

BEZROBOCIE

→ co robić

Joanna Tyrowicz

Relacje pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a organizacjami rynku pracy – wnioski z badania ilościowego

POLSKO-AMERYKAŃSKA
FUNDACJA WOLNOŚCI



POLISH-AMERICAN
FREEDOM FOUNDATION



Program:

Polsko-Amerykańskiej
Fundacji Wolności

www.pafw.pl

Realizator programu:

Fundacja Inicjatyw
Społeczno-Ekonomicznych

www.fise.org.pl



Joanna Tyrowicz

Relacje pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a organizacjami rynku pracy – wnioski z badania ilościowego

Tekst bazuje na niepublikowanych badaniach prowadzonych dla Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych przez Katarzynę Zaunar w 2005 roku.

Warszawa 2006



Wstęp	4
1. Metodologia badania	5
2. Organizacje pozarządowe w konkursach na realizację projektów aktywizacyjnych	6
3. Organizacje pozarządowe jako podwykonawcy publicznych służb zatrudnienia	11
4. Współpraca instytucjonalna – instytucje wdrażające oraz rady zatrudnienia	13
5. Ocena kompetencji organizacji pozarządowych	16
6. Ocena kompetencji a skuteczność organizacji pozarządowych	18
Podsumowanie	21
Załącznik – Ankieta	22
Załącznik – zestawienie udziału NGO w konkursach ZPORR oraz SPO RZL	24



Organizacje rynku pracy są bardziej aktywne, zatrudniają średnio więcej pracowników i corocznie mają do dyspozycji, średnio, wyższe budżety niż ogólnie środowisko pozarządowe. Mogłoby to sugerować, że dla przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia stanowią silnego partnera w realizowaniu aktywnych polityk rynku pracy. Celem badania było ilościowe przeanalizowanie relacji pomiędzy sektorem pozarządowym aktywnym w sektorze usług rynku pracy a publicznymi służbami zatrudnienia.

Warunki współpracy między przedstawicielami publicznych służb zatrudnienia i sektora pozarządowego określa *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 roku*. Wraz z ustawą o działalności pożytku publicznego i wolontariacie określa przykładowe formy współpracy. Choć zgodnie z prawem ani urzędy pracy, ani samorządy nie muszą współpracować z sektorem pozarządowym na wszystkie te sposoby, istnieje ogólny obowiązek współdziałania zarówno na poziomie jednostek samorządu terytorialnego (poprzez rady zatrudnienia oraz inne ciała konsultacyjno-doradcze), jak i ich agend (jakimi są wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy).

Zgodnie z zasadą pomocniczości ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa iż faktyczna polityka zatrudnienia prowadzona jest na poziomie powiatów. To powiatowe urzędy pracy realizują zadania określone ustawą jako usługi rynku pracy. Z tego też względu właśnie PUP stanowią właściwy poziom referencyjny dla ilościowej analizy współpracy z organizacjami pozarządowymi. Z drugiej strony, środki w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) oraz Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego (ZPORR) rozdysponowywane są na poziomie wojewódzkim przez, odpowiednio, wojewódzkie urzędy pracy oraz urzędy marszałkowskie. Stąd poziom WUP stanowi drugi istotny punkt odniesienia dla badania relacji między sektorem pozarządowym a przedstawicielami publicznych służb zatrudnienia.

Zebrane dane wskazują na to, że zarówno na poziomie powiatowym, jak i wojewódzkim, wciąż jeszcze wiele pozostaje do zrobienia w obszarze współpracy pomiędzy podmiotami pozarządowymi a przedstawicielami administracji publicznej i jej agend. Relatywnie rzadko i w małym zakresie wykorzystuje się specyficzne kompetencje NGO w przeciwdziałaniu skutkom bezrobocia

i wykluczenia społecznego, organizacjom, jeśli w ogóle otrzymują jakieś zadania do realizacji, powierza się głównie szkolenia zawodowe. Pomimo wymogu ustawowego niewiele powstało rad zatrudnienia na poziomie powiatowym, ponadto sektor pozarządowy często jest w nich pomijany. W zakresie SPO RZL oraz ZPORR instytucje wdrażające oferując podmiotom niepublicznym wsparcie w ubieganiu się o środki unijne tylko w minimalnym zakresie oraz stosując rygorystyczny formalizm w ocenie projektów uniemożliwiają realizację projektów innowacyjnych i efektywnych z punktu widzenia beneficjenta. Wszystkie te czynniki powodują, że choć sektor pozarządowy oceniany jest przez przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia relatywnie wysoko, wciąż niewiele zadań społecznych powierza mu się do realizacji.



1. Metodologia badania

Za pośrednictwem sekretariatu wiceministra Jacka Męciny w Ministerstwie Gospodarki i Pracy rozesłano do 18 instytucji wdrażających programy współfinansowane ze środków unijnych ankietę zawierającą prośbę o przekazanie danych ilościowych oraz opinii. Wśród ankietowanych instytucji był Departament Wdrażania EFS w Ministerstwie Gospodarki i Pracy, wszystkie wojewódzkie urzędy pracy oraz Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Proszono o przekazanie następujących danych:

- ▶ udział organizacji pozarządowych w konkursach SPO RZL obejmujących działania 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, a także w konkursach ZPORR dotyczących działań 2.1, 2.3, 2.4; w przypadku działań 1.1, 1.4, 1.5 i 1.6 w konkursach SPO RZL oraz działań 2.1, 2.3, 2.4 w konkursach ZPORR dane dotyczą 2004 roku oraz roku 2005 (do września), zaś w przypadku działań 1.2 i 2.3 w konkursach SPO RZL – tylko rok 2004 (w 2005 r. w konkursach mogły startować jedynie powiatowe urzędy pracy);
- ▶ podwykonawstwo w konkursach realizowanych ze środków unijnych – pytanie to skierowane było bezpośrednio do powiatowych urzędów pracy (dane dotyczą 2004 roku i okresu do września 2005 roku).

Dane posłużyły przygotowaniu zestawień i analiz dotyczących skuteczności organizacji pozarządowych w ubieganiu się o środki przeznaczone na realizację aktywnych polityk rynku pracy. Analizowano również, w jaki sposób specyficzne kompetencje organizacji pozarządowych wykorzystywane są przez przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia przy realizacji programów aktywizacyjnych i podnoszących zatrudnialność.

Element wartościujący badania koncentrował się na opiniach instytucji wdrażających odnośnie udziału organizacji pozarządowych w usługach rynku pracy. Próbowano poznać ich zdanie na temat przeszkód, jakie najczęściej napotykają, oraz zmian, które pomogłyby usprawnić wykorzystanie środków w ramach EFS. Zarówno przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia, jak i PFRON, zostali poproszeni również o ocenienie kompetencji organizacji pozarządowych jako uczestników rynku pracy.

Ankietę wypełniło 17 instytucji, w tym 15 wojewódzkich urzędów pracy. Odpowiedzi respondentów w wielu miejscach nie są kompletne (częściowo prawdopodob-

nie ze względu na krótki czas przewidziany na wypełnienie ankiety). Pomimo przekazania ich w formie elektronicznej wielokrotnie poszczególni respondenci udzielali odpowiedzi w różnej formie – część wojewódzkich urzędów pracy dostarczyła danych zbiorczych, dwa z rozbiorem na powiatowe urzędy pracy. W związku z tym, mimo że z badawczego punktu widzenia można mieć niekiedy zastrzeżenia co do jakości danych, wyraźne analogie uzasadniają wnioski prezentowane w raporcie.



2. Organizacje pozarządowe w konkursach na realizację projektów aktywizacyjnych

Fundusze na aktywne polityki rynku pracy pochodzą obecnie głównie ze środków unijnych. Oznacza to, że wszyscy uczestnicy rynku pracy (w tym publiczne służby zatrudnienia) mogą realizować działania aktywizacyjne jedynie w ramach projektów finansowanych przez EFS (gdzie Fundusz Pracy stanowi zaledwie wymagany przez UE wkład własny). Dla wdrażania EFS przewidziano dwie ścieżki – Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL) oraz Zintegrowany Program Operacyjny Rozwoju Regionalnego (ZPORR). Dla SPO RZL instytucjami wdrażającymi były wojewódzkie urzędy pracy. Natomiast priorytet II ZPORR początkowo znajdował się w kompetencjach WUP, jednak obecnie podlega urzędom marszałkowskim (jak wszystkie inne priorytety realizowane w ramach ZPORR).

Zgodnie z wytycznymi konkursowymi w przypadku projektów zgłaszanych do realizacji w ramach SPO RZL (głównie priorytet I) oraz ZPORR (priorytet II) o finansowanie mogą się ubiegać również organizacje pozarządowe (samodzielnie lub w partnerstwie). O ile jednak w przypadku ZPORR nie obowiązują żadne ograniczenia dla wnioskodawców, o tyle w ramach SPO RZL przewidziano podział na schematy, które wiążą się bezpośrednio z klasyfikacją uprawnionych wnioskodawców. Najczęściej przeprowadzony jest on w ten sposób, że w schemacie „A” wnioskodawcami mogą być powiatowe urzędy pracy lub inne instytucje publiczne (w jednym przypadku Ochotnicze Hufce Pracy), zaś w schemacie „B” – wszystkie podmioty będące instytucjami rynku pracy (przy czym w działaniu 1.2 i 1.3 w schemacie „B” wykluczony jest udział WUP oraz PUP). Jednak lektura list rodzajów projektów, które mogą być realizowane w obydwu schematach, pokazuje, że w dużej mierze się pokrywają.

Jeżeli chodzi o ZPORR (Priorytet II), jego celem nie jest bezpośrednio rynek pracy, lecz wzmocnienie regionalnej bazy ekonomicznej oraz zasobów ludzkich. W konkursach mogą brać udział różne podmioty, między innymi jednostki samorządu terytorialnego, szkoły wyższe, placówki prowadzące kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych, organizacje pozarządowe, instytucje rynku pracy, a w działaniu 2.3 także pracodawcy. We wszystkich konkursach mogą być też składane wnioski partnerskie (z zastrzeżeniem, że partnerzy rekrutują się spośród podmiotów wymienionych wśród instytucji uprawnionych do udziału w tych konkursach).

