

**Ocena wpływu wsparcia EFS
na poprawę sytuacji pracowników
i przedsiębiorstw**

RAPORT KOŃCOWY

Autorzy raportu:

Krzysztof Gutta
Katarzyna Gutta
Tomasz Gutta

Białystok 2022

Copyright: Województwo Podlaskie, Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego
ISBN: 978-83-964117-0-9

Zamawiający:

Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego

Departament Rozwoju Regionalnego
ul. Poleska 89, 15-874 Białystok
tel.: 85 66 54 480
e-mail: rot@wrotapodlasia.pl



Wykonawca:

EU-CONSULT sp. z o.o.
ul. Toruńska 18 C, lokal D
80-747 Gdańsk



*Badanie ewaluacyjne finansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata
2014-2020*



Spis treści

Spis treści.....	3
1. Wykaz skrótów	5
2. Streszczenie	8
3. Summary	13
4. Wprowadzenie	18
4.1. Przedmiot badania.....	18
4.2. Cele badania	18
4.3. Kontekst realizacji badania	19
4.4. Definicja wskaźnika i sposób jego pomiaru	19
5. Syntetyczny opis koncepcji badania oraz wybranej i zastosowanej metodyki badania ..	21
5.1. Analiza danych zastanych	21
5.2. Badania ankietowe CAWI/CATI	21
5.3. Panel ekspercki	22
6. Analiza wybranych wskaźników społeczno-gospodarczych województwa podlaskiego.	22
6.1. Sytuacja społeczna.....	23
6.2. Sytuacja na rynku pracy.....	30
6.3. Podsumowanie	36
7. Opis wyników badania, ich analiza i interpretacja	38
7.1. Pomiar wskaźnika długoterminowego: Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu.....	38
7.1.1. Wprowadzenie	38
7.1.2. Wartość brutto i netto wskaźnika	42
7.2. Ocena skuteczności wsparcia	57
7.2.1. Zmiany w zakresie form zatrudnienia pracowników z województwa podlaskiego, przyczyniające się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy, wynikające ze wsparcia EFS uzyskanego w ramach RPOWP 2014-2020.....	57
7.2.2. Struktura osób pracujących znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu (zgodnie z warstwowaniem)	64
7.2.3. Formy wsparcia najskuteczniejsze w kontekście realizowanego wskaźnika	69
7.2.4. Zmiany, które zaszły w sytuacji uczestników projektów po sześciu miesiącach po opuszczeniu programu	75
7.2.5. Ocena skuteczności - wnioski	80



7.3.	Ocena użyteczności wsparcia	81
7.3.1.	Formy wsparcia, z których korzystali uczestnicy projektów mające największy i najmniejszy wpływ na zmianę statusu uczestnika projektu na rynku pracy.....	81
8.	Wnioski i rekomendacje w formie tabelarycznej.....	90
9.	Spis tabel, wykresów i rysunków.....	97
9.1.	Spis tabel.....	97
9.2.	Spis wykresów.....	98
10.	Źródła danych	101
11.	Załącznik	101
11.1.	Szczegółowy opis zastosowanej w badaniu metodyki.....	101
11.1.1.	Analiza danych zastanych (desk research)	101
11.1.2.	Badania ankietowe CAWI/CATI	102
11.1.3.	Panel ekspercki	107



1. Wykaz skrótów

Tabela 1. Spis skrótów użytych w raporcie

Skrót	Wyjaśnienie
BDL	Bank Danych Lokalnych
CAWI/CATI	Wywiady internetowe wspomagane komputerowo/telefonicznie
CIS	Centrum integracji społecznej
DG	Działalność gospodarcza
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
ES	Ekonomia społeczna
EUR	Euro
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IDI	Indywidualne wywiady pogłębione
IP	Instytucja Pośrednicząca
ISCED	Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Kształcenia (ang. International Standard Classification of Education)
IZ	Instytucja Zarządzająca
KIS	Klub integracji społecznej
OP	Oś priorytetowa
OWES	Ośrodek Wspierania Ekonomii Społecznej
OzN	Osoba z niepełnosprawnością (osoby z niepełnosprawnościami)
PI	Priorytet inwestycyjny
Program	Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020
PKD	Polska Klasyfikacja Działalności
PO WER	Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020
RPO	Regionalny Program Operacyjny
RPOWP 2014-2020	Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020
TIK	Technologie informacyjno-komunikacyjne
UE	Unia Europejska
UP	Urząd pracy
WTZ	Warsztaty terapii zajęciowej
ZAZ	Zakład aktywności zawodowej

Źródło: opracowanie własne.



Tabela 2. Spis działań i poddziałań uwzględnionych w raporcie

Numer działania/ poddziałania	Nazwa działania/ poddziałania
Działanie 2.2	Działania na rzecz równowagi praca – życie
Działanie 2.4	Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian
Działanie 3.1	Kształcenie i edukacja
Poddziałanie 3.1.1	Zapewnienie równego dostępu do wysokiej jakości edukacji przedszkolnej
Poddziałanie 3.1.2	Wzmocnienie atrakcyjności i podniesienie jakości oferty edukacyjnej w zakresie kształcenia ogólnego, ukierunkowanej na rozwój kompetencji kluczowych
Poddziałanie 3.1.3	Zapewnienie równego dostępu do wysokiej jakości edukacji przedszkolnej w ramach BOF, Poddziałania 8.2.2 Infrastruktura edukacyjna w obszarze BOF
Działanie 3.2	Kształtowanie i rozwój kompetencji kadr regionu
Poddziałanie 3.2.1	Rozwój kompetencji językowych i TIK oraz wsparcie wybranych form kształcenia ustawicznego zgodnie z potrzebami regionalnej gospodarki
Poddziałanie 3.2.2	Pozaszkolne formy kształcenia dorosłych
Działanie 3.3	Szkolnictwo zawodowe na rzecz konkurencyjności podlaskiej gospodarki
Poddziałanie 3.3.1	Kształcenie zawodowe młodzieży na rzecz konkurencyjności podlaskiej gospodarki
Poddziałanie 3.3.2	Stworzenie Centrum Kompetencji BOF
Działanie 7.1	Rozwój działań aktywnej integracji
Działanie 7.2	Rozwój usług społecznych
Poddziałanie 7.2.1	Rozwój usług społecznych i zdrowotnych na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym
Poddziałanie 7.2.2	Rozwój usług społecznych w ramach BOF
Działanie 7.3	Wzmocnienie roli ekonomii społecznej w rozwoju społeczno-gospodarczym województwa podlaskiego
Działanie 9.1	Rewitalizacja społeczna i kształtowanie kapitału społecznego

Źródło: opracowanie własne na podstawie Szczegółowego Opisu Osi Poprytetorych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020, Załącznik 1 do Uchwały Zarządu Województwa Podlaskiego 259/4715/2022 z dnia 30 marca 2022 r.

Tabela 3. Spis priorytetów inwestycyjnych analizowanych w raporcie

Numer priorytetu inwestycyjnego	Nazwa priorytetu inwestycyjnego
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
8v	Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian
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
10iii	Wyrównywanie dostępu do uczenia się przez całe życie o charakterze formalnym 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
10iv	Lepsze dostosowanie systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy, ułatwienie 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
9i	Aktywne włączenie, w tym z myślą o promowaniu równych szans oraz aktywnego uczestnictwa i zwiększaniu szans na zatrudnienie
9iv	Ułatwienie dostępu do przystępnych cenowo, trwałych oraz wysokiej jakości usług, w tym opieki zdrowotnej i usług społecznych świadczonych w interesie ogólnym
9v	Wspieranie przedsiębiorczości społecznej i integracji zawodowej w przedsiębiorstwach społecznych oraz ekonomii społecznej i solidarnej w celu ułatwiania dostępu do zatrudnienia
9vi	Strategie rozwoju lokalnego realizowane przez społeczność

Źródło: opracowanie własne na podstawie Szczegółowego Opisu Osi Poprytetorych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020, Załącznik 1 do Uchwały Zarządu Województwa Podlaskiego 259/4715/2022 z dnia 30 marca 2022 r.



2. Streszczenie

Realizacja badania ewaluacyjnego ukierunkowana była przede wszystkim na realizację obowiązku monitorowania losów uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie. Wyniki badania stanowią podstawę do szacowania wartości wskaźników rezultatu długoterminowego: Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu.

Celem głównym badania była ocena wpływu wsparcia EFS na poprawę sytuacji pracowników i przedsiębiorstw.

Cel główny został osiągnięty poprzez realizację trzech celów szczegółowych:

- **Cel szczegółowy 1.** Oszacowanie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu”.
- **Cel szczegółowy 2.** Ocenę skuteczności wsparcia kierowanego do osób pracujących, które zakończyły udział w projekcie od 1 lipca 2018 r. do 31 grudnia 2020 r.
- **Cel szczegółowy 3.** Ocenę użyteczności wsparcia kierowanego do osób pracujących, które zakończyły udział w projekcie od 1 lipca 2018 r. do 31 grudnia 2020 r.

Obowiązek nałożony m.in. na instytucje zarządzające regionalnymi programami operacyjnymi, w zakresie oszacowania wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego **Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu** wynika z zapisów Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020.

Podstawą obliczenia wskaźnika było badanie ewaluacyjne, które należy przeprowadzić, co najmniej cztery razy w okresie programowania. Za pomiar wskaźnika odpowiada instytucja zarządzająca każdym regionalnym programem operacyjnym i IZ PO WER według metodologii określonej w Wytycznych. Przedmiotowe badanie dotyczy trzeciego etapu szacowania wartości wskaźnika w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020.

W celu odpowiedzi na pytania badawcze zastosowano metody badawcze w postaci: analizy danych zastanych, badania ankietowego z odbiorcami wsparcia oraz panelu ekspertów, którego realizacja miała na celu pogłębienie wyników badania z uczestnikami projektów.

