

Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy – studium przypadku

Marcin Dygoń¹

Wstęp

Europejski Fundusz Społeczny (EFS) jest najstarszym funduszem strukturalnym Unii Europejskiej². Powstał na bazie traktatów rzymskich w 1957 r., kiedy to powołano do życia Europejską Wspólnotę Gospodarczą (EWG) [Grewiński 2002: 9]. Pierwsze faktyczne działania funduszu zainicjowano już w 1960 roku i od tej pory jest to najważniejsze źródło finansowania interwencji krajów członkowskich UE (Wspólnot) w obszarze polityki społecznej. Rola EFS ewoluuje wraz z całokształtem działań związanych z rozwojem ponadnarodowej polityki społecznej oraz polityki regionalnej we Wspólnotach Europejskich. Zmiany te związane są ze zwiększeniem roli funduszu w polityce spójności społeczno-gospodarczej, a także pogłębieniem współpracy na płaszczyźnie działań „wielofunduszowych”, komplementarności z innymi, w szczególności inwestycyjnymi aspektami implementacji polityk [Grewiński 2002: 9], w tym polityki regionalnej. Ponadto EFS utożsamiany jest ze źródłem finansowania europejskiej strategii zatrudnienia. W okresie programowania 2007–2013 EFS wdrażany jest w Polsce poprzez realizację programu operacyjnego Kapitał Ludzki.

Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy jako projekt systemowy PO KL

Projekty systemowe w ramach PO KL polegają na realizacji zadań publicznych przez podmioty działające na podstawie odrębnych przepisów w zakresie określonym

¹ Mgr Marcin Dygoń, Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie

² Pojęcie „fundusze strukturalne” w okresie programowania 2007–2013 związane jest tylko z dwoma funduszami – Europejskim Funduszem Społecznym i Europejskim Funduszem Rozwoju Regionalnego. W poprzednim okresie programowania (2000–2006) funkcjonowały jeszcze Europejski Fundusz Orientacji i Gwarancji Rolnej, Instrument Finansowy Ukierunkowania (Wspierania) Rybołówstwa. Fundusz Spójności nie jest uznawany za fundusz strukturalny, choć jego wdrażanie jest ściśle powiązane z pozostałymi funduszami. Pojęcie „funduszy strukturalnych” zostało ugruntowane na mocy prawa w Rozporządzeniu Rady (WE) nr 1083/2006 z dnia 11 lipca 2006 r. ustanawiającym przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności i uchylającym Rozporządzenie (WE) nr 1260/1999.

przepisami prawa i dokumentami strategiczno-programowymi przyjętymi przez Radę Ministrów [*Szczegółowy opis priorytetów...* 2010: 14]. W *Szczegółowym opisie priorytetów programu operacyjnego Kapitał Ludzki*³ (SzOP PO KL) wskazano typy operacji oraz podmioty, które mogą je realizować. Dokonano tym samym rozróżniania na dwa podstawowe typy projektów – konkursowe, które charakteryzuje powszechna dostępność dla wszystkich lub dla wybranej grupy wyspecjalizowanych bądź uprawnionych podmiotów (beneficjenci) i systemowe, do wdrażania których wskazano nazwę podmiotu realizującego zadania publiczne (beneficjent projektu systemowego). W priorytecie VIII w poddziałaniu 8.1.4 Przewidywanie zmiany gospodarczej zdefiniowano beneficjenta systemowego jako jednostkę organizacyjną samorządu województwa wskazaną przez instytucję pośredniczącą w planie działania⁴, który jest zatwierdzany przez Komitet Monitorujący PO KL [*Zasady...* 2011: 3]. W systemie realizacji PO KL umożliwiono wdrażanie projektów systemowych również przez instytucje pośredniczące lub instytucje pośredniczące drugiego stopnia o ile w danej instytucji zadań wynikających z projektu nie może pełnić inna komórka organizacyjna. Warunkiem przyjęcia do realizacji projektu systemowego jest zgodność typu projektu z planem działania dla priorytetu, w ramach którego realizowany ma być projekt – w danym priorytecie SzOP przewidziano do realizacji taki typ operacji – oraz zawarcie w tym planie działania informacji na temat rezultatów projektu systemowego. Ogólną zasadą przyjmowania projektów systemowych do realizacji jest prowadzenie naboru przez właściwą dla danego priorytetu instytucję pośredniczącą lub instytucję pośredniczącą drugiego stopnia. Projekty te podlegają ocenie według odrębnych kryteriów oceny formalnej i merytorycznej przyjętych przez Komitet Monitorujący PO KL, podobnie jak dla projektów konkursowych, z tą zasadniczą różnicą, że w przypadku niespełnienia któregokolwiek z kryteriów oceny formalnej lub merytorycznej nie podlegają one odrzuceniu, a są przekazywane do poprawy. Ścieżka zgłaszania i przyjmowania projektu dotyczącego Podkarpackiego Obserwatorium Rynku Pracy (PORP) do realizacji opierała się właśnie na tych zapisach SzOP PO KL. Zgodnie z procedurami⁵ projekt PORP został zgłoszony przez jednostkę organizacyjną niepełniącą żadnych funkcji w ramach programu (Wydział Informacji Statystycznej i Analiz WUP) do jednostki organizacyjnej pełniącej zadania instytucji pośredniczącej w priorytecie VIII PO KL (Wydział Rozwoju Kadr Regionu WUP). Ocena projektu dokonana została z zachowaniem rozdzielności funkcjonalnej zadań w ramach tej samej instytucji. Dodatkowo w ocenie uczestniczył, poprzez wyrażenie opinii o projekcie systemowym, ekspert zewnętrzny.

