokładnej analizie możliwości i barier (i co za tym idzie – predyspozycji zawodowych) beneficjenta na rynku pracy i na wsparciu go w precyzyjnym zaplanowaniu jego kariery zawodowej.

Według ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 36.1, poradnictwo zawodowe polega na:

1. udzielaniu informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia;
2. udzielaniu porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia, w tym badaniu zainteresowań i uzdolnień zawodowych;
3. kierowaniu na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia;
4. inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy;
5. udzielaniu informacji i doradztwie pracodawcom w zakresie doboru kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.

Do świadczenia usług pośrednictwa pracy upoważniona jest instytucja, która wpisana jest do rejestru agencji pośrednictwa pracy. Szczegółowe informacje na ten temat zawarte są w rozdziale M. Klaus Agencja zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych.

Pośrednictwo pracy polega natomiast na „integrowaniu" bazy osób poszukujących pracy i pracodawców – dopasowywaniu wzajemnych potrzeb.

Według ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, art. 36.1, pośrednictwo pracy to:

1. udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych;
2. pozyskiwanie ofert pracy;
3. udzielanie pracodawcom informacji o kandydatach do pracy, w związku ze zgłoszoną ofertą pracy;
4. informowanie bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy;
5. inicjowanie i organizowanie kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami;
6. współdziałanie powiatowych urzędów pracy w zakresie wymiany informacji o możliwościach uzyskania zatrudnienia i szkolenia na terenie ich działania;
7. informowanie bezrobotnych o przysługujących im prawach i obowiązkach.

2.3.6. Wejście na rynek pracy

Dzięki tak szerokiej, kompleksowej pomocy kobieta bezrobotna ma szansę zdobyć pracę, którą rzeczywiście chce wykonywać, i utrzymać zatrudnienie. Bo głównym celem projektów z zakresu promocji zatrudnienia jest dostarczenie kobietom atutów, które pozwolą im stale być obecnymi na rynku pracy, a bardzo ważną podstawą tej obecności jest wiara we własne możliwości i wykonywanie zajęcia, które się naprawdę lubi. To podkreślały wszystkie ekspertki wymieniane w opracowaniu.

Zwieńczeniem wszystkich działań podjętych w ramach projektów aktywizujących zawodowo jest wejście kobiety na rynek pracy: zdobycie przez nią zatrudnienia i utrzymanie go. Organizacje rynku pracy prowadzą (a przynajmniej powinny) monitoring beneficjentek swoich projektów. Monitoring służy ocenie efektywności podejmowanych działań i utrzymaniu standardu usługi. I tak w przypadku DUK dzięki monitoringowi kobiety, które nie znalazły zatrudnienia w momencie zakończenia projektu mają na to nadal szansę. DUK oferuje im wsparcie i pośrednictwo pracy po zakończeniu projektu.

2.4. Kluby Pracy

Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, opisane w rozdziale 2.3.3, są podstawową formą stosowaną w Klubie Pracy, programie stworzonym przez publiczne służby zatrudnienia. Program Klubu Pracy wydany przez MGPiPS w 2003 roku (podręcznik Klubów Pracy) stanowi uporządkowany cykl szkoleniowy składający się z 20 sesji, najczęściej realizowanych w okresie 3 tygodni. Do jego prowadzenia konieczne jest uzyskanie licencji w Wojewódzkim Urzędzie Pracy.

Kluby Pracy stanowią efektywny program aktywizacji zawodowej bezrobotnych, który nie tylko pozwala wejść na rynek pracy, ale także dostarcza wiedzy pozwalającej podnieść własną zatrudnialność. Są także skutecznym sposobem wspierania kobiet w wejściu na rynek pracy. Poważnym atutem tego programu edukacyjnego jest kompleksowość i sekwencyjność działań dostosowanych do rzeczywistych potrzeb osoby bezrobotnej. Organizacje pozarządowe są skutecznym realizatorem aktywizacji zawodowej bezrobotnych poprzez formułę Klubu Pracy, a świadczone przez nie usługi rynku pracy charakteryzują się wysokim poziomem i zorientowaniem na rzeczywiste potrzeby beneficjenta. Poza tym – co równie ważne – osoby bezrobotne preferują atmosferę organizacji pozarządowych, brak barier w kontaktach między personelem i beneficjentami. I co istotne – powierzanie prowadzenia Klubów Pracy przez publiczne służby zatrudnienia organizacjom pozarządowym świadczy o uznaniu przez służby wysokiego standardu usług świadczonych przez te organizacje, gdyż jednym z podstawowych założeń formuły Klubu Pracy jest właśnie wysoka jakość (rozumiana głównie jako skuteczność) oferowanych usług

W ramach Klubu Pracy bezrobotni oraz osoby poszukujące pracy poznają zagadnienia dotyczące rynku pracy i mechanizmy nim rządzące; uczą się analizować rynek pracy; określają swoje możliwości, bariery i potrzeby zawodowe; uczą się metod i technik poszukiwania pracy; uzyskują wiedzę na temat różnych form zatrudnienia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Jak już wspomniałam urzędy pracy mogą zlecać prowadzenie Klubu Pracy organizacjom pozarządowym (a także innym podmiotom). Kluby Pracy tworzone są na podstawie umowy z powiatowym urzędem pracy, który zakreśla ramy organizacyjne i merytoryczne Klubu Pracy, a także współfinansuje jego działalność. Dla organizacji pozarządowych prowadzenie Klubu

Pracy to pewność utrzymania określonego standardu zajęć (zarówno tematycznego, jak i merytorycznego), wiarygodność wśród instytucji rynku pracy (aby podpisać umowę na prowadzenie Klubu Pracy, organizacja musi wykazać się doświadczeniem i wykwalifikowaną kadrą) oraz pewność finansowania przedsięwzięć podejmowanych w ramach Klubu.

2.4.1. Formalne aspekty prowadzenia Klubu Pracy

W ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 roku[2], w art. 39.1, ust. 5, znajduje się następujący zapis: „Starosta inicjuje i wspiera tworzenie klubów pracy przez instytucje lub organizacje, udzielając im pomocy organizacyjnej i metodologicznej." Klub Pracy jest tworzony w zewnętrznej instytucji na podstawie umowy między powiatowym urzędem pracy i daną organizacją. Jest także finansowany ze środków przeznaczonych na funkcjonowanie PUP-u. Na podstawie art. 39.1 ust. 4 wyżej wymienionej ustawy „koszty utworzenia klubu pracy i prowadzonych w nim działań są finansowane ze środków przeznaczonych na funkcjonowanie powiatowego urzędu pracy oraz ze środków Funduszu Pracy w zakresie wyposażenia klubu pracy oraz kosztów prowadzenia zajęć przez osoby niebędące pracownikami powiatowego urzędu pracy." Klub Pracy prowadzony jest przez lidera klubu. Według ustawy „liderem klubu pracy może zostać osoba, która:

1. posiada pełną zdolność do czynności prawnych;
2. nie była karana;
3. posiada co najmniej średnie wykształcenie;
4. wykonywała zadania w zakresie aktywnego poszukiwania pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy w publicznych służbach zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufcach Pracy;
5. posiada obywatelstwo polskie lub wykaże się znajomością języka polskiego wystarczającą do wykonywania zadań.

Lider klubu pracy jest obowiązany doskonalić kwalifikacje zawodowe."[3]

2.4.2. Przykłady Klubów Pracy prowadzonych przez organizacje pozarządowe

Fundacja Centrum Promocji Kobiet prowadzi – na podstawie umowy podpisanej z Urzędem Pracy m.st. Warszawy – Klub Pracy. Klub składa się z trzech modułów (mimo że umowa na prowadzenie Klubu Pracy określa jedynie obowiązek prowadzenia warsztatów aktywnego poszukiwania pracy – moduł trzeci Klubu Pracy). Każda kobieta poszukująca pracy (nie tylko przysłana przez urząd pracy) może w ramach modułu pierwszego – „otwartego" skorzystać w siedzibie fundacji ze sprzętu biurowego, nie angażując się w dalsze zajęcia aktywizacyjne. W drugim module może skorzystać z poradnictwa zawodowego i przygotować się pod okiem specjalisty do rozmowy kwalifikacyjnej oraz napisać list motywacyjny i CV. Ostatni moduł – trzeci – to warsztaty aktywnego poszukiwania pracy. Jeśli na etapie rekrutacji stwierdzona zostanie konieczność wsparcia psychologicznego, kobieta kierowana jest najpierw do psychologa, później zaś na inne zajęcia i konsultacje. W skali roku FCPK w ramach Klubu Pracy pomaga ok. 1200 kobietom poszukującym pracy. Fundacja jako zewnętrzna instytucja prowa-

2 ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r., Dz.U. 2004 nr 99, poz.1001, www.sejm.gov.pl
3 ustawa z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004 nr 99, poz. 1001 wraz ze zmianami wprowadzonymi przez ustawę z 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2005 nr 164 poz. 1366, www.sejm.gov.pl

dząca Klub Pracy zobowiązana jest do sprawozdawczości. Prowadzi ją co kwartał, a samo sprawozdanie dotyczy statystyk z prowadzonych trzech modułów: ile kobiet skorzystało z „otwartego" modułu, ilu udzielono porad w ramach poradnictwa indywidualnego, jaka jest socjologiczna charakterystyka beneficjentek warsztatów grupowych.

Demokratyczna Unia Kobiet z Gdańska prowadzi otwarty i zamknięty Klub Pracy oraz zintegrowane z nim szkolenia zawodowe. Zajęcia oferowane przez DUK są modelowym kursem aktywizacji zawodowej. Warto nadmienić, że forma Klubu Pracy jest konkretnie przystosowana do potrzeb bezrobotnych mężczyzn lub kobiet.

Celem działania Klubu Pracy jest nabycie umiejętności poszukiwania, uzyskania i utrzymania zatrudnienia. Do tego potrzebna jest nie tylko konkretna wiedza („twarde" umiejętności), ale także wykształcenie wiary w siebie, przekonania o własnej sprawczości i pobudzenia do aktywności („miękkie" zasoby).

Zajęcia w ramach Klubu Pracy w DUK-u trwają trzy tygodnie (czas trwania zajęć wynika z zapisów w umowie z urzędem pracy – każda instytucja prowadząca Klub Pracy na podstawie takiej umowy musi zrealizować program w ciągu trzech tygodni) po tym kobieta (jeśli chce) bierze udział w kursie zawodowym lub podnoszącym kwalifikacje. Zajęcia mają w większości formę warsztatów, w każdej chwili uczestniczki mogą także skorzystać z indywidualnych porad psychologa lub prawnika. Dla bezrobotnych kobiet przysłanych przez urząd pracy Klub Pracy jest obligatoryjny, dla pozostałych – uczestnictwo jest dobrowolne. W siedzibie DUK-u kobiety poszukujące zatrudnienia mogą skorzystać ze sprzętu biurowego, przejrzeć prasę z ogłoszeniami o pracy. W ramach Klubu Pracy organizowane są także spotkania z pracodawcami, z przedstawicielami organizacji samorządowych i pozarządowych, a także z kobietami sukcesu – byłymi kursantkami Klubu Pracy, którym się powiodło. Bardzo ważne są takie spotkania z kobietami sukcesu, które pokazują swoim przykładem, że osiągnąć w życiu można wiele dzięki własnej pracy, odwadze i pozytywnemu nastawieniu.

Rocznie DUK w ramach Klubu Pracy pomaga ok. 1000 kobiet.

2.5. Podsumowanie

W Polsce jest obecnie 1 128 000 bezrobotnych kobiet.[4] Część z nich to kobiety długotrwale bezrobotne lub takie, które nigdy nie pracowały. Do nich trzeba kierować działania, które uwzględnią „trudną" drogę wejścia tego typu beneficjentów na rynek pracy. W takich przypadkach kryterium ilościowe nie może być brane pod uwagę, a sekwencja konkretnych form pomocy musi być precyzyjnie zaplanowana. Organizacje pozarządowe są przygotowane do prowadzenie tego typu działań, o czym świadczy także to, że pewne swoje kompetencje w tym zakresie oddają im powiatowe urzędy pracy (czyli powierzają prowadzenie Klubów Pracy). Organizacje pozarządowe jako instytucje, których misja zakłada zorientowanie na dobro beneficjenta, wypracowały taką metodologię pracy z beneficjentem, która pozwala zaspokajać jego rzeczywiste potrzeby. Poza tym organizacje trzeciego sektora świadczące usługi rynku pracy mają większą swobodę działań i wyboru metod, dlatego

4 Dane Głównego Urzędu Statystycznego według BAEL, II kwartał 2006.

– pod warunkiem posiadania odpowiedniej wiedzy i wykwalifikowanego personelu – mają wszelkie predyspozycje do pracy z „trudnym" odbiorcą ich aktywności – grupami zagrożonymi wykluczeniem społeczno-zawodowym, czyli także z długotrwale bezrobotnymi kobietami.

O ekspertach:

Marta Lewandowska, wiceprezeska Stowarzyszenia „OPTA" z Warszawy. Współautorka Programu „Od NowA" skierowanego do kobiet bezrobotnych znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej oraz Programu SILNI-POMOCNI-SKUTECZNI, którego odbiorcami są pracownicy i funkcjonariusze służb pomocowych i interwencyjnych (m.in. policjanci, pracownicy socjalni, kuratorzy, pedagodzy). Prowadzi szkolenia z zakresu współpracy międzysektorowej, zarządzania projektami oraz tworzenia organizacji pozarządowych. W Programie „Od NowA" odpowiada przede wszystkim za informacje, promocję oraz współpracę. Pracuje z kobietami od 4 lat.

Anna Nawrot, Wiceprezes Fundacji Centrum Promocji Kobiet z Warszawy, psycholog i trener, pracuje z kobietami od 10 lat.

Lucyna Orłowska, założycielka Demokratycznej Unii Kobiet, przewodnicząca Klubu w Gdańsku (od 1990 roku), liderka Klubu Pracy, od 15 lat prowadzi Klub Pracy i pośrednictwo pracy dla kobiet; autorka wielu szkoleń; w Niepublicznej Placówce Oświatowej DUK prowadzi kursy dla opiekunek środowiskowych i dziecięcych, pomocy domowych; wyróżniona w konkursie „Akcja Akacja 2006" prowadzonym przez Fundację „Partners Polska" i Centrum Inicjatyw Obywatelskich.

Barbara Stafiej, Prezes Stowarzyszenia na Rzecz Kobiet Poszukujących Pracy „Victoria", pedagog, koordynator wielu projektów i inicjatyw kobiecych, z kobietami pracuje od 5 lat.

Bibliografia:

- J. Herbst, *Organizacje pozarządowe w systemie usług rynku pracy 2005. Raport z badania ilościowego* FISE, Warszawa 2006
- M. Rogaczewska, J. Tyrowicz, *Organizacje pozarządowe na rynku pracy: unikatowe grupy czy uniwersalne kompetencje? Podsumowanie badania jakościowego (studiów przypadków),* Warszawa 2006
- U. Sztanderska, *Działalność organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy skierowane do kobiet*, FISE, Warszawa 2006
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2004 nr 99 poz.1001
- Ustawa z 28 lipca 2005 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2005 nr 164 poz. 1366

Unia Europejska o osobach niepełnosprawnych

Osoby niepełnosprawne są w Unii Europejskiej uznawane za jedną z grup społecznych najbardziej narażonych na wykluczenie, stanowią 10% społeczeństwa, co oznacza, że we wszystkich krajach Wspólnoty, wraz z nowo przyjętymi, żyje około 50 mln niepełnosprawnych Europejczyków.[1] W Unii Europejskiej nie ma jednak wspólnej polityki dotyczącej osób niepełnosprawnych. Każdy kraj wypracowuje własną strategię pomocy. Ma to związek z jedną z głównych zasad funkcjonowania Unii Europejskiej, zwaną zasadą subsydiarności (pomocniczości), zgodnie z którą to, co może być zrobione lepiej na poziomie krajowym, powinno być zrobione na poziomie krajowym. Natomiast na poziomie unijnym dba się o wyrównywanie różnic i ujednolicanie stosowanych standardów.

Co w takim razie Unia Europejska robi dla osób niepełnosprawnych? Bez wątpienia ostatnie dziesięciolecia przyniosły istotne zmiany w sposobie postrzegania osób niepełnosprawnych. Niepełnosprawność nie jest już rozumiana tylko jako rezultat uszkodzenia ciała czy choroby, ale raczej jako wynik barier społecznych, ekonomicznych, fizycznych jakie napotyka się w środowisku. Na początku jednak polityka społeczna, w ramach której rozwiązuje się problemy osób niepełnosprawnych, nie była uznawana za priorytetową, liczyły się wspólne interesy ekonomiczne. Zainteresowanie problematyką osób niepełnosprawnych pojawiło się wraz z nastaniem lat 80., gdzie między innymi zagadnienie niepełnosprawności wpisano w kontekst polityki społecznej i zatrudnienia Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej oraz w polityce wspólnotowej krajów członkowskich. Zwrócono uwagę na prawa człowieka, w kontekście których niepełnosprawność zdefiniowano jako normalny aspekt życia człowieka. W modelu tym działaniem priorytetowym stało się wyrównywanie szans poprzez tworzenie przyjaznego środowiska, pozbawionego barier rozumianych bardzo szeroko. Wyrazem takiej postawy były dokumenty wydane przez Organizację Narodów Zjednoczonych (ONZ) w 1993 roku, nazwane „Standardowymi zasadami wyrównywania szans osób niepełnosprawnych". Następnie Komisja Europejska potwierdziła wytyczony przez ONZ kierunek myślenia i wydała w 1996 roku dokument „Nowa strategia Wspólnoty Europejskiej w odniesieniu do osób niepełnosprawnych". Jeśli chodzi o postawę rządu polskiego w tym czasie, to w 1997 roku Parlament podjął uchwałę dotyczącą Karty Praw Osób Niepełnosprawnych i zobowiązał się do zapewnienia osobom niepełnosprawnym integracji społecznej i samodzielnego udziału w życiu społecznym w takim samym stopniu, jak osoby pełnosprawne. Dodatkowo zagwarantował poradnictwo zawodowe, szkolenia oraz readaptację zawodową i społeczną bez względu na przyczynę i rodzaj niepełnosprawności.

Osoby niepełnosprawne uznawane są za jedną z grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne. Podczas Szczytu Lizbońskiego[2] w 2000 roku kraje członkowskie UE postanowiły, że zwalczanie ubóstwa i wykluczenia społecznego stanie się priorytetowym działaniem na drodze modernizacji Europejskiego Modelu Społecznego. Rada Europejska wyznaczyła bardzo ambitny plan zwiększenia do 2010 roku wskaźnika zatrudnienia z poziomu 61% do 70%, natomiast do 2020 roku gospodarka europejska ma stać się najbardziej konkurencyjną, tworząc więcej lepszych miejsc pracy. Strategia Lizbońska założyła przebudowę Europejskiego Modelu Społecznego poprzez inwestowanie w ludzi i tworzenie aktywnego państwa opiekuńczego. Europejski Model Społeczny ma zatem przeciwdziałać bezrobociu, wykluczeniu społecznemu, starzeniu się społeczeństwa, dysproporcji pomiędzy regionami i globalizacji.

1 E. Wapiennik, R. Piotrowicz, ***Niepełnosprawny – pełnoprawny obywatel Europy***, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2002, s. 9.
2 Spotkanie szefów państw i rządów krajów Unii Europejskiej w marcu 2000 roku w Lizbonie, podczas którego przyjęto nową strategię modelu społecznego na lata 2000-2010 w: J. Gałęziak, ***Osoby niepełnosprawne na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej***, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej i Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2003, s. 6.

W grudniu 2001 roku Komisja i Parlament Europejski uzgodniły „Wspólnotowy Program Działań na rzecz Zwalczania Wykluczenia Społecznego" na lata 2002-2006. Jego główny cel to wspieranie współpracy pomiędzy państwami członkowskimi i zwiększenie skuteczności przeciwdziałania społecznemu wykluczeniu. W ramach zaangażowania krajów kandydujących do wspólnej polityki integracji społecznej otwarto dla nich „Wspólnotowy Program Działań na rzecz Zwalczania Wykluczenia Społecznego". Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej RP zgłosiło do Komisji Europejskiej chęć przystąpienia do programu w 2002 roku, podpisując Memorandum Porozumienia. Narodowa Strategia Przeciwdziałania Wykluczeniu Społecznemu objęła działania z zakresu polityki zatrudnienia, zabezpieczenia społecznego, mieszkalnictwa, edukacji, zdrowia, informacji i komunikacji, bezpieczeństwa i sprawiedliwości, kultury i wypoczynku.

Problem zatrudnienia i braku odpowiedniej ilości miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych dotyczy wszystkich państw członkowskich. W drugiej połowie lat 90. w krajach Unii Europejskiej zanotowano średni wskaźnik bezrobocia sięgający 12% populacji osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo. Rada Europejska uznała, że należy zająć się sprawą bezrobocia w szerszym zakresie niż do tej pory. W 1997 roku w Traktacie Amsterdamskim[3] zawarto Europejską Strategię Zatrudnienia, która określiła politykę zatrudnienia i zapoczątkowała tzw. proces luksemburski[4] – tworzenie wytycznych polityki zatrudnienia, narodowych planów działania oraz wspólnego raportu na temat zatrudnienia. Art. 13 Traktatu Amsterdamskiego, tzw. artykuł antydyskryminacyjny, stworzył ogromną szansę na poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych. Czytamy w nim, że „nie naruszając innych przepisów tego Traktatu, w granicach uprawnień przekazanych wspólnocie, Rada, działając zgodnie z propozycjami Komisji i po konsultacji z Parlamentem Europejskim, może podejmować stosowne działania, aby zwalczać dyskryminację z powodu płci, pochodzenia rasowego lub etnicznego, religii lub wyznania, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej".[5] Dodatkowo w art. 5 dyrektywy Rady Europejskiej z 27 listopada 2000 roku, w sprawie ustanowienia ogólnych ram dla równego traktowania przy zatrudnianiu i wykonywaniu zawodu, widnieje zapis, że pracodawca podejmie odpowiednie środki, konieczne w danej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do zatrudnienia, wykonywanie pracy lub awansowanie. Organizacja parasolowa, jaką tworzy Europejskie Forum Niepełnosprawności[6], reprezentowane przez 85 organizacji zajmujących się różnymi rodzajami niepełnosprawności, także przygotowała dyrektywę na temat równego traktowania osób niepełnosprawnych, co stworzyło realne szanse na poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Przyjęto politykę, która umożliwiła osobom niepełnosprawnym udział w podejmowaniu decyzji na ich temat, zarówno na poziomie lokalnym, narodowym, jak i europejskim. Wyrazem takiej postawy jest Agenda 22 wydana przez Szwedzką Federację Niepełnosprawnych (Swedish Disability Federation).[7] U jej podstaw leży idea praw człowieka oraz przekonanie, że najlepsze rezultaty uzyskuje się dzięki współpracy pomiędzy organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych i władzami lokalnymi. Organizacje stanowią bowiem cenne źródło wiedzy na temat potrzeb osób niepełnosprawnych na każdym etapie działań skierowanych do tej grupy.

---

3 Traktat Amsterdamski jest pierwszym traktatem, w którym Unia Europejska odniosła się bezpośrednio do kwestii niepełnosprawności, w: E. Wapiennik, R. Piotrowicz (red.), ***Osoby niepełnosprawne w Unii Europejskiej***, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej i Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2003, s. 4.

4 Posiedzenie Rady Europejskiej w Luksemburgu w 1997 r., podczas którego uchwalono Europejską Strategię Zatrudnienia uwzględniającą prawa osób niepełnosprawnych na rynku pracy, w: J. Gałęziak, ***Osoby niepełnosprawne na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej***, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej i Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2003, s. 4.

5 E. Wapiennik, R. Piotrowicz (red.), ***Osoby niepełnosprawne w Unii Europejskiej***, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej i Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2003, s. 5.

6 Europejskie Forum Niepełnosprawności (European Disability Forum, www.edf-feph.org) powstało w 1996 r. i reprezentuje osoby niepełnosprawne w dialogu z instytucjami Unii Europejskiej. Celem jest promowanie równych szans wszystkich osób niepełnosprawnych, niezależnie od rodzaju niepełnosprawności i ochrona ich praw, w: E. Wapiennik, R. Piotrowicz (red.), ***Osoby niepełnosprawne w Unii Europejskiej***, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej i Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2003, s. 13.

7 Szwedzka Federacja Niepełnosprawności (Swedish Disability Federation) jest organizacją zrzeszającą 37 szwedzkich organizacji osób niepełnosprawnych, opracowała specjalną instrukcję służącą planowaniu polityki na rzecz osób niepełnosprawnych w społecznościach lokalnych, w: E. Wapiennik, R. Piotrowicz (red.), ***Osoby niepełnosprawne w Unii Europejskiej***, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej i Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2003, s. 13.

20 kwietnia 2004 roku dostałam wyjątkowy prezent imieninowy. Była nim Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ustawa ta umożliwiła mi bowiem zrealizowanie idei, przyświecającej mi już od dłuższego czasu. W Fundacji, w której wtedy pracowałam, obserwowałam osoby niepełnosprawne przygotowujące się do podjęcia pracy w trakcie szkoleń podnoszących kwalifikacje, a także uczestniczące w warsztatach aktywizacji zawodowej. Na tym wsparcie dla nich się kończyło – w pół drogi. Potem „wypuszczano" te osoby na otwarty rynek pracy. Widziałam palącą potrzebę rozszerzenia wachlarza wsparcia o dalsze działania: doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy.

Potrzeba zakładania agencji zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych wynika również stąd, iż wypełniają one lukę wśród instytucji rynku pracy. Osoby niepełnosprawne są w większości biorcami świadczeń, w związku z czym nie mogą zarejestrować się w urzędach pracy jako „bezrobotni". Mogą się zarejestrować jako „poszukujący pracy", ale taki status nie jest dla nich atrakcyjny. Niestety, również unijne fundusze strukturalne, a zwłaszcza EFS, przeznaczone są w większej mierze dla osób bezrobotnych w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia. Czyli – znów, tylko dla niewielkiej liczby osób niepełnosprawnych. Bardzo wiele projektów finansowanych z tego źródła – zwłaszcza tak potrzebnych szkoleń zawodowych, językowych, komputerowych – jest skierowanych wyłącznie do osób posiadających status bezrobotnego. Jest to oczywista dyskryminacja osób niepełnosprawnych usankcjonowana prawem. Również komercyjne agencje zatrudnienia nie są miejscem, w którym osoby niepełnosprawne mogą znaleźć atrakcyjną pracę. Pośrednik komercyjnej agencji mając do wyboru kandydata niepełnosprawnego i pełnosprawnego – skieruje do pracodawcy tego, którego „łatwiej sprzedać".

Aby wypełnić tę lukę, w 2004 roku powstała pierwsza w Warszawie agencja zatrudnienia, której wszystkie działania skierowane były do osób niepełnosprawnych. W chwili obecnej, zwłaszcza dzięki środkom z EFS, podobnych agencji zatrudnienia jest już wiele, sama przyczyniłam się do powołania kolejnej. Jest nią Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych przy Fundacji Na Rzecz Transportowych Usług Specjalistycznych dla Niepełnosprawnych. Dzięki temu, że agencji jest coraz więcej, możemy wymieniać doświadczenia, podejmować wspólne działania, ale przede wszystkim gromadzić coraz więcej ofert pracy z otwartego rynku pracy dostępnych dla osób niepełnosprawnych i dotrzeć do coraz szerszej rzeszy tych osób.

Prowadzenie agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest wyzwaniem. Tak jak inne agencje, np.: pośredniczące w zatrudnianiu opiekunek dziecięcych, poszukujemy zarówno kandydatów do pracy, jak i pracodawców. I tu podobieństwa się kończą. Naszym zadaniem bowiem jest przekonanie zgłaszających się do nas pracodawców, że nasi kandydaci spełniają ich oczekiwania, ale również, że niepełnosprawność nie będzie miała wpływu na efektywność ich pracy. Mało tego – że zatrudnienie niepełnosprawnego pracownika przynosi wymierne korzyści – społeczne i finansowe.

Aby sprostać wyzwaniu, jakim jest prowadzenie agencji zatrudnienia na rzecz niepełnosprawnych musimy być specjalistami. Nie wystarczy znajomość Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ani nawet Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. Konieczna jest bowiem umiejętność zrozumienia potrzeb i oczekiwań zarówno pracodawców, jak i naszych specyficznych klientów – osób niepełnosprawnych. Musimy więc być z jednej strony sprawnymi marketingowcami i handlowcami, a z drugiej strony fachowcami radzącymi sobie z problemami osób niepełnosprawnych.

Zawsze, kiedy ktoś mnie pyta: „Jakie są największe problemy w pośrednictwie pracy dla osób niepełnosprawnych?", odpowiadam, że prawie takie same, jak w przypadku osób pełnosprawnych. Nasi klienci to przede wszystkim osoby długotrwale bezrobotne, prezentujące zachowania charakterystyczne dla różnych faz „przeżywania" bezrobocia. Niepełnosprawność jest jedynie dodatkowym czynnikiem, utrudniającym naszym klientom wejście w stan gotowości do aktywnego, samodzielnego, skutecznego poszukiwania pracy. Dlatego doradcy zawodowi CKON-u w trakcie swojej pracy z osobami niepełnosprawnymi muszą bardzo uważać, aby odróżnić problemy wynikające z długiego pozostawania bez pracy od tych, których przyczyną jest niepełnosprawność. Nie mieszać ich i nie usprawiedliwiać wzajemnie, a zdiagnozować i pomóc rozwiązać. Ważne jest, aby osoba niepełnosprawna, która do nas przychodzi po pracę zrozumiała, że nie dostanie jej „na talerzu", a my możemy jej tylko pomóc przygotować się do skutecznego poszukiwania pracy, poprawić dokumenty aplikacyjne, wyjaśnić zawiłości prawa pracy i dodatkowych przepisów regulujących zatrudnianie osób niepełnosprawnych, skierować na szkolenie zawodowe lub warsztat psychologiczny. To trudne zadanie, gdyż często ktoś, kto przychodzi po pracę dowiaduje się, że jest nieatrakcyjny na rynku pracy i musi najpierw podnieść swoje kwalifikacje. I to nie z powodu swojej niepełnosprawności, lecz braków w wykształceniu. Borykamy się z postawami roszczeniowymi, z syndromem wyuczonej bezradności i... nadopiekuńczością rodziców.

Mamy trudniejsze zadanie niż komercyjne agencje zatrudnienia, ponieważ naszym celem jest pomoc każdej osobie, która do nas przyjdzie, bez względu na to, na ile jest atrakcyjna na rynku pracy. Naszych sukcesów nie utożsamiamy wyłącznie z liczbą zatrudnionych. Ważne jest dla nas, że ktoś zrobi krok ku swojej aktywności zawodowej: postanowi się dokształcić, nauczy się, w jaki sposób swoją niepełnosprawność przedstawić pracodawcy jako atut, zrozumie, że na rynku pracy musi konkurować z osobami pełnosprawnymi.

Jak już wspomniałam agencja zatrudnienia osób niepełnosprawnych musi współpracować z pracodawcami w sposób profesjonalny, musi z nimi rozmawiać językiem ekonomii, a nie filantropii. Pracodawca chce zatrudnić pracownika, który przyniesie mu największy zysk. I to jest święte prawo pracodawcy. Naszym obowiązkiem jest zapewnienie mu właśnie takiego pracownika. Agencja zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie musi prowadzić kampanii społecznych. Są do tego powołane inne organizacje i instytucje. Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych przyczynia się do kształtowania wśród pracodawców i społeczeństwa wizerunku niepełnosprawnego pracownika. Promujemy naszych niepełnosprawnych klientów nie poprzez plakaty i spoty reklamowe, lecz wysyłając pracodawcom CV wyłącznie tych niepełnosprawnych kandydatów, którzy są w pełni gotowi do podjęcia pracy i spełniają wszystkie kryteria określone w ofercie pracy. Nie można się kierować litością, nie można ulegać presji. Mówi się wiele o stereotypach na temat osób niepełnosprawnych, którymi kierują się pracodawcy w wyborze pracowników. Robimy wszystko, aby nie psuć wizerunku niepełnosprawnych pracowników. Nie wysyłamy pracodawcom nieodpowiednich kandydatów.

Słyszałam kiedyś jak zapytano brytyjskiego działacza NGO, w jaki sposób zachęca pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Zdziwiony odpowiedział, iż nie musi tego robić. To przecież oczywiste, że lepiej, aby niepełnosprawni pracowali i zasilali podatkami budżet, niż uszczuplali go korzystając ze świadczeń. Dla polskiego społeczeństwa, pracodawców, ale też samych niepełnosprawnych, długo jeszcze nie będzie to takie oczywiste. Przed nami długa droga.

Dlatego bardzo się cieszę, że powstają takie publikacje jak niniejsza. Im więcej będzie się mówiło o przyczynach bezrobocia osób niepełnosprawnych, ale również promowało wypracowane już rozwiązania, tym prędzej sytuacja osób niepełnosprawnych ulegnie poprawie.

