

*Doświadczenia w aktywizacji osób niepełnosprawnych na przykładzie działalności Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych – Oddział Podkarpacki.*

Rozważania na temat roli organizacji pozarządowych w aktywizacji osób niepełnosprawnych należy rozpocząć od przypomnienia definicji polityki społecznej, jej celów oraz określenia podmiotów realizujących te cele. Najpełniejszą wydaje się być tutaj definicja profesora Adama Kurzynowskiego, która określa „politykę społeczną jako działalność państwa, samorządów i organizacji pozarządowych zmierzającą do kształtowania ogólnych warunków pracy i bytu ludności, prorozwojowych struktur społecznych oraz stosunków społecznych opartych na równości i sprawiedliwości społecznej, sprzyjających zaspokajaniu potrzeb społecznych na dostępnym poziomie”. W definicji tej zawarte są te elementy, które w polityce społecznej są najistotniejsze, tj. dbałość o szeroko rozumiane warunki bytu, prorozwojowe struktury i stosunki społeczne. Z definicji tej wynika, że działalność wskazanych podmiotów: państwa, samorządów i organizacji pozarządowych ma służyć realizacji wymienionych głównych celów społecznych.

Dlatego można stwierdzić, że celem współczesnej polityki społecznej jest przede wszystkim tworzenie warunków do zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego a tym samym zapobieganie powstawaniu kwestii społecznych utrudniających ten rozwój.

Rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych jest integralną częścią polityki społecznej państwa. Jej skuteczność uzależniona jest od realizacji głównego celu polityki społecznej państwa, czyli dążenia do zrównoważonego rozwoju społeczno-gospodarczego. Osiągnąć to można dzięki harmonijnej i zintegrowanej współpracy wszystkich podmiotów realizujących cele polityki społecznej państwa w stosunku do osób niepełnosprawnych wykorzystując do tego instrumenty finansowe, jakimi są Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych czy Europejski Fundusz Społeczny.

Rehabilitacja osób niepełnosprawnych jest pojmowana jako kompleksowy proces zespołowych działań (medycznych, zawodowych i społecznych), mających na celu przywrócenie tym osobom pełnej lub maksymalnie możliwej do osiągnięcia sprawności fizycznej i psychicznej, zdolności do pracy i zarobkowania oraz zdolności do brania czynnego udziału w życiu społecznym.

Teoretycy rehabilitacji przypisują kluczową rolę rehabilitacji zawodowej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w całym procesie ich rehabilitacji, a następnie ich pozytywnej integracji ze społeczeństwem.

**Praca pozwala na osiągnięcie niezależności ekonomicznej, wzbogaca kontakty i formy uczestnictwa społecznego, pomaga w osiągnięciu poczucia przydatności społecznej.**

Polityka społeczna na rzecz osób niepełnosprawnych powinna polegać na inspirowaniu, wspieraniu samorządów czy organizacji pozarządowych, a nie wyłączeniu ich w działaniu. ***Rezultatem tego kierunku działania będzie dalszy wzrost znaczenia samorządu terytorialnego jako wykonawcy zadań publicznych oraz wzrost znaczenia organizacji pozarządowych w świadczeniu usług publicznych przy wykorzystaniu środków publicznych.***

Działania te powinny być zbieżne z tym, co nazywamy dzisiaj „aktywną polityką społeczną”, czyli zaprzeczeniem polityki pasywnej gwarantującej bezpieczeństwo socjalne przez system świadczeń pieniężnych i rzeczowych. Zdaniem Marka Rymczy celem aktywnej polityki społecznej jest uczestnictwo w życiu społecznym definiowane jako aktywność na rynku pracy. W Unii Europejskiej polityka zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu niejako wypiera politykę społeczną w tradycyjnym dla niej obszarze systemie zabezpieczenia społecznego; programy polityki społecznej stają się programami zatrudnienia<sup>[1]</sup>. Można to osiągnąć poprzez rozwój wsparcia zatrudnienia na normalnym rynku pracy lub w sektorze ekonomii społecznej i w tym kierunku powinny być kierowane działania podmiotów realizujących politykę społeczną.