Celem działania 2.1 jest dostosowanie umiejętności i kwalifikacji zawodowych do wymogów regionalnego rynku pracy, czyli tzw. kształcenie ustawiczne. Program skierowany jest nie tylko do osób bezrobotnych, ale do wszystkich tych, którzy chcą podnosić swoje umiejętności zawodowe zgodnie z profilem gospodarczym regionu. Projekty konkursowe mogą dotyczyć szkoleń różnego typu, usług doradczych dla rolników, zamierzających podjąć dodatkową działalność gospodarczą, usług doradczych dla osób kształtujących swoją karierę zawodową, w tym dla studentów, praktycznej nauki zawodu dla młodzieży ponadgimnazjalnej oraz praktyk zawodowych dla studentów. Działanie przewiduje również projekty dotyczące badania i analizy dla potrzeb regionalnego rynku pracy.

Działanie 2.3 adresowane jest do osób, które chcą odejść z rolnictwa i swą aktywność zawodową realizować na obszarach wiejskich poza sektorem rolnym, natomiast 2.4 do osób zagrożonych utratą zatrudnienia w związku z restrukturyzacją przedsiębiorstwa. Projekty konkursowe w obu przypadkach mogą dotyczyć: szkoleń i kursów, poradnictwa pracy, informacji zawodowej, usług z zakresu doradztwa zawodowego doradczych oraz subsydiowanego zatrudnienia.

W przypadku SPO RZL Priorytet I odnosi się bezpośrednio do rynków pracy („Aktywna Polityka Rynku Pracy oraz integracji zawodowej i społecznej”) i obejmuje obszary takie, jak wzmocnienie instytucji rynku pracy (działanie 1.1, instytucją wdrażającą jest ministerstwo właściwe dla spraw pracy), młodzież (działanie 1.2, wdrażane przez WUP), długotrwale bezrobotni (działanie 1.3, wdrażane przez WUP), niepełnosprawni (działanie 1.4, wdrażane przez PFRON), grupy szczególnie ryzyka (działanie 1.5, wdrażane przez ministerstwo właściwe dla spraw pracy) oraz kobiety (działanie 1.6, wdrażane przez ministerstwo właściwe dla spraw pracy, a wyjściowo przez urząd pełnomocnika rządu ds. równego statusu kobiet i mężczyzn). Priorytet II obejmuje działania związane z rozwojem społeczeństwa opartego na wiedzy, związane ze zwiększaniem dostępności i promowaniem edukacji (działanie 2.1, wdrażane przez ministerstwo właściwe dla spraw edukacji), podnoszeniem jakości w nauczaniu (działanie 2.2, wdrażane przez ministerstwo właściwe dla spraw edukacji) oraz rozwojem kadr nowoczesnej gospodarki (działanie 2.3, wdrażane

przez PARP), jak również rozwój kadr administracyjnych (działanie 2.4, wdrażane przez Urząd Służby Cywilnej).

W ramach działania 1.2 oraz 1.3 przewidziano do realizacji następujące typy projektów: doradztwo, szkolenia oraz przyznawanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy, wsparcie realizacji programów innowacyjnych, w szczególności zawierających nowatorskie podejście do problematyki zwalczania bezrobocia oraz wykorzystujących nowe technologie, a także wspieranie wolontariatu jako etapu przygotowawczego do podjęcia zatrudnienia. Ponadto w schemacie A (czyli dla publicznych służb zatrudnienia) dla działania 1.2 nie są przewidziane projekty, których celem jest informowanie o ofertach pracy, formach zatrudnienia itd., jak również projekty promujące aktywną postawę młodzieży na rynku pracy, a dla działania 1.3 nie są przewidziane działania promujące inicjatywy lokalne wspierające osoby długotrwale bezrobotne, a także wspieranie inicjatyw samoorganizacji i samopomocy. W schemacie B zaś dla obu działań nie można realizować inicjatyw obejmujących subsydiowane zatrudnienie i staże.

Konkursy do działania 1.2 i 1.3 schemat B, czyli te, w których mogą brać udział organizacje pozarządowe, były realizowane w 2004 roku. Instytucjami wdrażającymi były w tym wypadku WUP, które, aby realizować schemat B, musiałyby ze swoich środków dotować zatwierdzone do realizacji projekty. Tymczasem ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określająca zasady funkcjonowania Funduszu Pracy, jak również rodzaje wydatków ponoszonych z Funduszu Pracy, nie przewiduje możliwości organizowania przez publiczne służby zatrudnienia konkursów i przekazywania na tej drodze dotacji jakimkolwiek podmiotom. W 2004 roku zastosowane więc zostało rozwiązanie tymczasowe – na przeprowadzenie konkursów przez WUP wykorzystano środki specjalne z rezerwy uwłaszczeniowej. Jednak zgodnie z procedurami środki te musiały być rozliczone do końca czerwca 2005 roku. Nowelizacja ustawy o finansach publicznych zlikwidowała obecnie środki specjalne, uniemożliwiając w ten sposób uruchomienie działań 1.2 i 1.3 schematu B SPO RZL. W związku z tym fundusze przeznaczone na schemat B zostaną prawdopodobnie przesunięte do schematu A, w którym wnioskodawcami mogą być tylko PUP.

Trzeba też dodać, że nie wszystkie województwa w 2004 roku realizowały schemat B w tych dwóch działaniach. Ze względu na niewykorzystanie środków przeznaczonych na 2004 rok te województwa, które realizowały

schemat B, ogłaszały konkursy jeszcze w roku 2005. Natomiast w planach na rok 2005 przewidziano jedynie projekty dla schematu A. Niepubliczne instytucje rynku pracy pozbawione zostały w ten sposób szansy wykorzystania zdobytych doświadczeń w kolejnych konkursach. Jednocześnie nie mają możliwości realizowania swoich działań skierowanych do niepracującej młodzieży i osób długotrwale bezrobotnych w oparciu o fundusze europejskie.

Działanie 1.4 wdrażane jest przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, a skierowane do osób niepełnosprawnych i podmiotów działających na rzecz tych osób. Do zadań PFRON (schemat B) należy poprawa skuteczności systemu wspierania osób niepełnosprawnych, np. poprzez tworzenie, udostępnianie i aktualizowanie baz danych dotyczących zarówno samych osób niepełnosprawnych, jak i kwestii związanych z ich uczestnictwem w rynku pracy. Odpowiednie instytucje zgłaszają projekty dotyczące wsparcia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Jednak realizację wszystkich projektów przewidzianych w tym schemacie, a mających zasięg ogólnopolski, przewidziano dla PFRON.

Jeśli chodzi o działanie 1.1 wdrażane przez ministerstwo właściwe dla spraw pracy, to obejmuje ono rozwój i modernizację instrumentów i instytucji rynku pracy (działanie 1.1). W podziale na schematy – A obejmuje departamenty ministerstwa, a B instytucje rynku pracy, jednostki naukowe i szkoły wyższe. W działaniu 1.5 (skierowanym do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym) schemat B zarezerwowany jest wyłącznie dla Ochotniczych Hufców Pracy, choć zakres tematyczny nie różni się niczym od schematu A, obejmującego organizacje pozarządowe, instytucje szkoleniowe, organizacje pracodawców, związki zawodowe i jednostki naukowe. Działanie 1.6 ma na celu wspieranie równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy. W schemacie A przewiduje się projekty składane przez instytucje rynku pracy i inne podmioty, a schemat B został zarezerwowany dla Departamentu Wdrażania EFS Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (wyjątkowo Pełnomocnika Rządu do spraw Równego Statusu Kobiet i Mężczyzn). W związku z tym instytucje rynku pracy i inne podmioty mogą podejmować konkretne działania na rzecz równości kobiet i mężczyzn, zaś zadaniem MPiPS jest promowanie zasady równości, w tym wszelkich działań dotyczących wykonywania projektów badawczych, ekspertyz, akcji informacyjno-edukacyjnych itd.

W schematach dla przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia stosuje się tryb pozakonkursowy, podczas

PROCENT ZAAKCEPTOWANYCH WNIOSKÓW W RAMACH SPO RZL (W PULI ZŁOŻONYCH) w podziale ze względu na podmiot ubiegający się o wsparcie*

Institucja wdrażająca	Ogółem	NGO	Inne
WUP BIAŁYSTOK	47%	29%	58%
WUP GDAŃSK	32%	40%	29%
WUP KIELCE	nie rozpisywano konkursów dla NGO		
WUP ŁÓDŹ	50%	63%	33%
WUP OLSZTYN	45%	45%	45%
WUP OPOLE	40%	33%	50%
WUP POZNAŃ	38%	27%	42%
WUP RZESZÓW	nie rozpisywano konkursów dla NGO		
WUP SZCZECIN	42%	50%	40%
WUP WARSZAWA	57%	56%	59%
WUP WROCŁAW	27%	25%	27%
OGÓŁEM WUP	43%	40%	43%
MGiP	26%	18%	30%
PFRON	9%	8%	9%
ŚREDNIA	37%	34%	38%

* Liczebności w poszczególnych kategoriach zawarte są w tabelach w aneksie

gdy niepubliczni aktorzy rynku pracy mogą zdobywać fundusze wyłącznie w wyniku procedury konkursowej (o różnicach w obu tych trybach więcej informacji można znaleźć w raporcie Grupy Sienna z 2005 roku).

W badaniu zebrano dane dotyczące skuteczności organizacji pozarządowych w ubieganiu się o finansowanie projektów w ramach EFS (SPO RZL oraz ZPORR). Dane te w jednoznaczny sposób podważają hipotezę, że organizacje pozarządowe nie sprostały wymaganiom narzuconym przez kryteria unijne – w skali kraju ich skuteczność w pozyskiwaniu środków jest taka sama, jak wszystkich innych podmiotów przystępujących do procedury konkursowej.

Około 40% procent wniosków weryfikowanych przez Komisję Oceny Projektów przy WUP, 26% przy WUM oraz niecałe 9% wniosków składanych do PFRON przyjmowane jest do realizacji zarówno przez organizacje pozarządowe, jak i inne podmioty. Jedynie w przypadku konkursów rozpisywanych przez MGiP (obecnie MPiPS) daje się zauważyć dysproporcję, wynikającą jednak głównie z wniosków badawczych, które najczęściej są realizowane przez uczelnie bądź jednostki badawcze, a nie organizacje pozarządowe (projektów takich było zresztą do tej pory relatywnie niewiele).