Analizy odnoszące się do wartości wskaźnika długoterminowego: „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”, zostały poprzedzone badaniem zmian zachodzących na terenie województwa podlaskiego w obszarze rynku pracy. W związku z czym należy wyszczególnić nawiększe zmiany, które miały bezpośredni lub pośredni wpływ na kształtowanie wartości wskaźnika. Jak wynika z analizy

danych statystycznych, w analizowanym okresie sytuacja na podlaskim rynku pracy uległa nieznacznej poprawie, objawiającej się przede wszystkim spadkiem stopy bezrobocia oraz wzrostem liczby zakładanych działalności gospodarczych. Region nie był jednak wyjątkiem – podobne zmiany obserwowano bowiem w całej Polsce. Ponadto - biorąc pod uwagę specyfikę regionu, tj. małą gęstość zaludnienia, przy równoczesnej koncentracji ludności w największych miastach (Białystok, Łomża i Suwałki), emigrację ludności i starzenie się społeczeństwa, konsekwentnie spadająca liczba ludności, w tym ludności w wieku produkcyjnym, miała również wpływ na zmianę wartości analizowanego wskaźnika.

Biorąc pod uwagę wartość brutto wskaźnika, tj. wskaźnika określającego liczbę osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu obliczonego na bazie liczby wszystkich uczestników biorących udział w badaniu CAWI/CATI, u których nastąpiła poprawa sytuacji na rynku pracy (na podstawie odpowiedzi udzielonych w ramach przeprowadzonego badania) - wartość brutto wskaźnika dla Programu ta wartość kształtowała się na poziomie 11,02%.

Biorąc pod uwagę populację uczestników wsparcia w ramach RPOWP 2014-2020 – liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu kształtuje się na poziomie 2 373 osób.

Wskaźnik „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” osiągnął wartość netto równą 6,69% dla Programu. Biorąc pod uwagę populację uczestników wsparcia w ramach RPOWP 2014-2020 – liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy (**w wyniku uczestnictwa w projekcie**), sześć miesięcy po opuszczeniu programu kształtuje się na poziomie 1 441 osób.

Przed realizacją projektów zdecydowana większość uczestników badania ankietowego (85,7%) deklarowało, że było regularnymi pracownikami, ale nie we własnym przedsiębiorstwie, 6,7% prowadziło działalność gospodarczą, 1,4% prowadziło gospodarstwo rolne, 0,4% pomagał w rodzinnym przedsiębiorstwie, a 1,1% pracował dorywczo.

Zgodnie z wynikami przeprowadzonego badania – sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie spadł udział osób pracujących regularnie (o 9,3%).

Przed udziałem w projekcie 81% zatrudnionych badanych pracowało w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, 13,6% na umowę na czas określony, 2,4% na umowę cywilnoprawną, 0,6% pracowało bez umowy, z kolei 0,9% w oparciu o inną umowę. Pół roku po zakończeniu udziału w projekcie odsetek osób pracujących na umowę na czas nieokreślony zwiększył się o 3,0%, spadł natomiast odsetek osób zatrudnionych na czas określony oraz w oparciu o umowę o dzieło lub zlecenie.

Przed realizacją projektu 92,7% uczestników badania ankietowanego, którzy pracowali na etacie – wskazywało, że było zatrudnionych na cały etat, 4,2% pracowało w niepełnym czasie zatrudnienia (pomimo chęci bycia zatrudnionym na pełen etat), a 1,3% pracowało w

niepełnym czasie (bez chęci pracy na pełen etat). Sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie wzrósł udział uczestników badania ankietowego, którzy pracowali na cały etap (o 0,9%), spadł z kolei udział osób zatrudnionych na część etatu (o 1,7%).

Zgodnie z ocenami uczestników wsparcia, najwyżej oceniano skuteczność zapewnienia opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną (91,5% ocen wysokich), a także staży/praktyk zawodowych (89,7%). Tylko nieco niższy odsetek oceny wysokich przypadał na ocenę efektywności zajęć dodatkowych (86,3%) i przygotowania zawodowego dorosłych (86,7%).

Odsetek uczestników projektów EFS, którzy przeszli z niepewnego do stabilnego zatrudnienia wyniósł 3,30% dla RPOWP 2014-2020. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy przeszli z niepełnego do pełnego zatrudnienia wyniósł 0,73% w przypadku analizowanych PI ogółem. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy zmienili pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością równy był 5,03% w przypadku analizowanych PI ogółem. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy mimo uczestnictwa w projekcie nie odnotowali żadnych zmian w zakresie swojej sytuacji na rynku pracy dla wszystkich analizowanych priorytetów inwestycyjnych wynosił 68,87%. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy mimo uczestnictwa w projekcie odnotowali niekorzystne zmiany w swojej sytuacji na rynku pracy osiągnął bardzo nieznaczne wartości – dla badanych priorytetów inwestycyjnych ogółem wskaźnik przyjął wartość 0,59%.

Wnioski

Zrealizowana wartość brutto i netto wskaźnika: „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”, wynosząca odpowiednio 11,02% i 6,69%, nie jest wysoka (w porównaniu do wartości wskaźnika dla innych województw). Przy ocenie wpływu wsparcia na zmianę sytuacji osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, konieczne jest jednak wzięcie pod uwagę specyfiki regionalnej gospodarki. Trudno oczekiwać spektakularnego wzrostu poziomu zatrudnienia, jeśli nie poprzedzi go rozwój przedsiębiorczości. Liczba podmiotów gospodarczych działających w województwie podlaskim, mimo wzrostu w latach 2014-2020, nadal pozostaje bowiem na stosunkowo niskim poziomie, a zdecydowaną większość z nich stanowią mikro i małe przedsiębiorstwa.

Poziom bezrobocia w województwie podlaskim od kilku lat znajduje się powyżej poziomu bezrobocia naturalnego¹. Można, zatem założyć, że realizacja RPOWP 2014-2020, wspólnie z innymi działaniami realizowanymi na regionalnym rynku pracy, miały pozytywny wpływ na stabilizację poziomu stopy bezrobocia, co nie przekładało się jednak na adekwatny względem ponoszonych nakładów wzrost wskaźnika zatrudnienia.

¹ Bezrobocie naturalne oznacza bezrobocie występujące w warunkach równowagi na rynku pracy.
https://mfiles.pl/pl/index.php/Bezrobocie_naturalne [dostęp na dzień: 20.05.2022].

Ponadto, biorąc pod uwagę doświadczenia związane z wdrażaniem interwencji w okresie covidowym, warto także uwzględnić wprowadzenie rozwiązań, które pozwoliłyby na zachowanie elastyczności w realizacji przyszłych działań. W przypadku dalszego rozwoju pandemii i/lub wystąpienia innych nieprzewidzianych czynników, jak np. obserwowany napływ uchodźców z atakowanej przez Rosję Ukrainy, sztywność procedur związanych z wdrażaniem funduszy unijnych mogłaby bowiem negatywnie wpłynąć na skuteczność wsparcia.

Głównymi powodami, które motywowały ostatecznych odbiorców do skorzystania ze wsparcia, jak również gotowości do udziału w innych działaniach realizowanych w ramach RPOWP 2014-2020, były: chęć zdobycia nowych/uaktualnienia posiadanych kompetencji, umiejętności czy wiedzy oraz chęć samorozwoju. Równocześnie, najrzadziej wskazywanym czynnikiem zachęcającym do udziału w projekcie, była chęć znalezienia pracy.

Biorąc pod uwagę identyfikowane w regionie migracje zewnętrzne ludności będących potencjalnymi pracownikami na rynku regionalnym, warto byłoby podjąć działania służące zatrzymaniu odpływu mieszkańców.

Szczególną grupą odbiorców wsparcia, o której wspomniano przy okazji omówienia zmian, jakie w latach 2014-2020 zaszły na regionalnym rynku pracy, są kobiety bierne zawodowo z uwagi na opiekę nad dzieckiem.

Rekomendacje

Rekomenduje się intensyfikację oraz zwiększenie promocji działań mających na celu zwiększenie liczby zakładanych przedsiębiorstw, w szczególności podmiotów zatrudniających więcej niż jedną osobę. W tym celu należy zaplanować alokację adekwatną do zidentyfikowanych potrzeb, przy uwzględnieniu innych instrumentów istniejących na rynku, które są nakierowane na realizację analogicznych celów.

Rekomenduje się uwzględnienie podczas w ramach ewaluacji zewnętrznej oceny skuteczności realizowanych działań, która nie wchodzi w zakres definicji wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”, tj. danych dotyczących odczuć odbiorców ostatecznych wsparcia co do poprawy ich sytuacji na rynku pracy (takich jak podniesienie poziomu bezpieczeństwa na rynku pracy, wyższe wynagrodzenie, wzrost pewności siebie, większe możliwości zmiany pracy itp.).

Rekomenduje się implementację w perspektywie finansowej 2021-2027 modeli działań wypracowanych podczas wystąpienia pandemii COVID-19, np. wykorzystanie szans związanych z pracą hybrydową i pracą zdalną, korzystanie z nowoczesnych rozwiązań technologicznych w celach edukacyjnych, w tym w celu kształcenia osób dorosłych. W ramach projektów realizowanych w przyszłej perspektywie finansowej należy premiować projekty uwzględniające powyższe kwestie.

W celu osiągnięcia określonych celów ilościowych, jak wzrost poziomu aktywności zawodowej w regionie, rekomenduje się zwiększenie nacisku na stworzenie możliwości zdobycia nowych/uaktualnienia posiadanych kompetencji, umiejętności czy wiedzy. Wsparcie powinno być kierowane na obszary, które zachęcą odbiorców do samorozwoju zarówno.

Rekomenduje się, ze względu na postępujący proces starzenia się ludności, intensyfikację wsparcia mającego na celu utrzymanie aktywności zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej.

Rekomenduje się podjęcie działań skoncentrowanych na aktywizacji zawodowej tej grupy. Jest to tym bardziej istotne, że na podlaskim rynku pracy brakuje osób młodych, chcących podjąć zatrudnienie w regionie.

3. Summary

Implemented evaluation study was focused on the mandatory monitoring of project participants six months after their participation in a project. Study results constituted the basis for estimating values of long-term result indicators: Number of people in a better situation on the labour market in six months after their participation in the programme.

The primary objective of the study was to assess the impact of ESF support on improving the situation of employees and enterprises.

The main objective was achieved through the implementation of three specific objectives:

- **Specific objective 1.** Assessment of the value of the long-term indicator „Number of people in a better situation on the labour market six months after their participation in the programme”.
- **Specific objective 2.** Effectiveness assessment of the support addressed to employed people who completed their participation in the project from July 1, 2018 to December 31, 2020.
- **Specific objective 3.** Usefulness assessment of the support addressed to employed people who completed their participation in the project from July 1, 2018 to December 31, 2020.