Agnieszka Żychalak,
kierownik projektu Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych
przy Fundacji Na Rzecz Transportowych Usług Specjalistycznych Dla Niepełnosprawnych – TUS

Osoby niepełnosprawne – niewykorzystany potencjał na rynku pracy

Osoby niepełnosprawne należą do tzw. grupy ryzyka, którą cechuje niekorzystne położenie i dyskryminacja w zatrudnieniu na rynku pracy. W Polsce jest 4 158 tys. osób niepełnosprawnych, z czego 2 431 tys. (tj. 58,5%) jest w wieku produkcyjnym. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku od 20 do 64 lat w Polsce wynosi 20,8%. Jest to sytuacja znacznie gorsza niż w krajach Unii Europejskiej. Średnia w Unii Europejskiej wynosi 40% (Eurostat 2003, dane z roku 2002). Osoby niepełnosprawne pierwsze wypadają z rynku pracy i ostatnie na rynek pracy wracają, przez to są zagrożone ubóstwem i wykluczeniem społecznym (Krajowy Plan Działania na rzecz Zatrudnienia 2005). Stan ten powoduje, że grupa ta w większości utrzymuje się ze świadczeń rentowych i pomocy społecznej. W Polsce z rent utrzymuje się 2-krotnie więcej osób niż w krajach wysoko rozwiniętych (J. Gałęziak, *Sprawni w pracy*, Warszawa 2004).
Należy wskazać na bardzo wysoki poziom bierności zawodowej osób niepełnosprawnych – 83% (*Analiza i diagnoza sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce*, BON, Warszawa 2004). Osoby niepełnosprawne często w ogóle nie poszukują pracy. Nie wierzą, że są w stanie ją znaleźć. Brak motywacji do pracy powoduje, że często odrzucają możliwość niepewnej pracy, wolą pozostać przy niskich, ale stabilnych i pewnych rentach. Dramatycznie wysoki poziom bierności zawodowej to również próba ucieczki przed bezrobociem w system zabezpieczenia społecznego.
Obiektywną barierą w podejmowaniu aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne jest wciąż bardzo niski poziom wykształcenia. Wśród osób niepełnosprawnych w Polsce wykształcenie wyższe ma zaledwie 4,2%, natomiast aż 73,1% osób legitymuje się wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym. Niskie wykształcenie ma negatywny wpływ na aktywność ekonomiczną, o czym świadczy najwyższy odsetek bezrobotnych właśnie wśród osób z wykształceniem co najwyżej zasadniczym zawodowym, a najniższy odpowiednio wśród osób z wykształceniem wyższym (*Aktywność ekonomiczna ludności Polski*, I kwartał 2002, GUS 2002).
Dotychczasowy system wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyczerpał w znacznej mierze swoje możliwości, jest relatywnie kosztowny i mało skuteczny, zwłaszcza na otwartym rynku pracy. Z usług poradnictwa zawodowego oferowanych w powiatowych urzędach pracy korzystało w 2002 roku jedynie 8,5 tys. bezrobotnych osób niepełnosprawnych (tj. 9,2% ogółu osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w 2002 roku). Z najważniejszych dla osób niepełnosprawnych form doradztwa, tj. poradnictwa indywidualnego i badań testowych, korzystało odpowiednio 7,6% i 0,67% ogółu zarejestrowanych w 2002 roku (Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich). Istnieje ogromna potrzeba stworzenia działań innowacyjnych i komplementarnych wobec istniejącego systemu. Organizacje pozarządowe osób

niepełnosprawnych stanowią niewykorzystany potencjał w tym zakresie. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stwarza możliwość instytucjonalnego wprowadzenia nowych podmiotów w obszar usług rynku pracy, w tym usług dla osób niepełnosprawnych.

Na uwagę zasługują postawy pracodawców, którzy stanowią niejako „drugą stronę medalu" w kwestii aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. W badaniach z 2002 roku aż 95% pracodawców z otwartego rynku pracy nie było zainteresowanych zatrudnieniem osób niepełnosprawnych (*Analiza i diagnoza sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce*, BON, Warszawa 2004). Pracodawcy na otwartym rynku nie są w ogóle przygotowani do zatrudniania niepełnosprawnych. Niepełnosprawni postrzegani są jako homogeniczna grupa społeczna, a nie jako osoby w bardzo zróżnicowanej sytuacji. Warto oddziaływać na pracodawców poprzez dostarczenie informacji i dobrych przykładów w zatrudnieniu niepełnosprawnych oraz świadczenie usług pośrednictwa pracy, organizację targów i giełd pracy.

Należy doprowadzić do rozwoju usług doradczych oraz innych usług dla osób niepełnosprawnych, służących ich integracji na otwartym rynku pracy oraz wspieraniu ich aktywności zawodowej. Poradnictwo zawodowe uznane zostało za jeden z priorytetów działania w Komunikacie na temat Kształcenia Ustawicznego Komisji Europejskiej (COM <2001> 678). To również odpowiedź na postulaty formułowane przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w zakresie systemu rehabilitacji zawodowej, które mówią, że powinna zostać stworzona możliwość diagnozowania produktywności i predyspozycji osób niepełnosprawnych w celu właściwego doboru rodzaju pracy i określenia możliwej do uzyskania wydajności pracy […] (*Propozycja zmian w systemie rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych,* PFRON, Warszawa, październik 2003).

Od 2004 roku Fundacja Fuga Mundi prowadzi Agencję Zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych. Agencja Zatrudnienia jest instytucją rynku pracy, która została utworzona przez Fundację (§ 21, pkt 6 Statutu Fundacji) i wpisana do rejestru agencji zatrudnienia na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 04.99.1001). Fundacja Fuga Mundi posiada stosowne certyfikaty. W ramach Agencji świadczone są podstawowe usługi rynku pracy w zakresie poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, pośrednictwa pracy za granicą u pracodawców zagranicznych obywateli polskich oraz doradztwa personalnego. Oprócz podstawowych usług rynku pracy, świadczona jest pomoc psychologiczna i prawna, poradnictwo w zakresie rehabilitacji zawodowej i rozwoju zawodowego, wsparcie klientów Agencji Zatrudnienia w podejmowaniu wolontariatu.

Marek Piasecki,
prezes Fundacji Fuga Mundi, dyrektor Agencji Zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych

Osoba niepełnosprawna w Polsce nie musi być traktowana ja zło konieczne, żyć na garnuszku Państwa i powiększać szeregi bezrobotnych zamiast generować zyski dla siebie i społeczeństwa.
Etykietowanie ludzi z niepełnosprawnościami dyskryminującymi określeniami w stylu: „niezdolny do żadnej pracy i samodzielnej egzystencji" obniża ich, już i tak niskie, poczucie własnej wartości i utrudnia kontakty z pracodawcami. Renta nie powinna być narzędziem przywiązania osoby niepełnosprawnej do sytuacji obywatela bezradnego, nie podejmującego aktywności zawodowej ukrywającego się za świadczeniem społecznym ze strachu przed jego utratą lub z braku motywacji finansowej. Potrzebne są więc zmiany prawne i systemowe.
Poza tym konieczna jest współpraca wszystkich aktorów na mapie integracji zawodowej osób niepełnosprawnych jako jednej z najbardziej dyskryminowanych grup na rynku pracy w Polsce, przekazywanie zadań przez administrację publiczną do trzeciego sektora – organizacjom pozarządowym, które są kreatywne, elastyczne w działaniu i coraz bardziej profesjonalne. Dobrym przykładem tej współpracy i jej pozytywnych efektów są opisane niżej dobre praktyki niekomercyjnych agencji zatrudnienia (BeKON, CKON, FFM).
Bardzo ważna jest praca z jednej strony z samymi beneficjentami – osobami niepełnosprawnymi, które dobrowolnie, nie mogąc liczyć na żadne zasiłki, zgłaszają się do agencji zatrudnienia w poszukiwaniu możliwości podjęcia pracy lub rozpoczęcia działalności gospodarczej; ta praca powinna być ukierunkowana na zmianę ich postaw – z wyuczonej bezradności i postawy roszczeniowej na podejście stawiające na posiadane zasoby i możliwości podjęcia aktywności, na samokształcenie i szkolenia uzupełniające luki w wiedzy. Z drugiej strony należy wychodzić do rynku pracy. Im więcej pracodawców uda się przekonać do zatrudniania niepełnosprawnych, przyjmowania na staże i doświadczania kontaktów z takim pracownikami, tym lepszy będzie wizerunek osoby niepełnosprawnej na rynku pracy.
Z mojego doświadczenia w pracy w BeKON-ie (głównie z rozmów z małymi firmami) wynika również, że opieranie systemu korzyści dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne prawie wyłącznie w oparciu o dofinansowania do wynagrodzeń według hierarchii rodzajów niepełnosprawności (im cięższa niepełnosprawność tym większe dofinansowanie) prowadzi do „kupczenia" ludźmi, jakby byli oni pionkami w tej grze – w takim układzie, niepełnosprawni nie istnieją jako potencjał ludzki, a jedynie jako jednostki chorobowe, na których można dużo zarobić. Co prawda kontakty z dużymi przedsiębiorstwami, wyglądają inaczej – nie opierają się na tym, ile pracodawca może dostać pieniędzy do zatrudnienia niepełnosprawnych i nie na tym, ile jest w bazie agencji pośrednictwa osób z epilepsją, depresją, chorobą psychiczną (najwyżej „opłacanych" rodzajów niepełnosprawności), a bardziej na misjach i standardach odpowiedzialnego biznesu, który chce się włączać działania prospołeczne, jednak ten trend dopiero się w Polsce zaczyna – oby się utrzymał i nie dotyczył tylko korporacji.

Justyna Kalita,
Specjalista ds. kontaktów z pracodawcami,
Biuro Karier Osób Niepełnosprawnych
przy Fundacji Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo

3. Agencja zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych

Magdalena Klaus

3.1. Wstęp

Niniejszy rozdział stanowi próbę pokazania modelowej ścieżki osoby niepełnosprawnej, która chciałaby podjąć pracę, najlepiej na otwartym rynku pracy. Krok po kroku zostały przedstawione etapy, którymi dana osoba niepełnosprawna może podążać w stronę zatrudnienia. Poprzez bogatą ofertę pomocy w postaci działań indywidualnych i grupowych, skierowanych na pracę z daną osobą, na budowanie bądź też wzmacnianie jej poczucia wartości, likwidowanie uprzedzeń w stosunku do społeczeństwa, do swojej niesprawności, a także na świadczenie usług pośrednictwa pracy i aktywizacji zawodowej, umożliwiamy osobie niepełnosprawnej integrację społeczną i zawodową oraz życie w coraz bardziej znormalizowanym świecie, gdzie niepełnosprawność przestaje być kategorią wartościującą. Co więcej, kompleksowy charakter działań pozwala osobie niepełnosprawnej wybrać, na każdym etapie swojego życia, najlepszą i najbardziej potrzebną dla niej formę pomocy, pod okiem wykwalifikowanych specjalistów. Taką kompleksową, czy też wielowymiarową, ścieżkę usług świadczą agencje zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych prowadzone przez organizacje pozarządowe. Stanowią one bardzo dobry łącznik pomiędzy osobą niepełnosprawną a pracodawcą, prowadząc dwubiegunowe działania zarówno na rzecz osoby niepełnosprawnej, jak i pracodawcy. Dlaczego koncentruję się na agencjach prowadzonych przez organizacje pozarządowe? Ponieważ praca z osobami niepełnosprawnymi, aby mogła przynosić trwałe i wymierne efekty w postaci podjęcia przez te osoby zatrudnienia czy też ich usamodzielnienia, wymaga bardzo indywidualnego podejścia, czasu i zrozumienia, a na to nie mogą sobie pozwolić publiczne służby zatrudnienia czy też komercyjne agencje zatrudnienia.

W niniejszym rozdziale chciałabym pokazać jak taka agencja zatrudnienia prowadzona przez organizację pozarządową może modelowo pomagać osobie niepełnosprawnej. Zanim jednak przejdę do jej charakterystyki przyjrzyjmy się naszym osobom niepełnosprawnym – beneficjentom rynku pracy.

3.2. Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w Polsce

W Polsce wskaźnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest dwa razy niższy niż w krajach Unii Europejskiej. Z danych zebranych w Badaniach Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) Głównego Urzędu Statystycznego z 2005 roku wynika, że zaledwie 23,7% niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym jest aktywnych zawodowo[8]. Według szacunków Europejskich Ekspertów ds. Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych obecnie w Unii Europejskiej można wprowadzić na rynek pracy dodatkowo od 2 do 3,5 mln niepełnosprawnych pracowników, co odpowiada 10-25% planu zwiększenia zatrudnienia przewidywanego przez Agendę Lizbońską. Podstawowym warunkiem osiągnięcia tego celu jest zwiększenie poziomu aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

Jak zatem radzą sobie osoby niepełnosprawne na rynku pracy w Polsce? Wspomniane wyżej badania BAEL wskazują, że większość osób niepełnosprawnych jest bierna zawodowo. Struktura pracujących osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wg statusu zatrudnienia wskazuje, że tylko 7% osób niepełnosprawnych pracuje na otwartym rynku pracy, 39% jest zatrudnionych w zakładach pracy chronionej. Przy czym istotne jest to, że ponad 60% osób niepełnosprawnych jest w wieku produkcyjnym.

Dodatkowe utrudnienie w znalezieniu pracy to niski poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych. Według badań[9] osoby niepełnosprawne są znacznie gorzej wykształcone od ogółu mieszkańców naszego kraju, niezależnie od grupy wiekowej. Ponad połowa populacji osób niepełnosprawnych (52,5%) posiada wykształcenie podstawowe i niepełne podstawowe. Tylko 3,9% osób niepełnosprawnych posiada wykształcenie wyższe, dla porównania wśród osób sprawnych jest to 9,2%. Aktywność zawodowa zależy wprost proporcjonalnie od poziomu wykształcenia, im lepsze jest wykształcenie osoby niepełnosprawnej, tym większe są szanse, że podejmie ona pracę.

W II kwartale 2006 roku osoby niepełnosprawne stanowiły 2,9% bezrobotnych i 46,1% poszukujących pracy spośród wszystkich bezrobotnych, zarejestrowanych w urzędach pracy.[10] Bezrobocie niepełnosprawnych dotyczy głównie osób z ograniczoną sprawnością fizyczną, w tym z uszkodzeniami narządów ruchu, schorzeniami układu krążenia i schorzeniami neurologicznymi. Wspomniane badania pokazują, że 35 tysięcy osób niepełnosprawnych poszukuje pracy ponad rok, co pozwala uznać je za długotrwale bezrobotne. Co więcej, trudności niepełnosprawnych na rynku pracy skłaniają ich do dużej elastyczności w wyborze pracy. Około 80% bezrobotnych jest skłonna podjąć pracę w innym zawodzie, zmienić kwalifikacje, a ponad 69% obniżyć wcześniejszy prestiż zawodowy, co świadczy częściowo o ich trudnej sytuacji na rynku pracy oraz determinacji do podjęcia pracy.

Osoby niepełnosprawne, pytane w badaniu przeprowadzonym przez Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, o ich sytuację i trudności z jakimi się najczęściej spotykają, mówiły o nierównym traktowaniu i dyskryminowaniu. To są podstawowe problemy nieodłącznie związane z byciem osobą niepełnosprawną. Polska polityka czyni osoby niepełnosprawne nieatrakcyjnymi

---

8 Dane ze strony internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, www.mpips.gov.pl.
9 J. Hausner, M. Bukowski, A. Górski, *Polska 2004. Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych, Warszawa 2004.
10 Dane na podstawie BAEL, zamieszczone na stronie internetowej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, www.mpips.gov.pl.

pracownikami poprzez nadawanie im specjalnych przywilejów, takich jak określone godziny pracy, specjalne urlopy. Te kierunki polityki mogą być odbierane jako ochronne, ale w rzeczywistości dyskryminują one te osoby niepełnosprawne, które mogą tego nie potrzebować. W art. 65 Konstytucji RP (ust. 5) władze publiczne zostały zobowiązane do prowadzenia polityki zmierzającej do zatrudniania i zmniejszania bezrobocia, do organizowania poradnictwa i zapewniania szkoleń zawodowych, robót publicznych oraz prac interwencyjnych skierowanych do grup najsłabszych, w tym niepełnosprawnych. W Kodeksie Pracy, ustawa z 26 czerwca 1974 roku, w prawach i obowiązkach pracodawców i pracowników określonych w art. 11(3) widnieje zapis, że jakakolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy, w szczególności – między innymi – ze względu na niepełnosprawność, jest niedopuszczalna. Zasada 26 Standardowych Zasad Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych, ogłoszonych przez ONZ w 1993 roku głosi, że „Osoby niepełnosprawne są członkami społeczeństwa i mają prawo do pozostawania we własnym środowisku lokalnym. Powinny one otrzymywać potrzebne im wsparcie w ramach istniejących struktur edukacyjnych, opieki zdrowotnej i usług społecznych”.[11]

Wiele osób uważa, że kluczem do sukcesu jest właściwa rehabilitacja. Według art. 7 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, rehabilitacja osób niepełnosprawnych definiowana jest jako „zespół działań, w szczególności organizacyjnych, leczniczych, psychologicznych, technicznych, szkoleniowych, edukacyjnych i społecznych, zmierzających do osiągnięcia, przy aktywnym uczestnictwie tych osób, możliwie najwyższego poziomu ich funkcjonowania, jakości życia i integracji społecznej”.[12] Zgodnie z tą ustawą celem rehabilitacji zawodowej jest ułatwienie osobie niepełnosprawnej podjęcia odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego oraz umożliwienie jej korzystania z poradnictwa, przygotowania zawodowego, doboru odpowiedniego miejsca pracy i jego wyposażenia. Natomiast rehabilitacja społeczna ma za zadanie umożliwić osobom niepełnosprawnym uczestniczenie w życiu społecznym poprzez wyrobienie zaradności osobistej i pobudzenie aktywności społecznej, wyrobienie umiejętności samodzielnego wypełniania ról społecznych, likwidację barier architektonicznych, urbanistycznych, transportowych, technicznych, w komunikowaniu się i dostępie do informacji.

Spróbujmy zdefiniować niepełnosprawność, mając na względzie polskie ustawodawstwo. Przed okresem transformacji w Polsce istniały różne definicje osoby niepełnosprawnej, tworzone do różnych celów, na przykład do orzecznictwa prawnego. W połowie lat 90., po wielu dyskusjach, specjalnie powołany zespół ekspertów zaproponował następującą definicję: „niepełnosprawna jest osoba, której stan fizyczny lub/i psychiczny trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia wypełnianie zadań życiowych i ról społecznych zgodnie z przyjętymi normami prawnymi i społecznymi”.[13] Reguła ta stała się podstawą do określania kategorii osób niepełnosprawnych w ustawie z 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, obowiązującej w Polsce od 1 stycznia 1998 roku. Dodatkowo, w okresie transformacji ustrojowej, wprowadzono wiele zmian i nowych przepisów do aktów prawnych mających także służyć niepełnosprawności, między innymi do ustawy o systemie oświaty, do ustawy o systemie pomocy społecznej, czy też do ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

11 T. Bulenda, J. Graban, Ł. Książkiewicz, P. Pawlowski, ***Niepełnosprawni normalna sprawa***, Fundacja „Polska bez barier”, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2001, s.56.
12 ***Rehabilitacja zawodowa i społeczna oraz zatrudnienie osób niepełnosprawnych***, wyciąg z ustawy z komentarzem, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2003.
13 T. Bulenda, J. Graban, Ł. Książkiewicz, P. Pawlowski, ***Niepełnosprawni normalna sprawa***, Fundacja „Polska bez barier”, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2001, s.56.

Mimo wszystko niepełnosprawność w Polsce jest ciągle kategorią mocno wartościującą i ograniczającą, pomimo coraz częstszych działań lobbingowych na rzecz równego traktowania osób niepełnosprawnych i sprawnych, między innymi podejmowanych przez agencje zatrudnienia. Dyskryminacja przy zatrudnianiu jest nadal powszechna, znakomici fachowcy nie dostają pracy, bo nie widzą lub siedzą na wózku i zazwyczaj przegrywają w konkurencji z pełnosprawnymi. Zakłady Pracy Chronionej nie mogą być rozwiązaniem problemu. Coraz częstsze kampanie społeczne na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych to dobry kierunek, ale potrzeba wiele czasu, zanim zmieni się mentalność nie tylko wśród pracodawców, ale i całego społeczeństwa. Nie pomagają też reklamy jednej z firm ubezpieczających, która wyszła do swoich potencjalnych klientów z hasłem: „Stop wariatom drogowym", a podczas spotu reklamowego telewidz patrzy, jak osoba zawinięta w kaftan bezpieczeństwa biega jak opętana. Takie, tylko na pozór społeczne, kampanie dotyczące bezpiecznej jazdy samochodem, szkodzą w tym wypadku dużej grupie osób – chorym psychicznie. (Więcej o problematyce osób chorych psychicznie w rozdziale M. Huszcza, *Osoba chora psychicznie w zatrudnieniu przejściowym*).

Pragnąc zatem pracować z osobami niepełnosprawnymi należy pamiętać, że jest to grupa, która w swoim codziennym życiu napotyka na szereg barier: natury infrastrukturalnej – nie mogą dostać się do budynków; natury psychologicznej – nie potrafią zaakceptować swojej niesprawności, czują się gorsi; natury społecznej – są postrzegani jako osoby niesamodzielne; oraz natury zawodowej – są dyskryminowani przez pracodawców.

Jakie zatem formy pomocy będą w pełni wspierały osobę niepełnosprawną w znalezieniu pracy? Na pewno takie, które nie będą tej osoby dyskryminowały, takie, w których ona poczuje się bezpiecznie i będzie mogła podjąć ciężką pracę związaną z przygotowaniem do zatrudnienia; takie, które stworzą danej osobie wachlarz różnorodnych form pomocy i możliwość wyboru, z których form skorzystać. Każdy z tych wariantów wymaga od organizacji pozarządowych dużego zaangażowania, cierpliwości i indywidualnego podejścia do każdego beneficjenta. Jak zatem powinna wyglądać modelowa ścieżka pracy z naszym beneficjentem – osobą niepełnosprawną?

3.3. Agencje zatrudnienia – narzędzie służące wprowadzeniu osoby niepełnosprawnej na otwarty rynek pracy

Opisana przeze mnie poniżej modelowa ścieżka beneficjenta – osoby niepełnosprawnej, od bycia bezrobotną, poszukującą pracy aż do momentu znalezienia zatrudnienia, najlepiej na otwartym rynku pracy, powstała w oparciu o przeprowadzone wywiady z ekspertami – praktykami, którzy od wielu lat wspierają osoby niepełnosprawne i działają na rzecz ich środowiska:

- Markiem Piaseckim, dyrektorem Agencji Zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych, Prezesem Zarządu Fundacji Fuga Mundi
- Agnieszką Żychalak, kierownikiem projektu Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych (CKON) przy Fundacji Na Rzecz Transportowych Usług Specjalistycznych Dla Niepełnosprawnych – TUS
- Justyną Kalitą, pracownikiem Biura Karier Osób Niepełnosprawnych (BeKON) działającego przy Fundacji Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo.

Fundacja Fuga Mundi powstała w listopadzie 1995 roku z inicjatywy osób niepełnosprawnych na rzecz osób niepełnosprawnych. Od 2004 roku prowadzi Agencję Zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych w ramach projektu „Mapa drogowa do pracy".
„Nasza praca polega na udzielaniu fachowej i kompleksowej pomocy osobom niepełnosprawnym w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia oraz wsparciu rozwoju i awansu zawodowego tych osób. Udzielamy również wsparcia informacyjnego i doradczego pracodawcom, którzy są zainteresowani zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Wsparcie osób niepełnosprawnych oraz pracodawców traktujemy jako integralną całość" (cytat ze strony www.ffm.pl). Kontakt: www.ffm.pl, www.praca.ffm.pl.

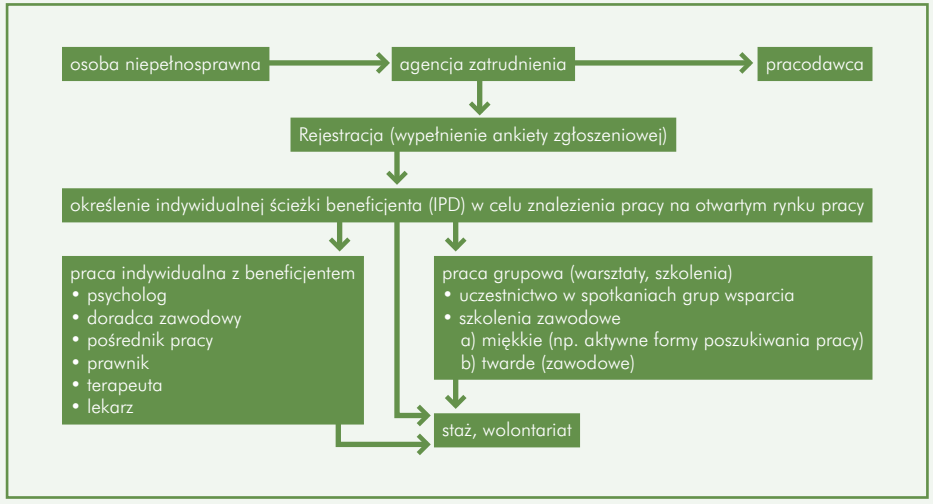
Fundacja Na Rzecz Transportowych Usług Specjalistycznych Dla Niepełnosprawnych – TUS powstała w 1993 roku, by pomóc osobom poruszającym się na wózkach w pełni uczestniczyć w życiu społecznym. Obecnie zajmuje się pośrednictwem pracy – pomaga niepełnosprawnym w aktywizacji zawodowej na otwartym rynku pracy prowadząc Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych. Kontakt: www.tus.org.pl.

Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo powstała w 1991 roku, a jej głównym celem jest aktywizacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych oraz zapewnianie osobom niepełnosprawnym możliwości usamodzielniania się ekonomicznego, społecznej akceptacji i samorealizacji. W ramach fundacji prowadzone jest Biuro Karier Osób Niepełnosprawnych BeKON, Centrum Usług Doradczych CUD, szkolenia zawodowe, w tym informatyczne, zdalne (ECDL, e-learning) i Warsztaty Aktywizacji Zawodowej. Kontakt: www.portal.idn.org.pl, www.biurokarier.idn.org.pl.

Założone przez nich agencje zatrudnienia stanowią dla ich organizacji pozarządowych dodatkową formę pomocy, dającą nowe możliwości osobom niepełnosprawnym w znalezieniu pracy, w tym na otwartym rynku pracy. Jednak z praktycznego punktu widzenia powołane przez nich agencje zatrudnienia umożliwiły zebranie i uporządkowanie różnych, stosowanych już dotąd form i narzędzi w pracy z osobami niepełnosprawnymi, tworząc tym samym kompleksowy model wsparcia, wpisany w formalno-prawne ramy określone właściwą ustawą i narzucające standardy świadczonych usług.

Dzięki wywiadom przeprowadzonym z ekspertami udało mi się zgromadzić materiał, który w bardzo przejrzysty sposób pokazuje: z jednej strony, kto korzysta z pomocy agencji zatrudnienia, z drugiej strony, jakie zasoby są potrzebne do prowadzenia agencji, aby wykonywana praca przynosiła wymierne efekty.

Modelowa droga beneficjenta jaką ma możliwość przejść we współpracy z agencją zatrudnienia przedstawia się następująco:



3.3.1. Charakterystyka beneficjenta agencji zatrudnienia

Wszystkie trzy agencje postawiły sobie za cel wspieranie osób niepełnosprawnych, z każdym rodzajem i stopniem niepełnosprawności. Innymi słowy, każdy niepełnosprawny, który się do nich zgłosi, uzyska pomoc.

Głównie są to osoby, które same zgłaszają się do agencji zatrudnienia. Dominuje bowiem wśród ekspertów przekonanie, że skuteczna pomoc jest możliwa wówczas, gdy inicjatywa wychodzi od osób niepełnosprawnych. I to się sprawdza. Zważywszy na to, że wśród tych osób niepełnosprawnych, które same się zgłosiły do agencji, połowa ma bardzo niską motywację do podjęcia pracy, można sobie łatwo wyobrazić jak trudno pracowałoby się z ludźmi z tzw. „łapanki". Pierwszy więc, podstawowy warunek powodzenia agencji – beneficjent musi sam chcieć uzyskać pomoc. Zdaniem Marka Piaseckiego

Agencja Zatrudnienia działa w oparciu o Ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku, która określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Zadania te realizowane są przez instytucje ryku pracy tj. publiczne służby zatrudnia (PUP, WUP), Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego. W rozdziale 6 ustawy mowa jest o agencjach zatrudnienia – niepublicznych jednostkach organizacyjnych, jako jednej z form wspierania osób bezrobotnych. Szczegółowe informacje formalno – prawne związane z powołaniem i prowadzeniem agencji zatrudnienia zostały opisane w rozdziale 3.5.
Spis agencji zatrudnienia znajduje się na stronie internetowej Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia: www.kraz.praca.gov.pl

Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych określa trzy stopnie niepełnosprawności:
- znaczny – przyznaje się go osobie z naruszoną sprawnością organizmu i niezdolnością do pracy albo zdolnej do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającej, w celu odgrywania ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji;
- umiarkowany – przyznaje się osobie z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolnej do pracy albo zdolnej do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającej czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu odgrywania ról społecznych;
- lekki – przyznaje się osobie o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną lub mająca ograniczenia w odgrywaniu ról społecznych, dające się kompensować za pomocą wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Orzecznictwem zajmują się zespoły orzekające:
- powiatowe zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności jako I instancja
- wojewódzkie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności, jako II instancja

(w oparciu o wyciąg z ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych).

Pierwszy, podstawowy warunek powodzenia agencji zatrudnienia – beneficjent musi sam chcieć, aby udzielić mu pomocy.

Marek Piasecki, Prezes Zarządu Fundacji Fuga Mundi, dyrektor Agencji Zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych

Justyna Kalita, pracownik BeKON-u

Kim jest beneficjent agencji zatrudnienia?
- osoba z orzeczonym stopniem niepełnosprawności,
- osoba, która wyraża chęć współpracy z agencją zatrudnienia,
- osoba, która mieszka, pracuje w województwie, na obszarze którego działa agencja zatrudnienia,
- w przypadku osób chorych psychicznie jest w stałym kontakcie ze swoim lekarzem i bierze leki.

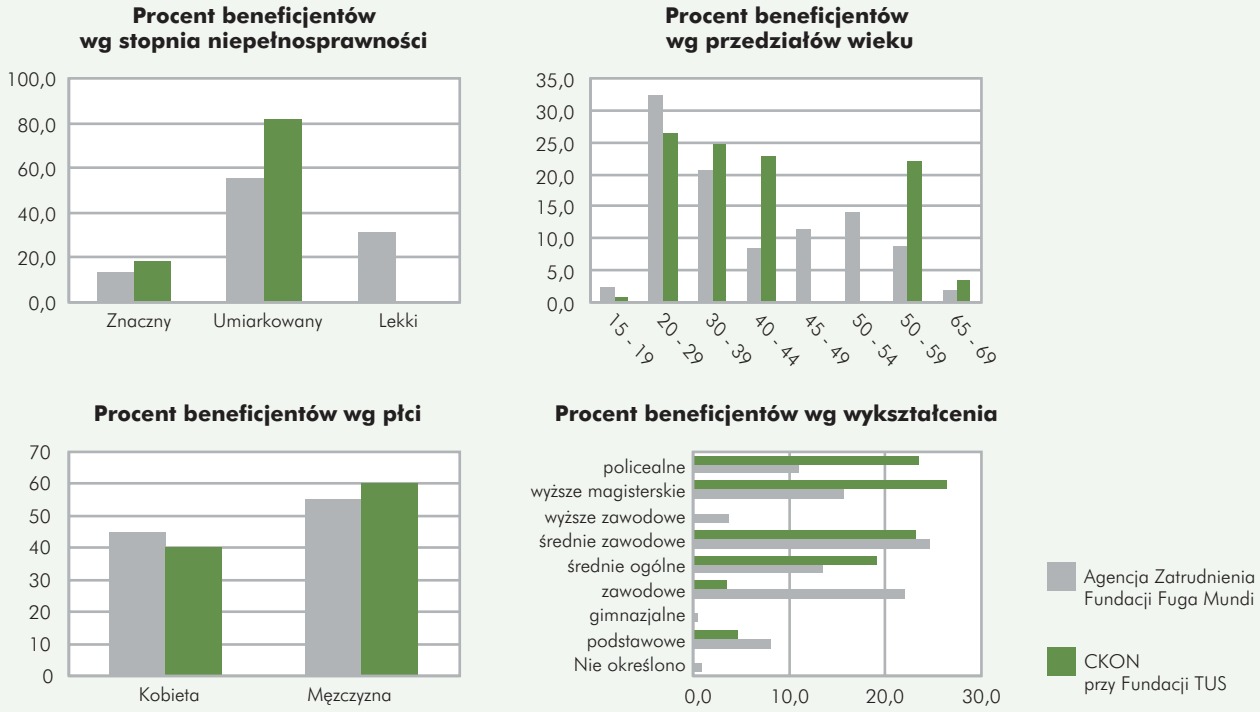
Osoba niepełnosprawna z orzeczonym stopniem niepełnosprawności ma prawo do pobierania renty.
Może także zarejestrować się w urzędzie pracy jako osoba poszukująca pracy (nie jako bezrobotna ponieważ pobiera rentę) i korzystać ze świadczeń typu szkolenia, doradztwo, pośrednictwo, staż, itp. Jako osoba niepełnosprawna poszukująca pracy finansowana jest z funduszu PFRON-u.

z Fundacji Fuga Mundi najlepiej pracować z osobami, które już zrobiły pierwszy krok – przyszły do agencji, bo to oznacza, że chcą coś zrobić ze swoim życiem.

Prowadzeniu agencji zatrudnienia towarzyszą także działania promocyjne w postaci kolportażu ulotek, plakatów, przygotowania stron internetowych, reklam w prasie – w przypadku CKON-u, działań promocyjnych, uczestnictwa w targach i konferencjach, Internetowego Serwisu Pracy – w przypadku BeKON-u, bilbordów – w przypadku Agencji Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych Fundacji Fuga Mundi. Jest to dodatkowe źródło dotarcia do beneficjenta. Warte jest jednak przy tym podkreślenie, że tego typu działania mają charakter głównie informacyjny, skierowany zarówno do osób niepełnosprawnych, jak i pracodawców, ze szczególnym uwzględnieniem tych drugich.

