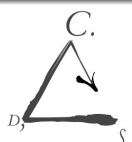




**SYTUACJA INSTYTUCJI RYNKU PRACY
POWIATU DĘBICKIEGO
W KONTEKŚCIE UWARUNKOWAŃ
SPOŁECZNO - GOSPODARCZYCH**

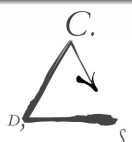
Podkarpacki Portal Pracy





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.....	22
2.1. Instytucje rynku pracy w statystykach	22
2.2. Charakterystyka najistotniejszych instytucji rynku pracy powiatu	23
Powiatowy Urząd Pracy w Dębicy	23
Stowarzyszenie Dębicki Klub Biznesu.....	24
Fundacja EDUCARE et SERVIRE – Dębica.....	24
Firma szkoleniowo-doradcza "Agara" w Dębicy.....	25
Centrum Kształcenia Praktycznego w Dębicy.....	26
Ochotniczy Hufiec Pracy w Dębicy	26
Stowarzyszenie Wspierania Informacji Społecznej i Rozwoju „Dedal”	27
2.3. Uwarunkowania funkcjonowania instytucji rynku pracy w opinii ich przedstawicieli.....	27
Spis źródeł	31





WPROWADZENIE

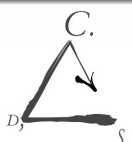
Niniejszy raport powstał w wyniku analizy danych zastanych oraz serii wywiadów pogłębionych przeprowadzanych w poszczególnych powiatach Podkarpacia z lokalnymi ekspertami rynku pracy oraz przedstawicielami instytucji rynku pracy. Całość prac podjętych nad zebraniem informacji i przygotowaniem niniejszego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

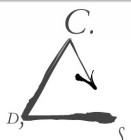
Podobny, choć mniej skoncentrowany na instytucjach rynku pracy, system gromadzenia danych zastosowano również w jednym ze zrealizowanych przez Centrum Doradztwa Strategicznego projektów pn. „Indeks Gotowości Rynkowej”. Jednym z czterech elementów tego projektu były badania podkarpackich instytucji rynku 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.

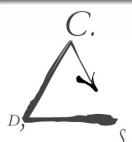
Wszystkie 21 raportów umieszczonych zostało na Podkarpackim Portalu Pracy, a zdobyte tą drogą informacje w dużym stopniu ukierunkowały proces tworzenia Portalu.

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.

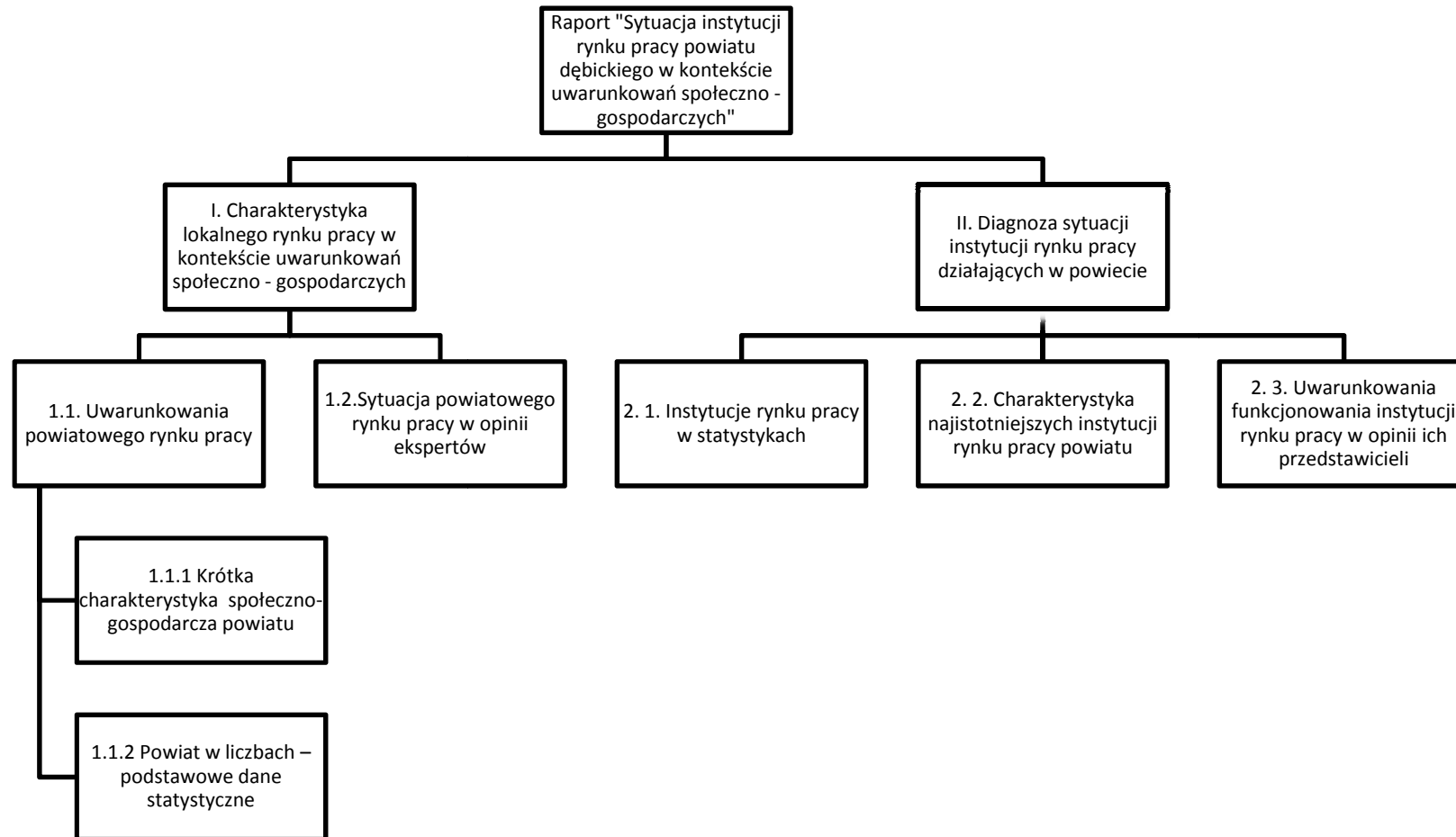
Szczegółową strukturę raportu prezentuje poniższy schemat.

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

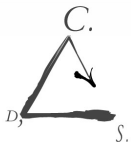




Schemat 1. Struktura raportu.



Źródło: Opracowanie własne.



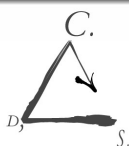


Poniżej wskazano kształt poszczególnych rozdziałów wchodzących w skład raportu.

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 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.

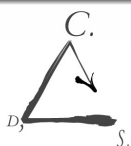
Zakres instytucji rynku pracy poszerzono również o instytucje i organizacje pozarządowe wpływające na rynek pracy, a nie figurujące w poszczególnych wykazach, a także Ośrodki Pomocy Społecznej i Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, ze względu na zakres prowadzonej działalności oraz kontakt z osobami dotkniętymi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

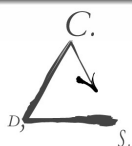
⁶ Dz.U. 2004 Nr 99 poz. 1001. Do instytucji rynku pracy zgodnie z artykułem 6 ustawy zalicza się: 1) publiczne służby zatrudnienia; 2) Ochotnicze Hufce Pracy; 3) agencje zatrudnienia; 4) instytucje szkoleniowe; 5) instytucje dialogu społecznego; 6) instytucje partnerstwa lokalnego.





z przedstawicielami instytucji rynku pracy województwa podkarpackiego. Ukazuje on 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).



Realizator projektu:

Centrum Doradztwa Strategicznego s.c. D. Bieńkowska, 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**



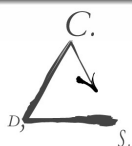
I. CHARAKTERYSTYKA LOKALNEGO RYNKU PRACY W KONTEKŚCIE UWARUNKOWAŃ SPOŁECZNO - GOSPODARCZYCH

