

1

Podmioty Ekonomii Społecznej

Różne formy współpracy z podmiotami ekonomii społecznej

Ilona Gosk, Agnieszka Pyrka

proeS³

Spis treści

→ Wstęp	1
→ Różne ujęcia partnerstwa	1
→ Projekty partnerskie realizowane w ramach funduszy unijnych	6
→ Dotacje jednostek samorządu terytorialnego	11
→ Udzielanie zamówień publicznych	21
→ Zakończenie	26

Wstęp

Zgodnie z powszechną w Europie praktyką większość zadań własnych samorząd powinien realizować w partnerstwie (niezależnie od jego zdefiniowania).

W niniejszej broszurze przedstawimy różne wymiary partnerstwa, ale skoncentrujemy się przede wszystkim na współpracy w obszarze realizacji działań na rzecz rynku pracy. Prześledzimy formy prawne, które umożliwiają podmiotom publicznym (w szczególności samorządom i publicznym służbom zatrudnienia) podejmować współpracę z podmiotami ekonomii społecznej (zwłaszcza z organizacjami pozarządowymi i spółdzielniami socjalnymi). Mamy nadzieję, że opracowanie to będzie z jednej strony inspiracją do podejmowania wspólnych działań, z drugiej – przewodnikiem po różnych formach współpracy.

→ Różne ujęcia partnerstwa

Zanim przejdziemy do omawiania poszczególnych form, jakie może przyjmować współpraca administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi i spółdzielniami socjalnymi, warto zastanowić się, czym w ogóle jest nowoczesne partnerstwo, gdyż bez zrozumienia jego istoty trudno byłoby je budować. Prawdopodobnie jedną z podstawowych zasad, które określają partnerstwo, jest zachowanie odrębności stron podejmujących współpracę, jak również symetryczność relacji. Każda strona wnosi do wspólnych

działań inne doświadczenia i umiejętności, właśnie dzięki temu partnerstwo może okazać się niezwykle skuteczną i efektywną formą realizowania działań społecznych. Takie zdefiniowanie relacji pozwoli na pełne wykorzystanie zalet partnerstwa, co nie byłoby możliwe, gdyby rola organizacji pozarządowej (czy też spółdzielni socjalnej) została zredukowana do pasywnej roli wykonawcy zadań definiowanych przez administrację. Organizacje pozarządowe, ze względu na charakter prowadzonych na co dzień działań, mogą okazać się cennym partnerem nie tylko na etapie wykonywania zadań, ale także na etapie definiowania przedsięwzięć, tworzenia lokalnych strategii i debaty o kondycji lokalnej społeczności. Mają szansę występować w obydwu ważnych rolach, a zatem zarówno dostawcy usług, jak i źródła wiedzy o lokalnych potrzebach oraz sposobach ich zaspokajania. Podejście takie może wymagać od samorządów swoiście rozumianego inwestowania w organizacje pozarządowe – w ich umiejętności i zasoby – tak, aby mogły się one stać równoprawnym partnerem. Pomimo że krótkoterminowe koszty mogą okazać się wysokie, to w ostatecznym rozrachunku administracja publiczna zyskuje cennego partnera, który skutecznie może pomagać w realizowaniu działań społecznych.

Wyżej zaproponowane rozumienie partnerstwa wprowadza nowoczesne zasady i mechanizmy ustalania wzajemnych relacji między sektorami – pokazuje, że ważniejsze niż hierarchie są sieci, a także wskazuje na fakt, iż możliwe jest wspólne definiowanie potrzeb publicznych i sposobu ich zaspokajania. Zakłada zatem, że organizacje pozarządowe i administracja publiczna nie powinny się wzajemnie ignorować, konkurować ze sobą, czy nawet jedynie uzupełniać swoje działania, ale wspólnie realizować duży wachlarz różnorodnych przedsięwzięć, szczególnie w przypadku działań związanych z rynkiem pracy. Zalecenia te znalazły również odzwierciedlenie w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która wprost wskazuje, że „polityka rynku pracy realizowana przez władze publiczne, opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi” (art. 21 ustawy).

Cele i korzyści partnerstwa

Jak już wspomniano powyżej, partnerstwo przynosi wymierne korzyści w postaci odciążenia administracji publicznej, a także, co najważniejsze i zgodne z konstytucyjną zasadą

pomocniczości, prowadzi do efektywniejszego rozwiązywania problemów społecznych. Można wskazać trzy obszary, w których organizacje pozarządowe i spółdzielnie socjalne mogą okazać się szczególnie przydatne. Po pierwsze, ze względu na fakt, iż nierzadko powstają w odpowiedzi na konkretne problemy lokalne, mogą wspomóc samorządy na etapie definiowania problemów i poszukiwania rozwiązań. Po drugie, zapewniają bezcenne zaplecze w rekrutacji i pośrednictwie pracy (w szczególności organizacje pozarządowe). Po trzecie, mogą same stanowić miejsce zatrudnienia, w szczególności dla grup defaworyzowanych. Dodatkową zaletą współpracy pomiędzy aparatem państwowym a organizacjami pozarządowymi jest wzajemne monitorowanie, wykorzystywanie charakterystycznych dla każdego partnera umiejętności i narzędzi oraz dochodzenie do wspólnych rozwiązań, które mogą się przełożyć na wymierne korzyści. Każdy sektor dysponuje odrębnymi narzędziami, a więc może wykonywać tylko część działań społecznych. Naturalną konsekwencją tego stanu rzeczy jest zatem współpraca, opierająca się na wzajemnym uzupełnianiu – z jednej strony partnerzy społeczni mogą kompensować deficyty systemu, a z drugiej – administracja publiczna może bardziej świadomie brać udział w działaniach sektora pozarządowego.

W poszukiwaniu polskiego modelu współpracy

Współpraca pomiędzy administracją publiczną a organizacjami pozarządowymi i spółdzielniami socjalnymi jest w Polsce stosunkowo nowym zjawiskiem. Organizacje pozarządowe postrzegane są często jako konkurent w działaniach społecznych, tymczasem pożądana byłaby sytuacja, kiedy byłyby one naturalnymi partnerami dla samorządów w ich działaniach na rzecz rozwiązywania lokalnych problemów społecznych. Zgodnie z zasadą pomocniczości, określoną w Konstytucji, tam gdzie to możliwe, organizacje powinny dążyć do przejmowania realizacji zadań publicznych, uzyskując przy tym pokrycie kosztów. Przy kontraktowaniu pod uwagę powinna być brana nie tylko cena świadczonych usług, ale także specyficzne formy tych usług oparte o unikalne kompetencje. Poziom obecnej współpracy jest bardzo zróżnicowany zarówno, jeśli chodzi o poziom regionalny (najwyższy na Śląsku i Dolnym Śląsku, najniższy na Mazowszu), jak i wielkości miejscowości (wzajemne zależności są tym silniejsze, im mniejsza jest miejscowość). Bardzo zróżnicowany jest też zakres wsparcia. Na terenach wiejskich wspierane

są głównie działania w zakresie sportu i rekreacji oraz bezpieczeństwa publicznego (np. Ochotnicze Straże Pożarne), na obszarach metropolitalnych dominuje wsparcie działań obejmujących pomoc społeczną.