Do agencji zgłaszają się osoby z bardzo różnym rodzajem niepełnosprawności: na wózkach, o kulach, bez ręki, niesłyszące, niewidome, z epilepsją, z zaburzeniami psychicznymi, neurologicznymi. Z tym, że warunkiem skorzystania z usług agencji zatrudnienia jest posiadanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Brak orzeczenia „na papierze" nie wyklucza jednak skorzystania z usług agencji, na przykład klienci BeKON-u mogą skorzystać z porady prawnika w Centrum Usług Doradczych, który pomaga w zgromadzeniu odpowiednich dokumentów, potrzebnych do uzyskania statusu niepełnosprawnego i ustaleniu ścieżki otrzymania tego statusu.

Według przedstawionych przez organizacje danych, do agencji zatrudnienia zgłaszają się:
1. Głównie osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Dzieje się tak dlatego, zdaniem ekspertów, ponieważ osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności lepiej radzą sobie na rynku pracy i nie widzą, w takim stopniu jak inni, potrzeby korzystania z usług agencji zatrudnienia. Łatwiej jest im też zaakceptować swoją niepełnosprawność. Jeśli chodzi o osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, to w ich przypadku problemem jest samo „dostanie" się do agencji zatrudnienia, często osoby te wymagają dodatkowej opieki, bardzo specjalistycznej, której agencje zatrudnienia nie mogą zapewnić. Ale na przykład Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych przy Fundacji TUS refunduje koszty przejazdu na konsultacje tym klientom, którzy wymagają specjalistycznego transportu. Kolejną przyczyną niskiej frekwencji osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, jest zapis w orzeczeniu mówiący o „całkowitej niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji". Powoduje on, że wiele osób nie jest świadomych, iż może się starać o pracę i pracować. Również pracodawcy odrzucają kandydatów do pracy z takim stopniem w obawie przed konsekwencjami zatrudnienia osoby, która „nie jest zdolna do samodzielnej pracy, a nawet egzystencji".
2. Osoby młode, w przedziale wiekowym między 20 a 30 rokiem życia, które jeszcze nigdy nie pracowały lub pracowały bardzo krótko (Fundacja Fuga Mundi), natomiast w Centrum Karier przy Fundacji TUS liczba osób młodych jest porównywalna do liczby osób w wieku pomiędzy 30 a 40 r.ż.
3. Jeśli chodzi o płeć, to w nieznacznym stopniu przeważają mężczyźni.
4. Jeśli chodzi o wykształcenie, to nie ma już takiego wyraźnego podziału, są osoby zarówno z wykształceniem wyższym, jak i policealnym, średnim ogólnym, średnim zawodowym. Każda z nich chce znaleźć za pośrednictwem agencji właściwą dla siebie pracę, przy czym musi zdawać sobie sprawę, że często jest to związane z przekwalifikowaniem, zmianą zawodu, branży.



3.3.2. Działania agencji zatrudnienia

Zdaniem Agnieszki Żychalak (Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych przy Fundacji TUS), usługi świadczone przez agencję zatrudnienia powinny mieć charakter kompleksowy. Według niej na modelowe działanie składają się cztery elementy:

- Po pierwsze, należy stworzyć system dotarcia do osób, które wyrażają chęć podjęcia pracy.
- Po drugie, nie należy koncentrować się wyłącznie na nauce opracowywania dokumentów aplikacyjnych, lecz na szkoleniach zawodowych dla osób niepełnosprawnych, kształtowaniu aktywnej, kreatywnej i samodzielnej postawy oraz wzmacnianiu w nich poczucia wartości.
- Po trzecie, praca z osobą niepełnosprawną wymaga indywidualnego podejścia ze strony specjalistów.
- Po czwarte, konieczne jest prowadzenie pośrednictwa pracy oraz współpraca z pracodawcami.

Bardzo istotne jest stworzenie gruntu do współpracy agencji zatrudnienia z pracodawcami. Rola pośrednika jest bardzo ważna, ponieważ pracodawcy nadal patrzą „krzywo" na osoby niepełnosprawne. Osobom niepełnosprawnym jest zdecydowanie trudniej znaleźć pracę i ją utrzymać, twierdzi Agnieszka Żychalak. Trzeba włożyć bardzo dużo wysiłku, aby przekonać

W pracy z osobą niepełnosprawną fundamentalne znaczenie ma praca indywidualna z beneficjentem, czas na rozmowę i wsparcie ze strony doradcy, psychologa, przekonanie osoby niepełnosprawnej, że mimo swojej niesprawności jest wiele warta, wyznaczenie wspólnie właściwej dla niej ścieżki zawodowej. Pierwszy kontakt z osobą niepełnosprawną ma olbrzymie znaczenie w dalszej pracy. Jeśli nie zdobędziemy jej zaufania, będzie nam znacznie trudniej wprowadzić ją na rynek pracy.

Agnieszka Żychalak,
kierownik projektu CKON przy Fundacji TUS

Piotr Todys, Prezes Zarządu Fundacji TUS,
Joanna Bryk, pracownik CKON-u przy Fundacji TUS

Praca agencji zatrudnienia skierowana jest do dwóch beneficjentów: osoby niepełnosprawnej oraz pracodawcy i obydwa aspekty tej pracy są ze sobą ściśle powiązane. To od kontaktów i współpracy z pracodawcą zależy jak szybko osoba niepełnosprawna zaadaptuje się na otwartym rynku pracy.

siedziba Fundacji TUS w Warszawie

pracodawcę do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej i takie zadanie powinno zostać powierzone profesjonaliście, komuś, kto zna się na biznesie i będzie potrafił rozmawiać z pracodawcą językiem ekonomii.

Specyfika pracy z niepełnosprawnym beneficjentem sprowadza się, zdaniem ekspertki, do dwóch aspektów: psychologicznego, gdzie dużą rolę odgrywa praca indywidualna z beneficjentem, nad jego potencjałem i możliwościami zawodowymi. Drugi aspekt ma wymiar zawodowy. W gestii doradcy zawodowego jest dobranie zawodu dla danego beneficjenta z uwzględnieniem jego kwalifikacji i rodzaju schorzenia. Natomiast zadaniem pośrednika pracy jest przekonanie pracodawcy, że dana osoba nadaje się na dane stanowisko. W Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych przy Fundacji TUS istotna jest również rola prawnika, który wyjaśnia osobom niepełnosprawnym zawiłości prawa pracy, informuje o ich dodatkowych uprawnieniach pracowniczych, a potencjalnym pracodawcom wyjaśnia szczegóły ulg i dofinansowań związanych z zatrudnianiem niepełnosprawnych. Warte uwagi jest to, że agencja zatrudnienia ma dwóch beneficjentów: pracodawcę i niepełnosprawnego, w pracę z każdym z nich trzeba włożyć bardzo dużo wysiłku.

Modelowe działania agencji zatrudnienia stara się prowadzić także Biuro Karier Osób Niepełnosprawnych (BeKON) działający przy Fundacji Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo. Justyna Kalita podkreśla, że działania fundacji zawsze charakteryzowały się różnorodnymi formami, tak aby jak najlepiej i jak najszerzej pomóc osobie niepełnosprawnej. Równolegle z powstaniem agencji zatrudnienia, zostało założone Centrum Usług Doradczych (CUD), które miało świadczyć formy pomocy indywidualnej w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowego i prawnego oraz stanowić uzupełnienie do organizowanych szkoleń grupowych i zdalnych. Fundacji udało się stworzyć bardzo rozbudowany system pomocy osobom niepełnosprawnym, a agencja zatrudnienia to element dopełniający całość, wyznaczający standardy świadczonych usług na kluczowym etapie pomocy – znalezienia i utrzymania zatrudnienia. Co to wszystko oznacza dla osoby niepełnosprawnej? Fundacja prowadzi agencję pośrednictwa pracy i agencję doradztwa personalnego. Jednocześnie Fundacja prowadzi działalność szkoleniową, zapewniając kursy doszkalające (w tym kursy komputerowe, kursy multimedialne i zdalne kursy przygotowujące do egzaminów ECDL). Dodatkowo prowadzone są Warsztaty Aktywizacji Zawodowej – psychologiczne warsztaty prowadzone na zasadzie grupy wsparcia, których beneficjenci chętnie korzystają z usług Biura Karier. W związku z powyższym, każda osoba niepełnosprawna, który trafi do Biura Karier lub do CUD-u zostaje objęta kompleksowym wsparciem indywidualnym i grupowym. Po wypełnieniu ankiety zgłoszeniowej pracownik CUD-u określa kolejność i liczbę konsultacji poszczególnych specjalistów – doradcy zawodowego, psychologa, prawnika, w taki sposób, aby służyły one ustaleniu indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego beneficjenta. Ostatecznie beneficjenci kierowani są do BeKON-u w celu dobrania właściwej oferty pracy. Jeśli dochodzi do zatrudnienia za pośrednictwem BeKON-u jego przebieg jest monitorowany przez pracowników agencji; osoby, które są zagrożone niemożnością utrzymania podjętej pracy mogą ponownie zwrócić się po wsparcie do BeKON-u. Przy wyszukiwaniu możliwości zatrudnienia BeKON kładzie nacisk na wychodzenie do pracodawców i promowanie pozytywnego wizerunku osoby niepełnosprawnej na rynku pracy oraz uświadamianie przedsiębiorcom korzyści z zatrudniania tej grupy pracowników.

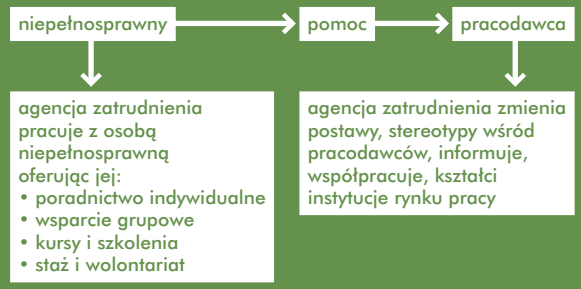
Na myślenie kompleksowe i wielowymiarowe w ramach prowadzonej agencji zatrudnienia wskazywał każdy z moich ekspertów, także Marek Piasecki. Jego agencja zatrudnienia powstała jako efekt doświadczeń w pracy z osobami bezrobotnymi w obszarze aktywizacji zawodowej. Jest kontynuacją prowadzonego przez Fundację Fuga Mundi od 1997 roku punktu in-

formacyjno-doradczego, który cieszył się dużym zainteresowaniem. Według niego modelowa agencja zatrudnienia powinna mieć trójczłonowy cel – nad tym starają się cały czas pracować:

- uzyskanie zatrudnienia,
- utrzymanie zatrudnienia,
- awans zawodowy.

Kompleksowe działanie, aby mogło przebiegać modelowo, musi mieć także pewne ograniczenia związane z obszarem działania. Każda z trzech opisywanych przeze mnie agencji działa w obrębie swojego województwa. Nie jest to wymóg formalny przy rejestracji agencji, ale efekt długoletniego doświadczenia tych organizacji pozarządowych w pracy, zarówno na rzecz osób niepełnosprawnych, jak i pracodawców. Dbając o standardy świadczonych usług należy pamiętać, że prowadzenie agencji równoznaczne jest z utrzymywaniem stałego kontaktu ze swoimi beneficjentami, spotykanie się z nimi, interweniowanie, gdy zaistnieje taka potrzeba. Dużo łatwiej jest też nawiązać współpracę z pracodawcami, a co najważniejsze – ich „zatrzymać". Nie bez znaczenia jest też znajomość lokalnego rynku pracy i zmian na nim zachodzących w kontekście zatrudnienia grup defaworyzowanych, w tym osób niepełnosprawnych. Działanie lokalne sprzyja wszystkim tym czynnikom i ułatwia pracę.

Drugi podstawowy warunek powodzenia agencji zatrudnienia to jej kompleksowy charakter obejmujący działania na rzecz jej beneficjentów i potencjalnych pracodawców:



3.4. Model działania agencji zatrudnienia

W każdej z odwiedzonych przeze mnie agencji zatrudnienia działania są zbliżone do tych modelowych, prezentowanych przez poszczególnych ekspertów. Każda z nich dąży do standaryzacji świadczonych usług, doskonalenia narzędzi i metod oraz większej efektywności w pracy z osobami niepełnosprawnymi i pracodawcami.

Jak zatem wygląda droga osoby niepełnosprawnej, która zgłosiła się do agencji zatrudnienia?

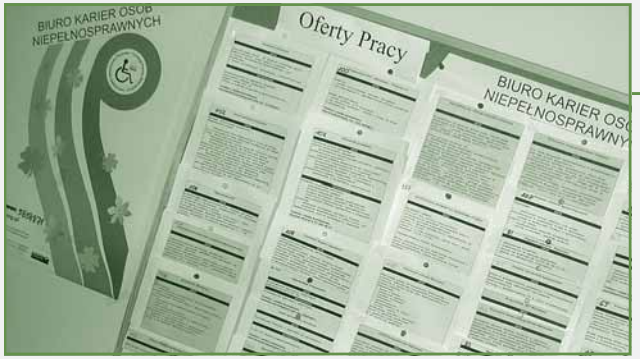
3.4.1. Krok pierwszy: rejestracja

Osoba niepełnosprawna przychodząc do agencji zatrudnienia musi się zarejestrować. Rejestracja następuje w oparciu o wypełnioną przez beneficjenta ankietę zgłoszeniową. Ankietę można wypełnić on-line i przesłać do agencji lub przyjść z nią osobiście. Pytania skierowane do beneficjenta dotyczą (w oparciu o ankietę BeKON-u):

- danych osobowych,
- rodzaju niepełnosprawności,
- statusu w urzędzie pracy,
- określenia możliwości wykonywania pracy, odbywania stażu i praktyki,
- wykształcenia i zawodu,
- umiejętności obsługi komputera,
- znajomości języków obcych,
- innych umiejętności, typu prawo jazdy, obsługa urządzeń biurowych.

Prowadzenie agencji zatrudnienia na wysokim poziomie wiąże się z zatrudnianiem wykwalifikowanej kadry:
- psychologa,
- doradcy zawodowego,
- pośrednika pracy,
- prawnika,
- rehabilitanta,
- specjalisty ds. rozwoju zawodowego.

biuro Agencji Zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych FFM w Lublinie



tablica ofert pracy w Biurze Karier Osób Niepełnosprawnych (BeKON) w Warszawie

W każdej agencji zatrudnienia prowadzone są bazy danych beneficjentów (zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych) w oparciu o wypełnione przez nich karty zgłoszeniowe. Dodatkowo zawarta w nich jest historia działań na rzecz danego beneficjenta prowadzona od momentu zgłoszenia się do agencji. Takie skrupulatne monitorowanie ścieżki każdego beneficjenta umożliwia pracownikom agencji dokładną analizę przebytej przez beneficjenta drogi, rodzaju odbytych szkoleń, konsultacji, porad.

3.4.2. Krok drugi: kompleksowe wsparcie dla osoby poszukującej pracy

Osoba niepełnosprawna ma możliwość zapoznania się z ofertą agencji, spotkania się w ramach indywidualnych rozmów ze specjalistami (prawnik, doradca, psycholog). Specjalista po rozmowie określa dla każdego beneficjenta indywidualny plan działania, w którym we współpracy z danym beneficjentem określa formę i rodzaj pomocy. Różnorodność świadczonych przez agencję usług nie oznacza, że każdy niepełnosprawny będzie potrzebował z nich skorzystać. Zdarza się tak, że sama rozmowa z psychologiem czy doradcą zawodowym pomoże beneficjentowi w ułożeniu dalszych planów zawodowych i samodzielnym znalezieniu pracy. Tak naprawdę to niepełnosprawny wybiera, na ile potrzebuje skorzystać z pomocy agencji i w jakim zakresie.

Aby skutecznie pomagać osobom niepełnosprawnym, potrzebna jest właściwie wykwalifikowana kadra. Dla przykładu – CKON zatrudnia 8 osób, w tym trzy osoby niepełnosprawne, w swojej bazie ma około 300 beneficjentów. Agencja Zatrudnienia FFM zatrudnia ponad 20 osób, w swojej bazie ma ponad 900 beneficjentów. BeKON i CUD zatrudnia 13 osób, w bazie zarejestrowanych – ponad 1700 osób.

W ofercie świadczonych przez agencje usług są porady/konsultacje indywidualne z prawnikiem, doradcą zawodowym oraz z psychologiem. Wyjątkiem jest Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych, które nie prowadzi konsultacji psychologicznych, ale zatrudnieni doradcy zawodowi są psychologami. W BeKON-ie pracuje specjalista ds. rekrutacji (z przygotowaniem psychologicznym) i ds. pracodawców. Dodatkowo Agencja Zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych Fundacji Fuga Mundi zatrudnia pośrednika pracy, rehabilitanta, specjalistę ds. rozwoju zawodowego, specjalistę ds. wolontariatu, tłumacza migowego. W przyszłości chcieliby zatrudnić lekarza medycyny pracy oraz psychiatrę.

Każda z agencji oferuje także szkolenia grupowe, zarówno w ramach własnej oferty szkoleniowej, za wyjątkiem CKON-u, jak i w ramach współpracy z urzędem pracy. Bardzo dobrze rozwiniętą działalność szkoleniową ma BeKON oraz Agencja Zatrudnienia z Lublina, które dodatkowo zapewniają staże i wolontariat.

Najtrudniejsze jednak zadania, z tym zgodzili się wszyscy eksperci, dotyczą pracodawców. Równolegle do działań związanych z niepełnosprawnym beneficjentem prowadzona jest praca na rzecz pozyskania pracodawców, którzy zgodzą się zatrudnić osoby niepełnosprawne, przyuczyć je do zawodu, przyjąć na staż lub wolontariat. Każda z agencji dąży do tego, aby pomóc osobie niepełnosprawnej znaleźć pracę na otwartym rynku pracy. Nie zawsze jest to jednak możliwe. Spowodowane jest to w dużej mierze stopniem i rodzajem niepełnosprawności. O innych formach zatrudnieniu, takich jak zatrudnienie przejściowe, pisze M. Huszcza w rozdziale *Osoba chora psychicznie w zatrudnieniu przejściowym*.

Oferty pracy i staże szukane są drogą oferta → pracownik. Modelowe działanie agencji powinno zakładać jednak odwrotny kierunek: pracownik → oferta. Niestety zbyt duża liczba beneficjentów powoduje, że nie można sobie pozwolić na to, aby badać profil zawodowy każdej zarejestrowanej osoby niepełnosprawnej i szukać dla niej indywidualnie właściwej oferty. Każdy z ekspertów zdaje sobie sprawę, że to bardzo duży minus w funkcjonowaniu agencji, ale trudny do przezwyciężenia. Wymagałby większych nakładów finansowych na zwiększenie kadry pracowniczej agencji, a na to dziś żadnej z tych agencji nie stać. Pośrednicy starają się za wszelką cenę dopasować jak najlepiej oferty dla konkretnych osób niepełnosprawnych.

Największe sukcesy w obszarze podnoszenia zatrudnialności i pomagania beneficjentom w uzyskaniu zatrudnienia odnosi Agencja Zatrudnienia Fundacji Fuga Mundi. Od początku stycznia 2006 roku, dzięki Agencji Zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych, spośród 926 zarejestrowanych beneficjentów (stan na 27 października 2006 roku):

- 134 osoby podjęły pracę;
- 30 osób włączyło się w grono wolontariuszy;
- 60 osób wzięło udział w aktywizacji zawodowej;
- 79 osób podjęło szkolenie;
- 26 osób podjęło naukę w szkole;
- 50 osób podjęło kurs w Ośrodku Szkoleniowym Fundacji Fuga Mundi.

Dane odnośnie zatrudnienia są imponujące, ale nie dotyczą tylko zatrudnienia etatowego, w pełnym wymiarze godzin, ale także innych form – typu praca na umowę zlecenie, umowę o dzieło. Do tej pory udało się znaleźć beneficjentom pracę na najróżniejszych stanowiskach: obsługa automatu do produkcji makaronu, specjalista-konsultant, dysponent, agent ochrony, asystent ds. zaopatrzenia, kasjerka, handlowiec, nawijacz folii, informatyk-programista, pracownik gospodarczy, obsługa biura, krawcowa, portier-dozorca, magazynier, sprzedawca, sprzątaczka, doradca klienta błękitnej linii, operator maszyn skrawających, operator wprowadzania danych, pracownik administracyjny, dyspozytor centrali, szlifierz materiałów budowlanych, projektant okien, webmaster, przedstawiciel handlowy, mechanik samochodowy, pracownik biurowy-sprzedawca, dyspozytor centrali, operator wprowadzania danych.

3.4.3. Krok trzeci: wsparcie dla osób, które uzyskały już zatrudnienie

Agencje prowadzą monitoring swoich beneficjentów, którzy znaleźli zatrudnienie. Osoba niepełnosprawna, która podjęła za pośrednictwem agencji zatrudnienia pracę, może nadal liczyć na jej pomoc, w formie spotkań grupowych, z konsultacji, mimo że nie jest już osobą poszukującą pracy. Jest to bardzo ważny element w kontekście kompleksowości usług agencji. Często się zdarza, że osoba niepełnosprawna nie może szybko dostosować się do środowiska pracy, trudno jej znaleźć zrozumienie wśród innych pracowników, sama zaś zaczyna mieć wątpliwość, czy się do tej pracy nadaje. Wsparcie ze strony agencji w takich wypadkach jest wręcz kluczowe. Drobne niepowodzenia osób niepełnosprawnych w nowym miejscu pracy mogą spowodować, że cała praca wykonana z nimi nad wzrostem ich poczucia wartości, nad gotowością do podjęcia pracy będzie wymagała nowych wysiłków.

Tak więc modelowe działanie agencji zatrudnienia pozwala osobie niepełnosprawnej wybrać najlepszą dla siebie formę pomocy pod okiem specjalistów. Zaś różnorodność form i narzędzi, jakie oferuje agencja zatrudnienia, stanowi dla osoby niepełnosprawnej kompleksowy system wspierający ją w rehabilitacji społecznej i zawodowej.

3.5. Formalno-prawne aspekty prowadzenia agencji zatrudnienia

W myśl ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 roku (Dziennik Ustaw nr 164) agencja zatrudnienia to działalność gospodarcza polegająca na świadczeniu usług w zakresie:

1. pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej;
2. pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych obywateli polskich, wówczas agencja zatrudnienia nazywana jest agencją pośrednictwa pracy;
3. doradztwa personalnego, wówczas agencja zatrudnienia nazywana jest agencją doradztwa personalnego;
4. poradnictwa zawodowego, wówczas agencja zatrudnienia nazywa się agencją poradnictwa zawodowego;
5. pracy tymczasowej, wówczas agencja zatrudnienia nazywa się agencją pracy tymczasowej.

Doradztwo personalne polega na:

1. prowadzeniu analizy zatrudnienia u pracodawców, określaniu kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy;
2. wskazywaniu źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy;
3. weryfikacji źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy;
4. weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji, z zastosowaniem narzędzi i metod psychologicznych.

Poradnictwo zawodowe polega na:

1. udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia;
2. udzielaniu informacji zawodowych;
3. udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.

3.5.1. Co jest potrzebne na starcie?

Agencja może rozpocząć swoją działalność tylko po uzyskaniu wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Rejestr prowadzony jest przez marszałka województwa właściwego dla siedziby podmiotu, zgodnie z ustawą z 28 lipca 2005 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy od 1 listopada 2005 roku.

Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 13 października 2005 roku w sprawie wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia oraz informacji składanych przez agencje zatrudnienia (Dziennik Ustaw nr 212) określa wzór wniosku o wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia oraz wzór certyfikatu, a także zakres składanych informacji o działalności agencji zatrudnienia w oparciu o gotowe formularze.

Podmioty zainteresowane uzyskaniem certyfikatu dla agencji zatrudnienia muszą złożyć do wojewódzkiego urzędu pracy:

1. wniosek – wzór stanowi załącznik nr 1 do ww. rozporządzenia;
2. oświadczenie dotyczące prawdziwości złożonych danych i zapoznania się z warunkami prowadzenia agencji zatrudnienia;

3. kopię potwierdzenia dokonania opłaty w wysokości 100 zł na rachunek bankowy dysponenta Funduszu Pracy.

Na tej podstawie marszałek województwa wydaje podmiotowi ubiegającemu się po raz pierwszy o wpis do rejestru certyfikat wstępny, na okres jednego roku. Po upływie roku i spełnieniu wszystkich wytycznych zgodnie z ustawą uzyskuje się certyfikat.

3.5.2. Wymagania ogólne

Agencja zatrudnienia powinna:
1. posiadać lokal przeznaczony na biuro, zapewniający poufność prowadzonych rozmów,
2. posiadać wyposażenie techniczne umożliwiające prowadzenie działalności agencji zatrudnienia,
3. agencja musi także przestrzegać właściwego przetwarzania danych, zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych,
4. do obsługi osób korzystających z usług w zakresie poradnictwa zawodowego oraz doradztwa personalnego agencja musi zapewnić osoby z wykształceniem wyższym magisterskim lub takie, które posiadają co najmniej roczne doświadczenie zawodowe w pracy na stanowisku doradcy zawodowego lub doradcy personalnego w publicznych służbach zatrudnienia lub agencjach zatrudnienia,
5. do obsługi osób korzystających z usług w zakresie pośrednictwa pracy oraz pracy tymczasowej zapewnić osoby z wykształceniem minimum średnim.

Nieprzestrzeganie przez agencję zasad określonych w ustawie powoduje jej wykreślenie z wpisu do rejestru. Równocześnie podmiot zobowiązany jest zwrócić w przeciągu miesiąca certyfikat.

3.5.3. Sprawozdawczość

Każda agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawienia marszałkowi województwa informacji o swojej działalności w terminie do 31 stycznia każdego roku, za rok poprzedni. Marszałek zaś przekazuje w formie elektronicznej ministrowi właściwemu do spraw pracy zbiorczą informację z województwa w terminie do 31 marca. Zakres danych o działalności agencji zatrudnienia wynika z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ze wspomnianego już wcześniej przeze mnie rozporządzenia (załącznik nr 4). I tak:
- Informacja składana przez agencje zajmujące się pośrednictwem pracy na terenie Polski powinna zawierać liczbę, płeć oraz przedział wiekowy osób, które zostały wpisane do prowadzonej przez agencję pośrednictwa pracy ewidencji poszukujących zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Podobne dane o osobach, które podjęły pracę za pośrednictwem takiej agencji. W tym przypadku dodatkowo składana jest informacja, w jakim zawodzie została podjęta praca.
- Agencje świadczące obywatelom polskim usługi w zakresie pośrednictwa pracy za granicą u pracodawców zagranicznych są zobowiązane podawać liczbę osób, które podjęły pracę za granicą – z uwzględnieniem płci, elementarnej grupy zawodowej, państwa zatrudnienia oraz okresu, na jaki została zawarta umowa.
- Agencje doradztwa personalnego muszą informować o liczbie pracodawców korzystających z ich usług w zakresie prowadzenia analizy zatrudnienia, określania kwalifikacji oraz predyspozycji do wykonywania określonych zadań. Wymagane jest także podawanie, ile osób uzyskało pomoc w sprawie wskazywania źródeł i metod pozyskiwania kandydatów

do pracy oraz ilu pracodawców korzystało z usług agencji w zakresie weryfikacji chętnych do pojęcia zatrudnienia pod względem kwalifikacji i predyspozycji z zastosowaniem narzędzi metod psychologicznych.

- Agencje poradnictwa zawodowego muszą podawać liczbę osób, z uwzględnieniem płci oraz przedziału wiekowego, korzystających z pomocy w wyborze zawodu, miejsca zatrudnienia bądź korzystających z informacji zawodowych. Ponadto mają one informować, ilu pracodawców szuka u nich pomocy w kwestii wyboru pracowników na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.
- W przypadku agencji pracy tymczasowej, oprócz standardowej informacji o liczbie i płci osób skierowanych do pracy, dodatkowo podane muszą być warunki umowy, w tym rodzaj zatrudnienia i czas, na jaki została dana osoba zatrudniona oraz w jakim państwie będzie wykonywana praca.

3.5.4. Finansowanie agencji zatrudnienia

Trzeci podstawowy warunek powodzenia agencji to pozyskanie różnych źródeł finansowania.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa instytucje rynku pracy, w tym agencje zatrudnienia, ale nie gwarantuje mechanizmów finansowania tych podmiotów. Organizacja pozarządowa, która prowadzi agencję zatrudnienia, musi sama zdobyć na nią środki. Najlepszym rozwiązaniem jest, tak jak w przypadku Agencji Zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych Fundacji Fuga Mundi, tzw. montaż finansowy z różnych źródeł. W przypadku tej agencji składają się na jej budżet środki z PFRON-u, EFS-u, FIO, wcześniej z PHARE 2002. To pozwala przetrwać agencji, gdy granty nie wpływają regularnie. Montaż finansowy zastosowało także BeKON, gdzie pieniądze na doradztwo i pośrednictwo pochodzą z różnych źródeł, między innymi z EFS-u, Programu Partner PFRON-u, PARP-u. Środki z Unii Europejskiej stanowią margines budżetu, ponieważ organizacje nie mogą sobie pozwolić na opóźnienia w płatnościach, jakie mają miejsce przy dystrybucji tych środków. Mimo tego brakuje im środków na utrzymanie profesjonalnej kadry, doposażenie biura. W jeszcze innej sytuacji jest CKON, ponieważ jego głównym źródłem finansowania jest EFS, co wiąże się z różnymi ograniczeniami. Jest to między innymi brak możliwości finansowania działań na rzecz osób z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności. Druga kwestia, bardzo istotna, to to, że w momencie podjęcia przez osobę niepełnosprawną pracy nie może ona już korzystać ze wsparcia doradcy ani uczestniczyć w zajęciach grupowych, ponieważ nie ma już statusu osoby poszukującej pracy. A często zdarza się tak, jak już wspominałam, że mimo podjęcia pracy interwencja psychologa bądź doradcy jest nadal potrzebna.

3.5.5. Standardy agencji zatrudnienia

Czwarty podstawowy warunek powodzenia agencji zatrudnienia to stały monitoring jej działań i dbanie o wysoki poziom świadczonych usług.

Podstawą skuteczności i efektywności agencji zatrudnienia jest dbanie o jakość świadczonych przez nią usług i stały monitoring, zarówno tego, co dzieje się po stronie beneficjenta, jak i pracodawcy. Jest to czwarty, podstawowy warunek powodzenia agencji.

CKON monitoruje zatrudnienie poprzez stały kontakt z beneficjentem – tydzień, miesiąc i 3 miesiące po podjęciu przez niego pracy sprawdza, czy nadal on tam pracuje. Dodatkowo weryfikuje pracodawców, zarówno pod kątem wywiązywania się z umowy, jak i aktualności oferty pracy. Miały już miejsce interwencje, w przypadku gdy pracodawca nie wywiązywał się z warunków umowy zawartej z niepełnosprawnym pracownikiem – klientem CKON-u.

Podobne działania prowadzi Agencja Zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych Fundacji Fuga Mundi, która monitoruje, kto, kiedy i gdzie podjął pracę, po jakim czasie od zarejestrowania w agencji, itp. O wysokim poziomie świadczonych usług

świadczą liczne artykuły w prasie, audycje radiowe oraz przyznane nagrody. A nie jest to łatwe, bo jak wskazuje Marek Piasecki, ustawa z jednej strony daje narzędzie, a z drugiej ogranicza. Na przykład agencja zatrudnienia działa na zasadach tej samej ustawy co powiatowy urząd pracy, a nie ma dostępu do tych samych narzędzi, np. Programu Doradca 2000, opracowanych specjalnie na potrzeby urzędów pracy. Inny przykład to to, że ustawa zakłada, że agencja zatrudnienia ma specjalistów drugiej kategorii, tzn. istnieje doradca zawodowy, doradca zawodowy pierwszego i drugiego stopnia, podobnie jest z pośrednikiem. Żeby zostać doradcą bądź pośrednikiem pierwszego lub drugiego stopnia trzeba odbyć staż w urzędzie pracy, tym samym doświadczenie w pracy na takim samym stanowisku, ale w agencji zatrudnienia wyklucza z tej ścieżki zawodowej.

3.5.6. Z kim agencja zatrudnienia współpracuje?

Z rozmów z ekspertami wynika, że każdy z nich ma inną filozofię współpracy z otoczeniem. Marek Piasecki, jako jedyny, nie dosyć, że wskazał jako partnera PFRON, to jeszcze podkreślił, że ta współpraca układa się bardzo pomyślnie. Można się domyślać, że w dużej mierze jest to związane z finansowaniem części działań agencji przez PFRON. W przypadku FFM mimo, że brak jest formalnej współpracy z innymi organizacjami i instytucjami, w praktyce istnieje współpraca z urzędem pracy, organizacjami pozarządowymi, instytucjami szkoleniowymi, domami pomocy społecznej.

Agnieszka Żychalak, współpracuje z urzędami pracy poprzez udział w ich targach pracy, jak również współorganizując tego typu imprezy, oraz w wymiarze nieformalnym – namawiając swoich beneficjentów, aby się rejestrowali w powiatowych urzędach pracy jako poszukujący pracy oraz wysyłając ich na szkolenia PUP. Istotna jest dla niej współpraca z ośrodkami pomocy społecznej, które są dobrymi kanałami dotarcia do osób niepełnosprawnych. Zdaniem Agnieszki Żychalak najważniejsza jest jednak współpraca z samorządem oraz innymi organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych i bezrobotnych. Z organizacjami i samorządem CKON organizuje wspólne imprezy – pikniki, festyny, konferencje i seminaria, podczas których dochodzi do owocnej wymiany doświadczeń i prezentowana jest wspólna oferta „samorządowo-pozarządowa". Jej zdaniem trudna, choć istotna, jest również współpraca z komercyjnymi agencjami zatrudnienia, które realizują obecnie projekty w ramach EFS i są coraz bardziej otwarte na niepełnosprawnych klientów. Komercyjne agencje zatrudnienia mają wypracowane kontakty z pracodawcami, dzięki temu mogą skutecznie promować niepełnosprawnych pracowników. Trzeba jednak bardzo precyzyjnie ustalać zasady współpracy, tak aby przede wszystkim służyła ona wzrostowi zatrudnienia osób niepełnosprawnych, a nie tylko intensyfikacji zysków komercyjnych agencji. Agnieszka Żychalak chciałaby zacząć współpracować z PFRON-em, na zasadzie realizacji jego programów, ale aktualnie CKON nie jest w stanie zadeklarować wymaganych 20% wkładu własnego.

