



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

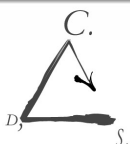
Projekt współfinansowany
przez Unię Europejską w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**SYTUACJA INSTYTUCJI RYNKU PRACY
POWIATU BIESZCZADZKIEGO
W KONTEKŚCIE UWARUNKOWAŃ
SPOŁECZNO - GOSPODARCZYCH**

PPAP Podkarpacki Portal Pracy



Realizator projektu:
Centrum Doradztwa Strategicznego s.c. D. Bienikowska, C. Ułasiński, J. Szymańska
31 – 153 Kraków, ul. Szlak 65 biuro 1004, tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85
Terenowe biuro projektu:
35 – 068 Rzeszów, ul. Grunwaldzka 42/1, tel. (17) 779 84 88

www.cds.krakow.pl
www.praca-podkarpackie.pl

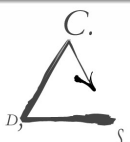
e-mail: ppp@cds.krakow.pl


Podkarpacki Portal Pracy



Spis treści:

Wprowadzenie	3
I. Charakterystyka lokalnego rynku pracy w kontekście uwarunkowań społeczno - gospodarczych ...	10
1.1.Uwarunkowania powiatowego rynku pracy	10
1.1.1 Krótka charakterystyka społeczno-gospodarcza powiatu	10
1.1.2 Powiat w liczbach – podstawowe dane statystyczne	20
1.2. Sytuacja powiatowego rynku pracy w opinii ekspertów	21
II. Diagnoza sytuacji instytucji rynku pracy działających w powiecie	25
2.1.Instytucje rynku pracy w statystykach	25
2.2.Charakterystyka najistotniejszych instytucji rynku pracy powiatu	25
Powiatowy Urząd Pracy w Ustrzykach Dolnych	25
Bieszczadzka Agencja Rozwoju Regionalnego w Ustrzykach Dolnych S.A. (BARR)	26
Ośrodek Kształcenia Zawodowego w Ustrzykach Dolnych	27
Bieszczadzkie Centrum Kształcenia Ustawicznego w Ustrzykach Dolnych (BCKU)	28
2.3.Uwarunkowania funkcjonowania instytucji rynku pracy w opinii ich przedstawicieli	28
Spis źródeł	32





WPROWADZENIE

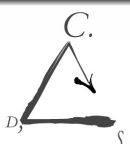
Niniejszy raport powstał w wyniku analizy danych zastanych oraz serii wywiadów pogłębionych przeprowadzanych w poszczególnych powiatach Podkarpacia z lokalnymi ekspertami rynku pracy oraz przedstawicielami instytucji rynku pracy. Całość prac podjętych nad zebraniem informacji i przygotowaniem niniejszego raportu stanowiła element realizowanego przez Centrum Doradztwa Strategicznego s.c. (CDS) projektu pn. „**Podkarpacki Portal Pracy**”, który współfinansowany jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Tło i główne założenia projektu „Podkarpacki Portal Pracy”

Idea projektu „Podkarpacki Portal Pracy” powstała w oparciu o wcześniejsze doświadczenia Centrum Doradztwa Strategicznego zdobyte podczas realizacji na terenie województwa podkarpackiego projektów: „Matryca Kurcmana – nowy instrument rynku pracy” oraz „Indeks Gotowości Rynkowej - nowy instrument monitorujący szansę na pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego (IGR)”. Z doświadczeń tych wynikało, że poziom upowszechnienia informacji nt. usług rynku pracy i oferujących je instytucji jest w województwie podkarpackim zdecydowanie niewystarczający. W odpowiedzi na zdiagnozowane w ten sposób potrzeby powstała koncepcja projektu „Podkarpacki Portal Pracy”, którego główny cel stanowi zapewnienie osobom pozostającym bez zatrudnienia jak i poszukującym pracy całościowej i łatwo dostępnej informacji o usługach rynku pracy na poziomie regionalnym oraz powiatowym. Informacja ta zgromadzona i udostępniona będzie w formie ogólnodostępnego, regionalnego portalu internetowego zamieszczonego pod adresem www.praca-podkarpackie.pl. (Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż w momencie powstawania niniejszego raportu Podkarpacki Portal Pracy stanowił już gotowe narzędzie, uruchomione i powszechnie dostępne od połowy kwietnia 2009 r.)

Całość projektu składa się z czterech głównych etapów, a bieżący raport jest efektem prac podjętych w ramach etapu II: diagnostyczno-analitycznego.

Etapy i główne zadania	Termin realizacji
Etap I – przygotowawczy	sierpień – listopad 2008 r.
Etap II – diagnostyczno – analityczny	wrzesień 2008 – kwiecień 2009
Etap III – budowa powiatowych systemów informacji o usługach i instrumentach rynku pracy	kwiecień – sierpień 2009
Etap IV – uruchomienie, upowszechnienie i promocja Podkarpackiego Portalu Pracy	kwiecień 2009 – luty 2010





Cel powstania i charakter raportu

Celem powstania raportu jest **diagnoza sytuacji instytucji rynku pracy powiatu bieszczadzkiego w kontekście społeczno-gospodarczej specyfiki powiatu**, w tym w szczególności lokalnego rynku pracy. W ramach prac związanych z prowadzeniem badań w poszczególnych powiatach Podkarpacia, starano się również określić (w drodze indywidualnych wywiadów) jak powinien zostać skonstruowany Podkarpacki Portal Pracy, aby był narzędziem przydatnym i użytecznym dla podkarpackich instytucji rynku pracy.

Do opracowania wszystkich raportów dla 21 podkarpackich powiatów¹ posłużyły informacje, których pozyskanie opierało się o wykorzystanie czterech podstawowych sposobów gromadzenia danych, do których należały:

- analiza źródeł zastanych (w tym m.in. informacji pochodzących z Banku Danych Regionalnych GUS, Urzędu Statystycznego w Rzeszowie, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie oraz zasobów internetowych, w tym stron internetowych Starostw Powiatowych, Powiatowych Urzędów Pracy, Urzędów Miast i Gmin oraz poszczególnych instytucji rynku pracy)²;
- indywidualne wywiady pogłębione (IDI) przeprowadzone z 42 lokalnymi ekspertami rynku pracy – po dwa wywiady w powiecie³;
- indywidualne wywiady pogłębione (IDI) przeprowadzone z 85 przedstawicielami podkarpackich instytucji rynku pracy⁴;
- kontakt e-mailowy/telefoniczny z instytucjami rynku pracy w celu uzyskania informacji o działalności instytucji, niedostępnej w zasobach internetowych.

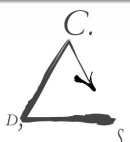
Podobny, choć mniej skoncentrowany na instytucjach rynku pracy, system gromadzenia danych zastosowano również w jednym ze zrealizowanych przez Centrum Doradztwa Strategicznego projektów pn. „Indeks Gotowości Rynkowej”. Jednym z czterech elementów tego projektu były badania podkarpackich instytucji rynku pracy, które uzupełniały obraz uzyskany na podstawie badań trzech obszarów: uczniów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, pracodawców (w tym analizy ofert pracy) oraz ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. W związku z tym, że głównym obiektem zainteresowania we wspomnianym

¹ Doświadczenie Centrum Doradztwa Strategicznego pokazały, iż sensownym jest zastosowanie podejścia, w którym powiaty grodzkie, pomimo tego że administracyjnie stanowią odrębne jednostki, analizowane są łącznie z okalającymi je powiatami ziemskimi. Tylko bowiem w takim, komplementarnym ujęciu, uwidacznia się specyfika badanego obszaru, a potraktowanie wspomnianych powiatów ziemskich jako autonomiczne i niezależne od miejskiego centrum jednostki, byłoby zbyt dużym uproszczeniem ich skomplikowanej sytuacji i mogłoby przełożyć się w efekcie na nieodpowiadające rzeczywistości wyniki i wnioski.

² Szczegółowy wykaz wykorzystanych źródeł znajduje się w Spisie źródeł zamieszczonym na końcu niniejszego Raportu.

³ Wywiady te przeprowadzane były w okresie październik - listopad 2008 roku, zanim kryzys dotknął bezpośrednio polski rynek i gospodarkę. W związku z tym obraz poszczególnych powiatów mógł ulec od tego czasu pewnym zmianom.

⁴ Wywiady te przeprowadzane były od grudnia 2008 roku do marca 2009 roku, czyli w okresie, w którym kryzys gospodarczy pojawił się w Polsce. Rynki powiatów bardziej wrażliwe na kryzys ulegały wówczas intensywnym zmianom, informacje zatem pochodzące z wywiadów mogą dotyczyć specyficznego momentu w rozwoju lokalnego rynku.





projekcie były szanse na pracę absolwentów podkarpackich ponadgimnazjalnych szkół zawodowych, analiza instytucji rynku pracy koncentrowała się w dużej mierze na działaniach skierowanych do młodych ludzi.

Niniejszy raport ujmuje sytuację instytucji rynku pracy w szerszym zakresie działalności oraz zakorzenia ją w specyficznej sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu. Informacja uzyskiwana od przedstawicieli instytucji rynku pracy jest również głębsza, bowiem oprócz wywiadów z lokalnymi ekspertami przeprowadzono również rozmowy z przedstawicielami instytucji rynku pracy, pozyskując także bardziej dogłębną, jakościową informację w bezpośrednim kontakcie mailowym i telefonicznym.

Podstawowa różnica pomiędzy analizami przeprowadzonymi w ramach tych dwóch projektów („Podkarpacki Portal Pracy” oraz „Indeks Gotowości Rynkowej”) tkwi jednakże w celu w jakim one powstały. Raport z badań instytucji rynku pracy przeprowadzonych w ramach projektu „Indeks Gotowości Rynkowej” dotyczył wszystkich 21 powiatów Podkarpacia⁵ razem, zawierał ilościowe ujęcie najważniejszych wymiarów analizy sytuacji instytucji rynku pracy, spięte w syntetyczny wskaźnik tzw. wskaźnik PIRP (wskaźnik potencjału instytucji rynku pracy) Jego celem głównym było zatem sprowadzenie zgromadzonych informacji do formy umożliwiającej porównanie poszczególnych powiatów na podstawie wystandaryzowanych kryteriów i niejako porangowanie ich według wpływu na sytuację absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych.

Niniejszy raport nastawiony jest natomiast na jakościową diagnozę oraz opis sytuacji instytucji rynku pracy i w przeciwieństwie do wspomnianych wyżej badań, celem nie jest tu standaryzacja i dokonywanie porównań między powiatami, a uchwycenie specyfiki powiatu i funkcjonujących w nim instytucji rynku pracy oraz wyróżników lokalnego rynku pracy i warunków w jakich instytucje te prowadzą swoją działalność.

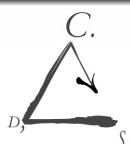
Wszystkie 21 raportów umieszczonych zostało na Podkarpackim Portalu Pracy, a zdobyte tą drogą informacje w dużym stopniu ukierunkowały proces tworzenia Portalu.

Struktura raportu

Raport składa się z dwóch głównych części: diagnozy ogólnej sytuacji rynku pracy w powiecie oraz opisu specyfiki funkcjonujących w nim instytucji rynku pracy. Obie te części składają się z rozdziałów bazujących na zróżnicowanych źródłach danych i ukazujących poszczególne aspekty zaobserwowanej sytuacji.