³ Szczegółowy opis priorytetów przygotowany jest dla każdego programu operacyjnego przez Instytucję Zarządzającą w oparciu o zapisy Ustawy o prowadzeniu polityki rozwoju art. 26, ust. 1, pkt. 2.

⁴ Plan działania to dokument przygotowany corocznie przez IP obejmujący jeden priorytet PO KL, w którym IP dla tego priorytetu przedstawia założenia na dany rok kalendarzowy odnośnie preferowanych form wsparcia, podziału środków finansowych przeznaczonych do podpisywania nowych umów oraz związanych z wydatkowaniem środków już zakontraktowanych.

⁵ Każda instytucja uczestnicząca w realizacji PO KL zobowiązana jest do opracowania wewnętrznych instrukcji (procedur) w odniesieniu do wszystkich procesów występujących we wdrażaniu programu na danym poziomie. Instrukcje są zatwierdzane przez Instytucję Zarządzającą Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki, audytowane i kontrolowane przez uprawnione organy kontrolne. W instrukcjach zamieszczono również procedury dotyczące przygotowania i oceny projektów systemowych zgłaszanych i realizowanych przez IP jako beneficjenta systemowego.

Podstawa prawna realizacji projektu, organizacja projektu oraz zakres merytoryczny PORP

Podstawą prawną wdrożenia projektu systemowego jest umowa zawierana przez instytucję pośredniczącą lub instytucję pośredniczącą drugiego stopnia z beneficjentem systemowym, a w przypadku wystąpienia relacji prawno-organizacyjnych pomiędzy tymi podmiotami, które uniemożliwiają zawarcie umowy, projekt systemowy realizowany jest na podstawie decyzji lub uchwały właściwego organu [*Szczegółowy opis priorytetów...* 2010: 15]. Od strony formalno-prawnej ten sam podmiot spełnia dwie funkcje w programie operacyjnym. Z jednej strony jest instytucją finansującą projekt (ogłasza nabór, ocenia złożoną aplikację i przyjmuje do realizacji, nadzoruje wdrażanie i rozlicza poniesione wydatki), z drugiej zaś jest beneficjentem (tu systemowym) realizującym przedsięwzięcie. Po weryfikacji wniosku pod względem formalnym i zakończeniu oceny merytorycznej ze względu na wyżej przytoczone zapisy dokumentów programowych PO KL Zarząd Województwa Podkarpackiego podjął Uchwałę nr 260/5082/10 z dnia 3 marca 2010 roku w sprawie zatwierdzenia realizacji projektu systemowego Samorządu Województwa Podkarpackiego / Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie – Wydziału Informacji Statystycznej i Analiz dla priorytetu VIII *Regionalne kadry gospodarki* w ramach programu operacyjnego Kapitał Ludzki. Uchwała Zarządu Województwa stała się tym samym dokumentem formalno-prawnym regulującym wzajemne kompetencje komórek organizacyjnych WUP w Rzeszowie zaangażowanych we wdrożenie projektu – od strony IP oraz od strony beneficjenta systemowego. W dokumencie „Prawa i obowiązki Samorządu Województwa Podkarpackiego / Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie – Wydziału Informacji Statystycznej i Analiz dotyczące realizacji projektu systemowego pt. Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy” określono wartość przyznanego dofinansowania, w tym również wartość obowiązkowego wkładu JST, zasady rozliczania przekazanej dotacji oraz dokonywania płatności na rzecz projektu, uregulowania dotyczące monitorowania i kontroli projektu, obowiązki informacyjne spoczywające na realizatorze (beneficjencie systemowym) oraz zasady dokonywania zmian w projekcie. Dokument ten stanowi załącznik do ww. uchwały podobnie, jak i zatwierdzony wniosek o dofinansowanie realizacji projektu.