1.1. Uwarunkowania powiatowego rynku pracy

1.1.1 Krótka charakterystyka społeczno-gospodarcza powiatu

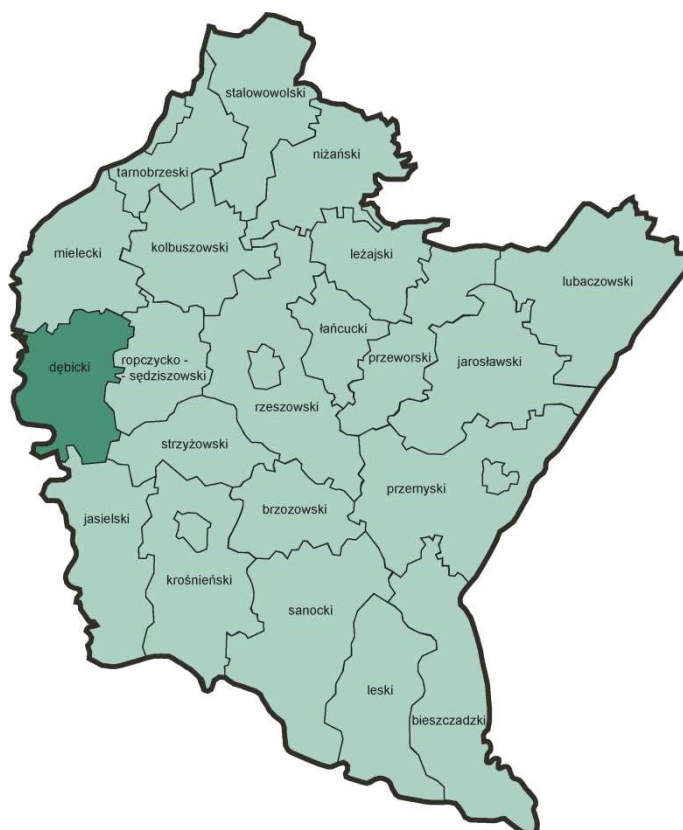
Powiat dębicki leży na zachodnich obrzeżach województwa podkarpackiego. Od zachodu graniczy on z powiatami tarnowskim i dąbrowskim (województwo małopolskie), od północy – z powiatem mieleckim, od wschodu – z ropczycko-sędziszowskim, od południowego – wschodu z powiatem strzyżowskim, a od południa z powiatem jasielskim. Powiat dębicki zajmuje powierzchnię 777 km², co stanowi 4,3% powierzchni województwa.⁷ W porównaniu z otaczającymi go powiatami jest to powiat średniej wielkości. W skali województwa zajmuje on 13. miejsce pod względem powierzchni i 4. pod względem liczby ludności. Powiat zamieszkuje 132 585 mieszkańców, czyli nieco ponad 6% ogółu mieszkańców Podkarpacia. Ponad 60% ludności powiatu dębickiego mieszka na wsi. Pod tym względem powiat ten nie odbiega znacząco od średniej wojewódzkiej. Podobnie kształtuje się sytuacja w przypadku stopnia feminizacji powiatu i województwa. Wskaźnik ten wynosi odpowiednio 103 kobiety przypadające na 100 mężczyzn w powiecie dębickim i 105 kobiet na 100 mężczyzn w całym województwie.

⁷ Powiaty w Polsce 2007, stan na dzień 31 grudnia 2006 r., GUS Warszawa 2007.





Mapa 1. Powiat dębicki na tle województwa podkarpackiego.



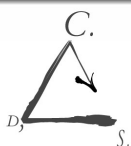
Źródło: Opracowanie własne.

W związku ze stosunkowo niewielką powierzchnią i dosyć dużą liczbą ludności, gęstość zaludnienia w powiecie dębickim wynosi 171 osób/km² i jest znacznie wyższa od średniej wojewódzkiej (118 osób/km²) oraz gęstości zaludnienia sąsiedniego powiatu mieleckiego (151 osób/km²), który posiada zbliżoną liczbę mieszkańców. W całym województwie jedynie powiat łańcucki charakteryzuje się wyższym wskaźnikiem gęstości zaludnienia, który wynosi 172 osoby/km².

Przyrost naturalny w powiecie dębickim w 2007 roku wyniósł 2,7 w przeliczeniu na 1000 mieszkańców, co w praktyce oznacza przewagę liczby urodzeń nad zgonami w liczbie 362 osób w skali roku. Ta pozytywna tendencja utrzymała się również w I kwartale 2008 roku.⁸ W przypadku migracji w powiecie dębickim mamy jednak do czynienia z ujemnym saldem. Co prawda, wyjazdy za granicę w I kwartale 2008 roku były rzadsze od przyjazdów, co oznacza saldo dodatnie, ale tego typu migracje stanowią jedynie niecałe 10% ogółu migracji w powiecie. W przypadku migracji wewnętrznych sytuacja kształtuje się odwrotnie. W ostatecznym rozrachunku saldo migracji na pobyt stały w powiecie dębickim jest ujemne i w I kwartale 2008 roku wynosiło -28 osób, co w przeliczeniu na 1000 mieszkańców daje -0,84.⁹

⁸ Biuletyn statystyczny województwa podkarpackiego I kwartał 2008 roku, Rzeszów 2008.

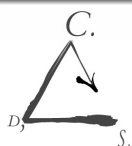
⁹ Stan ruch naturalny i wędrownikowy ludności w pierwszym kwartale 2008 r., stan na dzień 31 marca 2008 r., Urząd Statystyczny w Rzeszowie.





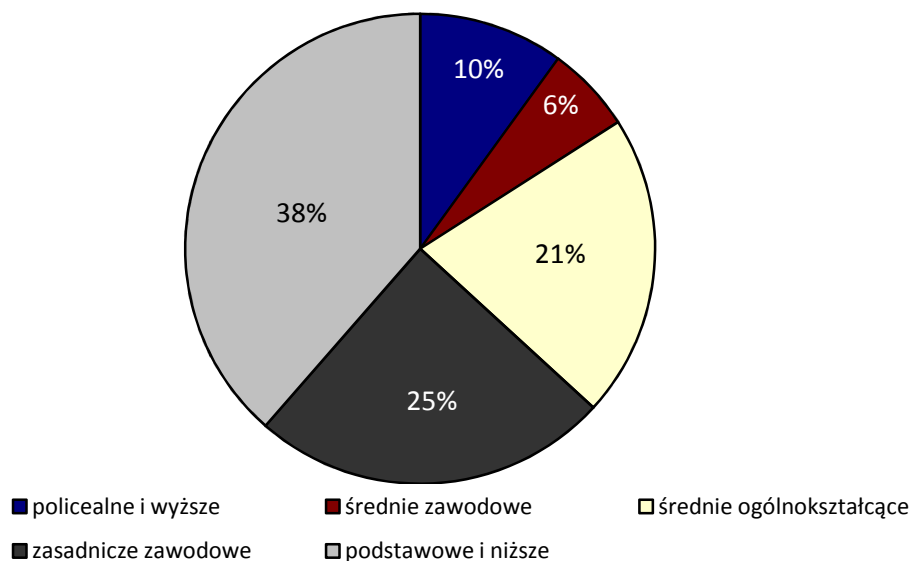
Struktura wiekowa mieszkańców powiatu dębickiego nie odbiega w znaczący sposób od struktury obserwowanej w województwie. Najliczniejszą grupę mieszkańców stanowią osoby w wieku produkcyjnym – grupa to obejmuje 63% mieszkańców i identyczny wskaźnik występuje w województwie. Nieco ponad 1/5 mieszkańców to osoby w wieku przedprodukcyjnym, a 14,3% osoby w wieku poprodukcyjnym. Warto zauważyć, że aż 2/3 tej ostatniej grupy stanowią kobiety, podczas gdy w dwóch pozostałych ich udział zbliżony jest do 50%. Wskaźnik obciążenia demograficznego wyrażony stosunkiem liczby ludności w wieku nieprodukcyjnym (przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym) przypadającej na 100 osób w wieku produkcyjnym wynosił w powiecie dębickim 58,6 i w zasadzie odpowiadał średniej dla województwa (58,5).

Struktura wykształcenia mieszkańców powiatu dębickiego, podobnie jak wspomniany wyżej przekrój wiekowy, także zbliżona jest do struktury wykształcenia ogółu mieszkańców województwa podkarpackiego. Najliczniejszą grupę stanowią osoby z wykształceniem podstawowym i niższym – 38% w powiecie dębickim i 37% w województwie. Drugą pod względem liczebności grupą są osoby posiadające wykształcenie zasadnicze zawodowe. W powiecie dębickim stanowią one ¼ mieszkańców, a w województwie niecałe 24%. W powiecie dębickim, podobnie jak w powiecie mieleckim, osoby z tego typu wykształceniem stanowią najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Dębicy. W statystykach Urzędu grupa ta obejmowała 1 728 osób, czyli 31,4% ogółu. Wykształcenie średnie (łącznie zawodowe i ogólnokształcące) zarówno w powiecie jak i w województwie posiada 27% mieszkańców tych jednostek. Najmniejszą grupę stanowią natomiast osoby z wykształceniem policealnym i wyższym – zaledwie co dziesiąty mieszkaniec powiatu dębickiego uzyskał dyplom wyższej uczelni. Przedstawiciele tej grupy stanowią również najmniejszy odsetek wśród zarejestrowanych w powiecie bezrobotnych – zaledwie 8%.





Wykres 1. Struktura wykształcenia mieszkańców powiatu dębickiego.



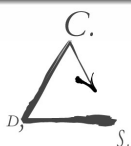
Źródło: Narodowy Spis Powszechny 2002 r.