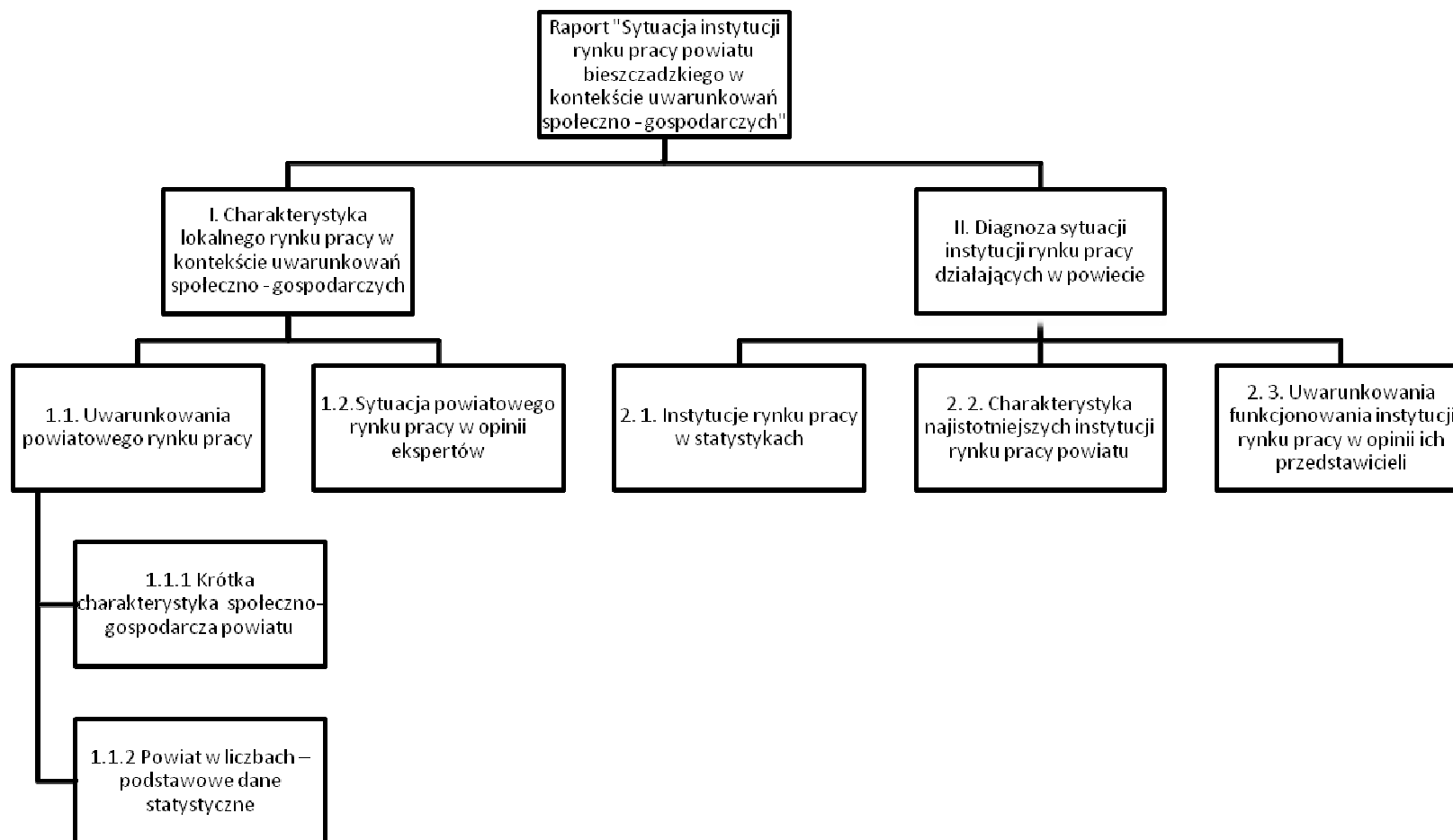
Szczegółową strukturę raportu prezentuje poniższy schemat.

⁵Liczba 21 powiatów dotyczy powiatów ziemskich, traktowanych łącznie z nakładającymi się na nie powiatami grodzkimi zgodnie z uzasadnieniem zawartym w przypisie nr 1.

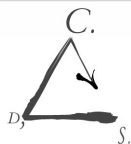




Schemat 1. Struktura raportu.



Źródło: Opracowanie własne.



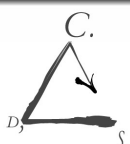


Poniżej wskazano kształt poszczególnych rozdziałów wchodzących w skład raportu.

Pierwsza część raportu pn. Charakterystyka lokalnego rynku pracy w kontekście uwarunkowań społeczno – gospodarczych prezentuje rozbudowany obraz powiatu wyłaniający się zarówno z podstawowych statystyk stanowiących wskaźniki sytuacji społeczno-gospodarczej obszaru jaki i opinii ekspertów na temat sytuacji powiatowego rynku pracy. W przypadku rozdziału 1.1. *Uwarunkowania powiatowego rynku pracy* główne źródło danych stanowi Bank Danych Regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego, publikacje Głównego Urzędu Statystycznego, analizy przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie oraz strategiczne dokumenty rozwoju poszczególnych powiatów. Treści zawarte w tym rozdziale prezentują: dane fizyczne (m.in. umiejscowienie, powierzchnia), dane demograficzne (m.in. liczba ludności, gęstość zaludnienia, współczynnik feminizacji, przyrost naturalny, saldo migracji, struktura wieku mieszkańców), dane społeczne (m.in. struktura wykształcenia mieszkańców, aktywność obywatelska) oraz dane gospodarcze (m.in. struktura zatrudnienia, struktura podmiotów gospodarki narodowej, najważniejsi pracodawcy powiatu, stopa bezrobocia, struktura osób bezrobotnych ze względu na wiek, płeć, wykształcenie, długość czasu pozostawania bez pracy) itp. Dane statystyczne stanowią jednakże w tej części jedynie bazę do stworzenia swoistego skróconego profilu powiatu, który zawarty został w podrozdziale 1.1.1. *Krótką charakterystyką społeczno-gospodarczą powiatu*. W celu stworzenia możliwości szybkiego zestawienia profili poszczególnych powiatów, najważniejsze dane statystyczne ujęto w formie tabeli pełniącej rolę „metryczki” powiatu. Stanowi ona część 1.1.2 niniejszego raportu pn. *Powiat w liczbach – podstawowe dane statystyczne*.

Z kolei rozdział 1.2. *Sytuacja powiatowego rynku pracy w opinii ekspertów* zawiera podsumowanie wywiadów pogłębionych przeprowadzonych z lokalnymi przedstawicielami rynku pracy i ma na celu uzupełnienie obrazu powiatu wyłaniającego się z danych statystycznych o opinie osób posiadających wiedzę ekspercką, zakorzenionych w lokalnym rynku, co pozwoliło uzyskać dostęp do informacji wykraczającej poza możliwości ujęcia statystycznego. Zrealizowane w tym celu wywiady obejmowały pięć głównych grup zagadnień takich jak:

- powiatowy rynek i gospodarka lokalna (aktualna sytuacja, punkty zwrotne i zmiany zachodzące na przestrzeni lat, silne i słabe strony, bariery rozwoju, wyróżniki powiatu, dominujące branże);
- potencjał zatrudnienia i poziom przedsiębiorczości mieszkańców (trendy w strukturze zatrudnienia, rola migracji zarobkowych, występowanie szarej strefy i in.);
- bezrobocie (grupy osób w najtrudniejszej sytuacji na lokalnym rynku pracy, typy kierowanych do nich działań, poziom motywacji osób pozostających bez pracy);
- kluczowe instytucje rynku pracy i doświadczenia współpracy (wskazanie instytucji najbardziej dostrzegalnych na powiatowym rynku, ich rola i pełnione funkcje,





współpraca międzyinstytucjonalna w powiecie – doświadczenia i domeny podejmowania wspólnych działań);

- oferta usług rynku pracy w powiecie (trwałość rezultatów poszczególnych usług i instrumentów, identyfikacja braków w dostępnej ofercie, rola funduszy europejskich w działalności instytucji, adekwatność oferty w stosunku do potrzeb).

Druga część niniejszego raportu pn. Diagnoza sytuacji instytucji rynku pracy działających w powiecie koncentruje się na opisie sytuacji i działalności powiatowych instytucji rynku pracy. W tym miejscu warto zwrócić uwagę na przyjętą w niniejszym opracowaniu definicję instytucji rynku pracy. Podstawowe kryterium rozumienia instytucji rynku pracy stanowi definicja przyjęta w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁶. Ponadto, do listy instytucji szkoleniowych (ujętych w ogólnopolskim Rejestrze Instytucji Szkoleniowych) dodano Zakłady Doskonalenia Zawodowego (Ośrodki Kształcenia Zawodowego), Centra Kształcenia Praktycznego, Centra Kształcenia Ustawicznego oraz Cechy Rzemiosł Różnych, które wprawdzie w zestawieniu tym nie figurowały, ale są niezwykle istotne dla powiatowych rynków szkoleń i pełnią w tym zakresie rolę właściwą dla instytucji rynku pracy.

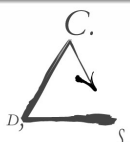
Zakres instytucji rynku pracy poszerzono również o instytucje i organizacje pozarządowe wpływające na rynek pracy, a nie figurujące w poszczególnych wykazach, a także Ośrodki Pomocy Społecznej i Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, ze względu na zakres prowadzonej działalności oraz kontakt z osobami dotkniętymi problemem bezrobocia, do których przede wszystkim adresowany jest tworzony Portal. Ponadto, instytucje te w dobie funduszy europejskich często realizują projekty wykraczające poza ustawową działalność, przez co w rosnącym stopniu wpływają na lokalne rynki pracy.

Rozdział 2.1. *Instytucje rynku pracy w statystykach* stanowi wstępny, ogólny ogląd liczby i rodzajów występujących w powiecie instytucji. Poszczególne powszechnie dostępne zestawienia/rejestry instytucji zweryfikowano w oparciu o wiedzę lokalnych ekspertów, którzy wskazywali najaktywniejsze w powiecie organizacje oraz poprzez kontakt bezpośredni z poszczególnymi organizacjami.

Ze wskazanymi przez ekspertów najaktywniejszymi instytucjami rynku pracy nawiązano bezpośredni kontakt mailowy w celu uzyskania informacji dotyczących podejmowanej przez nie działalności. Uzyskane w ten sposób dane, rozbudowane o informacje pochodzące ze źródeł internetowych oraz wywiadów z przedstawicielami instytucji, posłużyły do stworzenia charakterystyki kluczowych w powiecie instytucji rynku pracy zawartej w rozdziale 2.2.

Z kolei ostatni rozdział raportu (rozdział 2.3.), dotyczący uwarunkowań funkcjonowania instytucji rynku pracy w powiecie, jest bezpośrednim efektem wywiadów przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji rynku pracy województwa podkarpackiego. Ukazuje on

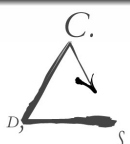
⁶ Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001. Do instytucji rynku pracy zgodnie z artykułem 6 ustawy zalicza się: 1) publiczne służby zatrudnienia; 2) Ochotnicze Hufce Pracy; 3) agencje zatrudnienia; 4) instytucje szkoleniowe; 5) instytucje dialogu społecznego; 6) instytucje partnerstwa lokalnego.





działalność instytucji w kontekście wewnętrznych i zewnętrznych uwarunkowań ich funkcjonowania. Wywiady te obejmowały następujące zagadnienia:

- zakres działalności instytucji (podstawowy obszar działalności, grupa odbiorców usług proponowanych przez instytucję, przemiany zachodzące w działalności instytucji na przestrzeni lat, realizowane przedsięwzięcia nowatorskie);
- wewnętrzne i zewnętrzne uwarunkowania działalności (identyfikacja problemów w sferze zasobów, dostępność informacji nt. powiatowego rynku pracy, planowanie działań, czynniki sprzyjające i hamujące rozwój instytucji, główne źródła finansowania działalności, występowanie zjawiska konkurencji);
- współpraca międzyinstytucjonalna (w instytucji objętej wywiadem oraz obserwowalna w powiecie, idealny model współpracy);
- oczekiwania względem Podkarpackiego Portalu Pracy (najbardziej użyteczne funkcje, dodatkowe elementy jakie mogłyby być przydatne w pracy instytucji).





I. CHARAKTERYSTYKA LOKALNEGO RYNKU PRACY W KONTEKŚCIE UWARUNKOWAŃ SPOŁECZNO - GOSPODARCZYCH

1.1. Uwarunkowania powiatowego rynku pracy

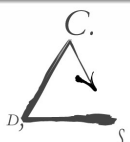
1.1.1 Krótka charakterystyka społeczno-gospodarcza powiatu

Powiat bieszczadzki jest najbardziej wysuniętą na południowy wschód częścią Polski. Sąsiaduje zatem, od wschodu z Ukrainą, od południa ze Słowacją, zachodu – z powiatem leskim i sanockim, od północy natomiast z powiatem przemyskim. Powiat bieszczadzki wyróżnia przede wszystkim najniższa gęstość zaludnienia, która wynosi tutaj 19 os./km². Nie ulega wątpliwości, że ten dość rozległy obszar⁷ rozciągający się na powierzchni 1139 km², a zamieszkały przez 22 106⁸ osób jest najbardziej atrakcyjnym turystycznie terenem regionu. Jak wspominają autorzy *Diagnozy Stanu Społeczno - Gospodarczego Powiatu Bieszczadzkiego*: „Środowisko powiatu jest bardzo zróżnicowane pod względem walorów krajobrazowych i przyrodniczych. Charakteryzuje się małym stopniem przekształcenia, a w wielu miejscach zachowało swój naturalny charakter. Cechy te wyróżniają powiat bieszczadzki, czyniąc go najpiękniejszym regionem Podkarpacia i jednym z piękniejszych regionów Polski”⁹. Atrakcyjność turystyczna powiatu jest wynikiem m.in. znacznego rozproszenia przestrzennego ludności, co nie pozostaje bez wpływu na możliwości rozwoju powiatowego rynku pracy.