PROCENT ZAAKCEPTOWANYCH WNIOSKÓW W RAMACH ZPORR (W PULI ZŁOŻONYCH) w podziale ze względu na podmiot ubiegający się o wsparcie

Institucja wdrażająca	Ogółem	NGO	Inne
WUM BIAŁYSTOK	40%	43%	40%
WUM GDAŃSK	23%	14%	26%
WUM KIELCE	nie rozpisywano konkursów		
WUM ŁÓDŹ	20%	23%	19%
WUM OLSZTYN	8%	17%	6%
WUM OPOLE	37%	13%	44%
WUM POZNAŃ	45%	38%	46%
WUM RZESZÓW	35%	39%	33%
WUM SZCZECIN	nie rozpisywano konkursów		
WUM WARSZAWA	26%	28%	26%
WUM WROCŁAW	21%	15%	22%
OGÓŁEM WUM	26%	26%	26%

Pomimo tej wysokiej mobilizacji i skuteczności trzeciego sektora jego udział w rozwiązywaniu problemów społecznych jest niewielki. Organizacje rynku pracy realizują średnio nieco mniej niż co trzeci projekt spośród tych realizowanych w ramach SPO RZL (w większości regionów ten odsetek jest niższy i kształtuje się na poziomie zdecydowanie poniżej 30%) oraz co piąty realizowany w ramach ZPORR. Przedstawiają to poniższe dane.

Wynika to po części z niewysokiego udziału organizacji pozarządowych w usługach rynku pracy (o czym wspominały poniżej, analizując ich rolę jako podwykonawców zadań publicznych służb zatrudnienia). Kluczową przyczyną zdaje się być jednak dyskryminowanie ich udziału w konkursach w ramach SPO RZL (które w ogóle nie są rozpisywane dla podmiotów niepublicznych) oraz nieproporcjonalne zaangażowanie publicznych służb zatrudnienia w promowanie wykorzystania EFS wśród PUP oraz lokalnych organizacji pozarządowych. Podział na schematy wprowadzony rozporządzeniem wdrażającym EFS oraz dyskrecjonalność decyzji WUP o rozpisaniu postępowania dla niepublicznych aktorów rynku pracy niosą za sobą skutek w postaci niewykorzystywania potencjału trzeciego sektora. Zdają się to potwierdzać doświadczenia Rzeszowszczyzny, gdzie NGO, nie mogąc w ogóle ubiegać się o środki w ramach ZPORR, całą swoją uwagę skupiły na działaniach w ramach ZPORR – nie mając innego wyboru,

Procentowy udział projektów realizowanych przez NGO w projektach przyjętych do realizacji ogółem

INSTYTUCJA WDRAŻAJĄCA	SPO RZL		ZPORR	
	NGO	INNE	NGO	INNE
BIAŁYSTOK	22%	78%	21%	79%
GDAŃSK	29%	71%	15%	85%
KIELCE	brak konkursów dla NGO		26%	74%
ŁÓDŹ	71%	29%	25%	75%
OLSZTYN	11%	89%	32%	68%
OPOLE	50%	50%	8%	92%
POZNAŃ	19%	81%	13%	87%
RZESZÓW	brak konkursów dla NGO		43%	57%
SZCZECIN	20%	80%	BRAK KONKURSÓW	
WARSZAWA	37%	63%	17%	83%
WROCŁAW	31%	69%	16%	84%
MGIP	25%	75%	NIE WDRAŻA	
PFRON	24%	76%	NIE WDRAŻA	
ŚREDNIA	31%	69%	21%	79%

sprostały restrykcyjnym procedurom priorytetu w ogóle nieprzewidzianego dla realizacji zadań aktywizacyjnych oraz integracji społecznej.

Uderzający w tym kontekście jest poziom wykorzystania środków unijnych. Jak wskazują eksperci Grupy Sienna (2005), pod znakiem zapytania stoi zagospodarowanie przeznaczonej przez UE puli na te działania do roku

Dane dotyczące liczby zadań zleczanych podmiotom zewnętrznym przez publiczne służby zatrudnienia (na poziomie powiatowych urzędów pracy)

WOJEWÓDZTWO	OGÓŁEM	NGO	% NGO
BIAŁYSTOK	11	1	9%
GDAŃSK	60	11	18%
KATOWICE	158	39	25%
KIELCE	168	38	23%
KRAKÓW	174	23	13%
LUBLIN	94	23	24%
ŁÓDŹ	28	3	11%
OLSZTYN	60	38	63%
RZESZÓW	117	37	32%
SZCZECIN	210	43	20%
WROCŁAW	165	44	27%
ZIELONA GÓRA	7	1	14%
OGÓŁEM	1252	301	24%
ŚREDNIA	192,62	46,31	23%

Poziom wykorzystania środków (dane na koniec listopada 2005)

	kwota do wydatkowania (mln pln)	kwota łączna na podpisanych umowach (mln pln)	% wykorzystania
SPO RZL			
Działanie 1.1	190	17	9%
Działanie 1.2	776	450	58%
Działanie 1.3	759	313	41%
Działanie 1.4	184	23	13%
Działanie 1.5	355	60	17%
Działanie 1.6	307	65	21%
ZPORR			
Działanie 2.1	382	187	49%
Działanie 2.3	212	45	21%
Działanie 2.4	288	47	16%

2009 (zgodnie z zasadą n+2), o ile obecne tempo nie ulegnie radykalnemu przyspieszeniu.

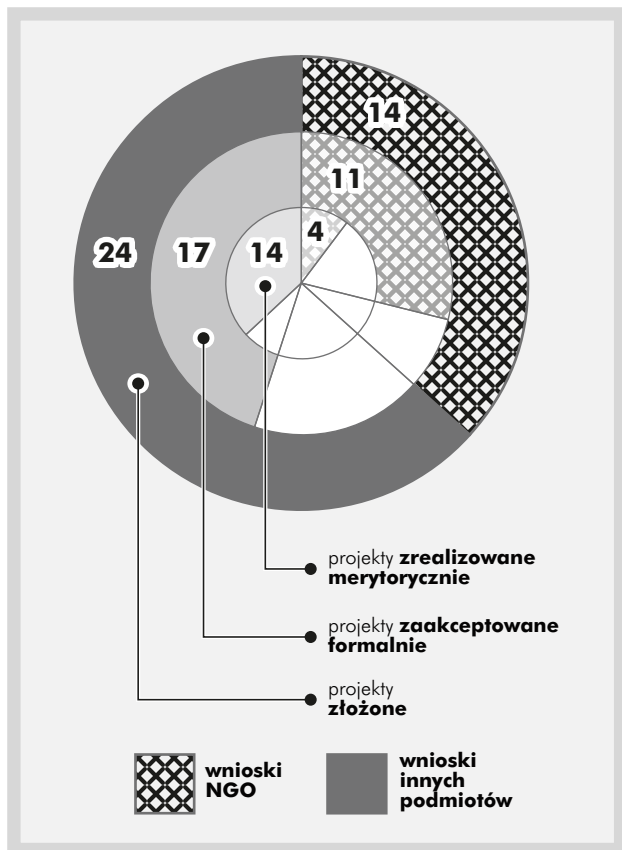
Niewielkie wykorzystanie funduszy w minionych latach jest częściowo zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę fakt, że pierwsze ogłoszenia o konkursach pojawiły się w połowie 2004 roku i dla wszystkich podmiotów było to zupełnie nowe doświadczenie. Z drugiej strony, wyłączenie podmiotów niepublicznych z poszczególnych działań – jak na przykład brak konkursów w schemacie B dla młodzieży i długotrwale bezrobotnych – nie służy poprawieniu obecnej sytuacji oraz uniemożliwia wykorzystanie doświadczeń nabytych przy realizacji innych projektów.

Decydującą rolę zdaje się tu odgrywać nie tyle proces weryfikacji merytorycznej (czyli Komisje Oceny Projektów), ile etap oceny formalnej. Wiele wniosków odrzucanych jest nawet ze względu na niekompletną (a bardzo wyczerpującą) listę załączników lub składanie poświadczonych za zgodność z oryginałem ksero zamiast kopii poszczególnych dokumentów. Wymagania formalne – choć oczywiście konieczne – prowadzą do odrzucania wielu potencjalnie wartościowych merytorycznie wniosków już na pierwszym etapie oceny. Ponieważ konkursy nie są rozpisywane w trybie ciągłym, a proces weryfikacji wniosków jest długotrwały, wiele podmiotów musi czekać od kilku do nawet kilkunastu miesięcy z ponownym złożeniem wniosku – w tym czasie ich beneficjenci nie otrzymują niezbędnych świadczeń.

Tabele w załączniku pokazują, jaki jest udział kolejnych etapów weryfikacji projektów w kwalifikowaniu wniosków do realizacji.

Poniżej przykładowa ilustracja dotycząca wniosków złożonych i zaakceptowanych w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Białymstoku w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich

WUP Białystok – SPO RZL





3. Organizacje pozarządowe jako podwykonawcy publicznych służb zatrudnienia

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 roku jedną z form współpracy publicznych służb zatrudnienia z niepublicznymi partnerami jest zlecenie realizacji zadań. Ta forma współdziałania bazuje na procedurze zamówień publicznych – w konkursach wybiera się oferenta przedstawiającego najkorzystniejsze warunki realizacji zadania z punktu widzenia zamawiającego. Pozwala to przenieść wykonywanie działań na podmioty wyspecjalizowane w danej dziedzinie, zdejmując z powiatowych urzędów pracy obowiązek zajmowania się samodzielnie wszystkimi działaniami aktywizującymi. Z ustawy wynika również lista zadań, jakie mogą być zlecane podmiotom zewnętrznym – są to w ogólnym sensie usługi rynku pracy, czyli: pośrednictwo pracy, usługi EURES, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizacja szkoleń.

Jak widać z poniższej tabeli, instrument zlecenia zadań jest przez powiatowe urzędy pracy wykorzystywany bardzo różnie (od 7 zadań w PUP województwa zielonogórskiego do 210 zadań w województwie szczecińskim). Z jednej strony można to zestawienie traktować jako miarę aktywności poszczególnych PUP – trudno wyobrazić sobie funkcjonowanie urzędów pracy bez

Dane dotyczące liczby zadań zleczanych podmiotom zewnętrznym przez publiczne służby zatrudnienia (na poziomie powiatowych urzędów pracy)

WOJEWÓDZTWO	OGÓŁEM	NGO	% NGO
BIAŁYSTOK	11	1	9%
GDAŃSK	60	11	18%
KATOWICE	158	39	25%
KIELCE	168	38	23%
KRAKÓW	174	23	13%
LUBLIN	94	23	24%
ŁÓDŹ	28	3	11%
OLSZTYN	60	38	63%
RZESZÓW	117	37	32%
SZCZECIN	210	43	20%
WROCŁAW	165	44	27%
ZIELONA GÓRA	7	1	14%
OGÓŁEM	1252	301	24%
ŚREDNIA	192,62	46,31	23%

WUP Białystok – SPO RZL



zlecenia staży, prac interwencyjnych i szkoleń. Jeżeli wszystkie PUP województwa zielonogórskiego w ciągu roku zleciły realizację łącznie siedmiu zadań, można się zastanawiać nad obowiązującym w nich modelem organizacyjnym¹. Z drugiej – te rozbieżności trudno uzasadniać nierównomiernym stopniem aktywności sektora komercyjnego i pozarządowego w usługach rynku pracy. Wydaje się zatem, że faktycznym uzasadnieniem jest bardzo zróżnicowane podejście u samych przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia.

