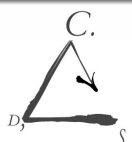




**SYTUACJA INSTYTUCJI RYNKU PRACY
POWIATU PRZEWORSKIEGO
W KONTEKŚCIE UWARUNKOWAŃ
SPOŁECZNO - GOSPODARCZYCH**

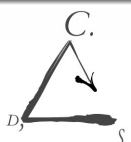
Podkarpacki Portal Pracy





Spis treści:

Wprowadzenie	3
Tło i główne założenia projektu „Podkarpacki Portal Pracy”	3
Cel powstania i charakter raportu.....	4
Struktura raportu	5
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.....	17
1.2. Sytuacja powiatowego rynku pracy w opinii ekspertów.....	18
II. Diagnoza sytuacji instytucji rynku pracy działających w powiecie.....	21
2.1. Instytucje rynku pracy w statystykach	21
2.2. Charakterystyka najistotniejszych instytucji rynku pracy powiatu	21
Powiatowy Urząd Pracy w Przeworsku	21
Przeworskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Gospodarczych	23
Ośrodek Kształcenia Zawodowego w Przeworsku	23
Cech Rzemiosł Różnych	24
Punkt Konsultacyjno-Doradczy w Przeworsku przy Leżajskim Stowarzyszeniu Rozwoju	25
Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. – Biuro Terenowe w Przeworsku	25
2.3. Uwarunkowania funkcjonowania instytucji rynku pracy w opinii ich przedstawicieli.....	27
Spis źródeł	31





WPROWADZENIE

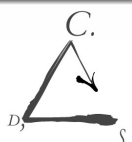
Niniejszy raport powstał w wyniku analizy danych zastanych oraz serii wywiadów pogłębionych przeprowadzanych w poszczególnych powiatach Podkarpacia z lokalnymi ekspertami rynku pracy oraz przedstawicielami instytucji rynku pracy. Całość prac podjętych nad zebraniem informacji i przygotowaniem niniejszego 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 przeworskiego 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.

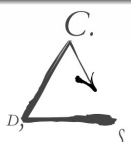
Podobny, choć mniej skoncentrowany na instytucjach rynku pracy, system gromadzenia danych zastosowano również w jednym ze zrealizowanych przez Centrum Doradztwa Strategicznego projektów pn. „Indeks Gotowości Rynkowej”. Jednym z czterech elementów tego projektu były badania podkarpackich instytucji rynku pracy, które uzupełniały obraz uzyskany na podstawie badań trzech obszarów: uczniów ponadgimnazjalnych szkół

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.





zawodowych, pracodawców (w tym analizy ofert pracy) oraz ponadgimnazjalnych szkół zawodowych. W związku z tym, że głównym obiektem zainteresowania we wspomnianym 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 wystandardyzowanych 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.

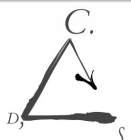
Wszystkie 21 raportów umieszczonych zostało na Podkarpackim Portalu Pracy, a zdobyte tą drogą informacje w dużym stopniu ukierunkowały proces tworzenia Portalu.

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.

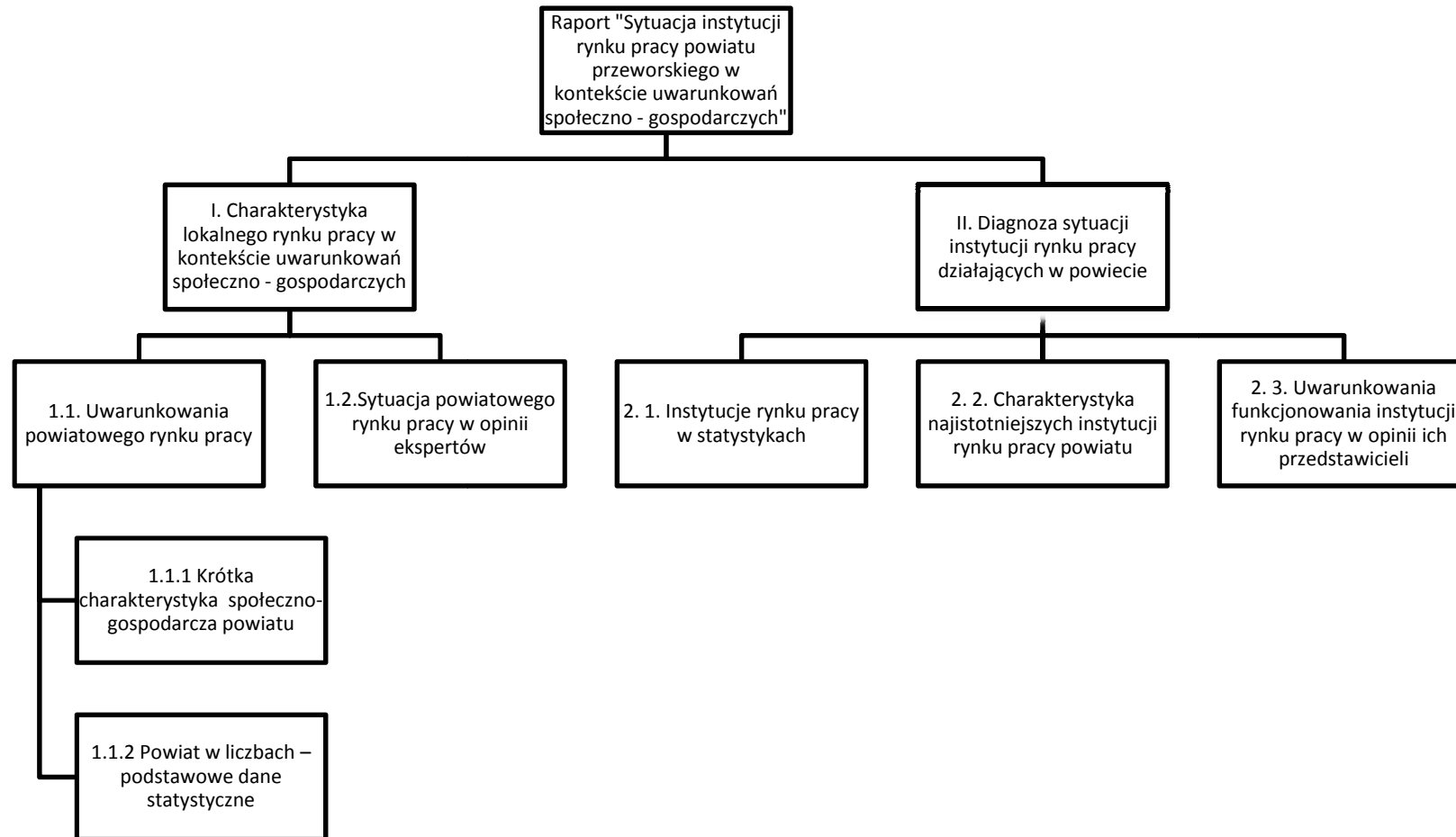
Szczegółową strukturę raportu prezentuje poniższy schemat.

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

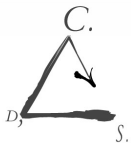




Schemat 1. Struktura raportu.



Źródło: Opracowanie własne.



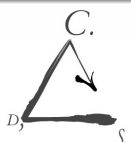


Poniżej wskazano kształt poszczególnych rozdziałów wchodzących w skład raportu.

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. Krótka charakterystyka społeczno-gospodarcza 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 wprowadzone w zestawieniu tym nie figurowały, ale są niezwykle istotne dla powiatowych rynków szkoleń i pełnią w tym zakresie rolę właściwą dla instytucji rynku pracy.

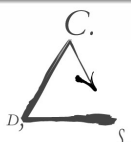
Zakres instytucji rynku pracy poszerzono również o instytucje i organizacje pozarządowe wpływające na rynek pracy, a nie figurujące w poszczególnych wykazach, a także Ośrodki Pomocy Społecznej i Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, ze względu na zakres prowadzonej działalności oraz kontakt z osobami dotkniętymi 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

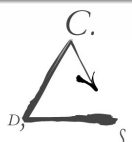
⁶ Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001. Do instytucji rynku pracy zgodnie z artykułem 6 ustawy zalicza się: 1) publiczne służby zatrudnienia; 2) Ochotnicze Hufce Pracy; 3) agencje zatrudnienia; 4) instytucje szkoleniowe; 5) instytucje dialogu społecznego; 6) instytucje partnerstwa lokalnego.





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

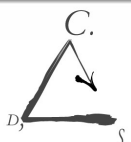
Powiat przeworski położony jest w północno – wschodniej części województwa podkarpackiego. Od wschodu graniczy on z powiatami lubaczowskim, jarosławskim i przemyskim, od zachodu z powiatem rzeszowskim ziemskim oraz powiatami łańcuckim i leżajskim, a od północy stanowi granicę województwa podkarpackiego sąsiadując z województwem lubelskim.

Mapa 1. Powiat przeworski na tle województwa podkarpackiego.



Źródło: Opracowanie własne.