⁷ Powiaty 2007, GUS, stan na 31.12.2006.

⁸ Biuletyn statystyczny II kwartał 2008 roku, GUS, dane za I kwartał 2008 r.

⁹ *Diagnoza Stanu Społeczno- Gospodarczego Powiatu Bieszczadzkiego*, str. 24.



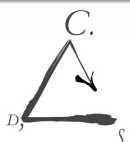


Mapa 1. Powiat bieszczadzki na tle województwa podkarpackiego.



Źródło: Opracowanie własne.

Współczynnik feminizacji wynosi w powiecie bieszczadzkim 102 (kobiet przypadających na 100 mężczyzn), co świadczy iż teren ten jest raczej wyrównany pod względem płci mieszkańców. Zdecydowanie korzystna jest w powiecie z kolei struktura wiekowa jego mieszkańców. Na 100 osób w wieku produkcyjnym przypada tu zaledwie 20,9 osób w wieku poprodukcyjnym, co stanowi wynik niższy od średniej wojewódzkiej równej 24,2 oraz znacznie niższy niż najwyższy wynik osiągany w powiecie brzozowskim (25,82). Również pod względem liczby osób w wieku nieprodukcyjnym przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym powiat bieszczadzki wypada bardzo korzystnie. Wynik 54,3 plasuje go na 2 miejscu w regionie wśród powiatów ziemskich, tuż za powiatem stalowowolskim, gdzie współczynnik ten równy jest 53. Niekorzystnie natomiast wypada w powiecie bieszczadzkim przyrost naturalny, który wyniósł w I półroczu 2008 roku -1,3 w przeliczeniu na 1000 mieszkańców. Niemniej jednak, ten sam wskaźnik uśredniony dla całego 2007 roku (wydłużenie okresu analizy umożliwia większą stabilizację uzyskiwanych wyników i mniejsze uzależnienie ich od chwilowych wahań) wyniósł 1,4 w przeliczeniu na 1000 mieszkańców, co w praktyce oznacza jednak przewagę urodzeń nad zgonami w najniższej możliwej liczbie





¹⁰. Pod względem odpływu ludności w wyniku migracji powiat bieszczadzki plasuje się (wg stanu w I półroczu 2008 r.) na 2 miejscu wśród powiatów o najniższym saldzie z wynikiem - 4,8 osoby na 1000 mieszkańców. Większy odpływ zanotowano tylko w powiecie przemyskim grodzkim i wyniósł on -5,06 osoby/1000 mieszkańców. W rzeczywistości oznacza to, że w powiecie bieszczadzkim w I półroczu 2008 roku wymeldowało się o 27 osób więcej niż zameldowało. Jak jednak wspomniano wcześniej, zmiany te nie powodują że struktura wieku mieszkańców powiatu bieszczadzkiego jest mniej korzystna niż średnio w województwie. Idąc dalej warto zatem przyrzeć się strukturze wykształcenia mieszkańców analizowanego powiatu.

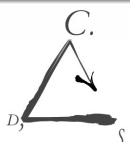
Tabela 1. Struktura wykształcenia w powiecie bieszczadzkim.

	wyższe	policealne	średnie			zasadnicze zawodowe	podstawowe ukończone	podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego	nieustalone
			razem	zawodowe	ogólnokształcące				
Powiat bieszczadzki	6,44%	4,32%	23,75%	9,15%	14,60%	25,07%	34,78%	4,51%	1,12%
Województwo podkarpackie	8,46%	3,09%	27,56%	7,27%	20,29%	23,76%	31,99%	3,94%	1,21%

Źródło: Narodowy Spis Powszechny 2002.

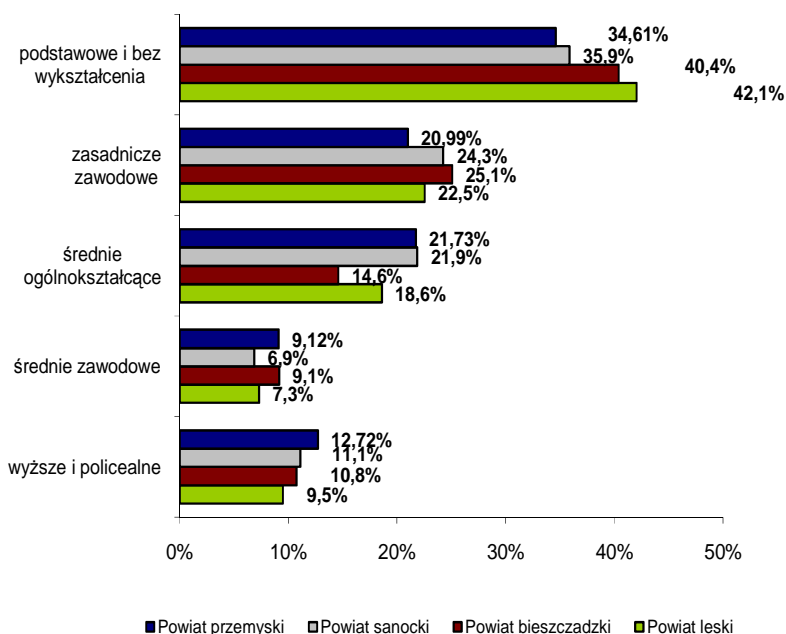
Jak wynika z zamieszczonej wyżej tabeli sytuacja powiatu bieszczadzkiego pod względem odsetka osób z wyższym wykształceniem jest nieco słabsza niż ma się to ogółem w województwie. W pewien sposób jest to jednak rekompensowane przez nieco wyższą wśród ogółu mieszkańców liczbę osób z wykształceniem policealnym. Znacznie słabiej wypada natomiast powiat bieszczadzki pod względem wykształcenia średniego ogólnokształcącego – aż 6 punktów procentowych niższy jest odsetek osób o takim wykształceniu ogółem województwie. Nieznacznie wyższe są z kolei odsetki osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym, czy podstawowym lub niższym. Ciekawie, specyfikę potencjału ludzkiego powiatu, ukazuje zestawienie struktury wykształcenia jego mieszkańców z obserwowaną w powiatach ościennych.

¹⁰ Biuletyn statystyczny I kwartał 2008 roku, stan na 31.12.2007 rok, GUS.





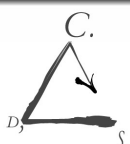
Wykres 1. Struktura wykształcenia w powiecie bieszczadzkim i powiatach ościennych.

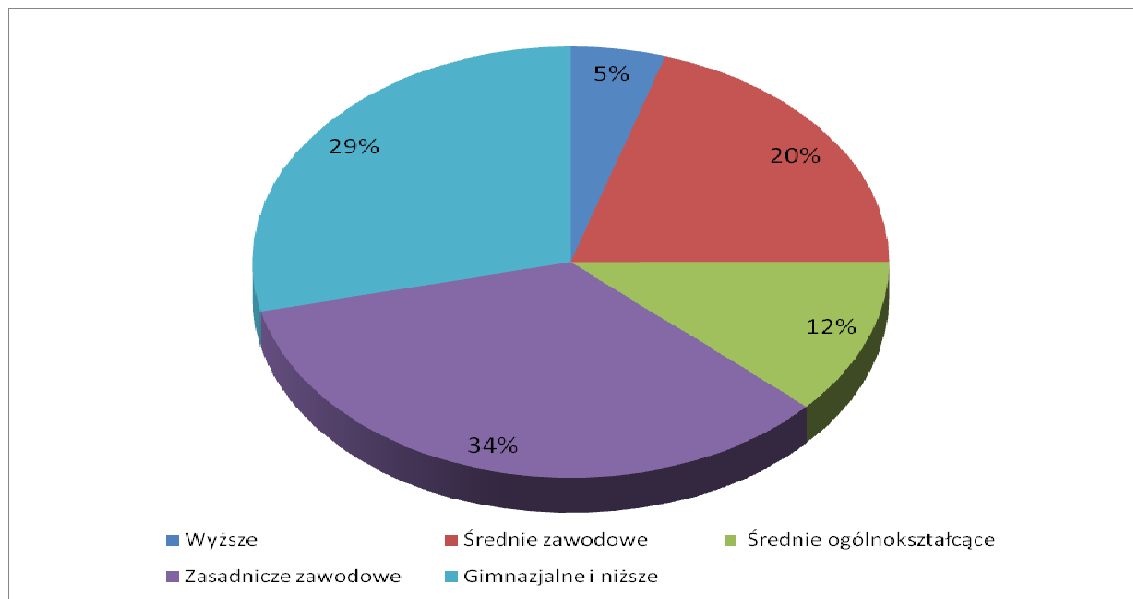


Źródło: NSP 2002.

Jak widać na powyższym wykresie, powiat bieszczadzki z uwagi na strukturę wykształcenia mieszkańców wypada mniej korzystnie niż powiaty sanocki i przemyski. Należy jednak zaznaczyć, że dane dla powiatu przemyskiego to wyniki uśrednione dla powiatu przemyskiego ziemskiego oraz miasta Przemyśl. Więcej jest w natomiast w powiecie bieszczadzkim osób z wykształceniem wyższym oraz zawodowym niż w powiecie leskim, mniej natomiast osób z wykształceniem podstawowym lub niższym.

Warto także spojrzeć jak dopasowana jest struktura wykształcenia mieszkańców do potrzeb lokalnego rynku pracy. Umożliwia to w pewnym stopniu porównanie danych o wykształceniu mieszkańców pochodzących z Narodowego Spisu Powszechnego ze strukturą wykształcenia bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Ustrzykach Dolnych w czerwcu 2008 roku (przy założeniu, że struktura wykształcenia mieszkańców powiatu nie uległa znaczącym przemianom od 2002 roku).



**Wykres 2 Struktura wykształcenia bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy
w Ustrzykach Dolnych w czerwcu 2008 r.**

Źródło: WUP Rzeszów.

Jak obrazuje powyższy wykres, mimo iż osoby o wykształceniu średnim zawodowym stanowią w powiecie jedynie 9,15% mieszkańców, wśród osób bezrobotnych odsetek osób o takim wykształceniu wynosi 20%. Analogicznie wykształcenie zasadnicze zawodowe w powiecie bieszczadzkim posiada co czwarty mieszkaniec, jednak wśród bezrobotnych osoby o takim wykształceniu stanowią ponad 1/3.

Warto również zwrócić uwagę, na następujące cechy/zjawiska charakteryzujące grupę osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Ustrzykach Dolnych. W ich ogólnej liczbie: ¹¹:

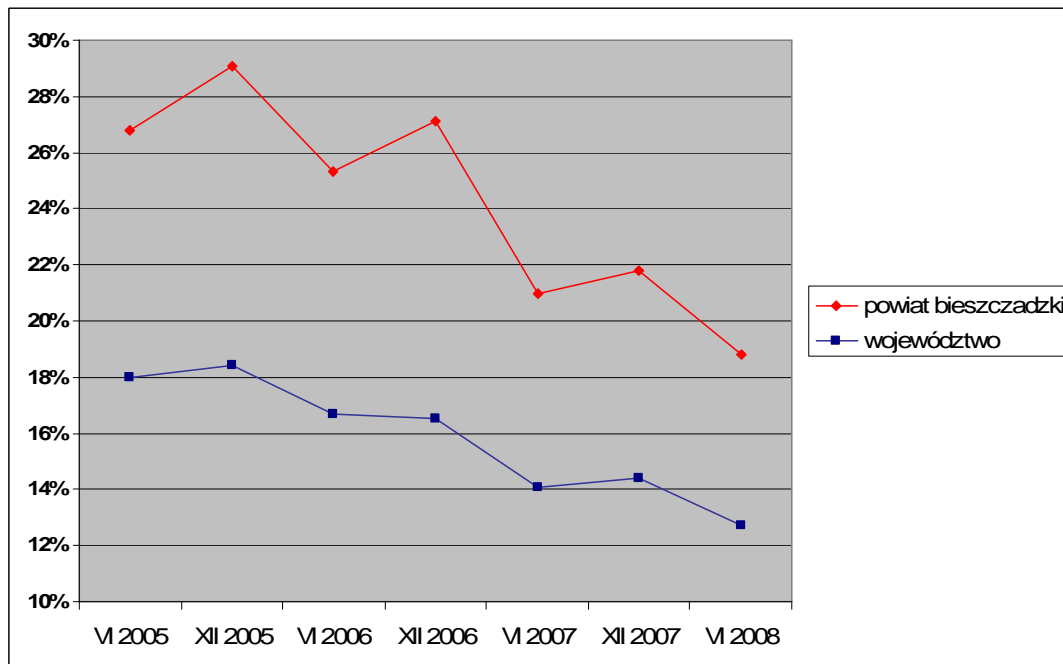
- 15,7% stanowią osoby z prawem do zasiłku, co plasuje powiat bieszczadzki na 3 miejscu pod względem największego odsetka osób bezrobotnych pobierających zasiłek (za powiatem brzozowskim: 17,2% oraz powiatem strzyżowskim: 16%);
- 58,9% bezrobotnych to mieszkańcy wsi – co stanowi jeden z 3 najniższych odsetków plasując powiat bieszczadzki za powiatem mieleckim (51,7%) oraz powiatem sanockim (56,5%);
- 55,7% stanowią kobiety co oznacza większy udział kobiet wśród bezrobotnych niż w ogóle populacji,
- 51,3% osób bezrobotnych to osoby w wieku 18- 34 lata, przy czym 29,7% to osoby od 25 do 34 roku życia;
- 23,7% to osoby pozostające bez pracy dłużej niż 24 miesiące. Jest to jednak wynik znacznie niższy niż średnia wojewódzka, gdzie udział długotrwale bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych wynosi 35,3%;