Obligation imposed on managing authorities of regional operational programmes, concerning the value estimation of the long-term result indicator **Number of people in a better situation on the labour market in six months after their participation in the programme** is the result of provisions of the Guidelines for monitoring material progress in the implementation of operational programmes for 2014-2020.

The indicator was measured based on an evaluation study implemented at least four times during the programming period. The indicator is measured by managing authorities of each regional operational programme and by the MA of OP KED, according to the methodology specified in the Guidelines. Present study concerns the third stage of estimating the value of the indicator under the Regional Operational Programme of the Podlaskie Voivodeship 2014-2020.

Followed research methods were adopted in order to provide an answer to research questions: analysis of existing data, a survey with support recipients and a panel of experts, the implementation of which was aimed at adding more depth to results of the research with project participants.

Analyses relating to the value of the long-term indicator: "Number of people in a better situation on the labour market in six months after their participation in a project", were preceded by an analysis of changes occurring in the Podlaskie Voivodeship in the area of the labour market. Therefore, it is necessary to specify predominant changes directly or

indirectly impacting the value of the indicator. In accordance with results of statistical data analysis, the situation on the voivodeship's labour market improved, observed by a decrease in the unemployment rate and an increase in the number of new enterprises. However, situation in the voivodeship was not an exception - similar changes were observed in the country. Moreover, taking into account the specificity of the region, i.e. low population density with simultaneous concentration of population in the largest cities (Białystok, Łomża and Suwałki), emigration of the population and aging of the population, consistently declining population (including population in working age), it also had an impact on the change in the value of the analysed indicator.

Considering the gross value of the indicator of the number of people in a better situation on the labour market in six months after their participation in the programme, calculated on the basis of the number of all participants in the CAWI/CATI survey who improved their situation on the labour market (claimed by them during the survey) - the gross value of the indicator for the Programme was 11,02%.

Considering the population of support participants under ROPPV 2014-2020 - the number of people in a better situation on the labour market in six months after their participation in the programme was 2 373 people.

The indicator "Number of people in a better situation on the labour market in six months after their participation in the programme" reached the net value of 6,69% for the Programme. Considering the population of support participants under ROPPV 2014-2020 - the number of people in a better situation on the labour market (**as a result of their participation in the project**) in six months after leaving the programme was 1 441 people.

Before the implementation of projects the majority of the survey participants (85,7%) declared that they were regular employees, but not in their own company, 6,7% owned a business, 1,4% owned a farm, 0,4% helped in the family business, and 1,1% worked part time.

According to the results of the survey, six months after the end of participation in the project, the share of people working regularly decreased (by 9.3%).

Before participating in the project, 81% of the respondents worked under an employment contract for an indefinite period, 13.6% under a fixed-term contract, 2.4% under a civil law contract, 0.6% worked without a contract, and 0.9 % based on another contract. Half a year after the end of participation in the project, the percentage of people working under a contract for an indefinite period of time increased by 3.0%, while the percentage of people employed on a fixed-term basis and on the basis of a specific task or mandate contract decreased.

Before the project, 92.7% of respondents who worked full-time - indicated that they were employed full-time, 4.2% worked part-time (despite the desire to be employed full-time),



and 1.3% worked part-time (not wanting to work full-time). Six months after the end of participation in the project, the share of the survey participants who worked on the entire stage increased (by 0.9%), while the share of part-time employees decreased (by 1.7%).

Considering the assessments of support participants, the highest assessments were attributed to the effectiveness of providing care for a child or other dependent person (91,5% of high assessments) and internships/apprenticeships (89,7%). Merely an inconsiderably lower percentage of high grades was assigned to the effectiveness of extracurricular activities (86,3%) and vocational preparation for adults (86,7%).

The percentage of participants of ESF projects who changed from an unstable to a stable employment amounted 3,30% for ROPPV 2014-2020. The percentage of ESF project participants who transferred from part-time to full employment was 0,73% for the Programme. The percentage of ESF project participants who changed jobs to ones requiring higher competences/skills/qualifications and involving more responsibility was 5,03% for the Programme. The percentage of ESF project participants who, despite participating in the project, did not record any changes in their situation on the labour market was 68,87% for all analysed investment priorities. The percentage of ESF project participants who, despite their participation in the project, noticed unfavourable changes in their situation on the labour market reached a considerably insignificant value - for the analysed investment priorities in total the indicator was 0,59%.

Conclusions

Gross and net values of the indicator: "Number of people in a better situation on the labour market in six months after their participation in the programme" (amounting to 11,02% and 6,69%, respectively) should not be considered high when compared to the value of the indicator for other voivodeships. Assessing support's impact on changing a disadvantaged situation of people in the labour market, it is necessary to take into consideration the specificity of the regional economy. It is difficult to expect a considerable increase in the level of employment when it is not preceded by the development of entrepreneurship. The number of economic entities operating in the Podlaskie Voivodeship, despite their increase in 2014-2020, still remains at a relatively low level, with the considerable majority of them being micro and small enterprises.

For several years the unemployment level in the Podlaskie Voivodeship has remained larger than the level of natural unemployment. Therefore, it should be concluded that the implementation of ROPPV 2014-2020 along with other measures implemented on the regional labour market had a positive impact on the stabilisation of the unemployment rate - this, however, did not result in an increase of the employment rate adequate to incurred expenditures.

Moreover, given the experience related to the implementation of interventions in the Covid period, the introduction of solutions for improved flexibility in the implementation of future measures should be taken into consideration. In the event of a further development of the pandemic and/or the occurrence of other unforeseen factors, such as observed inflow of refugees from Ukraine under Russian attack, the rigidity of procedures related to the implementation of EU funds could adversely affect the effectiveness of support.

The most frequently indicated reasons that motivated end recipients to participate in the support and their willingness to participate in other activities implemented under ROPPV 2014-2020 included: the desire to acquire new/update competences, skills or knowledge and the willingness for the self-development. The least frequently indicated factor encouraging participation in the project was the willingness to find an employment.

Given identified external migrations of people who are potential employees in the regional market, it is recommended to take measures to stop the outflow of inhabitants.

A special group of support recipients, mentioned when discussing changes occurring in the regional labour market in 2014-2020, constitutes of women who are economically inactive due to childcare.

Recommendations

It is recommended to intensify and increase the promotion of activities aimed at increasing the number of established enterprises, in particular entities employing more than one person. Therefore, it is necessary to plan an allocation adequate to identified needs, taking into consideration other instruments existing on the market, aimed at the implementation of similar objectives.

It is recommended for the external evaluation to include the effectiveness of implemented measures, other than the indicator "Number of people in a better situation on the labour market in six months after their participation in the programme". Such information could be based on data concerning opinions of final recipients of support on the improvement of their situation on the labour market (such as an increase of the level of security in the labour market, higher salary, increased self-confidence, better opportunities to change jobs, etc.).

It is recommended for the financial perspective 2021-2027 to implement models of measures developed during the COVID-19 pandemic, e.g. taking advantage of opportunities related to hybrid and remote work, the use of modern technological solutions for educational purposes (including the adult education). Bonus points should be awarded to projects including abovementioned issues in projects implemented in the future financial perspective.

In order to achieve specific objectives in terms of quantity (such as an increase of the level of professional activity in the region) it is recommended to increase the emphasis on creating

opportunities to acquire new/update competences, skills or knowledge. Support should be directed to areas that would encourage recipients to self-development.

Due to progressing aging of the population, it is recommended to intensify support aimed at maintaining economic activity of people over 50 years old. It is recommended to undertake activities focused on the professional activation of this group. It is especially significant given the fact that there is a shortage of young people on the voivodeship's labour market who would seek an employment in the region.

4. Wprowadzenie

4.1. Przedmiot badania

Przedmiotem badania było oszacowanie wskaźnika rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu”.

Tabela 4. Osie priorytetowe RPOWP 2014-2020 objęte badaniem

Lp.	Oś priorytetowa, działanie, priorytet inwestycyjny
1.	Oś priorytetowa II. Przedsiębiorczość i aktywność zawodowa 2.2 Działania na rzecz równowagi praca – życie (PI 8iv) 2.4 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian (PI 8v)
2.	Oś priorytetowa III. Kompetencje i kwalifikacje 3.1 Kształcenie i edukacja (PI 10i) 3.2 Kształtowanie i rozwój kompetencji kadr regionu (PI 10iii oraz PI 10iv) 3.3 Szkolnictwo zawodowe na rzecz konkurencyjności podlaskiej gospodarki (PI 10iv)
3.	Oś priorytetowa VII. Poprawa spójności społecznej 7.1 Rozwój działań aktywnej integracji (PI 9i) 7.2 Rozwój usług społecznych (PI 9iv) 7.3 Wzmocnienie roli ekonomii społecznej w rozwoju społeczno-gospodarczym województwa podlaskiego (PI 9v)
4.	Oś priorytetowa IX. Rozwój lokalny 9.1 Rewitalizacja społeczna i kształtowanie kapitału społecznego (PI 9vi)

Źródło: Opis Przedmiotu Zamówienia.

4.2. Cele badania

Celem głównym badania była ocena wpływu wsparcia EFS na poprawę sytuacji pracowników i przedsiębiorstw

Cel główny został osiągnięty poprzez realizację trzech celów szczegółowych:

Cel szczegółowy 1. Oszacowanie wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu”.

Cel szczegółowy 2. Ocenę skuteczności wsparcia kierowanego do osób pracujących, które zakończyły udział w projekcie od 1 lipca 2018 r. do 31 grudnia 2020 r.

Cel szczegółowy 3. Ocenę użyteczności wsparcia kierowanego do osób pracujących, które zakończyły udział w projekcie od 1 lipca 2018 r. do 31 grudnia 2020 r.

4.3. Kontekst realizacji badania

Realizacja badania ukierunkowana była przede wszystkim na realizację obowiązku monitorowania losów uczestników projektów 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie. Wyniki badania stanowią podstawę do szacowania wartości wskaźników rezultatu długoterminowego: Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu.

Badanie objęło również aspekty skuteczności i użyteczności interwencji ukierunkowanej na rozwój pracowników, a w konsekwencji, również przedsiębiorstw, poprzez:

- ocenę skuteczności wparcia kierowanego do osób pracujących, które zakończyły udział w projekcie od 1 lipca 2018 r. do 31 grudnia 2020 r.,
- ocenę użyteczności wparcia kierowanego do osób pracujących, które zakończyły udział w projekcie od 1 lipca 2018 r. do 31 grudnia 2020 r.

