

Wielkopolski Regionalny Program Operacyjny na lata 2014–2020

Wpływ interwencji WRPO 2014+ na zatrudnienie i rynek pracy w województwie wielkopolskim.

Identyfikacja wskaźnika Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu - pomiar 2.

Raport końcowy – wersja ostateczna

Poznań, grudzień 2019 r.



Rzeczpospolita
Polska



SAMORZĄD WOJEWÓDZTWA
WIELKOPOLSKIEGO

Unia Europejska
Europejskie Fundusze
Strukturalne i Inwestycyjne



Wpływ interwencji WRPO 2014+ na zatrudnienie i rynek pracy w województwie wielkopolskim. Identyfikacja wskaźnika Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu – pomiar 2

RAPORT KOŃCOWY (WERSJA OSTATECZNA)

Zamawiający:

Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego

al. Niepodległości 34, 61-714 Poznań

Wykonawca:

ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

ul. Grunwaldzka 5, 99-301 Kutno

Opracowanie:

Zespół Badawczy ASM - Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o.

Spis treści

STRESZCZENIE	4
SUMMARY	17
I. WPROWADZENIE.....	31
II. INFORMACJA O PRZEBIEGU BADANIA	33
2.1. METODY ILOŚCIOWE	33
2.2. METODY JAKOŚCIOWE.....	39
III. CHARAKTERYSTYKA WSPARCIA OFEROWANEGO W RAMACH OP/PI OBJĘTYCH EWALUACJĄ ...	43
IV. CHARAKTERYSTYKA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW	52
V. SKUTECZNOŚĆ/EFEKTY WSPARCIA (MODUŁ 1)	56
5.1. WSKAŹNIK REZULTATU DŁUGOTERMINOWEGO – METODOLOGIA WYLICZANIA WSKAŹNIKA	56
5.2. WSKAŹNIK REZULTATU DŁUGOTERMINOWEGO – WARTOŚCI WSKAŹNIKA.....	60
5.2.1. Wskaźnik rezultatu długoterminowego dla PI 8v	73
5.3. WPŁYW INTERWENCJI WRPO NA SYTUACJĘ ZAWODOWĄ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW: KLUCZOWE WYMIARY	78
5.4. FORMY UDZIELONEGO WSPARCIA A SYTUACJA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW NA RYNKU PRACY	109
5.5. PODSUMOWANIE	119
VI. OCENA UŻYTECZNOŚCI INTERWENCJI (MODUŁ 2)	123
6.1. OCZEKIWANIA I POTRZEBY UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW	123
6.2. OCZEKIWANIA I POTRZEBY PRACODAWCÓW	133
6.3. JAKOŚĆ I UŻYTECZNOŚĆ WSPARCIA WG UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW	139
6.4. PODSUMOWANIE	148
VII. WEWNĄTRZREGIONALNE ZRÓŻNICOWANIE WPŁYWU INTERWENCJI NA SYTUACJĘ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW NA RYNKU PRACY	151
VIII. WNIOSKI I REKOMENDACJE	166
SPIS WYKRESÓW I TABEL	178
SPIS WYKRESÓW	178
SPIS TABEL	180

Streszczenie

Przedmiotowa ewaluacja wynika z obowiązku nałożonego na Instytucje Zarządzające Programami Operacyjnymi zapisami *Wytycznych Ministra Inwestycji i Rozwoju w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020*. Wskazują one m.in. na konieczność pomiaru wskaźnika rezultatu długoterminowego EFS (dalej: Wskaźnik), określają m.in. minimalny zakres badania, metody badawcze, sposób i moment pomiaru. Głównym celem badania jest ocena wpływu wsparcia udzielonego ze środków EFS w ramach Osi Priorytetowych (OP) 6, 7 i 8 WRPO 2014+ na zmianę sytuacji uczestników projektów pracujących w momencie udzielania wsparcia po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie.

Charakterystyka uczestników projektów

W myśl założeń badaniem miało zostać objętych 3 677 uczestników projektów dobranych z populacji liczącej 17 091 osób uczestniczących w projektach zakończonych w okresie od 1 stycznia 2017 roku do 30 czerwca 2018 roku. Osiągnięta w wyniku realizacji badania wielkość próby badawczej wyniosła **3907** osób: 2206 kobiet oraz 1701 mężczyzn. Osiągnięcie tej wielkości próby zdeterminowane było stosowaniem kryterium 2-procentowych błędów szacowania przy poziomie ufności 0,95 dla warstw wyznaczonych ze względu na płeć.

W przypadku pozostałych parametrów próby badawczej, czyli priorytetów inwestycyjnych (PI), poziomu wykształcenia oraz wieku uczestników, alokacja uczestników pomiędzy warstwami została przeprowadzona proporcjonalnie – w taki sposób, by utrzymany został 2-procentowy błąd szacowania w warstwie wyznaczonej ze względu na płeć. Alokacja dobieranej losowo próby badawczej między warstwy przeprowadzona została w oparciu o kryterium maksymalnego błędu szacowania w obrębie warstw próby wyszczególnionych ze względu na płeć, który wedle *Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020* wynosi 2%.

Uczestnicy projektów będący respondentami badania to przeważnie osoby wykształcone na poziomie co najmniej ponadgimnazjalnym. Relatywnie najliczniejszą grupę uczestników projektów, zarówno w populacji ogółem, jak i wśród uczestników badania, stanowiły osoby w wieku 50+, co było między innymi pochodną struktury projektów oferowanych w ramach wsparcia objętego ewaluacją. Wsparcie do osób z tej grupy wiekowej było oferowane w projektach w ramach PI 10iii (około 32% ogólnej populacji osób korzystających ze wsparcia), ale także w ramach PI 8v czy PI 8vi. Struktura projektów będących przedmiotem ewaluacji była także powiązana z miejscem zamieszkania respondentów. Niemal połowa (49%) objętych badaniem osób mieszkała bowiem w miejscowościach liczących do 10 tysięcy mieszkańców łącznie, co pokrywa się ze strukturą ogólnej populacji uczestników (udział mieszkańców z miejscowości liczących do 10 tysięcy osób – 51,2%). Taka struktura respondentów badania może być pochodną założeń leżących u podstaw wielu realizowanych projektów związanych z doбором uczestników pod względem określonych cech, jak miejsce za-

mieszkania, wiek czy wykształcenie. Nie bez znaczenia w kontekście wyłonionej struktury respondentów może być także sam proces realizacji badania, w ramach którego w przypadku określonych grup uczestników projektów (np. osób młodszych czy z wyższym wykształceniem) stwierdzono większą niż u innych gotowość do udziału w badaniu. Fakt ten powoduje, że struktura próby badawczej odbiega w niewielkim stopniu od struktury populacji uczestników projektów, co zostało szczegółowo wyjaśnione w części raportu poświęconej realizacji badania ilościowego.

Moduł 1. Skuteczność/efekty wsparcia

Zgodnie z założeniami leżącymi u podstaw badania wskaźnik rezultatu długoterminowego poza wartością ogólną dla całej zbiorowości objętej badaniem został także obliczony w odniesieniu do uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8v (Przystosowywanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian). Wynika to z faktu, że projekty realizowane tylko w ramach wskazanego PI miały założenie polegające na realizacji celów szczegółowych, które wiążą się z monitorowanym wskaźnikiem stanowiącym najważniejszy element badania. Wyliczenie wskaźnika uznać należy za najważniejszy element badania z uwagi na fakt, że został on przez KE oraz MliR ustalony jako główna miara określania wpływu interwencji RPO w ramach PI 8v na rynek pracy w tym obszarze. W pozostałych przypadkach efekty polegające na zmianie sytuacji uczestników projektów na rynku pracy należy postrzegać raczej jako wartość dodaną projektów objętych ewaluacją uzyskiwaną niejako „przy okazji” ich realizacji.¹

Na podstawie obliczeń wskaźnika rezultatu długoterminowego dokonanych zgodnie z założeniami zawartymi w *Wytocznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020* w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu znalazło się **667 (17,1%) osób z próby**. Po estymacji tej liczby na populację wynoszącą 17 091 osób można stwierdzić, że poprawa sytuacji na rynku pracy wystąpiła u **2923 uczestników projektów**. Jeśli chodzi o wartość wskaźnika rezultatu osiągniętą dla uczestników wyróżnionych ze względu na płeć, osiągnięte zostały następujące wartości:

- Kobiety: 319 osób z próby (14,5%), co stanowi 1698 osób z populacji uczestników projektów;
- Mężczyźni: 348 osób z próby (20,5%), co stanowi 1225 osób z populacji uczestników projektów.

W przypadku wskaźnika rezultatu długoterminowego wyliczonego dla PI 8V w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu znalazło się **112 (16,3%) przebadanych uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8v**. Po estymacji tej liczby na po-

¹ Por. WRPO 2014+ oraz Załącznik nr 2. Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych 2014-2020 – EFS

populację wynoszącą 2 736 osób objętych interwencją **w ramach PI 8v** wartość wskaźnika rezultatu przybiera wartość **446 uczestników projektów**. Jeśli chodzi o wartość wskaźnika osiągniętą dla uczestników wyróżnionych ze względu na płeć, osiągnięte zostały następujące wartości:

- Kobiety: 32 osoby z próby (13,8%), co stanowi 187 osób z populacji uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8v;
- Mężczyźni: 80 osób z próby (17,5%), co stanowi 259 osób z populacji uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8v.

Należy zauważyć, że na osiągniętą wartość Wskaźnika w przypadku PI 8v ma wpływ fakt, że 1/3 populacji stanowiły osoby samozatrudnione, które nie były w stanie wykazać zmiany w swojej sytuacji zawodowej z uwagi na nieadekwatność zastosowanych kryteriów pomiaru wartości Wskaźnika do ich sytuacji zawodowej. Wpływ na to zjawisko ma również fakt, że w obecnej formie sposób obliczania wartości Wskaźnika premiuje osoby zatrudnione a nie samozatrudnione.

Oceniając skuteczność interwencji objętej niniejszą ewaluacją należy mieć także na uwadze specyfikę form wsparcia oferowanych w projektach. To kolejny aspekt, który różnicuje zakres i skalę zmian w sytuacji uczestników projektów. Bazując na wynikach badania ilościowego można stwierdzić, że szkolenia/kursy (PI 10iii oraz PI 10iv), usługi rozwojowe w ramach PI 8v oraz usługi związane z opieką nad dziećmi do lat 3 oferowane w ramach PI 8iv w największym stopniu wpływały pozytywnie na sytuację zawodową uczestników projektów.

Struktura zmian w sytuacji uczestników projektów

Pod pojęciem struktury zmian w sytuacji uczestników projektów należy rozumieć występowanie ściśle określonych zdarzeń w sytuacji tych osób. O wystąpieniu korzystnej zmiany można mówić w sytuacji, gdy wystąpi co najmniej jedno z tych zdarzeń. Mając na uwadze przyjętą zasadę orzekania o wystąpieniu korzystnej zmiany, należy objaśnić, że udział osób, które 6 miesięcy po zakończeniu projektu znalazły się w korzystniejszej sytuacji będzie mniejszy niż łączna suma udziałów zdarzeń, które przesądzają o wystąpieniu korzystnej zmiany – co wynika z faktu, że u każdego uczestnika 6 miesięcy po zakończeniu projektu może wystąpić dowolna liczba zmian w zakresie wyznaczonym przez liczbę ujętych we wskaźniku wymiarów.

Jeśli chodzi o strukturę ujętych we wskaźniku rezultatu zmian w sytuacji na rynku pracy², jakich doświadczyli uczestnicy projektów 6 miesięcy po opuszczeniu programu, to można dopatrzyć się następujących prawidłowości:

- 426 uczestników badania (11,0%) zmieniło pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub uzyskało awans w pracy (estymując na pełną populację – 1880 osób);

² W dalszych częściach Raportu zmiany tego typu (ujęte we Wskaźniku) są nazywane zmianami wskaźnikowymi.
Strona 6 z 182

- w przypadku 272 uczestników badania (7,0%) nastąpiło przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia (estymując na pełną populację – 1196 osób);
- 64 uczestników badania (2,1%) przeszło z niepewnego do pełnego zatrudnienia (estymując na pełną populację – 359 osób).

Dla uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8v struktura zmian ujętych we wskaźniku rezultatu przybiera następujące wartości:

- 75 uczestników badania (10,9%) zmieniło pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub uzyskało awans w pracy (estymując na pełną populację uczestników projektów w ramach PI 8v – 298 osób);
- w przypadku 42 uczestników badania (6,2%) nastąpiło przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia (estymując na pełną populację uczestników projektów w ramach PI 8v – 170 osób);
- 10 uczestników badania (2,2%) przeszło z niepewnego do pełnego zatrudnienia (estymując na pełną populację uczestników projektów w ramach PI 8v – 60 osób).

Jeśli chodzi o inne korzystne zmiany w sytuacji uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8v to były one identyfikowane w obrębie kilku aspektów, takich jak satysfakcja z wykonywanej pracy, obawy o utratę pracy, równowaga pomiędzy pracą a życiem osobistym czy adekwatność zarobków względem wykonywanej pracy³. Przeprowadzona analiza ujawniła, że:

- 40,2% uczestników badania odczuło po 6 miesiącach od opuszczenia programu umiarkowany lub znaczny wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy, zaś jedynie u 5,1% osób poziom satysfakcji z wykonywanej pracy się obniżył;
- u większości uczestników badania (67,3%) po 6 miesiącach od ich zakończenia nie zmienił się poziom obawy o utratę pracy, bez względu na jego wartość wyjściową. Jedynie u 4,6% respondentów wzrósł on względem poziomu z chwili rozpoczęcia udziału w projekcie (suma wskazań na znaczny i umiarkowany wzrost). W chwili przystępowania do projektów 42,2% nie żywiło żadnej obawy o utratę pracy, zaś kolejne 17,6% określiło go jako bardzo mały lub dość mały. Ponadto warto w tym kontekście nadmienić, że poziom satysfakcji z wykonywanej pracy jest współzależny względem poziomu obaw o utratę pracy (wartość współczynnika rho Spearmana⁴ wyniosła bowiem -0,40, co oznacza, że wzrostowi obaw o utratę pracy towarzyszy znaczący spadek poziomu satysfakcji);

³ Wszystkie inne zmiany w sytuacji uczestników wykraczające poza wymiary określone we Wskaźniku są nazywane w raporcie zmianami niewskaźnikowymi.

⁴ Współczynnik rho Spearmana, zwany też współczynnikiem korelacji rang, stanowi modyfikację popularnego współczynnika korelacji r Pearsona, która pozwala na wyliczanie współzależności pomiędzy zmiennymi, z których co najmniej jedna jest mierzona na poziomie porządkowym, tj. niepozwalającym na wyliczanie odległości pomiędzy wyznaczonymi wartościami. Współczynnik ten, podobnie jak r Pearsona przyjmuje wartości mieszczące się w przedziale od -1 poprzez 0 do +1, gdzie 0 oznacza brak zależności, zaś +1 pełną współzależność dodatnią, a -1 pełną współzależność ujemną.

- aż 70,9% uczestników badania objętych badaniem po 6 miesiącach od zakończenia projektu nie odczuło zmiany w zakresie zdolności do godzenia obowiązków zawodowych z życiem osobistym. W nielicznych przypadkach (5,3%) uczestnicy projektów wskazali na pogorszenie swojej sytuacji w omawianym aspekcie. Tego rodzaju obserwacje mogą być w dużej mierze efektem braku powiązań działań projektowych z osiąganiem tego rodzaju efektów. Dodatkowo uczestnicy projektów mogli osiągnąć w tym zakresie preferowany przez nich stan jeszcze przed rozpoczęciem udziału w projekcie, dlatego też nie należy pochopnie na bazie uzyskanych odpowiedzi orzekać o nieskuteczności projektów w zakresie zapewniania poprawy w omawianym aspekcie;
- jakkolwiek uczestnicy badania będący respondentami badania przeciętnie oceniali adekwatność swoich zarobków względem charakteru wykonywanej pracy to jednak średnia ocena po upływie 6 miesięcy od zakończenia projektu wyraźnie wzrosła – z 5,34 do 5,88 (wg 10-stopniowej skali oceny).

W kontekście korzystnych zmian w sytuacji uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8v przeprowadzona analiza ujawniła następujące wartości:

- 53,6% uczestników badania odczuło po 6 miesiącach od opuszczenia programu umiarkowany lub znaczny wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy, zaś jedynie u 2,1% osób poziom satysfakcji z wykonywanej pracy się obniżył;
- u większości uczestników (62,6%) nie zmieniły się obawy o utratę pracy⁵ (względnie częściej brak zmian dotyczył przy tym sytuacji, w których w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie obawy o utratę pracy nie występowały bądź były małe), zaś ich poziom po 6 miesiącach od zakończenia projektu wzrósł jedynie u 3,2% respondentów (suma wskazań na znaczny i umiarkowany wzrost). Podobnie jak miało to miejsce w odniesieniu do pełnej populacji uczestników projektów objętych badaniem ewaluacyjnym, również w przypadku populacji uczestników PI 8v odnotowana została istotna ujemna współzależność pomiędzy poziomem obaw o utratę pracy i poziomem satysfakcji z jej wykonywania (co wyrażało się wartością współczynnika rho Spearmana -0,39), co oznacza, że odczuwanie silniejszej niepewności, co do utrzymania pracy rzutuje na pomniejszenie satysfakcji z jej wykonywania – bądź też odwrotnie: wykonywaniu pracy przynoszącej mniejszą satysfakcję towarzyszy większa obawa o jej utratę;
- ponad dwie trzecie (66,7%) uczestników projektów objętych badaniem po 6 miesiącach od zakończenia projektu nie odczuło zmiany w zakresie zdolności do godzenia obowiązków zawodowych z życiem osobistym. W nielicznych przypadkach (3,2%) uczestnicy projektów wskazali na pogorszenie swojej sytuacji w omawianym aspekcie. Sytuacja jest zatem pod tym względem podobna jak w przypadku opisywanego wyżej ogółu PI i jest też zapewne podobnie uwarunkowana. Mając na uwadze fakt, że część uczestników mogła

⁵ Pomijając wieloaspektowość uwarunkowań wpływających na odczuwanie obaw można stwierdzić, że projekty nie wpłynęły na zmiany w poziomie obaw. W tekście raportu rozpatrywana jest struktura zmian w zależności od tego, jaki poziom obaw był odczuwany przez respondentów w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie.

już wypracować oczekiwaną zdolność do godzenia dwóch sfer życia, nie należy pochopnie na bazie uzyskanych odpowiedzi orzekać o nieskuteczności projektów w zakresie zapewniania poprawy w omawianym aspekcie;

- uczestnicy projektów będący respondentami oceniali adekwatność swoich zarobków względem charakteru wykonywanej pracy na poziomie wyższym niż w przypadku ogółu populacji, przy czym średnia ocena po upływie 6 miesięcy od zakończenia projektu również wzrosła – z 6,33 do 6,87 (wg 10-stopniowej skali oceny).

Z dokonanej analizy wynika, że w największym stopniu udział w projektach wpłynął na poprawę satysfakcji z wykonywanej pracy, bowiem jest to czynnik w największym stopniu zależny od efektów oddziaływania projektowego (np. podniesienia lub nabycia kwalifikacji zawodowych dających możliwości rozwoju zawodowego). W pozostałych aspektach sytuacji uczestników projektów na rynku pracy w większości przypadków utrzymał się relatywnie korzystny stan sprzed rozpoczęcia korzystania ze wsparcia (np. zatrudnienie w oparciu o umowy o pracę, praca w pełnym wymiarze czy niewielki poziom obaw o utratę pracy). Warto również podkreślić, że niekorzystne zmiany występowały w przypadku nielicznych uczestników projektów.

Czynniki wpływające na ukształtowanie się zidentyfikowanej struktury

Analiza zakresu interwencji pozwala na stwierdzenie, że wsparcie oferowane uczestnikom projektów w ramach OP/PI poddanych ewaluacji nie zawsze stwarza możliwość bezpośredniego wpływu na ich sytuację na rynku pracy. W przypadku niektórych rodzajów projektów efektów należy oczekiwać w szerszym kontekście, zarówno osiągniętych efektów np. projekty odnoszące się do edukacji przedszkolnej, ogólnej lub zawodowej oddziałują na sytuację pracowników placówek oświaty, uczniów korzystających z poprawy jakości kształcenia, ale i pracodawców, którzy będą korzystać z nabywanych kwalifikacji zawodowych), jak i czasowej (występowanie określonych efektów należy rozpatrywać w perspektywie długofalowej). Dodatkowo istotnym czynnikiem determinującym efekty osiągnięte w kontekście sytuacji uczestników na rynku pracy jest fakt, że nie wszystkie z OP/PI objęte badaniem realizują interwencję w tym zakresie bądź też osiągnięte efekty tego rodzaju mają charakter niezamierzony lub identyfikowalny w długiej perspektywie czasowej. Są one dodatkowo spójne z celami tematycznymi, które są realizowane na poziomie OP oraz celami szczegółowymi przypisanymi do poszczególnych PI. Co ważne w większości przypadków (poza PI 8v – Przystosowywanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian) PI objęte przedmiotowym badaniem nie miały jednak założenia polegającego na realizacji celów szczegółowych, które wiążą się z monitorowanym wskaźnikiem stanowiącym najważniejszy element badania. **Poza PI 8v efekty w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy należy zatem postrzegać raczej jako wartość dodaną większości projektów objętych ewaluacją uzyskiwaną niejako „przy okazji” ich realizacji.**

Istotnym aspektem determinującym skuteczność projektów w omawianym kontekście jest ponadto fakt, że **wpływ projektów na zmianę sytuacji ich uczestników na rynku pracy jest**

zależny od traktowanej kontekstowo sytuacji społeczno-gospodarczej w danym regionie, w tym sytuacji na rynku pracy, ale także bazy rozwojowej. W przypadku województwa wielkopolskiego, gdzie mamy do czynienia z relatywnie wysokim poziomem przedsiębiorczości, dobrą kondycją gospodarki, a stopa bezrobocia utrzymuje się na jednym z najniższych poziomów w skali kraju mając postać bezrobocia naturalnego, uzyskanie lepszych efektów zatrudnieniowych jest niezwykle trudne. Większość lub znaczna część uczestników projektów znajduje się bowiem w korzystnej sytuacji na rynku pracy już w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie (świadczy o tym chociażby w szczególności popularność umów o pracę na czas nieokreślony oraz pracy pełnoetatowej). W efekcie pole do potencjalnych zmian w obszarach ujętych wskaźnikiem, np. w zakresie poprawy stabilności zatrudnienia czy wymiaru czasu pracy, jest bardzo małe. Nie dowodzi to jednak nieskuteczności wsparcia oferowanego w ramach projektów czy też braku potrzeby interwencji w tym zakresie.

Jednym z czynników kluczowych dla ukształtowania się zidentyfikowanej struktury zmian w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy była ich sytuacja przed rozpoczęciem udziału w projekcie w zakresie posiadanego rodzaju umowy oraz samozatrudnienia (zwłaszcza w przypadku 8v). **Z uwagi na to, że większość uczestników projektów już w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie posiadała umowę na czas nieokreślony albo była samozatrudniona – to w ich przypadku zmiany wskaźnikowe nie były możliwe do zaobserwowania bądź występowały w ograniczonym zakresie.** Istniały jedynie okoliczności pozwalające na zachodzenie innych korzystnych zmian, czyli tych, które nie zostały ujęte w konstrukcji wskaźnika rezultatu długoterminowego.

Oceniając możliwości wystąpienia zmian w sytuacji odbiorców wsparcia na rynku pracy nie należy także zapominać o **postawach uczestników projektów.** Sam efekt wsparcia, np. poprawa kompetencji lub kwalifikacji, będzie niewystarczający w sytuacji, gdy uczestnicy nie będą wykazywać aktywności sprzyjających pozyskaniu lub zmianie pracy. Na sytuację uczestników projektów na rynku pracy mogą zatem mieć wpływ działania pozaprojektowe, jak chociażby ukończone studia wyższe czy dodatkowe kursy zawodowe. Istotną rolę mogą odgrywać motywacje uczestników projektów do korzystania ze wsparcia. Jak bowiem wskazują przedstawiciele pracodawców istotną motywacją dla wielu uczestników projektów jest osiągnięcie celów pozazawodowych, odnoszących się do sfery związanej z życiem prywatnym. Oczekiwania uczestników nie skupiają się w takich przypadkach na pozyskiwaniu atutów, które miałyby na celu poprawę w określonych aspektach ich sytuacji zawodowej, co zapewne nie przekłada się na aktywność w dążeniu do tego rodzaju zmian.

Dodatkowo znaczenie może mieć sama **specyfika uczestników projektów.** Dotyczy to np. kobiet, w przypadku których determinantą może być statystycznie większy stopień ich obciążenia pełnieniem ról rodzicielskich i opiekuńczych, co może wpływać na ograniczenia aktywności na rynku pracy na rynku pracy (np. mniejszą skłonność do podejmowania pracy w pełnym wymiarze czasu, ewentualnie uznawanie niepełnego wymiaru czasu pracy jako sytuacji akceptowalnej).

Ocena jakości wsparcia

Uczestnicy projektów będący respondentami badania ogólnie dość wysoko oceniali jakość wsparcia udzielonego w ramach projektów finansowanych z WRPO 2014+. Uśredniona ogólna ocena osiągnęła wartość 7,49 na skali 10-stopniowej. Ocena jakości wsparcia w przypadku uczestników projektów w ramach PI 8v wyniosła 7,87, co zapewne wynikało z tego, że oferta obejmowała w dużej mierze dobrze oceniane szkolenia, zarówno pod kątem poziomu merytorycznego, jak i jakości obsługi. Poza tym mężczyźni w swoich ogólnych ocenach byli nieznacznie przychylniejsi niż kobiety – stwierdzenie to odnosi się zarówno do ogółu uczestników projektów, jak i do uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8v⁶. W obrębie pozostałych czynników charakteryzujących próbę trudno o jednoznaczne określenie wyraźnych prawidłowości.

Oczekiwania uczestników projektów

Uczestnicy projektów decydując się na skorzystanie ze wsparcia oczekiwali przede wszystkim zwiększenia satysfakcji z wykonywanej pracy (49,7%), uzyskania wyższego wynagrodzenia (36,4%) oraz stabilizacji zatrudnienia (35,4%). Pozostałe oczekiwania były wyrażane przez około jedną czwartą uczestników projektów: uzyskanie awansu – 24,4%, zmiana miejsca pracy – 22,7% oraz uzyskanie zatrudnienia w oczekiwanym wymiarze czasu pracy – 22,6%. Oczekiwania te udało się spełnić w niejednakowym stopniu. Hierarchia oczekiwań stworzona w oparciu o ocenę stopnia ich zaspokojenia prezentuje się następująco:

- dopasowanie wymiaru czasu pracy do preferencji uczestników (44,7% ocen pozytywnych⁷);
- zapewnienie większej satysfakcji z wykonywanej pracy (40,2% ocen pozytywnych);
- uzyskanie stabilniejszego zatrudnienia (34,1% ocen pozytywnych);
- uzyskanie awansu (29,2% ocen pozytywnych);
- zmiana miejsca pracy (26,9% ocen pozytywnych);
- uzyskanie wyższego wynagrodzenia (20,3% ocen pozytywnych).

Oceniając poziom zaspokojenia potrzeb należy jednakże pamiętać, że spełnienie oczekiwań jest nie tylko skutkiem działań projektowych, ale również efektem samych postaw uczestników projektów i działań, jakie podejmują na rzecz zmiany swojej sytuacji zawodowej. Nie bez znaczenia są także postawy pracodawców czy sytuacja na lokalnym rynku pracy.

Generalnie jednak uczestnicy projektów w większości przypadków (ogółem dotyczyło to 91% respondentów badania ilościowego) stwierdzali niewystępowanie potrzeb, które pozostały niezaspokojone w efekcie korzystania ze wsparcia bądź nie byli w stanie ich wskazać. W

⁶ W przypadku PI 8v stosunek ocen mężczyzn wobec ocen kobiet wyniósł 7,90 do 7,67.

⁷ Suma wskazań na oceny wskazujące na zaspokojenie oczekiwań w stopniu dość dużym lub bardzo dużym.

przypadku respondentów badania uczestniczących w projektach realizowanych w ramach PI 8v na niewystępowanie niezaspokojonych potrzeb wskazywało 92,5% osób.

Formy wsparcia mające największy wpływ na poprawę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy

Specyfika interwencji objętej ewaluacją spowodowała, że uczestnicy projektów objętych wsparciem rekrutowali się głównie z dwóch PI: 10iii (projekty mające na celu podniesienie kompetencji osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy z powodu niskich kompetencji TIK i językowych) oraz 8vi (ukierunkowane na wspieranie aktywności zawodowej pracowników poprzez działania prozdrowotne), choć relatywnie duży udział mieli także uczestnicy projektów oferowanych w ramach PI 8v (projekty adaptacyjne) oraz PI 10iv (projekty oddziałujące na szkolnictwo zawodowe). Odbiorcom wymienionych wyżej rodzajów interwencji oferowane były szkolenia (językowe i komputerowe – PI 10iii), programy zdrowotne (PI 8vi), wsparcie rozwojowe dla MŚP oraz wsparcie outplacementowe⁸ (PI 8v) oraz działania na rzecz poprawy kształcenia zawodowego, w tym osób dorosłych (PI 10 iv).

Największy poziom odczuwanego przez uczestników pozytywnego wpływu projektów na ich sytuację zawodową występuje w przypadku szkoleń/kursów, gdzie pozytywny wpływ był wskazany przez niemal połowę (46,9%) uczestników projektów, którym oferowana była ta forma wsparcia. Były one oferowane głównie w ramach OP 8 Edukacja, zwłaszcza w obrębie projektów z PI 10iii (szkolenia językowe i TIK). Na nieco niższym poziomie, choć również relatywnie wysokim (zdecydowanie bądź raczej pozytywny wpływ był dostrzegany przez ponad jedną trzecią respondentów korzystających z danej formy wsparcia), plasowały się oceny w przypadku usług rozwojowych dla pracowników przedsiębiorstw oraz usług społecznych świadczonych w interesie ogólnym.

Jeśli chodzi o ocenę stopnia, w jakim korzystanie z form wsparcia wpłynęło na poprawę sytuacji uczestników na rynku pracy, to najlepiej zostały ocenione usługi rozwojowe oferowane w ramach PI 8v (średnia ocena 5,56). Najślabiej z kolei wpływ form wsparcia na sytuację uczestników na rynku pracy oceniali uczestnicy programów zdrowotnych (średnia ocena 2,45), co wynika z faktu, że programy te były projektowane także z założeniem osiągnięcia zupełnie innych efektów – przede wszystkim wczesnego wykrywania groźnych dla zdrowia chorób. Nie należy więc zakładać, że również i uczestnicy projektów przewidują w odniesieniu do nich występowania innych bezpośrednich efektów.

Moduł 2. Ocena użyteczności interwencji

⁸ *Outplacement* to zaplanowane, kompleksowe działania, mające na celu skuteczną organizację procesu zwolnień poprzez zaprojektowanie i udzielenie pomocy zwalnianym pracownikom w odnalezieniu się w nowej sytuacji życiowej, w tym przede wszystkim prowadzące do utrzymania lub podjęcia i utrzymania zatrudnienia, a także wsparcia osób odchodzących z rolnictwa (Za: *Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze przystosowania przedsiębiorców i pracowników do zmian na lata 2014-2020*, Minister Rozwoju i Finansów, Warszawa, 1 stycznia 2018 r., str. 6)

Zgodność efektów wsparcia z potrzebami uczestników projektów

Oczekiwania uczestników wiązały się z zapewnieniem większej satysfakcji z wykonywanej pracy (49,7%), uzyskaniem wyższego wynagrodzenia (36,4%), stabilniejszego zatrudnienia (35,4%), awansem w pracy (24,4%), zmianą miejsca pracy (22,7%), dopasowaniem wymiaru czasu pracy do oczekiwań (22,6%). Hierarchia oczekiwań była w zasadzie podobna do tej zidentyfikowanej w ramach 1 pomiaru, choć należy podkreślić, że oczekiwania wyższej satysfakcji z wykonywanej pracy były znacząco niższe niż stwierdzone wówczas. Należy jednak mieć na uwadze kwestię różnic w strukturze ewaluowanych projektów, bowiem w ramach 1 pomiaru nie uwzględniano projektów adaptacyjnych (PI 8v).

Badanie ujawniło, że projekty w niejednakowym stopniu były w stanie zaspokoić oczekiwania uczestników projektów, co należy wiązać z różnorodnością celów, które powinny zostać osiągnięte w efekcie realizacji projektów przyporządkowanych do różnych PI. W największym stopniu zostały spełnione oczekiwania w zakresie dopasowania wymiaru czasu pracy do oczekiwań (44,7% ocen pozytywnych, tj. wskazujących na zaspokojenie potrzeb w bardzo dużym lub dość dużym stopniu) czy zapewnienia większej satysfakcji z wykonywanej pracy (40,2% ocen pozytywnych). Najsłabiej natomiast został oceniony wpływ na zmianę miejsca pracy (26,9% ocen pozytywnych) oraz uzyskanie wyższego wynagrodzenia (20,3% ocen pozytywnych). Tego rodzaju wskazania świadczą o tym, że szereg parametrów pozostaje poza obszarem oddziaływania projektów zależąc w dużej mierze od działań przedsiębiorstw (gotowości do zwiększania wynagrodzeń) czy samych uczestników projektów (np. ich zaangażowania w poszukiwanie nowej pracy).

Zgodność efektów wsparcia z potrzebami pracodawców

Rozpatrywanie zidentyfikowanej dzięki badaniom jakościowym perspektywy pracodawców w kontekście zaspokojenia ich potrzeb w efekcie realizacji projektów wymaga dokonania zastrzeżenia o założeniach interwencji, która jako punkt odniesienia brała pod uwagę głównie potrzeby uczestników projektów identyfikowane przez nich samych. Pracodawcy nie zawsze byli więc co do zasady stroną kształtującą strukturę wsparcia pod kątem swoich potrzeb. Sformułowania takiego nie można jednak odnieść do PI 8v, który zakładał, że to właśnie pracodawcy kierowali pracownika na szkolenie odpowiadające ich potrzebom. Zwracano jednak uwagę na generalne potrzeby rynku w zakresie kompetencji pracowników podkreślając, że szczególnie istotny jest obecnie brak osób o technicznych kwalifikacjach. Dostrzega się jednocześnie efekty w postaci coraz większego udziału w rynku pracy matek z dziećmi, które wcześniej z uwagi na ograniczenia w dostępie do opieki pozostawały poza możliwościami podjęcia pracy zawodowej. Ogólniejszym zastrzeżeniem, jakie należy sformułować wobec wniosków płynących z wywiadów z pracodawcami, jest sama specyfika badań jakościowych, których charakter zakłada, że nie mają one mieć charakteru reprezentatywnego, a zatem nie należy przekładać ich wyników na pełną populację, z której dokonano doboru ich uczestników. Wnioskom z badań jakościowych należy raczej przypisywać walor pogłębiający – w tym wypadku sugerujący, jakich potencjalnych trudności można się hipotetycznie doszu-

kiwać w środowisku wielkopolskich pracodawców, lecz pełną wartość wyjaśniającą przyniosłaby diagnoza pracodawców mająca charakter badania reprezentatywnego.

Relacja pomiędzy jakością i użytecznością wsparcia

Jakkolwiek obydwa parametry są zapewne oceniane z uwzględnieniem innych aspektów⁹, a dodatkowo w przypadku każdego z uczestników do oceny mogą być wykorzystane różne parametry, to jednak porównanie ocen jakości i użyteczności ujawniło występowanie relatywnie silnej zależności. Niezależnie od przyjętego kryterium analizy danych można zaobserwować występowanie znaczącej zależności polegającej na tym, że wzrost ocen jakości przekłada się na wyższe oceny użyteczności. Świadczą o tym wartości współczynnika korelacji rang Spearmana, które przyjmują wysokie wartości dodatnie zbliżające się do maksymalnych (od 0,752 do 0,986). Ogólna wartość współczynnika korelacji na poziomie 0,9583 sugeruje, że istnieje bardzo istotna zależność polegająca na tym, że wzrost ocen jakości przekłada się na wyższe oceny użyteczności.¹⁰

Wewnątrzregionalne zróżnicowanie wpływu interwencji na sytuację uczestników projektów na rynku pracy

Zrealizowane badanie ujawniło, że oceny wpływu interwencji na sytuację uczestników projektów finansowanych z WRPO 2014+ w ograniczonym stopniu należy wiązać z uwarunkowaniami podregionalnymi. Zasadniczo rzecz biorąc podstawowe obszary oddziaływania wiążą się z ogólnie korzystną sytuacją makroekonomiczną województwa wielkopolskiego jako rozwiniętego gospodarczo regionu, w którym szczególne miejsce przypada Poznaniowi i podregionowi poznańskiemu. Jej odzwierciedleniem jest najniższa stopa bezrobocia rejestrowanego spośród wszystkich regionów, która skutkuje uniwersalnymi w kontekście regionu postawami samych pracowników na rynku pracy przejawiającymi się chociażby pewnością zatrudnienia objawianą niskimi obawami o utratę pracy (rynek pracownika).

Poza oddziaływaniem potencjału społeczno-gospodarczego Wielkopolski oraz poszczególnych podregionów znaczenie ma także struktura wsparcia kierowanego do każdego z podregionów w ramach OP 6, 7 i 8. Wskazane dwie grupy uwarunkowań odgrywają istotną rolę w zakresie wpływania na osiąganie określonych zmian wskaźnika rezultatu długoterminowego oraz innych parametrów opisujących sytuację zawodową uczestników projektów. Spektrum uwarunkowań dopełniają nieuwzględniane w badaniu kwestie postaw i aktywności uczestników projektów na rzecz zmiany pracodawcy czy miejsca pracy, które mogą odgrywać istotną rolę modyfikującą oddziaływanie wewnątrzregionalnego zróżnicowania sytuacji gospodar-

⁹ Np. w przypadku jakości bierze się chociażby pod uwagę kwestie organizacyjne, z kolei w przypadku użyteczności istotne są cele, jakie każdorazowo przyświecały uczestnikom w związku z przystępowaniem do projektów)

¹⁰ Współczynnik korelacji rang Spearmana może przybierać wartości zawierające się w przedziale $<-1; 1>$, gdzie 0 oznacza brak zależności, -1 oznacza pełną zależność odwrotną (wzrost wartości jednej zmiennej przekłada się na spadek wartości drugiej zmiennej), z kolei 1 oznacza pełną zależność dodatnią (wzrost wartości jednej zmiennej przekłada się na wzrost wartości drugiej zmiennej).

czej. Brak bowiem chęci zmiany pracy lub niepodejmowanie w tym kierunku żadnych działań skutecznie niweluje korzystny wpływ projektów nawet wówczas, kiedy potencjał lokalnego rynku pracy stwarza tego rodzaju możliwości.

Jakkolwiek podstawowa zależność zidentyfikowana w ramach badania polegała na ujawnieniu znaczącej roli centralnego obszaru województwa, to jednak w ograniczonym zakresie można się dopatrywać wpływu oddziaływania podregionalnego. Nie ma on bezpośredniego wpływu, który w czytelny sposób objawia się wpływem potencjału gospodarczego Poznania i podregionu poznańskiego, ale jest pochodną charakterystyk społeczno-gospodarczych poszczególnych podregionów wespół z będącą ich pochodną strukturą wsparcia oferowanego w ramach interwencji objętej ewaluacją. Przykładem ilustrującym tezę może być chociażby podregion koniński, którego gospodarka, najpewniej przez monokulturowość gospodarczą, wymaga oddziaływania na jej strukturalne parametry, w tym dostosowywanie przedsiębiorstw i pracowników do wymogów rynku. Skutkowało to wysokim udziałem projektów adaptacyjnych, których skuteczność z uwagi na strukturalne uwarunkowania rynku pracy jest niewielka. Z kolei w podregionie pilskim, którego w dużej mierze rolniczy charakter i niskie uprzemysłowienie są emanacją słabiej niż w innych regionach rozwiniętej gospodarki, dodatkowym czynnikiem ograniczającym możliwość występowania korzystnych zmian może być położenie podregionu względem reszty województwa. Wynika z niego stykowy charakter znacznej części podregionu, co sprzyja koncentracji problemów rozwojowych.

W efekcie wskazanych wyżej uwarunkowań w Poznaniu zidentyfikowane zostało występowanie wyraźnie wyższej niż w przypadku innych podregionów wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego pokazującego poprawę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy, zarówno ogółem, jak i w odniesieniu do PI 8v.

Rekomendacje

W efekcie przeprowadzonej analizy rekomenduje się w odniesieniu do wsparcia oferowanego w ramach WRPO 2021+ podjęcie następujących korekt:

- uwzględnienie osób prowadzących działalność gospodarczą w procesie oceny wpływu interwencji na sytuację jej odbiorców na rynku pracy, poprzez umożliwienie im dokonywania ocen związanych z aspektami adekwatnymi do ich sytuacji na rynku (aktualnie ocenianymi we Wskaźniku);
- ograniczenie badania jedynie do uczestników projektów, które to projekty mają przyczynić się do osiągnięcia efektów zatrudnieniowych. Proponuje się również poszerzenie zakresu badania o dane kontekstowe umożliwiające identyfikację oddziaływania na sytuację zawodową odbiorców wsparcia czynników pozaprojektowych;
- ukierunkowanie wsparcia na podnoszenie kwalifikacji osób w wieku 45+. Wsparcie związane z podnoszeniem kwalifikacji czy przekwalifikowywaniem pracowników powinno być skierowane do osób młodszych niż 50+ (jest to wiek, w którym łatwiej o motywację

i przyswajanie nowych treści i umiejętności), a jedynie kontynuowane w dalszych latach (50+);

- w sytuacji wykonywania przez respondentów w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie więcej niż jednej formy aktywności zawodowej umożliwienie im określania, z którą z nich było powiązane wsparcie, z którego korzystali;
- wyłączenie z ewaluacji projektów, których najważniejszym założeniem nie jest wpływanie na sytuację zawodową uczestników, lub ma ono charakter długofalowy, np. programów zdrowotnych, wsparcia na rzecz poprawy dostępności do usług opieki nad dziećmi do lat 3 czy projektów mających na celu poprawę dostępności do usług wsparcia rodziny i pieczy zastępczej;
- poszerzenie ilości i zakresu struktury zmian w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy. Pożądane jest poszerzenie ilości i struktury zmian o charakterze jakościowym odnoszące się np. do poprawy sytuacji finansowej uczestników, poprawy jakości pracy czy zmniejszenie zagrożenia likwidacją pracy;
- dopuszczenie większej elastyczności w kierowaniu wsparcia outplacementowego do przedsiębiorstw adekwatnie do zachodzących potrzeb oraz bez preferencji w odniesieniu do określonych obszarów.

Wskazane wyżej zmiany pozwolą na pełniejszą ocenę oddziaływania interwencji na sytuację zawodową uczestników projektów.

Summary

The subject evaluation stems from an obligation of the Managing Authorities of the Operational Programmes, resulting from the Guidelines of the Minister of Investment and Development in the field of monitoring the material progress of the implementation of the operational programmes for 2014-2020. They stress, among others, the need to measure the ESF long-term result indicator (hereinafter: the indicator), they determine, among others, the minimum scope of the survey, survey methods, method and time of the measurement. The main objective of the survey is to assess the influence of the support granted with the ESF funds under the Priority Axis 6, 7 and 8 of WRPO [the Regional Operational Programme of the Greater Poland Voivodeship] 2014+ on the change of the situation of the project participants, professionally active at the time of providing the support, after 6 months from the end of participation in the project.

Characteristics of the project participants

It was planned that 3,677 project participants would be covered by the survey, selected from population of 17,091 people participating in the projects terminated within the period from 1st January 2017 to 30th June 2018. The research sample of the survey performed totalled 3,907 people: 2,206 women and 1,701 men. The research sample was determined by the application of the criterion of two-percent estimation errors at the confidence level of 0.95 for the ranks definite by gender. In case of other parameters of the research sample, that is investment priorities, participants' level of education and age, the allocation of the participants among the ranks was carried out proportionately - in such a manner that the two-percent estimation error in the rank definite by gender could be maintained. The allocation of the randomly selected research sample among the ranks was carried out based on the criterion of the maximal estimation error within the ranks of the sample specified by gender, which according to the Guidelines in the field of monitoring the material progress of the implementation of the operational programmes for 2014-2020 totals 2%.

The project participants who are respondents of the survey are usually people having at least secondary education. The relatively largest group of the project participants, in the total population as well as among the survey participants, were people aged over fifty, which resulted, among others, from the structure of the projects offered under the evaluated support. People belonging to this age group were offered the support in the projects under the Priority Axis 10iii (about 32% of the total population benefiting from support), but also under the Priority Axis 8v or the Priority Axis 8vi. The structure of the evaluated projects was also related to place of residence of the respondents. Almost half (49%) of the surveyed people live in towns with up to 10,000 inhabitants which coincides with the structure of the general population of participants (share of people living in towns with up to 10,000 inhabitants – 51.2%). Such structure of survey respondents could have resulted from the underlying principles of many projects, related to selecting their participants by specific

characteristics, such as place of residence, age or level of education. The very process of conducting the survey, which revealed that specified groups of the project participants (e.g. people of young age or having higher education) present higher level of readiness to participate in the survey than other groups, might also be of importance in the context of the chosen structure of respondents. Therefore, the structure of the research sample differs only slightly from the structure of the population of the project participants, which was explained in detail in the part of the report concerning the realisation of the quantitative survey.

Module 1. Effectiveness / Effects of the support

According to the underlying principles of the survey, the long-term result indicator was calculated not only as a general value for the whole collectivity covered by the survey, but also for the project participants under the Priority Axis 8v (Adapting the employees, enterprises and entrepreneurs to changes). It stems from the fact that the projects implemented only under the abovementioned Priority Axis aimed at achieving detailed objectives, connected with the indicator monitored, which is the most important element of the survey. The calculation of the indicator shall be considered as the most crucial element of the survey, because it was declared by the European Commission and the Ministry of Funds and Regional Policy as the major benchmark of the influence of the Regional Operational Programmes within the Priority Axis 8v on the local labour market. In other cases, the effects consisting in a change of the position of the survey participants on the labour market shall be perceived rather as a value added of the evaluated projects, achieved somewhat 'by the way' during their implementation.¹¹

On the basis of the calculation of the long-term result indicator, made in accordance with the basic principles of the Guidelines in the field of monitoring the material progress of the implementation of the operational programmes for 2014-2020, it was stated that after six months from completion of the programme 667 (17.1%) people within the research sample found themselves in a better situation on the labour market. Estimating this number on the population of 17,091 people it can be stated that an improvement of the position on the labour market occurred in case of 2,923 project participants. As far as the value of the result indicator with the participants chosen by their age is concerned, the following values were achieved:

- women: 319 people within the research sample (14.5%), which makes 1,698 people in the population of the project participants;
- men: 348 people within the research sample (20.5%), which makes 1,225 people in the population of the project participants.

In case of the long-term result indicator, calculated for the Priority Axis 8v, 112 (16.3%) surveyed participants of the projects within the Priority Axis 8v found themselves in a

¹¹ Cf. WRPO 2014+ and Appendix no. 2 Joint List of Key Indicators 2014-2020 – ESF.

better situation on the labour market after six months from completion of the programme. Estimating this number on the population of 2,736 people, benefiting from the support within the Priority Axis 8v, the result indicator equals 446 project participants. As far as the value of the indicator in case of the participants chosen by gender is concerned, the following values were achieved:

- women: 32 people within the research sample (13.8%), which makes 187 people in the population of the participants of the projects under the Priority Axis 8v;
- men: 80 people within the research sample (17.5%), which makes 259 people in the population of the participants of the projects under the Priority Axis 8v.

It should be noted that in case of the Priority Axis 8v the value of the indicator calculated is affected by the fact that one-third of the population are self-employed people, who were not able to indicate any change in their job situation due to the inadequacy of the applied criteria of indicator's measurement to their job situation. This phenomena is also influenced by the fact that the indicator in its current form advantages employees and not self-employed people.

While assessing the effectiveness of the evaluated support, one should also allow for the specific character of the forms of support offered under the projects. It is another aspect differentiating the scope and grade of the changes in the situation of the project participants. It can be stated based on the results of the quantitative survey that trainings/courses (Priority Axis 10iii and Priority Axis 10iv), development services under the Priority Axis 8v and care services for children up to three years old, offered under the Priority Axis 8iv, had the most positive impact on the job situation of the project participants.

Structure of the changes in the situation of the project participants

The term 'changes in the situation of the project participants' shall be understood as the occurrence of specific events in the situation of those people. A positive change means the occurrence of at least one of these events. Taking into consideration how the occurrence of a positive change is stated, it must be explained that the share of people who found themselves in a better situation on the labour market after six months from completion of the programme will be lower than the total of shares of the events which bring positive changes; it stems from the fact that after six months from completion of the programme in case of each participant might occur any number of changes, within the scope determined by the number of measurements, reflected in the indicator.

In terms of the structure of the changes in the situation on the labour market¹², which occur six months from completion of the programme in case of the project participants and which were reflected in the indicator, the following regularities can be found:

¹² In the further parts of the report, such changes (reflected in the indicator) are called indicatory changes

- 426 survey participants (11.0%) switched to another job, requiring higher competencies or qualifications or involving greater responsibility, or got promoted (estimating on total population – 1,880 people);
- in case of 272 survey participants (7.0%) uncertain employment turned into stable one (estimating on total population – 1,196 people);
- in case of 64 survey participants (2.1%) part-time employment turned into full-time one (estimating on total population – 359 people).

In case of the participants of the projects implemented under the Priority Axis 8v, the structure of the changes reflected in the result indicator takes the following values:

- 75 survey participants (10.9%) switched to another job, requiring higher competencies or qualifications or involving greater responsibility, or got promoted (estimating on total population of the participants of the projects under the Priority Axis 8v – 298 people);
- in case of 42 survey participants (6.2%) uncertain employment turned into stable one (estimating on total population of the participants of the projects under the Priority Axis 8v – 170 people);
- in case of 10 survey participants (2.2%) part-time employment turned into full-time one (estimating on total population of the participants of the projects under the Priority Axis 8v – 60 people).

As for other advantageous changes in the situation of the participants of the projects under the Priority Axis 8v, they were identified within several aspects, such as job satisfaction, worries about losing job, balance between work and personal life or adequacy of earnings in relation to the performed job¹³. The analysis conducted has revealed that:

- after six months from completion of the programme, 40.2% of the survey participants experienced a moderate or significant increase in job satisfaction, while only with 5.1% of them the level of job satisfaction decreased;
- in case of the majority of the survey participants (67.3%), after six months from completion of the programme their fear of losing job, regardless of its output value, did not change. It increased after joining the project only with 4.6% of the respondents (sum of people indicating significant and moderate increase). At the moment they joined the projects, 42.2% of them had no fears of losing their job and 17.6% of them had very low or quite low level of the fear. Moreover, it is worth noting in this context that the level of job satisfaction and the level of fear of losing job are

¹³ In the report, any other changes in the situation of the participants, exceeding the measurements determined in the indicator, are called non-indicatory changes

mutually dependent (the value of Spearman's ρ ¹⁴ was -0.40, which means that increasing fear of losing job is accompanied by significant decrease in the level of job satisfaction);

- after six months from completion of the project, as many as 70.9% of the survey participants did not feel any change in their ability to keep the balance between their professional duties and personal life. In rare cases (5.3%) the project participants reported they felt their situation in this aspect deteriorated. Such observations could largely stem from lacking connections between the project-related activities and achieving such effects. What is more, the project participants could have reached in this regard the condition they prefer as far back as before they started participating in the project; therefore, one should not draw hasty conclusions on the basis of the responses received and evaluate the programmes as ineffective in terms of giving a sense of improvement in the given aspect;
- although the project participants who are the respondents assessed the adequacy of their earnings to the nature of their work as average, the average rating six months after completion of the project has increased significantly - from 5.34 to 5.88 (in a 10-point rating scale).

As far as the advantageous changes in the situation of the participants of the projects under the Priority Axis 8v are concerned, the analysis conducted has revealed the following values:

- after six months from completion of the programme, 53.6% of the survey participants experienced a moderate or significant increase in job satisfaction, while only with 2.1% of them the level of job satisfaction decreased;
- in case of the majority of the participants (62.6%) the level of fear of losing their job¹⁵ did not change (whereas the lack of changes concerned relatively more often the cases where, at the moment of joining the project, there was little or no fear of losing job); its level after six months from completion of the project increased only with 3.2% of the respondents (sum of people indicating significant and moderate increase). Both in case of the total population of the project participants, who took part in the evaluation survey, as well as of the population of the participants of the Priority Axis 8v there was a strong negative correlation between the level of fear of losing job and the level of job satisfaction (which was reflected in Spearman's ρ of

¹⁴ Spearman's ρ , also known as rank correlation coefficient, is a modification of the common Pearson correlation coefficient, and is used for calculating the correlation between variables, of which at least one is measured in ordinal scale, i.e. in such a way that the distances between the determined values cannot be calculated. Both this coefficient and the Pearson correlation coefficient has the value from -1, through 0, to +1, where 0 is no correlation, +1 is total positive correlation and -1 is total negative correlation.

¹⁵ Apart from the complexity of the conditions on which the feeling of anxiety depends, it can be stated that the projects have not triggered any changes in the level of fear. In the content of the report, the structure of the changes is analysed in accordance of the respondents' level of fear at the moment of joining the project.

0.39); that means that feeling strong uncertainty about preserving job results in decreasing job satisfaction and vice versa: people having little job satisfaction have greater fear of losing it;

- after six months from completion of the project, more than two-thirds (66.7%) of the project participants, who took part in the evaluation survey, did not feel any change in their ability to keep the balance between their professional duties and personal life. In rare cases (3.2%) the project participants reported they felt their situation in this aspect deteriorated. This situation is then similar to the case of the commonality under the Priority Axis described above and in all probability has the same background. Given the fact that a part of the participants could have already gained the expected ability to keep the balance between those two life spheres, one should not draw hasty conclusions on the basis of the responses received and evaluate the programmes as ineffective in terms of giving a sense of improvement in the given aspect;
- the project participants who are the respondents assessed the adequacy of their earnings to the nature of their work higher than it was assessed in case of total population, whereby the average rating six months after completion of the project has increased, too- from 6.33 to 6.87 (in a 10-point rating scale).

It follows from the performed analysis that the projects contributed mostly to the improvement of job satisfaction, since it is a factor which is most dependent on the effects of the projects' impact (e.g. enhancing or gaining professional qualifications, giving professional development opportunities). In other aspects of the situation of the project participants on the labour market, the same relatively favourable status as before starting to use the support remained unaltered in most cases (e.g. working on a contract basis, full-time job or inconsiderable level of fear of losing job). It should also be noted that adverse changes occurred only in case of few participants of the projects.

Factors affecting the development the identified structure

The analysis of the scope of intervention allows us to state that the support offered to the surveyed project participants in the scope of the Operational Programmes/Priority Axes does not always give the opportunity to directly influence the situation of the support beneficiaries on the labour market. In the case of some types of projects, the effects should be expected in a wider perspective, in terms of achieved effects, e.g. the projects relating to pre-school, general or vocational education affect the situation of the employees of educational institutions and students benefiting from the improved quality of education, as well as the situation of employers who would take advantage from the professional qualifications gained; moreover, one should take into consideration the time horizon (some effects should be analysed in the long term). In addition, an important factor determining the effects in the situation of the participants on the labour market is the fact that not all the

Operational Programmes/Priority Axes covered by the survey implement an intervention in this area or these effects are unintended and identifiable in the long-term perspective. They are also associated with the thematic objectives, which are implemented at the level of the Operational Programmes, and with the specific objectives assigned to each Priority Axis. What is important, in most cases (apart from the Priority Axis 8v - Adapting the employees, enterprises and entrepreneurs to changes) the Priority Axes covered by the survey were not meant to achieve detailed objectives, which are associated with the monitored indicator constituting the most important element of the survey. Apart from the Priority Axis 8v, the effects which occurred in the situation on the labour market of the project participants must therefore be considered rather as a value added of the most projects covered by the evaluation, achieved somewhat 'by the way' during their implementation.

Another important aspect determining the effectiveness of the projects in the discussed context is the fact that the impact of the projects on changing the situation of their participants on the labour market depends on the social - economic situation in the region, analysed in a given context, including the situation on the labour market, as well as the development base. In the case of the Greater Poland Voivodeship, with its relatively high level of entrepreneurship, good condition of the economy and the unemployment rate staying at one of the lowest levels in the country having the form of natural unemployment, it is extremely difficult to obtain better employment effects. The majority or a significant part of the project participants is in a favourable situation on the labour market already when starting their participation in the project (this is evidenced by the popularity of employment contracts for an indefinite period and employment on full-time basis). As a result, the field of potential changes in the areas covered by indicator, for example in terms of improving employment stability or working time, is very restricted. However, this does not prove that the support offered in the framework of the projects is ineffective or there is a lack of need for an intervention in this area.

One of the key factors for developing the identified structure of changes in the situation of the project participants on the labour market was their situation before they joined the project as far as employment contract and self-employment are concerned (particularly in case of the Priority Axis 8v). In view of the fact that most of the project participants was already working on a contract basis for indefinite period of time or was self-employed when joining the project, the indicatory changes in their case were imperceptible or limited to a very narrow scope. Under such circumstances only other advantageous changes could have occurred, i.e. such changes which are not included in the structure of the long-term indicator.

While evaluating the possibility to occur changes in the situation of the support beneficiaries on the labour market, one should not forget about the attitude of the project participants. The support effect itself, e.g. improvement of competencies or qualifications, would be insufficient if the participants were not actively looking for a new job or seeking to change

job. Activities undertaken outside the project, like for instance graduating from a school of higher education or completing additional professional courses, might therefore influence the situation of the project participants on the labour market. Motivating the project participants to benefit from the support could be of greater importance. According to the representatives of the employers, a significant motivation for many project participants is achieving non-professional goals, connected with their private life. In such cases, the expectations of the participants do not focus on gaining assets which would bring an improvement in given aspects of their professional situation, which in all probability does not make the participants actively try to strive for such changes.

What is more, the specificity of the project participants itself may be of significance. This applies, for example, to women, in case of whom the determinant might be the fact that they have statistically more duties related to their role as mothers and carers, what might result in their limited activity on the labour market (for example lower inclination to be full-time worker, eventually recognising part-time work as an acceptable situation).

Evaluation of the support quality

The project participants, who were respondents of the survey, estimated the quality of the support granted under the projects, financed from the Regional Operational Programme of the Greater Poland Voivodeship 2014+, generally fairly high. The average overall rating approached the value of 7.49 on a 10-point scale. The evaluation of the support quality of the participants of the projects under the Priority Axis 8v was 7.87, which by far resulted from the fact that the offer comprised the trainings which were assessed very high, both in relation to their content, as well as to the service quality. Apart from that, men were slightly more favourable with their opinions than women – this applies to the participants of the projects, including those under the Priority Axis 8v¹⁶. As far as other factors characterising the sample are concerned, it is difficult to determine unambiguously any distinct regularities.

Expectations of the project participants

The main expectations of the project participants, who decided to benefit from the support, were: more job satisfaction (49.7%), higher salary (36.4%) and employment stability (35.4%). One-fourth of the participants had other expectations: getting promotion - 24.4%, changing workplace - 22.7% and being employed in expected amount of working time – 22.6%. These expectations were met to differing degrees. The order of expectations by the grade of their satisfaction is as follows:

- adapting working time to the preferences of the participants (44.7% of positive evaluations¹⁷);
- providing more job satisfaction (40.2% of positive evaluations);

¹⁶ In case of the Priority Axis 8v, the ratio of men's evaluations to women's evaluations was 7.90 to 7.67.

¹⁷ Sum of people indicating in their evaluation that their expectations were met to fairly high or very degree.

- achieving employment stability (34.1% of positive evaluations);
- getting promotion (29.2% of positive evaluations);
- changing workplace (26.9% of positive evaluations);
- getting higher salary (20.3% of positive evaluations).

While evaluating the degree of satisfying the needs, one should not forget that meeting the expectations cannot result only from the project activities, but also from the attitudes of the project participants and their activities undertaken by them in order to change their job situation. The attitude of employers and the situation on local labour market are relevant, too.

In general, however, the project participants for the most part (91% of the respondents of the quantitative survey in total) claimed there were no needs which remained not satisfied despite the fact they benefited from the support or were unable to identify them. In case of the survey respondents, who took part in the projects under the Priority Axis 8v, 92.5% of them said there were some needs which remained not satisfied.

Forms of support that contributed most to the improvement of the situation of the project participants on the labour market

Due to the specificity of the evaluated intervention, the participants of the supported projects were recruited mainly from two Priority Axes: 10iii (projects aimed at improving the competences of people in a difficult situation on the labour market because of low ICT and language competences) and 8vi (aiming at supporting the professional activity of employees by means of health-promoting activities); nevertheless, the number of the participants of the projects under the Priority Axis 8v (adaptation projects) and the Priority Axis 10iv (projects influencing the professional education) was relatively high, too. The beneficiaries of the abovementioned types of support were offered trainings (language and computer ones - Priority Axis 10iii), health programmes (Priority Axis 8vi), development support for SME enterprises, outplacement support¹⁸ (Priority Axis 8v) and activities aimed at improving professional education, including that of adults (Priority Axis 10iv).

The project participants feel that the projects influenced their job situation most positively in case of those trainings/courses where nearly half (46.9%) of the project participants who were offered this kind of support confirmed the positive influence of it. It was mainly the

¹⁸ The term *Outplacement* means planned and complex activities aiming at effective organisation of the dismissal process by means of planning and offering the dismissed employees assistance to find themselves in a new situation in their life, including, first of all, activities designed to help them keep or take up and keep the job, as well as assistance for people quitting the agricultural industry (after: *Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze przystosowania przedsiębiorców i pracowników do zmian na lata 2014-2020 [Directives in the scope of project realisation with the aid of the funds of the European Social Fund concerning adopting the entrepreneurs and employees to changes for the years 2014-2020]*, Minister of Development and Finance, Warsaw, 1st January 2018, p. 6).

trainings offered under the Operational Programme 8 Education, particularly among the projects under the Priority Axis 10iii (language and ICT courses). The development services for enterprises' employees and social services in general interest were evaluated slightly lower, yet still fairly high (more than one-third of the respondents who benefited from the given type of support claimed to have noted strongly positive or rather positive influence).

In respect of the evaluation of the degree to which benefiting from the support improved the situation of the participants on the labour market, the development services offered under the Priority Axis 8v (average evaluation 5.56) were assessed the best. The impact of the particular support forms on the situation of the participants on the labour market received the lowest score in case of the participants of the health programmes (average evaluation 2.45), which stems from the fact that the programmes were designed to help achieve completely different objectives – first of all, to enable early detection of dangerous diseases. Therefore, one should not assume that the project participants expect in relation to them other direct effects, too.

Module 2. Evaluation of the usefulness of the intervention

Compatibility of the support effects with the needs of the project participants

The expectations of the participants concerned such areas as more job satisfaction (49.7%), higher salary (36.4%), employment stability (35.4%), getting promotion (24.4%), changing workplace (22.7%), adapting working time to own expectations (22.6%). The order of the expectations was essentially similar to that identified in the first measurement, however, it should be noted that expecting more job satisfaction was considerably lower than it was previously. Still, one should allow for the differences in the structure of the evaluated programmes, since the first measurement did not comprise the adaptation projects (Priority Axis 8v).

The results of the survey revealed the projects could not satisfy all needs of the participants to the same degree, which is to be attributed to the diversity of the objectives which are to be achieved as a result of the projects' implementation under different Priority Axes. The expectations regarding adapting working time to own expectations (44.7% of positive evaluations, i.e. pointing out the need was satisfied to very high or fairly high degree) and giving more job satisfaction (40.2% of positive evaluations) were met to the highest degree. The influence on changing workplace (26.9% of positive evaluations) and getting higher salary (20.3% of positive evaluations) received the lowest score. Such claims demonstrate that a number of parameters remain outside the impact of the projects, depending at the same time largely on the entrepreneurs' activities (their willingness to increase salaries) or the project participants themselves (e.g. their engagement in looking for a new job).

Compatibility of the support effects with the needs of the employers

Looking into the perspective of employers, identified by means of the qualitative surveys, in the context of satisfying their needs by realising the projects, requires making a reservation, the benchmark of which was mainly the needs of the project participants identified by them. Therefore, in principle the employers did not always form the structure of the support taking into account their needs. However, this cannot be applied to the Priority Axis 8v, since according to the basic principle of this Axis it was the employer who send the employees for trainings adapted to their needs. Nevertheless, the general market's needs regarding the competencies of the employees were highlighted, whereby the most critical issue now is lack of people having technical qualifications. At the same time, one can observe some effects in the shape of increasing share of working mothers on the labour market, who were before deprived of the possibility to take up a job due to the limited access to care services. One has to raise a general reservation with regard to the conclusions of the interviews with the employers, the object of which shall be the specificity itself of the qualitative surveys. Their nature implies they must not be of representative nature, thus their results cannot be transferred onto whole population to which the chosen participants belong. The conclusions of the qualitative surveys shall be rather attributed with a deepening virtue – suggesting in this case what are potential impediments which could hypothetically be found in the employers' environment of the Greater Poland Voivodeship. However, a diagnosis of the employers having the nature of a representative survey would be the most explanatory.

Relation between quality and usefulness of the support

Although both parameters are with high probability assessed with regard to different aspects¹⁹ and, what is more, different parameters could be used for evaluation by particular participants, the comparison of the evaluation of quality and usefulness proved to be strongly interdependent. Regardless of the adopted criterion of the data analysis, one can observe considerable relationship, namely higher quality assessment entails higher assessment of usefulness. It is proved by high values of rank correlation coefficient, taking high positive values approaching the maximal ones (from 0.752 up to 0.986). General value of the correlation coefficient of 0.9583 suggest there is a considerable correlation between quality assessment and assessment of usefulness: if the former increases, the latter increases, too²⁰.

Intra-regional diversity of the influence of the intervention on the situation of the project participants on the labour market

¹⁹ For instance, in case of quality, at least organisation-related issues are to be taken into consideration; however, when it comes to usefulness, the objectives of particular participants at the moment they joined the projects are to be considered as relevant.

²⁰ The values of the rank correlation coefficient are inside the interval $<-1;1>$, where 0 is no correlation, -1 is total negative correlation (when the value of one variable increases, the value of the other decreases), whereas 1 is total positive correlation (when the value of one variable increases, the value of the other increases, too).

The survey revealed the evaluation of the influence of the intervention on the situation of the participants of the projects financed with the Regional Operational Programme of the Greater Poland Voivodeship 2014+ is associated with the sub-regional circumstances only to a limited extent. Principally, the basic areas of impact are connected with the generally favourable economic situation of the Greater Poland Voivodeship as an economically developed region, in which the city of Poznań and its sub-region play an important role. This role manifests in the lowest registered unemployment rate out of all regions, which influences the attitude of employees on the labour market, who for instance are confident about their job and have little fear of losing it (employee's market), what is a common approach of employees in the region.

Apart from the impact of the social and economic potential of the Greater Poland and of particular sub-regions, the structure of the support offered to each of the sub-regions under the Operational Programmes 6, 7 and 8 is of significance, too. The two groups of circumstances which were identified play a significant role in the process of achieving particular changes of the long-term result indicator and of other parameters used for describing the job situation of the project participants. The issues concerning attitudes and engagement of the project participants in changing job or workplace, which the survey did not comprise, are complementary to the circumstances. These issues can vitally modify the impact of the intra-regional diversity of the economic situation. Lack of intention to change job and passivity in this regard eliminate the advantageous influence of the projects even if the potential of the local labour market gives such opportunities.

Although the principal relationship identified by means of the survey consisted in revealing the important role of the central area of the voivodeship, the sub-regions also had some impact, though in limited scope. They do not influence directly and noticeably the economic potential of the city of Poznań and its sub-region; their impact is a derivative of the social and economic characteristics of particular sub-regions along with their structure of the support offered under the evaluated intervention, resulting from the characteristics. An example illustrating this thesis could be for instance the sub-region of Konin, the economy of which, in all probability because of its monocultural character, requires some impact on its structural parameters, including on the process of adapting enterprises and employees to the market requirements. As a consequence, there was a considerable number of adaptation projects, the efficacy of which is rather low due to the structural circumstances of the market. On the other hand, in case of the sub-region of Piła, with its largely agricultural character and low level of industrialisation resulting from lower developed economy than in other regions, its situation on the map of the whole voivodeship could be an additional factor hindering favourable changes. Major part of the sub-region is situated at the meeting point of numerous borders, which makes the development-related problems pile up easily.

As a result of all the above-mentioned circumstances, the value of the long-term result indicator, which shows an improvement of the situation of the project participants on the

labour market both in general, as well as in relation to the Priority Axis 8v, calculated for the city of Poznań was obviously higher than it was for other sub-regions,

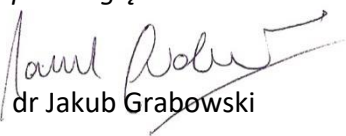
Recommendations

Following the analysis performed, it is recommended to implement some emendations with regard to the support offered under the Regional Operational Programme of the Greater Poland Voivodeship 2021+, namely:

- allowing for the people running their own business in the evaluation process of the influence of the intervention on the situation of its beneficiaries on the labour market by enabling them to make their assessments considering the aspects which are adequate to their situation on the labour market (currently assessed in the indicator);
- surveying only participants of the projects with employment-related objectives. Furthermore, it is proposed to extend the survey's scope with contextual data, identifying the impact of the activities undertaken outside the project on the job situation of the support's beneficiaries;
- targeting the support so that it aims at improving the qualifications of people aged over forty-five. The support connected with improving the qualifications or retraining of employees should be offered to people younger than fifty (people of this age are more likely to be motivated and acquire new content and skills easier) and after that (over fifty) only continued;
- if the respondents at the moment of joining the project are professionally active in more than one area, it is recommended to let them identify the area with which the support they benefited from was connected;
- resigning from evaluation of those projects the main objective of which was not influencing the job situation of their participants or of the projects with long-term character, e.g. health programmes, support aiming at improving the access to care services for children up to three years old or services of family and care assistance;
- enlarging the number and extending the scope of the structure of changes in the situation of the project participants on the labour market. It would be opportune to enlarge the number and extent the scope of the changes of qualitative nature, pertaining e.g. to financial standing of the participants, improvement of work quality or reducing the risk of losing job;
- providing the outplacement-related support to enterprises in a more flexible manner, according to current needs and with no preferences as to particular areas.

By implementing the above stipulated changes it would be possible to evaluate the influence of the intervention on the job situation of the project participants in a more comprehensive way.