Można zatem powiedzieć, że sytuacja powiatu bieszczadzkiego w odniesieniu do osób w największym stopniu zagrożonych wykluczeniem (w tym kobiet oraz osób długotrwale

¹¹ Analiza sytuacji bezrobotnych w województwie podkarpackim w I półroczu 2008 roku, WUP Rzeszów.

bezrobotne) jest relatywnie dobra, trzeba jednak pamiętać, że zjawisko bezrobocia dotyczy dużej liczby mieszkańców powiatu. Stopa bezrobocia wynosi bowiem 18,8%. W stosunku do grudnia 2007 roku spadła ona aż o 3 punkty procentowe, co oznacza 2 miejsce w województwie pod względem najwyższego spadku stopy bezrobocia i plasuje powiat bieszczadzki tuż za powiatem leskim (-3,3%) i na równi z powiatem dębickim (-3%).

Wykres 3. Dynamika stopy bezrobocia w powiecie bieszczadzkim oraz województwie podkarpackim w latach 2005 - 2008.



Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS.

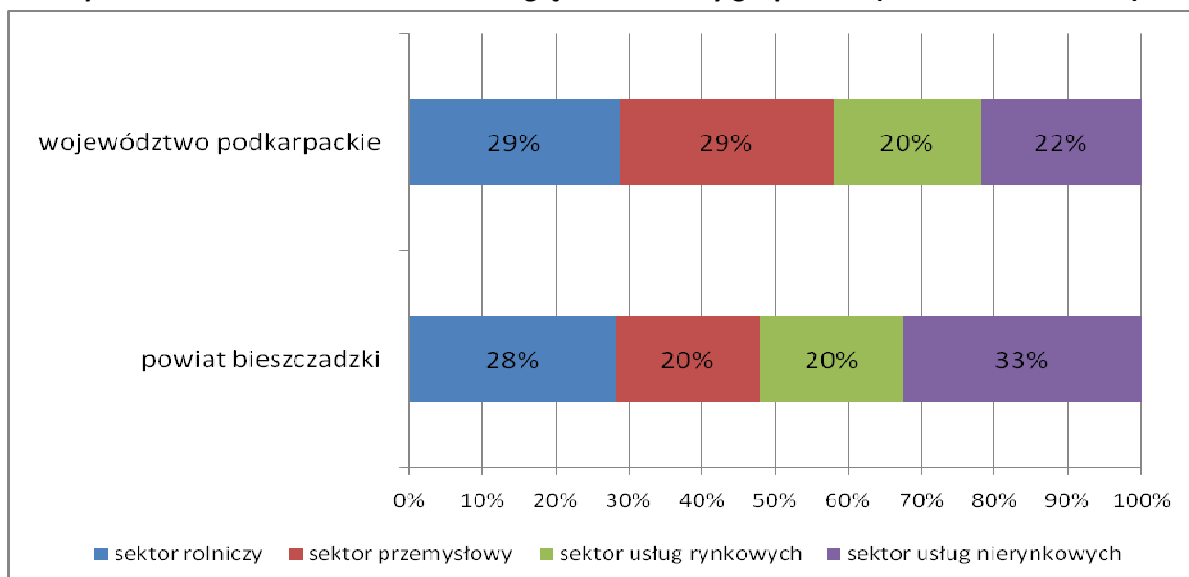
Porównując dynamikę stopy bezrobocia w analizowanym powiecie i w całym województwie widać, iż linia dynamiki bezrobocia w województwie jest znacznie bardziej „wygładzona”, podczas gdy w powiecie bieszczadzkim obserwowalne są sezonowe skoki stopy bezrobocia.

Obserwowana w ten sposób sezonowość zatrudnienia w powiecie bieszczadzkim może również wyjaśniać relatywnie korzystny stosunek liczby bezrobotnych przypadających na jedną ofertę pracy zgłoszoną do Powiatowego Urzędu Pracy w Ustrzykach Dolnych w I półroczu 2008 roku. Mimo iż wyniósł on w powiecie bieszczadzkim 24 osoby przypadające na 1 ofertę pracy, to jest to jeden z czterech najlepszych wyników pośród powiatów ziemskich województwa podkarpackiego. Wynik ten plasuje powiat bieszczadzki tuż za powiatami: mieleckim (18 osób/ofertę pracy), stalowowolskim (21 os./ofertę) i leżajskim (22 os./ofertę). Jeśli chodzi o typ poszukiwanych na lokalnym rynku umiejętności to zgodnie z analizą dokonaną przez Powiatowy Urząd Pracy w Ustrzykach Dolnych do zawodów najbardziej deficytowych w 2007 roku zaliczają się: robotnik gospodarczy (prawie 30 ofert przypadających na jedną osobę zarejestrowaną jako bezrobotna), monter wyrobów z

drewna oraz pracownik biurowy (zawód szkolny: technik prac biurowych). Powiatowy Urząd Pracy we wspomnianej wyżej analizie dotknął tematyki zmiany w strukturze zawodowej bezrobotnych jakie dokonują się w wyniku odpływu osób zarejestrowanych na rynek pracy. I tak, największy odpływ (w liczbach bezwzględnych) dotyczył mechaników samochodów osobowych, spośród których w 2007 roku aż 44 osoby znalazły pracę i stanowiło to prawie 58% ogółu mechaników zarejestrowanych jako bezrobotni w grudniu 2006 r. Ponadto pracę znalazło 52% bezrobotnych pilarzy, 42% mechaników – operatorów pojazdów i maszyn rolniczych, 40% piekarzy. W porównaniu z wyłącznie jednym na 14 bezrobotnych kierowców samochodów ciężarowych, dwoma z 15 stolarzy budowlanych, czy trzema z 26 techników technologii drewna¹².

Aby uzyskać wgląd w to jak w powiecie bieszczadzkim kształtuje się struktura zatrudnienia, warto zwrócić uwagę na jej podział ze względu na sektory gospodarcze.

Wykres 4 Struktura zatrudnienia ze względu na sektory gospodarki (stan na 31.12.2006r.).



Źródło: Powiaty 2007, GUS.

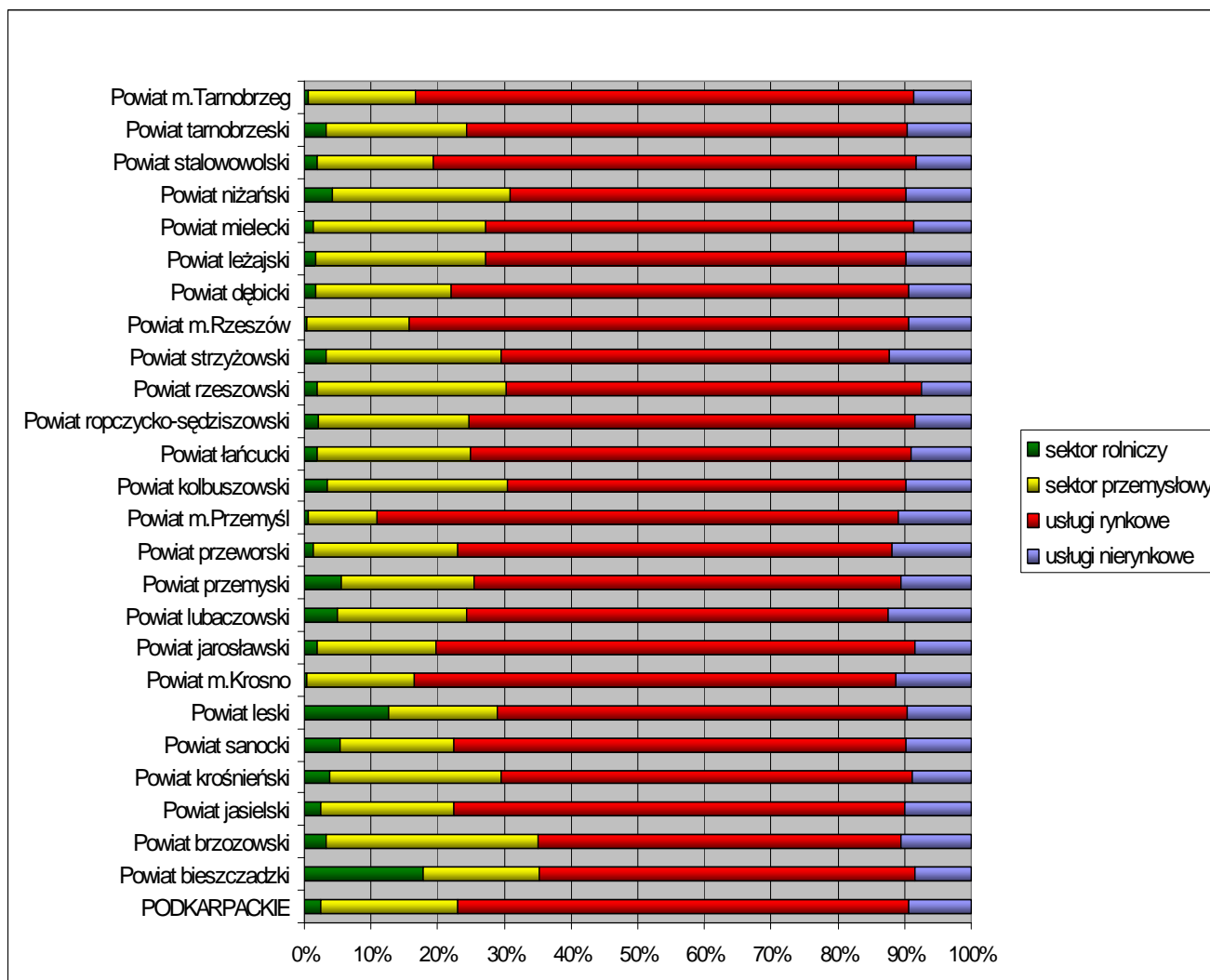
Jak widać na zamieszczonym wyżej wykresie, pod względem liczby osób zatrudnionych w poszczególnych sektorach gospodarki w powiecie bieszczadzkim dominują usługi nierynkowe. Ich udział w strukturze zatrudnienia jest o ok. 10% wyższy niż średnio w województwie, stosunkowo niski jest natomiast udział sektora przemysłowego (20%). Relatywnie wysoki jest natomiast w powiecie bieszczadzkim odsetek osób zatrudnionych w rolnictwie, który wynosi tu ponad 28%.

Warto również przyjrzeć się strukturze podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w REGON biorąc pod uwagę sektor gospodarki, w którym działają. Wykres struktury podmiotów gospodarki narodowej w powiatach województwa podkarpackiego ukazuje, że i

¹² *Ranking Zawodów Nadwyżkowych i Deficytowych w Powiecie Bieszczadzkim w roku 2007*, PUP Ustrzyki Dolne, Kwiecień 2008 rok.

pod tym względem w powiecie bieszczadzkim dominuje sektor rolniczy. Odsetek podmiotów działających w ramach tego sektora stanowił w roku 2006 ponad 17,7% wszystkich podmiotów gospodarki funkcjonujących w powiecie. Mniejszy natomiast niż w większości powiatów jest udział sektora przemysłowego w liczbie podmiotów gospodarki narodowej, który w 2006 roku wyniósł 17,5%. Wśród powiatów ziemskich niższy udział sektora przemysłowego odnotowano jedynie w powiecie leskim (16,43%), sanockim (17,11%) oraz stalowowolskim (17,4%).