Zestawienie to obejmuje jednak wszystkie zadania zlecane przez PUP zewnętrznym podwykonawcom, tj. zawiera również zakupy sprzętu, badania lekarskie itp. Jeżeli rozważyć same usługi rynku pracy, okazuje się, że *de facto* jedynym zadaniem zleczanym przez urzędy pracy są szkolenia. Na 1252 zleceniach, o których informacje przekazały w badaniu WUP (dane zebrane na poziomie powiatowym), 5 dotyczyło audytu księgowego, 2 badań lekarskich dla bezrobotnych (wstępnych, przed podjęciem stażu zawodowego), 9 zakupu sprzętu, następane

¹ Możliwe, że jest to konsekwencją dużego udziału projektów organizacji niepublicznych w ramach programów operacyjnych EFS. Niestety, ten region jako jeden z czterech w kraju nie udostępnił danych na temat przebiegu procedur konkursowych.

253 to staże i prace interwencyjne. Natomiast pozostałe ponad 78% zleceń to szkolenia zawodowe. Co bardzo istotne, w przypadku szkoleń najczęściej podwykonawcami są zakłady doskonalenia zawodowego (ZDZ), których forma prawna umożliwia klasyfikowanie ich jako organizacji pozarządowych, mimo iż zasadniczo są placówkami szkoleniowymi. Poniżej prezentujemy te same dane ilościowe w rozbiciu na rodzaje usług kupowanych przez powiatowe urzędy pracy.

Nasuują się trzy istotne wnioski.

Po pierwsze, udział średnio 24% NGO w podwykonawstwie zadań dla powiatowych urzędów pracy może wydawać się dużym osiągnięciem, szczególnie jeśli weźmie się pod uwagę krótki okres obowiązywania ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jednak w czterech na dwanaście podmiotów, dla których dostępne są dane, zaledwie kilka zadań zleczanych jest dla organizacjom pozarządowym (w skali województwa od 1 do 11). Co więcej, odsetek 24% jest często konsekwencją przypisywania ZDZ do kategorii organizacji pozarządowych.

Po drugie, publiczne służby zatrudnienia praktycznie nie dostrzegają kompetencji NGO w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i wsparcia w aktywnym poszukiwaniu pracy – działaniach, które ten sektor prowadzi na szeroką skalę. Zgodnie z badaniami Klon/Jawor dla FISE (2005), organizacje rynku pracy objęły działaniami aktywizacyjnymi około 200 000 osób, co w porównaniu do 650 000 aktywizowanych przez publiczne służby zatrudnienia jest skalą niemałą.

Po trzecie wreszcie, prowadzenie szkoleń zawodowych jest działalnością, nawet jeśli nie *a priori* komercyjną, to dalece wystandaryzowaną i poddaną bardzo ścisłej regulacji prawnej. Mogą je prowadzić jedynie certyfikowane przy wojewódzkich urzędach pracy instytucje szkoleniowe, co wymaga spełnienia szeregu wymogów formalnych. Zlecenie szkoleń wynika z tego, że same powiatowe urzędy pracy nie mają kompetencji do prowadzenia tych działań. Z drugiej strony natomiast, z całą pewnością przy standardowych szkoleniach zawodowych (od kursów języków obcych do obsługi wózków widłowych i komputerowych systemów magazynowych) nie wykorzystują szerokich kompetencji organizacji pozarządowych w diagnozowaniu wielowymiarowości problemów społecznych i zindywidualizowanego podejścia do beneficjentów.

Podsumowując, choć zlecenie zadań zostało przewidziane przez ustawodawcę jako jeden z instrumentów

współpracy publicznych służb zatrudnienia z organizacjami pozarządowymi, jego wykorzystanie jest niewielkie i ogranicza się do obszarów, w których urzędowi pracy niewątpliwie brakuje kompetencji. Nie wykorzystuje się istniejących w prawie możliwości – ani związanych z efektywną alokacją w ramach partnerstw publiczno-prywatnych, ani tych wynikających z mechanizmu zdrowej konkurencji, które wynikają bezpośrednio z przepisów ustawy o działalności pożytku publicznego i wolontariacie.



4. Współpraca instytucjonalna – instytucje wdrażające oraz rady zatrudnienia

Wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy w odpowiedzi na pytanie otwarte podawały formy współpracy z podmiotami pozarządowymi. Ponieważ w pytaniu nie ukryto żadnych sugestii (np. listy form proponowanych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), odpowiedzi odzwierciedlają względnie wiernie przekonania urzędów pracy, zarówno co do ich zobowiązań wobec sektora pozarządowego, jak i stopnia wywiązywania się z tych obowiązków.

WUP najczęściej wymieniają informowanie o rozpisanych konkursach (m.in. poprzez zamieszczanie ogłoszeń na swojej stronie internetowej), konsultacje telefoniczne oraz elektroniczne, a także organizację szkoleń, warsztatów i spotkań konsultacyjnych związanych ze składaniem wniosków o dofinansowanie w ramach ZPORR lub SPO RZL. Co ciekawe, same WUP nie są zadowolone z efektów swoich działań oceniając, że nie wzrosła ani poprawność, ani liczba składanych wniosków o dofinansowanie². Te działania należą do standardowych obowiązków wszystkich instytucji wdrażających, nie wkraczając w żaden sposób w obszar bezpośredniej komunikacji z organizacjami pozarządowymi na poziomie systemowym. Równocześnie połowa WUP nie wymieniła żadnych innych form współpracy bądź komunikacji ze środowiskiem pozarządowym.

Te WUP, które uznały za stosowne wprowadzić w życie zapisy ustaw o promocji zatrudnienia i działalności pożytku publicznego dotyczące form współpracy, uwzględniły w swoich odpowiedziach również szerszą wymianę informacji i konsultacje z sektorem pozarządowym. Oznaczało to przede wszystkim organizowanie targów pracy z udziałem przedstawicieli NGO, organizowanie dni otwartych, przygotowywanie wspólnych konferencji oraz udział przedstawicieli WUP w spotkaniach organizowanych przez instytucje zrzeszające organizacje pozarządowe. Te rodzaje współpracy miały na celu wymianę informacji pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a NGO na temat oferowanych przez te podmioty usług oraz konsultowanie problemów lokalnego rynku pracy.

Dopiero faktyczne współdziałanie jest tym poziomem współpracy, który umożliwia bliższy kontakt i efektywne

rozdzielenie zadań pomiędzy partnerów. Za przykład może służyć wspólne opracowywanie regionalnych Paktów na rzecz Zatrudnienia (obowiązek ich powstania wynika z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) oraz powierzanie NGO realizacji części działań określonych w tych paktach (dotyczących m.in. promocji elastycznych form zatrudnienia, wsparcia grup szczególnego ryzyka dla zwiększenia ich szans na zatrudnienie itp.). Istotne jest również tworzenie przez organizacje pozarządowe partnerstw z powiatowymi urzędami pracy w ramach programów inicjowanych i koordynowanych na poziomie wojewódzkim (m.in. tworzenie i realizowanie programu wdrażania modelu partnerstwa lokalnego). Spośród 12 WUP, które zwróciły wypełnione ankiety, zaledwie 3 wskazały chociaż jedno z tych działań, a żaden urząd nie wskazał wszystkich trzech.

Na poziomie powiatowym, podobnie jak w przypadku WUP, współpraca z trzecim sektorem jest obowiązkowa, lecz jej formę pozostawiono do wyboru starostom i przedstawicielom publicznych służb zatrudnienia. Choć zgodnie z literą ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w kategoriach współpracy nie mieści się realizacja wniosków finansowanych w ramach EFS w partnerstwach (warunkiem *sine qua non* jest finansowanie ze środków Funduszu Pracy), zawarty w ustawie katalog przedstawia jedynie przykłady form sugerowane przez ustawodawcę. Ze względów praktycznych natomiast współpraca PUP z podmiotami komercyjnymi i pozarządowymi przy realizacji zadań aktywizacyjnych jest bardzo istotnym instrumentem efektywnego mobilizowania dostępnych zasobów w celu przeciwdziałania bezrobociu. Wspólne składanie wniosków i realizacja projektów jest też dobrym przyczynkiem do tworzenia lokalnych partnerstw na rzecz zatrudnienia (i lokalnych strategii rozwiązywania problemów społecznych), które powinny odgrywać na poziomie lokalnym kluczową rolę w programowaniu rozwoju.

Dane na ten temat udostępniło nam jedynie pięć województw. Mimo to zauważalne analogie pozwalają wyciągnąć kilka pozytywnych wniosków. Po pierwsze, niemal 40% procent wniosków złożonych w partnerstwie zostało przyjętych do realizacji – jest to bardzo wysoki odsetek. Dla porównania, skuteczność organizacji pozarządowych w zdobywaniu funduszy unijnych samodzielnie w tych pięciu województwach wynosiła średnio

² Obecnie działania szkoleniowe powierzone są Regionalnym Ośrodkom Szkoleniowym Europejskiego Funduszu Społecznego (ROSzEFS).

niecałe 25% i była niższa niż średnia dla wszystkich badanych 12 WUP. Po drugie, wśród wniosków składanych w partnerstwie w 1/3 przypadków to NGO było instytucją wnioskującą, czyli *de facto* liderem projektu. Świadczy to albo o ich relatywnie mocnej pozycji wobec partnerów, albo o relatywnie wysokich kompetencjach formalnych w prowadzeniu projektu i rozliczaniu go. Po trzecie, wnioski partnerskie w tych pięciu województwach stanowią niemal 20% wszystkich projektów. Biorąc pod uwagę, jak krótko ten instrument jest dostępny, ten wynik wskazuje na duży potencjał tego typu rozwiązań w przyszłości.