Zamieszczone w raporcie końcowym obydwie wersje streszczenia (polska i angielska) są zgodne pod względem treści.


dr Jakub Grabowski

I. Wprowadzenie

Celem badania, w ramach którego powstał niniejszy raport końcowy jest ocena wpływu wsparcia udzielonego ze środków EFS w ramach Osi Priorytetowych 6, 7 i 8 WRPO 2014+ na zmianę sytuacji uczestników projektów pracujących w momencie udzielania wsparcia. Warto podkreślić, że w perspektywie finansowej 2014-2020 zakłada się oddziaływanie zależne od sytuacji uczestnika na rynku pracy w momencie wejścia do projektu. Określenie rezultatu dla osób pracujących na wejściu do programu nie może jednak odnosić się tylko do ich zatrudnienia, ale obejmuje szereg aspektów pochodnych (stabilność zatrudnienia, wymiar czasu pracy czy awans zawodowy). Wskaźnik, wokół którego zbudowane jest przedmiotowe badanie ewaluacyjne, tj. *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu*, odnosi się do zmiany sytuacji osób pracujących i uwzględnia trzy aspekty związane z sytuacją zawodową osób pracujących: przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia²¹, przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia²², zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji, umiejętności, kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub awans w pracy (tzw. zmiany wskaźnikowe). Projekty objęte ewaluacją były realizowane w ramach trzech Osi Priorytetowych (OP):

- **OP 6. Rynek pracy** – skupia się na działaniach ukierunkowanych na aktywizację zawodową, zarówno w odniesieniu do osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz zawiera pakiet działań dla osób pracujących, jak również działań prozdrowotnych;
- **OP 7. Włączenie społeczne** – dotyczy działań związanych z integracją społeczną, rozwojem usług społecznych i zdrowotnych oraz rozwojem ekonomii społecznej;
- **OP 8. Edukacja** – dotyczy działań związanych z ograniczeniem i zapobieganiem przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej, wyrównaniem dostępu do edukacji przedszkolnej i szkolnej, wzmocnieniem oraz dostosowaniem kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz uczeniem się przez całe życie.

Zakres przedmiotowy badania został sformułowany w oparciu o zapisy *Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020*, zwłaszcza zapisy załącznika nr 6 (pt. *Sposób pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS, dla których źródłem danych jest badanie ewaluacyjne*) i podzielony na kilka modułów badawczych.

²¹ Niepewne zatrudnienie należy rozumieć jako zatrudnienie tymczasowe i umowę o pracę na czas określony. Biorąc pod uwagę rozbieżności instytucjonalne, pojęcia „zatrudnienie tymczasowe” i „umowa o pracę na czas określony” odnoszą się do sytuacji, które w różnych kontekstach instytucjonalnych można uznać za podobne. Osoby zatrudnione na umowę o pracę na czas określony to takie, których główna praca zakończy się po upływie okresu ustalonego z góry lub nieokreślonego z wyprzedzeniem, lecz wskazanego przez obiektywne kryteria, takie jak: ukończenie zadania lub koniec okresu tymczasowego zastępstwa pracownika.

²² Niepełne zatrudnienie należy rozumieć jako niedobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Taka sytuacja ma miejsce wtedy, gdy osoba deklaruje, że pracuje w niepełnym wymiarze czasu, ponieważ nie może znaleźć pracy na pełen etat..

Moduł 1, w którym rozwiązane zostały problemy badawcze dotyczące m.in.:

1) oszacowania wartości wskaźnika *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu*. Pomiar został przeprowadzony w oparciu o populację tych uczestników projektów, którzy:

- byli uczestnikami projektów realizowanych w ramach osi priorytetowych współfinansowanych z EFS w ramach WRPO 2014+, zakończonych w okresie od 1 stycznia 2017 roku do 30 czerwca 2018 roku;
- byli zatrudnieni w momencie rozpoczęcia uczestnictwa w projekcie²³;
- w przypadku których upłynęło co najmniej 6 miesięcy od zakończenia uczestnictwa w projekcie;

2) identyfikacji m.in.:

- skuteczności interwencji EFS zrealizowanej w ramach WRPO 2014+ oraz efektów wsparcia;
- czynników mających wpływ na wartość przedmiotowego Wskaźnika, w tym jakość udzielonego wsparcia;
- form wsparcia mających największy wpływ na sytuację uczestników projektów na rynku pracy.

Moduł 2, w którym oceniona została użyteczność interwencji oraz rozwiązane zostały problemy badawcze dotyczące m. in.:

- analizy i oceny poziomu zgodności efektów wsparcia z potrzebami uczestników projektów;
- analizy i oceny poziomu zgodności efektów wsparcia z potrzebami przedsiębiorstw/innego rodzaju pracodawców.

²³ Osoby zatrudnione, które stanowiły operat badania były rozumiane dokładnie tak, jak kształtuje to WLWK. Zgodnie z nią są to osoby w wieku 15 lat i więcej, które wykonują pracę, za którą otrzymują wynagrodzenie, z której czerpią zyski lub korzyści rodzinne lub osoby posiadające zatrudnienie lub własną działalność gospodarczą (rolniczą lub pozarolniczą), które jednak chwilowo nie pracują ze względu na np. chorobę, urlop, spór pracowniczy czy kształcenie się lub szkolenie. W tak rozumianej definicji uznawane były za osoby pracujące również osoby prowadzące gospodarstwo rolne, a także osoby będące w trakcie zakładania działalności gospodarczej czy członek rodziny bezpłatnie pomagający osobie prowadzącej działalność gospodarczą. Natomiast osoby przebywające na urlopie wychowawczym (czyli formalnie posiadające zatrudnienie) – nie były traktowane jako pracujące i nie stanowiły populacji tego badania.

II. Informacja o przebiegu badania

Przedmiotowy projekt badawczy zakładał realizację badań metodami ilościowymi i jakościowymi. Procedura zakładająca udzielanie odpowiedzi na pytania badawcze na podstawie materiału empirycznego uzyskanego przy użyciu różnych metod badawczych nosi nazwę triangulacji. W przypadku omawianego projektu badawczego triangulacja – czyli zwielokrotnienie – odnosi się zarówno do metod badawczych, jak i do źródeł informacji.

2.1. Metody ilościowe

W ramach badania zostały wykorzystane techniki badań ilościowych: CAWI (*computer-assisted web interview*) i CATI (*computer-assisted telephone interview*). Ich zastosowanie pozwoliło na przeprowadzenie z respondentami wywiadów w oparciu o zestandaryzowany kwestionariusz. Wedle pierwotnych założeń bazową techniką była technika CAWI wspomagana CATI. Jednak na etapie realizacji porównywalne znaczenie dla zebrania wyników miało badanie CATI. Badanie ilościowe było kluczowym instrumentem pomiaru wpływu interwencji WRPO 2014+ na zatrudnienie i rynek pracy w województwie wielkopolskim. Głównym jego zadaniem był pomiar wskaźnika: *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu*. Zastosowanie dwóch technik badań ilościowych (bazowej i wspomagającej) miało na celu umożliwienie dotarcia do jak największej liczby uczestników projektów zgodnie z zaplanowanym rozkładem próby.

Poniższa tabela prezentuje założoną próbę badawczą, do osiągnięcia której dążył Wykonawca przeprowadzając badania technikami CAWI oraz CATI. Tabela 1. prezentuje podział populacji i zakładanej próby badawczej ze względu na płeć uczestników oraz priorytety inwestycyjne, w ramach których realizowane były projekty, w których uczestnicy ci wzięli udział. Zakładana wielkość próby badawczej wynosiła **3677** osób. Wielkość ta została ustalona w oparciu o kryteria zastosowania 2-procentowych błędów szacowania przy poziomie ufności wynoszącym 0,95 dla warstw wyznaczonych ze względu na płeć. W przypadku PI alokacja uczestników pomiędzy warstwami została przeprowadzona proporcjonalnie – w taki sposób, by utrzymany został 2-procentowy błąd szacowania w warstwie wyznaczonej ze względu na płeć. Zaprezentowana alokacja próby między warstwy przeprowadzona została w oparciu o kryterium maksymalnego błędu szacowania w obrębie warstw próby wyszczególnionych ze względu na płeć, który wedle *Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020* wynosi 2%.

Tabela 1. Zakładana próba badawcza w zestawieniu z populacją uczestników działań objętych ewaluacją, według PI oraz płci

PI	Populacja uczestników objętych badaniem ewaluacyjnym			Zakładana próba badawcza			Błędy szacowania (przy poziomie ufności 0,95)		
	Płeć		Ogółem	Płeć		Ogółem	Płeć		Ogółem
	kobieta	mężczyzna		kobieta	mężczyzna		kobieta	mężczyzna	
8iv	230	3	233	40	1	41			14%

PI	Populacja uczestników objętych badaniem ewaluacyjnym			Zakładana próba badawcza			Błędy szacowania (przy poziomie ufności 0,95)		
	Płeć		Ogółem	Płeć		Ogółem	Płeć		Ogółem
	kobieta	mężczyzna		kobieta	mężczyzna		kobieta	mężczyzna	
8v	1306	1430	2736	228	419	647			3%
8vi	4630	164	4794	809	48	857			3%
9i	4	1	5	4	1	5			0%
9iv	563	426	989	99	125	224			6%
9v	0	3	3	0	3	3			0%
10i	573	78	651	100	23	123			8%
10iii	3561	1643	5204	622	482	1104			3%
10iv	450	2026	2476	79	594	673			3%
Ogółem	11317	5774	17091	1981	1696	3677	2,00%	2,00%	1,43%

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Ponadto ostatni segment tabeli prezentuje zakładane poziomy błędy szacowania dla poszczególnych warstw próby. Dla warstw wyznaczonych ze względu na płeć błędy szacowania – wedle przyjętych założeń zapisanych w *Wytycznych* – nie powinny przekroczyć poziomu 2-procentowego. Kryterium to stanowiło podstawę do ustalenia wielkości zakładanej próby badawczej (n=3677).

Kolejna tabela prezentuje zrealizowaną próbę badawczą, osiągniętą dzięki przeprowadzeniu badania ilościowego technikami CAWI oraz CATI. Tabela ta prezentuje podział populacji i próby badawczej ze względu na płeć uczestników oraz priorytety inwestycyjne, w ramach których realizowane były projekty, w których uczestnicy ci wzięli udział. Ostatni segment tabeli prezentuje poziomy błędy szacowania dla poszczególnych warstw próby. Efektywna (zrealizowana) próba badawcza różni się od pierwotnie założonej. Różnica ta wystąpiła z uwagi na dążenie do osiągnięcia wymaganego 2-procentowego błędy szacowania w obrębie warstw wyznaczonych ze względu na płeć. Ponadto fakt równoczesnego prowadzenia badania technikami CAWI i CATI sprawił, że kwoty próby badawczej przypisane do poszczególnych warstw nie mogły ulegać dopełnieniu w taki sposób, w jakim dzieje się to w przypadku standardowego badania realizowanego wyłącznie techniką CATI. Respondenci, którym wysłany został link do wypełnienia ankiety, mogli bowiem przystąpić do wypełniania kwestionariusza w dowolnej chwili. W sytuacji, gdy w tym samym czasie realizowany był wywiad z respondentem spełniającym te same kryteria, możliwa była sytuacja, w której pomimo zastosowania mechanizmu automatycznego domykania się kwot badawczych prawdopodobna była realizacja większej niż założona liczby wywiadów, co jest określane mianem realizacji *nadpróby*.

Tabela 2. Zrealizowana próba badawcza w zestawieniu z populacją uczestników działań objętych ewaluacją, według PI oraz płci

PI	Populacja uczestników objętych badaniem ewaluacyjnym			Zrealizowana próba badawcza			Błędy szacowania (przy poziomie ufności 0,95)		
	Płeć		Ogółem	Płeć		Ogółem	Płeć		Ogółem
	kobieta	mężczyzna		kobieta	mężczyzna		kobieta	mężczyzna	
8iv	230	3	233	85	0	85			8,49%
8v	1306	1430	2736	232	458	690			3,23%
8vi	4630	164	4794	845	43	888			2,97%
9i	4	1	5	1	0	1			98%

PI	Populacja uczestników objętych badaniem ewaluacyjnym			Zrealizowana próba badawcza			Błędy szacowania (przy poziomie ufności 0,95)		
	Płeć		Ogółem	Płeć		Ogółem	Płeć		Ogółem
	kobieta	mężczyzna		kobieta	mężczyzna		kobieta	mężczyzna	
9iv	563	426	989	102	127	229			5,68%
9v	0	3	3	0	1	1			98%
10i	573	78	651	190	26	216			5,45%
10iii	3561	1643	5204	656	461	1117			2,60%
10iv	450	2026	2476	95	585	680			3,20%
Ogółem	11317	5774	17091	2206	1701	3907	1,87%	2,00%	1,38%

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Oprócz warstwowania próby ze względu na płeć oraz priorytety inwestycyjne, do których zostały przypisane objęte ewaluacją projekty, zastosowane zostały również kolejne kryteria: poziom wykształcenia oraz wiek uczestników. W odróżnieniu od warstwowania ze względu na płeć, wobec tych dwóch kolejnych zmiennych nie zostało wskazane kryterium 2%-go błędu szacowania. Stwierdzenie tego faktu prowadzi do wniosku, że jedynym wiążącym kryterium doboru próby jest zapewnienie próbie badawczej reprezentatywności poprzez dążenie do proporcjonalnego doboru respondentów w ramach poszczególnych kwot. Realizacja badania napotkała szereg ograniczeń związanych z wypełnieniem założonych kwot dla warstw wyróżnionych w oparciu o wiek lub wykształcenie respondentów. Różnice w osiągniętych wartościach próby są pochodną trudności w efektywnym dotarciu do respondentów spełniających określone kryteria, a te z kolei są determinowane m.in. postawami respondentów wobec badania. Wpływ ten przejawiał się głównie w odniesieniu do osób z niższym wykształceniem, które mniej chętnie w porównaniu do innych wyrażały zgodę na udział w wywiadach.

W tabeli nr 3 zaprezentowana została populacja uczestników projektów z uwzględnieniem jej zróżnicowania pod względem poziomu wykształcenia oraz priorytetów inwestycyjnych, w ramach których realizowane były projekty. W środkowym segmencie tabeli zaprezentowana została zakładana próba badawcza z uwzględnieniem tych dwóch czynników, zaś w ostatnim – zrealizowana próba badawcza. Główne rozbieżności pomiędzy rozkładem założonym a osiągniętym zaznaczyły się w przypadku osób z wyższym wykształceniem oraz osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym. Pierwszą kategorię osób w zrealizowanej próbie badawczej cechowała nadreprezentacja, zaś kategorią drugą – względny niedobór w stosunku do próby zakładanej.

Tabela 3. Zakładana oraz zrealizowana próba badawcza w zestawieniu z populacją uczestników działań objętych ewaluacją, według PI oraz wykształcenia

Populacja uczestników objętych badaniem ewaluacyjnym a próba badawcza							
Populacja uczestników objętych badaniem ewaluacyjnym							
PI	Poziom wykształcenia						Ogółem
	niższe niż podstawowe (ISCED 0)	podstawowe (ISCED 1)	gimnazjalne (ISCED 2)	ponadgimnazjalne (ISCED 3)	policealne (ISCED 4)	wyższe (ISCED 5-8)	
8iv	0	0	2	29	11	191	233
8v	0	47	30	1069	285	1305	2736
8vi	3	212	21	1884	1118	1556	4794

Populacja uczestników objętych badaniem ewaluacyjnym a próba badawcza							
9i	0	2	0	1	2	0	5
9iv	2	45	7	406	76	453	989
9v	0	0	0	2	0	1	3
10i	0	0	0	11	4	636	651
10iii	1	97	26	5080	0	0	5204
10iv	0	123	161	1658	81	453	2476
Ogółem	6	526	247	10140	1577	4595	17091
Zakładana próba badawcza							
PI	Poziom wykształcenia						Ogółem
	niższe niż podstawowe (ISCED 0)	podstawowe (ISCED 1)	gimnazjalne (ISCED 2)	ponadgimnazjalne (ISCED 3)	policealne (ISCED 4)	wyższe (ISCED 5-8)	
8iv	0	0	0	5	2	34	41
8v	0	11	7	253	67	309	647
8vi	1	38	4	336	200	278	857
9i	0	2	0	1	2	0	5
9iv	0	10	2	92	17	103	224
9v	0	0	0	2	0	1	3
10i	0	0	0	2	1	120	123
10iii	0	21	6	1077	0	0	1104
10iv	0	33	44	451	22	123	673
Ogółem	1	113	53	2182	339	989	3677
Zrealizowana próba badawcza							
PI	Poziom wykształcenia						Ogółem
	niższe niż podstawowe (ISCED 0)	podstawowe (ISCED 1)	gimnazjalne (ISCED 2)	ponadgimnazjalne (ISCED 3)	policealne (ISCED 4)	wyższe (ISCED 5-8)	
8iv	0	0	0	6	5	74	85
8v	0	8	6	252	55	369	690
8vi	0	21	2	345	184	336	888
9i	0	0	0	0	1	0	1
9iv	1	7	0	95	7	119	229
9v	0	0	0	1	0	0	1
10i	0	0	0	0	1	215	216
10iii	0	16	3	1098	0	0	1117
10iv	0	40	34	441	15	150	680
Ogółem	1	92	45	2238	268	1263	3907

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

W ostatniej spośród tabel (nr 4) charakteryzujących respondentów, zaprezentowana została populacja uczestników projektów z uwzględnieniem jej zróżnicowania na wiek oraz priorytety inwestycyjne, w ramach których realizowane były projekty. Ponownie w środkowym segmencie tabeli zaprezentowana została zakładana próba badawcza z uwzględnieniem tych dwóch czynników, zaś w ostatnim – zrealizowana próba badawcza. Porównanie rozkładu poszczególnych kategorii wiekowych w próbie zakładanej z rozkładem osiągniętym dzięki realizacji badania ilościowego ukazuje, że w skład próby zrealizowanej weszło proporcjonalnie mniej osób w wieku co najmniej 50 lat, niż wynikałoby to z proporcji ustalonych na bazie analizy populacji uczestników projektów objętych ewaluacją.

Tabela 4. Zakładana i zrealizowana próba badawcza w zestawieniu z populacją uczestników działań objętych ewaluacją, według PI oraz wieku

Populacja uczestników objętych badaniem ewaluacyjnym						
PI	Przedział wieku					Ogółem
	18-29	30-39	40-49	50-59	60 i więcej	
8iv	87	137	9	0	0	233
8v	827	1012	498	302	97	2736
8vi	138	399	694	3152	411	4794
9i	0	2	3	0	0	5
9iv	93	456	327	86	27	989
9v	0	2	0	1	0	3
10i	77	198	198	169	9	651
10iii	362	1003	1365	1905	569	5204
10iv	754	867	521	280	54	2476
Ogółem	2338	4076	3615	5895	1167	17091
Zakładana próba badawcza						
PI	Przedział wieku					Ogółem
	18-29	30-39	40-49	50-59	60 i więcej	
8iv	15	24	2	0	0	41
8v	196	239	118	71	23	647
8vi	25	71	124	563	73	856
9i	0	2	3	0	0	5
9iv	21	103	74	19	6	223
9v	0	2	0	1	0	3
10i	15	37	37	32	2	123
10iii	77	213	290	404	121	1105
10iv	205	236	142	76	15	674
Ogółem	503	877	778	1268	251	3677
Zrealizowana próba badawcza						
PI	Przedział wieku					Ogółem
	18-29	30-39	40-49	50-59	60 i więcej	
8iv	26	58	1	0	0	85
8v	193	236	115	107	39	690
8vi	21	85	135	576	71	888
9i	0	1	0	0	0	1
9iv	17	105	73	27	7	229
9v	0	0	0	1	0	1
10i	26	71	67	49	3	216
10iii	70	210	294	434	109	1117
10iv	224	232	137	76	11	680
Ogółem	577	998	822	1270	240	3907

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Według założeń przyjętych w Załączniku nr 6 do ogłoszonych przez Ministra Inwestycji i Rozwoju *Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020*²⁴ w przedmiotowym badaniu ewaluacyjnym zastosowano losowo-warstwowy dobór próby badawczej. Poniższy cytat szczegółowo objaśnia procedurę, jaką należało zastosować:

²⁴ Dokument z dnia 9 lipca 2018 r.; str. 3-4.

Przy projektowaniu badań wśród uczestników, którzy zakończyli udział w projektach należy mieć na uwadze następujące kwestie:

– Planując próbę (próby) do badania ewaluacyjnego, należy wziąć pod uwagę wszystkie wymagania związane z reprezentatywnością i poziomem błędu statystycznego, jakie zostały określone przez Komisję Europejską w Wytycznych. W odniesieniu do podkategorii wynikających ze skrzyżowania dwóch cech: kategorii regionu (mniej rozwinięte/bardziej rozwinięte) oraz płeć (K/M), reprezentatywność próby musi być zapewniona na poziomie błędu statystycznego nieprzekraczającego 2%. Jednak warto pamiętać, że w odniesieniu do ewaluacji prowadzonych przez poszczególne RPO, występować w nich będzie tylko jedna kategoria regionu, co nieco obniży wymaganą wielkość próby. (...)

– Zgodnie z wymaganiami KE próba, przy pomocy której szacowane są wartości wskaźników rezultatu długoterminowego powinna być dobrana losowo, indywidualnie dla każdego priorytetu inwestycyjnego. Powinna być ona reprezentatywna, tj. odzwierciedlać badaną populację pod względem kilku kluczowych cech społeczno-demograficznych uczestników projektów. Należą do nich oprócz płci i kategorii regionu (co do których wskazano wymóg reprezentatywności na poziomie nieprzekraczającym 2% w poszczególnych warstwach), również kategorie: wieku, status na rynku pracy [warstwy nie były rozpisywane z uwagi na ujęcie w próbie badawczej wyłącznie osób pracujących w chwili przystąpienia do projektu – komentarz ASM], poziom wykształcenia.²⁵

Dla zakładanej próby badawczej bez podziału na warstwy (n=3677) błąd szacowania wyniósłby 1,43% przy poziomie ufności wynoszącym 0,95. Dla obydwu warstw wyznaczonych ze względu na płeć błędy szacowania osiągnęłyby poziom 2,00%.

Dla osiągniętej (efektywnej) próby badawczej bez podziału na warstwy (n=3907) błąd szacowania wynosi 1,38% przy poziomie ufności wyznaczonym na poziomie 0,95. Dla warstwy obejmującej kobiety błąd szacowania wyniósł 1,87%, zaś w przypadku warstwy obejmującej mężczyzn błąd szacowania wyniósł 2,00%.

Odnosząc się do osiągniętych parametrów próby warto podkreślić, że finalnie został osiągnięty nie tylko błąd szacowania przewidziany dla próby ogółem, ale także dla warstw wyróżnionych w oparciu o płeć. W przypadku kobiet osiągnął on nawet wartość niższą od zaplanowanej, co wynikało ze znacznego przekroczenia liczby wywiadów zrealizowanych w tej grupie uczestników. Parametry próby w tym zakresie (zwłaszcza zachowane poziomy błąd szacowania) nie mają wpływu na interpretację wyników badania. Można jedynie przyjąć, że przy stwierdzonym większym wpływie projektów na sytuację na rynku pracy w przypadku

²⁵ Załącznik nr 6 do ogłoszonych przez Ministra Rozwoju i Finansów Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020, 9 lipca 2018 r., str. 3-4.

mężczyzn ogólna wartość wskaźnika rezultatu może być wyższa niż stwierdzona w efekcie dokonanych obliczeń.

W odniesieniu do kategorii wieku uczestników projektów odchylenia pomiędzy rozkładem udziałów procentowych w obrębie tej warstwy mieszczą się w granicy błędu statystycznego. Jednak w przypadku warstwy wyznaczonej ze względu na poziom wykształcenia maksymalne odchylenie wyniosło w przybliżeniu 6% w przypadku kategorii osób posiadających wyższe wykształcenie. Fakt, że odchylenie to wykroczyło poza zakres przyjętego dopuszczalnego błędu szacowania prowadzi do sformułowania wniosku, że rozkłady odpowiedzi prezentowane oraz analizowane w dalszych częściach niniejszego raportu może cechować niewielki stopień zniekształcenia w stosunku do rozkładów odpowiedzi, jakie byłyby uzyskiwane, gdy próba w pełni odzwierciedlała strukturę populacji pod względem poziomu wykształcenia. Czynniki te należy mieć na uwadze w każdym przypadku, w którym poziom wykształcenia jest czynnikiem współzależnym względem danego zagadnienia.

W przypadku priorytetów inwestycyjnych zrealizowana nadpróba skutkuje uzyskaniem w większości przypadków niższych niż założone pierwotnie (por. tabela 1 i 2) poziomów błędów szacowania. Jedynie w dwóch przypadkach (PI 8v oraz PI 10iv) błąd szacowania próby zrealizowanej jest o 0,2 p.p. wyższy niż wyliczony dla próby zakładanej.

W przypadku wieku osiągnięta została nadpróba w niemal wszystkich wyróżnionych warstwach, poza osobami w wieku 60+, które wykazywały najmniejszą gotowość do udziału w badaniu. W ich przypadku jednak (por. tabela 4) różnica pomiędzy zakładaną a zrealizowaną wielkością próby wynosi jedynie 11 respondentów (4,4% wielkości próby). Różnice zidentyfikowane dla wieku i wykształcenia nie mają zatem istotnego wpływu na interpretację wyników badania.

2.2. Metody jakościowe

W ramach badania zostały zastosowane techniki badań jakościowych FGI (Zogniskowane wywiady grupowe z ang. *Focus Group Interview*) łączące w sobie cechy wywiadu jakościowego oraz obserwacji. Badanie polegało na moderowaniu dyskusji na określony temat przez doświadczonego badacza. Przebieg FGI był rejestrowany metodą audio-wideo celem sporządzenia transkrypcji, które usprawniły proces badawczy. Wykorzystanie w trakcie badania techniki zogniskowanych wywiadów grupowych w pierwszej kolejności umożliwiło wzbogacenie danych ilościowych uzyskanych w trakcie wywiadów CAWI/CATI o dane jakościowe o szczegółowym charakterze. Należy ponadto mieć na uwadze, że specyficzną cechą metody jest występowanie zjawiska dynamiki grupowej, które wpływa na wzajemne stymulowanie się rozmówców, pobudzanie do dyskusji, wymianę poglądów i doświadczeń, co w rezultacie prowadziło do ujawniania opinii, które mogłyby nie zostać zwerbalizowane w wywiadzie indywidualnym. Wzajemna wymiana opinii pobudzająca do dyskusji umożliwiła zgromadzenie większej ilości danych, ukierunkowanych przede

wszystkim na opinie, oceny, postawy i przyczyny, które są trudne do uzyskania w procesie badania ilościowego.

Dobór próby badawczej

Na przedmiotowe badanie ewaluacyjne złożyło się 7 wywiadów grupowych, w których udział wzięło zgodnie z zapisami SOPZ od 6 do 12 osób. Spotkania dyskusyjne były realizowane z następującymi grupami respondentów:

1. Przedstawicielami agencji pracy
2. Beneficjentami/projektodawcami OP 6,7,8 WRPO 2014+
3. Ekspertami
4. Przedsiębiorcami/pracodawcami zatrudniającymi uczestników projektów (OP 6,7,8 WRPO 2014+).

Poniższa tabela (nr 5) zawiera dane dotyczące założeń rekrutacji uczestników do badania w ramach techniki FGI.

Tabela 5. Kryteria doboru próby do badania FGI

Typ respondenta	Kryterium doboru respondentów do próby badawczej
Przedstawiciel Agencji Pracy	Uczestnik musiał spełniać łącznie dwa wymagania: • przedstawiciel agencji pracy świadczącej usługi prozatrudnieniowe także dla osób zatrudnionych na terenie województwa wielkopolskiego • pełni funkcje menedżerskie w zakresie usług dla osób zatrudnionych
Beneficjent/projektodawca	Beneficjent/projektodawca realizowanych projektów w ramach 6, 7, 8 OP WRPO 2014+ Ponadto uczestnik musiał spełniać minimum jedno z dwóch wymagań: • realizacja co najmniej 2 projektów wspartych środkami z funduszy publicznych w okresie ostatnich 3 lat • pełni funkcje menedżerskie w zakresie realizacji zewnętrznych projektów prozatrudnieniowych
Eksperci	Ekspert nie mógł być beneficjentem WRPO 2014+ i musiał spełniać minimum jedno z dwóch wymagań: • być autorem/współautorem co najmniej 3 publikacji: książkowych lub artykułów naukowych w recenzowanych publikatorach naukowych na temat zatrudnienia lub zarządzania zasobami ludzkimi • pełnić funkcje menedżerskie co najmniej przez okres 3 lat w przedsiębiorstwie /podmiocie. Zajmuje się problematyką zatrudnienia lub zarządzania zasobami ludzkimi
Pracodawca	• Zatrudnia uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu projektu

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Poniższa tabela prezentuje liczebności poszczególnych kategorii uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych.

Tabela 6. Struktura uczestników sesji fokusowych (na bazie zrealizowanych wywiadów)

FGI z beneficjentami, ekspertami, przedstawicielami agencji pracy		Liczba respondentów
Grupa respondentów	Beneficjent	3
	Agencja zatrudnienia	3
	Ekspert	3
	Ogółem	9
FGI z przedsiębiorcami lub innym rodzajem pracodawców zatrudniających uczestników projektów w podregionie poznańskim		Liczba respondentów
Grupa respondentów	Przedsiębiorcy lub innego rodzaju pracodawcy zatrudniający uczestników projektów	6
	Ogółem	6
FGI z przedsiębiorcami lub innym rodzajem pracodawców zatrudniających uczestników projektów w m. Poznań		Liczba respondentów
Grupa respondentów	Przedsiębiorcy lub innego rodzaju pracodawcy zatrudniający uczestników projektów	9
	Ogółem	9
FGI z przedsiębiorcami lub innym rodzajem pracodawców zatrudniających uczestników projektów w podregionie pilskim		Liczba respondentów
Grupa respondentów	Przedsiębiorcy lub innego rodzaju pracodawcy zatrudniający uczestników projektów	11
	Ogółem	11
FGI z przedsiębiorcami lub innym rodzajem pracodawców zatrudniających uczestników projektów w podregionie konińskim		Liczba respondentów
Grupa respondentów	Przedsiębiorcy lub innego rodzaju pracodawcy zatrudniający uczestników projektów	12
	Ogółem	12
FGI z przedsiębiorcami lub innym rodzajem pracodawców zatrudniających uczestników projektów w podregionie leszczyńskim		Liczba respondentów
Grupa respondentów	Przedsiębiorcy lub innego rodzaju pracodawcy zatrudniający uczestników projektów	9
	Ogółem	9
FGI z przedsiębiorcami lub innym rodzajem pracodawców zatrudniających uczestników projektów w podregionie kaliskim		Liczba respondentów
Grupa respondentów	Przedsiębiorcy lub innego rodzaju pracodawcy zatrudniający uczestników projektów	9
	Ogółem	9

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

W ramach badania z przedstawicielami przedsiębiorstw dodatkowym kryterium doboru była wielkość firmy uwzględniająca liczbę pracowników – dążono do zapewnienia uczestnictwa w każdym FGI przedstawicieli reprezentujących kolejno mikro-, małe-, średnie- i duże przedsiębiorstwa, zapewniając tym samym odzwierciedlenie struktury zatrudnienia uczestników projektów (biorących udział w badaniu ilościowym). Istotnym kryterium doboru próby była również lokalizacja – respondenci reprezentowali różne podregiony województwa wielkopolskiego: koniński, kaliski, leszczyński, poznański, pilski oraz m. Poznań. Zamieszczona poniżej tabela ukazuje liczebności przedstawicieli przedsiębiorstw uwzględniając obydwa wskazane kryteria.

Tabela 7. Struktura przedsiębiorstw (pracodawców) uczestniczących w sesjach fokusowych

		Przedsiębiorstwo				
		mikro	małe	średnie	duże	Ogółem
Podregion	kaliski	2	3	3	1	9
	koniński	3	4	3	2	12
	leszczyński	3	1	5	0	9
	m. Poznań	2	2	2	3	9
	pilski	4	2	3	2	11
	poznański	2	2	1	1	6
	Ogółem	16	14	17	9	56

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Tabela 8. Struktura przedsiębiorstw (pracodawców) uczestniczących w indywidualnych wywiadach pogłębionych

Lp.	Priorytet	Wielkość przedsiębiorstwa	Podregion
1	8v	mała	Podregion poznański
2	8v	mała	Podregion pilski
3	8v	średnia	Podregion pilski
4	8v	średnia	Podregion leszczyński
5	8v	średnia	Podregion koniński
6	9iv	mała	Podregion poznański
7	10iv	mikro	Podregion poznański
8	8vi	mała	Podregion poznański
9	9v	mała	Podregion poznański
10	10iii	mała	Podregion poznański

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

III. Charakterystyka wsparcia oferowanego w ramach OP/PI objętych ewaluacją

Projekty objęte ewaluacją były realizowane w ramach trzech osi priorytetowych (OP) i ośmiu priorytetów inwestycyjnych (PI)²⁶.

Pierwszą grupę stanowiły projekty realizowane w ramach **OP 6. Rynek pracy**. Skupiały się na działaniach ukierunkowanych na aktywizację zawodową, zarówno w odniesieniu do osób bezrobotnych i poszukujących pracy, jak i osób pracujących. Jego celem tematycznym jest **promowanie trwałego i wysokiej jakości zatrudnienia oraz wsparcie mobilności pracowników**. W ramach tej osi priorytetowej ewaluacją zostały objęte przedsięwzięcia dofinansowane w ramach trzech priorytetów inwestycyjnych:

- **PI 8iv. Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego oraz promowanie równości wynagrodzeń za taką samą pracę** – celem działań jest wzrost zatrudnialności osób sprawujących opiekę nad dziećmi do lat 3.²⁷ Zakres interwencji obejmuje realizację projektów polegających na wsparciu rozwoju miejsc opieki nad dziećmi, wydłużeniu czasu pracy żłobków i klubów dziecięcych, dofinansowaniu usług opiekunów dziennych i niań, aktywizacji zawodowej osób powracających/wchodzących na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem do lat 3 bądź wsparcie przedsiębiorców i pracodawców w stosowaniu rozwiązań na rzecz godzenia życia zawodowego z rodzinnym.
- **PI 8v Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian** – celem działań jest podniesienie kompetencji i kwalifikacji przedsiębiorców sektora MŚP i ich pracowników, w tym MŚP przechodzących procesy adaptacyjne, restrukturyzacyjne i modernizacyjne oraz wzrost szans na rynku pracy osób zagrożonych utratą zatrudnienia lub zwolnionych z przyczyn zakładu pracy. Zakres interwencji obejmuje wsparcie rozwojowe na rzecz MŚP pozwalające na adaptację do zmian w gospodarce oraz rozwoju kompetencji i kwalifikacji osób pracujących w MŚP, w tym w wieku 50 lat i więcej oraz o niskich kwalifikacjach, jak również wsparcie typu outplacementowego dla osób przewidzianych do zwolnienia, zagrożonych zwolnieniem z pracy lub zwolnionych z przyczyn niedotyczących pracownika.

²⁶ Na podstawie: Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego, Zarząd Województwa Wielkopolskiego 2014+, Poznań 2019 (wersja 3.6).

²⁷ Po zmianach Programu w 2018 r. (wersja 2.6 z 24 sierpnia 2018 r.) dodano cel związany z powrotem na rynek pracy osób wyłączonej z rynku pracy z uwagi na opiekę nad osobą z niepełnosprawnością. W efekcie zmienił się również zakres wsparcia, który został rozszerzony o działania skierowane na rzecz osób sprawujących opiekę nad osobami z niepełnosprawnościami (np. aktywizacja zawodowa osób powracających lub wchodzących na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad osobą z niepełnosprawnościami).

- **PI 8vi Aktywne i zdrowe starzenie się** – celem działań jest wzrost szans na rynku pracy osób zagrożonych dezaktywizacją zawodową z powodu wieku lub stanu zdrowia. Zakres interwencji obejmuje projekty z zakresu profilaktyki zdrowotnej (w tym nowotworowej), rehabilitacji zdrowotnej, eliminujące czynniki zagrażające zdrowiu w miejscu pracy czy dotyczące przekwalifikowania pracowników długotrwale pracujących w warunkach negatywnie wpływających na zdrowie. W ramach projektów przewiduje się także przeprowadzenie działań dotyczących profilaktyki i edukacji zdrowotnej w zakresie chorób stanowiących istotną przyczynę dezaktywizacji zawodowej.

Druga grupa projektów – realizowanych w ramach **OP 7. Włączenie społeczne** – dotyczy działań związanych z integracją społeczną, rozwojem usług społecznych oraz rozwojem ekonomii społecznej. Jego celem tematycznym jest promowanie włączenia społecznego oraz walka z ubóstwem i wszelką dyskryminacją. W ramach tej osi priorytetowej ewaluacją zostały objęte przedsięwzięcia dofinansowane w ramach trzech priorytetów inwestycyjnych:

- **PI 9i Aktywne włączenie, w tym z myślą o promowaniu równych szans oraz aktywnego uczestnictwa i zwiększaniu szans na zatrudnienie** – celem działań jest wzrost szans na rynku pracy osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym. Zakres interwencji obejmuje realizację projektów polegających na wsparciu rozwoju miejsc opieki nad dziećmi, celem projektów jest integracja i aktywizacja społeczno-zawodowa osób, rodzin/grup/środowisk zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, przez wykorzystanie instrumentów aktywizacji zawodowej, edukacyjnej, zdrowotnej, społecznej czy działania o charakterze środowiskowym.
- **PI 9iv Ułatwianie dostępu do przystępnych cenowo, trwałych oraz wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług socjalnych świadczonych w interesie ogólnym** – celem działań jest wzrost liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym korzystających z usług społecznych; Wzrost liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym korzystających z usług zdrowotnych. Zakres interwencji obejmuje projekty ukierunkowane na poprawę dostępu do usług wsparcia rodziny i systemu pieczy zastępczej oraz usług opiekuńczych i asystenckich, zwiększające dostęp do mieszkań chronionych/wspomaganych, poziom wczesnego wykrywania chorób, leczenia oraz rehabilitacji medycznej dzieci oraz potencjał lokalnych społeczności do samodzielnego świadczenia usług społecznych i zdrowotnych;
- **PI 9v Wspieranie przedsiębiorczości społecznej i integracji zawodowej w przedsiębiorstwach społecznych oraz ekonomii społecznej i solidarnej w celu ułatwiania dostępu do zatrudnienia** – celem działań jest wzrost zatrudnienia w PES oraz zwiększenie dostępności do usług dla PES. Zakres interwencji obejmuje projekty ukierunkowane na wsparcie rozwoju ekonomii społecznej w regionie, w tym tworzenie sieci podmiotów ekonomii społecznej czy organizację przedsięwzięć służących zwiększaniu widoczności podmiotów ekonomii społecznej jako dostawców produktów i usług. To także kompleksowe projekty akredytowanych Ośrodków Wsparcia Eko-

nomii Społecznej zakładające łącznie: dotacje na tworzenie PES i tworzenie miejsc pracy w PES, świadczenie usług animacyjnych, inkubacyjnych i biznesowych dla wsparcia rozwoju ekonomii społecznej, zgodnie z KPRES i standardami określonymi przez MRPiPS oraz podnoszenie kwalifikacji i doświadczenia zawodowego pracowników PES w ramach procesów biznesowych.

Ostatni grupa projektów była realizowana w ramach **OP 8. Edukacja**. Obejmowały one działania związane z ograniczeniem i zapobieganiem przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej, wyrównaniem dostępu do edukacji przedszkolnej i szkolnej, wzmocnieniem oraz dostosowaniem kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz uczeniem się przez całe życie. Celem tematycznym tej osi priorytetowej jest inwestowanie w kształcenie, szkolenie oraz szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie. W jej ramach ewaluacją zostały objęte przedsięwzięcia dofinansowane w ramach trzech priorytetów inwestycyjnych:

- **PI 10i Ograniczenie i zapobieganie przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej oraz zapewnianie równego dostępu do dobrej jakości wczesnej edukacji elementarnej oraz kształcenia podstawowego, gimnazjalnego i ponadgimnazjalnego, z uwzględnieniem formalnych, nieformalnych i pozaformalnych ścieżek kształcenia umożliwiających ponowne podjęcie kształcenia i szkolenia** – celem działań jest wzrost liczby miejsc wychowania przedszkolnego dla dzieci w wieku przedszkolnym, podniesienie wiedzy i/lub kompetencji dzieci uczestniczących w edukacji przedszkolnej (w tym o specjalnych potrzebach), podniesienie wiedzy lub kompetencji dzieci i młodzieży uczestniczących w edukacji (w tym o specjalnych potrzebach) oraz podniesienie wiedzy i/lub kompetencji nauczycieli/pedagogów systemu oświaty. Zakres interwencji obejmuje projekty mające na celu zwiększenie dostępności do dobrej jakości edukacji przedszkolnej, poprawę warunków dydaktycznych dla uczniów w szkołach i placówkach oświatowych, wsparcie uczniów w rozwijaniu kompetencji kluczowych i uniwersalnych niezbędnych na rynku pracy, wsparcie rozwoju uczniów zdolnych oraz uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, kompleksowe wsparcie uczniów szkół podstawowych i gimnazjów w wyborze optymalnych ścieżek edukacyjnych i zawodowych, w tym rozwój doradztwa edukacyjno-zawodowego dla uczniów, wsparcie nauczycieli w zakresie podnoszenia kompetencji.
- **PI 10iii Wyrównywanie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym, nieformalnym i pozaformalnym wszystkich grup wiekowych, poszerzanie wiedzy, podnoszenie umiejętności i kompetencji siły roboczej oraz promowanie elastycznych ścieżek kształcenia, w tym poprzez doradztwo zawodowe i potwierdzanie nabytych kompetencji** – celem działań jest podniesienie kompetencji osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy z powodu niskich kompetencji TIK i językowych. Zakres interwencji obejmuje szkolenia podnoszące kompetencje językowe i/lub w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych osób do-

rosłych w wieku aktywności zawodowej, w szczególności o niskich kwalifikacjach i starszych powyżej 50 roku życia, zgłaszających z własnej inicjatywy potrzebę podniesienia kompetencji.

- **PI 10iv Lepsze dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwianie przechodzenia z etapu kształcenia do etapu zatrudnienia oraz wzmacnianie systemów kształcenia i szkolenia zawodowego i ich jakości, w tym poprzez mechanizmy prognozowania umiejętności, dostosowania programów nauczania oraz tworzenia i rozwoju systemów uczenia się poprzez praktyczną naukę zawodu realizowaną w ścisłej współpracy z pracodawcami** – celem działań jest poprawa zdolności do zatrudnienia uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego, w szczególności poprzez podniesienie ich kwalifikacji zawodowych; Podniesienie kwalifikacji zawodowych osób dorosłych, w szczególności w wieku 25-64 lata. Zakres interwencji obejmuje projekty ukierunkowane na podnoszenie kompetencji lub kwalifikacji zawodowych uczniów/wychowanków szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, organizacja praktyk i staży zawodowych dla uczniów szkół zawodowych, podnoszenie kompetencji lub kwalifikacji zawodowych nauczycieli kształcenia zawodowego, instruktorów praktycznej nauki zawodu czy doradztwo edukacyjno-zawodowe dla młodzieży. Dodatkowo projekty obejmują wspieranie indywidualnych potrzeb dorosłych poprzez organizowanie procesu uczenia się w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych, kursów umiejętności zawodowych czy wsparcia osób zgłaszających potrzebę formalnego potwierdzenia posiadanych kwalifikacji zawodowych.

Na podstawie bazy SL2014 można stwierdzić, że w okresie 1.01.2017-30.06.2018 w projektach z wymienionych wyżej OP/PI mamy do czynienia z 17 504 sytuacjami uczestnictwa w projektach. Unikalnych uczestników było 17 091, przy czym 388 osób korzystało ze wsparcia w ramach dwóch lub więcej projektów. Dla zachowania spójności pomiędzy wynikami badania ilościowego i analizą danych zastanych, charakterystyka wsparcia będzie jednak dokonywana w odniesieniu do sytuacji uczestnictwa, a nie uczestników. Takie podejście daje bowiem rzeczywisty obraz sytuacji jeśli chodzi o strukturę interwencji objętej ewaluacją.²⁸ Poszczególne projekty są w niej traktowane w sposób od siebie niezależny i z punktu widzenia poszczególnych projektodawców udział danej osoby w różnych projektach nie ma znaczenia w kontekście sprawozdawczości. Jako dodatkową przesłankę do stosowanego podejścia należy uznać fakt, że sama weryfikacja sytuacji uczestników na rynku pracy na potrzeby wyliczenia przedmiotowego wskaźnika rezultatu odnosi się do danego projektu i oferowanej w nim formy wsparcia, niezależnie od faktu uczestnictwa w innym projekcie.

²⁸ Respondenci byli do badania dobierani każdorazowo w odniesieniu do jednego projektu. Wzięcie pod uwagę dwóch projektów sprawiłoby m.in. trudność w precyzyjnym określeniu okresu, w odniesieniu do którego z projektów ma być liczony czas 6 miesięcy po zakończeniu korzystania ze wsparcia.

Tabela 9. Liczba uczestników projektów zakończonych w ramach wybranych OP/PI w okresie od 1.01.2017 r. do 30.06.2018 r. wg płci

	OP6 Rynek pracy			OP 7 Włączenie społeczne			OP 8 Edukacja			Ogółem
	PI8iv	PI8v	PI8vi	PI9i	PI9iv	PI9v	PI10i	PI10iii	PI10iv	
ogółem	233	2 745	4 812	5	992	3	653	5 505	2 556	17 504
kobieta	230	1 307	4 646	4	565	0	575	3 763	460	11 550
mężczyzna	3	1438	166	1	427	3	78	1 742	2 096	5 954

Źródło: baza SL2014

Większość sytuacji uczestnictwa dotyczyła projektów oferowanych w ramach PI 10iii (szkolenia językowe bądź TIK dla osób dorosłych, w szczególności o niskich kwalifikacjach i starszych powyżej 50 roku życia, które z własnej inicjatywy zgłosiły potrzebę podniesienia kwalifikacji – 32%) oraz programu zdrowotnego (PI 8vi – 28%). Z pozostałych OP relatywnie najwięcej osób skorzystało z projektów adaptacyjnych (PI8v – 16%) oraz związanych z kształceniem zawodowym młodzieży i dorosłych (PI 10iv – 15%). Większość sytuacji uczestnictwa dotyczyła kobiet, przy czym dotyczy to głównie projektów z OP 6 mających na celu wsparcie aktywności zawodowej osób wyłączonych z rynku pracy z powodu opieki nad małymi dziećmi, programów zdrowotnych oraz, w nieco mniejszym stopniu, projektów edukacyjnych w ramach OP 8 (projekty w zakresie edukacji przedszkolnej i kształcenia ogólnego oraz szkolenia językowe i TIK). Ten udział może wynikać z różnych powodów:

- utrwalonych społecznych postaw, zgodnie z którymi to kobiety w głównej mierze pełnią funkcje opiekuńcze, w związku z czym stają się głównymi odbiorcami usług przeciwdziałającym wykluczeniu z rynku pracy;
- większej skłonności do dbania o zdrowie czy rozwoju osobistego;
- sfeminizowania zawodów związanych z edukacją²⁹.

Warto dodać, że w porównaniu do 1 pomiaru wartości wskaźnika zmianie uległa zarówno struktura PI objętych ewaluacją (np. włączone zostały do badania projekty adaptacyjne w ramach PI 8v), jak i liczebność uczestników projektów (np. w ramach innych niż 8v priorytetów inwestycyjnych z OP 6, jak również z zakresu włączenia społecznego w ramach PI 9iv czy z edukacji w ramach PI 10i oraz PI 10iv). Zwiększenie udziału uczestników projektów w ramach szeregu PI (również takich, w których osiągnięta została niska wartość wskaźnika rezultatu, jak w przypadku PI 10iv) może determinować wartość wskaźnika identyfikowanego w ramach 2 pomiaru.

Uczestnicy projektów wywodzili się przy tym głównie z Poznania i podregionu poznańskiego (w sumie około 37%). W ponad połowie przypadków uczestnictwa (52%) mamy również do czynienia z mieszkańcami małych miejscowości bądź wsi (miejscowości do 10 tys. mieszkańców), co może wynikać częściowo z przyjmowanych kryteriów wyboru uczestników. Np. w przypadku poddziałania 6.6.1 grupę docelową w ramach projektu mają stanowić co najmniej

²⁹ Por. <https://edukator.ore.edu.pl/polski-nauczyciel-w-swietle-badan-ibe/> [Dostęp: 13.06.2019, godz. 15:00]

w 10% osoby zamieszkujące miejscowości poniżej 20 tys. mieszkańców, w tym w szczególności obszary wiejskie.³⁰

Tabela 10. Liczba uczestników projektów zakończonych w ramach wybranych OP/PI w okresie od 1.01.2017 r. do 30.06.2018 r. wg podregionu i wielkości miejscowości

	OP6 Rynek pracy			OP 7 Włączenie społeczne			OP 8 Edukacja			Ogółem
	PI8iv	PI8v	PI8vi	PI9i	PI9iv	PI9v	PI10i	PI10iii	PI10iv	
podregion kaliski	15	571	555	0	27	0	188	1 094	557	3 007
podregion koniński	45	995	676	1	109	0	175	1 076	597	3 674
podregion leszczyński	14	431	751	0	53	0	58	398	394	2 099
podregion miasto Poznań	61	139	1 001	0	454	2	5	932	324	2 918
podregion pilski	3	373	494	1	34	0	110	945	196	2 156
podregion poznański	95	113	1 333	3	313	1	115	1 057	483	3 513
obszar poza województwem	0	123	2	0	2	0	2	3	5	137
miejscowość do 10 tys. mieszkańców	153	1395	2790	3	358	1	329	2504	1484	9017
miejscowość 11-50 tys. mieszkańców	19	387	826	2	142	0	143	1049	516	3084
miejscowość 51-100 tys. mieszkańców	0	637	148	0	33	0	76	875	214	1983
miejscowość 101-150 tys. mieszkańców	0	162	46	0	5	0	100	144	18	475
miejscowość 151 tys. i więcej mieszkańców	61	164	1002	0	454	2	5	933	324	2945

Źródło: baza SL2014

Uczestnicy projektów objętych ewaluacją rekrutowali się głównie spośród pracowników sektora przedsiębiorstw (51%), głównie MMŚP. Stosunkowo liczni byli także przedstawiciele administracji (rządowej lub samorządowej), np. pracownicy systemu ochrony zdrowia, instytucji rynku pracy i placówek oświatowych.

Tabela 11. Liczba uczestników projektów zakończonych w ramach wybranych OP/PI w okresie od 1.01.2017 r. do 30.06.2018 r. wg ich statusu na rynku pracy w chwili przystąpienia do projektu

	OP6 Rynek pracy			OP 7 Włączenie społeczne			OP 8 Edukacja			Ogółem
	PI8iv	PI8v	PI8vi	PI9i	PI9iv	PI9v	PI10i	PI10iii	PI10iv	
osoba pracująca w MMŚP	59	2422	980	0	271	2	36	1639	1205	6614
inne	58	0	1566	2	180	0	488	1041	339	3674
osoba pracująca w dużym przedsiębiorstwie	40	21	651	0	230	0	3	946	408	2299
osoba prowadząca działalność na własny rachunek	9	290	588	0	136	0	2	692	228	1945
osoba pracująca w administracji rządowej lub samorządowej	21	0	998	0	135	0	101	621	65	1941
brak danych	46	9	2	3	27	0	10	513	305	915
osoba pracująca w organizacji pozarządowej	0	3	27	0	13	1	13	53	6	116

Źródło: baza SL2014

Rodzaje wsparcia, z jakich korzystali uczestnicy poszczególnych projektów nawiązują do celów, jakie zostały im przypisane i są pochodną założeń wskazanych w Szczegółowym

³⁰ WRPO 2014+, Kryteria wyboru projektów w ramach osi priorytetowych współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego (Oś 6, 7, 8, 10), str. 45

Opisie Osi Priorytetowych WRPO 2014+. Dominują zatem szkolenia i kursy językowe i TIK, choć część uczestników podniosła w ten sposób swoje kompetencje i kwalifikacje w ramach PI 10iv. Drugim pod względem częstotliwości korzystania rodzajem wsparcia były programy zdrowotne oferowane w ramach PI 8vi. Trzeba przy tym zaznaczyć, że uczestnicy projektów mogli korzystać z danej formy wsparcia kilkakrotnie lub też korzystać z różnych form wsparcia w ramach jednego projektu.

Tabela 12. Rodzaje wsparcia, z jakiego korzystali uczestnicy projektów zakończonych w ramach wybranych OP/PI w okresie od 1.01.2017 r. do 30.06.2018 r.

	OP6 Rynek pracy			OP 7 Włączenie społeczne			OP 8 Edukacja			Ogółem
	PI8iv	PI8v	PI8vi	PI9i	PI9iv	PI9v	PI10i	PI10iii	PI10iv	
szkolenie/kurs	0	14	132	3	28	0	548	5 441	2 435	8 601
program zdrowotny	0	0	4 712	0	0	0	0	0	0	4 712
usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa	0	2 696	5	0	0	0	0	14	18	2 733
usługa społeczna świadczona w interesie ogólnym	0	1	3	0	955	0	0	7	3	969
opieka nad dzieckiem do lat 3/refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną	233	0	1	0	1	0	1	14	1	251
doradztwo	0	15	97	3	9	0	5	0	77	206
doskonalenie zawodowe	0	0	0	0	0	0	73	1	5	79
zajęcia dodatkowe	0	0	0	0	0	0	0	0	66	66
przygotowanie zawodowe dorosłych	0	0	0	0	0	0	0	1	56	57
studia/kształcenie podyplomowe	0	0	0	0	0	0	25	0	14	39
staż/praktyka	0	0	0	0	0	0	0	0	38	38
pośrednictwo pracy	0	13	20	0	0	0	0	0	0	33
program outplacementowy	0	32	0	0	0	0	0	0	0	32
stypendium	0	0	0	0	0	0	0	0	23	23
usługa aktywnej integracji	0	0	0	4	2	0	0	0	0	6
usługa wsparcia ekonomii społecznej	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
zwrot kosztów przejazdu, zakwaterowania	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1

Źródło: baza SL2014

W kontekście przeprowadzonej wyżej analizy należy stwierdzić, że wsparcie oferowane uczestnikom projektów w ramach OP/PI objętych badaniem ewaluacyjnym nie zawsze stwarza możliwość bezpośredniego wpływu na sytuację odbiorców wsparcia na rynku pracy. Wyjątkiem jest w przedmiotowej ewaluacji PI8v, którego podstawowym założeniem jest wspieranie zarówno MŚP, jak i zatrudnionych tam osób. Oczywiście w części projektów, np. tych ukierunkowanych na wspieranie rozwoju kształcenia ustawicznego również można oczekiwać efektów w postaci oddziaływania na sytuację na rynku pracy. Nie są one jednak kluczowe z punktu widzenia realizacji celów interwencji, a ponadto w przypadku niektórych projektów efektów należy szukać w szerszej perspektywie czasowej (np. projekty odnoszące się do edukacji przedszkolnej, ogólnej bądź zawodowej) bądź nie są dostrzegalne na poziomie po-

jedynczego uczestnika, ale całej populacji (jak w przypadku programów prozdrowotnych czy z zakresu włączenia społecznego).

Tego rodzaju konstatacja jest istotna zwłaszcza z punktu widzenia interpretacji wskaźnika dotyczącego uczestników znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu WRPO 2014+. Należy uwzględnić fakt, że nie wszystkie z OP/PI objętych badaniem (poza PI8v) realizują interwencję mającą na celu oddziaływanie na zmiany w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy rozumiane jak w definicji wskaźnika bądź też, jak wspomniano wyżej, efekty te mają charakter niezamierzony i identyfikowalny w długiej perspektywie czasowej.

W procesie ewaluacji mającej na celu oszacowanie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego EFS w ocenie osiągniętej wartości wskaźnika należy ponadto uwzględnić fakt, że poza głównym strategicznym celem Programu³¹ w WRPO 2014+ są wyznaczone nawiązujące do niego cele tematyczne, które są realizowane na poziomie OP oraz cele szczegółowe przypisane do poszczególnych PI w ramach OP, które należy uwzględnić w procesie ewaluacji.

Bazując na przeprowadzonej wyżej analizie struktury wsparcia można uznać, że realizowane projekty wpisywały się w przyjęte cele, zarówno na poziomie OP, jak i poszczególnych PI. PI objęte przedmiotowym badaniem w jednym tylko przypadku miały założenie polegające na realizacji celów szczegółowych, które wiążą się z monitorowanym wskaźnikiem stanowiącym najważniejszy element badania. Są one obligatoryjne w Pi 8v (Przystosowywanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian).³²

Mając na uwadze powyższe należy podkreślić, że podstawowym celem realizowanym przez większość projektów objętych ewaluacją nie była zmiana sytuacji osób na rynku pracy na lepszą, rozumiana zgodnie z definicją wskaźnika rezultatu długoterminowego. Efekty te należy postrzegać raczej jako wartość dodaną projektów objętych ewaluacją uzyskiwaną niejako "przy okazji" ich realizacji. Dodatkowo trzeba podkreślić, że wpływ projektów na zmianę sytuacji ich uczestników na rynku pracy jest zależny od traktowanej kontekstowo sytuacji społeczno-gospodarczej w danym regionie, w tym sytuacji na rynku pracy. W przypadku województwa wielkopolskiego, gdzie stopa bezrobocia utrzymuje się na jednym z najniższych poziomów w skali kraju przyjmując postać bezrobocia naturalnego³³, uzyskanie lepszych efektów zatrudnieniowych (w rozumieniu zgodnym z wymiarami wskaźnika rezultatu długoterminowego) jest niezwykle trudne. Niezależnie jednak od tego w sytuacji zawodowej osób pracujących mogą zachodzić określone zmiany w różnych aspektach, takich jak forma zatrudnienia, wymiar czasu pracy, wreszcie osoby takie mogą zmieniać miejsce lub stanowisko

³¹ Jest nim poprawa konkurencyjności i spójności województwa przy zrównoważonym wykorzystaniu specyficznych cech potencjału gospodarczego i kulturowego województwa wielkopolskiego oraz przy pełnym poszanowaniu jego zasobów przyrodniczych.

³² Por. WRPO 2014+ oraz Załącznik nr 2. Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych 2014-2020 – EFS

³³ Por. podrozdział 5.1

pracy czy uzyskiwać wynagrodzenie bardziej adekwatne do ich oczekiwań. W tych obszarach można zatem dopatrywać się zaistnienia określonych zmian oznaczających poprawę.

Oceniając możliwości wystąpienia zmian w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy nie należy także zapominać o postawach samych uczestników projektów. Uzyskanie efektu w postaci poprawy kompetencji bądź kwalifikacji będzie niewystarczające do uzyskania lepszych efektów zatrudnieniowych w sytuacji, gdy poszczególne osoby nie będą wykazywały aktywności w kierunku np. pozyskania lub zmiany pracy. Dodatkowo na ich sytuację na rynku pracy mogą mieć wpływ działania pozaprojektowe, jak chociażby ukończone studia wyższe czy dodatkowe kursy zawodowe.

Wymienione wyżej czynniki kontekstowe są szczególnie istotne dla właściwej interpretacji wyników przedmiotowej ewaluacji, w szczególności zidentyfikowanej wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego EFS *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu*.

IV. Charakterystyka uczestników projektów

Na potrzeby realizacji przedmiotowego badania uczestnicy projektów byli charakteryzowani z wykorzystaniem szeregu parametrów takich jak płeć, wykształcenie, wiek, podregion oraz wielkość miejscowości zamieszkania.

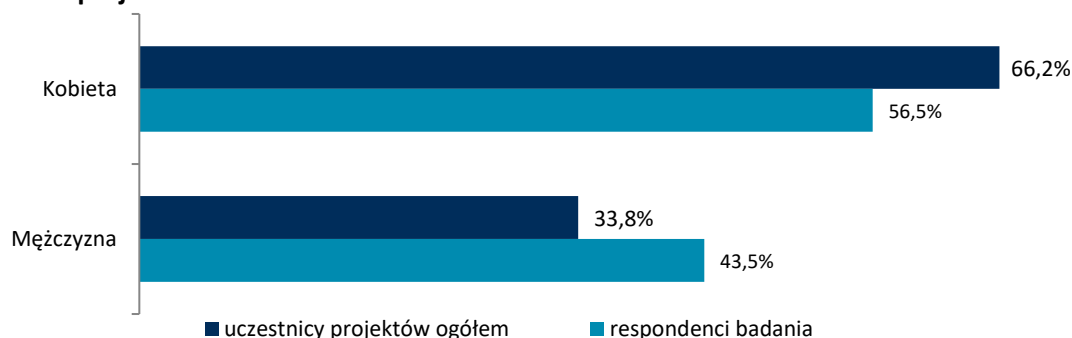
Jak wynika z analizy danych pochodzących z bazy SL2014 większość uczestników projektów, zarówno w ogóle, jak i wśród respondentów badania stanowiły kobiety. Mając na uwadze podstawę do wnioskowania na bazie uzyskanych wyników badania, stwierdzić należy, że nadwyżka udziału mężczyzn w próbie w stosunku do ich udziału w populacji uczestników projektów może w odniesieniu do kwestii, w których płeć jest czynnikiem znaczącym, pociągając za sobą skutek w postaci uzyskiwania rozkładów odpowiedzi różniących się od rozkładów, które zostałyby uzyskane, gdyby proporcje płci cechujące populację zostały wiernie odwzorowane w zrealizowanej próbie badawczej. W odniesieniu do płci mankament w postaci nadreprezentacji mężczyzn jest następstwem stosowania kryteriów doboru próby wyznaczonych przez Komisję Europejską, tj. 2-procentowych błędów szacowania przy poziomie ufności 0,95. W sytuacji występowania nierównolicznych kategorii uczestników w populacji spełnienie kryterium w odniesieniu do próby badawczej oznacza, że zastosowany zostanie dobór uczestników, który zaburza proporcje występujące w populacji – w tym większym stopniu, im bardziej liczebności kategorii odbiegają od proporcji 1:1.

Zatem należy zasygnalizować, że rozkłady odpowiedzi prezentowane oraz analizowane w dalszych częściach niniejszego raportu może cechować niewielki stopień zniekształcenia w stosunku do rozkładów odpowiedzi, jakie byłyby uzyskiwane, gdy próba w pełni odzwierciedlała strukturę populacji pod względem poziomu wykształcenia. Czynnikiem ten należy mieć na uwadze w każdym przypadku, w którym płeć jest czynnikiem współzależnym względem danego zagadnienia. Jeśli więc prezentowany jest rozkład odpowiedzi zestawiający odpowiedzi na dane pytanie z czynnikiem innym niż płeć, to należy przyjąć założenie, że odpowiedzi respondentów częściej wskazywane przez którąś z płci są nieznacznie rzadsze lub częstsze, niż miałyby to miejsce, gdyby próba wiernie odwzorowywała populację uczestników projektów. Większa od zakładanej proporcja mężczyzn w zrealizowanej próbie badawczej sprawia – przykładowo – że udział odpowiedzi wskazujących na wysokie znaczenie czynnika godzenia życia osobistego z zawodowym będzie nieznacznie niższy niż udział, jaki zostałby odnotowany w pełnej populacji uczestników – o ile oczywiście poprawnym jest hipotetyczne założenie, że czynnik ten jest znacząco istotniejszy dla kobiet.

Nieco ponad połowa (57,3%) uczestników projektów finansowanych ze środków WRPO 2014+ deklarowała w momencie realizacji badań ilościowych posiadanie wykształcenia ponadgimnazjalnego, 32,3% – wyższego wykształcenia. Były to dominujące poziomy wykształcenia również w ogólnej populacji uczestników projektów, lecz należy zasygnalizować, że stwierdzona rozbieżność w każdym przypadku, w którym poziom wykształcenia jest istotnym

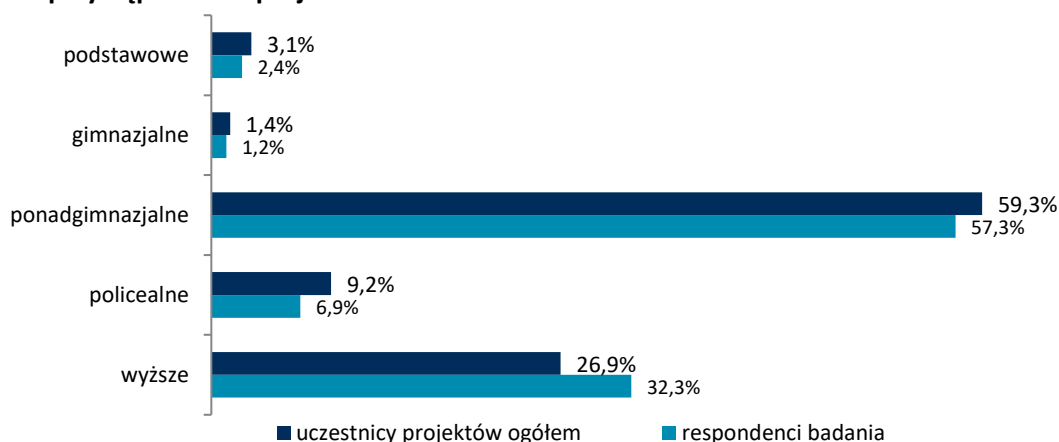
czynnikiem, będzie odzwierciedlać się w nieznacznym przesunięciu się rozkładów odpowiedzi ku rozkładom właściwym dla kategorii osób z wyższym wykształceniem.

Wykres 1. Płeć uczestników projektów (ogółem oraz respondentów badania) w chwili przystąpienia do projektów



Źródło: Baza SL2014; badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

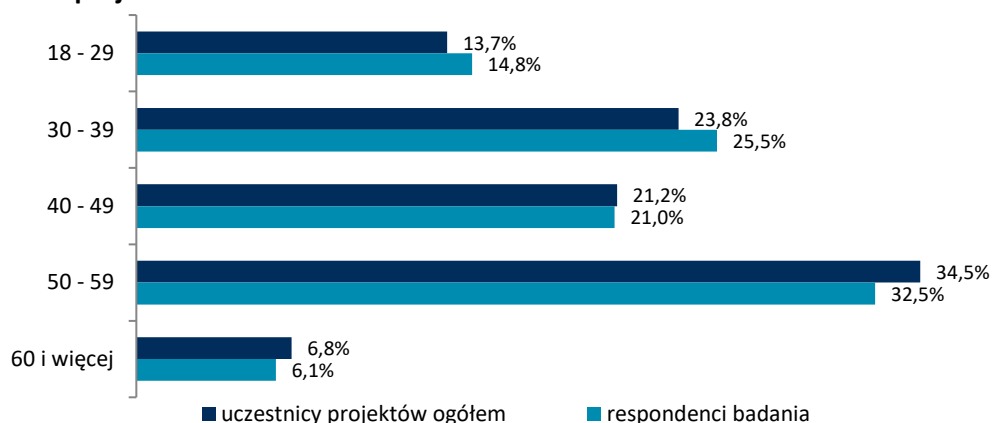
Wykres 2. Poziom wykształcenia uczestników projektów (ogółem oraz respondentów badania) w chwili przystąpienia do projektów



Źródło: Baza SL2014; badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Relatywnie najliczniejszą grupę uczestników projektów, zarówno w populacji ogółem, jak i wśród uczestników badania, stanowiły osoby w wieku 50+, co było między innymi pochodną struktury projektów oferowanych w ramach wsparcia objętego ewaluacją (uczestnicy projektów w ramach PI10iii stanowili około 32% ogólnej populacji osób korzystających ze wsparcia – por. tabela 5). Jednocześnie zastrzec należy, że to osoby w wieku 50 i więcej lat były w mniejszym stopniu reprezentowane w próbie, niż by wynikało to z rozkładu wieku w populacji uczestników. Zatem należy mieć na uwadze fakt, że w każdym przypadku, w którym wiek uczestników projektów jest czynnikiem znaczącym dla rozkładu odpowiedzi, udział odpowiedzi osób w wieku 50+ jest nieznacznie zaniżony w stosunku udziału, który wystąpiłby, gdyby zrealizowana próba badawcza wiernie odzwierciedlała populację uczestników projektów. Oznacza to, że w każdym przypadku, w którym wiek staje się czynnikiem znaczącym dla rozpatrywanych w analizie kwestii należy założyć, że rzeczywisty rozkład odpowiedzi w populacji w nieznacznie większym stopniu uwzględniałby odpowiedzi właściwe dla osób w wieku 50 i więcej lat.

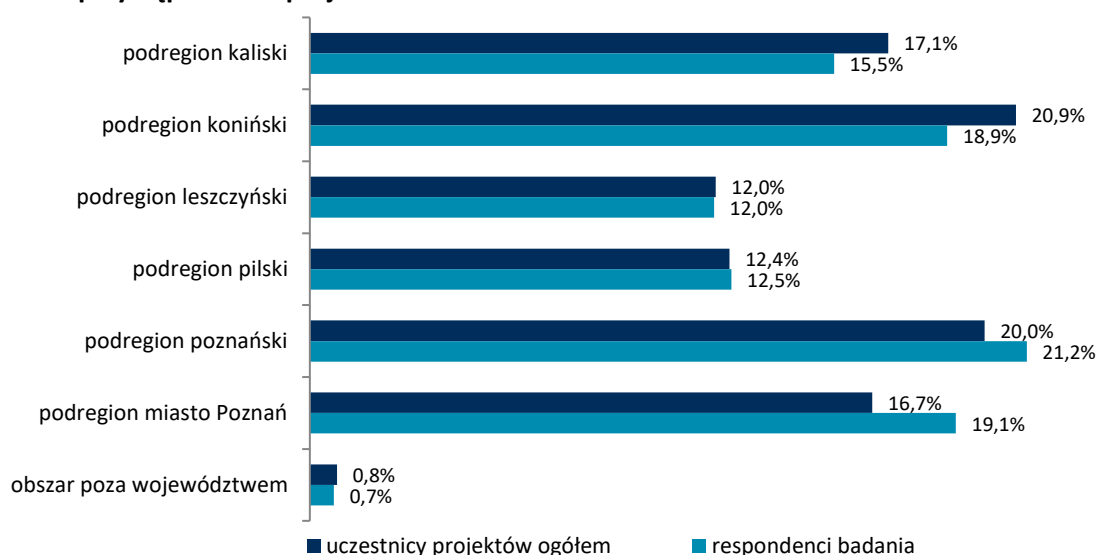
Wykres 3. Wiek uczestników projektów (ogółem oraz respondentów badania) w chwili przystąpienia do projektów



Źródło: Baza SL2014; badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

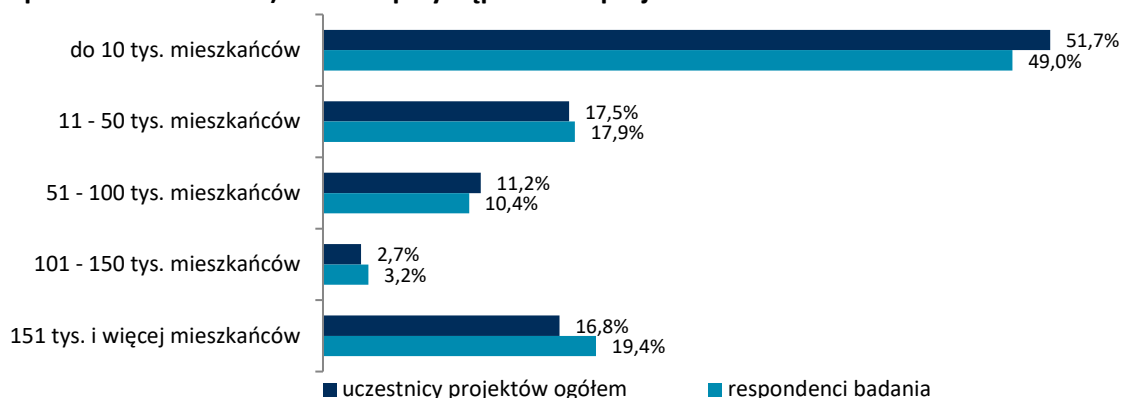
Najliczniejsze kategorie respondentów badania stanowili mieszkańcy podregionu poznańskiego (głównie powiatu poznańskiego) oraz miasta Poznania. Zastrzec jednak należy, że analizując analogiczny rozkład w odniesieniu do populacji uczestników projektów, można stwierdzić, że najliczniejszą kategorią osób są mieszkańcy podregionu konińskiego. Rozbieżności te ponownie okazały się nieznaczne, lecz należy je zasygnalizować ze względu na fakt, że mogą się one odzwierciedlać w bardzo niewielkim zwiększeniu udziału odpowiedzi mieszkańców ośrodka regionalnego i jego okolic w stosunku do rozkładu, jaki wystąpiłby, gdyby zrealizowana próba badawcza wiernie odzwierciedlała populację. Około połowę uczestników projektów, zarówno ogółem, jak i uczestniczących w badaniu stanowili przy tym mieszkańcy małych miejscowości, liczących do 10 tys. mieszkańców.