Powiat przeworski zajmuje powierzchnię 697 km², co stanowi niecałe 4% powierzchni województwa, a na jego terenie zamieszkuje 3,7% populacji Podkarpacia. Gęstość zaludnienia powiatu zbliżona jest do średniej wojewódzkiej i wynosi 113 osób/km², podczas

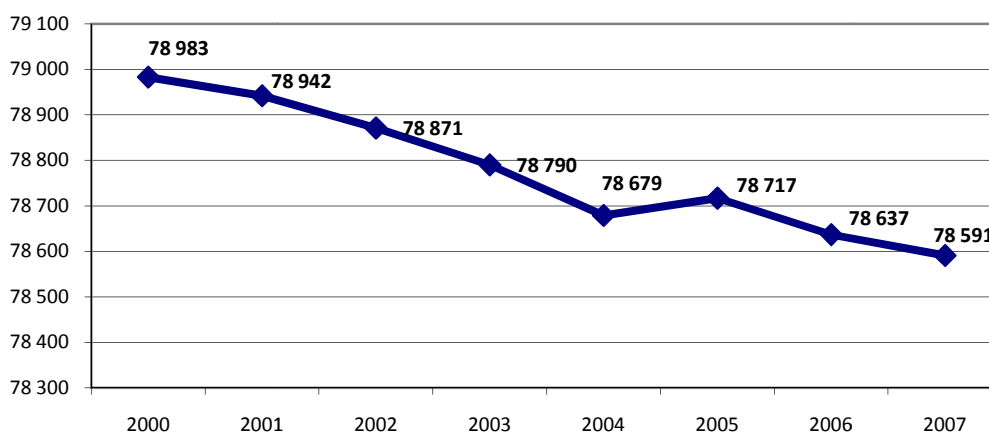




gdy w województwie wskaźnik ten wynosi 118 osób/km². Wśród mieszkańców powiatu przeworskiego 51% stanowią kobiety, co kształtuje wskaźnik feminizacji na poziomie 104 (liczba kobiet przypadająca na 100 mężczyzn). W przypadku całego regionu Podkarpacia wskaźnik ten jest niewiele wyższy i wynosi 105. Na terenie powiatu przeworskiego umiejscowione są tylko trzy miasta, w związku z czym odsetek ludności zamieszkałej w nich jest stosunkowo niewielki i wynosi 26,8%. W porównaniu z powiatami ościennymi jedynie w powiatach wschodnich udział ludności zamieszkałej w miastach jest wyższy i wynosi 37,6% w powiecie jarosławskim i 34,3% w powiecie lubaczowskim, natomiast w powiatach leżajskim i łańcuckim poziom ten jest zbliżony do tego odnotowanego w powiecie przeworskim i wynosi odpowiednio 29,5% oraz 23,2%.

W przeciągu ostatnich lat w powiecie przeworskim obserwować można stały spadek liczby ludności. Co prawda przyrost naturalny na terenie powiatu jest dodatni i w 2007 roku wyniósł 1,1 w przeliczeniu na 1000 mieszkańców, ale jest on niwelowany przez ujemne saldo migracji. W 2007 roku na terenie powiatu zanotowano przewagę wymeldowań nad zameldowaniami w liczbie 141. Oznacza to ujemne saldo migracji, które w przeliczeniu na 1000 mieszkańców wynosi -1,79.⁷ Ta negatywna tendencja utrzymała się również w I kwartale 2008 roku.

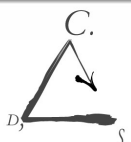
Wykres 1. Dynamika zmiany liczby ludności w powiecie przeworskim w latach 2000 - 2007.



Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS.

Struktura wieku mieszkańców powiatu przeworskiego nie odbiega znacząco od średniej wojewódzkiej czy struktury wieku mieszkańców powiatów ościennych. W powiecie przeworskim 22,5% mieszkańców stanowią osoby w wieku przedprodukcyjnym, 61,1% osoby w wieku produkcyjnym, a 16,4% osoby w wieku poprodukcyjnym. Wskaźnik obciążenia demograficznego w 2007 roku ukształtował się na poziomie 63,7 i był wyższy od wskaźnika

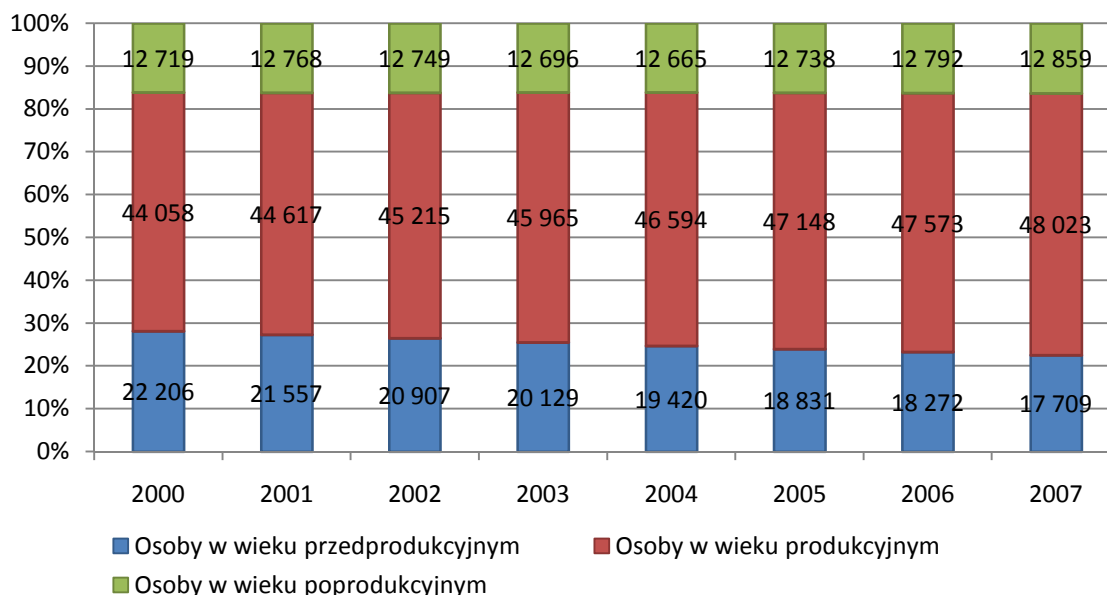
⁷ Bank Danych Regionalnych.





dla województwa o 5,2 punktu. Stosunkowo duży odsetek mieszkańców powiatu przeworskiego w wieku przedprodukcyjnym może być odczytywany jako dobry prognostyk. Oznacza bowiem, że na rynek pracy cały czas będą napływać nowe osoby, które w pewien sposób zrównoważą odpływ pracowników. Z drugiej strony, w powiecie, jak i w całym województwie, występuje tendencja stopniowego zmniejszania się liczby osób w wieku przedprodukcyjnym na rzecz osób w wieku produkcyjnym, a więc obserwowalne jest notowane w kraju zjawisko starzenia się społeczeństwa. Dla porównania w 2000 roku w powiecie przeworskim osoby w wieku przedprodukcyjnym stanowiły 28,1% ogółu mieszkańców, co oznacza iż w ciągu siedmiu lat liczebność tej grupy zmniejszyła się o prawie 6 punktów procentowych, podczas gdy odsetek osób w wieku produkcyjnym wzrósł z 55,8% w 2000 roku do 61,1% w 2007 roku.⁸ Zmiany struktury wieku mieszkańców powiatu przeworskiego na przestrzeni lat przedstawia poniższy wykres.

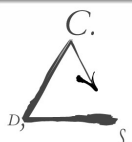
Wykres 2. Struktura wieku mieszkańców powiatu przeworskiego w latach 2000 - 2007.



Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS.

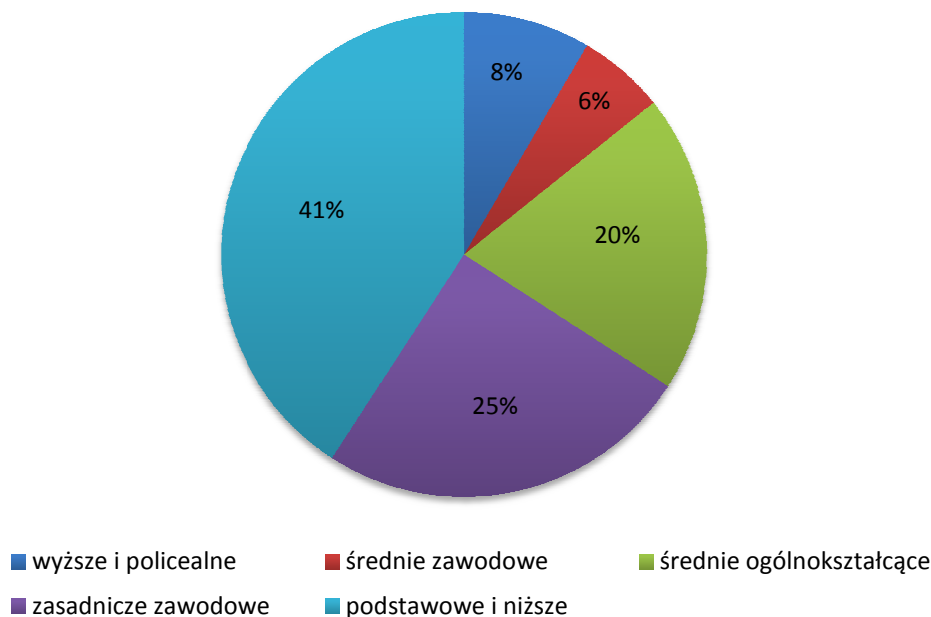
Duży problem dla powiatu w aspekcie zasobów ludzkich stanowić może struktura wykształcenia jego mieszkańców. Jak wynika z danych Narodowego Spisu Powszechnego przeprowadzonego w 2002 roku, aż 40,9% mieszkańców powiatu przeworskiego posiada wykształcenie podstawowe lub niższe, podczas gdy w województwie jest to 37,1. Brak wykształcenia wiąże się często z brakiem kwalifikacji, co może stanowić barierę podczas poszukiwania zatrudnienia. Nisko wykwalifikowana kadra pracownicza nie sprzyja również przyciąganiu nowych inwestycji na teren powiatu.

