

Ilona Gosk

Współautorki: Magdalena Huszcza,
Magdalena Klaus, Karolina Likhtarovich

Ekonomia społeczna jako aktor rynku pracy



Streszczenie

Jednym z ważniejszych zadań ekonomii społecznej jest integracja grup wykluczonych, między innymi poprzez pracę. Podmioty ekonomii społecznej działające na rynku pracy pełnią różne funkcje: pracodawcy, instytucji wspierającej zatrudnienie, dostawcy usług rynku pracy czy rzecznika. W opracowaniu koncentrujemy się na wybranych funkcjach i podmiotach – analizujemy potencjał organizacji pozarządowych jako pracodawców i opisujemy specyfikę świadczonych przez nie usług. Przedstawiamy również spółdzielnie socjalne, jako podmioty torujące swoim pracownikom wejście na otwarty rynek pracy. W podsumowaniu wskazujemy obszary dalszych poszukiwań, które pozwoliłyby sprecyzować rekomendacje dotyczące formułowania aktywnych polityk rynku pracy w zakresie reintegracji zawodowej grup wykluczonych.

Autorzy

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”, publikacja wydana w ramach projektu „Wiedza i doświadczenie”, Warszawa 2006.

Magdalena Huszcza – psycholog, członek zespołu programu „Bezrobocie – co robić?”, realizowanego przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.

Magdalena Klaus – andragog, trener, koordynator Szkoły Przedsiębiorczości FISE, członek zespołu programu „Bezrobocie- co robić?”, realizowanego przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.

Karolina Likhtarovich – socjolog, członek zespołu programu „Bezrobocie – co robić?”, realizowanego przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.

Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych (FISE) to organizacja pozarządowa, założona w 1990 r. Jej misją jest wspieranie publicznych i prywatnych służb zatrudnienia w coraz lepszym działaniu na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy. FISE wypełnia swoją misję poprzez wspieranie merytoryczne instytucji związanych z rynkiem pracy oraz lobbing na rzecz rozwiązań systemowych z zakresu usług zatrudnienia. W obszarze zainteresowań organizacji znajdują się również podmioty ekonomii społecznej, które pomagają swoim beneficjentom w powrocie na rynek pracy.

FISE jest administratorem projektu „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej”.

Więcej informacji na stronie www.fise.org.pl

Spis treści

1. Wstęp	4
2. Rynek pracy w Polsce	5
3. Organizacje pozarządowe jako usługodawcy na rynku pracy	7
4. Organizacje pozarządowe jako pracodawcy	9
5. Spółdzielnie socjalne	11
6. Rekomendacje do dalszych poszukiwań	12

1.

Wstęp

Jedną z ważnych funkcji ekonomii społecznej jest podniesienie zatrudnienia, a przez to integracja społeczna grup wykluczonych.

W przypadku grup wykluczonych z rynku pracy klasyczne instrumenty (doradztwo zawodowe, pośrednictwo, szkolenia) często przynoszą mizerne rezultaty, w szczególności wtedy, kiedy miarą ich skuteczności jest zdobycie trwałego zatrudnienia. W takich przypadkach konieczne okazuje się budowanie całych sekwencji wsparcia, obejmujących również doświadczenie pracy, często w warunkach dopasowanych do możliwości i potrzeb danej osoby; doświadczenie, które pozwoli beneficjentom na nabycie nawyku pracy i przygotuje ich do wejścia lub powrotu na otwarty rynek pracy. W przypadku niektórych grup stworzenie miejsca pracy dopasowanego do możliwości i potrzeb może w ogóle warunkować podjęcie zatrudnienia. Z tego punktu widzenia podmioty ekonomii społecznej tworzące miejsca pracy dla grup wykluczonych są jądrem tej ekonomii.

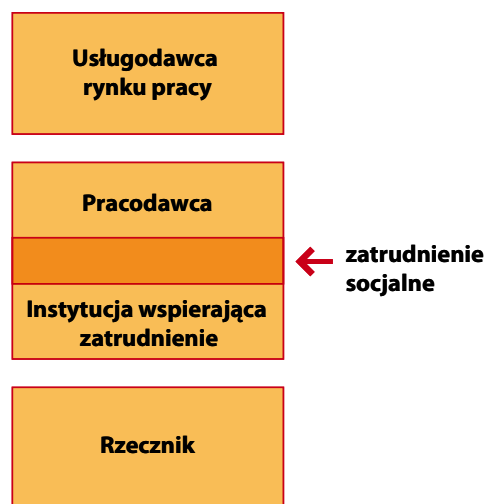
Podmioty ekonomii społecznej aktywne na rynku pracy pełnią następujące funkcje:

- usługodawcy rynku pracy – świadczenie usług takich, jak szkolenia, poradnictwo, pośrednictwo itp.,
- pracodawcy – tworzenie miejsc pracy dedykowanych grupom wykluczonym,
- instytucji wspierającej zatrudnienie – inkubowanie przedsięwzięć zatrudnieniowych, pomoc w tworzeniu miejsc pracy,
- rzecznika – występowanie w imieniu grup wykluczonych.

