

# BEZROBOCIE

## → co robić

Jadwiga Werbanowska

### Problematyka organizacji pozarządowych jako usługodawców dla młodzieży na rynku pracy

POLSKO-AMERYKAŃSKA  
FUNDACJA WOLNOŚCI



POLISH-AMERICAN  
FREEDOM FOUNDATION



**Program:**

Polsko-Amerykańskiej  
Fundacji Wolności

[www.pafw.pl](http://www.pafw.pl)

**Realizator programu:**

Fundacja Inicjatyw  
Społeczno-Ekonomicznych

[www.fise.org.pl](http://www.fise.org.pl)



---

Jadwiga Werbanowska

**Problematyka organizacji pozarządowych  
jako usługodawców dla młodzieży  
na rynku pracy**

Warszawa 2006

---



<b>Problemy młodzieży na rynku pracy</b> .....	<b>5</b>
<b>Istotne instytucje</b> .....	<b>7</b>
Powiatowe Urzędy Pracy .....	7
Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej .....	7
Gminne Centra Informacji .....	8
Akademickie Biura Karier .....	8
Kluby Prac .....	8
Centra Edukacji i Pracy Młodzieży .....	8
Mobilne Centra Informacji Zawodowej .....	9
Instytucje niepubliczne .....	9
<b>Organizacje pozarządowe jako usługodawcy</b> .....	<b>10</b>
<b>Przykładowe inicjatywy i wzory działań organizacji pozarządowych</b> .....	<b>13</b>
Towarzystwo Altum .....	13
Fundacja na Rzecz Rozwoju Polskiego Rolnictwa (FDPA) .....	13
Fundacja „Bez Względu Na Niepogodę” .....	14
<b>Wnioski i rekomendacje</b> .....	<b>16</b>



## Problemy młodzieży na rynku pracy

Statystyki urzędowe nie odzwierciedlają wystarczająco problemu bezrobocia wśród młodzieży. Młodzi ludzie, szczególnie jeśli nie posiadają prawa do zasiłku (vide absolwenci), mają małą motywację do rejestrowania się. Niechętnie poddają się rygorom wymogów i procedur urzędów. Możliwość ubezpieczenia zdrowotnego czy korzystania z instrumentów rynku pracy, takich jak, np. staże, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, szkolenia, nie dla wszystkich są wystarczającym powodem do rejestracji. Wychodząc z tego założenia można przypuszczać, że bezrobotna młodzież w większym stopniu niż ludzie o starszych kategoriach wiekowych, stanowi tzw. ciemną liczbę. Termin „bezrobotna” jest rozumiany w wymiarze życiowo-społecznym, a nie w formalno-prawnym czy statystycznym. Z drugiej strony trudno oszacować, jaki jest udział zarejestrowanych młodych bezrobotnych w nieoficjalnym zatrudnieniu. Dlatego też diagnozując bezrobocie jako problem społeczny, należy mieć na uwadze nie tyle statystyki, co złożoność tego problemu w sensie społecznym i psychologicznym, a także zagrożenia specyfiki terenu oraz rejonu zamieszkania. Bezrobocie młodzieży nie jest jedynie problemem braku pracy, ale braku możliwości prawidłowego funkcjonowania społecznego i udziału w życiu społeczności lokalnej. Młody człowiek nie posiadający pracy, w większym stopniu jest narażony na demoralizację i uleganie różnym patologiom. To osoba potencjalnie zagrożona wykluczeniem społecznym. Jednak odwołując się do wskaźników liczbowych, stopa bezrobocia wśród młodzieży utrzymuje się nieprzerwanie na wysokim poziomie. Jednocześnie wysoki udział młodzieży wśród osób bezrobotnych jest cechą charakterystyczną zjawiska bezrobocia w Polsce od początku lat 90-tych.

Stopa bezrobocia w grupie osób mających 15 - 24 lata, które nie uczą się w szkole daytime, wzrosła w latach 1998 – 2004 o 13 punktów procentowych, z 29% do 42% (M. Grewiński, 2005 r.). W pierwszym kwartale 2005 r. bezrobocie młodzieży do 24 roku życia wyniosło 41,2% (dane GUS, 2005 r., na podstawie BAEL), zaś wśród ogółu bezrobotnych zarejestrowanych przez urzędy pracy ta grupa wiekowa stanowiła 24,3% (dane MGIP z końca 2004 r.). Tak wysoka stopa bezrobocia jest wyzwaniem dla wszystkich podmiotów gospodarczych oraz społecznych (prywatnych i publicznych), którym nie jest obojętna sytuacja kilkuset tysięcy młodych osób i ich rodzin.

Młodzi ludzie mają trudności z podjęciem pracy nie tylko z powodu nieodpowiednich kwalifikacji. Równie często brakuje im umiejętności szukania pracy oraz generalnie poruszania się w świecie instytucji społecznych, a także właściwości psychologicznych pozwalających na radzenie sobie na rynku pracy. W zdecydowanej większości młodzi nie rozumieją i nie doceniają znaczenia umiejętności społecznych (komunikatywność, autoprezentacja, pierwsze wrażenie, przygotowanie się i prowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej, rozeznanie potrzeb drugiej strony, i in.) w procesie poszukiwania, pozyskiwania i utrzymania zatrudnienia.

Przedstawiciele bezrobotnej młodzieży często pochodzą z rodzin niezamożnych, nierzadko tzw. problemowych, w wielu przypadkach jedno z rodziców jest niepracujące (reńciści, bezrobotni, itp.) lub zagrożone utratą pracy. Dużym problemem jest, np. usamodzielnianie się wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz wychowanków rodzin zastępczych. Znaczna część młodzieży z rodzin zastępczych jest pod opieką ludzi starszych (zazwyczaj dziadków), raczej słabo wykształconych, nie mających żadnego pomysłu na dorosłe życie swoich podopiecznych. Wielu z nich po ukończeniu edukacji pozostaje w domu, nie wykazując większej inicjatywy w zakresie własnego usamodzielniania się. Również wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych nie bardzo mogą liczyć na wychowawców, czy pracowników socjalnych jako doradców i przewodników po rynku pracy. Czują się zagubieni, nie wykazują potrzebnej aktywności. Przeszkodą są nie tylko niewystarczające kwalifikacje oraz wiedza o rynku pracy, ale także zbyt niska motywacja do działania, wcześniejsze negatywne doświadczenia, brak dostatecznego kontaktu ze środowiskami pozytywnych oddziaływań. Istotną część młodych osób bezrobotnych stanowi także młodzież wywodząca się z rodzin korzystających długotrwale z pomocy społecznej, gdzie mamy do czynienia ze zjawiskami wyuczonyj bezradności i bezrobocia dziedzicznego.