⁸ Biuletyn statystyczny województwa podkarpackiego I kwartał 2008 roku, Urząd Statystyczny w Rzeszowie.





Wykres 3. Struktura wykształcenia mieszkańców powiatu przeworskiego.



Źródło: Narodowy Spis Powszechny, 2002 rok.

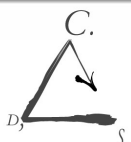
Powiat przeworski jest powiatem o charakterze przemysłowo – rolniczym, w rolnictwie pracuje aż 50,7% mieszkańców powiatu. Dla powiatu przeworskiego charakterystyczne jest także zjawisko podwójnego zatrudnienia, czyli zajmowanie się własnym gospodarstwem rolnym oraz pracą w przemyśle, budownictwie czy usługach⁹.

Wśród ogólnej liczby podmiotów zarejestrowanych w REGON dominują przedsiębiorstwa funkcjonujące w sektorze usług rynkowych (65,1%), jednak zatrudnienie znajduje tam tylko 11,9% ogółu pracujących.¹⁰ Takie dysproporcje mogą wynikać z faktu, iż 93,7% podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w powiecie zatrudnia do 9 pracowników, a jedynie 5 podmiotów spośród ogólnej liczby 3652 gwarantuje pracę dla grupy większej niż 250 osób.¹¹

⁹ Za Strategią Rozwoju Powiatu Przeworskiego na lata 2007 – 2013.

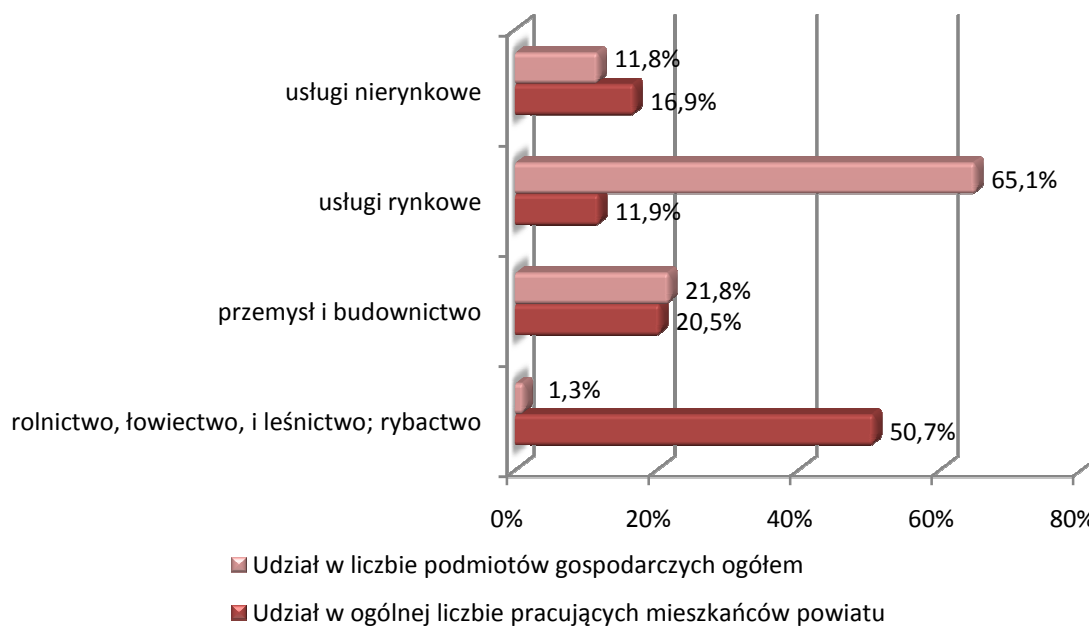
¹⁰ Bank Danych Regionalnych GUS.

¹¹ „Powiaty 2007”, GUS.





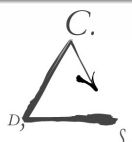
Wykres 4. Zatrudnienie i podmioty gospodarki zarejestrowane w systemie REGON w powiecie przeworskim.



Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS.

Rynek pracy powiatu przeworskiego jest w dużej mierze związany z rozwojem przemysłu w Przeworsku, które to miasto stanowi miejsce pracy dla znacznej części mieszkańców powiatu. Ulokowane tu podmioty gospodarcze reprezentują przede wszystkim branżę meblarską, spożywczą, odzieżową, chemiczną, szklaną, obuwniczą, maszynową i budowlaną. Do kluczowych przedsiębiorstw usytuowanych na analizowanym terenie zaliczają się:

- Fabryka Wagonów Gniewczyzna S.A. – producent wagonów towarowych. W zakres działalności firmy wpisuje się ponadto naprawa oraz modernizacja wagonów oraz produkcja wielkogabarytowych konstrukcji spawalnych na potrzeby innych gałęzi przemysłu;
- Trax - BRW – przedsiębiorstwo produkujące meble. Początki firmy sięgają lat siedemdziesiątych ubiegłego stulecia. Od 2003 r. spółka jest własnością znanego producenta mebli Black Red White;
- Axtone S.A. - producent urządzeń cięgiłowo-zderznych dla wszystkich typów pojazdów szynowych, członek Grupy Axtone, która posiada zakłady produkcyjne również w Niemczech, Czechach, Rosji oraz w Chinach;
- Men'sfield sp. z o.o. – przedsiębiorstwo odzieżowe będące spadkobiercą przeworskiego oddziału Vistula S.A.;
- KAMAX Sp. z o.o. w Kańczudze - czołowy producent i eksporter urządzeń cięgiłowo - zderznych dla kolei (amortyzatorów, zderzaków oraz aparatów pochłaniających i pociągowych), opartych na unikalnej technologii elastomerowej;

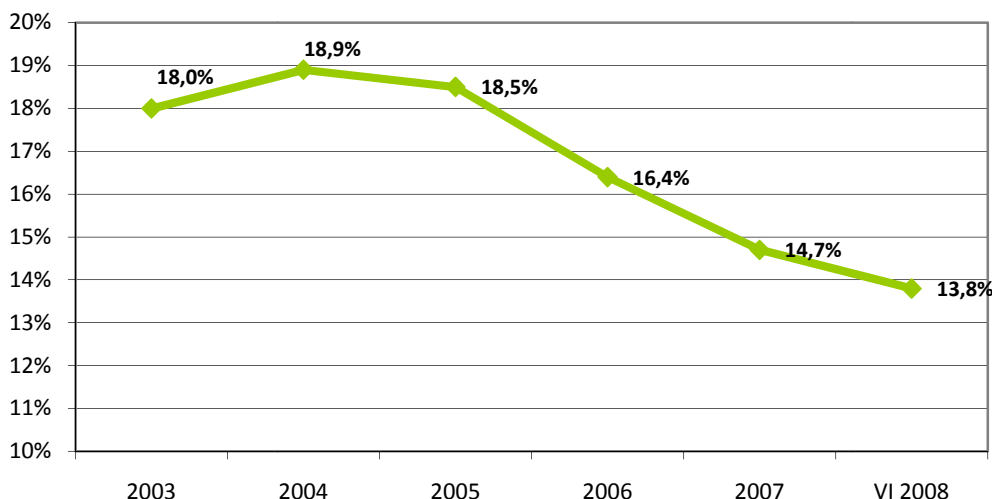




- O.K. Owocowe Koncentraty sp. z o.o. – przedsiębiorstwo przetwórstwa owocowego będące spółką – córką niemieckiej firmy Paul Bauer w Weinstadt. Firma powstała na bazie zlikwidowanego wcześniej Comindex-u;
- Marma Polskie Folie – przedsiębiorstwo produkujące m.in. folie przemysłowe oraz ogrodnicze, którego zakład produkcyjny znajduje się w Kańczudze.

Po przejściowych problemach związanych z restrukturyzacją działających w powiecie firm, które pociągnęły za sobą wzrost stopy bezrobocia, w powiecie przeworskim od kilku lat można zauważyć systematyczny spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych. Może on być także podyktowany wzrostem wyjazdów do pracy za granicę, zwłaszcza że stopniowy odpływ osób bezrobotnych z przeworskiego rejestru Powiatowego Urzędu Pracy rozpoczął się w 2004 roku, czyli w momencie przystąpienia Polski do Unii Europejskiej i otworzenia unijnych rynków pracy.¹²

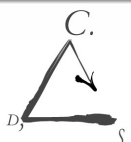
Wykres 5. Stopa bezrobocia w powiecie przeworskim w latach 2003 - 2008.



Źródło: Dane WUP Rzeszów.