W poniższym opracowaniu koncentrujemy się na funkcjach usługodawcy rynku pracy i pracodawcy oraz na przestrzeni, na której spotykają się funkcje pracodawcy i instytucji wspierającej zatrudnienie – w obszarze zatrudnienia socjalnego.

Podmiotowo opisujemy stowarzyszenia i fundacje używające instrumentów rynku pracy lub tworzące miejsca pracy w celu trwałego przywrócenia do zatrudnienia różnych

Funkcja podmiotów ekonomii społecznej aktywnych na rynku pracy



grup społecznych oraz spółdzielnie socjalne, które z definicji powinny pełnić rolę przyczółka dla osób, które nie potrafią się odnaleźć na otwartym rynku. Koncentrujemy się na tych podmiotach, ponieważ tu dystans inicjatorów działań do ostatecznych beneficjentów jest stosunkowo najmniejszy, czasami są to wręcz działania o charakterze samozatrudnieniowym. Pozwala to mieć nadzieję, że – przynajmniej z punktu widzenia beneficjentów – najlepiej odpowiadają one na ich potrzeby.

W kolejnych rozdziałach scharakteryzujemy rynek pracy w Polsce, opiszemy organizacje pozarządowe świadczące usługi rynku pracy i organizacje pozarządowe występujące w roli pracodawcy dla grup wykluczonych oraz scharakteryzujemy spółdzielnie socjalne. W ostatniej części przedstawimy rekomendacje do dalszych poszukiwań, których wyniki powinny być brane pod uwagę przy formułowaniu polityk zatrudnieniowych.

2.

Rynek pracy w Polsce¹

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej podało 4 sierpnia 2006 roku informację, że w Polsce nastąpił największy od 4 lat spadek bezrobocia. Stopa bezrobocia spadła do 15,7% procent (w styczniu była na poziomie 18%). Informacja ta jest bardzo pocieszająca, ale nikt chyba nie ma wątpliwości, że stopniowy wzrost zatrudnienia spowodowany jest poprawiającą się koniunkturą gospodarczą.

Największym wyzwaniem polskiego rynku pracy jest bardzo niska stopa zatrudnienia i aktywności zawodowej. Zaledwie 55,2% ludzi w Polsce jest aktywnych zawodowo (zgodnie z celami Strategii Lizbońskiej odsetek ten powinien wynosić 70%). Wśród osób biernych zawodowo 5% zniechęciło się do poszukiwania pracy, 25% osób jako przyczynę bierności podaje chorobę lub niesprawność, choć w ostatnim przypadku podejrzewać należy, że wiele spośród tych osób mogłoby przyjąć aktywną postawę, gdyby nie obawiało się utraty różnego rodzaju zasiłków i gdyby usunąć różnorodne bariery utrudniające wejście na rynek pracy. Kolejną dużą grupą (ponad 15% nieaktywnych zawodowo) są renciści i emeryci, którzy uciekli przed bezrobociem na wcześniejsze emerytury.

Uważa się, że bezrobocie strukturalne stanowi 80% całości stanu bezrobocia. Bezrobotni z tej grupy charakteryzują się zazwyczaj niskimi kwalifikacjami, niską mobilnością, niską przedsiębiorczością, ich bezrobocie przyjmuje charakter długotrwały.

Znaczna część bezrobotnych pozostających bez pracy od ponad roku i dłużej nie jest w stanie przystosować się do nowo tworzonych miejsc pracy. Badania popytu na pracę GUS z 2005 roku i badania przedsiębiorstw przeprowadzone przez NBP w 2003 roku wskazują, iż w 1/5 przedsiębiorstw

zauważalny jest brak kandydatów do pracy o potrzebnych kwalifikacjach.

Wśród ogółu osób bezrobotnych można wyróżnić wiele grup o wyraźnej specyfice i wyjątkowo podatnych na wykluczenie z rynku pracy. Należą do nich osoby długotrwale bezrobotne, mieszkańcy obszarów wiejskich, niepełnosprawni itp. Poniżej opisujemy niektóre z nich.

Szacuje się, że bezrobocie na obszarach wiejskich wynosi około 1 341 000 osób. Dodatkowo istnieje bezrobocie ukryte w rolnictwie – 900 000 osób będących członkami rodzin użytkujących gospodarstwa rolne jest z ekonomicznego punktu widzenia osobami zbędnymi. Szczególną kategorię wśród bezrobotnych stanowią byli pracownicy PGR i ich rodziny. W latach 1989-2000 liczba zatrudnionych w byłych PGR spadła z 450 000 do około 120 000. Dużym problemem tej grupy jest niskie wykształcenie (43% mieszkańców wsi ma zaledwie podstawowe wykształcenie – w miastach 24%, a wykształcenie wyższe zaledwie 4,3% – w miastach 13,7%) oraz bardzo niska mobilność, co w zestawieniu z niskim popytem na pracę obniża szanse na zatrudnienie.

Niepełnosprawni stanowią 14,3% społeczeństwa polskiego. Dane GUS podają, że aż 80% osób niepełnosprawnych w Polsce funkcjonuje poza rynkiem pracy. I choć coraz częściej pojawia się myślenie o osobie niepełnosprawnej jako pełnosprawnym pracowniku, to nadal pozostają olbrzymie bariery techniczne (niemożność dojazdu do miejsca pracy, dostania się do budynku) i administracyjne (problemy z uzyskaniem dofinansowania do tworzenia miejsc pracy, mała elastyczność form tego dofinansowania).

