



# Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

[www.pokl.up.podlasie.pl](http://www.pokl.up.podlasie.pl)

[www.up.podlasie.pl](http://www.up.podlasie.pl)

# BIULETYN

Egzemplarz bezpłatny

Nr 1/2012



**Człowiek**  
**- najlepsza inwestycja**



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*Szanowni Państwo,*

Witam na łamach kolejnej edycji Biuletynu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku.

W tym numerze chcemy zwrócić uwagę na różne formy działań przedsiębiorczych.

Wiadomym jest, iż pojęcie ekonomii społecznej jest bardzo szerokie i dotyka wielu sfer życia społecznego. Śmiało jednak można powiedzieć, że jest to jeden z przyszłościowych, skutecznych sposobów przeciwdziałania bezrobociu i wykluczeniu społecznemu. Z tego też względu, niezwykle ważną jest popularyzacja idei ekonomii społecznej, co w perspektywie może zaowocować tworzeniem nowych miejsc pracy, a tym samym przyczynić się do poprawy warunków życia.

W nowoczesną, aktywną politykę społeczną wpisują się niewątpliwie spółdzielnie socjalne, które są typem przedsiębiorstw społecznych. Chcąc przybliżyć powstanie i funkcjonowanie tej formy spółdzielczości, część materiału numeru poświęciliśmy właśnie temu zagadnieniu.

Przedmiotem zainteresowania niniejszego numeru są również kwestie przedsiębiorczości i jej wspierania. Przykładem dobrych praktyk w tym zakresie na terenie naszego województwa jest sytuacja opisana przez łomżyńskiego przedsiębiorcę, do zapoznania się z którą serdecznie zapraszam.

Znajdziecie tu Państwo również artykuły dotyczące zagadnień Równości szans kobiet i mężczyzn - stanowiących ważny element oraz jedną z podstawowych zasad Europejskiego Funduszu Społecznego. Pierwsze wydanie biuletynu w znacznej części zostało poświęcone ww. kwestii. Gorąco zachęcamy Czytelników i Czytelniczki do poszerzenia swojej wiedzy nt. Równości szans kobiet i mężczyzn.

Mamy nadzieję, że odnajdą Państwo w biuletynie ważne informacje, które będą motorem napędowym do realizacji coraz lepszych projektów PO KL, dzięki którym nierówność płci będzie niwelowana.

Serdecznie zapraszamy do lektury naszego wydawnictwa.

**Janina Mironowicz**  
*Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy  
w Białymstoku*

# Od spółdzielczości do spółdzielczości socjalnej

## Rys historyczny rozwoju spółdzielczości socjalnej

**Edyta Dąbrowska**

Samodzielny specjalista ds. programów  
Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

### Wstęp

Rozwój spółdzielczości jest dziś w Polsce i na świecie przedmiotem szczególnego zainteresowania ekspertów, badaczy i decydentów. Spółdzielczość jest traktowana jako narzędzie do budowania społeczeństwa obywatelskiego, które jest nawet postrzegane jako alternatywa dla ustroju kapitalistycznego i komunizmu.

W przyjętej w naszym kraju polityce, państwo z własnej inicjatywy, w szczególny sposób wspiera niektóre jej przejawy, jak np. spółdzielczość socjalną. Jak doszło do powstania tej formy spółdzielczości?

### Rys historyczny rozwoju spółdzielczości i przedsiębiorczości społecznej w Polsce

Początki rozwoju zorganizowanego ruchu spółdzielczego w Polsce sięgają XVII w. i są związane ze środowiskiem miejskim. Tam wyrosły na gruncie potrzeby samoobrony ekonomicznie słabszych grup społecznych. Jednak jako forma współdziałania, spółdzielczość niezwykle głęboko zakorzeniła się w środowisku wiejskim. Tutaj znalazła szczególnie dobre warunki dla swojego rozwoju, znajdując podatny grunt, w słabej ekonomicznie grupie zawodowej, jaką są rolnicy. Odniesienie do słabości ekonomicznej mieszkańców wsi stało się przyczyną upowszechnienia się powiedzenia, że spółdzielnia jest "córką biedy". [1, s. 15]

Za prekursora ruchu spółdzielczego w Polsce uważany jest Stanisław Staszic, który poprzez eks-

peryment przeprowadzony we własnych dobrach, doprowadził do zawarcia w 1816 r. "Kontraktu Towarzystwa Hrubieszowskiego" pomiędzy 329 chłopami. [2, s. 143]

W literaturze, za pierwszą spółdzielnię, wyznaczającą podstawy rozwoju nowoczesnych idei i praktyk spółdzielczych, uważane jest powołane w 1844 r., w północnoangielskim Rochdale, Roczelskie Stowarzyszenie Sprawiedliwych Pionierów. Nie była to wprawdzie pierwsza w historii tego rodzaju inicjatywa, ale okazała się pierwszą, zdolną do przetrwania. Założona wielkim wysiłkiem marnie zarabiających tkaczy, po nieudanym strajku, była wyrazem ich obrony przed rozwijającym się kapitalizmem. [6, s. 24-26]

Rewolucja przemysłowa XIX w. przyniosła rozwój praktycznych działań spółdzielczych opartych na założeniach ideowych pionierów spółdzielczości. Rozwinęło się kilka nurtów spółdzielczości. Nurt wywodzący się z ideologii solidaryzmu chrześcijańskiego, skierowany głównie do ubogiej ludności wiejskiej, za zasadę swojego działania przyjął wspólne dążenie do zaspokojenia indywidualnych potrzeb członków spółdzielni. Pierwowzorem dla niego była założona w 1862 r. przez Friedricha Wilhelma Raiffeisena w Anhausen w niemieckiej Nadrenii, wiejska Kasa Zapomogowo-Pożyczkowa. Popularyzacji zasad spółdzielczości opartych na solidaryzmie chrześcijańskim dokonał w Polsce Franciszek Stefczyk, zakładając w 1890 r. pod Krakowem, pierwszą wiejską spółdzielnię oszczędnościowo - pożyczkową. [1, s. 13]

Innym nurtem ideowym spółdzielczości był, wypracowany przez Hermana Schulze-Delitzscha,

nurt liberalny. Jego koncepcja ukierunkowana była na tworzenie kooperatyw o charakterze wytwórczym oraz zapewniających źródło kapitału – banków spółdzielczych, zakładanych przez ludzi przede wszystkim w celu udzielania sobie kredytów. Koncepcja liberalna skierowana była do grup średniozamożnych, kupców, rzemieślników, bogatszych chłopów. [6, s. 32]

Zwolennicy tej idei, własność spółdzielczą traktowali jak podzielny fundusz zasobowy, który przy likwidacji spółdzielni staje się prywatną własnością członków. Byli przeciwni pracy społeczno-wychowawczej. Dywidenda była tutaj ważniejsza niż tani kredyt. Nurt ten, w postaci Banków Ludowych, pojawił się na ziemiach polskich, wchodzących w skład zaboru pruskiego, w II połowie XIX wieku. Pierwszym bankiem tego typu, powstałym w Poznaniu w 1861 r., było Towarzystwo Pożyczkowe dla Przemysłowców miasta Poznania. [1, s. 13-14]

Od pionierów z Rochdale, Francuza Charlesa Fouriera i Brytyjczyka Roberta Owena, wywodzi się trzeci nurt spółdzielczości, nurt socjalistyczny (zwany również rocdelskim). Opierał się on na zasadach socjalizmu utopijnego, w związku z czym, jego głównym celem było wychowanie człowieka pozbawionego egoizmu ekonomicznego [1, s. 13-14]. Nadrzędnym celem działań stała się w tym przypadku przebudowa społeczeństwa, realizacja interesów grupowych czy też klasowych, a nie potrzeb jednostki. [6, s. 27].

Nurt ten pojawił się na ziemiach polskich zaboru rosyjskiego w II połowie XX w. Rozwijał się głównie w formie spółdzielczości spożywców i był bardziej charakterystyczny dla ośrodków miejskich, niż wiejskich. Pierwszą spółdzielnią tego typu była, założona w 1869 r., warszawska spółdzielnia spożywców „Merkury”. W niepodległej Polsce spółdzielnie nurtu socjalistycznego rozwinęły się pod nazwą „Społem”. [1, s. 13-14]

Wielu zwolenników tego nurtu związało się z partiami socjalistycznymi. Te zaczęły traktować spółdzielnie jako motor rewolucyjnych przemian społecznych. Spółdzielnie stały się nawet zapleczem gospodarczym partii, a w bolszewickiej Rosji, dogodnym narzędziem kontrolowania kolektywizacji chłopów. W Polsce okres realnego socjalizmu przyniósł ściśle podporządkowanie spółdzielczości aparatowi państwowemu. Spółdzielczość stała się jedynym, dopuszczonym do życia elementem gospodarki społecznej. [6, s. 27]

Historia prezentuje istotny wkład społeczeństwa

polskiego w rozwój spółdzielczości. Towarzystwo Hrubieszowskie, jako pierwsza w Europie organizacja przedspółdzielcza [3] jest przykładem pionierskich rozwiązań w dziedzinie organizowania się w celu samopomocy i współdziałania. Wprawdzie nie oddolnych, ale jak w przypadku dzisiejszych spółdzielni socjalnych, stymulowanych odgórnie. Niemniej jednak, w inicjatywie podjętej na ziemiach polskich można doszukiwać się protoplasty zorganizowanych ruchów, w których upatruje się dzisiaj szans na rozwiązywanie problemów społecznych.