Wzajemne relacje zostały w dużej mierze zdefiniowane przez ustawę o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Większość gmin i powiatów w Polsce, choć nie wszystkie, przygotowuje programy współpracy z organizacjami trzeciego sektora. Jakość tych programów oraz poziom partycypacji organizacji pozarządowych przy ich konstruowaniu jest różny, ale nie zmienia to faktu, że stanowią one ważny mechanizm regulowania wzajemnych relacji. Często jednak ów dokument traktowany jest czysto formalnie, a poza nim funkcjonują mechanizmy nieformalne (zarówno te dobre, jak i złe), nie uwzględniające jasnych kryteriów przydzielania wsparcia poszczególnym podmiotom.

Współpracę w zakresie rynku pracy narzuca ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która wprost wskazuje, że polityka rynku pracy realizowana przez władze publiczne powinna opierać się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi. W szczególności współpraca powinna być realizowana w ramach działalności rad zatrudnienia, partnerstwa lokalnego oraz uzupełniania i rozszerzania przez partnerów społecznych oferty usług publicznych służb zatrudnienia.

Mimo istotnych zmian, jakie w tym zakresie wprowadziły ustawy, ciągle wiele kwestii pozostaje niejasnych. Problemem jest już samo stosowanie (lub niestosowanie) przepisów. Ciągle dla 38% organizacji problemem są „niejasne reguły współpracy organizacji z administracją publiczną”. Często we wzajemnych relacjach dominują trudne do przeciężenia stereotypy, uniemożliwiające zbudowanie rzeczywistego partnerstwa. Organizacje oceniane są jako nieprzewidywalne, amatorskie, słabe, niereprezentatywne, a urzędnicy jako bezduszni, zbiurokratyzowani, niesprawni, uwikłani w politykę i broniący interesów samej administracji. Ostatnie kilkanaście lat to okres dynamicznych zmian we wzajemnych relacjach i prób zdefiniowania „podziału pracy” między sektorami. Na poziomie samorządowym istnieje cała gama relacji – od otwartego konfliktu przez konkurencję, komplementarność, kooperację aż po kooptację.

Stan obecny jest niestety daleki od ideału, niemniej jednak świadomość braków i deficytów obecnej sytuacji jest pierwszym krokiem do tworzenia polskiego modelu nowo-

czesnej współpracy. Przewyciężenie stereotypów jest trudnym procesem, ale korzyści płynące z partnerstwa na pewno zdecydowanie przewyższą poniesione koszty.

Kondycja organizacji pozarządowych

Działania sektora pozarządowego w olbrzymiej mierze zależne są od kształtu relacji z administracją publiczną, w szczególności na poziomie lokalnym. Samorząd lokalny jest bezsprzecznie najważniejszym punktem odniesienia dla działania większości organizacji. Mniej więcej 70% organizacji utrzymuje regularne kontakty z administracją publiczną szczebla centralnego, wojewódzkiego lub z jednostkami samorządu terytorialnego. Tylko 20% organizacji nie utrzymuje kontaktów z administracją szczebla lokalnego, a dla 49% jest to partner najważniejszy. Ok. 45% korzysta ze wsparcia finansowego samorządu, a dla co najmniej 20% organizacji jest to warunek przetrwania, ponieważ więcej niż 60% ich rocznego dochodu pochodzi z tego właśnie źródła.

Organizacje, nie będąc dostatecznie silne, nie są partnerem dla administracji, zamieniają się więc w petenta niezdolnego ani do zajęcia stabilnej pozycji dostawcy usług, ani pełnienia roli rzecznika interesów lokalnej społeczności. Zasada partnerstwa daje nadzieję na poprawę opisanej wyżej sytuacji i na nową jakość we wzajemnych relacjach administracji publicznej i podmiotów pozarządowych. Konieczne jest tworzenie lokalnych systemów wsparcia, rozumianych jako sieć instytucji, w skład których wchodziłyby podmioty takie jak: jednostki pomocnicze (sołectwa, rady osiedli, rady dzielnic), CIS-y, organizacje pozarządowe, PES-y, inkubatory przedsiębiorczości – pozwoli to koordynować działania, a także wspólnie korzystać z zasobów (np. lokalowych).

Definicja istoty partnerstwa pokazuje jasno, że działania podejmowane wspólnie przez organizacje pozarządowe i administrację publiczną mają sens wtedy, gdy partnerzy współpracy dysponują odpowiednimi środkami do stałej realizacji swoich zadań. Długotrwałe partnerstwa oparte na wzajemnym szacunku i zrozumieniu to formy, do których należy dążyć, jednakże aktualnie podstawą efektywnego partnerstwa jest przejmowanie przez organizacje pozarządowe i spółdzielnie socjalne przynajmniej części zadań administracji. Działania te są pierwszym krokiem do wypracowania sieci wzajemnych powiązań, które mogą stać się podstawą dalszego rozwoju współpracy.

Różne formy współpracy

Współpraca pomiędzy administracją publiczną a organizacjami trzeciego sektora może przyjmować różne formy:

- niefinansowe (takie jak wymiana informacji, praca w radach zatrudnienia, praca nad dokumentami strategicznymi itp.),
- finansowe – samorząd może wesprzeć działanie organizacji pozarządowych i spółdzielni socjalnych lub zlecać im zadania (przy czym pamiętać należy, że w rezultacie otrzymuje zwrot w postaci rozwiązania jakiegoś problemu). Może też podjąć realizację wspólnego projektu (taką formę promuje Program Operacyjny Kapitał Ludzki, który do roku 2014 będzie głównym źródłem finansowania przedsięwzięć społecznych).

W kolejnych rozdziałach przedstawiono trzy podstawowe formy współpracy finansowej. Niektóre z nich pozwalają na współpracę z konkretnymi instytucjami (projekty partnerskie), inne z sektorem (wspieranie i zlecanie zadań, gdzie podmiot, któremu udzielamy wsparcia lub zlecamy zadanie, wybierany jest w drodze konkursu).

→ **Projekty partnerskie realizowane w ramach funduszy unijnych**

Krótką charakterystyka

Programy realizowane z funduszy unijnych umożliwiają, a nawet powinny premiować, realizację projektów w partnerstwach. Szczególnie istotne jest to przy Europejskim Funduszu Społecznym, który w całości finansuje Program Operacyjny Kapitał Ludzki, w ramach którego realizowane są projekty dotyczące rynku pracy. Skład partnerstwa oraz jego formuła są zwykle definiowane przez warunki konkursów, jednak w przeważającej większości przypadków:

- możliwe jest założenie partnerstwa przez organizacje pozarządowe, spółdzielnie socjalne i jednostki samorządu terytorialnego, publiczne służby zatrudnienia i wszystkie inne podmioty prawne, chyba, że warunki konkursu zawężają listę możliwych beneficjentów;
- partnerstwo musi wyłonić lidera, który składa wniosek, podpisuje umowę grantową i odpowiada za koordynację działań partnerów i przepływ środków finansowych w projekcie.

Podstawa prawna

Umowa zawarta między partnerami.