Wśród grup o małej liczebności, ale charakteryzujących się wyjątkowo dużym problemem z uzyskaniem pracy, a przez to często podlegających stałemu wykluczeniu są między innymi osoby opuszczające zakłady karne, osoby chore psychicznie, bezdomni, imigranci, mniejszości narodowe. Poniżej kilka przykładów specyfiki różnych grup.

1. W oparciu o: M. Boni, I. Gosk, B. Piotrowski, J. Tyrowicz, J.J. Wygnański, *Bezrobocie – co robić? Rola organizacji pozarządowych na rynku pracy*, Warszawa 2006.

Jednostki penitencjarne opuszcza rocznie około 30 000 osób, które mają olbrzymi problem ze znalezieniem pracy. Głównym powodem jest karalność, brak wykształcenia i przygotowania zawodowego, do tego często dochodzi brak miejsca wolnego od patologii, do którego były więźni mogliby wrócić po odbytej karze pozbawienia wolności.

Do najtrudniejszych przedsięwzięć związanych z przywracaniem na rynek pracy zalicza się działania na rzecz osób chorych psychicznie. W Polsce od roku 1989 istnieje nowy system prawnych uregulowań dotyczących kwestii zatrudnienia i rehabilitacji, zarówno społecznej, jak i zawodowej, wszelkiego typu osób wykluczonych społecznie oraz niepełnosprawnych, w tym osób z głębokimi zaburzeniami psychicznymi. Skuteczność tych rozwiązań jest bardzo ograniczona, stopa bezrobocia wśród osób chorych psychicznie jest ponad dwukrotnie wyższa niż w zbiorowości osób niepełnosprawnych ogółem. Formami rehabilitacji społeczno-zawodowej obejmuje się w Polsce 10% osób chorych psychicznie. 400 000 osób cierpiących na schizofrenię i inne zaburzenia psychiczne nie objęto żadną formą pomocy. Zgodnie z danymi z raportu PFRON z 2005 roku poziom zatrudnienia osób chorych psychicznie w zakładach pracy chronionej wynosi niespełna 7,5%, z czego tylko wobec 2,5% orzeczono znaczny stopień niepełnosprawności.

Wszystkie problemy osób bezrobotnych kumulują się w grupie osób bezdomnych. Trafiają tu zarówno osoby chore psychicznie, jak i opuszczające zakłady karne, powszechne są uzależnienia. Ponadto sama bezdomność stygmatyzuje, a brak dokumentów dyskwalifikuje często osoby bezdomne jako potencjalnych pracowników. Szacuje się – w związku z brakiem badań – że w Polsce osób bezdomnych jest 30-80 000. Polskie organizacje pozarządowe – świadczące około 80% usług w sferze pomocy bezdomnym – szacują, że 70-90% ludzi bezdomnych pozostaje bez pracy, co skazuje ich na całkowite wykluczenie społeczne.

Poza wymienionymi są jeszcze inne grupy o specyficznym charakterze, poważnie zagrożone wykluczeniem społecznym. Żadna z grup nie jest jednorodna, każda wymaga indywidualnego podejścia i kompleksowej pomocy. Pomoc ta powinna zawierać w sobie zarówno klasyczne działania zatrudnieniowe, jak i pomagać w zdobyciu doświadczenia zawodowego w miejscu pracy, często dostosowanym do specyfiki problemów danej osoby.

Publiczne służby zatrudnienia (PSZ) mają często zbyt mało zasobów, aby prowadzić działania na rzecz osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Przy 2 443 372 bezrobotnych (dane z lipca 2006 roku) nawet znaczące zwiększenie ilości pracowników merytorycznych nie rozwiąże problemu – oceny ilościowe zaktywizowanych bezrobotnych zachęcają pracowników PSZ do koncentrowania wysiłków na grupach stwarzających większą szansę na zatrudnie-

nie. Dodatkowo PSZ nie realizują działań zintegrowanych, warunkujących odniesienie sukcesu w postaci trwałego zatrudnienia, a także świadczą usługi na rzecz osób zarejestrowanych jako bezrobotne, co wyklucza wiele grup z ich działań. Podmioty komercyjne koncentrują się raczej na osobach bezrobotnych będących w bliskiej odległości na rynku pracy, bo to jest bardziej opłacalne. Jedynymi podmiotami aktywnymi i odnoszącymi sukcesy w tym obszarze są organizacje pozarządowe.

3.

Organizacje pozarządowe jako usługodawcy na rynku pracy

W 2006 roku² 2,5% organizacji pozarządowych zadeklarowało, że ich najważniejszym polem działań jest „rynek pracy, zatrudnienie, aktywizacja zawodowa”, a 8,8% wskazało je jako jedno z trzech głównych pól działań. 1,1% ogółu organizacji zajmuje się pośrednictwem pracy, 3,6% doradztwem zawodowym, 3,7% szkoleniami i kursami zawodowymi, a 3,6% aktywizacją zawodową.