Obowiązek nałożony m.in. na instytucje zarządzające regionalnymi programami operacyjnymi, w zakresie oszacowania wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego **Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu** wynika z zapisów Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 (Wytyczne)².

Wskaźnika został obliczony w oparciu o badanie ewaluacyjne, które w okresie programowania powinno być realizowane co najmniej czterokrotnie. Za pomiar wskaźnika odpowiada IZ każdego z regionalnych programów operacyjnych, a także IZ PO WER, zgodnie z metodologią określoną w Wytycznych. Przeprowadzone badanie ewaluacyjne dotyczy trzeciego etapu szacowania wartości wskaźnika w ramach RPOWP 2014-2020.

4.4. Definicja wskaźnika³ i sposób jego pomiaru⁴

Szczegółowa definicja wskaźnika, zakres i sposób jego pomiaru, określone zostały w załączniku nr 6 do Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020.

W związku z powyższym Wykonawca podczas obliczania wartości wskaźnika, w pierwszej kolejności, stosował się do Wytycznych w zakresie oszacowania wartości przedmiotowego wskaźnika oraz uwzględnił dodatkowe wskazania OPZ zawarte w raporcie metodologicznym.

² Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020, Warszawa, lipiec 2018 r., załącznik nr 6, s. 1-2.

³ Określona w załączniku nr 3 do Wytycznych KE The Programming Period 2014-2020. Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy - European Social Fund Guidance document.

⁴ Szczegółowe informacje dotyczące metodologii pomiaru wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, 6 miesięcy po opuszczeniu programu” zawarte są w Załączniku nr 6 do Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020, Warszawa, lipiec 2018 r.

Wskaźnik "**Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu**"⁵ mierzy liczbę osób pracujących, które uzyskały wsparcie z Europejskiego Funduszu Społecznego i w ciągu sześciu miesięcy po opuszczeniu programu EFS przeszły z niepewnego⁶ do stabilnego zatrudnienia lub z niepełnego⁷ do pełnego zatrudnienia lub zmieniły pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji⁸/ umiejętności/kwalifikacji⁹ i wiążącą się z większą odpowiedzialnością, lub które awansowały w pracy¹⁰. Sytuację zmiany w statusie pracownika, na potrzeby szacowania wartości przedmiotowego wskaźnika należy rozumieć, jako zmianę statusu zatrudnienia uczestnika mierzoną sześć miesięcy po opuszczeniu Programu, w porównaniu do sytuacji, w jakiej się znajdował w chwili rozpoczęcia udziału we wsparciu.

Badaniem zostały objęte osoby pracujące, które uzyskały wsparcie z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach RPOWP 2014-2020 i zakończyły udział we wsparciu **od 1 lipca 2018 r. do dnia 31 grudnia 2020 r.**, i które w chwili przystąpienia do projektu realizowanego ze środków EFS były zatrudnione na umowę o pracę, umowę o dzieło/zlecenie, pracowały dorywczo, prowadziły własną działalność gospodarczą lub własne gospodarstwo rolne, pomagały w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym, lub były na płatnym stażu lub praktyce.

Podstawą do wyliczenia wartości wskaźnika były dane o uczestnikach projektów EFS zgromadzone w ramach systemu informatycznego administrowanego przez Zamawiającego.

Zgodnie z Wytycznymi, zastosowana została technika badawcza typu mixed-mode, łącząca obie techniki badawcze (wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo (CATI) oraz ankietę internetową CAWI z uczestnikami projektów).

⁵ Osoba znajdującą się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu to osoba pracująca, która uzyskała wsparcie Europejskiego Funduszu Społecznego i w ciągu sześciu miesięcy po opuszczeniu programu przeszła z niepewnego do stabilnego zatrudnienia lub z niepełnego do pełnego zatrudnienia lub zmieniła pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub która awansowała w pracy.

⁶ Niepewne zatrudnienie należy rozumieć, jako „zatrudnienie tymczasowe” i „umowę o pracę na czas określony”. Biorąc pod uwagę rozbieżności instytucjonalne, pojęcia „tymczasowe zatrudnienie” 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.

⁷ Niepełne zatrudnienie to niedobrowolne zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Taka sytuacja ma miejsce, gdy osoba deklaruje, że pracuje w niepełnym wymiarze czasu, ponieważ nie może znaleźć pracy na pełen etat.

⁸ Kompetencjami są udowodnione zdolności wykorzystywania wiedzy, kwalifikacji oraz umiejętności indywidualnych, społecznych i/lub metodologicznych w pracy lub nauce oraz rozwoju zawodowym i osobistym.

⁹ Kwalifikacje należy rozumieć, jako formalny wynik oceny i walidacji, który uzyskuje się w sytuacji, kiedy właściwy organ uznaje, że dana osoba osiągnęła efekty nauczania spełniające określone standardy.

¹⁰ Załącznik nr 2. Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych 2014-2020 - EFS do Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020, Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju, Warszawa, lipiec 2018 r., s. 16.

5. Syntetyczny opis koncepcji badania oraz wybranej i zastosowanej metodyki badania

5.1. Analiza danych zastanych

Analiza danych zastanych to metoda badań społecznych, która zakłada szczegółową analizę istniejących już i dostępnych danych.

Analiza danych zastanych objęła analizę dokumentów i danych:

- Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020, stanowiący Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 238/4302/2021 Zarządu Województwa Podlaskiego z dnia 3 grudnia 2021 r., w zakresie badanego wskaźnika;
- Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020, Załącznik 1 do Uchwały Zarządu Województwa Podlaskiego 259/4715/2022 z dnia 30 marca 2022 r. w zakresie badanego wskaźnika;
- Dane z SL2014 niezbędne do realizacji przedmiotowej ewaluacji;
- Programming Period 2014-2020 Monitoring and Evaluation on European Cohesion Policy. European Social Fund Guidance document;
- Załącznik 6 do Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020, Sposób pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS, dla których źródłem danych jest badanie ewaluacyjne, wersja obowiązująca od 18.08.2020;
- Dane statystyczne pochodzące z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS);
- Dane ze strony www: <https://barometrzwodow.pl>,
- Raport z badania Global Entrepreneurship Monitor – Polska, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2017,
- <https://medium.com/blog-transparent-data/kobiety-i-biznes-w-polsce-dane-i-wykresy-2020-8b6c2c92c826> [dostęp na dzień: 27.05.2022].

5.2. Badania ankietowe CAWI/CATI

Ze względu na przyjęty sposób doboru próby oraz na zakres przekazanych przez Zamawiającego danych osobowych metoda CAWI była realizowana równolegle i łącznie z metodą CATI.

Populacja badana: Ostateczni odbiorcy wsparcia, będący osobami pracującymi w chwili przystąpienia do projektu, którzy uzyskali wsparcie z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach RPOWP 2014-2020 i którzy zakończyli udział w projekcie w okresie od 1 lipca 2018 r. do 31 grudnia 2020 r.

Liczebność próby: 4 635 odbiorców wsparcia.

5.3. Panel ekspercki

W ramach panelu eksperckiego eksperci związania z problematyką rynku pracy spotkali się w celu dyskusji nad określoną problematyką.

Populacja badana: Eksperci w zakresie zatrudnienia i zarządzania zasobami ludzkimi – osoby wywodzące się ze środowiska naukowo-badawczego posiadające wiedzę nt. rynku pracy.

Liczba uczestników panelu: 3 osoby – eksperci w zakresie rynku pracy.

6. Analiza wybranych wskaźników społeczno-gospodarczych województwa podlaskiego

Województwo podlaskie położone jest w północno-wschodniej części kraju. Zajmuje powierzchnię 20 187 km², co stanowi 6,5% powierzchni Polski (szóste miejsce spośród wszystkich regionów). Województwo składa się z 3 podregionów – białostockiego, łomżyńskiego oraz suwalskiego, a także z 14 powiatów i 3 miast na prawach powiatu, 118 gmin (13 miejskich, 27 miejsko-wiejskich i 78 wiejskich). Największy ośrodek w regionie to jego stolica, czyli miasto Białystok. Zgodnie z danymi na koniec 2020 roku obszar ten zamieszkiwało 1 173 tys. osób, stanowiących 3,1% wszystkich mieszkańców kraju¹¹.

RPOWP 2014-2020 w okresie swojego obowiązywania stanowi podstawowy instrument polityki rozwoju województwa. Celem głównym Programu jest „Wzrost konkurencyjności gospodarki kształtowanej w oparciu o regionalne specjalizacje”. Cel ten realizowany jest w ramach 12 Osi Priorytetowych (OP), z których 4 wdrażanych są z wykorzystaniem środków z EFS. Osie te były przedmiotem niniejszej ewaluacji. Zaliczały się do nich¹²:

- OP II: Przedsiębiorczość i aktywność zawodowa,
- OP III: Kompetencje i kwalifikacje,
- OP VII: Poprawa spójności społecznej,
- OP IX: Rozwój lokalny.

W celu dokonania prawidłowej interpretacji odpowiedzi respondentów na potrzeby określenia wartości przedmiotowego wskaźnika Wykonawca zapoznał się z dokumentami programowymi i odtworzył logikę interwencji, która stanowi załącznik do raportu końcowego.

¹¹ Raport o sytuacji społeczno-gospodarczej województwa podlaskiego 2021, Urząd Statystyczny w Białymstoku, Białystok 2021, s. 45.

¹² Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020. Załącznik 1 do Uchwały 238/4302/2021 Zarządu Województwa Podlaskiego z dnia 3 grudnia 2021 r. oraz Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020. Załącznik 1 do Uchwały Zarządu Województwa Podlaskiego 259/4715/2022 z dnia 30 marca 2022 r., Instytucja Zarządzająca RPOWP 2014-2020 Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego.