## **Powstanie koncepcji spółdzielczości socjalnej**

Historia spółdzielczości socjalnej sięga przełomu lat siedemdziesiątych i osiemdziesiątych ubiegłego stulecia. Jako szczególny rodzaj spółdzielczości rozwinęła się we Włoszech, w odpowiedzi na potrzeby integracji z rynkiem pracy i społecznością lokalną osób niepełnosprawnych. Odróżniano ją od typowej spółdzielni pracy jako formę organizacyjną działającą nie tylko w celu zapewnienia korzyści swoim członkom, ale również miejscowemu środowisku. Takie podejście do kształtu spółdzielni socjalnych znalazło ukonstytuowanie w uchwalonej w tym kraju w 1991 r. ustawie o spółdzielniach socjalnych. [4, s. 5]

Polska spółdzielczość socjalna wyrosła na doświadczeniach spółdzielczości inwalidów i niewidomych, rozwijającej się w poprzednim systemie ustrojowym. Transformacja ustrojowa spowodowała przekreślenie długoletnich doświadczeń tych form spółdzielczości, zrzeszającej osoby z niepełnosprawnością. Uznane za relikty poprzedniego systemu, zostały pozbawione wielu dotychczasowych uprawnień. Dążenie do przywrócenia rozwoju tego typu form zrzeszania się w oparciu o polskie doświadczenia, doprowadziło do uchwalenia w 2006 roku ustawy o spółdzielniach socjalnych. [4, s. 6]

Pomimo istnienia wielu doświadczeń i dokonań w tej dziedzinie, polski model ekonomii społecznej jest cały czas na etapie dynamicznego rozwoju i eksperymentów. [5, s.49]

## **Podsumowanie**

Historia dowodzi, że istota przedsiębiorczości społecznej przynosi, angażującym się w nią jednostkom, wiele pożytku. Przejaw tej formy w postaci spółdzielni socjalnych mógłby stać się efektywnym

instrumentem aktywizacji jednostek zagrożonych wykluczeniem społecznym. Poziom rozwoju spółdzielni socjalnych w Polsce dobitnie jednak wska-

zuje, że jest to raczej pomysł na przyszłość, niż fenomen naszej rzeczywistości.

---

**Bibliografia:**

1. Boguta W. (red), Spółdzielczość wiejska, jako jedna z głównych form wspólnego, gospodarczego działania ludzi. Podręcznik dla szkół i uczelni rolniczych oraz instytucji otoczenia rolnictwa, Krajowa Rada Spółdzielcza, Warszawa 2011
2. Czemieli-Grzybowska W., Ekonomia społeczna. Zarządzanie przedsiębiorstwem społecznym. Raport z badań, RISE, Białystok 2010
3. [http://pl.wikipedia.org/wiki/Towarzystwo\\_Rolnicze\\_Hrubieszowskie](http://pl.wikipedia.org/wiki/Towarzystwo_Rolnicze_Hrubieszowskie), dostęp 15.02.2012 r.
4. Juszczyk M., Miżejewski C., Ołdak M., Tworzenie i działalność spółdzielni socjalnej, Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość, Szczecin 2009
5. Ołdak M., Miżejewski C., Sobol A., Wojtanowski G., Trzeciński A., Dlaczego warto zakładać podmioty ekonomii społecznej, Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Spółdzielni Socjalnych, Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Kobiet Gineka
6. Piechowski A., Rodowód przedsiębiorczości społecznej w: Leś E., Ołdak M. (red.), Przedsiębiorstwo społeczne w rozwoju lokalnym, Zeszyty Gospodarki społecznej, T.2, COLLEGIUM CIVITAS, Instytut Polityki Społecznej, Wydział Dziennikarstwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2007

# Spółdzielnie socjalne szansą na zatrudnienie

---

**Ewa Lewoc**

Doradca zawodowy II stopnia

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku – Oddział Terenowy w Suwałkach

---

Zagadnieniom spółdzielczości socjalnej poświęcone było seminarium dla doradców zawodowych z województwa podlaskiego, które odbyło się 16.03.2012 r. w Suwałkach. Spotkanie, którego inicjatorem był Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku - Oddział Terenowy w Suwałkach, prowadził reprezentant Ośrodka Wsparcia Ekonomii Społecznej w Augustowie Krzysztof Anuszkiewicz – Prezes Stowarzyszenia Inicjatyw Społeczno -- Gospodarczych im. Zygmunta Augusta w Augustowie, przy wsparciu pracowników PUP w Suwałkach oraz przedstawiciel Spółdzielni Socjalnej „Alexis” z Łomży.

Spółdzielnie socjalne wpisują się w nowoczesną, aktywną politykę społeczną, mającą na celu stworzenie nowych możliwości znalezienia pracy i powrotu na rynek pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Zakłada się jednocześnie aktywizację zawodową bezrobotnych i ułatwienie im zaistnienia w sferze zawodowej. Spółdzielnie socjalne zalicza się do podmiotów ekonomii spo-

łecznej, stanowiących formę prawną, którą ustawa określa jako przedsiębiorstwo społeczne. Te podmioty ekonomii społecznej opierają się na zasadzie osobistego świadczenia pracy przez jej członków.

Instytucja spółdzielni socjalnej została w Polsce wprowadzona Ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 99, poz. 1001), która odpowiednio znowelizowała ustawę z 16 września 1982 r. Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 2003 r. Nr 188, poz. 1848 ze zmianami).

Aktualną podstawą prawną dla funkcjonowania spółdzielni jest Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. z 2006 r. Nr 94, poz. 651). Kwestie szczegółowe regulują ponadto:

- Rozp. MPiPS z dnia 3 sierpnia 2007 r. – w sprawie określenia wzorów zaświadczeń dołączanych do wniosku o wpis spółdzielni socjalnej do Krajowego Rejestru Sądowego
- Rozp. MPiPS z dnia 9 października 2009 r.

- w sprawie wzoru wniosku spółdzielni socjalnej o zwrot opłaconych składek oraz trybu dokonywania ich zwrotu
- Rozp. MPiPS z dnia 17 lutego 2010 r. – w sprawie przyznawania bezrobotnemu środków na podjęcie działalności na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych

Spółdzielnię socjalną mogą założyć osoby z pełną zdolnością do czynności prawnych i zaliczające się do przynajmniej jednej z następujących kategorii:

- bezrobotni,
- niepełnosprawni,
- uzależnieni od alkoholu, narkotyków lub środków odurzających – po zakończeniu leczenia,
- chorzy psychicznie,
- bezdomni realizujący indywidualny program wychodzenia z bezdomności,
- osoby opuszczające więzienie, które mają trudności z reintegracją społeczną,
- uchodźcy uczestniczący w indywidualnym programie integracji,

oraz inne osoby, pod warunkiem, że ich liczba nie przekracza 50% ogólnej liczby założycieli. Spółdzielnia socjalna jest osobą prawną i podlega wpisowi do Krajowego Rejestru Sądowego na wniosek założycieli. Do wniosku założyciele obowiązkowo dołączają zaświadczenia potwierdzające ich status jako osób należących do wymienionych kategorii (orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, zaświadczenie powiatowego urzędu pracy o statusie bezrobotnego, zaświadczenie o statusie bezdomnego realizującego indywidualny program wychodzenia z bezdomności, o zakończeniu przez osoby uzależnione wymaganych programów terapeutycznych itp.).

Spółdzielnię socjalną mogą również założyć co najmniej dwie spośród następujących osób prawnych:

- organizacje pozarządowe w rozumieniu ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie;
- jednostki samorządu terytorialnego;
- kościelne osoby prawne.

Spółdzielnia socjalna nie może mieć mniej niż 5 i więcej niż 50 członków, w przeciwnym razie podlega likwidacji. To samo dotyczy sytuacji, kiedy limit liczby członków ze szczególnymi kwalifikacja-

mi będzie przekraczał 50% ogólnej liczby członków spółdzielni nieprzerwanie przez 3 miesiące. Ograniczenie maksymalnej ogólnej liczby członków do 50 nie dotyczy spółdzielni socjalnych powstałych z przekształcenia dotychczasowych spółdzielni nie-widomych i inwalidów.

Na podjęcie działalności na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych są przyznawane środki w wysokości:

- do 14.347 zł dla założycieli spółdzielni socjalnej (4-krotne przeciętne wynagrodzenie),
- do 10 760,25 zł dla osób przystępujących do spółdzielni socjalnej (3-krotne przeciętne wynagrodzenie).

Dopuszczalnymi formami zabezpieczenia zwrotu przez bezrobotnych otrzymanych środków, mogą być: poręczenie, weksel z poręczeniem wekslowym, gwarancja bankowa, zastaw na prawach lub rzeczach, blokada środków na rachunku bankowym, akt notarialny o poddaniu się egzekucji przez dłużnika.