Pogłębione badania działań związanych z rynkiem pracy prowadzonych przez organizacje pozarządowe zrealizowane zostały w ramach programu „Bezrobocie – co robić?”³. „Działalność związaną z rynkiem pracy” zdefiniowano jako stałą działalność w dziedzinie pomocy osobom bezrobotnym lub pracującym, związaną z poszukiwaniem lub utrzymaniem pracy oraz rozwojem zawodowym. Po analizie różnych dostępnych baz danych udało się oszacować liczbę organizacji aktywnych na tym polu na 1000-1300.

Wśród tych organizacji ponad 500 prowadzi działalność certyfikowaną – 116 ma status Agencji Zatrudnienia, 393 jest zarejestrowanych w WUP jako jednostki szkoleniowe.

Geograficzny rozkład organizacji pozarządowych będących instytucjami rynku pracy (ORP) odpowiada rozkładowi terytorialnemu organizacji pozarządowych w ogóle. ORP częściej spotykamy w dużych ośrodkach miejskich niż na wsi, raczej w województwach zamożniejszych niż biednych. Powstają zazwyczaj w wyniku definiowania przez organizację pozarządową kolejnych potrzeb beneficjentów jej działań. Rozwój w kierunku świadczenia usług zatrudnieniowych wymaga podnoszenia poziomu świadczonych usług i stałego rozwoju instytucjonalnego. A profesjonalizacja działań oraz rozwój instytucjonalny jest zależny od kapitału ludzkie-

go, którym organizacje dysponują, oraz dostępem do zasobów, dzięki którym mogą się rozwijać. Więcej tych zasobów jest w miastach bogatych województw. Należy żywić nadzieję, że wraz rozwojem sektora coraz więcej ORP powstawać będzie w terenach, gdzie problem braku zatrudnienia jest bardziej powszechny i dotkliwy.

Związek pomiędzy zasobnością (przekładającą się na liczbę pracowników i budżet) a podejmowaniem działań prozatrudnieniowych ilustrują poniższe dane:

Tylko 15% organizacji rynku pracy nie zatrudnia w ogóle płatnego personelu, opierając się w całości na pracy społecznej, dla porównania – wśród wszystkich organizacji pozarządowych tylko 25,9% zatrudnia płatnych pracowników⁴. Wśród ORP, które zatrudniają płatny personel, tylko 10% nie posiada w ogóle pracowników zatrudnionych w formie umowy o pracę. 75% badanych organizacji świadczących usługi rynku pracy korzysta z pracy wolontariuszy (dla porównania – 44% wszystkich organizacji pozarządowych współpracuje z wolontariuszami), 65% korzysta z niej realizując działania związane z usługami rynku pracy. 25% tych organizacji zatrudnia ponad 15 osób. ORP bardzo często korzystają z usług pracowników zewnętrznych.

50% organizacji działających w obszarze rynku pracy w 2005 roku uzyskało przychody nie mniejsze niż 300 000 zł; 10% miało przychody nie mniejsze niż 15 000 zł; 5% zadeklarowało brak przychodów (wśród ogółu organizacji pozarządowych 50% tych organizacji w 2005 roku miało przychody nieprzekraczające 10 000 zł⁵).

Wyniki badań uzyskane w ramach programu „Bezrobocie – co robić?” wskazują, że 77% organizacji pozarządowych

2 Wstępne wyniki badania ilościowego *Kondycja organizacji pozarządowych i innych podmiotów ekonomii społecznej w Polsce 2006*, Stowarzyszenie Klon/Jawor.
3 M. Boni, I. Gosk, B. Piotrowski, J. Tyrowicz, J.J. Wygnański, *Bezrobocie- co robić? Rola organizacji pozarządowych na rynku pracy*, Warszawa 2006.

4 Wstępne wyniki badania ilościowego *Kondycja organizacji pozarządowych i innych podmiotów ekonomii społecznej w Polsce 2006*, Stowarzyszenie Klon/Jawor.
5 Tamże.

będących instytucjami rynku pracy angażuje się w organizowanie szkoleń dla osób bezrobotnych, 60% prowadzi działania związane z doradztwem zawodowym i poradnictwem, a 55% z pośrednictwem pracy (ale większość z nich działa nieformalnie – nie jest zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia); 40% organizacji angażuje się w działania związane z integracją społeczną i aktywizacją społeczno-zawodową; 34% deklaruje aktywność w dziedzinie rozwoju przedsiębiorczości.

Okolo 60% organizacji rynku pracy kieruje swe działania do konkretnych grup odbiorców. Wśród najczęściej wymienianych przez organizacje adresatów działań są: młodzież (36,3%), niepełnosprawni (34,5%), długotrwale bezrobotni (30,9%), kobiety (24,7%). Blisko 60% badanych organizacji deklaruje działania na rzecz małych specyficznych grup – w tym na rzecz beneficjentów zagrożonych wykluczeniem (7,2%) oraz mieszkańców obszarów wiejskich (4%). Respondenci poproszeni o opisanie tych grup najczęściej wymieniali ich kilka, bądź to odwołując się do różnych projektów realizowanych przez ich organizacje, bądź łącząc ze sobą rozmaite kategorie odbiorców (np. „niepełnosprawna młodzież”, „kobiety ze środowisk wiejskich”), albo wreszcie wymienając bardzo specyficzne ich typy (np. „osoby zarażone wirusem HIV”).