**Jedną organizacją pozarządowych prowadzącą aktywną działalność na rzecz wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest POPON. Polska Organizacja Pracodawców**

Osób Niepełnosprawnych jest największym związkiem pracodawców zrzeszającym przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne. Powstała 30 listopada 1995 roku i liczy obecnie ponad 600 członków. Firmy te zatrudniają łącznie około 65 000 pracowników, w tym ponad 35 000 osób niepełnosprawnych. Swoim działaniem obejmuje w sumie około 300 000 osób niepełnosprawnych rocznie. Poprzez dziewięć oddziałów terenowych organizacja ma zasięg ogólnopolski.

Działania POPON na rzecz osób niepełnosprawnych to m.in. pośrednictwo pracy, Ośrodki Informacji dla Osób Niepełnosprawnych, Internetowa Gielda Pracy Osób Niepełnosprawnych, portal społeczności osób niepełnosprawnych na stronie internetowej organizacji, Centra Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych oraz Internetowa Baza Pracodawców. POPON prowadzi działalność informacyjno-szkoleniową, której celem jest dostarczanie pracodawcom osób niepełnosprawnych aktualnej i rzetelnej wiedzy m.in. przez szkolenia, seminaria oraz poradnictwo organizowane w oddziałach. Wykorzystuje do tego także działający od kilku lat portal [www.popon.pl](http://www.popon.pl). POPON dąży do tworzenia przejrzystego i prostego systemu prawnego skutecznie zachęcającego do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Podejmuje interwencje w organach centralnych i samorządu lokalnego oraz uzyskuje oficjalne stanowiska w kwestiach prawnych, budzących wątpliwości interpretacyjne.

W chwili obecnej POPON realizuje dwa projekty z zakresu wsparcia i aktywizacji osób niepełnosprawnych współfinansowane ze środków PFRON i EFS, są to Centra Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych i Centra Pracy.

#### **Centrum Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych (CAZON)**

W ramach projektu realizowanego przez POPON współfinansowanego ze środków EFS i PFRON w ramach SPO RZL Działanie 1.4 Schemat A „Wsparcie osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności na otwartym rynku pracy” funkcjonuje 10 Centrów Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych (w Bydgoszczy, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Rzeszowie, Warszawie, Wrocławiu, Gdańsku i Olsztynie). Głównym ich zadaniem jest udzielanie porad w zakresie aktywizacji zawodowej i samodzielnego funkcjonowania na otwartym rynku pracy osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, które mają największe problemy z wejściem na rynek pracy. Centra Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych są czynne od poniedziałku do piątku w godzinach od 8:00 do 16:00. Centra udzielają porad osobom niepełnosprawnym drogą elektroniczną, przez telefon, listownie, a także podczas bezpośrednich spotkań w biurze CAZON. Ponadto w ramach projektu zaplanowano również organizowanie spotkań „doradców aktywnych” z osobami niepełnosprawnymi w terenie - w organizacjach, stowarzyszeniach, urzędach pracy, instytucjach czy nawet w domach tych osób itp.

Centra Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych świadczą usługi indywidualnego doradztwa i poradnictwa zawodowego - pracownicy CAZON pomagają osobom niepełnosprawnym właściwie ocenić ich możliwości, predyspozycje i aspiracje oraz wybrać najlepszą drogę zawodową, a także radzą jak ją realizować (m.in. pomagają dobrać odpowiednią formę zmiany lub uzyskania kwalifikacji zawodowych). Porady uzyskane w Centrum zwiększają zdolności osób niepełnosprawnych do uzyskania przez nie zatrudnienia, a także ułatwiają adaptację tych osób w środowisku pracy. Aktywizacją zawodową objęte są osoby o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności z posiadanej do celów pośrednictwa pracy bazy danych oraz baz danych Urzędów Pracy.