Wykres 4. Podregion zamieszkania uczestników projektów (ogółem oraz respondentów badania) w chwili przystąpienia do projektów



Źródło: Baza SL2014; badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Wykres 5. Wielkość miejscowości zamieszkania uczestników projektów (ogółem oraz respondentów badania) w chwili przystąpienia do projektów



Źródło: Baza SL2014; badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Właściwości struktury zamieszkania wskazują, że to do mieszkańców mniejszych miast lub wsi są kierowane konkretne projekty mające na celu poprawę sytuacji zawodowej uczestników lub szeroko rozumianej jakości życia. Jest to powiązane ze stosowanymi przez IZ WRPO 2014+ w naborach kryteriami premiującymi, które uwzględniają strukturę zamieszkania w województwie wielkopolskim oraz powiązane z nią potencjały społeczno-ekonomiczne określonych typów obszarów, np.:

- poddziałanie 6.4.1. – realizacja projektów na terenach wiejskich województwa wielkopolskiego i/lub dla osób zamieszkałych na terenach wiejskich,
- poddziałanie 8.1.1. – dodatkowe punktowanie tworzenia miejsc wychowania przedszkolnego na obszarze strategicznej interwencji – Obszary o najniższej dostępności do usług warunkujących możliwości rozwojowe. Wiąże się to z premiowaniem projektów realizowanych na terenach wiejskich województwa wielkopolskiego oraz związanych z tworzeniem miejsc wychowania przedszkolnego w gminie o poziomie upowszechnienia przedszkolnego poniżej średniej dla województwa wielkopolskiego.

Prezentowane charakterystyki populacji uczestników projektów w różnym stopniu wpływają na oceny respondentów w odniesieniu do otrzymywanego wsparcia, jak również determinują osiągnięte wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego. Informacje o nich zostaną wykorzystane jako punkt odniesienia do rozważań prowadzonych w poszczególnych obszarach analizy.

V. Skuteczność/efekty wsparcia (Moduł 1)

5.1. Wskaźnik rezultatu długoterminowego – metodologia wyliczania wskaźnika

Zgodnie z przyjętym założeniem przedmiotowe badanie miało dostarczyć informacji pozwalających na ocenę wpływu wsparcia udzielonego ze środków EFS w ramach wybranych Osi Priorytetowych WRPO 2014+ na zmianę sytuacji uczestników projektów pracujących w momencie udzielania wsparcia. Ocena odnosiła się do perspektywy czasowej 6 miesięcy od zakończenia uczestnictwa w projekcie. Podstawowym narzędziem służącym temu celowi był **wskaźnik rezultatu długoterminowego: Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu**.

Wyliczenie wartości wskaźników wymagało uwzględnienia szeregu odpowiedzi udzielanych przez respondentów w trakcie wywiadów. Aby sytuacja uczestnika na rynku pracy w określonym przedziale czasowym mogła zostać uznana za lepszą musiało zostać spełnionych szereg warunków zgodnie z poniższym wykazem.

Jako świadczące o zmianie sytuacji na lepszą (a co za tym idzie i wyliczenie wartości wskaźnika) należy interpretować następujące odpowiedzi na pytania zadawane w trakcie wywiadów:	
We wzorcowym kwestionariuszu zamieszczonym w Wytycznych dotyczących sposobu pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS (Załącznik 6 do Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020) ³⁴	W kwestionariuszu wykorzystanym w badaniu <i>Wpływ interwencji WRPO 2014+ na zatrudnienie i rynek pracy w województwie wielkopolskim – pomiar 2</i>
W pytaniu nr 1 odpowiedź e i jednocześnie w pytaniu nr 6 odpowiedzi: a lub b lub d	W pytaniu nr 1 odpowiedź e i jednocześnie w pytaniu nr 7 odpowiedzi: a lub b lub d
W pytaniu nr 1 odpowiedź g i jednocześnie w pytaniu nr 6 odpowiedzi: a lub b lub d	W pytaniu nr 1 odpowiedź g i jednocześnie w pytaniu nr 7 odpowiedzi: a lub b lub d
W pytaniu nr 1 odpowiedź h i jednocześnie w pytaniu nr 6 odpowiedzi: a lub b lub d	W pytaniu nr 1 odpowiedź h i jednocześnie w pytaniu nr 7 odpowiedzi: a lub b lub d
W pytaniu nr 2 odpowiedź b i jednocześnie w pytaniu nr 10 odpowiedzi: a	W pytaniu nr 2 odpowiedź b i jednocześnie w pytaniu nr 11 odpowiedzi: a
W pytaniu nr 2 odpowiedź c i jednocześnie w pytaniu nr 10 odpowiedzi: a	W pytaniu nr 2 odpowiedź c i jednocześnie w pytaniu nr 11 odpowiedzi: a
W pytaniu nr 2 odpowiedź d i jednocześnie w pytaniu nr 10 odpowiedzi: a	W pytaniu nr 2 odpowiedź d i jednocześnie w pytaniu nr 11 odpowiedzi: a
W pytaniu nr 2 odpowiedź e i jednocześnie w pytaniu nr 10 odpowiedzi: a lub b lub c lub d	W pytaniu nr 2 odpowiedź e i jednocześnie w pytaniu nr 11 odpowiedzi: a lub b lub c lub d
W pytaniu nr 9 odpowiedź a	W pytaniu nr 10 odpowiedzi: a
W pytaniu nr 11 odpowiedź a i jednocześnie w pytaniu nr 3 odpowiedzi: b	W pytaniu nr 12 odpowiedzi: a i jednocześnie w pytaniu nr 3 odpowiedzi: b

Jednym z celów badania było także określenie struktury zmian, jakie zaszły w sytuacji na rynku pracy w obrębie populacji uczestników projektów. Zmiany te mogły mieć postać korzystnych lub niekorzystnych, jak również możliwa jest sytuacja polegająca na utrzymaniu się stanu z momentu przystąpienia do programu (brak zmian po projekcie). Poniżej zostały opisane sytuacje pozwalające na identyfikację każdego z trzech wymienionych stanów,

³⁴ Ogłoszone w dniu 9 lipca 2018 roku.

tj. występowanie korzystnej zmiany, brak zmian i występowanie zmiany niekorzystnej. W poniższej tabeli stosowana jest numeracja z kwestionariusza przygotowanego na potrzeby przedmiotowego badania.

Identyfikacja korzystnej zmiany ma miejsce, gdy w przypadku danego uczestnika projektu po 6 miesiącach spełniony zostanie co najmniej jeden z warunków:		
Nastąpiła poprawa sytuacji na rynku pracy wyrażająca się udzieleniem którejś z par odpowiedzi (zmiany wskaźnikowe):		
Nastąpiło przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia		
W pytaniu nr 1 odpowiedź e lub g lub h	i jednocześnie	w pytaniu nr 7 odpowiedzi a lub b lub d
W pytaniu nr 2 odpowiedź b lub c lub d	i jednocześnie	w pytaniu nr 11 odpowiedź a
W pytaniu nr 2 odpowiedź e	i jednocześnie	w pytaniu nr 11 odpowiedź a lub b lub c lub d
Nastąpiło przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia		
W pytaniu nr 12 odpowiedź a	i jednocześnie	w pytaniu nr 3 odpowiedź b
Uzyskane zostało stanowisko wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji oraz wiążące się z większą odpowiedzialnością lub miał miejsce awans		
W pytaniu 10 padła odpowiedź a		
Wystąpiły korzystne zmiany pozawskaźnikowe:		
Nastąpił wzrost poczucia adekwatności otrzymywanego wynagrodzenia do charakteru wykonywanej pracy		
Odpowiedź na skali w pytaniu 4	mniej niż	odpowiedzi na skali w pytaniu 13
Nastąpił wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy		
W pytaniu 15 padła odpowiedź a lub b		
Zmalało poczucie zagrożenia utratą pracy		
W pytaniu 16 padła odpowiedź a lub b		
Nastąpił wzrost wynagrodzenia (wedle deklaracji respondenta)		
W pytaniu 14 padła odpowiedź a lub b		
Poprawie uległa możliwość godzenia życia zawodowego z życiem osobistym		
W pytaniu 17 padła odpowiedź a lub b		

Stwierdzenie, że w sytuacji uczestnika wystąpił brak jakichkolwiek zmian po upływie 6 miesięcy od zakończenia projektu ma miejsce wówczas, gdy jednocześnie wystąpią wszystkie poniższe warunki:

Stwierdzenie, że w sytuacji uczestnika wystąpił brak jakichkolwiek zmian po upływie 6 miesięcy od zakończenia projektu ma miejsce wówczas, gdy jednocześnie wystąpią wszystkie poniższe warunki:

Na poniższe pytania dotyczące zmian wskaźnikowych w parach udzielone zostały albo wyłącznie odpowiedzi przypisane do pewnego lub pełnego zatrudnienia, albo wyłącznie odpowiedzi przypisane do mniej pewnego lub niepełnego zatrudnienia, zaś w przypadku pytania o awans nastąpiło zaprzeczenie:

Nastąpiło utrzymanie stabilnego zatrudnienia

W pytaniu nr 1 odpowiedź c lub d lub f	i jednocześnie	w pytaniu nr 7 odpowiedź a lub b lub d
W pytaniu nr 2 odpowiedź a	i jednocześnie	w pytaniu nr 11 odpowiedź a

Nastąpiło utrzymanie niepewnego zatrudnienia

W pytaniu nr 1 odpowiedź e lub g lub h	i jednocześnie	w pytaniu nr 7 odpowiedź c lub e lub f
W pytaniu nr 2 odpowiedź e	i jednocześnie	w pytaniu nr 11 odpowiedź f
W pytaniu nr 2 odpowiedź b lub c lub d	i jednocześnie	w pytaniu nr 11 odpowiedź b lub c lub e

Nastąpiło utrzymanie pełnego lub niepełnego zatrudnienia

W pytaniu nr 3 odpowiedź a	i jednocześnie	w pytaniu nr 12 odpowiedź a
W pytaniu nr 3 odpowiedź b	i jednocześnie	w pytaniu nr 12 odpowiedź b
W pytaniu nr 3 odpowiedź c	i jednocześnie	w pytaniu nr 12 odpowiedź c

Nieuzyskane zostało stanowisko wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji oraz wiążące się z większą odpowiedzialnością oraz nie miał miejsca awans

W pytaniu 10 padła odpowiedź b

Nie zaszły zmiany pozawskaźnikowe:

Poczucie adekwatności otrzymywanego wynagrodzenia do charakteru wykonywanej pracy nie uległo zmianie

Odpowiedź na skali w pytaniu 4	równa	odpowiedzi na skali w pytaniu 13
--------------------------------	-------	----------------------------------

Nie zmienił się poziom satysfakcji z wykonywanej pracy

W pytaniu 15 padła odpowiedź c

Poczucie zagrożenia utratą pracy utrzymało się na tym samym poziomie

W pytaniu 16 padła odpowiedź c

Wysokość wynagrodzenia pozostała bez zmian (wedle deklaracji respondenta)

W pytaniu 14 padła odpowiedź c

Nie uległa zmianie możliwość godzenia życia zawodowego z życiem osobistym

W pytaniu 17 padła odpowiedź c

Identyfikacja niekorzystnej zmiany ma miejsce, gdy w przypadku danego uczestnika projektu po 6 miesiącach spełniony zostanie co najmniej jeden z warunków:

Nastąpiło pogorszenie sytuacji na rynku pracy wyrażające się udzieleniem którejś z par odpowiedzi wyszczególnionych powyżej, lecz w wariancie odwrotnym względem ustalonego dla wystąpienia korzystnej zmiany wskaźnikowej:

Nastąpiło przejście ze stabilnego do niepewnego zatrudnienia:

W pytaniu nr 1 odpowiedź c lub d lub f	i jednocześnie	w pytaniu nr 7 odpowiedź c lub e lub f
W pytaniu nr 2 odpowiedź a	i jednocześnie	w pytaniu nr 11 odpowiedź b lub c lub e
W pytaniu nr 2 odpowiedź a lub b lub c lub d	i jednocześnie	w pytaniu nr 11 odpowiedź f

Nastąpiło przejście z pełnego do niepełnego niepreferowanego zatrudnienia

W pytaniu nr 12 odpowiedź a	i jednocześnie	w pytaniu nr 3 odpowiedź b
-----------------------------	----------------	----------------------------

Zastrzec należy, że w tym przypadku nie zostało uwzględnione pytanie o uzyskanie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, kwalifikacji lub wiążącego się z większą odpowiedzialnością – jako że fakt ten można logicznie powiązać jedynie z korzystną zmianą, a nieuzyskanie takiego stanowiska – z brakiem zmiany.

Wystąpiły niekorzystne zmiany pozawskaźnikowe:

Nastąpił spadek poczucia adekwatności otrzymywanego wynagrodzenia do charakteru wykonywanej pracy

Odpowiedź na skali w pytaniu 4	większa od	odpowiedzi na skali w pytaniu 13
--------------------------------	------------	----------------------------------

Nastąpił spadek satysfakcji z wykonywanej pracy

W pytaniu 15 padła odpowiedź d lub e

Wzrosło poczucie zagrożenia utratą pracy

W pytaniu 16 padła odpowiedź d lub e

Nastąpił spadek wynagrodzenia (wedle deklaracji respondenta)

W pytaniu 14 padła odpowiedź d lub e

Pogorszeniu uległa możliwość godzenia życia zawodowego z życiem osobistym

W pytaniu 17 padła odpowiedź d lub e

Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego została ustalona poprzez wyliczenie liczby osób, w przypadku których została odnotowana poprawa w co najmniej jednym z trzech wyszczególnionych wymiarów: **przejścia z niepewnego do stabilnego zatrudnienia** (P1 i P7 oraz P2 i P11³⁵), **przejścia z niepełnego do pełnego zatrudnienia** (P3 i P12) lub **zmiany pracy/uzyskania stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, umiejętności, kwalifikacji oraz wiążącego się z większą odpowiedzialnością lub uzyskaniem awansu** (P10).

³⁵ P1, P2, P3 etc. są przyjętą formą numeracji pytań zastosowaną w kwestionariuszu wywiadu/ankiety.

5.2. Wskaźnik rezultatu długoterminowego – wartości wskaźnika

W wyniku realizacji badania ustalono, że w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu znalazło się **667 osób z próby (17,1%), co – estymując na populację – stanowi 2923 uczestników projektów**. Poniższa tabela prezentuje dane dotyczące uczestników, którzy znaleźli się w lepszej sytuacji na rynku pracy. Dane są zgrupowane w tabeli 13 według płci, priorytetów inwestycyjnych, podregionów oraz wieku.

Tabela 13. Wskaźnik: Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu

		Wskaźnik rezultatu długoterminowego		
		Osób w próbie	%	Osób w populacji (estymacja)
Ogółem	ogółem	667	17,1%	2923
Płeć	kobieta	319	14,5%	1698
	mężczyzna	348	20,5%	1225
PI	8iv	26	30,6%	74
	8v	112	16,3%	463
	8vi	79	8,9%	443
	9i	0	0,0%	0
	9iv	44	19,2%	197
	9v	0	0,0%	0
	10i	15	7,0%	47
	10iii	203	18,2%	983
	10iv	188	27,8%	715
Wiek w chwili przystąpienia do projektu	18 - 29	149	26,1%	622
	30 - 39	240	24,1%	1001
	40 - 49	113	13,8%	509
	50 - 59	133	10,5%	631
	60 i więcej	32	13,4%	159

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Jak wynika z prezentowanego zestawienia w wyrażnie korzystniejszej sytuacji są mężczyźni oraz osoby z młodszych grup wiekowych. Relatywnie wyższe wartości wskaźnika poprawy sytuacji odbiorców wsparcia na rynku pracy występują przy tym w przypadku projektów realizowanych w ramach OP 6 Rynek pracy (poza PI 8vi ukierunkowanym na programy zdrowotne) oraz OP 8 Edukacja, głównie w ramach PI 10iii oraz Pi 10iv.

Prezentowana dalej tabela (nr 14) ukazuje szczegółowe dane dotyczące struktury zmian u osób, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy po 6 miesiącach od opuszczenia programu. Osobno uwzględniono przy tym poszczególne rodzaje zmian, tj. (1) przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia, (2) przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia oraz (3) zmianę pracy/objęcie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji, umiejętności, kwalifikacji i wiążącego się z większą odpowiedzialnością lub uzyskanie awansu w pracy. Z uwagi na fakt, że o przejściu z niepewnego do stabilnego zatrudnienia orzeka się na podstawie odpowiedzi na dwie pary pytań, w tabeli osobno zaprezentowane zostało przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia wyrażające się udzieleniem pary odpowiednich od-

powiedzi na pytania 1 i 7³⁶, osobno dla pary odpowiedzi na pytania 2 i 11³⁷, jak również łącznie dla obu par odpowiedzi w wariancie alternatywnym, tj. wtedy, gdy uczestnik wskazał co najmniej jedną z par odpowiedzi. To właśnie ostatnia opcja jest podstawą do wyliczenia wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego.

Uzyskanie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji oraz wiążącego się z większą odpowiedzialnością lub uzyskanie awansu było najczęstszym wymiarem poprawy sytuacji na rynku pracy po 6 miesiącach od opuszczenia programu: taka sytuacja została odnotowana u **426 osób z próby (11,0%), co – estymując na populację – stanowi 1880 uczestników projektów**. Warto wskazać, że czynnik ten najsilniej przesądzał o wystąpieniu jakiegokolwiek zmiany korzystnej wśród uczestników z niższych przedziałów wiekowych, czyli osób w wieku 18-29 lat oraz 30-39 lat. W dalszej kolejności stwierdzona była zmiana polegająca na występowaniu sytuacji przejścia z pracy o charakterze niepewnym do stabilnego zatrudnienia (P1 i P7) lub zmiany w obrębie form zatrudnienia z niepewnej na stabilną (P2 i P11) – wystąpiła u **272 osób z próby (7,0%) (estymując na populację: 1196 uczestników projektów)**. Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia po 6 miesiącach miało natomiast miejsce jedynie w przypadku **64 osób z próby (2,1%) (estymując na populację: 359 uczestników projektów)**. Należy przy tym podkreślić, że z uwagi na możliwość współwystępowania u jednego uczestnika różnych zmian suma wskazań na poszczególne z nich jest wyższa niż wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego.

Jeśli przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia zostanie przeanalizowane osobno dla każdej z par pytań (czyli odrębnie dla zmian w obszarze charakteru aktywności zawodowej, tj. odpowiedzi na pytania 1 i 7 oraz zmian w obrębie form zatrudnienia, tj. odpowiedzi na pytania 2 i 11), zaznaczy się wówczas wyraźna różnica pokazująca, że projekty objęte ewaluacją w większym stopniu wpływały na poprawę sytuacji wyrażającej się przejściem do bardziej stabilnych form zatrudnienia (odpowiedzi na pytania 2 i 11) niż przejściem z pracy o charakterze niestabilnym do stałej aktywności zawodowej (para pytań 1 i 7). W obydwu przypadkach zmiany zostały zaobserwowane odpowiednio u 187 **(6,2%)** i 99 **(2,6%)** osób.

Tabela 13 ukazuje również udział procentowy osób, które po 6 miesiącach znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy w rozbiciu na płeć, priorytety inwestycyjne trzech osi priorytetowych oraz wiek w chwili przystąpienia do projektu.

³⁶ Przejście z dorywczej do stałej aktywności zawodowej, np. z pracy polegającej na realizacji zleceń na stałą pracę najemną bądź na prowadzenie własnej działalności gospodarczej (ewentualnie na prowadzenie własnego gospodarstwa rolnego).

³⁷ Zmiana w obrębie form zatrudnienia jest to przejście z umowy na czas określony, cywilnoprawnej, innej umowy na umowę na czas nieokreślony lub przejście z pracy bez umowy na umowę na czas nieokreślony, określony lub umowę o dzieło/zlecenia lub inną.

Tabela 14. Struktura zmian u uczestników projektów, w odniesieniu do których stwierdzona została poprawa sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu

		Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia (ogólna sytuacja zawodowa, czyli para pytań 1 i 7) ³⁸			Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia (forma zatrudnienia, czyli para pytań 2 i 11)			Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia (ogólna sytuacja zawodowa i/lub forma zatrudnienia, czyli alternatywa dla par pytań 1 i 7 oraz 2 i 11)			Przejście z niepewnego do pełnego zatrudnienia			Uzyskanie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji oraz wiążącego się z większą odpowiedzialnością lub uzyskanie awansu		
		%	Osób w próbie	Osób w populacji (estymacja)	%	Osób w próbie	Osób w populacji (estymacja)	%	Osób w próbie	Osób w populacji (estymacja)	%	Osób w próbie	Osób w populacji (estymacja)	%	Osób w próbie	Osób w populacji (estymacja)
Ogółem	ogółem	2,6%	99	444	6,2%	187	1060	7,0%	272	1196	2,1%	64	359	11,0%	426	1880
Płeć	kobieta	2,3%	49	267	6,3%	111	713	6,9%	152	785	2,1%	37	238	7,7%	169	937
	mężczyzna	3,0%	50	178	6,0%	76	347	7,1%	120	412	2,1%	27	121	15,2%	257	943
PI	8iv	1,2%	1	3	6,5%	5	15	7,1%	6	17	6,3%	5	16	22,4%	19	55
	8v	2,9%	20	80	5,0%	23	139	6,2%	42	170	2,2%	10	65	10,9%	75	316
	8vi	2,3%	20	111	4,4%	30	215	5,5%	49	265	1,3%	9	68	3,2%	28	163
	9i	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0
	9iv	6,1%	14	61	5,1%	9	51	8,3%	19	83	1,1%	2	12	10,5%	24	110
	9v	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0
	10i	0,5%	1	3	3,4%	7	23	3,8%	8	25	1,9%	4	13	1,9%	4	13
	10iii	2,1%	23	110	7,9%	69	419	7,8%	86	408	1,8%	16	102	12,1%	134	668
	10iv	3,0%	20	75	7,8%	44	197	9,2%	62	229	3,1%	18	83	21,1%	142	554
Wiek w chwili przystąpienia do projektu	18 - 29	3,7%	21	87	8,9%	41	214	10,6%	60	250	4,5%	21	110	18,0%	102	432
	30 - 39	2,9%	28	119	8,1%	63	339	8,5%	84	349	2,7%	21	115	16,9%	167	707
	40 - 49	2,5%	20	91	4,2%	28	156	5,6%	46	204	1,0%	7	38	8,6%	70	319
	50 - 59	1,7%	21	101	4,6%	44	279	5,0%	63	297	1,2%	12	74	5,8%	73	351
	60 i więcej	3,8%	9	45	6,0%	11	72	8,1%	19	95	1,7%	3	21	5,9%	14	71

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

³⁸ W odniesieniu do prezentowanych w tabeli kombinacji odpowiedzi na pytania kwestionariuszowe należy poczynić zastrzeżenie, że numeracja pytań zawartych w kwestionariuszu wykorzystanym w badaniu ilościowym nie jest tożsama z numeracją pytań z modułów zawartych w Załączniku nr 6 do Wytycznych. Sytuacja ta wynika z faktu, że w wykorzystanym w badaniu kwestionariuszu znalazły się dodatkowe pytania, które nie były przewidziane w module zamieszczonym w Załączniku nr 6.

Uczestnicy zogniskowanych wywiadów grupowych, odnosząc się do wyliczonych wartości wskaźników, zwrócili uwagę na szereg czynników, które w ich przekonaniu mogą wpływać na względnie niewielki udział uczestników projektów, których sytuacja uległa poprawie w efekcie korzystania z oferowanego im wsparcia. Wśród tych czynników należy wskazać przede wszystkim utrzymującą się od kilku lat relatywnie korzystną (w stosunku do innych województw) sytuację na rynku pracy, która skutkuje niemożliwością wypracowania poprawy w sytuacji uczestników ze względu na fakt, że już w chwili przystępowania do udziału w projekcie ich sytuacja odpowiadała sytuacji najkorzystniejszej według kryteriów ustalonych na potrzeby wyliczania wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego. W trakcie zogniskowanych wywiadów grupowych formułowanie takich wniosków było częste, co stanowi jedną z tych konkluzji, które były wspólne zarówno dla badania ilościowego, jak i jakościowego. Niemniej należy w tym kontekście zastrzec, że uczestnicy wywiadów odnosili skutki interwencji podejmowanej w ramach RPO do bieżącej sytuacji na rynku pracy, zaś sama interwencja była projektowana w okresie, w którym w skali kraju odnotowywany był dwucyfrowy udział osób bezrobotnych.

Natomiast wydaje mi się, że przy tym rynku pracy, dynamice, która na nim występuje, możliwościach podejmowania pracy, to jest to chyba... To jest województwo wielkopolskie, to też trzeba wziąć pod uwagę, a ja ciągle myślę Poznaniem. To trochę zmienia sytuację, ale duża część z tego zdarzyłaby się niezależnie od tego czy projekt był realizowany czy nie był realizowany.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Tu różne czynniki ze sobą, oczywiście tak jak wszędzie, współgrają. Osobnym tematem jest to, że jeżeli obecnie na rynku pracy jest duża dostępność ofert pracy dla mnie i ja mogę zmienić pracę i polepszyć sobie warunki, więc ja nie będę chciała skorzystać ze szkolenia czy tam z jakichś innych form, bo mi jest to niepotrzebne. Ja mogę bez tego polepszyć sobie warunki.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Teraz po prostu jest taki rynek, troszeczkę nam wszystkim to utrudnia. Zresztą tu pewnie wszyscy się borykamy z tym, że pracowników nie ma takich, którzy by pracowali, a jak przychodzą, to przychodzą na krótki okres. Rotacja jest straszna, nie można wykwalifikować, nawet jak się wyuczą, to tak powiem, zaraz szybciotko gdzieś wyjeżdżają (...) jak nie zagranica, to gdzieś jakieś większe miasto.

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

Zresztą teraz rynek pracy jest taki, że raczej nikt nie rzuca się na tę zmianę pracy tak ot, szybko, tylko każdy raczej to przemyśli. (...) szuka innej szansy jeszcze, lepszej.

[FGI PRACODAWCY PODREGION POZNAŃSKI]

Tak, mamy rynek pracownika. I właśnie na takich niższych stanowiskach to ci ludzie mają naprawdę duży wybór, tak (...) A możliwość jest i po prostu korzystają z tego.

[FGI PRACODAWCY PODREGION POZNAŃSKI]

Innym wyjaśnieniem relatywnie niewielkiej liczby osób, których sytuacja uległa poprawie po zakończeniu projektu, jest również samo kwestionowanie dążenia ich uczestników do osią-

gania takich celów zawodowych, jakie wpisują się w założenia dotyczące lepszej sytuacji uczestników na rynku pracy. Dotyczy to w szczególności wymiaru czasu pracy oraz zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. Mając na uwadze wyniki badania ilościowego zastrzec wprawdzie należy, że sam udział osób, które pracują w niepełnym wymiarze czasu oraz w oparciu o inną formę zatrudnienia niż umowa o pracę na czas nieokreślony, jest w województwie wielkopolskim niewielki, lecz właśnie to w obrębie tej części populacji uczestników projektów należałoby oczekiwać wypracowania poprawy. Okoliczność, gdy zdarzenia definiowane jako przejawy wystąpienia poprawy nie są postrzegane jako cel aktywności uczestników projektów, sprawia, że niewielki udział stwierdzanych sytuacji wystąpienia poprawy nie może być ujmowany jako niepowodzenie wsparcia projektowego.

W odniesieniu do kwestii wymiaru czasu pracy należy podkreślić, że wśród uczestników projektów – w ocenie uczestników wywiadów zogniskowanych – jest liczne grono osób, które ze względu na potrzebę godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych preferują pracę w wymiarze niepełnym, w zależności od stopnia obciążenia innymi obowiązkami niż zawodowe. Inną możliwością są także sytuacje, w których pracownicy mogą wręcz unikać zwiększonego wymiaru czasu pracy z uwagi na ograniczenia związane z korzystaniem z różnego rodzaju transferów socjalnych. Dotyczy to chociażby przywoływanych w trakcie wywiadów osób z niepełnosprawnościami, ale także osób, które są na wcześniejszej emeryturze czy rencie czy korzystają z zasiłków. W ich przypadku obowiązują określone limity przychodów, których przekroczenie może skutkować zmniejszeniem wysokości przyznawanych uprawnień rentowo-emerytalnych czy wręcz ich odebraniem³⁹.

Dla wielu osób optymalne jest niepełne zatrudnienie, niepełny etat, ale to już jest żadne polepszenie, nie?

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Tutaj też mówiliśmy o rodzicach. Dla bardzo wielu rodziców zatrudnienie pełnoetatowe to nie jest optymalny, ten... Oni woleliby być zatrudnieni w ramach mniejszych wymiarów czasu pracy niż pełen etat. Więc przejście z niepełnego do pełnego etatu, nie jest dla nich, w ich mniemaniu korzystne.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Bo te 2% może, czy tam ten niski odsetek może wynikać z tego, że bardzo mało osób na niepełnym wymiarze czasu pracy, wchodzących do projektu, no to nie miał kto wygenerować wyniku.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

W grupie niepełnosprawnych jest jeszcze jeden taki wątek, gdzie w pewnym momencie niepełnosprawny nie jest zainteresowany polepszaniem sobie sytuacji, bo ZUS mu zaraz

³⁹ Przykładowo od 1 września do 30 listopada 2019 roku osiąganie przez osoby będące na wcześniejszej emeryturze lub rencie przychodów wyższych niż 70 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłoszonego za II kwartał 2019 r. skutkują zmniejszeniem emerytury/renty. Z kolei przychody wyższe niż 130 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłoszonego za II kwartał 2019 r. skutkują zawieszeniem emerytury/renty (Za: <https://www.zus.pl/baza-wiedzy/skladki-wskazniki-odsetki/wskazniki/emerytury-i-renty>)

tę sytuację i tak sprowadzi. Bo jeżeli zarobi te 70% średniej krajowej, no to już to oddaje z renty. Czyli nie może wyskoczyć poza pewien poziom.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Nieoczywistość założenia o dążeniu przez pracowników do uzyskania umowy o pracę na czas nieokreślony argumentowana była poprzez przytoczenie opinii uczestników projektów, że czasowy charakter umowy jednoznacznie wyznacza moment, w którym pracownik może podjąć nową pracę. Natomiast umowa o pracę na czas nieokreślony nakłada na pracownika co do zasady obowiązek pozostania u pracodawcy przez pełny okres wypowiedzenia.

(...) słyszałam, że nawet osoby nie chcą pracować na czas nieokreślony... (...) proponowanie pracownikowi umowy na czas nieokreślony to raczej jest niemile widziane. Bo nie chce się wiązać z firmą i chce po prostu mieć możliwość wyboru do końca, nie, a nie, że potem musi dać 3-miesięczne wypowiedzenie.

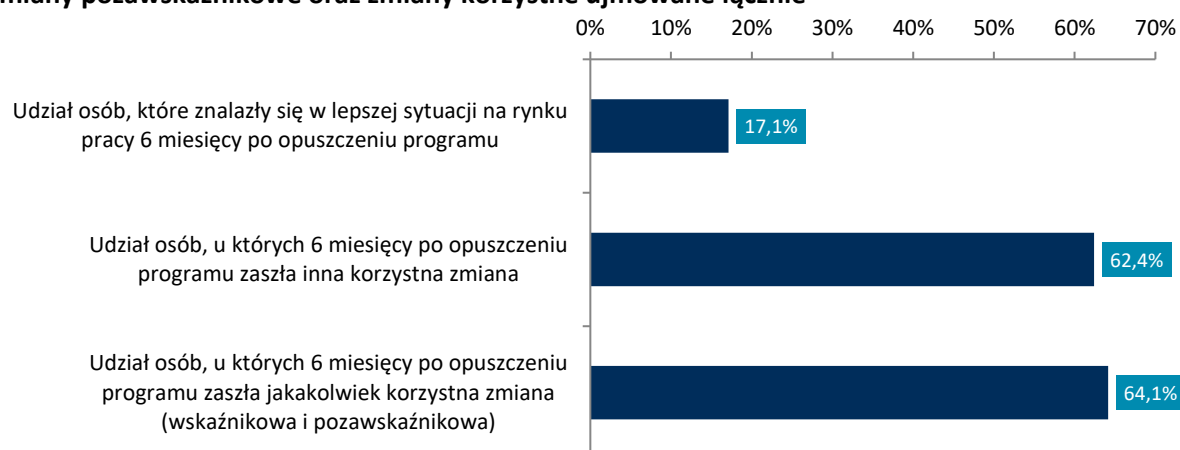
[FGI PRACODAWCY PODREGION LESZCZYŃSKI]

Jest wiele osób, które nie chce na umowę o pracę, ja po tych moich opiekunkach w tej chwili. Ja byłam zobowiązana przetargiem zawrzeć osiem umów o pracę na pełen etat. I wiecie, że ja miałam problem, żeby te osoby chciały na ten pełen etat. One chcą umowę zlecenie, bo to jest jednak czas pracy taki, a nie inny, to musi być elastyczne.

[FGI PRACODAWCY PODREGION LESZCZYŃSKI]

Analiza struktury zmian, jakie mogły zajść w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu, uwzględniała – po pierwsze – wymiary określone w definicji wskaźnika rezultatu długoterminowego, czyli stabilność zatrudnienia, wymiar czasu pracy oraz zmiana pracy lub stanowiska na wyższe wymagające wyższych kompetencji, umiejętności, kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością lub uzyskanie awansu. Po drugie, uwzględnione zostały również inne zmiany, takie jak adekwatność wynagrodzenia, poziom satysfakcji, zagrożenie utratą pracy, zmiana wynagrodzenia, godzenie sfer życia. Ten drugi rodzaj zmian określany jest mianem zmian pozawskaźnikowych.

Wykres 6. Udział osób, w przypadku których wystąpiły korzystne zmiany wskaźnikowe, korzystne zmiany pozawskaźnikowe oraz zmiany korzystne ujmowane łącznie

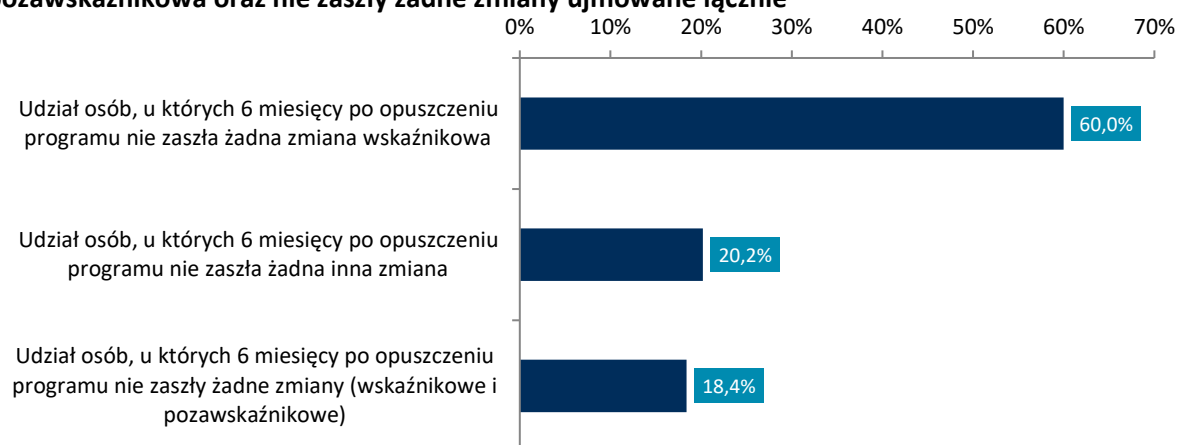


Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Powyższy wykres prezentuje zestawienie poszczególnych wartości wskaźników pokazujących skalę i strukturę korzystnych zmian, jakie zaszły w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu. Jak widać zmiany nieujęte we wskaźniku rezultatu, w dużej mierze o charakterze jakościowym oraz niewychodzącym poza sferę subiektywnych odczuć respondentów, występowały ponad 3-krotnie częściej (wskazało na nie 62,4% uczestników projektów) niż zmiany zdefiniowane w Wytycznych (17,1%) – por. wykres 6. Najczęściej obydwa rodzaje zmian współwystępowały ze sobą, tj. zmianom wskaźnikowym towarzyszyły zmiany pozawskaźnikowe, o czym świadczy wartość wskaźnika zbiorczego przybierającego wartość 64,1%, a więc niewiele tylko większego od udziału osób, u których zaszła zmiana pozawskaźnikowa.

Zmiany ujęte w definicji wskaźnika rezultatu długoterminowego są relatywnie trudniejsze do osiągnięcia, o czym świadczą dane pokazujące udział osób, u których nie stwierdzono występowania jakichkolwiek zmian tego rodzaju. Należy to wiązać z faktem, że są to zmiany o charakterze obiektywnym. W przypadku zmian wskaźnikowych brak ich zajścia został odnotowany w przypadku aż 60% uczestników projektów, podczas gdy brak jakichkolwiek zmian pozawskaźnikowych miał miejsce jedynie u co piątego uczestnika projektu (20,2%). Wynika to z tego, że zmiany np. w zakresie satysfakcji z pracy czy poziomu obawy o jej utratę mogą zachodzić niezależnie od działań projektowych, choć oczywiście mogą być również efektem zmian stanowiących podstawę do wyliczenia wartości wskaźnika rezultatu (przede wszystkim forma zatrudnienia, wymiar czasu pracy, uzyskanie awansu). Działania projektowe mogą bowiem przyczynić się chociażby do zwiększenia satysfakcji z pracy, np. uczestnik uzyskuje kwalifikacje, co motywuje go silniej do pracy i zapewnia satysfakcję z osiągniętych efektów lub nabyte kompetencje sprawiają, że uczestnik będzie się czuć pewniej i mniej obawiać utraty pracy. Również w przypadku zmian stanowiących podstawę do wyliczenia wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego taki wpływ jak najbardziej może mieć miejsce.

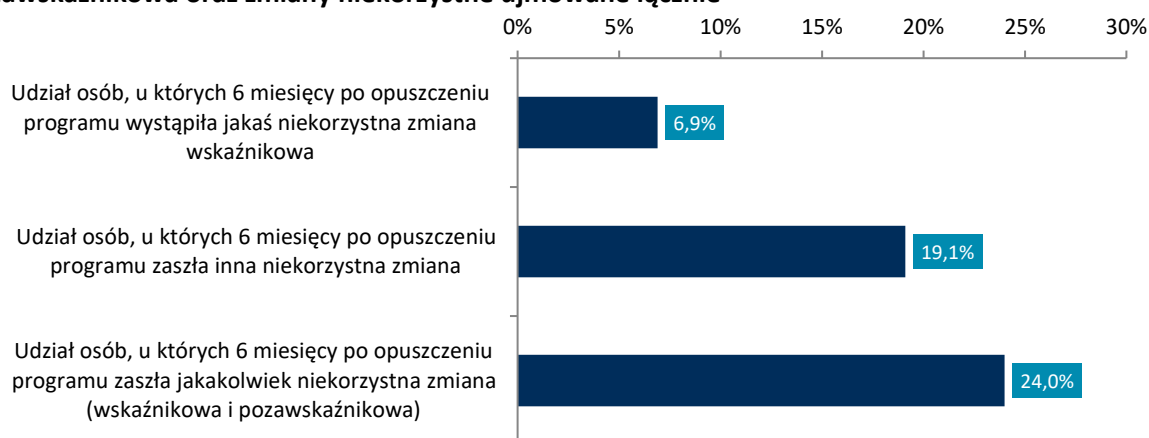
Wykres 7. Udział osób, w przypadku których nie zaszła żadna zmiana wskaźnikowa, pozawskaźnikowa oraz nie zaszły żadne zmiany ujmowane łącznie



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Negatywne zmiany pozawskaźnikowe wystąpiły u 19,1% uczestników projektów, natomiast w obrębie zmian wskaźnikowych jedynie u 6,9% badanych. Powodem tej różnicy jest łatwość zachodzenia zmian pozawskaźnikowych (często subiektywnie postrzeganych przez uczestników projektów) (wykres 8).

Wykres 8. Udział osób, w przypadku których zaszła niekorzystna zmiana wskaźnikowa, pozawskaźnikowa oraz zmiany niekorzystne ujmowane łącznie



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Poniższe tabele (15-16) pokazują strukturę różnego rodzaju zmian (korzystnych, niekorzystnych oraz braku zmian) w zależności od parametrów próby wybranych do analizy. Generalnie rzecz biorąc występowaniu jakichkolwiek (korzystnych lub niekorzystnych) zmian ujętych we Wskaźniku towarzyszy zwiększony stopień występowania zmian pozawskaźnikowych. Bez wątplenia jednak obserwowana częstość ich występowania w porównaniu do wartości wskaźnika rezultatu (zarówno w odniesieniu do zmian korzystnych, jak i niekorzystnych) sugeruje, że zmiany te powinny być rozpatrywane jako efekty zmian na rynku pracy. Z rozkładu danych wynikają przy tym następujące prawidłowości:

- w przypadku kobiet mamy do czynienia z relatywnie częstszymi sytuacjami występowania braku zmiany. Rzadziej występuje także poprawa sytuacji, ale też częściej występuje pogorszenie w obrębie parametrów pozawskaźnikowych, związanych w dużej mierze z subiektywnymi ocenami swojej sytuacji zawodowej;
- uczestnicy projektów realizowanych w ramach Pi 8iv, Pi 8v, Pi 9iv, Pi 10iii oraz Pi 10iv częściej niż pozostali doświadczają występowania jakichkolwiek korzystnych zmian;
- korzystne zmiany w sytuacji na rynku pracy są częściej obserwowane w przypadku osób młodych (z przedziałów wiekowych 18-29 oraz 30-39 lat).

Tabela 15. Udział uczestników projektów, w przypadku których stwierdzona została poprawa sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu

		Udział osób, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu			Udział osób, u których po 6 miesiącach po opuszczeniu programu zaszła inna korzystna zmiana (czyli pozawskaźnikowa)			Udział osób, u których po 6 miesiącach po opuszczeniu programu zaszły jakiekolwiek korzystne zmiany (wskaźnikowe lub pozawskaźnikowe)		
		Osób w próbie	%	Osób w populacji (estymacja)	Osób w próbie	%	Osób w populacji (estymacja)	Osób w próbie	%	Osób w populacji (estymacja)
Ogółem	ogółem	667	17,1%	2923	2405	62,4%	10665	2500	64,1%	10955
Płeć	kobieta	319	14,5%	1698	1237	56,8%	6562	1289	58,6%	6759
	mężczyzna	348	20,5%	1225	1168	69,6%	4103	1211	71,3%	4196
PI	8iv	26	30,6%	74	69	82,1%	196	70	82,4%	196
	8v	112	16,3%	463	487	71,4%	2002	502	72,8%	2038
	8vi	79	8,9%	443	393	45,0%	2210	415	46,8%	2296
	9i	0	0,0%	0	1	100,0%	5	1	100,0%	5
	9iv	44	19,2%	197	149	65,6%	665	160	69,9%	707
	9v	0	0,0%	0	1	100,0%	3	1	100,0%	3
	10i	15	7,0%	47	124	57,7%	385	125	57,9%	386
	10iii	203	18,2%	983	684	62,2%	3317	706	63,4%	3376
	10iv	188	27,8%	715	497	74,2%	1882	520	76,9%	1948
Wiek w chwili przystąpienia do projektu	18 - 29	149	26,1%	622	420	74,1%	1742	436	76,2%	1791
	30 - 39	240	24,1%	1001	676	68,7%	2816	703	70,5%	2889
	40 - 49	113	13,8%	509	471	57,6%	2094	494	60,2%	2188
	50 - 59	133	10,5%	631	686	54,9%	3254	708	55,8%	3307
	60 i więcej	32	13,4%	159	152	64,7%	759	159	66,5%	780

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Tabela 16. Udział uczestników projektów, w przypadku których nie zaszły jakiekolwiek zmiany w sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu

		Udział osób, u których 6 miesięcy po opuszczeniu programu nie zaszła żadna zmiana wskaźnikowa			Udział osób, u których po 6 miesiącach po opuszczeniu programu nie zaszła żadna inna korzystna zmiana (czyli pozawskaźnikowa)			Udział osób, w przypadku których nie uległa zmianie sytuacja na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu (brak zmian wskaźnikowych lub pozawskaźnikowych)		
		Osób w próbie	%	Osób w populacji (estymacja)	Osób w próbie	%	Osób w populacji (estymacja)	Osób w próbie	%	Osób w populacji (estymacja)
Ogółem	ogółem	2338	60,0%	10255	777	20,2%	3452	716	18,4%	3145
Płeć	kobieta	1400	63,7%	7107	501	23,0%	2527	453	20,6%	2272
	mężczyzna	938	55,3%	3148	276	16,5%	925	263	15,5%	872
PI	8iv	45	52,9%	123	5	6,0%	14	4	4,7%	11
	8v	367	53,3%	1454	106	15,5%	414	100	14,5%	388

		Udział osób, u których 6 miesięcy po opuszczeniu programu nie zaszła żadna zmiana wskaźnikowa			Udział osób, u których po 6 miesiącach po opuszczeniu programu nie zaszła żadna inna korzystna zmiana (czyli pozawskaźnikowa)			Udział osób, w przypadku których nie uległa zmianie sytuacja na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu (brak zmian wskaźnikowych lub pozawskaźnikowych)		
		Osób w próbie	%	Osób w populacji (estymacja)	Osób w próbie	%	Osób w populacji (estymacja)	Osób w próbie	%	Osób w populacji (estymacja)
	8vi	579	65,3%	3122	218	25,0%	1170	199	22,5%	1056
	9i	1	100,0%	5	0	0,0%	0	0	0,0%	0
	9iv	137	59,8%	590	40	17,6%	170	38	16,6%	161
	9v	1	100,0%	3	0	0,0%	0	0	0,0%	0
	10i	182	85,0%	552	54	25,1%	160	52	24,1%	154
	10iii	651	58,5%	3036	244	22,2%	1128	222	19,9%	1014
	10iv	375	55,5%	1370	110	16,4%	397	101	14,9%	361
Wiek w chwili przystąpienia do projektu	18 - 29	312	54,6%	1270	85	15,0%	348	79	13,8%	321
	30 - 39	528	53,0%	2149	162	16,5%	667	149	14,9%	604
	40 - 49	545	66,5%	2391	201	24,6%	882	185	22,5%	809
	50 - 59	808	63,8%	3741	277	22,2%	1299	254	20,0%	1173
	60 i więcej	145	60,7%	705	52	22,1%	256	49	20,5%	238

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Tabela 17. Udział uczestników projektów, w przypadku których stwierdzone zostało pogorszenie sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu

		Udział osób, u których wystąpiła jakaś niekorzystna zmiana wskaźnikowa 6 miesięcy po opuszczeniu programu			Udział osób, u których po 6 miesiącach po opuszczeniu programu zaszła inna niekorzystna zmiana (zmiana pozawskaźnikowa)			Udział osób, których sytuacja pogorszyła się w jakikolwiek sposób 6 miesięcy po opuszczeniu programu (zmiany wskaźnikowe lub pozawskaźnikowe)		
		Osób w próbie	%	Osób w populacji (estymacja)	Osób w próbie	%	Osób w populacji (estymacja)	Osób w próbie	%	Osób w populacji (estymacja)
Ogółem	Ogółem	266	6,9%	1179	736	19,1%	3264	933	24,0%	4102
Płeć	Kobieta	130	5,9%	694	459	21,1%	2333	555	25,3%	2829
	Mężczyzna	136	8,1%	486	277	16,5%	931	378	22,3%	1272
PI	8iv	7	8,2%	19	25	29,8%	68	30	35,3%	82
	8v	38	5,6%	156	88	12,9%	348	117	17,0%	462
	8vi	49	5,5%	269	230	26,3%	1244	263	29,8%	1419
	9i	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0
	9iv	19	8,3%	84	50	22,0%	215	67	29,3%	288
	9v	0	0,0%	0	1	100,0%	3	1	100,0%	3
	10i	7	3,3%	22	54	25,1%	161	59	27,4%	177
	10iii	77	7,0%	371	169	15,4%	791	228	20,5%	1059
	10iv	69	10,2%	258	119	17,8%	435	168	24,9%	612
Wiek w chwili przystąpienia do projektu	18 - 29	49	8,7%	205	116	20,5%	480	155	27,1%	635
	30 - 39	75	7,6%	313	190	19,3%	788	242	24,4%	997
	40 - 49	56	6,9%	252	135	16,5%	597	177	21,6%	783
	50 - 59	66	5,2%	309	258	20,6%	1216	307	24,2%	1430
	60 i więcej	20	8,5%	100	37	15,7%	183	52	21,9%	256

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Czynnikami, które w ocenie uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych kształtowały wyliczone wartości wskaźników, były cechy uczestników projektów, które były również ujmowane w kontekście charakterystyk grup docelowych. W szczególności należy w tym

kontekście wskazać dwa czynniki: wiek i płeć uczestników projektów. W odniesieniu do kategorii wiekowych osób objętych wsparciem uczestnicy wywiadów podkreślali, że środkowe przedziały wieku produkcyjnego, a przede wszystkim przedział 30-39 lat, cechuje wysoka skłonność do podejmowania różnego rodzaju działań mających przynieść skutek w postaci poprawy sytuacji na rynku pracy. Zupełnie inaczej była charakteryzowana mentalność pracowników w wieku 50 i więcej lat. Osobom tym przypisywano bowiem niższą skłonność do podejmowania działań ukierunkowanych na zmianę pracy lub awans w dotychczasowym miejscu pracy. Jeśli coś motywowało osoby z tych przedziałów wiekowych do uczestnictwa w kursach i szkoleniach, była to częściej chęć zabezpieczenia wcześniej już wypracowanej sytuacji zawodowej – podyktowana niekiedy silnymi obawami o utratę pracy. W odniesieniu do tak sformułowanych spostrzeżeń uczestników wywiadów jakościowych warto przywołać wnioski płynące z realizacji badania ilościowego, które wskazują, że sytuacja osób w wieku 50 i więcej lat nie różni się znacząco od sytuacji pozostałych kategorii wiekowych. Ponadto jeszcze większy udział osób, u których wystąpiła korzystna zmiana, niż miało to miejsce w przypadku osób z przedziału wiekowego 30-39 lat, odnotowany został w przypadku osób z przedziału wiekowego 18-29 lat.

[Od 30 do 39 lat to] najlepszy wiek do pracy.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Niektórzy robią... mi się wydaje, że te szkolenia robią po to, żeby zrobić. Generalnie to w zależności, jaki jest przedział wiekowy. Niektórzy po prostu boją się zmiany. Są takie osoby, które na przykład będą pracować w danej firmie, pomimo że mają na przykład, mogłyby na przykład pracować w dużo lepszej, mieć na przykład dużo lepsze wynagrodzenie czy lepsze warunki pracy, ale ze względu na to, że nie, bo na przykład... tak mi się wydaje, te starsze roczniki mają.

[FGI PRACODAWCY PODREGION KALISKI]

Najlepiej 30-39, ten przedział.

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

Ale myślę, że ta zmiana pracy też jest związana z wiekiem. Nadal dużo częściej młodzi pracownicy biorą się za zmianę pracy i łatwiej im to przychodzi, wiemy to z własnego doświadczenia, aniżeli dorosłe osoby.

[FGI PRACODAWCY PODREGION POZNAŃSKI]

My już starsi jesteśmy stabilniejsi.

[FGI PRACODAWCY PODREGION POZNAŃSKI]

Wolimy się doksztalać, jeździć, jeszcze się wspomagać kolejne studia, kolejne jakieś doświadczenia, ale ze zmianą pracy byłoby pewnie gorzej.

[FGI PRACODAWCY PODREGION POZNAŃSKI]

*Znaczy ja też myślę, że ten wiek 30-39 to jest taki okres, kiedy młodzi ludzie jakby osadza-
ją się gdzieś tam w swoich realiach. W większości mają już rodziny albo je zakładają, po-
jawiają się dzieci. I tu też jest kwestia takiego, no zadbania o to, żeby mieć fundusze na
to, żeby mieć swoje miejsce w życiu, żeby...*

W trakcie jednego z indywidualnych wywiadów pogłębionych pojawił się też jednak głos wskazujący, że wiek nie stanowi czynnika, który by przesądzał o zainteresowaniu udziałem w projektach czy też – szerzej – o chęci podnoszenia kompetencji i kwalifikacji. Analizując materiał pochodzący z różnych źródeł należy wprowadzić na uwagę spostrzeżenia części uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych ujmowane jako wciąż żywe wyobrażenia o procesach społeczno-ekonomicznych, podzielane przez różnych uczestników procesów rynkowych. Jednak w świetle danych uzyskanych dzięki badaniu ilościowemu spostrzeżeń tych nie należy traktować inaczej, czyli nie należy im przypisywać waloru diagnostycznego.

Nie, bo ja nawet mam młodych, którzy nie chcą i mam starszych, którzy nie chcą, a mam na emeryturze, które tylko z każdej możliwości korzystają. Więc u mnie akurat, na mojej podstawie, to nie ma żadnego gdzieś tam odzwierciedlenia, czy młodsza, czy starsza. Albo po prostu ktoś chce, albo nie chce.

[IDI_3]

Zamysł był taki i mamy, że przebić się tych emerytów, że wszelkie formy wsparcia kończą się w momencie uzyskania emerytury. My na to się nie zgadzamy. Mamy osoby właśnie na emeryturze, które bardzo dobrze pracują, chcą pracować, jest to dla nich ważne. Mamy takie działania społeczne właśnie, chcemy udowodnić, że ta praca emerytów też jest potrzebna. Te osoby w domu już tak nie realizują się, albo inaczej. Całe życie były bardzo aktywne.

[IDI_2]

Odnosząc się do kwestii płci uczestnicy wywiadów zogniskowanych wskazywali, że do mężczyzn częściej jest adresowana taka oferta kursów i szkoleń, które z większym prawdopodobieństwem pozwalają ich uczestnikom na osiągnięcie poprawy sytuacji zawodowej. W szczególności była wymieniana w tym kontekście oferta szkoleniowa zwiększająca zakres uprawnień wykwalifikowanych pracowników fizycznych, co wiązało się z trendami obserwowanymi obecnie na rynku pracy. Kursy i szkolenia, z których częściej korzystają kobiety, były natomiast kojarzone z pracą biurową, która w ramach obecnie obserwowanych trendów na rynku pracy nie cechuje się taką dynamiką zwiększania się podaży pracy w stosunku do liczby osób jej poszukujących. Mając jednak na uwadze dane dotyczące kursów i szkoleń oferowanych w województwie wielkopolskim zastrzec należy, że tak nakreślony podział oferty kierowanej do kobiet i mężczyzn nie znajduje w pełni odzwierciedlenia w ofercie form wsparcia zapewnianego w ramach WPRO. Przede wszystkim fakt korzystania przez kobiety z różnorodnych kursów i szkoleń w zakresie obsługi programów komputerowych stanowi argument na rzecz nieprzyjmowania takiego uproszczonego schematu, w myśl którego oferta kierowana do kobiet ma w głównej mierze na celu zabezpieczenie pozycji pracownic biurowych na rynku pracy, zaś w przypadku mężczyzn udział w kursach i szkoleniach to prosta droga do atrakcyjniejszej pracy. Ponadto w odniesieniu do samych tylko różnic pomiędzy płciami w aspekcie udziału osób, które znalazły się w lepszej sytuacji 6 miesięcy po zakończeniu projektu, należy sformułować zastrzeżenie, że na wyniki badania

miał wpływ etap realizacji badania, który obejmował bardzo duże projekty związane z profilaktyką zdrowotną skierowane do kobiet, a nie związane w sposób bezpośredni ze zmianą sytuacji zawodowej.

Znamienne jest, że mężczyźni częściej spotykał awans, tak?

[FGI PRACODAWCY PODREGION POZNAŃSKI]

U nas tutaj, jak w urzędach pracy realizujemy takie szkolenia z funduszy tych unijnych, ta osoba, po ukończeniu tego kursu musi uzyskać kwalifikacje i dlatego tylko głównie mężczyźni korzystają u nas z takich kursów. No bo stylistka paznokci nie... dostaje tylko certyfikat i to są takie kwalifikacje tak jakby, no... (...) miękkie po prostu. Dlatego głównie szkolimy po prostu przez urząd pracy mężczyzn, bo oni po prostu takie operatory koparki, gdzie kursy prawo jazdy to jest u nas często bardzo się pojawiają.

[FGI PRACODAWCY PODREGION LESZCZYŃSKI]

Bo tak chyba jest cały czas jednak, tak, w naszym społeczeństwie, że to mężczyźni szybciej awansują.

[FGI PRACODAWCY PODREGION POZNAŃSKI]

Tylko [niezrozumiałe 00:24:37], ale ewidentnie ma ta rola kobiety w ogóle w domu, w społeczeństwie i w pracy, ma znaczenie, bo zawsze kobieta przedłoży najpierw dom, dzieci i pracę, a nie na odwrót. A mężczyźni przede wszystkim praca, no bo on musi zapewnić z kolei, uzupełnić jakby tę lukę kobiety. Ja myślę, że to z tym związane. W tym sensie może mężczyznom łatwiej uzyskać jakiś tam postęp w pracy niż kobietom.

[FGI PRACODAWCY PODREGION POZNAŃSKI]

Ten rynek pracy w tym, że tak powiem, segmencie pracownika jest rynkiem bardziej męskim. Dla mężczyzn po prostu. W tych znanych mi doświadczeniach, kursach to rzeczywiście mężczyźni mają lepsze szanse, bo ja też znam wiele kobiet, które przeszły różne szkolenia i rzeczywiście prawdopodobnie w większości przypadków nie znalazły się na rynku pracy, głównie rynku usług, bo głównie w tym kierunku zwiększyły swoje kompetencje osobiste. Z pewnością ten wskaźnik tego nam nie powie, że one zrobiły coś dla siebie, że zrobiły krok do przodu, bo to wszystko jest ważne. To jest ważne. Ten jeden może nie przyniósł rezultatów w postaci zmian sytuacji, czyli zatrudnienia, bo jak mówię, one są w innej części rynku. Rynek pracy dziś, najprościej mówiąc, jest rynkiem bardziej dla mężczyzn, w zawodach twardych, prawda?

[FGI PRACODAWCY PODREGION KONIŃSKI]

Uczestnicy rzadziej osiągnięte wartości wskaźników zestawiali z rozważaniami dotyczącymi najogólniejszych założeń polityki społecznej. Jednak pomimo faktu, że głosy takie nie były częste, warto na przykładzie zasygnalizować również i ten rodzaj interpretacji przedstawionych wyników badania. Przykładowa wypowiedź zwraca uwagę na jednowymiarowość wsparcia kierowanego do osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej i ekonomicznej. Jednowymiarowość ta polega na skupianiu się wyłącznie na zdiagnozowanych deficytach osoby. W ramach przyjmowanych założeń nie ma zaś działań ukierunkowanych na przeobrażanie rynku pracy, na którym adresat wsparcia miałby przełamać swoją trudną sytuację. O ile realizm postulatów oddziaływania na wszystkich aktorów rynku pracy można uznać za kwe-

stie dyskusyjną, to samą opinię warto przedstawić dla dopełnienia dotychczas omówionych stanowisk uczestników projektów.

To taka bardzo ogólna myśl, ale wydaje mi się, że w samej filozofii wsparcia w ramach wszystkich programów operacyjnych i całej historii wsparcia unijnego w Polsce mieliśmy, tu się nic w tym względzie nie zmienia, ciągle dominuje takie bardzo chyba liberalne, można sobie na takie pojęcie pozwolić, przekonanie, że każdy jest kowalem własnego losu i że to tak naprawdę osobista sytuacja każdego człowieka oddziałuje na jego funkcjonowanie w przestrzeni społecznej, a w szczególności na rynku pracy, no bo na tym się interwencja skupia. Czyli po pierwsze diagnozujemy deficyty osoby i oddziałujemy w taki sposób, żeby te deficyty zminimalizować, jak będą zminimalizowane deficyty, odnajdzie się na rynku pracy. Tylko to jest fałsz. To znaczy, nie będę zgadywał w jakim procencie za sytuację trudną niektórych osób na rynku pracy odpowiada ich osobista sytuacja, ale w dużej mierze odpowiada system, w którym funkcjonujemy i nie mówię o głębokich rzeczach, związanych z kapitałami społecznymi, wynoszonymi z domu i tak dalej, ale przede wszystkim ten system, jaki mamy na rynku pracy, interwencja skupia się na zmianie osoby, natomiast w bardzo niewielkim stopniu skupia się na zmianie rynku pracy, sposobu funkcjonowania pracodawców, sposobu funkcjonowania przedsiębiorstw. (...) I bardzo silnie wspieramy osoby, te osoby są mniej czy bardziej wsparte w momencie wejścia, ale one ciągle wchodzi na ten sam rynek pracy i tam jest blokada, nie w tych osobach. W rynku pracy jest blokada przed przyjęciem osób. Albo jest ona tu i tu, natomiast interwencja jest bardzo silnie zogniskowana na osobach...

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

5.2.1. Wskaźnik rezultatu długoterminowego dla PI 8v

Mając na uwadze przyjęte wyżej założenia ustalono, że w ramach PI 8v w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu znalazło się **112 (16,3%) uczestników projektów** (estymując na populację 2736 osób: **446 uczestników projektów**). Poniższa tabela prezentuje dane dotyczące uczestników, którzy znaleźli się w lepszej sytuacji na rynku pracy. Dane są zgrupowane według płci oraz wieku w chwili przystąpienia do projektu (por. tabela 18). Działania przyniosły lepsze efekty w przypadku mężczyzn, co można wiązać z faktem, że są oni częściej pracownikami przemysłu i tych gałęzi usług, na które w większym stopniu oddziałuje korzystna koniunktura gospodarcza, co w efekcie przekłada się na lepszą sytuację pracowników. W odniesieniu do zbiorowości uczestników projektów PI 8v należy zasygnalizować, że wiek nie jest czynnikiem rzutującym w istotnym stopniu na częstość występowania poprawy w sytuacji zawodowej uczestników projektów, wyrażonej poprzez wymiar uwzględnione w konstrukcji wskaźnika rezultatu długoterminowego.

Prezentowana dalej tabela 18 ukazuje w odniesieniu do PI 8v szczegółowe dane dotyczące struktury zmian u osób, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy po 6 miesiącach od opuszczenia programu. Podobnie jak w przypadku wartości Wskaźnika wyliczanej dla ogółu uczestników projektów objętych ewaluacją, uwzględniono trzy rodzaje zmian, tj. (1) przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia, (2) przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia oraz (3) zmianę pracy/objęcie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji,

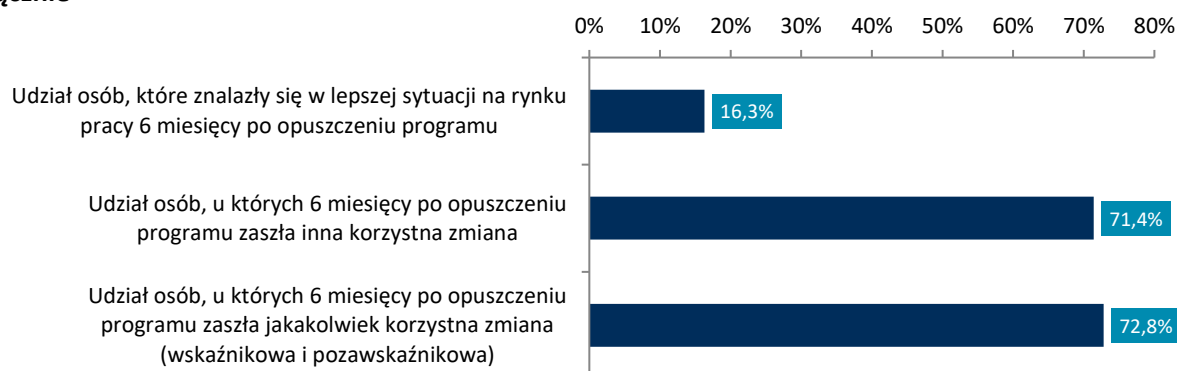
umiejętności, kwalifikacji i wiążącego się z większą odpowiedzialnością lub uzyskanie awansu w pracy.

Podobnie jak dla wartości Wskaźnika wyliczanej dla ogółu uczestników projektów, uzyskanie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji/ umiejętności/kwalifikacji oraz wiążącego się z większą odpowiedzialnością lub uzyskanie awansu było najczęstszym wymiarem poprawy sytuacji na rynku pracy po 6 miesiącach od opuszczenia programu: taka sytuacja została odnotowana u **75 (10,9%) uczestników projektów** (estymując na populację 2736 osób: **298 uczestników projektów**). Ponadto stwierdzona została zmiana polegająca na występowaniu sytuacji przejścia z niepewnej do stabilnej aktywności zawodowej (para pytań P1 i P7) lub zmiany w obrębie form zatrudnienia z niepewnej na stabilną (para pytań P2 i P11) – wystąpiła u **42 (6,2%) uczestników projektów** (estymując na populację 2736 osób: **170 uczestników projektów**). Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia po 6 miesiącach miało natomiast miejsce jedynie w przypadku 10 (**2,2%**) **uczestników projektów** (estymując na populację 2736 osób: **60 uczestników projektów**).

Ponadto stwierdzona została zmiana polegająca na występowaniu sytuacji przejścia z niepewnej do stabilnej aktywności zawodowej (para pytań P1 i P7) lub zmiany w obrębie form zatrudnienia z niepewnej na stabilną (para pytań P2 i P11) – wystąpiła u **42 (6,2%) uczestników projektów** (estymując na populację 2736 osób: **170 uczestników projektów**). Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia po 6 miesiącach miało natomiast miejsce jedynie w przypadku 10 (**2,2%**) **uczestników projektów** (estymując na populację 2736 osób: **60 uczestników projektów**).

Poniższy wykres (nr 9) pokazuje skalę i strukturę korzystnych zmian, jakie zaszły w sytuacji uczestników projektów oferowanych w ramach PI 8v na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu. Podobnie jak miało to miejsce w przypadku wartości ogólnej (dla wszystkich badanych PI) wskaźnika zmiany nieujęte we wskaźniku rezultatu, w dużej mierze o charakterze jakościowym i subiektywnie postrzeganym, występowały kilkakrotnie częściej (wskazało na nie 71,4% uczestników projektów) niż zmiany zdefiniowane w Wytycznych (16,3%).

Wykres 9. Udział uczestników projektów w ramach PI 8v, w przypadku których wystąpiły korzystne zmiany wskaźnikowe, korzystne zmiany pozawskaźnikowe oraz zmiany korzystne ujmowane łącznie



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=690

Tabela 18. Wskaźnik: Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu obliczony dla uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8v

		Wskaźnik rezultatu długoterminowego		
		Liczba osób w próbie	%	Liczba osób w populacji (estymacja)
Ogółem	Ogółem	112	16,3%	446
Płeć	Kobieta	32	13,8%	187
	Mężczyzna	80	17,5%	259
Wiek w chwili przystąpienia do projektu	18 - 29	33	17,2%	143
	30 - 39	37	15,7%	160
	40 - 49	17	14,8%	74
	50 - 59	18	16,8%	51
	60 i więcej	7	17,9%	17

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=690

Tabela 19. Struktura zmian u uczestników projektów w ramach PI 8v, w odniesieniu do których stwierdzona została poprawa sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu

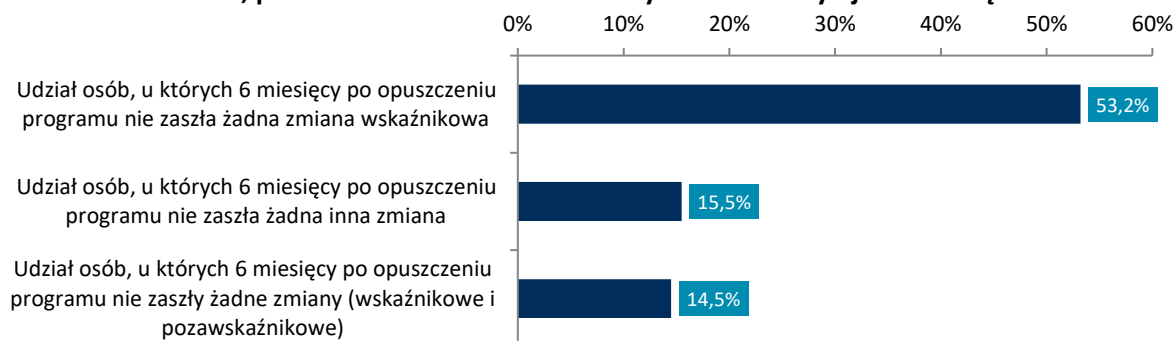
		Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia (para pytań 1 i 7)			Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia (para pytań 2 i 11)			Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia (alternatywa dla par pytań 1 i 7 oraz 2 i 11)			Przejście z niepewnego do pełnego zatrudnienia			Uzyskanie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji/ umiejętności/kwalifikacji oraz wiążącego się z większą odpowiedzialnością lub uzyskanie awansu		
		Osób w próbie	%	Osób w populacji (estymacja)	Osób w próbie	%	Osób w populacji (estymacja)	Osób w próbie	%	Osób w populacji (estymacja)	Osób w próbie	%	Osób w populacji (estymacja)	Osób w próbie	%	Osób w populacji (estymacja)
Ogółem	Ogółem	20	2,9%	79	23	5,0%	137	42	6,2%	170	10	2,2%	60	75	10,9%	298
Płeć	Kobieta	3	1,3%	19	8	4,7%	62	11	4,8%	66	2	1,2%	17	21	9,1%	123
	Mężczyzna	17	3,8%	60	15	5,2%	75	31	6,9%	104	8	2,7%	43	54	11,9%	176
Wiek w chwili przystąpienia do projektu	18 - 29	7	3,7%	32	7	5,3%	44	14	7,4%	63	0	0,0%	0	24	12,6%	104
	30 - 39	4	1,7%	18	8	5,7%	58	12	5,2%	54	6	4,3%	41	24	10,2%	103
	40 - 49	3	2,6%	13	2	2,6%	13	5	4,4%	22	2	2,6%	12	11	9,6%	48
	50 - 59	2	1,9%	6	5	6,0%	18	7	6,6%	20	1	1,2%	3	13	12,1%	36
	60 i więcej	4	10,3%	10	1	3,6%	4	4	10,3%	10	1	3,6%	3	3	7,7%	7

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=690

Występowanie zmian pozawskaźnikowych jest przy tym w przypadku uczestników projektów z PI 8v obserwowane relatywnie częściej niż miało to miejsce w ogólnie ujmowanej wartości wskaźnika. Może to być potwierdzeniem korzystnego wpływu działań projektowych nakierowanych wprost na zmianę w sytuacji zawodowej uczestników projektów. Podniesienie kwalifikacji czy nabycie nowych umiejętności mogło (poza np. samym faktem zmiany miejsca czy stanowiska pracy) wywołać efekt w postaci wzrastającej satysfakcji z wykonywanej pracy czy przyczynić się do zmniejszenia obaw o możliwość znalezienia innego zatrudnienia. Widać tu więc, że w Wielkopolsce, w której sytuacja na rynku pracy nie ułatwia zachodzenia zmian ujętych we wskaźniku, jest pole do poprawy sytuacji głównie w zakresie zmian pozawskaźnikowych. Obiektywnie rzecz biorąc z uwagi na wyjściową strukturę zatrudnienia uczestników (praca najemna, umowy na czas nieokreślony itd.) trudno byłoby generować przyrosty wskaźnika. Analiza sytuacji zawodowej uczestników projektów w ramach PI 8v (tabela 22) ujawniła, że jedna trzecia uczestników była osobami samozatrudnionymi, zaś dwie trzecie to osoby pracujące w oparciu o umowy o pracę. W ich przypadku przyrosty wskaźnika są możliwe do osiągnięcia jedynie w obrębie ograniczonej liczby wymiarów. Oznacza to w przypadku pracowników najemnych możliwość uzyskania zmiany w zakresie wymiaru czasu pracy (dotyczy osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze) bądź zmiany pracy lub stanowiska na inne wymagające wyższych kompetencji. Natomiast w przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą nie jest możliwe odnotowanie poprawy ujętej w metodologii pomiaru mającego na celu identyfikację poprawy sytuacji uczestnika projektu na rynku pracy w odniesieniu do formy zatrudnienia czy też wymiaru czasu pracy. Wykluczenie z pomiaru wskaźnika osób samozatrudnionych na wejściu do projektu spowodowałoby wzrost jego wartości do 20,2%, a w samej grupie osób samozatrudnionych poprawa sytuacji zawodowej dotyczyłaby jedynie 7,5% uczestników projektów.