Na potrzeby realizacji Podkarpackiego Obserwatorium Rynku Pracy nie powołano odrębnej struktury organizacyjnej (wydziału lub zespołu), a zadania beneficjenta realizowane są przez Wydział Informacji Statystycznej i Analiz. Do zadań wydziału zbieżnych z prowadzoną w projekcie działalnością, zgodnie z regulaminem organizacyjnym WUP, należą:

- sporządzanie analiz problemowych i kompleksowych oraz okresowych opracowań, obejmujących analizę i ocenę sytuacji na rynku pracy województwa podkarpackiego dla potrzeb wewnętrznych, marszałka, zarządu i sejmiku oraz innych społecznych i instytucjonalnych partnerów rynku pracy,
- opracowywanie analiz rynku pracy i badanie popytu na pracę, w tym prowadzenie monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych,

- inicjowanie i projektowanie badań socjologicznych w celu uzyskania informacji jakościowych umożliwiających ocenę sytuacji na rynku pracy,
- przygotowywanie narzędzi badawczych, kierowanie badaniami i współdziałanie w ich organizacji,
- upowszechnianie informacji o wojewódzkim rynku pracy,
- współdziałanie z samorządami (powiatowymi i gminnymi), wojewodą oraz pracodawcami i ich organizacjami w zakresie diagnoz dotyczących rynku pracy.

Wydział Informacji Statystycznej i Analiz od początku swojego funkcjonowania inicjował i realizował badania, a także sporządzał analizy na bazie gromadzonej przez WUP statystyki i innych źródeł zastanych. W latach 2008–2009 zrealizował projekt, który dla WUP miał charakter pilotażowy. Projekt pn. Analiza trendów rozwojowych branży budowlanej w województwie podkarpackim miał, jak można się spodziewać, charakter badawczy. Spełniał także funkcje informacyjne. Zgodnie z założeniami planu działania projekt ten miał pozwolić na opracowanie i wdrożenie metodologii, która w przyszłości mogłaby posłużyć do cyklicznych badań i analiz dotyczących trendów rozwojowych oraz związanej z nimi wymiany informacji [*Plan działania...* 2007]. Realizacja tego przedsięwzięcia, doświadczenia z nim związane były podstawą do opracowania merytorycznej zawartości wniosku, w ramach którego powołano PORP oraz zastosowanych w nim rozwiązań organizacyjnych. Projekt Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy został opracowany w drugiej połowie 2009 roku i na początku następnego roku złożony do oceny przez instytucję pośredniczącą. Zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie realizacji projektu jego głównym celem jest zwiększenie do końca 2013 roku poziomu wiedzy na temat trendów rozwojowych i sytuacji na rynku pracy województwa podkarpackiego wśród decydentów i pracowników podmiotów zajmujących się problematyką rynku pracy oraz przedsiębiorców i pracodawców, a przez to szersze jej wykorzystanie przy podejmowaniu decyzji. Jako podmioty zajmujące się problematyką rynku pracy określono następujące rodzaje instytucji: publiczne i niepubliczne służby zatrudnienia, instytucje rynku pracy, szkoły gimnazjalne i ponadgimnazjalne, samorząd lokalny. System celów projektu zakłada osiągnięcie następujących celów pośrednich (szczegółowych), które mają doprowadzić do realizacji celu głównego:

- rozpoznanie trendów rozwojowych oraz określenie kierunków zmian na regionalnym rynku pracy;
- systematyczne monitorowanie sytuacji na rynku pracy województwa podkarpackiego;
- dostarczenie instytucjom zajmującym się kreowaniem polityki zatrudnienia i kształcenia odpowiedniej wiedzy na temat rynku pracy;
- zebranie wyników badań, analiz, raportów i ich udostępnienie w „jednym miejscu”, a przez to zwiększenie dostępu instytucjom, podmiotom i organizacjom do wyników badań i analiz dotyczących rynku pracy;
- zmniejszenie liczby odrzucanych, z przyczyn wykorzystania nieaktualnych źródeł informacji lub błędnej identyfikacji problemów, wniosków PO KL składanych do WUP;
- uwzględnienie w raportach analizy wyników w rozbiciu na płeć, poszukiwanie obszarów i przyczyn istniejących nierówności kobiet i mężczyzn.

W projekcie w równomiernym zakresie występują dwie funkcje: badawcza – odgrywająca kluczowe znaczenie ze względu na potrzeby informacyjne WUP oraz interesariuszy urzędu; informacyjna – spełniająca podrzędną rolę w stosunku do ba-

dawczego charakteru projektu, jednak ze względu na cel projektu zorientowany na faktyczne wykorzystanie zdobytej w trakcie realizacji projektu wiedzy na temat rynku pracy odgrywa również ważną rolę związaną z upowszechnianiem produktów Obserwatorium.