Pracownicy CAZON nawiązują współpracę z organizacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych, z publicznymi instytucjami rynku pracy, opieki społecznej i innymi. Osoby niepełnosprawne korzystają wielokrotnie z usług Centrów. W każdym Centrum pracują po 2 osoby zatrudnione na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, posiadające stosowne i odpowiednie kwalifikacje zawodowe oraz doświadczenie w pracy z niepełnosprawnymi.

W Centrach osoby niepełnosprawne mogą skorzystać również z pomocy psychologa, który w czasie dyżurów udziela porad z zakresu doskonalenia umiejętności społecznych oraz podnoszenia motywacji osób niepełnosprawnych. Do dyspozycji osób niepełnosprawnych jest również prawnik, który udziela porad prawnych osobiście, drogą mailową i telefoniczną.

W ramach aktywizacji zawodowej i społecznej niepełnosprawnej młodzieży, kończącej szkoły pracownicy CAZON organizują dla nich warsztaty na temat wartości pracy w życiu człowieka,

poruszaniu się po rynku pracy i samopoznania. Udział w zajęciach warsztatowych pozwala tym osobom wejść pewnym krokiem na rynek pracy.

Drugim projektem realizowanym przez POPON w ramach programu współfinansowanego przez PFRON PARTNER 2006 są Centra Pracy dla osób niepełnosprawnych.

Do głównych zadań Centrów Pracy należy:

- udzielanie bezpłatnych konsultacji przez doradcę zawodowego (drogą telefoniczną, listowną, elektroniczną i w czasie bezpośrednich spotkań),
- prowadzenie „klubu pracy” - zajęć z zakresu przygotowywania CV, listu motywacyjnego, asertywności i innych,
- udostępnianie sprzętu komputerowo - biurowego (1 stanowisko w każdym Centrum, komputery, drukarka, telefon, fax, ksero) w celach poszukiwania pracy - aktywnego przeszukiwania ofert pracy i ofert szkoleniowych, umożliwianie zamieszczania w sieci własnych informacji (zakładanie własnego konta poczty elektronicznej, umieszczanie ogłoszeń w serwisach oferujących takie usługi jak np. szukam pracy), drukowanie listów motywacyjnych i CV
- korzystania z codziennej prasy oraz publikacji dotyczących środowiska osób niepełnosprawnych,
- udostępnianie informacji istniejących w sieci Internet dotyczących pracy (porady z zakresu prawa pracy, poradnictwa zawodowego i podnoszenia kwalifikacji w serwisach internetowych), nauki (informacje dotyczące szkół, uczelni, kursów),
- udzielanie informacji na temat prowadzenia działalności gospodarczej,
- organizacja giełd pracy umożliwiających nawiązanie bezpośredniego kontaktu pracodawców z niepełnosprawnymi pracownikami.
- aktywne kontakty pracowników centrum z potencjalnymi pracodawcami w celu znalezienia miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych.

W ramach działań dotyczących pośrednictwa pracy zorganizowaliśmy w dniu 26 września X już Giełdę Pracy dla osób niepełnosprawnych, na której 17 pracodawców zaoferowało ponad 140 miejsc pracy.

POPON jako organizacja posiadająca bogate doświadczenie w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych podjął się realizacji szkoleń dotyczących organizacji stanowisk, warunków i środowiska pracy pracowników niepełnosprawnych. Szkolenia organizowane są w ramach projektu „Szkolenia w zakresie organizacji stanowisk, warunków i środowiska pracy niepełnosprawnych pracowników” - SPO-RZL Działanie 1.4, Schemat A współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Szkolenia skierowane będą do pracodawców i osób odpowiedzialnych za organizację pracy w przedsiębiorstwach zatrudniających lub zamierzających zatrudnić osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy.