Inne doświadczenia we współpracy ma Justyna Kalita. Jako naturalnych partnerów wskazuje organizacje pozarządowe, bo jest zdania, że filozofia pomocy osobie niepełnosprawnej jest bliska temu sektorowi. Natomiast nie współpracuje z urzędami pracy, ponieważ nie dają dostępu do ofert pracy, z komercyjnymi agencjami zatrudnienia, ponieważ traktują swoich beneficjentów przedmiotowo. Zdaje sobie jednak sprawę, że bez współpracy agencja zatrudnienia będzie miała problem z modelowym działaniem i pozyskiwaniem środków na realizację działań.

siedziba Fundacji TUS w Warszawie

Agencja zatrudnienia, aby sprawnie funkcjonować na rynku pracy, musi w wymiarze formalnym i nieformalnym współpracować z podmiotami, które:

- mają dostęp do funduszy lub nimi bezpośrednio dysponują,
- mają dostęp do pracodawców,
- mają dostęp do środowiska osób niepełnosprawnych.

3.6. Wnioski

Osoby niepełnosprawne to jedna z grup najbardziej defaworyzowanych na rynku pracy (tylko 7% osób niepełnosprawnych pracuje na otwartym rynku). Oprócz barier *stricte* związanych z znalezieniem pracy w „rzeczywistym" środowisku pracy (np. poza Zakładami Pracy Chronionej) napotykają na szereg innych utrudnień i ograniczeń natury społecznej, psychologicznej i technicznej. Powyższy rozdział to próba pokazania, jak można modelowo pracować z osobami niepełnosprawnymi i towarzyszyć im w drodze do podjęcia zatrudnienia, poprzez stworzenie dla nich kompleksowego mechanizmu, który ich wzmocni, zaktywizuje i wprowadzi na rynek pracy. Należy przy tym pamiętać, że planując działania na rzecz osób niepełnosprawnych – bezrobotnych, nie należy zbyt silnie koncentrować się na ich niepełnosprawności, ale na fakcie, że tak jak w pozostałych grupach wykluczonych społecznie, ich główny problem to brak miejsca zatrudnienia. Agencja zatrudnienia w swoich działaniach stosuje wsparcie psychologiczne, dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych, które wzmacnia ich poczucie wartości jako osoby niepełnosprawnej, ale w ramach zajęć *stricte* nakierowanych na aktywizację zawodową i przygotowanie do wykonywania danego zawodu stosuje wobec osób niepełnosprawnych takie same narzędzia jak dla osób bezrobotnych – sprawnych. Definicja osoby niepełnosprawnej, jak już wcześniej pisałam, bardzo precyzyjnie określa ograniczenia, jakie ma osoba niepełnosprawna. A jaka jest definicja osoby bezrobotnej niepełnosprawnej, a raczej jaka jest różnica między bezrobotnym pełnosprawnym i niepełnosprawnym? Dawniej niepełnosprawny nie mógł się zarejestrować w urzędzie pracy chcąc zachować rentę. Obecnie weszły w życie nowe przepisy, które zniwelowały tę różnicę. Dlatego też modelowa praca z grupami defaworyzowanymi powinna sprowadzać się do dobrania właściwych form i narzędzi pracy z osobą bezrobotną, niezależnie od tego, czy ma orzeczoną niepełnosprawność, czy jej nie ma, bo cel jest ten sam – pomóc w znalezieniu pracy, najlepiej na otwartym rynku. Takie wsparcie oferują opisane przeze mnie agencje zatrudnienia, wyznaczając standardy świadczonych usług w zakresie pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego. Stanowią tym samym dobrą praktykę dla innych organizacji pozarządowych, które podejmują działania na rzecz grup defaworyzowanych. A tylko poprzez przykłady dobrych praktyk organizacje pozarządowe mogą zdobywać nową wiedzę, podnosić kompetencje pracowników i wdrażać nowe formy świadczonych przez siebie usług, co tym samym czyni je konkurencyjnym podmiotem na rynku pracy.

O ekspertach:

Justyna Kalita, pracownik Biura Karier Osób Niepełnosprawnych działającego przy Fundacji Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo. Od 2001 roku koordynowała lub uczestniczyła jako realizator w projektach na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych (w tym w projektach europejskich), bierze udział w konferencjach, targach pracy i wszelkich akcjach w kraju i za granicą, mających na celu promocję zatrudnienia tej grupy. Studiuje psychologię kliniczną w Wyższej Szkole Psychologii Społecznej w Warszawie.

Marek Piasecki, z wykształcenia psycholog – Katolicki Uniwersytet Lubelski, rocznik 1992. Ukończył podyplomowe studia z zarządzania zasobami ludzkimi w Polsko-Amerykańskim Instytucie Zarządzania oraz zarządzania projektami europejskimi i prawa Unii Europejskiej na Uniwersytecie Marii Curie-Skłodowskiej. Od początku lat 90. związany z sektorem organizacji pozarządowych. Od 1996 roku Prezes Zarządu Fundacji Fuga Mundi. Pełni funkcję członka Wojewódzkiej Społecznej Rady ds. Osób Niepełnosprawnych w Urzędzie Marszałkowskim w Lublinie. Specjalizuje się w polityce społecznej i Europejskim Funduszu Społecznym. Jest akredytowanym trenerem Krajowego Ośrodka Szkoleniowego Europejskiego Funduszu Spo-

łecznego (KOSzEFS), dyrektorem Agencji Zatrudnienia dla Osób Niepełnosprawnych Fundacji Fuga Mundi. Interesuje się wykorzystaniem nowych technologii w edukacji i pracy.

Agnieszka Żychalak, osoba niepełnosprawna, polonistka, absolwentka Uniwersytetu Warszawskiego, od 10 lat związana z III sektorem. Autorka i realizatorka projektów na rzecz osób niepełnosprawnych m. in.: „Interaktywny Serwis Internetowy (ISI) – Niepełnosprawni w Unii Europejskiej", „Pr@wo i Urz(ON)d – serwis internetowy dla osób niepełnosprawnych", „niepełnosprawny.pełnoprawny@polska.białoruś.org". W latach 2004-2005 członek Zarządu i Wiceprzewodnicząca Fundacji Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo (FPMiINR). Inicjatorka i założycielka pierwszej w Warszawie agencji zatrudnienia specjalizującej się w doradztwie zawodowym i pośrednictwie pracy dla osób niepełnosprawnych – Biura Karier Osób Niepełnosprawnych (BeKON) działającego przy FPMiINR. Członek Komisji Dialogu Społecznego ds. Niepełnosprawności przy Biurze Polityki Społecznej m. st. Warszawy. Moderator seminariów II edycji konkursu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych pt.: „Dobre Praktyki" (2006). Obecnie kierownik Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych przy Fundacji Na Rzecz Transportowych Usług Specjalistycznych Dla Niepełnosprawnych – TUS

Bibliografia:

- Badania BAEL GUS, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, www.mpips.gov.pl
- T. Bulenda, J. Graban, I. Książkiewicz, P. Pawłowski, *Niepełnosprawni normalna sprawa*, Fundacja „Polska bez barier", Stowarzyszenie Przyjaciół Integracja, Warszawa 2001
- J. Gałęziak, *Osoby niepełnosprawne na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej i Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2003
- J. Hausner, M. Bukowski, A. Górski, *Polska 2004. Raport o rynku pracy oraz zabezpieczeniu społecznym*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych, Warszawa 2004
- E. Wapiennik, R. Piotrowicz, *Niepełnosprawny – pełnoprawny obywatel Europy*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2002
- E. Wapiennik, R. Piotrowicz (red.), *Osoby niepełnosprawne w Unii Europejskiej*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej i Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2003
- *Rehabilitacja zawodowa i społeczna oraz zatrudnianie osób niepełnosprawnych*, wyciąg z ustawy z komentarzem, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2003
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r. (Dziennik Ustaw nr 164), www.sejm.gov.pl

Rozdział poświęcony drodze do pracy osoby chorującej psychicznie jest próbą zebrania doświadczeń kilku organizacji, które od wielu już lat zajmują się tym zagadnieniem i wielokrotnie towarzyszyły osobie chorującej psychicznie w pokonywaniu drogi do pracy.
Przedstawione w tym rozdziale organizacyjne czy instytucjonalne formy pomocy osobom chorującym psychicznie są bardzo różne, ale ich wspólną siłą jest mocne zakorzenienie w lokalnym środowisku, współpraca z wieloma instytucjami: poczynając od medycznych, przez rehabilitacyjno-opiekuńcze, do pracodawców.
Niewątpliwą wartością tego opracowania jest oparcie się na dobrze funkcjonujących praktykach, wypracowanych modelowych rozwiązaniach. Próba ukazania cech wspólnych tych przedsięwzięć, ale także refleksja nad problemami czy pułapkami przepisów.
Warto pamiętać, że osobie chorującej psychicznie o wiele łatwiej jest znaleźć pracę, niż ją utrzymać.

Agnieszka Lewonowska-Banach,
„Pensjonat u Pana Cogito", Stowarzyszenie Rodzin „Zdrowie Psychiczne"

Czytając niniejszy rozdział uświadomiłam sobie po raz kolejny, jak trudno jest mówić o niepowtarzalnych, zawsze indywidualnych ludzkich sytuacjach, gdy celem wypowiedzi jest jednak podsumowanie sytuacji wspólnej dla jakiejś grupy osób, choćby mieszkańców danego terenu czy osób chorych na grypę. Pojawia się niechciana generalizacja, niechciana sugestia kolejnego stereotypu. Na jednym z moich życiowych egzaminów komisja zapytała mnie o charakterystykę osób chorych psychicznie. Odpowiedziałam bez wahania, że pytanie to jest źle sformułowane, bo zapewne nie chodzi o odpowiedź następującą: „Jedyną obiektywną informacją dotyczącą wszystkich osób chorujących psychicznie jest... informacja, że chorują psychicznie". Komisji, rzecz jasna, chodziło np. o występujące w konkretnych sytuacjach predyspozycje do pojawienia się choroby czy o trudności w życiu społecznym spowodowane jakimiś konkretnymi objawami, o ewentualne dane statystyczne. A to nie jest tym samym, co charakteryzowanie osób, rozumiane w powszechnie stosowanym języku jako charakterystyka osób w ogóle – jako ludzi. Na pewno nie uprawnia do kreowania zbiorowego, ujednoliconego obrazu „wszystkich" lub „grupy" osób chorych psychicznie. Nie uprawnia też, by w konsekwencji postrzegać każdą napotkaną osobę chorującą psychicznie jako statystycznego reprezentanta tych, nieistniejących przecież jako realne byty, „wszystkich" czy „grupy".
Myślę, że niełatwo było przedstawić opis kilku wybranych, odrębnie toczących się działań, które mają być także składowymi pewnego zbioru rozwiązań dotyczących ochrony zdrowia psychicznego. Zbioru, który chcielibyśmy, by był bardzo zróżnicowany i żywy, umożliwiający reagowanie na nowe sytuacje i potrzeby, w tym szczególnie na inicjatywy osób bezpośrednio zainteresowanych sprawą zdrowia psychicznego, a jednocześnie – by zapewniał pewną komplementarność tych rozwiązań. Przy opisie uwzględniającym i poziom jednostkowy, i ogólny nie da się uniknąć generalizacji. Choćby używania określenia: grupa osób z taką czy inną specyficzną chorobą, niepełnosprawnością. Rozmawiałyśmy o tym (Autorka tekstu i ja) i myślę, że mogę w naszym wspólnym imieniu zachęcać, byśmy czytając poniższy opis mieli na uwadze, że realni są konkretni ludzie – z imionami i nazwiskami, że tylko umownie i pomocniczo tworzymy pojęcia „wszystkich"

bądź „grupy". Byśmy nie przywiązywali też zbytniej wagi do określeń typu „podopieczny", „beneficjent" lub „ekspert" – one też są umowne, opisują tylko pewną sytuację (czasem faktyczną, często czysto formalną) i nie definiowali ani siebie, ani naszych znajomych i nieznajomych poprzez te określenia. Człowiek jest zawsze kimś więcej...
Tym samym chcę podziękować Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, że dane mi było zaproponować „coś więcej" niż autoryzację zapisu wywiadu. A przede wszystkim podziękować i pogratulować Autorce, że zaproponowała znacznie więcej niż przygotowanie tekstu opartego na wywiadach: forum publicznego dialogu z udziałem osób realizujących opisywane działania.

Katarzyna Boguszewska, Warszawski Dom pod Fontanną

Wsparcie osób z zaburzeniami psychicznymi prowadzimy dwoma torami. Jeden to budowanie systemu oparcia z elementami treningu umiejętności zawodowych i społecznych, drugi to kształtowanie prawdziwego wizerunku osób chorych psychicznie w społeczeństwie. W jednym i drugim kierunku cechuje nas pasja, a profesjonalny zespół i aktywni uczestnicy pozwalają patrzeć w przyszłość z optymizmem. Jednak sami wiele nie dokonamy. Mamy na szczęście coraz więcej odpowiedzialnych partnerów w samorządach, dzięki którym nasze starania są coraz bardziej skuteczne.

Mariusz Panek, Fundacja Wspierania Rozwoju Społecznego Leonardo

Z uwagą przeczytałam rozdział dotyczący różnych form zatrudniania osób niepełnosprawnych z powodu choroby psychicznej.
Zaniepokoił mnie w szczególności fakt, iż zaburzenia psychiczne są trzecią spośród przyczyn orzekania o niezdolności do pracy. Ten problem nie dotyczy już więc tylko samych osób chorych psychicznie, ale urasta do rangi problemu społecznego.
Ze społecznego punktu widzenia praca jest nadrzędną wartością dla każdego człowieka, także chorego. Doskonale ilustruje to wypowiedź jednej z osób z problemami natury zdrowia psychicznego: „Praca daje nam kontakt z własnymi siłami, talentami i zdolnościami, umożliwia rozwinięcie prawdziwych związków z innymi; praca daje nam podstawy, na których możemy organizować nasze dni".
Nie mniej ważny w pracy osób chorych psychicznie jest aspekt ekonomiczny – bo przecież każdy chciałby posiadać własne pieniądze…
Warto przeczytać publikację, ponieważ zawarto w niej gotowe rozwiązania zarówno dla właścicieli firm i zakładów, którzy już dają pracę osobom z zaburzeniami psychicznymi, jak również dla tych, którzy dopiero zamierzają zmierzyć się z tym wyzwaniem.

Jadwiga Grześkowiak, Poznański Dom pod Fontanną

4. Osoba chora psychicznie w zatrudnieniu przejściowym

Magdalena Huszcza

Niniejszy tekst jest próbą pokazania modelowej ścieżki beneficjenta organizacji pozarządowej, który ma specyficzne problemy wynikające z jego choroby psychicznej, ale mimo wszystko pragnie się odnaleźć na rynku pracy. Ścieżka ta uwzględnia pewne sekwencje działań, które w połączeniu tworzą całościowy system rehabilitacji społeczno-zawodowej zwieńczonej zatrudnieniem. Istotnym ogniwem tych działań, według mnie, jest umożliwienie osobie chorej psychicznie podjęcia próby zatrudnienia w warunkach społecznie chronionych, w których niepowodzenie nie będzie życiową katastrofą, wiążącą się z traumatycznymi przeżyciami, mogącymi spowodować nawrót choroby, a jedynie „wydarzeniem edukacyjnym", elementem treningu przed podjęciem pracy w realnym, nieraz brutalnym świecie otwartego rynku pracy. Dobrą formą takiego treningu może być miejsce Zatrudnienia Przejściowego (funkcjonujące w modelu „Fountain House") czy Zakład Aktywności Zawodowej – toteż tym właśnie formom poświęciłam najwięcej uwagi w niniejszym tekście.

Zanim przejdę do opisu konkretnych elementów działań, jakie może podjąć organizacja pozarządowa, by w sposób efektywny wesprzeć swojego beneficjenta w jego powrocie z obszaru bezrobocia do obszaru zatrudnienia, słów kilka o specyfice niepełnosprawności osób chorych psychicznie, a także o ich sytuacji na rynku pracy w Polsce.

4.1. Na czym polega niepełnosprawność osoby z chorobą psychiczną?

Co tak naprawdę oznacza niepełnosprawność spowodowana chorobą psychiczną? Trzebińska (2006) definiuje to pojęcie jako istotne, występujące na tle zaburzeń psychicznych ograniczenie zdolności adekwatnego pełnienia ról społecznych, przede wszystkim w zakresie rozumienia oraz postrzegania wymagań i oczekiwań związanych z tymi rolami. Stan taki ma miejsce w przypadku zaburzeń psychicznych, przy których mechanizmy umysłowe i objawy wiążą się z poważnym ograniczeniem kompetencji psychofizycznych, intelektualnych, emocjonalnych i społecznych, przebieg jest intensywny – objawy występują przewlekle lub nawracają, a dodatkowo mają szeroki zakres w różnych sferach funkcjonowania, w tym również funkcjonowania na rynku pracy – warto mieć to na uwadze projektując działania na rzecz osób chorych psychicznie. Te

specyficzne warunki powodują, że w ogólnej rehabilitacji społeczno-zawodowej najtrudniejszym wyzwaniem jest właśnie rehabilitacja osób chorych psychicznie (Kaszyński, 2006).

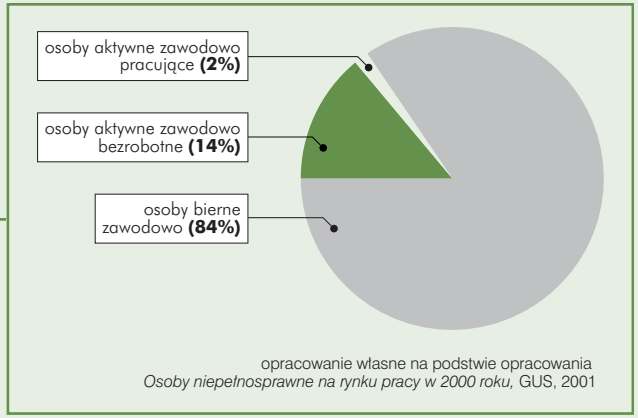
4.2. Osoby chore psychicznie na rynku pracy w Polsce – podstawowe dane statystyczne

Ile jest w Polsce osób z problemami natury zdrowia psychicznego? W ramach badania aktywności ekonomicznej ludności Polski (BAEL) GUS w 1995 i 2000 roku zrealizował ankietowe badanie modułowe poświecone w całości sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy[1]. Raporty z badań wskazują, że 4% w 1995 roku i 5,3% w roku 2000 w populacji osób niepełnosprawnych stanowiły osoby chore psychicznie – co oznacza, że w 2000 roku w Polsce było ok. 220 000 takich osób. Można jednak przypuszczać, że populacja osób chorych psychicznie jest znacznie większa, gdyż badanie obejmowało jedynie osoby posiadające prawne potwierdzenie niepełnosprawności.

Dla porównania: Kaszyński (2006) wskazuje, że liczba chorujących na schizofrenię i inne zaburzenia psychotyczne, zarejestrowanych w poradniach zdrowia psychicznego, wynosi 165 500 osób, w tej grupie ok. 80% stanowią osoby wykluczone z rynku pracy, tymczasem ok. 120 000 spośród nich powinno być włączonych w programy pracy i rehabilitacji społeczno-zawodowej. Niestety, obecnie wszystkie formy rehabilitacji społeczno-zawodowej wykorzystywane w Polsce swoim wsparciem obejmują ok. 9-10 000 chorych psychicznie – co stanowi 10% zapotrzebowania[2].

Wyniki badań GUS wskazują, że osoby chore psychicznie to grupa o prawie najniższym poziomie aktywności zawodowej na tle innych grup niepełnosprawnych (wyodrębnionych ze względu na rodzaj schorzenia lub dysfunkcji) i w 1995 roku wyniósł on 11,6% – niższy poziom wykazuje tylko grupa osób z upośledzeniem umysłowym – 11,2% w 1995 roku (dla porównania współczynnik aktywności zawodowej w 1995 roku dla niepełnosprawnych ogółem wynosił 20,5%). Z drugiej jednak strony jest to jedyna wśród niepełnosprawnych grupa, dla której współczynnik aktywności zawodowej w ciągu pięciu lat pomiędzy dwoma badaniami GUS-u wzrósł aż o 4 punkty procentowe i w 2000 roku wyniósł 15,6%, podczas gdy w pozostałych grupach współczynnik ten wykazywał tendencję spadkową (dla niepełnosprawnych ogółem w 2000 roku wyniósł 18,7%). A jak wygląda wskaźnik zatrudnienia w tej grupie niepełnosprawnych? W 2000 roku, jak podaje GUS, wyniósł on 10,3% i uplasował grupę chorych psychicznie na przedostatnim miejscu pod tym względem (tylko przed osobami z upośledzeniem umysłowym); dla porównania – w grupie niepełnosprawnych ogółem wyniósł on 15,6%. Jak widać – mimo że zdecydowana większość osób chorych psychicznie pozostaje zawodowo bierna, to jednak ci nieliczni – aktywni zawodowo mają ogromne problemy z zatrudnieniem i pozostają bez pracy znacznie częściej niż osoby niepełnosprawne z innymi schorzeniami (nie licząc osób upośledzonych umysłowo).

Osoby chore psychicznie na rynku pracy w 2000 roku



opracowanie własne na podstwie opracowania
Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2000 roku, GUS, 2001

1 *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w Polsce*, GUS, 1995; *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2000 roku*, GUS, 2001;
2 H. Kaszyński, *Socjologiczna praca socjalna. W trosce o zdrowie psychiczne*, IS UJ, Kraków 2004;

W 2000 roku stopa bezrobocia osób chorych psychicznie[3] w porównaniu z rokiem 1995 wzrosła o 4 punkty procentowe i osiągnęła poziom 34,1% (najwyższy wśród wszystkich grup osób niepełnosprawnych) i była ponad dwukrotnie wyższa od stopy bezrobocia ogółu niepełnosprawnych, która w tym czasie wynosiła 16,8% (dla porównania w 1995 roku – 16,9%). Jednocześnie w okresie 1995-2000 dwukrotnie wzrósł udział osób chorych psychicznie wśród bezrobotnych osób niepełnosprawnych ogółem (z 4% do 9,3%). Powyższe dane wskazują, że sytuacja osób chorych psychicznie w porównaniu z sytuacją ogółu niepełnosprawnych jest gorsza, a jak wskazują dane z poprzedniego rozdziału (M. Klaus, *Agencja zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych* w niniejszej publikacji) sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy, eufemistycznie rzecz określając, do najlepszych nie należy.

Czy tak niski wskaźnik zatrudnienia osób chorych psychicznie może wynikać z niechęci i obaw pracodawców? Badania wskazują[4], że z pewnością jest to jedna z przyczyn – osoby ze schizofrenią znalazły się na przedostatnim (przed osobami niewidomymi) miejscu wśród wszystkich grup niepełnosprawnych jako potencjalni pracownicy. Tylko 5,3% ankietowanych odpowiedziało pozytywnie na pytanie – czy zatrudniłbyś w swojej firmie osobę ze schizofrenią? Dla porównania 56,6% pracodawców potencjalnie zatrudniłoby osobę po przebytym zawale serca, 41,3% – osobę niedosłyszącą, 27,2% – osobę z niedowładem ręki, 22,4% – osobę na wózku inwalidzkim. Niestety, zdaniem większości pracodawców uczestniczących w badaniu, praca osoby niepełnosprawnej ma przede wszystkim walor terapeutyczny i nie wiąże się bezpośrednio z zyskiem ekonomicznym.

Nie wszyscy zdają sobie sprawę, że osoba chora psychicznie może być pełnowartościowym pracownikiem, również na otwartym rynku pracy. Cóż, zaburzenia psychiczne od 1990 roku są trzecią wśród przyczyn orzekania o niezdolności do pracy, w 1999 roku były podstawą ok. 14% orzeczeń[5].

Ponadto pracodawcy sądzą, że zatrudnienie osoby niepełnosprawnej w firmie wiąże się z dużymi zmianami, np. organizacyjnymi, a także obawiają się, że w przypadku problemów pozostaną zostawieni sami sobie, bez żadnej pomocy z zewnątrz. Systemy dofinansowań wiążące się z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych nie zachęcają potencjalnych pracodawców – co w większości przypadków wynika z ich niewiedzy – tylko ok. 18% pracodawców deklaruje, że zna dobrze przepisy prawne wspierające zatrudnienie osób niepełnosprawnych – 33% nie zna ich w ogóle…[6]

Tak generalnie rysuje się sytuacja osób chorych psychicznie na rynku pracy. Co w tej sytuacji oferuje państwo? Polskie prawo, w postaci ustawy o ochronie zdrowia psychicznego, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, ustawy o pomocy społecznej czy ustawy o promocji zatrudnienia daje kilka różnych narzędzi, które można wykorzystać przy planowaniu działań zmierzających do rehabilitacji społeczno-zawodowej chorych psychicznie beneficjentów, takich jak Środowiskowe Domy Samopomocy, Warsztaty Terapii Zawodowej, Zakłady Aktywności Zawodowej, Zakłady Pracy Chronionej, etc. Jednak nie można powiedzieć, że w Polsce mamy zintegrowany system rehabilitacji społecz-

---

3 *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w Polsce*, GUS, 1995; *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2000 roku*, GUS, 2001;

4 *Postawy pracodawców z otwartego rynku pracy wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz istniejących rozwiązań prawnych dotyczących zatrudnienia tej grupy osób*, PFRON, 1998;

5 A. Wilmowska-Pietruszyńska, A. Frindt-Zajączkowska, *Orzecznictwo lekarskie o niezdolności do pracy*. W: A. Bilikiewicz, S. Pużyński, J. Robakowski, i J. Wciórka (red.), *Psychiatria. Terapia. Zagadnienia etyczne, prawne, organizacyjne i społeczne* (s. 420-428) Wydawnictwo Medyczne Urban&Partner, Wrocław 2003

6 *Postawy pracodawców z otwartego rynku pracy wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz istniejących rozwiązań prawnych dotyczących zatrudnienia tej grupy osób*, PFRON, 1998;

no-zawodowej osób chorych psychicznie czy osób niepełnosprawnych w ogóle (patrz rozdział: M. Klaus, *Agencja zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych* w niniejszej publikacji). Zgodnie z prawem możliwość korzystania z poszczególnych form rehabilitacji jest zależna od posiadanego stopnia niepełnosprawności. Jednocześnie, jak zauważa Kaszyński (2006), brak jest możliwości płynnego przemieszczania się osoby chorej psychicznie pomiędzy tymi formami, w zależności od bieżącego stanu psychicznego, potrzeb i możliwości danej osoby.

Istotnym aspektem, który należy wziąć pod uwagę projektując działania na rzecz chorych psychicznie, jest społeczny wymiar tego typu niepełnosprawności. Osoby chore psychicznie spotykają się z dyskryminacją ze strony społeczeństwa, co głównie wynika z niewiedzy i ignorancji, prowadzących do nieuzasadnionych lęków przed takimi osobami, a w rezultacie do ich piętnowania. W przełamywaniu stereotypów społecznych nie pomaga wizerunek osoby chorej psychicznie w mediach (np. społeczna kampania „Stop wariatom drogowym" wspomniana w rozdziale M. Klaus, *Agencja zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych*).

Jak widać, wiele wyzwań czeka na organizacje pozarządowe, które zdecydują się działać na rzecz aktywizacji zawodowej tej grupy beneficjentów. Jak wobec tego zaprojektować ścieżkę chorego psychicznie beneficjenta, wiodącą go do zatrudnienia, najlepiej na otwartym rynku pracy, której końcowym punktem będzie satysfakcja samego beneficjenta, jak również jego pracodawcy?

4.3. Jak wesprzeć osobę chorą psychicznie w wejściu na rynek pracy? Modelowa ścieżka beneficjenta do zatrudnienia

Opisana poniżej modelowa ścieżka chorego psychicznie beneficjenta wiodąca do zatrudnienia jest próbą integracji doświadczeń kilku osób, ekspertów z organizacji pozarządowych, które działają na rzecz szeroko rozumianej aktywizacji zawodowej osób chorych psychicznie. Są to:

- Katarzyna Boguszewska, dyrektor Warszawskiego Domu pod Fontanną działającego przy Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego;
- Jadwiga Grześkowiak, kierownik Poznańskiego Domu pod Fontanną, prowadzonego w formie Środowiskowego Domu Samopomocy przez Stowarzyszenie Osób i Rodzin na Rzecz Zdrowia Psychicznego „Zrozumieć i Pomóc";
- Agnieszka Lewonowska-Banach, kierownik Zakładu Aktywności Zawodowej – „Pensjonat u Pana Cogito", prowadzonego przez Stowarzyszenie Rodzin „Zdrowie Psychiczne" w Krakowie;
- Mariusz Panek, Prezes Zarządu Fundacji Wspierania Rozwoju Społecznego „Leonardo" prowadzącej Środowiskowy Dom Samopomocy w Wieliczce.

4.3.1. Punkt wyjścia

Jak zaznaczyłam we wstępie, choroba psychiczna może w poważnym stopniu ograniczyć kompetencje życiowe człowieka – psychofizyczne, intelektualne, emocjonalne i społeczne. Osoby doświadczające zaburzeń psychicznych potrzebują kompleksowego wsparcia – dostosowanego do stanu zdrowia leczenia farmakologicznego, odpowiednich oddziaływań psychoterapeutycznych, rehabilitacji społeczno-zawodowej (Kaszyński, 2006). Warto pamiętać o potrzebie całościowego

Agnieszka Lewonowska-Banach,
kierownik „Pensjonatu u Pana Cogito"

Mariusz Panek,
Prezes Zarządu Fundacji Wspierania Rozwoju Społecznego Leonardo

Jadwiga Grześkowiak,
kierownik Poznańskiego Domu Pod Fontanną

podejścia do problemu beneficjenta, obejmującego wszystkie ww. sfery, przy planowaniu działań skierowanych do osób chorych psychicznie. Najbardziej pożądanym efektem leczenia i rehabilitacji, który jest powiązany z obniżeniem poziomu objawów chorobowych, ograniczeniem liczby i czasu hospitalizacji, znaczną poprawą funkcjonowania społecznego jest aktywność zawodowa osoby chorej.

W przypadku pracy z beneficjentem chorym psychicznie, zmierzającej do wprowadzenia go na rynek pracy, punktem wyjścia powinno być uporanie się z chorobą. Jak podkreśla Agnieszka Lewonowska-Banach (kierownik „Pensjonatu u Pana Cogito") – „podstawą jest pewnego rodzaju stabilność, nawet w chorobie. Czyli człowiek musi mieć świadomość, że jest chory. Musi współpracować w leczeniu. Musi zażywać leki, mieć swojego stałego lekarza, terapeutę, opiekuna."

Zdarza się, że osoba z zaburzeniami psychicznymi, mimo że jest już po leczeniu psychiatrycznym, nie czuje się na siłach by „wyjść do ludzi". Z myślą o takich osobach Fundacja Wspierania Rozwoju Społecznego Leonardo w ramach Środowiskowego Domu Samopomocy (ŚDS) prowadzonego w Wieliczce, wypracowała formę tak zwanych specjalistycznych zajęć indywidualnych – terapeuta pracuje z beneficjentem w domu. „To jest taki etap przygotowawczy – mówi Mariusz Panek, Prezes Zarządu fundacji – efektem jest wewnętrzne poczucie gotowości beneficjenta do udziału w zajęciach w ŚDS-ie."

4.3.2. Kompetencje społeczne

Choroba psychiczna wiąże się czasem, szczególnie w okresie kryzysu, z trudnościami w adekwatnej ocenie swojego stanu zdrowia i potrzeby leczenia. Efektem powtarzających się kryzysów może być również osłabienie umiejętności społecznych. Dopiero w momencie, gdy beneficjent ma świadomość choroby i czuje się odpowiedzialny za swoje leczenie – można przejść do kolejnego kroku – a mianowicie do wypracowania lub usprawnienia pewnych nawyków społeczno-zawodowych. Często jest tak, że chory psychicznie nigdy w swoim życiu nie miał możliwości podjęcia pracy, nie pełnił roli społecznej pracownika, nie wyrobił sobie nawyków związanych z pracą. Toteż ważne są w pracy z tego typu beneficjentem elementy treningu społecznego – który pozwoli mu na pracę nad komunikacją interpersonalną, tak by w przyszłości w miejscu pracy umiał nawiązywać satysfakcjonujące kontakty z innymi pracownikami, żeby się tych kontaktów nie bał, by nie powodowało to w nim narastającej frustracji.

Takim miejscem budowania relacji społecznych są popołudniowe grupy samopomocowe funkcjonujące przy poznańskim ŚDS-ie. „Uważamy to za nasz sukces – podkreśla Jadwiga Grześkowiak, kierownik ŚDS-u – to, że osoby uczęszczające do ŚDS-u spotykają się poza godzinami funkcjonowania domu, bez pośrednictwa pracowników, z własnej inicjatywy. Gdzieś na mieście, gdzie organizują sobie wyjścia. Chodzą na przykład grać w ping-ponga, oglądają razem zawody sportowe, na przykład żużel, spotykają się na spacerach na Malcie." Również w ŚDS-ie z Wieliczki po godzinach odbywają się takie nieformalne spotkania beneficjentów w formie klubu, na które mogą oni zapraszać członków swoich rodzin, znajomych, by wspólnie porozmawiać przy herbacie, obejrzeć film, etc. Także w tym przypadku wypływa to z inicjatywy samych beneficjentów. To, jak zaznacza Mariusz Panek (Prezes Zarządu fundacji prowadzącej ŚDS), nobilituje – bo osoby te mają własny klub, własne spotkania, a także w kapitalny sposób kształci odpowiedzialność za miejsce, za to, co dzieje się w klubie.