Procedura

Procedura zawiązywania partnerstwa na rzecz realizacji wspólnego projektu określona jest zwykle przez warunki programu, w którym ubiegamy się o dotację. Zwykle konieczne jest podpisanie umowy partnerskiej.

Zalety

- partnerstwa dają możliwość wspólnej realizacji zadań przez instytucje pochodzące z różnych sektorów, w tym z partnerami społecznymi, którzy sami nie mogliby wystąpić o środki publiczne (ze względu na ograniczenia konkursowe);
- pozwalają na wzajemne poznawanie się różnych instytucji oraz wymianę doświadczeń między nimi, budują trwałą podstawę dalszej współpracy;
- projekty partnerskie dzięki wkładowi i perspektywie wielu partnerów zwykle są bogatsze i lepiej odpowiadają na rzeczywiste potrzeby;
- partnerstwa mogą obejmować wiele instytucji równocześnie;
- partnerstwa zawiązują konkretne instytucje, które podjęły decyzję o współpracy;
- każdy partner wnosi do projektu swoje atuty, kompensuje braki innych partnerów.

Wady

- poszczególni partnerzy mogą mieć bardzo różne kultury organizacyjne, co bardzo utrudnia zarządzanie partnerstwem i może zagrażać realizacji projektów (inny proces decyzyjny, inne doświadczenie, różnie rozbudowany aparat administracyjny);

- źle uzgodniona formuła partnerstwa może znacząco ograniczyć udział poszczególnych członków partnerstwa, co zubaża projekt;
- rozkład odpowiedzialności – często stroną odpowiadającą przed grantodawcą za realizację projektu jest lider, podczas gdy decyzje dotyczące projektu podejmują wszyscy partnerzy.

Uwagi dodatkowe

Samorządy realizujące zadania finansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego mogą nie tylko wchodzić w partnerstwa z organizacjami pozarządowymi i spółdzielniami socjalnymi, mogą również powierzać im część zadań w trybie ustawy o organizacjach pożytku publicznego i w trybie ustawy Prawo zamówień publicznych (obydwie formy są opisane w kolejnych rozdziałach).

„Zatłoczona droga – wracamy do pracy”

Od września 2005 r. do sierpnia 2006 r. Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia oraz Europejska Unia Kobiet wspólnie realizowały projekt „Zatłoczona droga – wracamy do pracy”, realizowany w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego w okresie programowania 2004-2006. Partnerstwo wystąpiło z wnioskiem o dofinansowanie w ramach działania 1.6 SPO RZL, skierowanego wyłącznie do kobiet, stąd dobór partnera pozarządowego – EUK. Ogólna wartość projektu wyniosła 302 990,80 zł.

Współpraca została zainicjowana przez Powiatowy Urząd Pracy, a jeszcze w 2004 r. (pół roku przed rozpoczęciem realizacji projektu) została podpisana umowa partnerska, w której zostały szczegółowo określone wszelkie zadania lidera i partnerów projektu.

PUP dla Miasta Torunia był liderem projektu i realizował wszystkie zadania, na jakie pozwalała ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jego działania zostały uzupełnione przez partnera nieobjętego ograniczeniami ustawowymi.

Projekt dotyczył aktywizacji zawodowej kobiet pozostających bez pracy. Powiatowy Urząd Pracy odpowiadał za organizację szkoleń i spotkań z psychologiem, przygotowanie zawodowe oraz przyznawanie jednorazowych środków na rozpoczęcie



prowadzenia działalności gospodarczej. Ponadto pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia biorący udział w projekcie czuwali nad sprawną realizacją podjętych działań. Zadaniem partnera – Europejskiej Unii Kobiet – była m.in. szeroka promocja projektu i udzielanie wsparcia przez dziesięć wolontariuszek będących członkiniami Unii Kobiet, które w swoim życiu zawodowym przeszły przez etap bezrobocia i powróciły na rynek pracy. Pomoc wolontariuszek miała bardzo duże znaczenie, ponieważ były to aktywne zawodowo kobiety, które pokazywały beneficjentkom, jak efektywnie wrócić na rynek pracy. Wolontariuszki pełniły dyżury w siedzibie EUK w Toruniu, gdzie każda z nich udzielała wsparcia i służyła pomocą pięciu określonym beneficjentkom.

Przynajmniej raz w miesiącu organizowane były spotkania informacyjne Biura Projektu, na których Partnerzy mieli możliwość wymiany poglądów i spostrzeżeń, lider

Projekt „Zatłoczona droga
– wracamy do domu”, spotkanie
partnerskie

prowadził systematyczne konsultacje z partnerem i w pełni informował go o postępach realizacji projektu.

W wyniku współpracy 52% kobiet uczestniczących w projekcie powróciło na rynek pracy; 21 uczestniczek podjęło zatrudnienie, a 5 rozpoczęło własną działalność gospodarczą. Wszystkie osoby zostały objęte m.in. pomocą w poszukiwaniu pracy, poradnictwem zawodowym i poradnictwem psychologicznym. U beneficjentek wzrosły umiejętności w zakresie autoprezentacji, poziom samooceny, motywacja do poszukiwania pracy, umiejętności komunikacyjne, wzrosła mobilność zawodowa i umiejętności pracy w zespole.

Powyższy przykład pokazuje, jakie korzyści niesie ze sobą współpraca PSZ z organizacjami pozarządowymi. Warto zauważyć, że rola organizacji pozarządowej była istotna już na poziomie planowania działań, a jej szczególne doświadczenie we współpracy z beneficjentkami pozwoliło na precyzyjne określenie i wyodrębnienie kobiet, które wzięły udział w projekcie, co prawdopodobnie miało niemały wpływ na wysoką efektywność programu. Podział zadań od początku trwania projektu był jasny, co niewątpliwie ułatwiło współpracę i umożliwiło wykorzystanie charakterystycznych dla każdego z partnerów zasobów i umiejętności.

„Projekty partnerskie będą stanowić przyszłość wszelkich działań urzędów pracy związanych z wdrażaniem Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Dobrze dobrany partner pomoże w kwestiach, w których Urząd nie jest kompetentny bądź nie posiada doświadczenia. Wszelkiego rodzaju działania promocyjne, pomoc psychologiczna, warsztaty z całymi rodzinami to tylko przykłady działań, jakimi partner może wesprzeć urząd.

Oczywiście zawsze pojawiają się pewne problemy. Każda instytucja ma różne zadania oraz inne sposoby działania. I to właśnie było najtrudniejsze. Trzeba było nauczyć naszego partnera patrzeć szeroko z punktu widzenia urzędu. I my też musieliśmy zrozumieć, że nie są urzędem pracy i mogą działać inaczej, np. bez zbędnego formalizmu. Dlatego też stworzyliśmy „procedury postępowania”, dzięki czemu ułatwiłyśmy wspólne kontakty.

Mając w przyszłości możliwość zaangażowania się w podobne działania na pewno podjęlibyśmy współpracę, gdyż widzimy sens takich działań, zważywszy na fakt, iż naszym zadaniem jest niesienie pomocy osobom bezrobotnym w znalezieniu zatrudnienia i powrotu na rynek pracy. Poza tym współpraca przyczyniła się do nawiązania bliższych znajomości i przyjaźni między beneficjentami a wolontariuszkami, co dla nas jest równie ważne, gdyż przyczynia się do poprawy kontaktów międzyludzkich.”