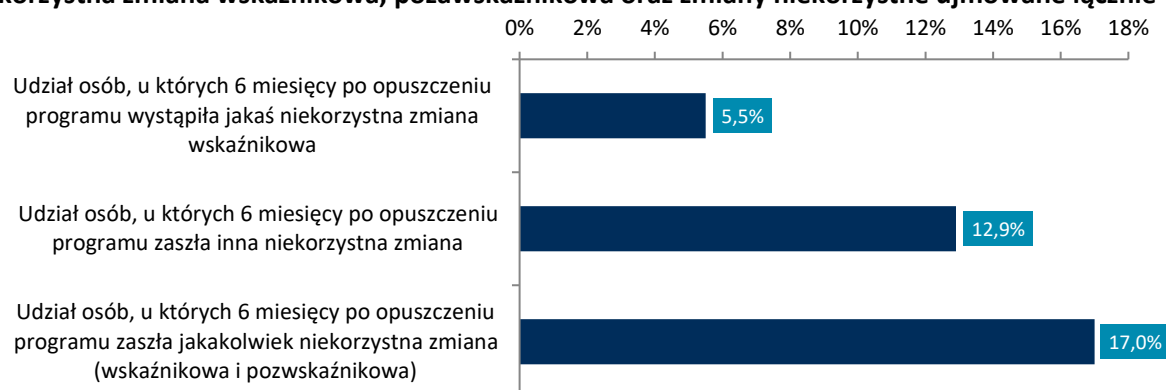
W przypadku uczestników projektów w ramach PI 8v rzadziej niż miało to miejsce w przypadku ogółu respondentów, odnotowywane były sytuacje występowania braku zmian, zarówno wskaźnikowych, jak i pozostałych. Rzadziej także obserwowano sytuacje zaistnienia zmian niekorzystnych. Tego rodzaju wyniki sugerują skuteczność wsparcia oferowanego w projektach w ramach PI 8v.

Wykres 10. Udział uczestników projektów w ramach PI 8v, w przypadku których nie zaszła żadna zmiana wskaźnikowa, pozawskaźnikowa oraz nie zaszły żadne zmiany ujmowane łącznie



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=690

Wykres 11. Udział uczestników projektów w ramach PI 8v, w przypadku których zaszła niekorzystna zmiana wskaźnikowa, pozawskaźnikowa oraz zmiany niekorzystne ujmowane łącznie



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=690

Również uczestnicy indywidualnych wywiadów pogłębionych odnoszący się do projektów realizowanych w ramach PI 8v wskazywali na uwarunkowania wynikające z ukształtowania się rynku pracy pracownika. Zatem działania ukierunkowane na rozwój kompetencji pracowników wyposażają ich w atuty pozwalające na poszukiwanie nowej atrakcyjniejszej pracy, a co za tym idzie niosą ze sobą ryzyko, że pracownicy mogą opuścić dotychczasowe miejsce pracy.

Zależy z czego dany pracownik skorzysta, z jakiej formy wsparcia, pomocy i jak to potem się przekłada. Dzisiaj na rynku pracy wygląda, jak wygląda. Raczej idziemy w kierunku rynku pracownika. Do niedawna było odwrotnie, że jednak człowiek zabiegał i nie mógł tej pracy znaleźć. Ale czy jakieś takie małe formy doskonalenia, na pewno poszerza swoje kompetencje, umiejętności i może czuje się pewniej i może się starać o jakieś lepsze stanowisko.

[IDI_4]

Dwóch uczestników indywidualnych wywiadu pogłębionych zasygnalizowało problem niskiej motywacji do zmiany stanowiska pracy przez pewne kategorie pracowników.

Tak, tak jak rozmawialiśmy, ja ich podzieliłam na grupę trzech pracowników. Niektórzy nie chcą i nigdy nie będą chcieli, nigdy nikogo nie zmusimy. I nawet sama mam takie wrażenie, że jest gdzieś osoba tam na jakimś stanowisku i nigdy nie będzie chciała pracować, gdzie ma możliwość i wydaje mi się, że bez problemu by sobie dał radę na wyższym stanowisku, ale tego nie chce. Bo boi się odpowiedzialności, więcej będzie miał na głowie.

[IDI_3]

A są osoby, które nigdy nie będą chciały się szkolić i nigdy nie będą chciały się rozwijać, i poziom bezpieczeństwa minimum jest dla nich wystarczający.

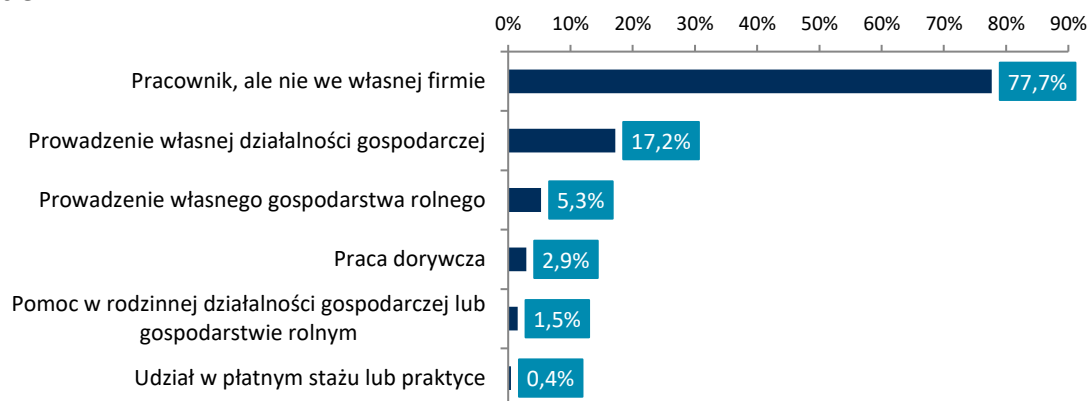
[IDI_6]

5.3. Wpływ interwencji WRPO na sytuację zawodową uczestników projektów: kluczowe wymiary

Do oceny szeroko rozumianej sytuacji zawodowej uczestników projektów na rynku pracy w przedmiotowej ewaluacji (podobnie zresztą jak do oceny pozostałych aspektów analizowanych w dalszej części opracowania) brane są pod uwagę, zgodnie z założeniem wynikającym w Wytycznych, osoby pracujące w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie. W trakcie badania pozyskiwane były informacje, częściowo wykorzystane zresztą do obliczenia wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego, które odnosiły się do rozmaitych aspektów sytuacji respondentów badania na rynku pracy. Odnoszą się one nie tylko do wymiarów wskaźnikowych (stabilność zatrudnienia, wymiar czasu pracy, zmiany stanowiska/miejsca pracy), ale również do aspektów wykraczających poza te zmienne, w dużej mierze subiektywnie ocenianych, jak chociażby ocena adekwatności wynagrodzenia czy zmian w poziomie satysfakcji z wykonywanej pracy.

Podstawowym aspektem jest **ogólny charakter aktywności zawodowej**. Z prezentowanych danych wynika, że ponad trzy czwarte objętych badaniem osób pracujących w jakiegokolwiek formie w chwili rozpoczęcia projektu posiadało status stałych pracowników najemnych, zaś ogółem 22,5% uczestników projektów prowadziło działalność gospodarczą – z czego 5,3% przypada na działalność o charakterze rolniczym (por. wykres 12). Pozostałe opcje wskazywane były znacznie rzadziej, co odpowiadało niewielkim lub wręcz marginalnym udziałom procentowym. Warto jednocześnie podkreślić, że nieliczne osoby wybierały więcej niż jedną odpowiedź odzwierciedlającą ich sytuację, co skutkuje faktem sumowania się wskazań do więcej niż 100%. Ma to swoje uzasadnienie, bowiem np. praca najemna nie wyklucza możliwości prowadzenia własnej działalności gospodarczej/gospodarstwa rolnego czy pomocy w rodzinnej działalności gospodarczej/w gospodarstwie rolnym.

Wykres 12. Charakter aktywności zawodowej uczestników projektów w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie

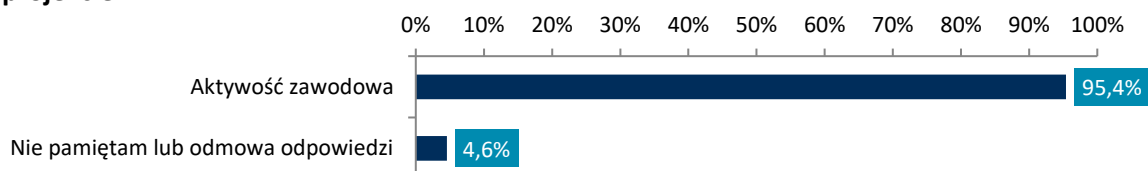


Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Należy podkreślić, że tego rodzaju struktura jest pochodną utrzymującej się korzystnej sytuacji na wielkopolskim rynku pracy, co potwierdzają analizy porównawcze z wynikami 1 pomiaru, czyli badania ewaluacyjnego stanowiącego wcześniejszy etap badania wpływu interwencji WRPO na regionalny rynek pracy.

Do pewnego stopnia potwierdzeniem korzystnej sytuacji na rynku pracy jest również to, że w zbiorowości uczestników projektów finansowanych w ramach WRPO 2014+ będących respondentami badania dominowały osoby, które pracowały po upływie 6 miesięcy od momentu zakończenia ich udziału w projekcie. Fakt ten nie został potwierdzony jedynie przez 4,6% respondentów, co można uznać jako efekt dobrej sytuacji na rynku pracy (wykres 13). Trudno jednak o jednoznaczną i definitywną ocenę, na ile taki stan jest podyktowany uwarunkowaniami makroekonomicznymi (można je podsumować stwierdzeniem o generalnie dobrej koniunkturze gospodarczej, której przejawem jest m.in. niska stopa bezrobocia), a w jakim stopniu jest pochodną wpływu projektów lub innych czynników leżących poza możliwościami ich oddziaływania. Faktem jest, że stwierdzony wysoki udział osób utrzymujących zatrudnienie po opuszczeniu programu jest podobny do zidentyfikowanego w ramach 1 pomiaru wartości wskaźnika rezultatu (po 6 miesiącach pracę w jakiegokolwiek formie deklarowało wówczas 97% uczestników projektów), jak również podobny do wartości zaobserwowanych w ramach innych ewaluacji przedmiotowego wskaźnika realizowanych w innych regionach⁴⁰. Wpływ na taki stan rzeczy miała zapewne korzystna koniunktura gospodarcza oddziałująca na rynek pracy (niska stopa bezrobocia, rosnące zatrudnienie etc.) w poszczególnych regionach, choć oczywiście nie wszędzie w jednakowym stopniu. Patrząc jednak na dane dotyczące rynku pracy w ujęciu historycznym można stwierdzić, że sytuacja w Polsce jest obecnie pod tym względem najkorzystniejsza od 1990 roku.

Wykres 13. Utrzymywanie przez respondentów zatrudnienia 6 m-cy po zakończeniu udziału w projekcie



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

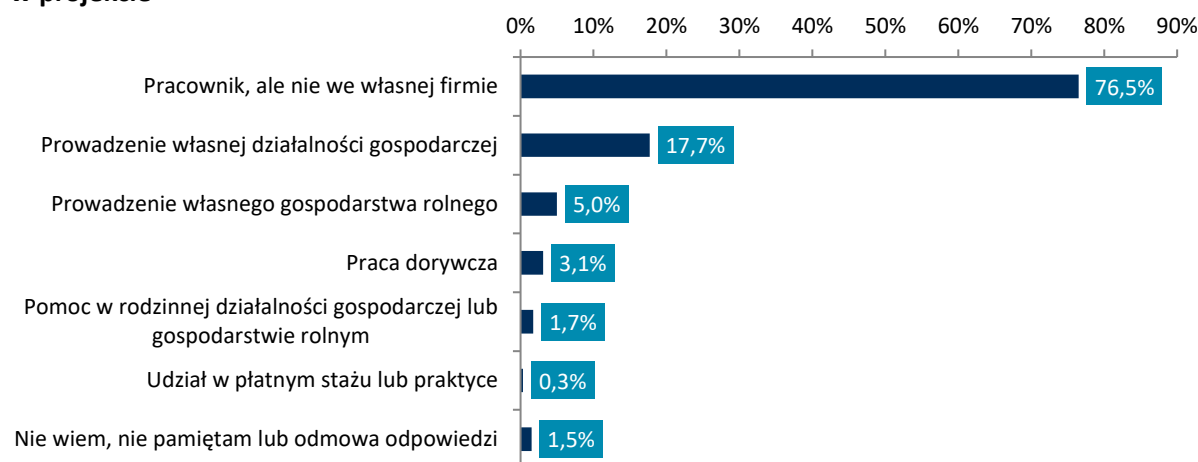
Tego rodzaju stan jest pochodną zjawisk zachodzących w gospodarce wolnorynkowej, których elementem jest chociażby bezrobocie frykcyjne. Stanowi ono nieredukowane minimum bezrobocia, które powstaje w związku z powolnością przystosowań struktury podaży siły roboczej i struktury popytu na siłę roboczą. W dynamicznej gospodarce ciągle zachodzą bowiem procesy dotyczące tworzenia i likwidacji miejsc pracy, napływu i odpływu siły roboczej z rynku pracy oraz zmiany miejsc pracy przez pracowników.⁴¹ Fakt niepotwierdzenia przez 4,6% uczestników projektów podejmowania zatrudnienia w 6 miesięcy po opuszczeniu pro-

⁴⁰ Por. Badanie ewaluacyjne pn. Oszacowanie wartości wskaźnika dotyczącego uczestników znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020, str. 33; Badanie ewaluacyjne w zakresie oszacowania wartości wybranych wskaźników rezultatu długoterminowego w ramach 9, 10, 11 i 12 osi priorytetowej RPO WL 2014-2020, str. 56

⁴¹ W. Woźniak, *Analiza bezrobocia w Polsce w latach 2004-2014*, Studia i Prace Wydziału nauk Ekonomicznych i Zarządzania Uniwersytetu Szczecińskiego, Nr 42, T. 1, Szczecin 2015, Str. 271

gramu nie musi oznaczać utrzymywania się tej sytuacji w momencie realizacji badania. Już sam fakt, że kilka procent ankietowanych nie potrafiło odpowiedzieć na pytanie o aktywność zawodową sprzed kilku lub kilkunastu miesięcy jest przesłanką do stwierdzenia, że zmiany pracy/pracodawców powiązane z przerwami w zatrudnieniu są na współczesnym rynku pracy zjawiskiem jak najbardziej normalnym czy też powszechnym.

Wykres 14. Charakter aktywności zawodowej respondentów 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Po upływie 6 miesięcy od momentu zakończenia projektu ponad trzy czwarte aktywnych zawodowo respondentów (76,5%) posiadało status stałych pracowników najemnych, zaś 22,7% osób prowadziło działalność gospodarczą – z czego 5,0 p.p. przypadało na działalność o charakterze rolniczym (wykres 14).

Analizując sytuację zawodową wg zmiennych charakteryzujących uczestników projektów należy mieć na uwadze, że w przypadku PI 9i oraz PI 9v w badaniu wzięło udział po jednym uczestniku projektów. Z tego powodu z wnioskowania na temat prawidłowości zależnych od rodzaju wsparcia należy wyłączyć wskazane PI. W pozostałych przypadkach obserwujemy relatywnie wyższy udział osób prowadzących własną działalność gospodarczą w przypadku uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8v, w ramach których oferowane było głównie wsparcie dla przedsiębiorstw i przedsiębiorców.

Tabela 20. Charakter aktywności zawodowej uczestników projektów w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg PI

	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej	Pracownik, ale nie we własnej firmie	Praca dorywcza	Prowadzenie własnego gospodarstwa rolnego	Pomoc w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	Udział w płatnym stażu lub praktyce	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi
Sytuacja uczestnika w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie							
8iv	7,1%	91,8%	1,2%	0,0%	0,0%	1,2%	0,0%
8v	34,8%	65,8%	4,1%	0,6%	0,9%	0,1%	0,0%
8vi	14,1%	76,4%	1,6%	10,4%	2,4%	0,2%	0,0%
9i	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
9iv	21,8%	77,3%	6,1%	1,7%	1,7%	0,9%	0,0%
9v	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej	Pracownik, ale nie we własnej firmie	Praca dorywcza	Prowadzenie własnego gospodarstwa rolnego	Pomoc w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	Udział w płatnym stażu lub praktyce	Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi
Sytuacja uczestnika w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie							
10i	2,3%	98,1%	0,5%	0,5%	0,0%	0,9%	0,0%
10iii	15,3%	78,2%	2,5%	6,2%	1,1%	0,5%	0,0%
10iv	11,2%	82,5%	4,0%	5,3%	2,4%	0,4%	0,0%
Sytuacja uczestnika 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie							
8iv	9,4%	91,8%	0,0%	0,0%	0,0%	1,2%	1,2%
8v	34,3%	66,5%	4,1%	0,4%	0,7%	0,4%	1,4%
8vi	13,4%	75,6%	1,4%	9,6%	2,9%	0,2%	1,2%
9i	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
9iv	23,1%	76,0%	4,4%	1,7%	1,7%	0,0%	0,4%
9v	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
10i	3,2%	95,4%	0,9%	0,5%	0,0%	0,5%	2,8%
10iii	15,8%	76,4%	3,0%	5,9%	1,5%	0,3%	1,8%
10iv	13,4%	80,3%	5,4%	5,4%	2,4%	0,4%	1,6%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

W kontekście charakteru aktywności zawodowej należy także zwrócić uwagę na relatywnie wysoki udział osób deklarujących prowadzenie własnego bądź pomoc w prowadzeniu gospodarstwa rolnego w przypadku projektów z PI 8vi (w sumie 13% uczestników projektów), co może wynikać z przyjętych kryteriów dostępu przewidujących, że grupę docelową w ramach projektu stanowią co najmniej w 10% osoby, które zamieszkują miejscowości poniżej 20 tys. mieszkańców, w tym w szczególności obszary wiejskie (zgodnie z definicją GUS).⁴² Można przyjąć, że tego rodzaju kryterium zwiększa prawdopodobieństwo objęcia wsparciem osób prowadzących działalność rolniczą. Pomiedzy momentem rozpoczęcia udziału w projekcie a okresem 6 miesięcy po jego zakończeniu występują jedynie kosmetyczne różnice pod względem deklarowania prowadzenia działalności rolniczej. Sytuacja kobiet 6 miesięcy po opuszczeniu programu jedynie nieznacznie różniła się od sytuacji mężczyzn. Respondentki rzadziej prowadziły działalność gospodarczą na zasadach ogólnych, lecz częściej deklarowały prowadzenie własnego gospodarstwa rolnego. Z kolei wyższy w przypadku kobiet był udział pracy najemnej (zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę) i to dość wyraźnie, bowiem aż o 7 p.p. (78,9% w przypadku kobiet wobec 71,4% wśród mężczyzn). Zidentyfikowana struktura jest pod tym względem podobna do tej zaobserwowanej w ramach 1 pomiaru przedmiotowego wskaźnika. Po upływie 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie różnice utrzymują się na bardzo zbliżonym poziomie względem tych z momentu przystąpienia przez respondentów do udziału w projekcie.

⁴² Por. Kryteria wyboru projektów dla poszczególnych osi priorytetowych, działań i poddziałań (EFS), str. 45

Tabela 21. Charakter aktywności zawodowej uczestników projektów w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg płci

	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej	Pracownik, ale nie we własnej firmie	Praca dorywcza	Prowadzenie własnego gospodarstwa rolnego	Pomoc w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	Udział w płatnym stażu lub praktyce
Sytuacja uczestnika w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie						
kobieta	13,0%	80,4%	2,5%	6,1%	1,5%	0,6%
mężczyzna	24,2%	72,4%	3,6%	4,6%	1,5%	0,2%
Sytuacja uczestnika 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie						
kobieta	13,1%	78,9%	2,5%	5,6%	2,0%	0,4%
mężczyzna	25,3%	71,4%	3,7%	4,6%	1,3%	0,3%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Tabela 22. Charakter aktywności zawodowej uczestników projektów w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg grup wieku

	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej	Pracownik, ale nie we własnej firmie	Praca dorywcza	Prowadzenie własnego gospodarstwa rolnego	Pomoc w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	Udział w płatnym stażu lub praktyce
Sytuacja uczestnika w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie						
18 - 29	15,9%	78,7%	6,2%	1,9%	2,1%	0,7%
30 - 39	19,4%	78,1%	2,8%	2,9%	0,9%	0,8%
40 - 49	15,0%	81,6%	1,7%	5,5%	1,1%	0,2%
50 - 59	17,4%	73,7%	2,1%	9,8%	2,1%	0,1%
60 i więcej	27,3%	68,4%	4,8%	2,1%	1,1%	1,1%
Sytuacja uczestnika 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie						
18 - 29	16,3%	77,5%	6,6%	2,1%	1,7%	0,5%
30 - 39	21,2%	75,6%	2,7%	3,0%	1,0%	0,5%
40 - 49	15,2%	81,6%	2,3%	4,9%	1,3%	0,4%
50 - 59	17,1%	72,5%	1,9%	9,3%	2,7%	0,2%
60 i więcej	27,3%	67,4%	4,3%	1,6%	1,6%	0,0%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Jeśli chodzi o wykształcenie, to bez wątpienia jest ono cechą, która oddziałuje na postawy osób w kontekście aktywności zawodowej. Jest również determinowane szeregiem czynników, między innymi miejscem zamieszkania, zarówno w kontekście rozróżnienia na miasta i obszary wiejskie, jak i w ujęciu przestrzennym (regionalnym czy wewnątrzregionalnym)⁴³. Jednak należy mieć na uwadze, że samo dostrzeganie zależności pomiędzy poziomem wykształcenia a sytuacją czy postawami uczestników projektów jest osadzone w kontekście założeń interwencji, która jest poddawana ewaluacji. Zasady doboru osób objętych wsparciem w ramach pewnych działań czy PI wprost wskazywały na kategorie społecznej znajdujące się w niekorzystnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, zaś specyfika innych projektów pociągała ze sobą następstwo w postaci obejmowania wsparciem osób z wyższym wykształ-

⁴³ Por. T. Salański (2009), *Poziom wykształcenia ludności jako czynnik rozwoju regionalnego na przykładzie województwa mazowieckiego*, MAZOWSZE Studia Regionalne Nr 2, str. 161-182; D. Kmiec (2016), *Uwarunkowania aktywności edukacyjnej ludności wiejskiej w wieku produkcyjnym*, Roczniki Naukowe Stowarzyszenia Ekonomistów Rolnictwa i Agrobiznesu, Tom XVIII, Zeszyt 2, str. 149-153

cenie, jak choćby ma i będzie miało to miejsce w przypadku działań adresowanych do pracowników oświaty. Widzimy więc, że względnie dużo osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym prowadzi własne gospodarstwo rolne (lub pomaga w prowadzeniu), czyli zamieszkuje obszary wiejskie (m.in. założenie takie stanowiło podstawę doboru odbiorców wsparcia w ramach PI 8vi czyli programów zdrowotnych). Poza tym możemy zaobserwować wyższy niż w przypadku innych grup udział osób prowadzących działalność gospodarczą oraz świadczących pracę najemną wśród uczestników projektów z wykształceniem wyższym.

Tabela 23. Charakter aktywności zawodowej uczestników projektów w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg wykształcenia

	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej	Pracownik, ale nie we własnej firmie	Praca dorywcza	Prowadzenie własnego gospodarstwa rolnego	Pomoc w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	Udział w płatnym stażu lub praktyce
Sytuacja uczestnika w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie						
niższe niż podstawowe	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
podstawowe	12,3%	78,5%	3,1%	7,7%	4,6%	0,0%
gimnazjalne	4,5%	54,5%	34,1%	2,3%	9,1%	2,3%
ponadgimnazjalne	15,4%	76,7%	2,7%	7,9%	1,8%	0,5%
policealne	18,3%	70,9%	3,4%	8,6%	1,9%	0,0%
wyższe	22,1%	79,8%	2,2%	0,6%	0,5%	0,4%
Sytuacja uczestnika 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie						
niższe niż podstawowe	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
podstawowe	7,7%	76,9%	1,5%	7,7%	4,6%	3,1%
gimnazjalne	6,8%	52,3%	36,4%	4,5%	9,1%	2,3%
ponadgimnazjalne	15,9%	75,2%	3,0%	7,6%	2,0%	0,3%
policealne	18,3%	69,8%	2,6%	7,5%	2,6%	0,4%
wyższe	22,9%	78,9%	2,1%	0,6%	0,7%	0,2%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

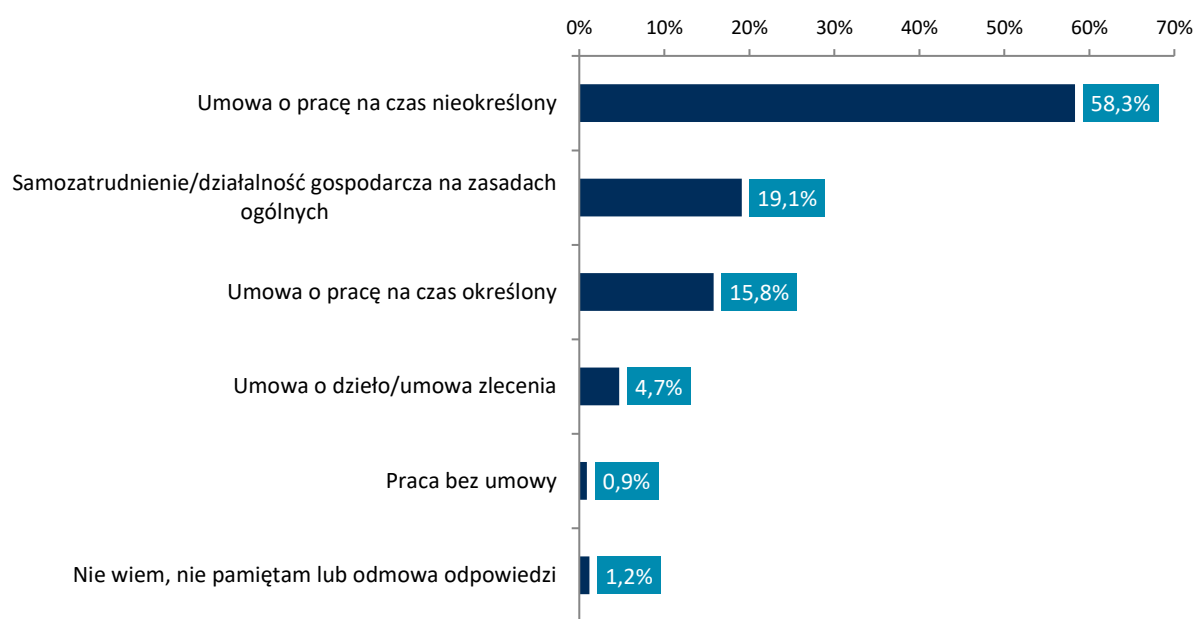
Oceniając zmiany zachodzące w sytuacji uczestników projektów oprócz wspomnianej wcześniej sytuacji na rynku pracy należy wziąć pod uwagę również szereg innych czynników oddziałujących zarówno na podaż (postawy pracowników i osób poszukujących pracy), jak i popyt na pracę (działalność przedsiębiorstw w zakresie pozyskiwania pracowników). Są one powiązane z kosztami pracy, systemem zasiłków, poziomem płac, mobilnością pracowników, ale także aktualną fazą cyklu koniunkturalnego czy, do pewnego stopnia powiązanym z koniunkturą, poziomem popytu na dobra i usługi. Nie należy także zapominać o potencjalnym wpływie działań z katalogu polityk publicznych, np. sektorowych (polityka gospodarcza, edukacji itp.) czy horyzontalnych (np. polityka regionalna, spójności), które wprost lub pośrednio oddziałują na zachowania uczestników rynku pracy.

Tego rodzaju konstatacje pokazują, że wpływ projektów należy rozpatrywać jedynie jako jedną ze zmiennych warunkujących sytuację pracowników na rynku pracy. Ze-spół uwarunkowań jest bowiem znacznie szerszy wpływając na rynek pracy w różny sposób i na różnych poziomach (ogólnokrajowym, regionalnym czy lokalnym). Wskazuje na to również opracowanie „Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim na 2018 rok”, zgodnie z którym kształt lokalnego rynku pracy zależy od wielu czynników, wśród

których jako najistotniejsze wymienić należy rozwój gospodarczy, przedsiębiorczość mieszkańców regionu, poziom edukacji, wykształcenie młodzieży oraz dopasowanie oferty kształcenia do wymagań rynku pracy.⁴⁴

Kolejnym aspektem charakteryzującym sytuację uczestników projektu na rynku pracy w określonych odstępach czasu od zakończenia udziału we wsparciu jest **stabilność formy zatrudnienia**. Podobnie przy tym jak w przypadku stabilności zatrudnienia (charakteru aktywności zawodowej), również i tutaj zmiany mogły odbywać się w różnych kierunkach, polegając na przechodzeniu pomiędzy mniej lub bardziej korzystnymi formami zatrudnienia.

Wykres 15. Forma zatrudnienia uczestników projektów w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie



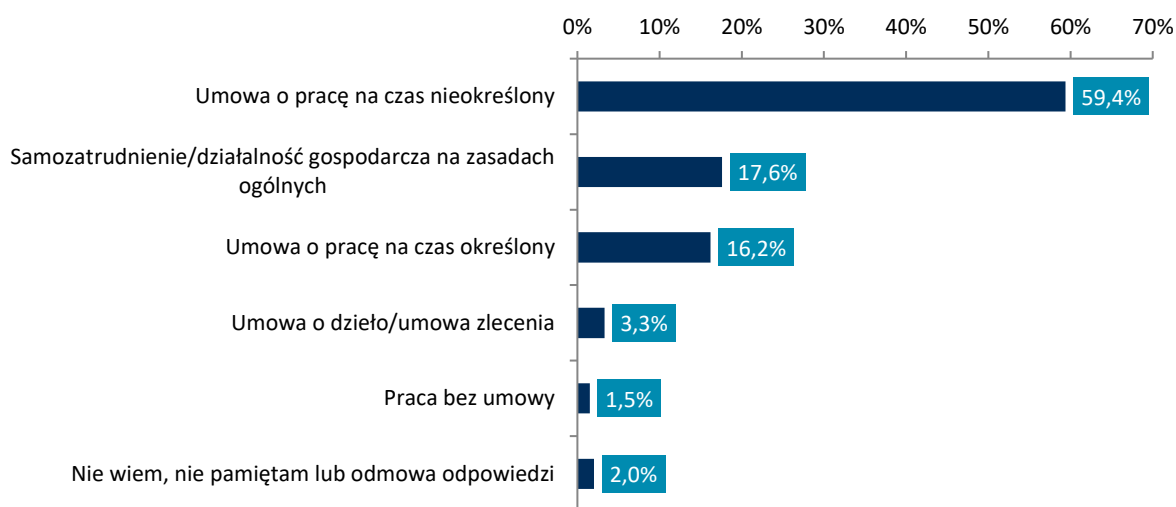
Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Jak pokazały wyniki badania 58,3% objętych badaniem osób w chwili przystępowania do udziału w projekcie było zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, co było istotną determinantą osiągnięcia wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego, zwłaszcza w części odnoszącej się do stabilności zatrudnienia (7,0%). Jeśli zsumuje się udziały odpowiedzi wskazujących na obydwa warianty umów o pracę na czas określony i nieokreślony, łączny udział wyniesie 74,1%. Działalność gospodarczą prowadziło 19,1% osób⁴⁵. W przypadku umów cywilnoprawnych udział odpowiedzi wyniósł 4,7%, zaś w pozostałych przypadkach odnotowywane udziały były jeszcze niższe lub wręcz marginalne.

⁴⁴ Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia w Województwie Wielkopolskim na 2018 rok, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Poznań 2018 r., str. 12

⁴⁵ Należy skomentować ten udział w odniesieniu do udziału wynoszącego 22,5% (suma odsetka osób prowadzących działalność gospodarczą na zasadach ogólnych oraz rolniczą – wykres 12). Rozbieżność ta wynika z faktu, że działalności gospodarcze mogą pełnić rolę kontraktów i wywoływać w odbiorze respondentów efekt zbliżony do umowy o pracę. Skutkiem tego respondenci pytani o aktywność zawodową wskazywali, że są pracownikami najemnymi precyzując następnie w kolejny pytaniu kwestię samozatrudnienia.

Wykres 16. Forma zatrudnienia uczestników projektów 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Dokonane obserwacje są podobne pod kątem struktury względem do zidentyfikowanych w ramach 1 pomiaru Wskaźnika, kiedy to również przed przystąpieniem do projektu zaobserwowana została dominacja zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę, choć udział umów o pracę na czas określony był nieco wyższy, sięgając 23,5%, z kolei umowy o pracę na czas nieokreślony stanowiły 67,2% form zatrudnienia. Obecnie zatem wyjściowa sytuacja pod tym względem była mniej korzystna (udział umów o pracę na czas określony był na poziomie 15,8%, a umów o pracę na czas nieokreślony na poziomie 58,3%), co i tak do pewnego stopnia ograniczało możliwość zaistnienia poprawy w analizowanym aspekcie (mniejsza możliwość zmiany sytuacji na korzystniejszą). Po 6 miesiącach po zakończeniu korzystania ze wsparcia udział osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony był relatywnie wyższy niż stwierdzony w ramach 1 pomiaru (55,9%), ale zaobserwowano wówczas także wyższy poziom wskazań na samozatrudnienie (około jednej piątej).

Struktura form zatrudnienia jest w dużej mierze pochodną prezentowanych wyżej analiz dotyczących aktywności zawodowej (czyli odpowiedzi na parę pytań P2 i P11 są pochodną odpowiedzi na pytania P1 i P7). Przewaga ilościowa wskazań na pracę najemną implikuje udział form zatrudnienia w oparciu o umowy o pracę na czas nieokreślony, które jest dominujące niezależnie od PI, w ramach którego realizowane były projekty objęte ewaluacją. Trzeba przy tym pamiętać o tym, że dominacja umów o pracę może być także po części pochodną zmian, jakie zaszły w ostatnich latach na polskim rynku pracy. Chodzi o zmiany prawne (polegające chociażby na dążeniu do ograniczenia zatrudnienia w oparciu o umowy cywilnoprawne), jak i koniunkturalne (niska stopa bezrobocia stawiająca pracowników w korzystniejszej sytuacji wobec pracodawców). Pomędzy momentem rozpoczęcia udziału w projekcie a okresem 6 miesięcy po jego zakończeniu występują jedynie kosmetyczne różnice w poziomie wskazań na te formy zatrudnienia.

Tabela 24. Forma zatrudnienia uczestników projektów w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg PI⁴⁶

	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Umowa o pracę na czas określony	Umowa o dzieło/umowa zlecenia	Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych	Praca bez umowy	Nie wiem, nie pamiętam, odmowa odpowiedzi lub brak odpowiedzi w przyp. os. prowadzących własną działalność	Ogółem
Sytuacja uczestnika w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie							
8iv	72,9%	17,6%	1,2%	5,9%	0,0%	2,4%	100,0%
8v	46,7%	15,9%	5,5%	30,7%	0,3%	0,9%	100,0%
8vi	62,4%	10,9%	3,9%	20,4%	1,5%	0,9%	100,0%
9i	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
9iv	56,3%	13,1%	7,9%	19,2%	3,5%	0,0%	100,0%
9v	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
10i	81,9%	13,4%	2,8%	0,9%	0,0%	0,9%	100,0%
10iii	56,8%	17,5%	4,1%	19,0%	0,8%	1,8%	100,0%
10iv	58,4%	20,7%	5,9%	13,2%	0,4%	1,3%	100,0%
Sytuacja uczestnika 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie							
8iv	71,8%	20,0%	0,0%	5,9%	1,2%	1,2%	100,0%
8v	48,3%	17,4%	3,8%	29,3%	0,1%	1,2%	100,0%
8vi	62,6%	11,0%	2,9%	17,5%	3,7%	2,3%	100,0%
9i	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
9iv	55,5%	17,9%	4,8%	19,7%	0,9%	1,3%	100,0%
9v	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
10i	81,9%	12,5%	0,9%	0,5%	0,0%	4,2%	100,0%
10iii	59,5%	16,5%	3,0%	16,9%	1,6%	2,4%	100,0%
10iv	58,8%	21,5%	4,1%	13,5%	0,6%	1,5%	100,0%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Sytuacja kobiet różniła się od sytuacji mężczyzn w podobny sposób, zarówno w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie, jak i 6 miesięcy po jego zakończeniu. Respondentki wyraźnie rzadziej prowadziły działalność gospodarczą, natomiast częściej pracowały w oparciu o najstabilniejszą z form zatrudnienia, tj. umowę o pracę na czas nieokreślony.

Tabela 25. Forma zatrudnienia uczestników projektów w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg płci

	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Umowa o pracę na czas określony	Umowa o dzieło/umowa zlecenia	Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych	Praca bez umowy	Nie wiem, nie pamiętam, odmowa odpowiedzi lub brak odpowiedzi w przyp. os. prowadzących własną działalność	Ogółem
Sytuacja uczestnika w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie							
kobieta	62,0%	15,0%	4,5%	16,2%	1,1%	1,2%	100,0%
mężczyzna	53,5%	16,8%	5,1%	22,8%	0,6%	1,2%	100,0%
Sytuacja uczestnika 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie							
kobieta	63,7%	14,1%	3,3%	14,6%	2,2%	2,1%	100,0%
mężczyzna	53,7%	18,9%	3,3%	21,6%	0,6%	1,9%	100,0%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

⁴⁶ W odniesieniu do sytuacji przed projektem odpowiedzi o formę zatrudnienia nie udzielały osoby prowadzące własną działalność gospodarczą na zasadach ogólnych oraz rolniczą. Dla zachowania spójności i porównywalności danych prezentowanych dla obydwu punktów czasowych objętych analizą osoby prowadzące własną działalność gospodarczą zostały uwzględnione w prezentowanych zestawieniach.

W przypadku wieku można dopatrywać się określonych prawidłowości, zgodnie z którymi osoby starsze (w wieku 50+) relatywnie częściej prowadziły działalność gospodarczą. Warto jednak zwrócić uwagę na to, że udział osób prowadzących działalność gospodarczą w grupie wiekowej 50-59 lat zmalał 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie w porównaniu do sytuacji wyjściowej. Mogło to wynikać z faktu, że część osób zaprzestało działalności decydując się na zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony (wzrost z 63,1% do 64,1%) lub pracę bez umowy (wzrost 1,4% do 3,3%). Osoby młodsze zaś (zapewne bez większych zobowiązań rodzinnych i na początku drogi życiowej), częściej dopuszczaly zatrudnienie w oparciu o mniej stabilne formy, jak umowa o pracę na czas określony czy umowy cywilnoprawne. Może to wynikać również z faktu, że młodzi ludzie częściej zmieniają pracę, a pierwsza umowa zazwyczaj jest na czas określony, jak również nie można wykluczyć sytuacji, w której to pracodawcy nie chcą oferować stałego zatrudnienia.

Tabela 26. Forma zatrudnienia uczestników projektów w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg grup wieku

	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Umowa o pracę na czas określony	Umowa o dzieło/umowa zlecenia	Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych	Praca bez umowy	Nie wiem, nie pamiętam, odmowa odpowiedzi lub brak odpowiedzi w przyp. os. prowadzących własną działalność	Ogółem
Sytuacja uczestnika w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie							
18 - 29	45,1%	27,0%	9,2%	15,4%	0,5%	2,8%	100,0%
30 - 39	55,8%	18,5%	5,1%	19,2%	0,3%	1,0%	100,0%
40 - 49	65,1%	14,4%	1,8%	16,9%	0,6%	1,2%	100,0%
50 - 59	63,1%	9,1%	4,0%	21,6%	1,4%	0,8%	100,0%
60 i więcej	51,7%	17,5%	6,3%	21,7%	2,5%	0,4%	100,0%
Sytuacja uczestnika 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie							
18 - 29	47,3%	27,9%	6,4%	14,4%	0,9%	3,1%	100,0%
30 - 39	57,4%	19,0%	3,0%	18,3%	0,2%	2,0%	100,0%
40 - 49	65,2%	15,1%	1,5%	15,6%	1,0%	1,7%	100,0%
50 - 59	64,1%	8,7%	3,0%	19,3%	3,3%	1,7%	100,0%
60 i więcej	51,7%	20,0%	4,6%	20,8%	0,8%	2,1%	100,0%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N N=3907

Tabela 27. Forma zatrudnienia uczestników projektów w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg wykształcenia

	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Umowa o pracę na czas określony	Umowa o dzieło/umowa zlecenia	Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych	Praca bez umowy	Nie wiem, nie pamiętam, odmowa odpowiedzi lub brak odpowiedzi w przyp. os. prowadzących własną działalność	Ogółem
Sytuacja uczestnika w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie							
niższe niż podstawowe	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
podstawowe	67,4%	13,0%	3,3%	10,9%	4,3%	1,1%	100,0%
gimnazjalne	20,0%	26,7%	33,3%	6,7%	4,4%	8,9%	100,0%
ponadgimnazjalne	56,9%	17,2%	4,6%	19,1%	0,9%	1,3%	100,0%
policealne	50,0%	16,8%	5,6%	25,4%	1,1%	1,1%	100,0%
wyższe	63,3%	13,0%	3,8%	18,7%	0,5%	0,8%	100,0%
Sytuacja uczestnika 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie							
niższe niż podstawowe	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
podstawowe	64,1%	20,7%	1,1%	6,5%	6,5%	1,1%	100,0%
gimnazjalne	22,2%	31,1%	26,7%	6,7%	4,4%	8,9%	100,0%

	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Umowa o pracę na czas określony	Umowa o dzieło/umowa zlecenia	Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych	Praca bez umowy	Nie wiem, nie pamiętam, odmowa odpowiedzi lub brak odpowiedzi w przyp. os. prowadzących własną działalność	Ogółem
Sytuacja uczestnika w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie							
ponadgimnazjalne	58,3%	16,9%	3,4%	17,8%	1,7%	1,8%	100,0%
policealne	53,0%	16,0%	3,4%	21,3%	3,0%	3,4%	100,0%
wyższe	63,7%	14,1%	2,4%	17,7%	0,3%	1,8%	100,0%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Podobnie jak w przypadku charakteru aktywności zawodowej, tak i przy formach zatrudnienia można dopatrywać się prawidłowości związanych z wykształceniem uczestników projektów (por. tabela 29). Osoby lepiej wykształcone częściej pracowały w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony tak w chwili rozpoczęcia projektu, jak i 6 miesięcy po jego zakończeniu. Generalnie jednak wydaje się, że rynek pracy absorbuje obecnie pracowników o różnych, nawet najprostszych kwalifikacjach, co jest efektem generalnego niedoboru pracowników na różnych stanowiskach i w różnych branżach. Z tego względu nawet osoby najślabiej wykształcone (na poziomie podstawowym), ale posiadające określone kwalifikacje są obecnie na rynku pracy w korzystnej sytuacji, czego efektem jest udział w zatrudnieniu na umowę o pracę na czas nieokreślony na poziomie porównywalnym z pozostałymi grupami wydzielonymi w oparciu o poziom wykształcenia.

Uzupełnieniem powyższych informacji jest porównanie zmian, jakie zachodziły w zakresie form zatrudnienia respondentów w 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie w odniesieniu do chwili rozpoczęcia projektu, przy czym w mniejszym stopniu zależność ta zaznacza się w przypadku umów cywilnoprawnych, zaś w największy w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony oraz własnej działalności gospodarczej. Z prezentowanego dalej zestawienia (tabela 30) wynika, że dominującą zasadą było utrzymywanie się określonej formy zatrudnienia, tj. umowa o pracę na czas nieokreślony w większości przypadków została zachowana, podobnie jak umowa o pracę na czas określony czy wykonywanie działalności gospodarczej. Poza sytuacjami utrzymywania status quo występujące kierunki zmian przybierały następujące formy:

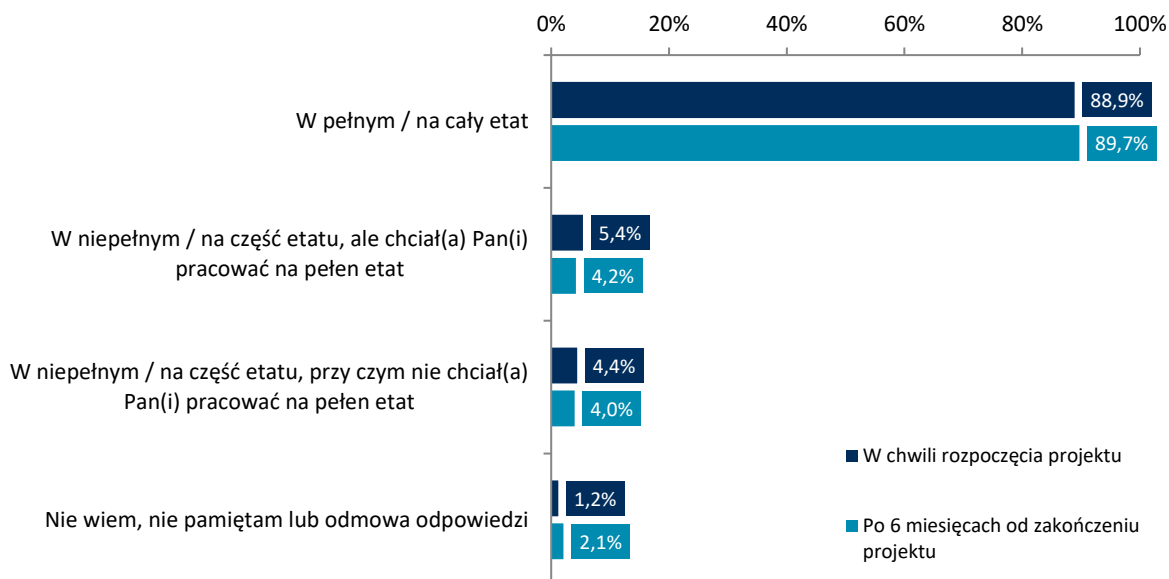
- zatrudnienie w oparciu o umowy o pracę na czas określony przechodziło w zatrudnienie stałe (24,6%);
- praca w oparciu o umowy cywilnoprawne przeradzała się w zatrudnienie w oparciu o umowy o pracę, głównie na czas określony (21,6%);
- praca bez umowy relatywnie częściej niż w pozostałych przypadkach przeradzała się w samozatrudnienie respondentów (22,9%). Fakt ten może jednak wskazywać, że może to mieć związek z dążeniem do zalegalizowania działalności prowadzonej dotąd nieformalnie, choć nie można także wykluczyć, że może to być efektem dążenia do dostosowania się do oferowanych warunków zatrudnienia (preferowanie przez danego pracodawcę umowy B2B w miejsce zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę).

Tabela 28. Zmiany form zatrudnienia respondentów 6 miesięcy po zakończeniu projektu w porównaniu do chwili rozpoczęcia udziału w projekcie

		Forma zatrudnienia 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie				
		Umowa o pracę na czas nieokreślony	Umowa o pracę na czas określony	Umowa o dzieło/Umowa zlecenia	Własna działalność gospodarcza	Praca bez umowy
Forma zatrudnienia w chwili rozpoczęcia projektu	umowa o pracę na czas nieokreślony	92,2%	5,6%	0,4%	1,0%	0,2%
	umowa o pracę na czas określony	24,6%	71,5%	1,0%	1,3%	0,0%
	umowa o dzieło/umowy zlecenia	15,1%	21,6%	57,3%	4,9%	0,5%
	praca bez umowy	2,9%	8,6%	8,6%	22,9%	51,4%
	własna działalność gospodarcza ⁴⁷	4,3%	2,0%	0,5%	85,0%	4,4%
	nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi	17,0%	12,8%	2,1%	14,9%	6,4%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Wykres 17. Wymiar czasu pracy w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie oraz po 6 miesiącach od zakończenia udziału



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3159⁴⁸

Kolejnym (poza sytuacją zawodową oraz formami zatrudnienia) aspektem charakteryzującym sytuację zawodową uczestników projektów jest **wymiar czasu pracy**. Znacząca większość (71,9%, zaś po pominięciu braków danych jest to 88,9%) osób objętych badaniem ilościowym już w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie pracowała w pełnym wymiarze czasowym (wykres 17). Natomiast 4,4% respondentów pracowało w niepełnym wymiarze, lecz jako pożądaną sytuację osoby te traktowały uzyskanie pełnego etatu. Niewiele mniejszy udział (3,6%) odnotowany został w odniesieniu do sytuacji, w której objęte badaniem osoby pracowały wprowadzie na niepełny etat, lecz uznawały tę sytuację za zgodną ze swoimi oczekiwaniami

⁴⁷ Kategoria obejmuje zarówno osoby prowadzące rolniczą, jak i pozarolniczą działalność gospodarczą.

⁴⁸ Na pytanie o wymiar czasu pracy w momencie rozpoczęcia projektu nie odpowiadały osoby prowadzące rolniczą i pozarolniczą działalność gospodarczą. Uwaga ta odnosi się zarówno do Wykresu 17, jak i do czterech zaprezentowanych poniżej tabel (29-32).

i nie dążyły do jakichkolwiek zmian w tym zakresie. W ich przypadku udział w projekcie nie mógł zatem przyczynić się do poprawy sytuacji na rynku pracy. Zgodnie z definicjami wskaźnika rezultatu jednym z wymiarów zmiany jest bowiem przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia, przy czym niepełne zatrudnienie należy rozumieć jako niedobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Taka sytuacja ma miejsce wtedy, gdy osoba deklaruje, że pracuje w niepełnym wymiarze czasu, ponieważ nie może znaleźć pracy na pełen etat. Rozważania na temat skłonności do akceptacji przez uczestników projektów pozornie mniej korzystnej sytuacji na rynku pracy jest o tyle istotne, że tego rodzaju postawy mogą determinować wpływ projektów poddanych ewaluacji w kontekście sytuacji ich uczestników na rynku pracy.

Sytuacja w analizowanym aspekcie zidentyfikowana w odniesieniu do momentu 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projektach różniła się jedynie kosmetycznie od tej sprzed rozpoczęcia projektu, jeśli zestawia się jedynie rozstrzygające odpowiedzi na zadane pytanie. Wykres 17 prezentuje rozkład odpowiedzi wraz z udziałem osób prowadzących działalność gospodarczą, wobec których zastosowana została reguła przejścia w przypadku pytań o moment rozpoczęcia projektu. Jeśli analizie podda się wyłącznie rozkłady tych rozstrzygających odpowiedzi, można stwierdzić, że zaobserwowany stan rzeczy jest pochodną dominującej formy aktywności zawodowej pod postacią pracy najemnej, jak również zatrudnienia w oparciu o umowy o pracę.

Stosując analogiczny sposób analizy danych, jeśli przeanalizuje się rozkład odpowiedzi z uwzględnieniem parametrów wziętych pod uwagę w prowadzonej analizie, to wzięwszy pod uwagę skalę wskazań na pracę pełnoetatową nie odnotowano istotnych różnic. W przybliżeniu 9 na 10 respondentów uczestniczących w projektach z każdego PI wskazywało na pracę w pełnym wymiarze zarówno w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie, jak i 6 miesięcy po zakończeniu udziału.

Tabela 29. Wymiar czasu pracy w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg PI⁴⁹

	Pełny/ cały etat	W niepełnym/część etatu, ale chciał(a) pracować na pełen etat	W niepełnym/część etatu, przy czym nie chciał(a) pracować na pełen etat	Nie wiem, nie pamiętam, odmowa odpowiedzi lub brak odpowiedzi w przyp. os. prowadzących własną działalność	Ogółem
Sytuacja uczestnika w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie					
8iv	88,8%	10,0%	1,2%	0,0%	100,0%
8v	86,6%	6,7%	5,5%	1,3%	100,0%
8vi	90,2%	3,7%	4,8%	1,3%	100,0%
9i	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
9iv	87,0%	3,8%	7,0%	2,2%	100,0%
9v	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
10i	89,7%	7,0%	1,9%	1,4%	100,0%
10iii	87,8%	6,3%	4,4%	1,4%	100,0%
10iv	91,2%	4,4%	3,7%	0,7%	100,0%

⁴⁹ W odniesieniu do sytuacji przed projektem odpowiedzi o formę zatrudnienia nie udzielały osoby prowadzące własną działalność gospodarczą na zasadach ogólnych oraz rolniczą.

Sytuacja uczestnika 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie					
8iv	93,8%	2,5%	3,8%	0,0%	100,0%
8v	87,8%	5,0%	5,0%	2,1%	100,0%
8vi	89,4%	3,0%	5,5%	2,1%	100,0%
9i	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
9iv	88,6%	3,2%	5,4%	2,7%	100,0%
9v	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
10i	90,7%	6,1%	0,5%	2,8%	100,0%
10iii	88,2%	5,9%	3,8%	2,2%	100,0%
10iv	93,6%	2,2%	2,5%	1,7%	100,0%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3159

Nie zostały zaobserwowane istotne różnice pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn w analizowanym zakresie, choć należy wskazać, że nieznacznie częściej kobiety pracowały w niepełnym wymiarze czasu pracy, który uznawały za niesatysfakcjonujący. Miało to miejsce w obydwu punktach czasowych uwzględnionych w analizie, choć w większym stopniu ta prawidłowość zaznaczała się w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie. Trudno jednoznacznie przesądzać o przyczynach takiego stanu rzeczy, a z pewnością nie można jednoznacznie identyfikować tego jako przejawu relatywnie gorszej sytuacji kobiet na rynku pracy. Dodatkowo także nie potwierdziła się tendencja zaobserwowana w ramach 1 pomiaru, kiedy to kobiety wyraźnie (5-6 krotnie) częściej niż mężczyźni uznawały za satysfakcjonującą pracę w niepełnym wymiarze godzin.

Tabela 30. Wymiar czasu pracy w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg płci

	Pełny/cały etat	W niepełnym/część etatu, ale chciał(a) pracować na pełen etat	W niepełnym/część etatu, przy czym nie chciał(a) pracować na pełen etat	Nie wiem, nie pamiętam, odmowa odpowiedzi lub brak odpowiedzi w przyp. os. prowadzących własną działalność	Ogółem
Sytuacja uczestnika w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie					
kobieta	88,2%	6,1%	4,2%	1,5%	100,0%
mężczyzna	89,9%	4,5%	4,7%	0,9%	100,0%
Sytuacja uczestnika 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie					
kobieta	89,1%	4,7%	4,1%	2,2%	100,0%
mężczyzna	90,6%	3,6%	3,9%	1,9%	100,0%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3159

W przypadku wieku można dopatrywać się określonych prawidłowości, zgodnie z którymi osoby starsze relatywnie rzadziej pracują na pełny etat, ale też wyraźnie częściej traktują zatrudnienie w niepełnym wymiarze jako stan pożądany, zarówno przed rozpoczęciem projektu, jak i po jego zakończeniu. Należy jednakże pamiętać o dokonanych wyżej obserwacjach dotyczących większego udziału samozatrudnienia w najstarszych grupach wiekowych.

Warto przy tym podkreślić, że samozatrudnienie w najstarszych grupach wiekowych uczestników projektów (50+) występuje znacząco częściej w przypadku mężczyzn (23-24% u mężczyzn wobec 13-14% u kobiet zarówno w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie, jak i 6 miesięcy po opuszczeniu programu). Różnice w skłonności do podejmowania działalności gospodarczej są przy tym ogólną właściwością badanej populacji, bowiem tego rodzaju dysproporcje występują (nawet w nieco większym wymiarze) również w przypadku młodszych

grup wiekowych. Przykładowo w grupie wiekowej 18-29 lat wśród kobiet samozatrudnienie wskazywało 9,3%-9,8% uczestniczek projektów, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek tego rodzaju wskazań osiągał poziom 19,3%-19,6%. Zwraca przy tym szczególną uwagę fakt, że w grupie wiekowej 60+ udział kobiet prowadzących działalność gospodarczą znacząco przewyższa podobne udziały wśród mężczyzn (przykładowo przed rozpoczęciem korzystania ze wsparcia udział kobiet prowadzących działalność gospodarczą wynosił 25,8% wobec 19,6% u mężczyzn).

Tabela 31. Wymiar czasu pracy w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg grup wieku

	Pełny cały etat	W niepełnym/część etatu, ale chciał(a) pracować na pełen etat	W niepełnym/część etatu, przy czym nie chciał(a) pracować na pełen etat	Nie wiem, nie pamiętam, odmowa odpowiedzi lub brak odpowiedzi w przyp. os. prowadzących własną działalność	Ogółem
Sytuacja uczestnika w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie					
18 - 29	83,6%	8,4%	6,4%	1,6%	100,0%
30 - 39	89,7%	6,7%	3,1%	0,5%	100,0%
40 - 49	94,1%	2,9%	1,9%	1,0%	100,0%
50 - 59	88,4%	4,6%	5,5%	1,4%	100,0%
60 i więcej	82,4%	5,9%	8,5%	3,2%	100,0%
Sytuacja uczestnika 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie					
18 - 29	86,9%	5,1%	4,3%	3,7%	100,0%
30 - 39	90,7%	4,7%	2,7%	1,9%	100,0%
40 - 49	94,3%	2,6%	2,0%	1,0%	100,0%
50 - 59	88,4%	4,3%	5,0%	2,2%	100,0%
60 i więcej	83,0%	4,8%	10,1%	2,1%	100,0%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3159

Wskazane prawidłowości odpowiadają co do zasady obserwacjom dokonywanym w ramach badań i analiz poświęconych problematyce przedsiębiorczości i jej uwarunkowaniem w zależności od różnych czynników, w tym płci osób prowadzących działalność gospodarczą. Należy w tym kontekście podkreślić, że niezależnie od wieku kobiety w mniejszym stopniu niż mężczyźni wykazują w Polsce zainteresowanie prowadzeniem działalności gospodarczej, co skutkuje względnie większym odsetkiem mężczyzn prowadzących działalność gospodarczą. Oczywiście różnic w szeroko rozumianej skłonności kobiet należy upatrywać w różnych kontekstach, podejmowanych już wielokrotnie w ramach niniejszej analizy. Niektóre z nich mają związek ze społeczno-kulturowymi uwarunkowaniami funkcjonowania osób danej płci (np. większe obciążenie kobiet opieką nad osobami zależnymi, pełnienie ról społecznych, występowanie podziału na zawody „męskie” i „kobiece” czy stereotypowe przypisywanie ról kierowniczych mężczyznom), inne zaś z gotowością do ryzyka (kobiety mogą wybierać bezpieczniejsze z ich punktu widzenia rozwiązania zatrudnieniowe, czyli pracę najemną dającą względne bezpieczeństwo socjalne). Na przedsiębiorczość kobiet oddziałuje zatem szereg czynników – motywatorów, które skutkują tym, że kobiety pomimo podobnego jak w przypadku mężczyzn zainteresowania prowadzeniem działalności gospodarczej rzadziej decydują się na tego rodzaju aktywność zawodową. Co jednak istotne w ostatnich latach obserwowany jest proces odwracania się tej tendencji, zwłaszcza u kobiet w młodszych grupach wiekowych (np. 20-30 lat), czego efektem jest występowanie coraz mniejszych różnic

między kobietami i mężczyznami w skłonności do podejmowania ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej, które pojawiają się w coraz większym stopniu (na niekorzyść kobiet) w starszych grupach wiekowych. Warto podkreślić ten wniosek w kontekście niektórych wypowiedzi uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych, których cechowała zauważalna skłonność do przypisywania względnie trwałych dyspozycji kobietom i mężczyznom. Potwierdzeniu ulega również zidentyfikowana w ramach niniejszego badania właściwość polegająca na wzrastającym poziomie przedsiębiorczości wśród kobiet w wieku 60 lat i więcej.⁵⁰ Interpretując tego rodzaju prawidłowości, można dopatrywać się przynajmniej części przyczyn we wsparciu w ramach programów UE związanym ze stymulowaniem aktywności zawodowej kobiet. Samozatrudnienie dla kobiet było bowiem traktowane jako sposób godzenia życia zawodowego z prywatnym, m.in. poprzez możliwość samoorganizacji czasu pracy oraz czasu przeznaczonego na pełnienie ról rodzinnych.

Tabela 32. Wymiar czasu pracy w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg wykształcenia

	Pełny/cały etat	W niepełnym/część etatu, ale chciał(a) pracować na pełen etat	W niepełnym/część etatu, przy czym nie chciał(a) pracować na pełen etat	Nie wiem, nie pamiętam, odmowa odpowiedzi lub brak odpowiedzi w przyp. os. prowadzących własną działalność	Ogółem
Sytuacja uczestnika w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie					
niższe niż podstawowe	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
podstawowe	89,0%	4,9%	3,7%	2,4%	100,0%
gimnazjalne	42,9%	14,3%	35,7%	7,1%	100,0%
ponadgimnazjalne	88,9%	5,7%	4,3%	1,2%	100,0%
policealne	88,5%	6,5%	4,5%	0,5%	100,0%
wyższe	90,8%	4,5%	3,5%	1,2%	100,0%
Sytuacja uczestnika 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie					
niższe niż podstawowe	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
podstawowe	86,6%	4,9%	4,9%	3,7%	100,0%
gimnazjalne	54,8%	11,9%	21,4%	11,9%	100,0%
ponadgimnazjalne	89,8%	4,5%	4,0%	1,7%	100,0%
policealne	89,0%	3,5%	5,0%	2,5%	100,0%
wyższe	91,4%	3,4%	3,0%	2,1%	100,0%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3159

Jeśli chodzi o wykształcenie, to szczególną uwagę zwraca sytuacja osób z wykształceniem gimnazjalnym. Są to osoby relatywnie najrzadziej deklarujące zatrudnienie w pełnym wymiarze, jak również częściej traktujące niepełny wymiar jako stan pożądany. Taki stan rzeczy może chociażby wynikać z faktu, że osoby z wykształceniem gimnazjalnym uzupełniają wykształcenie lub – jak zostało to zasygnalizowane przez jednego z uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych – cechuje ich inna postawa wobec rynku pracy, niż ma to miejsce w przypadku osób z wyższym poziomem wykształcenia.

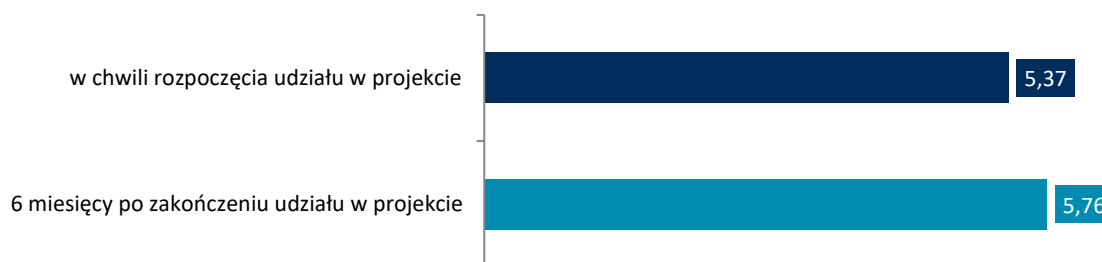
⁵⁰ K. Olejniczak (2016), *Czynniki sprzyjające przedsiębiorczości kobiet w biznesie*, Zeszyty Naukowe Politechniki Częstochowskiej Zarządzanie Nr 22, str. 101–111; W. Piątek (2018), *Przedsiębiorczość kobiet w Polsce – stan obecny i perspektywy rozwoju*, Akademia Zarządzania – 2(3), str. 41–53; A. Turczak (2017), *Wiek a przedsiębiorczość kobiet i mężczyzn w Polsce*, Roczniki Ekonomii i Zarządzania, Tom 9(45), str. 89–104

Ale generalnie jeszcze wracając do tych osób z niższym wykształcenia to jest też tak, że od wielu, wielu lat większość osób zdecydowanie idzie dalej się uczy, tak, po skończeniu gimnazjum, czy po skończeniu szkoły jakiejś liceum czy technikum, ten odsetek osób, które kończą edukację na poziomie gimnazjum czy szkoły podstawowej jest niewielki. I to są... To jest specyficzna grupa na rynku pracy, takich troszkę, no nazwijmy ich tu "niebieskich ptaków", tak, z jakiegoś powodu, albo się nie potrafią uczyć, no bo intelekt nie odpo... jest nieodpowiedni albo nie chcą.

FGI PRACODAWCY PODREGION LESZCZYŃSKI

Kolejnym z kluczowych z punktu widzenia uczestników projektów w kontekście ich sytuacji zawodowej aspektem jest postrzeganie **adekwatności zarobków względem wykonywanej pracy**. Podejmując zagadnienie adekwatności wynagrodzenia należy mieć jednak na uwadze, że ocena ta ma wymiar w dużym stopniu subiektywny i nie ma pełnego związku z samą pracą i jej charakterem. Można bowiem przyjąć, że osoby o podobnych kwalifikacjach wykonujące podobną pracę mogą mieć w tej kwestii odmienne oceny, zależne chociażby od ich sytuacji osobistej, na którą może wpływać wiek, płeć czy wykształcenie. Dodatkowo znaczenie może mieć kontekst lokalnego rynku pracy, gdzie obiektywnie wyższe niż w innych regionach zarobki będą ocenione jako nieadekwatne.

Wykres 18. Adekwatność wynagrodzenia do wykonywanej pracy przed przystąpieniem do programu, jak również 6 miesięcy po jego opuszczeniu (średnia ocena wg skali 10-stopniowej, gdzie 10 oznacza, że wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy)



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3159 (N uwzględnionych dla chwili rozpoczęcia udziału w projekcie: 3048; dla 6 miesięcy po: 3017)⁵¹

Generalnie rzecz biorąc uczestnicy projektów będący respondentami badania, zarówno przed przystąpieniem do programu, jak i 6 miesięcy po jego opuszczeniu, przeciętnie oceniali adekwatność swoich zarobków względem charakteru wykonywanej pracy. Niemniej warto podkreślić, że średnia ocena adekwatności wynagrodzenia wzrosła o około 0,5 punktu pomiędzy momentem rozpoczęcia projektu, a upływem 6 miesięcy od jego zakończenia.

⁵¹ W zestawieniach odnoszących się do adekwatności wynagrodzenia nie zostały ujęte odpowiedzi osób ograniczających swą aktywność do prowadzenia działalności gospodarczej (nierolniczej i rolniczej). Zabieg ze względów metodologicznych został zastosowany dla zachowania porównywalności wyników. Ponadto różne wartości N dla każdego ze słupków to efekt wskazywania na odpowiedzi *nie wiem, nie pamiętam, odmawiam odpowiedzi*.

Wzrosty średnich ocen były obserwowane praktycznie w obrębie każdej z warstw wyróżnionych w oparciu o poszczególne parametry. Relatywnie wyższe wzrosty ocen były obserwowane w przypadku:

- uczestników projektów z OP 6 Rynek pracy oraz OP 8 Edukacja;
- mężczyzn;
- osób młodych (zwłaszcza z przedziału 30-39);
- osób z wykształceniem gimnazjalnym i ponadgimnazjalnym.