W ramach funkcji badawczej zaplanowano do realizacji następujące badania regionalne – których obszar i badana populacja generalna odnosi się do terenu województwa podkarpackiego:

- Analiza trendów rozwojowych sektora usług rynkowych;
- Analiza trendów rozwojowych sektora usług nierynkowych;
- „Pracodawcy Podkarpacia” – badanie panelowe realizowane w ciągu trzech kolejnych lat (2011–2013) na tej samej grupie respondentów;
- Analiza trendów rozwojowych branży budowlanej.

Założenia wskazane we wniosku o dofinansowanie realizacji projektu ściśle określają minimum co do planowanej liczebności próby badania oraz wykorzystywanych w organizacji badania metod badania. Założono przy tym, że każde z zaplanowanych badań opierać się będzie o analizę danych zastanych, badania ilościowe i badania jakościowe. Wśród badań ilościowych przewidziano bezpośrednio indywidualne wywiady kwestionariuszowe (PAPI) realizowane na wybranej próbie pracodawców i pracowników. Jako minimum z metod jakościowych wymieniono indywidualne wywiady pogłębione (IDI) oraz zogniskowane wywiady grupowe (FGI). Jednocześnie określono rodzaje respondentów poszczególnych metod. W przypadku IDI mają to być przedstawiciele wybranych firm i ich pracownicy, przedstawiciele publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz przedstawiciele instytucji badawczo-rozwojowych (i naukowych). Metoda FGI ma być wykorzystana przy pozyskiwaniu danych od przedstawicieli największych firm (pracodawców), publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, szkolnictwa zawodowego oraz władz samorządowych. Zgodnie z zapisami wniosku o dofinansowanie realizacji projektu wymienione wyżej pierwsze trzy zaplanowane badania mają się opierać na próbie ok. 1000 pracodawców i 2000 pracowników oraz przeprowadzeniu 90 IDI i 6 FGI. W przypadku badania trendów rozwojowych branży budowlanej ze względu na wielkość branży główne charakterystyki liczbowe próby i narzędzi badawczych określono na niższym poziomie. Próba dla tego badania (wywiady kwestionariuszowe) została określona na ok. 100 firm oraz 600 pracowników tych firm. Planuje się zorganizowanie 2 FGI. Natomiast wywiady pogłębione mają być zrealizowane w liczbie 25.

Należy zwrócić uwagę, że założenia przedstawione we wniosku nie uwzględniają wyniku przygotowania procesu badawczego dla każdego zaplanowanego badania. Bez uprzedniego sformułowania problemów badawczych i celów badań oraz wykonania dalszych prac naukowych związanych z przygotowaniem do realizacji badania informacje te trzeba traktować raczej jako predykcję możliwych rozmiarów badania pod kątem przygotowania budżetu i ukazania skali projektu niż wytycznymi do faktycznego ich przeprowadzenia. W trakcie trwania projektu, zgodnie z zapisami wniosku, prowadzone mają być działania związane z uszczegółowieniem problematyki poszczególnych badań i ich zakresem. Wymaga tego przeprowadzenie odpowiedniej

procedury w ramach przepisów ustawy Prawo zamówień publicznych – przygotowanie Specyfikacji istotnych warunków zamówienia oraz Szczegółowego opisu przedmiotu zamówienia. Ostateczny kształt badania uzależniony jest również od faktycznego przebiegu postępowania o udzielenie zamówienia publicznego, a przede wszystkim zaproponowanego przez wykonawcę pomysłu na osiągnięcie celów badania (dobór metod, narzędzi, definicja próby i sposób jej doboru). Takie podejście potwierdzają przeprowadzone do tej pory postępowania o udzielenie zamówienia publicznego, w których wprawdzie liczby respondentów zostały zachowane, natomiast badania te zostały istotnie wzbogacone przez propozycję wykonawcy złożoną w ofercie, a następnie w raporcie metodologicznym badania. Było tak w obu przeprowadzonych do tej pory postępowaniach (Analiza trendów rozwojowych sektora usług rynkowych oraz „Pracodawcy Podkarpacia”). W pierwszym przypadku wykonawca wzbogacił operat narzędziowy poprzez dodanie takich technik, jak: analiza STEEPVL, badanie eksperckie metodą Delphi przy użyciu narzędzia internetowej komunikacji z ekspertami zewnętrznymi [*Raport metodologiczny 2010*: 31–33]. W drugim przypadku wykonawca badania zdecydował się na wprowadzenie metody studium przypadku, moderowanej dyskusji ekspertów, modelowania makroekonomicznego i warsztatu końcowego [*Badanie... 2011*: 53–55]. W obu przypadkach nieznacznie zwiększono próby badawcze w badaniu PAPI (np. rozszerzono próbę o dodatkowe osoby samozatrudnione).