W stosunku do osób zatrudnionych w spółdzielni część wynagrodzenia odpowiadająca składce na:

- ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe
  - część kosztów osobowych pracodawcy – składka na ubezpieczenie, rentowe i wypadkowe
- a) może podlegać finansowaniu ze środków Funduszu Pracy w pełnej wysokości przez okres 24 miesięcy od dnia zatrudnienia,

b) w połowie wysokości przez kolejne 12 miesięcy, do wysokości odpowiadającej miesięcznej wysokości składki, której podstawą wymiaru jest minimalne wynagrodzenie.

Przyznane środki mogą być przeznaczone na: zakup środków trwałych, maszyn i urządzeń, materiałów, towarów, usług i materiałów reklamowych, pozyskanie lokalu, pokrycie kosztów pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa związanych z podjęciem działalności.

Osoby, które założyły spółdzielnię socjalną podkreślają, że jest to dobra forma organizacyjna dla tych, którzy sami nie czuli się na siłach, by podjąć własną działalność gospodarczą, a mieli ciekawe pomysły na nowe usługi. Niewątpliwą korzyścią jest zatrudnienie, zwiększające pewność siebie i poczucie własnej wartości. Seminarium utwierdziło nas w przekonaniu, że taki pomysł na życie warto jest rekomendować przedsiębiorczym klientom.

# Analiza przedsiębiorczości wspieranej przez urzędy pracy

**Joanna Falkowska**

Starszy Inspektor w Wydziale Badań i Analiz

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Własny biznes to niewątpliwie marzenie wielu osób. Wśród wielu korzyści z posiadania własnej firmy, przedsiębiorcy najbardziej cenią fakt, iż stają się oni własnymi szefami. W sytuacji, kiedy stopa bezrobocia w Polsce sięga ponad 13%, a w woj. podlaskim - 15% (luty 2012 r.), alternatywą dla osób codziennie bezskutecznie przeglądających oferty pracy w prasie i internecie, staje się otworenie własnej działalności. Kiedy już wiemy, co chcemy robić, oceniliśmy szanse rynkowe nowej firmy i widzimy dla siebie miejsce na rynku, pozostaje tę wymarzoną firmę „powołać do życia”. Zakładanie własnej działalności wiąże się jednak często z niemałymi kosztami. Najlepiej jest mieć oczywiście własne środki, problem w tym, że początkujący przedsiębiorcy zazwyczaj ich nie mają. Można również spróbować poszukać pieniędzy wśród rodziny bądź znajomych lub starać się o kredyt w banku. Często się jednak zdarza, że „z rodziną najlepiej wychodzi się na zdjęciach”, a bank doliczy nam dodatkowe koszty. Wtedy z pomocą przyszłym przedsiębiorcom przychodzi Urząd Pracy, oferując jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej. Środki te nie podlegają zwrotowi, jeżeli spełniony zostanie warunek w postaci prowadzenia działalności gospodarczej przez minimum rok. Źródło finansowania przyznanych dotacji przez urząd pracy może pochodzić z Funduszu Pracy lub Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wydział Badań i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku przeprowadził badanie losów firm założonych w latach 2010-2011 właśnie dzięki przyznaniu osobie bezrobotnej takich środków. Badanie miało na celu pozyskanie następujących informacji: jakie profile zakładanych działalności najczęściej wybierali początkujący przedsiębiorcy, czy udało im się tę działalność utrzymać, a jeśli nie, to jakie mogły być przyczyny ewentualnej rezygnacji.

Z danych, jakich dostarczyły nam ankiety rozesłane do powiatowych urzędów pracy woj. podlaskiego wynika, że w latach 2010-2011 środki na podjęcie działalności gospodarczej przyznano 2920 osobom bezrobotnym, z czego w samym 2010 r. – 2125 osobom, czyli ponad dwuipółkrotnie więcej niż rok później (795).

W badanym okresie największą liczbę działalności zakładanych przez bezrobotnych odnotowano na terenie działania PUP w: Białymstoku (1051 podmiotów), Łomży (277 podmiotów) i Augustowie (263 podmioty). Są to powiaty, w których tradycyjnie działa najwięcej podmiotów gospodarczych w województwie. Profile firm były różnorodne. Najwięcej z nich prowadziło działalność usługową, handlową oraz ogólnobudowlaną, ale były też firmy zajmujące się produkcją, mechaniką pojazdową, działalnością związaną z branżą informatyczną oraz kulturą, rozrywką i rekreacją.

Według danych powiatowych urzędów pracy, podmioty, które zakończyły swoją działalność przed upływem 12 miesięcy od jej założenia, tj. przed upływem minimalnego okresu prowadzenia działalności gospodarczej wymaganego w umowie o przyznanie środków, stanowiły jedynie nieznaczny odsetek (niespełna 1% wszystkich podmiotów założonych w analizowanym okresie) i miały charakter handlowo-usługowy. Należy jednak zaznaczyć, że badanie zostało przeprowadzone w marcu br. i dotyczyło firm zakładanych w 2010 i 2011 roku, więc w przypadku części firm wymagany minimalny czas nie upłynął, a umowy z urzędami pracy nadal trwają.

W związku z tym, że po upływie 12 miesięcy od daty założenia działalności gospodarczej kończy się okres monitorowania dotowanych firm przez powiatowe urzędy pracy, trudnym do oszacowania staje się określenie efektywności programu dofi-

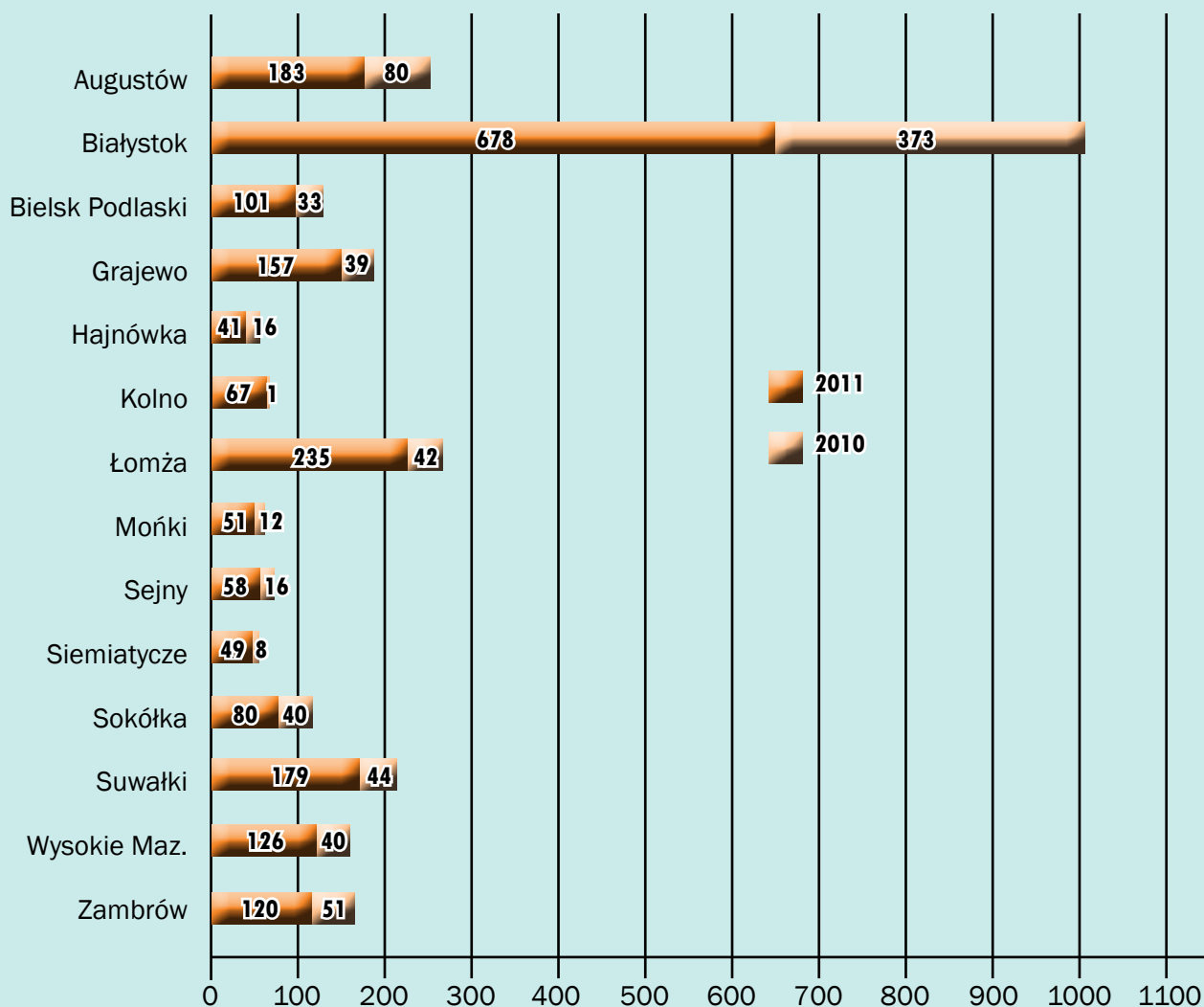
nansowania. Efektywność rozumiana jest jako kontynuowanie prowadzenia działalności gospodarczej po upływie obowiązywania umów. Wg informacji pracowników PUP, ponad 83% podlaskich firm zakładanych w badanym okresie, nadal funkcjonuje. Jest to wysoki wskaźnik, świadczący o bardzo dużej efektywności omawianej formy wsparcia, ale należy mieć na uwadze, że efektywność ta jest odwrotnie proporcjonalna do czasu funkcjonowania firmy, tzn. im krótszy jest okres prowadzenia działalności gospodarczej, tym omawiany wskaźnik jest wyższy.