W czerwcu 2008 roku w powiecie dębickim zarejestrowanych było 5 497 osób bezrobotnych, z czego:

- aż 65% stanowiły kobiety, podczas gdy w województwie stanowią one niecałe 60% bezrobotnych;
- również 65% stanowili mieszkańcy wsi, a jedynie co dziesiąty spośród nich był uprawniony do pobierania zasiłku;
- największa grupa (według długości pozostawania bez zatrudnienia) obejmowała osoby bezrobotne przez okres dłuższy niż 24 miesiące – stanowili oni 31,5% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych;
- ¼ osób nie ukończyła 24 roku życia;
- jedynie 12% było uprawnionych do pobierania zasiłku;

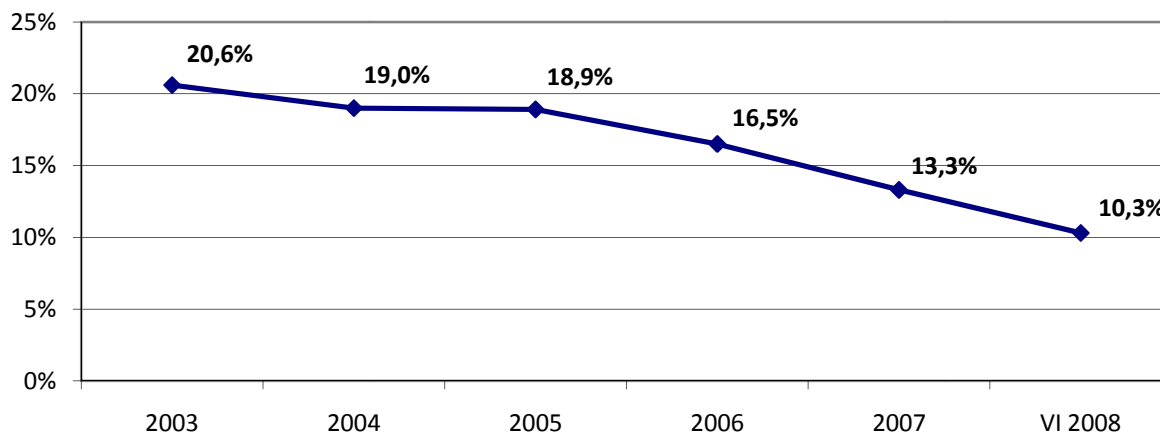
W I półroczu 2008 roku na jedną ofertę pracy przypadało 36 bezrobotnych. Jest to wynik niekorzystny gdy weźmie się pod uwagę średnią dla województwa wynoszącą 26. Spośród powiatów ziemskich najlepiej pod tym kątem wypadł powiat mielecki, gdzie na jedną ofertę pracy przypadało 18 bezrobotnych, więc aż o połowę mniej niż w powiecie dębickim.¹⁰

¹⁰ Biuletyn statystyczny województwa podkarpackiego II kwartał 2008 roku, Urząd Statystyczny w Rzeszowie.





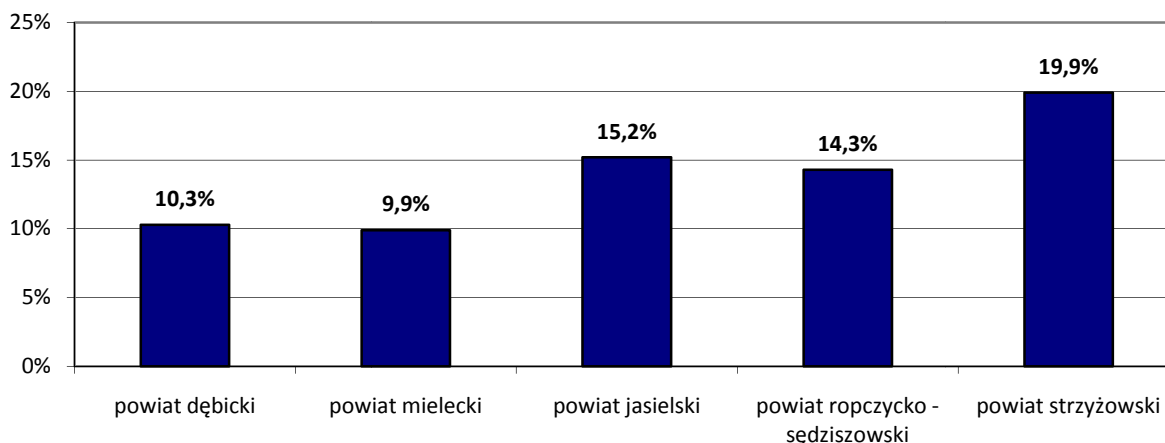
Wykres 2. Zmiana stopy bezrobocia w powiecie dębickim w latach 2003 – 2007.



Źródło: Dane Urzędu Statystycznego w Rzeszowie.

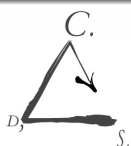
Na przestrzeni ostatnich lat można zaobserwować stały spadek stopy bezrobocia na terenie powiatu dębickiego. W grudniu 2007 roku wynosiła ona 13,3%, natomiast w czerwcu 2008 roku była już o 3 punkty procentowe niższa i ukształtowała się na poziomie 10,3%. Stopa bezrobocia w województwie w tym czasie wyniosła 12,8%. Porównując wynik powiatu dębickiego z powiatami ościennymi, sytuacja w tym zakresie lepsza była jedynie w powiecie mieleckim, gdzie stopa bezrobocia wyniosła 9,9%. W pozostałych powiatach była ona wyższa niż w powiecie dębickim o od 4 do 9,6 punktów procentowych.¹¹

Wykres 3. Porównanie stopy bezrobocia w powiecie dębickim na tle powiatów sąsiednich (stan na 30.VI.2008 r.).



Źródło: Dane Urzędu Statystycznego w Rzeszowie.

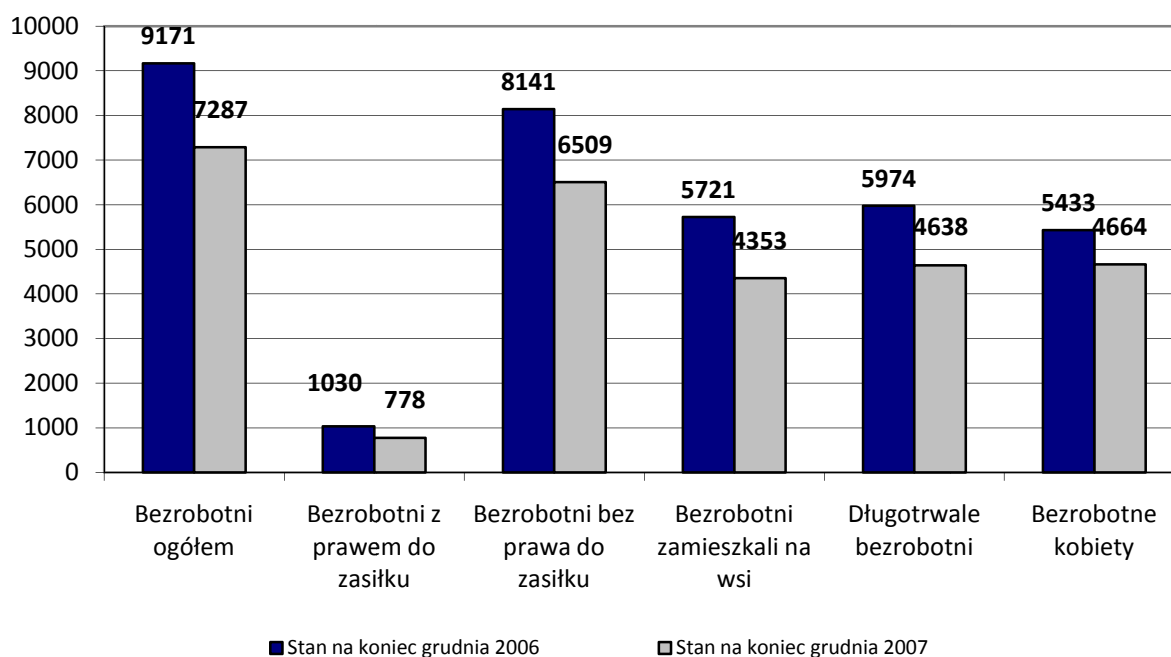
¹¹ Analiza sytuacji bezrobotnych w województwie podkarpackim w I półroczu 2008 roku, WUP Rzeszów.





Porównując liczbę bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie dębickim w grudniu 2007 roku i w czerwcu 2008 roku zaobserwować można tendencję spadkową pokazującą znaczny odpływ z bezrobocia, jaki miał miejsce w powiecie w tym okresie. W ciągu pół roku liczba osób pozostających bez pracy w powiecie dębickim zmniejszyła się o 1 790. Był to największy spadek liczby bezrobotnych w całym województwie, w związku z którym obniżyła się również stopa bezrobocia.¹² Jeszcze większy odpływ bezrobotnych nastąpił w całym 2007 roku. Od grudnia 2006 roku do grudnia 2007 roku z rejestru bezrobotnych wykreślono 1884 osoby, co przełożyło się na spadek stopy bezrobocia o ponad 3 punkty procentowe.¹³

Wykres 4. Liczba osób bezrobotnych w powiecie dębickim według wybranych kategorii (XII 2006 - XII 2007).



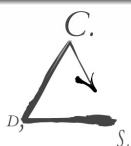
Źródło: *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie dębickim za 2007 r.*

Niska stopa bezrobocia odnotowana w powiecie dębickim i w sąsiadującym z nim powiecie mieleckim, jest odzwierciedleniem dobrej sytuacji gospodarczej na tych terenach. W powiecie mieleckim działa Specjalna Strefa Ekonomiczna, która od 2001 roku posiada swoją podstrefę Obszar Przemysłowy Dębica w powiecie dębickim. Funkcjonowanie strefy ekonomicznej na terenie powiatu dębickiego sprzyja lokalizowaniu się na tym obszarze kolejnych nowych inwestycji.

Mogłoby się wydawać, że otwarcie Obszaru Przemysłowego w Dębicy powinno przynieść efekty podobne jak w Mielcu, gdzie w związku z rozwojem SSE, miał miejsce systematyczny

¹² *Analiza sytuacji bezrobotnych w województwie podkarpackim w I półroczu 2008 roku*, Rzeszów 2008.

¹³ *Monitoring zawodów nadwyżkowych i deficytowych w powiecie dębickim za 2007 r.*, Dębica 2008.