W opisanych powyżej środowiskach, rodzina nie stanowi ani wzoru, ani wsparcia w procesie usamodzielniania się i podejmowania zatrudnienia. Wywodzą się z nich nierzadko tzw. osoby przedsiębiorcze inaczej, które nauczyły się funkcjonować w oparciu o źródła finansowe spoza własnego zatrudnienia (np. ciemne interesy, przestępczość, świadczenia pomocy społecznej). Z tych środowisk pochodzi większość młodzieży, która weszła w kolizję z prawem lub jest absolwentami szkół

specjalnych. Co gorsze, w przypadku ostatniej kategorii nie zawsze mamy do czynienia z młodzieżą o obniżonej normie intelektualnej. Do szkół specjalnych kierowana jest również młodzież nie radząca sobie w zwykłej szkole z powodu głębokich zaniedbań środowiskowych. Pomimo wyrównania z czasem wielu zaniedbań, młodzi startują na rynku pracy z pozycji znacznie poniżej własnego potencjału (w zakresie przygotowania zawodowego, wiedzy ogólnej, poczucia własnej wartości).

Wymienione dotychczas problemy młodzieży na rynku pracy oraz podziały środowiskowe nie występują w swojej czystej postaci, lecz w praktyce współwystępują i wzajemnie się krzyżują. Na to wszystko nakłada się jeszcze specyfika rejonu zamieszkania z obiektywnymi ograniczeniami, jak np. tereny popegeerowskie, małomiasteczkowe, przemysłowe, tereny miejsko-wiejskie z barierami komunikacyjnymi, gdzie dynamika życia społecznego oraz dostępność do edukacji, usług rynku pracy i miejsc pracy są znacznie ograniczone.

Wchodząca na rynek pracy młodzież nie jest też przez szkoły wystarczająco przygotowana do podejmowania roli pracownika, do odpowiedzialnego podejmowania decyzji oraz realnego oceniania swoich możliwości na rynku pracy. W większości młodzi nie wiedzą, jakiego rodzaju pracę chcieliby wykonywać, mają problemy z określeniem swoich umiejętności. Już w szkołach powinni rozwinąć cechy wymagane w gospodarce rynkowej, m.in. skutecznego komunikowania się, reklamowania i sprzedawania własnych zdolności. Z tych potrzeb w większości zdają sobie sprawę nauczyciele, pedagodzy, psychologowie szkolni, ale bardzo nieliczni posiadają odpowiednie przygotowanie. Wprowadzenie programu *Przedsiębiorczość* oraz Szkolnych Ośrodków Kariery niewiele zmieniło (ta druga forma nie jest nawet obligatoryjnym elementem systemu szkolnictwa). Nie są one prowadzone przez specjalistów-praktyków zorientowanych na bieżąco w kształtowaniu się sytuacji na rynku pracy. Niestety, wieloletnie doświadczenie wykazuje, że nadal zbyt mało dzieje się na etapie edukacji szkolnej w zakresie systemowego przygotowania młodzieży do wchodzenia na rynek pracy.

Młodzi ludzie poszukując pracy napotykają na wiele barier związanych z brakiem doświadczenia, umiejętności, wiedzy, oczekiwaniami i wymaganiami pracodawców oraz ograniczeniami wewnętrznymi (niska lub nieadekwatna samoocena, bierność, mała mobilność, elastyczność i samodzielność, niechęć do brania odpowiedzialności za efekty swojej pracy). Młodzież, a w szczególności absolwenci, to „grupa szczególnego ryzyka” w odniesieniu do pozycji na rynku pracy. Brak

podejmowania pracy pociąga wiele negatywnych konsekwencji, m.in: demoralizację, degradację społeczną, rozwój bierności, bezradności, roszczeniowości oraz uzależnień i przestępczości. Wszystko to wpływa na obniżenie jakości życia oraz zerwanie więzi społecznych. Przedłużanie się okresu bezrobocia powoduje utrwalenie niekorzystnych postaw, których zmiana wymaga czasu oraz wielu nakładów, a nierzadko jest wręcz niemożliwa. W tym wypadku aktywizacja zawodowa i społeczna jest również metodą przeciwdziałania społecznemu wykluczeniu.



## Istotne instytucje

Poprawa sytuacji młodych ludzi na rynku pracy jest ściśle powiązana z poprawą koniunktury gospodarczej. To odpowiednio prowadzona polityka gospodarcza państwa wpływa na przyrost miejsc pracy, co zwiększa możliwość zatrudnienia dla wszystkich grup społecznych, także młodzieży. Funkcjonujące instytucje rynku pracy oraz inne instytucje wspierające osoby bezrobotne nie rozwiążą problemu bezrobocia, ale mogą złagodzić skutki tego negatywnego zjawiska. Instytucje, które realizują zadania na rzecz pomocy osobom bezrobotnym, w tym młodzieży, lokują się w różnych strukturach: samorządowych, państwowych, pozarządowych, komercyjnych. Najszerszym spektrum usług dysponują powiatowe urzędy pracy. Są jedynymi instytucjami, które mają prawo wypłacać zasiłki osobom bezrobotnym.

### Powiatowe Urzędy Pracy

Działają one w ramach struktur samorządowych. Prowadzone przez nie główne usługi (z wykorzystaniem stron [www.UrzedyPracy.waw.pl](http://www.UrzedyPracy.waw.pl)) to:

- Poradnictwo zawodowe – jest to proces, w którym doradca zawodowy pomaga jednostkom lub grupom w wyborze, albo zmianie zawodu, kierunku kształcenia i szkolenia zawodowego, uwzględniając możliwości psychofizyczne oraz sytuację życiową klienta, a także potrzeby rynku pracy.
- Pośrednictwo pracy – jest to podstawowa usługa publicznych służb zatrudnienia, polegająca na udzielaniu pomocy bezrobotnym oraz innym osobom poszukującym pracy w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia i udzielaniu pomocy pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracowników. Ustawa przewiduje też specjalne formy aktywizacji zawodowej wobec osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Do tej grupy zaliczane są również osoby bezrobotne do 25. roku życia. Dla tych osób przewidziane są dodatkowo następujące formy aktywizacji: staże, przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, prace interwencyjne lub roboty publiczne.

W ramach pośrednictwa pracy organizowane są również:

- GIEŁDY PRACY – szczególna forma prowadzenia pośrednictwa pracy. Organizowane w sytuacji, gdy istnieje potrzeba bezpośredniego spotkania pracodawcy lub kilku pracodawców z większą grupą osób poszukujących pracy, w jednym lub w kilku zawodach.
  - TARGI PRACY – imprezy, podczas których informacje o wszelkich wolnych etatach dostępne są w jednym miejscu. W targach pracy biorą udział pracodawcy, organizacje szkolące, urzędy pracy, organizacje pozarządowe, agencje pośrednictwa pracy i inni partnerzy rynku pracy.
- Pośrednictwo pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej lub pośrednictwo do pracy za granicą prowadzą powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, agencje pośrednictwa pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy.*
- Szkolenia – polegają na udzieleniu pomocy osobom bezrobotnym oraz zagrożonym utratą pracy w uzyskaniu kwalifikacji dostosowanych do potrzeb rynku pracy i obejmują:
    - przyuczanie do zawodu;
    - przekwalifikowanie (zmianę zawodu);
    - podwyższenie kwalifikacji zawodowych;
    - naukę umiejętności poszukiwania i uzyskania zatrudnienia.
- Na szkolenie może być skierowana każda osoba zarejestrowana w urzędzie pracy, która spełnia warunki kwalifikacyjne.
- Kluby Pracy – (dokładniejszy opis tej formy pomocy w dalszej części tekstu).
  - Pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej lub rolniczej – warunki udzielania pożyczki, oprocentowanie oraz zasady spłaty są określone w umowie zawieranej przez starostę z pożyczkobiorcą.
  - Pożyczki szkoleniowe – mogą je otrzymać osoby bezrobotne lub żołnierze rezerwy, a ich celem jest umożliwienie podjęcia pracy na stanowiskach wymagających szczególnych kwalifikacji. Pożyczka jest nieoprocentowana.
  - Programy specjalne – mogą być nimi objęte osoby, które ze względu na niskie lub nieatrakcyjne kwalifikacje zawodowe oraz trudną sytuację na lokalnym rynku pracy są zagrożone długotrwałym bezrobociem. Cechą charakterystyczną programów specjalnych jest możliwość łączenia różnych usług i instrumentów rynku pracy.

### Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej

(z wykorzystaniem strony [www.WUP.waw.pl](http://www.WUP.waw.pl))

Działają w ramach struktur samorządowych – Wojewódzkich Urzędów Pracy.

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej ukierunkowane jest na świadczenie pomocy w zakresie poradnictwa zawodowego dla osób dorosłych, zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy, które m. in. są absolwentami przygotowującymi się do podjęcia pracy zawodowej.

Do podstawowych obszarów pomocy w poradnictwie zawodowym należą:

- pomoc w sytuacji podejmowania decyzji zawodowych;
- kształtowanie postaw i umiejętności niezbędnych w sytuacji poszukiwania pracy;
- emocjonalne wsparcie w sytuacjach trudnych związanych z życiem zawodowym;
- udostępnianie informacji zawodowej.

### Gminne Centra Informacji

(z wykorzystaniem strony [www.WUP w Warszawie](http://www.WUP.warszawa.pl)).

Gminne Centra Informacji (powstają w strukturach samorządowych, ale istnieje też możliwość prowadzenia GCI przez organizacje pozarządowe) to wyspecjalizowane jednostki, wyposażone w nowoczesne stanowiska komputerowe w istniejących gminnych domach kultury, szkołach czy innych miejscach skupiających społeczności lokalne, świadczące zgodnie z założeniami bezpłatnie pomoc osobom bezrobotnym. GCI to placówki, które w założeniu powinny dysponować informacjami o ofertach pracy, możliwościach podjęcia działań o charakterze wolontariackim, zawodach, szkołach i instytucjach szkolących, warunkach oraz procedurach uruchamiania własnej działalności gospodarczej. Infocentra dysponują także wiadomościami z zakresu prawa pracy, praw i obowiązków bezrobotnego, integracji europejskiej oraz adresami urzędów pracy i innych instytucji świadczących pomoc osobom bezrobotnym oraz poszukującym pracy.

### Akademickie Biura Karier

(z wykorzystaniem strony [www.WUP w Warszawie](http://www.WUP.warszawa.pl)).

Biura Karier to jednostki organizacyjne wyższych uczelni, których głównym zadaniem jest udzielanie studentom i absolwentom wszechstronnej, profesjonalnej pomocy w zakresie wchodzenia na rynek pracy oraz aktywnego i świadomego poruszania się po nim tak, aby w jak najkrótszym czasie znaleźli odpowiednie zatrudnienie. Ponieważ są to jednostki uczelniane, mogą przynależać do różnych struktur, w zależności od sta-

tusu uczelni. Powoływane na uczelniach biura karier mają służyć studentom i absolwentom w wyborze drogi rozwoju zawodowego, prowadzić poradnictwo zawodowe, gromadzić informacje o pracodawcach oraz aktualnej sytuacji na rynku pracy, ułatwiać i pomagać w znalezieniu atrakcyjnej, interesującej pracy, zachęcać i przygotowywać do uruchomienia własnej działalności gospodarczej.

### Kluby Prac

(z wykorzystaniem strony [www.WUP w Warszawie](http://www.WUP.warszawa.pl)).

Kluby pracy funkcjonują w powiatowych urzędach pracy oraz przy instytucjach i organizacjach z nimi współpracujących, tj. w urzędach gmin, stowarzyszeniach, fundacjach, ośrodkach pomocy społecznej, itp. Klub pracy to forma pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy osobom bezrobotnym, poszukującym pracy oraz innym zainteresowanym. Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w klubach pracy jest realizowana przez organizowanie i prowadzenie szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy. Wszyscy zainteresowani mogą: poznać swoje mocne strony i ocenić ich przydatność na rynku pracy, dokonać bilansu umiejętności, możliwości oraz predyspozycji zawodowych, co może być inspiracją do znalezienia pomysłu na własną drogę zawodową, przygotować się do autoprezentacji, poznać zasady pisania dokumentów aplikacyjnych, nabyć umiejętność prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, opracować strategie pokonywania barier w zatrudnieniu, nawiązywać kontakty pomocne w zatrudnieniu, korzystać ze sprzętu i wyposażenia Klubu w celu szybkiego docierania do potencjalnych pracodawców.

### Centra Edukacji i Pracy Młodzieży

(z wykorzystaniem stron [www.Mazowieckiej Wojewódzkiej Komendy OHP](http://www.Mazowieckiej.Wojewodzkiej.Komendy.OHP.pl)).

Funkcjonują one w ramach struktur państwowych – Ochotniczych Hufców Pracy, a konkretnie ich wojewódzkich komend.

Ich działalność polega m. in. na:

1. Prowadzeniu pośrednictwa pracy poprzez Młodzieżowe Biura Pracy;
2. Analizowaniu rynku usług edukacyjnych i rynku pracy;
3. Prowadzeniu poradnictwa i informacji zawodowej za pomocą Klubów Pracy;
4. Prowadzeniu szkoleń zawodowych.

## Mobilne Centra Informacji Zawodowej

(z wykorzystaniem stron www Mazowieckiej Wojewódzkiej Komendy OHP).

Są one jednostkami Ochotniczych Hufców Pracy. Swoje zadania Mobilne Centra Informacji Zawodowej OHP realizują poprzez prowadzenie zajęć grupowych i porad indywidualnych z przygotowania do rynku pracy oraz udzielanie informacji zawodowej. Usługi kierują do młodzieży w wieku 15 - 25 lat. Udzielają porad w formie stacjonarnej i mobilnej z dojazdem do wszystkich zainteresowanych placówek, by zgodnie ze swoją misją docierać w pierwszej kolejności do osób zamieszkałych w małych miastach i na terenach wiejskich.

## Instytucje niepubliczne

(pozarządowe i komercyjne) prowadzące usługi na rynku pracy.

Instytucje te mogą w zasadzie realizować wszystkie wymienione wcześniej rodzaje usług dotyczących jednostek sektora publicznego (samorządowych i państwowych). Jeżeli tylko pozyskają środki, np. na staże, przygotowanie zawodowe czy szkolenia z uwzględnionymi dodatkami szkoleniowymi (a jest to możliwe w ramach projektów finansowanych z funduszy unijnych), również mogą stosować takie formy aktywizacji.