Milena Jarzyna, Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia

→ Dotacje jednostek samorządu terytorialnego

Samorząd terytorialny dzięki zapisom różnych ustaw może wspierać działania organizacji pozarządowych i spółdzielni socjalnych, może im też zlecać realizację zadań własnych. We wszystkich przypadkach odbywa się to w drodze konkursu, dzięki któremu wyłania się podmiot, któremu samorząd przyznaje dotację.

Wspieranie realizacji działań przez jednostki samorządu terytorialnego

Krótką charakterystyka

Samorządy mają możliwość wspierać te działania społecznie użyteczne organizacji pozarządowych i spółdzielni socjalnych, które uznają za istotne dla lokalnej społeczności. Wsparcie przyznawane jest w formie dotacji na zasadach określonych w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, po przeprowadzeniu procedury konkursowej z inicjatywy organu administracji publicznej lub na wniosek organizacji pozarządowej. Dotacja może być przeznaczona wyłącznie na realizację zadań, nie może być to dotacja podmiotowa. Nie może być także przeznaczona na działalność gospodarczą organizacji.

Podstawa prawna

Możliwość przyznania dotacji daje ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. W artykule 4 określa ona sferę zadań publicznych, które mogą być dotowane przez samorząd. Część z nich wpisuje się w szeroko rozumiane działania na rzecz osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy i na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej różnych grup i wspólnot. Są to działania z zakresu:

- pomocy społecznej, w tym pomocy rodzinom i osobom w trudnej sytuacji życiowej, oraz wyrównywania szans tych rodzin;
- działalności na rzecz mniejszości narodowych;
- działań na rzecz osób niepełnosprawnych;
- promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy;
- upowszechniania i ochrony praw kobiet oraz działalności na rzecz równych praw kobiet i mężczyzn;
- działalności wspomagającej rozwój gospodarczy, w tym rozwój przedsiębiorczości;
- działalności wspomagającej rozwój wspólnot i społeczności lokalnych;
- nauki, edukacji, oświaty i wychowania;
- porządku i bezpieczeństwa publicznego oraz przeciwdziałania patologiom społecznym.

Procedura

Aby przyznać dotację, samorząd musi ogłosić konkurs. Procedura konkursowa jest ujednolicona – szczegółowo określają ją przepisy ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz rozporządzenie wykonawcze do niej (rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wzoru oferty realizacji zadania publicznego, ramowego wzoru umowy o wykonanie zadania publicznego i wzoru sprawozdania z wykonania tego zadania). Organizacje pozarządowe mogą wystąpić do samorządu o ogłoszenie konkursu (spółdzielnie socjalne nie mają tego prawa).

Zalety

- inicjatywa ogłoszenia konkursu w danym przedmiocie może leżeć i po stronie samorządu, i po stronie organizacji pozarządowych;

- przedmiot i warunki konkursu określa samorząd, ale sposób realizacji celu zwykle definiowany jest przez podmiot starający się o dotację, więc pozwala mu to na swobodę w wyborze metod i zakresu działań;
- samorządy mają sporą dowolność w zakresie wyboru przedmiotu konkursu (choć musi się on wpisywać w katalog ich zadań), dzięki czemu mogą przyznać dotacje na projekty odpowiadające na realne lokalne potrzeby i uwzględniające specyfikę lokalnych organizacji pozarządowych;
- lista podmiotów mogących konkurować o uzyskanie dotacji jest ograniczona (organizacje pozarządowe, organizacje kościelne i spółdzielnie socjalne), co daje samorządowi pewność, że w wyniku rozstrzygnięcia konkursu środki trafią do sektora niekomercyjnego;
- środki dotacji mogą pokrywać część kosztów realizacji zadania – podmiot wygrywający konkurs jest zobowiązany do pozyskania pozostałej części środków z innych źródeł, co z punktu widzenia samorządu jest dodatkowym zyskiem.

Wady

- samorząd musi przeprowadzić konkurs na udzielenie dotacji, więc istnieje niebezpieczeństwo, że organizacja, która wystąpiła o uruchomienie konkursu na dane działanie, nie otrzyma dotacji;
- częstą praktyką samorządów jest przyznawanie dotacji zamykających się w roku budżetowym, co bardzo skraca czas realizacji zadania i może niekorzystnie wpłynąć na jego jakość;
- mała elastyczność przy zmianach projektu, np. budżetowych – wszystkie zmiany muszą być przyjęte aneksem do umowy;
- jeśli realizacja projektu przekracza rok budżetowy, to podmiot dotowany musi sporządzić dodatkowe sprawozdanie roczne (na 31 grudnia) oraz zwrócić niewydatkowane środki samorządowi.

Dodatkowe uwagi

Przyznawane w wyniku konkursów dotacje są instrumentem finansowania konkretnych działań – współpracy z sektorem pozarządowym, nie z konkretną organizacją. Publiczne służby zatrudnienia nie mogą same ogłaszać konkursów. Zgodnie z ustawą o działalności

pożytku publicznego i o wolontariacie musi to zrobić Zarząd Powiatu, odpowiedzialny za realizację lokalnej polityki rynku pracy. Ogłaszając konkurs Zarząd może powierzyć przeprowadzenie procedur konkursowych Powiatowemu Urzędowi Pracy.

Kontraktowanie zadań publicznych w formie zlecenia lub powierzenia

Krótką charakterystyka

Samorządy mają możliwość przekazania realizacji zadań własnych w formie zlecenia lub powierzenia ograniczonej grupie podmiotów: organizacjom pozarządowym, organizacjom kościelnym i spółdzielniom socjalnym. Podmiot realizujący zlecenie wybierany jest w drodze konkursu. Środki przekazywane są w formie dotacji.

Podstawa prawna

Powierzanie zadań publicznych umożliwia ustawa o organizacjach pożytku publicznego i o wolontariacie. Definiuje ona zadania publiczne (artykuł 4) oraz procedurę zlecenia (która jest uszczegółowiona w rozporządzeniach wykonawczych). Zlecenie zadań publicznych reguluje w bardzo podobny sposób ustawa o pomocy społecznej.

Procedura

Podmioty, którym zleci się zadania w opisanej formie, wyłaniane są w drodze konkursu ogłoszonego przez samorząd. Zasady prowadzenia procedury konkursowej opisane są w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz w ustawie o pomocy społecznej, a wzory niezbędnej dokumentacji wskazane są w rozporządzeniach:

- w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wzoru oferty realizacji zadania publicznego, ramowego wzoru umowy o wykonanie zadania publicznego i wzoru sprawozdania z wykonania tego zadania (dla ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie),
- w rozporządzeniu Ministra Polityki Społecznej w sprawie określenia wzoru oferty podmiotu uprawnionego (dla ustawy o pomocy społecznej).