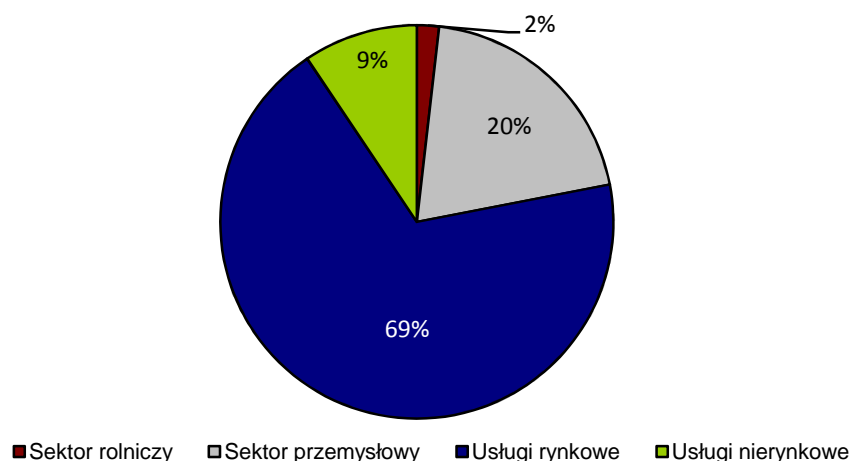




spadek stopy bezrobocia oraz rosnąca liczba miejsc pracy. W Dębicy sytuacja ukształtowała się jednak inaczej. Powstanie na terenie powiatu podstrefy nie miało znaczącego wpływu na zakłady już funkcjonujące, a nowych inwestycji pojawiło się stosunkowo niewiele. Dodatkowo niektóre zakłady przemysłowe zaczęły dotykać problemy, w efekcie których doszło do zwolnień grupowych. W latach 2005 - 2006 redukcję zatrudnienia przeprowadziły takie przedsiębiorstwa jak Chłodnie Iglopol, Zakłady Mięsne oraz firma Goodyear, która przejęła Zakłady Oponiarskie. Zwolnienia z zakładów pracy nie wpłynęły znacząco na pogorszenie się sytuacji na powiatowym rynku pracy, a liczba zarejestrowanych bezrobotnych wbrew oczekiwaniom zamiast rosnąć cały czas spadała.

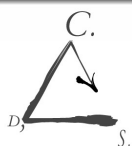
Z analizy podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w REGON wynika, że w powiecie dębickim zdecydowaną przewagę posiadają podmioty usług rynkowych. Stanowią one 69% ogółu zarejestrowanych podmiotów, a wśród nich najliczniej reprezentowaną grupą są handel i naprawy (31,1%) oraz obsługa nieruchomości (16,6%).

Wykres 5. Podmioty gospodarki narodowej powiatu dębickiego zarejestrowane w systemie REGON wg sektorów (stan na 31.XII.2006 r.).



Źródło: Bank Danych Regionalnych GUS.

Przedsiębiorstwa przemysłowe stanowią 20% ogółu zarejestrowanych podmiotów, ale pracuje w nich aż 35,7% ogółu zatrudnionych. Tak wysoki odsetek osób zatrudnionych w przemyśle świadczy o utrzymywaniu się dominującej roli tradycyjnie wpisanego w specyfikę powiatu dębickiego sektora przemysłowego. Tradycje przemysłowe sięgają tutaj okresu międzywojennego i wiążą się z utworzeniem Centralnego Okręgu Przemysłowego (COP), który obejmował również tereny dzisiejszego powiatu dębickiego. W ramach COP-u w Dębicy powstała fabryka opon i fabryka keru, w Pustyni walcownia metali kolorowych, a w Pustkowie zakłady materiałów wybuchowych. Działalność przemysłowa rozwijana była również po wojnie, a swoistym symbolem powiatu była firma Iglopol, rozpoznawalna w skali kraju przez ponad 20 lat, w szczególności w latach 1970 – 1990. Iglopol był pierwszą spółką





akcyjną w powojennej Polsce i jednym z największych polskich eksporterów produktów rolnych utrzymującym własną centralę handlu zagranicznego i placówki handlowe za granicą. W okresie największego rozwoju zatrudniał 34 tys. pracowników, będąc największym pracodawcą w kraju.¹⁴

Biorąc pod uwagę konkretne branże, w Dębicy dominuje przede wszystkim przemysł: chemiczny, budowlany, przetwórczy i rolno – spożywczy, mechaniczny, logistyczny i transportowy, wydawniczy oraz mięsny.

Aktualnie największy potencjał przetwórczy skupiony jest w branży: mięsnej, owocowo – warzywnej i chemicznej, a zakłady przemysłowe działające na terenie powiatu dębickiego często są rozpoznawane na terenie całego kraju.¹⁵

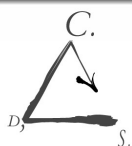
Stosunkowo wysoka liczba dużych pracodawców na terenie powiatu dębickiego oraz dobra kondycja tych firm nie mobilizuje mieszkańców powiatu do zakładania własnej działalności gospodarczej. Wśród 7764 podmiotów gospodarki zarejestrowanych w REGON w czerwcu 2008 roku, osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą to 5940 podmioty, co stanowi 76,5% ogółu. Wskaźnik aktywności gospodarczej obrazujący liczbę przedsiębiorstw przypadającą na 1000 mieszkańców jest niewielki i wynosi 55,05, podczas gdy dla całego Podkarpacia wynosi on 64,82, a w sąsiednim powiecie mieleckim 65,2.

1.1.2 Powiat w liczbach – podstawowe dane statystyczne

Nazwa powiatu	Powiat dębicki
Nazwy gmin wchodzących w skład powiatu	– Dębica (gm. miejska) – Brzostek (gm. wiejska) – Czarna (gm. wiejska) – Dębica (gm. wiejska) – Jodłowa (gm. wiejska) – Pilzno (gm. miejsko – wiejska) – Żyraków (gm. wiejska)
Powierzchnia powiatu	777 km ²
Liczba ludności	132 585
Współczynnik feminizacji (liczba kobiet przypadająca na 100 mężczyzn)	103
Gęstość zaludnienia	171 os./km ²
Przyrost naturalny na 1000 mieszkańców	2,7
Wskaźnik obciążenia demograficznego (liczba osób w wieku nieprodukcyjnym przypadająca na 100 osób w wieku produkcyjnym)	58,6
Saldo migracji na 1000 mieszkańców	-1,52
Wskaźnik aktywności obywatelskiej (liczba organizacji pożytku publicznego przypadająca na 1000 mieszkańców)	0,23
Wskaźnik Potencjału Instytucji Rynku Pracy ¹⁶	6,28

¹⁴ Dane zaczerpnięte ze strony internetowej Urzędu Miasta Dębica, www.debica.az.pl.

¹⁵ Dane zaczerpnięte ze strony internetowej Urzędu Miasta Dębica, www.debica.az.pl.





Wskaźnik aktywności gospodarczej (liczba zarejestrowanych w systemie REGON prywatnych podmiotów gospodarczych przypadająca na 1000 mieszkańców)	55,05
Stopa bezrobocia	10,3%
Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych	5 497
Udział kobiet w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych	65,1%
Udział bezrobotnych bez prawa do zasiłku w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych	88%
Odsetek osób bezrobotnych do 34 roku życia	54,3%
Odsetek osób bezrobotnych powyżej 55 roku życia	5,2%
Średnie wynagrodzenie brutto	2318,93 zł
Pracujący mieszkańcy powiatu według sektorów zatrudnienia	<ul style="list-style-type: none"> – sektor rolniczy: 30,3% – sektor przemysłowy: 35,7% – sektor usług rynkowych: 17,2% – sektor usług nierynkowych: 16,7%
Najwięksi pracodawcy powiatu	<ul style="list-style-type: none"> – Firma Oponiarska "Dębica" S.A.; – Firma Usługowa "Błysk" Sp. z o.o.; – "Ventor" Sp. z o.o.; – Zakład Tworzyw Sztucznych "Erg"; – Trans-Południe S.A.

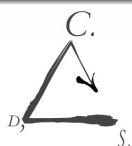
Źródła: „Powiaty 2007”, GUS; Biuletyn statystyczny województwa podkarpackiego I kwartał; Biuletyn statystyczny województwa podkarpackiego II kwartał; Analiza sytuacji bezrobotnych w województwie podkarpackim w I półroczu 2008 roku, WUP Rzeszów; „Raport z badań instytucji rynku pracy w województwie podkarpackim”,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

Eksperci są zgodni w swojej ocenie powiatowego rynku pracy i uważają, że w pierwszej połowie 2008 roku sytuacja na nim przedstawiała się dobrze - w powiecie wzrosła liczba miejsc pracy, były one zróżnicowane, bezrobocie odnotowywało tendencję spadkową. Sytuacja pogorszyła się jednak znacząco w ostatnich miesiącach 2008 roku, a wpływ na to miał globalny kryzys gospodarczy, który wówczas zaczął być widoczny w Polsce.