Biorąc pod uwagę aspekt dotyczący przyczyn zamknięcia działalności gospodarczej, jako najczęstsze powody determinujące zakończenie działalności

wskazywano: wysokie koszty prowadzenia działalności, w szczególności wysokie składki ZUS, niższą od oczekiwanej rentowność firmy, niekorzystne zmiany na rynku oraz wzrost konkurencyjności.

W 2010 roku do rejestrów powiatowych urzędów pracy powróciło 167 osób po zakończeniu prowadzenia działalności, a w 2011 roku – 75 osób. Są to osoby, które prowadziły własną firmę, założoną zarówno dzięki wsparciu ze środków FP lub EFS, jak i ze środków własnych. Założenie działalności mogło przypadać na lata wcześniejsze, natomiast sam moment rejestracji w urzędzie pracy nastąpił w latach 2010-2011.

### Liczba osób, którym przyznano dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej ze środków FP i EFS





# Jak założyłem firmę

**Leszek Charubin**

Przedsiębiorca

Jestem 52-letnim mężczyzną. Mieszkam w Łomży, woj. podlaskie. Tak jak wiele osób mieszkających w naszym regionie, mając 51 lat straciłem pracę. W tym wieku znalezienie pracy nie jest łatwe, chociaż na pewno nie niemożliwe. Większość młodych ludzi studiuje w większych miastach, gdzie podejmuje pracę, widząc tam swoją przyszłość. Miasto częściowo się wyludnia ze względu na to, że brak jest większych zakładów, które by oferowały pracę. Większość ludzi pracuje w handlu lub usługach. Część wyjeżdża do większych miast lub za granicę.

Jako młody człowiek pracę zawodową rozpocząłem w wieku 18 lat. Pracowałem 20 lat w Przedsiębiorstwie Państwowym „Polmozbyt” w Białymstoku, które w 1995 r. w wyniku przekształceń przyjęło nazwę „Polmo” Sp. z o. o. Po raz pierwszy miałem obawę dotyczącą utraty pracy. W tym czasie znalezienie pracy nie przysparzało zbyt wielu problemów. Zawsze szukałem pracy dodatkowej. Nie potrafiłem siedzieć beczynnym przed telewizorem. Zajmowałem się sprzedażą bezpośrednią, byłem rolnikiem, plantatorem oraz agentem ubezpieczeniowym. W 1997 roku rozpocząłem pracę w Towarzystwie Ubezpieczeniowym na stanowisku likwidatora szkód komunikacyjnych, osobowych, w czasie późniejszym majątkowych. Stabilną oraz w miarę dobrą pracę miałem do roku 2008. Oddział Towarzystwa, w którym pracowałem, został przekształcony w filię. Otrzymałem propozycję pracy na tym samym stanowisku w Oddziale Towarzystwa w Ostrołęce. Dojeżdżałem przez około 1,5 roku. Mój dzień pracy, łącznie z dojazdami, które były dokuczliwe szczególnie zimą, wynosił 10 godzin. W 2010 roku Towarzystwo zaczęło tworzyć Regionalne Centra Likwidacji Szkód. Znowu wystąpiło zagrożenie utraty pracy. Z dniem 30.06.2010 r., ze względu na likwidację stanowiska, straciłem pracę. Zgłosiłem się do Powiatowego Urzędu Pracy w Łomży i zasililem szeregi bezrobotnych.

Dowiedziałem się, że w ramach projektu współ-

finansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, istnieje możliwość otrzymania wsparcia finansowego na założenie własnej działalności gospodarczej. Na jednym ze spotkań w Urzędzie Pracy w Łomży dowiedziałem się o projekcie realizowanym przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku. Zgłosiłem chęć udziału w projekcie. W ramach projektu rozpoczęły się szkolenia z udziałem profesjonalnych wykładowców z zakresu ABC prowadzenia firmy, księgowości, prawa pracy, informatyki, marketingu oraz w zakresie tworzenia biznes planu. Uzyskałem wiele cennych informacji. Zaczęłem analizować lokalny rynek, żeby rozpoznać potrzeby. Podjąłem rozmowy z przedsiębiorcami na temat współpracy, w zakresie likwidacji szkód, ubezpieczeń, badań rynku oraz opinii publicznej. Z rozpoznania rynku wynikało, że wiele ludzi, którzy mieli kolizję lub wypadek drogowy, ma problemy w dochodzeniu swoich roszczeń. Ze względu na przekształcenia towarzystw ubezpieczeniowych, istnieje zapotrzebowanie na likwidatorów szkód komunikacyjnych oraz majątkowych. Z uwagi na dynamiczny rozwój, istnieją rezerwy w sferze ubezpieczeń majątkowych oraz emerytalnych. Wiedzę i niezbędne doświadczenie posiadałem z pracy na poprzednim stanowisku, lecz do działalności, którą zamierzałem rozpocząć potrzebne były narzędzia takie jak: umeblowane biuro, sprzęt komputerowy, programy do wyliczania wysokości szkód, sprzęt fotograficzny, pomiarowy itp. Bez otrzymania dofinansowania rozpoczęcie działalności gospodarczej byłoby niemożliwe. W trakcie ubiegania się o wsparcie finansowe spotkałem się z dużą pomocą oraz wsparciem ze strony pracowników Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, którzy pracowali przy realizacji projektu. Ich podpowiedzi oraz udzielane rady były drogowskazem, w jakim kierunku należy podążać. Podstawą w tego typu projekcie jest dobrze napisany biznesplan, który jest niezbędny dla każdego przedsiębiorcy. Trzeba przede wszyst-

kim zadać sobie pytanie: co chcę robić w życiu, czy chcę wziąć sprawy w swoje ręce, czy chcę żeby ktoś podejmował za mnie decyzje, czy wiem jaką drogą chcę podążać, która może nie jest łatwa, ale prowadzi do określonego celu? W tego typu przedsięwzięciu jest wiele czynników zewnętrznych, ale decyzja należy do nas. Mamy wybór, czy dalej szukać pracy, a może po pewnym czasie oferować ją szukającym.

Komisja rozpatrująca złożone biznesplany pozytywnie oceniła mój projekt. Po dokonaniu niezbędnych zakupów rozpocząłem pracę. Dużym wsparciem w początkowym okresie działalności było otrzymane wsparcie pomostowe, które pokrywało wydatki niezbędne do funkcjonowania małej firmy.

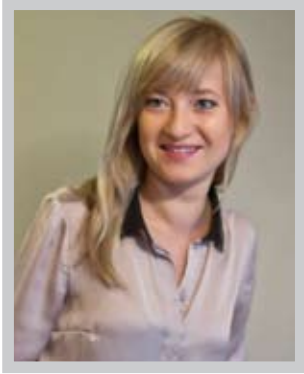
Od ponad roku prowadzę swoją firmę pod nazwą Max-Expert Likwidacja, Usługi i Ubezpieczenia. Na początku swojej drogi w biznesie, jak każdy człowiek, miałem obawy, czy sprostim wyzwaniu. Były dni, kiedy wszystko układało się pomyślnie, ale tak jak w życiu pojawiły się również niepowodzenia. Moim atutem jest to, że nie ograniczyłem swojej działalności do jednej branży. Zajmuję się likwidacją szkód, pomocą osobom poszkodowanym w wypadkach, ubezpieczeniami oraz badaniami rynku i opinii publicznej. Nadal jestem otwarty na nowe oferty i propozycje współpracy. Dużą uwagę przy-

wiązuję do reklamy swojej firmy. Staram się, żeby każdy dzień był małym kroczkiem do przodu. Czy jestem zadowolony z dotychczasowych działań? Na pewno nie do końca, pozostaje niedosyt, gdyż zawsze można zrobić coś lepiej i więcej. Każde niepowodzenie, z którego wyciągnie się wnioski, jest załącznikiem sukcesu. Nie oglądam się do tyłu, bo to już było. Przy jednoosobowej działalności są też zagrożenia. Może zdarzyć się jakaś trudna sytuacja życiowa lub choroba. Utrudnieniem jest brak zastępstwa w pracy i zrzucenie winy na szefa. Jest to też motywacją, żeby się rozwijać, rozszerzać swoją ofertę. Stworzyć nowe miejsce lub miejsca pracy, żeby dać innym możliwość zatrudnienia.