Wykres 5. Podmioty gospodarki narodowej w powiatach województwa podkarpackiego (stan na 31.XII.2006 r.).



Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS.

Nie tylko znaczenie sektora rolniczego wyróżnia powiat bieszczadzki, wybija się on na tle województwa również pod względem aktywności gospodarczej mieszkańców. Współczynnik aktywności gospodarczej, mierzony liczbą podmiotów gospodarczych przypadających na 1000 mieszkańców powiatu bieszczadzkiego, wyniósł w roku 2007 89,16. Wyższą wartość



wskaźnika w regionie odnotowano jedynie w przypadku powiatów grodzkich. Oznacza to sytuację znacznie korzystniejszą niż przeciętna dla województwa, gdzie analogiczny współczynnik wyniósł 64,82.

Do głównych pracodawców w powiecie bieszczadzkim należą:

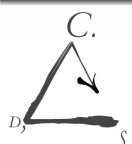
- Pamo – Plast Sp. z o.o – producent okien i drzwi;
- Przedsiębiorstwo Produkcyjno – Handlowe „Dankros” Sp. z o.o – produkujące materiały drewniane;
- Spółka Usługowo – Handlowa „Halicz”.

Wszystkie trzy przedsiębiorstwa mają swoje siedziby w Ustrzykach Dolnych.

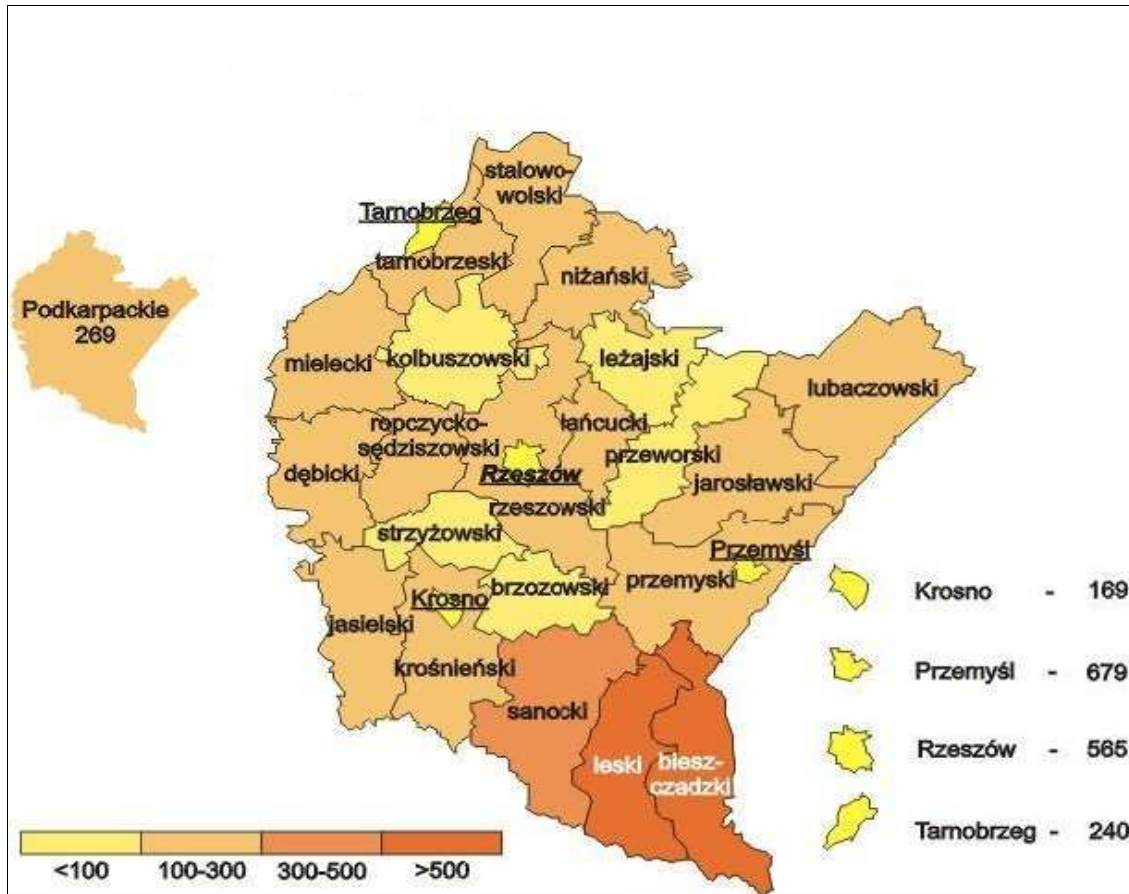
Powiat na tle regionu najbardziej wyróżnia się jednak pod względem turystyki. Jak zaznaczają autorzy wspomnianej wcześniej diagnozy stanu powiatu: „Powiat bieszczadzki jest regionem o unikalnych walorach, obejmujących bogactwo przyrody, krajobrazu i zabytków historii. Mimo, że zajmuje najbardziej peryferyjny obszar Polski cieszy się dużą popularnością i jest odwiedzany znacznie liczniej, niżby to wynikało z jego oddalenia i zagospodarowania. Przyczyniła się do tego głównie oryginalna piękność Bieszczadów, ich pierwotna przyroda, względna bezludność i pewna moda”¹³. Potwierdzenie tych słów odnaleźć można poprzez szereg danych odnoszących się do potencjału turystycznego powiatu.

Jak widać na kolejnej mapie, południowo-wschodni obszar województwa podkarpackiego wyraźnie dominuje pod względem liczby odwiedzających region turystów. Przeważają pod tym względem zwłaszcza powiat leski i bieszczadzki.

¹³ Tamże, str. 44.



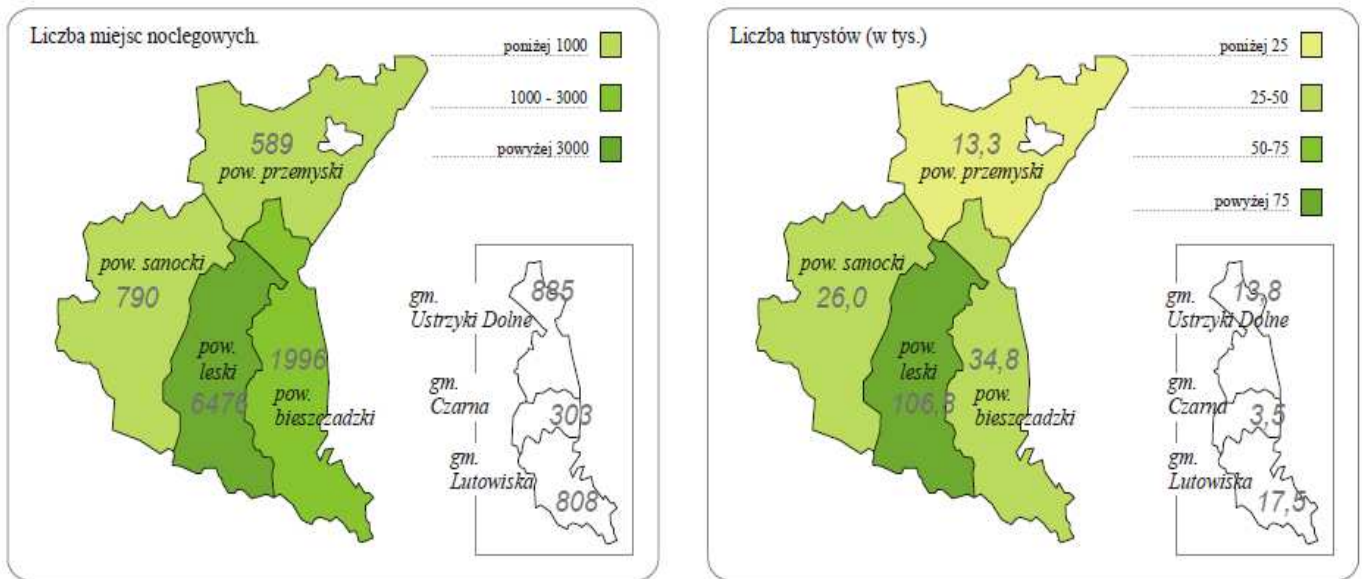
Mapa 2. Korzystający z turystycznych obiektów zbiorowego zakwaterowania na 1000 ludności według powiatu w 2007 roku.



Źródło: Turystyka w województwie podkarpackim w latach 2005 – 2007, Urząd Statystyczny w Rzeszowie.

Przeglądając się dogłębniej istniejącej w powiatach bieszczadzkim, sanockim, przemyskim i leskim sytuacji w obszarze rozwoju turystyki dostrzec można, iż pod względem bazy miejsc noclegowych i liczby odwiedzających turystów powiat bieszczadzki pozostaje w tyle za powiatem leskim, w którym zarówno liczba miejsc noclegowych jak i turystów jest ponad trzykrotnie większa. Warto jednak podkreślić, iż w powiecie bieszczadzkim popularnym zjawiskiem jest udostępnianie terenów prywatnych posesji jako „pola namiotowego” za niewielką opłatą. Tak spędzający czas turyści nie są nigdzie rejestrowani, w związku z czym istniejące statystyki dotyczące turystyki w powiecie bieszczadzkim mogą być zaniżone.

Mapa 3. Liczba miejsc noclegowych i liczba turystów w powiecie bieszczadzkim i powiatach ościennych¹⁴. (stan na rok 2002).



Źródło: *Diagnoza Stanu Społeczno- Gospodarczego Powiatu Bieszczadzkiego.*

1.1.2 Powiat w liczbach – podstawowe dane statystyczne

Nazwa powiatu	Bieszczadzki
Nazwy gmin wchodzących w skład powiatu	– Czarna (gm. wiejska) – Lutowiska (gm. wiejska) – Ustrzyki Dolne (gm. miejsko-wiejska)
Powierzchnia powiatu	1139 km ²
Liczba ludności	22106
Współczynnik feminizacji (liczba kobiet przypadająca na 100 mężczyzn)	102
Gęstość zaludnienia	19 os./km ²
Przyrost naturalny na 1000 mieszkańców	1,4
Wskaźnik obciążenia demograficznego (liczba osób w wieku nieprodukcyjnym przypadająca na 100 osób w wieku produkcyjnym)	54,3
Saldo migracji na 1000 mieszkańców	-5,79
Wskaźnik aktywności obywatelskiej (liczba organizacji pożytku publicznego przypadająca na 1000 mieszkańców)	0,36
Wskaźnik Potencjału Instytucji Rynku Pracy ¹⁵	0,85

¹⁴ Tamże, str. 55.

¹⁵ Wskaźnik stworzony w ramach projektu „Indeks Gotowości Rynkowej – nowy instrument monitorujący szanse na pracę absolwentów ponadgimnazjalnych szkół zawodowych województwa podkarpackiego”. Opis metodologii konstrukcji wskaźnika znajduje się w „Raporcie z badań instytucji rynku pracy w województwie



Wskaźnik aktywności gospodarczej (liczba zarejestrowanych w systemie REGON prywatnych podmiotów gospodarczych przypadająca na 1000 mieszkańców)	89,16
Stopa bezrobocia	18,8%
Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych	1437
Udział kobiet w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych	55,7%
Udział bezrobotnych bez prawa do zasiłku w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych	84,3%
Odsetek osób bezrobotnych do 34 roku życia	51,27%
Odsetek osób bezrobotnych powyżej 55 roku życia	6,05%
Średnie wynagrodzenie brutto	2305,75 zł.
Pracujący mieszkańcy powiatu według sektorów zatrudnienia	– sektor rolniczy: 28,3% – sektor przemysłowy: 19,6% – sektor usług rynkowych: 19,6% – sektor usług nierynkowych: 32,5%
Trzej najwięksi pracodawcy powiatu	– Pamo-Plast Sp. z o.o. – Przedsiębiorstwo Produkcyjno- Handlowe „Dankros” Sp. z o.o. – Spółka Usługowo-Handlowa „Halicz”

Źródła: „Powiaty 2007”, GUS; Biuletyn statystyczny województwa podkarpackiego I kwartał; Biuletyn statystyczny województwa podkarpackiego II kwartał; Analiza sytuacji bezrobotnych w województwie podkarpackim w I półroczu 2008 roku, WUP Rzeszów; „Raport z badań instytucji rynku pracy w województwie podkarpackim”, baza Organizacji Pożytku Publicznego dostępna na stronie www.ngo.pl.
Przytoczone dane prezentują stan na 31.12.2007r., z wyjątkiem liczby organizacji pożytku publicznego (stan na 24.02.2009r.), liczby podmiotów gospodarki narodowej (stan na 31.12.2006r.), danych WUP Rzeszów dotyczących bezrobocia (stan na 30.06.2008r.)