Przyglądając się specyfice lokalnego rynku pracy opinie ekspertów wskazują na fakt, iż charakteryzuje go w dużej mierze **sezonowość**, a zjawisko to dotyczy w szczególności budownictwa i przetwórstwa rolno – spożywczego, w którym zatrudnienie znajdują przeważnie kobiety. To właśnie kobiety stanowią aż 65% ogółu zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy bezrobotnych. Jak wskazują eksperci - stosunkowo **niewielka liczba miejsc pracy oferowana kobietom** (głównie w przetwórstwie rolno – spożywczym oraz handlu) sprawia, że mają one w powiecie dębickim mniejsze szanse na znalezienie pracy

¹⁶ 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” powstałym w ramach ww. projektu i dostępnym na stronach www.cds.krakow.pl oraz www.praca-podkarpackie.pl.





niż mężczyźni, nawet pomimo tego, że są od nich lepiej wykształceni. Mężczyźni są z kolei zatrudniani przeważnie w budownictwie, przemyśle metalowym i obróbkowym. Dodatkowo Dębica znana jest jako zagłębie transportowe, działają tu dwie duże firmy transportowe Trans - Południe oraz Omega – Pilzno, co sprawia, że na lokalnym rynku pracy poszukiwani są również kierowcy.

Z wypowiedzi ekspertów wynika, że w powiecie dębickim **brakuje** przede wszystkim osób legitymujących się **wykształceniem zawodowym**, co spowodowane jest zmianami jakie wprowadziła reforma szkolnictwa. Młodzież coraz częściej kształciła się w kierunkach typowo humanistycznych, co pociągało za sobą trudności w naborze do szkół zawodowych, w których zdarzało się nawet – ze względu na brak zainteresowanych - zrezygnować z otwarcia klasy w kolejnym roczniku. Efekty tego zjawiska są obecnie odczuwalne na rynku pracy. Z jednej strony brakuje pracowników wyższego personelu: osób do nadzoru technicznego w budownictwie, wyższego personelu technicznego, geodetów, technologów oraz inżynierów w przemyśle maszynowym i metalowym. Z drugiej jednak strony odczuwalne są również braki na stanowiskach robotniczych wśród fachowców w zawodach budowlanych z doświadczeniem zawodowym, spawaczy, operatorów obrabiarek sterowanych numerycznie czy kierowców z kategorią C + E.

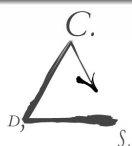
Eksperci lokalnego rynku pracy poproszeni o wskazanie silnych i słabych stron powiatu dębickiego, wśród tych pierwszych wymienili:

- **dobrą lokalizację powiatu oraz rozwinięty system dróg i kolei** powodujące, że duże firmy lokują się w Dębicy oraz w gminach ościennych. Eksperci zwracali jednak równocześnie uwagę, że infrastruktura drogowa wymaga modernizacji, gdyż jej obecna jakość jest zła;
- **„przedsiębiorczość przedsiębiorców”**, którzy podejmują skuteczne decyzje i dokonują właściwych, przemyślanych inwestycji. *„W ciągu 15-20 lat można wymienić tylko kilka firm, które nie odniosły w powiecie sukcesu”*;
- usytuowanie na terenie powiatu **zamiejscowego wydziału Uniwersytetu Ekonomicznego** w Krakowie, który już wkrótce będzie mógł pochwalić się pierwszymi absolwentami.

Do słabych stron powiatu dębickiego eksperci zaliczyli:

- **brak miejsc pracy dla kobiet**, które w większej liczbie niż mężczyźni zasilają szeregi osób bezrobotnych i mają lokalnie duże trudności ze znalezieniem zatrudnienia;
- brak uczelni wyższej **kształcącej w zawodach technicznych**, inżynierskich oraz niedopasowanie wykształcenia na poziomie ponadgimnazjalnym do potrzeb rynku pracy;
- zbyt wysokie **wymagania płacowe** potencjalnych pracowników stawiane pracodawcom na starcie.

Zdaniem ekspertów zauważyć należy również inne czynniki, które stanowią barierę w rozwoju powiatowego rynku pracy, a należą do nich m.in.: istniejące przepisy prawne, wysokie podatki, mentalność mieszkańców, niewystarczająca alokacja kapitału





zagranicznego, a także zauważalny od 3 – 4 lat brak specjalistów i fachowców w istotnych dla powiatu gałęziach gospodarki.

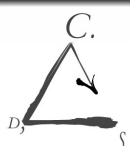
Na terenie powiatu dębickiego można wyróżnić następujące **dominujące branże**:

- produkcja farb i lakierów (firma Śnieżka i Tikurilla Beckers TBD, Olimp Laboratories Sp. z o. o.);
- przemysł oponiarski (firma oponiarska Dębica S.A.);
- przemysł przetwórstwa rolno – spożywczego (Zakłady drobiarskie Animex Południe Grupa S.A., firmy DARFOST oraz KANWIL);
- transport (TRANS-POŁUDNIE w Latoszynie i OMEGA w Pilźnie);
- przemysł chemiczny (Zakłady Tworzyw Sztucznych ERG w Pustkowie);
- przemysł metalowy (Firma AKPIL w Pilźnie, firma TABOR w Dębicy, firma DARCO w Dębicy, RUFUS spółka z o. o. oraz METALIMPEX);
- Wytwórnia Urządzeń Chłodniczych „PZL- Dębica” S.A.;
- fabryka skuterów i kładow ARKUS AND ROMET GROUP spółka z o. o.

Nawiązując do ww. branż można zauważyć, iż w powiecie dębickim przeważa zatrudnienie w sektorze prywatnym. Chociaż z ogółu zarejestrowanych podmiotów (2400) tylko niecałe 6% (135 podmiotów) stanowią przedsiębiorstwa zajmujące się produkcją, to w sumie gwarantują one największe zatrudnienie – pracuje w nich ponad 13 tysięcy pracowników.

Powiat dębicki ma charakter rolniczo-przemysłowy, jednak **rolnictwo** nie generuje w jego przypadku ofert pracy i znaczącego poziomu zatrudnienia, ponieważ produkcja w większości gospodarstw ukierunkowana jest wyłącznie na własny użytek (jedynie w gminach Czarna i Żyraków produkuje się na sprzedaż). Jak wskazują eksperci w powiecie zauważalny jest natomiast istotny wzrost zainteresowania mieszkańców zakładaniem własnej **działalności gospodarczej i samozatrudnieniem**. Dotacje na ten cel uzyskiwane są z Powiatowego Urzędu Pracy (w ciągu roku udzielono ich 160) lub od innych instytucji działających na terenie powiatu i mogą one wynosić nawet do 40 tysięcy złotych.

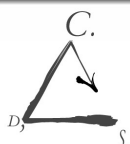
Jak podkreślają eksperci, wstąpienie Polski do Unii Europejskiej spowodowało duży wzrost liczby osób decydujących się w powiecie dębickim na zagraniczny wyjazd zarobkowy, aczkolwiek obecnie można coraz wyraźniej obserwować zjawisko powrotów z tego typu emigracji. Przyglądając się zagranicznym wyjazdom zarobkowym zauważyć można iż dominują migracje stałe stanowiące ok. 40% ogółu, ale występują także wyjazdy okresowe i sezonowe, głównie do pracy w rolnictwie i budownictwie. Z terenu powiatu **wyjeżdżają głównie ludzie młodzi** (do 30. roku życia), a najczęstsze kierunki migracji zagranicznych to: Anglia, Włochy, Hiszpania, Szwecja i Norwegia. Nieco inaczej było przed przystąpieniem Polski do UE, kiedy wśród docelowych kierunków dominowały Niemcy, Hiszpania i Grecja. W przypadku migracji wewnętrznych (krajowych) przeważają duże aglomeracje miejskie - Warszawa, Kraków, Śląsk - w których młodzież z terenu powiatu dębickiego podejmuje studia, a po ich zakończeniu najczęściej osiedla się na stałe. Dodatkowo, dla powiatu charakterystyczne jest **zjawisko tzw. weekendówek**, polegające na tym, że osoby pracujące





głównie w branży budowlanej podejmują w ciągu tygodnia pracę np. w Warszawie, a na weekendy wracają do domu. Ekspertcy nie byli zgodni, co do kwalifikacji osób migrujących. Zdaniem jednego - kwalifikacje nie mają wpływu na migracje, inny zauważył, że migrują głównie osoby o typowo zawodowym wykształceniu: budowlanym oraz tokarze, frezerzy, spawacze.

Na terenie powiatu dębickiego zauważalna jest dobra **współpraca instytucji rynku pracy**, która podejmowana jest głównie z Powiatowym Urzędem Pracy. Warto wspomnieć, że w ramach projektu „Razem na rzecz lokalnego rynku pracy” większość lokalnych instytucji pisemnie zadeklarowała współpracę dla rozwoju dębickiego rynku pracy. Zdaniem ekspertów, w powiecie brakuje jednak instytucji szkoleniowych realizujących **szkolenia zawodowe, które byłyby dopasowane do potrzeb rynku pracy** i realizowane w porozumieniu z pracodawcami, którzy byłiby „odbiorcami tego przeszkolonego zaplecza kadrowego”. Ekspertcy zwrócili uwagę, iż w powiecie brakuje zarówno infrastruktury i wyposażenia do realizacji niezbędnych szkoleń zawodowych oraz podkreślili, że podstawowym problemem jest nieodpowiedni dobór prowadzonych kursów w stosunku do faktycznego zapotrzebowania lokalnego rynku pracy.





II. DIAGNOZA SYTUACJI INSTYTUCJI RYNKU PRACY DZIAŁAJĄCYCH W POWIECIE

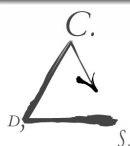
2.1. Instytucje rynku pracy w statystykach

Sytuację instytucji rynku pracy powiatu dębickiego można określić jako dynamiczną. Wiąże się to z ciągłym powstawaniem nowych instytucji działających na powiatowym rynku pracy, ale także z kończeniem działalności przez niektóre z nich. W trakcie weryfikacji informacji dotyczących lokalnych instytucji rynku pracy okazało się, że cztery z nich przestały istnieć lub zmieniły profil i nie figurują już w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia. Jednocześnie, w tym samym czasie pojawiła się nowa agencja zatrudnienia, która dopiero stawia pierwsze kroki na lokalnym rynku.