Oprócz wymienionych wyżej badań zlecanych w odpowiednim trybie zamówień publicznych zespół projektowy PORP ma opracować bazujące na danych statystycznych pozyskiwanych z powiatowych urzędów pracy następujące materiały analityczne:

- Analiza sytuacji na rynku pracy województwa podkarpackiego – w oparciu o dane za pierwsze półrocze oraz według stanu na koniec roku kalendarzowego;
- Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie podkarpackim – za pierwsze półrocze i rok kalendarzowy;
- Efektywność programów rynku pracy w województwie podkarpackim – raport obejmujący wydatkowanie środków Funduszu Pracy przez powiatowe urzędy pracy.

Tabela 1. Zestawienie produktów projektu Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> – 6 raportów z badań zlecanych – 20 raportów z analiz własnych – min. 2860 egzemplarzy publikacji raportów z badań i raportów z analiz – 3 seminaria tematyczne – 3 konferencje promujące wypracowane w trakcie projektu raporty – Udział pracowników PORP w 36 konferencjach i seminariach lokalnych, regionalnych, krajowych i zagranicznych – Uruchomienie strony WWW projektu z biblioteką publikacji – Utworzenie bazy danych adresowych instytucji rynku pracy i podmiotów zainteresowanych wynikami badań i analiz – 15 artykułów sponsorowanych zamieszczonych w prasie o zasięgu regionalnym – 180 miesięcznych komentarzy do sytuacji na rynku pracy oraz sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie podkarpackim |
|--|

Funkcja informacyjna projektu realizowana będzie przede wszystkim w oparciu o wytworzone w okresie jego realizacji produkty (raporty z badań i raporty z analiz własnych) (tabela 1). Głównym narzędziem informacji i promocji ma być strona internetowa, która zawierać ma moduł prezentacji podstawowych danych statystycznych charakteryzujących sytuację na rynku pracy w formie map, wykresów i tabel oraz tzw. „bibliotekę raportów” zawierającą bazę raportów z badań, opracowań i analiz odnoszących się do rynku pracy, w tym przede wszystkim województwa podkarpackiego. „Biblioteka raportów” tworzy przestrzeń styku wyników prac badawczych zrealizowanych przez różne podmioty. Oprócz strony internetowej w trakcie realizacji projektu wykorzystywane mają być również ogłoszenia radiowe, artykuły sponsorowane, pozycjonowanie strony w sieci internetowej, reklamy internetowe oraz działania o charakterze media relations oparte o stałą współpracę z wybranymi dziennikarzami. Narzędziem komunikacji bezpośredniej są seminaria tematyczne oraz konferencje promujące wyniki badań (raz do roku).

Jak już wcześniej wspomniano, struktura organizacyjna projektu została oparta o istniejące rozwiązania organizacyjne – nie powołano na potrzeby realizacji projektu komórki organizacyjnej (wydziału lub zespołu)⁶. Zgodnie z zapisami wniosku o dofinansowanie realizacji projektu do jego wdrożenia powołane miały być dwa zespoły: zespół ds. badań i analiz oraz zespół ds. obsługi organizacyjnej projektu. Beneficjent zobowiązał się również do uregulowania sposobu wdrożenia projektu, dookreślenia jego struktury organizacyjnej. W oparciu o te zapisy w pierwszym miesiącu wdrażania projektu wydane zostało Zarządzenie dyrektora WUP nr 14/10 z dnia 11 lutego 2010 roku w sprawie powołania Zespołu ds. Realizacji Projektu Systemowego pn. Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, które definiuje nowy wymiar koordynacji w urzędzie. Obok koordynacji funkcjonalnej wprowadzono koordynację projektową, niesfunkcjonującą do tej pory w strukturze organizacyjnej WUP. Ta wewnętrzna regulacja jest podstawą organizowania i administrowania projektem PORP. W skład zespołu realizującego projekt wchodzi 11 osób z 6 komórek organizacyjnych (wydziałów lub zespołów). W dokumencie tym, nawiązując do zapisów wniosku o dofinansowanie realizacji projektu, doprecyzowano nazwy poszczególnych stanowisk pracy (które nie we wszystkich przypadkach odzwierciedlają nazewnictwo stosowane w urzędzie) i wzajemne relacje pomiędzy poszczególnymi stanowiskami. Precyzyjnie określono także zakresy kompetencji dla poszczególnych stanowisk, wymagania odnośnie wiedzy, kompetencji oraz wyposażenia w sprzęt na danym stanowisku pracy. Kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych, których pracownicy uczestniczyć mają w implementacji projektu, zostali zarządzeniem dyrektora WUP zobowiązani do zmiany zakresów czynności podległych im pracowników zgodnie z kompetencjami i odpowiedzialnością na danym stanowisku opisanym w zarządzeniu.