Chęć rozwoju, poszerzania wpływów firmy oraz zdobywanie nowych klientów stymuluje mnie do dalszego działania. Każdy nowy dzień niesie ze sobą możliwość zdobywania nowej wiedzy oraz doświadczenia, które kształtuje mnie na coraz lepszego przedsiębiorcę. Podjęte przeze mnie działania są dowodem na to, że nawet w wieku 52 lat można stać się szefem dla samego siebie i piąć się po drabinie wolnego rynku. Natomiast kolejne szczeble tej drabiny zwiększają pewność siebie oraz utwierdzają w przekonaniu, że warto było zaryzykować. Zatem nie zwlekaj, spróbuj i Ty!



# Równość szans kobiet i mężczyzn krok po kroku



**Magdalena Zdanowicz**  
Samodzielny Specjalista ds. programów

**W jaki sposób poprawnie skonstruować równościowy projekt w ramach PO KL oraz dlaczego zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest tak istotna? Wprowadzenie horyzontalnej zasady równości szans kobiet i mężczyzn do systemu realizacji PO KL, wbrew powszechnie funkcjonującemu przekonaniu, nie stanowi nowego, dodatkowego elementu procesu projektowania oraz nie wiąże się ze skomplikowanymi działaniami projektowymi.**

Standard minimum równości szans kobiet i mężczyzn, jako narzędzie weryfikacji horyzontalnej polityki równości płci, funkcjonuje w ramach PO KL od kwietnia 2009 r. Jednakże wciąż jeszcze przysparza wiele problemów oraz budzi liczne niejasności i kontrowersje, co skutkuje błędami we wniosku o dofinansowanie projektu, a także na etapie realizacji zaprojektowanego przedsięwzięcia.

Wielu beneficjentów aplikujących o środki unijne postrzega zasadę równości szans jako obowiązek administracyjny, dodatkowe obciążenie podczas pracy nad wnioskiem o dofinansowanie projektu, którego wymogi, w ich przekonaniu, są i tak skomplikowane i w znacznej mierze niepotrzebne, obwarowane procedurami, obarczone zbędną „papierologią” itp. Nic bardziej mylnego. Zasada równości szans płci nie jest bezpodstawnym wymysłem bezdusznych urzędników, chcących złośliwie utrudnić pracę potencjalnym wnioskodawcom. Ma ona bowiem na celu, po pierwsze, usprawnić nasze życie – wszystkich obywateli na wszelkich jego płaszczyznach; ukierunkowana jest na wyrównywanie szans odbiorców wsparcia na rynku pracy oraz godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Po drugie zaś, ma silne fundamenty prawne.

## Zgodnie z prawem

Kobiety i mężczyźni posiadają takie same prawa.

Każdy człowiek bez względu na płeć ma taką samą wartość społeczną i kulturową i przysługuje mu możliwość wyboru drogi życiowej bez ograniczeń wynikających ze stereotypów płci.

Przepisy krajowe jak i prawo międzynarodowe regulują kwestie równościowe, zakazują szeroko rozumianej dyskryminacji. *Konstytucja RP* stanowi, iż: „Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagrodzenia za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.” (art.33). W *Kodeksie pracy* czytamy: „Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.” (art. 11). Należy zaznaczyć, iż nadrzędnym dokumentem Unii Europejskiej, regulującym także kwestie równościowe, jest Traktat Amsterdamski,

przewidujący działania służące wyrównywaniu szans i przeciwdziałaniu dyskryminacji. Dokumentami określającymi horyzontalną zasadę równości płci i *gender mainstreaming* na wszystkich etapach projektowania i wdrażania funduszy strukturalnych jest Rozporządzenie (WE) nr 1081/2006 oraz Rozporządzenie (WE) nr 1083/2006.

## Polityka równości a EFS

Pomimo prawnego obwarowania, związanego z koniecznością przestrzegania zasad równościowych, pojęcie dyskryminacji ze względu na płeć jest wciąż aktualne oraz żywo dyskutowane. Na przestrzeni ostatnich lat pojawiło się wiele publikacji omawiających zjawisko różnorodności, w tym płci, przeprowadzono liczne badania i analizy obrazujące sytuację kobiet i mężczyzn na różnych płaszczyznach życia. W języku naszej codzienności jak i wymiarze naukowym już na dobre zagościły, jeszcze niedawno niezrozumiałe i obco brzmiące, pojęcia typu: *gender*, *gender mainstreaming* itp. Ponadto obserwuje się coraz większą świadomość powszechnie panujących stereotypów, które mechanicznie narzucają nam schematyczne role społeczne i kulturowe, a które jakże często znacznie odbiegają od naszych wewnętrznych potrzeb, oczekiwań, indywidualnych zainteresowań.

PO KL jest odpowiedzią na zidentyfikowane problemy w zakresie równości kobiet i mężczyzn; jest narzędziem umożliwiającym wyrównywanie istniejących dysproporcji na rynku pracy oraz niwelowanie zjawiska dyskryminacji na poszczególnych płaszczyznach życia społecznego. Zatem przedsięwzięcia współfinansowane ze środków w ramach EFS muszą być wrażliwe na płeć i uwzględniać działania równościowe, co jest przewidziane *Instrukcją wypełniania wniosku o dofinansowanie projektu w ramach PO KL* oraz podlega weryfikacji na etapie oceny merytorycznej.

## Gender i stereotypy

Aby świadomie zaprojektować równościowe przedsięwzięcie, warto zapoznać się z przyjętą nomenklaturą w przedmiotowej dziedzinie oraz konstatacjami w kwestii identyfikacji stereotypów i zjawiska dyskryminacji.

Dyskryminacja ze względu na płeć definiowana jest jako nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn ze względu na ich przynależność do danej płci. Istotnym jest rozróżnienie płci biologicznej i kulturowej. Płeć biologiczna (*sex*) interpretowana jest jako uniwersalne i naturalnie niezmiennie różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami. Znacznie szerszym pojęciem jest

płeć kulturowa (*gender*) i to ona stanowi kanwę rozważań zarówno gremialnych, jak i stricte naukowych dyskusji na temat różnorodności i równości.

Określenie *gender* odnosi się do różnic społeczno-kulturowych pomiędzy kobietami i mężczyznami, nabytych w procesie wychowania, wyuczonych, zmieniających się i kształtujących się odmiennie zarówno w obrębie jednej kultury, jak i między różnymi kulturami oraz zmiennych w czasie i przestrzeni. Płeć kulturowa konstruowana jest społecznie i na jej wyobrażenie składają się także w znacznej mierze stereotypy.

Stereotypy płci to uogólniony i uproszczony opis cech tendencyjnie uznawanych za kobiece i męskie, podzielany przez ogół społeczeństwa. Stereotypowe postrzeganie płci może w rezultacie prowadzić do dyskryminacji, a presja i konformizm niweczą różnorodność.

Projekty realizowane w ramach PO KL mają m.in. za zadanie zlikwidowanie wszelkich nierówności i promowanie równych praw kobiet i mężczyzn i ich przestrzegania we wszystkich dziedzinach życia, w tym również w przestrzeni zawodowej. Przeprowadzone liczne analizy sytuacji kobiet i mężczyzn jednoznacznie wskazują, iż to kobiety, pomimo lepszego wykształcenia i bardziej elastycznego podejścia do zmiany kwalifikacji zawodowych, znajdują się w znacznie gorszym położeniu na rynku pracy. Do przyczyn zaistniałej sytuacji zalicza się następujące czynniki:

- stereotypowe postrzeganie zawodowych ról kobiet i mężczyzn;
- postrzeganie kobiet jako pracowników mniej dyspozycyjnych;
- długotrwała bierność zawodowa (urlopy macierzyńskie, wychowawcze, opieka nad niepełnosprawnym członkiem rodziny), prowadząca do dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych;
- niewystarczający rozwój instytucjonalnej opieki nad małymi dziećmi, który ma znaczący negatywny wpływ na mobilność zawodową.

Ponadto stwierdzono, iż bardzo często kobiety o takich samych, bądź zbliżonych, kwalifikacjach jak mężczyźni, piastujące takie samo stanowisko, uzyskują niższe wynagrodzenie za wykonanie takiej samej pracy.<sup>1</sup> Niemniej działania równościowe nie są ukierunkowane jedynie na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy. Przedsięwzięcia w ramach PO KL mają na celu zwiększenie dostępu zarówno kobietom, jak i mężczyznom do zawodów zdominowanych przez daną płeć, niwelowanie stereotypu identyfikacji zawodów powszechnie uznawanych za „kobiece” bądź „męskie”, a także budowanie świadomości konieczności

1 Praktyczny poradnik w zakresie równego traktowania kobiet i mężczyzn w funduszach strukturalnych

ści podejmowania inicjatyw na rzecz godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym.