W powiecie dębickim zarejestrowanych jest dwanaście instytucji szkoleniowych, spośród których trzy prowadzą bardzo wąski zakres szkoleń związany z profilem swojej działalności podstawowej. Kolejne cztery instytucje szkoleniowe to instytucje takie jak: Centrum Kształcenia Praktycznego w Dębicy, Zespół Szkół Zawodowych nr 1 w Dębicy im. Jana Pawła II, Ośrodek Kształcenia Zawodowego w Dębicy oraz Ośrodek Kształcenia Zawodowego w Pilźnie. Istniejące instytucje oferują szeroki zakres szkoleń poczynając od kursów językowych przez kursy nauki jazdy po szkolenia skierowane do osób poszukujących pracy związane z podnoszeniem kwalifikacji. Mieszkańcy powiatu dębickiego mogą również korzystać z usług oferowanych przez Ochotniczy Hufiec Pracy.

Ponadto w powiecie istnieje 8 instytucji i organizacji pozarządowych o charakterze edukacyjnym, szkoleniowym, gospodarczym, oferujących wsparcie osobom bezrobotnym i poszukującym pracy, działających w sferze szeroko pojętego rozwoju lokalnego i in. Trzy spośród nich funkcjonują aktywnie i są to: Stowarzyszenie Dębicki Klub Biznesu, Stowarzyszenie Wspierania Informacji Społecznej i Rozwoju "Dedal" oraz Centrum kształcenia Europejskiego "Wiedza" w Dębicy.

Ponadto działalność pomocową na terenie powiatu dębickiego prowadzi 9 ośrodków pomocy społecznej, które mimo iż nie są bezpośrednio instytucjami rynku pracy to poprzez swoją działalność wpływają na sytuację powiatowego rynku pracy. Należy do nich: 5 Gminnych Ośrodków Pomocy Społecznej (Borowa, Czarna, Dębica, Jodłowa i Żyraków), 2 Miejsko-Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej (Pilzno, Brzostek), Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Dębicy oraz Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Dębicy.





2.2. Charakterystyka najistotniejszych instytucji rynku pracy powiatu

Powiatowy Urząd Pracy w Dębicy¹⁷

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.

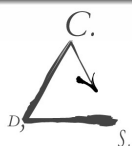
Powiatowy Urząd Pracy w Dębicy z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Poddziałanie 6.1.3 *Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych* pozyskał 5 181 800 zł na realizację projektu pn. „Więcej szans w powiecie dębickim”. Projekt adresowany jest do osób bezrobotnych zarejestrowanych w dębickim PUP i łącznie objąć ma 831 osób. W ramach projektu beneficjentom oferowane będą formy wsparcia takie jak:

- szkolenia prowadzące do zdobycia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, które obejmą 207 osób;
- jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej dla 150 beneficjentów (do 18 tys. zł/os. bezzwrotnych środków);
- staże dla 425 osób;
- przygotowanie zawodowe w miejscu pracy dla 45 bezrobotnych.

Podobnie jak wszystkie pozostałe urzędy pracy na Podkarpaciu, również PUP w Dębicy wdraża projekt konkursowy w ramach PO KL Poddziałanie 6.1.2 pn. „Profesjonalna kadra – profesjonalne usługi”. Strategicznym założeniem projektu, na realizację którego pozyskano 386 358 zł, jest zwiększenie dostępności usług pośrednictwa pracy oraz doradztwa zawodowego poprzez zatrudnienie pośredników pracy i doradców zawodowych oraz przeprowadzenie specjalistycznych szkoleń dla pracowników Urzędu.

Specyfika projektu „Podkarpacki Portal Pracy” wymaga także zwrócenia uwagi na to jak Urząd Pracy radzi sobie w kwestiach informatycznych. Witryna internetowa dębickiego PUP zawiera wszelkie informacje niezbędne dla potencjalnego klienta instytucji - zarówno osoby bezrobotnej jak i pracodawcy. Pewne zastrzeżenia można mieć wyłącznie do działu aktualności, w którym prezentowane są informacje sprzed kilku miesięcy oraz braku danych dot. kadry zarządzającej placówką (brak ich także na stronie Biuletynu Informacji Publicznej).

¹⁷ 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.





Stowarzyszenie Dębicki Klub Biznesu

To samorządne zrzeszenie osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, osób prawnych oraz menadżerów, które powstało w roku 2006. Stowarzyszenie stawia sobie za cel m.in.: inicjowanie działań lobbingowych kreujących ziemię dębicką jako atrakcyjne miejsce dla inwestycji zewnętrznych oraz podejmowanie społecznie użytecznych przedsięwzięć we współpracy z organami samorządowymi powiatu dębickiego.

Wśród działań podejmowanych przez Dębicki Klub Biznesu wymienić należy organizację szkoleń (interpersonalnych, zawodowych oraz informatycznych), wsparcie w pozyskiwaniu dotacji w ramach programów UE, konsulting i doradztwo w zakresie finansów i szeroko rozumianej przedsiębiorczości, realizację podwykonawstwa projektów finansowanych z UE i innych dotowanych programów na terenie powiatu dębickiego (rekrutacja beneficjentów, promocja projektu, wynajęcie sal szkoleniowych, pomoc w opracowaniu materiałów szkoleniowych, catering, dowóz beneficjentów do miejsca szkolenia i wiele innych) czy realizację międzynarodowych, ogólnopolskich, regionalnych i lokalnych wizyt studyjnych wśród przedsiębiorców powiatu dębickiego.

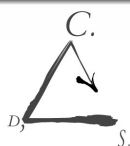
Stowarzyszenie prowadzi także internetowy portal www.karierawdebicy.pl, który powstał w ramach projektu "Zostańcie w Dębicy - cykl działań aktywizacyjnych i informacyjno-promocyjnych na rzecz powstrzymania migracji zarobkowych mieszkańców powiatu dębickiego" finansowanego w ramach programu Polsko-Amerykańskiej Fundacji Wolności "Work in Poland", realizowanego przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych z Warszawy.

Fundacja EDUCARE et SERVIRE – Dębica

Fundacja EDUCARE et SERVIRE powstała w 2004 roku i zajmuje się szeroko rozumianą edukacją. Specjalizuje się w kształceniu osób dorosłych – powyżej 18 roku życia. W ramach tej działalności prowadzona jest Europejska Szkoła Nowych Technologii i Turystyki. Oprócz tego w ramach działalności Fundacji powstało Centrum Przedsiębiorczości, które zajmuje się organizacją szkoleń połączonych z zagranicznymi praktykami w ramach „Programu Majorka”. Najnowszą formą aktywności instytucji jest Uniwersytet Trzeciego Wieku.

Poza rozbudowaną działalnością w sferze edukacji, Fundacja angażuje się w projekty wspierające rozwój turystyki m.in. jest regionalnym konsultantem w projekcie „Turystyka wspólna sprawa”, prowadzi doradztwo dla samorządów, uczestniczy w programie aktywizacji Doliny Wisłoki.

Jeżeli chodzi o adresatów działań Fundacji są nimi przede wszystkim osoby dorosłe, korzystające z oferty edukacyjnej. Natomiast aktywizacja w sferze turystyki jest





ukierunkowana przede wszystkim na obszary wiejskie, które posiadają ogromny, niewykorzystany potencjał w tej kwestii.

Fundacja cały czas się rozwija i poszerza swoją działalność, dzieje się to dzięki zaangażowaniu i kreatywności jej członków. Zespół osób na bieżąco pracuje nad uatrakcyjnieniem oferty, czego wynikiem było utworzenie w 2006 roku Uniwersytetu Trzeciego Wieku.

Fundacja EDUCARE et SERVIRE może również pochwalić się nowatorskim i wyjątkowym w skali kraju autorskim „Programem Majorka”. Zainteresowane osoby odbywają płatne szkolenie zawodowe i kurs trzech języków: angielskiego, niemieckiego i hiszpańskiego. Po odbyciu przeszkolenia na miejscu uczestnicy wyjeżdżają na praktyki na Majorkę, gdzie mogą zdobyć niezbędne doświadczenie i umiejętności, a uzyskane tą drogą dochody kilkakrotnie przekraczają koszty szkolenia w Polsce. Wyjazd odbywa się pod pełnym nadzorem, Fundacja zapewnia opiekę, przelot i dopełnia wszelkich formalności.

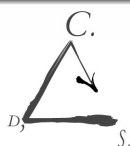
Poza opisanym powyżej projektem, który jest niewątpliwym sukcesem (korzysta z niego ok. 150 osób rocznie), również Europejską Szkołę Nowych Technologii i Turystyki można uznać za sukces Fundacji – daje ona realną wiedzę, prawdziwe kwalifikacje, a kierunki są dostosowywane do bieżących potrzeb na rynku pracy, dzięki czemu absolwenci nie mają problemów ze znalezieniem zatrudnienia.