Zalety

- zadania zleca się (powierza) ograniczonej liczbie podmiotów uprawnionych do ubiegania się o zlecenie (organizacje pozarządowe, organizacje kościelne, spółdzielnie społeczne), co daje samorządowi pewność, że środki trafią do sektora społecznego, a nie do firm komercyjnych;
- organizacja składająca ofertę zobowiązuje się do realizacji zadania zdefiniowanego przez samorząd i ma bardzo ograniczoną możliwość jego modyfikacji, co jest korzystne dla samorządu w sytuacji, kiedy ma sprecyzowane oczekiwania co do sposobu realizacji zadania.

Wady

- częstą praktyką samorządów jest przyznawanie dotacji zamykających się w roku budżetowym, co bardzo skraca czas realizacji zadania i może niekorzystnie wpłynąć na jego jakość;
- mała elastyczność przy zmianach projektu, np. budżetowych – wszystkie zmiany muszą być przyjęte aneksem do umowy;
- jeśli realizacja projektu przekracza rok budżetowy, to podmiot dotowany musi sporządzić dodatkowe sprawozdanie roczne (na 31 grudnia) oraz zwrócić niewydatkowane środki samorządowi.

Dodatkowe uwagi

Powierzenie i zlecenie ma służyć realizowaniu zadań samorządów. Publiczne służby zatrudnienia nie mogą same ogłaszać konkursów. Zgodnie z ustawą o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie musi to zrobić Zarząd Powiatu, odpowiedzialny za realizację lokalnej polityki rynku pracy. Ogłaszając konkurs Zarząd może powierzyć przeprowadzenie procedur konkursowych Powiatowemu Urzędowi Pracy. Również konkursy mające na celu zlecenie zadań w trybie ustawy o pomocy społecznej muszą być ogłaszane przez Zarząd, zaś ich obsługę można powierzyć ośrodkowi pomocy społecznej lub powiatowemu centrum pomocy rodzinie.

Zlecenie zadań w trybie ustawy o promocji zatrudnienia

Krótką charakterystyka

Marszałek województwa lub starosta może zlecić zadania wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia instytucjom rynku pracy zdefiniowanym w ustawie (należą do nich organizacje pozarządowe, nie należą spółdzielnie socjalne) w trybie konkursu otwartego. Zadania, które mogą być zleczone, to:

- pośrednictwo pracy,
- poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa,
- pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy,
- organizacja szkoleń.

Środki na realizację zadań przekazywane są w formie dotacji.

Podstawa prawna

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy definiuje podmioty, które mogą się ubiegać o dofinansowanie, zakres zadań, które mogą być zlecane i warunki konkursu.

Procedura

Podmiot realizujący zlecenie musi być wybrany w drodze konkursu otwartego. Uprawnione do startu w konkursie są instytucje rynku pracy. Procedurę konkursową (w tym warunki ogłoszenia konkursu, zakres oferty, sposób wyboru ofert) oraz warunki realizacji zadania (przedmiot umowy, maksymalny czas trwania działań) definiuje ustawa (art. 24-32).

Zalety

- kryterium oceny oferty jest wkład finansowy organizacji składającej ofertę – wybór organizacji wnoszącej dodatkowe środki jest dodatkowym zyskiem dla samorządu;
- liczbę potencjalnych oferentów ogranicza ustawa, ale również fakt, że działanie musi się zakończyć zerowym wynikiem finansowym, co obniża atrakcyjność tej formy wśród podmiotów nastawionych na zysk (a mieszczących się w katalogu instytucji rynku

pracy); stwarza to szanse na to, że środki finansowe na realizację zadania trafią do organizacji społecznych;

- zleceniodawca bardzo szczegółowo definiuje zakres zlecenia, co jest korzystne dla samorządów, które mają sprecyzowane oczekiwania co do sposobu realizacji zadania;
- działania realizowane w tym trybie mogą być kontraktowane na okres do trzech lat.

Wady

- katalog zadań zleczanych w tym trybie jest bardzo wąski, nie pozwala wykorzystać pełnego potencjału podmiotów społecznych;
- praktyką samorządów jest przyznawanie dotacji zamykających się w roku budżetowym, co bardzo skraca czas realizacji zadania i może niekorzystnie wpłynąć na jego jakość;
- mała elastyczność przy zmianach projektu, np. budżetowych – wszystkie zmiany muszą być przyjęte aneksem do umowy;
- jeśli realizacja projektu przekracza rok budżetowy, to podmiot dotowany musi sporządzić dodatkowe sprawozdanie roczne (na 31 grudnia) oraz zwrócić niewydatkowane środki samorządowi.

„Pomorskie Miasteczko Zawodów”

Projekt Pomorskie Miasteczko Zawodów (PMZ) to nowatorska inicjatywa władz samorządowych miasta Gdyni, której celem jest oferowanie bezpłatnej pomocy mieszkańcom Gdyni i województwa pomorskiego – bezrobotnym, absolwentom poszukującym pracy i osobom pragnącym zdobyć nowe kwalifikacje lub rozpocząć działalność gospodarczą. Projekt wpisuje się w program gdyńskiego samorządu „Przedsiębiorcza Gdynia”, mający na celu wspieranie aktywności gospodarczej oraz przeciwdziałanie bezrobociu poprzez aktywizację lokalnego rynku pracy i zachęcanie do zakładania własnych firm. Projekt realizowany jest przez Fundację Gospodarczą w formie zlecenia. Działania Pomorskiego Miasteczka Zawodów wpisują się w cele statutowe Fundacji Gospodarczej. Prezydent Miasta Gdyni ogłosił konkurs ofert dla podmiotów prowadzących działalność pożytku publicznego w zakresie zadań na rzecz osób bezrobotnych, absolwentów poszukujących pracy oraz osób pragnących zdobyć nowe kwalifikacje lub rozpocząć działalność gospodarczą na własny rachunek. Komisja Oceniająca wybrała

najlepszą ofertę i zarekomendowała ją Prezydentowi Miasta Gdyni, który swoim zarządzeniem wyznaczył Fundację Gospodarczą na operatora projektu Pomorskie Miasteczko Zawodów i przekazał dotację na realizację tego zadania. Konkurs jest powtarzany co trzy lata.

Pierwsze środki zostały przekazane w marcu 2002 r. Obecnie Fundacja ma podpisaną z miastem umowę na lata 2008-2010. Przyznane środki przekazywane są z góry na specjalnie wyodrębniony na ten cel rachunek bankowy. Ogólna wartość dotacji trzeciej edycji wynosi 210 000 zł.

Środki finansowe rozliczane są po otrzymaniu i wydatkowaniu każdej z transz. Fundacja Gospodarcza przedstawia Urzędowi Miasta Gdyni półroczne sprawozdania z wykonywania zadań wg wzoru stanowiącego załącznik nr 3 do rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 29 października 2003 r. w sprawie wzoru oferty realizacji zadania publicznego, ramowego wzoru umowy o wykonanie zadania publicznego i wzoru sprawozdania z wykonania tego zadania (Dz.U. nr 193, poz. 1891). Sprawozdanie jest dostarczane w terminie 30 dni po upływie danego półrocza.