Na tym tle bezpośrednie partnerstwa publicznych służb zatrudnienia i organizacji pozarządowych stanowią jedynie mały odsetek. Zaledwie w dwóch z tych pięciu województw w ogóle powstały takie inicjatywy (cztery w WUP Gdańsk i jedna w WUP Łódź), a tylko dwie zostały zakwalifikowane do realizacji (po jednej w obu województwach). Co więcej, jeden z tych wniosków dotyczył wzajemnego szkolenia pracowników – PUP przekazywały swoją wiedzę na temat doradztwa zawodowego, a NGO dzieliły się swoimi doświadczeniami na temat rozpoczynania przez bezrobotnych działalności gospodarczej. Choć niewątpliwie cenna, taka wymiana informacji i dorobku mogłaby się odbyć przy realizacji bezpośredniego działania aktywizacyjnego skierowanego do osób pozbawionych pracy.

Poza realizacją partnerskich projektów w ramach ZPORR lub SPO RZL publiczne służby zatrudnienia nawiązują współpracę z sektorem pozarządowym w innych obszarach. Po pierwsze, ma miejsce wymiana informacji o świadczonych usługach i charakterystykach lokalnego rynku pracy (PUP zamieszczają na swoich

stronach informacje o funkcjonujących organizacjach rynku pracy, udostępniają swoje analizy, uczestniczą w seminariach organizowanych w celu popularyzacji niektórych aspektów problemu bezrobocia i wykluczenia społecznego). Po drugie, w niektórych powiatach NGO nie tylko mogą uczestniczyć w targach pracy, ale również otrzymują od publicznych służb zatrudnienia wsparcie dla realizacji staży zawodowych i zatrudnienia interwencyjnego. Poza tym organizacje rynku pracy mogły liczyć na wsparcie prawne oraz udostępnienie pomieszczeń urzędów pracy dla działań aktywizacyjnych.

Inicjatywy o charakterze strategicznym są jednak rzadkie. Niektóre PUP inicjowały wspólne tworzenie lokalnych Partnerstw na rzecz Zatrudnienia. W części powiatów powstały również wspólnie prowadzone Kluby Wsparcia Koleżeńskiego dla osób zwalnianych i bezrobotnych. Jeden respondent wskazał na wspólne ustalenie kierunków szkoleń przydatnych na lokalnym rynku pracy i efektywną koordynację działań prowadzonych w tym obszarze.

Choć brak danych liczbowych, z odpowiedzi respondentów nie wynika by współpraca – szczególnie ta na poziomie strategicznym – była instrumentem wykorzystywanym szczególnie intensywnie przez publiczne służby zatrudnienia. Zdecydowanie częściej pojawiały się opisy wspólnej organizacji imprez dla bezrobotnych zagrożonych wykluczeniem i ich rodzin niż wskazania dotyczące konsultowania i społecznego opracowywania strategicznych dokumentów programowych na poziomie lokalnym.

Publiczne służby zatrudnienia proszono również o udostępnienie danych dotyczących istnienia i składu powiatowych i wojewódzkich rad zatrudnienia. Rady zatrudnienia są jednym z instrumentów dialogu społecznego przewidzianych przez ustawodawcę w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zarówno na poziomie powiatowym, jak i wojewódzkim, rady mają bezpośredni wpływ na decyzje finansowe i personalne związane z realizacją działań na rynku pracy. Dlatego też tak istotne jest reprezentowanie w tych ciałach racji grup zagrożonych wykluczeniem, wskazywanie na pomijane przez publiczne służby zatrudnienia wymiary problemu bezrobocia w danym regionie oraz stwarzanie płaszczyzn do wzajemnej komunikacji na temat wartości, celów strategicznych oraz sposobów ich osiągnięcia.

Kandydatów do Rad Zatrudnienia mogą wprowadzić zgłaszać różne pomioty, ale wyboru ostatecznego do-

Wnioski składane w partnerstwie

nazwa instytucji wdrażającej	wnioski złożone w partnerstwach				
	instytucja wnioskująca			NGO jako podmiot wnioskujący lub partner	
	ogółem	NGO	inne podmioty	złożone	przyjęte
WUP GDAŃSK	80	19	61	41	8
WUP ŁÓDŹ	23	4	19	5	2
WUP POZNAŃ	32	7	25	13	4
WUP WARSZAWA	32	22	10	25	14
WUP WROCŁAW	42	17	25	1	5
OGÓŁEM	209	69	140	85	33

NGO w radach zatrudnienia

województwo	Wojewódzkie Rady Zatrudnienia (liczba organizacji zaproszonych)	Powiatowe Rady Zatrudnienia (liczba organizacji zaproszonych)
BIAŁYSTOK	4	brak informacji
GDAŃSK	4	18 we wszystkich powiatach województwa
KATOWICE	11	brak informacji
KIELCE	0	8 we wszystkich powiatach województwa
KRAKÓW	3	14 we wszystkich powiatach województwa
LUBLIN	2	9 we wszystkich powiatach województwa
OLSZTYN	4	brak informacji
OPOLE	3	3 we wszystkich powiatach województwa
POZNAŃ	3	brak informacji
RZESZÓW	0	0 we wszystkich powiatach województwa
WARSZAWA	11	brak informacji
WROCŁAW	0	15 we wszystkich powiatach województwa
ZIELONA GÓRA	0	brak informacji

konuje na poziomie województwa marszałek województwa, a na poziomie powiatu starosta. Niezależnie od tego, jaki jest udział organizacji pozarządowych w pracach Powiatowych Rad Zatrudnienia, to jak wynika z „Raportu z badania ankietowego dotyczącego realizacji projektów w ramach działania 1.2 i 1.3 SPO RZL” za 2004 rok, PUP marginalizują rolę Rad Zatrudnienia, „co podkreśla znikomą rolę konsultacji społecznych i szeroko pojętego partnerstwa lokalnego przy kształtowaniu polityki rynku pracy na szczeblu powiatu”³.

Tym bardziej godne zauważenia są te inicjatywy, w efekcie których powstają na poziomie województw i powiatów również inne ciała kolegialne, niewymuszone ustawą. Z 12 województw, które przekazały dane na ten temat, w 5 działają takie, stworzone w wyniku świadomości potrzeby współpracy, instytucje. Funkcjonuje w nich łącznie od 1 do 47 organizacji pozarządowych.

3 Raport z badania ankietowego dotyczącego realizacji projektów w ramach Działania 1.2 i 1.3 SPO RZL, Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych i Ministerstwo Gospodarki i Pracy, grudzień 2004



5. Ocena kompetencji organizacji pozarządowych

W badaniu ankietowane wojewódzkie urzędy pracy zostały zapytane, czy:

- A. potrafią współdziałać z innymi partnerami, są mniej rywalizacyjne;
- B. mają dobre rozeznanie w środowisku lokalnym;
- C. są elastyczne w działaniu;
- D. są tańsze;
- E. są innowacyjne;
- F. postrzegają działanie na rzecz innych jako wartość, podmiotowo traktują osoby, na rzecz których działają, których interesów bronią;
- G. zrzeszają osoby o różnych umiejętnościach i kompetencjach;
- H. są autentycznie zaangażowane społecznie;
- I. są wolne od nadmiaru zachowań biurokratycznych;
- J. potrafią działać w sposób zindywidualizowany;
- K. działają na rzecz specyficznych grup, które mają małe szanse na pomoc ze strony innych typów instytucji (np. firm komercyjnych).

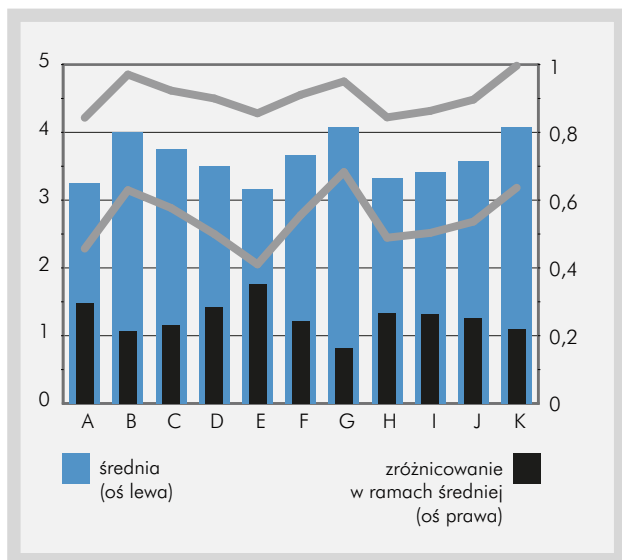
Każdą z tych kompetencji należało ocenić w skali od 0 (całkowicie nieprawdziwe stwierdzenie) do 5 (całkowicie prawdziwe stwierdzenie). Respondenci mieli również możliwość określenia własnych kategorii kompetencji organizacji pozarządowych, lecz żadna z 12 instytucji, które wypełniły tę część ankiety, nie skorzystała z takiej możliwości.

Należy zauważyć, że żaden z ankietowanych nie przyznał ani razu wartości „0” żadnej z kompetencji, a ocena „1” pojawiła tylko dwukrotnie (w obydwu przypadkach dotyczyła opinii wyrażonych przez UP w Warszawie). Najczęściej przyznawano ocenę „3” (46 razy) oraz „4” (49 razy). Można więc stwierdzić, że ocena poszczególnych kompetencji organizacji pozarządowych jest dosyć wysoka. Najwyżej zostały ocenione następujące kompetencje: dobre rozeznanie w środowisku lokalnym, zrzeszanie osób o różnych kompetencjach, działanie na rzecz specyficznych grup bezrobotnych. Z jednej strony, urzędy pracy dobrze oceniają NGO, a z drugiej

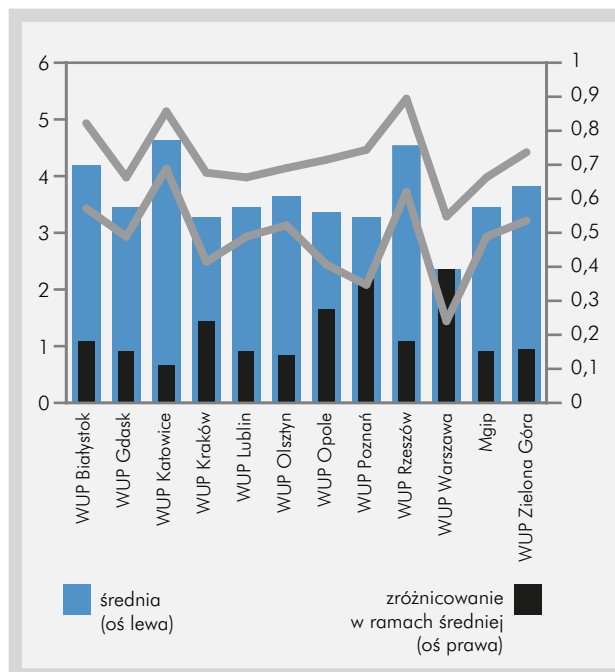
Zestawienie trafności sformułowań ocen kompetencji organizacji pozarządowych