Z drugiej strony ważne są także treningi „nawyków zawodowych", takich jak sumienność, systematyczność, odpowiedzialność, punktualność. Na te właśnie elementy w rehabilitacji społeczno-zawodowej swoich beneficjentów zwraca uwagę

zarówno Agnieszka Lewonowska-Banach, jak i Jadwiga Grześkowiak z Poznańskiego Domu pod Fontanną prowadzonego w formule Środowiskowego Domu Samopomocy – nie bez przyczyny rytm dnia w ŚDS-ie jest podobny do rytmu standardowego dnia pracy.

Każdy dzień w Poznańskim Domu pod Fontanną zaczyna zebranie całej społeczności domu, podczas którego podsumowywany jest dzień poprzedni i planowany dzień kolejny. Członkowie domu dzielą się obowiązkami, podejmują dyżury w kuchni, w poszczególnych pracowniach, rozliczają się też z wcześniej przydzielonych obowiązków. Dzięki temu dzień domowników przypomina standardowy dzień pracy przeciętnego człowieka.

4.3.3. Kompetencje zawodowe

Kolejny etap to podnoszenie kompetencji zawodowych lub nabywanie całkiem nowych umiejętności. Co ważne – beneficjent musi widzieć związek pomiędzy tym, czego się uczy a realną szansą na zatrudnienie na stanowisku, na którym będzie miał możliwość wykorzystania zdobytych umiejętności. Środowiskowy Dom Samopomocy (ŚDS) to jedno z miejsc, w którym osoba psychicznie chora ma między innymi możliwość podniesienia kompetencji zawodowych. Na przykład poznański ŚDS zapewnia swoim beneficjentom kursy języków obcych i umiejętności komputerowych, ponadto daje im możliwość sprawdzenia się w pracowniach: kulinarnej, krawieckiej, rękodzieła, etc.

Formuła Środowiskowego Domu Samopomocy (ŚDS) zakłada wsparcie beneficjenta (w tym osoby chorej psychicznie) w zakresie podnoszenia kompetencji społeczno-zawodowych. ŚDS działa w oparciu o ustawę z dnia 19 sierpnia 1994 roku o ochronie zdrowia psychicznego i ustawę z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej, na zasadach zadania zleconego samorządom. ŚDS może być prowadzony przez organizację pozarządową na podstawie umowy z samorządem. ŚDS-y nie mają jeszcze opracowanej czytelnej wykładni prawnych zasad funkcjonowania – między innymi brak standardów i chronionej prawem definicji placówki. Mimo to, w całej Polsce działa około 400 ŚDS-ów, w ramach których wsparcie znalazło 12 000 osób, w tym osoby chore psychicznie.

ŚDS z Wieliczki prowadzi treningowe miejsca pracy – dzięki życzliwości burmistrza Wieliczki fundacja otrzymała lokal w pasażu handlowym przy samej kopalni, w którym prowadzi sprzedaż wyrobów beneficjentów z pracowni ŚDS-u (a także z zaprzyjaźnionych tego typu ośrodków z całego powiatu), m.in. obrazów, witraży, ceramiki, pocztówek, etc. Beneficjenci pod okiem terapeuty pracują jako sprzedawcy po kilka godzin dziennie.

Z kolei krakowski Zakład Aktywności Zawodowej (ZAZ) organizował swoim przyszłym pracownikom szkolenia przygotowujące do pracy w restauracji i hotelu, zajęcia opierały się o ćwiczenia w pracowni kuchennej – przygotowywanie najprostszych potraw, nakrywanie do stołu, zasady savoir-vivre, trenowanie przykładowych scenek. ZAZ współpracował z innymi hotelami, kawiarniami, dzięki czemu najlepiej radzący sobie uczestnicy szkoleń, którzy przeszli „trening na sucho", mieli okazję sprawdzić się w realnych warunkach – na stażu w hotelu czy restauracji.

Ważne, by w takim „treningu zawodowym" bazować na mocnych stronach danej osoby i jej zainteresowaniach, a nie „walczyć" z jej brakami. To motywuje beneficjenta, który z satysfakcją stwierdza, że coś mu w końcu wychodzi, że jednak nie jest beznadziejny, a w efekcie pozwala odbudować poczucie własnej wartości i godności.

Z założenia to Warsztaty Terapii Zajęciowej powinny być tym instrumentem, który w wyniku rehabilitacji pozwala osobom chorującym psychicznie popracować nad swoimi kompetencjami społeczno-zawodowymi, a w rezultacie znaleźć zatrudnienie, jednak jak zauważa Agnieszka Lewonowska-Banach, nie ma mechanizmu współpracy między WTZ-em a ZAZ-em, czy jakimkolwiek innym pracodawcą – „formalnie i prawnie nie ma żadnego narzędzia, które pozwalałoby na wysyłanie beneficjentów na staże.

treningowe miejsce pracy w Wieliczce

uczestnik zajęć w Środowiskowym Domu Samopomocy w Wieliczce

Warsztaty Terapii Zajęciowej
Rehabilitacja osób niepełnosprawnych w rozumieniu ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (art. 8, ust. 1) 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.
Do podstawowych form aktywności wspomagającej proces rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych ustawa zalicza (art. 10) uczestnictwo tych osób w Warsztatach Terapii Zajęciowej.
Elementem działań WTZ-u jest „trening finansowy" – beneficjent otrzymuje co miesiąc pewną sumę (np. 100 zł) i uczy się gospodarowania własnymi pieniędzmi. Zdarza się, że są to jego pierwsze własne pieniądze – w większości osoby chore psychicznie są uzależnione finansowo od rodzin. Dlatego tak ważne jest, by w momencie podjęcia zatrudnienia beneficjent umiał zarządzać swoimi finansami.

Nasz ZAZ od początku aktywnie współpracuje z wieloma krakowskimi WTZ-ami i ŚDS-ami, gdyż uważamy, że zachowanie ciągłości i elastycznego przejścia osoby chorującej psychicznie przez poszczególne elementy rehabilitacji daje zdecydowanie większe szanse na udane zatrudnienie i rozwój osobisty. Brak zachęcających do takiej współpracy przepisów i udogodnień często sprawia, że tylko dobra wola pracodawców, otwartość i świadomość pracowników instytucji sprawiają, iż współpraca pomiędzy rynkiem pracy a instytucjami prowadzącymi rehabilitację jest podejmowana. Przy coraz większej formalizacji pracy instytucji i ekonomizacji pojawiają się takie problemy i pytania: jak wynagrodzić zaangażowanego pracodawcę (bo zapłacić mu nie możemy), kto ma opłacić niezbędne badania (np. sanepid, zdolność do pracy), bez których wielu pracodawców nie może przyjąć danej osoby na staż. Pojawiają się koszty związane z odzieżą roboczą czy ubiorem służbowym obowiązującym w danym zakładzie pracy. Zaostrzone przepisy BHP w stosunku do osób niepełnosprawnych raczej zniechęcają pracodawców do współpracy na większą skalę, obawiają się oni, że „wpadną" pod lupę Państwowej Inspekcji Pracy, która w sposób szczególny ma na uwadze pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne. Tego typu ograniczenia sprawiają, że praktyki, zajęcia czy wymiany prowadzone są najchętniej bez zbyt wielu formalności i opierają się na zaufaniu, rzetelności i dobrej współpracy. Obrazując tę sytuację przytoczę mechanizm problemu: ZAZ nie może zapłacić za badania sanepidu i ubranie służbowe praktykanta z WTZ-u odbywającego staż na stanowisku pomocy kuchennej lub kelnera, bo nie może wydawać pieniędzy na cudzego pracownika, warsztat też nie może zapłacić, bo nie ma takich pozycji w budżecie, a jeśli je wprowadza, często są one uznawane jako niekwalifikowane lub wręcz ekstrawaganckie." Kolejnym problemem jest niedopasowanie zajęć WTZ-ów do realiów rynku pracy – w większości z nich prowadzone są pracownie plastyczne, rękodzieła, brak nastawienia na konkretne „twarde" umiejętności, które realnie zwiększyłyby szanse osoby chorującej psychicznie na rynku pracy (62% WTZ-ów prowadzi pracownie malarskie, 48% hafciarskie, 47% tkackie[7]). Oczywiście terapia poprzez sztukę może być elementem rehabilitacji społeczno-zawodowej, ale przecież nie każdy chory psychicznie musi zostać artystą… Jak wskazują badania, tylko 1% uczestników warsztatów podejmuje pracę[8] – z czego 49% w Zakładach Pracy Chronionej.

Istnieją jednak Warsztaty Terapii Zajęciowej, których organizatorzy kładą nacisk na podnoszenie tych kompetencji zawodowych beneficjentów, które realnie przydadzą im się na otwartym rynku pracy. Mariusz Panek z Fundacji Wspierania Rozwoju Społecznego Leonardo mówi: „Warsztat Terapii Zajęciowej – to miejsce, w którym w większym stopniu niż w Środowiskowym Domu Samopomocy kładziemy nacisk na umiejętności zawodowe uczestników. Oczywiście istotne jest też podtrzymanie nabytych wcześniej w ŚDS-ie umiejętności społecznych, takich jak m.in. umiejętności pełnienia ról społecznych, kontaktów interpersonalnych, rozwiązywania konfliktów. Ale pracownie WTZ-u to konkretny warsztat pracy, w którym uczestnicy poświęcają więcej czasu zdobywaniu umiejętności roboczych (technicznych, zawodowych) oraz trenowaniu nawyków pracowniczych (punktualności, terminowości, dokładności, odpowiedzialności za pracę). Dodatkowym aspektem budującym motywację uczestników do zajęć w WTZ-ie jest zdecydowana użyteczność wykonywanych tam wyrobów lub usług, a więc ich charakter marketingowy, w tym – przydatność społeczna. Wykonywanie wyrobów użytecznych powoduje podniesienie poczucia własnej wartości uczestnika przez świadomość, że wykonane w trakcie pracy w warsztacie wyrób czy usługa są komuś potrzebne i ktoś za nie jest gotów zapłacić. Tworzy się w ten sposób relacja społeczna polegająca na wzajemnym zaspokajaniu potrzeb (klient-oferent), która jednocześnie musi sprostać wymogom rynkowym. Tak więc nie dość, że wytwarzane są potrzebne wyroby lub usługi, to jeszcze wartość ich sprzedaży podyktowana jest przez rynek. Nie trzeba nikogo przeko-

7 *Warsztaty Terapii Zajęciowej. Raport z badania* Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2003;
8 Tamże

nywać, że istnienie takich relacji buduje poczucie przydatności społecznej uczestników warsztatu, jednocześnie powodując nabywanie niezbędnych umiejętności wykonywania określonych prac przy optymalnej motywacji. Kolejnym elementem podnoszącym motywację uczestników jest namiastka wynagrodzenia jaką stanowią pieniądze otrzymywane w ramach treningu ekonomicznego w warsztacie. Są to niejednokrotnie pierwsze „zarobione" przez uczestnika pieniądze. Istotą treningu staje się więc umiejętność racjonalnego gospodarowania otrzymanymi pieniędzmi oraz płynące z tego faktu poczucie wymiernego efektu własnej pracy. W ten sposób ukształtowana zostaje postawa przyszłego pracownika, z jego motywacją, ambicjami, umiejętnościami i poczuciem przydatności społecznej."

4.4. Zatrudnienie w warunkach wspierania miejsca pracy przez organizację pozarządową

Kolejnym krokiem w drodze do otwartego rynku pracy powinno być sprawdzenie swoich kompetencji zawodowych w praktyce – warto zaproponować beneficjentowi formę zatrudnienia chronionego, która pozwoli mu w „bezpieczny" sposób zmierzyć się z rolą pracownika, zanim wkroczy on samodzielnie na otwarty rynek pracy. Choć w przypadku niektórych osób można ten etap pominąć – aczkolwiek, jak zgodnie twierdzą moi eksperci, takie osoby w tej grupie beneficjentów to rzadkość.

Na przykładzie warszawskim i krakowskim przedstawię dwa wybrane modele wspierania zatrudnienia osób chorych psychicznie przez organizacje pozarządowe – w pierwszym przypadku mamy do czynienia z sytuacją, w której organizacja pozarządowa występuje jako organizator-pośrednik zatrudnienia (koncepcja Zatrudnienia Przejściowego w modelu Domu-Klubu typu „Fountain House"), w drugim natomiast jako pracodawca (model Zakładu Aktywności Zawodowej). Są to modelowe inicjatywy, warte replikacji.

4.4.1. Model Domu-Klubu typu „Fountain House"

Idea Domów-Klubów została zapoczątkowana w 1948 roku w Nowym Jorku – to właśnie tam z inicjatywy kilku byłych pacjentów po przebytym leczeniu psychiatrycznym powstał pierwszy Dom-Klub (Clubhouse). Celem, jaki im przyświecał, było wzajemne wsparcie w codziennym życiu poza szpitalem. Postanowili oni pomóc sobie w odzyskaniu społecznych i zawodowych kompetencji organizując się w klub, w którym każdy jest potrzebny i ważny. Dom-Klub nazwano „Fountain House", gdyż w pobliżu miejsca spotkań znajdowała się fontanna. Dziś na świecie jest blisko 400 domów nawiązujących swym programem do nowojorskiej idei. Działania Domów-Klubów są koordynowane przez Międzynarodowe Centrum Rozwoju Domów-Klubów (International Center for Clubhouse Development – ICCD, www.iccd.org), natomiast ich doświadczenia są podstawą aktualizowanych co kilka lat wspólnie wypracowanych standardów.

Jak można przeczytać na stronie internetowej Warszawskiego Domu pod Fontanną (www.wdpf.org.pl), „Działalność Domów-Klubów typu „Fountain House" nastawiona jest na tworzenie warunków sprzyjających społecznemu i finansowemu usamodzielnianiu się członków (uczestników), włącznie z uzyskaniem satysfakcjonującego zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Domy nie oferują świadczeń medycznych, terapeutycznych czy socjalnych, nie ma też personelu porządkowego i kuchennego. Na przygotowywanie do podjęcia zatrudnienia składa się, oparte na współodpowiedzialności, uczestnictwo we wszystkich aspektach funkcjonowania domu – konieczne przy nielicznym personelu – oraz edukacja pozwalająca zdobyć,

Cel Domu-Klubu
Katarzyna Boguszewska, dyrektor Warszawskiego Domu pod Fontanną mówi: „Można powiedzieć, że długofalowym celem Domów-Klubów jest niewątpliwie wzmacnianie się jego członków w podmiotowości i autonomii. To wzmacnianie się jest w zdrowiu psychicznym jakby wartością zerową, czy wyjściową. Dotyczy sfery, która przez chorobę i przez skutki choroby jest mocno nadszarpnięta, narażona na niepokoje. I tą sferę przede wszystkim staramy się wzmocnić. Przy czym: wzmocnić nie przy pomocy zajęć terapeutycznych, tylko przy pomocy uczestnictwa w życiu Domu-Klubu. Chodzi o to, żeby rzeczywiście coraz bardziej, w konsekwencji uczestnictwa w aktywnościach domu, mieć możliwości podejmowania jak najlepszych dla siebie decyzji życiowych, żeby można było angażować się w najróżniejsze role społeczne i zawodowe – również na zewnątrz domu. Dom w ogóle pomyślany jest jako krok w życiu człowieka, a nie miejsce, które miałoby wypełnić całe życie, choć zgodnie ze standardami członkowstwo jest dożywotnie. Nie chodzi jednak o to, by swoje życie „zamknąć" w życiu domu."

siedziba Warszawskiego Domu Pod Fontanną

Ulotka Warszawskiego Domu pod Fontanną informuje:
Warszawski Dom pod Fontanną (www.wdpf.org.pl) powołano cztery lata temu [w 2001 roku] z inicjatywy warszawskiego Zespołu Regionalnego Koalicji na Rzecz Zdrowia Psychicznego. Jako jedyny w Polsce jest członkiem [od 2004 roku] Międzynarodowego Centrum Rozwoju Domów-Klubów z Nowego Jorku (www.iccd.org). W Warszawskim Domu pod Fontanną wszystkie prace i zadania domowe wykonywane są siłami własnymi. Dom nie zatrudnia pracowników, którzy wykonywaliby określone zadania (na przykład gotowanie lub sprzątanie) ani profesjonalistów oferujących pomoc terapeutyczną lub socjalną. Wszyscy – członkowie, kandydaci na członków, wolontariusze i pracownicy – działają w sekcjach, m.in.: członkowskiej, biurowej, higieny, kulinarnej, technicznej. Najważniejszymi z punktu widzenia celów domu sekcjami są: sekcja rynku pracy, edukacji, informatyki. Warszawski Dom pod Fontanną zrzesza ponad 160 członków, 30 osób ma status kandydata na członka. Dom czynny jest w poniedziałki, środy, czwartki, piątki od 8 do 16, a we wtorki od 8 do 19.

W 2001 roku w Poznaniu powstał przy ulicy Rawickiej 51 „Poznański Dom pod Fontanną", jego założycielem jest Stowarzyszenie Osób i Rodzin na Rzecz Zdrowia Psychicznego „Zrozumieć i Pomóc", skupiające ludzi, którym leży na sercu dobro osób z zaburzeniami psychicznymi. Dom powstał dzięki pomocy władz miasta Poznania i przy współpracy z Helsińskim Komitetem Praw Człowieka w Danii.
Ponieważ stale rosła liczba osób potrzebujących wsparcia, pojawił się pomysł, by otworzyć kolejny taki ośrodek. I tak w 2005 roku w Poznaniu, przy ulicy Garbary 47 otworzono drugi poznański dom bazujący na idei „Fountain House" – ZIELONE CENTRUM.
Oba poznańskie Domy-Kluby działają formalnie jako Środowiskowe Domy Samopomocy, co z jednej strony gwarantuje im płynność finansową, ale z drugiej w pewien sposób ogranicza możliwość realizowania modelu „Fountain House".

poszerzyć lub odnowić kwalifikacje. Jednocześnie Domy-Kluby podejmują działania wpływające na sam rynek pracy, tak by stawał się on bardziej dostępny dla osób z problemami zdrowia psychicznego. Wypracowana przez lata formuła „pracy przejściowej" (*transitional employment*) pozwala na wypróbowanie swoich sił w kilku miejscach. Określony zakres pracy wykonywany jest tu przez kilku członków domu, a w razie potrzeby przez pracownika, który koordynuje jej przebieg. Z badań wynika, że 40-60% członków Domów-Klubów, po około 2 latach uczestnictwa uzyskuje stabilne miejsce pracy. Inne badania wskazują, że średni okres hospitalizacji wśród uczestników zmniejsza się 9-krotnie w stosunku do okresu poprzedniego. Bieżące korzyści i osiągnięcia członków (poprawa samopoczucia, satysfakcjonujące kontakty w grupie, nauczenie się potrzebnych w życiu zajęć) są wartością samą w sobie, jednak poprzestawanie na nich nie jest celem całego programu."

W Polsce pierwszy Dom-Klub „Gawra" bazujący na standardach modelu „Fountain House" powstał ponad 20 lat temu w Warszawie. Do idei Domów-Klubów w Polsce powrócono w 2000 roku, kiedy to Duński Komitet Helsiński zorganizował cykl promujących model „Fountain House" seminariów, w ramach których uczestnicy mieli możliwość zobaczyć, jak funkcjonują Domy-Kluby w Danii. W lutym 2000 roku została przez uczestników seminariów powołana Krajowa Sekcja Promocji „Fountain House" w ramach Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego. Przy wsparciu Pani Margarety Kępińskiej-Jakobsen oraz Pani Anse Leroy, wiceprezes Międzynarodowego Centrum Domów-Klubów, powstały dwa polskie domy „pod fontanną": w Poznaniu i w Warszawie (wyżej wspomniany Warszawski Dom pod Fontanną). Wiele działających już wcześniej placówek adresowanych do osób chorych psychicznie, w tym Środowiskowe Domy Samopomocy, odnajduje wspólne z Domami-Klubami obszary zainteresowań i działań.

4.4.1.1. Standardy Domu-Klubu opartego na modelu „Fountain House"

Poniżej opisane standardy zostały wypracowane przez Międzynarodowe Centrum Rozwoju Domów-Klubów (International Center for Clubhouse Development) i obowiązują we wszystkich Domach-Klubach działających na całym świecie. Regulują podstawy ich funkcjonowania zarówno w kwestiach administracyjno-finansowych, jak i członkowsko-społecznych.

siedziba ZIELONEGO CENTRUM – jednego z poznańskich Domów-Klubów

Kto i na jakich zasadach może prowadzić Dom-Klub oparty na nowojorskiej idei?
Dotąd nie ma polskich uregulowań prawnych dotyczących prowadzenia Domów-Klubów w oparciu o standardy Międzynarodowego Centrum Rozwoju Domów-Klubów (ICCD). Każda organizacja pozarządowa, która pracuje na rzecz osób chorych psychicznie, może powołać Dom-Klub i prowadzić go w myśl standardów ICCD. Zdobycie członkowstwa w ICCD jest pierwszym etapem potwierdzenia statusu Domu-Klubu. Zgodnie z wymogami ICCD, na etapie tworzenia Domu-Klubu jego dyrektor, jeden z członków i jeden z pracowników biorą udział w 3-tygodniowym treningu w innym Domu-Klubie, który ma status jednostki szkoleniowej. Ukończenie treningu jest potwierdzeniem nabycia kompetencji do działania zgodnie ze standardami ICCD. Kolejnym etapem jest uzyskanie certyfikatu Domu-Klubu, który nadaje specjalna komisja ICCD po jednorazowych lub kilkakrotnych odwiedzinach w danym Domu-Klubie, podczas których stwierdzone zostanie, że dany ośrodek rzeczywiście spełnia standardy ICCD – wszelkie koszty z tym związane ponosi dany Dom-Klub.

I: Członkostwo

Członkostwo w Domu-Klubie jest dobrowolne i nieograniczone czasowo. Dom-Klub zatwierdza nowych członków. Członkiem może zostać każda osoba, u której stwierdzono chorobę psychiczną, z wyjątkiem osób, które aktualnie stwarzają poważne zagrożenie dla bezpieczeństwa klubowej społeczności. Pracownicy Domu-Klubu nie zawierają porozumień czy kontraktów z członkami, nie ustala się tu reguł, które by miały na celu narzucenie sposobu uczestnictwa – wszystko odbywa się na zasadzie dobrowolności. Podstawą jest równość członków – wszyscy, bez względu na diagnozę czy aktualny poziom funkcjonowania, mają równy dostęp do wszystkich aktywności w Domu-Klubie. Nie ma tu tradycyjnego (w wielu ośrodkach dla chorych psychicznie) podziału na personel i pacjentów, np. w przypadku dokumentacji każdy członek ma prawo uczestniczyć w pisemnym dokumentowaniu swojej aktywności, a każdy taki raport podpisuje zarówno członek, jak i personel. W przypadku nieobecności członków w Domu-Klubie, Dom-Klub stara się nie tracić z nimi kontaktu – aktywnie kontaktuje się z członkami, którzy przestali przychodzić, izolują się lub są powtórnie hospitalizowani.

Promocja Domu-Klubu i rekrutacja potencjalnych członków
W warszawskim Domu-Klubie rolą Sekcji Członkowskiej jest informowanie i zapraszanie do uczestnictwa nowych członków. Dom-Klub współpracuje z warszawskimi placówkami zdrowia psychicznego i pomocy społecznej – przedstawiciele Sekcji Członkowskiej odwiedzają pacjentów oddziałów szpitali/oddziałów psychiatrycznych, opowiadają o działalności domu, zostawiają ulotki, często własnym świadectwem zachęcają do przyjścia do domu. Dodatkowo informacje nt. domu pojawiają się w prowadzonym przez członków magazynie „Na TAK", czy też w ogólnodostępnej prasie, audycjach radiowych czy telewizyjnych. Zdarza się, że Warsztaty Terapii Zajęciowej czy Środowiskowe Domy Samopomocy organizują „wycieczki" do Domu-Klubu, by pokazać swoim podopiecznym, że funkcjonuje takie miejsce, w którym również oni mogą się odnaleźć.

II: Relacje

Jak wcześniej wspomniałam, nie istnieje w Domu-Klubie sztywny podział na uczestników i personel – toteż, na przykład, wszystkie zebrania są otwarte zarówno dla członków, jak i dla personelu. Nie funkcjonują formalne zebrania tylko dla członków bądź też tylko dla personelu, na których dyskutowano by program lub sprawy dotyczące członków.

„Członkowie dokładnie we wszystkich aspektach działania domu traktowani są podmiotowo – mówi Katarzyna Boguszewska – nie jako bierni uczestnicy czy podopieczni – tego pojęcia w ogóle tutaj w domu nie używamy. Nie są też klientami, są partnerami, którzy mają możliwość uczestniczenia w całokształcie funkcjonowania Domu-Klubu. Nikt również nie nazywa tu nikogo beneficjentem, choć pojęcie to stało się wszechobecne w nomenklaturze

Tryb uzyskania członkowstwa Domu-Klubu
Warszawski Dom Pod Fontanną ma 160 członków, z czego na co dzień w aktywnościach Domu-Klubu uczestniczy średnio 40 osób w wieku od 18 lat, średnia wieku to 40-45 lat. Jak mówi dyrektor Domu-Klubu, zgodnie ze standardami ICCD, każdy potencjalny członek potrzebuje czasu na podjęcie decyzji o członkostwie, na przyjrzenie się zasadom panującym w domu, a gdy podejmie taką decyzję, musi zostać ona zaakceptowana przez całą wspólnotę domu. Przez lata funkcjonowania warszawski Dom-Klub wypracował sobie formułę przyjmowania nowych członków. Ponieważ dziś zainteresowanie domem jest spore, osoba starająca się o członkowstwo trafia najpierw na listę oczekujących. W kolejnym kroku jest zapraszana do domu w charakterze gościa – ma możliwość kilkakrotnego (w zależności od jej potrzeb) odwiedzenia domu, podpatrzenia tego, jak funkcjonuje dom, poznania innych członków. Po tym okresie nowa osoba deklaruje chęć zostania kandydatem na członka i już na tym etapie włącza się aktywnie w życie domu, bierze na siebie odpowiedzialność za część działań w domu – wedle własnych preferencji, zainteresowań. Kiedy osoba chce uzyskać status kandydata na członka proszona jest o dostarczenie opinii podpisanej przez lekarza psychiatrę – nie jest to „zaświadczenie" o chorobie psychicznej, informacja o diagnozie czy skierowanie. Jest to odpowiedź lekarza na pytanie, czy w jego opinii Dom-Klub jest dla danej osoby odpowiednim miejscem. Jest to pośrednia informacja o tym, że kandydat należy do grona ludzi z problemami zdrowia psychicznego i korzysta z leczenia psychiatrycznego – to kolejna autorska formuła warszawskiego domu. Gdy osoba wyraża chęć, ma poczucie, że jest już gotowa zostać pełnoprawnym członkiem, zgłasza to Sekcji Członkowskiej domu, która z kolei na zebraniu społeczności rekomenduje (jeśli uzna, że osoba naprawdę jest gotowa do członkowstwa) do uzyskania statusu członka. O nadaniu członkowstwa decyduje cała społeczność poprzez głosowanie. Katarzyna Boguszewska (WDPF) podkreśla, że „tryb dochodzenia do członkowstwa jest bardzo zindywidualizowany. Czasami szybki, czasami długi. Ale cały czas staramy się żeby wszyscy mieli świadomość, że tak naprawdę chodzi o skorzystanie z domu".

„Staramy się być uniwersalni, podobnie jak członkowie bądź kandydaci na członków, czyli osoby doświadczające problemów zdrowia psychicznego. Staramy się też, żeby w miarę możliwości, we wszystkich aspektach, kawałkach działania domu brani byli pod uwagę członkowie. Bo chyba dla nas wszystkich tutaj celem uczestnictwa w domu jest nauczenie się jak najwięcej. Uczenie się poprzez uczestnictwo, poprzez branie odpowiedzialności, tak do końca, za konkretne fragmenty rzeczywistości domowej." – podkreśla Katarzyna Boguszewska (WDPF).

jedna z pracowni w Poznańskiego Domu Pod Fontanną

programów europejskich. Członkowie, pracownicy, wolontariusze mówią sobie po imieniu. Pojęcia „beneficjent" używamy tylko i wyłącznie wtedy, kiedy piszemy raporty do różnych struktur. Natomiast na co dzień, gdyby się ktoś upierał, to mówilibyśmy, że wszyscy jesteśmy beneficjentami idei Domu-Klubu lub programu, dzięki któremu uzyskujemy środki."

Liczba personelu jest proporcjonalna do liczby członków – nie ma odgórnie wyznaczonego algorytmu wyliczania tej proporcji, generalnie chodzi o to, by zachować pewną równowagę – personel powinien być na tyle liczny, by móc wspierać członków w podejmowanych aktywnościach, ale z drugiej strony liczba personelu powinna być na tyle ograniczona, by bez zaangażowania ze strony członków personel nie był w stanie wywiązywać się ze swoich obowiązków.

Kolejna niezwykła zasada polega na tym, że personel Domu-Klubu pełni niewyspecjalizowane funkcje i w razie potrzeby potrafi wykonać różne zadania. Każdy pracownik jest zaangażowany w różnorodne aspekty działalności Domu-Klubu: w pracę, sytuację mieszkaniową członków, w program czy też w aktywność w poszczególnych sekcjach. Jednak, niezależnie od wykształcenia, nikt nie pełni tu roli opiekuna, terapeuty, psychologa, pielęgniarki, nie ma lekarza psychiatry. To prosta konsekwencja faktu, że Domy-Kluby z założenia nie są placówkami medycznymi czy opiekuńczymi.

Co wynika z takiego sposobu organizacji? Zarówno członkowie, jak i personel są odpowiedzialni za funkcjonowanie Domu-Klubu w poszczególnych aspektach.

III: Specyfika miejsca

Dom-Klub to niezależna instytucja, posiada własną siedzibę – usytuowaną i działającą niezależnie od jednostek medycznych czy opiekuńczych zajmujących się chorymi psychicznie. Podstawowe zadanie Domu-Klubu to organizowanie przebiegu dnia ukierunkowanego na pracę. Generalnie sam sposób funkcjonowania Domu-Klubu ma wyrażać szacunek wzajemny do siebie i podkreślać godność każdego członka.

Ponieważ, jak już zaznaczyłam wcześniej, podstawą w Domu-Klubie jest zasada równości, także między członkami a personelem – nie ma pomieszczeń tylko dla członków lub tylko dla personelu, wszystkie pomieszczenia są ogólnodostępne, podobnie jeśli chodzi o codzienne prace w Domu-Klubie – biorą w nich udział zarówno członkowie, jak i personel, wspólnie wykonując obowiązki. Istotną kwestią w angażowaniu członków w różnorodne aktywności jest bazowanie na ich mocnych stronach, talentach i zdolnościach. Warto też podkreślić, że przebieg dnia w Domu-Klubie nie ma imitować leczenia w szpitalach, programów leczenia dziennego czy programu terapeutycznego.

Praca w Domu-Klubie to praca tylko i wyłącznie na rzecz klubu – cel praktyczny to realizowanie jego działalności i podnoszenie jego poziomu. Członkowie nie uzyskują za wykonywane czynności ani pensji, ani żadnych nagród czy przywilejów. Uzyskują natomiast satysfakcję, często uznanie innych, które może się z kolei przełożyć, na przykład, na rekomendację do pracy w Zatrudnieniu Przejściowym, do reprezentowania Domu-Klubu na międzynarodowym zjeździe Domów-Klubów czy do podjęcia roli koordynatora sekcji, w której pracują. Dzień pracy w Domu-Klubie jest zgodny z normalnymi godzinami pracy, a Dom-Klub jest otwarty minimum 5 dni w tygodniu – co odpowiada rytmowi życia osoby pracującej na otwartym rynku pracy. Jak podkreśla Katarzyna Boguszewska – program domu jest wyznaczony rytmem statystycznego dnia pracy, podobny jest do dnia pracy, który jest doświadczeniem każdego przeciętnego człowieka – sąsiadów, bliskich, rodziny. Chodzi

o to, żeby te godziny, które przeciętny człowiek spędza w pracy, również członkowie spędzali w miejscu, gdzie jest bardzo wiele do zrobienia...

W obrębie Domu-Klubu działa jedna lub – znacznie częściej – kilka sekcji. Udział członków w pracach sekcji jest zupełnie dobrowolny, więc ich liczebność jest różna i zmienia się w czasie. Ich rolą jest koordynowanie określonego zakresu funkcjonowania Domu-Klubu, w tym zachęcanie innych członków do współpracy w konkretnych działaniach. Każda sekcja ma wypracowany system przebiegu zebrań i podejmowania decyzji, a także ich przekazywania innym i dokumentowania. Ma również swojego, wybieranego na okres kilku miesięcy, koordynatora i jego zastępcę ze strony członków oraz koordynatora ze strony pracowników. Dla przykładu: w Warszawskim Domu pod Fontanną działają między innymi sekcje: biurowa, higieny, członkowska, redakcyjna, kulinarna, techniczna, informatyki, edukacji, rynku pracy. Ich koordynatorzy spotykają się co tydzień, by rozpatrzyć wnioski dotyczące całego Domu-Klubu. Wymiana informacji następuje na zebraniach otwartych dla wszystkich członków, kandydatów i gości, a także poprzez umieszczanie ich na tablicach informacyjnych. Wszystkie prace w Domu-Klubie, poza ich celami praktycznymi, dążą do przywrócenia członkom poczucia własnej wartości i bezpieczeństwa oraz poczucia sensu pracy. Warto tu podkreślić, że członkowie mogą uczestniczyć we wszystkich pracach Domu-Klubu, w tym także w administracji, przyjmowaniu nowych członków i ich wprowadzeniu do Domu-Klubu, nawiązywaniu kontaktów z potencjalnymi członkami, zatrudnianiu nowych pracowników i szkoleniu, ocenie personelu i efektywności Domu-Klubu, doradztwie i kontaktach z mediami.