Czynnikami mogącym w przyszłości wpływać na spadek poziomu bezrobocia w powiecie przeworskim może być również uruchomienie w 2004 roku na terenie Przeworska obszaru inwestycyjnego wchodzącego w skład podstrefy Nowa Dęba funkcjonującej w ramach Tarnobrzelskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej EURO-PARK WISŁOSAN. Przeworski obszar objęty strefą to teren o powierzchni 3,6 ha, który cechuje się dobrą lokalizacją. Przylega on do bocznicy kolejowej, a w przyszłości będzie połączony bezpośrednio z drogą międzynarodową A4 oraz z planowaną autostradą. Ważną rolę odgrywa też bliskość granicy wschodniej. Elementem hamującym przyciąganie nowych inwestycji może być jednak brak odpowiedniej infrastruktury technicznej na opisywanym obszarze. Teren przeznaczony jest pod zabudowę przemysłową, magazynową lub składową, ale nie ma na nim żadnych

¹² *Strategia Rozwoju Powiatu Przeworskiego na lata 2007 – 2013.*

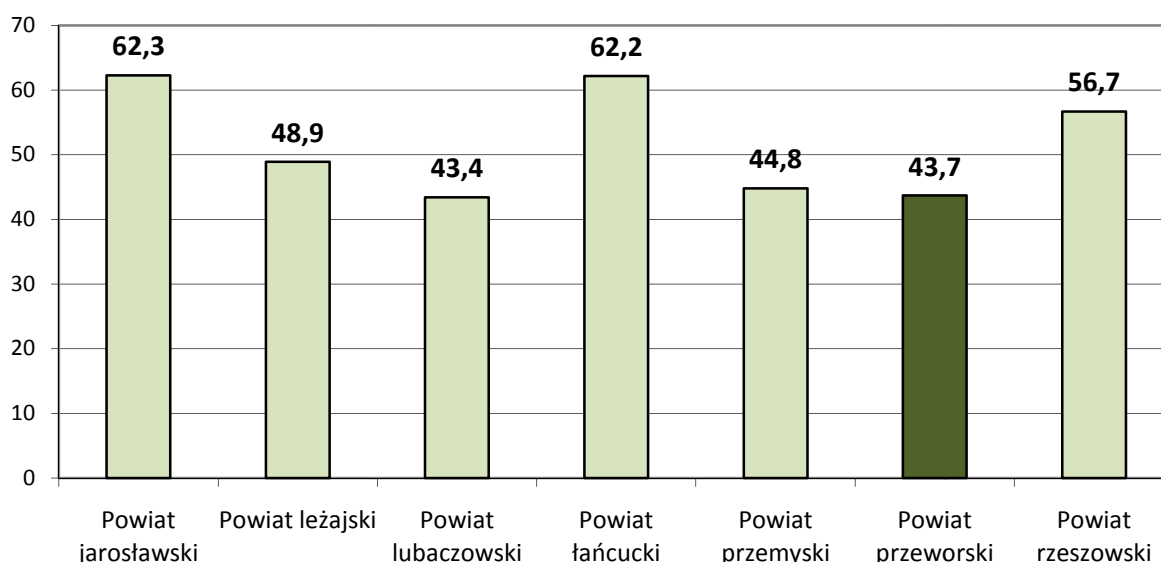




budynków. Istnieje możliwość podłączenia do sieci gazowej, energetycznej, wodociągowej, sanitarnej, deszczowej.¹³

Spadek bezrobocia w niewielkim stopniu zdaje się natomiast wiązać z przedsiębiorczością mieszkańców powiatu, którzy stosunkowo niechętnie zakładają własne firmy. W 2006 roku na terenie powiatu przeworskiego zarejestrowane były 3652 podmioty, co w przeliczeniu na 1000 mieszkańców daje wskaźnik aktywności gospodarczej na poziomie 43,7, podczas gdy dla całego Podkarpacia wynosił on w tym samym czasie 53. Na tle powiatów ościennych powiat przeworski wypada jeszcze słabiej. Jedynie powiat lubaczowski ma niższy wskaźnik aktywności gospodarczej mieszkańców, podczas gdy pozostałe powiaty charakteryzują się zdecydowanie wyższą jego wartością.

Wykres 6. Wskaźnik aktywności gospodarczej mieszkańców powiatu przeworskiego na tle powiatów ościennych.

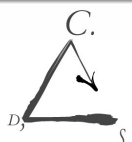


Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS.

W czerwcu 2008 roku stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie przeworskim wyniosła 13,8% i była wyższa od stopy bezrobocia w województwie o 1 punkt procentowy. Wśród 4555 zarejestrowanych bezrobotnych:

- aż 60% stanowiły kobiety. Trudna sytuacja kobiet na lokalnym rynku pracy może się wiązać z niekorzystnymi przemianami w lokalnym przemyśle odzieżowym, w którym to głównie kobiety znajdowały zatrudnienie;
- 72,5% mieszkało na wsi. Spośród nich jedynie 6,4% uprawnionych było do pobierania zasiłku;

¹³ Informacje uzyskane ze strony internetowej Urzędu Miasta Przeworska: <http://www.przeworsk.um.gov.pl>.



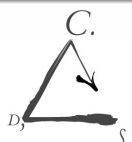


- najliczniejszą grupę reprezentowały osoby dopiero wchodzące na rynek pracy. Osoby w wieku 18 – 34 lata stanowiły ponad połowę zarejestrowanych bezrobotnych;
- niecałe 30% to osoby pozostające bez zatrudnienia ponad 24 miesiące, co pozwala stwierdzić, iż problem długotrwałego bezrobocia zdaje się nie być w powiecie przeworskim tak dotkliwy jak w wielu innych podkarpackich powiatach.

1.1.2 Powiat w liczbach – podstawowe dane statystyczne

Nazwa powiatu	Przeworski
Nazwy gmin wchodzących w skład powiatu	<ul style="list-style-type: none"> – Przeworsk (gm. miejska) – Adamówka (gm. wiejska) – Gać (gm. wiejska) – Jawornik Polski (gm. wiejska) – Kańczuga (gm. miejsko-wiejska) – Przeworsk (gm. wiejska) – Sieniawa (gm. miejsko-wiejska) – Tryńcza (gm. wiejska) – Zarzecze (gm. wiejska)
Powierzchnia powiatu	698 km ²
Liczba ludności	78 591
Współczynnik feminizacji (liczba kobiet przypadająca na 100 mężczyzn)	104
Gęstość zaludnienia	113 os./km ²
Przyrost naturalny na 1000 mieszkańców	1,1
Wskaźnik obciążenia demograficznego (liczba osób w wieku nieprodukcyjnym przypadająca na 100 osób w wieku produkcyjnym)	63,7
Saldo migracji na 1000 mieszkańców	- 1,79
Wskaźnik aktywności obywatelskiej (liczba organizacji pożytku publicznego przypadająca na 1000 mieszkańców)	0,17
Wskaźnik Potencjału Instytucji Rynku Pracy ¹⁴	5,30
Wskaźnik aktywności gospodarczej (liczba zarejestrowanych w systemie REGON prywatnych podmiotów gospodarczych przypadająca na 1000 mieszkańców)	44,50
Stopa bezrobocia	13,8%
Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych	4 555
Udział kobiet w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych	60,0%
Udział bezrobotnych bez prawa do zasiłku w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych	93,3%
Odsetek osób bezrobotnych do 34 roku życia	59,8%
Odsetek osób bezrobotnych powyżej 55 roku życia	3,5%

¹⁴ 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 podkarpackim” powstałego w ramach ww. projektu. Raport dostępny jest na stronie www.cds.krakow.pl oraz stronie www.praca-podkarpackie.pl.





Średnie wynagrodzenie brutto	2008,13 zł
Pracujący mieszkańcy powiatu według sektorów zatrudnienia	– sektor rolniczy: 50,7% – sektor przemysłowy: 20,5% – sektor usług rynkowych: 11,9% – sektor usług nierynkowych: 16,9%
Trzej najwięksi pracodawcy powiatu	– Fabryka Wagonów Gniewczyna S.A.; – Trax-BRW Sp. z o.o.; – Axtone S.A.

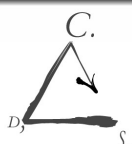
Źródła: „Powiaty 2007”, GUS; Biuletyn statystyczny województwa podkarpackiego I kwartał; Biuletyn statystyczny województwa podkarpackiego II kwartał; Analiza sytuacji bezrobotnych w województwie podkarpackim w I półroczu 2008 roku, WUP Rzeszów; „Raport z badań instytucji rynku pracy w województwie podkarpackim”,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

W opinii ekspertów, sytuacja na rynku pracy powiatu przeworskiego, pomimo istotnego spadku liczby zarejestrowanych bezrobotnych, nie uległa w przeciągu ostatnich lat znaczącej poprawie. Zdaniem rozmówców **brakuje zakładów**, które generowałyby nowe miejsca pracy, a upadek dużych zakładów (Cukrowni oraz WSK) zapoczątkował ogromne problemy jakie dotknęły lokalny rynek pracy. Ponadto, **zmniejszyło się znaczenie sektora rolnictwa w powiecie**, a rolnicy musieli „szukać nowych sposobów na przetrwanie”. Spowodował to m.in. upadek Cukrowni, która była głównym odbiorcą produkcji rolniczej z terenu powiatu. Jak wynika z wiedzy ekspertów, obecnie na terenie powiatu przeworskiego działa wyłącznie jedno duże gospodarstwo rolne (ekologiczne), w którym zatrudniani są głównie pracownicy z Ukrainy.