Dla organizacji pozarządowych oraz firm komercyjnych klientami są zarówno osoby poszukujące zatrudnienia, jak i firmy szukające pracowników. Jednak różne jest podejście do traktowania wymienionych grup klientów. Szczególnie widoczne jest to w realizacji usługi, jaką stanowi pośrednictwo pracy. Dla instytucji komercyjnych głównym klientem jest płacący za usługę, czyli pracodawca. To dla niego szuka się stosownych osób do zatrudnienia. W przypadku instytucji non-profit (organizacji pozarządowych), głównym klientem jest potrzebująca wsparcia osoba bezrobotna. To dla niej poszukuje się odpowiedniej oferty pracy.

Instytucje rynku pracy, a w szczególności instytucje publiczne, ale też komercyjne, nastawione są głównie na osiągnięcia ilościowe, a nie jakościowe. Brakuje czasu, miejsca i klimatu na indywidualną pracę z młodą osobą bezrobotną. Tymczasem jest to szczególnie ważne w przypadku młodzieży, ich pierwszego zetknięcia z sytuacją poszukiwania pracy. Jeżeli młody człowiek czuje się traktowany jak mało istotny klient, to jest niewielka szansa, że będzie aktywnie lub w ogóle korzystał z dalszych usług. Ponadto w insty-

tucjach komercyjnych najistotniejszą rolę pełni kryterium finansowe. „Dobry towar” na rynku pracy to osoba z doświadczeniem zawodowym, wykształcona albo przynajmniej z jakimiś umiejętnościami praktycznymi oraz dyspozycyjne. Tak więc młode osoby, nierzadko jeszcze uzupełniające wykształcenie, mają małe szanse, ażeby sprostać tym wymogom.

Brakuje informacji o instytucjach (a być może i samych instytucji?) realizujących usługi dla specyficznej grupy, jaką jest bezrobotna młodzież. Poza OHP i Akademickimi Biurami Karier, trudno się zorientować, czy usługi (np. pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, zajęcia klubowe czy szkolenia) są nastawione na młode osoby mające problemy z pozyskaniem zatrudnienia. W opinii młodych ludzi poszukujących pracy, zdecydowanie zbyt mało jest inicjatyw służących lokalną pomocą, w szczególności w zakresie pośrednictwa pracy (na podstawie badań własnych Fundacji „Bez Względu Na Niepogodę”, dane z ankiety internetowej za okres X 2004 – IX 2005).



## Organizacje pozarządowe jako usługodawcy

Wśród absolwentów wchodzących na rynek pracy są tacy, którzy dadzą sobie radę oraz tacy, którzy wymagają daleko idącej pomocy nie tylko ze strony służb zatrudnienia. Z tej drugiej grupy rekrutują się głównie klienci organizacji pozarządowych. Efektywna pomoc osobom bezrobotnym wymaga bardzo szerokiego spektrum wiedzy i działań, nawet jeżeli zawężymy ją do określonej grupy, czyli w tym przypadku młodzieży wchodzącej na rynek pracy.

Niewątpliwym atutem organizacji pozarządowych jest dobra wola, osobiste zaangażowanie i życzliwość wobec klienta. Nierzadko pracownicy organizacji poświęcają własny czas i uruchamiają prywatne kontakty, ażeby tylko pomóc zgłaszającym się osobom. Jednakże przy niewystarczającym braku wiedzy i doświadczenia pomoc ta może okazać się pozorną, nietrafioną (np. przy niewłaściwym zdiagnozowaniu podstawowego problemu osoby bezrobotnej), lub może wręcz zaszkodzić (np. porady niezgodne z obowiązującymi przepisami). Należy również mieć na uwadze, że osoby bezrobotne kierują się bardzo różnymi interesami i nie zawsze ich główną motywacją jest chęć podjęcia pracy (np. tzw. zbieracze pieczętek w celu uzyskania świadczeń pomocy społecznej). Istotnym jest, ażeby poświęcać więcej czasu i zaangażowania tym, którzy to właściwie spożytkują. Przy odróżnianiu jednych osób od drugich, przydaje się wiedza z zakresu form i sposobów świadczenia pomocy przez inne instytucje.

Organizacje pozarządowe działające w obszarze rynku pracy świadczą usługi w zakresie pomocy niematerialnej (poza przypadkami projektów realizowanych ze środków unijnych, ale kierowane są one do niewielkich liczebnie grup celowych) i to uruchamia mechanizm selekcji pozytywnej wśród klientów. Zgłaszają się głównie ci, którzy oczekują porad, informacji, pomocy w pozyskaniu zatrudnienia. Atutem organizacji pozarządowych jest też możliwość szybkiej decyzyjności i elastyczności działań. Nie mają rozbudowanych struktur administracyjnych, więc podjęcie oraz realizacja większości decyzji odbywa się w trybie natychmiastowym. Przy odpowiedniej organizacji jest czas i miejsce na indywidualną pracę z klientem. Walory, które są podkreślane przez usługobiorców, to także kameralność działań i poczucie rzeczywistego zainteresowania ich problemami. Jednakże każda, nawet najlepsza forma, musi być wypełniona treścią. Najbardziej obsługa nie zastąpi wiedzy i profesjonalizmu działań. Dla klientów równie ważna jest forma realizacji usługi, jak i kompetencje usługodawcy.

Jeżeli chodzi o pozyskiwanie klientów, to przy prowadzeniu stałej placówki świadczącej usługi rynku pracy najważniejsze są polecenia środowiskowe. Zadowolony klient poleci pomoc organizacji rodzinie i znajomym. W ostatnich latach źródłem informacji, już prawie równorzędnym z poleceniami środowiskowymi, stał się Internet (oczywiście dotyczy to organizacji posiadających swoje strony internetowe i konta poczty elektronicznej), w następnej kolejności publikacje i informatory, informacje w prasie (ewentualnie innych środkach masowego przekazu) oraz kierowanie osób przez lokalne instytucje pomocowe.

Nieco inaczej wygląda sprawa pozyskiwania klientów, jeżeli dotyczy okresowego projektu adresowanego do wąskich grup celowych. Można oczywiście zastosować, np. cykl ogłoszeń prasowych, ale są grupy, do których dotarcie jest bardzo trudne (m.in. usamodzielniający się wychowankowie domów dziecka, osadzeni i opuszczający ZK) bez nawiązania współpracy ze stosownymi instytucjami czy służbami publicznymi.

Organizacje pozarządowe mogą realizować prawie wszystkie (poza usługami EURES, gdyż jest to sieć współpracy publicznych służb zatrudnienia oraz ich partnerów na rynku pracy, wspierająca mobilność w dziedzinie zatrudnienia na poziomie międzynarodowym i transgranicznym, w krajach Unii Europejskiej oraz Norwegii, Islandii i Szwajcarii) podstawowe usługi rynku pracy wymienione w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, organizacja szkoleń. Należy jednak pamiętać, że dla legalności prowadzenia większości usług niezbędne jest dokonanie wpisów do odpowiednich rejestrów (w zakresie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego wpis do rejestru agencji zatrudnienia, w zakresie organizacji szkoleń wpis do ewidencji placówek kształcenia ustawicznego) i prowadzenie wymaganej sprawozdawczości.