IV: Zatrudnienie

Członkowie są wspierani przez Dom-Klub w powrocie do płatnej pracy poprzez tak zwane *Zatrudnienie Przejściowe*, *Zatrudnienie Wspierane i Zatrudnienie Niezależne*. Taką formą wzajemnego wsparcia jest również prowadzona w Warszawskim Domu pod Fontanną Sekcja Rynku Pracy, której zadaniem jest koordynacja wszystkich działań dotyczących zatrudnienia. W ramach Sekcji Rynku Pracy członkowie współpracują z pracodawcami, urzędami pracy, w sposób zorganizowany śledzą oferty pracy w prasie i internecie. Ponadto osoby, które dały się poznać w Domu-Klubie jako kompetentne, mogą liczyć na referencje ze strony klubu. Warto zauważyć, że sam Dom-Klub nie zatrudnia członków i nie organizuje warsztatów pracy czy Zakładów Pracy Chronionej.

Jak podkreśla Katarzyna Boguszewska, chodzi przede wszystkim o to, by osoby z problemami zdrowia psychicznego miały możliwość uzyskania samodzielności, wewnętrznej autonomii, również niezależności finansowej – poprzez zatrudnienie, najlepiej na otwartym rynku pracy.

Zatrudnienie Przejściowe

W ramach Domu-Klubu prowadzony jest program Zatrudnienia Przejściowego, dzięki któremu członkowie mają możliwość pracy w administracji, usługach i produkcji. Program wyróżnia się tym, że Dom-Klub zapewnienia pracodawcy, który zdecyduje się zatrudnić członków Domu-Klubu w konwencji Zatrudnienia Przejściowego, zastępstwa we wszystkich miejscach Zatrudnienia Przejściowego w przypadku nieobecności pracujących tam członków. Program Zatrudnienia Przejściowego szczegółowo opisałam w dalszej części rozdziału.

O zatrudnieniu osób chorych psychicznie mówi Katarzyna Boguszewska (WDPF):
"Chcielibyśmy bardzo, żeby ludzie mieli wybór, żeby mogli korzystać z najróżniejszych istniejących form zatrudnienia: wspieranych, nie wspieranych, subsydiowanych, refundowanych, ale żeby też mieli możliwość wyboru – jeżeli ich kondycja, samopoczucie na to pozwala. Żeby nie musieli trochę „na siłę" utożsamiać się z rolą osoby niepełnosprawnej, z lęku przed utratą świadczeń, które może wcale nie będą potrzebne."

Katarzyna Boguszewska – dyrektor Warszawskiego Domu Pod Fontanną, Basia Kózka – członek Domu-Klubu, Ralph Bilby – Dyrektor Programowy ICCD

- Zatrudnienie Wspierane i Zatrudnienie Niezależne

Poza organizowaniem miejsc Zatrudnienia Przejściowego Dom-Klub wspiera członków w otrzymaniu i utrzymaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy, a ponadto w rozwijaniu umiejętności zawodowych prowadzących do awansu. Członkowie, którzy znajdą zatrudnienie na pełnym etacie na otwartym rynku pracy, mają nadal prawo do korzystania z pomocy Domu-Klubu. Pomoc taka może dotyczyć między innymi wsparcia przy egzekwowaniu przysługujących beneficjentowi uprawnień, spraw mieszkaniowych, znajdowania odpowiedniej opieki medycznej, porad prawnych, pomocy finansowej i osobistej. Dodatkowo członkowie pracujący mają możliwość korzystania z wieczornych i weekendowych programów Domu-Klubu.

- Zatrudnienie a edukacja

Ważnym elementem w Domu-Klubie jest edukacja. Dom-Klub wspiera członków w podnoszeniu ich kompetencji, pomaga w wyszukiwaniu i korzystaniu z dostępnych ofert szkoleniowych, a także w samym klubie prowadzone są wewnętrzne szkolenia – w tym wypadku wykorzystuje się specyficzne umiejętności, kompetencje posiadane przez poszczególnych członków. Dla przykładu Warszawski Dom pod Fontanną prowadzi w ramach swoich działań Sekcję Edukacji, której członkowie organizują, w miarę swoich możliwości, różnorodne formy zajęć edukacyjnych, na przykład: zajęcia językowe czy komputerowe, szkolenia z zakresu poszukiwania pracy, z zakresu prawa pracy, jak również edukację muzyczną czy plastyczną. Ponadto członkowie wzajemnie wspierają się w podjęciu nauki w szkole lub na uczelni lub powrocie do niej. Jak mówi Katarzyna Boguszewska: „My od początku postawiliśmy na edukację. Wymyśliliśmy też sobie edukację nazwaną samopomocową, która stała się obiektem gremialnego podziwu ze strony innych Domów-Klubów, co więcej – pojęcie edukacji wewnętrznej, samopomocowej, zostało wprowadzone do międzynarodowych standardów Domów-Klubów, właśnie ze względu na ten dobry przykład płynący od nas. A u nas on się pojawił bardzo spontanicznie. Po prostu nie mieliśmy środków na nauczycieli, a niektórzy z członków coś umieli robić – na początku chodziło głównie o kompetencje językowe. No i zaczęliśmy się nawzajem uczyć. Nawzajem uczyliśmy się języków obcych, ale także różnych spraw związanych z prawami obywatelskimi. Poza edukacją samopomocową prowadzimy też edukację tradycyjną – zatrudniamy fachowców." W ramach edukacji członków warszawski Dom-Klub prowadzi również zajęcia o charakterze wspierającym rozwój osobisty, jednak w zdecydowanej większości zajęcia mają na celu wspieranie twardych kompetencji zawodowych, które podniosą konkurencyjność członków na rynku pracy. Idąc za pomysłem samych członków, Dom-Klub wypracowuje model szkolenia dotyczącego pierwszego okresu w pracy – gdyż dla osób chorych psychicznie ten właśnie okres przesądza często o być albo nie być na danym stanowisku pracy. I nie chodzi tu o kompetencje zawodowe, ale raczej społeczne danej osoby – ktoś może mieć trzy fakultety i być świetnie przygotowany do wykonywania określonych zadań, natomiast zastosowanie tej wiedzy w pewnej sytuacji społecznej może być dla niego trudne lub wręcz niewykonalne. Bardzo dużym problemem dla osób chorych psychicznie bywa poinformowanie pracodawcy o chorobie, przekazanie zwolnienia lekarskiego od psychiatry – takie szkolenie ma przygotować członków do uporania się z tego typu problemami.

V: Funkcjonowanie Domu-Klubu, finansowanie, zarządzanie i administracja

Kluczowym elementem działań Domu-Klubu jest udzielanie wsparcia członkom przez innych członków i personel. Wsparcie to obejmuje różne obszary, między innymi: pomoc w korzystaniu ze swoich uprawnień, pomoc w rozwiązywaniu problemów

mieszkaniowych, rzecznictwo w zakresie praw obywatelskich i socjalnych oraz pomoc w uzyskaniu w razie potrzeby odpowiednich świadczeń medycznych, psychologicznych czy farmakologicznych w lokalnym środowisku.

Bardzo ważnym elementem działań Domu-Klubu, aczkolwiek w polskich warunkach trudnym do realizacji, jest zapewnienie przez klub swoim członkom, w razie potrzeby, bezpiecznych, odpowiednich i niedrogich mieszkań w ramach własnego programu mieszkaniowego klubu.

Kto ocenia funkcjonowanie Domu-Klubu zgodnie z międzynarodowymi standardami? Jak wskazują same standardy Domu-Klubu: obiektywna ocena działalności Domu-Klubu jest prowadzona w sposób regularny przez sam klub w oparciu o ogólnie przyjęte zasady. Ta regularna autoewaluacja wspierana jest co jakiś czas wizytami osób lub (odpowiednio do potrzeb Domu-Klubu) komisji z Międzynarodowego Centrum Rozwoju Domów-Klubów.

Nad Domem-Klubem czuwa niezależny zarząd (w wypadku, gdy klub jest afiliowany przy sponsorującej go instytucji, ma oddzielną radę doradczą/nadzorczą), w skład którego wchodzą osoby związane z różnymi środowiskami. Zarząd/rada powinny zapewnić klubowi: pomoc w obszarze prawa, podatków i ustawodawstwa, wsparcie ze strony środowisk konsumentów i lokalnego otoczenia oraz rzecznictwo dotyczące Domu-Klubu.

Finansowanie Domu-Klubu opiera się o niezależny budżet, który każdorazowo przed rozpoczęciem roku jest zatwierdzany przez radę lub zarząd. Budżet podlega regularnej kontroli. Środki na funkcjonowanie Domu-Klubu pozyskiwane są od sponsorów, z dotacji samorządowych, grantów.

4.4.1.2. Idea Domów-Klubów a model Zatrudnienia Przejściowego

Model Zatrudnienia Przejściowego to jeden z elementów Domu-Klubu działającego zgodnie z ideą wypracowaną przez nowojorski Dom pod Fontanną. Na czym polega owa przejściowość zatrudnienia? Generalnie miejsce pracy funkcjonujące w modelu Zatrudnienia Przejściowego nie jest z założenia docelowym miejscem pracy danej osoby, a jedynie przejściowym etapem na jej ścieżce zawodowej. Etapem, który daje możliwość podjęcia pracy, niekiedy pierwszej w życiu, nabycia lub poprawy umiejętności i nawyków związanych z wykonywaniem pracy zawodowej, zdobycia nowych kompetencji zawodowych i doświadczenia zawodowego, przygotowania do samodzielnego wejścia na otwarty rynek pracy. Zgodnie z założeniami okres przejściowego zatrudnienia nie powinien trwać dłużej niż 9 miesięcy. Natomiast zadania określone przez pracodawcę do wykonania na danym stanowisku wykonują zazwyczaj dwie osoby na zmianę – dwóch członków Domu–Klubu (choć czasem jest więcej osób przeszkolonych do wykonywania danej pracy).

Jak wskazuje Katarzyna Boguszewska – Zatrudnienie Przejściowe jest formułą wymyśloną właśnie pod kątem osób, które mają okresy lepszego i gorszego samopoczucia, a które chciałyby odnaleźć się kiedyś na rynku pracy, ale odnaleźć się w sposób jak najbardziej świadomy i posiłkując się jak najrzetelniejszą informacją o swoich możliwościach, otrzymaną w konkretnej sytuacji zawodowej i od pracodawcy, który wystawił zaświadczenie czy opinię. I właśnie taką możliwością zetknięcia się z realnym rynkiem pracy, z realnymi układami i warunkami na rynku pracy jest ta formuła. Zatrudnienie Przejściowe daje osobom, które z jakichś przyczyn albo nigdy nie weszły w życie zawodowe, albo miały długą przerwę w życiu zawodowym, szansę sprawdzenia się, swoich możliwości, umiejętności, nauczenia się również czegoś nowego – co samo w sobie jest

„Zatrudnienie Przejściowe jest integralną częścią koncepcji Domów-Klubów typu „Fountain House". Punktem wyjścia do utworzenia stanowiska Zatrudnienia Przejściowego jest współpraca Domu-Klubu z konkretnym pracodawcą. Przekonanie go, że Domowi-Klubowi i jego członkom tak samo zależy na korzyściach firmy, jak i samemu pracodawcy, bo tylko w takiej sytuacji można oczekiwać, że pracodawca zdecyduje się kontynuować Zatrudnienie Przejściowe. Przekonanie go również o tym, że członkowie rekomendowani przez Dom-Klub mogą być dobrymi pracownikami i warto ich zatrudnić z tego właśnie powodu, a nie wyłącznie w oczekiwaniu dofinansowań lub innych przywilejów ekonomicznych przewidzianych dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne." – mówi Katarzyna Boguszewska (WDPF).

wartością społeczno-rehabilitacyjną. Co istotne – osoba w przejściowym miejscu pracy wie, że ma prawo do niepowodzenia, które jest traktowane jako „wydarzenie edukacyjne", a nie traumatyczna sytuacja.

Idealną sytuacją byłoby posiadanie przez dany Dom-Klub kilku lub kilkunastu miejsc Zatrudnienia Przejściowego – stała współpraca z kilkoma czy z kilkunastoma pracodawcami dawałaby większe możliwości członkom. Ważna jest różnorodność – różne branże, różne zakresy obowiązków w danych miejscach pracy, jak również zróżnicowanie pod względem społecznym – czyli np. miejsca, gdzie się pracuje bardziej intymnie, w odosobnieniu, i miejsca, gdzie się pracuje wśród dużej ilości ludzi, czasami w zespole pracowników, czasami z klientami. Takie spektrum możliwości dałoby szansę członkom Domu-Klubu na sprawdzenie się w różnorodnych warunkach, większe możliwości wyboru, pozwoliłoby na sprawdzenie w praktyce, jaki typ pracy im odpowiada, co później ułatwiłoby im odnalezienie się na otwartym rynku pracy.

I: Zasady pracy w miejscu Zatrudnienia Przejściowego

Warto zauważyć, że w ramach Zatrudnienia Przejściowego osoba zatrudniana nie powołuje się na orzeczenie o niepełnosprawności, a pracodawca nie korzysta z refundacji kosztów wynagrodzenia pracownika. Jak uważa Katarzyna Boguszewska, jeżeli człowiek zatrudniony w ramach Zatrudnienia Przejściowego jest w stanie dawać pracodawcy pracę o wartości rynkowej, pracodawca powinien mu za tę pracę płacić z zysku, jaki osiąga dzięki wkładowi tej osoby.

Pracodawca i pracownik podpisują umowę (w korzystnej dla obu stron formie), a dodatkowo pracodawca podpisuje porozumienie o współpracy z Domem–Klubem, który gwarantuje ciągłość pracy na wypadek nawrotu kryzysu lub nieobecności pracownika spowodowanej innymi przyczynami.

Zatrudnienie odbywa się w niepełnym wymiarze godzin (15-20 godzin tygodniowo), optymalnie – w okresie od 6 do 9 miesięcy. Pracownik otrzymuje wynagrodzenie odpowiednie do włożonego wkładu pracy – nie niższe od minimalnego krajowego wynagrodzenia. Dom–Klub ze swojej strony zapewnia pracodawcy sprawne zmiany lub zastępstwa danego pracownika, jeśli jest taka potrzeba. Ponadto Dom–Klub ponosi odpowiedzialność za wybór członków do danej pracy i za ich przygotowanie do danego stanowiska pracy. Czynnikami, które mają znaczenie przy wyborze członka na dane stanowisko pracy, są zdolność do pracy mierzona indywidualnymi predyspozycjami społecznymi i psychicznymi (na podstawie okresu członkostwa w Domu–Klubie) oraz referencje z poprzednich miejsc pracy z okresu sprzed choroby.

II: Przygotowanie do podjęcia pracy w miejscu Zatrudnienia Przejściowego

Po otrzymaniu od pracodawcy propozycji utworzenia przejściowego miejsca pracy pierwszym krokiem Domu–Klubu jest zapoznanie się jednego z pracowników domu (koordynator danego przejściowego miejsca zatrudnienia) z wymaganiami danego stanowiska – tzn. pracownik spędza odpowiednią ilość czasu w pracy na danym stanowisku, by dokładnie poznać wymagania, jakim będzie musiał sprostać zatrudniony tam członek. Wszystko po to, by w razie potrzeby mógł tam przyjść, wesprzeć w rozwiązaniu zaistniałych problemów, a nawet w sytuacji kryzysowej zastąpić członka w pracy.

Kolejny krok to przeszkolenie członka z zakresu obowiązków, jakie będzie podejmował w danym miejscu pracy – za szkolenie odpowiada koordynator danego miejsca pracy ze strony Domu–Klubu.

Od momentu rozpoczęcia przez członka pracy do momentu jej zakończenia dany koordynator miejsca pracy jest w stałym kontakcie zarówno z pracującym członkiem, jak i z pracodawcą lub osobą do kontaktów ze strony pracodawcy. Wspiera członka w razie trudności w pracy, doszkala, pomaga rozwiązywać problemy.

III: Członek Domu-Klubu jako pracownik

Każdy członek łączy kontynuację Zatrudnienia Przejściowego z uczestnictwem w życiu Domu–Klubu. Jeśli zaś chodzi o pracodawcę – to powinien on traktować osobę zatrudnioną w ramach przejściowego miejsca zatrudnienia jako osobę początkującą na ścieżce kariery zawodowej, która dopiero zdobywa swoje kompetencje i doświadczenie zawodowe. Nie oznacza to jednak, że powinien zaniżać swoje oczekiwania wobec danego pracownika czy standardy danego stanowiska pracy. Pracodawca powinien pamiętać, że podstawową cechą w takim modelu zatrudnienia jest jego przejściowość – tzn. członek nie jest i nie będzie stałym pracownikiem.

Standardy modelu Zatrudnienia Przejściowego zostały opracowane przez Warszawski Dom pod Fontanną w oparciu o „Employment track" – autorską formułę nowojorskiego Domu pod Fontanną, wymyśloną już w latach 50.

IV: A jak wygląda organizacja Zatrudnienia Przejściowego w praktyce?

Początki nie były łatwe – trzeba walczyć ze stereotypem osoby chorej psychicznie, jaki panuje w społeczeństwie, trzeba przekonać pracodawcę, że nic nie straci zatrudniając członka Domu-Klubu, że cały czas będzie miał wsparcie ze strony Domu-Klubu. Pierwsze historyczne przejściowe miejsce pracy w Polsce powstało w Warszawie w 2003 roku. Pracodawcą był Urząd Pracy m.st. Warszawy, porozumienie z Warszawskim Domem pod Fontanną podpisywał ówczesny dyrektor urzędu Robert Kwiatkowski. Pierwsi członkowie pracowali w kancelarii urzędu (2 osoby) i na innych stanowiskach biurowych (2 osoby). Kolejne takie miejsca zorganizowano w firmie Lingwista i w Urzędzie Dzielnicy Wola. Aktualnie w Warszawie istnieją tylko 2 miejsca Zatrudnienia Przejściowego, kolejne 2 są właśnie uruchamiane. W okresie 2003-2006 z istniejących przejściowych miejsc pracy skorzystało łącznie 25 osób, z czego jedna samodzielnie podjęła pracę na otwartym rynku. Jak widać, w Polsce nie udało się jeszcze rozwinąć modelu Zatrudnienia Przejściowego na dużą skalę, choć skala potrzeb osób chorujących psychicznie jest w tym zakresie znacznie większa – jak dotąd, jedynie Warszawski Dom pod Fontanną próbuje wdrażać to rozwiązanie.

W ramach Partnerstwa na rzecz Rozwoju „Twarzą w twarz z rynkiem pracy" (IW EQUAL) warszawski Dom-Klub zamierza do marca 2008 roku uruchomić miejsca Zatrudnienia Przejściowego u kolejnych 8 pracodawców. Również w ramach tego samego projektu Kielecki Dom pod Fontanną planuje uruchomienie takich miejsc w swoim regionie.

Minusem modelu Zatrudnienia Przejściowego jest brak uregulowań prawnych – nie dla wszystkich oczywiste jest, że osoba, która podejmuje pracę w formie Zatrudnienia Przejściowego i podpisuje z pracodawcą umowę o pracę, powinna mieć możliwość korzystania ze świadczeń wynikających z orzeczenia o stopniu niepełnosprawności. Osoby orzekające nie rozumieją często, że fakt podjęcia zatrudnienia w takiej formie jest jednoznaczny z tym, że dana osoba nie jest jeszcze gotowa do wkroczenia na otwarty rynek pracy, nie powinna zatem być pozbawiana świadczeń wynikających z choroby.

Kto i na jakich zasadach może prowadzić Zakład Aktywności Zawodowej?
Zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (art. 29, ust. 1) powiat, gmina oraz fundacja, stowarzyszenie lub inna organizacja społeczna, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych, może utworzyć wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo jednostkę i uzyskać dla tej jednostki status Zakładu Aktywności Zawodowej, jeżeli:

1. posiada ona odpowiedni wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaliczonych do znacznego stopnia niepełnosprawności,
2. spełnia ona warunki, o których mowa w art. 28 ust. 1 pkt 2 i 3, tzn. obiekty i pomieszczenia użytkowane przez zakład pracy:
   a) odpowiadają przepisom i zasadom bezpieczeństwa i higieny pracy,
   b) uwzględniają potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie przystosowania stanowisk pracy, pomieszczeń higieniczno-sanitarnych i ciągów komunikacyjnych oraz spełniają wymagania dostępności do nich, a także jest zapewniona doraźna i specjalistyczna opieka medyczna, poradnictwo i usługi rehabilitacyjne,
3. przeznacza uzyskane dochody na cele określone w rozporządzeniu dotyczącym ZAZ-ów,
4. uzyska pozytywną opinię starosty.

Decyzję w sprawie przyznania statusu Zakładu Aktywności Zawodowej, potwierdzającą spełnianie odpowiednich warunków, wydaje wojewoda.

Stowarzyszenie Rodzin "Zdrowie Psychiczne" (www.rodziny.info) jest organizacją typowo samopomocową działającą w Krakowie od 1990 roku. Powstało z inicjatywy Koła Rodzin (aktywne od 1985 roku) i zrzesza głównie rodziny i opiekunów osób chorujących psychicznie oraz sympatyków. Celem stowarzyszenia jest rozwijanie różnych form pomocy osobom z zaburzeniami psychicznymi, ich rodzicom i opiekunom, podejmowanie starań o tworzenie miejsc pracy chronionej, mieszkań chronionych i hosteli, organizowanie życia klubowego i sieci wzajemnego wsparcia dla pacjentów, rodzin. Stowarzyszenie jest zrzeszone w Ogólnopolskiej Koalicji na Rzecz Zdrowia Psychicznego i w Ogólnopolskim Związku Stowarzyszeń i Opiekunów Osób Chorujących Psychicznie POL-FAMILIA.

4.4.2. Zakład Aktywności Zawodowej jako przejściowe czy docelowe miejsce zatrudnienia?

Przejściową (przynajmniej w założeniu) formą zatrudnienia osób niepełnosprawnych – w tym chorych psychicznie – jest Zakład Aktywności Zawodowej (ZAZ). Działalność ZAZ-u reguluje ustawa z 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 21 stycznia 2000 roku w sprawie Zakładów Aktywności Zawodowej.

Zgodnie z paragrafem 2 ust. 1 ww. rozporządzenia celem ZAZ-u jest zatrudnienie osób niepełnosprawnych o znacznym stopniu niepełnosprawności oraz przygotowanie ich do życia w otwartym środowisku poprzez rehabilitację zawodową i społeczną, a także pomoc w realizacji pełnego, niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia na miarę ich indywidualnych możliwości. Tak więc ZAZ ma być, podobnie jak opisany wcześniej Dom-Klub, pewnym krokiem na ścieżce rozwoju osobistego i zawodowego osoby chorej psychicznie – miejscem, w którym ma szanse zyskać zatrudnienie w warunkach poniekąd chronionych, które da jej możliwość sprawdzenia się w roli pracownika, podniesienia swoich kompetencji społeczno-zawodowych, a w efekcie – odnalezienia się na otwartym rynku pracy.

Dziś już sztandarowym przykładem świetnie funkcjonującego ZAZ-u jest „Pensjonat u Pana Cogito" prowadzony przez Stowarzyszenie Rodzin „Zdrowie Psychiczne" przy współpracy Stowarzyszenia na Rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej w Krakowie, toteż w oparciu o doświadczenia pensjonatu przedstawię model ZAZ-u jako formy zapewniającej zatrudnienie osób z problemami zdrowia psychicznego.

Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej (www.stowarzyszenie-rozwoju.pl) powstało w 1999 roku w Krakowie z inicjatywy profesjonalistów zajmujących się leczeniem, rehabilitacją społeczną i zawodową osób chorych psychicznie. Stowarzyszenie posiada status organizacji pożytku publicznego. Celem statutowym stowarzyszenia jest m.in. tworzenie miejsc pracy i treningu zawodowego dla osób chorych psychicznie, które powracając do zdrowia mogłyby pracować początkowo w warunkach chronionych, a w kolejnym kroku także na wolnym rynku pracy.

4.4.2.1. Pomysł

Zanim powstał sam ZAZ, był pomysł stworzenia firmy społecznej (pensjonatu) w Krakowie, który pojawił się w ramach współpracy pomiędzy bliźniaczymi miastami: Krakowem i Edynburgiem. Przedstawiciele organizacji pozarządowych, samorządu i krakowskich uczelni w czasie wizyty w Edynburgu odwiedzili kilka przedsięwzięć działających według idei firm społecznych. Firmy tego typu istnieją od lat w Wielkiej Brytanii, Niemczech, Włoszech czy Holandii. W Edynburgu od ponad 10 lat swoją działalność prowadzi pensjonat Six Mary's Place, w którym pracują osoby z zaburzeniami zdrowia psychicznego lub innymi trudnościami na rynku pracy. W obliczu ogromnej potrzeby tworzenia chronionych miejsc pracy dla osób chorych psychicznie, przy jednoczesnym zachowaniu orientacji rynkowej, w 2000 roku powstał projekt stworzenia w Krakowie firmy społecznej „Pensjonat u Pana Cogito", wzorowany właśnie na pensjonacie Six Mary's Place.

4.4.2.2. Jak wprowadzić pomysł w życie?

Organizacja pozarządowa z Edynburga Community Enterprise Limited, w partnerstwie ze Stowarzyszeniem Rodzin „Zdrowie Psychiczne" z Krakowa oraz Towarzystwem Przyjaciół Niepełnosprawnych z Łodzi, wystąpiły ze wspólną aplikacją o grant do brytyjskiej loterii National Lottery Charities Board, w celu pozyskania funduszy na zapoczątkowanie rozwoju idei firm społecznych w Polsce i rozpoczęcie prac inwestycyjnych nad konkretnymi projektami. Szkockie organizacje pozarządowe dzieliły się swoimi doświadczeniami, wspierały i nadzorowały realizację projektu.

Realizacja ta zasadzała się na trzech elementach, niezbędnych dla powodzenia całości przedsięwzięcia. Pierwszym elementem było stworzenie sieci wsparcia dla tworzonej firmy, czyli nawiązanie kontaktów i współpracy na poziomie lokalnym, pozyskanie do współpracy osób i instytucji, które służyłyby wsparciem i radą na różnych etapach rozwoju projektu: w badaniu rynku, w tworzeniu marketingu, sporządzeniu biznes planu, udzielaniu porad prawnych. Takie wzmocnienie tożsamości firmy i stowarzyszenia było bardzo istotnym elementem, zwłaszcza z uwagi na fakt, że dotychczasowa działalność stowarzyszenia opierała się na doraźnej pracy społecznej członków, skupionej głównie na udzielaniu wsparcia i zacieśnianiu więzi pomiędzy spotykającymi się rodzinami i osobami chorymi, a wkroczenie w rynek usług turystycznych i konkurowanie na nim było zupełnie nowym doświadczeniem.

Drugim niezwykle ważnym elementem było pozyskiwanie funduszy na realizację projektu, zwłaszcza w sytuacji, kiedy przyznany na lata 2000-2002 grant (z National Lottery Charities Board) pokrywał koszty administracyjne i zapewniał finansowanie tylko 20% kosztów inwestycyjnych przedsięwzięcia. W końcu jako prawną formę działania istniejącą w warunkach polskich, najbardziej zbliżoną do idei firmy społecznej, wybrano status Zakładu Aktywności Zawodowej, który umożliwia dopływ środków (z PFRON-u) na prowadzoną działalność, ale też nakłada na organizatora dodatkowe obowiązki i obostrzenia (np. obowiązek zatrudnienia określonej liczby osób niepełnosprawnych z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności). Realizatorzy projektu – po przeanalizowaniu potrzeb rynku i własnych możliwości konkurowania – zdecydowali się na tę formę działania. Duże znaczenie miała tu współpraca i zaangażowanie władz Gminy Kraków, które przekazały na prowadzenie pensjonatu nieruchomość wraz z działką w atrakcyjnym dla tego typu działalności punkcie miasta.

I trzeci element poprzedzający uruchomienie przedsięwzięcia to opracowanie i realizacja programu rehabilitacyjnego przygotowującego przyszłych pracowników – osoby po kryzysach psychicznych – do podjęcia zatrudnienia w ZAZ-ie oraz włączenie ich w realizację całości przedsięwzięcia. Program rehabilitacyjny opierał się na rozwoju wiedzy i umiejętności niezbędnych na rynku turystycznym. Organizowane były kursy gastronomiczne, kursy obsługi konsumenta, praktyki i staże w krakowskich hotelach i kawiarniach. Cenne były też kursy obsługi komputera, zajęcia z marketingu, prace ogrodnicze. Zajęcia odbywały się przy współpracy krakowskich hoteli Holiday Inn i Regent, Kawiarni Fundacji Hamlet i Warsztatów Terapii Zajęciowej oraz Stowarzyszenia na Rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej. W grupie rehabilitacyjnej uczestniczyło ok. 40 osób po przebytej chorobie psychicznej, z których 15 znalazło zatrudnienie w pensjonacie. Pozostałe z nich miały możliwość podniesienia swoich kompetencji, nabycia nowych umiejętności czy pracy nad strukturą dnia i drobnymi zadaniami. Program rehabilitacyjny pozwolił zaobserwować, jak perspektywa realnej pracy wpływa na zaangażowanie i pobudza możliwości rozwojowe osób po kryzysach psychicznych uczestniczących w rehabilitacji. Stali się oni samodzielnymi, odpowiedzialnymi pracownikami, którzy za jakiś czas będą zdolni podjąć pracę poza zatrudnieniem chronionym. Grupa rehabilitacyjna miała

Zakładamy ZAZ
Organizacja pozarządowa, która zdecyduje się na prowadzenie ZAZ-u powinna zgodnie z prawem złożyć we właściwej jednostce organizacyjnej samorządu województwa wniosek o dofinansowanie ze środków PFRON-u kosztów utworzenia i działania ZAZ-u. Szczegóły dotyczące tego, co powinien zawierać taki wniosek określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 stycznia 2000 roku w sprawie Zakładów Aktywności Zawodowej (paragraf 3 ust. 2). Po zaakceptowaniu wniosku przez starostę, organizacja podpisuje umowę określającą m.in. wysokość środków z PFRON-u przeznaczonych na utworzenie zakładu, z podziałem na poszczególne rodzaje kosztów oraz wysokość środków z PFRON-u przeznaczonych na działalność obsługowo-rehabilitacyjną zakładu do końca roku kalendarzowego, z podziałem na poszczególne rodzaje kosztów. Następnym krokiem jest uzyskanie zaświadczenia z Państwowej Inspekcji Pracy o spełnianiu odpowiednich wymogów jako zakład pracy oraz uzyskanie od wojewody formalnego statusu ZAZ-u.

Prawo dokładnie określa proporcję osób niepełnosprawnych w stosunku do pozostałych osób zatrudnianych w ZAZ-ie:
Stosunek osób niepełnosprawnych zaliczanych do znacznego stopnia niepełnosprawności do innych pracowników zatrudnionych w ZAZ-ie w pełnym wymiarze czasu pracy wynosi:
1. 2,5 do 1, jeżeli zakład prowadzi działalność wytwórczą,
2. 3,0 do 1, jeżeli zakład prowadzi działalność usługową,
3. 2,75 do 1, jeżeli zakład prowadzi działalność wytwórczą i usługową.

charakter otwarty, każdy uczestnik miał możliwość indywidualnego doboru planu zajęć pod kątem jego możliwości, zainteresowań i potrzeb.

4.4.2.3. Formalne ograniczenia wynikające ze statusu ZAZ-u

Mimo że z jednej strony prawo daje pewne przywileje, a także stabilność finansową organizacjom prowadzącym ZAZ-y, to jednak z drugiej strony mocno ogranicza swobodę działania zakładu. Wojewoda monitoruje, czy ZAZ spełnia odpowiednie wymogi – i jeśli stwierdza niestosowanie się do zapisów prawa, odbiera zakładowi status ZAZ-u.

„Formuła Zakładu Aktywności Zawodowej, w której działa nasz pensjonat, nie jest formułą idealną – zauważa Agnieszka Lewonowska-Banach. – Jak każda formuła, jest sztywna, jej ramy wyznaczają rozporządzenia, przepisy i ustawy, które nie uwzględniają zmian stale i dynamicznie zachodzących na rynku – co nie pozwala organizatorowi ZAZ-u na bieżąco reagować na te zmiany, być elastycznym i odpowiadać na zapotrzebowanie rynku" (np. zatrudnienie większej ilości pracowników, gdy jest na to zapotrzebowanie – to wielka biurokratyczna machina, która trwa zbyt długo – w przypadku pensjonatu procedura otrzymania zgody na zwiększenie zatrudnienia o 3 pracowników trwała 1,5 roku!).

Nie można swobodnie dysponować zyskiem z działalności ZAZ-u – prawo bardzo precyzyjnie określa, co może być finansowane z zysku, który w całości jest przekazywany na Zakładowy Fundusz Aktywności, na przykład tylko 30% zysku można wydać na inwestycje, ale tylko takie, które są związane z poprawą warunków pracy na danym stanowisku. „A co z doposażeniem zakładu czy odtworzeniem parku maszynowego? – zauważa Agnieszka Lewonowska-Banach. – Problemem jest nierówne traktowanie ZAZ-ów w Polsce (jest ich obecnie ponad 35), np. ZAZ-y w województwie śląskim, które otrzymują bardzo okrojoną dotację (co wynika z ich dużej – w porównaniu z innymi województwami – ilości), mają duże problemy ze stabilnością finansową. Wzajemnie wykluczające się przepisy związane z błędnym algorytmem przekazywania środków PFRON-u do samorządów, a dalej poszczególnym ZAZ-om, już od 2 lat, mimo ewidentnej nielogiczności, monitów środowiska ZAZ-ów i niektórych samorządów, nie mogą doczekać się zmiany."