Niewielki popyt na pracę na część mieszkańców powiatu wpłynął mobilizująco, coraz większym zainteresowaniem zaczęły bowiem cieszyć się możliwości związane z **samozatrudnieniem oraz zakładaniem własnej działalności** gospodarczej. Rozwój szczególnie widoczny jest w sektorze handlu i drobnych usług (takich jak kosmetyka, fryzjerstwo, kwaciarstwo czy usługi budowlane), w którym funkcjonuje ok. 30% miejsc pracy.

Ekspersi, zastanawiając się nad uwarunkowaniami gospodarczymi powiatu przeworskiego, zwrócili uwagę na bardzo **dobrą lokalizację powiatu**. Warto choćby wspomnieć, o bliskości granicy z Ukrainą, położeniem przy głównej trasie A4 łączącej Rzeszów i Przemyśl oraz planowanym przebiegu autostrady, która przecinać ma teren powiatu. Tą niewątpliwie silną stroną powiatu, która mogłaby dać impuls do jego rozwoju, osłabia niska jakość dostępnej infrastruktury drogowej. Jak wskazują eksperci, w powiecie **brakuje także zewnętrznych inwestorów**, co może być spowodowane niewystarczającą promocją powiatu na zewnątrz. Jest to o tyle istotne, że w powiecie przeworskim istnieje Specjalna Strefa Ekonomiczna,





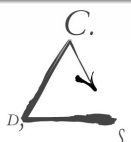
która, pomimo korzystnych warunków inwestowania, nie wzbudza zainteresowania przedsiębiorców.

Na terenie powiatu przemysł nie jest rozwinięty w stopniu zadowalającym, co w opinii ekspertów stanowi o słabości powiatowego rynku pracy. Z drugiej jednak strony, „funkcjonujące zakłady są stabilne i tworzą dużo miejsc pracy, głównie w branży metalowej”, a zatem **dają zatrudnienie przede wszystkim mężczyznom**, wykwalifikowanym w zawodach takich jak spawacz, tokarz, ślusarz czy operator obrabiarek sterowanych numerycznie. To właśnie przedstawiciele tych profesji poszukiwani są przez miejscowych pracodawców. Co więcej, zdaniem ekspertów, zatrudnienie na terenie powiatu bez problemu znajdą również nauczyciele języka angielskiego, pracownicy socjalni, doradcy zawodowi, kierowcy kategorii C, D, E oraz księgowi z kwalifikacjami. Kłopoty ze znalezieniem pracy mają natomiast absolwenci kierunków takich jak ekonomia, zarządzanie i marketing, administracja oraz technicy technologii żywienia. Szansy na poprawę sytuacji powiatu eksperci upatrują w **rozwiniętym sektorze przemysłowym**. W ich opinii „*rozwój przemysłu na terenie powiatu jest szansą dla tego obszaru. W takim celu powstał pomysł, aby przy Fabryce Wagonów utworzyć inkubator przedsiębiorczości dla mniejszych firm, działających w podobnej branży*”. Jest to tym istotniejsze, że powiat od lat boryka się z problemami związanym ze stosunkowo wysoką stopą bezrobocia. Dotkliwe są m.in. procesy tzw. **rotacji pracowników** na tych samych miejscach pracy oraz powszechna – zdaniem ekspertów - praktyka **wykorzystywania stażystów** jako taniej siły roboczej (po zakończeniu stażu pracodawca przyjmuje kolejnego stażystę, bez zamiaru i jakichkolwiek prób zatrudnienia go). Należy jednak zwrócić uwagę, iż z wyników badań przeprowadzonych przez Centrum Doradztwa Strategicznego w ramach projektu „Indeks Gotowości Rynkowej” wynika, że właśnie stażyści, a więc osoby, które zdobyły już doświadczenie w pracy u konkretnego pracodawcy, są przez niego najchętniej zatrudniane w momencie pojawienia się wolnego miejsca pracy.

Do grup znajdujących się na lokalnym rynku pracy w najtrudniejszej sytuacji eksperci zaliczyli: kobiety, które nie podjęły pracy po urodzeniu dziecka, długotrwale bezrobotnych, osoby po 45 roku życia oraz poniżej 25 roku życia, a także mieszkańców wsi.

Porównując powiat przeworski z powiatami ościennymi, eksperci uznali, że lepsza sytuacja występuje w powiatach jarosławskim i leżajskim (co może być spowodowane większą ilością pracodawców), dużo gorsza ma miejsce natomiast w powiecie lubaczowskim, w którym przemysł jest bardzo słabo rozwinięty. Rozmówcy wskazali również, iż w powiecie leżajskim na zdecydowanie wyższym poziomie znajduje się współpraca pomiędzy instytucjami rynku pracy, co pozytywnie wpływa na kształtowanie się tamtejszego rynku pracy.

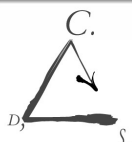
Na terenie powiatu przeworskiego współpraca występuje głównie na linii Powiatowy Urząd Pracy – inne instytucje rynku pracy. PUP współpracuje m. in. z przedsiębiorcami, instytucjami szkoleniowymi (na zasadzie zlecenia przeprowadzenia szkoleń) oraz samorządem gminnym. Współpraca ta polega głównie na wymianie informacji oraz wsparciu organizacyjnym, jakie Urząd oferuje instytucjom realizującym projekty konkursowe skierowane do bezrobotnych.





Cechą pozytywnie wyróżniającą powiat przeworski jest zatem, zdaniem ekspertów, **aktywna działalność Powiatowego Urzędu Pracy**, który również pozyskuje duże środki finansowe z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Migracja zarobkowa wewnątrz kraju dotyczy głównie takich miast jak: Warszawa, Kraków, Wrocław, a w powiecie obserwowalne jest również zjawisko migracji edukacyjnej. Z kolei główne kierunki zarobkowych wyjazdów zagranicznych to Anglia, Hiszpania (głównie spawacze), Norwegia oraz Włochy (głównie kobiety do opieki nad osobami starszymi). Obecnie obserwuje się jednak stopniowe powroty mieszkańców powiatu, którzy wcześniej zdecydowali się na wyjazd. Tworzy się w związku z tym **specyficzną grupą pracowników** i osób poszukujących pracy, mającą zdecydowanie wyższe wymagania odnośnie oferowanej pracy i zarobków.





II. DIAGNOZA SYTUACJI INSTYTUCJI RYNKU PRACY DZIAŁAJĄCYCH W POWIECIE

2.1. Instytucje rynku pracy w statystykach

W powiecie przeworskim istnieje stosunkowo niewielka liczba instytucji rynku pracy wymienianych w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Brak na terenie powiatu agencji zatrudnienia zarejestrowanych w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia czy Ochotniczego Hufca Pracy. Poza Powiatowym Urzędem Pracy działają w powiecie przeworskim jedynie 4 instytucje szkoleniowe: Ośrodek Kształcenia Zawodowego w Przeworsku, Zespół Szkół Zawodowych im. Króla Jana III Sobieskiego w Przeworsku Centrum Kształcenia Ustawicznego oraz dwa ośrodki kształcenia kierowców.

Najwięcej przeworskich instytucji i organizacji prowadzących działalność na polu rynku pracy wykracza poza ustawowe ramy instytucji rynku pracy. Na terenie powiatu do najważniejszych tego typu instytucji zaliczono: Cech Rzemiosł Różnych, Spółdzielnię Rzemieślniczą Usług Różnych, Punkt Konsultacyjny Leżajskiego Stowarzyszenia Rozwoju w Przeworsku, Przeworskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Gospodarczych oraz Biuro Terenowe Rzeszowskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. umiejscowione w Przeworsku. Dwie z nich to zatem filie instytucji spoza powiatu. W Przeworsku działa także Gminne Centrum Informacji.

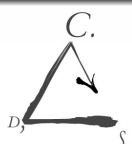
Na terenie powiatu przeworskiego funkcjonuje ponadto 10 instytucji pomocy społecznej, które mimo iż nie są bezpośrednio instytucjami rynku pracy to poprzez realizację coraz szerszych działań (skierowanych również do osób bezrobotnych) wpływają na sytuację powiatowego rynku pracy. Należy do nich: 6 Gminnych Ośrodków Pomocy Społecznej (Adamówka, Gać, Jawornik Polski, Przeworsk, Tryńcza, Zarzecze), 2 Miejsko-Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej (Kańczuga, Sieniawa) oraz Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Przeworsku.

2.2. Charakterystyka najistotniejszych instytucji rynku pracy powiatu

Powiatowy Urząd Pracy w Przeworsku¹⁵

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

¹⁵ 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.





niniejszym raporcie skupiono się wyłącznie na przedsięwzięciach wykraczających poza obowiązki nałożone przez ustawodawcę, takich jak realizacja projektów unijnych oraz innego typu inicjatywy własne Urzędu.

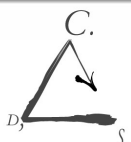
Powiatowy Urząd Pracy w Przeworsku w 2009 roku realizuje w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Poddziałanie 6.1.3 *Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych* projekt systemowy pn. „Więcej szans w powiecie przeworskim”, na który pozyskał dofinansowanie w wysokości 3 405 600 zł. Projekt zakłada objęcie wsparciem 690 osób bezrobotnych, przede wszystkim tych, które znajdują się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Przewidziane w projekcie formy wsparcia obejmują:

- organizację stażu dla 456 beneficjentów;
- przygotowanie zawodowe 8 osób;
- skierowanie 35 bezrobotnych na prace interwencyjne;
- przeszkolenie 163 osób;
- przekazanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej 28 osobom.