## Równość płci w projektach PO KL

Wnioskodawca, chcąc zrealizować projekt równościowy, nie powinien ograniczać się jedynie do podstawowych wymogów, gwarantujących spełnienie horyzontalnego kryterium merytorycznego w postaci tzw. standardu minimum. Uzyskanie co najmniej dwóch pozytywnych odpowiedzi w ramach narzędzia, jakim jest standard minimum, w praktyce nie oznacza jeszcze, iż projekt jest równościowy, a tym samym odpowiada na rzeczywiste bariery równości płci. Zatem zachęcam wszystkich potencjalnych beneficjentów, przed przystąpieniem do projektowania, do wnikliwego zapoznania się z metodologią konstruowania przedsięwzięcia wrażliwego na kwestie równości płci. Jej podstawowym założeniem jest uwzględnienie perspektywy płci najpierw podczas planowania, później na każdym etapie realizacji projektu.

Punktem kluczowym pracy nad każdym przedsięwzięciem jest zbadanie sytuacji problemowej w danym obszarze. Niniejsza analiza powinna być możliwie jak najbardziej wnikliwa i szczegółowa, uwzględniająca identyfikację problemów i potrzeb zarówno kobiet, jak i mężczyzn (*gender analysis*). Wnioskodawca zobligowany jest zatem do przedstawienia danych ilościowych i jakościowych w podziale na płeć oraz w odniesieniu do określonych barier równościowych – zdiagnozowanych przez Komisję Europejską:

1. segregacja pozioma (podział sektorów gospodarki i zawodów na „męskie” i „kobiece”, podział będący konsekwencją stereotypów płci i pionowa (utrudniony dla kobiet dostęp do awansu, zajmowania stanowisk kierowniczych i decyzyjnych) rynku pracy;
2. różnice w płacach kobiet i mężczyzn;
3. mała dostępność elastycznych form pracy;
4. niewielki udział mężczyzn w wypełnianiu obowiązków rodzinnych;
5. niewielki udział kobiet w procesach podejmowania decyzji;
6. przemoc ze względu na płeć;
7. niewidoczność kwestii płci w ochronie zdrowia;
8. niewystarczający system opieki przedszkolnej;
9. stereotypy płci we wszystkich obszarach;
10. dyskryminacja wielokrotna, szczególnie w odniesieniu do kobiet starszych, imigrujących, niepełnosprawnych oraz należących do mniejszości etnicznych.<sup>2</sup>

Ponadto wykazane dane liczbowe powinny korespondować z obszarem problemowym projektu

– obszary objęte wsparciem PO KL: zatrudnienie, integracja społeczna, edukacja, adaptacyjność, w kontekście zasięgu oddziaływania przedsięwzięcia – region, powiat, kraj, instytucja przedsiębiorstwo, konkretny dział w danej instytucji (np. liczba osób bezrobotnych do 25. roku życia w podziale na płeć w danym województwie lub powiecie; liczba kobiet i mężczyzn pracujących w danym przedsiębiorstwie, bądź na danym stanowisku). Dane statystyczne, obrazujące udział kobiet i mężczyzn na płaszczyźnie społecznej i zawodowej, powinny pochodzić ze ściśle określonych źródeł; mogą to być także badania własne, konsultacje z właściwymi instytucjami/organizacjami reprezentującymi grupy wsparcia projektu itp.

Narzędziem, pomocnym przy konstruowaniu projektu, wspierającym rzetelną analizę pod kątem płci jest tzw. analiza „czterech kroków”. Szczegółowy jej opis można znaleźć w poradniku *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL* (poradnik dostępny jest m.in. na stronie [www.efs.gov.pl](http://www.efs.gov.pl) oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku [www.up.podlasie.pl](http://www.up.podlasie.pl)). Autorki poradnika proponują zestaw pytań, podzielonych na 4 bloki zadaniowe, na które odpowiedzi pozwolą zdiagnozować sytuację kobiet i mężczyzn w danym obszarze oraz zweryfikować stopień wpływu płci społeczno- kulturowej na położenie potencjalnej grupy docelowej przedsięwzięcia. Krok I *Reprezentacja* to zbiór danych posegregowanych ze względu na płeć, odzwierciedlający ilościowe różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami w obszarze objętym projektem. Krok II *Portret uczestnika/uczestniczki projektu* polega na zbudowaniu pełnego obrazu potencjalnego uczestnika/uczestniczki przedsięwzięcia w przestrzeni zawodowej i społecznej wraz z określeniem trudności i barier, na które napotyka w życiu rodzinnym i zawodowym, a które mogą być przyczyną dyskryminacji i wykluczenia społecznego. Krok III *Przyczyny zaistniałej sytuacji* obejmuje analizę zdefiniowanych we wcześniejszych krokach problemów oraz zbadanie ich przyczyn, w tym także w odniesieniu do ról społeczno-kulturowych przypisanych kobietom i mężczyznom. Krok IV *Potrzeby kobiet i mężczyzn* polega na określeniu, na podstawie danych zebranych we wcześniejszych krokach, potrzeb kobiet i mężczyzn zarówno tych praktycznych, bieżących, jak i strategicznych, długofalowych.

Precyzyjna analiza sytuacji kobiet i mężczyzn w obszarze interwencji i zasięgu projektu umożliwi skierowanie wsparcia do właściwej grupy docelowej, w tym ustalenie stosownych proporcji udziału w niej kobiet i mężczyzn, a także, poprzez odniesienie do

<sup>2</sup> M. Branka, M. Rawłuszko, A. Siekiera, *Zasada równości szans kobiet i mężczyzn w projektach PO KL*. Poradnik – Aktualizacja, Warszawa 2010 r.

barier równości, zaprojektowanie równościowych działań niwelujących poszczególne, zidentyfikowane nierówności. Świadome i całościowe spojrzenie na sytuację kobiet i mężczyzn, w szczególności w odniesieniu do powszechnie przypisywanych ról społeczno-kulturowych w zależności od płci, pozwoli otworzyć się na działania wolne od stereotypów, a tym samym przeciwdziałające dyskryminacji i wykluczeniu społecznemu.

Wspomniany wcześniej poradnik zawiera gotowe zestawy pytań w ramach poszczególnych kroków, a także przykłady odpowiedzi na nie, tworzących zbiór posegregowanych danych stanowiących punkt wyjścia do planowania równościowego projektu. Autorzy przytoczonej publikacji opracowały także szereg przykładów, które mogą być przydatne przy konstruowaniu równościowych celów i rezultatów projektu, związanych z nimi działań, a także wskazują, w jaki sposób przeprowadzić równościową rekrutację, promocję przedsięwzięcia oraz jakimi zasadami rządzi się metodologia zarządzania projektem wrażliwa na płeć. Zachęcam zatem do lektury niniejszego podręcznika i tym samym zastosowania zawartych w nim porad i instrukcji w praktyce podczas planowania przedsięwzięcia, jak również na etapie zamykania go w strukturach wniosku o dofinansowanie i oczywiście podczas realizacji jego założeń.

## O błędach edukacyjnie

W związku z licznymi błędami, pojawiającymi się we wnioskach o dofinansowanie projektu, pozwolę sobie, w celach edukacyjnych, w ślad za opracowaniem dostępnym m.in. na stronie internetowej EFS oraz WUP w Białymstoku, przytoczyć katalog trudności i błędów popełnianych przez projektodawców w związku z wdrażaniem zasady równości płci we wnioskach aplikacyjnych, czyli tzw. złe praktyki:

- zignorowanie zasady równości szans kobiet i mężczyzn – brak analizy sytuacji kobiet i mężczyzn; wykazanie jedynie rezultatów w podziale na płeć (które nie wynikają z uzasadnienia ani celów projektu) oraz ewentualnie równościowego zarządzania projektem jedynie w celu spełnienia minimum ze standardu minimum;
- podanie jedynie danych statystycznych bez stosownego komentarza, odwołania do barier itp.;
- brak równościowych celów projektu, bądź cele projektu nie są spójne ze zdefiniowanymi problemami;
- jedynie deklaracja równościowej rekrutacji – brak opisu zasad równościowych, w oparciu o które zostanie ona przeprowadzona;
- forma rekrutacji nieadekwatna do specyfiki grupy wsparcia – zastosowanie nieodpowiedniego kanału informacyjnego w dotarciu do zakładanej grupy docelowej;
- brak odzwierciedlenia przesłanek równościowych w materiałach rekrutacyjnych i promocyjnych;
- przyjęcie w grupie docelowej proporcji kobiet i mężczyzn nieadekwatnej do wskazanego problemu, np. sztafeta proporcja 50/50, bądź machinalne odwrócenie zidentyfikowanych proporcji, z pominięciem np. kwestii barier płci, czy też proponowanie kobietom i mężczyznom szkoleń w zakresie stereotypowego katalogu zawodów „męskich” i „kobięcych”, co wpływa na pogłębienie istniejącej już dysproporcji;
- brak działań równościowych;
- brak opisu wpływu projektu na sytuację kobiet i mężczyzn;
- działania monitoringowe niewrażliwe na płeć;
- jedynie deklaratywne stwierdzenie, że projekt będzie zarządzany w sposób równościowy;
- preferowanie danej płci w zespole zarządzającym bądź założenie proporcji 50/50.