Standardy usług rynku pracy określone w drodze rozporządzenia do znowelizowanej Ustawy będą obowiązywały na razie tylko publiczne służby zatrudnienia, ale należy zastanowić się, czy organizacje realizujące tego rodzaju usługi nie powinny docelowo zmierzać w kierunku spełniania tychże standardów. Po pierwsze, lepiej być przygotowanym na okoliczność ewentualnych zmian przepisów w kolejnych latach. Po drugie, Ustawa daje samorządom możliwość zlecania usług

rynku pracy również organizacjom pozarządowym (przy kondycji finansowej większości samorządów nie będzie to raczej częsta praktyka) i rozdział między standardami obowiązującymi urzędy pracy a realizowanymi standardami w organizacjach może być argumentem przeciwko zleceniu.

Cele szczegółowe (zmierzające do osiągnięcia celu głównego) wymieniane przez organizacje pozarządowe w projektach kierowanych do młodych osób bezrobotnych, najczęściej sprowadzają się do następujących zakresów:

- „wyposażenie” uczestników w wiedzę o rynku pracy i oczekiwaniach lokalnych pracodawców;
- określenie przez nich własnych możliwości oraz predyspozycji istotnych z uwagi na proces poszukiwania i podejmowania zatrudnienia (zwiększenie poziomu samoświadomości i samopoznania);
- pozyskanie kompetencji zawodowych (warsztaty, szkolenia);
- pozyskanie wiedzy z podstaw prawa pracy i ubezpieczeń społecznych;
- nauka wykorzystania komputera oraz internetu jako narzędzi pracy (oczekiwania pracodawców bardzo często występujące w ofertach pracy dla młodych osób);
- nabycie przez uczestników umiejętności i motywacji poszukiwania pracy;
- podniesienie umiejętności psychospołecznych (bardzo istotne także dla późniejszego utrzymania się w miejscu pracy, szczególnie potrzebne dla młodzieży pozbawionej właściwego środowiska rodzinnego);
- wytworzenie w organizacji miejsca wsparcia (merytorycznego, psychicznego, informacyjnego), np. klubu młodzieżowego dla młodych bezrobotnych, a szczególnie tych, u których proces poszukiwania pracy wydłuża się, bądź często powtarza (przeciwdziałanie marginalizacji społecznej);
- zacieśnienie współpracy z lokalnymi instytucjami rynku pracy i pokrewnymi (np. ośrodki pomocy społecznej), w obszarze prowadzonych działań.

Jak widać projekty zakładają kompleksowość działań i jest to założenie słuszne z punktu widzenia efektywności w odniesieniu do ich odbiorców. Kompleksowość pomocy zakłada też współpracę lokalną z innymi instytucjami. Może ona odnosić się do wielu wymiarów, m. in.:

- kierowanie klientów po usługi merytoryczne (do konkretnego specjalisty), których dana instytucja (publiczna bądź niepubliczna) nie świadczy;

- wskazywanie możliwości i instytucji świadczących pomoc finansową (np. zasiłki, staże, przygotowanie zawodowe u pracodawcy);
- wymiana informacji ze stosownymi przedstawicielami współpracujących instytucji o powziętych działaniach i ich zaawansowaniu w odniesieniu do tzw. wspólnych klientów;
- kierowanie klientów instytucji publicznych do udziału w projektach specjalnych (poza współpracą bieżącą) prowadzonych przez organizacje;
- partnerstwo lub współdziałanie w realizacji projektów;
- opracowywanie wspólnych zakresów i form współpracy;
- dotowanie zadań realizowanych przez organizacje pozarządowe.

Jednak, jak wskazuje praktyka, współpraca organizacji z lokalnymi instytucjami często znajduje się tylko w sferze deklaracji lub życzeniowości. Mają miejsce obustronna nieufność i zarzuty. Ogromną barierą jest wzajemna niewiedza. Dla nawiązania czy polepszenia współpracy konieczne jest poznanie i zrozumienie uwarunkowań pracy obu stron. Szczególnie organizacjom powinno zależeć na dobrej orientacji w możliwościach i ograniczeniach publicznych instytucji, w tym instytucji rynku pracy. Przy posiadaniu tej wiedzy łatwiej sformułować stosowne argumenty przetargowe czy negocjacyjne. Pomimo języka ustaw, programów czy strategii organizacji pozarządowe w rzeczywistości nie są traktowane jak partnerzy działań i nie mają też takiej pozycji. Brak jest systemowego podziału pracy, np. pełnienie usług z Ustawy jest zarezerwowane w większości dla służb publicznych, organizacje mają zdecydowanie udziały mniejszościowe. Inne jest też finansowanie usług prowadzonych przez oba sektory – zdecydowanie trudniejsze i mało stabilne dla sektora pozarządowego.

Organizacja pozarządowa może być instytucją rynku pracy, jeżeli występuje jako:

- agencja zatrudnienia (organizacja posiada wpis do rejestru agencji zatrudnienia);
- instytucja szkoleniowa (organizacja prowadzi na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną);
- instytucja dialogu społecznego (organizacja zajmuje się problematyką rynku pracy oraz współpracuje z publicznymi służbami zatrudnienia i Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie zadań określonych ustawą).

Zgodnie z Ustawą publiczne służby zatrudnienia to: powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędy

województwie, realizujące zadania określone ustawą. Zaś Ochotnicze Hufce Pracy to państwowa jednostka wyspecjalizowana w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25 roku życia.

Organizacje podkreślają istotność wyposażenia młodzieży w wiedzę o realiach rynku pracy i wymaganiach pracodawców. W zasadzie tego rodzaju wiedzę powinni posiadać wszyscy specjaliści pracujący z bezrobotną młodzieżą. Dobrym źródłem jej pozyskiwania oraz praktycznej weryfikacji jest prowadzenie przez organizację pośrednictwa pracy. Stały i bezpośredni kontakt z lokalnymi pracodawcami pozwala na bieżące śledzenie ich oczekiwań i potrzeb, a także zmian zachodzących w tym zakresie. To z kolei jest istotną podstawą do weryfikacji treści prowadzonych szkoleń oraz poradnictwa w sposób przystający do zmieniających się realiów rynku pracy.

W przypadku pośrednictwa pracy pracodawcy, podobnie jak bezrobotni i poszukujący pracy, są klientami realizowanej usługi. Jednak można przez zacieśnienie współpracy angażować ich również jako partnerów działań na rzecz bezrobotnej młodzieży, pobudzać postawy odpowiedzialnego biznesu. Wówczas można liczyć, poza współpracą przy merytorycznej części działań, na pomoc organizacyjną, rzeczową, a niekiedy i finansową.

Pozyskiwanie ofert pracy dla wchodzącej na rynek pracy młodzieży nie jest łatwe. Wszak chodzi o pracowników prosto po szkołach lub będących jeszcze w trakcie edukacji, bez praktycznych umiejętności i doświadczenia, nie zawsze w pełni dyspozycyjnych czasowo. Poza prowadzeniem własnej bazy danych o miejscach pracy zgłoszonych przez pracodawców, warto wymieniać się informacjami o posiadanych ofertach pracy z innymi organizacjami czy urzędami pracy. Dla wzbogacenia oferty informacyjnej, pomocne jest także nawiązanie współpracy z agencjami pracy tymczasowej i stosownymi komercyjnymi pośrednikami pracy (oczywiście nie tymi, którzy pośredniczą, np. przy zatrudnianiu wysokiej klasy specjalistów czy doświadczonych menedżerów).