W ramach projektu Urząd planuje również objąć 30% jego uczestników Indywidualnymi Planami Działania, a wszystkim zagwarantować dostęp do usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, informacji zawodowej i pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Od kwietnia 2008 roku Powiatowy Urząd Pracy w Przeworsku wdraża również konkursowy projekt pn. „Dostępny pośrednik pracy” (PO KL Poddziałanie 6.1.2 *Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie*). Jego głównym założeniem jest poprawa jakości funkcjonowania Urzędu. Ze środków europejskich pozyskano na ten cel 150 000 zł, które przeznaczone zostaną na przeszkolenie 16 kluczowych pracowników PUP oraz zatrudnienie dwóch nowych pośredników pracy. Dodatkowo w ramach projektu zaplanowano przeprowadzenie badania lokalnego rynku pracy w zakresie oczekiwań pracodawców odnośnie pożądaných u pracowników kwalifikacji i związanych z tym usług szkoleniowych. W maju 2009 roku na specjalnej konferencji z udziałem lokalnych pracodawców podsumowano wyniki przeprowadzonych badań, a na koniec spotkania jego uczestnicy podpisali dokument Porozumienia o współpracy w ramach Partnerstwa Lokalnego.

Specyfika projektu „Podkarpacki Portal Pracy” wymaga także zwrócenia uwagi na to jak PUP radzi sobie w kwestiach informatycznych. Powiatowy Urząd Pracy w Przeworsku dysponuje stroną internetową zawierającą wszelkie informacje niezbędne osobom poszukującym zatrudnienia, które usystematyzowane są wg schematu przyjętego przez większość podkarpackich urzędów pracy. Dzięki prostocie i czytelności możliwe jest sprawne poruszanie się po witrynie, która jest na bieżąco aktualizowana i zawiera kompletną informację o realizowanych przez PUP (obecnie i w przeszłości) projektach europejskich.





Przeworskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Gospodarczych

Stowarzyszenie to istnieje od 2001 roku i zajmuje się głównie promocją przedsiębiorczości wśród lokalnej społeczności. Realizuje projekty konkursowe, w ramach których udzielana jest pomoc osobom zainteresowanym rozpoczęciem działalności gospodarczej (szkolenia z zakresu przedsiębiorczości, dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej).

W mniejszym zakresie PSWIG koncentruje się na doradztwie zawodowym, głównie w formie wolontariatu i w ramach projektów konkursowych. Jeżeli występuje zapotrzebowanie ze strony innych instytucji, Stowarzyszenie organizuje szkolenia zawodowe.

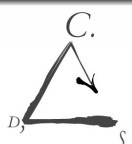
Ze swoją ofertą Stowarzyszenie dociera zarówno do osób bezrobotnych, szukających możliwości aktywizacji zawodowej, jak i pracujących, chętnych by otworzyć własną działalność gospodarczą.

Oferta stowarzyszenia na przestrzeni lat ewoluowała, co związane było z dostosowaniem działalności do możliwości pozyskiwania środków europejskich na realizację projektów. Pierwotnie, dzięki funduszom przedakcesyjnym skupiano się na pomocy dla rolników – doradztwo i informacja o istniejących programach skierowanych do tej grupy np. SAPARD. Równocześnie prowadzono szkolenia zawodowe i organizowano różnego typu konferencje. Po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej kwestiami związanymi z programami dla rolnictwa zajęły się wyspecjalizowane jednostki, w związku z czym Stowarzyszenie zmieniło profil działalności. Nacisk położony został na promocję przedsiębiorczości w środowisku lokalnym. Takiemu zwrotowi sprzyjały dwa czynniki: dostępność funduszy unijnych na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz faktyczne zainteresowanie mieszkańców uzyskaniem bezzwrotnych dotacji.

Stowarzyszenie, jak twierdzą jego przedstawiciele, nie podejmuje innowacyjnych działań, koncentruje się na realizacji standardowych projektów wspierających przedsiębiorczość. Może się jednak pochwalić sukcesem w postaci przyznania 17 grantów na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Co ważniejsze, podmioty które otrzymały tę dotację bardzo dobrze odnalazły się na lokalnym rynku.

Ośrodek Kształcenia Zawodowego w Przeworsku

Institucja specjalizuje się głównie w organizowaniu szkoleń i kursów zawodowych dla wszystkich osób pragnących zmienić lub podnieść swoje kwalifikacje. Rodzaj szkoleń czy kursów realizowanych przez OKZ zależy od zapotrzebowania zgłaszanego przez inne instytucje (Powiatowy Urząd Pracy, Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej, zakłady pracy) czy osoby prywatne. Zazwyczaj część teoretyczna szkolenia czy kursu przeprowadzana jest w siedzibie OKZ w Przeworsku, a praktyczna albo w zakładzie pracy, który zleca przeszkolenie swoich pracowników, albo w siedzibie Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Rzeszowie.





Przeworski Ośrodek Kształcenia Zawodowego posiada także certyfikat zezwalający na prowadzenie przez nią poradnictwa zawodowego. Usługa ta świadczona jest zazwyczaj przed skierowaniem danej osoby na konkretne szkolenia czy kurs zawodowy. Dzięki temu instrumentowi osoba zainteresowana doksztalcaniem się w danym kierunku może sprawdzić czy posiada odpowiednie kwalifikacje i predyspozycje potrzebne przy wykonywaniu danego zawodu. Działania OKZ są skierowane do szerokiej grupy odbiorców, ze szkoleń i kursów może skorzystać każdy mieszkaniec powiatu wykazujący zainteresowanie podniesieniem lub zmianą swoich kwalifikacji. Obecnie w ofercie znajdują się kursy zawodowe: spawacz, kierowca wózków widłowych, przewóz materiałów niebezpiecznych, obsługa kas fiskalnych oraz kursy energetyczne, BHP, obsługa suwnic, kadry i płace.

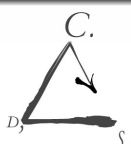
Oferta OKZ na przestrzeni lat ulegała zmianom w celu dostosowania rodzajów organizowanych kursów i szkoleń do zapotrzebowania na rynku pracy. Po wstąpieniu Polski do struktur europejskich w 2004 roku nastąpiła intensyfikacja działań w związku z odpływem wykwalifikowanej siły roboczej do krajów Unii. Zakłady pracy zgłaszały wówczas duże zainteresowanie pozyskaniem nowej, wyszkolonej kadry co wynikało także ze stałego wzrostu gospodarczego. W ostatnim czasie, wraz ze zmianą globalnej koniunktury gospodarczej, spadło zdecydowanie zainteresowanie ofertą Ośrodka Kształcenia Zawodowego ze strony dotychczasowych zleceniodawców. Lukę tę zapełniają zlecenia Gminnych Ośrodków Pomocy Społecznej na kursy zawodowe dla swoich podopiecznych, co wymusza dostosowanie oferty do wymogów nowego kontrahenta.

Sukcesem dla OKZ jest każdorazowa sytuacja, w której uczestnik kursu znajduje zatrudnienie w przeszkolonym zawodzie. Pomocny w tym ma w tym uruchomiony od marca 2008 roku instrument doradztwa zawodowego zwiększający efektywność i dopasowujący rodzaj kursu do preferencji uczestnika.

Cech Rzemiosł Różnych

Cech Rzemiosł Różnych jest instytucją zrzeszającą rzemieślników z terenu powiatu przeworskiego. Obecnie zrzeszonych jest 27 takich oddziałów, z czego 8 szkoli obecnie uczniów. Głównym zadaniem instytucji jest kojarzenie rzemieślników i uczniów, którzy pracując zdobywają praktyczną wiedzę o zawodzie. Cech skupia obecnie mechaników samochodowych i fryzjerów, i w tych dziedzinach kształci chętnych do kontynuowania rzemieślniczych tradycji. Pośredniczy on także w zawieraniu umowy pomiędzy pracodawcą a uczniem.

W związku z ustawowymi zmianami znoszącymi obowiązek przynależności rzemieślników do cechów, drastycznie zmniejszyła się liczba członków z około 600 do 27, a co za tym idzie znacznie ograniczony został zakres realizowanych przez Cech działań.





Punkt Konsultacyjno-Doradczy w Przeworsku przy Leżajskim Stowarzyszeniu Rozwoju

Punkt konsultacyjny w ramach swej bieżącej działalności świadczy bezpłatne usługi informacyjne obejmujące zagadnienia związane z prowadzeniem działalności gospodarczej oraz programami i formami wsparcia małych i średnich przedsiębiorstw (z zakresu prawa, marketingu, finansów, podatków, ubezpieczeń, Internetu; dotacji oraz dostępnych programów pomocowych, finansowanych z budżetu państwa, funduszy strukturalnych, innych dostępnych na rynku oraz zasad ubiegania się o dotacje). Klienci instytucji mogą również dowiedzieć się o dostępnej na rynku ofercie finansowania zewnętrznego przez banki (warunki udzielenia kredytu/pożyczki, oprocentowanie, okres kredytowania, przeznaczenie, rodzaje zabezpieczeń) oraz inne instytucje finansowe - firmy leasingowe, fundusze pożyczkowe, fundusze poręczeń kredytowych, fundusze kapitałowe, itp. Ponadto Punkt Konsultacyjny zajmuje się także doradztwem z zakresu finansowania przedsięwzięcia z danego programu, zasad wypełniania wniosku o udzielenie dotacji, warunków spełnienia kryteriów formalnych i administracyjnych przy ubieganiu się o wsparcie.