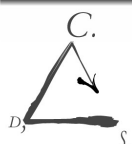
1.2. Sytuacja powiatowego rynku pracy w opinii ekspertów

Na sytuację bieszczadzkiego rynku pracy wpływa w największym stopniu jego położenie geograficzne. Warunkowana jest ona głównie trudnościami komunikacyjnymi i oddaleniem od dużych aglomeracji miejskich oraz położeniem na terenach atrakcyjnych pod względem przyrodniczo - krajobrazowym. Z jednej strony buduje to – zdaniem ekspertów - **potencjał turystyczny powiatu**, aczkolwiek z drugiej strony, na skutek rygorystycznych przepisów ochrony środowiska, **utrudnia rozwój gospodarki**.

Do mocnych stron powiatu eksperci zaliczyli:

- usytuowanie powiatu w regionie turystyczno-wypoczynkowym;
- **położenie przygraniczne** – zwłaszcza uruchomienie przejścia granicznego w Krościenku. To wydarzenie miało pozytywny wpływ na bieszczadzki rynek pracy. „Ludzie, którzy byli na zasiłkach dla bezrobotnych i utracili je, mogli zająć się handlem z Ukraińcami (...) Nawet lokalna firma PAMO-PLAST zaczęła sprzedawać okna dla indywidualnych odbiorców na wschód”;

podkarpackim” powstałym w ramach ww. projektu i dostępnym na stronach internetowych www.cds.krakow.pl oraz www.praca-podkarpackie.pl.





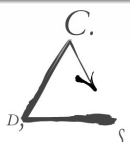
- coraz większa skłonność mieszkańców do rozpoczynania działalności agroturystycznej.

Wśród słabych stron wymieniono natomiast:

- skupienie przeważającej liczby podmiotów gospodarczych wokół miasta Ustrzyki Dolne;
- ograniczoną liczbę większych podmiotów gospodarczych o charakterze produkcyjno-przemysłowym, co eksperci określili jako „**płytkość**” **lokalnego rynku pracy**;
- utrudnienie dla powstawania nowych firm wynikające z ograniczeń związanych z ochroną środowiska. Zdaniem ekspertów rozwój turystyki na dużą skalę jest w powiecie bieszczadzkim niemożliwy, „*nie mogą na tym terenie powstawać duże kompleksy hotelowe ze względu na obostrzenia związane z Programem Natura 2000*”;
- niewystarczającą promocję powiatu;
- dużą odległość od większych aglomeracji połączoną ze **słabą dostępnością komunikacyjną** powiatu;
- bardzo wysoki odsetek osób długotrwale bezrobotnych (ponad 50% ogółu zarejestrowanych);
- istniejące wśród mieszkańców stereotypy dotyczące przedsiębiorczości i związany z nimi lęk przed założeniem własnej działalności (brak tradycji przedsiębiorczych).

Jak wskazują eksperci, sytuacja bieszczadzkiego rynku pracy od przełomu lat 80tych i 90tych XX w. ulega systematycznej poprawie. Po 1989 roku upadły dwa duże zakłady: Zakład Budownictwa Leśnego i Zakłady Drzewne w Ustianowej, gospodarka zaczęła się „rozdrabniać”, a ludzie zmuszeni zaistniałą sytuacją zaczęli tworzyć jednoosobowe przedsiębiorstwa. Do katalizatorów rozwoju powiatowego rynku pracy wpływających na poprawę jego sytuacji, zaliczono wspomniane już otwarcie przejścia granicznego w Krościenku, ale także stopniowe przyjmowanie przez mieszkańców postaw bardziej aktywnych w miejsce postaw typowo roszczeniowych.

Ekspertsi podkreślili, że w gospodarce powiatu bieszczadzkiego dominują **dwie branże: drzewna oraz turystyczna**, a większość funkcjonujących na terenie powiatu firm to drobne przedsiębiorstwa, często jednoosobowe. Głównymi pracodawcami są firmy: PPHU DANKROS (przedsiębiorstwa zajmujące się przetwarzaniem drewna) oraz PAMO-PLAST (producent okien plastikowych, aluminiowych i drewnianych) i jak wskazują eksperci, przedsiębiorstwa te „*zatrudniają w granicach 50 – 80 osób*”. Warty podkreślenia jest jednak fakt, iż wszystkie duże zakłady pracy powiatu bieszczadzkiego skoncentrowane są wyłącznie na terenie Ustrzyk Dolnych, podczas gdy pozostałe podmioty gospodarcze działające w powiecie to małe (mikro) firmy funkcjonujące głównie w branży turystycznej. Często są to wręcz „*gospodarstwa indywidualne, w których pracują członkowie najbliższej rodziny*”. Wskazana wyżej dominacja dwóch branż określana jest przez ekspertów jako sytuacja ryzykowna, jak bowiem wspominają „*tego typu monokulturowość nie jest dla powiatu korzystna, ale nie ma*





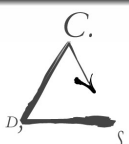
możliwości jakichkolwiek zmian, dlatego że uwarunkowania środowiskowe odgrywają tu dużą rolę”.

Również w kwestii zatrudnienia można dostrzec pewne charakteryzujące powiat tendencje. Istnienie dużej szkoły zawodowej powoduje, że na lokalnym rynku pracy obserwowalna jest „nadwyżka osób wykształconych w kierunkach hotelarstwo, kelner, barman”. Pewne trudności wynikają także z **sezonowości zatrudnienia**, która szczególnie dotyczy branże takie jak: budownictwo, gastronomia, turystyka, leśnictwo. Eksperci dostrzegają również wyraźny niedobór specjalistów – budowlańców. Większość drobnych prac budowlanych w powiecie wykonywanych jest przez osoby nie posiadające formalnych kwalifikacji czy certyfikatów, ale potrafiące takie prace wykonać.

Zwiększenie się środków na dotacje, którymi dysponuje Powiatowy Urząd Pracy, sprzyja **powstawaniu nowych przedsiębiorstw**, niemniej jednak, w związku ze wspomnianą „monokulturowością” i „płytkością” rynku pracy, „*nowe podmioty rzadko mają szansę się przebić i trafić w niszę, w której mogą się rozwijać*”. Co więcej, w związku z tym, że rynek pracy nie jest gotowy wchłonąć nadwyżki istniejącej siły roboczej, część mieszkańców powiatu wybiera drogę **migracji**. Zdaniem ekspertów, wśród docelowych lokalizacji migrantów w kraju dominują głównie: Kraków, Warszawa, Rzeszów i Katowice. Za granicą: Irlandia, Wielka Brytania czy Niemcy. Tak ukierunkowane procesy migracyjne rozpatrywać należy w dwóch aspektach – pozytywnym i negatywnym. „*Ten pierwszy wiąże się z napływem środków finansowych, które inwestowane są na lokalnym rynku, natomiast aspekt negatywny dotyczy częściowego zaniku aktywności zawodowej członków rodziny emigranta, którzy często funkcjonują wyłącznie dzięki jego zarobkom i nie podejmują działań ukierunkowanych na poszukiwanie zatrudnienia*”.

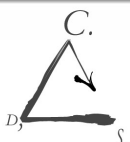
Jeśli chodzi o grupy pozostające w szczególnie trudnej sytuacji na lokalnym rynku pracy, obaj eksperci w pierwszej kolejności zwrócili uwagę na mieszkańców terenów wiejskich, z których najczęściej rekrutują się **długotrwale bezrobotni** stanowiący spory odsetek bezrobotnych w powiecie. Są to zazwyczaj „*osoby bez poszukiwanych na rynku kwalifikacji, które nie zawsze chcą podejmować próby znalezienia zatrudnienia*”. Jak wskazują eksperci, z grupą długotrwale bezrobotnych „zazębia” się grupa osób pozostających bez pracy, które **ukończyły 45 rok życia**. „*Są to w większości ludzie, którzy nagle stracili pracę i nie potrafią odnaleźć się w nowej sytuacji, a wiek dodatkowo ogranicza ich możliwości, ponieważ pracodawcy chętniej zatrudniają młodych*”.

Pośród aktywnych, rozpoznawalnych lokalnie instytucji rynku pracy eksperci wskazali: Bieszczadzką Agencję Rozwoju Regionalnego, Centrum Kształcenia Ustawicznego, a także Środowiskowy Dom Samopomocy oraz Warsztaty Terapii Zajęciowej jako podmiot wspierający osoby niepełnosprawne. W ocenie ekspertów zakres oferty proponowanej przez instytucje rynku pracy działające w powiecie jest wystarczający, chociaż pożądane byłoby zwiększenie wielkości udzielanego wsparcia. **Najbardziej trwałe rezultaty** przynoszą, zdaniem ekspertów, oferty nakierowane na wsparcie założenia własnej działalności,





doposażenie miejsca pracy oraz staże. Co jednak wydało się naszym rozmówcom istotniejsze - „*poważnym mankamentem każdego programu rynku pracy jest jego krótkie trwanie. Nie da się przekształcić w rok żadnego rynku pracy*”. Ponadto zwrócono uwagę na fakt, że „*istnieje luka we współpracy pomiędzy instytucjami aplikującymi o środki unijne. Wskazane byłoby zharmonizowanie ich działań tak, aby formy wsparcia kierowane do tych samych grup beneficjentów nie były powielane*”.





II. DIAGNOZA SYTUACJI INSTYTUCJI RYNKU PRACY DZIAŁAJĄCYCH W POWIECIE

2.1. Instytucje rynku pracy w statystykach

W procesie prac nad bazą instytucji rynku pracy województwa podkarpackiego w powiecie bieszczadzkim obok Powiatowego Urzędu Pracy zidentyfikowano funkcjonowanie siedmiu instytucji rynku pracy, w tym pięciu jednostek niepublicznych. Niemniej jednak weryfikacja tych informacji poprzez wywiady z lokalnymi ekspertami oraz w drodze bezpośrednich kontaktów z poszczególnymi instytucjami wykazała, iż aktywną działalność prowadzą wyłącznie trzy z rozpoznanych jednostek. Są to: Ośrodek Kształcenia Zawodowego, Centrum Kształcenia Ustawicznego oraz Bieszczadzka Agencja Rozwoju Regionalnego.

Dwie z pozostałych zdiagnozowanych w powiecie bieszczadzkim instytucji rynku pracy nadal figurujących w odpowiednich rejestrach, w praktyce jednak nie istnieje, a kolejna z instytucji (Stowarzyszenie Rozwoju Bieszczadów), zgodnie z pozyskanymi informacjami, podporządkowana jest Bieszczadzkiej Agencji Rozwoju Regionalnego. Na terenie powiatu bieszczadzkiego funkcjonuje jeszcze jedna instytucja pełniąca funkcję agencji zatrudnienia – Agencja Turystyczna „Karpaty Wschodnie” – która jednak, według lokalnych ekspertów rynku pracy, zajmuje się wyłącznie pozyskiwaniem ukraińskich pracowników na powiatowy rynek pracy.

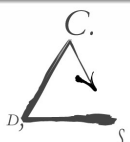
Na terenie powiatu bieszczadzkiego funkcjonują ponadto 3 ośrodki pomocy społecznej (w Ustrzykach Dolnych, Czarnej oraz Lutowiskach) i Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Ustrzykach Dolnych, które mimo iż nie są bezpośrednio instytucjami rynku pracy to poprzez swoją działalność coraz mocniej wpływają na sytuację powiatowego rynku pracy.

2.2. Charakterystyka najistotniejszych instytucji rynku pracy powiatu

Powiatowy Urząd Pracy w Ustrzykach Dolnych¹⁶

Poniższy, krótki opis działalności Powiatowego Urzędu Pracy (PUP) koncentruje się na tych działaniach Urzędu, które nie wynikają wprost z wymogów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ustawa ta obowiązuje wszystkie urzędy pracy nakładając na nie analogiczne, nie różnicujące ich zadania, w związku z czym, w niniejszym raporcie skupiono się wyłącznie na przedsięwzięciach wykraczających poza obowiązki nałożone przez ustawodawcę, takich jak realizacja projektów unijnych oraz innego typu inicjatywy własne Urzędu.