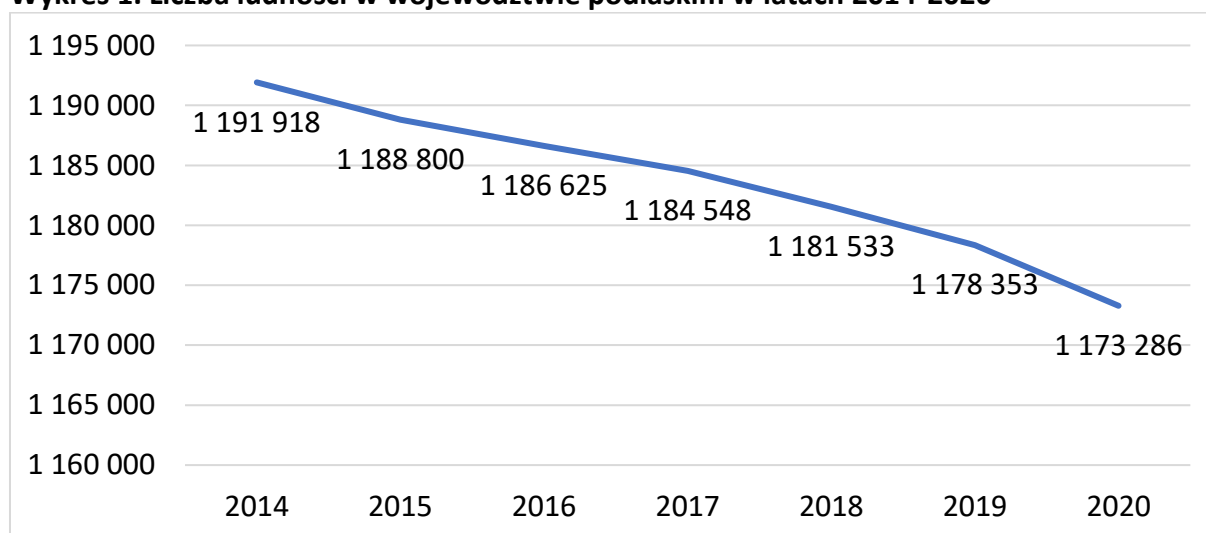
W kolejnej części podrozdziału zaprezentowano zmiany, które zaszły w obszarach społecznym i gospodarczym w województwie podlaskim w latach 2014-2020.

W kolejnej części podrozdziału zaprezentowano zmiany, które zaszły w obszarach społecznym i gospodarczym w województwie podlaskim w latach 2014-2020.

6.1. Sytuacja społeczna

W latach 2014-2020 liczba ludności w województwie podlaskim ulegała systematycznemu spadkowi. Na przestrzeni całego okresu spadła ona o 18 632 mieszkańców (1,6%). Tendencja ta była jednak charakterystyczna dla większości regionów w kraju.

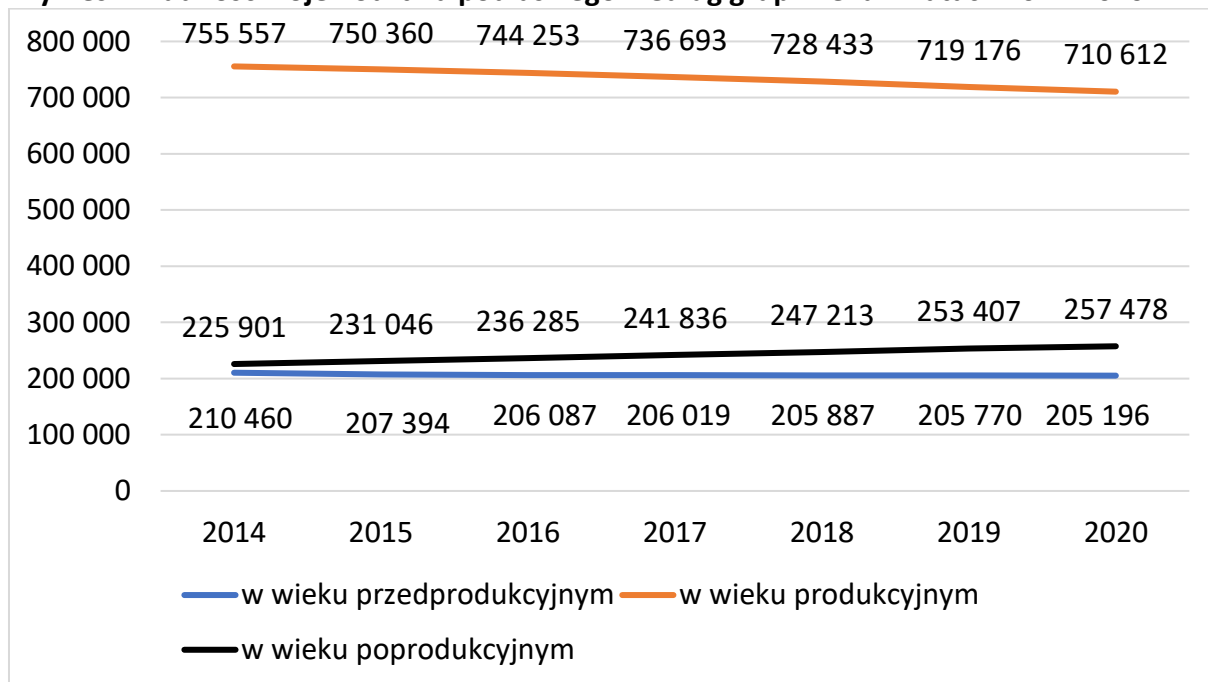
Wykres 1. Liczba ludności w województwie podlaskim w latach 2014-2020



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Zgodnie z danymi GUS, w regionie widoczny jest postępujący proces starzenia się społeczeństwa. W latach 2014-2020 spadła liczba mieszkańców w wieku przedprodukcyjnym (o 2,5%) oraz produkcyjnym (o 6,0%), wzrosła natomiast liczba osób w wieku poprodukcyjnym (o 14,0%). Przedstawione tendencje dotyczące struktury demograficznej widoczne są również w innych regionach kraju.

Wykres 2. Ludność województwa podlaskiego według grup wieku w latach 2014-2020



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

W analizowanym okresie widoczny jest wzrost odsetka mieszkańców posiadających wyższe wykształcenie (o 2,7%), wykształcenie policealne oraz średnie zawodowe (o 2,1%), a także zasadnicze zawodowe (o 1,3%). Spadł z kolei udział ludności legitymującej się wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niższym (o 5,1%) oraz średnim ogólnokształcącym (o 1,2%). Przedstawione dane wskazują na pozytywne zmiany w zakresie poziomu edukacji w regionie.

Tabela 5. Ludność w wieku 15 lat i więcej według wykształcenia w województwie podlaskim w latach 2014-2020 [%]

Poziom wykształcenia	2014	2015	2016	2020	2018	2019	2020
Wyższe	21,4	21,6	22,5	23,2	24,5	25,2	24,1
Policealne oraz średnie zawodowe	23,0	22,9	24,0	24,5	24,3	25,1	25,1
Średnie ogólnokształcące	10,4	10,5	9,8	10,0	9,9	9,1	9,2
Zasadnicze zawodowe	19,2	20,3	20,5	19,8	19,2	19,1	20,5
Gimnazjalne, podstawowe i niższe	26,1	24,8	23,3	22,7	22,2	21,4	21,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Kolejnym elementem, który wskazuje na pozytywne zmiany w sferze społecznej w województwie podlaskim jest spadek liczby osób korzystających ze środowiskowej pomocy społecznej. Ogółem liczba mieszkańców korzystających z tego rodzaju wsparcia zmniejszyła się w latach 2014-2020 aż o 44,1%. Spadek liczby beneficjentów widoczny był we wszystkich

ekonomicznych grupach wieku, najwyższy wśród osób w wieku przedprodukcyjnym (o 46,5%) oraz produkcyjnym (o 46,4%). Druga ze wskazanych grup stanowiła najliczniejszą grupę beneficjentów tego rodzaju pomocy w regionie.

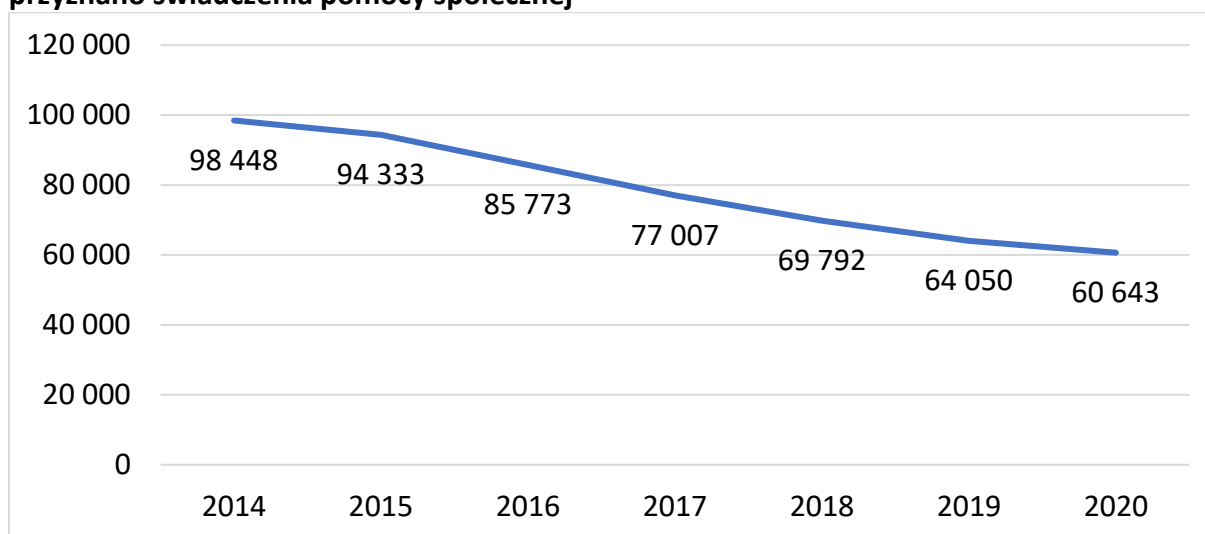
Tabela 6. Ludność korzystająca ze środowiskowej pomocy społecznej w województwie podlaskim w latach 2014-2020 według ekonomicznych grup wieku

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ogółem	114 940	106 935	97 765	86 685	78 669	71 795	64 313
Wiek przedprodukcyjny	41 359	38 657	34 599	29 881	27 213	24 881	22 147
Wiek produkcyjny	67 327	61 961	56 543	49 751	44 380	39 906	36 104
Wiek poprodukcyjny	6 254	6 316	6 622	7 052	7 076	7 007	6 062

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Pomiędzy 2014 i 2020 roku można również zauważyć spadek liczby osób, którym przyznano świadczenia pomocy społecznej. Spadek ten wyniósł 38,4%.