Profesjonalne prowadzenie pośrednictwa pracy jest usługą, która wymaga nie tylko odpowiedniego przygotowania merytorycznego i organizacyjnego, ale też technicznego: sprzętu komputerowego, bazy danych zarejestrowanych i zabezpieczanych zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych, zamieszczania i aktualizacji informacji o ofertach pracy na własnych stronach internetowych, możliwości kontaktu e-mailo-

wego z klientami (zarówno pracodawcami, jak i osobami poszukującymi pracy). Ale jest to usługa rynku pracy, która najbardziej przyciąga młodzież. Tymczasem pośrednictwo pracy stosunkowo rzadko pojawia się w ofercie organizacji pozarządowych, a jeszcze rzadziej jako usługa realizowana systematycznie.

Rozmowa rejestracyjna, połączona z obserwacją zachowań, ma na celu postawienie wstępnej diagnozy w zakresie najstosowniejszej pomocy w konkretnym przypadku: zachęcić do udziału w zajęciach i treningach grupowych, zaproponować szkolenie, poradnictwo zawodowe, indywidualne konsultacje związane z problemami towarzyszącymi podejmowaniu zatrudnienia, skontaktować się z innym miejscem pomocy, czy też wystarczy po prostu zaoferować stosowną pracę. Czasami celowa jest sekwencja kolejnych działań. Z uwagi na skuteczność oddziaływań wobec bezrobotnej młodzieży wskazane jest, aby jak najwięcej z wymienionych form pomocy było dostępne w jednej organizacji.



## Przykładowe inicjatywy i wzory działań organizacji pozarządowych

Wiele przykładów pozytywnych działań ze strony NGO jest już historią. Były projekty, które z różnych powodów nie znalazły kontynuacji po zakończeniu inicjującego je finansowania. Obecnie pojawiają się opinie, że coraz więcej fundacji i stowarzyszeń ma tak naprawdę charakter parakomercyjny, np. wykonują tylko projekty komercyjne lub finansowane ze środków unijnych. Tego typu organizacje także realizują projekty na rzecz bezrobotnej młodzieży, ale nie mają motywacji do zabiegania o długofalowe prowadzenie działań na rzecz grup marginalizowanych lub zagrożonych marginalizacją ekonomiczną i społeczną.

Przytoczone poniżej przykłady odnoszą się do organizacji, które kontynuują zainicjowane przed laty działania na rzecz grup społecznie zagrożonych, co niewątpliwie jest czynnikiem uwiarygodniającym je zarówno w oczach klientów, jak i lokalnych instytucji. Może to też świadczyć o ich zaangażowaniu, misyjnym oraz jednocześnie profesjonalnym podejściu do realizacji celów.

### Towarzystwo Altum

Powstało w 1994 r. jako Towarzystwo Wspierania Rozwoju Dzieci i Młodzieży ALTUM. W roku 2001 w związku ze znacznym rozszerzeniem misji organizacji oraz celów statutowych stowarzyszenie przyjęło nową nazwę – Towarzystwo ALTUM (strony www. Towarzystwa). Od 2002 r. prowadzi Centra Aktywizacji Zawodowej w województwie podkarpackim. Projekt jest skierowany do młodzieży bezrobotnej oraz wchodzącej na rynek pracy, głównie w wieku 18 - 26 lat, z terenów wiejskich i małomiasteczkowych znajdującej się w trudnej sytuacji ekonomicznej, zagrożonej wykluczeniem społecznym.

Projekt wykorzystuje następujące narzędzia:

- Wsparcie psychologiczne mające na celu podniesienie umiejętności radzenia sobie ze stresem i frustracją oraz wzmacniające motywację do działania;
- Działania aktywizujące przygotowujące do aktywnego poszukiwania pracy (wiedza oraz umiejętności z zakresu poszukiwania zatrudnienia i samozatrudnienia);
- Szkolenia – pomoc w kierowaniu na szkolenia i uzyskiwaniu wsparcia finansowego na ten cel;
- Doradztwo i konsultacje – porady prawne oraz ekonomiczne niezbędne do rozpoczęcia i prowadzenia działalności gospodarczej oraz poszukiwania pracy;

- Pośrednictwo pracy – poszukiwanie ofert pracy, ułatwianie kontaktów z pracodawcami, pomoc przy zawieraniu umów o pracę;
- Szkolenia w miejscu pracy

Projekt ma głównie na celu:

- Zapobieganie marginalizacji społecznej i ekonomicznej młodzieży z małych środowisk:
  - przeszkolenie uczestników w zakresie technik poszukiwania pracy,
  - wzrost aktywności społecznej oraz zawodowej grupy młodzieży bezrobotnej i zagrożonej bezrobociem,
  - zatrudnienie, bądź podniesienie zatrudnialności młodzieży – finalnej grupy odbiorców,
- Wzrost zdolności rozwiązywania problemów społecznych na poziomie lokalnym poprzez tworzenie lokalnych koalicji na rzecz zatrudnienia opartych o współpracę trzech sektorów: samorządu, biznesu, organizacji pozarządowych.

W skali roku z działań prowadzonych przez Centra Aktywizacji Zawodowej korzysta od kilkuset do tysiąca kilkuset osób.

### Fundacja na Rzecz Rozwoju Polskiego Rolnictwa (FDPA)

Jest to prywatna, nie nastawiona na zysk polska instytucja, powstała w 1988 roku. Jej zadaniem jest działanie na rzecz zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich i polskiego rolnictwa oraz promocja rozwoju społeczno-ekonomicznego tych obszarów. Fundacja realizuje projekty mające przede wszystkim na celu wspieranie zrównoważonego rozwoju obszarów wiejskich, a w szczególności przedsiębiorczości i tworzenia pozarolniczych miejsc pracy oraz zapewnieniu równych szans kobietom, osobom bezrobotnym i młodzieży (strony www. Fundacji).

Od 2003 r. Fundacja prowadzi Centra Wspierania Młodych. Mają one za zadanie wsparcie młodych osób bezrobotnych (18 - 30 lat) w szukaniu pracy i zakładaniu własnych firm, a także przedsiębiorców zainteresowanych stworzeniem miejsc pracy dla osób w tym przedziale wiekowym.

Centrum Wspierania Młodych w Barlinku (woj. zachodniopomorskie):

- Szkolenia dla młodych osób, które chcą założyć własną firmę. CWM oferuje także szkolenia dla grup producentów, przygotowujące do prowadzenia tej formy działalności i zrzeszania się;
- Doradztwo indywidualne świadczone przez ekspertów z zakresu zarządzania finansami, małej i średniej przedsiębiorczości, prawa, podatków i ubezpieczeń społecznych;
- Pożyczki dla osób, które chcą założyć własną firmę, lub dla pracodawców, którzy zatrudnią młodych bezrobotnych;
- Dofinansowanie szkolenia zawodowego lub kursu dla osoby bez wystarczającego przygotowania zawodowego lub odpowiednich kwalifikacji, a którą chce zatrudnić przedsiębiorca;
- Refundowanie przedsiębiorcy kosztów trzymiesięcznego stażu pracy osoby bez wystarczającego doświadczenia praktycznego.