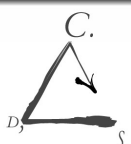
Działalność Punktu Konsultacyjnego adresowana jest do szerokiej grupy odbiorców, w skład której wchodzi: przedsiębiorcy oraz osoby planujące rozpoczęcie działalności gospodarczej (w tym: przedstawiciele mikro, małych, średnich lub dużych przedsiębiorstw) bezrobotni (w tym osoby długotrwale bezrobotne), osoby nieaktywne zawodowo (w tym osoby uczące się lub kształcące się) oraz osoby zatrudnione (w tym, rolnicy, samozatrudnieni, zatrudnieni w mikro-, małych-, średnich i dużych przedsiębiorstwach).

Działalność Punktu finansowana jest ze środków pochodzących z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. – Biuro Terenowe w Przeworsku

Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. zawiązana została w 1993 r. Jej celem jest prowadzenie działalności służącej wszechstronnemu rozwojowi regionu Podkarpacia poprzez skoncentrowanie i mobilizację potencjału środowisk lokalnych oraz działalność doradczą i usługową w procesach restrukturyzacji, otwierania i wspomagania przedsięwzięć gospodarczych, promocji regionu oraz pozyskiwania zagranicznych środków pomocowych. Cele swe Agencja realizuje także poprzez Biuro Terenowe w Przeworsku.

Biuro Terenowe w Przeworsku brało udział w projekcie w ramach programu Polska Granica Wschodnia-Fundusz Małych Projektów, w wyniku którego w 2002 r. powstało Centrum Współpracy Transgranicznej w Przeworsku (CWT). Misją CWT jest wspieranie rozwoju gospodarczego Euroregionu Karpackiego poprzez działalność informacyjną, doradczą i aktywną pomoc w nawiązywaniu współpracy handlowej. Centrum w swoim funkcjonowaniu wspiera przede wszystkim działania z zakresu rozwoju regionalnego mające na celu: poszerzenie i poprawę ekonomicznej sytuacji Podkarpacia i terenów przygranicznych, zacieśnienie współpracy przygranicznej poprzez rozwój małych i średnich przedsiębiorstw na





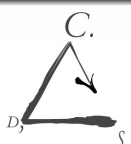
tych terenach, przygotowanie Podkarpacia do aktywnego działania w ramach Euroregionu Karpackiego, przygotowanie podmiotów z terenu Podkarpacia do wykorzystania środków pomocowych Unii Europejskiej przeznaczonych na współpracę transgraniczną, stymulowanie uczestnictwa środowiska przedsiębiorców, instytucji okołobiznesowych i jednostek samorządowych z terenu Polski i krajów Euroregionu Karpackiego w formułowaniu zasad polityki rozwoju gospodarczego.

W ramach świadczonych usług Centrum Współpracy Transgranicznej informuje o podkarpaccich i ukraińskich ofertach gospodarczych (baza danych ofert gospodarczych); targach, szkoleniach, seminariach, misjach handlowych, a także poszukiwanych partnerach do projektów transgranicznych. Centrum Wspierania Transgranicznej posiada elektroniczną bibliotekę zawierającą wersje elektroniczne własnych publikacji, a także przydatne informacje na temat współpracy transgranicznej i gospodarczej z Ukrainą. W ramach misji gospodarczych organizuje zagraniczne wyjazdy studyjne z udziałem podkarpaccich przedsiębiorców na spotkania i misje handlowe na Ukrainę i Słowację oraz wyjazdy zagraniczne na targi branżowe i wystawy handlowe. Centrum prowadzi szkolenia, seminaria i konferencje dotyczące szeroko pojętej współpracy transgranicznej dla samorządów i organizacji pozarządowych. Dla zainteresowanych podmiotów, które chciałyby skonsultować swoje pomysły oraz rozwiązać konkretne problemy oferuje pomoc zarówno w znalezieniu niezależnego eksperta, jak również zajmuje się organizacją indywidualnych konsultacji.

Grupą docelową dla Centrum Współpracy Transgranicznej są głównie przedsiębiorstwa aktywne na polu międzynarodowej współpracy ekonomicznej. Oferta Centrum skierowana jest również do samorządów lokalnych Podkarpacia oraz organizacji pozarządowych, które chcą nawiązać bliższą współpracę z partnerami z terenów przygranicznych.

W 2000 roku w ramach programu Phare, European Public Relations System powstało Regionalne Centrum Informacji Europejskiej w Przeworsku (RCIE). Misją RCIE jest działalność informacyjno-doradcza w zakresie szeroko pojętej tematyki unijnej i integracji europejskiej. Grupą docelową działalności RCIE są głównie osoby indywidualne, instytucje publiczne, samorządy lokalne Podkarpacia oraz organizacje pozarządowe, które poszukują informacji na temat Unii Europejskiej oraz zasad aplikowania o funduszy unijne. W swej ofercie posiada bogatą, stale aktualizowaną o nowe pozycje biblioteczkę, zawierającą publikacje i materiały poświęcone tematyce europejskiej. Ponadto dysponuje bazą danych samorządów i organizacji pozarządowych zainteresowanych udziałem w projektach i inicjatywach europejskich.

RCIE prowadzi również działalność edukacyjną. Organizuje lekcje biblioteczne i konkursy dla młodzieży, a także szkolenia, seminaria i konferencje o tematyce unijnej adresowane do różnych grup odbiorców. Dla instytucji, samorządów i organizacji, które chciałyby skonsultować swoje pomysły oraz rozwiązać konkretne problemy oferuje pomoc w znalezieniu niezależnego eksperta ds. pozyskiwania funduszy unijnych. Centrum oferuje





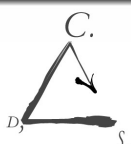
także pomoc w poszukiwaniu partnerów do konkretnych projektów unijnych wykorzystując bazę danych własną oraz zaprzyjaźnionych organizacji.

2.3. Uwarunkowania funkcjonowania instytucji rynku pracy w opinii ich przedstawicieli

W powiecie przeworskim przeprowadzone zostały cztery wywiady pogłębione z przedstawicielami powiatowych instytucji rynku pracy. Każda z przebadanych instytucji charakteryzuje się inną specyfiką, różnicują się także jeśli chodzi o wskazywane przez ich przedstawicieli kluczowe uwarunkowania sprzyjające bądź hamujące ich rozwój. Istnieją jednak pewne wspólne elementy charakterystyczne dla powiatowego rynku pracy, które wyznaczają ramy funkcjonowania wszystkich zlokalizowanych na jego terenie instytucji rynku pracy. Rozmówcy wskazywali przede wszystkim na kluczową rolę jaką pełni w powiecie Powiatowy Urząd Pracy (PUP), zwłaszcza w kwestii współpracy międzyinstytucjonalnej. Aktywność przeworskiego PUP jest na tyle rozbudowana, że trzech spośród czterech rozmówców stwierdzili, iż nie istnieją w powiecie grupy osób potrzebujących wsparcia, które nie posiadają wystarczających możliwości uzyskania go. *„Nie słyszy się o tym, aby w powiecie funkcjonowały ‘zaniedbane’ grupy osób. W powiecie bardzo prężnie działa PUP, który stara się dotrzeć do wszystkich mieszkańców potrzebujących wsparcia w obszarze aktywizacji zawodowej. PUP szybko reaguje na zmiany sytuacji na rynku pracy (np. zwolnienia grupowe) i dopasowuje do tej sytuacji instrumenty aktywizacyjne”*. Jeden z rozmówców wskazał również, że w pewien sposób zaniedbaną w powiecie grupą są młode matki wychowujące dzieci. Z kolei ograniczenie, jakie w powiatowej ofercie rynku pracy dostrzegają przedstawiciele instytucji, stanowi dostępność dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Mimo funkcjonujących lokalnie podmiotów, które specjalizują się w tego typu usługach, rozmówcy twierdzą, że zainteresowanie mieszkańców powiatu przeworskiego tym instrumentem znacznie przekracza istniejące możliwości.