Wykres 3. Liczba osób w województwie podlaskim, którym w latach 2014-2020 decyzją przyznano świadczenia pomocy społecznej

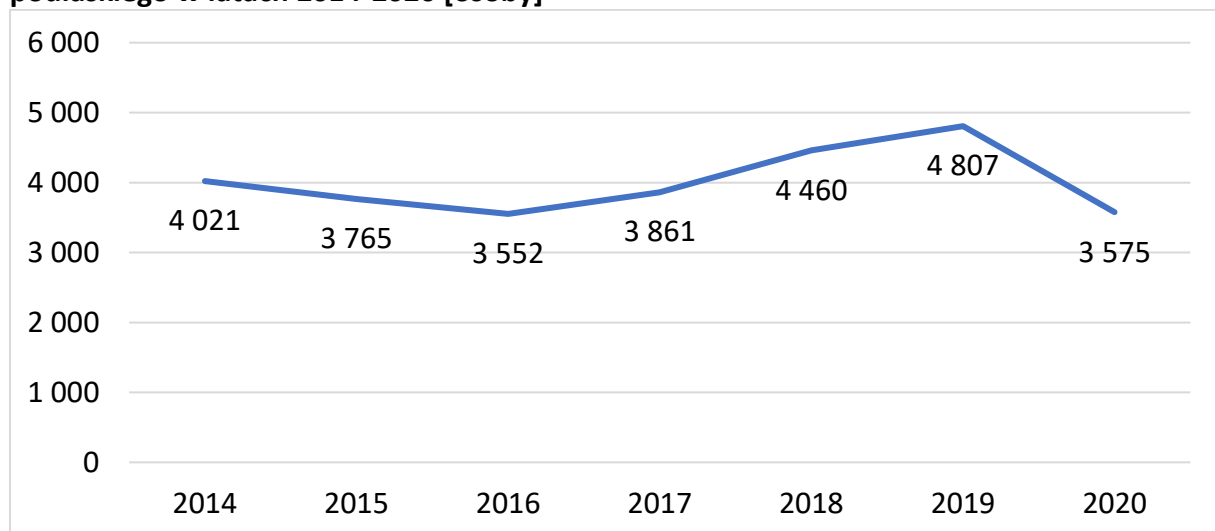


Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Dane GUS wskazują na to, że w okresie obowiązywania RPOWP 2014-2020 nastąpiły dwa okresy spadku migracji międzywojewódzkich – w latach od 2014 do 2016 liczba migracji spadła o 11,7%, z kolei pomiędzy rokiem 2019 i 2020 spadek ten wyniósł aż 25,6%. Spadek migracji widoczny w roku 2020 może być natomiast związany z obostrzeniami oraz obawami mieszkańców przed przemieszczaniem się, które wynikają z sytuacji epidemiologicznej związanej z pandemią COVID-19.

Najpopularniejszymi kierunkami migracji pomiędzy regionami zgodnie z danymi GUS w analizowanym okresie były województwa: mazowieckie, warmińsko-mazurskie oraz pomorskie.

Wykres 4. Międzywojewódzkie migracje na pobyt stały mieszkańców województwa podlaskiego w latach 2014-2020 [osoby]



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

W przypadku obszaru społecznego ważną rolę dla mieszkańców odgrywają podmioty ekonomii społecznej, które przyczyniają się do łączenia celów o charakterze społecznym i gospodarczym (ekonomicznym). W województwie podlaskim działały 4 Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES), które zlokalizowane są we wszystkich subregionach (po jednym w subregionie białostockim, bielskim, łomżyńskim i suwalskim¹³). W 2020 roku w regionie działało również^{14, 15}:

- 17 Centrów Integracji Społecznej,
- 8 Klubów Integracji Społecznej,
- 29 Spółdzielni Socjalnych,
- 25 Warsztatów Terapii Zajęciowej,
- 6 Zakładów Aktywności Zawodowej,
- 8 spółdzielni uczniowskich,
- 16 Zakładów Pracy Chronionej.

¹³ Subregion bielski został wydzielony do celów ekonomii społecznej. W dalszej części raportu analiza wyników badania ankietowego przeprowadzona została dla trzech podregionów wydzielonych w ujęciu statystycznym.

¹⁴ Podlaska Ekonomia Społeczna, <http://www.rops-bialystok.pl> [dostęp na dzień: 07.01.2022].

¹⁵ https://wupbialystok.praca.gov.pl/documents/102984/974011/ZPCh_ZAZ_2020/ef41d307-146a-4f72-8737-13d47fd7f1c0 [dostęp na dzień: 07.01.2022].

Jednym z powodów, dla których potencjalni pracownicy nie mogą wrócić na rynek zatrudnienia jest brak możliwości zapewnienia opieki nad osobami niesamodzielnymi. Zgodnie z danymi wskazanymi w Tabeli 11, w latach 2014-2020 liczba osób, które pozostawały bierne zawodowo z powodu wypełniania obowiązków rodzinnych i związanych z prowadzeniem domu wzrosła z 37 do 51 tys. (o 37,8%).

Dane GUS wskazują, że w województwie podlaskim liczba dzieci do lat 3 objętych opieką żłobkową rosła systematycznie od 2014 i w roku 2020 obejmowała już ponad dwukrotnie więcej dzieci niż w początkowym okresie wdrażania Programu (wzrost z 2 000 do 4 104). Wzrost ten był wyraźny zarówno na terenie miast, jak i obszarów wiejskich, jednak liczba dzieci objętych opieką w żłobkach na wsi była zdecydowanie zbyt niska w stosunku do liczby dzieci w wieku do lat 3.

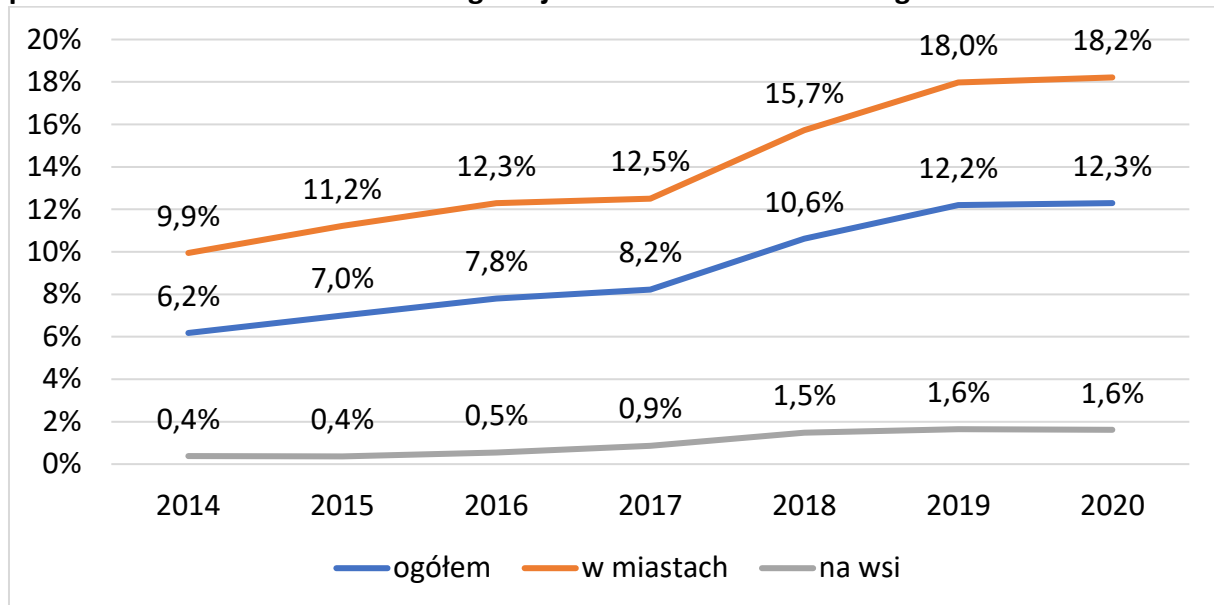
Tabela 7. Liczba dzieci w wieku do lat 3 w województwie podlaskim oraz liczba dzieci do lat 3 objętych opieką w żłobkach w latach 2014-2020.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Dzieci w wieku do 3 lat ogółem							
Ogółem	32 374	31 923	32 957	34 146	35 110	34 965	33 380
W miastach	19 617	19 524	20 363	21 590	22 514	22 621	21 477
Na wsi	12 757	12 399	12 594	12 556	12 596	12 344	11 903
Dzieci objęte opieką w żłobkach							
Ogółem	2 000	2 235	2 572	2 808	3 726	4 268	4 104
W miastach	1 951	2 190	2 503	2 699	3 540	4 065	3 912
Na wsi	49	45	69	109	186	203	192

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Od 2014 roku w województwie podlaskim widoczny jest systematyczny wzrost udziału dzieci do lat 3 korzystających z opieki żłobkowej w ogóle dzieci do lat 3. W 2020 opieką tą objętych było 12,3% analizowanej grupy dzieci, tj. o 6,1% więcej niż w 2014. Zdecydowanie lepszą sytuację w tym zakresie odnotowano w miastach, na terenie których w 2020 do żłobka uczęszczało 18,2% dzieci (wzrost o 8,3% w stosunku do 2014 r.) niż na wsi, gdzie z opieki w żłobkach korzystało 1,6% ogółu dzieci w wieku do lat 3 (wzrost o 1,2% w porównaniu z 2014 r.).

Wykres 5. Udział dzieci w wieku do lat 3 objętych opieką w żłobkach w województwie podlaskim w latach 2014-2020 w ogólnej liczbie dzieci do lat 3 w regionie



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

W latach 2014-2020 wzrosła także liczba dzieci w wieku 3-5 lat objętych w regionie wychowaniem przedszkolnym, zarówno w mieście, jak i na wsi. Zgodnie z danymi GUS można zauważyć, że część dzieci w wieku przedszkolnym z terenów wiejskich korzystało z opieki w miastach.