¹⁶ W oparciu o informacje zebrane na podstawie strony internetowej Urzędu, udostępnionych przez Urząd materiałów oraz danych dotyczących umów o dofinansowanie projektów, zawartych w 2008 roku w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Poddziałania 6.1.1; 6.1.2; 6.1.3.





Powiatowy Urząd Pracy w Ustrzykach Dolnych w okresie od stycznia 2008 r. do grudnia 2013 r. realizuje program pn. „Więcej szans w powiecie bieszczadzkim”, który skierowany jest do osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Projekt ten zakłada, że liczba beneficjentów w 2009 roku przekroczy 150 osób. Spośród tej grupy 100 osób odbędzie staż, jedenastu osobom zagwarantowane zostanie przygotowanie zawodowe w miejscu pracy, natomiast 40 osób otrzyma jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej. Na wdrożenie programu w 2009 roku udało się pozyskać 1 507 900 zł, co stanowi całkowitą wartość projektu. Ponadto, 4 lipca 2008 r. Urząd zawarł umowę na dofinansowanie projektu pn. „Profesjonalne pośrednictwo w powiecie bieszczadzkim”, którego realizacja możliwa jest w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Poddziałanie 6.1.2. Projekt uzyskał dofinansowanie w wysokości 103 600 zł.

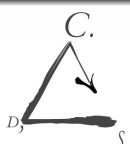
Powiatowy Urząd Pracy w Ustrzykach Dolnych jako instytucja partnerska bierze udział także w inicjatywie Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej w Ustrzykach Dolnych. Projekt Ośrodka nosi nazwę „Czas na aktywność w Gminie Ustrzyki Dolne”, a jego głównym celem jest aktywizacja społeczna i zawodowa zagrożonych wykluczeniem społecznym mieszkańców gminy Ustrzyki Dolne. Wartość projektu wynosi 296 000 zł i kwota ta pozwolić ma na objęcie wsparciem grupy 26 beneficjentów.

Warto również odnotować, iż Urząd był współorganizatorem spotkań dotyczących współpracy w obszarze zatrudniania młodocianych pracowników w ramach praktyk uczniowskich. W spotkaniach tych uczestniczyli lokalni pracodawcy, Bieszczadzki Zespół Szkół Zawodowych w Ustrzykach Dolnych, Ochotniczy Hufiec Pracy w Krośnie, Urząd Miejski w Ustrzykach Dolnych oraz Starostwo Bieszczadzkie. W ramach współpracy ze szkołami ponadgimnazjalnymi PUP organizuje prelekcje dla uczniów ostatnich klas dotyczące aktualnej sytuacji na rynku pracy, zakładania i prowadzenia własnej firmy oraz zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Ponadto, w drodze realizowanych cyklicznie giełd pracy Urząd kontaktuje przedsiębiorców z osobami poszukującymi pracy, pomagając pracodawcom w doborze potencjalnych pracowników.

Specyfika projektu „Podkarpacki Portal Pracy” wymaga także zwrócenia uwagi na to jak Urząd Pracy radzi sobie w kwestiach informatycznych. Witryna internetowa Powiatowego Urzędu Pracy w Ustrzykach Dolnych w sposób czytelny i przejrzysty prezentuje niezbędne informacje, a dodatkowe opcje wyszukiwania ułatwiają poruszanie się po stronie. Warto zauważyć, iż wykracza ona zdecydowanie poza schemat tradycyjnych portali urzędów pracy, umożliwiając m.in. skorzystanie z bezpłatnego newslettera, a także wzięcie udziału w ankiecie.

Bieszczadzka Agencja Rozwoju Regionalnego w Ustrzykach Dolnych S.A. (BARR)

Zgodnie z informacjami zamieszczonymi na stronie internetowej Agencji idea jej powstania zrodziła się z konieczności pobudzenia rozwoju regionu, a w szczególności aktywnego





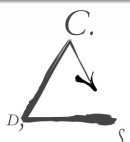
włączenia się tego obszaru, w proces przemian gospodarki polskiej, z wykorzystaniem jego naturalnych funkcji społeczno-gospodarczych. Bieszczadzka Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. w Ustrzykach Dolnych powstała 6 marca 1994 roku jako efekt działalności komitetu inicjatyw lokalnych oraz samorządów terytorialnych związku bieszczadzskich gmin pogranicza. Obecnie działalność Agencji skupia się głównie na rozwoju przedsiębiorczości oraz podnoszeniu kwalifikacji mieszkańców powiatu i okolic. Oferta BARR obejmuje w tym zakresie m.in. dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, pożyczki dla mikro i małych przedsiębiorstw, szkolenia i kursy zawodowe oraz szkolenia związane z prowadzeniem działalności gospodarczej. W związku z powyższym aktywność Agencji skierowana jest głównie do osób zainteresowanych założeniem własnej działalności gospodarczej, lub też chcących podnieść swoje kwalifikacje zawodowe dzięki oferowanym szkoleniom.

Oferta BARR na przestrzeni lat ulegała przekształceniom warunkowanym zmianami sytuacji społeczno - gospodarczej powiatu. Agencja elastycznie podchodzi do realizowanych działań, starając się dostosować je do istniejących potrzeb, stąd też będący początkowo w ofercie BARR fundusz poręczeniowy został ze względu na brak zainteresowania zastąpiony funduszem pożyczkowym, a z czasem w spektrum działań Agencji pojawiły się także propozycje i dotacje dla bezrobotnych. Aktualnie oferta BARR skierowana do mikro, małych i średnich przedsiębiorców oprócz funduszu pożyczkowego zawiera także usługi doradcze (dla rozpoczynających działalność gospodarczą oraz doradztwo specjalistyczne dla działających już przedsiębiorców) oraz usługi informacyjne (m.in. o targach, wystawach i innych wydarzeniach gospodarczych w kraju i zagranicą czy też informacje prawne, ekonomiczne na temat programów pomocowych). Przy BARR prowadzony jest również Lokalny Punkt Konsultacyjny udzielający bezpłatnych porad i informacji skierowanych do przedsiębiorców. Ponadto Agencja realizuje dwa projekty dofinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego:

- „Aktywizacja przedsiębiorczości na terenie powiatu bieszczadzkiego i leskiego” w ramach którego prowadzone są bezpłatne usługi doradczo szkoleniowe nt. zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej, a beneficjenci projektu mają dodatkowo możliwość otrzymania jednorazowej dotacji inwestycyjnej w wysokości do 5 tys. EUR.
- „Wsparcie na starcie – program rozwoju przedsiębiorczości” skierowany do mieszkańców powiatu bieszczadzkiego, sanockiego oraz leskiego i oferujący również usługi doradcze i szkoleniowe oraz dotację inwestycyjną w wysokości 40 000 zł.

Ośrodek Kształcenia Zawodowego w Ustrzykach Dolnych

Ośrodek jest jedną z szeregu placówek jakie na terenie Podkarpacia posiada Zakład Doskonalenia Zawodowego w Rzeszowie. Głównym polem działalności Ośrodka jest realizacja szkoleń zawodowych oraz prowadzenie szkoły średniej dla dorosłych, w ramach której funkcjonuje liceum ogólnokształcące oraz wieczorowa szkoła uzupełniająca. Z kolei prowadzone przez Ośrodek kursy i szkolenia obejmują m.in. następujące propozycje: sekretarka – asystentka, okresowe szkolenie BHP, palacz c.o., organizacja przyjęć





okolicznościowych (catering), przedstawiciel handlowy, metodyka instruktażu BHP na stanowisku pracy, kierowca wózków jezdniowych z napędem silnikowym oraz opiekunka osób starszych. Adresowane są one zarówno do pojedynczych odbiorców prywatnych jak i instytucji publicznych lub zakładów pracy.

Oferta ośrodka wraz ze zmianami potrzeb lokalnej ludności ulegała pewnym przekształceniom, co widać na przykładzie szkoleń z obsługi komputera, które jeszcze kilka lat temu cieszyły się dużą popularnością i organizowane były na szeroką skalę, a na które obecnie nie ma zainteresowania, podczas gdy na popularności zyskują kursy z zakresu zakładania/prowadzenia działalności gospodarczej.

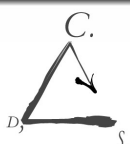
Bieszczadzkie Centrum Kształcenia Ustawicznego w Ustrzykach Dolnych (BCKU)

W ramach struktur placówki BCKU funkcjonuje Bieszczadzki Zespół Szkół Zawodowych, który obejmuje Zasadniczą Szkołę Zawodową kształcącą w zawodach sprzedawca i kucharz małej gastronomii; liceum profilowane oraz technikum o profilach: technik hotelarz, technik handlowiec, technik usług gastronomicznych i technik kelner. Dzięki istnieniu technikum uzupełniającego z usług instytucji może korzystać nie tylko młodzież, ale także osoby dorosłe. Oferta Centrum w miarę możliwości dostosowywana jest do aktualnego zapotrzebowania występującego wśród lokalnej społeczności. Po uzyskaniu akcesji do struktur europejskich pojawiła się możliwość organizowania wyjazdów na praktyki zawodowe m.in. do Niemiec, Austrii i Hiszpanii, którą wykorzystano m.in. poprzez przystąpienie do unijnego programu „Hotelarz przyszłości”, dzięki któremu uczniowie kierunków – technik hotelarz i technik usług gastronomicznych mogą odbyć trzymiesięczne praktyki zagraniczne, w trakcie których uczą się języka i zdobywają doświadczenie zawodowe.

2.3. Uwarunkowania funkcjonowania instytucji rynku pracy w opinii ich przedstawicieli

Przedstawiciele instytucji rynku pracy działających na terenie powiatu bieszczadzkiego, w trakcie przeprowadzonych rozmów, podjęli szereg zagadnień dotyczących sytuacji lokalnego rynku pracy oraz specyfiki funkcjonowania na nim swoich instytucji.

Z ich wypowiedzi wynika, iż **rynek pracy powiatu bieszczadzkiego jest „płytki”** - zatrudnienie stałe daje tu głównie sfera budżetowa, a powstawanie nowych firm często nie jest możliwe ze względu na ograniczenia związane z ochroną środowiska. Jest to obszar chroniony, więc ilość podmiotów, które mogą działać na tym terenie, jest ograniczona. Największy potencjał rozwojowy posiada branża turystyczna, ale również nie jest to rozwój na skalę masową. Do słabych stron powiatu, zdaniem rozmówców, zaliczają się przede wszystkim **trudności w dostępie komunikacyjnym** oraz **słaba promocja powiatu** na szczeblu wojewódzkim. Wszystkie te czynniki powodują, że instytucje rynku pracy w powiecie bieszczadzkim działają





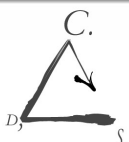
w dość trudnych warunkach i nie sposób porównać je z analogicznymi instytucjami funkcjonującymi w innych powiatach.

W powiecie bieszczadzkim wywiadami objęte zostały cztery instytucje, z których każda odznaczała się nieco innym profilem działania. Stąd też, w trakcie rozmów pojawiły się różne problemy tychże instytucji w sferze zasobów ludzkich, zasobów rzeczowych i zasobów informacyjnych. Tylko jedna instytucja skarżyła się na dotkliwie **luki kadrowe**, spowodowane głównie brakiem pieniędzy. *„Dzięki pieniądżom z Unii będziemy mieli tylu pracowników socjalnych, ilu przewiduje ustawa. Brakuje pracowników biurowych, bo jednak wszystko musi zostawić swój ślad i papierkowej roboty jest dużo, a rąk do pracy niewiele. Zatrudniłabym ze 3 osoby dodatkowo, ale nie mam na to pieniędzy”*. O problemach z kadrą wspominała również inna instytucja, ale przyczyna tych problemów była zupełnie inna. *„Posiadamy kadrę stałą, która pisze i koordynuje projekty. W przypadku, kiedy mamy tych projektów więcej, jesteśmy zmuszeni zwiększyć zatrudnienie, no i tu pojawia się problem. Brakuje ludzi, którzy mieliby jakieś, minimalne nawet, pojęcie o funduszach”*.

Na **problemy z zasobami rzeczowymi** narzekala zaledwie jedna z instytucji objętych wywiadami indywidualnymi. *„W tej chwili mamy małe problemy z budynkiem, ponieważ jest on już od dawna w stanie wymagającym gruntownego remontu. Złożyliśmy projekt, aby zdobyć na to fundusze i mamy nadzieję, że je dostaniemy”*.