Nazwa instytucji	Innowacyjność	Kooperatywność	Zaangażowanie społeczne	Wolne od biurokratyzacji	Niskie koszty	Zindywidualizowane podejście do beneficjenta	Podmiotowe podejście do beneficjentów	Elastyczność	Umiejętność diagnozy	Szerokie i różnorodne kompetencje	Działanie na rzecz grup niszowych	ŚREDNIA OCENY KOMPETENCJI
WUP WARSZAWA	2	1	1	4	2	3	2	3	3	3	2	2,36
WUP KRAKÓW	2	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3,27
WUP POZNAŃ	2	3	3	2	5	3	3	2	3	5	5	3,27
WUP OPOLE	2	4	3	2	3	3	4	3	5	4	4	3,36
WUP GDAŃSK	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3,45
WUP LUBLIN	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3,45
WUP ZIELONA GÓRA	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3,45
WUP OLSZTYN	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3,63
WUP BIAŁYSTOK	4	4	4	3	5	3	5	4	5	4	5	4,18
WUP RZESZÓW	5	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4,54
WUP KATOWICE	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4,63
MGIP	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	3,81
ŚREDNIA OCENA	3,16	3,25	3,33	3,41	3,50	3,58	3,66	3,75	4,00	4,08	4,08	

OCENA KOMPETENCJI NGO (ŚREDNIA DLA POSZCZEGÓLNYCH KOMPETENCJI)



OCENA KOMPETENCJI NGO (ŚREDNIA DLA POSZCZEGÓLNYCH WOJEWÓDZTW)



– jak wykazano powyżej – nie traktują ich jako partnerów w realizacji zadań.

Najniżej oceniono innowacyjność (przy najwyższej rozbieżności ocen) i umiejętność współdziałania NGO z innymi partnerami, a także autentyczność ich społecznego zaangażowania. Najmniejsze zróżnicowanie opinii dotyczyło szerokiego zaplecza kadrowego NGO oraz specjalizowania się w działaniach na rzecz grup silnie defaworyzowanych (rozbieżności poniżej 1 punktu). W opinii przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia, organizacje pozarządowe mają również dobre rozeznanie w środowisku lokalnym (rozbieżność ocen w granicach jednego punktu przy średniej 4,08).

Zróżnicowanie w ramach średniej należy interpretować w kategoriach tego, jak bardzo różnią się WUP w ocenie poszczególnych kompetencji oraz jak różne oceny za daną kompetencję WUP przyznały. Niskie zróżnicowanie (niska wysokość zielonych słupków) oznacza jednorodność WUP (na pierwszym wykresie) oraz ogólnie spójną ocenę (na drugim wykresie). Dla przykładu, WUP zgodnie uważają, że NGO skupiają osoby o różnych kompetencjach i umiejętnościach, podczas gdy różnią się w ocenie, czy organizacje pozarządowe są innowacyjne. Podobnie WUP Katowice ogólnie ocenia kompetencje NGO na rynku pracy bardzo wysoko,

podczas gdy oceny WUP Warszawa sięgają od bardzo niskich do wysokich (z przewagą tych pierwszych).

Oceny te w dużej mierze znajdują odzwierciedlenie w opiniach wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy o organizacjach pozarządowych jako instytucjach predestynowanych do działań na rzecz szczególnie defaworyzowanych grup bezrobotnych. To przekonanie ankietowani wielokrotnie wyrażali również w odpowiedziach na pytania otwarte. Warto jednak zauważyć, że w przekonaniu urzędów pracy jedyną taką specyficzną grupą (jeśli wnioskować na podstawie wskazań w ankietach) są niepełnosprawni. Można więc przypuszczać, że wiedza urzędów pracy o działaniach organizacji pozarządowych na rzecz bardzo przecież różnych trudnych grup bezrobotnych jest niewielka.



6. Ocena kompetencji a skuteczność organizacji pozarządowych

Na podstawie otrzymanych danych trudno wykazać, że występuje jakakolwiek systematyczna zależność między oceną kompetencji a skutecznością organizacji pozarządowych w pozyskiwaniu funduszy. W badaniu ilościowym podjęta została próba przeanalizowania zebranych danych w różnych przekrojach, celem określenia, czy można określić czynniki sukcesu (i jakie) bazując na informacjach dotyczących, z jednej strony, skuteczności organizacji pozarządowych w pozyskiwaniu funduszy, a z drugiej – oceny ich kompetencji przez jednostki wdrażające.

Na niebiesko oznaczono instytucje wdrażające, które w ankietach wyraziły potrzebę bardziej intensywnej aktywności organizacji pozarządowych w ubieganiu się o środki na realizację programów aktywizacyjnych. Czerwona czcionka wskazuje te sytuacje, w których skuteczność NGO w zdobywaniu funduszy jest wyższa niż średnia skuteczność wszystkich aplikujących podmiotów w tym regionie. Już pierwszy, pobieżny ogląd sytuacji wskazuje, że trudno jest dopatrzeć się bezpośredniego związku między percepcją roli organizacji pozarządowych a merytoryczną oceną składanych przez nie projektów. Publiczne służby zatrudnienia sugerują, że niska skuteczność w ubieganiu się o środki wynika z niezrozumienia lub niezastosowania się do wymogów formalnych konkursów – niewłaściwej dokumentacji (np. ksero zamiast kopii) lub nieaktualnej wersji gene-

ratora. Organizacje pozarządowe bronią się, że szanse w konkursach mają przede wszystkim projekty szablonowe – niewrażliwe na zasadnie zdiagnozowane potrzeby beneficjentów i operujące wystandaryzowanymi i dobrze znanymi PSZ instrumentami aktywizacyjnymi. Często negatywnie ocenia się precyzyjną definicję grupy docelowej oraz szczegółowe określenie jej problemów, uważając takie definiowanie za nadmierne wobec kategoryzacji wynikającej z ustawy o promocji zatrudnienia i szablonowości diagnoz prowadzonych przez PUP. Innowacyjność merytoryczna oraz partnerstwo z innymi instytucjami (niosące za sobą konieczność montażu finansowego i bardziej skomplikowanych rozliczeń) nie przekłada się na decyzje komisji oceniających projekty.

Niezależnie od tych opinii podjęto próbę wykorzystania zebranych danych ilościowych w celu zweryfikowania, czy występują jakiekolwiek systematyczne determinanty skuteczności NGO w ubieganiu się o fundusze europejskie. Na potrzebę badania zdefiniowano zmienną określającą udział wniosków składanych przez organizacje pozarządowe w ogólnej liczbie wniosków (SHRN-NGO) oraz zmienną określającą skuteczność organizacji pozarządowych w pozyskiwaniu funduszy (ODDS). Ta ostatnia zdefiniowana została jako stosunek wniosków przyjętych do realizacji przez organizacje pozarządowe do wniosków przez nie złożonych.

Udział i skuteczność organizacji pozarządowych w konkursach SPO RZL oraz ZPORR

INSTYTUCJA WDRAŻAJĄCA	ZŁOŻONE			PRZYJĘTE DO REALIZACJI			SKUTECZNOŚĆ W ZDOBYWANIU ŚRODKÓW		
	OGÓŁEM	NGO	INNE	OGÓŁEM	NGO	INNE	OGÓŁEM	NGO	INNE
WUP BIAŁYSTOK	179	42	137	75	16	59	41,8%	38,1%	43,1%
WUP GDAŃSK	196	47	149	47	8	39	23,9%	17,0%	26,2%
WUP KIELCE	57	9	48	23	6	17	40,3%	66,7%	35,4%
WUP ŁÓDŹ	116	30	86	27	10	17	23,3%	33,3%	19,8%
WUP OLSZTYN	342	46	296	65	11	54	19,0%	23,9%	18,2%
WUP OPOLE	76	19	57	28	3	25	36,8%	15,8%	43,8%
WUP POZNAŃ	182	32	150	79	11	68	43,4%	34,3%	45,3%
WUP WARSZAWA	299	58	241	93	21	72	31,1%	36,2%	34,0%
WUP WROCŁAW	267	64	203	58	11	47	21,7%	17,2%	23,1%
OGÓŁEM WUP	1714	347	1367	495	97	398	28,9%	28,0%	29,1%
MGIP	1066	368	698	273	65	208	25,6%	17,7%	30,0%
PFRON	461	239	222	41	20	21	8,9%	8,4%	9,4%
OGÓŁEM IW	3241	954	2287	809	182	627	25,0%	19,1%	27,4%

Poza tym w badaniu wykorzystano pełną, pozyskaną z dwunastu wojewódzkich urzędów pracy, informację o prowadzonych konkursach, zawierającą liczbę wniosków ogółem (TOTAL) z rozbiem na wnioski złożone przez organizacje pozarządowe (NGO) oraz instytucje komercyjne lub publiczne (INNE). Odpowiedzi respondentów na poszczególne elementy ankiety określającej ocenę kompetencji organizacji pozarządowych zdefiniowane zostały przy użyciu litery określającej pytanie (od A do K). Aby wyłaczyć z rozważań problem wniosków złożonych, lecz odrzuconych ze względów formalnych, zdefiniowano również liczbę wniosków poprawnych ogółem (TOTAL_A), z rozbiem na wnioski złożone przez organizacje pozarządowe (NGO_A) oraz instytucje komercyjne lub publiczne (INNE_A) oraz podobnie liczbę wniosków zaakceptowanych do realizacji (TOTAL_R, NGO_R oraz INNE_R).

Do przeanalizowania tego problemu zastosowano metodę największej wiarygodności (dla zmiennych SHRNGO oraz ODDS) oraz model Poissona (dla zmiennej NGO_R). Modele te zostały wybrane ze względu

na specyfikę problemu oraz relatywnie niewielką próbę (12 obserwacji na temat programów w ramach SPO RZL oraz 7 obserwacji w ramach ZPORR z wojewódzkich urzędów pracy, 3 konkursy Ministerstwa Gospodarki i Pracy, 3 konkursy Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych; dla dwóch województw dostępne były dane na poziomie powiatów, umożliwiające podwojenie wielkości próby). Aby uniknąć problemu związanego z potencjalnie różnymi determinantami decyzji różnych podmiotów, dane zostały ułożone w systemie panelowym, gdzie każda jednostka wdrażająca stanowiła niezależną grupę. Z założenia wprowadzono model ze zmiennymi efektami grupy. Wyniki badania zaprezentowane są w tabelach poniżej.