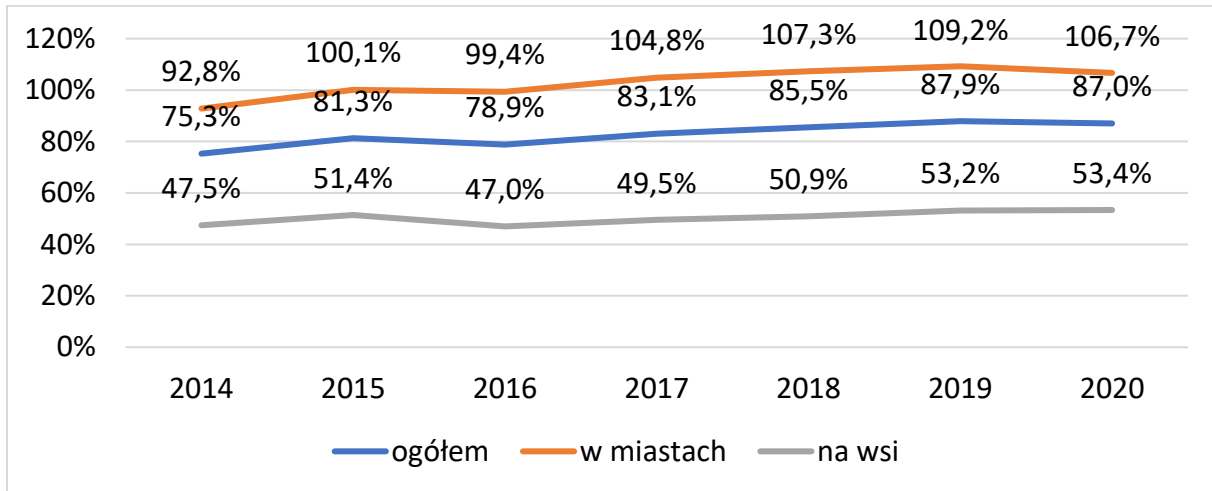
Tabela 8. Liczba dzieci w wieku 3-5 lat oraz dzieci w wieku 3-5 lat objętych wychowaniem przedszkolnym w województwie podlaskim w latach 2014-2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Dzieci w wieku przedszkolnym							
Ogółem	36 050	34 399	32 805	32 504	32 277	33 356	34 569
W miastach	22 108	21 133	19 958	19 731	19 811	20 662	21 816
Na wsi	13 942	13 266	12 847	12 773	12 466	12 694	12 753
Dzieci objęte wychowaniem przedszkolnym							
Ogółem	27 135	27 981	25 868	26 997	27 610	29 322	30 073
W miastach	20 515	21 158	19 831	20 676	21 261	22 573	23 267
Na wsi	6 620	6 823	6 037	6 321	6 349	6 749	6 806

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

W latach 2014-2020 wzrósł odsetek dzieci korzystających z edukacji przedszkolnej w regionie. Ogólnie udział ten zwiększył się o 11,7 %, w przypadku miast było to 13,9 %, w przypadku obszarów wiejskich – 5,9 %. Dostęp do placówek wychowania przedszkolnego na wsi jest wciąż zbyt niski, jednak dane GUS wskazują na to, że część dzieci z tych terenów korzysta z przedszkoli zlokalizowanych w miastach, w których mogą być zatrudnieni ich rodzice.

Wykres 6. Udział dzieci w wieku od 3 do 5 lat objętych wychowaniem przedszkolnym w ogólnej liczbie dzieci w wieku od 3 do 5 lat w województwie podlaskim w latach 2014-2020



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

W okresie wdrażania Programu wzrosła liczba szkół kształcenia zawodowego (w tym czasie szkoły zawodowe przekształcono w szkoły branżowe I stopnia). Wzrost ten wyniósł 21,8%. Pomimo większej liczby szkół, do 2018 roku można było zaobserwować stały spadek liczby uczniów tego rodzaju placówek. Tendencja ta odwróciła się po roku 2018 i w 2020 roku w szkołach tych kształciło się ostatecznie więcej uczniów niż w roku 2014 (wzrost o 1,4%). Efektem mniejszego zainteresowania nauką w szkołach zawodowych była mniejsza liczba absolwentów (w roku 2020 było ich o 12,9% mniej niż w 2014).

Tabela 9. Liczba szkół zawodowych, szkół branżowych I stopnia oraz szkół specjalnych przysposabiających do pracy zawodowej, ich uczniów oraz absolwentów w województwie podlaskim w latach 2014-2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Szkoły							
Branżowe szkoły I stopnia dla młodzieży specjalne	-	-	-	7	7	7	8
Branżowe szkoły I stopnia bez specjalnych	-	-	-	34	35	37	41
Szkoły specjalne przysposabiające do pracy	10	11	11	15	14	16	18
Zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży specjalne	6	7	7	0	0	-	-
Zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	39	39	38	0	0	-	-

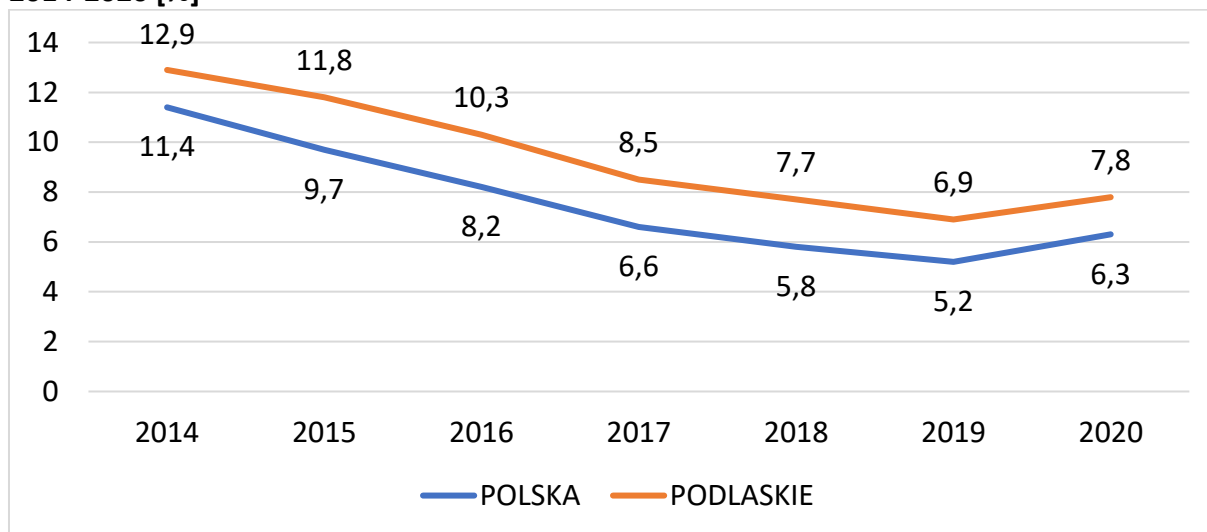
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Razem	55	57	56	56	56	60	67
Uczniowie							
Branżowe szkoły I stopnia dla młodzieży specjalne	-	-	-	78	139	218	210
Branżowe szkoły I stopnia bez specjalnych	-	-	-	1 099	2 017	3 951	4 059
Szkoły specjalne przysposabiające do pracy	334	306	301	326	320	346	366
Zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży specjalne	219	223	228	144	76	-	-
Zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	4 017	3 733	3 377	2 049	980	-	-
Razem	4 570	4 262	3 906	3 696	3 532	4 515	4 635
Absolwenci							
Branżowe szkoły I stopnia dla młodzieży specjalne	-	-	-	0	0	-	-
Branżowe szkoły I stopnia bez specjalnych	-	-	-	0	0	-	848
Szkoły specjalne przysposabiające do pracy	82	87	96	48	71	74	64
Zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży specjalne	49	55	65	59	54	64	-
Zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży bez specjalnych	954	1 157	1 287	1 076	939	925	-
Razem	1 085	1 299	1 448	1 183	1 064	1 063	912

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

6.2. Sytuacja na rynku pracy

Analiza danych dotyczących stopy bezrobocia rejestrowanego wykazała, że w latach 2014-2020 zarówno w województwie podlaskim, jak i w Polsce tendencje były takie same, przy czym we wskazanym regionie jej wartość była wyższa niż dla kraju. Do roku 2019 można zaobserwować systematyczny spadek stopy bezrobocia (o 6,0% w regionie i 6,2% w Polsce). W roku 2020 stopa bezrobocia wzrosła, do czego przyczynił się przede wszystkim stan pandemii COVID-19 – w przypadku województwa podlaskiego był to wzrost o 0,9%, w przypadku kraju – o 1,1%

Wykres 7. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce i województwie podlaskim w latach 2014-2020 [%]



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

W latach 2014-2020 widoczny był ponadto wysoki spadek liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. W ogóle ludności ich liczba spadła o 37,4%, wśród mężczyzn zmniejszyła się o 38,4%, a w przypadku kobiet – o 36,1%. Należy przy tym podkreślić, że najniższa wartość liczby osób bezrobotnych przypadła na rok 2019 i do tego roku utrzymywała się stała tendencja spadkowa ich liczby. Wzrost widoczny jest w roku 2020, o czym wspomiano także w przypadku stopy bezrobocia, która wzrosła wskutek pandemii.