Kolejny problem to wychodzenie osób z ZAZ-ów na zewnątrz czy sprawa utraty orzeczenia o znacznym stopniu niepełnosprawności, co jest równoznaczne z utratą prawa do zatrudnienia w ZAZ-ie. Przed takiego typu problemami

Przywileje, jakie daje prawo prowadzącym ZAZ
Zgodnie z art. 31 ustawy o rehabilitacji prowadzący ZAZ w stosunku do tego zakładu jest zwolniony z:
1. z podatków od nieruchomości, rolnego i leśnego – na zasadach określonych w przepisach odrębnych, z podatku od czynności cywilnoprawnych – jeżeli czynność przez niego dokonana pozostaje w bezpośrednim związku z prowadzeniem zakładu,
2. opłat, z wyjątkiem opłaty skarbowej i opłat o charakterze sankcyjnym.

Zwolnienie z podatków nie dotyczy: podatku od gier, podatku od towarów i usług oraz podatku akcyzowego, cła, podatków dochodowych, podatku od środków transportowych. Prowadzący ZAZ przekazuje środki uzyskane z tytułu ww. zwolnień oraz wpływy z dochodu związanego z prowadzeniem działalności gospodarczej na Zakładowy Fundusz Aktywności.

Kontrola
Wojewoda może przeprowadzać okresowe, nie rzadziej niż co dwa lata, i doraźne kontrole spełniania warunków i obowiązków wynikających dla ZAZ-u z uregulowań prawnych. Ponadto Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadza, nie rzadziej niż co trzy lata, kontrolę w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o rehabilitacji i prawa pracy.

Prawo ogranicza rodzaj działalności ZAZ-u
Jak wskazuje ustawa o rehabilitacji (art. 29, ust. 3) ZAZ-y nie mogą prowadzić działalności polegającej na wytwarzaniu wyrobów przemysłu paliwowego, tytoniowego, spirytusowego, winiarskiego, piwowarskiego, a także pozostałych wyrobów alkoholowych o zawartości alkoholu powyżej 1,5% oraz wyrobów z metali szlachetnych albo z udziałem tych metali lub handlu tymi wyrobami.

Finansowanie działalności ZAZ-u
Corocznie organizator ZAZ-u składa preliminarz kosztów działalności obsługowo-rehabilitacyjnej zakładu na rok następny we właściwej jednostce organizacyjnej samorządu województwa do dnia 30 września roku poprzedzającego rok, którego preliminarz dotyczy. Strony umowy co roku do 15 października określają, w formie aneksu do umowy, wysokość środków PFRON-u na działalność obsługowo-rehabilitacyjną zakładu w roku następnym z uwzględnieniem podziału na poszczególne rodzaje kosztów dofinansowywanych ze środków PFRON-u.

Zakładowy Fundusz Aktywności, tworzy się ze środków uzyskanych z tytułu zwolnień z podatków i różnych opłat (określonych w ustawie w art. 31) oraz wpływów z dochodu związanego z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Środki funduszu aktywności przeznaczone mogą być na:
1. usprawnienie i dodatkowe oprzyrządowanie stanowisk pracy, wspomagające samodzielne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy,
2. zakup sprzętu i wyposażenia pomagającego osobie niepełnosprawnej w samodzielnym życiu i uczestnictwie w życiu społecznym w lokalnym środowisku,
3. pomoc w przygotowaniu osób niepełnosprawnych do pracy poza zakładem i wyrównaniu ich szans w nowym miejscu pracy,
4. pomoc w przygotowaniu, budowie, remoncie i wyposażeniu indywidualnych i zbiorowych form mieszkalnictwa chronionego dla osób niepełnosprawnych, które nie znajdują oparcia we własnej rodzinie lub podejmują świadome decyzje dotyczące samodzielnego życia,
5. rekreację i uczestnictwo osób niepełnosprawnych w życiu kulturalnym,
6. pomoc w zaspokajaniu innych potrzeb zatrudnionych osób niepełnosprawnych.

Z tym, że środki przeznaczone na poprawę warunków pracy nie mogą przekraczać 30% rocznych wpływów tego funduszu.

stanęło Stowarzyszenie Rodzin i ZAZ. Z jednej strony ZAZ może zatrudniać wyłącznie osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, ale jeżeli któryś z pracowników to orzeczenie traci na rzecz stopnia umiarkowanego – automatycznie traci prawo do zatrudnienia w ZAZ-ie. „Znaczna część osób chorujących psychicznie orzeczenie o stopniu niepełnosprawności orzekane ma na czas określony, przeważnie jest to okres 3 lat. Właśnie przez te 3 lata działa nasz ZAZ, a nasi pracownicy niepełnosprawni przeżywają ogromne stresy związane z weryfikacją orzeczenia. W wyniku programu aktywizacji i stałej opieki w ZAZ-ie, przy jednoczesnym intensywnym treningu i podnoszeniu swoich kompetencji społecznych w naturalnych sytuacjach pracy, nasi pracownicy lepiej funkcjonują społecznie, lepiej prezentują się, jakość ich życia ulega widocznej poprawie – taki jest przecież cel działania ZAZ-ów – i w związku z tym bardzo często przy kolejnej komisji tracą orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, a w konsekwencji tracą prawo do zatrudnienia w ZAZ-ie. Taki stan rzeczy jest nie tylko niemoralny, demobilizujący dla pracownika, ale i sprzeczny z prawem pracy – ZAZ jako pracodawcę obowiązują przepisy kodeksu pracy, a czy zwalnianie ludzi z takiego powodu jest zgodne z prawem? Co więcej, zwolniona z pracy osoba zaraz wpada w kryzys psychiczny, bo niestety żadna „normalna" praca na otwartym rynku na nią nie czeka, bo ciągle jednak rynek zewnętrzny nie jest na tyle przygotowany, żeby te osoby w bezbolesny sposób wchłonąć." Tu powstaje pytanie, czy nie powinno pojawić się kolejne, po ZAZ-ie, ogniwo przybliżające osobę chorą psychicznie do otwartego rynku pracy? ZAZ, jak już wspomniałam, z założenia jest przejściowymi miejscem zatrudnienia osób z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności – być może w momencie, gdy takie osoby zaczynają lepiej funkcjonować i tracą to orzeczenie, ale jeszcze nie są gotowe do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku, system rehabilitacji społeczno-zawodowej powinien im umożliwiać kolejną pośrednią formę przygotowującą do podjęcia samodzielnego zatrudnienia? Być może taką formą mogłaby być spółdzielnia socjalna (patrz rozdział: A. Sienicka, *Romskie integracyjne spółdzielnie socjalne*).

4.4.2.4. Sukces

Mimo ograniczeń, o których wspomniałam powyżej, „Pensjonat u Pana Cogito" funkcjonuje i ciągle się rozwija.

W połowie 2003 roku „Pensjonat u Pana Cogito" przyjął pierwszych gości. Zatrudniał wtedy w formie umowy o pracę 15 osób z problemami zdrowia psychicznego – dziś zatrudnia ich 21 i z powodzeniem realizuje założenie przyjęte na początku – prowadzenie działalności o profilu hotelarskim w standardzie trzygwiazdkowym. Jak mówi Agnieszka Lewonowska-Banach (kierownik ZAZ-u): „Działalność rozpoczynaliśmy tak naprawdę na przekór opinii społecznej. Bez pewności, czy to nam się uda. I to, że się nam udało, uważam za duży sukces – pensjonat działa, radzi sobie świetnie na rynku, z powodzeniem konkuruje z innymi hotelami tej klasy. Obłożenie pokoi kształtuje się obecnie na poziomie ponad 80% w sezonie, a obłożenie średnioroczne w 2005 roku wyniosło 65%. Pod względem liczby wykorzystanych pokoi mieścimy się na wyższej półce branży. Fakt, że jesteśmy w stanie konkurować z branżą hotelarską Krakowa, że mamy liczącą się pozycję i dobre imię, a także współpracę z innymi obiektami hotelowymi – można uznać za sukces. Środowisko hotelarskie nas przyjęło i ocenia po jakości naszej pracy, a nie tylko przez pryzmat społeczny z uwagi na zatrudniane osoby chorujące psychicznie." Rocznie w pensjonacie zatrzymuje się ok. 2000 turystów, drugie tyle odwiedza restaurację. By rozwijać działalność, Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej powołało spółkę („Pensjonat u Pani Cogito" – Laboratorium Cogito Sp. z o.o.), która współpracuje z ZAZ-em, tworzy kolejne miejsca pracy, a ponieważ nie obowiązują jej uregulowania prawne dotyczące ZAZ-u – może zatrudniać również osoby, które nie mają orzeczenia o znacznym stopniu niepełnosprawności. Tylko takie rozwiązanie pozwala uchronić przed utratą pracy i regresem osoby niepełnosprawne, które z powodu utraty orzeczenia o znacznym stopniu niepełnosprawności w jednej chwili straciły prawo do zatrudnienia w ZAZ-ie.

Zakład Aktywności Zawodowej „Pensjonat u Pana Cogito" w Krakowie

Restauracja w „Pensjonacie u Pana Cogito" w Krakowie

4.4.2.5. ZAZ i co dalej?

W przypadku „Pensjonatu u Pana Cogito" – ZAZ jest raczej docelowym miejscem pracy, choć z założenia powinien wypuszczać ludzi na otwarty rynek pracy. Do tej pory pracę na otwartym rynku znalazł tylko jeden z jego pracowników. Dlaczego tak się dzieje? Agnieszka Lewonowska-Banach wskazuje na brak mechanizmów pośredniczących między takimi formami zatrudniania osób psychicznie chorych jak ZAZ a otwartym rynkiem, brak form wspierania takich osób, gdy już znajdą się na otwartym rynku, ale także brak wsparcia dla pracodawców, których wiedza o specyfice choroby psychicznej jest ciągle zbyt mała.

„Pensjonat u Pana Cogito" próbuje prowadzić współpracę z otwartym rynkiem – poprzez system staży dla pracowników ZAZ-u w krakowskich hotelach – takie staże miałyby być kolejnym krokiem do zatrudnienia w niechronionych warunkach. „Nawiązaliśmy kontakt z hotelem Radisson, gdzie nasze osoby, głównie pokojowe, w ramach swoich obowiązków odbywały staż, a z kolei panie pokojowe z Radissona przychodziły do nas, żeby poznać nasz klimat, naszych pracowników, wiedzieć, z kim pracują, aby poznać te osoby. Po tym doświadczeniu współpracy natychmiast skonfrontowane zostały możliwości osób niepełnosprawnych. Różnica między tempem pracy na wolnym rynku i tempem pracy w ZAZ-ie, w chronionych warunkach, jest mocno zauważalna. Nasze panie pokojowe nie wytrzymują tempa pracy na wolnym rynku i nie wiem, czy to kiedykolwiek się zmieni. U nas jedna pokojowa w ciągu swojego dyżuru ma do wysprzątania maksymalnie 5 pokoi, a w każdym innym hotelu na wolnym rynku – 15 i trudno jest te normy przeskoczyć. To nam uświadamia, że dla części osób niepełnosprawnych być może ZAZ nie będzie przejściowym, lecz docelowym miejscem pracy." – mówi kierownik pensjonatu.

Kolejny mechanizm pośredniczący w powrocie na otwarty rynek pracy ma zostać wypracowany w ramach Partnerstwa na rzecz Rozwoju „Krakowska Inicjatywa na rzecz Gospodarki Społecznej – COGITO" (IW EQUAL), które zakłada utworzenie modelowych przedsiębiorstw społecznych, zatrudniających osoby chorujące psychicznie. Udział w partnerstwie pozwolił Stowarzyszeniu Rodzin „Zdrowie Psychicznie" na rozwinięcie działań na większą skalę i profesjonalne podejście do systemu kształcenia zawodowego i przyuczania do zawodu osób chorujących psychicznie, pozwolił także nawiązać większą współpracę z pracodawcami, lepiej przygotować osoby chorujące psychicznie do pracy, przygotować pracodawców. W cyklu szkoleniowym „Profesjonalny pracownik hotelu" – na wybranych stanowiskach pracy przeszkolonych będzie ponad 80 osób. Z 40 osób, które kilka miesięcy temu rozpoczęły intensywne szkolenie, 10 osób już znalazło pracę.

4.5. Otwarty rynek pracy

Idealnie byłoby, gdyby beneficjent po okresie przejściowego zatrudnienia (w formule ZAZ-u, w modelu „Fountain House", czy w jakiejkolwiek innej formie) wkraczał na otwarty rynek pracy, przy jednoczesnym założeniu, że równolegle ma możliwość korzystania ze struktur wsparcia w sytuacjach problemowych, nawrotu choroby, etc. Takim pomysłem na podtrzymanie kontaktu z beneficjentami, którzy weszli już na otwarty rynek pracy, jest autorski pomysł Klubu Integracyjnego, wypracowany przez ŚDS z Wieliczki, prowadzony przez Fundację Wspierania Rozwoju Społecznego Leonardo. Mariusz Panek, Prezes Zarządu fundacji mówi: „Na otwartym rynku pracy osoby chore psychicznie pozostawione same sobie szybko wrócą na huśtawkę choroby. Natomiast kiedy będą miały takie miejsce wsparcia, jak na przykład Klub Integracyjny, do którego będą sobie mogły po pracy przyjść, porozmawiać z ludźmi, którzy mają podobne kłopoty, ewentualnie skorzystać z dobrodziej-

stwa, które często traktują jako karę, że ktoś, kto w takim klubie jest, wcześniej wychwyci powracające objawy chorobowe i w porę zainterweniuje się lekowo, jeszcze przedszpitalnie, to jest szansa, że takie osoby długo utrzymają się bez interwencji szpitalnej." Także Poznański Dom pod Fontanną daje możliwość uczestnictwa w spotkaniach popołudniowych osobom, które pracują.

Również pracodawcy powinni mieć możliwość skorzystania z pomocy np. organizacji pozarządowej, wprowadzającej na otwarty rynek osoby chore psychicznie, tak żeby nie czuli się pozostawieni sami sobie i nie bali się zatrudniać osób z problemami zdrowia psychicznego. Działania informacyjne na rzecz pracodawców, które mają służyć z jednej strony przełamywaniu społecznych stereotypów osoby chorej psychicznie, a z drugiej – informowaniu pracodawców o możliwościach, jakie daje prawo zatrudniającym takie osoby, prowadzi Fundacja Wspierania Rozwoju Społecznego Leonardo w ramach projektu „Od zrozumienia do zatrudnienia – praca dla osób chorych psychicznie". Budowanie odpowiedniego klimatu, sprzyjającego zatrudnianiu chorych psychicznie powinno wychodzić od rzetelnej informacji o chorobie i związanych z nią problemach. Również Jadwiga Grześkowiak z poznańskiego ŚDS-u stara się budować kontakty z pracodawcami – m.in. poprzez uczestnictwo w różnorodnych targach pracy, konferencjach, organizowanie wizyt pracodawców w ŚDS, gdzie mogą spotkać, poznać osoby chore psychicznie, zobaczyć jak funkcjonuje dom. Pracodawca, który zatrudnia osobę z poznańskiego ŚDS-u może liczyć na wsparcie w przypadku ewentualnych problemów. Projektując działania z zakresu aktywizacji zawodowej warto wziąć pod uwagę także ten element. (Szerzej o roli współpracy organizacji z pracodawcami pisze M. Klaus w rozdziale *Agencja zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych*).

4.6. Konkludując

Tak naprawdę w przypadku każdej grupy beneficjentów organizacji pozarządowej świadczącej usługi rynku pracy ważne jest projektowanie działań kompleksowo wspierających osoby bezrobotne, poszukujące pracy. Kompleksowość owa powinna polegać na doborze narzędzi z palety form promocji zatrudnienia, rehabilitacji społeczno-zawodowej, pomocy społecznej, które połączone w odpowiednią sekwencję dadzą efekt w postaci zatrudnienia beneficjenta. Specyfika grupy osób bezrobotnych chorujących psychicznie w dużej mierze wiąże się z prowadzeniem równoległego wsparcia psychiatryczno-terapeutycznego podczas procesu wprowadzania na rynek pracy, a także później, gdy osoba ta na rynku się odnajdzie. Dlatego ważna jest współpraca różnych podmiotów: placówek ochrony zdrowia psychicznego, opieki społecznej, prowadzonych przez organizacje pozarządowe czy inne podmioty: WTZ-ów, ŚDS-ów, ZAZ-ów, stowarzyszeń rodzin, pacjentów i profesjonalistów oraz pracodawców, w celu tworzenia zintegrowanego systemu wsparcia.

O ekspertach

Katarzyna Boguszewska, z wykształcenia pedagog specjalny – andragog, od kilkunastu lat zaangażowana w inicjowanie i działalność organizacji samopomocowych, szczególnie w dziedzinie zdrowia psychicznego; Dyrektor Warszawskiego Domu pod Fontanną; Kierownik Merytoryczny Projektu „Twarzą w Twarz z rynkiem pracy – model Zatrudnienia Przejściowego" w ramach IW EQUAL.

Jadwiga Grześkowiak, z wykształcenia pielęgniarka, specjalista z zakresu pielęgniarstwa psychiatrycznego, organizator pomocy społecznej; współzałożycielka Stowarzyszenia Osób i Rodzin na rzecz Zdrowia Psychicznego „Zrozumieć i Pomóc" oraz pierwszego w Polsce ośrodka opartego na międzynarodowym modelu Domów-Klubów „Fountain House", mieszczącego się w Poznaniu, którym kieruje od 2001 roku.

Swoje cele i założenia stowarzyszenie, w którym działa Jadwiga Grześkowiak, realizuje głównie poprzez prowadzenie dwóch Środowiskowych Domów Samopomocy w Poznaniu, opartych na międzynarodowym modelu Domów-Klubów „Fountain House", w których wsparcie znajduje obecnie 120 osób po przebytym kryzysie psychicznym; jednocześnie stowarzyszenie przygotowuje się do otwarcia w najbliższym czasie hostelu, który ma być miejscem przejściowego zamieszkania i rehabilitacji dla około 10 osób chorych psychicznie.

Stowarzyszenie „Zrozumieć i Pomóc" zrzeszone jest w Ogólnopolskim Związku Stowarzyszeń i Opiekunów Osób Chorujących Psychicznie POL-FAMILIA.

Agnieszka Lewonowska-Banach, kierownik Zakładu Aktywności Zawodowej – „Pensjonatu u Pana Cogito", z wykształcenia mgr pielęgniarstwa z uprawnieniami pedagogicznymi, z doświadczeniem w pracy w służbie zdrowia jako pielęgniarka psychiatryczna (ukończyła studia na Wydziale pielęgniarstwa Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie), specjalista ds. organizacji pracy w hotelarstwie i turystyce. Ukończyła studia podyplomowe w Szkole Przedsiębiorczości i Zarządzania Akademii Ekonomicznej w Krakowie na kierunku Zarządzanie Małymi i Średnimi Firmami. Od wielu lat związana jest z organizacjami pozarządowymi działającymi na polu społecznym, pracując w zarządach tych organizacji: w Stowarzyszeniu Rodzin „Zdrowie Psychiczne" – Sekretarz oraz w Stowarzyszeniu na Rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej – Skarbnik, pozyskując fundusze, realizując granty i programy. Od 2000 roku uczestniczyła w tworzeniu „Pensjonatu u Pana Cogito" (otwarcie w 2003 roku), opracowała biznesplan pensjonatu, czuwała nad planami architektonicznymi, budową, wyposażaniem, kierunkiem i stylem działalności. Uczestniczyła też w tworzeniu Firmy Społecznej Laboratorium Cogito Sp. z o.o. (utworzonej w 2005 roku przez Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej). W 2005 roku uzyskała tytuł Menedżera Polskiego Hotelarstwa 2006 w konkursie organizowanym przez pismo branżowe „Doradca Hotelarza", zaś prowadzony przez nią „Pensjonat u Pana Cogito" uzyskał tytuł Wzorcowego Polskiego Przedsiębiorstwa Hotelowego Roku 2006 w kategorii pensjonat trzygwiazdkowy. Od 2004 roku zaangażowana jest w realizację projektu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL „Krakowska Inicjatywa na rzecz Gospodarki Społecznej COGITO".

Mariusz Panek, z wykształcenia pedagog o specjalności opiekuńczo-wychowawczej (WSP w Krakowie), specjalista ds. zarządzania kadrami i zarządzania pomocą społeczną, od 1996 roku zajmuje się problematyką pomocy społecznej – początkowo pracując w Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Krakowie, a następnie od 1997 roku współorganizując Środowi-

skowy Dom Samopomocy w Krakowie, w którym nadal pracuje; od 2003 roku jest Prezesem Zarządu Fundacji Wspierania Rozwoju Społecznego Leonardo, której główne działania ukierunkowane zostały na rehabilitację zawodową i społeczną osób z zaburzeniami psychicznymi.

Bibliografia

- K. Boguszewska, A. Sabała-Wierzbicka, *Zatrudnienie Przejściowe: pierwsze doświadczenia i szanse na przyszłość*, w: A. Cechnicki, H. Kaszyński (red.) *Praca, zdrowie psychiczne, gospodarka społeczna. Przyszłość pracy dla osób chorujących psychicznie*, Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej, Kraków 2005
- H. Kaszyński, *Przeciwdziałanie wykluczeniu społeczno-zawodowemu chorujących psychicznie w Polsce*, w: A. Cechnicki, H. Kaszyński, (red.) *Praca, zdrowie psychiczne, gospodarka społeczna. Przyszłość pracy dla osób chorujących psychicznie*, Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej, Kraków 2005
- H. Kaszyński, *Osoby chore psychicznie jako grupa beneficjentów organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy*, w: M. Boni, I. Gosk, B. Piotrowski, J. Tyrowicz, J.J. Wygnański (red.) *Bezrobocie – co robić? Rola organizacji pozarządowych na rynku usług pracy*, FISE, Warszawa 2006
- H. Kaszyński, *Socjologiczna praca socjalna. W trosce o zdrowie psychiczne*, IS UJ, Kraków 2004
- *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2000 roku*, GUS, 2001
- *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w Polsce*, GUS, 1995
- *Postawy pracodawców z otwartego rynku pracy wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz istniejących rozwiązań prawnych dotyczących zatrudnienia tej grupy osób*, PFRON, 1998
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 25 marca 2004 roku w sprawie warsztatów terapii zajęciowej, Dz.U. 2004 nr 63 poz. 587
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 27 maja 2003 roku w sprawie określenia wzorów informacji przedstawianych przez prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej oraz sposobu ich przedstawiania, Dz.U. 2003 nr 104 poz. 968
- Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 18 czerwca 2003 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie zakładów aktywności zawodowej, Dz.U. 2003 nr 132 poz. 1229
- Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z 22 września 2005 roku w sprawie specjalistycznych usług opiekuńczych, Dz.U. 2005 nr 189 poz. 1598
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 21 stycznia 2000 roku w sprawie zakładów aktywności zawodowej, Dz.U. 2000 nr 6 poz. 77
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 6 lipca 2006 roku zmieniające rozporządzenie w sprawie specjalistycznych usług opiekuńczych, Dz.U. 2006 nr 134 poz. 943
- E. Trzebińska, *Przeszkody i szansy aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na tle chorób psychicznych. Psychologiczna analiza problemu*, Warszawa 2006, http://www.swps.edu.pl/new_www/uploads/efs.psychiczne.pdf
- Ustawa z 12 marca 2004 o pomocy społecznej, Dz.U. 2004 nr 64 poz. 593
- Ustawa z 19 sierpnia 1994 roku o ochronie zdrowia psychicznego, Dz.U. z 1994 r., nr 111, poz. 535 z późn. zm.
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia, Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001
- Ustawa z 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. 1997 nr 123 poz. 776 z późn. zm.

- Ustawa z 28 lipca 2005 o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. 2005 nr 164 poz. 1366.
- *Warsztaty Terapii Zajęciowej. Raport z badania* Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2003
- A. Wojtowicz-Pomierna, *Sytuacja osób chorych psychicznie na rynku pracy w Polsce – wybrane aspekty*, w: A. Cechnicki, H. Kaszyński (red.), *Praca, zdrowie psychiczne, gospodarka społeczna. Przyszłość pracy dla osób chorujących psychicznie*, Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej, Kraków 2005

Rozdział „Romskie integracyjne spółdzielnie socjalne" opisuje próbę nowatorskiego podejścia do problemu bezrobocia wśród Romów poprzez wspieranie tworzenia integracyjnych spółdzielni socjalnych zaprojektowanych z uwzględnieniem specyficznych potrzeb i ograniczeń tej grupy. Niewątpliwą wartością publikacji jest ukazanie złożoności sytuacji Romów i przyczyn, dla których tradycyjne rozwiązania proponowane przez instytucje rynku pracy pozostają wobec nich bezradne.

Godny uwagi jest też sam fakt wskazania Romów jako grupy defaworyzowanej na rynku pracy i wymagającej odrębnego podejścia, łączącego znajomość romskiej kultury z nowoczesnymi metodami wspomagania wychodzenia z bezrobocia.

Takim nowym narzędziem są w Polsce spółdzielnie socjalne. W rozdziale kompleksowo przedstawiono zasady ich tworzenia i działania oraz główne elementy odróżniające je od „tradycyjnych" spółdzielni pracy. Bez upowszechniania tej wiedzy spółdzielnie socjalne pozostaną narzędziem martwym, gdyż niewykorzystywanym.

Lektura naprawdę godna polecenia.

Dorota Gołębiewska, Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji

5. Romskie integracyjne spółdzielnie socjalne

Anna Sienicka

5.1. Wstęp

Społeczność romska w Polsce w ogromnym stopniu podlega wykluczeniu z rynku pracy. Próby integracji zawodowej tej grupy są zjawiskiem nowym, brakuje jeszcze wypracowanych modeli działania o sprawdzonej skuteczności.

W niniejszym rozdziale staram się pokazać pierwsze kompleksowe działania realizowane w tym obszarze, których integralną częścią jest powołanie spółdzielni socjalnych prowadzonych przez Romów. Wydaje się, że to stosunkowo nowe narzędzie, jakim jest spółdzielnia socjalna, może stać się skuteczne w pracy z tą społecznością. Można wskazać już pierwsze profity wynikające z zastosowania tego instrumentu, na pełną weryfikację skuteczności przyjdzie nam jeszcze jednak zaczekać.

5.2. Sytuacja Romów polskich

5.2.1. Podstawowe informacje

Społeczność romska obecnie znajduje się w bardzo trudnej sytuacji społecznej i ekonomicznej, która zdaniem Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji (MSWiA) w sposób zasadniczy odbiega od współczesnych standardów cywilizacyjnych[1]. Romska mniejszość etniczna jest jedną z grup społecznych najbardziej dyskryminowanych, narażonych na wykluczenie społeczne i dotkniętych przez problem długotrwałego bezrobocia. Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji w dokumentach „Programu na rzecz społeczności romskiej w Polsce" wskazuje na bezrobocie, obniżenie poziomu poczucia bezpieczeństwa, problemy socjalne i zdrowotne jako główne problemy Romów, które pojawiły się z początkiem lat 90. XX wieku. Z kolei European Roma Rights Centre (ERRC) wskazuje na dyskryminację jako główny problem tej społeczności[2].

1 *Program na rzecz społeczności romskiej w Polsce*, Warszawa, sierpień 2003, http://www.mswia.gov.pl/index.php?dzial=185&id=2982,
2 *Granice Solidarności, Romowie w Polsce po roku 1989*, European Roma Rights Center, Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej, Warszawa 2003

Szacunkowe dane dotyczące liczebności i rozmieszczenia Romów w Polsce.

Województwo	Liczba osób
dolnośląskie	2500
kujawsko-pomorskie	1400
lubelskie	800
lubuskie	700
łódzkie	1200
małopolskie	3500
mazowieckie	1600
opolskie	800
podkarpackie	1500
podlaskie	700
pomorskie	500
śląskie	2300
świętokrzyskie	650
warmińsko-mazurskie	1000
wielkopolskie	600
zachodniopomorskie	1000
razem:	20 750

Na terenie Polski mieszka około 20 tysięcy osób pochodzenia romskiego. Główne grupy romskie zamieszkujące na terenie Polski to: Polska Roma, Kelderasza, Lovara, Bergitka (Romowie karpaccy). Każda z tych grup charakteryzuje się odrębną kulturą.[3]

5.2.2. Główne problemy społeczności romskiej

Nie ma dokładnych danych dotyczących poziomu bezrobocia wśród Romów[4], jednakże opierając się na dostępnych badaniach i opiniach ekspertów można z pewnością stwierdzić, że Romowie są grupą szczególnie dotkniętą przez problem długotrwałego bezrobocia oraz wykluczenia społecznego. Ich sytuację dodatkowo pogarsza fakt, że często zamieszkują na terenach o bardzo wysokiej stopie bezrobocia, stąd w niektórych regionach bezrobocie wśród Romów wynosi prawie 90%, podczas gdy od 75% do 90% osób pochodzenia romskiego z tych terenów jest stałymi klientami ośrodków pomocy społecznej[5].

Bezrobocie, którego wynikiem jest ubóstwo, skutkuje innymi poważnymi problemami polskich Romów, wśród których najważniejsze to:

- uzależnienie od systemu opieki społecznej czy innych instytucji i programów pomocowych, które powoduje wzrost postaw roszczeniowych;
- poważne problemy zdrowotne, które wynikają m.in. ze złego odżywiania się, fatalnej sytuacji mieszkaniowej, niskiego poziomu higieny;
- zdobywanie środków do życia w „szarej strefie", co często powoduje wzrost przestępczości;
- patologie społeczne; zaniedbywanie potrzeb dzieci, zwłaszcza edukacyjnych.

Poważnym zagrożeniem dla przyszłości romskiej społeczności jest dziedziczenie przez romskie dzieci ubóstwa, postaw roszczeniowych, a przede wszystkim niski poziom edukacji. Właśnie brak kwalifikacji zawodowych oraz niedostateczna znajomość języka polskiego są jednymi z najważniejszych przyczyn wysokiego bezrobocia wśród Romów[6]. Zgodnie z danymi raportu „Romowie – bezrobocie. Elementy opisu położenia społecznego Romów w Polsce w 1999 roku", przygotowanego na zlecenie Krajowego Urzędu Pracy, co trzecia osoba pochodzenia romskiego nie ukończyła szkoły podstawowej, tylko 0,8% całej populacji romskiej posiada wyższe wykształcenie[7]. W starszym pokoleniu rozpowszechniony jest analfabetyzm.

Charakterystyczna bierna postawa życiowa w romskiej społeczności znajduje swoje odzwierciedlenie w wynikach badań opublikowanych we wspomnianym wyżej raporcie. Około 43% badanych wskazało na pracę zawodową jako na źródło dochodów, tylko 32% respondentów deklaruje chęć podjęcia pracy, jedynie 25% badanych deklaruje chęć udziału w szkoleniu zawodowym, natomiast tylko 30% miało kiedykolwiek kontakt z urzędem pracy[8].

3 *Program na rzecz społeczności romskiej w Polsce*, Warszawa, sierpień 2003, http://www.mswia.gov.pl/index.php?dzial=185&id=2982,
4 Niektóre dane różnią się nawet o 300%.
5 Mapa społeczna Romów w województwie świętokrzyskim – raport z badań z 2001, EPRD, KHF.
6 *Pilotażowy program rządowy na rzecz społeczności romskiej w województwie małopolskim na lata 2001-2003*, http://www.mswia.gov.pl/index.php?dzial=192&id=285
7 Tamże
8 Tamże

Wyuczona bezradność oraz niski poziom edukacji nie są oczywiście jedynymi powodami wysokiego bezrobocia wśród Romów i niskiego poziomu aktywności zawodowej. Zjawiskiem, na które na pewno należy wskazać jako przyczynę wysokiego bezrobocia, jest zmiana sytemu gospodarki planowej na system gospodarczy oparty na wolnym rynku. W wyniku tej transformacji w Polsce doszło do spadku zapotrzebowania na niewykwalifikowaną siłę roboczą, do której należała część społeczności romskiej. Ponadto w okresie transformacji nastąpił zanik tradycyjnych zawodów romskich, takich jak handel obwoźny, kowalstwo, kotlarstwo.

Odrębność kulturowa, która jest jedną z przyczyn dyskryminacji, jaka dotyka Romów, jest powodem ograniczenia możliwości podjęcia pracy przez osobę pochodzenia romskiego. Dla niektórych grup romskich zawody wymagające kontaktu z nieczystościami oraz ciałem ludzkim należą do tzw. „prac nieczystych", kulturowo zakazanych; wśród przykładów można wymienić zawody związane z hydrauliką, medycyną, szyciem bielizny, robieniem butów. Wśród innych zakazanych zawodów są profesje związane z systemem penitencjarnym: policja, prokuratura, sąd, więzienie itp.

Z drugiej strony rozpowszechnione stereotypy i uprzedzenia powodują, że wśród pracodawców istnieje niechęć do zatrudniania Romów. Zgodnie z raportem Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka z 1995 roku Romowie polscy cierpią z powodu „wyraźnego oddalenia od społeczeństwa polskiego wiążącego się z awersją Polaków wobec Cyganów"[9]. Niestety, niska zatrudnialność wśród Romów jest dla społeczności polskiej często dowodem potwierdzającym stereotyp Romów jako ludzi leniwych, niechętnych do pracy i skłonnych do nieuczciwego zarobku.

Dyskryminacja, obok braku kwalifikacji zawodowych i edukacji, jest także powodem do niepodejmowania własnej działalności przez Romów. Stereotypy oraz uprzedzenia skutkują nie tylko niechęcią do zatrudniania Romów, ale także do współpracy z tą społecznością, czy też korzystania z usług Romów. Kolejnym rezultatem dyskryminacji jest niechęć banków do udzielania Romom kredytów na rozpoczęcie działalności, a wręcz do otwierania im kont osobistych.

5.3. Spółdzielnia socjalna

Powyżej opisana sytuacja społeczności romskiej pozwala stwierdzić, iż grupa ta jest szczególnie narażona na zawodowe i społeczne wykluczenie. Złożoność problemów polskich Romów wymaga zastosowania specjalnych instrumentów w działaniach zmierzających do poprawy sytuacji tej społeczności. Instrumentem, który w swoich założeniach wydaje się być idealny w pomocy społeczności romskiej, jest przedsiębiorczość społeczna w formie spółdzielni socjalnej. Zanim przejdziemy do opisu korzyści, jakie mogą potencjalnie przynieść społeczności romskiej spółdzielnie socjalne, opisana zostanie sama instytucja takiej spółdzielni.