Zgodnie z szacunkami prowadzonymi w ramach programu „Bezrobocie – co robić?” 1000-1300 organizacji rynku pracy wsparło w 2005 roku 200 000–300 000 beneficjentów. Potwierdzić to mogą wyniki badania *Wolontariat, filantropia i 1%*⁶, zgodnie z którymi mniej więcej 1% dorosłych Polaków (około 300 tysięcy osób) skorzystało w 2005 roku z usług organizacji zajmujących się pomocą osobom bezrobotnym lub innymi usługami rynku pracy. W tym samym roku publiczne służby zatrudnienia aktywnymi formami wsparcia objęły około 670 000 osób⁷.

300 000 osób to około 10% rejestrowanego bezrobocia w Polsce w 2005 roku. Oczywiście pamiętać należy, że ORP kierują swoje działania nie tylko do osób o statusie osoby bezrobotnej, ale również do takich, które wymykają się statystykom. Ale nawet uwzględniając tę kwestię, ich działań nie powinno się traktować jako marginalne.

Ponadto organizacje pozarządowe dysponują olbrzymim kapitałem innowacji (jako że podejmują działania na rzecz specyficznych grup, często pionierskie w skali kraju, zmuszone są do budowania własnej metodologii pracy, stąd też są olbrzymim rezerwuarem wiedzy) i kapitałem społecznym (działają w lokalnych środowiskach, podejmują działania kompleksowe, często wykraczające poza działania rynku

pracy, wzbogacając poprzez to społeczności lokalne)⁸. Dzięki tym cechom tworzą często przedsięwzięcia nowatorskie, a jednocześnie dobrze osadzone w specyfice danego środowiska, stąd też ich dorobek powinien być uwzględniany przy formułowaniu aktywnej polityki rynku pracy.

6 M. Gumkowska, *Wolontariat, filantropia 1% - raport z badania 2005*, Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa 2006.

7 Dane Departamentu Rynku Pracy w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej

8 M. Rogaczewska, J. Tyrowicz, *Organizacje pozarządowe na rynku pracy: unikatowe grupy czy uniwersalne kompetencje? Podsumowanie badania jakościowego (studiów przypadku)*, w: *Bezrobocie – co robić? Rola organizacji pozarządowych na rynku usług pracy*, FISE, Warszawa 2006.

4.

Organizacje pozarządowe jako pracodawcy

Zaletą organizacji pozarządowych jest to, że w sytuacji deficytu miejsc pracy dopasowanych do możliwości poszczególnych grup beneficjentów same kreują te miejsca.

Wśród 1000-1300 organizacji pozarządowych działających na rynku usług pracy 25% deklaruje tworzenie miejsc pracy dla bezrobotnych. Wśród form zatrudnienia wymieniają: zatrudnienie socjalne, chronione, zatrudnianie w przedsiębiorstwach społecznych, zatrudnienie subsydiowane i wspomagane, staże, praktyki, pracę tymczasową, oferowanie innych form zatrudnienia lub pracy zawodowej.

Jak to wygląda w całym sektorze organizacji pozarządowych? W 2004 roku⁹ 2,2% organizacji pozarządowych zatrudniało osoby bezrobotne w ramach wykonywania prac publicznych, 1,6% zatrudniało osoby niepełnosprawne w ramach tzw. wspomaganego zatrudnienia, 9,6% – emerytów i rencistów.

Trochę więcej wiemy o zatrudnieniu różnych grup w 2006 roku¹⁰. Liczba organizacji zatrudniających osoby bezrobotne w ramach wykonywania prac publicznych spadła w tym czasie do 0,2%. Spadła też nieznacznie liczba organizacji zatrudniających emerytów i rencistów (do 7,4%). Ponadto:

- 10,1% organizacji zatrudniało osoby powyżej 50 roku życia;
- 4,8% – osoby młode wchodzące na rynek pracy;
- 1,3% – osoby niepełnosprawne ruchowo;
- 1,3% – osoby wychodzące z długotrwałego bezrobocia;
- 0,5% – osoby pracujące w domu z powodów zdrowotnych;
- 0,3% – osoby pracujące w domu z powodów rodzinnych;
- 0,2% – osoby powracające na rynek pracy po odbyciu kar pozbawienia wolności;
- 0,3% – emigrantów i uchodźców;
- 0,1% – osoby niesprawne intelektualnie.

Dane te nie są imponujące, ale musimy pamiętać, że obnażają one w pierwszej kolejności słabość samego sektora: jedynie 25,9% organizacji pozarządowych zatrudnia płatny personel. Jeśli sprawdzimy procent zatrudnienia poszczególnych grup defaworyzowanych w grupie organizacji zatrudniającej personel, rysuje się on następująco:

- 39,1% organizacji zatrudniało osoby powyżej 50 roku życia;
- 28,8 % – emerytów i rencistów;
- 18,4% - osoby młode wchodzące na rynek pracy;
- 5,0% – osoby niepełnosprawne ruchowo;
- 4,9% – osoby wychodzące z długotrwałego bezrobocia;
- 1,9% – osoby pracujące w domu z powodów zdrowotnych;
- 1,3% – emigrantów i uchodźców;
- 1,0% – osoby pracujące w domu z powodów rodzinnych;
- 0,6% – osoby powracające na rynek pracy po odbyciu kar pozbawienia wolności;
- 0,3% – osoby niesprawne intelektualnie;
- 0,03% – osoby bezrobotne wychodzące z bezdomności.