⁶ Zgodnie z Regulaminem organizacyjnym Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie wydział jest podstawową komórką organizacyjną zajmującą się określoną problematyką i działalnością w sposób kompleksowy lub kilkoma zagadnieniami, których realizacja w jednej komórce organizacyjnej ułatwia prawidłowe zarządzanie nimi. Zespół jest natomiast komórką organizacyjną zajmującą się określoną problematyką, którą tworzy się w przypadku konieczności organizacyjnego wyodrębnienia określonej problematyki niewymagającej powołania większej komórki organizacyjnej.

W oparciu o w/w dokument można określić strukturę organizacyjną projektu, jako strukturę macierzową, dla której charakterystyczne jest alokowanie części zasobów do realizacji projektu bez zmiany funkcjonalnego charakteru dotychczasowej koordynacji. Trzon zespołu realizującego projekt (zespół ds. badań i analiz) stanowią pracownicy Wydziału Informacji Statystycznej i Analiz. Są to stanowiska: kierownika projektu, specjalisty ds. analiz I i specjalisty ds. analiz II, specjalisty ds. promocji i informacji oraz specjalisty ds. monitoringu i ewaluacji. Zaangażowanie każdego z tych stanowisk przewiduje zatrudnienie w formie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Dodatkowymi stanowiskami wymienionymi w zarządzeniu dyrektora WUP są: pracownik ds. zamówień publicznych, pracownik ds. zakupów (Wydział Organizacyjno-Administracyjny), pracownik ds. obsługi finansowo-księgowej (Wydział Budżetu i Finansów), pracownik ds. obsługi kadrowej (zespół ds. kadr i szkoleń), informatyk (zespół ds. wdrożeń i obsługi systemów informatycznych) oraz radca prawny (zespół radców prawnych) – stanowiska te stanowią zgodnie z terminologią projektową zespół ds. obsługi organizacyjnej projektu.

Tabela 2. Dokumenty składające się na system zarządzania projektem pn. Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy

Lp.	Nazwa dokumentu	Zakres dokumentu
1	2	3
Dokumenty fazy realizacji projektu		
1.	Uchwała nr 260 / 5082 / 10 Zarządu Województwa Podkarpackiego z dnia 3 marca 2010 roku w sprawie zatwierdzenia realizacji projektu systemowego	Dokument akceptujący i zatwierdzający do realizacji projekt systemowy Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy. Integralną częścią dokumentu (załącznikami) są Prawa i obowiązki Samorządu Województwa Podkarpackiego / Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie – Wydziału Informacji Statystycznej i Analiz WUP związane z realizacją projektu systemowego. Formalnie dokument ten zastępuje umowę realizacji projektu. Załącznikiem do uchwały jest zaakceptowany w drodze oceny formalnej i merytorycznej wniosek o dofinansowanie realizacji projektu.
2.	Zarządzenie nr 14/10 dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Rzeszowie w sprawie powołania zespołu ds. realizacji projektu systemowego pn. Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy o numerze KSI POKL.08.01.04-18-001/10, realizowanego w ramach poddziałania 8.1.4 programu operacyjnego Kapitał Ludzki	Dokument obejmuje: wskazanie składu personalnego zaangażowanego w realizację projektu wraz z określeniem stanowisk (projektowych) zajmowanych przez te osoby. Dla każdego stanowiska określono opisy stanowisk pracy, które zawierają: <ul style="list-style-type: none"> – określenie miejsca stanowiska w strukturze organizacyjnej WUP – opis głównych obowiązków pracownika – zakres odpowiedzialności – profil kompetencyjny, w tym wymagania dotyczące wiedzy, doświadczenia zawodowego i specjalistyczne wymagania merytoryczne – wykazanie potencjalnych kontaktów wewnątrz urzędu – inne stanowiska pracy – oraz kontaktów zewnętrznych – wymagane wyposażenie stanowiska pracy.