Tabela 33. Adekwatność wynagrodzenia do wykonywanej pracy przed przystąpieniem do programu, jak również 6 miesięcy po jego opuszczeniu wg PI, płci, grup wieku i wykształcenia

	W chwili rozpoczęcia udziału w projekcie	6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie	Różnica
PI			
8iv	5,57	6,12	0,55
8v	6,31	6,70	0,39
8vi	5,17	5,31	0,14
9i	4,00	4,00	0,00
9iv	5,30	5,72	0,42
9v	10,00	1,00	-9,00
10i	5,33	5,46	0,13
10iii	5,02	5,43	0,40
10iv	5,36	6,11	0,76
Płeć			
Kobieta	5,19	5,47	0,28
Mężczyzna	5,62	6,16	0,55
Wiek			
18 - 29	5,57	6,09	0,51
30 - 39	5,43	6,06	0,63
40 - 49	5,42	5,75	0,33
50 - 59	5,13	5,35	0,22
60 i więcej	5,64	5,79	0,15
Wykształcenie			
niższe niż podstawowe	<i>brak</i>	<i>brak</i>	<i>brak</i>
podstawowe	5,35	5,43	0,08
gimnazjalne	5,10	5,58	0,48
ponadgimnazjalne	5,29	5,77	0,49
policealne	5,40	5,58	0,18
wyższe	5,51	5,80	0,29

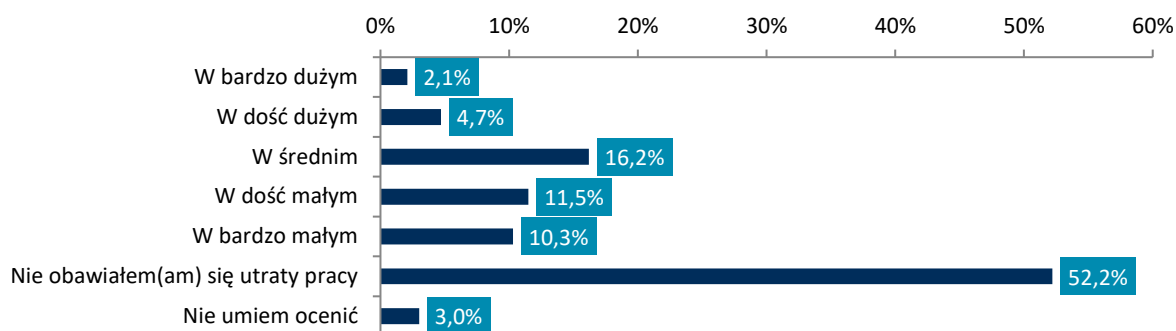
Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3159⁵²

Odrębnym aspektem charakteryzującym sytuację pracowników na rynku pracy może być poziom odczuwanych przez nich obaw związanych z bezpieczeństwem zatrudnienia. Wedle deklaracji składanych w trakcie realizacji badania ilościowego ponad dwie piąte **(42,2%) respondentów w chwili rozpoczęcia projektu nie obawiało się utraty pracy**, zaś na duże

⁵² W zestawieniach dotyczących poziomu obaw o utratę pracy nie są ujęte odpowiedzi osób ograniczających swą aktywność do prowadzenia działalności gospodarczej na zasadach ogólnych oraz rolniczej. Zabieg ze względów metodologicznych został zastosowany dla zachowania porównywalności wyników. Ponadto różne wartości N dla każdego ze słupków to efekt wskazywania na odpowiedzi *nie wiem, nie pamiętam, odmawiam odpowiedzi*.

i bardzo duże obawy wskazało łącznie 5,5% respondentów. Uzyskane wyniki są mniej korzystne od identyfikowanych dla podobnego punktu czasowego w ramach 1 pomiaru, kiedy to na brak obaw wskazało wówczas 66,2% respondentów, zaś na duże i bardzo duże obawy wskazało 3,9% respondentów. Na wystąpienie odnotowanej różnicy mogło mieć wpływ wiele czynników, wśród których można wymienić zarówno spadek optymizmu pracowników co do perspektywy utrzymywania się korzystnej sytuacji na rynku pracy, jak i samą strukturę populacji uczestników projektów – w szczególności większy udział osób objętych działaniami typu outplacement.

Wykres 19. Poziom obaw o utratę pracy odczuwanych przez respondentów przed rozpoczęciem udziału w projekcie



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3159⁵³

Duży lub bardzo duży poziom obaw był w relatywnie większym stopniu udziałem uczestników projektów zatrudnieniowych, zwłaszcza w przypadku projektów ukierunkowanych na wsparcie procesów zatrudniania osób sprawujących opiekę nad dziećmi do lat 3 (tabela 34). Wydaje się zatem, że kwestia zapewnienia przez samorządy gminne tego rodzaju usług, póki co nieobowiązkowych w przeciwieństwie chociażby do wychowania przedszkolnego, może stanowić istotny element oddziaływania na procesy zachodzące na rynku pracy. Jest to potwierdzeniem dokonywanych w ramach analiz rynku pracy obserwacji, zgodnie z którymi im wyższa jest dostępność profesjonalnej opieki nad dzieckiem (niższa cena i wyższy standard), tym większe prawdopodobieństwo uczestnictwa rodziców w rynku pracy i większa liczba przepracowanych przez nich godzin. Potwierdzają to statystyki rynku pracy, które pokazują w tym względzie szczególnie niekorzystną sytuację zawodową, zarówno mężczyzn, jak i kobiet, posiadających dzieci w porównaniu do osób, które dzieci nie posiadają.⁵⁴ Oczywiście należy mieć na uwadze fakt, że samo tworzenie miejsc opieki nad dziećmi do lat 3 nie jest jedynym rozwiązaniem. Już obecnie bowiem liczba miejsc we wszystkich placówkach opieki nad małymi dziećmi wzrosła z 106,5 tys. w 2017 r. do 137,6 tys. w 2018 r. W końcu 2018 r. w

⁵³ W zestawieniach dotyczących poziomu obaw o utratę pracy nie są ujęte odpowiedzi osób ograniczających swą aktywność do prowadzenia działalności gospodarczej na zasadach ogólnych oraz rolniczej. Zabieg ze względów metodologicznych został zastosowany dla zachowania porównywalności wyników.

⁵⁴ Por. M. Rękas (2016), *Aktywność zawodowa kobiet posiadających dzieci w Polsce w latach 2004-2014*, Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Nr 292, str. 161-163

żłobkach, klubach dziecięcych i oddziałach żłobkowych przebywało 122,9 tys. dzieci, co przy obecnym poziomie liczby miejsc oznacza nadpodaż miejsc żłobkowych.⁵⁵

Tabela 34. Poziom obaw o utratę pracy odczuwanych przez respondentów przed przystąpieniem do programu wg PI, płci, podregionu, grup wieku i wykształcenia

	Bardzo duży	Dość duży	Średni	Dość mały	Bardzo mały	Brak obaw o utratę pracy	Nie umiem ocenić	Ogółem
PI								
8iv	6,2%	13,8%	16,2%	17,5%	20,0%	25,0%	1,2%	100,0%
8v	2,3%	2,9%	13,9%	13,0%	14,3%	51,1%	2,5%	100,0%
8vi	3,0%	2,5%	13,3%	7,8%	9,6%	61,1%	2,7%	100,0%
9i	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
9iv	1,1%	8,1%	10,8%	13,0%	9,7%	52,4%	4,9%	100,0%
9v	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
10i	1,4%	6,5%	18,2%	11,7%	7,9%	49,5%	4,7%	100,0%
10iii	1,8%	6,1%	19,2%	12,3%	8,1%	49,1%	3,5%	100,0%
10iv	1,2%	3,9%	17,6%	12,0%	11,2%	51,9%	2,2%	100,0%
Płeć								
Kobieta	2,4%	4,7%	16,6%	10,2%	9,4%	53,4%	3,4%	100,0%
Mężczyzna	1,6%	4,9%	15,6%	13,3%	11,6%	50,5%	2,6%	100,0%
Wiek								
18 - 29	1,6%	5,1%	14,3%	14,5%	11,3%	50,0%	3,1%	100,0%
30 - 39	2,5%	5,0%	17,5%	11,7%	13,6%	45,8%	4,0%	100,0%
40 - 49	2,0%	4,1%	17,9%	11,9%	9,5%	52,7%	1,9%	100,0%
50 - 59	2,2%	4,2%	15,1%	9,6%	8,1%	57,9%	2,8%	100,0%
60 i więcej	1,1%	8,0%	14,9%	11,2%	8,0%	52,7%	4,3%	100,0%
Wykształcenie								
niższe niż podstawowe	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
podstawowe	1,2%	3,7%	8,5%	8,5%	9,8%	65,9%	2,4%	100,0%
gimnazjalne	0,0%	7,1%	11,9%	14,3%	2,4%	57,1%	7,1%	100,0%
ponadgimnazjalne	1,8%	4,6%	17,3%	10,6%	9,6%	53,3%	2,8%	100,0%
policealne	1,5%	2,5%	15,5%	7,5%	8,5%	62,0%	2,5%	100,0%
wyższe	2,9%	5,4%	15,1%	13,8%	12,4%	46,9%	3,5%	100,0%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3159

Dodatkowym, jak się okazuje niezwykle istotnym aspektem, są również postawy młodych rodziców. Jak bowiem pokazuje raport Instytutu Ordo Iuris zdecydowana większość młodych matek wolałaby sama opiekować się dzieckiem albo powierzyć je opiekunce. Opiekę osoby spośród najbliższej rodziny i przyjaciół wybrałoby aż 85% matek, zaś ponad połowa rodziców dzieci do lat trzech w ogóle nie chciałaby posyłać ich do żłobków.⁵⁶ Jakkolwiek w przypadku uczestników projektów objętych badaniem w rzeczy samej tego rodzaju obawy występowały w relatywnie większym stopniu niż u innych, to jednak mogą one również wynikać z konieczności dokonywania wyborów pomiędzy zaangażowaniem w życie rodzinne a zawodowe i związanych z tym obaw o reakcję pracodawcy. Rozwiązaniem problemu może być chociażby upowszechnienie zastosowania rozwiązania w postaci pracy elastycznej czy innych form

⁵⁵ Żłobki i kluby dziecięce w 2018 r., Informacja sygnałowa GUS

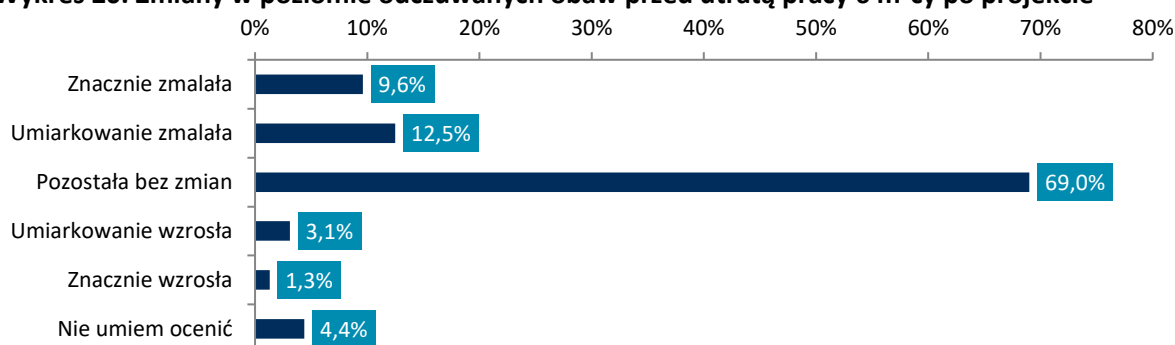
⁵⁶ Por. T. Zych, A. Świerzeńska, M. Olek, J. Roszkiewicz (red.), Opieka nad dziećmi do 3. roku życia w Polsce i na świecie. Aspekty prawne, ekonomiczne i społeczne, Raport Instytutu Ordo Iuris, Warszawa 2018

wspierania rodziców wychowujących małe dzieci.⁵⁷ Ponadto przytoczone tu argumenty można uznać za przesłankę do zweryfikowania założeń o potrzebie zwiększania miejsc w ramach opieki żłobkowej.

Jeśli chodzi o inne kryteria oceny to nie identyfikuje się istotnego wpływu płci – jakkolwiek bowiem kobiety nieznacznie częściej wskazywały na występowanie dużych lub bardzo dużych obaw o utratę pracy, to jednocześnie częściej także nie miały tego rodzaju obaw w ogóle.

Wiek uczestników projektów nie wydaje się być istotną determinantą poziomu obaw o utratę pracy. Wyniki badania pokazują także, że wyższe wykształcenie nie jest gwarantem spokoju na rynku pracy (por. tabela 27 – analiza zmian w obrębie form zatrudnienia), bowiem to osoby najslabiej wykształcone czują się na rynku pracy relatywnie najbezpieczniej, częściej wskazując na brak obaw i rzadziej bojąc się utraty pracy w stopniu dużym lub bardzo dużym.

Wykres 20. Zmiany w poziomie odczuwanych obaw przed utratą pracy 6 m-cy po projekcie



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3159

Sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie ponad dwie trzecie (69,0%) respondentów odczuwało taki sam poziom obaw przed utratą pracy, jak w momencie rozpoczęcia korzystania ze wsparcia. U 22,1% osób obawa zmalała (suma wskazań na znaczny i umiarkowany spadek), zaś u 4,6% – wzrosła (suma wskazań na znaczny i umiarkowany wzrost) – por. wykres 20. Są to ponownie zmiany mniej korzystne niż obserwowane w trakcie 1 pomiaru, gdzie aż u 80% uczestników projektów obawy się nie zmieniły, a wzrosły jedynie u 1,6%. Trzeba jednak pamiętać, że oceny związane z obawami mogą być pochodną nie tylko zmian, jakie zachodziły w osobistej sytuacji uczestników projektów (np. nabywanie określonych kwalifikacji), ale mogą na nie wpływać także czynniki wynikające z sytuacji na lokalnym rynku pracy, które nie są identyfikowane w ramach niniejszego badania.

Znaczny spadek obawy o utratę pracy po upływie 6 miesięcy od chwili zakończenia uczestnictwa w projekcie najczęściej odnotowywany był wśród osób, które w momencie rozpoczęcia projektu żywiły najsilniejszą obawę. Poziom optymizmu (mierzony deklaracjami o spadku obaw o utratę pracy) w największym stopniu wzrósł przy tym wśród uczestników

⁵⁷ „Kobiety na rynku pracy 2017”, <https://www.hays.pl/notatki-prasowe-hays/presja-i-wyzwania-w-pogodzeniu-%C5%BCycia-osobistego-z-zawodowym-raport-%E2%80%9Ekobiety-na-rynku-pracy-2017%E2%80%9D-1947787>

projektów z OP 6 Rynek pracy oraz OP 8 Edukacja. Szczególnie zwracają uwagę deklaracje uczestników projektów z PI 8iv i PI 8v, co sugeruje, że oferowane działania prozatrudnieniowe odniosły w stosunku do odbiorów wsparcia pożądany efekt.

Tabela 35. Zmiany stopnia obawy o utratę pracy w 6 miesięcy po zakończeniu projektu względem momentu rozpoczęcia udziału w projekcie

		Zmiany stopnia obawy o utratę pracy w 6 miesięcy po zakończeniu projektu				
		Znacznie zmalała	Umiarkowanie zmalała	Pozostała bez zmian	Umiarkowanie wzrosła	Znacznie wzrosła
W jakim stopniu uczestnik obawiał się utraty pracy w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie?	w bardzo dużym	15,4%	12,3%	50,8%	9,2%	12,3%
	w dość dużym	17,2%	37,2%	42,8%	2,8%	0,0%
	w średnim	16,6%	28,3%	47,1%	6,2%	1,8%
	w dość małym	9,6%	16,7%	71,1%	2,3%	0,3%
	w bardzo małym	13,3%	16,5%	63,2%	4,1%	2,9%
	brak obaw o utratę pracy	6,6%	4,6%	86,0%	2,0%	0,7%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3159

Jeśli chodzi o płeć, to należy wskazać, że u mężczyzn 6 miesięcy po zakończeniu projektu wyraźniej wzrósł poziom optymizmu, co do stabilności zatrudnienia, a dodatkowo trzeba wziąć pod uwagę, że relatywnie więcej kobiet zadeklarowało brak zmian w tym zakresie. Nie identyfikuje się także w kontekście zmian poziomu obaw o utratę pracy istotnego wpływu wykształcenia. Wyraźnie natomiast zaznacza się wpływ wieku – bardziej optymistycznie nastawione, jeśli chodzi o perspektywy swojego zatrudnienia są osoby młode (z grup wiekowych 18-29 i 30-39). Osoby takie będąc na początku swojej drogi zawodowej są bardziej otwarte na zmiany. Dodatkowo także, jak pokazują analizy rynku pracy, osoby starsze doświadczają często wykluczenia z rynku pracy, co jest z jednej strony powiązane z cechami, jakie ich charakteryzują (na przykład niskie wykształcenie, nieznanomość języków obcych, brak umiejętności obsługi komputera), z drugiej strony – z ich dyskryminacją, u podstaw której często leżą stereotypy.⁵⁸

Tabela 36. Zmiany stopnia obawy o utratę pracy w 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg PI, płci, grup wieku i wykształcenia

	Znacznie zmalała	Umiarkowanie zmalała	Pozostała bez zmian	Umiarkowanie wzrosła	Znacznie wzrosła	Nie umiem ocenić	Ogółem
PI							
8iv	23,8%	12,5%	50,0%	3,8%	3,8%	6,2%	100,0%
8v	11,1%	14,3%	67,2%	3,6%	0,4%	3,4%	100,0%
8vi	4,1%	7,2%	77,1%	4,0%	2,8%	4,8%	100,0%
9i	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
9iv	10,3%	10,8%	65,9%	4,9%	0,0%	8,1%	100,0%
9v	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
10i	7,0%	8,4%	74,3%	5,6%	0,5%	4,2%	100,0%

⁵⁸ Por. A. Niewiadomska (2017), *Przyczyny wykluczenia osób starszych z rynku pracy w Polsce*, *Ekonomia – Wrocław Economic Review* 23/4, str. 122

10iii	8,4%	15,4%	68,6%	2,7%	0,9%	4,1%	100,0%
10iv	15,8%	14,9%	63,1%	1,0%	1,4%	3,9%	100,0%
Płeć							
Kobieta	7,8%	10,4%	71,5%	3,6%	1,6%	5,1%	100,0%
Mężczyzna	12,2%	15,3%	65,6%	2,4%	1,0%	3,4%	100,0%
Wiek							
18 - 29	11,3%	13,1%	67,4%	2,7%	0,8%	4,7%	100,0%
30 - 39	15,0%	13,4%	62,2%	3,5%	1,1%	4,8%	100,0%
40 - 49	9,4%	12,6%	70,0%	2,9%	1,0%	4,1%	100,0%
50 - 59	5,4%	10,2%	74,3%	3,6%	2,0%	4,4%	100,0%
60 i więcej	5,3%	18,6%	71,3%	1,1%	1,1%	2,7%	100,0%
Wykształcenie							
niższe niż podsta- wowe	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
podstawowe	9,8%	8,5%	72,0%	0,0%	4,9%	4,9%	100,0%
gimnazjalne	11,9%	14,3%	61,9%	2,4%	0,0%	9,5%	100,0%
ponadgimnazjalne	10,1%	13,5%	68,6%	2,4%	1,2%	4,3%	100,0%
policealne	7,5%	10,0%	74,5%	4,0%	2,0%	2,0%	100,0%
wyższe	9,2%	11,4%	68,8%	4,5%	1,3%	4,9%	100,0%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3159

Pomimo świadomości istnienia rynku pracy pracownika uczestnicy wywiadów z podregionów o relatywnie mniejszej dynamice gospodarczej podkreślają, że dla członków kategorii społecznych o słabszej pozycji rynkowej efekt oddziaływania projektu to nie tylko poprawa obiektywnych wymiarów sytuacji zawodowej, lecz przede wszystkim brak pogorszenia na rynku pracy, czy wręcz utraty pracy. Należy w tym kontekście podkreślić, że kwestię tę determinuje specyfika grup docelowych. Przykładowo, w przypadku osób w wieku 50 lat i więcej odczuwany jest problem niskiej adaptacji do wymogów stanowiących pochodną upowszechniania się rozwiązań z zakresu ICT czy wręcz podstawowej obsługi komputera. Wszelkie szkolenia czy kursy podnoszące kompetencje związane z wykorzystywaniem komputera i Internetu dają takim pracownikom poczucie poprawy ich poziomu dostosowania do zmieniających się wymogów pracy. Należy mieć też jednak na uwadze fakt, że problem osób w wieku 50+ nie ogranicza się wyłącznie do ich deficytów w zakresie wykorzystywania ICT. Jak już zauważono wcześniej, osoby te posiadają dość niski poziom wykształcenia, w związku z czym pracują na stanowiskach, które wymagają odpowiednich predyspozycji zdrowotnych. Problemy zdrowotne, które pojawiają się w tym okresie oraz niedopasowanie stanowisk do ergonomicznych warunków pracy sprawiają, że pozycja tych osób na rynku pracy staje się słabsza.

Ale jakieś tam z ekonomią związane szkolenia, ale po prostu została na tym samym stanowisku, na którym była od wielu lat, także nic się nie zmieniło, pracuje w dalszym ciągu.

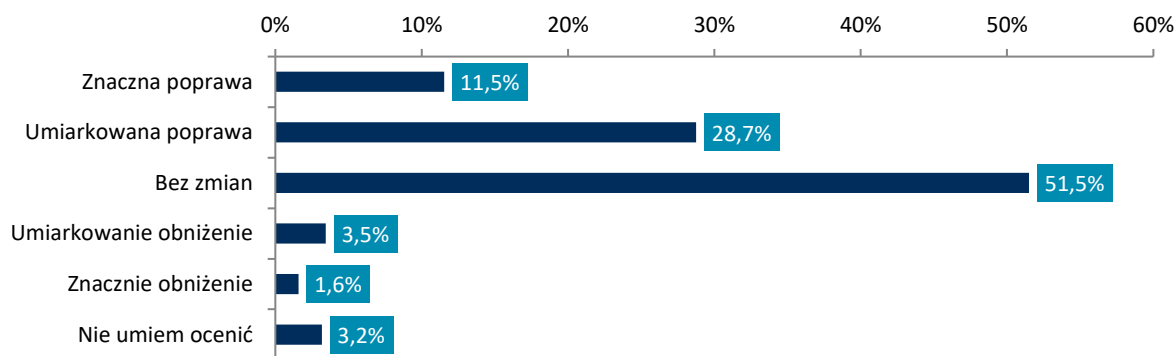
[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

W naszym wypadku pani, która skończyła kurs, poczuła się dużo lepiej na swoim stanowisku i teraz po prostu żyje całkiem innym życiem. (...) Ona się bała włączyć komputer na początku, ale jest już w takim wieku właśnie przedemerytalnym.

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

Porównanie **satysfakcji z pracy** z momentu rozpoczęcia projektu z satysfakcją odczuwaną po upływie 6 miesięcy od jego zakończenia pokazuje, że nieco ponad połowa (51,5%) objętych badaniem osób nie odczuła zmian, jeśli chodzi o badaną cechę. Warto podkreślić jest to, że 40,2% uczestników projektów wskazało na wzrost satysfakcji (wykres 21). Są to wyniki nieznacznie gorsze od zaobserwowanych w ramach 1 pomiaru, gdzie na utrzymanie satysfakcji na niezmiennym poziomie wskazało 52,5% uczestników projektów, a na wzrost jej poziomu 43,9%.

Wykres 21. Zmiany poziomu satysfakcji z pracy 6 m-cy po opuszczeniu programu deklarowane przez uczestników projektów



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Trzeba przy tym zaznaczyć, że odczucie satysfakcji z pracy (podobnie zresztą jak wcześniej podejmowana kwestia adekwatności wynagrodzenia do wykonywanej pracy) może być uwarunkowane szeregiem czynników wynikających zarówno z charakteru wykonywanej pracy, jak i osobistych aspiracji, otrzymywanego wynagrodzenia czy perspektyw rozwoju osobistego. Oddziaływanie każdego z czynników, w dowolnej konfiguracji, jest pochodną osobistych preferencji i doświadczeń respondentów.

Jeśli porównamy zmiany w poziomie satysfakcji z wykonywanej pracy obserwowane w przypadku uczestników projektów realizowanych w ramach poszczególnych PI możemy pośrednio wnioskować na temat powiązań rodzajów wsparcia z faktem nabywania przez uczestników projektów określonych kompetencji czy kwalifikacji. Zgodnie z założeniami projektów o zaistnieniu tego rodzaju efektów możemy mówić głównie w przypadku projektów realizowanych w ramach OP 8 (PI 10i, PI 10iii, PI 10iv), ale także w ramach OP 6 (PI 8iv, 8v). Największe korzystne zmiany w poziomie satysfakcji z pracy są zatem obserwowane w odniesieniu do tych PI, które bezpośrednio odnoszą się do sytuacji zawodowej, np. poprzez podnoszenie kwalifikacji czy zmniejszanie ograniczeń w dostępie do rynku pracy (opieka nad dziećmi do lat 3). W tych też przypadkach wzrosła najbardziej satysfakcja z wykonywanej pracy. Natomiast w przypadku PI 8vi mamy do czynienia ze stagnacją bądź obniżeniem się tego parametru oceny, co może mieć oczywiście związek z charakterem wsparcia zapewnianego w ramach tego PI.

Tabela 37. Zmiana poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy w 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg PI, płci, grup wieku i wykształcenia

	Znaczna poprawa	Umiarkowana poprawa	Bez zmian	Umiarkowane obniżenie	Znaczne obniżenie	Nie umiem ocenić
PI						
8iv	12,9%	24,7%	44,7%	7,1%	7,1%	3,5%
8v	16,2%	37,4%	42,1%	1,6%	0,5%	2,2%
8vi	3,4%	13,2%	67,1%	7,3%	4,6%	4,4%
9i	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
9iv	9,6%	26,3%	55,5%	1,9%	1,0%	5,7%
9v	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
10i	6,5%	28,2%	55,1%	3,7%	2,8%	3,7%
10iii	11,4%	32,4%	51,2%	2,0%	0,4%	2,7%
10iv	20,5%	35,0%	39,2%	2,7%	0,2%	2,4%
płeć						
kobieta	8,4%	24,1%	57,0%	4,3%	2,5%	3,7%
mężczyzna	16,0%	34,8%	43,9%	2,4%	0,4%	2,5%
wiek						
18 - 29	16,5%	32,4%	44,7%	2,6%	0,5%	3,3%
30 - 39	14,5%	30,8%	46,1%	3,4%	1,3%	3,9%
40 - 49	9,7%	30,9%	53,8%	2,3%	1,1%	2,2%
50 - 59	7,6%	23,1%	58,2%	4,8%	2,8%	3,4%
60 i więcej	14,4%	29,4%	49,2%	3,2%	1,6%	2,1%
wykształcenie						
niższe niż podstawowe	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
podstawowe	16,9%	38,5%	38,5%	0,0%	0,0%	6,2%
gimnazjalne	18,2%	31,8%	43,2%	0,0%	0,0%	6,8%
ponadgimnazjalne	12,5%	30,5%	50,3%	3,2%	0,9%	2,8%
policealne	6,3%	19,0%	60,4%	5,6%	4,5%	4,1%
wyższe	10,6%	26,8%	52,8%	3,9%	2,5%	3,5%

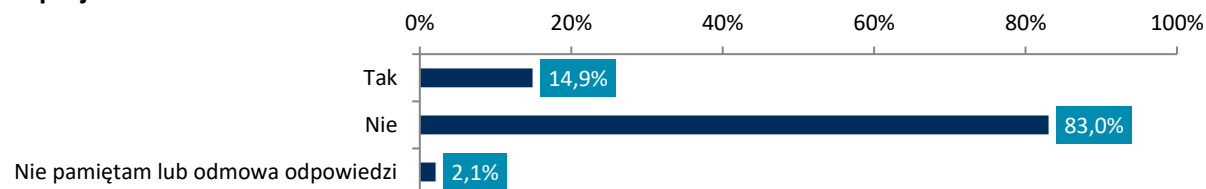
Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

W przypadku kobiet nieznacznie częściej jest dostrzegany wzrost poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy w chwili upływu 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie. Częściej także wskazywały na utrzymanie poziomu satysfakcji z momentu rozpoczęcia udziału w projekcie. Wzrost poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy po 6 miesiącach od opuszczenia programu dał się także relatywnie częściej zaobserwować w przypadku osób z młodszych grup wiekowych. Może to jednak wynikać nie tylko z samego faktu uczestnictwa w danym rodzaju wsparcia, co być pochodną ogólnej właściwości tej grupy odbiorców. Osoby te z racji wieku są relatywnie bardziej otwarte na zmiany, również w życiu zawodowym. W efekcie może się to przekładać na korzystne efekty w sytuacji zawodowej uczestników.

Jednym z efektów podniesienia lub zmiany kompetencji zawodowych czy zniwelowania barier wzrostu aktywizacji zawodowej może być nie tylko zmiana sytuacji w ramach dotychczasowego miejsca pracy, ale także **zmiana miejsca pracy**. Na tego rodzaju sytuację w ciągu 6 miesięcy od zakończenia projektu wskazało 14,9% uczestników projektów, co jest efektem dwukrotnie większym niż zaobserwowany w ramach 1 pomiaru (na taką zmianę wskazało wówczas 7,1% respondentów). Jest to w dużej mierze efektem oddziaływania

projektów realizowanych w ramach PI 8iv (wzrost zatrudnialności dzięki zapewnieniu opieki nad dziećmi do lat 3) czy PI 10iv (podnoszenie kwalifikacji zawodowych osób dorosłych⁵⁹) – por. tabela 42.

Wykres 22. Zmiana miejsca pracy lub stanowiska w okresie 6 m-cy od zakończenia udziału w projekcie



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Ponownie największy odsetek zmian jest notowany w przypadku uczestników projektów z obszaru rynku pracy (OP 6) oraz edukacji (OP 8) (por. tabela 38). Większą mobilnością w tym względzie cechowali się przy tym mężczyźni. W ich przypadku udział osób, które się na to zdecydowały, wyniósł 19,0%, podczas gdy wśród respondentek udział ten wyniósł niepełną 12%. Zmiana pracy relatywnie częściej miała miejsce w przypadku osób legitymujących się niższym poziomem wykształcenia.

Tabela 38. Zmiana miejsca pracy lub stanowiska w okresie 6 m-cy po zakończeniu projektu wg PI, płci, podregionu, grup wieku i wykształcenia

	Tak	Nie	Nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi
PI			
8iv	29,4%	68,2%	2,4%
8v	13,4%	85,1%	1,4%
8vi	7,2%	90,9%	1,8%
9i	0,0%	100,0%	0,0%
9iv	15,3%	82,3%	2,4%
9v	0,0%	100,0%	0,0%
10i	7,4%	90,3%	2,3%
10iii	15,4%	82,1%	2,5%
10iv	25,9%	71,9%	2,1%
płeć			
kobieta	11,9%	85,8%	2,3%
mężczyzna	19,0%	79,2%	1,8%
wiek			
18 - 29	23,4%	73,0%	3,6%
30 - 39	20,5%	77,4%	2,1%
40 - 49	12,0%	86,7%	1,2%
50 - 59	8,9%	89,1%	2,0%
60 i więcej	9,1%	89,3%	1,6%
wykształcenie			
niższe niż podstawowe	0,0%	100,0%	0,0%
podstawowe	15,4%	84,6%	0,0%
gimnazjalne	22,7%	72,7%	4,5%

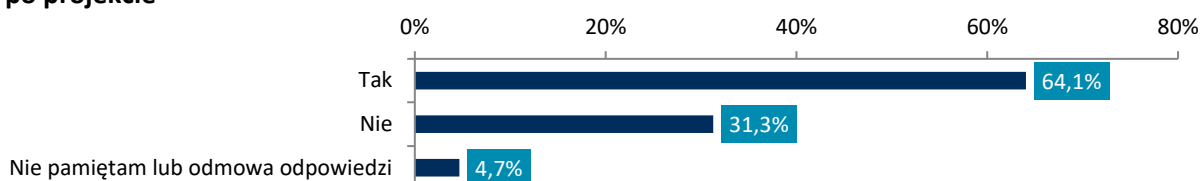
⁵⁹ Uczestnicy indywidualni stanowili 98% ogółu odbiorców wsparcia oferowanego w ramach PI 10iv

	Tak	Nie	Nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi
ponadgimnazjalne	16,1%	81,5%	2,4%
policealne	11,2%	87,3%	1,5%
wyższe	13,3%	85,0%	1,7%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

W przypadku osób, które zmieniły pracę lub stanowisko w około dwóch trzecich przypadków (64,1%) zmiana ta wiązała się z awansem w stosunku do poprzedniej pracy lub awansem w pracy poprzez objęcie stanowiska pracy wyższego, wymagającego wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążącego się z większą odpowiedzialnością. Był to wynik o kilka punktów procentowych wyższy niż w ramach 1 pomiaru (61% wskazań).

Wykres 23. Zmiana pracy lub stanowiska na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością 6 miesięcy po projekcie⁶⁰



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=665⁶¹

Tabela 39. Zmiana pracy lub stanowiska na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością 6 miesięcy po projekcie⁶²

	Tak	Nie	Nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi
PI			
8iv	70,4%	29,6%	0,0%
8v	71,3%	25,5%	3,2%
8vi	34,2%	51,9%	13,9%
9i	0,0%	0,0%	0,0%
9iv	62,2%	37,8%	0,0%
9v	0,0%	0,0%	0,0%
10i	19,0%	71,4%	9,5%
10iii	66,3%	29,6%	4,0%
10iv	73,7%	22,6%	3,8%
płeć			
kobieta	53,8%	39,8%	6,4%
mężczyzna	72,9%	23,7%	3,3%
wiek			
18 - 29	65,4%	28,8%	5,8%

⁶⁰ Zgodnie z wytycznymi do ewaluacji oraz (będącą ich pochodną) konstrukcją kwestionariusza, badanie nie pozwala na wyodrębnienie typów awansu w zależności od miejsca jego zaistnienia, np. awansu w dotychczasowym miejscu pracy bądź zaistniałego w efekcie zmiany pracodawcy.

⁶¹ N obserwacji uwzględnionych odzwierciedla liczbę respondentów, którzy po zakończeniu projektu zmienili pracę lub stanowisko. Pytanie o awans (P10) zadawano zarówno tym respondentom, którzy w P8 potwierdzili zmianę pracy lub stanowiska bądź nie pamiętali/odmówili odpowiedzi. W efekcie podana liczebność obserwacji jest wartością wskazań na odpowiedzi *Tak* oraz *Nie pamiętam/odmowa odpowiedzi* z Wykresu 22.

⁶² Tabela prezentuje dane w podziale wg PI, płci, podregionu, grup wieku i wykształcenia.

	Tak	Nie	Nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi
30 - 39	73,6%	23,3%	3,1%
40 - 49	64,2%	31,2%	4,6%
50 - 59	48,1%	46,6%	5,3%
60 i więcej	35,0%	50,0%	15,0%
wykształcenie			
niższe niż podstawowe	0,0%	0,0%	0,0%
podstawowe	90,0%	10,0%	0,0%
gimnazjalne	75,0%	25,0%	0,0%
ponadgimnazjalne	66,0%	30,7%	3,3%
policealne	52,9%	35,3%	11,8%
wyższe	58,4%	34,2%	7,4%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=665⁶³

Jeśli chodzi o oddziaływanie różnego rodzaju parametrów charakteryzujących uczestnictwo w projektach, ponownie obserwuje się zależność od rodzajów wsparcia (PI), co przejawia się relatywnie częstszym występowaniem awansów w przypadku OP 6 i OP 8 (poza PI 10i). Relatywnie częściej na awans w miejscu pracy lub w efekcie zmiany pracy wskazywali mężczyźni, przy czym różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami była znacząca i wynosiła 19,1 p.p. częściej na zmianę, która można równoważyć z awansem wskazywały młodsze osoby, w przypadku których zachodzi proces rozwoju zawodowego, jak również osoby z niższym wykształceniem.

Tabela 40. Ocena wpływu projektów, w których uczestniczyli respondenci na zmianę miejsca pracy lub stanowiska ogółem oraz wg PI, płci, grup wieku i wykształcenia (średnia ocena na podstawie skali 10-stopniowej)⁶⁴

	Średnia ocen
Ogółem	4,84
8iv	5,56
8v	5,70
8vi	3,05
9i	b.d.
9iv	3,97
9v	b.d.
10i	2,05
10iii	4,60
10iv	5,82
kobieta	4,15
mężczyzna	5,51
18 - 29	4,90
30 - 39	4,96
40 - 49	5,02

⁶³ Podana liczebność odpowiada liczbie respondentów, którzy w P8 potwierdzili zmianę pracy lub stanowiska bądź nie pamiętali/odmówili odpowiedzi. W efekcie podana liczebność obserwacji jest wartością wskazań na odpowiedzi *Tak* oraz *Nie pamiętam/odmowa odpowiedzi* uzyskane w efekcie zadania pytania o zmianę pracy lub stanowiska po zakończeniu projektu.

⁶⁴ Średnia ocena wg skali 10-stopniowej, gdzie 10 oznacza, że projekt bardzo się przyczynił, natomiast 1, że w ogóle się nie przyczynił

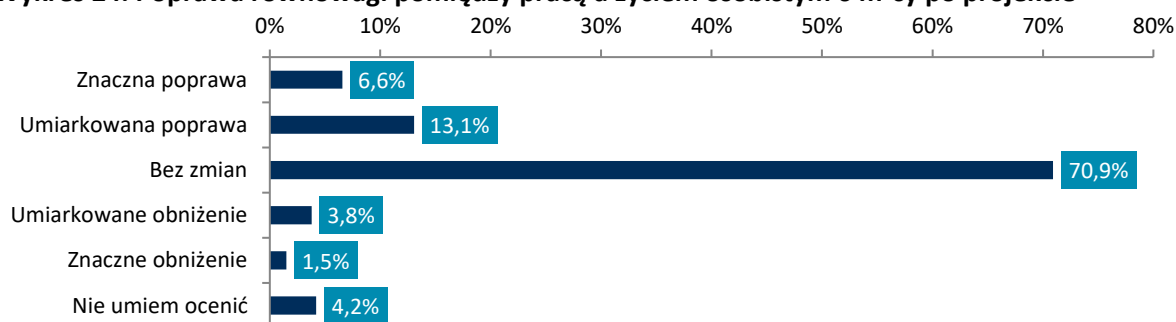
	Średnia ocen
50 - 59	4,59
60 i więcej	4,72
niższe niż podstawowe	b.d.
podstawowe	5,30
gimnazjalne	5,75
ponadgimnazjalne	4,95
policealne	5,09
wyższe	4,49

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=665⁶⁵

Respondenci w ograniczonym zakresie wiązali zmianę miejsca pracy lub stanowiska z udziałem w projekcie. Ogólna średnia ocena w 10-stopniowej skali wyniosła 4,84. Relatywnie częściej wpływ ten był dostrzegany w przypadku projektów realizowanych w ramach OP 6 i OP 8 (poza PI 8vi oraz 10i). Mówimy zatem o obszarze wsparcia, który w dużej mierze był ukierunkowany na wzrost zatrudnialności (PI 8iv), dostosowanie do zmian na rynku pracy (PI 8v) czy podniesienie kwalifikacji zawodowych osób dorosłych (PI 10iv). Największy wpływ uczestnictwa w projekcie na zmianę pracy lub stanowiska został przy tym dostrzeżony przez uczestników projektów z PI 8v (przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian). Wyraźnie częściej wpływ ten dostrzegali również mężczyźni, osoby młodsze oraz legitymujące się niższym wykształceniem.

70,9% osób objętych badaniem ilościowym po 6 miesiącach od zakończenia projektu nie odczuło zmiany w zakresie godzenia obowiązków zawodowych z życiem osobistym, zaś 19,7% odczuło taką poprawę w zakresie co najmniej umiarkowanym (wykres 24). Były to wyniki, zwłaszcza jeśli chodzi o poprawę, korzystniejsze w porównaniu z wynikami 1 pomiaru, gdzie na poprawę równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym wskazało 15,4% uczestników projektów, choć jednocześnie mniej osób wówczas wskazało na obniżenie poziomu równowagi w analizowanym zakresie.

Wykres 24. Poprawa równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym 6 m-cy po projekcie



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

⁶⁵ Podana liczebność odpowiada liczbie respondentów, którzy w P8 potwierdzili zmianę pracy lub stanowiska bądź nie pamiętali/odmówili odpowiedzi. W efekcie podana liczebność obserwacji jest wartością wskazań na odpowiedzi *Tak* oraz *Nie pamiętam/odmowa odpowiedzi* uzyskane w efekcie zadania pytania o zmianę pracy lub stanowiska po zakończeniu projektu.

Trzeba tu jednak podkreślić, że równowaga pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym jest tylko częściowo uwarunkowana zachowaniami pracodawców (warunkami pracy). W dużej mierze zależy także od potrzeb, zwyczajów i postaw samych pracowników, stąd też nie należy szukać bezpośredniego w tym zakresie związku z uczestnictwem w projektach poddawanych ewaluacji. Choć oczywiście nie można wykluczyć takiego skutku zaistniałego w efekcie poprawy sytuacji uczestników projektów na rynku pracy. Taki efekt jest zauważalny zwłaszcza w przypadku uczestników projektów w ramach PI 8iv, gdzie poprawę sytuacji mamy u 44,7% osób.

Tabela 41. Poprawa równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym 6 m-cy po projekcie wg PI, płci, grup wieku i wykształcenia

	Znaczna poprawa	Umiarkowana poprawa	Bez zmian	Umiarkowane obniżenie	Znaczne obniżenie	Nie umiem ocenić
PI						
8iv	17,6%	27,1%	38,8%	12,9%	0,0%	3,5%
8v	7,4%	18,1%	66,7%	1,9%	1,3%	4,6%
8vi	3,3%	5,7%	78,7%	4,8%	2,3%	5,2%
9i	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
9iv	8,6%	23,0%	55,5%	7,2%	2,9%	2,9%
9v	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
10i	4,2%	13,0%	73,6%	5,1%	0,5%	3,7%
10iii	6,8%	12,9%	73,8%	2,2%	0,7%	3,7%
10iv	8,3%	13,3%	68,5%	3,8%	2,3%	3,9%
płeć						
kobieta	5,9%	10,6%	73,4%	4,1%	1,4%	4,5%
mężczyzna	7,4%	16,5%	67,6%	3,1%	1,7%	3,7%
wiek						
18 - 29	5,4%	16,6%	67,1%	4,2%	1,9%	4,9%
30 - 39	10,4%	16,6%	60,9%	6,0%	1,7%	4,3%
40 - 49	5,7%	10,3%	76,8%	2,6%	1,5%	3,2%
50 - 59	4,4%	9,8%	76,9%	2,8%	1,5%	4,7%
60 i więcej	6,4%	16,0%	73,8%	1,1%	0,0%	2,7%
wykształcenie						
niższe niż podstawowe	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
podstawowe	7,7%	7,7%	75,4%	1,5%	3,1%	4,6%
gimnazjalne	9,1%	11,4%	56,8%	6,8%	2,3%	13,6%
ponadgimnazjalne	6,5%	12,9%	72,3%	2,9%	1,3%	4,2%
policealne	5,6%	10,1%	73,5%	3,7%	3,0%	4,1%
wyższe	6,6%	14,3%	68,6%	5,0%	1,6%	3,9%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Poprawa zdolności do wypracowywania równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym była relatywnie najrzadsza wśród osób uczestniczących w programach zdrowotnych, ale trzeba tu wziąć pod uwagę specyfikę projektów, które nie zakładały bezpośredniego wpływu na sytuację zawodową, jak również były ukierunkowane na długofalowe oddziaływanie. Wskazania na uzyskanie większej równowagi były także częstsze wśród mężczyzn, kobiety natomiast częściej wskazywały na brak zmian w tym zakresie. Może to wynikać między innymi z ugruntowanego nierównego obciążenia płci obowiązkami wynikającymi z pro-

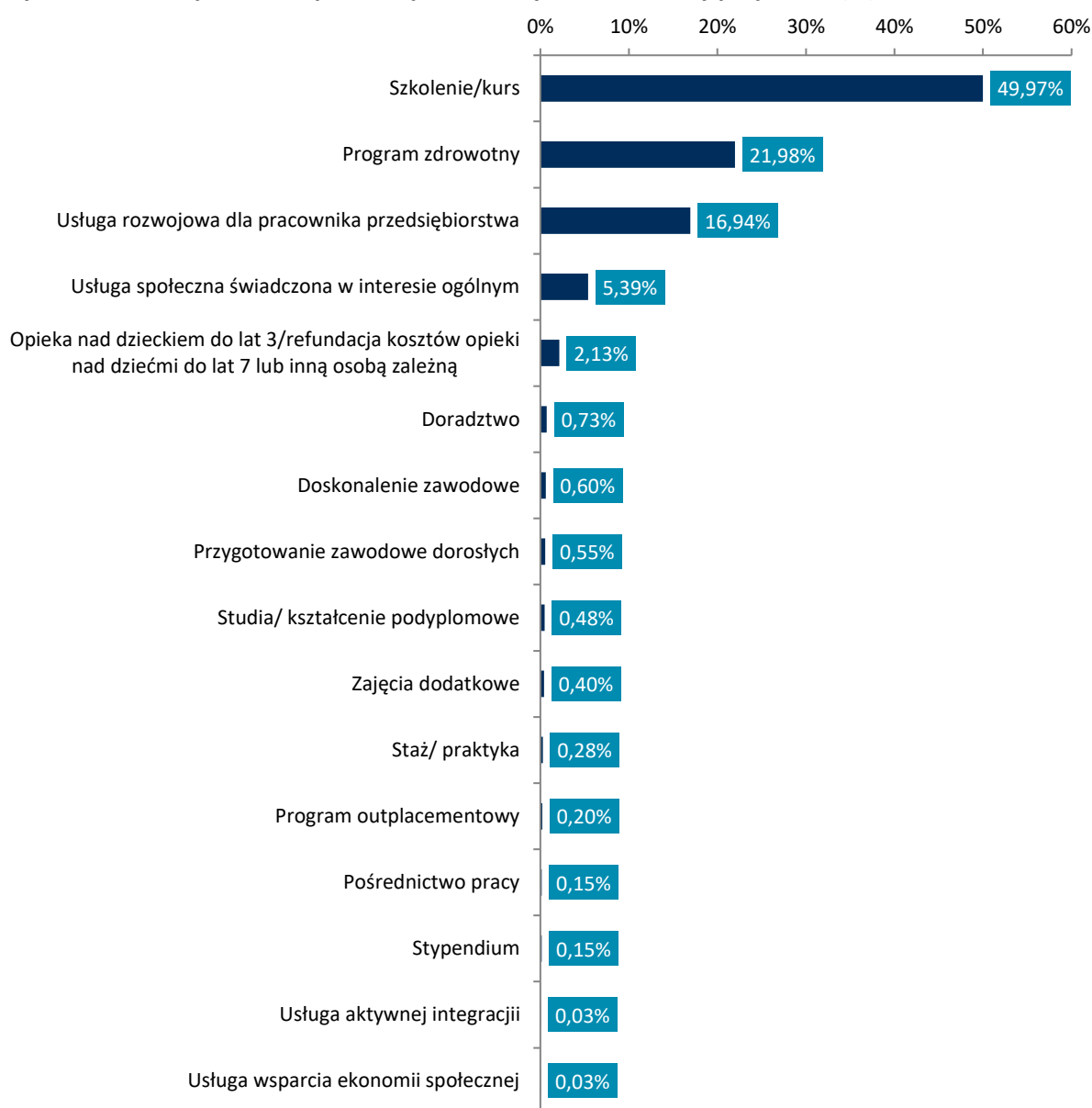
wadzenia gospodarstwa domowego czy opieką nad osobami zależnymi, które w większym stopniu przypadają kobietom. W efekcie trudniej im jest w porównaniu z mężczyznami wypracować równowagę w godzeniu obowiązków z życiem osobistym. Nie jest istotną determinantą wiek czy wykształcenie.⁶⁶

⁶⁶ W przypadku oceny wpływu projektów na równowagę pomiędzy życiem osobistym i zawodowym ich uczestników szczególnie interesująca wydaje się ocena wpływu projektów na uczestników indywidualnych projektów w ramach PI 10i (Działanie 8.1). Z uwagi jednak na wielkość próby (uczestnicy indywidualni stanowili jedynie 7% tej grupy uczestników projektów uczestniczących w badaniu) nie poddano tego aspektu szczegółowej analizie.

5.4. Formy udzielonego wsparcia a sytuacja uczestników projektów na rynku pracy

Jak pokazała analiza przeprowadzona w rozdziale III uczestnikom projektów oferowano szeroki zakres wsparcia wynikającego z założeń i celów poszczególnych OP/PI, w ramach których były realizowane projekty. Najliczniej reprezentowane były przy tym szkolenia i kursy (50,0% ogółu rodzajów wsparcia oferowanych w projektach) oraz działania w ramach programów zdrowotnych (22,0%). Jednym z celów prowadzonej ewaluacji jest zweryfikowanie, które z oferowanych form wsparcia miały największy wpływ na sytuację zawodową uczestników projektów oraz poprawę ich sytuacji na rynku pracy.

Wykres 25. Rodzaje form wsparcia, z jakich korzystali uczestnicy projektów (%)

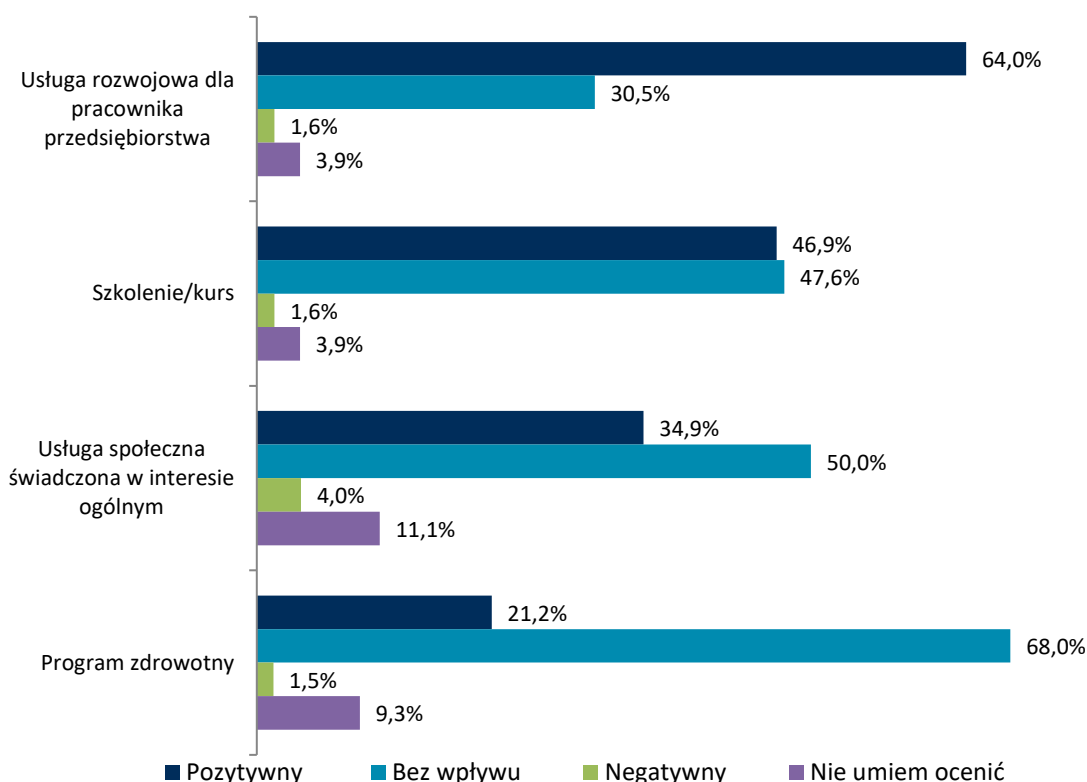


Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Biorąc pod uwagę udział poszczególnych form wsparcia do oceny ich wpływu na sytuację uczestników projektów zostaną uwzględnione jedynie te o największym udziale, czyli szkolenia/kursy, program zdrowotny, usługi rozwojowe dla pracowników przedsiębiorstw oraz usługi społeczne świadczone w interesie ogólnym.

Jak widać na poniższym wykresie (nr 26) największy poziom odczuwanego przez uczestników pozytywnego wpływu projektów na ich sytuację zawodową występuje przy usługach rozwojowych dla pracowników przedsiębiorstw, gdzie wpływ ten był wskazany przez niemal dwie trzecie (64,0%) uczestników projektów, którym były one oferowane. Na nieco niższym poziomie, choć również relatywnie wysokim (pozytywny wpływ był dostrzegany przez 46,9% respondentów korzystających z danej formy wsparcia), plasowały się oceny w przypadku szkoleń i kursów. Były one oferowane głównie w ramach OP 8. Edukacja, zwłaszcza w obrębie projektów z PI 10iii i 10iv (szkolenia językowe i TIK). W najmniejszym stopniu spośród analizowanych form wsparcia wpływ na sytuację zawodową był dostrzegany przy programach zdrowotnych (PI 8vi), przy czym należy zastrzec, że zgodnie z celami przypisanymi do tego PI przeznaczeniem wsparcia nie było osiągnięcie bezpośredniej poprawy w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy.

Wykres 26. Rodzaj wpływu wybranych form wsparcia sytuację zawodową uczestników projektów na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Respondenci zostali także poproszeni o ocenę stopnia, w jakim korzystanie z form wsparcia wpłynęło na poprawę ich sytuacji na rynku pracy (por. wykres 27). Najlepiej w tym aspekcie

(średnia ocen 5,56 – por. wykres 27) zostały ocenione usługi rozwojowe dla pracowników przedsiębiorstw oferowane w ramach Pi 8v (średnia ocena 5,56). Najstabilniej z kolei wpływ form wsparcia na sytuację uczestników na rynku pracy zaznaczył się w przypadku uczestników programów zdrowotnych.

Wykres 27. Stopień wpływu wybranych form wsparcia na sytuację uczestników projektów na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu (średnia ocena na podstawie skali 10-stopniowej)⁶⁷



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Zagadnienie wpływu form wsparcia na sytuację uczestników projektów na rynku pracy zostało także podjęte w trakcie dyskusji odbywających się w gronie pracodawców w ramach zogniskowanych wywiadów grupowych. Jest to zagadnienie, które łączy w sobie kwestie zmian w sytuacji uczestników na rynku pracy podejmowanych w rozdziale wcześniejszym z kwestią korzystania z określonych form wsparcia oferowanych w projektach.

Generalnie rzecz biorąc za najprostszą formę wypracowania efektu za sprawą wsparcia projektowego uczestnicy wywiadów uznali sytuację ukończenia kursu, dzięki któremu uzyskane zostały uprawnienia zawodowe. Nabycie uprawnień zawodowych może bowiem w dalszej kolejności pozwolić na uzyskanie stanowiska pracy, na którym wymagane jest posiadanie danego rodzaju uprawnień. Na ogół wiąże się to również z częstszym uzyskiwaniem wyższych wynagrodzeń niż ma to miejsce w przypadku stanowisk pracy cechujących się otwartym dostępem, tj. niewymagających posiadania szczególnych umiejętności czy kwalifikacji. Mając na uwadze wyniki badania ilościowego należy jednak podkreślić, że poprawa sytuacji zawodowej uczestników projektów zachodzi zarówno w sytuacji, gdy biorą oni udział w projektach wpisujących się w nakreślone powyżej założenie, jak i w sytuacji, gdy korzystają oni z projektów opierających się o inaczej ukierunkowane formy wsparcia. Zatem ponownie należy podkreślić, że o zmianie sytuacji zawodowej uczestników projektów przesądza złożony spłot czynników, w znacznie mierze wpisujący się w trendy obserwowane obecnie na rynku pracy – z zastrzeżeniem, że utrzymująca się od kilku lat korzystna sytuacja pomniejsza przestrzeń do zachodzenia korzystnych zmian z uwagi na metodologię pomiaru wskaźnika.

⁶⁷ Średnia ocena wg skali 10-stopniowej, gdzie 10 oznacza, że formy wsparcia wpłynęły w decydującym stopniu, natomiast 1, że wcale nie wpłynęły

To wiązałoby się z awansem. Znaczą te umiejętności, które zdobędą na szkoleniach, dla pracodawcy są podstawą tego, żeby tę pensję podnieść.

[FGI PRACODAWCY PODREGION KONIŃSKI]

Nasi pracownicy korzystali ze szkoleń chyba też tych komputerowych, jak dobrze pamiętam. No i na pewno to podniosło ich kwalifikacje i pomogło im w pracy. Także na pewno skorzystali z tego. Byli to pracownicy już nie tacy bardzo młodzi, także na pewno im to szkolenie pomogło w jakiś sposób nawet w pracy, bo korzystają z komputerów non stop.

[FGI PRACODAWCY PODREGION LESZCZYŃSKI]

O8: Czyli, powiedzmy, mamy kogoś, kto jest doświadczony w produkcji, ale sobie robi uprawnienia na suwnice elektryczne... (...) Albo wózki widłowe i w tym momencie już jego pozycja na rynku rośnie.

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

No mówię, w tej chwili może mało, ale to on jakby wyszedł z tą inicjatywą, ja to oczywiście poparałam i też zależy tutaj od popytu. Ja bardzo się cieszę, że on jest zadowolony, że ukończył to szkolenie. I chciałabym to wykorzystać w przyszłości. Także dla niego to jest też na plus. I jeżeli będziemy się rozwijać w tym kierunku, to wiadomo, że firma się też będzie rozwijała i dla niego to są większe pieniądze.

[IDI_1]

Wśród uczestników wywiadów zaznaczyły się zróżnicowane opinie dotyczące efektów szkoleń z zakresu języków obcych. Część osób była zdania, że efekty są w takich przypadkach wypracowywane dopiero po kilku latach nieprzerwanej nauki. Pojawiły się jednak również opinie wskazujące, że już nawet ten poziom znajomości języka, jaki zapewniają kursy oferowane w ramach RPO, może przyczynić się do wystąpienia realnej poprawy w sytuacji zawodowej uczestnika projektu. Niewątpliwie czynnikiem, który dopełnia w takich przypadkach samą zawartość merytoryczną kursu, jest wzrost pewności siebie (pewności co do swoich umiejętności) u osób, które ukończyły dany kurs językowy. Jeśli więc sam fakt podniesienia kompetencji językowych zamyka się w zbyt wąskim zakresie, by bezpośrednio korzystnie oddziaływać na sytuację uczestników projektów, to właśnie ów pozamerytoryczny efekt może być tym czynnikiem, który skłania te osoby do podejmowania działań na rzecz poprawy ich sytuacji zawodowej.

Może to też jest odpowiedź na przykład o uczestników projektów takich wąskich, zogniskowanych na przykład tylko na kursach zawodowych bądź tylko na kursach językowych, dlaczego tam ta efektywność jest tak duża, choć pozornie kurs językowy raczej nic sam sobie nie przynosi tutaj, szczególnej zmiany na rynku pracy, musiałby to być kurs kilkuletni, żeby coś realnie zmienić w kompetencjach. Natomiast może się to brać stąd, że tutaj już jest, na poziomie rekrutacji jest wybierana grupa osób aktywnych, bo to aktywni zgłaszają się na ten kurs, aktywni bardziej poszukują pracy. Tam, gdzie mamy projekty na przykład skierowane na usługi społeczne, czyli wręcz przeciwnie, tam wybieramy osoby mniej aktywne, to też może różnicować sytuację i efektywność [niezrozumiałe w tych wypadkach].

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Złożoną kwestią są efekty wypracowywane dzięki kursom komputerowym w zakresie obsługi oprogramowania. Mogą one bowiem oddziaływać na sytuację uczestnika – podobnie jak na przykład kursy operatora wózka widłowego – dając dostęp do lepiej płatnych stanowisk pracy. Często jednak w praktyce dają one osobom w wieku 50 i więcej lat poczucie bezpieczeństwa na rynku pracy oraz realne podniesienie ich kwalifikacji podyktowane faktem przeobrażania się sposobu wykonywania prac biurowych na przestrzeni lat. Zapewniają one więc przede wszystkim trwanie na danym stanowisku pracy czy w ogóle zdolność do niebycia wypchniętym poza rynek pracy.

Pewnie badanie na różne rzeczy nie odpowiedziało, ale w wielu wypadkach zmieniła się sytuacja, a można by się zastanowić w ilu wypadkach na szczęście się nie zmieniła, to znaczy, gdyby nie interwencja projektu, sytuacja na rynku pracy tej danej osoby, mogłaby się pogorszyć. No to jest... Najlepiej mówić o konkretnym, konkretnym, z którym my się mierzyliśmy, ten nasz projekt skierowany do głównie ubogich pracujących, czy w każdym razie wykluczonych pracujących, bez jakichś fajerwerków, jeżeli chodzi o ten efekt. Jeszcze z sześciu miesięcy po nie możemy mieć nawet jakichkolwiek wyników, jeśli bylibyśmy w stanie to badać, ale tam na pewno szafa nie ma. Natomiast w wielu wypadkach mam takie odczucie, że ta zmiana, też na tym koncentrowaliśmy swoją interwencję, żeby wzmocnić te osoby, niekoniecznie zmienić ich sytuację na rynku pracy, bo mieliśmy na to za mało zasobów, czasu i tak dalej, z różnych względów, ale żeby wzmocnić ich taką sytuację też psychologiczną, kompetencyjną i tak dalej. Być może w wielu wypadkach to po prostu uchroniło przed utratą pracy. To były osoby stojące na ostrzu noża – z jednej strony była aktywność zawodowa, może nie nadzwyczajna, ale była, a z drugiej strony albo powrót, albo znalezienie się w sytuacji klasycznego klienta pomocy społecznej, który nie pracuje, korzysta wyłącznie ze świadczeń i być może w dużym odsetku osób, czego nie wiemy, bo trudno to badać i tak naprawdę uratowaliśmy przed omsknięciem się na tę drugą ciemną lub jasną, to zależy czy ktoś lubi pracę czy nie.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Wprawdzie w odniesieniu do PI objętych badaniem ewaluacyjnym nie zakłada się bezpośredniego efektu wsparcia w postaci założenia własnej działalności gospodarczej, lecz jeśli jest to efekt towarzyszący wsparciu, to należy w takim kontekście podkreślić różnorodność czynników, które przesądzą zarówno o podjęciu samej decyzji o prowadzeniu działalności, jak również o sukcesie takiego przedsięwzięcia. Ważne są więc w tym kontekście kwestie miękkie – czyli wszystko to, co przesądza u osób objętych wsparciem o zdobyciu się na odwagę pozwalającą na podjęcie się nowego wyzwania.

Zdobyły jednak, oprócz tych kompetencji twardych te kompetencje chociażby miękkie czy tę przedsiębiorczość, kiedy je... Wcześniej nie odważyłyby się na założenie własnej działalności, a tutaj nagle własna działalność, zaskoczenie i bardzo pozytywne właśnie, opowiadają jak to się stało i tak dalej, także ciekawe.

[FGI PRACODAWCY PODREGION POZNAŃSKI]

Niektórzy uczestnicy wywiadów, rozważając efekty, które zostały wypracowane dzięki wsparciu projektowemu, akcentują fakt, że okres 6-miesięcy jest zbyt krótki, by mogły zostać zaobserwowane wszystkie efekty, jakich można by się spodziewać w efekcie zapewnienia osobom pracującym takiego wsparcia, jakie wpisuje się w założenia RPO. Warto w tym

kontekście przywołać wnioski sformułowane w następstwie realizacji 1 pomiaru wskaźnika rezultatu długoterminowego, któremu towarzyszyło również wyliczenie wartości wskaźnika mierzącego trwałość wypracowanych efektów, czyli rezultat 12 miesięcy po zakończeniu projektu. Podstawową prawidłowość, jaka może być odniesiona do stwierdzenia przedstawionego powyżej, można sprowadzić do stwierdzenia, że w zestawieniu z okresem 6-miesięcznym okres 12-miesięczny przynosi efekty, które różnią się zwykle o zaledwie kilka punktów procentowych względem efektów dla tego krótszego okresu. Ponadto w kontekście niniejszych rozważań należy też podkreślić, że wartości wskaźników, które w odniesieniu do poprawy sytuacji zostały wyliczone w bieżącej fazie ewaluacji WRPO, są wyższe od wyliczonych w efekcie pierwszego pomiaru. Fakt ten można uznać za przesłankę dla stwierdzenia, że o skali występowania poprawy przesądza korzystna sytuacja na rynku pracy, lecz – jak było to już podkreślane – w połączeniu z paradoksalnym efektem polegającym na redukcji liczby osób, u których może wystąpić poprawa w wymiarach obiektywnych, takich jak poprawa stabilności zatrudnienia czy wymiaru czasu pracy. Innymi słowy mówiąc, wprowadzie lepsza sytuacja na rynku pracy powoduje, że więcej osób zyskuje szanse na poprawę swoich warunki zatrudnienia, jako że pozycja pracowników jest silniejsza, lecz w kolejnych przedziałach czasowych coraz bardziej spada sama liczba osób, które mogłyby oczekiwać poprawy w ramach tak ogólnych kwestii, jak forma zatrudnienia czy wymiar czasu pracy.

No właśnie, ale to by z kolei w ogóle nie wiązało się z interwencją, tylko z upływem czasu. No tak. Znaczący, ja ciągle mam wrażenie, że z tą grupą mamy problem ze wskaźnikiem, że ten wskaźnik nie ma sensu. To jest tak zbudowany wskaźnik, jeżeli my mamy na niego świadomie oddziaływać planując interwencję i formy wsparcia, to raczej nie wiemy co robić, bo nie wiemy, ja nie potrafię sobie wyobrazić tej zmiany, która ma nastąpić między uczestnikiem tu i teraz, i uczestnikiem za te 6 miesięcy po zakończeniu i to po prostu nie jest dobry wskaźnik. On nie jest dobry sam w sobie, w ogóle bym chciał skupiać się na innych celach, innych problemach tych osób niż tylko ich funkcjonowanie na rynku pracy, ale nawet gdybym chciał się na rynku pracy skupiać, to ten wskaźnik po prostu nie jest dobry. On nie daje możliwości żadnego projektowania sensownego, racjonalnego, efektywnego interwencji. Ale tak swoją drogą, czy to badanie pokazywało, jeżeli już coś mierzy, jakąś zmianę na lepsze, czy ta zmiana na lepsze nastąpiła u tego samego pracodawcy, czy wiązała się ze zmianą pracodawcy? Bo to też jest dosyć ciekawe, czy to...

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Zdaniem części uczestników wywiadów oczekiwanie, że efekty wystąpią, jest problematyczne nie tyle z uwagi na specyfikę samych projektów, lecz przez strukturę przedsiębiorstw w większości podregionów województwa wielkopolskiego oraz – ogólnie – przez specyfikę rynku pracy poza obszarami metropolii. W przedsiębiorstwach położonych na terenie relatywnie słabszych gospodarczo podregionów, czyli podregionów usytuowanych peryferyjnie wobec stolicy województwa, przykładem czego jest podregion pilski, nie występują w większej liczbie te pozycje zawodowe, których objęcie jest obwarowane koniecznością uzyskania wysokich kompetencji czy kwalifikacji. To właśnie ten czynnik może stanowić przyczynę, która sprawia, że dostrzegane jest zjawisko migracji do Poznania i do

innych metropolii tych kategorii osób, które są w najwyższym stopniu skłonne do aktywnego rozwijania swoich umiejętności. Tendencję tę przede wszystkich zaobserwować można wśród osób z wyższym wykształceniem, poszukujących pracy na stanowiskach specjalistycznych, tworzonych głównie na terenie większych ośrodków miejskich, lecz prawidłowość tę potwierdza się również w odniesieniu do pracowników działów produkcji wszędzie tam, gdzie specyfika pracy premiuje wyższe kwalifikacje czy uzyskiwanie uprawnień zawodowych. Akcentowanie takich wniosków przez uczestników wywiadów jakościowych stanowi istotną przesłankę do formułowania zaleceń, by badanie ilościowe mające za zadanie oszacowanie wpływu interwencji WRPO uwzględniało czynnik przemieszczania się osób pracujących w poszukiwaniu atrakcyjniejszych ofert pracy czy lepszych warunków zatrudnienia.

Bo ja, jeśli pracownicy podjęli właśnie tutaj w tym projekcie jakieś dokształcanie, to nie jestem w stanie im zapewnić innego miejsca pracy, gdzie więcej zarobią, no bo inne są też zajęte, także w tym momencie to... Jeśli ktoś oczywiście brał udział u mnie w takim projekcie, no to z pewnością odszedł.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Wśród uczestników wywiadów niekiedy wyrażane wprost są opinie, że mechanizm zachodzenia zmian w sytuacji uczestników jest w znacznej mierze niezależny od wsparcia projektowego. Z oferty projektów korzystają bowiem osoby, które są aktywniejsze na wielu polach, które mają zatem skłonność do zabiegania o poprawę swojej sytuacji zawodowej nie tylko poprzez udział w projektach, lecz również poprzez szereg innych działań – w tym poprzez samą skłonność do aktywnego monitorowania rynku pracy w poszukiwaniu szans.

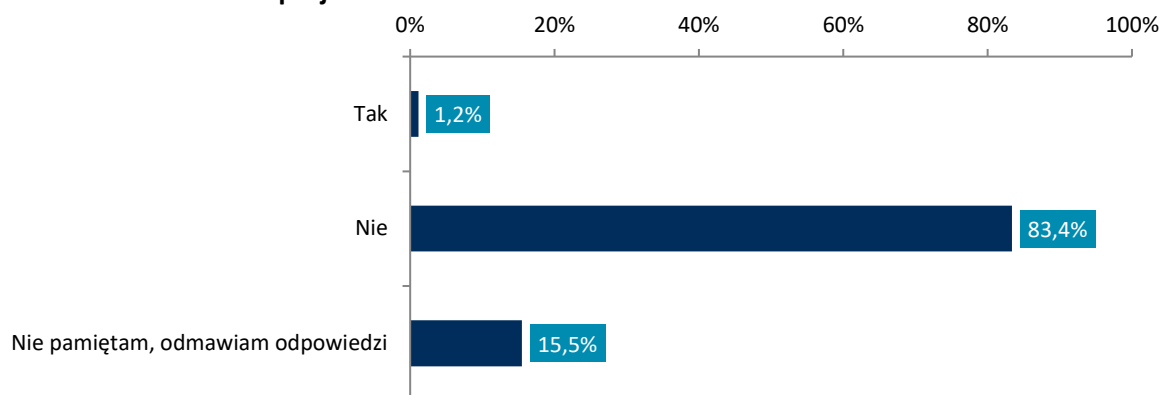
Dokładnie. Na razie jestem właścicielem jednoosobowej małej firmy. Świadczę usługi przewodnickie, pilotażowe, czyli działam w obrębie turystyki i miałem przyjemność wziąć udział w takim szkoleniu z języka angielskiego. Myślę, że dużo mi to dało, z tego względu, że przede wszystkim raz, że pewność siebie, większe jakieś takie... no znajomość języka, którego ja skądinąd nie mogłem się uczyć, bo jestem z tej epoki, że niestety inny język obowiązywał, był potrzebny.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Udział w projektach w jednostkowych przypadkach wywołał w opinii ich uczestników niekorzystne zmiany w sytuacji zawodowej odbiorców wsparcia, co mogło być przejawem naturalnie zachodzących na rynku pracy procesów. Wiązało się to z utratą pracy, obniżeniem wynagrodzenia czy zmianą stanowiska pracy, ale (w domyśle) bez spodziewanych benefitów bądź stanowiło swego rodzaju degradację, np. poprzez przesunięcie na stanowisko pracy wymagające niższych kompetencji). Trudno o jednoznaczną ocenę, na ile rzeczywiście do zmian przyczynił się udział w projekcie tym bardziej, że część respondentów (4,4% wskazań – por. wykres 29) wprost wskazuje na to, że zachodzące zmiany nie miały związku z uczestnictwem w programie. Ponadto zastrzec należy, że zmian tych nie można precyzyjnie osadzić w czasie. Wobec zmian wiążących się z utratą zatrudnienia można jedynie wykluczyć, że zaszły w 6 miesięcy po projekcie, ponieważ gdyby tak było, to respondenci – odpowiadając świadomie i

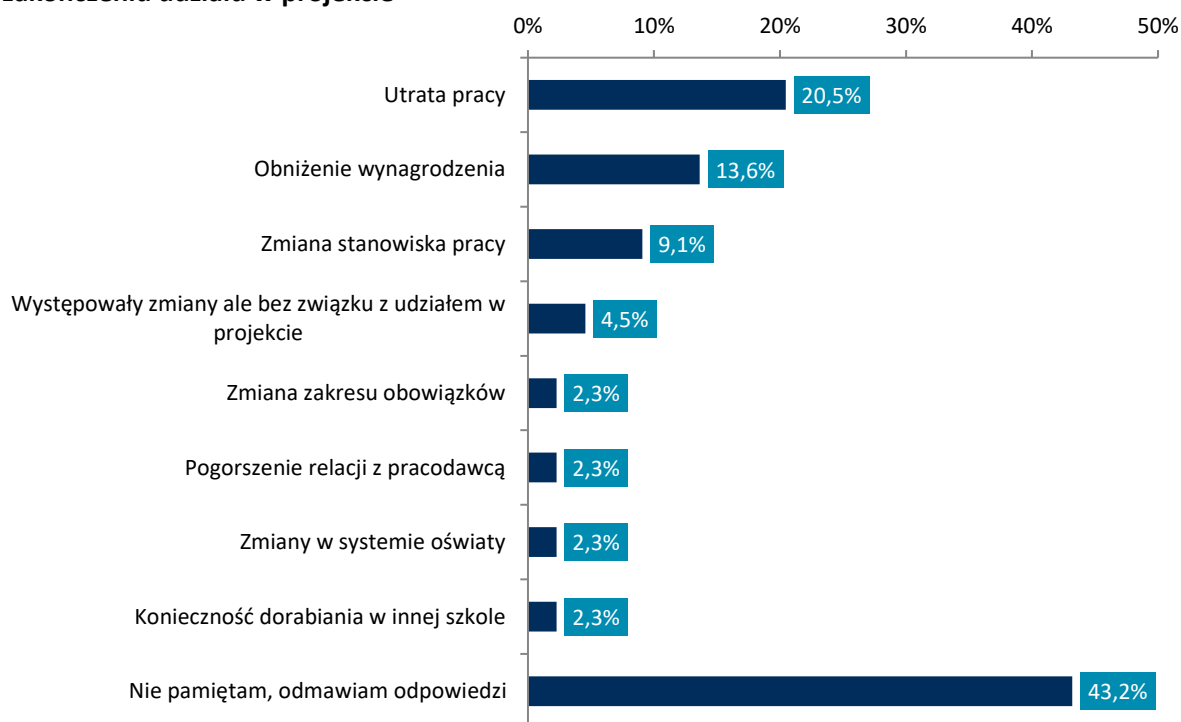
konsekwentnie – zakończyliby wywiad odpowiedzią na pytanie o utrzymywanie aktywności zawodowej 6 miesięcy po zakończeniu projektu (w P6 odpowiedzieliby *nie*).