Niestety nie mamy pełnych danych, pozwalających na porównanie tych wyników z wynikami dotyczącymi zatrudnienia w Polsce grup defaworyzowanych we wszystkich sektorach. GUS wyróżnia w statystykach jedynie trzy z nich: kobiety, niepełnosprawnych oraz emerytów i rencistów. Kiedy porówna się poziom zatrudnienia tych grup w sektorze pozarządowym do zatrudnienia w sektorze państwowym i prywatnym, proporcje układają się następująco¹¹:

9 Dane z badania *Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce 2004*, Stowarzyszenie Klon/Jawor.

10 Wstępne wyniki badania ilościowego *„Kondycja organizacji pozarządowych i innych podmiotów ekonomii społecznej w Polsce 2006*, Stowarzyszenie Klon/Jawor.

11 Zaprezentowane porównanie dotyczące poziomu zatrudnienia trzech grup zagrożonych wykluczeniem na rynku pracy oszacowane zostało na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego (badanie z 2004 roku uwzględnia zatrudnienie w sektorach państwowym i prywatnym) i Stowarzyszenia Klon/Jawor (badanie z 2006 roku dotyczące sektora pozarządowego). Podany procent dotyczy skali zatrudnienia na 100% pracujących w danych sektorach.

Poziom zatrudnienia różnych grup w sektorach pozarządowym oraz państwowym i prywatnym

	Kobiety	Niepełnosprawni	Emeryci / renciści
Sektor państwowy i prywatny	46%	1,8%	1,8%
Sektor pozarządowy	59,5%	1%	Co najmniej 6,3%*

* Dane szacunkowe.

Z zestawienia wynika, że sektor pozarządowy daje pracę emerytom i rencistom oraz jest sfeminizowany. Bezrobotne kobiety stanowiły w 2005 roku 54,3% ogółu bezrobotnych. Dyskryminacja tej grupy na rynku pracy przejawia się, z jednej strony, niższymi zarobkami, z drugiej zaś kobiety są rzadziej zatrudniane ze względu na funkcje biologiczne i społeczne – macierzyństwo i wychowywanie dzieci. W sytuacji gdy podjęcie pracy w sektorze prywatnym lub państwowym staje się utrudnione czy niemożliwe, sektor pozarządowy ze względu na elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy może być atrakcyjnym pracodawcą. W niemalże co trzeciej organizacji zatrudniającej płatny personel kobiety są jedynymi pracownikami (30%).¹² Niezależnie od przyczyn takiego stanu rzeczy organizacje pozarządowe są znaczącym pracodawcą dla tej grupy.

W przypadku niepełnosprawnych wyniki wypadają na niekorzyść organizacji pozarządowych. Tymczasem zatrudnienie takich osób może być efektywne ekonomicznie i społecznie zarówno dla niepełnosprawnych, jak i dla samych organizacji.¹³ Dzięki elastyczności zatrudnienia jego formy mogą być ściśle przystosowane do potrzeb i możliwości obu stron. Tym bardziej, że osoby niepełnosprawne za najkorzystniejsze dla nich uznały (oprócz umowy na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy) takie, jak: umowa na czas nieokreślony w niepełnym wymiarze czasu pracy, umowa o dzieło, umowa zlecenia i samozatrudnienie. Każda z tych form jest korzystna dla pracodawcy.¹⁴ Można także zauważyć rosnącą aktywność trzeciego sektora w tworzeniu chronionego rynku pracy dla niepełnosprawnych. „Coraz częściej staje się (trzeci sektor – przyp. autorki) organizatorem zakładów aktywności zawodowej, zakładów pracy chronionej, a także warsztatów terapii zajęciowej. Taki sposób wspierania aktywności i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych może być efektywny zarówno ekonomicznie, jak i społecznie.”¹⁵

Nie mamy badań dotyczących innych grup. Dobrze rokuje fakt, że organizacje pozarządowe świadomie zatrudniają

różne grupy będące w dużej odległości od rynku pracy i jeśli zwiększać będzie się zatrudnienie w tych podmiotach (przy czym pamiętać należy, że zatrudnienie w Polsce w trzecim sektorze wynosi obecnie 1% ludzi aktywnych zawodowo, a w krajach Europy zachodniej ponad 10%), zwiększać się będzie pula miejsc pracy dla tych właśnie osób.