Oprócz dużej aktywności, Powiatowy Urząd Pracy wyróżnia się także jako centrum informacji dotyczącej sytuacji rynku pracy w powiecie oraz centrum współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy. Rozmówcy zwrócili uwagę, iż dostępność takich informacji jest duża, co wynika z jednej strony szerokiego spektrum informacji gromadzonych przez PUP w tym zakresie, z drugiej natomiast z jego otwartości na dzielenie się posiadanymi danymi. Jak wskazują przedstawiciele instytucji rynku pracy, obok Powiatowego Urzędu Pracy źródłem wiedzy są także Internet oraz prasa. Pomimo tego, że ogólny stopień dostępności wiedzy na temat rynku pracy oceniany jest w powiecie dobrze, to jeden z rozmówców zwrócił uwagę iż *„brakuje informacji dotyczących osób niepełnosprawnych. Sprawozdania jakie są dostępne nie są pełne, a informacje na ten temat są zazwyczaj niespójne i przedawnione.”*

W kwestii współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy powiatu przeworskiego - jest ona nawiązywana przez PUP z Miejskim oraz Gminnymi Ośrodkami Pomocy Społecznej, samorządami, Ośrodkiem Kształcenia Zawodowego, a także organizacjami pozarządowymi

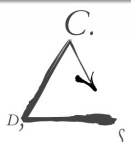




działającymi na rzecz rozwoju rynku pracy. A zatem oprócz roli inicjatora wymiany informacji, PUP pełni także w pewnym stopniu rolę koordynatora realizowanych w powiecie przedsięwzięć partnerskich. Jak wskazywał jeden z rozmówców taka właśnie koordynacja działań jest kluczowym elementem idealnego i pożądanego modelu współpracy. *„W idealnym modelu współpracy międzyinstytucjonalnej powinien występować koordynator, który kierowałby wcześniej opracowanym programem współpracy dla danego regionu (...). Pozwoliłoby to na lepszą organizację i większą efektywność wspólnych działań (...). Można powiedzieć, że prężnie działający w powiecie PUP, zaczyna powoli przyjmować na siebie rolę właśnie takiego koordynatora”.*

Zdaniem reprezentantów lokalnych instytucji rodzaj podejmowanej w powiecie współpracy, zależy w głównej mierze od rodzaju instytucji (publiczna/niepubliczna) oraz sfery jej działań. Podmioty publiczne z założenia podejmują wspólne przedsięwzięcia, jednoczone są bowiem wspólnym celem jakim jest aktywizacja osób bezrobotnych. Jak zaznaczył nasz rozmówca – *„często organizowane są spotkania przedstawicieli poszczególnych instytucji w celu ustalenia kolejnych, wspólnych działań na rzecz aktywizacji bezrobotnych”.* Z drugiej strony, instytucje niepubliczne, takie jak np. Przeworskie Stowarzyszenie Inicjatyw Gospodarczych, opierają swoją działalność głównie na projektach realizowanych ze środków zewnętrznych, co powoduje, że podejmowana przez nie współpraca dotyczy głównie kooperacji w ramach konkretnych programów. Ponadto, w przypadku tego typu podmiotów, współpraca musi ogniskować się na wspólnej „branży” – tak jak współpraca Cechu Rzemiosł Różnych ze Spółdzielnią Rzemieślniczą czy Przeworskiego Stowarzyszenia Inicjatyw Gospodarczych z przeworskimi filiami Leżajskiego Stowarzyszenia Rozwoju i Rzeszowskiej Agencji Rozwoju Regionalnego. Co istotne, rozmówcy podkreślali, iż niezależnie od charakteru i typu instytucji rynku pracy, w powiecie przeworskim panuje atmosfera zdecydowanie sprzyjająca partnerskiej kooperacji w tym obszarze. Pomimo tego, iż ww. stowarzyszenia i agencja posiadają bardzo zbliżone pole działania, *„instytucje te nie konkurują między sobą, a raczej wspierają się nawzajem”.* Zjawisko konkurencji dostrzegalne jest natomiast w przypadku instytucji szkoleniowych, zwłaszcza komercyjnych, których funkcjonowanie uzależnione jest od dostępności uczestników szkoleń. Taki problem zgłosił przedstawiciel Ośrodka Kształcenia Zawodowego, który zasygnalizował, że istotnym zagrożeniem dla jego ośrodka są instytucje szkoleniowe spoza powiatu, które chętnych na kursy poszukują również wśród mieszkańców powiatu przeworskiego. W przypadku innej, powiatowej instytucji szkoleniowej takiej konkurencji udaje się uniknąć dzięki zróżnicowanym obszarom tematycznym oferowanych kursów.

Przekształcenia jakie na przestrzeni ostatnich lat zachodziły w działalności instytucji rynku pracy powiatu przeworskiego, wynikają najczęściej ze zmian zapotrzebowania lokalnej społeczności na konkretne usługi oraz ewolucji uwarunkowań gospodarczych i społecznych. W zależności od koniunktury gospodarczej zmienia się zapotrzebowanie na szkolenia, które warunkuje działalność instytucji szkoleniowych, ale i publicznych służb zatrudnienia. W przypadku tych ostatnich na zmiany kierunków działalności ogromny wpływ posiadają także

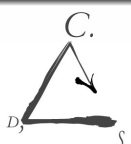




modyfikacje przepisów prawnych regulujących funkcjonowanie tego typu instytucji. W przypadku Cechu Rzemiosł Różnych zniesienie ustawowego obowiązku przynależności rzemieślników do Cechów nie wpłynęło co prawda na rodzaj podejmowanej działalności, niemniej jednak zdecydowanie zmniejszyło jej zakres. Zmniejszenie się liczby członków Cechu z 600 do 27 wpłynęło na dużo mniejszy potencjał tej instytucji w sferze pośrednictwa między rzemieślnikami, a uczniami zainteresowanymi szkoleniami praktycznymi. Niewątpliwie, w przypadku wszystkich typów instytucji, punktem zwrotnym było przystąpienie Polski do Unii Europejskiej. Z jednej strony, emigracja zarobkowa do krajów Unii Europejskiej zaowocowała zwiększonym zapotrzebowaniem na szkolenie nowych pracowników, z drugiej natomiast otwartą się przed instytucjami nowe możliwości finansowania ich działań. W opinii naszych rozmówców, miało to szczególnie duże znaczenie dla instytucji niepublicznych, których działalność finansowana jest w znacznej części z grantów oraz środków zewnętrznych. Wejście Polski do UE w kilku tego typu podmiotach spowodowało zmianę ich profilu. Sytuacja taka miała miejsce w przypadku Przeworskiego Stowarzyszenia Inicjatyw Gospodarczych. W okresie przedakcesyjnym stowarzyszenie koncentrowało bowiem swoją działalność na ofercie kierowanej do rolników, jednak powstanie po roku 2004 specjalistycznych instytucji oferujących usługi dla tej właśnie grupy, spowodowało przeprofilowanie organizacji w kierunku wspierania przedsiębiorczości.

W związku z nieco inną specyfiką instytucji publicznych i niepublicznych, odmienne są również problemy z jakimi się borykają. W przypadku instytucji publicznych zarówno innowacyjna jak i sztandarowa działalność jednostki ograniczane są przez istnienie przepisów ogólnie regulujących jej funkcjonowanie. Jest to o tyle istotne, że jak twierdzą nasi rozmówcy *„przepisy prawne nie zawsze nadążają za rzeczywistością. Niejednokrotnie okres oczekiwania na wejście w życie projektów przepisów jest bardzo długi, a funkcjonujące przepisy bywają niespójne i wieloznaczne”*. Instytucje niepubliczne natomiast, mimo większej elastyczności funkcjonowania, w większym też stopniu narażone są na trudności finansowe. Nie posiadając często stałych, stabilnych źródeł finansowania, uzależnione są od zewnętrznych funduszy, przez co ich aktywność istotnie warunkowana jest dostępnością takich środków. Pozyskanie funduszy europejskich umożliwia zatem rozszerzenie oferty świadczonych usług czy zakresu ich realizacji, ale skutkuje równocześnie sformalizowaniem procedur działania oraz paradoksalnie, zdaniem rozmówców, ogranicza innowacyjność. Jak stwierdził jeden z rozmówców *„nasze działania finansowane są z ogólnie dostępnych programów unijnych narzucających pewien sposób postępowania. Aplikując o te fundusze i traktując je jako główne źródło finansowania działalności, instytucja musi jednocześnie przyjąć warunki związane z ich wykorzystaniem. Stąd oferta wynika w dużej mierze z tego, na jaki rodzaj działalności dostanie się wsparcie”*.

Trzy z czterech przebadanych instytucji opiera swoją działalność na długofalowych planach działania, przy czym w przypadku dwóch z nich plany te tworzone są na rok, a jedna instytucja dysponuje strategią o dłuższej perspektywie czasowej.

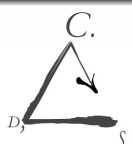




Pod względem form promocji, wykorzystywanych przez przeworskie instytucje rynku pracy dla upowszechniania swojej działalności, dominują strony internetowe, plakaty i ulotki informujące o konkretnych ofertach, publikacje, a także udostępnianie szczegółów oferty gminom, Powiatowemu Urzędowi Pracy oraz Gminnym Ośrodkom Pomocy Społecznej.

Jeśli chodzi o korzyści jakie, zdaniem naszych rozmówców, niesie za sobą funkcjonowanie Podkarpackiego Portalu Pracy w kontekście ich instytucji, największą popularnością cieszy się możliwość dodatkowej promocji instytucji i oferowanych przez nią usług, a także możliwość pozyskania większego grona odbiorców dla realizowanych działań. Możliwość promocji, jako funkcję najistotniejszą, wskazali trzej spośród czterech rozmówców, natomiast pozyskanie odbiorców wysoko ocenili wszyscy z nich. W przypadku jednej z instytucji objętych wywiadem dokonano w tym obszarze rozróżnienia na dwa „poziomy” funkcjonalności Portalu:

- funkcjonalność z perspektywy działalności projektowej gdzie najważniejsze są: możliwość pozyskania odbiorców, nawiązanie kontaktu lub współpracy z innymi instytucjami rynku pracy oraz uzyskanie informacji dotyczących działalności podmiotów rynku pracy (zarówno w skali powiatu jak i regionu) oraz
- funkcjonalność z punktu widzenia działalności ustawowej/stałej, w przypadku której ważniejsza niż pozyskanie odbiorców jest możliwość kontaktu i wymiany doświadczeń z innymi instytucjami rynku pracy.

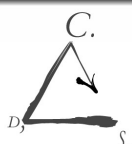




SPIS ŹRÓDEŁ

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 Rzemieśniczej 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.