Wykres 28. Wystąpienie niekorzystnych zmian w sytuacji zawodowej w dowolnym momencie po zakończeniu udziału w projekcie



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Wykres 29. Rodzaje niekorzystnych zmian w sytuacji zawodowej w dowolnym momencie po zakończeniu udziału w projekcie



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=45

Rozważając oczekiwania uczestników projektów dotyczące otrzymanego wsparcia oraz ich potrzeby, jakie nie zostały zaspokojone pomimo ich udziału w projektach, niektórzy uczestnicy wywiadów poświęcili wiele uwagi kwestii poziomu wiedzy i umiejętności nabywanych w toku odbywania kursów i szkoleń. Pochodną tych kwestii są również nabywane w efekcie udziału uprawnienia do wykonywania określonych zadań. Zwracano

uwagę, że część szkoleń kończy się uzyskaniem kompetencji, kwalifikacji czy uprawnień, które mogą być zbyt niskie w stosunku do realnych potrzeb osób pracujących, do których kierowane jest wsparcie. Opinie takie należy jednak skomentować stwierdzeniem, że w przypadku PI 10iii szkolenia językowe były kierowane do osób w wieku 50 lat i więcej lub osób o niskich kwalifikacjach, stąd większość beneficjentów oferowała poziom niższy, choć były też projekty z poziomem wyższym. Zdarzało się, że to beneficjenci prosili, by poziom obniżyć z uwagi na oczekiwania grupy docelowej. Natomiast jeśli mowa o pracownikach firm, którzy powinni taki poziom kompetencji uzyskać, to RPO zapewnia możliwości, by taki kurs sfinansować w ramach PI 8v (Baza Usług Rozwojowych). Ponadto należy też mieć na uwadze fakt, że opinie uczestników wywiadów jakościowych nie znalazły istotnego odzwierciedlenia w wypowiedziach tych respondentów badania ilościowego, którzy mieli za zadanie uzasadnić wskazanie, że wsparcie w ramach projektu pociągnęło za sobą jakieś negatywne następstwa lub nie spełniło formułowanych wobec niego oczekiwań.

(...) dlatego u nas jest problem, że taki kurs nam nie wystarczy, my musimy język zakończyć certyfikatem B2. (...) To B2 nas upoważnia do zdania jakichś egzaminów państwowych, różnych innych rzeczy tam i to powoduje, że mamy stabilizację zawodową, finansową i inną. (...) nie stać często pracowników na podwyższenie swoich kwalifikacji, bo to już prywatnie, żeby opłacać ten kurs, nie... ile... szkoły też nie organizują tych kursów B2.

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

Na pewno takie dobre wsparcie szkoleniowo-doradcze, ale dobre, dobre takie, konkretne spersonalizowane, bo mamy dość w tej chwili już takich ogólnych szkoleń miękkich, gdzie jest w kółko to samo i nic. Mi przypomina się taka sytuacja, kiedyś byliśmy uczeni języków obcych i w nieskończoność mieliśmy ten etap podstawowy. Że w podstawówce uczyliśmy się tylko trochę, w szkole średniej było znowu od początku to samo i na studiach znowu to samo i efekcie języka nie poznaliśmy. W tej chwili te szkolenia miękkie dla mnie wyglądają tak samo, ciągle jest ten etap podstawowy, podstawowy i nigdy nie idziemy dalej. Tu by była potrzeba takich naprawdę umiejętności, zgrania się w zespole.

[IDI_5]

Rozmówcy podkreślali również, że oczekiwania uczestników projektów zasadniczo skupiały się wokół założenia, że rozwój kompetencji i kwalifikacji przełoży się na ich wyższe zarobki. Miałoby to wynikać albo z uzyskania wąsko rozumianego awansu zawodowego, albo z rozszerzania zakresu zadań wykonywanych na danym stanowisku pracy. Jednak świadomość takich oczekiwań adresatów wsparcia niejednokrotnie jest dopełniania stwierdzeniami, że wielkopolski rynek pracy, choć korzystnie wyróżnia się na tle Polski, zasadniczo nie cechuje się aż tak dużą dynamiką wzrostu, by w relatywnie krótkiej perspektywie czasowej pracownicy uzyskiwali znaczące gratyfikacje za rozwój swoich umiejętności czy wiedzy. Wskazywano raczej na inny mechanizm: pracownicy, mając świadomość poprawy swoich kompetencji i kwalifikacji częściej decydują się na wyjazd do metropolii w celu podjęcia atrakcyjnej pracy. W przypadku województwa wielkopolskiego celem takich wyjazdów jest przede wszystkim Poznań, lecz wymieniane bywają również i inne ośrodki. Mając na uwadze ten schemat wnioskowania, można by ponownie

sformułować zalecenie, by badanie ilościowe zostało rozbudowane o pytania dotyczące migrowania uczestników projektów wewnątrz regionu i poza region w poszukiwaniu atrakcyjnej pracy.

Wszystko się spełniło poza kasą. (...) Więc generalnie wszystkie te oczekiwania, które są... były, poza tymi pieniędzmi, o których tu wspomniałem, no są wypełnione praktycznie.

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

Pewne rodzaje wsparcia projektowego są przez uczestników wywiadów zogniskowanych postrzegane w mniejszym stopniu przez pryzmat ich bezpośredniego przełożenia na zakres obowiązków wykonywanych przez pracowników na stanowiskach pracy. Tym, co przesądza o charakterze wsparcia, jest oddziaływanie na pewność siebie osób, do których wsparcie to jest adresowane. Czynniki ten bywa uznawany za szczególnie istotny w przypadku wsparcia kierowanego do osób z niepełnosprawnościami czy osób w wieku 50 i więcej lat. Formami wsparcia, które mogą bezpośrednio przynosić takie efekty, są praca z psychologiem czy doradcą zawodowym, lecz istotne znaczenie mogą mieć w tym kontekście również szkolenia mające rozwijać miękkie umiejętności. Ponadto niezależnie do zawartości merytorycznej szkolenia czy kursu oddziaływać może sam czynnik zachęcenia osoby objętej wsparciem do wyjścia z domu czy przez wiele lat nieopuszczanego środowiska pracy oraz znalezienia się w grupie nowopoznanych osób konfrontujących się z takimi samymi wyzwaniami. Mówimy zatem o efektach trudnych do jednoznacznej identyfikacji, w przypadku których trudne jest także zmierzenie wpływu na sytuację na rynku pracy. Wzrost pewności siebie, zwiększona motywacja itp. są bowiem często niedostrzegalne bądź też postawy osób, u których występują tego rodzaju zmiany są odbierane jako oczywiste wzory zachowań.

W trakcie wywiadów wielokrotnie zwracano również uwagę na to, że w przypadku pewnych kategorii uczestników projektów kluczowe motywacje związane z uczestnictwem w projektach mają charakter pozazawodowy. Oznacza to, że oczekiwania uczestników nie skupiają się w takich przypadkach na pozyskiwaniu atutów, które miałyby za zadanie zwiększenie szans na znalezienie atrakcyjniejszej pracy, uzyskanie wyższego stanowiska u obecnego pracodawcy lub choćby zredukowanie obaw przed utratą pracy czy degradacją zawodową. Oczekiwania te odnoszą się bowiem zwykle do sfery związanej ze spędzaniem wolnego czasu czy – szerzej – życiem prywatnym. Analizując te pozazawodowe motywacje, można zwrócić uwagę na dwojakie ich rozumienie. Z jednej strony uczestnicy wywiadów zwracają uwagę na zainteresowanie osób obejmowanych wsparciem projektami, które mogłyby pozwolić im na lepsze pełnienie ról społecznych w zmieniającej się rzeczywistości. W tym kontekście często wskazuje się, że udział w kursach językowych uzasadniany jest wyzwaniem, jakie dla osób ze starszych pokoleń stanowi przebywanie członków ich najbliższej rodziny poza granicami Polski. Choćby elementarna zdolność komunikowania się w obcym języku – zwykle angielskim – dodaje tym osobom pewności siebie, w szczególności w sytuacji wyjazdu do miejsca zamieszkiwania dzieci, wnuków czy innych członków rodziny. Z drugiej jednak strony uczestnicy wywiadów wskazują też przypadki zaspakajania

pozazawodowych motywacji stanowiące pewnego rodzaju nadużycie w stosunku do celów, jakie stawia się projektom finansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego. W przywołanym przykładzie wymienia się motywowany osobistymi (pozazawodowymi) celami udział w kursach związanych z makijażem i urodą, co wyraźnie odróżnia się od wysoko waloryzowanych motywacji związanych z nauką języka obcego w celu umacniania więzi rodzinnych.

(...) chciałem po prostu lepiej rozmawiać, mam syna w Anglii, lepiej, żeby porozmawiać i żeby tam się na tym froncie angielskim poruszać.

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

Wątek osób w wieku 50 i więcej lat przewija się nie tylko w kontekście pozazawodowych oczekiwań związanych z uczestnictwem w projektach, lecz również w odniesieniu do innych motywacji związanych z korzyściami zawodowymi, jakie są diagnozowane w przypadku tej kategorii uczestników projektów. Jeśli osoby w wieku 50 i więcej lat decydują się na rozszerzanie zakresu swoich kompetencji i kwalifikacji, to częściej zdaniem uczestników projektów czynią to wychodząc z założenia, że działania takie nie tyle przyczynią się do uzyskania awansu czy zmiany pracy na atrakcyjniejszą, lecz raczej mają u swojej podstawy strategię o charakterze defensywnym, czyli chęć zachowania wypracowanej jak dotychczas pozycji zawodowej.

Szczególną formą wsparcia projektowego jest zapewnienie dofinansowania do opieki żłobkowej lub przedszkolnej. Jest to wsparcie będące czynnikiem pośrednio oddziałującym na sytuację zawodową osób nim objętych. Charakter ten oznacza, że zapewnianie takiego wsparcia wprawdzie nie oddziałuje na zdolność pracowników do wykonywania określonych obowiązków zawodowych, lecz pozwala na kontynuowanie aktywności zawodowej poprzez zmniejszenie stopnia obciążenia młodych matek obowiązkami wychowawczymi. Można wprawdzie założyć, że zapewnienie opieki żłobkowej i przedszkolnej może stanowić instrument wsparcia również dla innych członków rodzin, którzy pełnią wobec dzieci w wieku żłobkowym i przedszkolnym funkcje opiekuńcze, lecz wypowiedzi uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych koncentrują się właśnie na sytuacji młodych matek.

5.5. Podsumowanie

Z przeprowadzonej powyżej analizy dotyczącej skuteczności wsparcia projektowego wynika, że na jego efekty w odniesieniu do sytuacji uczestników projektów na rynku pracy należy patrzeć dwuaspektowo – podobnie jak miało to miejsce przy okazji analizy wyników badania podczas 1 pomiaru (tj. w poprzedniej edycji badania ewaluacyjnego). Z jednej strony trzeba mieć na uwadze samą charakterystykę wsparcia (por. rozdział III). Jakkolwiek w bieżącej ewaluacji uwzględniane były projekty z PI 8v, to jednak podstawowym celem realizowanym przez większość projektów objętych ewaluacją nie była zmiana sytuacji osób na rynku pracy na lepszą, rozumianą w ujęciu wskaźnika rezultatu długoterminowego tj. związaną ze zmianą formy czy wymiaru czasu pracy bądź awansem. Efekty te, niezależnie od skali, w jakiej

występują, należy zatem postrzegać jako wartość dodaną projektów objętych ewaluacją uzyskiwaną niejako „przy okazji” ich realizacji. Dodatkowo należy uwzględnić korzystny kontekst społeczno-gospodarczy, w jakim funkcjonowali uczestnicy projektów w okresie korzystania ze wsparcia, jak również 6 miesięcy po opuszczeniu programu. Malejąca od kilku lat, w dodatku najniższa w Polsce, stopa bezrobocia rejestrowanego, jak również relatywnie dobra kondycja regionalnej gospodarki sprawiają, że przestrzeń do występowania korzystnych zmian definiowanych założeniami konstrukcji wskaźnika rezultatu długoterminowego była niewielka.

Nie bez znaczenia jest również fakt, że obecna metodologia pomiaru wskaźnika zaburza prawidłowość jego pomiaru i wpływa na zaniżenie. Dotyczy to przede wszystkim regionów, w których w strukturze MMŚP znaczącą część stanowią mikroprzedsiębiorstwa, co przekłada się na strukturę uczestników wsparcia. Definicja i metodologia pomiaru wskaźnika jest bowiem związana z formami zatrudnienia/czasem pracy wynikającymi z kodeksu pracy i nieadekwatnymi do sytuacji osób samozatrudnionych. Z uwagi na fakt, że w województwie wielkopolskim ponad 1/3 uczestników projektów w ramach PI 8v to właśnie osoby samozatrudnione w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie. W przypadku zatem tak dużej grupy osób brak wykazania przez nich poprawy sytuacji na rynku pracy rzutuje na wartość wskaźnika. O ile ogólna wartość wskaźnika dla PI 8v wynosi 16,3%, to gdy wykluczymy osoby samozatrudnione na wejściu do projektu wówczas wzrośnie ona do 20,2%, a w samej grupie osób samozatrudnionych wartość wskaźnika wynosi jedynie 7,5% .

W kontekście osiągniętych wartości wskaźnika rezultatu konieczne jest jednak dokonanie dodatkowego zastrzeżenia związanego z możliwościami osiągnięcia zmian w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy. Poza wskazywanymi wyżej korzystnymi uwarunkowaniami koniunkturalnymi czy charakterystyką ewaluowanego wsparcia nieukierunkowaną na wywieranie bezpośrednich efektów w sytuacji zawodowej uczestników projektów istotną rolę mogą odgrywać motywacje uczestników projektów do korzystania ze wsparcia. Jak bowiem wskazują przedstawiciele pracodawców istotną motywacją dla wielu uczestników projektów jest osiągnięcie celów pozazawodowych, odnoszących się do sfery związanej z życiem prywatnym (np. uzyskanie większej swobody w komunikacji w językach obcych na potrzeby prywatnych wyjazdów). Oczekiwania uczestników nie skupiają się w takich przypadkach na pozyskiwaniu atutów, które miałyby na celu poprawę w określonych aspektach ich sytuacji zawodowej, co zapewne nie przekłada się na aktywność w dążeniu do tego rodzaju zmian.

Nie można jednocześnie wykluczyć sytuacji występowania motywacji zawodowych, które również nie będą prowadziły do kreowania poprawy w sytuacji uczestników na rynku pracy. Dla określonej grupy osób celem udziału w projektach mogło być dążenie do zachowania status quo, tj. utrzymanie zatrudnienia u bieżącego pracodawcy czy uniknięcie utraty pracy. W tym przypadku braku poprawy identyfikowanej w ramach wskaźnika rezultatu nie należy utożsamiać z brakiem skuteczności działań projektowych.

Dodatkowo także, co również podkreślają uczestniczący w badaniu pracodawcy, można dopuścić możliwość występowania sytuacji, kiedy występowanie zmian traktowanych zgodnie z metodologią wyliczania wskaźnika rezultatu długoterminowego jako symptomów poprawy, nie jest tak traktowane przez samych uczestników. Przejawia się to brakiem dążenia do zmiany w swojej sytuacji zawodowej (np. zwiększenia wymiaru czasu pracy) motywowanym chęcią uniknięcia określonych następstw związanych chociażby z utratą określonych świadczeń socjalnych czy ograniczeniami w opiece nad osobami zależnymi.

Oceniając skuteczność interwencji objętej niniejszą ewaluacją należy mieć także na uwadze specyfikę form wsparcia oferowanych w projektach. To kolejny aspekt, który różnicuje zakres i skalę zmian w sytuacji uczestników projektów. Bazując na wynikach badania ilościowego można stwierdzić, że szkolenia/kursy (PI 10iii oraz PI 10iv), usługi rozwojowe w ramach PI 8v oraz usługi związane z opieką nad dziećmi do lat 3 oferowane w ramach PI 8iv w największym stopniu wpływały pozytywnie na sytuację zawodową uczestników projektów. Jednak mając na uwadze nie tyle estymowaną na populację liczbę osób, których sytuacja uległa zmianie, lecz sam udział osób, u których odnotowano zmianę, na tle pełnej zbiorowości uczestników projektów przypisanych do danego PI, należy podkreślić skuteczność projektów realizowanych w ramach PI 9iv. W ich wypadku u 19,2% osób odnotowano poprawę sytuacji w ramach któregoś z wymiarów ujętych w konstrukcji wskaźnika rezultatu długoterminowego.

Struktura projektów, jak również oferowane w ich ramach formy wsparcia wydają się więc być istotnymi determinantami uzyskiwanych wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego, a także wpływać na inne parametry wskaźnika, jak chociażby relatywnie gorsze w porównaniu z 1 pomiarem efekty projektów w przypadku kobiet. W trakcie 1 pomiaru nie stwierdzono istotnych różnic pomiędzy sytuacją kobiet i mężczyzn, podczas gdy obecnie odnotowano mniej korzystną sytuację w przypadku kobiet. Wydaje się, że mogą mieć na to wpływ zarówno struktura projektów objętych badaniem, jak i ich uczestników. Należy zwrócić uwagę na to, że w bieżącej edycji badania znacząco wzrósł udział osób korzystających z projektów w ramach PI 9iv, polegających na świadczeniu szeroko rozumianych usług społecznych (por. rozdział III). Występujące różnice mogą być również pochodną mniejszej mobilności kobiet wynikającej z pełnionych przez nie ról społecznych (opiekuńczych i wychowawczych), które są im stereotypowo przypisywane. Pełnienie tego rodzaju ról społecznych może wpływać choćby na występującą rzadziej niż u mężczyzn zmianę miejsca pracy czy stanowiska na takie, które wymaga wyższych kompetencji, a więc w domyśle inwestowania czasu prywatnego w pracę.

Z ujawnionego rozkładu danych obrazujących sytuację uczestników projektów na rynku pracy wynika przesłanka uwzględnienia w przyszłości w podobnych ewaluacjach w większym stopniu aspektów jakościowych związanych z wykonywaną pracą. Jak pokazały wyniki badania tzw. zmiany pozawskaźnikowe mające w dużej mierze charakter subiektywnych ocen sytuacji zawodowej respondentów (dotyczyły np. adekwatności wynagrodzenia czy

poziomu obaw o utratę pracy) występowały wyraźnie częściej i to niezależnie od zachodzących zmian w formach zatrudnienia czy wymiarze czasu pracy.

Nie straciło na aktualności założenie przyjęte w ramach podsumowań wyników badania z 1 pomiaru, zgodnie z którym zakres zmian w sytuacji odbiorców wsparcia oferowanego w ramach WRPO 2014+ na rynku pracy może być szerszy niż przyjęty w Wytycznych do określania wpływu interwencji programów operacyjnych na zatrudnienie i rynek pracy. Konstrukcja wskaźnika rezultatu nie uwzględnia bowiem szeregu aspektów, które mogą mieć miejsce również wtedy, kiedy uczestnik projektu nie zmienia miejsca lub stanowiska pracy, formy zatrudnienia czy wymiaru czasu pracy. Wreszcie wspomniana wcześniej specyfika wsparcia kierowanego do uczestników nie zawsze uprawnia do oczekiwania wystąpienia określonych rezultatów, zwłaszcza w relatywnie krótkim przedziale czasowym. Efekty te są dostrzegalne w perspektywie długofalowej, czego przykładem mogą być chociażby programy zdrowotne czy projekty zakładające podnoszenie jakości kształcenia.

Dodatkowo wpływ na sytuację uczestników na rynku pracy mogą mieć aspekty, które pozostają poza sferą oddziaływania projektowego. Z jednej strony bowiem duże znaczenie mają uwarunkowania koniunkturalne przejawiające się chociażby korzystną sytuacją na rynku pracy, która powoduje większą skłonność pracodawców do zatrudniania na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu czy oferowanie podwyżek. Nie bez znaczenia są ponadto kwestie leżące po stronie samych uczestników, np. ukończenie kursów, szkoleń czy etapów kształcenia czy podejmowanie ryzyka związanego z prowadzeniem własnej działalności gospodarczej równoległe z wykonywaniem pracy najemnej.

VI. Ocena użyteczności interwencji (Moduł 2)

6.1. Oczekiwania i potrzeby uczestników projektów

Przystępowanie do projektów wiązało się po stronie uczestników z oczekiwaniami osiągnięcia określonych efektów. W ramach badania ilościowego poproszono uczestników projektów o odniesienie się do tego, w jakim stopniu udział we wsparciu przyczynił się w wybranych aspektach do osiągnięcia pożądaných skutków.

Jak wynika z poniższego zestawienia oczekiwania respondentów koncentrowały się w dużej mierze na uzyskaniu większej satysfakcji z wykonywanej pracy, choć jest to akurat czynnik, który można wiązać z pozostałymi. Na satysfakcję wpływa bowiem szereg czynników związanych z wysokością wynagrodzeń, wymiarem czasu pracy czy stabilnością zatrudnienia (jego formą). Oczywiście można go wiązać również z możliwością bardziej efektywnego wykonywania obowiązków zawodowych. Spektrum możliwych uwarunkowań jest tu bardzo szerokie.

Wykres 30. Występowanie u respondentów określonych oczekiwań w efekcie udziału w projekcie



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Generalnie rzecz biorąc jakichkolwiek zmian w swojej sytuacji zawodowej w efekcie udziału w projekcie relatywnie częściej oczekiwali uczestnicy projektów z obszaru rynku pracy i edukacji, jak również mężczyźni oraz osoby młodsze.

Tabela 42. Występowanie u respondentów określonych oczekiwań w efekcie udziału w projekcie wg PI, płci, grup wieku i wykształcenia

	Zmiana miejsca pracy	Uzyskanie awansu	Uzyskanie wyższego wynagrodzenia	Uzyskanie stabilniejszego zatrudnienia	Uzyskanie zatrudnienia w oczekiwanym wymiarze czasu pracy	Uzyskanie większej satysfakcji z wykonywanej pracy
PI						
8iv	21,2%	22,4%	31,8%	50,6%	51,8%	43,5%
8v	18,1%	31,7%	48,2%	42,9%	24,8%	64,2%
8vi	6,0%	5,4%	12,2%	12,3%	9,5%	17,1%
9i	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%
9iv	19,6%	17,7%	27,3%	25,4%	21,5%	38,3%
9v	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

	Zmiana miejsca pracy	Uzyskanie awansu	Uzyskanie wyższego wynagrodzenia	Uzyskanie stabilniejszego zatrudnienia	Uzyskanie zatrudnienia w oczekiwanym wymiarze czasu pracy	Uzyskanie większej satysfakcji z wykonywanej pracy
10i	3,7%	17,1%	38,0%	24,5%	19,4%	59,3%
10iii	30,6%	27,7%	36,3%	42,3%	22,5%	59,1%
10iv	42,7%	41,9%	60,2%	52,0%	35,0%	64,4%
pleć						
kobieta	16,5%	16,7%	27,0%	28,5%	18,6%	41,2%
mężczyzna	31,2%	35,3%	49,5%	45,2%	28,0%	61,7%
wiek						
18 - 29	31,7%	34,8%	51,1%	43,3%	30,8%	56,3%
30 - 39	26,6%	32,2%	43,4%	41,2%	28,2%	55,1%
40 - 49	24,2%	23,0%	35,2%	36,7%	19,0%	51,0%
50 - 59	14,3%	14,3%	25,2%	26,3%	15,6%	41,0%
60 i więcej	20,3%	22,5%	30,5%	33,2%	27,3%	50,8%
wykształcenie						
niższe niż podstawowe	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
podstawowe	21,5%	29,2%	46,2%	33,8%	18,5%	43,1%
gimnazjalne	36,4%	38,6%	54,5%	40,9%	36,4%	54,5%
ponadgimnazjalne	28,1%	27,2%	38,7%	40,4%	24,5%	54,6%
policealne	11,6%	17,5%	28,0%	22,8%	16,0%	29,1%
wyższe	15,3%	20,4%	33,1%	29,5%	20,3%	46,0%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Tabela 43. Stopień spełnienia oczekiwań respondentów związanych z udziałem w projekcie

	Zmiana miejsca pracy (n=885)	Uzyskanie awansu (n=951)	Uzyskanie wyższego wynagrodzenia (n=1403)	Uzyskanie stabilniejszego zatrudnienia (n=1369)	Uzyskanie zatrudnienia w oczekiwanym wymiarze czasu pracy (n=884)	Uzyskanie większej satysfakcji z wykonywanej pracy (n=1960)
w bardzo dużym stopniu	10,9%	8,0%	5,8%	8,0%	14,9%	9,3%
w dość dużym stopniu	16,0%	21,2%	14,5%	26,1%	29,8%	30,9%
umiarkowanie	34,5%	38,9%	41,8%	45,4%	40,6%	43,4%
w dość małym stopniu	9,0%	9,6%	11,8%	6,1%	4,1%	7,0%
w bardzo małym stopniu	22,5%	18,9%	21,3%	11,0%	7,5%	7,7%
nie umiem ocenić	7,1%	3,4%	4,6%	3,4%	3,2%	1,7%

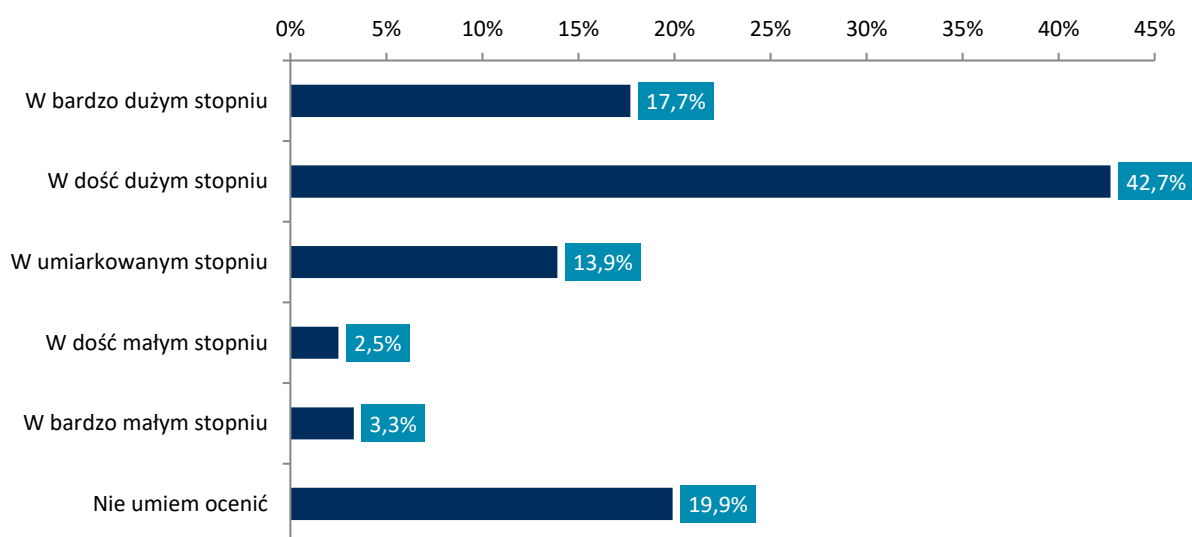
Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Badanie ilościowe ujawniło, że projekty w niejednakowym stopniu były w stanie zaspokoić oczekiwania uczestników projektów. Jak wynika z tabeli 43 w najmniejszym stopniu udało się spełnienie oczekiwań związanych ze zmianą miejsca pracy oraz wyższym wynagrodzeniem. Wydaje się, że spektrum czynników, które o tym decydują jest dość szerokie, i należy brać pod uwagę nie tylko działania projektowe, ale także osobiste zaangażowanie danej osoby np. poszukiwanie pracy. W kwestii wyższego wynagrodzenia z kolei, zwłaszcza u dotychczasowego pracodawcy, nie są bez znaczenia dotychczasowe osiągnięcia danego pracownika i jego zaangażowanie oraz wkład w rozwój firmy, jak również gotowość danego pracodawcy do zwiększania wynagrodzeń. W największym stopniu z kolei spełnione zostały oczekiwania

związane z uzyskaniem większej satysfakcji z wykonywanej pracy, co jest o tyle zrozumiałe, że np. nabycie określonych kwalifikacji może być ułatwieniem w wykonywaniu obowiązków zawodowych przyczyniając się właśnie do osiągania przez daną osobę większego zadowolenia z wykonywanej pracy. Generalnie rzecz biorąc hierarchia oczekiwań stworzona w oparciu o ocenę stopnia ich zaspokojenia prezentuje się następująco:

- dopasowanie wymiaru czasu pracy do preferencji uczestników (44,7% ocen pozytywnych⁶⁸);
- zapewnienie większej satysfakcji z wykonywanej pracy (40,2% ocen pozytywnych);
- uzyskanie stabilniejszego zatrudnienia (34,1% ocen pozytywnych);
- uzyskanie awansu (29,2% ocen pozytywnych);
- zmiana miejsca pracy (26,9% ocen pozytywnych);
- uzyskanie wyższego wynagrodzenia (20,3% ocen pozytywnych).

Wykres 31. Zgodność form udzielonego wsparcia z potrzebami uczestników projektów



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Odrębną kwestią jest to, w jakim stopniu projekty odpowiadały na potrzeby ich uczestników. Z udzielonych odpowiedzi wynika, że potrzeby te zostały zaspokojone, w co najmniej dość dużym stopniu u 60,4% uczestników projektów. Główne przyczyny niekorzystnych ocen (tj. wskazujących na małą lub bardzo małą zgodność form udzielonego wsparcia z potrzebami uczestników projektów – w sumie 5,8% wskazań) wynikają z tego, że w ocenie respondentów projekt nie przełożył się na efekty w postaci poprawy sytuacji zawodowej bądź efekty te były niewielkie. Był to podstawowy zarzut formułowany przez respondentów, choć trzeba ponownie podkreślić, że formy wsparcia były podporządkowane realizacji celów

⁶⁸ Suma wskazań na oceny wskazujące na zaspokojenie oczekiwań w stopniu dość dużym lub bardzo dużym.

przypisanych do każdego OP/PI. Te z kolei nie zawsze zakładały jako bezpośredni rezultat osiągnięcie określonego efektu w sytuacji uczestników na rynku pracy, pozwalając jednak na osiągnięcie korzyści w sferze osobistej. Warto przy tym podkreślić, że respondenci zgłaszający negatywne oceny w większości przypadków nie byli w stanie uzasadnić swojej oceny.

Wykres 32. Wskazane przyczyny niezgodności form udzielonego wsparcia z potrzebami uczestników projektów objętych ewaluacją oraz inne czynniki przesądzające o niespełnieniu oczekiwań uczestników projektów



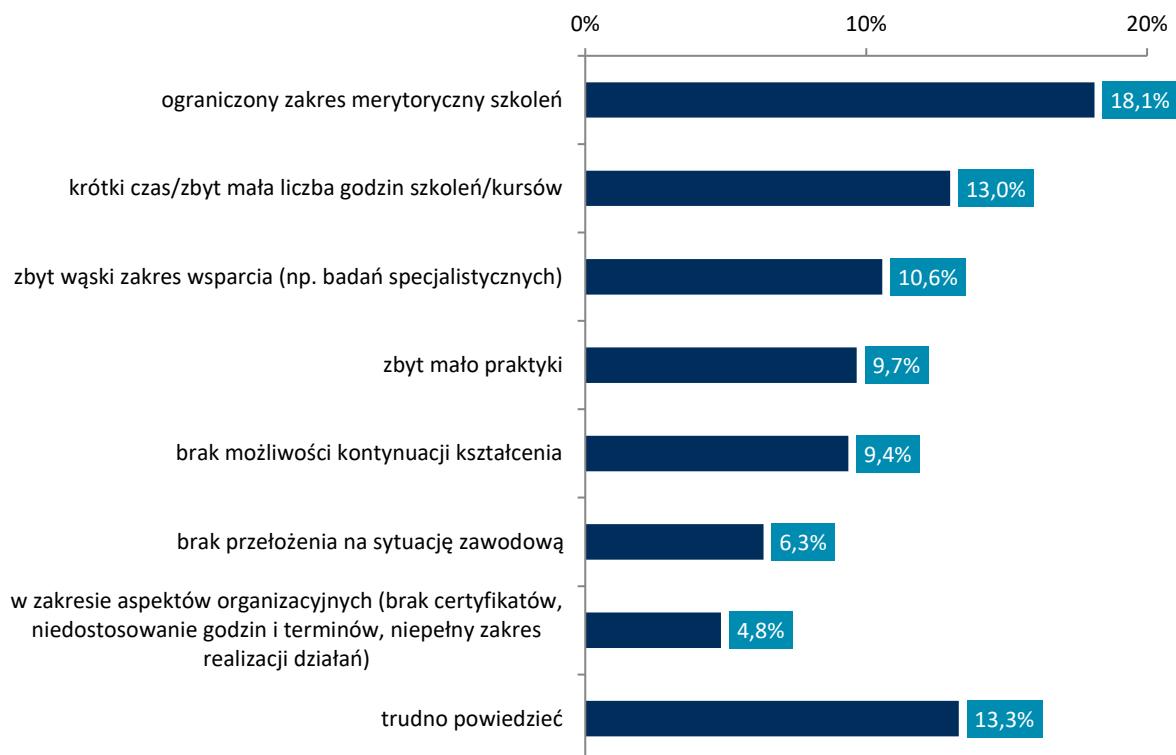
Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=772⁶⁹

Główne niezaspokojone potrzeby wiązały się z niespełnieniem oczekiwań odnośnie zakresu działań projektowych, czy to zakresu merytorycznego (w przypadku kursów/szkoleń), czy generalnie zakresu oferty (np. zbyt małej liczby godzin szkoleń/kursów lub zbyt małej liczby oferowanych badań). Poza tym niezaspokojone potrzeby uczestników projektów wiązały się z ograniczonym ich zdaniem wpływem projektów na sytuację zawodową. Generalnie jednak uczestnicy projektów w większości przypadków (ogółem dotyczyło to około 91% respondentów badania ilościowego⁷⁰) stwierdzali niewystępowanie potrzeb, które pozostały niezaspokojone w efekcie korzystania ze wsparcia. Dodatkowo warto podkreślić, że w większości przypadków niezaspokojone potrzeby nie wywarły zdaniem respondentów żadnego wpływu na ich sytuację zawodową (por. wykres 34).

⁶⁹ Podana liczebność odpowiada liczbie respondentów, którzy udzielili odpowiedzi swobodnych w pytaniu P30.

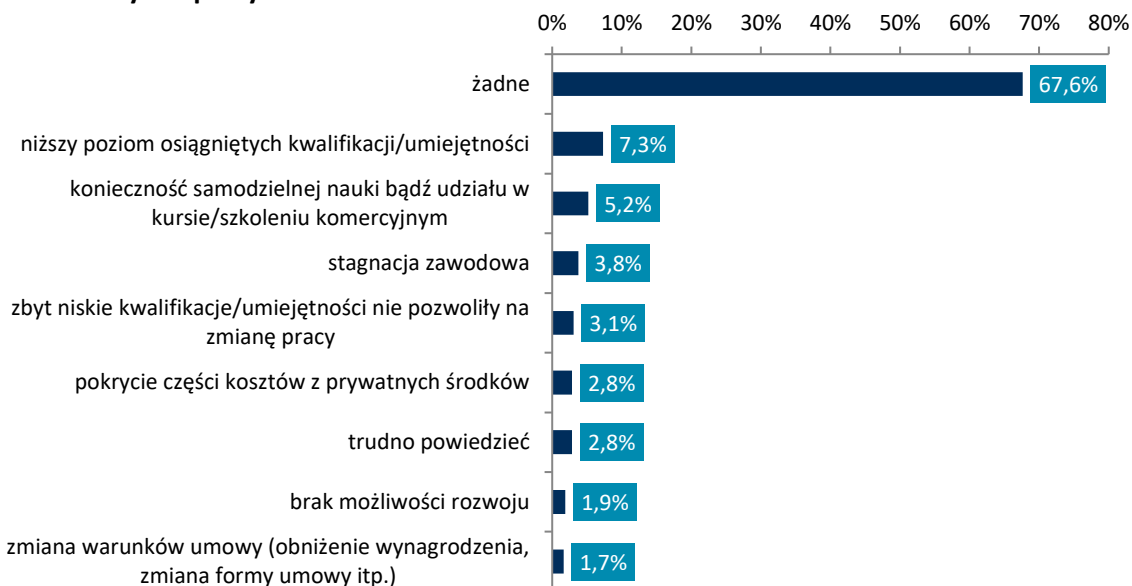
⁷⁰ Jest to różnica pomiędzy liczbą osób, które wskazywały na przyczyny niezaspokojonych potrzeb (por. wykres 33), a wielkością populacji uczestników badania.

Wykres 33. Przyczyny niezaspokojenia potrzeb uczestników projektów



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=331⁷¹

Wykres 34. Główne konsekwencje wynikające z niezaspokojenia potrzeb dla sytuacji uczestników projektów na rynku pracy



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=331⁷²

⁷¹ Podana liczebność odpowiada liczbie respondentów wskazujących w pytaniu P31 na konkretne formy wsparcia, w przypadku których nie zostały zaspokojone określone potrzeby (odpowiedzi a-d).

⁷² Podana liczebność odpowiada liczbie respondentów, którzy w pytaniu P31 wskazali na występowanie niezaspokojonych potrzeb.

Natomiast w trakcie zogniskowanych wywiadów grupowych niektórzy ich uczestnicy wyrażali opinię, że potrzeby pracowników dotyczące wsparcia projektowego są obecnie ograniczone ze względu na dobrą dla pracownika sytuację na rynku pracy. Okoliczności, w których pracownik jest rzadkim zasobem na rynku pracy, powodują, że nie musi on inwestować w siebie w takim stopniu, w jakim było to konieczne w okresie, gdy liczba poszukujących pracy przewyższała liczbę ofert. Oznacza to, że należy zakładać spadek zainteresowania ofertą, która nie jest dostatecznie dostosowana do sprecyzowanych oczekiwań pracowników. Przewidywanie to jest oparte na założeniu, że obecnie pracownicy będą rzadziej niż w poprzednim okresie decydować się na kończenie kursów i szkoleń. Obecnie osoby pracujące nie poszukują wielu takich form rozwoju swoich kompetencji, lecz skupiają się na konkretnych, które w myśl ich oczekiwań przełożą się na poprawę ich sytuacji. W przeciwnym razie nie podejmują kształcenia czy innych działań, które miałyby im być potrzebne tylko jako swego rodzaju „polisa ubezpieczeniowa”, chroniąca przed utratą pracy.

(...) nie mogliśmy żadnego projektu napisać dla naszych pracowników, jeżeli korzystali, to bez naszej wiedzy, co dla nas jest średnio korzystne, no bo jeżeli zdobędą wyższe kwalifikacje, no to będą bardziej atrakcyjni na rynku pracy. (...) Więc myślę, że nikt nie przewidział takiej dynamiki rynku pracy, bo patrząc (...) 2014, jeszcze wcześniej był zupełnie inny rynek pracy. (...) mam wrażenie, że wszyscy, którzy chcą pracować to już pracują, bez... czy uczestniczą w programach integracji, czy nie. Także teraz jakby zupełnie inne oddziaływanie.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

To też jest prawda, że teraz trudniej jakby jest zdobyć uczestników projektu czy programu niż parę lat wcześniej, tak, bo ta dostępność jest mniejsza. Bo jeżeli pracownik ma możliwość polepszenia swoich warunków, nawet zmieniając pracę, polepszenia swoich warunków bez korzystania z udziału w projekcie, to on to robi i nie będzie chciał korzystać. Więc teraz jakby jest trudniej też pozyskać uczestników.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Rozpatrując kwestię specyfiki wsparcia, na które jest zapotrzebowanie, z jednej strony podkreśla się, że potrzebne są wysoce specjalistyczne kursy i szkolenia, które wielu pracownikom pozwoliłyby na jeszcze głębsze niż dotychczas wdrożenie się w ich obowiązki, lecz – z drugiej strony – nadal są obecne na rynku kategorie osób pracujących, dla których realną wartość mają zupełne podstawy obsługi komputera. Dotyczy to w znacznej mierze osób w wieku przedemerytalnym, lecz również i innych kategorii adresatów wsparcia. Wnioskiem, który można na tej podstawie sformułować, jest postulat zapewniania możliwie różnorodnego wsparcia – uwzględniającego bardzo zróżnicowane potrzeby różnych grup docelowych, do których wsparcie miałoby być adresowane. Sformułowanie takiego właśnie wniosku jest doniosłym wkładem badania jakościowego w prezentowane w niniejszym raporcie analizy, ponieważ samo w sobie badanie ilościowe prezentuje wyniki, które sugerowałyby występowanie większego poziomu podobieństwa czy jednolitości sytuacji uczestników projektów, niż sugerowałoby to wnikliwsze przeanalizowanie wszystkich tych uwarunkowań, które przesądzają o decyzji o uczestnictwie w projekcie danego rodzaju.

Można zatem sformułować konkluzję, że potwierdzona została trafność różnorodności wsparcia zapewnianego w ramach WRPO – od wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem cyfrowym w PI 10iii, przez wsparcie MMŚP i dobór stosownych dla nich szkoleń o różnej tematyce i poziomie, po PI 10iv, które umożliwia wybór różnej tematyki i poziomu szkoleń dla osób, które chcą samodzielnie kształtować ścieżkę swojej kariery.

(...) także te kursy komputerowe, które dzisiaj w ramach takich programów się odbywają, na pewno dały... (...) Wyrównanie szans utrzymania tego miejsca pracy, ze względu na umiejętności, tak. (...) jest to tak powszechne, że osoby takie 50+, czy w granicach tych 60 lat, no nie uczyły się tej obsługi komputera gdzieś na poziomie szkół, tylko dopiero właśnie miejsce pracy i warunki pracy wymusiły to na pracownikach i tutaj wsparcie unijne czy ze środków pomocy było rzeczywiście jak najbardziej trafione.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Kurs komputerowy też, bo w wielu wypadkach wiadomo, nie wszyscy ładnie klikają, jak to się ładnie mówi, po tych klawiaturach. Trzeba się uczyć. Ja mówię o tych starszych, prawda, którzy mają te 50+. Ja skorzystałem z takiego programu, akurat nie komputerowego, ale akurat muszę powiedzieć jedno, że tego typu programy dla wielu ludzi, którzy do tej pory, przepraszam za określenie, chodziłem swego czasu na kontrole do zakładów pracy i widziałem u dyrektorów, u prezesów, widziałem w gabinecie, monitory komputerowe. Znaczą, ale tylko monitor, jako atrapa, że wystrój, że dobrze mieć. Bo prawdziwy komputer to jest u Pani Halinki w księgowności. Także słuchajcie, takie rzeczy były. My się śmiejemy, ale to jest właśnie, na tym polegały te kursy i ja myślę, że nauczanie się, tu enter, włączam, wyłączam i tak dalej, dla nas będących tutaj, komputer, jako taki to jest miejsce pracy, prawda, a teraz dla wielu osób to jest normalnie coś, na co patrzą jak na jeża, że go lepiej nie ruszać, bo się na tym nie znam.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Uczestnicy wywiadów zogniskowanych dostrzegają, że w zależności od poziomu wykształcenia uczestników różne są pożądane instrumenty, dzięki którym realizowane jest wsparcie projektowe. Dla osób z wyższym wykształceniem wartość będą miały studia podyplomowe, zaś dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym – przede wszystkim nabywanie uprawnień do objęcia danego stanowiska pracy. Jest to więc kolejny argument na rzecz zapewniania możliwie różnorodnego wsparcia – stanowiącego odpowiedź na bardzo zróżnicowane potrzeby różnych grup docelowych.

Ja myślę, że tu zapotrzebowanie jest bardzo duże na doksztalcenie, nie tylko w zakresie szkoleń, ale również studiów podyplomowych i tak dalej. My przyznajemy środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego na doksztalcenie pracowników, no to widzimy jak ogromne jest zainteresowanie w Poznaniu i w powiecie poznańskim tym funduszem. W tej chwili mamy do wykorzystania po 300 tys. zł na ten cel, a wpłynęły wnioski na ponad 2 mln zł.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

...pojawiały się projekty i pojawiały się oferty kwalifikacji, tak? Konkretnych, twardych, bo to nie były... No to ja myślę, że to też stąd. No młody człowiek bezrobotny, jeśli mógł zrobić porządną kurs ładowacza koparki, czegoś, który daje twarde kwalifikacje, potem z tym pójść na rynek pracy, no to trzeba powiedzieć, że ok., miał dobrą ocenę, bo to dało

mu pracę w tych firmach, o których mówisz chociażby. Więc może dlatego. Wysokie bezrobocie szczególnie w grupie ludzi młodych w tym przedziale wiekowym, z niskim wykształceniem, no więc pewnie rynek po prostu jest zadowolony z tej oferty i korzysta z tych twardych szczególnie kwalifikacyjnych. W ciągu kilku miesięcy można było dostać kwalifikacje, gdzie wcześniej trzeba było robić latami, bo przez zawodówkę albo coś. A tu pół roku i twarde kwalifikacje.

[FGI PRACODAWCY PODREGION KONIŃSKI]

Mając na uwadze problematykę interwencji RPO warto przytoczyć wypowiedź jednego z uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych, który stwierdził, że osoby starsze, lecz jeszcze przed wejściem w wiek emerytalny, niekiedy nawet mogąc skorzystać z efektów wsparcia, nie decydują się na zmierzenie się z wyzwaniem, ponieważ nastawiają się już na przejście na emeryturę. Powoduje to, że niezależnie od jakości czy trafności oferty trudne może być wypracowanie wśród tych osób takich efektów, jakie odpowiadałyby założeniom projektów mających za zadanie poprawę sytuacji zawodowej ich uczestników.

Ja na przykład... jedna z pań, która u mnie była w ramach programu, stwierdziła, że na przykład, że ona się w tym nie czuje (...) my nawet jej chcieliśmy zaproponować umowę, jeszcze, żeby z nami została, ona mi powiedziała, że nie, bo to była pani właśnie w wieku emerytalnym, tak? I ona powiedziała, że ona sobie woli odpocząć, że to jest praca nie dla niej, że dla niej to jest za ciężko, praca z ludźmi ją męczy, tak? Więc kwestia tego, czy te programy na pewno były takie, jak te osoby mają predyspozycje.

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

Jak było to już wcześniej podkreślane w toku niniejszych rozważań, część efektów odnotowywana jest w odniesieniu do innych sfer niż zawodowa. Wsparcie projektowe oddziałuje zatem na jakość życia w odniesieniu do sfery prywatnej, w obrębie której można wyróżnić sposoby spędzania wolnego czasu czy czynniki powiązane z podtrzymywaniem czy umacnianiem relacji rodzinnych. W tym ostatnim przypadku przykładowym czynnikiem pozwalającym na wypracowanie takiego efektu jest opanowywanie znajomości języka obcego. Wniosek ten stanowi ważne dopełnienie wyników badania ilościowego, które zostało przede wszystkim ukierunkowane na uchwycenie obiektywnych i subiektywnych wymiarów poprawy sytuacji zawodowej objętych badaniem osób. Nawet w tym drugim przypadku, to jest w odniesieniu do subiektywnych przeświadczeń respondentów, zastosowane narzędzie badawcze nie pozwala na obszerniejsze wnioskowanie na temat przełożenia wsparcia projektowego na inne sfery aktywności uczestników projektów niż sfera zawodowa. Na jego podstawie można jedynie domniemywać, że jeśli uczestnictwo w projekcie jest pozytywnie waloryzowane, zaś wpływ na sytuację zawodową zasadniczo niedostrzegany, to wówczas należy zakładać, że brane pod uwagę były przede wszystkim inne motywy. Natomiast samo pogłębienie tych kwestii w badaniu ilościowym nie mogło mieć miejsca bez negatywnego oddziaływania na poziom zrealizowanej próby badawczej. Innymi słowy mówiąc, specyfika badania mierzącego wpływ interwencji WRPO na wielkopolski rynek pracy powodowała, że należało się przede wszystkim skupić na

wymiarach związanych z zatrudnieniem uczestników projektów, zmianami w tym zakresie oraz oczekiwaniami uczestników dotyczącymi tej konkretnie sfery ich aktywności.

Na temat tego, że się może nie pogorszyło. No moja pracownica poszła na kurs języka po to, żeby być bardziej odważna i jeździć na wycieczki zagraniczne, więc jej się nic nie zmieniło, ale nie... (...) gdyby było pytanie, czy jej się poprawiło w pracy, to by powiedziała, że pewnie nie, bo tak samo (...) Najwyżej samopoczucie ma lepsze i możemy sobie pogadać, no.

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

Wśród rozmówców pojawił się głos akcentujący potrzebę wyodrębnienia wsparcia dla pracowników w obszarze miękkich kompetencji czy też działań związanych w wypaleniem zawodowym albo stresem w pracy.

Właśnie te projekty, które gdzieś tam są i jakby ta ścieżka, pójście nawet dla dorosłych, już pracujących, też byłoby fajnie, gdyby ta ścieżka się odróżniła, nie tylko na dokształcanie z wiedzy, ale również tych podstawowych umiejętności samooceny, samokrytyki, takich interpersonalnych. To też jest, myślę, dobry kierunek, żeby dla pracujących już ludzi, żeby gdzieś złapać ten dystans, ale też jakby, czy ja naprawdę umiem, czy ja się staram, tak? A jeśli się nie staram, mam gorsze dni czy gorszy okres w życiu, no to OK, ale nie mogę oczekiwać, że trzeba gratyfikacji, tak?

[FGI PRACODAWCY PODREGION KALISKI]

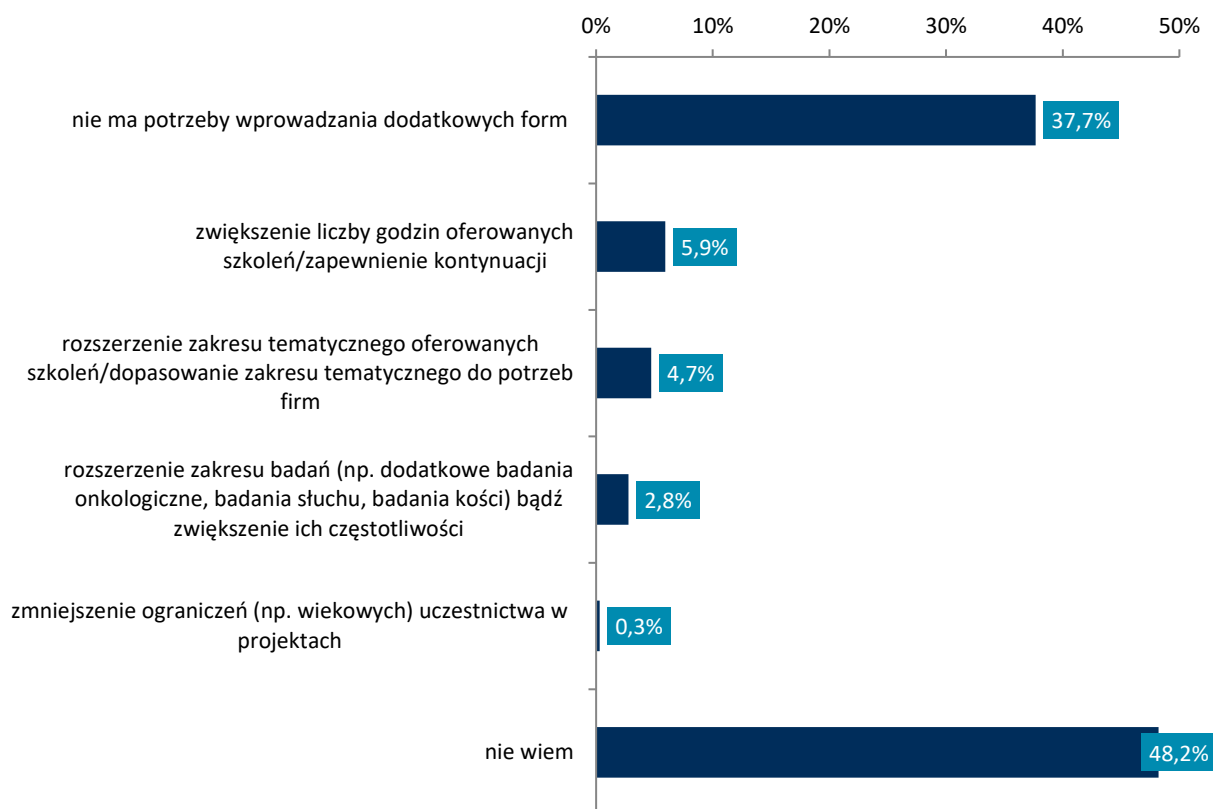
Odrębną kategorię odbiorców wsparcia stanowią nauczyciele. W ich przypadku efekty wsparcia projektowego bywają bardzo realne, lecz jedynie w obrębie ich nauczycielskiej ścieżki zawodowej. Rozważanie okoliczności znalezienia innej pracy jest zupełnie nieadekwatne wobec ich sytuacji. Każdorazowo, gdy dochodziłoby do zmiany pracy przez nauczyciela, scenariusz taki należałoby w większości przypadków uznawać za niepowodzenie interwencji mającej na celu poprawę potencjału dydaktycznego placówek edukacyjnych. Mając więc na uwadze większość wymiarów występowania zmiany korzystnej, przede wszystkim tych ujętych we wskaźniku, należy stwierdzić, że pomiar wpływu interwencji WPRO nie jest w pełni adekwatny do sytuacji nauczycieli, którzy uczestniczyli w projektach opracowanych z myślą o rozwoju ich kompetencji zawodowych. Stwierdzenie to stanowi jeden z istotnych wniosków przedmiotowej ewaluacji.

Ja mam to samo tutaj zdanie, co panie ze szkół, no bo my generalnie, tak jak mówimy, poszerzają swoje umiejętności nauczyciela, oczywiście na rynku pracy, jeżeli on by oferował mi jakiekolwiek miejsca w szkołach, to no taki nauczyciel jest atrakcyjniejszy, bo ma większe możliwości dyrektor przydzielić mu godziny i to jest nam łatwiej wtedy, powiedzmy, w projekcie organizacyjnym gdzieś tam ująć tego nauczyciela i dać mu ten etat, który mu się tam należy. Ale tak, czy to wielki wpływ na nasz akurat, na edukacyjny rynek pracy, to bym powiedział, że raczej w wypadku nauczyciela na przykład młodego, który robi staż, to oczywiście daje mu możliwości zdobycia jakichś tam dodatkowych kompetencji czy kwalifikacji i że tak powiem, podnieść swój status w zawodzie, ale tu na tym rynku pracy dla niego się nic nie zmienia, bo on ma ten sam... to samo stanowisko i te same pieniądze, więc tutaj nie...

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

Przechodząc natomiast do wniosków płynących z badania ilościowego należy wskazać, że pomimo sygnalizowania braków czy niezaspokojenia potrzeb respondenci albo nie wykazywali potrzeby wprowadzania dodatkowych form, albo nie potrafili ich określić (w sumie 85,9% wskazań na te dwie opcje odpowiedzi). Pozostałe 14,1% osób wskazywało nie tyle na dodatkowe formy, co na rozwinięcie już oferowanych, np. poprzez zwiększenie liczby godzin czy rozszerzenie zakresu tematycznego szkoleń/kursów.

Wykres 35. Dodatkowe formy wsparcia, jakie należałoby wprowadzić, aby w przyszłości projekty lepiej zaspokajały potrzeby odbiorców wsparcia



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

6.2. Oczekiwania i potrzeby pracodawców

Zagadnienie zapotrzebowania pracodawców na pracowników z określonymi kwalifikacjami nabiera znaczenia zwłaszcza na tych etapach koniunktury gospodarczej, kiedy podaż pracowników, nie tylko osób o wysokich kwalifikacjach, ulega na tyle mocnemu ograniczeniu, że wpływa na możliwości rozwojowe firm. Z taką sytuacją mamy do czynienia obecnie, czego obrazowaniem jest niska stopa bezrobocia oraz problemy z pozyskaniem pracowników, nawet do prac niewymagających wysokich kwalifikacji. Tego rodzaju narracja mówiąca o braku pracowników obowiązuje od około czterech lat w dyskursie publicznym. Warto jednak podkreślić, że mówimy tu głównie o ilościowej relacji między popytem i podażą. Same zaś ogólne oczekiwania pracodawców wobec określonych grup kandydatów (np. handlowców, pracowników biurowych czy robotników wykwalifikowanych) pozostają niezmiennie. Dotyczą one głównie doświadczenia w danym zawodzie czy aktywności oraz wykształcenia (formalnego potwierdzania nabytych kwalifikacji).⁷³

Samo zapotrzebowanie na konkretne kompetencje ulega zmianie głównie w efekcie zachodzących w gospodarce zmian strukturalnych czy technologicznych skutkujących np. automatyzacją procesów produkcyjnych czy rozwojem określonych gałęzi wytwórczości. Oczywiście dzieje się tak pomimo niezmiennej dużej roli, jaką odgrywają kompetencje zawodowe niezależnie od etapu cyklu koniunkturalnego. Trudno bowiem oczekiwać, że pracodawcy będą chcieli zatrudniać do prac wymagających określonych umiejętności (nawet jeśli ogólne zapotrzebowanie na pracę jest niewielkie) osoby nieposiadające kwalifikacji odpowiednich dla danego stanowiska pracy czy zawodu. Wobec poważnych trudności rekrutacyjnych, jakich doświadczają obecnie pracodawcy, kwestie deficytów kompetencyjnych, choć istotne, schodzą jednak na dalszy plan. W sytuacji niedoborów kadrowych, które występują zwłaszcza w dużych miastach, obniża się wymogi wobec kandydata, godząc się na jego braki kompetencyjne i planując ich uzupełnienie w miejscu pracy.⁷⁴

W kontekście zakresu interwencji objętej niniejszą ewaluacją należy podkreślić, że oddziaływała ona na dwa zasadnicze obszary związane z uczestnictwem w rynku pracy. Część projektów była bowiem dedykowana rozwojowi kwalifikacji i kompetencji zawodowych (np. projekty w ramach OP 8. Edukacja czy PI 8v), inne z kolei były dedykowane likwidacji barier w dostępie do rynku pracy (np. realizacja projektów polegających na wsparciu rozwoju miejsc opieki nad dziećmi, programów prozdrowotnych czy projektów z zakresu szeroko rozumianego włączenia społecznego). Z punktu widzenia pracodawców szczególnie istotne wydają się projekty z pierwszej grupy, bowiem to ten obszar (bezpośredniej relacji

⁷³ M. Kocór, A. Strzebońska, M. Dawid-Sawicka, 2015, Rynek pracy widziany oczami pracodawców, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa, str. 8-9

⁷⁴ M. Jelonek (red.), 2019, Analiza zapotrzebowania na kompetencje w gospodarce i na rynku pracy wraz z badaniem wartości docelowej wspólnego wskaźnika długoterminowego POWER w obszarze szkolnictwa wyższego, Warszawa

pracownika z pracodawcą) przedstawiciele pracodawców posiadają najwięcej doświadczeń, ale i oczekiwań.

Wśród postulatów objętych badaniem pracodawców należy wskazać oczekiwanie, by kursy miały swoje kontynuacje na wyższych poziomach. W przypadku kursów językowych postulat ten jest wyrażany poprzez wyszczególnienie poziomu certyfikatu, jaki uczestnicy uzyskiwaliby na koniec kursu.

I od razu mówię, dla mnie to było jak najbardziej korzystne. Ubolewam, że skończyło się tylko na tym jednym etapie, czyli A1. Chciałoby się dalej, zobaczymy jak będzie, poczekamy jak będzie z ewentualnym dofinansowaniem.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Istotnym argumentem w kontekście niniejszych rozważań jest zastrzeżenie uczestników wywiadów, że podnoszenie kompetencji pracowników obecnie wykonujących najprostsze prace niekoniecznie jest zbieżne z interesem wielkopolskich pracodawców. Pracodawcy mają bowiem obecnie spory problem z pozyskiwaniem pracowników skłonnych wykonywać najprostsze prace, więc jeśli podnoszenie kompetencji obecnych pracowników powoduje ich przemieszczanie się na stanowiska wymagające wyższych kwalifikacji, to obserwowana sytuacja deficytu ulegnie jedynie pogłębieniu. Obawy te znajdują potwierdzenie w analizach dotyczących wielkopolskiego rynku pracy. Główną grupą pracowników poszukiwanych przez wielkopolskich pracodawców są osoby wykonujące proste prace. Zapotrzebowanie na tego rodzaju pracowników stanowiło około połowy zawodów zgłoszonych przez pracodawców do PUP, przy czym dane te odnoszą się jedynie do ofert pracy, dla których liczba ofert w całym regionie była większa niż 1 000.⁷⁵ Zatem w świetle tych danych opinie uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych mogą odzwierciedlać zjawisko o istotnym znaczeniu dla regionalnego rynku pracy.

Jest duża grupa osób, która nie podejmuje pracy, ale jej nie podejmie, bo nie jest przygotowana. Jest duża grupa, która jednak ma większe aspiracje, ambicje i wymogi od miejsca pracy, natomiast jest bardzo duży segment prac najprostszych, nieprzynoszących dużego dochodu, niewymagających wysokich kwalifikacji. Bardzo często realizowanych w bardzo złych warunkach zatrudnienia. I teraz każda próba oddziaływania na pracownika powoduje wzrost jego aspiracji. Każde uświadomienie sobie, że te warunki pracy, w których są zatrudniane, są po prostu niegodne i można uzyskać lepsze, no z punktu widzenia pracodawców, no nie jest to szczególnie korzystne, więc trochę ta interwencja jest paradoksalna. Trochę chciana, trochę niechciana.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Można też jednak odnotować głosy o przeciwnym wydźwięku względem tych mówiących o uszczuplaniu kadr w wyniku doszkalania pracowników. Część pracodawców pozyskała bowiem pracowników właśnie dzięki efektom oddziaływania projektów finansowanych w ramach RPO – przykładowo, na rynku pracy dostrzega się obecność zaktywizowanych

⁷⁵ Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, *Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy w 2018 roku*, Poznań, marzec 2019 r., str. 35

zawodowo matek małych dzieci. W kontekście przedmiotowej ewaluacji ważniejsze jest jednak to, że wsparcie projektowe polegające na zapewnianiu miejsc opieki żłobkowej czy przedszkolnej pozwala kobietom pracującym na utrzymanie aktywności zawodowej po zakończeniu urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego.

Znaczy się tak, no warto by było trendy rynku teraz na bieżąco obserwować, tak? Tak jak tutaj właśnie pan dyrektor mówił, że tam były te... opieka nad dziećmi do lat 3, że było takie wejście, tak? To był super program dla tych osób, bo one rzeczywiście, one mogły na tym zyskać.

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

Jeżeli to jest podniesienie swoich kwalifikacji, kurs, czy jakieś szkolenie odbyte jest związane z aktualnie wykonywaną pracą, czyli widać, że wiedza będzie wykorzystana w swojej pracy, to jak najbardziej myślę, że pracodawca ma sygnał, pracownik się szkoli, chce więcej wiedzieć, lepiej funkcjonować, będzie bardziej wydajny i też myślę spojrzenie jest inne na takiego pracownika.

[IDI_4]

W przypadku nauczycieli ich udział w szkoleniach stanowi dla zatrudniających ich placówek podstawę czy też kluczową przesłankę do przyznawania im awansów.

No inaczej awansu [nauczyciele] by nie dostali, jak nie zrobią jakiegoś doskonalenia.

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

W toku wywiadów zogniskowanych pracodawcy wielokrotnie podkreślali, że istnieje duże zapotrzebowanie na kursy dla wykwalifikowanych pracowników fizycznych: elektryków, spawaczy i podobnych fachowców, w tym także budowlańców, lecz również pracowników popularnych w regionie usług, na przykład związanych z serwisowaniem samochodów

Tak, dokładnie. Szkoły nie prowadzą kursów – spawacz, elektryk...

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

Znaczy tak, wiem na pewno, że mnie to mało dotyka. Chcieliśmy po prostu rozwinąć, mamy taką małą firmę, to jest firma jednoosobowa, ja też mam tylko jednego pracownika, i chcieliśmy troszeczkę rozwinąć. Ponieważ prowadzimy wulkanizację i klimatyzację samochodową, o właśnie takie poszerzenie. Sam zresztą pracownik z tym wyszedł, on sam się tym zainteresował. A ja, ponieważ jestem pracodawcą, wyraziłam zgodę, skierowałam go na te warsztaty. W tej chwili mało z tego korzystamy, on był bardzo zadowolony ze szkolenia i na pewno dużo z tego wyniósł. W tej chwili mało z tego skorzystałam, ponieważ nie zaopatrzyliśmy się jeszcze w odpowiedni sprzęt, o tyle powiem.

[IDI_1]

Brakuje technicznych, brakuje kierunków takich typowych mechanicznych, to co mamy w szkolnictwach zawodowych, tego brakuje. Brakuje wykwalifikowanych pracowników. I tak zaniedbane były np. te technika, które były zawodowe.

[FGI PRACODAWCY PODREGION KONIŃSKI]

Więc warto by było śledzić. Teraz na pewno największą bolączką wszystkich pracodawców i na pewno najbardziej to panowie tutaj od tych budowlanych rzeczy, tak? Tych firm, przyznają, że najbardziej chodzi o umiejętności techniczne, tak?

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

U nas nie ma, ale nie ma w ogóle, po prostu nie ma praco... fizycznie nie ma osoby no. My możemy wysłać na 25-300 kursów, nie ma problemu, tylko nie ma fizycznie ludzi do pracy. Nie ma po prostu.

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

I to do tego [kładzenia płytek czy gipsu] nie potrzeba szkoły jakiejś wielkiej, wystarczy tego człowieka... ja tych ludzi jakby nie chcę uczyć, bo ja nie mam czasu, ja chcę pieniądze robić, powiem złośliwie. (...) Dla mnie kurs by był potrzebny, bo on po takim kursie, załóżmy, trzymiesięcznym... (...) On sobie poradzi.

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

Operator koparki na przykład też w tej chwili też szukamy. Też jest problem. I [pauza] planujemy zatrudnić młodego chłopaka, jak tylko przyjdzie do pracy, no to zaraz go chcemy wysłać...

[FGI PRACODAWCY PODREGION LESZCZYŃSKI]

I w tej chwili przekwalifikowujemy właśnie, mamy trudności żeby znaleźć na przykład kurs tokarza dla pracownika, który jest w tej chwili tam na jednym stanowisku, a przydałoby się to. I tak, mówię, specjalistyczne jakieś takie kursy typowe.

[FGI PRACODAWCY PODREGION LESZCZYŃSKI]

Komputeryzacja pewnych instytucji rodzi zapotrzebowanie na kursy z zakresu obsługi wdrażanych systemów. W mniejszym stopniu postulat ten odnosi się jednak do ogólnych kursów w zakresie obsługi komputera, lecz przede wszystkim do oferty ściśle ukierunkowanej na opanowanie wdrażanych systemów.

To na pewno w tej chwili cyfryzacja (...), bo w służbie zdrowia rzeczywiście pielęgniarce, no wszystkie rejestratorki, tu by się przydały kursy takie dosyć specjalistyczne obsługi poszczególnych programów. (...) Także nie tylko używanie klawiatury i coś, tylko...

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

Według uczestników wywiadów w Polsce ogólnym problemem staje się brak osób o technicznych kwalifikacjach czy ogólnie kwalifikacjach bazujących na dorobku nauk ścisłych. Zdaniem rozmówców, oferta zwiększania potencjału dydaktycznego placówek oświatowych właśnie w tych obszarach powinna być w szczególności umacniana. W przypadku interwencji RPO wskazywałoby to na potrzebę wzmacniania zarówno kwalifikacji kadr placówek oświatowych, jak i potencjału ich infrastruktury.

A co do rynku pracy? No to... no wiadomo, że nieskorelowanie egzaminu klas ósmych czy byłego gimnazjalnego z wstępem do szkoły średniej spowodowało, że nie mamy szkół zawodowych, nie mamy kandydatów do tych szkół. Nagle się okazało, że, bynajmniej za moich czasów, 20% uczniów dostawało się do szkoły średniej kończącej się maturą, a teraz dostaje się 89%. Pytanie brzmi: po co, na co i komu to potrzebne, nie? Produkuje studentów, którzy potem na rynku pracy nie mogą się odnaleźć. (...) No to jedynie kursy techniczne, bo dzisiaj rynek, Unia Europejska od wielu lat kładzie nacisk na nauki przyrodnicze, matematykę, bo wiadomo, że perspektywa jest taka, że brakuje inżynierów w Europie i przestajemy być konkurencyjni dla rynku chińskiego, Azji i dla Stanów Zjedno-

czonych, bo oni są bardziej konkurencyjni, ściągają najlepsze umysły do siebie. Nasze uczelnie robią dość wiele w tym zakresie, bo zarówno warszawskie uczelnie techniczne i te śląskie próbują tych najlepszych naszych studentów tutaj przytrzymać i żeby oni u nas kończyli i na naszym rynku funkcjonowali.