Jedną z cech charakteryzujących trzeci sektor jest duży udział pracy wolontarystycznej. „Nieodpłatne, dobrowolne poświęcanie czasu na pracę społeczną w organizacjach pozarządowych, ruchach społecznych i religijnych”¹⁶ to istotny instrument rynku pracy. W 2005 roku 23,2%, czyli ok. 6,9 mln dorosłych Polaków angażowało się w działalność wolontarystyczną, a od 2001 roku liczba ta wzrosła dwukrotnie. Większość wolontariuszy stanowią mężczyźni (53%), osoby młode, poniżej 25 roku życia (uczniowie i studenci), a także osoby z wyższym wykształceniem. Wolontariusze swoją pracą wspierają przede wszystkim organizacje pomagające najuboższym, ruchy religijne, organizacje ratownicze (Ochotnicze Straże Pożarne, GOPR, WOPR). Głównym powodem zaangażowania w tego typu działalność są moralne, religijne i polityczne przekonania (64%), zainteresowania i przyjemność (37%), a także nadzieja na odwzajemnienie pomocy w przyszłości (33%).¹⁷

Grupą, która nie tylko stanowi większość wśród wolontariuszy, ale której udział dynamicznie się zwiększa, jest młodzież. Wzrastającego znaczenia tej kategorii osób w aktywności wolontarystycznej nie można tłumaczyć jedynie większą wiedzą czy świadomością społeczeństwa na temat trzeciego sektora. Można natomiast wysunąć hipotezę, że jest to spowodowane trudnościami, na jakie napotykają młodzi ludzie na rynku pracy. Wolontariat w organizacjach pozarządowych jest także szansą na zdobycie doświadczenia.¹⁸ Jednakże zagadnienie to wymaga weryfikacji, podobnie jak podejmowanie pracy wolontarystycznej przez członków grup defaworyzowanych. Tego typu aktywność w znaczącej mierze może się przyczynić do ich reintegracji społecznej, a w konsekwencji ułatwić funkcjonowanie na rynku pracy.

12 Wstępne wyniki badania ilościowego *Kondycja organizacji pozarządowych i innych podmiotów ekonomii społecznej w Polsce 2006*, Stowarzyszenie Klon/Jawor.

13 Za portalem://pomocspoleczna.ngo.pl/x/144553

14 Ewa Bogacz-Wojtanowska, *Formy zatrudnienia osób niepełnosprawnych w organizacjach pozarządowych – wyniki badań empirycznych*, w: kwartalnik *Trzeci sektor*, nr 4 – jesień 2005/zima 2006.

15 Tamże.

16 Marta Gumkowska, *Wolontariat, filantropia i 1%. Raport z badań 2005*, Stowarzyszenie Klon/Jawor.

17 Tamże.

18 Tamże.

5.

Spółdzielnie socjalne

Institucją, która z założenia jest tworzona przez bezrobotnych, w tym defaworyzowanych, i której członkami są przede wszystkim osoby z grup wykluczonych, jest spółdzielnia socjalna. To podmiot o podwójnej naturze: ekonomicznej i społecznej.

Spółdzielnia socjalna – według ustawy o spółdzielniach socjalnych z 27 kwietnia 2006 roku – jest wspólnym przedsięwzięciem prowadzonym w oparciu o osobistą pracę członków. Działa na rzecz ich społecznej i zawodowej reintegracji, może też prowadzić działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków i społeczności lokalnej. Nie jest nastawiona na generowanie zysku, ale na powstanie i utrzymanie miejsc pracy dla osób o niskich kwalifikacjach (bezrobotni, członkowie grup defaworyzowanych: niepełnosprawni, bezdomni, osoby po uzależnieniach, osoby opuszczające zakłady karne, chorzy psychicznie, uchodźcy). Praca w spółdzielniach socjalnych ma przeciwdziałać wykluczeniu społecznemu. Członkowie spółdzielni sami organizują sobie pracę w sensie wyboru profilu działania – takiego, jaki odpowiada potrzebom społeczności. Niezwykle istotne jest to, że pracować w takiej spółdzielni mogą osoby, które mają duże trudności z wejściem na otwarty rynek pracy. Można powiedzieć, że spółdzielnie socjalne stanowią „chroniony rynek pracy”, gdyż oprócz konkretnej grupy beneficjentów same korzystają z ułatwień organizacyjnych: możliwości refundacji składek na ubezpieczenie społeczne dla osób tworzących spółdzielnie, zwolnienie od opłat sądowych za wpis do Krajowego Rejestru Sądowego oraz Monitora Sądowego i Gospodarczego. Ponadto mogą wykonywać zadania na rzecz administracji publicznej na zasadach określonych w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

Spółdzielnia socjalna nie może liczyć mniej niż 5 i więcej niż 50 członków. Wyjątek stanowią spółdzielnie przekształcone ze spółdzielni inwalidów lub niewidomych – te mogą liczyć więcej niż 50 członków. Z punktu widzenia ilości miejsc pracy nie są to duże liczby, ale ma to swoje uzasadnienie. Po pierwsze, efektywna reintegracja społeczno-zawodo-

wa i tworzenie więzi społecznych możliwe są wtedy, gdy współpracuje ze sobą niewiele osób, a szanse anonimowości są niewielkie. Po drugie, sam charakter spółdzielni socjalnej, założenia jej funkcjonowania i ułatwienia organizacyjne sprawiają, że tworzy je coraz więcej bezrobotnych. Według strony Żarskiej Spółdzielni Socjalnej¹⁹ 8 czerwca 2006 roku istniały 52 spółdzielnie socjalne, w tym 4 w trakcie tworzenia. Profil ich działalności jest rozmaity: od spółdzielni wielobranżowych po wyspecjalizowane w jednej branży.