Firma szkoleniowo-doradcza "Agara" w Dębicy

Firma „Agara” zajmuje się doradztwem zawodowym oraz personalnym, a także szkoleniami i kursami (w tym szkoleniami związanymi z prowadzeniem działalności gospodarczej). To właśnie ten obszar jest głównym polem działalności przedsiębiorstwa. Ponadto „Agara” organizuje konferencje, imprezy integracyjne a w przyszłości planuje także podjąć się pośrednictwa pracy.

Grupa odbiorców firmy „Agara” jest bardzo szeroka w zależności od rodzaju świadczonej usługi, i tak: doradztwo zawodowe i personalne jest dedykowane przede wszystkim młodzieży, osobom młodym oraz bezrobotnym. Szkolenia i kursy są adresowane do wszystkich zainteresowanych bez względu na wiek i miejsce zamieszkania. Natomiast przedsiębiorcy i instytucje publiczne mogą skorzystać z organizowanych przez fundację konferencji i firmowych imprez integracyjnych.

Ze względu na krótki czas istnienia przedsiębiorstwa, nie było większych zmian w zakresie jego działalności, prowadzi ono typową działalność szkoleniowo-doradczą. „Agara” wyróżnia się jednak na tle podobnych przedsiębiorstw działających w otoczeniu, ponieważ wszelkie oferowane przez nią usługi zapewniane są bez udziału podwykonawców.





Centrum Kształcenia Praktycznego w Dębicy

Centrum Kształcenia Praktycznego w Dębicy zajmuje się przede wszystkim szkoleniami w ramach praktyk zawodowych, zajęć praktycznych i zajęć specjalistycznych oraz prowadzi zajęcia związane z prowadzeniem działalności gospodarczej. Organizuje ponadto kursy zawodowe dla osób dorosłych. Jeżeli szkolenie tego wymaga realizuje również doradztwo zawodowe.

Swoją ofertę kieruje do wszystkich uczniów szkół zawodowych z terenu powiatu dębickiego oraz osób bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Placówka nieustannie dopasowuje się do zmieniającego rynku pracy, rokrocznie doposażana jest w niezbędny, nowoczesny sprzęt, dzięki czemu oferta ulega stałemu rozszerzeniu np. obecnie możliwe jest szkolenie spawaczy we wszystkich metodach. Warto podkreślić, że wraz z modyfikacjami oferty zmieniła się także grupa docelowa. Centrum organizuje specjalne kursy skierowane do więźniów przebywających w zakładach karnych.

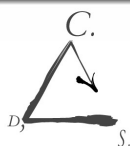
Za największy sukces uważa się uruchomienie Ośrodka Spawalniczego. Ma on dostosowane pomieszczenia do wymagań Instytutu Spawalnictwa w Gliwicach, który jest jednostką certyfikującą. Umożliwia to szkolenia własnej kadry we wszystkich metodach spawalniczych – zarówno w zakresie uprawnień podstawowych, jak i ponadpodstawowych.

Ochotniczy Hufiec Pracy w Dębicy

Ochotniczy Hufiec Pracy w Dębicy jest wyspecjalizowaną jednostką państwową pomagającą młodzieży w zdobyciu odpowiedniego wykształcenia, kwalifikacji i zawodu. Służy poradnictwem, wszelką informacją i radą. Podejmuje działania z zakresu doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy, organizacji szkoleń i kursów oraz przygotowania zawodowego.

Aktywność OHP ukierunkowana jest na ludzi młodych, oferta Hufca przeznaczona jest dla młodzieży w wieku 16-18 lat, natomiast działające przy nim Młodzieżowe Biuro Pracy i Młodzieżowe Centrum Kariery swoimi działaniami obejmują osoby pomiędzy 15 a 25 rokiem życia.

Jako instytucja o ponad 50 letniej historii musiała przechodzić liczne modyfikacje, największe zmiany wiązały się z uchwaleniem w 2004 roku nowej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która umożliwiła pisanie własnych projektów i aplikowanie o fundusze europejskie. W tym też roku powstały wspomniane powyżej MBP i MCK, które znacznie wzbogaciły dotychczasową ofertę i poszerzyły krąg odbiorców ograniczony wcześniej do grupy osób do 18 roku życia.





Stowarzyszenie Wspierania Informacji Społecznej i Rozwoju „Dedal”

Stowarzyszenie Wspierania Informacji Społecznej i Rozwoju „Dedal”, istniejące od 2002 roku, swoją działalność koncentruje w trzech obszarach: doradztwie psychologiczno-motywacyjnym, doradztwie zawodowym i przygotowaniu zawodowym. Jest także przygotowane do świadczenia innych usług, jednak ze względu na brak środków nie są one obecnie realizowane. Chodzi tu m.in. o: pośrednictwo pracy, szkolenia z prowadzenia działalności gospodarczej, poradnictwo specjalistyczne czy doradztwo specjalistyczne.

Instytucja swymi działaniami obejmuje głównie młodzież gimnazjalną i ponadgimnazjalną, by nauczyć ich poruszania się po rynku pracy oraz ukazać alternatywne formy zatrudnienia.

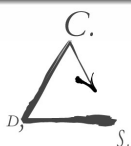
Oprócz młodzieży, oferta Stowarzyszenia kierowana jest także do seniorów (cykl kursów internetowych finansowanych ze środków Funduszu Wspomagania Wsi).

Stowarzyszenie za działania nowatorskie, uważa przeprowadzenie cyklu spotkań w ramach „Warsztatów Lokalnego Ożywienia Gospodarczego”, miały one na celu wypracowanie wspólnej strategii i wykreowanie aktorów społeczności lokalnej – zwłaszcza na obszarach wiejskich. Wypracowane rozwiązania stały się impulsem do rozwoju gmin biorących udział w projekcie. Za swój niewątpliwый sukces uważa utworzenie Gminnych Centrów Informacji na terenie powiatu dębickiego i sanockiego, które mają na celu aktywizację wiejskich społeczności lokalnych, a mieszkańcom umożliwić dostęp do pełnej gamy usług teleinformatycznych.

2.3. Uwarunkowania funkcjonowania instytucji rynku pracy w opinii ich przedstawicieli

W powiecie dębickim przeprowadzonych zostało pięć wywiadów pogłębionych z przedstawicielami powiatowych instytucji rynku pracy. Każda z przebadanych instytucji charakteryzuje się inną specyfiką, inne też zewnętrzne uwarunkowania sprzyjają bądź hamują jej rozwój. Instytucje powiatowego rynku pracy wykazywały także bardzo duże zróżnicowanie w zakresie funkcjonowania oraz prowadzonej działalności. W Dębicy działają instytucje, które niedawno pojawiły się na rynku pracy i nie są jeszcze dostatecznie rozreklamowane wśród lokalnej społeczności. Istnieją też takie, które przeszły momenty kryzysowe (zagrożone były upadkiem), ale uległy odpowiednim przekształceniom i obecnie funkcjonują w sposób bardzo prężny, zdecydowanie efektywniej niż w przeszłości. Są też takie, które istnieją, ale ich działalność jest bardzo okrojona ze względu na brak wystarczających funduszy. Nie brakuje i takich instytucji, które wpasowały się w lokalny rynek, realizując jego potrzeby i obecnie znajdują się w fazie rozwoju, odnosząc sukcesy w swojej działalności.

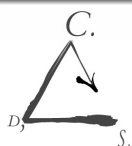
Zróżnicowanie obserwowalne jest także w przypadku korzystania przez poszczególne instytucje ze środków Unii Europejskiej. Poczynając od instytucji rynku pracy powiatu





dębickiego, które systematycznie i sukcesywnie realizują projekty opierając na nich swoją działalność, a co za tym idzie poszerzając i urozmaicając ofertę, poprzez takie, które jeszcze nie miały okazji korzystać z tych środków, po te które nie posiadają odpowiednich zasobów kadrowych, zdolnych do zarządzania projektami unijnymi. Równocześnie rozmówcy podkreślają ogromną rolę jaką fundusze unijne odgrywają w działalności poszczególnych podmiotów: *„dzięki środkom z funduszy europejskich, możemy dostosowywać swoje działania zgodnie z wymaganiami jakie stawia nam rynek pracy. [...] To znacznie wzbogaca naszą ofertę i czyni nasze usługi jakościowo dużo lepsze”,* a także: *„dzięki wygrywanym projektom możemy przeprowadzić dodatkowe szkolenia, na które nie ma stałych wydziałonych pieniędzy”.* Podjęcie tej tematyki wywołało również inne związane z nią kwestie. Poruszony został m.in. problem rotacji pracowników, która bezpośrednio wiąże się realizacją projektów unijnych. Po zakończeniu tego typu przedsięwzięcia instytucje rynku pracy częstokroć zmuszone są do rezygnacji z zatrudnienia części pracowników. *„Bardzo niekorzystne jest to, że gdy kończymy realizować jakiś projekt, najczęściej nie mamy stałych funduszy, które umożliwiłyby utrzymanie zatrudnienia osób pracujących przy projekcie. Ten brak kontynuacji zatrudnienia jest dla nas bardzo dotkliwy i niekorzystny – szkolimy ludzi, którzy już wykwalifikowani i z doświadczeniem mogliby z powodzeniem zasilać nasze szeregi, a jednak odchodzą, gdyż muszą szukać stałego zatrudnienia”.*