1	2	3
3.	Założenia monitoringu Podkarpackiego Obserwatorium Rynku Pracy	Zawiera definicję celu i zakresu monitorowania projektu. Przedstawiono w nim również kryteria monitoringu rezultatów projektu oraz produktów projektu. Określono nazwy wskaźników oraz dokonano ich kwantyfikacji. Rezultaty podzielono zgodnie z przyjętym dla PO KL systemem wdrażania projektów. Podano możliwą do zastosowania metodologię pomiaru. Do dokumentu załączono wzory formularzy związanych z monitorowaniem projektu, w tym również formularz sprawozdania (na potrzeby wewnętrzne) z realizacji projektu. Określono również harmonogram monitorowania.
4.	Plan zarządzania ryzykiem	Plan zarządzania ryzykiem obejmuje zidentyfikowane ryzyka (identyfikacja, klasyfikacja), wraz z określeniem poziomu ryzyka, sposób zarządzania ryzykiem, w tym również założenia do kontroli i harmonogramu oraz podstawowe strategie reakcji na ryzyko. Główną część dokumentu stanowi tabela analizy ryzyka, w której zawarto: <ul style="list-style-type: none"> – definicję ryzyka (opis sytuacji ryzyka) – szacunek dotyczący prawdopodobieństwa zdarzenia (wg. skali 0 – 100) – wyrażoną liczbowo definicję skutku – siłę oddziaływania ryzyka na projekt (wg. skali 0–100) – poziom ryzyka (wg. skali 0 – 100 w trzech grupach: niskie, średnie, wysokie) – wskazanie nazwy strategii wiodącej w działaniach podejmowanych w przypadku występowania ryzyka (unikanie, łagodzenie, akceptacja, transfer, ubezpieczenie) – propozycję działań do realizacji w przypadku wystąpienia ryzyka – stwierdzenie możliwości wystąpienia ryzyka wtórnego – określenie osoby odpowiedzialnej za monitorowanie ryzyka i stosowanie strategii reakcji na ryzyko – sposób monitorowania ryzyka.
5.	Plan informacji i promocji projektu	Identyfikacja celów i grup odbiorców działań informacyjno-promocyjnych. Wybór odpowiednich narzędzi komunikacji z uwzględnieniem specyfiki poszczególnych rodzajów informacji oraz grup odbiorców informacji. Dokument zawiera również ramowy harmonogram wykorzystywanych narzędzi i planowanych działań.

1	2	3
6.	Plan ewaluacji projektu Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy	W dokumencie tym określono cele ewaluacji, zdefiniowano zakres poszczególnych kryteriów ewaluacji, a przede wszystkim dokonano wyboru metod, narzędzi ewaluacji oraz wskazano obiekty ewaluacji. Zdefiniowano również wymagania dotyczące standardów prowadzenia ewaluacji i przygotowania raportów poewaluacyjnych. W załączniku do dokumentu zamieszczono zestawienie zawierające: obiekty ewaluacji, opis obiektu wraz z podaniem ogólnej liczby instytucji według ich rodzajów, metody dostosowane do danych obiektów, liczebność próby ewaluacji mid-term i ex-post.
Dokumenty fazy planowania projektu		
7.	Lista strukturalna hierarchiczna	Lista została wykonana za pomocą techniki G. Schmitta [Trocki i in. 2003) – jest to lista faz realizacji projektu, przyporządkowanych im zadań i pakietów prac dla poszczególnych zadań w układzie hierarchicznym poziomym.
8.	Struktura podziału pracy	Struktura podziału pracy obejmuje wszystkie zaplanowane do realizacji fazy, zadania i pakiety pracy w postaci diagramu.
9.	Macierz odpowiedzialności RAM	Tabelaryczna prezentacja zakresów odpowiedzialności poszczególnych członków zespołu projektowego w oparciu o strukturę podziału pracy. Zawiera listę pakietów roboczych zaplanowanych do wykonania oraz listę stanowisk w zespole. Dla każdego stanowiska w odniesieniu do każdego pakietu roboczego możliwe jest określenie różnego rodzaju zależności i powiązań stanowisk w projekcie.
10.	Analiza interesariuszy	Obejmuje identyfikację interesariuszy ⁷ projektu oraz ich charakterystykę. Jest to zestawienie tabelaryczne interesariuszy wraz z ich analizą w oparciu o następującą strukturę: <ul style="list-style-type: none"> – charakterystyka cech społecznych, ekonomicznych, struktury, organizacji, statutu, zadań – określenie interesów i oczekiwań w odniesieniu do projektu – identyfikacja silnych i słabych stron instytucji (w tym w odniesieniu do projektu) – implikacje i wnioski dla projektu. Tabela zawiera analizę 41 interesariuszy – osób, grup społecznych lub organizacji, które zostały zidentyfikowane w środowisku zewnętrznym projektu.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie dokumentacji Podkarpackiego Obserwatorium Rynku Pracy

⁷ Ang. stakeholders. Zgodnie z definicją przyjętą przez Komisję Europejską interesariusze to osoby fizyczne lub instytucje, które mogą – pośrednio lub bezpośrednio, pozytywnie lub negatywnie – wpływać albo podlegać wpływowi projektu lub programu [Trocki i in 2003: 65].