Spółdzielnia socjalna może angażować wolontariuszy oraz prowadzić statutową działalność odpłatną. Całość nadwyżki bilansowej przeznaczana jest na zwiększenie funduszu zasobowego, fundusz inwestycyjny i na cele związane z reintegracją społeczno-zawodową jej członków. Oznacza to, że z nadwyżek skorzysta wspólnota, a nie pojedynczy członkowie.

Inicjatywny charakter spółdzielni socjalnych, preferowanie osób zagrożonych wykluczeniem, niewielka liczebność członków, demokratyczny charakter uczestnictwa (zarządzania) w spółdzielni, rozwiązania służące wzmocnieniu pozycji ekonomicznej przedsiębiorstwa – to wszystko czyni ze spółdzielni socjalnych instytucje znaczące w systemie zabezpieczenia społecznego, które mogą się rozwijać z powodzeniem.

Może okazać się również kluczowym ogniwem w aktywizacji zawodowej osób wykluczonych społecznie. Niepokojące w związku z tym jest to, że dotychczas powstało bardzo niewiele spółdzielni tego typu, brakuje też otoczenia, w którym mogłyby się rozwijać oraz instytucji inkubujących ich powstawanie – obecnie zajmują się tym głównie organizacje pozarządowe, przy czym jest to zazwyczaj jedno z wielu działań na rzecz podopiecznych tych organizacji i ma charakter incydentalny.

¹⁹ <http://www.socjalna.pl>

6.

Rekomendacje do dalszych poszukiwań

Wychodzimy z założenia, że jednym z ważniejszych narzędzi rynku pracy są dopasowane do możliwości i potrzeb beneficjentów miejsca pracy, które pozwolą im nabyć nawyki pracy, a przez to ułatwią wejście na otwarty rynek (wierzymy, że tylko bardzo specyficzne grupy – jak np. niepełnosprawni intelektualnie, powinny być objęte chronionymi formami zatrudnienia). Możemy zakładać, że spółdzielnie socjalne (zgodnie z przeznaczeniem) oraz organizacje pozarządowe (zgodnie z misją) mogą tworzyć takie miejsca pracy. Jednakże brakuje nam wiedzy o tym, ile takich miejsc pracy powstaje, a w szczególności brakuje danych pozwalających zweryfikować, na ile skuteczne jest budowanie takich „pomostowych” miejsc pracy i czy rzeczywiście mają one charakter przejściowy, czy też uzależniają od siebie.

Nie dysponujemy danymi na temat zatrudnienia grup defaworyzowanych w tradycyjnych spółdzielniach (zatrudnienie grup defaworyzowanych jest dla nas wyznacznikiem przynależności tych podmiotów do obszaru ekonomii społecznej). Nie mamy też wiedzy, czy biznes tworzy miejsca pracy dla tych grup (poza zatrudnianiem niepełnosprawnych w ramach zakładów pracy chronionej). Brak tych danych jest poważnym kłopotem przy formułowaniu lokalnych i ponadlokalnych strategii działania na rzecz różnych grup społecznych. Dlatego też powinniśmy dłożyć starań, aby GUS poszerzył spektrum zbieranych danych, uwzględniając różne, nawet niszowe grupy. Dane w tym zakresie są niezbędne również do oceny rezultatów wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego EFS (jak dotąd nie mamy wiedzy, kto był rzeczywistym beneficjentem środków unijnych i jak zmieniła się sytuacja beneficjentów działań w odniesieniu do rynku pracy).

Nie wiemy też, jaka jest skuteczność działań organizacji pozarządowych zajmujących się usługami zatrudnieniowymi w przypadku różnych grup defaworyzowanych i jak dostępność środków unijnych wpłynęła na działania organizacji pozarządowych na rynku pracy. Podejrzewamy, że ogra-

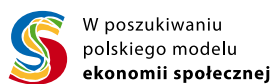
niczenie narzędzi oraz sekwencji działań możliwych do finansowania z EFS może prowadzić do ujednolicenia działań organizacji pozarządowych, ze szkodą dla ich innowacyjności i kapitału społecznego. Kierowanie strumieni pieniędzy do wybranych grup społecznych może wykluczyć lub ograniczyć działania na rzecz grup, dla których wsparcie nie zostało przewidziane, bądź też nie przewidziano wystarczającej ilości środków.

Wszystkie powyższe dane powinny stanowić podstawę do formułowania polityk zatrudnieniowych, w tym do podejmowania decyzji o ich finansowaniu (również ze źródeł europejskich). Jest to szczególnie ważne przy niedoborze środków na aktywne polityki rynku pracy oraz deficyty w zakresie metodologii rozwiązywania problemów społecznych.

EKONOMIA SPOŁECZNA TEKSTY jest serią wydawniczą prezentującą teksty ważne z punktu widzenia dyskusji o ekonomii społecznej. Seria powstała w ramach projektu „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej”.

Autorzy tekstów to: osoby związane z projektem, osoby aktywnie działające w obszarze ekonomii społecznej, a także przedstawiciele innych środowisk zainteresowanych ekonomią społeczną.

Wszystkie materiały publikowane w serii są dostępne na stronach portalu www.ekonomiaspoleczna.pl.



Niniejszy tekst powstał w ramach projektu „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej”, realizowanego przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Administratorem projektu jest Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.