Raz jeszcze pozwolę sobie podkreślić, o czym naprawdę warto pamiętać, iż realizacja projektów w ramach PO KL daje szerokie możliwości poprawy naszego życia, zarówno w przestrzeni zawodowej, jak również w wymiarze prywatnym. *Instrukcja wypełniana wniosku* nie jest zbiorem utrudnień i komplikacji dla projektodawcy, mającym na celu obarczenie go dodatkowymi, bezpodstawnymi wymogami, wręcz przeciwnie, stanowi ona minimum, które powinno być pomocne przy konstrukcji pełnego przedsięwzięcia otwartego na człowieka oraz jego rzeczywiste problemy i potrzeby. Intencja zasady równości szans płci to nie martwe zapisy, utarte slogany, lecz ukłon w kierunku jednostki społecznej, jej świadomych wyborów, wolnego kreowania swojego życia zawodowego i społecznego w zgodzie z indywidualnymi predyspozycjami, oczekiwaniami i zdolnościami, niezależnie od powszechnie funkcjonujących stereotypów.

Wszystkich zainteresowanych aplikowaniem o środki w ramach PO KL zachęcam do zapoznania się z publikacjami na temat równości szans kobiet i mężczyzn, dostępnymi m.in. na stronie internetowej [www.efs.gov.pl](http://www.efs.gov.pl) oraz WUP w Białymstoku [www.up.podlasie.pl](http://www.up.podlasie.pl). Bez względu na to, czy są one istotnym drogowskazem na drodze do równościowego projektowania – stanowią bogatą skarbnicę wiedzy teoretycznej, wspartej również licznymi przykładami praktycznymi „z życia projektu”.

# Grant „Równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy” – założenia, wypracowane rezultaty



**Paweł Trębowicz**

Starszy Inspektor

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

Przedsięwzięcie zostało zrealizowane w ramach konkursu na tworzenie sieci współpracy pomiędzy instytucjami zaangażowanymi we wdrażanie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego – Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym. Liderem grantu był Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie, a partnerami – Wojewódzkie Urzędy Pracy w: Białymstoku, Toruniu, Gdańsku i Szczecinie oraz Warmińsko – Mazurski Region „NSZZ Solidarność”. Pomysł realizacji grantu powstał w odpowiedzi na liczne wątpliwości związane z wdrażaniem polityki równości szans kobiet i mężczyzn zgłaszane przez instytucje zaangażowane we wdrażanie Programu Operacyjnego Kapitał.

Głównym celem sieci współpracy było podniesienie poziomu wiedzy na temat zasady równości szans kobiet i mężczyzn wśród beneficjentów oraz instytucji zaangażowanych w realizację projektów w obszarze rynku pracy. Pozostałe cele zostały zdefiniowane następująco:

- nawiązanie stałej współpracy regionalnej i międzyregionalnej w obszarze równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy,
- wytypowanie przykładów tzw. najlepszych praktyk, które miało nastąpić po przeanalizowaniu pod kątem realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn, wdrażanych w poszczególnych regionach projektów,
- upowszechnienie wiedzy na temat równościowego sposobu przygotowywania i realizacji projektów PO KL z tematyki rynku pracy wśród beneficjentów / potencjalnych beneficjentów.

Przestrzeganie horyzontalnej zasady równości szans kobiet i mężczyzn w Europejskim Funduszu Społecznym wynika z zapisu Traktatu Amsterdamskiego oraz Rozporządzenia Rady Europejskiej, regulujących wdrażanie EFS we wszystkich krajach członkowskich Unii Europejskiej. Instytucja Zarządzająca, wprowadzając zmiany w zakresie realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn w 2009 roku, rozbudziła duże nadzieje związane z większym urealnieniem postulatów UE, a z drugiej strony obawy przed niedostatecznym przygotowaniem do ich wdrożenia. W niektórych regionach pojawiły się problemy związane z:

- niedostateczną interpretacją wytycznych, powodującą rozbieżności w podejściu do oceny spełnienia standardu nie tylko pomiędzy poszczególnymi instytucjami, ale również wewnątrz nich,
- brakiem wiedzy i doświadczenia w omawianej tematyce, zarówno wśród przedstawicieli instytucji wdrażających, jak i projektodawców,
- niewielką ilość dobrych praktyk w tym zakresie w kraju, a także ograniczoną wiedzę o nich,
- barierami o charakterze mentalnym związanymi głównie z brakiem wiary w faktyczną użyteczność wprowadzonych zmian, a także z niezrozumieniem samej idei gender (często utożsamiane z feminizmem),
- dużą ilością wniosków odrzuconych za niespełnienie standardu minimum,
- ograniczoną funkcjonalnością standardu minimum, który umożliwia m.in. uzyskanie wymaganych dwóch pozytywnych odpowiedzi przez wniosek, który w rzeczywistości nie jest zgodny z zasadą równych szans,

- ograniczoną użytecznością narzędzi do monitorowania, a przede wszystkim rozliczania z praktycznej realizacji działań zaplanowanych we wniosku o dofinansowanie, które dotyczą realizacji zasady równych szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy,
- brakiem danych niezbędnych do sporządzenia wniosku o dofinansowanie zgodnie z wprowadzonymi wytycznymi w zakresie gender.

Instytucje zaangażowane w realizację Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki podjęły szereg działań, które miały na celu zniwelowanie ww. problemów. Zaliczyć do nich należy przede wszystkim liczne szkolenia, opracowywanie i upowszechnianie publikacji. W efekcie tych działań niski poziom wiedzy wśród projektodawców na temat zasady równości szans kobiet i mężczyzn w projektach z obszaru rynku pracy jako jeden z głównych problemów zdefiniowanych w ramach grantu został zniwelowany. Również liczne działania informacyjno-promocyjne prowadzone przez Instytucję Zarządzającą, Instytucje Pośredniczące oraz Regionalne Ośrodki Europejskiego Funduszu Społecznego miały na to ogromny wpływ. Na zadane uczestnikom pytanie podczas realizacji grantu „Czy rozwiązania związane z problematyką gender faktycznie mogą przyczynić się do zwiększenia równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy” 6% odpowiedziało – „zdecydowanie tak”, 39% odpowiedziało – „raczej nie”, a 55% odpowiedziało – „raczej tak”, żadna z osób ankietowanych nie wybrała odpowiedzi „zdecydowanie nie”. Przedstawiony rozkład odpowiedzi wskazuje, że realny wpływ przyjętych rozwiązań jest ograniczony, co wynika z:

- słabych stron standardu minimum, w tym zbyt liberalnego podejścia do realizacji zasady m.in. poprzez dopuszczanie projektów nie zawierających działań równościowych, względnie oferujących jedynie działania pozorne,
- braku instrumentów umożliwiających weryfikowanie i egzekwowanie spełnienia zasady równości szans w trakcie realizacji projektu,
- braku wystarczających działań promujących ideę równości szans w prosty, klarowny sposób, co mogłoby przyczynić się do zwiększenia realizacji tej zasady w praktyce,
- niewystarczających rozwiązań systemowych (zmiany w regulacjach prawnych),
- barier mentalnych – przejawiających się m.in. w niechęci do zmian utrwalonych i osadzonych w kulturze rozwiązań, bazujących często na stereotypach.

Przezwycięzenie ww. barier jest niemożliwe

w krótkim odstępie czasu, bez istotnego zaangażowania organów centralnych. Uczestniczki i uczestnicy grantu jednak widzą pozytywny wpływ dotychczasowych działań informacyjno-promocyjnych oraz szkoleń popularyzujących ideę gender wśród beneficjentów, tym samym zmuszając ich do analizy problemów w aspekcie zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Zebrane informacje w trakcie realizacji grantu wskazują, iż należy odejść od działań dostarczających wiedzę czysto teoretyczną, a poświęcić więcej uwagi działaniom przynoszącym wiedzę praktyczną realizacji zasady gender. Najbardziej preferowanymi formami są wizyty studyjne prezentujące przykłady dobrych praktyk oraz granty podobne do realizowanego przez WUP Olsztyn.

Większość uczestników i uczestniczek grantu (75%) dostrzega potrzebę zmian podejścia do realizacji zasady równości płci w ramach PO KL poprzez zaostrenie standardu minimum, zwiększając ilość wymaganych odpowiedzi pozytywnych, a także zwiększenie wymagań wobec poszczególnych pytań oraz wymogu uwzględnienia podejścia genderowego w działaniach. Należy wyposażyć instytucje wdrażające w instrumenty umożliwiające lepszy monitoring realizacji zawartych we wniosku zapisów dotyczących przestrzegania zasady równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy, a dokładniej rzecz ujmując, umożliwić nałożenie określonych sankcji przez Instytucję Pośredniczącą/Pośredniczącą II Stopnia za niedotrzymanie deklaracji zawartych w projekcie przez beneficjenta.