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

Niekiedy w trakcie wywiadów zogniskowanych formułowana jest również prognoza, że ogromny segment rynku rozwinie się w odpowiedzi na proces starzenia się społeczeństwa. Prognozę tę należy odnieść do rozwoju wszelkiego rodzaju usług kierowanych do osób starszych lub świadczonych na rzecz osób starszych – zarówno tych związanych z zadaniami opieki zdrowotnej, jak i mających za zadanie organizowanie czasu wolnego dla osób starszych czy zaspakajanie ich potrzeb kulturalnych.

Następny wielki problem, który rośnie, to geriatra (...), nie mamy ani odpowiednio przygotowanej służby zdrowia, ani odpowiedniej ilości lekarzy geriatrów i to powoduje, że nasz rynek staje się... powstaje luka spora, dziura, którą, no nie wiem, kto ogarnie.

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

Wsparcie w zakresie rozwoju kompetencji i kwalifikacji pracowników powinno być w szczególności kierowane do mniejszych ośrodków miejskich. Głosy takie były najwyraźniej artykułowane przez uczestników wywiadów z podregionu pilskiego. Tam, zdaniem uczestników wywiadów, przeważnie brakuje oferty pozwalającej na nabywanie tych najcenniejszych na rynku pracy kompetencji i kwalifikacji. W odniesieniu do takich wypowiedzi należy jednak poczynić zastrzeżenie, że zdają one jedynie relację ze stanu wiedzy uczestników wywiadów, nie mając znaczenia diagnostycznego pozwalającego na ocenę tego, jaka oferta była i jest zapewniana na terenie poszczególnych podregionów.

I jakby ta interwencja związana ze środkami unijnymi dzisiaj jest bardziej potrzebna tak... to nakierowanie powinno się skupić na te mniejsze ośrodki, ale też nie najmniejsze, tylko może takie lokalne centra, lokalne stolice podregionów, a nie regionów. Natomiast no bardzo dużo się zmieniło na rynku pracy, ale w tych największych miastach właśnie, w stolicach regionów, mniej w tych mniejszych miejscowościach.

[FGI EKSPERCI, BENEFICJENCI, PRZEDSTAWICIELE AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Mogę porównać rynek lokalny tam a rynek tutaj, tak? No w ogóle nie ma porównania, dlatego że no konkurencja stawia tę poprzeczkę wyżej, tak? I pracownicy odchodzą do innych firm, widzę jak u nas, tak? I już oprócz środków finansowych jeszcze inne jakieś rzeczy przyciągają, tak? Różne dodatkowe i no mają z czego wybierać, tak można powiedzieć potocznie. Natomiast już w mniejszych miejscowościach nie jest tak do końca, tak? Więc ludzie też migrują, dużo jeżdżą i to też zauważam, przemieszczając się pomiędzy Ostrowem a Poznaniem, że bardzo dużo osób z Ostrowa dojeżdża do pracy do Poznania, bo tu są inne finanse, tak?

[FGI EKSPERCI, BENEFICJENCI, PRZEDSTAWICIELE AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Duże zakłady pracy są obecnie aktywne na polu rozwoju kompetencji i kwalifikacji swoich kadr. Z uwagi na fakt, że pracowników brakuje, pracodawcy są skłonni rozważać wdrażanie na stanowiska osoby potencjalnie chętne do pracy, nawet jeśli ich aktualny poziom

posiadanych umiejętności i doświadczenia jest niższy, niż było to dawniej wymagane. Zatem coraz mocniej ugruntowuje się system szkoleń wewnątrzzakładowych.

(...) Wronki, czyli też małe miasto, gdzie z kolei sytuacja jest zupełnie inna. (...) I tam się miasto boryka z zupełnie innymi problemami. Tam jest dwóch potężnych pracodawców, czyli Amica i Samsung, którzy mają permanentny brak pracowników, oni ich zwożą z okolicy 100 kilometrów naokoło codziennie autobusami, ściągają na stałe pracowników z Ukrainy, którym gwarantują mieszkanie i przyuczenie do zawodu tylko dlatego, że po prostu nie mają kim, nie mają mocy przerobowych.

[FGI EKSPERCI, BENEFICJENCI, PRZEDSTAWICIELE AGENCJI ZATRUDNIENIA]

(...) można sobie wyobrazić, jakby wykorzystywać te zasoby edukacyjne, które są w regionie, bo kształci się około 12 tysięcy młodocianych pracowników, co równie dobrze w ten system można włączyć osoby dorosłe, których firmy rzemieślnicze i nie tylko rzemieślnicze potrzebują, prawda? Natomiast tam jest gotowa jakby infrastruktura, że tak powiem, gotowe zasoby edukacyjne, mistrzowie mają przygotowanie pedagogiczne, mają uprawnienia do kształcenia zawodowego, do kształcenia w miejscu pracy, więc to też jest do pomyślenia, żeby wykorzystać firmy rzemieślnicze, ale nie tylko. Duże firmy również jakby kształcą młodocianych pracowników, wiele innych firm chce z tej formuły... poza wszystkim także refundacji po trzech latach, jeżeli z sukcesem się ta nauka zakończy, zdaniem egzaminu. Także warto właśnie włączać firmy, aby też tę kulturę kształcenia dualnego, czyli kształcenia w miejscu pracy kształtować i wykorzystywać także do osób pracujących i do zmiany właśnie kwalifikacji.

[FGI EKSPERCI, BENEFICJENCI, PRZEDSTAWICIELE AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Jeśli można mówić o zawodach kobiecych i męskich, to zdaniem uczestników wywiadów zapotrzebowanie rynkowe jest zgłaszane przede wszystkim w odniesieniu do tych drugich. Komentarza w tym kontekście wymaga samo stosowanie tak nakreślonej dychotomii: zawodów męskich i żeńskich. Wielokrotnie w trakcie zogniskowanych wywiadów grupowych rozmówcy pytanie o różnice w sytuacji kobiet i mężczyzn mimowolnie przekładali na rozważanie zapotrzebowania na określone zawody. Przeważnie przeciwstawiano w tym kontekście korzystną obecnie sytuację wykwalifikowanych pracowników fizycznych – mężczyzn – sytuacji kobiet wykonujących prostsze prace biurowe, lecz niekiedy podział ten był również rozciągany na zawody specjalistyczne, w ramach których zawody techniczne byłyby raczej domeną mężczyzn niż kobiet. Choć takie rozszerzanie tej dychotomii było rzadkością, należy zasygnalizować istnienie skłonności do takiej stereotypizacji ról zawodowych wśród pracodawców biorących udział w zogniskowanych wywiadach grupowych.

Chciałam także powiedzieć, że fachowców brakuje, a najbardziej są... (...) męskie zawody, bo kobiety bardziej bym powiedziała tak... (...) w biurach, tak, gdzie no już jest, bym powiedziała, przesyt trochę, a to... a w tej chwili szukamy, no takich fachowców, specjalistów.

[FGI PRACODAWCY PODREGION LESZCZYŃSKI]

6.3. Jakość i użyteczność wsparcia wg uczestników projektów

Objęte badaniem osoby ogólnie dość wysoko oceniały jakość wsparcia udzielonego w ramach projektów finansowanych z WRPO 2014+. Uśredniona ogólna ocena zbliżyła się do wartości 8 na skali 10-stopniowej. W stosunku do jakości, niżej na skali oceniana była użyteczność tego wsparcia pokazująca na ile rzeczywiste efekty wsparcia są zgodne z potrzebami pracujących uczestników projektów. Średnią ocenę (wynoszącą w tym przypadku 6,87) nadal można jednak uznawać za wynik jednoznacznie pozytywny. Niższa ocena użyteczności jest powieleniem sytuacji zdiagnozowanej w ramach 1 pomiaru.

Wykres 36. Ogólna ocena jakości i użyteczności udzielonego wsparcia



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Tabela 44. Ogólna ocena jakości i użyteczności udzielonego wsparcia wg PI, płci, grup wieku i wykształcenia

	Średnia ocen jakości	Średnia ocen użyteczności	Korelacja ⁷⁶
PI			
8iv	8,17	7,95	0,811
8v	7,87	7,44	0,879
8vi	6,71	5,87	0,901
9i	10,00	6,00	-
9iv	6,98	6,45	0,871
9v	10,00	5,00	-
10i	6,87	6,39	0,920
10iii	7,73	6,61	0,752
10iv	7,91	7,53	0,844
płeć			
kobieta	7,31	6,45	0,842
mężczyzna	7,74	7,20	0,838
wiek			
18 - 29	7,87	7,39	0,842
30 - 39	7,85	7,32	0,855
40 - 49	7,27	6,46	0,830

⁷⁶ Korelacja pomiędzy ocenami jakości i użyteczności została określona przy wykorzystaniu współczynnika korelacji rang Spearmana. Może on przybierać wartości zawierające się w przedziale <-1; 1>, gdzie 0 oznacza brak zależności, -1 oznacza pełną zależność odwrotną (wzrost wartości jednej zmiennej przekłada się na spadek wartości drugiej zmiennej), z kolei 1 oznacza pełną zależność dodatnią (wzrost wartości jednej zmiennej przekłada się na wzrost wartości drugiej zmiennej). Z uwagi na niską liczebność kategorii w przypadku PI 9i oraz PI 9v korelacja nie była wyliczana.

	Średnia ocen jakości	Średnia ocen użyteczności	Korelacja ⁷⁶
50 - 59	7,23	6,31	0,835
60 i więcej	7,32	6,65	0,830
wykształcenie			
niższe niż podstawowe	10,00	10,00	-
podstawowe	7,75	6,98	0,758
gimnazjalne	7,38	6,78	0,789
ponadgimnazjalne	7,61	6,82	0,812
policealne	6,88	6,15	0,937
wyższe	7,41	6,83	0,883

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Jeśli chodzi o powiązanie ocen z poszczególnymi priorytetami inwestycyjnymi, to wyraźnie najslabiej, zarówno pod względem jakości, jak i użyteczności, wypadały projekty realizowane w ramach PI 8vi (OP 6 Rynek pracy), co należy interpretować w oparciu o fakt, że działania z zakresu profilaktyki zdrowotnej w założeniu nie mają za zadanie bezpośrednio oddziaływać na sytuację zawodową osób objętych wsparciem. W przypadku pozostałych PI z OP 6 Rynek pracy oceny jakości i użyteczności były relatywnie wysokie, podobnie jak w przypadku PI 10iii lub PI 10iv. Warto podkreślić, że w przypadku wskazanych PI mieliśmy także do czynienia z najwyższymi wartościami wskaźnika rezultatu (por. tabela 14). W analizie nie były przy tym brane pod uwagę oceny w odniesieniu do projektów realizowanych w ramach PI 9i oraz PI 9v, w przypadku których oceny dokonywał każdorazowo jeden respondent.

Natomiast analizując rozkłady odpowiedzi poszczególnych płci należy zwrócić uwagę na fakt, że mężczyźni w swoich ogólnych ocenach byli nieznacznie przychylniejsi niż kobiety, zarówno w odniesieniu do jakości form wsparcia oferowanych w ramach projektów, jak i ich użyteczności. W obrębie pozostałych czynników charakteryzujących próbę trudno o jednoznaczne określenie wyraźnych prawidłowości. Niezależnie jednak od przyjętego kryterium analizy danych można zaobserwować występowanie znaczącej zależności polegającej na tym, że wzrost ocen jakości przekłada się na wyższe oceny użyteczności. Świadczą o tym wartości współczynnika korelacji rang Spearmana, które przyjmują wysokie wartości dodatnie zbliżające się do maksymalnych.

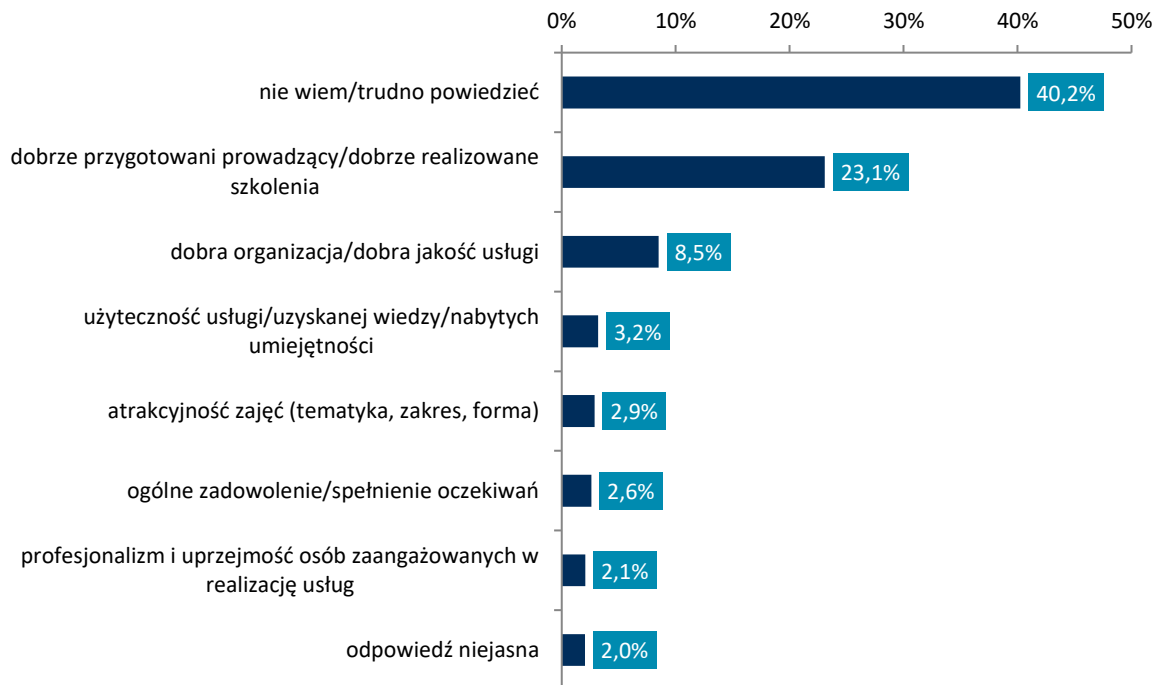
W przypadku form wsparcia oceny jakości również przybierają wartości wyższe niż użyteczności. Niezależnie od tego wartość współczynnika korelacji rang Spearmana na poziomie 0,9583 sugeruje, że istnieje bardzo istotna zależność polegająca na tym, że wzrost ocen jakości przekłada się na wyższe oceny użyteczności.

Tabela 45. Ocena jakości i użyteczności poszczególnych form udzielonego wsparcia

	Liczba wskazań	Średnia ocen jakości	Średnia ocen użyteczności
szkolenie/kurs	1994	7,77	7,30
program zdrowotny	877	7,14	7,12
usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa	676	7,77	7,62
usługa społeczna świadczona w interesie ogólnym	215	7,03	6,74
opieka nad dzieckiem do lat 3/refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną	85	8,48	8,45
doradztwo	29	7,35	6,83
doskonalenie zawodowe	24	7,80	7,55
przygotowanie zawodowe dorosłych	22	7,57	7,19
studia/kształcenie podyplomowe	19	8,67	8,94
zajęcia dodatkowe	16	7,55	6,83
staż/praktyka	11	7,22	6,56
program outplacementowy	8	7,75	7,50
pośrednictwo pracy	6	7,00	6,33
stypendium	6	5,60	4,60
usługa aktywnej integracji	1	9,00	5,00
usługa wsparcia ekonomii społecznej	1	5,00	3,00

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907⁷⁷

Wykres 37. Uzasadnienia dla ocen jakości poszczególnych form udzielonego wsparcia

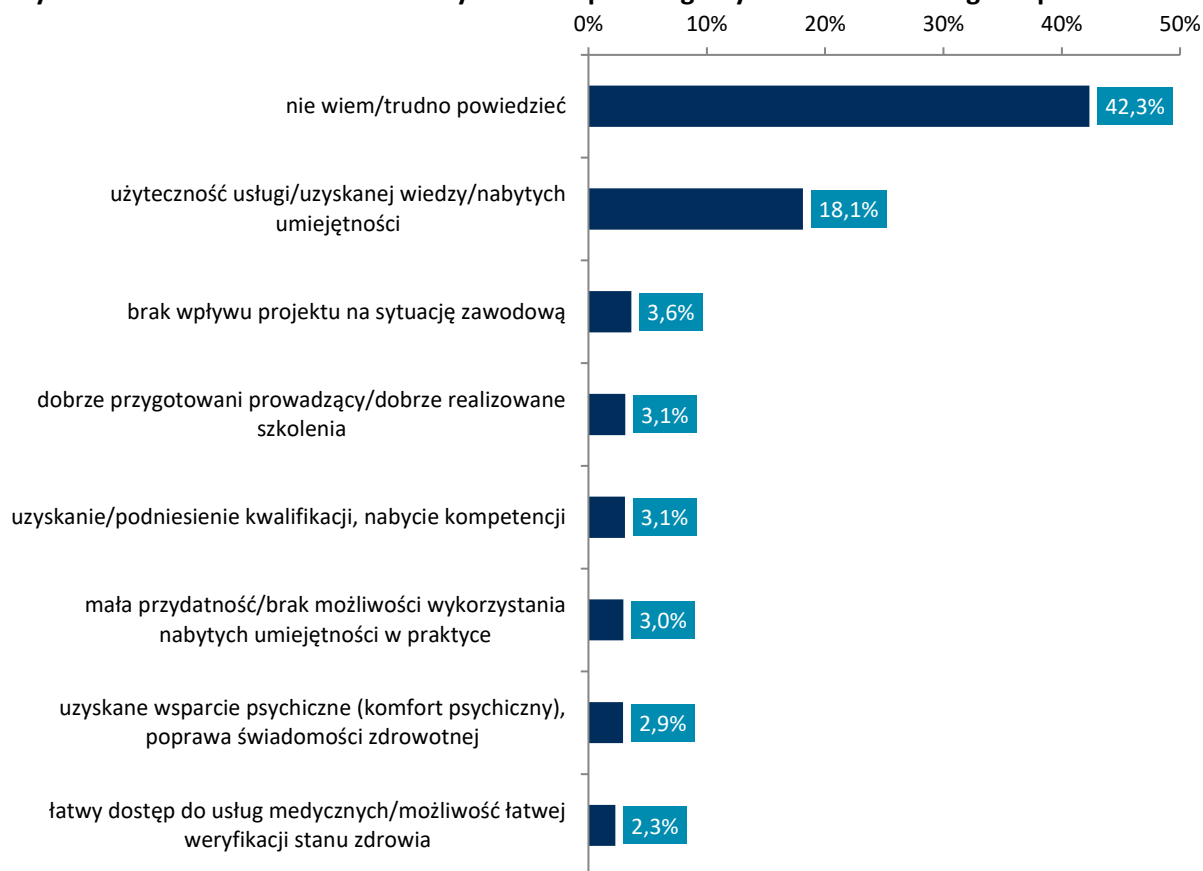


Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

⁷⁷ Uczestnicy projektów mogli korzystać z więcej niż jednej formy wsparcia. Suma wskazań na poszczególne formy wsparcia jest zatem większa niż ogólny poziom próby.

Uzasadnieniem generalnie pozytywnych ocen, zarówno jakości, jak i użyteczności jest pozytywny odbiór zarówno samej realizacji usług (np. dobre przygotowanie merytoryczne prowadzących, dobra organizacja usługi), jak również przełożenie uzyskiwanego wsparcia na sytuację zawodową (nabycie konkretnych umiejętności czy kwalifikacji) czy życiową uczestników projektów (komfort psychiczny będący efektem pozytywnej weryfikacji stanu zdrowia). W przypadku rozkładu odpowiedzi na pytanie o jakość najczęstszym uzasadnieniem dokonanej oceny było dobre przygotowanie prowadzących oraz dobra realizacja szkolenia. Odpowiedzi takiej udzieliło 23,1% osób. W odniesieniu do kwestii użyteczności udzielonego wsparcia wyróżnia się udział odpowiedzi uzasadniających ocenę użyteczności uzyskanej wiedzy czy też nabytych umiejętności. Na uzasadnienie to wskazało 18,1% respondentów.

Wykres 38. Uzasadnienia dla ocen użyteczności poszczególnych form udzielonego wsparcia



Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

W przypadku dużej części szkoleń ich użyteczność jest przez uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych definiowana w najprostszy sposób, czyli w oparciu o fakt, że służą one zapewnieniu pracownikom uprawnień zawodowych. Uzyskiwane uprawnienia pozwalają pracownikom na zajmowanie lepiej płatnych stanowisk.

Bo rozumiem, że to są po prostu osoby, które są w bardzo konkretnej sytuacji i jeżeli... To są bardzo często też projekty czy działania ukierunkowane na osoby, które te kwalifikacje i kompetencje posiadają, tylko nie posiadają ich potwierdzenia, de facto tę pracę wykonują, ale nie mogą jej wykonywać legalnie na tym stanowisku, bo brakuje im papierka,

który to potwierdza. [niezrozumiałe 01:32:24] dla pracodawcy jest bardzo korzystna, więc zyskuje podwójnie. Znaczący nie traci, bo i tak już tego pracownika miał, tylko zatrudnienie nielegalne może legalizować, a z drugiej strony, nie uzyskuje bezpieczeństwa, że jeżeli coś się wydarzy, nie to ma zatrudnionego pracownika, który rzeczywiście może nadal pracować. My chcemy współpracować.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Uczestnicy wywiadów, rozważając kwestię relacji jakości i użyteczności, za najprostszą uznali sytuację, gdy szkolenie mające za zadanie opanowanie jakiejś relatywnie prostej umiejętności dzięki zagwarantowaniu wysokiej jakości tej usługi zapewnia użyteczność – co wynika z faktu, że umiejętność została na tyle dobrze rozwinięta, że pracownik bez najmniejszych wątpliwości kwalifikuje się do objęcia nowego stanowiska pracy.

Jeżeli mówimy na przykład o uprawnieniach na wózki widłowe czy, nie wiem, obsługę koparko-ładowarki, nie wiem, nie to jakość musi iść zawsze z użytecznością.

[FGI PRACODAWCY PODREGION LESZCZYŃSKI]

O użyteczności danego kursu, szkolenia, jak i wielu innych form wsparcia zawsze w pewnej mierze przesądzi poziom zaangażowania i motywacji uczestników kursu, szkolenia czy innej formy wsparcia.

A ja mówię, nie każde szkolenia są potrzebne, (...) na wózki widłowe, czy na, nie wiem, na inne rzeczy, nikt nic innego nie wymyśli, a tylko kwestia jest tego, kto w nich uczestniczy i czy jest odpowiedzialny, i czy on naprawdę się zaangażuje w te szkolenia.

[FGI PRACODAWCY PODREGION KALISKI]

Wśród uczestników zogniskowanych wywiadów grupowych pojawiły się głosy, że jeśli można zdiagnozować problem niewystarczającej jakości projektów, to może on mieć u swoich podstaw przyczynę w postaci niskich budżetów na wynagrodzenia dla osób szkolących lub pełniących kluczowe role dla wypracowania zakładanych efektów projektu. Jednak komentując tego rodzaju wypowiedzi uczestników wywiadów należy poczynić zastrzeżenie dotyczące różnego charakteru wyrażania podmiotów realizujących usługi szkoleniowe. Problem poruszony w drugiej z przytoczonych wypowiedzi wskazywałby raczej na projekty realizowane w ramach konkursów organizowanych przez publiczną służbę zatrudnienia, nie zaś w ramach PI 8v.

(...) ja mam bardzo myślę dużo zastrzeżeń do tej jakości. Nie generalizuję na wszystkie projekty (...). Na gruncie swoich doświadczeń, bardzo trudno jest zadbać o wysoką jakość tego wsparcia w istniejących realiach, przede wszystkim finansowych.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Mamy widełki finansowe, związane z możliwością finansowania stanowisk pracy, specjalistów, którzy tego wsparcia udzielają, (...) ale one są już nierynkowe najzwyczajniej w świecie, a druga rzecz, nie także bardzo duże trudności proceduralne w realizacji tego wsparcia, czyli strasznie trudno jest na przykład zindywidualizować ofertę wsparcia dla klientów korzystających, którzy przychodzą z bardzo indywidualną sytuacją, w wypadku osób wykluczonych społecznie ona jest skomplikowana życiowo w stopniu dalece więk-

szym niż u pracowników po prostu chcących jedynie się dokształcać, mających bardzo indywidualne zapotrzebowanie. Natomiast zasady związane, nie wiem, z wyborem wykonawców kursów i tak dalej, które nas wypychają, czy to w postępowanie zamówień publicznych, czy zasady konkurencyjności i tak dalej, niesłuchanie utrudniają realizowanie tego wsparcia. Oczywiście też zabezpieczają przed wszelką możliwością nadużyć i tak dalej. Mam pełną świadomość, że to jest poruszanie się pomiędzy tymi dwoma zagrożeniami, ale biorąc pod uwagę, że nie chce nadużywać, a chce oferować dobrej jakości wsparcie, to to bardzo mocno ogranicza i wiem, że duża część tego wsparcia, które zrealizowaliśmy, koniec końców została zrealizowana i notę dostaliśmy, że nam się udało, że pieniądze zostały wydane i że uczestnik nam nie powie – obiecaliście, a nie dostałem – natomiast mam pełną świadomość, że on nie dostał tego, co powinien dostać. To nie jest ani ta jakość, ani ten kierunek. Przy najlepszych chęciach po prostu nie byliśmy w stanie tego zrobić, czy to właśnie z przyczyn proceduralnych, czy finansów.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

Nawet teraz właśnie wysłałam, bo naprawdę super firma, która robi szkolenia, i się okazało, że dostali nowego wykładowcę, który współpracuje z nimi pierwszy raz, akurat to była kadrowa, która była na szkoleniu, i się okazało, że powiedziała, że jakby była pierwszy raz na tej firmie, to nigdy w życiu by do niej nie trafiła. Ale ze względu na to, że była, nie wiem, na dziesięciu szkoleniach u nich, i dopiero to było pierwsze, to opinia, gdzieś tam zadzwoniła i powiedziała, że jeszcze raz jak będzie niesprawdzony wykładowca, to ona nie pojedzie na takie szkolenie i zażąda zwrotu. Bo jeżeli ktoś czyta slajdy, to takie szkolenie nic nie przynosi, rezultatów.

[IDI_3]

Nie odpowiadają na wszystkie pytania, czytają ze slajdów. Nie jest to tak, że można gdzieś tam dyskutować, jeżeli są zadawane pytania, to nie ma odpowiedzi.

[IDI_3]

Wśród uczestników wywiadów pojawiają się głosy, że wobec realizacji części kursów i szkoleń można postawić poważne zarzuty. Przykładowo, realna liczba zajęć bywa niższa od zakładanej. Niekiedy wręcz sama koncepcja pewnych projektów w formie kursów czy szkoleń jest zbędna w kontekście potrzeb rynkowych, lecz weszły one w zakres oferty, ponieważ podmioty je organizujące dążyły do wypracowania swojego zysku tym sposobem. Jednak głosy te należy zestawić z ogólnym zadowoleniem uczestników projektów, które znalazło swoje odzwierciedlenie w wynikach badania ilościowego. Ponownie należy więc podkreślić, że wnioskom z badań jakościowych przeprowadzonych w ramach przedmiotowej ewaluacji należy przypisywać raczej eksploracyjny charakter – nie należy ich traktować jako badań o charakterze reprezentatywnym.

Nie, proszę pani, jak ja robiłem kurs, to był facet, który wypisywał na miejscu za dwie stowy, wie pani? Mogą panie też dostać, jakby panie chciały, tak? (...) Panie mogłyby wszystkie dostać uprawnienia, eksploatacja i dozór w energetyce, nie? (...) Proszę pani, jak robiłem kurs, to facet robił na elektrycznych tych zajęciach ogólnych, wypisywał chłopakom, mówi, bo jak nie zdacie, to już macie gotowe. No ludzie, tak? Wiecie, to są... to nie są jaja, tak?

[FGI PRACODAWCY PODREGION KALISKI]

Czasami te szkolenia nie potrafią się wstrześcić. (...) One bazują na tym, żeby siano robić dla kogoś. (...) No po prostu podejrzewam, że 50% to jest nikomu niepotrzebne. I ja uważam...

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

Nie, no to to też jest chyba takie, bo to jest takie skorelowane. No bo wiadomo, że jeżeli wychodzę po dobrym szkoleniu, to mam większą pewność i wiem, że po prostu co mogę z tym zrobić, prawda. Jeżeli wychodzę ze szkolenia i mówię tak: przyszedłam i wychodzę właściwie w tej samej formie, no to tutaj mi na tą formę użyteczność żadna.

[FGI PRACODAWCY PODREGION LESZCZYŃSKI]

Przerost formy nad treścią. Czasami ambicje są większe niż [niezrozumiale 01:24:20] cały czas człowiek ma niedosyt, a niestety umiejętności czy potencjał jest jakiś tam słaby.

[FGI PRACODAWCY PODREGION POZNAŃSKI]

Co innego miało... Co innego było mówione, że będzie na tych szkoleniach... (...) co innego faktycznie było.

[FGI PRACODAWCY PODREGION LESZCZYŃSKI]

Jednak obok tak krytycznych głosów pojawiają się również opinie, że mechanizmy kontrolne przy finansowaniu projektów ze środków unijnych wymuszają ich wysoką jakość, w parze z którą idzie również ich użyteczność.

Raczej... nie, proszę państwa, ja powiem tak, że wszystkie studia podyplomowe, które są z środków unijnych, one mają naprawdę wysoką jakość. To trzeba przyznać, że są obwarowane pewnymi przepisami, które powodują, że później ta jakość przekłada się na użyteczność.

[FGI PRACODAWCY PODREGION PILSKI]

Użyteczność wsparcia niekiedy staje się problematyczna jako immanentna cecha rozpatrywanych projektów, ponieważ osoby objęte wsparciem nie decydują się na wyjazd do miejsca, gdzie znalazłyby atrakcyjniejszą pracę od dotychczasowej, którą mogliby podjąć po projekcie. Decyzja o wewnątrzregionalnej migracji zarobkowej stanowiłaby optymalne działania osoby, której zapewnione zostało wsparcie. Jeśli jednak działanie to nie jest uznawane przez uczestnika projektu za pożądane, to o użyteczności można mówić jedynie w wymiarze potencjalnym. Realnie – w danej jednostce terytorialnej – wsparcie nie okazało się bowiem użyteczne dla osoby, która je otrzymała.

My chętniej realizujemy projekty na terenie powiatu ostrowskiego czy tureckiego, czy kolskiego, czy gnieźnieńskiego, pilskiego niż w Poznaniu, dlatego że tam jest wdzięczniejszy uczestnik tych szkoleń. On, jeśli się do projektu zgłosi, to ma cel określony – chce pójść do pracy. W Poznaniu będzie przebierał, wybierał, czy... a to czy do Warszawy, Szczecina, Wrocławia, Gdańska, że ten klient, ten uczestnik projektu jest trudniejszy. I my realizujemy tu i tu projekty, ale muszę pani powiedzieć, że na przykład ja mam duży sentyment do Ostrowa, bo w gminie Raszków to chyba już czwarty projekt realizujemy, który się cieszy dużym powodzeniem. Mimo że gmina mała, ale widać, że im zależy, że chcą, także Kalisza na przykład, czyli tutaj mamy doświadczenia dosyć tutaj pozytywne. Natomiast są 3 bariery, 3 bariery w Wielkopolsce, znaczy ogólnopolskie dwie i jedna wielkopolska. Pierwsza to jest niechęć do zmiany miejsca zamieszkania za pracę. Przecież są re-

giony takie, gdzie jest nadmiar kierowców w jednym regionie, my byśmy chętnie im załatwili czy zaproponowali pracę, bo mamy zapotrzebowanie, nie, oni nie się nie przeniosą, oni chcą mieszkać. Ja mówię o ludziach starszych, gdzieś 40-60 i o niższych kwalifikacjach. Bo jeśli chodzi o ludzi z wyższym wykształceniem, ludzi młodszych, to na pewno, na pewno to jest ten. I to jest duża bariera, muszę powiedzieć.

[FGI EKSPERCI, BENEFICJENCI, PRZEDSTAWICIELE AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Na podstawie wypowiedzi uczestników wywiadów zogniskowanych można również wyciągnąć wniosek, że wąsko rozumiana użyteczność, czyli proste przełożenie wsparcia projektowego na sytuację zawodową, jest pojęciem nieadekwatnym wobec projektów zapewniających wysokiej jakości wsparcie o charakterze miękkim. W wielu przypadkach możliwe jest, że zapewniana forma wsparcia przyniesie skutek w postaci poprawy sytuacji zawodowej osoby, do której oferta taka jest kierowana, lecz wpływ ten nie jest bezpośredni. Kategorię użyteczności należałoby więc w tym kontekście rozumieć jako zdolność do inicjowania różnorodnych działań wśród osób, do których wsparcie jest kierowane, nie zaś jedynie do poprawy sytuacji zawodowej w perspektywie półroczna od momentu opuszczenia projektu. Pod pojęciem tych różnorodnych działań należałoby rozumieć ukształtowanie postaw osób objętych wsparciem, które następnie przełożą się na ich aktywne działania na polu rozwoju kwalifikacji i kompetencji czy też na wyższą skłonność do podejmowania ryzyka związanego z chęcią zmiany pracy lub otworzenia działalności gospodarczej.

Ocena szkolenia i tego, jak dany człowiek wychodzi i wypełnia tę ankietę ewaluacyjną na koniec, to jest tylko i wyłącznie umiejętność trenera do tego, żeby się pokazać, żeby zrobić coś fajnego, coś, co zintegruje grupę, coś, co będzie przyjemne w danym momencie. Jest mnóstwo ludzi, którzy wyjeżdżają na szkolenia, nawet firmowo, po to, żeby się właśnie zintegrować. Bardzo dobrze je oceniają, natomiast za tym nie idzie wdrożenie tej wiedzy w życie. To w ogóle, to jest... jak prowadziłam cykle dla firm, to muszę wam powiedzieć, że procentowo, jakbym mogła powiedzieć, kto się zmienił po rocznym cyklu szkoleń z różnych obszarów miękkich, to jest to 1% i myślę, że byłabym optymistką, osób, które przyszły na szkolenie z absolutną gotowością do zmiany. Doświadczenie mam raczej takie, że były to kobiety, które gdzieś nagle zaczęły mieć wiarę w siebie i jakby bardzo mocno przebudowywały swoje życie pod wpływem właśnie zajęć w szkole i jakiegoś takiego cyklicznego spotkania, natomiast wszyscy pozostali miło, mniej lub bardziej miło, w zależności od zajęć, spędzili czas, natomiast nie pociągnęło to za sobą żadnej zmiany w ich sposobie pracy. Czyli szkolenie szkoleniem, jakieś wartości wartościami tam, a tu przychodzę i po prostu wpadam na nowo w swoje stare tory i absolutnie idę tym schematem.

[FGI EKSPERCI, BENEFICJENCI, PRZEDSTAWICIELE AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Uczestnicy wywiadów niekiedy sugerują, że w przypadku pewnych projektów problemem jest nie tyle ich niska użyteczność w odniesieniu do przyjętych założeń, lecz znaczenie tego czynnika jest pomniejszane przez charakter procesu decyzyjnego prowadzącego do udziału danego pracownika w szkoleniu czy kursie. Często decyzja o korzystaniu z danej oferty ma miejsce głównie ze względu na fakt, że nie obciąża ona nadmiernie budżetu pracodawcy. Pracownik może ocenić takie szkolenie pozytywnie z uwagi na fakt nieponoszenia kosztów udziału oraz komfortu, jaki mu się zapewnia w trakcie uczestnictwa, lecz wymiernego efektu

na stanowisku pracy ani pracownik, ani pracodawca się nie spodziewa. Zastrzec jednak należy, że na gruncie informacji, jakie udało się uzyskać w ramach przedmiotowej ewaluacji nie jest możliwe rozstrzygnięcie tego, jakie decyzje pracodawców wynikają z ram nakreślonych przez RPO, a jakie stanowią następstwo wewnątrzfirmowych strategii.

Właśnie chciałam zadać pytanie takie a propos udziału w tych szkoleniach, no nie tylko szkoleniach, ale, powiedzmy, w projektach różnych, na ile jest to przez pracodawcę traktowane na zasadzie: a, coś jest, to kogoś wyślę, bo jest okazja, bo jest możliwość? Na ile sam pracownik jest zainteresowany wzięciem udziału? On samo szkolenie może ocenić pozytywnie, bardzo dobrze... (...) Natomiast wraca do tej firmy i w zasadzie nic dla niego się nie zmienia.

[FGI EKSPERCI, BENEFICJENCI, PRZEDSTAWICIELE AGENCJI ZATRUDNIENIA]

Innym wymiarem użyteczności projektów wysoko ocenianych pod względem jakości jest zapewnianie możliwości wejścia w nowe środowisko, odpoczynek od rutyny pracy, szansa na zwiększenie poziomu pewności siebie. Tak rozumiana użyteczność ma w tym kontekście szersze znaczenie. Może ona bowiem inicjować zajście jakichś ważnych zmian we wszelkich sferach życia osób obejmowanych wsparciem.

Nie no, mogło. Dlaczego nie mogło? Pewnie mogło, to zależy w jakiej sytuacji były osoby. No tutaj akurat mamy bardzo często osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami, pojawiają się usługi asystenckie, nieprojektowane pod kątem tego, żeby poprawić ich sytuację na rynku pracy, tylko w ogóle poprawić ich dobrostan i zasady funkcjonowania społecznego, w tym również pewnie na rynku pracy, no pewnie jakiś taki efekt oddziaływania tu występuje. (...) No, jeżeli ktoś się mną zajmie, jeżeli ktoś ze mną, nie wiem, może wyjść na spacer, porozmawiać, być ze mną, to może... Czy pojawiają się tam po prostu inne, bardzo konkretne, twarde materiały na usługi niezmieniające mój sposób bycia i myślenia o świecie, jak w wielu innych projektach, ale po prostu moje warunki codziennego funkcjonowania, to być może zyskuje jakąś przestrzeń na podejmowanie pracy.

[FGI PRACODAWCY PODREGION MIASTO POZNAŃ]

6.4. Podsumowanie

Decyzje związane z uczestnictwem w projektach wiązały się po stronie uczestników z określonymi oczekiwaniami wystąpienia u nich zmian w sytuacji na rynku pracy. Mając to na uwadze samodzielnie w większości przystępowali do projektów (np. w przypadku projektów oferujących szkolenia z zakresu ICT i języków obcych – PI 10iii czy szkolenia zawodowe – PI 10iv) licząc, że poprzez zdobycie kompetencji czy kwalifikacji dokonają się określone zmiany. Oczywiście należy mieć na uwadze, że spektrum motywacji było szersze, wykraczając poza sferę zawodową, na co zwrócili uwagę sami respondenci badania ilościowego udzielając odpowiedzi na pytania otwarte. Wskazywano tam na występujące często wykorzystywanie nabytych umiejętności (np. językowych czy TIK) w codziennym życiu.

Generalnie rzecz biorąc oczekiwania uczestników wiązały się z zapewnieniem większej satysfakcji z wykonywanej pracy (49,7%), uzyskaniem wyższego wynagrodzenia (36,4%), stabilniejszego zatrudnienia (35,4%), awansem w pracy (24,4%), zmianą miejsca pracy (22,7%), dopasowaniem wymiaru czasu pracy do oczekiwań (22,6%). Hierarchia oczekiwań była w zasadzie podobna do tej zidentyfikowanej w ramach 1 pomiaru, choć należy podkreślić, że oczekiwania wyższej satysfakcji z wykonywanej pracy były znacząco niższe niż stwierdzone wówczas.

Badanie ujawniło, że projekty w niejednakowym stopniu były w stanie zaspokoić oczekiwania uczestników projektów. W największym stopniu zostały spełnione oczekiwania w zakresie dopasowania wymiaru czasu pracy do oczekiwań (44,7% ocen pozytywnych, tj. wskazujących na zaspokojenie potrzeb w bardzo dużym lub dość dużym stopniu) czy zapewnienia większej satysfakcji z wykonywanej pracy (40,2% ocen pozytywnych). Najślabiej natomiast został oceniony wpływ na zmianę miejsca pracy (26,9% ocen pozytywnych) oraz uzyskanie wyższego wynagrodzenia (20,3% ocen pozytywnych). Oceniając wpływ projektów na zaspokajanie określonych oczekiwań uczestników projektów należy mieć na uwadze cele interwencji, które (poza PI 8v) nie zakładały osiągnięcia bezpośrednich efektów w tym zakresie (por. rozdział III).

Ponownie hierarchia oczekiwań jest podobna do zdiagnozowanej w ramach wcześniejszego pomiaru wartości wskaźnika, tym niemniej trzeba podkreślić, że ewaluowane projekty bardziej efektywnie oddziaływały na takie aspekty jak zmiana miejsca pracy czy wyższe wynagrodzenie.

Niezależnie od zaobserwowanych zmian trzeba podkreślić, że uzyskane wskazania dotyczące stopnia zaspokojenia oczekiwań uczestników projektów świadczą o tym, że szereg parametrów wpływających na sytuację respondentów na rynku pracy pozostaje poza obszarem wyłącznego oddziaływania projektów poddawanych ewaluacji. Zależy chociażby od postaw przedsiębiorstw (np. gotowości/zdolności do zwiększania wynagrodzeń) czy aktywności samych uczestników projektów (np. ich zaangażowania w poszukiwanie nowej pracy). Dodatkowo należy wziąć pod uwagę specyfikę wsparcia oferowanego w projektach,

które generalnie nie dawały możliwości bezpośredniego oddziaływania na poszczególne aspekty oczekiwań formułowanych przez uczestników projektów. Nie oznacza to jednakże, że projekty należy uznać jako nieefektywne z punktu widzenia wpływu na sytuację respondentów na rynku pracy. Ich rolę należy rozpatrywać jako komplementarną wobec uwarunkowań makroekonomicznych, jak również innych czynników mogących determinować postawy mieszkańców Wielkopolski na regionalnym rynku pracy. Istotne jest także w tym kontekście dopasowanie nabywanych kompetencji i umiejętności (oczywiście tam, gdzie uczestnictwo w projektach dawało taką możliwość) do potrzeb pracodawców, u których byli zatrudnieni uczestnicy projektów. Niedopasowanie w tym zakresie mogło negatywnie determinować poziom uzyskiwanych efektów, a trzeba pamiętać, że specyfika wsparcia oferowanego w ramach OP/PI poddawanych ewaluacji przewidywała tego rodzaju dopasowanie do potrzeb konkretnych pracodawców jedynie w ramach PI 8v (Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian).

Dodatkowo należy wziąć pod uwagę, co podkreślają pracodawcy uczestniczący w wywiadach grupowych, że struktura oczekiwań jest powiązana z różnymi cechami uczestników projektów, jak ich wiek czy wykształcenie. Przykładowo dla osób w wieku przedemerytalnym oczekiwania odnośnie efektów wsparcia są w mniejszym stopniu powiązane z kwestiami zawodowymi w większym odnosząc się do zagadnień związanych z życiem prywatnym. Z kolei dla osób z wyższym wykształceniem wartość będą miały studia podyplomowe, zaś dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym – przede wszystkim nabywanie uprawnień do objęcia danego stanowiska pracy.

Wprawdzie w toku prowadzonych w raporcie rozważań kwestia oczekiwań dotyczących dofinansowania studiów podyplomowych przywołana została przede wszystkim w kontekście potrzeb pracowników oświaty, lecz wychodząc ponad zebrany przez nas materiał można znaleźć liczne przykłady potwierdzające zainteresowanie takimi formami wsparcia (np. doświadczenia związane z realizacją programu *Inwestuj w Rozwój*⁷⁸ wykazują duże zainteresowanie takimi formami wsparcia).

Odrębną kwestią jest także perspektywa pracodawców. Jej rozpatrywanie ponownie wymaga dokonania zastrzeżenia o założeniach interwencji, która jako punkt odniesienia brała pod uwagę głównie potrzeby uczestników projektów identyfikowane przez nich samych. Pracodawcy – poza 8v – nie byli zatem generalnie stroną kształtującą strukturę

⁷⁸ Inwestuj w rozwój to program, w ramach którego oferowane są pożyczki na kształcenie. Jest to pilotażowe narzędzie Ministerstwa Rozwoju, finansowane w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, ukierunkowane na wsparcie kształcenia ustawicznego. Przeznaczone jest dla osób pełnoletnich, zamieszkujących na obszarze Polski, chcących rozwijać swoje umiejętności i kompetencje. Umowa dotycząca finansowania projektu została podpisana 13 czerwca 2017 r. W ramach projektu osoby posiadające pełną zdolność do czynności prawnych mogą wnioskować o pożyczkę przeznaczoną na studia podyplomowe, kursy, szkolenia oraz inne formy kształcenia osób dorosłych oferowane przez krajowe i zagraniczne podmioty (za wyjątkiem studiów I, II i III stopnia), trwające nie dłużej niż 24 miesiące. (Więcej informacji: <https://inwestujwrozwoj.pl/>)

wsparcia pod kątem swoich potrzeb. Trudno było wobec powyższego o dokonanie zobiektywizowanych ocen użyteczności z ich punktu widzenia. Zwracano jednak uwagę na generalne potrzeby rynku w zakresie kompetencji pracowników podkreślając, że szczególnie istotny jest obecnie brak osób o technicznych kwalifikacjach. Dostrzega się jednocześnie efekty w postaci coraz większego udziału w rynku pracy matek z dziećmi, które wcześniej z uwagi na ograniczenia w dostępie do opieki pozostawały poza możliwościami podjęcia pracy zawodowej.

Zwracano również uwagę, że na użyteczność wsparcia zarówno dla samych uczestników, jak i pracodawców może mieć wpływ sam sposób dostarczania usług. Dotyczy to zwłaszcza merytorycznego poziomu oferowanych szkoleń czy kursów. Aspekty te podkreślali zarówno uczestnicy szkoleń, jak i pracodawcy. Wspólnym mianownikiem dokonywanych ocen jest przeświadczenie, że nie zawsze poziom kształcenia pozwala na osiągnięcie efektów, która mogą zostać zdyskontowane w ramach wykonywanych obowiązków zawodowych czy też mogą przełożyć się samoistnie na poprawę sytuacji zawodowej. Generalnie dobrym ocenom jakości wsparcia towarzyszą zatem wskazania na szereg aspektów wymagających poprawy, związanych chociażby z wymienionym wyżej poziomem merytorycznym oferty w zakresie kursów komputerowych i językowych.

Dodatkowo na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że należy odejść od wąsko rozumianej użyteczności, czyli prostego przełożenia wsparcia projektowego na sytuację zawodową. Tego rodzaju rozumienie użyteczności jest nieadekwatne wobec projektów zapewniających wysokiej jakości wsparcie o charakterze miękkim. W wielu przypadkach bowiem wpływ projektów na sytuację zawodową nie jest bezpośredni. Kategorię użyteczności należałoby więc w tym kontekście rozumieć jako zdolność do inicjowania różnorodnych działań wśród osób, do których wsparcie jest kierowane, nie zaś jedynie do poprawy sytuacji zawodowej w perspektywie półroczna od momentu opuszczenia projektu.

Ogólnie rzecz biorąc ocena jakości i użyteczności zarówno projektów, jak i form wsparcia jest zadowalająca. Ich rolę należy rozpatrywać jako komplementarną wobec uwarunkowań makroekonomicznych, jak również innych czynników mogących determinować postawy mieszkańców Wielkopolski na regionalnym rynku pracy. Istotne jest także w tym kontekście dopasowanie nabywanych kompetencji i umiejętności (oczywiście tam, gdzie uczestnictwo w projektach dawało taką możliwość) do potrzeb pracodawców, u których byli zatrudnieni uczestnicy projektów. Niedopasowanie w tym zakresie mogło negatywnie determinować poziom uzyskiwanych efektów, a trzeba pamiętać, że poza PI 8v specyfika wsparcia oferowanego w ramach OP/PI poddawanych ewaluacji nie przewidywała z uwagi na charakter wsparcia jego dopasowywania do potrzeb konkretnych pracodawców (np. PI 8iv – tworzenie miejsc opieki nad dzieckiem do lat 3 czy PI 8vi – programy profilaktyki nowotworowej).

VII. Wewnątrzregionalne różnicowanie wpływu interwencji na sytuację uczestników projektów na rynku pracy

Analiza wewnątrzregionalnego różnicowania wpływu projektów realizowanych w ramach OP/PI poddanych ewaluacji na sytuację uczestników na rynku pracy bazuje na uwzględnieniu dwóch głównych grup uwarunkowań: różnicowanie podregionów pod względem ich potencjału społeczno-gospodarczego (ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji na rynku pracy) oraz struktura wsparcia kierowanego w ramach OP 6, 7 i 8 do każdego z podregionów. Te dwie grupy uwarunkowań odgrywają istotną rolę w zakresie wpływania na osiąganie określonych zmian wskaźnika rezultatu długoterminowego oraz innych parametrów opisujących sytuację zawodową respondentów. Oczywiście poza nieuwzględnianymi w badaniu kwestiami postaw i aktywności uczestników projektów na rzecz zmiany pracodawcy czy miejsca pracy, które mogą odgrywać istotną rolę modyfikując oddziaływanie wewnątrzregionalnego różnicowania sytuacji gospodarczej. Brak bowiem chęci zmiany pracy (tudzież niepodjęcie w tym kierunku żadnych działań) skutecznie zniweluje wpływ projektów nawet wówczas, kiedy potencjał lokalnego (podregionalnego) rynku pracy tego rodzaju możliwości stwarza. Wnioskując jednak na temat przyczyn różnicowania wewnątrzregionalnego skuteczności wsparcia należy również pamiętać o tym, że przedmiotowe badanie nie miało charakteru reprezentatywnego względem gospodarek podregionalnych, a jedynie wobec populacji uczestników projektów.

W trakcie dotychczas prowadzonej analizy uwidoczniło się istotne oddziaływanie województwa wielkopolskiego jako rozwiniętego gospodarczo regionu, w którym szczególne miejsce przypada Poznaniowi i podregionowi poznańskiemu. Wybrzmiewa ono chociażby w kontekście terytorialnego różnicowania sytuacji uczestników projektów na rynku pracy w odniesieniu do wartości wskaźników rezultatu. Podstawowa zależność, jaką możemy tu wskazać polega właśnie na korzystnym oddziaływaniu Poznania jako regionalnego ośrodka wzrostu o silnej pozycji gospodarczej kreującej korzystny, przyjazny i rozwijający się rynek pracy.

Warto podkreślić, że Poznań wraz z obszarem metropolitalnym to silny gospodarczo region, generujący drugi co do wielkości produkt krajowy brutto na jednego mieszkańca w Polsce. Mamy tu bowiem do czynienia z silną koncentracją funkcji gospodarczych.⁷⁹ Poznań i podpoznańskie powiaty skupiają bowiem największą część potencjału rozwojowego województwa, stanowiąc o konkurencyjności województwa wielkopolskiego na arenie zarówno krajowej, jak i międzynarodowej. Wynika to chociażby z bardzo dobrej lokalizacji pod względem komunikacyjnym, potencjału gospodarczego, kulturowego, turystycznego oraz nauko-

⁷⁹ R. Bul. T. Kaczmarek, 2016, *Rola Poznania jako ośrodka metropolitalnego i jego powiązania w województwie wielkopolskim*, Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna 36: str. 73–89

wo-badawczego i akademickiego.⁸⁰ W efekcie w Poznaniu i podregionie poznańskim wytworzona została w 2016 roku blisko połowa (odpowiednio 28,3 i 21,1%) PKB województwa wielkopolskiego. Reszta natomiast w czterech pozostałych podregionach (15,9% w kaliskim, po 13,2% w konińskim i leszczyńskim oraz tylko 8,3% w pilskim).⁸¹ Potwierdza to istniejące dysproporcje w rozkładzie potencjału gospodarczego na obszarze województwa, co może nie pozostawać bez wpływu na skuteczność interwencji poddawanej ewaluacji. O ile jednak udziały wartości PKB przypadające na podregion kaliski, koniński i leszczyński są do siebie zbliżone, to znacząco odstaje od pozostałych podregion pilski. Jedną z przyczyn może być peryferyjne położenie podregionu względem reszty województwa skutkujące stykowym charakterem znacznej części podregionu (podregion pilski ma wydłużony południkowo kształt sprawiający, że sąsiaduje z trzema innymi województwami: zachodniopomorskim, pomorskim i kujawsko-pomorskim). Tego rodzaju obszary są natomiast przestrzenią koncentracji problemów rozwojowych i nierówności społecznych, których szeroko rozumianego źródła należy się doszukiwać w koncepcji centrum – peryferie. Można ją chociażby odnieść do istotnej w analizowanym kontekście kwestii rynku pracy, którego wymiar przestrzenny określa m.in. zasięg jego terytorialnego oddziaływania poprzez dojazdy do pracy. O ile jednak to centrum generuje owe dojazdy w relacji „z” oraz „do” otoczenia, to peryferyjność przypisywana jest do najdalej położonych obszarów będących na granicy oddziaływań dwóch lub więcej rynków pracy.⁸² Podregion pilski wydaje się dobrym przykładem na ilustrację tego zjawiska, w efekcie czego mieszkańcy obszaru korzystają z sąsiadujących rynków pracy innych regionów, jak i odwrotnie (tj. podregion pilski może być miejscem dojazdów do pracy mieszkańców peryferyjnych obszarów sąsiednich województw⁸³).

W efekcie wskazanych wyżej uwarunkowań w Poznaniu zidentyfikowane zostało występowanie wyraźnie wyższej niż w przypadku innych podregionów wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego pokazującego poprawę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy, zarówno ogółem, jak i w odniesieniu do PI 8v (por. tabela 47). Jakkolwiek zwraca uwagę niska wartość wskaźnika rezultatu dla PI 8v w przypadku podregionu poznańskiego, to jednak w tym przypadku trzeba podkreślić, że mówimy o obszarze z atrakcyjnym rynkiem pracy oraz dobrze prosperującymi przedsiębiorstwami. Skutkowało to niewielkim udziałem uczestników projektów outplacementowych (około 3% ogółu uczestników projektów z podregionu poznańskiego). Uwidacznia to także różnicę pomiędzy samym Poznaniem, a otaczającymi go powiatami z podregionu poznańskiego, które korzystają z napływu inwestorów będących

⁸⁰ Strategia rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 roku (projekt), str. 84

⁸¹ Raport o stanie województwa za 2018 rok, str. 18

⁸² Por. A. Runge, J. Runge, (2014), *Centralność i peryferyjność w badaniach rynku pracy*, [w:] Studia Miejskie, Tom 13, str. 86

⁸³ W efekcie, o czym mowa w dalszej części analizy, może dojść do sytuacji, w której korzystne zmiany w sytuacji zawodowej uczestników projektów finansowanych z WRPO 2014+ są efektem dojazdów do pracy poza Wielkopolskę i zachodzą de facto na sąsiadujących rynkach pracy. Możliwa jest oczywiście również sytuacja odwrotna, kiedy to wielkopolski rynek pracy buduje wartości wskaźników rezultatu w regionach sąsiadujących. Metodologia określania wartości wskaźnika nie przewiduje identyfikacji tego rodzaju czynników.

efektem wspomnianej wyżej renty położenia, zarówno geograficznie (bliskość rynków zbytu w Europie), jak i transportowo (w pobliżu ważnych szlaków komunikacyjnych).

Tabela 46. Wskaźnik: Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu wg podregionów – wartość ogółem oraz dla uczestników projektów realizowanych w ramach PI 8v

	Wartość ogółem			Wartość dla PI 8v		
	Liczba osób w próbie	%	Liczba osób w populacji (estymacja)	Liczba osób w próbie	%	Liczba osób w populacji (estymacja)
kaliski	98	16,2%	478	24	18,5%	107
koniński	116	15,8%	569	32	13,9%	138
leszczyński	79	16,9%	350	18	15,5%	67
pilski	67	13,8%	295	18	17,8%	67
poznański	143	17,3%	595	2	5,6%	6
miasto Poznań	159	21,3%	611	13	26,0%	36
obszar poza województwem	5	17,9%	25	5	19,2%	24

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Wysokie wartości wskaźnika rezultatu w przypadku Poznania potwierdzają silne oddziaływanie czynników makroekonomicznych. Wyraźnie najniższa ogólna wartość wskaźnika rezultatu została z kolei odnotowana wśród uczestników projektów z podregionu pilskiego. Problem podregionu pilskiego są niekorzystne tendencje demograficzne związane ze spadkiem przyrostu naturalnego i emigracją ludności, wysoka stopa bezrobocia i niezadowalająca dostępność do wyspecjalizowanych usług, niewykorzystany potencjał komunikacyjny. To także obszar, którego gospodarka rozwija się pod wpływem środowiska przyrodniczego. Obszar wyróżnia bowiem na tle województwa wysoki udział terenów cennych przyrodniczo, ale też udział dobrych jakościowo gleb predestynujących region do rozwoju rolnictwa ekologicznego.⁸⁴ Biorąc pod uwagę zarówno uwarunkowania makroekonomiczne (podregion cechuje się drugą co do wielkości – po podregionie konińskim – wysokością stopy bezrobocia: 4,7%), jak i strukturę projektów realizowanych w podregionie pilskim (np. najwyższy udział osób uczestniczących w projektach podnoszących kompetencje TIK i językowe oraz relatywnie niski udział osób uczestniczących w projektach outplacementowych⁸⁵ – por. tabela 10) można wnioskować o istotnym oddziaływaniu obydwu czynników.

Pomijając zasygnalizowane wyżej kwestie motywacji do zmiany pracy, struktura uczestników była w dużej mierze pochodną dopasowania zakresu interwencji do sytuacji społeczno-gospodarczej w danym regionie. Przykładem ilustrującym tezę może być chociażby podregion koniński, który cechuje się obecnie najwyższą stopą bezrobocia rejestrowanego (6,4% przy średniej dla województwa 3,2%).⁸⁶ W jego przypadku udział projektów o charakterze outplacementowym (PI 8v) był najwyższy spośród wszystkich podregionów (por. tabela 10). Może to sugerować, że podregionalna gospodarka, być może przez monokulturowość go-

⁸⁴ Strategia rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 roku (projekt), str. 91, 94

⁸⁵ Najniższy udział uczestników projektów outplacementowych miał miejsce w Poznaniu i podregionie poznańskim.

⁸⁶ Biuletyn Informacyjny Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Poznaniu (stan na 30 września 2019 r.), <https://wuppoznan.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy>

spodarczą, wymaga oddziaływania na jej strukturalne parametry, w tym dostosowywanie przedsiębiorstw i pracowników do wymogów rynku. Należy bowiem pamiętać, że rozwój podregionu oparty był dotychczas na wydobywaniu węgla brunatnego i przemyśle energetycznym. Pochodną tego stanu rzeczy są preferencje punktowe dla miast i innych obszarów tracących dotychczasowe funkcje społeczno-gospodarcze (obszary zależne od sektora paliwowo-energetycznego) w przypadku wdrażanego w ramach PI 8v działania 6.5 (Doskonalenie kompetencji osób pracujących i wsparcie procesów adaptacyjnych).⁸⁷ Warto poza tym dodać, że konieczność tego rodzaju interwencji jest także dostrzegana w projekcie „Strategii rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 roku”, gdzie w odniesieniu do Konińskiego Obszaru Funkcjonalnego wskazuje się m.in. na konieczność rozwoju MŚP oraz terenów inwestycyjnych, jak również poprawy sytuacji na rynku pracy przez tworzenie nowych miejsc pracy, podniesienie jakości kształcenia i dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, stworzenie warunków do kształcenia ustawicznego szczególnie w przypadku pracowników odchodzących z sektora paliwowo-energetycznego.⁸⁸ Nieco inaczej z kolei może być uwarunkowana sytuacja w podregionie pilskim. W dużej mierze rolniczy charakter podregionu i niskie uprzemysłowienie są pochodną słabiej niż w innych podregionach rozwiniętej gospodarki. W efekcie udział projektów outplacementowych, jakkolwiek kilkakrotnie wyższy niż w Poznaniu i podregionie poznańskim, to jednak jest najniższy spośród pozostałych podregionów. W przypadku pozostałych podregionów (kaliski, leszczyński) wartości wskaźników rezultatu przybierają zbliżone poziomy. Ich sytuacja gospodarcza jest względnie stabilna. Dobra kondycja podregionalnej gospodarki w przypadku podregionu kaliskiego może być efektem potencjału społeczno-gospodarczego tego obszaru (wynikającego m.in. z koncentracji podmiotów gospodarczych, lokalizacji największych pracodawców czy usług specjalistycznych) oraz zewnętrznych powiązań wynikających z położenia pomiędzy trzema ośrodkami metropolitalnymi: Poznaniem, Wrocławiem i Łodzią.⁸⁹ Podregion leszczyński swój rozwój zawdzięcza umiejscowieniu na szlaku międzynarodowych korytarzy transportowych i położeniu pomiędzy dwoma ośrodkami metropolitalnymi: Poznaniem i Wrocławiem, ale też dużemu potencjałowi rolniczemu oraz dobrym warunkom do rozwoju turystyki z uwagi walory przyrodniczo-krajobrazowe.⁹⁰

⁸⁷ Por. Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Wielkopolskiego Regionalnego Programu Operacyjnego, Zarząd Województwa Wielkopolskiego 2014+, Poznań 2019 (wersja 3.6), str. 233

⁸⁸ Strategia rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 roku (projekt), str. 89

⁸⁹ Tamże, str. 86-87

⁹⁰ Tamże, str. 90

Analiza różnic w wartościach wskaźnika rezultatu ogółem oraz dla PI 8v prowadzi do ostrożnego wniosku, zgodnie z którym w wybranych podregionach pożądane byłoby rozważenie zwiększenia w ramach interwencji WRPO nacisku na projekty oferujące wsparcie dopasowane do potrzeb przedsiębiorstw (ryunku pracy). Poza Poznaniem dotyczy to podregionu pilskiego oraz konińskiego, w których wartość wskaźnika rezultatu dla PI 8v należy do najwyższych w skali województwa wielkopolskiego i dodatkowo wyższych niż w przypadku ogółu projektów (por. tabela 46). Wydaje się przy tym, że w przypadku podregionu kaliskiego oddziaływanie projektów outplacementowych odbywa się, podobnie jak ma to miejsce w Poznaniu, w warunkach korzystnej sytuacji na rynku pracy. Wsparcie funduszami WRPO przedsiębiorców lub pracowników, którzy dysponują ograniczonymi środkami na inwestycje w podnoszenie kwalifikacji może odnieść pozytywny efekt.

Kolejnym aspektem jest struktura wskaźnika rezultatu długoterminowego (por. tabela 47), która potwierdza dokonane wyżej założenia. Poszczególne parametry wskaźnika (przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia, przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia, uzyskanie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji oraz wiążącego się z większą odpowiedzialnością lub uzyskanie awansu) przybierają różne wartości w każdym z podregionów. Ponownie główną konsekwentnie powielającą się zasadą są najwyższe bądź jedne z najwyższych wartości osiąganych w przypadku Poznania. Dzieje się tak w zasadzie niezależnie od rodzaju zmiany, jaka tworzy finalną wartość wskaźnika.

Analiza wartości wskaźnika (zarówno ogólnej, jak i przypisanej do PI 8v) pokazała, że na jego wartość w największym stopniu miały wpływ zmiany polegające na uzyskaniu stanowiska wymagającego wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji oraz wiążącego się z większą odpowiedzialnością lub uzyskanie awansu, przejściu z niepewnego do stabilnego zatrudnienia jak również przejściu z niepełnego do pełnego zatrudnienia. W drugim przypadku głównie poprzez zmiany firm zatrudnienia. W kontekście analizy zróżnicowania podregionalnego zwracają uwagę zmiany głównie w obrębie pierwszego z aspektów. Przybierają one postać relatywnie gorszej pod tym względem sytuacji w przypadku podregionu pilskiego oraz konińskiego. Obserwacja ta jest potwierdzeniem opisywanych wyżej uwarunkowanych strukturalnie ograniczeń podregionalnych rynków pracy. Podstawowe zmiany, jakie zachodzą w tym aspekcie w stopniu wyróżniającym obydwa podregiony na tle innych (poza Poznaniem i okółopoznańskimi powiatami) dotyczą zmian w obrębie form zatrudnienia. Należy jednak podkreślić, że badanie nie identyfikuje czy zmiany w sytuacji zawodowej uczestników projektów wiążą się z podregionem, czy też są efektem migracji zarobkowych. Wnioskowanie odnośnie wpływu podregionów jest zatem obarczone niepewnością.

Tabela 47. Struktura zmian u uczestników projektów, w odniesieniu do których stwierdzona została poprawa sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu

	Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia (ogólna sytuacja zawodowa, czyli para pytań 1 i 7)			Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia (forma zatrudnienia, czyli para pytań 2 i 11)			Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia (ogólna sytuacja zawodowa i/lub forma zatrudnienia, czyli alternatywa dla par pytań 1 i 7 oraz 2 i 11)			Przejście z niepewnego do pełnego zatrudnienia			Uzyskanie stanowiska wymagającego wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji oraz wiążącego się z większą odpowiedzialnością lub uzyskanie awansu		
	%	Osób w próbie	Osób w populacji (estymacja)	%	Osób w próbie	Osób w populacji (estymacja)	%	Osób w próbie	Osób w populacji (estymacja)	%	Osób w próbie	Osób w populacji (estymacja)	%	Osób w próbie	Osób w populacji (estymacja)

Wskaźnik rezultatu ogółem

Podregion	Wykazanie rezultatów ogółem															
	kaliski	1,8%	11	55	6,4%	30	190	6,5%	39	191	2,8%	13	82	10,4%	63	308
	koniński	2,2%	16	81	6,1%	34	221	6,7%	49	240	2,5%	14	90	9,7%	71	350
	leszczyński	1,3%	6	28	6,3%	23	129	6,1%	28	126	2,4%	9	50	12,5%	58	259
	pilski	4,4%	21	97	5,3%	19	114	7,7%	37	164	1,1%	4	24	7,6%	37	163
	poznański	2,3%	19	81	5,7%	38	197	6,3%	52	216	1,3%	9	45	11,2%	92	386
	miasto Poznań	3,5%	26	103	6,8%	41	196	8,8%	65	251	2,4%	15	69	13,7%	101	394
	obszar poza województwem	0,0%	0	0	9,1%	2	13	7,1%	2	10	0,0%	0	0	14,3%	4	20

Wskaźnik rezultatu dla PI 8v

Podregion																
	kaliski	2,3%	3	14	4,3%	4,3%	24	5,4%	7	32	4,3%	4	24	11,6%	15	67
	koniński	1,8%	4	19	6,0%	6,0%	59	5,7%	13	58	2,6%	4	25	9,1%	21	90
	leszczyński	0,9%	1	4	3,7%	3,7%	16	3,5%	4	16	1,2%	1	5	12,9%	15	56
	pilski	5,0%	5	20	7,0%	7,0%	26	9,0%	9	35	0,0%	0	0	9,9%	10	37
	poznański	0,0%	0	0	0,0%	0,0%	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	5,6%	2	6
	miasto Poznań	14,3%	7	22	0,0%	0,0%	0	14,3%	7	20	3,8%	1	5	16,3%	8	23
	obszar poza województwem	0,0%	0	0	9,5%	9,5%	12	7,7%	2	10	0,0%	0	0	15,4%	4	19

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Dodatkowych informacji na temat struktury zmian w sytuacji zawodowej uczestników projektów dostarczają dane dotyczące zmian w charakterze aktywności zawodowej uczestników projektów. Dostarczają nam one dodatkowych przesłanek do zrozumienia logiki zmian, jakie zaszły w sytuacji uczestników projektów w każdym z podregionów. Podregion nie wydaje się być szczególnie istotną zmienną, choć patrząc na rozkład danych widzimy, że w przypadku Poznania i podregionu poznańskiego mamy relatywnie największy udział pracowników najemnych. Może to być efektem dobrej sytuacji na rynku pracy w obydwu podregionach, a łatwy dostęp do miejsc pracy nie skłania do podejmowania ryzyka związanego z prowadzeniem działalności gospodarczej.⁹¹

Analizy rynku pracy pokazują, że wraz ze wzrostem liczby osób bezrobotnych zwiększa się liczba przedsiębiorstw. Jeśli zatem przyjmiemy, że praca najemna jest najbardziej pożądaną i relatywnie najbezpieczniejszą formą aktywności zawodowej to, poza Poznaniem i okolicznymi powiatami, relatywnie mniejsze udziały tego rodzaju sytuacji uczestników po zakończeniu udziału w projekcie mają miejsce w przypadku podregionów: kaliskiego, konińskiego, leszczyńskiego i pilskiego. Spośród nich to właśnie w podregionie pilskim i konińskim mamy do czynienia z relatywnie najmniejszym udziałem tego rodzaju formy aktywności zawodowej. Towarzyszy temu względnie najwyższy udział zatrudnienia w rolnictwie. Trzeba jednakże pamiętać, że nie mówimy tu o cechach będących wprost pochodną właściwości gospodarek regionów, ale cechach zbiorowości uczestników projektów będących pochodną struktury interwencji.