Centrum Wspierania Młodych Podlasie (woj. mazowieckie i podlaskie) *obejmuje obszary wiejskie i małe miasta:*

- Szkolenia na temat zakładania i prowadzenia własnej małej firmy;
- Szkolenia z zakresu agroturystyki;
- Doradztwo indywidualne z zakresu zarządzania finansami małej oraz średniej przedsiębiorczości, prawa, podatków i ubezpieczeń społecznych;
- Dofinansowanie kursów zawodowych pozwalające na nabycie odpowiednich uprawnień lub umiejętności niezbędnych w prowadzeniu własnej firmy.
- Młodym osobom, które same nie chcą rozpocząć działalności gospodarczej, Fundacja oferuje pomoc w szukaniu pracy – pośredniczy między przedsiębiorcami szukającymi pracowników, a młodymi bezrobotnymi.
- Dofinansowanie szkolenia zawodowego lub kursu dla osoby bez wystarczającego przygotowania zawodowego lub odpowiednich kwalifikacji, a którą chce zatrudnić przedsiębiorca;
- Jeżeli młoda osoba nie ma wystarczającego doświadczenia praktycznego, CWM zrefunduje przedsiębiorcy koszty jej zatrudnienia na trzymiesięczny staż.
- *Wszystkie oferowane w ramach CWP usługi doradcze i szkoleniowe są bezpłatne.*
- Fundacja oferuje również mikropożyczki na rozpoczęcie lub dofinansowanie działalności.

## Fundacja „Bez Względu Na Niepogodę”

(z wykorzystaniem stron www Fundacji).

Fundacja „Bez Względu Na Niepogodę” została powołana w 1990 r. do działań na rzecz społeczeństwa obywatelskiego, rozwiązywania problemów zatrudnienia młodzieży, organizowania oraz wspierania organizacji i samopomocy środowisk młodzieżowych, prowadzenia działalności promującej modelowe rozwiązania problemów młodego pokolenia.

Była pierwszą w Warszawie (a prawdopodobnie też w kraju) pozarządową instytucją mającą na celu pomoc młodym ludziom w podejmowaniu pracy w warunkach gospodarki rynkowej.

Fundacja działa w obszarze rynku pracy jako:

- agencja zatrudnienia w obszarach pośrednictwa pracy na terenie kraju i poradnictwa zawodowego;
- instytucja szkoleniowa;
- instytucja dialogu społecznego (współpracuje z publicznymi służbami zatrudnienia i Ochotniczymi Hufcami pracy w zakresie realizacji zadań określonych ustawą).

W ramach Fundacji funkcjonują:

- **Młodzieżowa Agencja Pracy** jako struktura realizująca zadania w zakresie pośrednictwa pracy (oferty z Warszawy i okolic) oraz poradnictwa zawodowego (od 1990 r.);
- **Klub Młodzieżowej Agencji Pracy** jako otwarty i ogólnodostępny ośrodek wsparcia (w tym technicznego) dla osób poszukujących pracy (od 1993 r.);
- **Centrum Szkoleniowe** jako jednostka organizująca oraz prowadząca szkolenia z zakresu rynku pracy, umiejętności psychospołecznych i szkolenia zawodowe (od 1996 r.).

Ponadto prowadzone są działania okresowe:

- Akcja „Praca wakacyjna w mieście” zainicjowana przez Fundację, a od pięciu lat prowadzona wspólnie z innymi podmiotami lokalnymi;
- opracowywanie badań własnych w oparciu o dane ankietowe klientów (młodzieży i pracodawców) gromadzone w bazie komputerowej (od 1994 r.), a od 2003 r. o dane pozyskiwane ankietą internetową;
- działalność publikacyjna (np. aktualizowane poradniki dla młodzieży poszukującej pracy) dotycząca sytuacji młodzieży, ze szczególnym uwzględnieniem przygotowania do przyszłości zawodowej, podejmowania pierwszego zatrudnienia;

- działalność badawcza w w/w zakresie na zlecenie instytucji zewnętrznych.

Fundacja prowadzi bezpośrednią działalność dla młodzieży w ramach dwóch linii projektowych. W pierwszej swoimi działaniami obejmuje wszystkie zgłaszające się osoby poszukujące pomocy w procesie pozyskiwania pracy, świadcząc usługi z zakresu pośrednictwa pracy oraz poradnictwa zawodowego, działań klubowych, organizując i prowadząc warsztaty, konsultacje, szkolenia komputerowe. Drugi zakres obejmuje działania w ramach linii projektowej *Start w samodzielność*, która skierowana jest do grup celowych. Beneficjentami projektów są osoby znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji m. in.: młodzież opuszczająca domy dziecka i rodziny zastępcze, młodzież z rodzin długotrwale korzystających ze wsparcia ośrodków pomocy społecznej, byli więźniowie. Oferta dla nich jest poszerzona, np. o możliwość finansowania szkoleń zawodowych zewnętrznych, korzystanie z indywidualnego poradnictwa psychologicznego, czy bardziej zróżnicowanych zajęć warsztatowych. Grupy obejmowane są tu całymi cyklami szkoleniowo-poradniczymi uwzględniającymi specyfikę ich uczestników. Projekty z tego zakresu są realizowane w ścisłej współpracy z odpowiednimi instytucjami publicznymi.

Fundacja dysponuje dosyć kompleksową ofertą działań zarówno w ramach usług realizowanych we własnym zakresie, jak i w możliwościach uzupełniania oferty usługami zewnętrznymi (poprzez zakup lub wymianę w ramach współpracy lokalnej). Jest organizacją non-profit i nie prowadzi działalności gospodarczej. Działania są finansowane z uzyskiwanych dotacji programowych, grantów i darowizn. Korzystanie z usług realizowanych w ramach projektów jest bezpłatne.

Projekty kierowane są do bezrobotnej i zagrożonej bezrobociem młodzieży, głównie w wieku 16 - 28 lat. Rocznie z projektów Fundacji korzysta około tysiąca młodych osób. Są to mieszkańcy Warszawy i województwa mazowieckiego, a także migrująca za pracą młodzież z dalszych rejonów kraju.

Należy zaznaczyć, że w przypadku wszystkich wymienionych organizacji, ich długookresowe strategie działań są wspierane wieloletnią współpracą z instytucjami publicznymi lub/i biznesowymi.



## Wnioski i rekomendacje

Wprowadzenie do systemu edukacji przygotowania do funkcjonowania społecznego (instytucje społeczne, rynek pracy, itp.) jako elementu obligatoryjnego oraz realizowanego pragmatycznie, czyli najlepiej przez osoby posiadające praktyczne doświadczenie i aktualnie działające w danych obszarach społecznych. Nauczyciel, którego aktywność sprowadza się jedynie do pracy w szkole, nie będzie tu z pewnością osobą wystarczającą. Przygotowanie młodzieży na etapie szkoły do szerszego funkcjonowania społecznego pozwoliłoby na rozpoczynanie pracy z młodą osobą bezrobotną z tzw. wyższego pułapu, a nie od podstaw, co mogłoby skrócić czas i zwiększyć efektywność pomocy.