Projekt Pomorskie Miasteczko Zawodów proponuje mieszkańcom Gdyni kompleksową ofertę wysokiej jakości usług związanych z podniesieniem ich poziomu wiedzy oraz kwalifikacji. Projekt cieszy się dużą popularnością nie tylko wśród mieszkańców Gdyni, również u osób zamieszkujących całe województwo pomorskie. W ramach projektu organizowane są dwa razy do roku Targi Pracy, mające za zadanie ułatwić kontakt między osobami poszukującymi pracy a pracodawcami, propagować aktywną postawę na rynku pracy oraz pokazywać możliwości związane z dalszym podniesieniem kwalifikacji zawodowych.

Zadania realizowane w ramach Pomorskiego Miasteczka Zawodów obejmują dwie ścieżki pomocy: Przedsiębiorczość i Rozwój Zawodowy. Do ścieżki pierwszej zalicza się: szkolenia z zakładania działalności gospodarczej, marketingu, tworzenia biznesplanu oraz konsultacje dla osób chcących założyć własną firmę i przedsiębiorców. Ścieżka Rozwój Zawodowy realizowana jest poprzez prowadzenie doradztwa indywidualnego (w tym badania predyspozycji zawodowych, pomocy w planowaniu ścieżki edukacyjnej i zmiany kwalifikacji, pomocy w redagowaniu dokumentów aplikacyjnych), szkolenia komputerowe, szkolenia interpersonalne oraz Targi Pracy.



Te ostatnie odbywają się cyklicznie dwa razy w roku, natomiast wszystkie szkolenia prowadzone są w sposób ciągły – Fundacja Gospodarcza co miesiąc zamieszcza na swojej stronie internetowej nową ofertę szkoleń. Wszystkie zajęcia prowadzone są przez profesjonalnych trenerów i doradców stosujących nowoczesne metody szkolenia oraz wykorzystujących narzędzia multimedialne. Fundacja Gospodarcza z powodzeniem realizuje powyższe działania dzięki odpowiednim zasobom kadrowym, lokalowym i sprzętowym, a bazę Miasteczka stanowi obiekt wyposażony w niezbędny sprzęt komputerowy, oprogramowanie oraz materiały informacyjne i szkoleniowe, mieszczący się w siedzibie Fundacji (tam też odbywają się wszystkie szkolenia i konsultacje).

Targi pracy realizowane przez Fundację Gospodarczą w ramach projektu Pomorskie miasteczko zawodów

Zarówno przedstawiciele Fundacji Gospodarczej, jak i pracownicy Urzędu Miasta Gdyni zgodnie twierdzą, że współpraca układa się bardzo dobrze, a w toku prowadzenia projektu nie zanotowano żadnych trudności komunikacyjnych, co miało decydujący wpływ na powodzenie realizowanych działań. Pracownicy ww. instytucji są ze sobą w ciągłym kontakcie, sprawozdania z realizacji projektu i jego rozliczenia finansowe składane są w terminie, nie ma również opóźnień w przekazywaniu środków finansowych na konto Fundacji, co pozytywnie wpływa na realizowanie działań zgodnie z założeniami projektu i harmonogramem. O bezproblemowej współpracy świadczy chociażby fakt, że obecnie Fundacja realizuje trzecią edycję Pomorskiego Miasteczka Zawodów, a od początku trwania projektu ze wsparcia oferowanego w ramach projektu skorzystało 25 361 osób¹. Planowana jest również kontynuacja współpracy w latach 2011-2013.

„Zgodnie z ustawą o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie od 2004 r. współpraca przy realizacji projektu Pomorskie Miasteczko Zawodów opiera się na zasadach powierzenia zadania publicznego. Taka forma współpracy przewiduje wsparcie w 100%, jednak z uwagi na dotychczasowe wykazywanie wkładu własnego w poprzednich formach współpracy, Fundacja Gospodarcza również obecnie zapewnia w projekcie około 25-procentowy wkład własny.

Dzięki tej współpracy projekt ma zapewnioną ciągłość i możliwość modyfikacji z każdą nową edycją, przy jednoczesnym zachowaniu podstawowych jego założeń, stanowiących trzon Pomorskiego Miasteczka Zawodów. Przez wzgląd na długą współpracę dobrym pomysłem byłoby sporządzanie sprawozdań z realizacji zadania raz na rok.”

Rafał Mitaniec, Fundacja Gospodarcza

1 Liczba osób, które wypełniły ankiety zgłoszeniowe na szkolenia.

→ Udzielanie zamówień publicznych

Krótką charakterystyka

Samorządy oraz publiczne służby zatrudnienia mogą zlecić realizację zadań publicznych lub zakupić wszystkie niezbędne towary i usługi u podmiotów gospodarczych (w tym od organizacji pozarządowych prowadzących działalność gospodarczą i od spółdzielni socjalnych) udzielając zamówień publicznych. Samorządy mogą również zlecić w tej formie instytucjom rynku pracy (w tym organizacjom pozarządowym) zadania zdefiniowane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Podstawa prawna

Ustawa określa procedury i formy zlecenia zadań oraz kwotę, od której musi być stosowane prawo zamówień publicznych.

Procedura

Przy zamówieniach do 14 000 euro nie stosuje się prawa zamówień publicznych. Zaleca się, by samorządy miały własne procedury udzielania zamówień. Przy zamówieniach powyżej 14 000 euro stosuje się przepisy Ustawy prawo zamówień publicznych i określone w tej ustawie procedury.

Zalety

- realizacja zadania może się wiązać z wygenerowaniem zysku (w przypadku instytucji prowadzących działalność gospodarczą), co pozwala poprawić sytuację finansową organizacji. Jest to szczególnie ważne dla zapewnienia ciągłości działań w sytuacji, kiedy zakończy się finansowanie z jednych dotacji, a nie rozpocznie się finansowanie z kolejnych;
- organizacja wykonująca zadanie zobowiązuje się do jego realizacji w sposób zdefiniowany przez samorząd i ma bardzo ograniczoną możliwość jego modyfikacji. W sytuacji,

kiedy samorząd ma sprecyzowane oczekiwania co do sposobu realizacji zadania, jest to dla niego korzystne.

Wady

- organizacje pozarządowe i spółdzielnie socjalne starające się o udzielenie im zadania publicznego muszą konkurować z podmiotami komercyjnymi;
- przy zamówieniach powyżej 14 000 euro konieczne jest przygotowanie oferty wraz z całą niezbędną dokumentacją, co jest kosztowne i czasochłonne. Ponadto procedura związana jest w niektórych przypadkach z koniecznością wniesienia zabezpieczenia finansowego przy składaniu oferty czy na czas realizacji umowy, co ogranicza dostęp organizacjom pozarządowym i spółdzielniom socjalnym do tych zamówień.