Jak konsekwentnie wskazują wyniki, żadna z kompetencji organizacji pozarządowych (niezależnie od tego, jak dobrze zostanie oceniona) nie stanowi istotnej determinanty ich zwycięstwa w konkursie. Nie jest nim ani cena (kompetencja D miała średnią wartość 3.5), ani innowacyjność (kompetencja E miała średnią wartość 3.2), ani specyficzność i dostosowanie do potrzeb be-

Skuteczność w wygrywaniu konkursów (NGO_R jako zmienna objaśniana)

	(1)	(2)	(3)
TOTAL	0.03***	0.03***	0.03***
SHRNGO	7,27*	7,27*	7,38*
A			0.29
B			-0.16
C			0.31
D			0.22
E			0.12
F			-0.16
G			0.16
H			-0.06
I			0.21
J			-0.26
K			0.10
L. organizacji pozarządowych		0.01***	0.01***
Stopa bezrobocia		0.85	0.85
PKB per capita		0.12	0.12
Pseudo R2	0.30	0.28	0.24
Statystyka χ^2	38.4***	29.7***	16.4***
Liczba obserwacji	23	23	18

Uwagi: Estymacje przy użyciu modelu Poissona, panelowe z efektami zmiennymi (program operacyjny jako zmienna grupująca, wartość nieraportowana).

Stała nieraportowana.

***, ** oraz * oznaczają poziom istotności – 15%, 10% i 5% odpowiednio

Skuteczność w wygrywaniu konkursów (ODDS jako zmienna objaśniana)

	(1)	(2)	(3)
NGO	-0.004**	-0.004**	-0.003**
SHRNGO	0.18*	0,19*	0,18*
A			-0.07
B			-0.003
C			0.05
D			0.04
E			0.06
F			0.06
G			0.01
H			-0.03
I			0.002
J			-0.007
K			0.04
L. organizacji pozarządowych		0.01***	0.01***
Stopa bezrobocia		0.58	0.54
PKB per capita		0.30	0.31
Pseudo R2	-0.61	-0.55	-0.47
Statystyka χ^2	4.34*	4.78*	4.14*
Liczba obserwacji	22	22	17

Uwagi: Estymacje metodą największej wiarygodności, panelowe z efektami zmiennymi (program operacyjny jako zmienna grupująca, wartość nieraportowana). Stała nieraportowana.

***, ** oraz * oznaczają poziom istotności – 15%, 10% i 5% odpowiednio.

neficientów (kompetencja K miała średnią wartość 4.1). Bez znaczenia pozostaje również różnorodność oferty organizacji pozarządowych (zmienna SHRNGO), której istotność statystyczna jest tylko marginalna.

Co więcej, również sytuacja lokalna (przybliżona w naszym badaniu średnią lokalną stopą bezrobocia oraz PKB na jednego mieszkańca) nie mają wpływu na dzielenie się przez urzędy pracy zadaniami i odpowiedzialnością za przeciwdziałanie bezrobociu i łagodzenie jego skutków. Co ciekawe, jedynym statystycznie wiarygodnym wynikiem, jaki można na podstawie tych danych uzyskać, jest to, że skuteczność komercyjnych i publicznych instytucji jest skorelowana negatywnie z relatywną aktywnością organizacji pozarządowych (INNE_R oraz SHRNGO korelują się negatywnie).

Ponieważ badanie standardowe nie pozwala na wyciągnięcie jakichkolwiek konstruktywnych wniosków, postanowiliśmy zastosować odpowiednik „testu znaków”, szukając takich wartości dla poszczególnych kompetencji, które generują pewność zwycięstwa w konkursie.

Skuteczność w wygrywaniu konkursów (SHRNGO jako zmienna objaśniana)

	(1)	(2)
A		-0.07
B		0.46
C		0.01
D		-0.21
E		0.02
F		0.06
G		-0.52
H		-0.36
I		-0.01
J		-0.06
K		0.10
L. organizacji pozarządowych	0.03***	0.01***
Stopa bezrobocia	0.05	0.07
PKB per capita	0.42***	0.36***
Pseudo R2	0.07	0.04
Statystyka χ^2	38.4***	16.4***
Liczba obserwacji	23	18

Uwagi: Estymacje przy użyciu metody największej wiarygodności, panelowe z efektami zmiennymi (program operacyjny jako zmienna grupująca, wartość nieraportowana). Stała nieraportowana.

***, ** oraz * oznaczają poziom istotności – 15%, 10% i 5% odpowiednio.

Wyniki takiej analizy wskazują na następujące wnioski. Prawdopodobieństwo zwycięstwa w konkursie jest w statystycznie istotny sposób wyższe niż średnio, gdy:

- A=4 (umiejętność współpracy)
- A=4 oraz B>4 (dobre rozpoznanie środowiska lokalnego)
- I=4 oraz J≥3 (mało biurokratyczne i podchodzące indywidualnie do beneficjentów)
- H=4, I=4 oraz J≥3 (zaangażowane społecznie)
- H=4 oraz F≥3 (kierujące się misją)

Dla pozostałych ocen kompetencji trudno znaleźć jakikolwiek związek statystyczny ze skutecznością organizacji pozarządowych w pozyskiwaniu funduszy publicznych na realizowane działania.

Na co wskazują te wyniki? Ze statystycznego punktu widzenia nie można rzetelnie stwierdzić, iż skuteczność organizacji pozarządowych w wygrywaniu konkursów ma się w jakikolwiek sposób do oceny ich kompetencji przez instytucję wdrażającą. Wynikać to może z wielu przyczyn. Jedną z najważniejszych jest najprawdopodobniej to, że działania, które podlegają kontraktowaniu, to przede wszystkim szkolenia – poza pewnymi specyficznymi przypadkami trudno oczekiwać od organizacji pozarządowych szczególnych kompetencji w tej dziedzinie. Z tego punktu widzenia, wyniki badania ilościowego są potwierdzeniem obserwacji, iż rynek usług rynku pracy wciąż nie jest na tyle rozwinięty, by zarówno problemy, jak i środki finansowe alokowane były efektywnie pomiędzy wyspecjalizowanymi podmiotami.

Po drugie, okres realizowania ustaw o pożytku publicznym i wolontariacie oraz o promocji zatrudnienia i przeciwdziałaniu skutkom bezrobocia jest dość krótki – urzędy pracy oraz jednostki wdrażające dopiero poznają organizacje pozarządowe i ich kompetencje. Badanie ankietowe przeprowadzane było ex post w tym sensie, że respondenci równocześnie udzielali odpowiedzi na temat rozpisywanych konkursów ofert i oceny kompetencji trzeciego sektora. Być może ukształtowana na tych doświadczeniach opinia dotycząca organizacji pozarządowych wpłynie w przyszłości na ocenę merytoryczną składanych przez nie wniosków.



Podsumowanie

Raport przedstawia wnioski z badania ilościowego przeprowadzonego wśród publicznych służb zatrudnienia i dotyczy skali współpracy między nimi a instytucjami rynku pracy sektora pozarządowego. Badanie oparte jest o ankiety wypełniane przez instytucje wdrażające SPO RZL oraz ZPORR, a także informacje z powiatowych urzędów pracy na temat zlecania podmiotom zewnętrznym realizacji zadań. Poza tym zgromadzone zostały informacje dotyczące form współpracy oraz oceny kompetencji NGO w dziedzinie usług rynku pracy.

Dane liczbowe wskazują na niskie wykorzystanie sektora pozarządowego w pracy z bezrobotnymi. Choć ma około 25-procentowy udział w rynku usług zlecanych przez powiatowe urzędy pracy, zamówienia dotyczą głównie standardowych szkoleń zawodowych i realizowane są przez zakłady doskonalenia zawodowego, sklasyfikowane ze względów prawnych – a nie merytorycznych – jako NGO. Zaskakująco często przedstawiciele sektora pozarządowego nie są zapraszani do udziału w radach zatrudnienia ani innych ciałach kolegialnych – współpraca z nimi ogranicza się do umożliwienia im udziału w konkursach na realizację zadań w ramach SPO RZL oraz ZPORR.

Przy niskim (a miejscami dramatycznie niskim) poziomie wykorzystania środków unijnych i w kontekście relatywnie wysokiej oceny kompetencji trzeciego sektora w oczach publicznych służb zatrudnienia – powyższa sytuacja może się wydawać paradoksalna. Co więcej, jak wskazywano powyżej, nie daje się dostrzec żadnego związku między skutecznością NGO w pozyskiwaniu funduszy na działania aktywizacyjne a oceną ich kompetencji.

Paradoks ten jest jednak chyba pozorny. Wydaje się, że w regionach, gdzie NGO się liczą, wszyscy pozostali aktorzy rynku pracy (w tym również publiczne służby zatrudnienia) dostrzegają ich potencjał oraz potrzebę dalszego rozwoju i wzmocnienia sektora. Stąd niska ocena ich działalności, która jest zresztą w znacznej mierze konsekwencją systemu regulacji – NGO „dostały” złoty gorset w postaci uregulowań prawnych i przeregulowanych procedur i oczekuje się naiwnie, że zrobią w nim cuda. Natomiast w regionach, gdzie w sposób mniej czy bardziej świadomy ogranicza się ich udział w polityce rynku pracy – najczęściej ze względu na to, że administracja i przedstawiciele PSZ nie widzą takiej potrzeby – wysoka ocena kompetencji wynika z politycznej po-

prawności oraz nieświadomości potencjału, jaki może w tym zakresie tkwić w organizacjach pozarządowych.

Wydaje się zatem, że intensyfikacja zaangażowania organizacji pozarządowych w realizację aktywnych polityk rynku pracy jest konieczna. Z tego względu konieczne jest infrastrukturalne oraz instytucjonalne wsparcie trzeciego sektora w budowaniu kapitału umożliwiającego bardziej aktywną i jeszcze skuteczniejszą realną obecność wśród instytucji rynku pracy.