Instytucje czerpią informacje o sytuacji na lokalnym rynku pracy ze stron internetowych Powiatowego Urzędu Pracy w Ustrzykach Dolnych oraz strony internetowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie. Problemu z dostępem do informacji nie ma żadna z badanych instytucji. Zasygnalizowano natomiast **problem z przepływem informacji** między instytucjami. *„Obserwujemy pewien problem z przepływem informacji między nami a Powiatowym Urzędem Pracy. Bywają w tym zakresie problemy z tworzeniem planów szkoleniowych – plany często robione są w ciemno”*.

Jak podkreślają rozmówcy, przepływ informacji między instytucjami jest podstawą dobrej współpracy między nimi. Instytucje działające na tak małym i płytkim rynku pracy, jakim jest rynek powiatu bieszczadzkiego, nie powinny stanowić dla siebie konkurencji, powinny realizować działania **na zasadzie komplementarności i partnerstwa**. Kluczową rolę na bieszczadzkim rynku pracy pełni **Powiatowy Urząd Pracy**. Wszystkie instytucje jako partnera we współpracy międzyinstytucjonalnej wymieniają właśnie PUP w Ustrzykach. *„Współpracujemy z PUP – wypełniamy wnioski o dotacje osobom bezrobotnym, które podsyła nam urząd pracy. Jeśli ktoś nie może ubiegać się o dotację w PUP, z różnych powodów, to pracownicy PUP wysyłają tych ludzi do nas. U nas starania o dotację wymagają zaangażowania i czasu, na pewno zajmuje to więcej niż w urzędzie pracy, dlatego, jeśli ktoś uważa że za dużo zachodu wymaga to u nas – wysyłamy go do PUP”*. *„Współpracujemy z urzędem pracy, przekazujemy sobie wzajemnie informacje o osobach, które biorą udział w naszych projektach”*. *„My na bieżąco współpracujemy z PUP, dostajemy od nich wykaz zawodów nadwyżkowych i deficytowych”*.



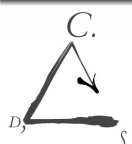


Instytucje zacieśniają partnerskie więzy nie tylko z instytucjami powiatowymi, ale również – ze względu na przygraniczne położenie - z instytucjami z państw ościennych. Pretekstem do spotkań i wymiany doświadczeń są różne imprezy. *„Od 2006 roku organizujemy dzień osoby niepełnosprawnej pod nazwą „Słońce świeci dla wszystkich” i z tej okazji spotykamy się z różnymi instytucjami, np. z Warsztatami Terapii Zajęciowej, Środowiskowym Domem Samopomocy, Bieszczadzkiem Stowarzyszeniem Promyk Nadziei, Specjalnym Ośrodkiem Szkolno – Wychowawczym. Ponadto współpracujemy z komendą policji. Jest to impreza o charakterze międzynarodowym. Organizowane są wystawy w gminach powiatu bieszczadzkiego, festiwal osób niepełnosprawnych oraz integracyjny piknik. W imprezie uczestniczą również zaproszeni goście z Ukrainy i ze Słowacji”.*

Wszyscy rozmówcy podkreślają, że reprezentowane przez nich instytucje bardzo **dużo zyskały po wejściu Polski do Unii Europejskiej**. Dzięki funduszom europejskim mogły one poszerzyć swoją ofertę, zakupić sprzęt lub umożliwić młodzieży naukę zawodu za granicą. *„Bierzemy udział w projektach unijnych. Nasi uczniowie mają możliwość uczenia się swojego zawodu i zdobywania w nim praktycznych umiejętności według zachodnich standardów, a więc bezpośrednio w zachodnich hotelach i placówkach. Poznają zawód od podszewki, uczą się języków obcych. Łatwiej im potem poruszać się po europejskim rynku pracy”.* Inny rozmówca stwierdza, iż *„realizowane projekty znacznie wzbogacają naszą ofertę kursową, ponieważ pieniądze zdobyte z Unii pozwalają kupić lepszy sprzęt, a co za tym idzie możemy robić lepsze kursy. Lepsze w sensie takim, że np. jeśli robimy kurs na komputerach, to są one stosunkowo nowe i mają nowe oprogramowanie. Bez pieniędzy unijnych byłoby ciężko dosprzętować ośrodek”.* Pieniądze unijne niosą ze sobą również możliwość realizacji nowych działań *„dzięki funduszom unijnym mogliśmy realizować projekt „Czas na aktywność w gminie Ustrzyki Dolne”. W ubiegłym roku objęliśmy grupę 26-cio osobową, a w tym roku planujemy 32 osoby. Oferujemy w ramach projektu szkolenia zawodowe. Wcześniej, przed wejściem do Unii, nie mieliśmy takich szans, żeby wyjść poza ustawę. Nie byłoby nas stać na przeszkolenie takiej ilości osób”.*

Według rozmówców, wszystkie działania instytucji rynku pracy powiatu bieszczadzkiego doprowadziły do tego, iż **trudno jest wskazać grupę osób, która jest „zaniedbana”** pod względem proponowanych usług. Dwóch spośród czterech przedstawicieli instytucji, jako grupę wymagającą szczególnego wsparcia wskazało osoby wykluczone, osoby z marginesu społecznego, zagubione, zaniedbane, długotrwale bezrobotne, nie zarejestrowane w PUP. Osoby takie nie wiedzą, gdzie mogą zwrócić się o pomoc. Często tej pomocy wcale nie szukają, mimo, że informacje o działalności danej instytucji można znaleźć bez problemu.

Wszystkie instytucje są bardzo dobrze rozpoznawalne przez lokalną społeczność. Posiadają swoje strony internetowe, ogłaszają się w lokalnych mediach. *„Rozlepiamy plakaty w instytucjach gminnych i powiatowych. Jesteśmy bardzo pozytywnie odbierani przez lokalną społeczność, znają nas od dobrej strony, bo do tej pory nie było żadnych reklamacji odnośnie naszej działalności”.* *„Sami staramy się wychodzić do ludzi. Pokazujemy się na różnych imprezach. Jesteśmy również konkurencyjni cenowo i jakościowo. Bardzo dobrze odbiera nas*



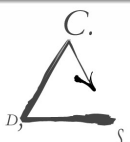


zarówno społeczeństwo, uczniowie, jak i przedsiębiorcy, ponieważ chętniej zatrudniają pracowników po naszej szkole, niż po innej”. „Ludzie chętnie robią jakiś kurs, jeśli wiedzą, że to my go organizujemy. Są zadowoleni z naszych usług, bo polecają nas innym osobom, swoim znajomym”. „Ludzie nie mają problemu z dotarciem do nas”.

Trzy spośród instytucji przygotowuje plany działania na najbliższe kilka lat. W dobie kryzysu ekonomicznego, przy stale zmieniającej się sytuacji na lokalnym i tak trudnym rynku pracy, robienie planów na przyszłość to nie lada wyzwanie. Dlatego instytucje, jeśli już takie plany robią, to starają się robić je na stosunkowo krótkie okresy. „Przygotowujemy roczne strategie działania. Mamy taki obowiązek. Gdybyśmy nie musieli, pewnie nie robilibyśmy takich planów, ponieważ bardzo trudno przewidzieć co będzie za miesiąc, a już za rok to wręcz niemożliwe”.

Przygotowanie strategii działania jest trudnym zadaniem, dlatego instytucje bardzo wnikliwie analizują wszelkie czynniki mogące mieć jakikolwiek wpływ na lokalny rynek pracy. „Jest powoływana grupa nauczycieli zawodu, którzy tworzą plan kształcenia. Współpracuje się także z PUP i z powiatową radą zatrudnienia. Bierze się pod uwagę wszelkie czynniki, które mogą mieć wpływ na kształcenie, np. demografię. Jako szkoła nie możemy gwałtownie na to reagować, ponieważ plan kształcenia jest dwu-, trzy- i czteroletni. Nie pozwalają na to również względy organizacyjne”. Jedna z instytucji biorących udział w badaniu nie przygotowuje żadnych długofalowych planów. „Nie robimy żadnych planów na przyszłość, bo to w obecnych czasach trochę bez sensu. Dziś jest tak, a jutro inaczej. Trzeba dostosowywać się bardzo szybko i płynnie”.

Niewątpliwie pomocny dla instytucji rynku pracy będzie tworzony Podkarpacki Portal Pracy, który wzbudził zaniepokojenie wśród rozmówców. Najbardziej atrakcyjne okazały się następujące korzyści wynikające z działania Portalu: możliwość pozyskania większego grona odbiorców dla oferowanych usług, możliwość zidentyfikowania luk istniejących w dostępnej lokalnie/powiatowo ofercie instytucji rynku pracy, dodatkowa forma promocji instytucji i podejmowanych przez nią działań oraz możliwość wymiany doświadczeń z innymi instytucjami rynku pracy.

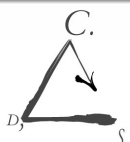




SPIS ŹRÓDEŁ

Poszczególne części niniejszego raportu powstawały w oparciu o zróżnicowane źródła danych, które niejednokrotnie podlegały weryfikacji. Poniżej wskazano jakiego typu źródła zostały w tym celu wykorzystane:

- Bank Danych Regionalnych Głównego Urzędu Statystycznego;
- „Biuletyn statystyczny województwa podkarpackiego I kwartał 2008 roku”;
- „Biuletyn statystyczny województwa podkarpackiego II kwartał 2008 roku”;
- „Analiza sytuacji bezrobotnych w województwie podkarpackim w I półroczu 2008 roku”, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie;
- „Powiaty 2007”, Główny Urząd Statystyczny;
- „Stan ruch naturalny i wędrownicy ludności w pierwszym kwartale 2008 r.”, Urząd Statystyczny w Rzeszowie;
- Narodowy Spis Powszechny, 2002 rok;
- „Raport z badań instytucji rynku pracy w województwie podkarpackim”, opracowany w ramach projektu Indeks Gotowości Rynkowej, Centrum Doradztwa Strategicznego s.c., Kraków 2007;
- „Użytkowanie gruntów w 2007 roku (według granic administracyjnych)”, Urząd Statystyczny w Rzeszowie;
- „Turystyka w województwie podkarpackim w latach 2005 – 2007”, Urząd Statystyczny w Rzeszowie;
- „Atrakcyjność inwestycyjna województw i podregionów Polski 2007”, Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową;
- „Stan, ruch naturalny i wędrownicy ludności w I kwartale 2008 roku”, Urząd Statystyczny w Rzeszowie;
- „Informacja o realizacji Ustawy o Specjalnych Strefach Ekonomicznych”, Ministerstwo Gospodarki, Warszawa 2007 r.;
- „Strategia Informatyzacji Województwa Podkarpackiego na lata 2007- 2013”, dostępne pod adresem: www.si.podkarpackie.pl/pliki/2008/strategia.ppt;
- baza Organizacji Pożytku Publicznego dostępna na stronie www.ngo.pl;
- rejestr instytucji szkoleniowych prowadzony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie i dostępny na stronie www.ris.praca.gov.pl;
- rejestr agencji zatrudnienia zamieszczony pod adresem www.kraz.praca.gov.pl;
- baza adresowa jednostek funkcjonujących w ramach struktur Ochotniczych Hufców Pracy, dostępna na stronie www.ohp.pl;
- baza organizacji pozarządowych zamieszczona pod adresem www.bazy.ngo.pl;
- lista podkarpackich instytucji okołobiznesowych dostępna na stronie Rzeszowskiej Agencji Rozwoju Regionalnego:
www.cwt.rarr.rzeszow.pl/baza_wiedzy/Instytucje_okolobiznesowe_na_podkarpaciu.pdf.





- informacje zamieszczone na stronie Kuratorium Oświaty w Rzeszowie www.ko.rzeszow.pl;
- baza dostępna na stronie internetowej Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Rzeszowie www.zdz.rzeszow.pl;
- dane zamieszczone na stronie Izby Rzemieślniczej w Rzeszowie pod adresem www.izba.rze.bip-online.pl;
- dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej dot. Ośrodków Pomocy Społecznej;
- powiatowe opracowania i dokumenty strategiczne, strony internetowe Starostw Powiatowych, Powiatowych Urzędów Pracy, Urzędów Miast i Gmin,
- opracowania i statystyki poszczególnych Powiatowych Urzędów Pracy;
- strony internetowe poszczególnych instytucji rynku pracy oraz informacje uzyskane bezpośrednio od instytucji w kontakcie mailowym oraz telefonicznym.
- zrealizowane w ramach projektu „Podkarpacki Portal Pracy” wywiady z lokalnymi ekspertami rynku pracy;
- zrealizowane w ramach projektu „Podkarpacki Portal Pracy” indywidualne wywiady pogłębione z przedstawicielami instytucji rynku pracy.