W Polsce obecnie działa 45 spółdzielni socjalnych. Instytucja ta została wprowadzona ustawą z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jako instrument polityki społecznej, w tym walki z wykluczeniem społecznym.

Obecnie podstawowym, nowym aktem prawnym regulującym zasady zakładania, prowadzenia działalności, łączenia oraz likwidacji spółdzielni socjalnej jest ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych. Ustawa zmienia i rozszerza dotychczasowe przepisy, składa się z 30 artykułów, które m.in. definiują przedmiot działalności spółdzielni socjalnej, określają, kto może założyć spółdzielnię socjalną, jakie są wewnętrzne zasady organizacyjne spółdzielni. Przepisy te regulują finansowe aspekty działalności, w tym konstytuują zasady rozliczania się, przeznaczenia nadwyżki bilansowej. Ponadto ustawa reguluje zasady na jakich spółdzielnia może się połączyć czy też podzielić oraz w jaki sposób przechodzi w stan likwidacji.

9 W: *Granice Solidarności, Romowie w Polsce po roku 1989*. European Roma Rights Center, Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej, Warszawa 2003, str. 45.

Wśród celów spółdzielni socjalnych wymieniane są: tworzenie nowych miejsc pracy, reintegracja z rynkiem pracy osób niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych, wykluczonych społecznie, ograniczenie bezrobocia i marginalizacji społecznej, ułatwienie uczestnictwa w zatrudnieniu i dostępie do wszelkich zasobów, praw, dóbr i usług, zapobieganie ryzyku wykluczenia społecznego, pomoc dla najsłabszych, najbardziej narażonych na to ryzyko. Instytucja spółdzielni socjalnej realizuje zasadę „praca zamiast zasiłku", wprowadzając skuteczny mechanizm aktywizacji zawodowej oraz reintegracji zawodowej dla tych, którzy są zagrożeni wykluczeniem z rynku pracy.

Wzorem dla polskich spółdzielni socjalnych są doskonale funkcjonujące włoskie spółdzielnie socjalne. We Włoszech istnieje około 7 tysięcy spółdzielni socjalnych, zatrudniających 223 tysiące pracowników, zrzeszających 267 tysięcy członków oraz posiadających około 24 tysiące beneficjentów uczestniczących w programach reintegracji[10]. Polski ustawodawca wzorował się konkretnie na spółdzielni socjalnej typu B, czyli spółdzielni, której celem jest reintegracja społeczno-zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem[11].

W myśl ustawy o spółdzielniach socjalnych przedmiotem działalności spółdzielni socjalnej jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków.

Spółdzielnia socjalna działa na rzecz:

1. społecznej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej i pełnienia ról społecznych w miejscu pracy, zamieszkania lub pobytu,
2. zawodowej reintegracji jej członków, przez co należy rozumieć działania mające na celu odbudowanie i podtrzymanie zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy.

5.3.1. Założyciele i członkowie

Spółdzielnię socjalną może założyć co najmniej 5 osób, posiadających pełną zdolność do czynności prawnych, przy czym ustawa o spółdzielniach socjalnych dokładnie wskazuje grupy osób, które mogą założyć spółdzielnię socjalną.

Ustawa wskazuje, iż członkami założycielami spółdzielni socjalnej mogą być osoby z następujących grup:

1. osoby bezrobotne*,
2. osoby podlegające wykluczeniu społecznemu, które ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym, w szczególności: bezdomni realizujący indywidualny program wychodzenia z bezdomności, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej, uzależnieni od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie lecznictwa odwykowego, uzależnieni od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej, chorzy psychicznie, w rozumieniu przepisów o ochronie zdrowia psychicznego, zwalniani z zakładów karnych, mający trudności w integracji ze środowiskiem, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej, uchodźcy realizujących indywidualny program integracji, w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej.**
3. osoby niepełnosprawne***

* Uwaga, nie chodzi o osoby długotrwale bezrobotne. w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.);

** Art. 1 ust. 2 pkt 1-4, 6 i 7 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. Nr 122, poz. 1143, z późn. zm.),

*** W rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776, z późn. zm.)

Spółdzielnię socjalną można zdefiniować w oparciu o międzynarodowe zasady spółdzielcze, wśród których są:

- Zasada dobrowolnego i otwartego członkostwa, bez jakiejkolwiek dyskryminacji z powodu różnicy płci, społecznej, rasowej, politycznej czy religijnej.
- Zasada demokratycznej kontroli członkowskiej, znajdująca swój praktyczny wymiar w zasadzie równego prawa głosu wszystkich członków, kobiet i mężczyzn, na zasadzie jeden członek – jeden głos.
- Zasada ekonomicznego uczestnictwa członków, członkowie uczestniczą w sposób sprawiedliwy w tworzeniu kapitału swojej spółdzielni i demokratycznie go kontrolują.
- Zasada autonomii i niezależności. Spółdzielnie są autonomicznymi organizacjami wzajemnej pomocy kontrolowanymi przez swoich członków.
- Zasada kształcenia, szkolenia i informacji, znajdująca swój wyraz w zapewnianiu możliwości kształcenia i szkolenia swoim członkom.
- Zasada współpracy między spółdzielniami, spółdzielnie umacniają ruch spółdzielczy poprzez współpracę w ramach struktur lokalnych, krajowych, regionalnych i międzynarodowych.
- Zasada troski o społeczność lokalną. Spółdzielnie pracują na rzecz właściwego rozwoju społeczności lokalnych, w których działają poprzez prowadzenie polityki zarobkowej.

10 M. Loss, *Przedsiębiorstwa społeczne we Włoszech*, Trzeci sektor, nr 7, 2006, str. 113.
11 We Włoszech istnieją też spółdzielnie typu A, których celem jest świadczenie usług społecznych.

Spółdzielnia socjalna może liczyć od 5 do 50 członków. Górna granica liczby członków nie dotyczy jednak spółdzielni socjalnych powstałych w wyniku przekształcenia spółdzielni inwalidów w spółdzielnię socjalną. Spółdzielnia socjalna ma obowiązek zatrudniania swoich członków.

Członkiem spółdzielni mogą zostać osoby spoza grupy osób wymienionych jako osoby mogące założyć spółdzielnię pod dwoma warunkami. Po pierwsze, jeżeli praca takich członków na rzecz spółdzielni socjalnej wymaga szczególnych kwalifikacji, których nie posiadają pozostali członkowie, po drugie, liczba tych osób nie może przekroczyć 20% ogólnej liczby członków spółdzielni socjalnej. Przekroczenie tego limitu, przez nieprzerwany okres 3 miesięcy, jest zagrożone sankcją w postaci postawienia spółdzielni socjalnej w stan likwidacji.

Członkami spółdzielni mogą zostać także osoby posiadające ograniczoną zdolność do czynności prawnych. Przy czym w myśl prawa spółdzielczego osoby o ograniczonej zdolności do czynności prawnych nie mogą być członkami organów spółdzielni, natomiast w Walnym Zgromadzeniu biorą udział poprzez swoich przedstawicieli ustawowych. Członkami nie mogą być osoby skazane na karę pozbawienia wolności, jednakże mogą one wykonywać pracę w spółdzielni socjalnej.

Członkostwo spółdzielni socjalnej mogą nabywać także następujące osoby prawne :
1. organizacje pozarządowe (z wyłączeniem m.in. partii politycznych, związków zawodowych i organizacji pracodawców, samorządów zawodowych; fundacji, których jedynym fundatorem jest Skarb Państwa lub jednostka samorządu terytorialnego),
2. gminne osoby prawne, które statutowo działają na rzecz integracji społecznej i zawodowej mieszkańców gminy.

5.3.2. Działalność spółdzielni socjalnej

Spółdzielnia socjalna, wykonując statutową działalność w części obejmującej społeczną i zawodową reintegrację oraz działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków oraz ich środowiska lokalnego, a także działalność społecznie użyteczną w sferze zadań publicznych określonych w ustawie z 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, nie prowadzi działalności gospodarczej w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej i działalność ta może być prowadzona jako statutowa działalność odpłatna pożytku publicznego.

Spółdzielnie socjalne podlegają specjalnym (innym od Prawa Spółdzielczego) uregulowaniom dotyczącym opodatkowania i nadwyżki bilansowej. Stosownie do Ustawy o spółdzielniach socjalnych dochody spółdzielni socjalnej wydatkowane w roku podatkowym na cele społecznej i zawodowej reintegracji jej członków, w części nie zaliczonej do kosztów uzyskania przychodów, zwolnione są z podatku. Natomiast nadwyżka bilansowa podlega podziałowi na podstawie uchwały walnego zgromadzenia i jest przeznaczana na: zwiększenie funduszu zasobowego – nie mniej niż 40%; cele związane ze społeczną lub zawodową integracją, oraz działalnością społeczną i oświatowo-kulturalną – nie mniej niż 40%; fundusz inwestycyjny.
Ważnym ograniczeniem jest zakaz podziału nadwyżki bilansowej pomiędzy członków spółdzielni socjalnej, w szczególności nadwyżka nie może być przeznaczona na zwiększenie funduszu udziałowego, jak również nie może być przeznaczona na oprocentowanie udziałów.

Właściwie poza powyższymi najważniejszymi różnicami i ograniczeniami spółdzielnie socjalne, tak jak inne spółdzielnie, działają w Polsce jako przedsiębiorstwa. Podlegają więc tym samym przepisom, które dotyczą przedsiębiorstw.

Międzynarodowa Organizacja do spraw Migracji (IOM)
powołana w roku 1951, jako międzynarodowy organ zajmujący się problemami wysiedleńców oraz pomocą migrantom w Europie. Obecnie IOM współpracuje ze środowiskami migracyjnymi i rządami w celu dostarczania i wdrażania rozwiązań problemów migracyjnych, przy poszanowaniu praw człowieka, poprzez swoje biura działające na wszystkich kontynentach. Doświadczenie w prowadzeniu programów pomocy humanitarnej i socjalnej dla środowiska polskich Romów zaowocowało zdiagnozowaniem centralnych problemów tej społeczności. (www.iom.int)

Polski Czerwony Krzyż (PCK)
Prowadzi działania na rzecz grup upośledzonych i zagrożonych wykluczeniem. Współpracuje przy tym z instytucjami lokalnymi. (www.pck.org.pl)

Stowarzyszenie Kobiet Romskich w Polsce (SKRP)
Prowadzi projekty pomocowe na rzecz grupy romskiej Bergitka, w szczególności na rzecz kobiet romskich, uczestniczy w krajowych i międzynarodowych forach romskich, współpracuje z lokalnymi instytucjami i mediami. (www.kobietyromskie.free.ngo.pl)

Związek Polskich Romów (ZRP)
Prowadzi projekty pomocowe i inne działania na rzecz grupy romskiej Polska Roma. Ma doświadczenia w prowadzeniu działalności gospodarczej, uczestniczy w krajowych i międzynarodowych forach romskich i romskich instytucjach przedstawicielskich. Współpracuje z lokalnymi instytucjami i mediami. (www.romowie.webpark.pl)

5.4. Modelowy projekt działań na rzecz integracji zawodowej Romów

Opis korzyści, jakie mogą potencjalnie przynieść społeczności romskiej spółdzielnie socjalne, zostanie przeprowadzony w oparciu o założenia i dotychczasowe doświadczenia projektu „Partnerstwo dla aktywizacji zawodowej Romów poprzez narzędzia gospodarki społecznej" realizowanego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Projekt jest administrowany przez Międzynarodową Organizację ds. Migracji (IOM), a jego partnerami są: Stowarzyszenie Kobiet Romskich w Polsce, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (FISE), Związek Romów Polskich oraz Polski Czerwony Krzyż.

W ramach projektu testowany jest model aktywizacji zawodowej Romów poprzez wspieranie tworzenia integracyjnych spółdzielni socjalnych, opracowany wstępnie na podstawie dobrych praktyk programów aktywizacji zawodowej migrantów i grup etnicznych, będących w szczególnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, wynikających z doświadczeń organizacji międzynarodowych[12].

Ze względu na początkową fazę wdrażania projektu nie można jeszcze stwierdzić, czy wypracowany model spełni swoje zadanie w odniesieniu do grupy romskiej. Możemy jedynie spróbować określić, dlaczego tworzenie integracyjnych spółdzielni socjalnych jest potencjalnie efektywnym narzędziem integracji społecznej i zawodowej Romów. Charakter instytucji spółdzielni socjalnej oraz założenia dobrych praktyk organizacji międzynarodowych pozwoliły na stworzenie elastycznego modelu integracyjnych spółdzielni socjalnych dla Romów, który uwzględnia specyfikę problemów romskiej społeczności.

5.4.1. Założenia

Spółdzielnie socjalne stwarzają możliwość zatrudnienia osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, które mają niewielkie szanse na otwartym rynku pracy. Profile działalności wszystkich czterech tworzonych w projekcie spółdzielni socjalnych oparte są na założeniu, iż działalność tych spółdzielni ma wykorzystywać przede wszystkim tradycyjne umiejętności Romów. Miejsca pracy oraz formy organizacyjne spółdzielni są dostosowane do odmienności kulturowej Romów. Wyraża się to w możliwościach zachowania tradycyjnego ubioru, zakazu wykonywania określonych zawodów, czy też respektowania zasad „prowadzenia kontaktów towarzyskich", z zastrzeżeniem, iż szczególnie wspierane jest zaangażowanie kobiet romskich w działalność spółdzielni. Wsparcie to obejmuje miedzy innymi finansowanie opieki nad dziećmi kobiet zaangażowanych w pracę w spółdzielni. Kobiety mają ograniczony dostęp do rynku pracy, natomiast ze względu na konieczność opiekowania się dziećmi są dyskryminowane przez pracodawców. Z kolei doświadczenia organizacji międzynarodowych wskazują, że kobiety pozyskane dochody najczęściej inwestują w zdrowie, edukację, poprawę warunków mieszkaniowych, przyczyniając się tym samym do podniesienia standardu życia całej rodziny, a w dalszej perspektywie – całej społeczności.

Odstępstwem od „tradycji" niektórych grup romskich (ale także odstępstwem od utrwalonych reguł działania Polaków) jest angażowanie w pracę w spółdzielni nie-Romów, którzy rekrutowani są do spółdzielni spośród lokalnej społeczności. Celem

12 Wśród tych organizacji międzynarodowych są: UNDP, UNICEF, UNHCR, MOP, Bank Światowy, OBWE, UE, IOM.

tego działania jest integracja Romów z lokalną społecznością, przełamywanie stereotypów o możliwościach współpracy z Romami.

Współpraca Romów z lokalną społecznością, obok angażowania w działalność spółdzielni władz lokalnych, organizacji pozarządowych, organizacji międzynarodowych jest sposobem na integrację społeczną, przełamywanie stereotypów i uprzedzeń w stosunku do Romów, które to kształtują obraz Roma jako osoby leniwej, nie potrafiącej pracować, żyjącej na marginesie społeczności. Potencjalnym efektem tego procesu integracji jest także zmniejszenie się niechęci do zatrudniania Romów przez pracodawców.

Jednakże z uwagi na dużą nieufność Romów wobec „obcych" w projekt zaangażowane zostały organizacje romskie, które mają być swoistym katalizatorem pomiędzy społecznością romską i polską. Znajomość środowiska romskiego przez te organizacje oraz zaufanie, jakim te instytucje cieszą się wśród społeczności romskiej, przyczyniają się do zapewnienia uczestnictwa w projekcie samych Romów oraz do unikania kłopotów związanych z delikatnymi, często niedostrzeganymi przez nie-Romów różnicami kulturowymi.

Ponieważ polskie spółdzielnie socjalne działają w oparciu o wymienione powyżej międzynarodowe zasady spółdzielcze, można z całą pewnością stwierdzić, iż spółdzielnie te są instrumentem włączającym każdego członka w proces decyzyjny, nadzorczy, który z kolei pociąga za sobą współodpowiedzialność za przedsiębiorstwo spółdzielcze. Jest to mechanizm przełamujący bierne postawy oraz roszczeniowy stosunek do instytucji. Atutem tej formy jest umożliwienie Romom działania w grupie, która z kolei jest tradycyjnym sposobem życia romskiego. Różnica pomiędzy tradycyjnym sposobem podejmowania decyzji przez Romów a zasadami działania w spółdzielni socjalnej tkwi w odpowiedzialności, uczestnictwie i współwłasności wszystkich członków grupy, w tym nie-Romów, oraz przyznania równego prawa głosu kobietom.

Współwłasność, współodpowiedzialność i współuczestnictwo sprzyjają powstaniu mechanizmów wzajemnej kontroli członków spółdzielni, wykształcaniu nawyków aktywnego działania, odpowiedzialności, umiejętności podejmowania decyzji, niezależności, przy jednoczesnym poczuciu bezpieczeństwa we wspólnocie, umiejętności współpracy z nie-Romami. Wszystkie te cechy, czy też zasady działania, wykształcają pożądane postawy wobec pracy, są pierwszym krokiem w kierunku integracji społecznej.

5.4.2. Realizacja projektu

Jak już zostało wspomniane, projekt „Partnerstwo dla aktywizacji zawodowej Romów poprzez narzędzia ekonomii społecznej" wykorzystuje nie tylko instytucję spółdzielni socjalnych dla stworzenia modelu integracyjnych spółdzielni dla Romów, ale także dobre praktyki programów aktywizacji zawodowej migrantów i grup etnicznych, będących w szczególnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, wynikające z doświadczeń organizacji międzynarodowych[13].

kobiety romskie z Olsztyna

członkowie spółdzielni Sare z Krakowa

13 Wśród tych organizacji międzynarodowych są: UNDP, UNICEF, UNHCR, MOP, Bank Światowy, OBWE, UE, IOM.

szkolenie Wirtualna Spółdzielnia w Olsztynie

Model ten zawiera szereg działań, które są niezbędne w celu stworzenia dobrze funkcjonujących romskich spółdzielni socjalnych. Wśród tych działań są:

- badanie umiejętności wśród lokalnej społeczności romskiej, w celu dostosowania profilu działalności spółdzielni socjalnej do umiejętności już obecnych w tej społeczności lub łatwych do nabycia przez jej członków, ze szczególnym uwzględnieniem tradycyjnych romskich zajęć i profesji;
- określenie możliwych profilów działalności biznesowej; analiza i badanie rynku;
- rekrutacja grupy założycielskiej spośród Romów i nie-Romów;
- szkolenie przygotowujące do prowadzenia spółdzielni;
- zatrudnienie profesjonalnego menedżera/mentora do spółdzielni spoza członków spółdzielni;
- zapewnienie uzupełniających kursów zawodowych zgodnie z indywidualnymi potrzebami;
- wsparcie finansowe w początkowym okresie działalności spółdzielni;
- zapewnienie finansowania opieki nad dziećmi kobiet angażujących się w tworzenie spółdzielni.

Kluczowym działaniem, z punktu widzenia aktywnego włączenia beneficjentów działań w prowadzenie spółdzielni, było piętnastodniowe szkolenie „Wirtualna Spółdzielnia". Zawiera ono twarde elementy biznesowe, takie jak podstawy marketingu i prawa, wypracowanie przez grupę wraz z trenerem podstawowego biznes planu dla przyszłej spółdzielni i studium opłacalności, oraz elementy miękkie, jak przełamywanie negatywnych skutków psychologicznych długotrwałego pozostawania poza rynkiem pracy, przełamywanie stereotypów, procesy dynamiki grupowej. Szkolenie to zostało dostosowane do specyfiki grupy romskiej. Uczestnicy szkolenia w momencie jego rozpoczęcia stali się grupą założycielską spółdzielni. W ten sposób uczestnicy od początku uczą się wspólnej pracy oraz współodpowiedzialności za zakładane przedsiębiorstwo.

Zarejestrowano już wszystkie cztery spółdzielnie: w Szczecinku, Krakowie, Olsztynie i Sławnie. We wszystkich spółdzielniach członkami obok Romów są również Polacy. W przypadku krakowskiej spółdzielni Sare większość członków to kobiety. Związane jest to przede wszystkim z tym, że organizacją partnerską projektu przeprowadzającą rekrutację i facylitującą proces tworzenia spółdzielni było Stowarzyszenie Kobiet Romskich w Polsce, które – jak sama nazwa wskazuje, stowarzysza Romki. W pozostałych spółdzielniach członkami są zarówno kobiety, jak i mężczyźni.

Spółdzielnia Sare działająca w Krakowie rozpoczęła już swoją działalność związaną z szyciem ubrań, poprawkami krawieckimi oraz cateringiem. Z pomocą profesjonalnego menedżera spółdzielcom udało się pozyskać pierwsze zamówienia. Działalność spółdzielni socjalnej Jame

przedstawiciele spółdzielni socjalnej Jame Roma na Targach Ekonomii Społecznej w Krakowie (wrzesień 2006)

Roma z Olsztyna obejmuje między innymi: organizowanie imprez turystycznych i okolicznościowych oraz drobne remonty. Tam także udało się już pozyskać pierwsze zlecenie.

Spółdzielnia Khetane ze Szczecinka jest na etapie przygotowań do rozpoczęcia produkcji patelni romskich. Ostatnia z zakładanych spółdzielni, Bajka ze Sławna, jest na wstępnym etapie organizacji swojej działalności.

5.5. Uwagi końcowe

Na tym etapie projektu trudno stwierdzić, czy spółdzielnie, które powstały dzięki jego realizacji, osiągną po zakończeniu projektu stopień samodzielności, który pozwoli im przetrwać na wolnym rynku po zakończeniu finansowania przez EQUAL. Natomiast można już z pewnością mówić o zmianach postaw, jakie realizujące projekt organizacje obserwują u członków spółdzielni. Oczywiście proces zmian dopiero się rozpoczął. Jednakże biorąc pod uwagę, iż osoby bezrobotne, wykluczone społecznie, które w większości charakteryzowała bierna, roszczeniowa postawa, przeszły przez dość skomplikowane, długie i wymagające szkolenie oraz fakt, iż potrafiły przystąpić do pracy w założonych przez siebie spółdzielniach, pozwala z dużym prawdopodobieństwem stwierdzić, że po rocznej pracy w spółdzielni socjalnej poziom integracji zawodowej i społecznej tych osób znacznie wzrośnie.

Dodatkowym uzyskanym już efektem integracyjnym jest fakt, że dziesięcioro dzieci romskich rozpoczyna edukację przedszkolną dzięki temu, że ich rodzice podjęli pracę w spółdzielniach socjalnych. Edukacja przedszkolna jest bowiem przez wielu ekspertów wskazywana jako podstawowe remedium na późniejsze kłopoty szkolne dzieci romskich. Przedszkole stwarza tym dzieciom warunki do wcześniejszego opanowania języka polskiego w stopniu wystarczającym do późniejszej nauki w tym języku (umiejętności tej brak wielu dzieciom romskim, posługującym się w domu językiem rodziców i niemającym okazji do nauki języka polskiego). Stwarza też okazję do wcześniejszych kontaktów z grupą rówieśniczą i środowiskiem polskim, co sprzyja integracji dzieci oraz zniesieniu wzajemnych stereotypów. Dzięki chodzeniu do przedszkola dzieci romskie mają też szansę być przygotowane do edukacji szkolnej równie dobrze, jak ich polscy rówieśnicy. A edukacja daje im szansę na trwałą integrację społeczną.

szkolenie Wirtualna Spółdzielnia w Szczecinku

szkolenie Wirtualna Firma w Sławnie

O ekspertach

Dorota Gołębiewska z Międzynarodowej Organizacji do spraw Migracji (IOM), jest koordynatorem projektu „Partnerstwo dla aktywizacji zawodowej Romów poprzez narzędzia gospodarki społecznej" realizowanego w ramach PIW EQUAL, od 2002 roku koordynuje w IOM projekty skierowane do polskich Romów.

Bibliografia

- *Granice Solidarności, Romowie w Polsce po roku 1989,* European Roma Rights Center, Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej, Warszawa 2003
- M. Loss, *Przedsiębiorstwa społeczne we Włoszech*, Trzeci sektor nr 7, 2006, s. 113
- *Mapa społeczna Romów w województwie świętokrzyskim – raport z badań z 2001*, EPRD, KHF
- *Pilotażowy program rządowy na rzecz społeczności romskiej w województwie małopolskim na lata 2001-2003*, http://www.mswia.gov.pl/index.php?dzial=192&id=285
- *Program na rzecz społeczności romskiej w Polsce,* Warszawa, sierpień 2003 http://www.mswia.gov.pl/index.php?dzial=185&id=2982,
- Ustawa z 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, Dz.U. nr 122, poz. 1143, z późn. zm.
- Ustawa z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U.
- nr 99, poz. 1001, z późn. zm.
- Ustawa z 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych Dz.U. nr 94, poz. 651
- Ustawa z 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz.U. nr 123, poz. 776, z późn. zm.

6. Podsumowanie

Działania na rzecz osób bezrobotnych powinny charakteryzować się indywidualnym podejściem i kompleksowością. Ścieżka do zatrudnienia, na której towarzyszymy osobie bezrobotnej, powinna prowadzić zarówno poprzez działania umożliwiające jej uzupełnienie deficytów, jak i pozwalające pokonać bariery utrudniające dojście do trwałego zatrudnienia.

Ścieżka ta może być bardzo krótka, np. sama rozmowa z doradcą zawodowym, ale może być też bardzo długa i obejmować wszystkie etapy przybliżające daną osobę do zatrudnienia:

- wsparcie indywidualne (np. doradztwo zawodowe, prawne, pośrednictwo, wsparcie psychologiczne),
- wsparcie grupowe (np. grupy wsparcia, szkolenia miękkie i zawodowe),
- umieszczenie w przejściowym, skrojonym na miarę miejscu pracy (np. staż, wolontariat, Zatrudnienie Przejściowe, Zakład Aktywności Zawodowej),
- pomoc w utrzymaniu docelowego miejsca pracy.

Zdajemy sobie sprawę, że zatrudnienie na otwartym rynku pracy nie jest osiągalne dla wszystkich osób. Warto zatem pamiętać o innych formach zatrudnienia, takich jak spółdzielnie socjalne.

Trzeba pamiętać, że dla wielu grup wykluczonych zatrudnienie zarówno ma wymiar terapeutyczny, jak i jest niezbędne do osiągnięcia integracji społecznej.

W naszej publikacji zostały przedstawione różne modelowe działania na rzecz czterech specyficznych grup beneficjentów, bazujące na doświadczeniach kilkunastu organizacji pozarządowych. W każdym z tych działań inaczej zaakcentowane zostały najważniejsze – z punktu widzenia beneficjentów działań – etapy integracji zawodowej. W przypadku osób niepełnosprawnych będzie to pośrednictwo i lobbing na rzecz zatrudnienia tych osób wśród potencjalnych pracodawców, gdyż przełamanie stereotypów dotyczących osób niepełnosprawnych jako pracowników zdaje się mieć kluczowe znaczenie. Innym razem będzie to oswojenie z miejscem pracy i pomoc w utrzymaniu zatrudnienia, gdyż te aspekty zdają się warunkować powodzenie utrzymania się w pracy osób chorych psychicznie.

Opis każdego modelu działań zogniskowany został wokół konkretnego instrumentu wspierającego przywracanie osób bezrobotnych na rynek pracy – klubu pracy, agencji zatrudnienia, przejściowej formy zatrudnienia czy spółdzielni socjalnej. Z jednej strony scharakteryzowaliśmy te instrumenty, z drugiej – przedstawiliśmy formalno-prawne warunki ich funkcjonowania. Mamy nadzieję, że dzięki temu opracowanie nasze będzie nie tylko inspiracją, ale i swoistym przewodnikiem po instrumentach rynku pracy.

O autorach

Ilona Gosk – Prezes Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, od 2004 roku menedżer projektu „Bezrobocie – co robić?", współautorka publikacji „Bezrobocie – co robić? Rola organizacji pozarządowych na rynku usług pracy" oraz „Zarządzenie, planowanie i ocena własnych działań", publikacji wydanej w ramach projektu „Wiedza i doświadczenie" Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce.

Magdalena Huszcza – członek zespołu programu „Bezrobocie – co robić?", realizowanego przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, z wykształcenia psycholog. Doświadczenie w pracy z osobami chorującymi psychicznie zdobywała podczas praktyk na Oddziale Dziennym Psychiatrycznym Rehabilitacyjnym Szpitala Bielańskiego w Warszawie.

Magdalena Klaus – członek zespołu programu „Bezrobocie- co robić?", realizowanego przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, koordynator Szkoły Przedsiębiorczości FISE, z wykształcenia andragog i trener Szkoły Trenerów Biznesu i Doradztwa Personalnego. Obecnie realizuje studia podyplomowe Doradca Zawodowy w Wyższej Szkole Nauk Społecznych w Lublinie. Wiedzę i doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi zdobywała w organizacjach Business for people i Papworth Trust w Cambridgeshire w Wielkiej Brytanii.

Karolina Likhtarovich – członek zespołu programu „Bezrobocie – co robić?", realizowanego przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych. Z wykształcenia socjolog, interesuje się rozwojem lokalnym, w szczególności aktywizacją społeczną i zawodową członków społeczności lokalnych. Wiedzę w tym zakresie zdobywa zarówno w pracy zawodowej, jak i na studiach podyplomowych (Centrum Studiów Samorządu Terytorialnego i Rozwoju Lokalnego Uniwersytetu Warszawskiego) i doktoranckich (Polska Akademia Nauk).

Anna Sienicka – członek zarządu Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych; absolwentka Wydziału Prawa i Administracji na Uniwersytecie Warszawskim; obecnie kończy studia MA Uniwersytetu Lancaster „Gospodarka a społeczeństwo" (Economy and Society), w Ośrodku Studiów Społecznych przy Instytucie Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk. Wiedzę i doświadczenie w zakresie spółdzielni socjalnych i pracy z mniejszością romską zdobyła dzięki udziałowi w projektach tematu D „Wzmocnienie krajowej gospodarki społecznej (trzeciego sektora), a w szczególności usług na rzecz społeczności lokalnych, z akcentem na podnoszenie jakości miejsc pracy" Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Paweł Wrabec – publicysta ekonomiczny tygodnika „Polityka", wcześniej wieloletni dziennikarz Gazety Wyborczej, w latach 1990-1994 radny Wrocławia, w latach osiemdziesiątych opiekun w Schronisku Brata Alberta dla bezdomnych.

O FISE

Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (FISE) jest prywatną, niezależną fundacją, działającą od 1990 roku. Naszą misją jest wspieranie publicznych i prywatnych służb zatrudnienia w coraz lepszym działaniu na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Wypełniamy tę misję poprzez wsparcie merytoryczne oraz lobbing na rzecz rozwiązań systemowych z zakresu usług zatrudnienia. W naszym obszarze zainteresowań znajdują się również podmioty ekonomii społecznej, które pomagają swoim członkom w powrocie na rynek pracy.

Aktualne przedsięwzięcia FISE to:

- Program „Bezrobocie – co robić?"
- Projekt eS „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej"
- Szkoła Przedsiębiorczości FISE

Więcej informacji o FISE: www.fise.org.pl.

O Programie „Bezrobocie – co robić?"

Publikacja powstała w ramach programu Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności „Bezrobocie – co robić?" realizowanego od 2001 roku. Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych jest jego operatorem od 2004 roku. Celem programu jest wspieranie organizacji pozarządowych realizujących projekty na rzecz osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem, zarówno poprzez podnoszenie kompetencji ich pracowników, wsparcie w budowaniu lokalnych partnerstw i wspólnej realizacji projektów, a także upowszechnianie wiedzy o nowoczesnych metodach pracy z osobami bezrobotnymi (np. metoda outplacementu).

W ramach programu:

- dotowaliśmy 14 projektów aktywizacji zawodowej różnych grup społecznych, dzięki czemu pracę znalazło 789 osób,
- przeszkoliliśmy około 340 specjalistów z różnych instytucji usług zatrudnienia,
- stworzyliśmy pierwszą w Polsce szczegółową bazę organizacji pozarządowych świadczących usługi zatrudnieniowe, która obecnie zawiera ponad 1400 rekordów (czyli prawie wszystkie NGO działające w sferze rynku pracy),
- zbadaliśmy potencjał organizacji pozarządowych świadczących usługi na rynku pracy, a w szczególności ich kompetencje w zakresie działań na rzecz grup wykluczonych.

Mapa działań programu

Więcej informacji w portalu organizacji rynku pracy: www.bezrobocie.org.pl.

„Jak odnaleźć się na rynku pracy? Przykłady modelowych działań na rzecz grup defaworyzowanych" to cenny i godny polecenia przewodnik, na konkretnych przykładach pokazujący modelowe sposoby pracy z osobami w szczególny sposób zagrożonymi na rynku pracy. W prosty sposób przedstawione zostały tu podstawowe unormowania prawne dotyczące tej sfery działań, wraz z praktycznymi podpowiedziami, jak z możliwości stworzonych w ramach tych unormowań korzystać. Przedstawione w poszczególnych rozdziałach metody postępowania z grupami defaroryzowanymi na rynku pracy mają walor uniwersalny i z powodzeniem mogą być zastosowane do innych niż zaprezentowane grup. A zatem – mimo iż przewodnik koncentruje się tylko na kilku wybranych grupach, zakres jego użyteczności jest znacznie szerszy. Skorzystają z niego przede wszystkim organizacje pozarządowe. Jak wynika z prowadzonych przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (FISE) badań, to właśnie one są jednym z głównych dostarczycieli usług społecznych polegających na aktywizacji osób o szczególnie utrudnionym dostępie do zatrudnienia. Tak więc podnoszenie kompetencji organizacji w tym zakresie, a tym samym wzrost jakości świadczonej przez nie pomocy, to sprawa niezwykle ważna, zarówno dla przedstawicieli defaworyzowanych grup, jak i dla całego rynku pracy. Prezentowany materiał temu celowi dobrze służy.

Bartłomiej Piotrowski

ISBN: 83-85928-35-9

www.bezrobocie.org.pl