1. Wprowadzenie skutecznego mechanizmu zlecenia usług z zakresu rynku pracy sektorowi pozarządowemu przez podmioty publiczne. Znowelizowana Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy daje możliwość zlecenia usług przez samorządy w ramach ich środków własnych. Przy takiej konstrukcji przepisów na zlecenie usług będzie stać tylko bogate samorządy, a więc decydujące będą nie potrzeby i chęci, ale zamożność powiatu. Szczególnie warto byłoby wprowadzić zasady i tryb zlecenia usług dla najtrudniejszych klientów zaliczających się do tzw. grup ryzyka (osoby ze środowisk patologicznych, uzależnione, opuszczające zakłady karne, bez wykształcenia i zawodu, młodzież i absolwenci, osoby długotrwale bezrobotne, niepełnosprawne, itp.), z którymi praca wymaga dużo czasu, intensywności oraz zindywidualizowanego podejścia. Warto tu zastanowić się nad wprowadzeniem opcji „wołcher” – pieniądze „idą” za bezrobotnym w ramach zlecenia usługi, a ich wysokość zależna jest od efektywności działań wobec danej osoby (np. premiovanie podjęcia zatrudnienia przez klienta).
2. Docelowo wprowadzenie standardów usług rynku pracy również dla organizacji pozarządowych. Ustawa o promocji zatrudnienia oraz instytucjach rynku pracy w swoim obecnym kształcie nakłada obowiązek realizacji usług zgodnie z określonymi w drodze rozporządzenia standardami jedynie na publiczne służby zatrudnienia. Dla wielu organizacji może to stanowić powód do zadowolenia, gdyż przystosowanie działań do wymaganych standardów zazwyczaj pociąga za sobą zwiększony nakład pracy i kosztów. Jednakże brak tych standardów (określenia warunków, w jakich powinna być realizowana dana usługa oraz procedur stosowanych przy jej realizacji) w odniesieniu do pracy organizacji pozarządowych może skutkować niemożnością zlecenia

usług, np. przez podmioty, których dotyczą standardy. Po pierwsze, nastąpi brak obiektywnych kryteriów do wyceny danej usługi. Po drugie, sposób jej realizacji może nie przystawać do wymogów sprawozdawczych obligujących instytucje publiczne.

3. Rozwinięcie programów wspierających potencjał organizacji w zakresie ciągłości działań i ich profesjonalizacji – są to podstawowe czynniki uwiarygodniające organizacje zarówno w oczach lokalnych instytucji, jak i korzystających z usług klientów. Obecnie organizacje działają najczęściej w systemie projektowym i realizacja wielu usług zanika wraz z zakończeniem finansowania projektu. Szczególnie dzieje się tak, jeżeli projekt był realizowany wyłącznie w oparciu o specjalistów zewnętrznych. Należałoby tu w większym stopniu zadbać o ułatwienie organizacjom posiadania własnej wykwalifikowanej kadry (stałych pracowników) w obszarze podstawowych usług świadczonych przez daną organizację. W przypadku zaburzeń płynności finansowania daje to szansę zachowania ciągłości działań przynajmniej w wariantcie minimum.

Skoordynowanie działań instytucji prowadzących projekty w obszarze rynku pracy dla młodzieży i stworzenie systemu informacji, pozwalającego na identyfikowanie instytucji (w tym organizacji pozarządowych) specjalizujących się w usługach rynku pracy dla młodzieży. Brak koordynacji powoduje, że działania powielają się, a nie uzupełniają, w nadmiarze są kierowane do tych samych beneficjentów. Zaś obecnie istniejący system informacji o instytucjach prowadzących usługi rynku pracy, nie specyfikuje ich z uwagi na adresowanie tychże usług do konkretnych grup klientów. Zarówno młodzież, jak i same instytucje działające w danym obszarze mają problemy z wyszukaniem takich organizacji.

5. Tworzenie międzysektorowych platform lokalnej współpracy (przede wszystkim pomiędzy sektorem pozarządowym i publicznym, ale również biznesowym), znoszenie barier wzajemnej niewiedzy, nawiązywanie lub umacnianie współpracy, bardziej ekonomiczne wykorzystywanie potencjału oraz kompetencji lokalnych instytucji i organizacji. Należy mieć na uwadze, że współpraca sprzyja długofalowej strategii działań i daje możliwość pozyskiwania informacji o planowanych czy aktualnych przedsięwzięciach podmiotów lokalnych.
6. Uproszczenie i usprawnienie funkcjonowania Europejskiego Funduszu Społecznego, ponieważ obecne

---

mechanizmy regulacji i kontroli blokują jego działania. Tak zwany przeregulowany system zniechęca organizacje pozarządowe do składania wniosków, a tym bardziej do ich realizacji, mimo iż w większości projektów (w ramach EFS – Rozwój Zasobów Ludzkich) wymaga od organizacji symbolicznego wkładu własnego.

## Bibliografia / źródła informacji

1. *Dobre praktyki. Identyfikacja dobrych praktyk w projektach z zakresu rynku pracy*, praca zbiorowa, PARP, Warszawa 2005.
2. Grewiński M., *Bezrobocie i dezaktywacja młodzieży jako problem polityki społecznej*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, Warszawa 2005.
3. *Informacja o bezrobociu w grudniu 2004 r.*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa 2005.
4. *Ludność czynna i bierna zawodowo. Wyniki badania aktywności ekonomicznej ludności (BAEL)*, GUS, Warszawa 2005.
5. Majewska R. (oprac.), *Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Tekst ujednolicony*, „Rzeczpospolita”, 12 września 2005.
6. Śmigiel M., *Zmiany w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Consultingowe Centrum Kształcenia Ustawicznego, materiały szkoleniowe dla Wojewódzkich Rad Zatrudnienia, Jachranka 2005.
7. <http://www.altum.pl/altum/index.php>
8. <http://www.fdpa.org.pl/fdpa/index.html>
9. <http://fbwnn.free.ngo.pl/start/index.php>
10. <http://map.free.ngo.pl/index.php?d=map&d1=dzial>
11. [http://www.mazowiecka.ohp.pl/ohpl/index.jsp?place=Menu07&news\\_cat\\_id=537&layout=1](http://www.mazowiecka.ohp.pl/ohpl/index.jsp?place=Menu07&news_cat_id=537&layout=1)
12. [http://www.ohp.pl/ohpl/index.jsp?place=Menu07&news\\_cat\\_id=250&layout=1](http://www.ohp.pl/ohpl/index.jsp?place=Menu07&news_cat_id=250&layout=1)
13. <http://www.up.warszawa.pl/index.php?n=16>
14. <http://www.wup.mazowsze.pl/index.php?id=wazne/infocentra>
15. <http://www.wup.mazowsze.pl/index.php?id=ciz/ciz>
16. [http://www.wup.mazowsze.pl/index.php?id=wazne/biura\\_karier](http://www.wup.mazowsze.pl/index.php?id=wazne/biura_karier)