„Coś dla poławiaczy pereł”

„Coś dla poławiaczy pereł” to pilotażowy projekt szkoleniowo-aktywizacyjny, przeznaczony dla kobiet w wieku powyżej 50 lat realizowany przez Fundację Centrum Promocji Kobiet na podstawie zamówienia publicznego udzielonego przez Urząd Pracy m.st. Warszawy. Propozycja wspólnego przeprowadzenia programu pilotażowego to efekt długotrwałej, dobrej współpracy przy realizacji innych ważnych wydarzeń i projektów, jakie realizowane były przez Urząd i Fundację. Projekt miał formę dedykowanego programu autorskiego, skierowanego do określonej grupy beneficjentów, napotykających na szczególne trudności w powrocie na rynek pracy. Fundacja została wyłoniona do realizacji szkolenia zgodnie z ustawą z 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych w drodze zamówienia z wolnej ręki, a okres realizacji szkolenia został określony w umowie i trwał od 6 listopada do 14 grudnia 2007 r. Całkowita wartość zlecenia wyniosła 29 070 zł.

Beneficjentkami programu były kobiety z wykształceniem co najmniej zasadniczym zawodowym. Jako że był to program pilotażowy, w projekcie uczestniczyła niewielka 10-osobowa grupa. Głównym celem projektu było wzbudzenie u beneficjentek chęci poznania własnych umiejętności zawodowych oraz zrozumienie przez nie procesu wyboru zawodu, nabycie nowych umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy i podejmowaniem decyzji zawodowych, co z kolei miało prowadzić do uzyskania



zatrudnienia zgodnego z predyspozycjami zawodowymi, możliwościami osobistymi i uznawanymi wartościami. Projekt obejmował dwa rodzaje działań: 6-tygodniowy intensywny warsztat szkoleniowy oraz przygotowanie do podjęcia zatrudnienia lub przygotowania zawodowego uczestników projektu prowadzone w formie doradztwa. Działania pierwszego rodzaju miały formę wielostronnych szkoleń „miękkich” i konsultacji realizowanych przez Fundację, w których skład wchodziły m.in. warsztaty integracyjno-aktywizacyjne, bilans kompetencji, aktywne poszukiwanie pracy oraz szkolenie z zakresu korzystania z nowych technologii. Drugi etap miał charakter zindywidualizowanego doradztwa, który zawierał takie elementy, jak monitoring ofert pracy prowadzony przez Fundację i kontakt z pracodawcami, realizowany przez doradcę. W projekcie głównym planuje się również ewentualne przygotowanie zawodowe (pracodawca podpisuje umowę z Urzędem Pracy) finansowane przez UP.

Przeprowadzony program pilotażowy pokazał, że warto jest planować podobne działania w przyszłości, szczególnie te, które zakładają intensywny indywidualny proces pracy z klientem na wzór tych realizowanych w innych krajach UE. Urząd Pracy wspólnie z Centrum Promocji Kobiet planuje m.in. realizację całego programu rocznego, a zdobyte w pilotażu doświadczenia pokazują, jak należy udoskonalić narzędzia wyjściowe, jakie elementy powinny zostać poszerzone, a z jakich można zrezygnować (co ma już swoje odzwierciedlenie w nowych planach). Pilotaż pokazał jak wiele dobrego można dokonać łącząc zindywidualizowaną usługę doradczą z bieżącą pracą z klientem, ale z drugiej strony ujawnił też problemy natury formalnej – m.in. brak możliwości płacenia za usługę doradztwa czy coachingu w ramach art. 108 ustawy. Być może w przyszłości nowe rozwiązania legislacyjne dadzą Urzędowi Pracy możliwość płacenia nie tylko za szkolenia, ale również za cały proces opieki nad klientem.

„W przyszłości chętnie zaangażujemy się w tego typu działania. Nie można, bowiem zapominać o wysokich kwalifikacjach, dużej wiedzy merytorycznej i wielkim doświadczeniu osób działających w ramach tzw. trzeciego sektora. Jeśli zatem istnieje możliwość wykorzystania ich fachowości i dobrej znajomości specyfiki pracy z grupą osób, które np. pochodzą z obszarów patologii, są ofiarami przemocy domowej,

handlu ludźmi, są niepełnosprawne czy właśnie opuściły zakłady karne, to należy ten potencjał pozyskać do współpracy, by nie wyważyć otwartych drzwi.

Myślę, że trudno będzie mówić o jakości współpracy, bo projekt był mały i bardzo szybki, teraz, jeśli będziemy podejmowali szerszą, np. roczną, współpracę z organizacjami pozarządowymi, możemy odnosić się do dotychczasowych źródeł naszego doświadczenia, jednak nie wiadomo, jak współpraca będzie się układała. Mamy zamiar podejmować wspólne przedsięwzięcia nie tylko w kwestiach szkoleniowych, jednak będziemy musieli czekać na interpretację Departamentu Rynku Pracy odnośnie sposobu jej finansowania.

Najważniejszą i jedyną przeszkodą w pełnej realizacji projektu był brak uregulowań prawnych, które pozwoliłyby na finansowanie poza częścią szkoleniową działań doradczych i poradnictwa indywidualnego w procesie dochodzenia do zatrudnienia, co jest wynikiem braku zapisów w art. 108 ustawy, który wskazuje katalog działań i zadań możliwych do opłacania ze środków Funduszu Pracy.

W chwili obecnej w zasięgu naszego zainteresowania pozostawać będą osoby z grup ryzyka określonych w ustawie, wobec których należy z pewnością podjąć zindywidualizowane, dedykowane działania, których skuteczność może być większa niż przy stosowaniu ustandaryzowanej usługi. Najważniejszym bowiem zadaniem publicznych służb zatrudnienia jest zastosowanie i zapewnienie najlepszej kompleksowej usługi rynku pracy, która przyspieszy powrót do zatrudnienia każdemu, kto pozostaje poza aktywnością zawodową. Jednak warunkiem powodzenia działalności aktywizacyjnej jest zawsze rzeczywiste uczestnictwo samej osoby zainteresowanej.”

Urszula Murawska, Urząd Pracy m.st. Warszawy

→ Zakończenie

Zgodnie z aktualnymi trendami publiczne służby zatrudnienia powinny dążyć do większego włączania organizacji pozarządowych i spółdzielni socjalnych w rozwiązywanie lokalnych problemów społecznych, która to praktyka powinna być podstawą realizacji wszelkich zadań społecznych przez samorządy.

Współpraca ta może przyjmować różne formy, zarówno finansowe, jak i niefinansowe, jednak w niniejszym opracowaniu skupiliśmy się na przedstawieniu form finansowych, gdyż wymagają one znajomości szczegółowych przepisów i procedur, a tym samym mogą na pierwszy rzut oka wydawać się skomplikowane. Mamy nadzieję, że niniejsza publikacja dowodzi, że różnorodność form współpracy zgodnych z polskim ustawodawstwem powinna być traktowana raczej jako udogodnienie aniżeli wada systemu.

Współpraca administracji państwowej z organizacjami trzeciego sektora jest nie tylko potrzebna, ale również może stanowić naturalne uzupełnienie działań wykonywanych samodzielnie przez administrację publiczną. Korzyści płynących z partnerstw jest tak dużo, że prawdopodobnie do ich omówienia konieczne byłoby przygotowanie osobnej publikacji. Niemniej jednak nawet pobieżna analiza zagadnienia pokazuje, że współpraca podmiotów publicznych i społecznych przynosi korzyści obydwu stronom – partnerzy społeczni mogą wykonywać działania, które ze względu na ograniczenia ustawowe nie mogą być wykonywane przez państwowe urzędy, a pracownicy administracji mogą świadomie wpływać na prowadzone przez organizacje pozarządowe projekty i programy i uczestniczyć w nich, nie wspominając nawet o możliwości wykorzystania różnorodnych narzędzi charakterystycznych dla każdego z sektorów.