Na tle powyższych rozważań oraz doświadczeń z pracy CAZON i Centrum Pracy trudno nie zgodzić się z wnioskami zawartymi w raporcie po badaniu jakościowym: **Organizacje pozarządowe na rynku pracy: unikatowe grupy czy uniwersalne kompetencje?**<sup>[2]</sup>

Zdaniem autorek raportu Marii Rogaczewskiej i Joanny Tyrowicz organizacje pozarządowe świadczące usługi rynku pracy wyróżniają się na tle publicznych służb zatrudnienia – różnica ta nie jest jednak spowodowana tylko posiadanymi kompetencjami i doświadczeniem. Sama specyfika i charakter, filozofia działania organizacji trzeciego sektora powoduje istotną różnicę jakościową. Działania organizacji społecznych charakteryzują dwa priorytety: jakość (rozumiana także jako efektywność) realizacji usług i trafność rozpoznania rzeczywistych potrzeb środowiska, dla którego pracują. Zatrudniony personel organizacji pozarządowych posiada zarówno doświadczenie w rozwiązywaniu konkretnych problemów społecznych, jak i specyficzne kwalifikacje do pracy z wybranym beneficjentem (często organizacje tworzone są w bardzo konkretnym celu). Organizacje wypracowały własną metodologię pracy z grupami zagrożonymi wykluczeniem zawodowym, co zaowocowało stworzeniem szerokiego zasobu uniwersalnych kompetencji w tym zakresie, a także standardów jakości i innowacyjnych rozwiązań. Należy do nich upodmiotowienie beneficjenta i

zindywidualizowane podejście, a także kompleksowość działań - z jednej strony dostarczanie beneficjentowi możliwie szerokiego spektrum form wsparcia, z drugiej - praca z otoczeniem adresata pomocy, czyli ze społecznością lokalną i publicznymi służbami zatrudnienia. Zdolność budowania więzi społecznych w mikroskali, wzmacnianie kapitału społecznego to umiejętność, dzięki której organizacje pozarządowe tworzą podwaliny trwałej aktywizacji społeczno-zawodowej społeczności lokalnej.

Personel organizacji pozarządowych przystosowany jest do pracy w sytuacji ciągłej zmiany i niepewności, szybkiego reagowania i elastyczności. Rozpoznane niedoskonałości realizowanych projektów służy lepszemu programowaniu w przyszłości, z ciągłym naciskiem na dobro beneficjenta. Publiczne służby zatrudnienia realizują przyjętą ogólnie politykę społeczną i nie są w stanie sprostać rzeczywistym potrzebom „trudnych beneficjentów” (między innymi osobom z grup defaworyzowanych).

Jednym z najpoważniejszych zagrożeń rozwoju organizacji pozarządowych są – paradoksalnie – fundusze europejskie, przede wszystkim Europejski Fundusz Społeczny. Środki z tych funduszy stanowią poważną część budżetu organizacji, a wielu wprost zapewniają byt. I tak, po pierwsze, przy przyznawaniu środków preferowane są organizacje z większym potencjałem finansowym i długotrwałą działalnością. Przy tak przyjętych kryteriach małe, rozwijające się dopiero organizacje nie mają szans na dofinansowanie. Po drugie, wymagania nałożone na realizatorów projektów finansowanych z EFS charakteryzują się nadmierną koncentracją na sprawach formalnych, przy jednoczesnym pomijaniu znaczenia kwestii merytorycznych. Z góry ustalone procedury ograniczają swobodę działania i elastyczność, które są „znakiem firmowym” trzeciego sektora.

**Dlatego optymalnym rozwiązaniem prowadzącym do podniesienia efektywności wprowadzania na rynek pracy członków grup zagrożonych wykluczeniem jest autentyczna współpraca na poziomie lokalnym między organizacjami trzeciego sektora i administracją publiczną, pozbawiona partykularnych interesów i rywalizacji.**