Uwagi końcowe

Ze względu na umiejscowienie w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Rzeszowie instytucji odpowiedzialnej za monitorowanie sytuacji na rynku pracy i kreowanie polityki rynku pracy na poziomie regionalnym Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy wpisuje się mocnym akcentem w system realizacji badań rynku pracy. Nie jest jednak i nie może być jedynym jego elementem. System badań regionalnych korzysta bowiem z różnych źródeł wiedzy i inicjatyw podmiotów zainteresowanych i wyspecjalizowanych w wyjaśnianiu zjawisk społecznych i ekonomicznych zachodzących na tym rynku. System realizacji badań rynku pracy w województwie podkarpackim można nazwać systemem „mieszanym”. Uwzględnia on bowiem indywidualne pomysły i przedsięwzięcia różnego rodzaju projektodawców realizujących projekty badawcze finansowane z udziałem środków zewnętrznych (grantowych, europejskich). Badania te odpowiadają na potrzeby o różnym rodowodzie (własne instytucji, społeczności lokalnych, władz lokalnych i regionalnych) i zazwyczaj mają charakter pojedynczych projektów badawczych (incydentalny). Z drugiej strony w systemie funkcjonują również instytucje realizujące swoje zadania statutowe długofalowo, takie jak uczelnie wyższe, Urząd Statystyczny w Rzeszowie, samorząd województwa (pod kątem strategii rozwoju regionalnego czy RSI) oraz powiatowe urzędy pracy. Trzecim elementem systemu jest Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy, które łączy działania statutowe o długim okresie trwania (cykliczne analizy oparte o statystyki bezrobocia, nadzór nad statystyką) z pojedynczymi badawczymi. Jednym z głównych przesłanek do inicjowania badań są luki w wiedzy na temat rynku pracy i identyfikacja słabo rozpoznanych do tej pory obszarów badawczych [*Ogólnopolska...* 2011: 54]. Projekt Podkarpackie Obserwatorium Rynku Pracy stara się wypełnić lukę informacyjną związaną z funkcjonowaniem rynku pracy w wiedzy na temat przyczyn i skutków zjawisk na nim zachodzących. Warto również podkreślić, że realizacja projektu w oparciu o program operacyjny Kapitał Ludzki 2007–2013 wiąże się z możliwościami pozyskania środków na kosztowne regionalne badania, ale formuła realizacji tego typu instytucji w ramach projektu nakłada także ograniczenia o charakterze finansowym, organizacyjnym i funkcjonalnym.

Bibliografia

- Badanie pt. „*Pracodawcy Podkarpacia*”. Raport metodologiczny, Agrotec Polska Sp. z o.o., Warszawa 2011.
- Dziennik urzędowy Unii Europejskiej z dnia 6 sierpnia 2005 r.*, Warszawa 2007.
- Grewiński M., 2002, *Monitoring i ewaluacja w zastosowaniu Europejskiego Funduszu Społecznego*, „Polityka Społeczna”, nr 7, R. XXIX (340), Warszawa.
- Trocki M., Grucza B., Ogonek K., 2003, *Zarządzanie projektami*, PWE Warszawa.
- Ogólnopolska sieć współpracy w ramach badań regionalnych rynków pracy i ewaluacji PO KL*. Raport z realizacji grantu oraz modele współpracy, red. K. Siewiera, Szczecin 2011.
- Plan działania priorytetu VIII na lata 2007–2008*, <http://pokl.wup-rzeszow.pl>, stan na dzień 30.08.2011.
- Program operacyjny Kapitał Ludzki*, MRR, Warszawa 2007.
- Raport metodologiczny. Analiza trendów rozwojowych sektora usług rynkowych w 2010 r.*, TNS Pentor, Warszawa, 2010.

Rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006 z dnia 11 lipca 2006 r. ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności i uchylającym Rozporządzenie (WE) nr 1260/1999.

Rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylającego Rozporządzenie (WE) nr 1784/1999.

Szczegółowy opis priorytetów programu operacyjnego Kapitał Ludzki, wersja z 01.06.2010, MRR, Warszawa 2010.

Zasady dokonywania wyboru projektów w ramach programu operacyjnego Kapitał Ludzki, wersja dokumentu z dnia 1 stycznia 2011 r., MRR, Warszawa.

Podkarpackie Labour Market Observatory – case study

Summary

The main aim of this article is to present functioning of Podkarpackie Labour Market Observatory (case study).

Podkarpackie Labour Market Observatory has been established within the framework of the project financed by the Human Capital Operational Programme 2007–2013. The project is implemented by the Regional Labour Office in Rzeszów – Unit of Statistical Information and Analysis. In accordance with the project application the main goal of PLMO is to increase the level of knowledge about situation and development trends on the labour market of the Podkarpackie Region among decision makers and employees of bodies concerned with employment and entrepreneurs and employers, and by the wider use of it in the decision making process. Project is focused on the following four regional studies: analysis of development trends in the market oriented services sector, analysis of development trends in the non-market oriented services sector, "The Employers of Podkarpacie" – panel research carried out during the three subsequent years (2011–2013) in the same group of respondents and the analysis of development trends in the construction sector. There are also some analysis carried out basis labour market data collected by powiat labour offices.

Key words: Podkarpackie Labour Market Observatory, case study