Tabela 48. Charakter aktywności zawodowej uczestników projektów w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg podregionu

	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej	Pracownik, ale nie we własnej firmie	Praca dorywcza	Prowadzenie własnego gospodarstwa rolnego	Pomoc w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	Udział w płatnym stażu lub praktyce
Sytuacja uczestnika w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie						
kaliski	17,4%	77,3%	2,2%	5,5%	1,2%	0,8%
koniński	21,3%	73,9%	1,8%	7,1%	1,6%	0,1%
leszczyński	15,5%	78,4%	2,0%	6,8%	1,8%	0,2%
pilski	17,5%	70,1%	3,9%	10,2%	2,2%	1,3%
poznański	16,7%	79,6%	2,5%	3,8%	2,0%	0,2%
miasto Poznań	16,8%	80,9%	5,2%	1,9%	0,7%	0,3%
obszar poza województwem	18,5%	74,1%	3,7%	3,7%	0,0%	0,0%
Sytuacja uczestnika 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie						
kaliski	18,8%	75,8%	2,0%	5,2%	1,8%	0,5%
koniński	21,0%	73,7%	2,0%	6,9%	1,4%	0,1%
leszczyński	15,7%	75,7%	4,5%	6,6%	2,5%	0,2%
pilski	18,2%	71,0%	1,9%	9,5%	2,6%	0,6%
poznański	16,6%	78,3%	2,2%	3,6%	2,1%	0,2%
miasto Poznań	18,0%	78,0%	5,4%	1,8%	0,7%	0,3%

⁹¹ Por. I. Klepacka-Dunajko, H. Kałuża, Wskaźnik przedsiębiorczości a bezrobocie w Polsce Wschodniej w latach 2007-2013

	Prowadzenie własnej działalności gospodarczej	Pracownik, ale nie we własnej firmie	Praca dorywcza	Prowadzenie własnego gospodarstwa rolnego	Pomoc w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	Udział w płatnym stażu lub praktyce
obszar poza województwem	18,5%	74,1%	7,4%	3,7%	0,0%	3,7%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Tabela 49. Forma zatrudnienia uczestników projektów w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg podregionu

	Umowa o pracę na czas nieokreślony	Umowa o pracę na czas określony	Umowa o dzieło/umowa zlecenia	Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych	Praca bez umowy	Nie wiem, nie pamiętam, odmowa odpowiedzi lub brak odpowiedzi w przyp. os. prowadzących własną działalność
Sytuacja uczestnika w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie						
kaliski	57,0%	16,1%	5,3%	19,6%	0,3%	1,6%
koniński	56,5%	15,6%	3,4%	22,8%	0,8%	0,9%
leszczyński	59,6%	15,4%	3,6%	17,7%	1,7%	1,9%
piłski	55,1%	16,4%	3,3%	22,7%	1,2%	1,2%
poznański	59,9%	16,0%	5,2%	17,0%	0,8%	1,1%
miasto Poznań	60,8%	15,2%	6,6%	15,8%	0,8%	0,8%
obszar poza województwem	50,0%	17,9%	10,7%	21,4%	0,0%	0,0%
Sytuacja uczestnika 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie						
kaliski	58,5%	16,0%	3,8%	18,3%	1,3%	2,1%
koniński	57,7%	16,7%	2,4%	20,1%	1,6%	1,5%
leszczyński	62,2%	14,7%	2,1%	16,2%	3,2%	1,5%
piłski	56,6%	16,8%	2,0%	19,9%	1,8%	2,9%
poznański	59,6%	17,1%	3,9%	16,1%	0,7%	2,5%
miasto Poznań	61,6%	15,4%	4,4%	15,8%	1,2%	1,6%
obszar poza województwem	57,1%	17,9%	7,1%	17,9%	0,0%	0,0%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Analizując kontekst wewnątrzregionalnego zróżnicowania efektów wsparcia trzeba zatem mieć na uwadze mieszany wpływ szeroko rozumianej sytuacji gospodarczej (w tym sytuacji na rynku pracy) oraz zakresu interwencji reprezentowanej strukturą PI, do których były przyporządkowane projekty realizowane w każdym z podregionów. Nakładają się na to osobiste postawy uczestników projektów, które rzutują na ich indywidualne decyzje związane z planami zawodowymi. W tym kontekście istotnym czynnikiem różnicującym efekt mogą być same oczekiwania uczestników projektów odnośnie tego, jakie zmiany są przez nich pożądane. Nie można bowiem potraktować jako uniwersalnej zasady dążenia do uzyskania pełnoetatowego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę. Jak wskazano w toku prowadzonych analiz, w indywidualnych sytuacjach można dopuścić sytuację preferencji w odniesieniu do innych form zatrudnienia (np. umowa zlecenie), umowy na czas określony, pracy w niepełnym wymiarze czasu bądź wykorzystania efektów uczestnictwa w projekcie do realizacji potrzeb pozazawodowych. W tych (i zapewne innych) sytuacjach brak zmiany w sytuacji danej osoby na rynku pracy nie jest zatem zdarzeniem negatywnym, a optymalnym z punktu widzenia jej potrzeb. Takie zastrzeżenie jest także istotne również na gruncie niemożliwych do

rozstrzygnięcia rozważań odnoszących się do skutków, jakie mogłyby nastąpić, gdyby wsparcie projektowe nie miało miejsca.

Podregion nie wydaje się być istotną zmienną również w kontekście kształtowania zmian wymiaru czasu pracy. Różnice między podregionami wynoszą jedynie około 3-4 p.p. i sytuacja pod tym względem jest wyrównana. Choć obiektywnie rzecz biorąc najgorzej sytuacja wygląda w podregionie kaliskim i konińskim, to jednak warto zasygnalizować sytuację w samym Poznaniu właśnie dlatego, że nie wyróżnia się ona jako najkorzystniejsza w kontekście innych podregionów, pomimo znaczenia gospodarczego miasta jako regionalnego ośrodka wzrostu.

Tabela 50. Wymiar czasu pracy w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg podregionu

	Pełny/cały etat	W niepełnym/część etatu, ale chciał(a) pracować na pełen etat	W niepełnym/część etatu, przy czym nie chciał(a) pracować na pełen etat	Nie wiem, nie pamiętam, odmowa odpowiedzi lub brak odpowiedzi w przyp. os. prowadzących własną działalność
Sytuacja uczestnika w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie				
kaliski	68,7%	7,2%	3,1%	20,9%
koniński	69,1%	4,1%	3,1%	23,7%
leszczyński	74,6%	3,4%	3,0%	19,0%
pilski	70,3%	3,1%	2,9%	23,8%
poznański	74,9%	3,9%	3,4%	17,8%
miasto Poznań	73,7%	4,5%	5,2%	16,6%
obszar poza województwem	64,3%	3,6%	10,7%	21,4%
Sytuacja uczestnika 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie				
kaliski	86,3%	6,6%	4,0%	3,1%
koniński	88,6%	3,7%	3,1%	4,6%
leszczyński	91,2%	3,0%	2,6%	3,2%
pilski	90,4%	3,3%	1,8%	4,5%
poznański	90,5%	3,5%	3,3%	2,8%
miasto Poznań	87,8%	3,3%	5,3%	3,5%
obszar poza województwem	85,7%	3,6%	10,7%	0,0%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Jednym z aspektów branych pod uwagę w ocenie wymiernych zmian w sytuacji uczestników na rynku pracy była zmiana przez nich miejsca pracy lub stanowiska, w tym także na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością. W tym kontekście ponownie negatywnie uwidacznia się potencjalny wpływ charakteru podregionu konińskiego i pilskiego, gdzie skala zmian w tym zakresie była wyraźnie niższa niż w pozostałych częściach Wielkopolski. Dodatkowo w podregionie pilskim w niewiele ponad połowie tego rodzaju sytuacji (53,2% – por. tabela 52) zmiana wiązała się z objęciem stanowiska wyższego lub wymagającego wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążącego się z większą odpowiedzialnością. Może to wskazywać na słabości podregionalnego rynku pracy oferującego małą liczbę miejsc pracy wysokiej jakości.

Tabela 51. Zmiana miejsca pracy lub stanowiska w okresie 6 m-cy po zakończeniu projektu wg podregionu

	Tak	Nie	Nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi
podregion			
kaliski	14,6%	84,1%	1,3%
koniński	13,8%	84,2%	2,0%
leszczyński	15,5%	82,5%	2,0%
piłski	11,3%	86,6%	2,2%
poznański	14,5%	83,1%	2,3%
miasto Poznań	18,6%	79,0%	2,4%
obszar poza województwem	11,1%	85,2%	3,7%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Tabela 52. Zmiana pracy lub stanowiska na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością 6 miesięcy po projekcie wg podregionu

	Tak	Nie	Nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi
kaliski	63,2%	33,7%	3,2%
koniński	62,5%	33,9%	3,6%
leszczyński	70,5%	25,6%	3,8%
piłski	53,2%	43,5%	3,2%
poznański	63,5%	29,2%	7,3%
miasto Poznań	65,2%	29,0%	5,8%
obszar poza województwem	75,0%	25,0%	0,0%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=665

Tabela 53. Adekwatność wynagrodzenia do wykonywanej pracy przed przystąpieniem do programu, jak również 6 miesięcy po jego opuszczeniu wg podregionu

	W chwili rozpoczęcia udziału	6 miesięcy po projekcie	Różnica
kaliski	5,65	6,06	0,41
koniński	5,33	5,98	0,65
leszczyński	5,32	5,79	0,47
piłski	5,36	5,74	0,38
poznański	5,11	5,75	0,64
miasto Poznań	5,29	5,86	0,57
obszar poza województwem	7,19	7,24	0,05

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Poza samymi obiektywnie stwierdzanymi zmianami w sytuacji zawodowej uczestników projektów w ramach analizy brane były pod uwagę także ich subiektywne odczucia odnośnie występowania określonych zmian. Należy do nich ocena adekwatności wynagrodzenia do wykonywanej pracy. Jak wynika z poniższej tabeli relatywnie najwyższe wzrosty ocen były obserwowane w przypadku mieszkańców podregionu konińskiego i poznańskiego. Poza oczywistymi jak się wydaje uwarunkowaniami wynikającymi z potencjału gospodarczego tkwiącego w podregionie poznańskim, możliwą przyczynę progresu ocen obserwowanego u uczestników z podregionu konińskiego może stanowić rodzaj projektów, w jakich brali oni udział. W przypadku podregionu konińskiego znaczna część uczestników (27%; był to udział

najwyższy spośród wszystkich podregionów) była przypisana do PI 8v, czyli projektów out-placementowych.

Również mieszkańcy Poznania, wbrew oczekiwaniom wynikającym z analizy uwarunkowań lokalnego rynku pracy (gdzie stopa bezrobocia na koniec 2018 roku wynosiła jedynie 1,2%, przy średniej dla województwa wielkopolskiego 3,1%⁹²), częściej niż inni obawiali się utraty pracy. W przypadku podregionu pilskiego, który był wspominany dotąd w raczej niekorzystnym kontekście, obawy w chwili rozpoczęcia projektu były najmniejsze. Na kwestię obaw, zarówno w kontekście poziomu ich odczuwania jak i zmian, jakie tu zachodziły należy jednak patrzeć z ostrożnością wynikającą z faktu, że brak obaw może wynikać zarówno z przekonania o złej sytuacji na rynku pracy, jak i być efektem świadomości określonych możliwości reakcji na taką sytuację, np. migracji do innego regionu bądź za granicę. Niski poziom obaw należy utożsamiać z generalnie korzystną sytuacją na rynku pracy w miarę równomiernie dotyczącą poszczególnych części województwa wielkopolskiego.

Tabela 54. Poziom odczuwanych przez respondentów obaw o utratę pracy przed przystąpieniem do programu wg podregionu

	Bardzo duży	Dość duży	Średni	Dość mały	Bardzo mały	Brak obaw o utratę pracy	Nie umiem ocenić	Brak odpowiedzi w przyp. os. prowadzących własną działalność
kaliski	1,2%	3,6%	11,9%	8,2%	7,2%	46,6%	1,6%	19,6%
koniński	1,8%	3,8%	12,6%	7,7%	8,1%	40,0%	3,3%	22,8%
leszczyński	1,9%	3,0%	14,3%	9,4%	7,3%	43,6%	2,8%	17,7%
pilski	0,8%	2,9%	11,1%	9,6%	7,2%	43,2%	2,5%	22,7%
poznański	1,9%	3,5%	13,6%	10,2%	10,2%	41,2%	2,3%	17,0%
miasto Poznań	2,1%	5,7%	14,7%	10,4%	8,8%	40,0%	2,4%	15,8%
obszar poza województwem	3,6%	0,0%	7,1%	3,6%	7,1%	57,1%	0,0%	21,4%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Tabela 55. Zmiany stopnia obawy o utratę pracy w 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg podregionu

	Znacznie zmalała	Umiarkowanie zmalała	Pozostała bez zmian	Umiarkowanie wzrosła	Znacznie wzrosła	Nie umiem ocenić
kaliski	9,7%	12,6%	66,3%	4,0%	1,0%	6,4%
koniński	9,6%	13,6%	66,4%	2,5%	1,7%	6,2%
leszczyński	14,1%	10,9%	66,6%	3,0%	1,8%	3,6%
pilski	6,7%	11,7%	71,9%	3,7%	0,9%	5,2%
poznański	10,2%	11,7%	68,0%	3,4%	1,4%	5,3%
miasto Poznań	10,7%	14,1%	65,5%	3,3%	0,8%	5,6%
obszar poza województwem	7,4%	7,4%	63,0%	11,1%	7,4%	3,7%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

⁹² Bank Danych Lokalnych GUS

Tabela 56. Zmiana poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy w 6 miesięcy po zakończeniu projektu wg podregionu

	Znaczna poprawa	Umiarkowana poprawa	Bez zmian	Umiarkowane obniżenie	Znaczne obniżenie	Nie umiem ocenić
kaliski	11,9%	31,7%	48,0%	3,7%	1,0%	3,7%
koniński	12,9%	30,9%	47,5%	3,4%	1,8%	3,5%
leszczyński	12,0%	30,7%	48,9%	3,9%	2,3%	2,3%
pilski	10,6%	25,1%	57,6%	3,0%	1,1%	2,6%
poznański	11,0%	26,2%	54,1%	3,3%	2,0%	3,4%
miasto Poznań	10,7%	27,1%	53,7%	3,7%	1,5%	3,3%
obszar poza województwem	22,2%	29,6%	40,7%	3,7%	3,7%	0,0%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Ostatnim z subiektywnie postrzeganych aspektów związanych z sytuacją zawodową jest zmiana poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy. Jak wspomniano, jest to czynnik, który pozostaje w bardzo ścisłym związku z osobistymi postawami uczestników projektów i, jakkolwiek zależność jest tu zapewne wysoka, to nie da się jej sprowadzić jedynie do kwestii wysokości wynagrodzenia. W poniższym zestawieniu zwraca na pewno uwagę podregion pilski, gdzie zmiana poziomu satysfakcji z wykonywanej pracy jest najniższa i jest to w pewnym sensie obserwacja oczywista, jeśli weźmiemy pod uwagę dotychczas prowadzone analizy. Co jednak zaskakujące niewielki poziom poprawy satysfakcji dotyczy także podregionów z dobrą sytuacją na rynku pracy, czyli Poznania i okolic. W tym przypadku może to być pochodną jakości miejsc pracy, ale także efektem odnoszenia swojej sytuacji zawodowej do innych pracowników.

Podobnie szeroko uwarunkowane są również oceny równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym. Jakkolwiek należy tę umiejętność rozpatrywać w szerszym kontekście potrzeb poszczególnych osób, to ponownie niekorzystnie obrazuje się sytuacja w podregionie pilskim. Mamy tu bowiem do czynienia z najmniejszym poziomem wskazań na wystąpienie w tym zakresie co najmniej umiarkowanej poprawy.

Tabela 57. Poprawa równowagi pomiędzy pracą a życiem osobistym 6 m-cy po projekcie wg podregionu

	Znaczna poprawa	Umiarkowana poprawa	Bez zmian	Umiarkowane obniżenie	Znaczne obniżenie	Nie umiem ocenić
kaliski	6,2%	12,1%	73,2%	2,3%	1,2%	5,0%
koniński	6,1%	12,4%	71,5%	4,4%	1,4%	4,2%
leszczyński	8,0%	13,6%	68,9%	4,1%	1,6%	3,9%
pilski	3,9%	12,6%	75,3%	3,2%	1,1%	3,9%
poznański	7,1%	12,2%	70,7%	4,1%	1,8%	4,1%
miasto Poznań	7,2%	15,3%	68,0%	3,8%	1,9%	3,8%
obszar poza województwem	11,1%	14,8%	63,0%	3,7%	0,0%	7,4%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Odrębną kwestią względem zmian sytuacji zawodowej uczestników są oczekiwania, z jakimi przystępowali do projektów. Informacje w tym zakresie częściowo uzupełniają brak wiedzy na temat postaw samych uczestników wobec swojej sytuacji na rynku pracy, choć w dalszym ciągu nie mówią nic o podejmowanych przez nich działaniach. Nie wiadomo także czy oczekiwania te skłaniały ich do wzięcia udziału w projektach, czy też wystąpiły niejako przy okazji. Jak widać z poniższej tabeli najczęściej zgłaszanym oczekiwaniem było, niezależnie od podregionu, uzyskanie większej satysfakcji z wykonywanej pracy. Ponownie w przypadku wskazań uczestników z podregionu pilskiego mamy do czynienia z pesymistycznym podejściem, który może być wynikiem oceny sytuacji na podregionalnym rynku pracy.

Tabela 58. Występowanie u respondentów określonych oczekiwań w efekcie udziału w projekcie wg podregionu

	Zmiana miejsca pracy	Uzyskanie awansu	Uzyskanie wyższego wynagrodzenia	Uzyskanie stabilniejszego zatrudnienia	Uzyskanie zatrudnienia w oczekiwanym wymiarze czasu pracy	Uzyskanie większej satysfakcji z wykonywanej pracy
kaliski	21,8%	25,7%	37,1%	36,6%	23,7%	54,2%
koniński	21,9%	25,7%	38,6%	38,3%	23,0%	55,1%
leszczyński	23,6%	28,0%	41,4%	38,4%	23,6%	50,5%
pilski	18,4%	20,1%	34,8%	32,0%	22,1%	48,9%
poznański	23,2%	24,3%	35,6%	32,8%	22,4%	47,4%
miasto Poznań	25,2%	22,7%	32,0%	34,7%	20,8%	43,0%
obszar poza województwem	29,6%	33,3%	51,9%	44,4%	29,6%	63,0%

Źródło: badanie wśród uczestników projektów technikami CAWI i CATI, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku, N=3907

Na podstawie przeprowadzonej analizy można stwierdzić, że wnioskowanie dotyczące wewnątrzregionalnego zróżnicowania wyników badania związanych czy to z wartością wskaźnika rezultatu, czy zmianami w obrębie poszczególnych aspektów sytuacji zawodowej uczestników projektów jest obarczone koniecznością uwzględnienia szerokiego kontekstu uwarunkowań. Dodatkowo trzeba pamiętać o strukturze interwencji w każdym z podregionów, co wpływało na dobór respondentów i powoduje, że analiza ich sytuacji zawodowej jest do pewnego stopnia wyabstrahowana z sytuacji na podregionalnych rynkach pracy. Niezależnie od tego aktualnym pozostaje założenie silnego oddziaływania sytuacji gospodarczej, które znajduje swoje odbicie głównie w identyfikacji różnic pomiędzy Poznaniem i podregionem poznańskim, a resztą województwa. W przypadku pozostałych podregionów szczególnej uwagi wymaga podregion pilski oraz koniński, gdzie pożądana jest interwencja zakładająca dopasowanie do potrzeb podregionalnego rynku pracy (przedsiębiorstw).

Wyniki badania jakościowego potwierdzają, że – poza uznawaniem istotnej roli Poznania jako ośrodka wzrostu gospodarczego – znaczna część prawidłowości zaobserwowanych w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy była wspólna dla poszczególnych podregionów. Oceniając wyniki badania jakościowego należy mieć na uwadze, że dyskusje fokusowe

prowadzone były wg schematu rozmowy o poszczególnych wynikach badania ilościowego. Opinie respondentów przy tym, zwłaszcza w przypadku pracodawców, przybierały postać refleksji mających na celu wyjaśnienie dokonanych obserwacji.

Na podstawie zogniskowanych wywiadów grupowych można wskazać kilka elementów różnicujących województwo wielkopolskie w układzie podregionalnym. Rozmówcy pochodzący z obszaru wszystkich podregionów dostrzegali silny kontrast pomiędzy Poznaniem oraz okalającymi go obszarami (obszar metropolitalny), a pozostałymi obszarami województwa. Stolica województwa oraz podregion poznański były przez respondentów wszystkich wywiadów wyróżniane ze względu na ich potencjał gospodarczy. W odniesieniu do Poznania zwracano też uwagę na fakt, że metropolia ta ma najniższy w Polsce poziom bezrobocia rejestrowanego, co w rzeczy samej znajduje potwierdzenie w danych statystycznych (por. Bank Danych Lokalnych GUS). Ponadto jej rynek pracy cechuje się największą liczbą dobrze płatnych miejsc pracy – stwarzając przy tym liczne sposobności dla karier osób posiadających wysokie kwalifikacje.

Pozostałe podregiony województwa nie były porównywane pomiędzy sobą, lecz w każdym przypadku czynienia jakichkolwiek tego rodzaju porównań były zestawiane ze stolicą województwa oraz podpoznańskimi powiatami.⁹³ Uczestnicy zogniskowanych wywiadów grupowych wielokrotnie podkreślali, że siła oddziaływania centralnego obszaru województwa sprawia, że pozostałe podregiony tracą absolwentów i pracowników na rzecz stolicy województwa i podpoznańskich powiatów. W kontekście interwencji podejmowanej w ramach RPO należy przywołać wszystkie te wypowiedzi, które sugerowały, że wzrost kompetencji i kwalifikacji pracowników w jakiejś mierze przekłada się na ich skłonność do opuszczania rodzinnych miast w celu migrowania za atrakcyjniejszą pracą do Poznania lub okolicznych gmin. Kwestią dyskusyjną jest w tym kontekście relacja przyczyny i skutku, bowiem to zamiar migracji może skłaniać do podejmowania aktywności mających na celu uzyskanie poświadczeń kompetencji, nie odwrotnie. Znamienne jest jednak samo przeświadczenie, że interwencja realizowana w ramach WRPO niekoniecznie sprzyja zrównoważonemu wzrostowi regionu, lecz podkreślić należy, że indywidualne strategie osób pracujących są sferą, na którą

⁹³ W tym przypadku prezentowana jest opinia wynikająca z badania FGI. Wydaje się, że ma ona racjonalne podstawy, ponieważ silne metropolie cechują się atrakcyjnym rynkiem pracy, ale też są w mniejszym stopniu narażone na depopulację (por. M. Pięta-Kamurska, Oddziaływanie metropolii na region, *Folia Oeconomica* 246, 2010, str. 23-24). Oczywiście mogą być od niej wyjątki. Bo choć rzeczywiście w Poznaniu i podregionie poznańskim mamy wysoką wartość wskaźnika w tym aspekcie, to jednocześnie wysoka jest także w podregionie leszczyńskim. Nie wiemy jednakże czy ci uczestnicy zmienili pracę na inną w podregionie, czy wyjechali do innego regionu bądź za granicę. Aby ustalić tego rodzaju szczegóły konieczne byłoby zrealizowanie badania reprezentatywnego dla podregionalnych rynków pracy Wielkopolski, nie zaś – co ma miejsce w przypadku przedmiotowej ewaluacji – dla populacji uczestników projektów w ramach interwencji WRPO. W trakcie wywiadów respondenci nie byli pytani chociażby o kierunki migracji zawodowych. Z tego względu z przeprowadzonego badania nie należy wyciągać wniosków przesądzających o jednoznacznym wpływie podregionalnych ekosystemów społeczno-gospodarczych na sytuację uczestników projektów.

nie można wprost oddziaływać na etapie planowania takiej interwencji, jaką jest wsparcie projektowe zapewniane w ramach WRPO.

Na tle pozostałych podregionów zwraca uwagę akcentowanie relatywnie słabszej pozycji gospodarczej podregionów pilskiego i konińskiego, choć – jak zostało to wyżej zasygnalizowane – wniosek ten nie jest bezpośrednim efektem dyskusji na temat różnic pomiędzy poszczególnymi peryferyjnymi podregionami województwa. Natomiast świadomość występowania rynku pracy pracownika, czyli sytuacji dostrzeganej przewagi ofert pracy nad liczbą osób jej poszukujących, była najsilniejsza w odniesieniu do tych miejscowości, gdzie znajdują się duże zakłady przemysłowe. Przykładem, który należałoby wymienić w tym kontekście, są Wronki, w których znajdują się fabryki sprzętu AGD.

Przeprowadzone badanie ujawniło, że oceny wpływu interwencji na sytuację uczestników projektów finansowanych z WRPO w ograniczonym stopniu należy wiązać z uwarunkowaniami podregionalnymi. Zasadniczo rzecz biorąc podstawowe obszary oddziaływania wiążą się z ogólnie korzystną sytuacją makroekonomiczną województwa wielkopolskiego, jak również uniwersalnymi w kontekście regionu postawami samych pracowników na rynku pracy, typowymi dla jego całości.

VIII. Wnioski i rekomendacje

Przeprowadzona ewaluacja zakładała ocenę wsparcia proponowanego w ramach wybranych priorytetów inwestycyjnych WRPO 2014+ przez pryzmat skuteczności oraz użyteczności wsparcia oferowanego w ramach projektów.

W pierwszym kontekście, tj. **skuteczności wsparcia**, konieczne jest zastrzeżenie, że realizacja projektów prowadzonych w ramach analizowanych osi priorytetowych przyczyniła się do osiągnięcia po stronie ich uczestników pozytywnych efektów zgodnych z definicją wskaźnika rezultatu (poprawa stabilności zatrudnienia, zwiększenie wymiaru czasu pracy do pełnego czy zmiana stanowiska lub miejsca pracy na wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością). Z dokonanej analizy dotyczącej skuteczności wsparcia projektowego wynika, że na jego efekty w odniesieniu do sytuacji uczestników projektów na rynku pracy należy patrzeć dwuaspektowo. Trzeba bowiem mieć na uwadze samą charakterystykę wsparcia, z której wynika, że podstawowym celem realizowanym przez większość projektów objętych ewaluacją (poza realizowanymi w ramach PI 8v) nie była zmiana sytuacji osób na rynku pracy na lepszą. Efekty te, niezależnie od skali, w jakiej występują, należy zatem postrzegać jako wartość dodaną projektów objętych ewaluacją uzyskiwaną niejako „przy okazji” ich realizacji. Dodatkowo należy uwzględnić korzystny kontekst społeczno-gospodarczy, w jakim funkcjonowali uczestnicy projektów w okresie korzystania ze wsparcia.

W efekcie skorzystania z działań oferowanych w ramach projektów ich uczestnicy doświadczyli z reguły korzystnych zmian w swojej sytuacji zawodowej. Oceniając osiągnięte wartości wskaźnika należy uwzględnić korzystny kontekst społeczno-gospodarczy, w jakim funkcjonowali uczestnicy projektów w okresie korzystania ze wsparcia. Efektem tego był dobry stan rzeczy mierzony chociażby wysokim odsetkiem osób zatrudnionych w oparciu o umowy o pracę przed rozpoczęciem udziału w projekcie. Oprócz tego, że było to powiązane z generalnie korzystną sytuacją na wielkopolskim rynku pracy, to mogło także być pochodną zmian prawnych, jakie zaszły w odniesieniu do stosowania umów cywilnoprawnych.

Nie można oczywiście wykluczyć, że w zmianach jakie zaszły w sytuacji zawodowej uczestników miał swój udział fakt uczestnictwa w projektach, tym niemniej obserwowana w Polsce dobra koniunktura na rynku pracy charakteryzująca się wartościami wskaźników rynku pracy nienotowanymi od rozpoczęcia transformacji ustrojowej powoduje, że sytuacja pracowników była w okresie, którego dotyczyła ewaluacja, bardzo korzystna, na skutek czego zakres zmian, jakie mogły wystąpić w sytuacji uczestników na rynku pracy w efekcie udziału w programie, był ograniczony. Dowodzi tego chociażby fakt, że zarówno w chwili

rozpoczęcia udziału w projekcie, jak i po 6 miesiącach większość uczestników projektów pracowała w oparciu o umowy o pracę, głównie na czas nieokreślony.

Generalnie u większości osób udział w projektach przyczynił się do utrzymania zatrudnienia lub zmian, które można uznać za korzystne z punktu widzenia uczestników projektów, np. zatrudnienie w oparciu o umowy o pracę na czas określony przechodziło w zatrudnienie na czas nieokreślony, a praca w oparciu o umowy cywilnoprawne przeradzała się w zatrudnienie w oparciu o umowy o pracę. W efekcie wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego osiągnęła wartość znacząco wyższą (17,1%) niż w ramach 1 pomiaru (9,8%).

Niezależnie od osiągniętych wartości wskaźnika konieczne jest jednak dokonanie dodatkowego zastrzeżenia związanego z możliwościami osiągnięcia zmian w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy. Poza wskazywanymi uwarunkowaniami koniunkturalnymi czy charakterystyką wsparcia oferowanego w ramach przedmiotowej interwencji istotną rolę mogą odgrywać motywacje uczestników projektów do korzystania ze wsparcia. Istotną motywacją dla wielu uczestników projektów może bowiem być osiągnięcie celów pozazawodowych, odnoszących się do sfery związanej z życiem prywatnym (np. uzyskanie większej swobody w komunikacji w językach obcych na potrzeby prywatnych wyjazdów). W tych przypadkach nabywaniu określonych kwalifikacji nie towarzyszy aktywność w zakresie doprowadzenia do zmian w sytuacji zawodowej, co wydaje się jednym z istotnych bazowych czynników wystąpienia poprawy w tym aspekcie.

Dodatkowo dla określonej grupy osób celem udziału w projektach mogło być dążenie do utrzymania zatrudnienia u bieżącego pracodawcy, w obecnym charakterze (firmie lub wymiarze czasu pracy) czy wreszcie uniknięcie utraty pracy. W tych przypadkach braku poprawy identyfikowanej w ramach wskaźnika rezultatu nie należy utożsamiać z brakiem skuteczności działań projektowych. W innym kontekście występowanie zmian traktowanych zgodnie z metodologią wyliczania wskaźnika rezultatu długoterminowego jako symptomów poprawy, nie jest tak traktowane przez samych uczestników. Przejawia się to brakiem dążenia do zmiany w swojej sytuacji zawodowej (np. zwiększenia wymiaru czasu pracy) motywowanym chęcią uniknięcia określonych następstw związanych chociażby z utratą określonych świadczeń socjalnych czy ograniczeniami w opiece nad osobami zależnymi.

Zrealizowane badanie ujawniło, że oceny wpływu interwencji na sytuację uczestników projektów finansowanych z WRPO w ograniczonym stopniu należy wiązać z uwarunkowaniami podregionalnymi. Oczywiście tego rodzaju powiązania można dostrzec, jednak podstawowe obszary oddziaływania wiążą się z ogólnie korzystną sytuacją makroekonomiczną województwa wielkopolskiego. Jej odzwierciedleniem jest najniższa stopa bezrobocia rejestrowanego spośród wszystkich regionów, która skutkuje uniwersalnymi w kontekście województwa podstawami samych pracowników na rynku pracy przejawiającymi się chociażby pewnością zatrudnienia objawianą niskimi obawami o utratę pracy (rynek pracownika). Poza tym znacze-

nie ma także struktura wsparcia kierowanego do każdego z podregionów w ramach OP 6, 7 i 8. Wskazane dwie grupy uwarunkowań odgrywają istotną rolę w zakresie wpływania na osiąganie określonych zmian wskaźnika rezultatu długoterminowego oraz innych parametrów opisujących sytuację zawodową uczestników projektów. Spektrum uwarunkowań dopełniają nieuwzględniane w badaniu kwestie postaw i aktywności uczestników projektów na rzecz zmiany pracodawcy czy miejsca pracy, które mogą odgrywać istotną rolę modyfikując oddziaływanie wewnątrzregionalnego zróżnicowania sytuacji gospodarczej. Brak bowiem chęci zmiany pracy lub niepodejmowanie w tym kierunku żadnych działań skutecznie niweluje korzystny wpływ projektów nawet wówczas, kiedy potencjał lokalnego rynku pracy stwarza tego rodzaju możliwości.

Jakkolwiek podstawowa zależność zidentyfikowana w ramach badania polegała na ujawnieniu znaczącej roli centralnego obszaru województwa, to jednak w ograniczonym zakresie można się dopatrywać wpływu oddziaływania podregionalnego. Jest on pochodną charakterystyk społeczno-gospodarczych poszczególnych podregionów, jak również wpływu wsparcia oferowanego w ramach interwencji objętej ewaluacją. Przykładem ilustrującym tezę może być chociażby podregion koniński, którego gospodarka, być może przez monokulturowość gospodarczą, wymaga oddziaływania na jej strukturalne parametry, w tym dostosowywanie przedsiębiorstw i pracowników do wymogów rynku. Skutkowało to wysokim udziałem projektów adaptacyjnych, których skuteczność z uwagi strukturalne uwarunkowania rynku pracy jest niewielka. Z kolei w podregionie pilskim, którego w dużej mierze rolniczy charakter i niskie uprzemysłowienie są emanacją słabiej niż w innych regionach rozwiniętej gospodarki. Dodatkowym czynnikiem ograniczającym możliwość występowania korzystnych zmian może być położenie podregionu względem reszty województwa skutkujące stykowym charakterem znacznej części podregionu sprzyjającego koncentracji problemów rozwojowych.

W efekcie wskazanych wyżej uwarunkowań w Poznaniu zidentyfikowane zostało występowanie wyraźnie wyższej niż w przypadku innych podregionów wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego pokazującego poprawę sytuacji uczestników projektów na rynku pracy, zarówno ogółem, jak i w odniesieniu do PI 8v.

Ocena użyteczności wsparcia, jakkolwiek wykazała, że oczekiwania uczestników zostały spełnione w niejednakowym stopniu (np. w największym stopniu zostały spełnione oczekiwania w zakresie dopasowania wymiaru czasu pracy do potrzeb, z kolei najslabiej został oceniony wpływ na zmianę miejsca pracy oraz uzyskanie wyższego wynagrodzenia), to jednak pozwala na stwierdzenie, że projekty co do zasady spełniły swoją rolę. Należy bowiem podkreślić, że osiągnięcie poszczególnych efektów jest do pewnego stopnia uzależnione od czynników pozostających poza obszarem wyłącznego oddziaływania projektów poddawanych ewaluacji. Pozostają one w zależności chociażby od działań

i polityki przedsiębiorstw (gotowości do zwiększania wynagrodzeń) czy aktywności samych uczestników projektów (np. ich zaangażowania w poszukiwanie nowej pracy).

Odnosząc się do kwestii użyteczności projektów należy wziąć pod uwagę, że struktura oczekiwań może być powiązana z różnymi cechami uczestników projektów, które mogą różnicować oczekiwania określonych grup odbiorców odnośnie efektów udziału w projektach. Osoby w wieku przedemerytalnym mogą w większym stopniu koncentrować się na zagadnieniach związanych z życiem prywatnym. Z kolei dla osób z wyższym wykształceniem wartość będą miały studia podyplomowe, podczas gdy osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym będą dążyć przede wszystkim do nabywania bądź poszerzania określonych uprawnień do pracy na danym stanowisku. Tego rodzaju oczekiwania przekładając się na ewentualną aktywność uczestników projektów na rynku pracy (np. w zakresie poszukiwania pracy) mogą w istotny sposób determinować skuteczność projektów.

Odrębną kwestią jest także perspektywa pracodawców, którzy, zgodnie z założeniami interwencji, nie byli generalnie stroną kształtującą strukturę wsparcia pod kątem swoich potrzeb. Niezależnie od tego zwracano uwagę na potrzeby rynku pracy podkreślając, że szczególnie istotny jest obecnie brak osób o technicznych kwalifikacjach.

Badanie podjęło także istotny aspekt związany z samym procesem dostarczania wsparcia. Dokonane na bazie wyników badania ilościowego porównanie ocen jakości i użyteczności ujawniło występowanie pomiędzy nimi bardzo silnej zależności. Ogólna wartość współczynnika korelacji na poziomie 0,9583 sugeruje, że wzrost ocen jakości przekłada się na wyższe oceny użyteczności. Jak pokazały wyniki badania ilościowego oceny jakości odnoszą się przy tym do samego dostarczania usług. Wspólnym mianownikiem ocen dokonywanych przez uczestników projektów i pracodawców jest przeświadczenie, że nie zawsze poziom kształcenia pozwala na osiągnięcie efektów, która mogą zostać zdyskontowane w ramach wykonywanych obowiązków zawodowych czy też mogą przełożyć się samoistnie na poprawę sytuacji zawodowej. Generalnie dobrym ocenom jakości wsparcia towarzyszą zatem wskazania na szereg aspektów wymagających poprawy, związanych chociażby z wymienionym wyżej poziomem merytorycznym kształcenia.

Przeprowadzone badania sugerują konieczność odejścia od rozumienia użyteczności pod postacią prostego przełożenia wsparcia projektowego na sytuację zawodową. Wydaje się ono nieadekwatne wobec projektów zapewniających wsparcie o charakterze miękkim. Użyteczność należałoby w tym kontekście rozumieć jako wpływanie na zdolność uczestników projektów do inicjowania różnorodnych działań w ramach swojej aktywności zawodowej (np. poszukiwania pracy, podnoszenia kwalifikacji zgodnie z potrzebami pracodawców etc.), nie zaś jedynie osiągnięcie poprawy sytuacji zawodowej w perspektywie półrocza od momentu opuszczenia projektu.

Patrząc na ewaluowane projekty z uwzględnieniem takiego zastrzeżenia można uznać, że zaoferowane wsparcie co do zasady spełnia swoją rolę. Co prawda w relatywnie małym stopniu odpowiada na potrzeby przedsiębiorstw, ale wynika to z braku założeń odnośnie tego rodzaju dopasowania. Na pewno jest ono jednak dopasowane do oczekiwań uczestników projektów. Wydaje się jednak pożądanym dokonanie korekty w sposobie wyliczania wartości wskaźnika rezultatu w taki sposób, który w pełniejszym stopniu będzie uwzględniał wskazane uwarunkowania. W szczególności istotnym wydaje się dostrzeżenie subiektywnych motywacji uczestników projektów do przystąpienia do wsparcia. Samo bowiem nabycie kwalifikacji zawodowych nie przełoży się na poprawę w sytuacji zawodowej, jeśli dążenie do takiej zmiany nie będzie osobistą motywacją uczestników projektów leżącą u podstaw ich przystąpienia do interwencji.

Tabela 59. Wnioski i rekomendacje

Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Adresat	Sposób wdrożenia	Klasa rekomendacji	Termin wdrożenia	Obszar tematyczny	Program operacyjny	Instytucja zlecająca badanie	Bazowy status rekomendacji	Uzasadnienie odrzucenia rekomendacji lub podjęcia decyzji o częściowym wdrożeniu	Bieżący status rekomendacji
1.	Obecna metodologia pomiaru wskaźnika zaburza prawidłowość jego pomiaru i wpływa na zaniżenie. Dotyczy to przede wszystkim regionów, w których w strukturze MMŚP znaczącą część stanowią mikro-przedsiębiorstwa, co przekłada się na strukturę uczestników wsparcia. Definicja i metodologia pomiaru wskaźnika jest bowiem związana z formami zatrudnienia/czasem pracy wynikającymi z kodeksu pracy i nieadekwatnymi do sytuacji osób samozatrudnionych. Z uwagi na fakt, że w województwie wielkopolskim nieco ponad 1/3 uczestników projektów w ramach PI 8v to właśnie osoby samozatrudnione w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie. W przypadku zatem tak dużej grupy osób brak wykazania przez nich poprawy sytuacji na rynku pracy rzutuje na wartość wskaźnika. O ile ogólna wartość wskaźnika dla PI 8v wynosi 16,3%, to gdy wykluczymy osoby samozatrudnione na wejściu do projektu wówczas wzrośnie ona do 20,2%, a w samej grupie osób samozatrudnionych poprawa sytuacji zawodowej dotyczyćaby jedynie 7,5% uczestników projektów. (str. 107)	Rekomenduje się w przyszłej perspektywie finansowej w procesie szacowania wspólnego wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. <i>Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu</i> umożliwienie osobom prowadzącym działalność gospodarczą dokonywania ocen aspektów adekwatnych do ich sytuacji na rynku analogicznie jak osobom zatrudnionym	Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej	Definicja wspólnego wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. <i>Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu</i> powinna uwzględniać kryteria adekwatne dla poprawy sytuacji na rynku pracy osób samozatrudnionych.	Horyzontalna operacyjna	I kwartał 2020 roku	System realizacji polityki spójności	WRPO 2014+	UMWW			
2.	Ograniczeniem rzetelności uzyskiwanych wyników badania jest to, że kilka procent ankietowanych nie potrafiło odpowiedzieć na pytanie o aktywność zawodową sprzed kilku lub kilkunastu miesięcy. Jest to zapewne pochodna częstych zmian pracy/pracodawców powiązanych z	Rekomenduje się ograniczenie badania jedynie do uczestników projektów, które to projekty mają przyczynić się do osiągnięcia efektów zatrudnieniowych. Oprócz tego,	Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej	Podjęcie przed przyszłą perspektywą finansową dyskusji na temat definicji i metodologii szacowania wskaźników opisujących wpływ inter-	Horyzontalna operacyjna	I kwartał 2020 roku	System realizacji polityki spójności	WRPO 2014+	UMWW			

	przerwami w zatrudnieniu typowych dla sytuacji występowania tzw. rynku pracownika. Dodatkowo powinny być w szerszym zakresie pozyskiwane dane umożliwiające pełniejszą interpretację uzyskanych wartości Wskaźnika (np. dane dotyczące aktywności w zakresie zmiany sytuacji zawodowej, działania poza-projektowe na rzecz podniesienia/zmiany kwalifikacji, dane dotyczące migracji w celach zawodowych ułatwiające identyfikację zachodzących zmian w podregionach etc.). (str. 67)	proponuje się również poszerzenie zakresu badania o dane kontekstowe umożliwiające identyfikację oddziaływania innych zjawisk (czynników) niż oferowane i badane wsparcie projektowe (np. studia podyplomowe finansowane we własnym zakresie przez uczestnika wsparcia, w tym samym czasie co uczestnictwo w projekcie).		wencji na analizowane zjawiska na rynku pracy, w kontekście rezygnacji z wyliczania wskaźnika rezultatu długoterminowego dla wszystkich projektów i ograniczenie się jedynie do projektów realizowanych w ramach PI zakładających wywołanie po stronie uczestników projektów efektów zatrudnieniowych. Dodatkowo kwestionariusz badania ilościowego powinien zostać wzbogacony o pytania umożliwiające identyfikację czynników pozaprojektowych wpływających na sytuację zawodową odbiorców wsparcia (np. dane dotyczące aktywności w zakresie zmiany sytuacji zawodowej, działania pozaprojektowe na rzecz podniesienia/zmiany kwalifikacji, dane dotyczące migracji w celach zawodowych ułatwiające identyfikację zachodzących zmian w podregio-								
--	--	---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

				nami etc.)								
3.	Przeprowadzone analizy ujawniły, że w przypadku osób w wieku 50+ częstą przesłanką skłaniającą do udziału w projekcie są motywacje pozazawodowe. Oznacza to, że osoby te poszukują poprzez udział w projektach i podnoszenie kwalifikacji językowych czy TIK sposobu na realizację aktywności życiowych. Tego rodzaju postawy wskazują na spadek motywacji seniorów/osób w wieku emerytalnym do podnoszenia kwalifikacji, które miałyby skutkować kontynuowaniem/podejmowaniem zatrudnienia. Działania te powinny być skierowane do osób młodszych, a w wieku emerytalnym jedynie umacnianie, w ten sposób zachęcając do przedłużania okresu aktywności zawodowej. Takie podejście byłoby zgodne z celem operacyjnym 2.1. Rozwój Wielkopolski świadomy demograficznie „Strategii rozwoju województwa wielkopolskiego 2030. (projektu). ⁹⁴ (str. 137)	Rekomenduje się ukie-runkowanie wsparcia na podnoszenie kwalifikacji osób w wieku 45+. Wsparcie związane z podnoszeniem kwalifi-kacji czy przekwalifiko-owaniem pracowni-ków powinno być skierowane do osób młodszych niż 50+ (jest to wiek, w którym łatwiej o motywację i przyswajanie nowych treści i umiejętności), a jedynie kontynuowane w dalszych latach (50+). Wydaje się, że łatwiej jest zapobiegać wypad-nięciu osoby z rynku pracy niż aktywizować osoby, które od dawna nie pracowały/nie uczyły się	Ministerstwo Funduszy i Polityki Regio-nalnej	Uruchomienie wsparcia w kolejnej perspektywie finansowej, mają-cego na celu zachę-cenie osób w wieku 45+ do kontynu-o-wania/ podejmo-wania zatrudnienia w oparciu o nowo nabyte kwalifikacje bądź przedłużanie okresu aktywności zawodowej	Horyzontalna operacyjna	I kwartał 2020 roku	System realizacji polityki spójności	WRPO 2014+	UMWW			
4.	Możliwość wielokrotnego wyboru wskazań opisujących sytuację zawo-dową uczestników projektów w chwili rozpoczęcia udziału w projek-tach połączone ze stosowaniem w przypadku osób prowadzących działalność gospodarczą wykluczenia odpowiedzi na pytania odnoszące się do sytuacji zawodowej z chwili rozpoczęcia udziału w projekcie	Rekomenduje się w sytuacji wskazywania przez respondenta w pytaniu P1 więcej niż jednej formy aktywności zawodowej umożliwie-nie określania, z którą z nich było powiązane wsparcie, z którego korzystał dany	Ministerstwo Funduszy i Polityki Regio-nalnej	Podjęcie przed przyszłą perspek-tywą finansową dyskusji na temat definicji i meto-dologii szacowa-nia wskaźników opisujących wpływ interwen-cji na analizowa-	Horyzontalna operacyjna	I kwartał 2020 roku	System realizacji polityki spójności	WRPO 2014+	UMWW			

⁹⁴ Strategia rozwoju województwa wielkopolskiego do 2030 roku (projekt), str. 61-62

	skutkuje nieprecyzyznością wnioskowania w przypadku wyboru więcej niż jednej odpowiedzi. W sytuacji bowiem jednoczesnego wyboru opcji odpowiedzi niepowiązanej z regułą przejścia oraz tej, w której reguła przejścia obowiązuje nie można jednoznacznie określić, do którego z aspektów odnoszą się udzielane dalej odpowiedzi dotyczące wymiaru czasu pracy. (str. 66)	uczestnik. Pozwoli to na jednoznaczne określenie, do którego z aspektów odnoszą się udzielane dalej odpowiedzi dotyczące wymiaru czasu pracy.		ne zjawiska na rynku pracy poprzez dodanie pytania umożliwiającego określenie w przypadku wskazania więcej niż jednego aspektu sytuacji zawodowej, z którą ze wskazanych form aktywności zawodowej było powiązane wsparcie, z którego korzystał dany uczestnik.								
5.	Nie wszystkie OP/PI objęte ewaluacją obejmują działania, które wprost mogą się przełożyć na zmiany w sytuacji zawodowej uczestników projektów. Dotyczy to chociażby programów zdrowotnych (PI 8vi) czy projektów mających na celu poprawę dostępności do usług wsparcia rodziny i pieczy zastępczej (PI 9iv). W przypadku tego rodzaju projektów potencjalny wpływ ma oddziaływanie długofalowe, a sama sytuacja zawodowa uczestników projektów jest skutkiem innych działań, np. nabywania przez uczestników projektów dodatkowych kwalifikacji czy podejmowania przez nich aktywności na rzecz znalezienia bądź zmiany pracy. (str. 107-108)	Rekomenduje się w przyszłej perspektywie finansowej wyłączenie z ewaluacji (która ma na celu wyliczenie wartości wskaźnika rezultatu określającego wpływ projektów na sytuację zawodową uczestników) projektów, których założeniem nie jest tego rodzaju oddziaływanie bądź ma ono charakter długofalowy. Możliwe wyłączenia mogą dotyczyć: - rozwijania usług związanych z zapewnieniem opieki nad dzieckiem do lat 3 (PI 8iv), - programów zdrowotnych (PI 8vi), - projektów mających	Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej	Podjęcie przed przyszłą perspektywą finansową dyskusji na temat definicji i metodologii szacowania wskaźników opisujących wpływ interwencji na analizowane zjawiska na rynku pracy poprzez analizę zakresu OP/PI uwzględnianych w metodologii wyliczania wskaźnika rezultatu długoterminowego.	Horyzontalna operacyjna	I kwartał 2020 roku	System realizacji polityki spójności	WRPO 2014+	UMWW			

		na celu poprawę dostępności do usług wsparcia rodziny i pieczy zastępczej (PI 9iv), - projektów obejmujących nauczycieli podnoszących kwalifikacje, a także rodziców biorących udział w warsztatach dotyczących rozwoju dzieci w wieku przedszkolnym (PI 10i), - projektów w zakresie podnoszenia kwalifikacji nauczycieli i instruktorów praktycznej nauki zawodu (10iv).										
6.	Zakres zmian w sytuacji odbiorców wsparcia oferowanego w ramach WRPO 2014+ na rynku pracy może być szerszy niż przyjęty w Wytycznych do określania wpływu interwencji programów operacyjnych na zatrudnienie i rynek pracy. Nie uwzględnia bowiem szeregu aspektów, które mogą mieć miejsce również wtedy, kiedy uczestnik projektu nie zmienia miejsca lub stanowiska pracy, formy zatrudnienia czy wymiar czasu pracy. (str. 109-110)	Modyfikacja zakresu zmian określających Wskaźnik poprzez poszerzenie ilości i zakresu struktury zmian w sytuacji uczestników projektów na rynku pracy. Pożądanym jest uwzględnienie w strukturze zmian również innych aspektów, w dużej mierze jakościowych, jak poprawa sytuacji finansowej uczestników, poprawa jakości pracy czy zmniejszenie zagrożenia utratą stanowiska pracy.	Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej	Podjęcie przed przyszłą perspektywą finansową dyskusji na temat definicji i metodologii szacowania wskaźników opisujących wpływ interwencji na analizowane zjawiska na rynku pracy, w kontekście uwzględnienia szerszej struktury zmian, jakie mogą zachodzić w sytuacji odbiorców wsparcia na rynku pracy.	Horyzontalna operacyjna	I kwartał 2020 roku	System realizacji polityki spójności	WRPO 2014+	UMWW			

7.	W odniesieniu do projektów outplacementowych wydaje się pożądanym dopasowanie interwencji do potrzeb rynku pracy. Zapewnia to większą skuteczność interwencji w zakresie oddziaływania na sytuację uczestników na rynku pracy. Specyfika przyczyn ubiegania się o wsparcie (konieczność adaptacji, restrukturyzacji czy modernizacji) wymaga działania nieodroczonego w czasie, z czym wiąże się np. konkursowy tryb udzielania wsparcia. (str. 142-143)	Rekomenduje się dopuszczenie większej elastyczności w finansowaniu projektów outplacementowych, która powinna być rozpatrywana szeroko i dotyczyć także kwestii terytorializacji wsparcia.	Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej	W kolejnej perspektywie założenia interwencji związanej z outplacementem powinny umożliwiać IZ większą elastyczność i szybkość kierowania wsparcia do przedsiębiorstw przechodzących procesy restrukturyzacyjne, adekwatnie do zachodzących potrzeb oraz bez preferencji terytorialnych.	Horyzontalna operacyjna	II kwartał 2020 roku	System realizacji polityki spójności	WRPO 2014+	UMWW			
----	--	--	--	--	-------------------------	----------------------	--------------------------------------	------------	------	--	--	--

Źródło: opracowanie własne, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku

Spis wykresów i tabel

Spis wykresów

WYKRES 1. PŁEĆ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW (OGÓŁEM ORAZ RESPONDENTÓW BADANIA) W CHWILI PRZYSTĄPIENIA DO PROJEKTÓW	53
WYKRES 2. POZIOM WYKSZTAŁCENIA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW (OGÓŁEM ORAZ RESPONDENTÓW BADANIA) W CHWILI PRZYSTĄPIENIA DO PROJEKTÓW	53
WYKRES 3. WIEK UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW (OGÓŁEM ORAZ RESPONDENTÓW BADANIA) W CHWILI PRZYSTĄPIENIA DO PROJEKTÓW	54
WYKRES 4. PODREGION ZAMIESZKANIA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW (OGÓŁEM ORAZ RESPONDENTÓW BADANIA) W CHWILI PRZYSTĄPIENIA DO PROJEKTÓW	54
WYKRES 5. WIELKOŚĆ MIEJSCOWOŚCI ZAMIESZKANIA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW (OGÓŁEM ORAZ RESPONDENTÓW BADANIA) W CHWILI PRZYSTĄPIENIA DO PROJEKTÓW	55
WYKRES 6. UDZIAŁ OSÓB, W PRZYPADKU KTÓRYCH WYSTĄPIŁY KORZYSTNE ZMIANY WSKAŹNIKOWE, KORZYSTNE ZMIANY POZAWSKAŹNIKOWE ORAZ ZMIANY KORZYSTNE UJMOWANE ŁĄCZNIE	66
WYKRES 7. UDZIAŁ OSÓB, W PRZYPADKU KTÓRYCH NIE ZASZŁA ŻADNA ZMIANA WSKAŹNIKOWA, POZAWSKAŹNIKOWA ORAZ NIE ZASZŁY ŻADNE ZMIANY UJMOWANE ŁĄCZNIE	67
WYKRES 8. UDZIAŁ OSÓB, W PRZYPADKU KTÓRYCH ZASZŁA NIEKORZYSTNA ZMIANA WSKAŹNIKOWA, POZAWSKAŹNIKOWA ORAZ ZMIANY NIEKORZYSTNE UJMOWANE ŁĄCZNIE	67
WYKRES 9. UDZIAŁ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW W RAMACH PI 8v, W PRZYPADKU KTÓRYCH WYSTĄPIŁY KORZYSTNE ZMIANY WSKAŹNIKOWE, KORZYSTNE ZMIANY POZAWSKAŹNIKOWE ORAZ ZMIANY KORZYSTNE UJMOWANE ŁĄCZNIE	74
WYKRES 10. UDZIAŁ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW W RAMACH PI 8v, W PRZYPADKU KTÓRYCH NIE ZASZŁA ŻADNA ZMIANA WSKAŹNIKOWA, POZAWSKAŹNIKOWA ORAZ NIE ZASZŁY ŻADNE ZMIANY UJMOWANE ŁĄCZNIE	76
WYKRES 11. UDZIAŁ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW W RAMACH PI 8v, W PRZYPADKU KTÓRYCH ZASZŁA NIEKORZYSTNA ZMIANA WSKAŹNIKOWA, POZAWSKAŹNIKOWA ORAZ ZMIANY NIEKORZYSTNE UJMOWANE ŁĄCZNIE	77
WYKRES 12. CHARAKTER AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW W CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE	78
WYKRES 13. UTRZYMYWANIE PRZEZ RESPONDENTÓW ZATRUDNIENIA 6 M-CY PO ZAKOŃCZENIU UDZIAŁU W PROJEKCIE	79
WYKRES 14. CHARAKTER AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ RESPONDENTÓW 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU UDZIAŁU W PROJEKCIE	80
WYKRES 15. FORMA ZATRUDNIENIA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW W CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE	84
WYKRES 16. FORMA ZATRUDNIENIA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW 6 MIESIĘCY OD ZAKOŃCZENIA UDZIAŁU W PROJEKCIE	85
WYKRES 17. WYMIAR CZASU PRACY W CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE ORAZ PO 6 MIESIĄCACH OD ZAKOŃCZENIA UDZIAŁU	89
WYKRES 18. ADEKWATNOŚĆ WYNAGRODZENIA DO WYKONYWANEJ PRACY PRZED PRZYSTĄPIENIEM DO PROGRAMU, JAK RÓWNIEŻ 6 MIESIĘCY PO JEGO OPUSZCZENIU (ŚREDNIA OCENA WG SKALI 10-STOPNIOWEJ, GDZIE 10 OZNACZA, ŻE WYNAGRODZENIE BYŁO ADEKWATNE DO WYKONYWANEJ PRACY)	94
WYKRES 19. POZIOM OBAW O UTRATĘ PRACY ODCZUWANYCH PRZEZ RESPONDENTÓW PRZED ROZPOCZĘCIEM UDZIAŁU W PROJEKCIE	96
WYKRES 20. ZMIANY W POZIOMIE ODCZUWANYCH OBAW PRZED UTRATĄ PRACY 6 M-CY PO PROJEKCIE	98

WYKRES 21. ZMIANY POZIOMU SATYSFAKCJI Z PRACY 6 M-CY PO OPUSZCZENIU PROGRAMU DEKLAROWANE PRZEZ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW	101
WYKRES 22. ZMIANA MIEJSCA PRACY LUB STANOWISKA W OKRESIE 6 M-CY OD ZAKOŃCZENIA UDZIAŁU W PROJEKCIE	103
WYKRES 23. ZMIANA PRACY LUB STANOWISKA NA WYŻSZE LUB WYMAGAJĄCE WYŻSZYCH KOMPETENCJI/UMIEJĘTNOŚCI/KWALIFIKACJI ALBO WIĄŻĄCE SIĘ Z WIĘKSZĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ 6 MIESIĘCY PO PROJEKCIE	104
WYKRES 24. POPRAWA RÓWNOWAGI POMIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM OSOBISTYM 6 M-CY PO PROJEKCIE	106
WYKRES 25. RODZAJE FORM WSPARCIA, Z JAKICH KORZYSTALI UCZESTNICY PROJEKTÓW (%).....	109
WYKRES 26. RODZAJ WPŁYWU WYBRANYCH FORM WSPARCIA SYTUACJĘ ZAWODOWĄ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW NA RYNKU PRACY 6 MIESIĘCY PO OPUSZCZENIU PROGRAMU	110
WYKRES 27. STOPIEŃ WPŁYWU WYBRANYCH FORM WSPARCIA NA SYTUACJĘ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW NA RYNKU PRACY 6 MIESIĘCY PO OPUSZCZENIU PROGRAMU (ŚREDNIA OCENA NA PODSTAWIE SKALI 10-STOPNIOWEJ)	111
WYKRES 28. WYSTĄPIENIE NIEKORZYSTNYCH ZMIAN W SYTUACJI ZAWODOWEJ W DOWOLNYM MOMENCIE PO ZAKOŃCZENIU UDZIAŁU W PROJEKCIE	116
WYKRES 29. RODZAJE NIEKORZYSTNYCH ZMIAN W SYTUACJI ZAWODOWEJ W DOWOLNYM MOMENCIE PO ZAKOŃCZENIU UDZIAŁU W PROJEKCIE.....	116
WYKRES 30. WYSTĘPOWANIE U RESPONDENTÓW OKREŚLONYCH OCZEKIWAŃ W EFEKCIE UDZIAŁU W PROJEKCIE	123
WYKRES 31. ZGODNOŚĆ FORM UDZIELONEGO WSPARCIA Z POTRZEBAMI UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW	125
WYKRES 32. WSKAZANE PRZYCZYNY NIEZGODNOŚCI FORM UDZIELONEGO WSPARCIA Z POTRZEBAMI UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW OBJĘTYCH EWALUACJĄ ORAZ INNE CZYNNIKI PRZESĄDZAJĄCE O NIESPEŁNIENIU OCZEKIWAŃ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW	126
WYKRES 33. PRZYCZYNY NIEZASPOKOJENIA POTRZEB UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW	127
WYKRES 34. GŁÓWNE KONSEKWENCJE WYNIKAJĄCE Z NIEZASPOKOJENIA POTRZEB DLA SYTUACJI UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW NA RYNKU PRACY	127
WYKRES 35. DODATKOWE FORMY WSPARCIA, JAKIE NALEŻAŁOBY WPROWADZIĆ, ABY W PRZYSZŁOŚCI PROJEKTY LEPIEJ ZASPOKAJAŁY POTRZEBY ODBIORCÓW WSPARCIA.....	132
WYKRES 36. OGÓLNA OCENA JAKOŚCI I UŻYTECZNOŚCI UDZIELONEGO WSPARCIA	139
WYKRES 37. UZASADNIENIA DLA OCEN JAKOŚCI POSZCZEGÓLNYCH FORM UDZIELONEGO WSPARCIA	141
WYKRES 38. UZASADNIENIA DLA OCEN UŻYTECZNOŚCI POSZCZEGÓLNYCH FORM UDZIELONEGO WSPARCIA	142

Spis tabel

TABELA 1. ZAKŁADANA PRÓBA BADAWCZA W ZESTAWIENIU Z POPULACJĄ UCZESTNIKÓW DZIAŁAŃ OBJĘTYCH EWALUACJĄ, WEDŁUG PI ORAZ PŁCI	33
TABELA 2. ZREALIZOWANA PRÓBA BADAWCZA W ZESTAWIENIU Z POPULACJĄ UCZESTNIKÓW DZIAŁAŃ OBJĘTYCH EWALUACJĄ, WEDŁUG PI ORAZ PŁCI	34
TABELA 3. ZAKŁADANA ORAZ ZREALIZOWANA PRÓBA BADAWCZA W ZESTAWIENIU Z POPULACJĄ UCZESTNIKÓW DZIAŁAŃ OBJĘTYCH EWALUACJĄ, WEDŁUG PI ORAZ WYKSZTAŁCENIA	35
TABELA 4. ZAKŁADANA I ZREALIZOWANA PRÓBA BADAWCZA W ZESTAWIENIU Z POPULACJĄ UCZESTNIKÓW DZIAŁAŃ OBJĘTYCH EWALUACJĄ, WEDŁUG PI ORAZ WIEKU	37
TABELA 5. KRYTERIA DOBORU PRÓBY DO BADANIA FGI.....	40
TABELA 6. STRUKTURA UCZESTNIKÓW SESJI FOKUSOWYCH (NA BAZIE ZREALIZOWANYCH WYWIADÓW)	41
TABELA 7. STRUKTURA PRZEDSIĘBIORSTW (PRACODAWCÓW) UCZESTNICZĄCYCH W SESJACH FOKUSOWYCH	42
TABELA 8. STRUKTURA PRZEDSIĘBIORSTW (PRACODAWCÓW) UCZESTNICZĄCYCH W INDYWIDUALNYCH WYWIADACH POGŁĘBIONYCH	42
TABELA 9. LICZBA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW ZAKOŃCZONYCH W RAMACH WYBRANYCH OP/PI W OKRESIE OD 1.01.2017 R. DO 30.06.2018 R. WG PŁCI	47
TABELA 10. LICZBA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW ZAKOŃCZONYCH W RAMACH WYBRANYCH OP/PI W OKRESIE OD 1.01.2017 R. DO 30.06.2018 R. WG PODREGIONU I WIELKOŚCI MIEJSCOWOŚCI	48
TABELA 11. LICZBA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW ZAKOŃCZONYCH W RAMACH WYBRANYCH OP/PI W OKRESIE OD 1.01.2017 R. DO 30.06.2018 R. WG ICH STATUSU NA RYNKU PRACY W CHWILI PRZYSTĄPIENIA DO PROJEKTU	48
TABELA 12. RODZAJE WSPARCIA, Z JAKIEGO KORZYSTALI UCZESTNICZY PROJEKTÓW ZAKOŃCZONYCH W RAMACH WYBRANYCH OP/PI W OKRESIE OD 1.01.2017 R. DO 30.06.2018 R.	49
TABELA 13. WSKAŹNIK: LICZBA OSÓB ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W LEPSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY 6 MIESIĘCY PO OPUSZCZENIU PROGRAMU.....	60
TABELA 14. STRUKTURA ZMIAN U UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW, W ODNIESIENIU DO KTÓRYCH STWIERDZONA ZOSTAŁA POPRAWA SYTUACJI NA RYNKU PRACY 6 MIESIĘCY PO OPUSZCZENIU PROGRAMU	62
TABELA 15. UDZIAŁ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW, W PRZYPADKU KTÓRYCH STWIERDZONA ZOSTAŁA POPRAWA SYTUACJI NA RYNKU PRACY 6 MIESIĘCY PO OPUSZCZENIU PROGRAMU	68
TABELA 16. UDZIAŁ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW, W PRZYPADKU KTÓRYCH NIE ZASZŁY JAKIEKOLWIEK ZMIANY W SYTUACJI NA RYNKU PRACY 6 MIESIĘCY PO OPUSZCZENIU PROGRAMU	68
TABELA 17. UDZIAŁ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW, W PRZYPADKU KTÓRYCH STWIERDZONE ZOSTAŁO POGORSZENIE SYTUACJI NA RYNKU PRACY 6 MIESIĘCY PO OPUSZCZENIU PROGRAMU	69
TABELA 18. WSKAŹNIK: LICZBA OSÓB ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W LEPSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY 6 MIESIĘCY PO OPUSZCZENIU PROGRAMU OBLICZONY DLA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW REALIZOWANYCH W RAMACH PI 8v.....	75
TABELA 19. STRUKTURA ZMIAN U UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW W RAMACH PI 8v, W ODNIESIENIU DO KTÓRYCH STWIERDZONA ZOSTAŁA POPRAWA SYTUACJI NA RYNKU PRACY 6 MIESIĘCY PO OPUSZCZENIU PROGRAMU	75
TABELA 20. CHARAKTER AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW W CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE ORAZ 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG PI	80

TABELA 21. CHARAKTER AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW W CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE ORAZ 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG PŁCI.....	82
TABELA 22. CHARAKTER AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW W CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE ORAZ 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG GRUP WIEKU	82
TABELA 23. CHARAKTER AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW W CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE ORAZ 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG WYKSZTAŁCENIA	83
TABELA 24. FORMA ZATRUDNIENIA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW W CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE ORAZ 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG PI	86
TABELA 25. FORMA ZATRUDNIENIA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW W CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE ORAZ 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG PŁCI	86
TABELA 26. FORMA ZATRUDNIENIA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW W CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE ORAZ 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG GRUP WIEKU	87
TABELA 27. FORMA ZATRUDNIENIA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW W CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE ORAZ 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG WYKSZTAŁCENIA.....	87
TABELA 28. ZMIANY FORM ZATRUDNIENIA RESPONDENTÓW 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU W PORÓWNANIU DO CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE	89
TABELA 29. WYMIAR CZASU PRACY W CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE ORAZ 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG PI	90
TABELA 30. WYMIAR CZASU PRACY W CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE ORAZ 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG PŁCI	91
TABELA 31. WYMIAR CZASU PRACY W CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE ORAZ 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG GRUP WIEKU	92
TABELA 32. WYMIAR CZASU PRACY W CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE ORAZ 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG WYKSZTAŁCENIA.....	93
TABELA 33. ADEKWATNOŚĆ WYNAGRODZENIA DO WYKONYWANEJ PRACY PRZED PRZYSTĄPIENIEM DO PROGRAMU, JAK RÓWNIEŻ 6 MIESIĘCY PO JEGO OPUSZCZENIU WG PI, PŁCI, GRUP WIEKU I WYKSZTAŁCENIA	95
TABELA 34. POZIOM OBAW O UTRATĘ PRACY ODCZUWANYCH PRZEZ RESPONDENTÓW PRZED PRZYSTĄPIENIEM DO PROGRAMU WG PI, PŁCI, PODREGIONU, GRUP WIEKU I WYKSZTAŁCENIA.....	97
TABELA 35. ZMIANY STOPNIA OBawy O UTRATĘ PRACY W 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WZGLĘDEM MOMENTU ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE	99
TABELA 36. ZMIANY STOPNIA OBawy O UTRATĘ PRACY W 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG PI, PŁCI, GRUP WIEKU I WYKSZTAŁCENIA.....	99
TABELA 37. ZMIANA POZIOMU SATYSFAKCJI Z WYKONYWANEJ PRACY W 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG PI, PŁCI, GRUP WIEKU I WYKSZTAŁCENIA.....	102
TABELA 38. ZMIANA MIEJSCA PRACY LUB STANOWISKA W OKRESIE 6 M-CY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG PI, PŁCI, PODREGIONU, GRUP WIEKU I WYKSZTAŁCENIA.....	103

TABELA 39. ZMIANA PRACY LUB STANOWISKA NA WYŻSZE LUB WYMAGAJĄCE WYŻSZYCH KOMPETENCJI/UMIEJĘTNOŚCI/KWALIFIKACJI ALBO WIĄŻĄCE SIĘ Z WIĘKSZĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ 6 MIESIĘCY PO PROJEKCIE	104
TABELA 40. OCENA WPŁYWU PROJEKTÓW, W KTÓRYCH UCZESTNICZYLI RESPONDENCI NA ZMIANĘ MIEJSCA PRACY LUB STANOWISKA OGÓŁEM ORAZ WG PI, PŁCI, GRUP WIEKU I WYKSZTAŁCENIA (ŚREDNIA OCENA NA PODSTAWIE SKALI 10-STOPNIOWEJ)	105
TABELA 41. POPRAWA RÓWNOWAGI POMIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM OSOBISTYM 6 M-CY PO PROJEKCIE WG PI, PŁCI, GRUP WIEKU I WYKSZTAŁCENIA.....	107
TABELA 42. WYSTĘPOWANIE U RESPONDENTÓW OKREŚLONYCH OCZEKIWAŃ W EFEKCIE UDZIAŁU W PROJEKCIE WG PI, PŁCI, GRUP WIEKU I WYKSZTAŁCENIA.....	123
TABELA 43. STOPIEŃ SPEŁNIENIA OCZEKIWAŃ RESPONDENTÓW ZWIĄZANYCH Z UDZIAŁEM W PROJEKCIE	124
TABELA 44. OGÓLNA OCENA JAKOŚCI I UŻYTECZNOŚCI UDZIELONEGO WSPARCIA WG PI, PŁCI, GRUP WIEKU I WYKSZTAŁCENIA	139
TABELA 45. OCENA JAKOŚCI I UŻYTECZNOŚCI POSZCZEGÓLNYCH FORM UDZIELONEGO WSPARCIA	141
TABELA 46. WSKAŹNIK: LICZBA OSÓB ZNAJDUJĄCYCH SIĘ W LEPSZEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY 6 MIESIĘCY PO OPUSZCZENIU PROGRAMU WG PODREGIONÓW – WARTOŚĆ OGÓŁEM ORAZ DLA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW REALIZOWANYCH W RAMACH PI 8v ..	153
TABELA 47. STRUKTURA ZMIAN U UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW, W ODNIESIENIU DO KTÓRYCH STWIERDZONA ZOSTAŁA POPRAWA SYTUACJI NA RYNKU PRACY 6 MIESIĘCY PO OPUSZCZENIU PROGRAMU	156
TABELA 48. CHARAKTER AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW W CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE ORAZ 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG PODREGIONU	157
TABELA 49. FORMA ZATRUDNIENIA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW W CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE ORAZ 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG PODREGIONU	158
TABELA 50. WYMIAR CZASU PRACY W CHWILI ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE ORAZ 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG PODREGIONU	159
TABELA 51. ZMIANA MIEJSCA PRACY LUB STANOWISKA W OKRESIE 6 M-CY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG PODREGIONU	160
TABELA 52. ZMIANA PRACY LUB STANOWISKA NA WYŻSZE LUB WYMAGAJĄCE WYŻSZYCH KOMPETENCJI/UMIEJĘTNOŚCI/KWALIFIKACJI ALBO WIĄŻĄCE SIĘ Z WIĘKSZĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ 6 MIESIĘCY PO PROJEKCIE WG PODREGIONU	160
TABELA 53. ADEKWATNOŚĆ WYNAGRODZENIA DO WYKONYWANEJ PRACY PRZED PRZYSTĄPIENIEM DO PROGRAMU, JAK RÓWNIEŻ 6 MIESIĘCY PO JEGO OPUSZCZENIU WG PODREGIONU	160
TABELA 54. POZIOM ODCZUWANYCH PRZEZ RESPONDENTÓW OBAW O UTRATĘ PRACY PRZED PRZYSTĄPIENIEM DO PROGRAMU WG PODREGIONU	161
TABELA 55. ZMIANY STOPNIA OBAWY O UTRATĘ PRACY W 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG PODREGIONU.....	161
TABELA 56. ZMIANA POZIOMU SATYSFAKCJI Z WYKONYWANEJ PRACY W 6 MIESIĘCY PO ZAKOŃCZENIU PROJEKTU WG PODREGIONU	162
TABELA 57. POPRAWA RÓWNOWAGI POMIĘDZY PRACĄ A ŻYCIEM OSOBISTYM 6 M-CY PO PROJEKCIE WG PODREGIONU	162
TABELA 58. WYSTĘPOWANIE U RESPONDENTÓW OKREŚLONYCH OCZEKIWAŃ W EFEKCIE UDZIAŁU W PROJEKCIE WG PODREGIONU .	163
TABELA 59. WNIOSKI I REKOMENDACJE.....	171