Od 2009 roku, kiedy to została wprowadzona zasada równości szans kobiet i mężczyzn w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, zrealizowano szereg działań, które przynoszą pozytywne efekty w szerzeniu wiedzy i świadomości znaczenia problematyki równości płci w projektach. Należy jednak doskonalić dotychczasowe działania w tym kierunku, by zasada ta miała większe odzwierciedlenie w konkretnych działaniach, a nie tylko w spełnieniu standardu minimum. Zbliżający się nowy okres programowania 2014–2020 powinien sprzyjać wprowadzeniu zmian w podejściu do zasady równości szans m.in. poprzez wiedzę zdobytą przez instytucje zaangażowane we wdrażanie Programu, w tym również projektodawców oraz wprowadzeniu nowego wzoru wniosku o dofinansowanie. Pomóc w tym mogą również rekomendacje i wnioski zdiagnozowane podczas realizacji grantu przez uczestniczki i uczestników stanowiące cenny materiał w wyznaczaniu dalszego kierunku zmian w sposobie realizacji zasady równości szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.



# Przedsiębiorcza kobieta

– wypowiedź uczestniczki projektu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku w ramach Działania 6.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki



## Elżbieta Szmigielska

Uczestnik projektu „Założ firmę – spełnij swoje marzenia”

Elżbieta Szmigielska, mama 2 dziewczynek w wieku 4 i 6 lat, po dłuższej przerwie w pracy i braku perspektyw na dalsze zatrudnienie zdecydowała się na podjęcie własnej działalności gospodarczej.

Moja historia z własną firmą rozpoczęła się, gdy całkiem przypadkiem w grudniu 2009 r. usłyszałam informację w radiu o rozpoczęciu przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku realizacji projektu „Założ firmę – spełnij swoje marzenia”. Moje córki miały wówczas 2 i 4 latka, a ja przebywałam właśnie na urlopie wychowawczym. Wykształcenie architektoniczne w małej miejscowości nie dawało mi zbyt wielu propozycji pracy, a perspektywa powrotu do pracy w studiu kuchennym też nie była porywająca. Jednocześnie nie wyobrażałam sobie sytuacji, że ktoś obcy miałby się zająć moimi dziewczynkami. Decyzja o udziale w projekcie nie była łatwa. Dwójka małych dzieci, do tego często chorujących, bardzo ograniczała moją dyspozycyjność. Poza tym zadawałam sobie pytanie, co ja wiem o zarządzaniu firmą? Jednak od zawsze interesowałam się wnętrzami. To była moja pasja. W wolnych chwilach „studiowałam” czasopiśma wnętrzarskie, miałam też pewne doświadczenie w aranżacji kuchni, dlatego też kusiło mnie, żeby spróbować. Po przeanalizowaniu wszelkich za i przeciw oraz zapewnieniach męża o pomocy, zdecydowałam się złożyć formularz zgłoszeniowy do projektu. Zdawałam sobie jednak sprawę, że droga do własnej firmy nie jest łatwa. Najpierw cały proces rekrutacji, potem szkolenia, pisanie biznes planu i długie oczekiwanie na wyniki oceny. Cały proces trwał ok. 12 miesięcy.

Ale udało się! Kiedy zobaczyłam na stronie projektu wyniki, byłam mile zaskoczona. Mój biznes plan został bardzo wysoko oceniony. To znaczyło, że nie tylko ja wierzę w powodzenie mojego przedsięwzięcia. Potem zostało już tylko dopełnienie formalności rejestracyjnych i zostałam szefem Pracowni Architektury Wnętrz „Inmetria”. Otrzymana dotacja była ogromnym zastrzykiem finansowym, dzięki któremu kupiłam niezbędny sprzęt i programy komputerowe, a także sfinansowałam koszty reklamy. Dla początkującej firmy możliwość zainwestowania w reklamę oraz sfinansowanie początkowych kosztów działalności decyduje o dalszym funkcjonowaniu. Dzięki szkoleniom zdobyłam nieco wiedzy marketingowej, a wsparcie doradcy w prowadzeniu działalności w trakcie funkcjonowania w projekcie okazało się nieocenione. W tym też czasie moje dziewczynki rozpoczęły edukację przedszkolną, co zwiększyło moją dyspozycyjność i ułatwiło start.

Od tego czasu minęły już prawie 2 lata, lecz nadal nie jest łatwo. Życie skierowało nas do stolicy a tu konkurencja jest bardzo duża, lecz możliwości też są większe. Dzięki ciężkiej pracy zdobywam coraz większe doświadczenie i klientów. Już teraz wiem, że bycie własnym szefem to przede wszystkim ciężka praca, lecz satysfakcja jest nieoceniona i nigdy nie chciałabym tego zmienić. Dzięki tej formie zatrudnienia mogę też więcej czasu poświęcić rodzinie. Nikt mnie nie rozlicza ze spóźnień i urlopów i chociaż nie mam wynagrodzenia wypłacanego co miesiąc – nie rezygnuję.

# Seminarium Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku DNA Sukcesu

**Paweł Trębowski**

Starszy Inspektor

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku

22 czerwca 2012 roku w budynku Wydziału Prawa Uniwersytetu w Białymstoku, Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku zorganizował Seminarium „DNA Sukcesu” w ramach I Podlaskiego Kongresu Kobiet „Bądźmy razem”. Celem seminarium była możliwość poznania siebie, swoich atutów, predyspozycji i priorytetów na tle różnic wynikających z płci.

„DNA Sukcesu” rozpoczęto od wystąpienia Pani Janiny Mironowicz, Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku, która przedstawiła uczestniczkom wsparcie, jakie oferuje Działanie 6.1 i Działanie 8.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, którego WUP w Białymstoku w województwie podlaskim jest Instytucją Pośredniczącą II Stopnia. Jednym z założeń programu jest promocja równości szans kobiet

i mężczyzn. Kobiety mające trudności w powrocie na rynek pracy po urodzeniu dziecka, dzięki środkom Europejskiego Funduszu Społecznego mogą ukończyć kursy, szkolenia, które podniosą ich kwalifikacje lub też mogą otworzyć własną działalność gospodarczą.



Analiza „własnego DNA”, określenie talentu, to klucz, aby wystartować na właściwej ścieżce kariery i wyróżnić się na rynku pracy. Tak dalszą część seminarium rozpoczęła Pani Alicja Moszyńska – wieloletni wiceprezes Międzynarodowego Forum Kobiet, członkini European Professional Women’s Network, Toastmasters Club. Specjalizująca się w edukacji kobiet w obszarze przywództwa, motywacji i komunikacji. Należy wybrać odpowiednią ścieżkę kariery: własna firma czy praca w przedsiębiorstwie? Jak przy tym zachować równowagę między życiem prywatnym a zawodowym. Najważniejsze, aby określić swoje priorytety na tablicy życia: macierzyństwo, awans czy podwyżka i określić kiedy do nich dążyć.

W dalszej części Pani Alicja instruowała swoje słuchaczki, jak odkryć swoje silne strony, określić swój

system wartości, wzmocnić umiejętności komunikacyjne i poprawić asertywność, aby stać się partnerem w życiu prywatnym i zawodowym (komunikacja płci).

Seminarium zakończono stworzeniem tzw. „Planu lotu” dla wybranych uczestniczek według Briana Tracy – konsultanta i trenera dla ponad 1 tys. korporacji, takich jak IBM, Ford, McDonnell Douglas, Xerox, Hewlett-Packard, U.S. Bancorp, Northwestern Mutual, Federal Express i Comcast Communications. „Plan lotu” pomaga wytyczyć kurs, którego celem jest osiągnięcie sukcesów zawodowych i pełne wykorzystanie potencjału.




---

## W numerze

### Rynek Pracy:

Od spółdzielczości do spółdzielczości socjalnej .....	3
Spółdzielnie socjalne szansą na zatrudnienie .....	5
Analiza przedsiębiorczości wspieranej przez urzędy pracy .....	7
Jak założyłem firmę .....	9

### Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013:

Równość szans kobiet i mężczyzn krok po kroku .....	11
Grant „Równość szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy” .....	15
Przedsiębiorcza kobieta .....	17
Seminarium Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Białymstoku DNA Sukcesu .....	18

---

#### Wydawca:

Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku  
ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok  
Nakład: 300 egzemplarzy

#### Druk:

Drukarnia „LASER-GRAF” Małgorzata Włostowska  
ul. Nowy Rynek 1, paw. 105, 09 - 400 Płock

## **Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku**

**ul. Pogodna 22**

**15-354 Białystok**

**tel. (85) 74 97 200, fax (85) 74 97 209**

**e-mail: sekretariat@wup.wrotapodlasia.pl**

**www.up.podlasie.pl**

---

## **Oddział Terenowy w Łomży**

**ul. Nowogrodzka 1**

**18-400 Łomża**

**tel. (86) 216 23 46, fax (86) 216 23 46**

**e-mail: biwulo@wup.wrotapodlasia.pl**

---

## **Oddział Terenowy w Suwałkach**

**ul. Przytorowa 9B**

**16-400 Suwałki**

**tel. (87) 566 66 01, fax (87) 566 66 01**

**e-mail: biwusu@wup.wrotapodlasia.pl**

---

## **Punkt Informacyjny Europejskiego Funduszu Społecznego**

**ul. Pogodna 22, 15-354 Białystok**

**tel. (85) 74 97 247**

**pokój nr 02 (niski parter)**

**www.pokl.up.podlasie.pl**

**e-mail: informacja.efs@wup.wrotapodlasia.pl**

---