Ankieta dotycząca kompetencji poszczególnych sektorów w realizacji zadań z zakresu usług rynku pracy

I Lista projektów zgłaszanych do konkursów

Prosimy o podanie danych dotyczących programów operacyjnych SPO RZL i ZPORR realizowanych w 2004 roku i pierwszym półroczu 2005 roku, w których beneficjentami mogły być organizacje pozarządowe. Prosimy o rozbiecie danych na poszczególne priorytety i działania.

Prosimy o przekazanie danych w formie tabeli zawierającej następujące dane (dotyczy zarówno wniosków zaakceptowanych, jak i odrzuconych)

- Zakres konkursu (oznaczenie zgodne z SPO RZL i ZPORR)
- Nazwa i typ instytucji (NGO, komercyjna, publiczna) składających wniosek
- W przypadku wniosków składanych w formie partnerstwa prosimy podać skład partnerstwa (w przypadku, gdy liderem projektu lub członkiem konsorcjum jest organizacja pozarządowa, prosimy podać możliwie dużo informacji – w szczególności podać nazwę i adres)
- Tytuł projektu / zakres
- Na jaką kwotę opiewał projekt / chodzi o dane zaokrąglone do 10 tys. zł
- Jaka część tej kwoty przypadła na organizacje pozarządowe (w przypadku projektów składanych w formie partnerskiej)
- Czy projekt otrzymał pozytywną ocenę Komisji Oceniającej?
- Czy została podpisana umowa umożliwiająca realizację projektu?
- W których kategoriach projekt odrzucony przez komisję nie uzyskał wymaganych 40% punktów?
- Czy projekt podlega ewaluacji w czasie realizacji?

Wzór tabeli

LP	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J

II Lista podwykonawców w projektach realizowanych przez Powiatowe Urzędy Pracy

Prosimy o przekazanie danych w formie tabeli zawierającej następujące dane:

- Nazwa instytucji, które brały udział w przetargach lub w inny sposób ubiegały się o funkcję podwykonawcy (w przypadku, gdy podwykonawcą jest organizacja pozarządowa, prosimy o podanie adresu i kontaktu)?
- Czy instytucja ostatecznie stała się podwykonawcą w projekcie?
- Na jaką kwotę realizuje zadanie?
- Jakie typy zadań wykonuje podwykonawca?
- Jaki procent wśród ogółu podwykonawców stanowią organizacje pozarządowe?

Wzór tabeli

LP	A	B	C	D	E

- Jakie kryteria decydują najczęściej o wyborze podwykonawców?

III Specyficzne zagadnienia dotyczące współpracy z organizacjami pozarządowymi

- Jakie problemy najczęściej utrudniają podpisywanie umów na realizację projektów w przypadku organizacji pozarządowych? Czy są one specyficzne w stosunku do innych typów podmiotów?
- Czy obecny udział organizacji pozarządowych w składaniu projektów uważają Państwo za satysfakcjonujący? Prosimy o uzasadnienie wyrażonej opinii.
- Jak w Państwa opinii wygląda współpraca z organizacjami na poziomie PUP i WUP, jaka jest jej intensywność, czego dotyczy? Czy mogą Państwo wskazać szczególnie ciekawe przykłady współpracy?
- Czy w województwie i w powiecie istnieją ciała kolegialne zajmujące się rynkiem pracy, w których zasiadają organizacje pozarządowe? Prosimy o podanie nazw tych instytucji i wskazanie organizacji pozarządowych, które są ich członkami.
- Jakie jest, a jakie powinno być, miejsce organizacji pozarządowych w działaniach na rynku pracy? Czy istnieją i na czym polegają specyficzne ich kompetencje (np. szczególne obszary bezrobocia, względ-

nie grupy szczególnego ryzyka, specyficzne formy działań etc.).

6. Które z podanych poniżej kompetencji organizacji pozarządowych uważają Państwo za trafnie zdiagnozowane? Prosimy o ocenienie każdej z nich w skali od 0 do 5 punktów, (0 oznacza, że całkowicie nie zgadzają się Państwo ze sformułowaniem, 5 oznacza, że zgadzają się Państwo całkowicie)
- A. ___ potrafią współdziałać z innymi partnerami, są mniej rywalizacyjne,
 - B. ___ mają dobre rozeznanie w środowisku lokalnym,
 - C. ___ są elastyczne w działaniu,
 - D. ___ są tańsze,
 - E. ___ są innowacyjne,
 - F. ___ postrzegają działanie na rzecz innych jako wartość, podmiotowo traktują osoby, na rzecz których działają, bronią ich interesów,
 - G. ___ zrzeszają osoby o różnych umiejętnościach i kompetencjach,
 - H. ___ są autentycznie zaangażowane społecznie,
 - I. ___ są wolne od nadmiaru zachowań biurokratycznych,
 - J. ___ potrafią działać w sposób zindywidualizowany,
 - K. ___ działają na rzecz specyficznych grup, które mają małe szanse na pomoc ze strony innych typów instytucji (np. firm komercyjnych),
 - L. ___ Inne _____
7. Jakie zmiany organizacyjne, prawne, instytucjonalne i inne powinny mieć miejsce, aby w większym stopniu wykorzystać potencjał organizacji pozarządowych jako uczestników działań na rynku pracy?

Dziękujemy za wypełnienie kwestionariusza.



Załącznik – zestawienie udziału NGO w konkursach ZPORR oraz SPO RZL

PROJEKTY W RAMACH SEKTOROWEGO PROGRAMU OPERACYJNEGO ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH (DZIAŁANIE 1)

INSTYTUCJA WDRAŻAJĄCA	SPO RZL			SPO RZL			SPO RZL			SPO RZL		
	wnioski złożone			odrzucone formalnie			odrzucone merytorycznie (kop)			zaakceptowane merytorycznie (kop)		
	ogółem	NGO	inne	ogółem	NGO	inne	ogółem	NGO	inne	ogółem	NGO	inne
WUP BIAŁYSTOK	38	14	24	10	3	7	9	7	2	18	4	14
WUP GDAŃSK	22	5	17	12	2	10	3	1	2	7	2	5
WUP KIELCE	NIE PRZEPROWADZANO KONKURSÓW Z UDZIAŁEM PODMIOTÓW NIEPUBLICZNYCH											
WUP ŁÓDŹ	14	8	6	1	0	1	6	3	3	7	5	2
WUP OLSZTYN	102	11	91	43	6	37	13	0	13	46	5	41
WUP OPOLE	5	3	2	1	1	0	2	1	1	2	1	1
WUP POZNAŃ	42	11	31	22	7	15	4	1	3	16	3	13
WUP RZESZÓW	NIE PRZEPROWADZANO KONKURSÓW Z UDZIAŁEM PODMIOTÓW NIEPUBLICZNYCH											
WUP SZCZECIN	24	4	20	4	1	3	10	1	9	10	2	8
WUP WARSZAWA	47	18	29	7	1	6	13	7	6	27	10	17
WUP WROCŁAW	49	16	33	22	7	15	14	5	9	13	4	9
OGÓŁEM WUP	343	90	253	122	28	94	74	26	48	146	36	110
MGIP	1066	368	698	664	253	411	129	50	79	273	65	208
PFRON	461	239	222	262	139	123	158	80	78	41	20	21
OGÓŁEM	1527	607	920	926	392	534	287	130	157	314	85	229

PROJEKTY W RAMACH ZINTEGROWANEGO PROGRAMU OPERACYJNEGO ROZWOJU REGIONALNEGO (DZIAŁANIE 2)

INSTYTUCJA WDRAŻAJĄCA	ZPORR			ZPORR			ZPORR			ZPORR		
	wnioski złożone			odrzucone formalnie			odrzucone merytorycznie (kop)			zaakceptowane merytorycznie (kop)		
	ogółem	NGO	inne	ogółem	NGO	inne	ogółem	NGO	inne	ogółem	NGO	inne
WUM BIAŁYSTOK	141	28	113	32	6	26	52	10	42	57	12	45
WUM GDAŃSK	174	42	132	118	31	87	16	5	11	40	6	34
WUM KIELCE	57	9	48	16	3	13	18	0	18	23	6	17
WUM ŁÓDŹ	102	22	80	63	13	50	19	4	15	20	5	15
WUM OLSZTYN	240	35	205	182	17	165	39	12	27	19	6	13
WUM OPOLE	71	16	55	23	4	19	22	10	12	26	2	24
WUM POZNAŃ	140	21	119	64	9	55	13	4	9	63	8	55
WUM RZESZÓW	85	33	52	25	10	15	30	10	20	30	13	17
WUM SZCZECIN	NIE PRZEPROWADZANO KONKURSÓW Z UDZIAŁEM PODMIOTÓW NIEPUBLICZNYCH											
WUM WARSZAWA	252	40	212	85	23	62	101	6	95	66	11	55
WUM WROCŁAW	218	48	170	122	21	101	51	20	31	45	7	38
OGÓŁEM WUM	1480	294	1186	730	137	593	361	81	280	389	76	313

Uwaga: różnica między liczbą projektów zaakceptowanych przez KOP a liczbą podpisanych umów wynika z opóźnienia w czasie między decyzją komisji a faktycznym etapem podpisania (czasem nawet 6 miesięcy). Tylko jeden z oferentów nie podpisał umowy ze względu na niekorzystne, jego zdaniem, warunki umowy.

PROCENT WNIOSKÓW POZYTYWNIENIE OCENIONYCH PRZEZ KOMISJĘ OCENY PROJEKTÓW

NAZWA INSTYTUCJI WDRAŻAJĄCEJ	SPO RZL			ZPORR			SPO RZL + ZPORR		
	ogółem	NGO	inne	ogółem	NGO	inne	ogółem	NGO	inne
BIAŁYSTOK	47%	29%	58%	40%	43%	40%	42%	38%	43%
GDAŃSK	32%	40%	29%	23%	14%	35%	40%	17%	26%
KIELCE	NIE PROWADZONO KONKURSÓW			41%	67%	35%			
ŁÓDŹ	50%	63%	33%	20%	23%	25%	23%	33%	20%
OLSZTYN	45%	45%	45%	8%	17%	6%	19%	24%	18%
OPOLE	40%	33%	50%	37%	13%	44%	37%	16%	44%
POZNAŃ	38%	27%	42%	45%	38%	46%	43%	34%	45%
WARSZAWA	57%	56%	59%	26%	25%	26%	31%	36%	34%
WROCŁAW	27%	25%	27%	21%	15%	22%	22%	17%	23%
MGIP	26%	18%	30%	NIE PROWADZI ZPORR					
PFRON	9%	8%	9%	NIE PROWADZI ZPORR					