Reasumując, istnieją trzy główne formy współpracy, jaką mogą podejmować organy administracji państwowej i podmioty ekonomii społecznej. Pierwszą z nich są projekty partnerskie realizowane w ramach funduszy unijnych, które są najbardziej nowoczesną formą współpracy. Opiera się ona na podpisywanych przez organizacje współpracujące umowach partnerskich i wspólnej realizacji ustalonych celów. Samorząd może też wspierać organizacje pozarządowe i spółdzielnie socjalne poprzez przyznanie im dotacji

na realizację działań, które uzna za społecznie użyteczne lub na realizację zadań własnych, może również udzielać zamówień publicznych.

Warto pamiętać, że aby podmioty publiczne mogły wspólnie z trzecim sektorem realizować szeroki wachlarz projektów, niezbędne jest zapewnienie organizacjom na tyle silnej pozycji, aby mogły one stać się równoważnym partnerem dla administracji publicznej. Niestety daleko nam do ideału – na organizacje pozarządowe w dalszym ciągu nakładane są restrykcje prawne, ograniczające możliwości budowania stabilności finansowej, jednak wiele organizacji radzi sobie z tą sytuacją, również poprzez nawiązywanie stałej współpracy z sektorem publicznym. Oczywiście nie oznacza to, że celem współpracy jest tylko wzmocnienie pozycji organizacji pozarządowych. Zasadniczą kwestią pozostaje rozwiązywanie społecznych problemów dzięki zaangażowaniu partnerów posiadających różne zasoby, umiejętności, narzędzia i doświadczenia. Organizacje pozarządowe nie powinny być traktowane jako konkurent, ale jako partner dla samorządów, gdyż tylko taka postawa umożliwi efektywne rozwiązywanie problemów społecznych. Również w interesie administracji leży budowanie potencjału partnerów społecznych, bo dzięki współpracy z nimi – bez względu na formę tej współpracy – będzie możliwa szybsza i efektywniejsza realizacja celów społecznych. Warto pamiętać, że koszty utrzymywania rzeszy bezrobotnych są wysokie, a system administracji publicznej, ze względu na ograniczenia ustawowe, nie ma szans samodzielnie poradzić sobie z powstającymi i istniejącymi problemami. Partnerstwa publiczno-społeczne mogą okazać się rozwiązaniem odciążającym system, a organizacje trzeciego sektora mogą stanowić dobre wsparcie dla samorządów.

Jasne jest, że ustawodawstwo polskie nie jest idealnie dopasowane do najnowszych trendów dotyczących współpracy z organizacjami pozarządowymi i spółdzielniami socjalnymi, jednakże w niniejszej broszurze staraliśmy się pokazać, że istnieją różne możliwości podejmowania wspólnych, ponadsektorowych działań. Jak w wielu innych sferach życia, tak i w przypadku takiej współpracy, wiele zależy od chęci i zaangażowania obydwu stron. Pamiętajmy, że organizacje trzeciego sektora i administracja publiczna rządzą się różnymi prawami, mają różne doświadczenia i narzędzia, ale to, co je łączy, to wspólne cele – rozwiązywanie problemów społecznych i niesienie pomocy, i wsparcia społecznościom lokalnym.

Opracowano na podstawie:

- Michał Guć, Wspieranie ekonomii społecznej przez administrację publiczną, *Ekonomia Społeczna Teksty 2007*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2007
- Polski model ekonomii społecznej. Rekomendacje dla rozwoju. Zaproszenie do dyskusji. Praca zbiorowa pod redakcją Piotra Frączaka i Jana Jakuba Wygnańskiego, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2008
- Ustawa z 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. (Dz.U. 03.96.872 z późn. zm.)
- Ustawa z 9 lutego 2004 roku Prawo zamówień publicznych (Dz.U. 04.19.177 z późn. zm.)
- Ustawa z 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej (Dz.U. 04.64.593 z późn. zm.)
- Ustawa z 1 maja 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 04.99.1001 z późn. zm.)

Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych

Warszawa 2008

ISBN: 83-85928-64-2

Redakcja merytoryczna: Ilona Gosk, Magdalena Klaus, Anna Sienicka

Zdjęcia: Tomasz Ślęzak

Korekta językowa: Dorota Matejczyk

Projekt graficzny: Frycz / Wicha

Skład graficzny: Mirosław Piekutowski

Nakład: 1000 sztuk

Wszystkie prawa zastrzeżone

Przedruk i reprodukcja publikacji w jakiegokolwiek postaci
bez pisemnej zgody Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych są zabronione.

Trzeci sektor – organizacje pozarządowe, spółdzielnie socjalne stają się coraz ważniejszym składnikiem krajobrazu społecznego. To z ich inicjatywy podejmowanych jest wiele innowacyjnych projektów w zakresie aktywizacji zawodowej, przeciwdziałania bezrobociu oraz wykluczeniu. Samorządy, kształtujące w sposób nowoczesny politykę społeczną, starają się w jak największym stopniu korzystać z wiedzy i doświadczeń sektora pozarządowego. Współpraca pomiędzy służbami zatrudnienia a trzecim sektorem może mieć bardzo zróżnicowane formy. Zależą one od potencjału partnerów, ich doświadczeń, umiejętności, zaś przede wszystkim od lokalnych potrzeb. Niniejsza publikacja w prosty i czytelny sposób pokazuje jak w oparciu o obowiązujące przepisy prawa, administracja może przekazywać organizacjom pozarządowym środki na realizację przez nie zadań publicznych. Zawarte w tej broszurze przykłady mają dowiedzieć, że efektywna współpraca na gruncie lokalnym jest możliwa i pożądana oraz może inspirować do nowych projektów na rzecz osób bezrobotnych.

Michał Guć – wiceprezydent Gdyni

Kwestie współpracy PSZ z organizacjami pozarządowymi stanowią dziś istotne wyzwanie dla obojga wymienionych powyżej partnerów. Praktyka wielu krajów europejskich jak i liczne doświadczenia krajowe (pokazane w broszurze) wskazują jednoznacznie na partnerstwo jako wypróbowaną metodę tejże współpracy w rozwiązywaniu problemów występujących na lokalnych rynkach pracy. Złożoność materii prawnej regulującej ten obszar (podstawowy zakres współpracy opisany jest aż w czterech ustawach) wymaga zarówno od urzędów pracy (i generalnie samorządów lokalnych) jak i organizacji pozarządowych wielu wysiłków. Prezentowana broszura stanowi dla obojga partnerów istotną pomoc w tej sprawie. Pomoc tym cenniejszą, iż nie ograniczającą się tylko do objaśnienia suchej materii prawnej, ale przy pomocy konkretnych, ciekawych przykładów, pokazującą zarówno jak? oraz dlaczego? warto i można tę współpracę podejmować.

Bartłomiej Piotrowski

ISBN: 83-85928-64-2