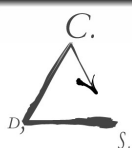
Często poruszaną przez rozmówców kwestią było poradnictwo zawodowe i rola jaką powinno odgrywać ono w powiecie dębickim. Jak wskazywali respondenci - istnieje na nie duże zapotrzebowanie wśród młodzieży szkolnej – zarówno gimnazjalnej jak i ponadgimnazjalnej. To młodzież – zarówno ta jeszcze się ucząca, jak i ta z wykształceniem wyższym – była najczęściej wskazywaną grupą osób „zaniedbanych” pod względem kierowanych wobec niej usług rynku pracy. Taki stan rzeczy wynika z kilku aspektów, o których wspominają w swoich wypowiedziach nasi rozmówcy. *„Jedną z grup osób „zaniedbanych” stanowi grupa młodzieży, która jeszcze się uczy. Oznacza to, że z racji tego, iż się uczy nie jest objęta pomocą Urzędu Pracy, a drugiej strony, ponieważ są nadal w szkołach, to szkoły nie widzą potrzeby, aby już wdrażać swoich uczniów w realia rynku pracy i kierować ku nim konkretne usługi jak poradnictwo pracy. Po opuszczeniu szkoły, ci młodzi ludzie boleśnie „zderzają się” z rynkiem pracy, bo ich wyobrażenia były całkiem inne. Akceptacja takiego stanu rzeczy oraz nauka poruszania się w takiej, a nie innej sytuacji zajmuje kilka kolejnych, dodatkowych lat. Jest to taka bolesna konfrontacja wyobrażeń z rzeczywistością”.* Jak dodatkowo podkreśla jeden z rozmówców *„ostatnie badania ujawniły, iż 20% młodzieży gimnazjalnej w naszym powiecie nie wie, jakie kolejne kroki podjąć w swoim życiu zawodowym. Również młodzież gimnazjalna w znacznie większym stopniu, bo aż w 50%, przyznaje się, że nie wie, jaką szkołę ponadgimnazjalną wybrać. Było to w ramach projektu „Zostańcie w Dębicy”. W kwietniu 2007 roku ten problem omawiany był na Sesji burmistrzów, wójtów w Jodłowej. Jest to dla nas wyzwanie. Chcemy pomóc młodzieży, aby wybierała szkoły i profile ukierunkowane pod potrzeby lokalnego rynku pracy. Z tym właśnie wiązał się wcześniej wspomniany projekt”.* W przypadku pożądanych w tym zakresie działań,





z przeprowadzonych rozmów wynika, że w powiecie dębickim istnieje wiele instytucji świadczących tego typu usługi. Ich realizacja odbywa się najczęściej na zasadzie współpracy: *„z prostego względu – na poradnictwo zawodowe jest tak ogromne zapotrzebowanie i ilość osób, do których powinno ono dotrzeć jest tak wielka, że nie ma możliwości, aby rywalizować o klienta. Za dużo jest pracy w tym względzie i jest to ciągle zbyt słabo zagospodarowana dziedzina, abyśmy wyłącznie my mogli się z tym uporać. Dlatego współpraca jest jak najbardziej mile widziana”*. Konkurencja widoczna jest natomiast na polu pozyskiwania klientów dla działań komercyjnych (szkoleń, kursów, itp.). Istnieje także konkurencja o projekty unijne, środki jakie można z nich uzyskać, o beneficjentów. Jednak, jak zapewniają rozmówcy, konkurencja ta wpływa na działalność instytucji raczej w sposób pozytywny, stymuluje bowiem do nieustannego ulepszania działań, dbania o jakość oferty i jej urozmaicenie. Pomimo istnienia zjawiska konkurencji instytucje rynku pracy powiatu dębickiego, w opinii rozmówców, dążą także do współpracy, a dobrze pojęta rywalizacja nie wyklucza współdziałania. Ponadto, respondenci bardzo często podkreślali, że w powiecie w większym stopniu zaistnieć powinna specjalizacja w zakresie podejmowanych działań. *„Moim zdaniem najważniejsze jest nawiązanie współpracy, w której każdy odnalazłby swoje miejsce i zajął się określonym typem działań. Ale wówczas musiałaby zniknąć konkurencja. A to jest nierealne”*. Podkreślana była także niezbyt owocna współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy, który, w opinii rozmówców, nie pełni w wystarczającym stopniu roli koordynatora łączącego poszczególne instytucje rynku pracy w powiecie. Rolę tę przejęło natomiast Stowarzyszenie Dębicki Klub Biznesu, które zostało wymienione przez reprezentantów wszystkich badanych podmiotów. Jak wskazywali przedstawiciele badanych instytucji współpracuje ono z poszczególnymi lokalnymi placówkami na bardzo wielu polach działania. Pełni funkcję koordynatora wielu inicjatyw i stanowi bardzo dobre źródło informacji na temat aktualnej sytuacji na powiatowym rynku pracy.

Instytucje dębickiego rynku pracy doskonale zdają sobie sprawę z tego, jak przyczyniają i mogą przyczyniać się do rozwoju lokalnego rynku oraz pobudzania przedsiębiorczości. Jeśli w poszczególnych podmiotach zachodziły jakieś zmiany (wykluczając te narzucane odgórnie przez ustawodawstwo), to zazwyczaj wynikały one z wewnętrznych uwarunkowań funkcjonowania instytucji. *„Kreatywność i pomysłowość zespołu, który chce się rozbudowywać i poszerzać swoją ofertę sprawia, iż realizują się pomysły. Zmiany są inspirowane przez naszych członków”*. Ważnym czynnikiem zmian są także możliwości jakie powstały dzięki programom unijnym, które ułatwiają działalność i pracę z duchem czasów. *„Organizowanych jest bardzo dużo szkoleń bezpłatnych, które są kierowane do instytucji pozarządowych i mają charakter inwestycji w ich kapitał ludzki, a to bardzo wzbogaca, wzmacnia instytucję - cały czas uczymy się i szkolimy, pogłębiamy wiedzę”*. Takie właśnie możliwości zostały uznane za siły zewnętrzne, które przyczyniają się do rozwoju instytucji. Postępująca integracja europejska stwarza wiele dodatkowych możliwości dla różnego typu instytucji. Szczególne znaczenie ma to dla tych podmiotów, które bezpośrednio współpracują z państwami należącymi do Unii Europejskiej – przede wszystkim poprzez brak barier w



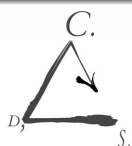


dowolnym przekraczaniu granic. Dębicki rynek pracy charakteryzuje się sporą ilością obecnych na nim firm, co dla wielu instytucji, szczególnie tych szkoleniowych, stanowi czynnik rozwojowy, gdyż przedsiębiorstwa bardzo często korzystają z ich oferty, zgłaszając zapotrzebowanie na różnego typu szkolenia, przekwalifikowanie. Dodatkowo łatwiej jest również pozyskać pracodawcę, który zapewni praktyki dla uczniów.

Poszczególne instytucje rynku pracy powiatu dębickiego wskazują także na pewne zewnętrzne utrudnienia w prowadzonej przez nie działalności. Zaliczają do nich m.in. „przestarzały, niedostosowany do wymogów rynku system oświaty”, który blokuje wiele działań. Uniemożliwia on np. zatrudnianie w szkołach publicznych osób z bardzo dobrym doświadczeniem zawodowym, ale bez pewnych uprawnień do pracy z uczniami. Jest to wielkie ograniczenie, a – jak podkreślają nasi rozmówcy - najbardziej tracą na tym właśnie uczniowie. Często akcentowano także trudności ze znalezieniem specjalisty do przeprowadzenia konkretnego szkolenia. Wiele spraw, uniemożliwiających pożądaną rozwój danej instytucji, koncentruje się natomiast wokół kwestii finansowych, a konkretnie ich niedostatku: „z tego względu nie zawsze możemy zrealizować niektóre pomysły, bądź w sposób odpowiedni poszerzyć swoją ofertę zgodnie ze zmieniającymi się oczekiwaniami odbiorców”.

Badane podmioty swoje działania opierają na długofalowych planach, które warunkują ich działalność. Tego typu plany i strategie, są tworzone na bazie analiz trendów i potrzeb charakteryzujących dany okres. Niemniej jednak, rozmówcy podkreślają, że mogą one ulegać zmianie, a dla poszczególnych instytucji nie jest tak ważnym, by sztywno trzymać się wyznaczonych ram. Jak zapewniają, reprezentowane przez nich instytucje za cel stawiają sobie przede wszystkim sprostanie oczekiwaniom lokalnego rynku pracy, dlatego też, poszczególne strategie mogą ulec przekształceniom.

Możliwości, jakie niesie za sobą utworzenie Podkarpackiego Portalu Pracy, zostały pozytywnie odebrane wśród badanych instytucji. Dla jednej spośród nich, będzie to jedyna możliwość zaistnienia w Internecie, gdyż nie posiada ona własnej strony internetowej. „Możliwość pozyskania szerszego grona odbiorców dla oferowanych usług”, to zdecydowanie najważniejsza i najczęściej wymieniana przez rozmówców funkcja Portalu. W pierwszej kolejności została ona wskazana przez trzy na pięć instytucji. Pozostałe dwie instytucje na pierwsze miejsce wybrały: „Dodatkową formę promocji instytucji i podejmowanych przez nią działań” – tyczyło się to jednej instytucji, która istnieje na rynku od niedawna, druga zaś uległa przekształceniu i obecnie funkcjonując na innych polach, chce zaprezentować swój nowy wizerunek lokalnej społeczności.

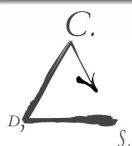




SPIS ŹRÓDEŁ

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_okołobiznesowe_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.