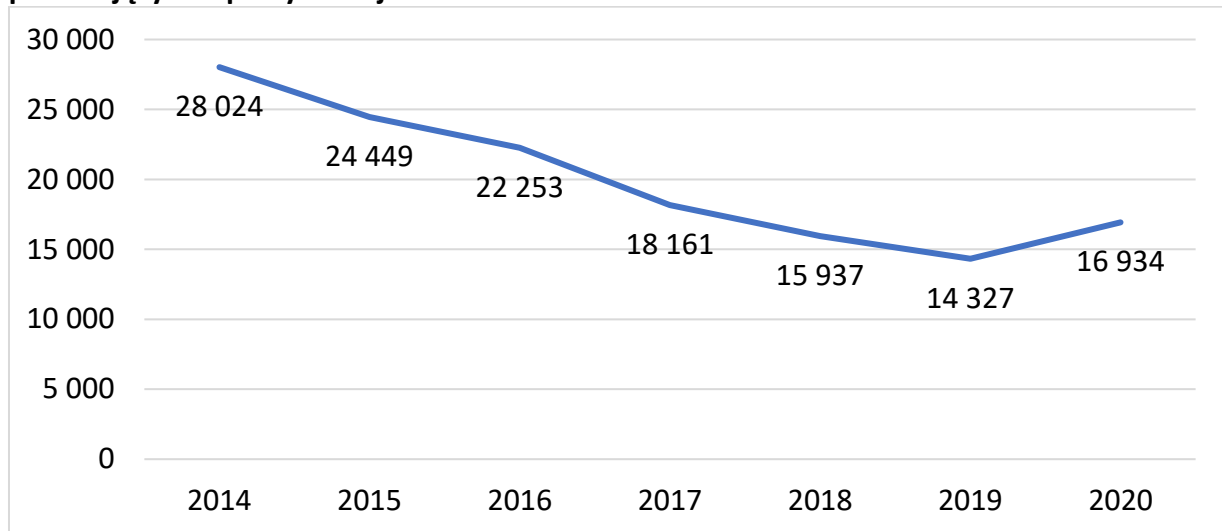
Tabela 10. Liczba osób bezrobotnych w województwie podlaskim w latach 2014-2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ogółem	60 394	55 019	48 361	39 997	36 786	33 277	37 830
Mężczyźni	32 916	30 076	26 304	21 136	19 262	17 460	20 275
Kobiety	27 478	24 943	22 057	18 861	17 524	15 817	17 555

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Podobne tendencje charakteryzowały też bezrobocie długoterminowe. W latach 2014-2020 liczba bezrobotnych uległa zmniejszeniu o 39,6%, najniższą wartość przyjmując w 2019 roku (wówczas spadek w porównaniu z rokiem bazowym, tj. 2014 wyniósł aż 48,9%).

Wykres 8. Zarejestrowani bezrobotni w województwie podlaskim w latach 2014-2020 pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

W całym analizowanym okresie główną przyczyną bierności zawodowej mieszkańców była emerytura. Można przy tym zauważyć stały wzrost liczby osób przebywających na emeryturze pomiędzy 2014 i 2020 rokiem (15 tys. mieszkańców, wzrost o 7,1%). Drugą przyczyną bierności zawodowej była nauka oraz uzupełnianie kwalifikacji, przy czym w tym zakresie widoczna jest postępująca tendencja spadkowa (spadek o 28 tys., czyli aż 30,1%). Najbardziej wzrosła z kolei liczba osób pozostających bez pracy z powodu prowadzenia domu (o 37,8%). Czwartą, najczęściej wskazywaną przyczyną bierności zawodowej w województwie podlaskim w 2020 roku była choroba lub niepełnosprawność. W analizowanym okresie liczba osób niewykonujących pracy zarobkowej z tego powodu utrzymywała się na zbliżonym poziomie (od 44 do 48 tys.).

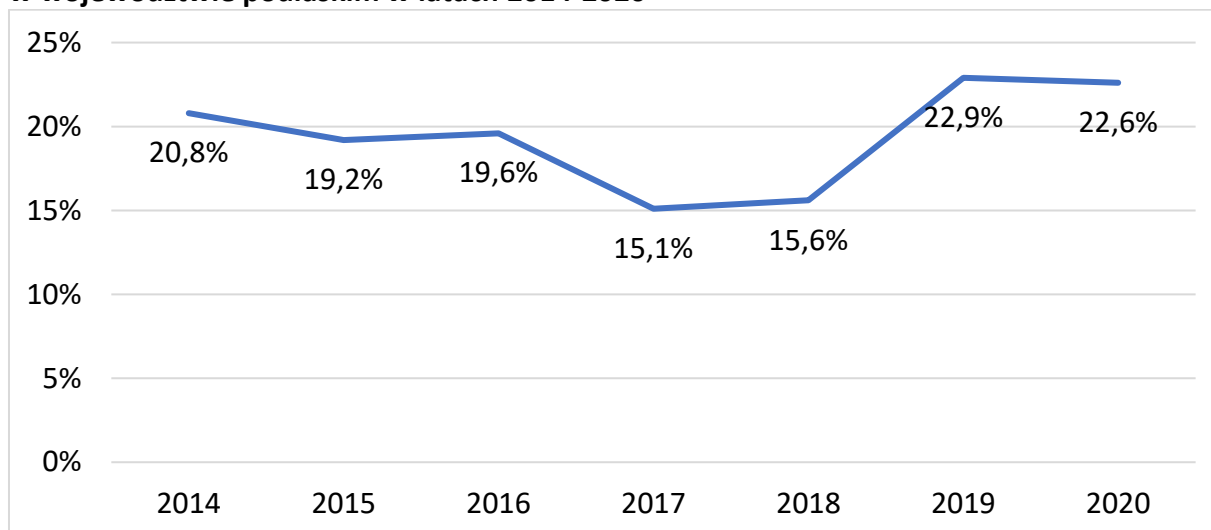
Tabela 11. Liczba osób bierna zawodowo w województwie podlaskim w latach 2014-2020 ze względu na przyczynę [tys. osób]

Przyczyny bierności zawodowej	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Emerytura	211	209	213	217	224	225	226
Nauka, uzupełnienie kwalifikacji	93	89	81	76	70	70	65
Obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu	37	46	46	48	48	48	51
Choroba, niepełnosprawność	44	45	47	48	46	44	44
Przekonanie o niemożności znalezienia pracy	5	6	5	5	0	0	0
Wyczerpane wszystkie znane możliwości poszukiwania pracy	8	8	7	7	5	0	0

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Z danych GUS wynika, że wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku od 16 do 64 lat pomiędzy rokiem 2014 a 2020 ulegał widocznym wahaniom. Od 2014 do 2016 roku widoczna była nieznaczna tendencja spadkowa, zakończona widocznym spadkiem w roku 2017. Z kolei pomiędzy rokiem 2018 a 2019 nastąpił wyraźny wzrost, dzięki któremu wartość wskaźnika osiągnęła swoją najwyższą wartość.

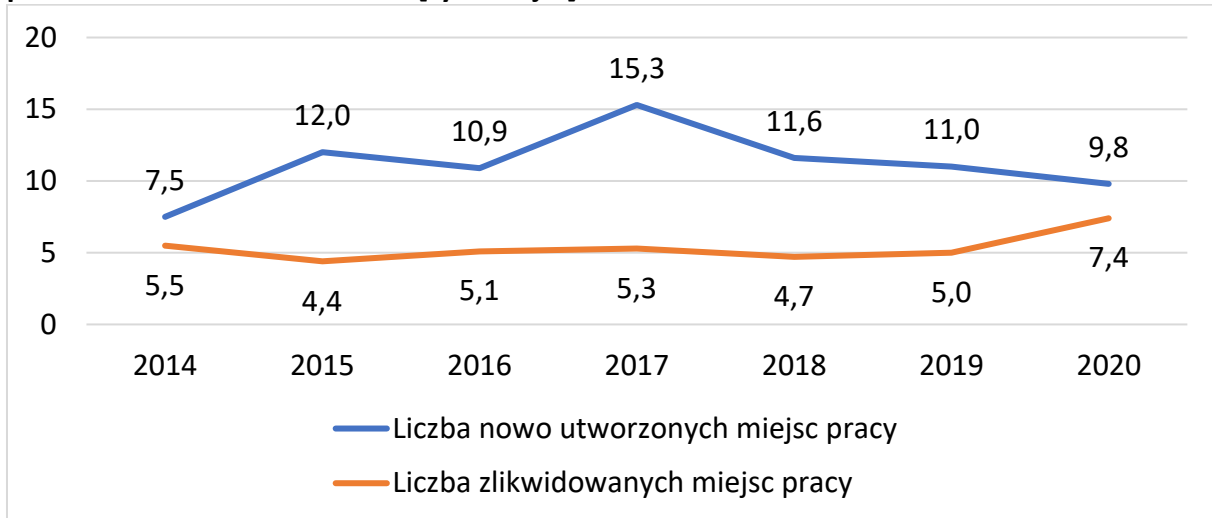
Wykres 9. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata w województwie podlaskim w latach 2014-2020



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

W opisywanym okresie zachodziły duże wahania liczby tworzonych oraz likwidowanych miejsc pracy w województwie. Pomiedzy rokiem 2014 a 2017 widoczny był ponad dwukrotny wzrost liczby nowoutworzonych miejsc pracy (z 7,5 do 15,3 tys. w skali roku). Od 2018 roku nowych miejsc pracy przybywa z roku na rok coraz mniej, przy czym ich liczba w roku 2020 była wciąż o 30,7% wyższa niż w 2014. W przypadku likwidowanych miejsc pracy w latach 2014-2019 ich liczba mieściła się w przedziale od 4,4 do 5,5 tys. Jednak w 2020 ukształtowała się na poziomie 7,4 tys., co oznacza wzrost o 34,5% w porównaniu z 2014. Największa różnica pomiędzy miejscami nowoutworzonymi a zlikwidowanymi przypadła na rok 2017 (10 tys.), najmniejsza w 2014 roku (2 tys.). W roku 2020 różnica ta wynosiła 2,4 tys. miejsc pracy.

Wykres 10. Liczba nowoutworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy w województwie podlaskim w latach 2014-2020 [tys. miejsc]



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

W oparciu o dane GUS w analizowanym okresie można zauważyć zmienną dynamikę dotyczącą liczby publikowanych ofert pracy. Od 2014 do 2017 następował systematyczny wzrost, który wyniósł aż 98,7%). Po roku 2017 liczba ofert zmniejszyła się, a najniższą wartość odnotowano w 2019 roku. Pomimo wskazanego spadku liczby ofert w stosunku do 2017 roku, w roku 2020 było ich o 22,2% więcej niż w roku wyjściowy, tj. 2014. Na przestrzeni lat bardzo duży spadek odnotowano w przypadku ofert skierowanych do osób z niepełnosprawnościami (ponad dwukrotny), pomimo dużych wahań w poszczególnych latach, wartość wskaźnika ofert pracy dla OzN na 1 000 bezrobotnych niepełnosprawnych w roku 2014 i 2020 była jednak zbliżona.

Tabela 12. Liczba ofert pracy w województwie podlaskim w latach 2014-2020 (stan na koniec roku)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ogółem, w końcu roku	634	723	880	1 260	1 199	602	775
Niepełnosprawni, w końcu roku	74	86	47	49	76	53	35
Oferty pracy dla osób niepełnosprawnych na 1 000 bezrobotnych niepełnosprawnych	19	25	15	19	31	24	18

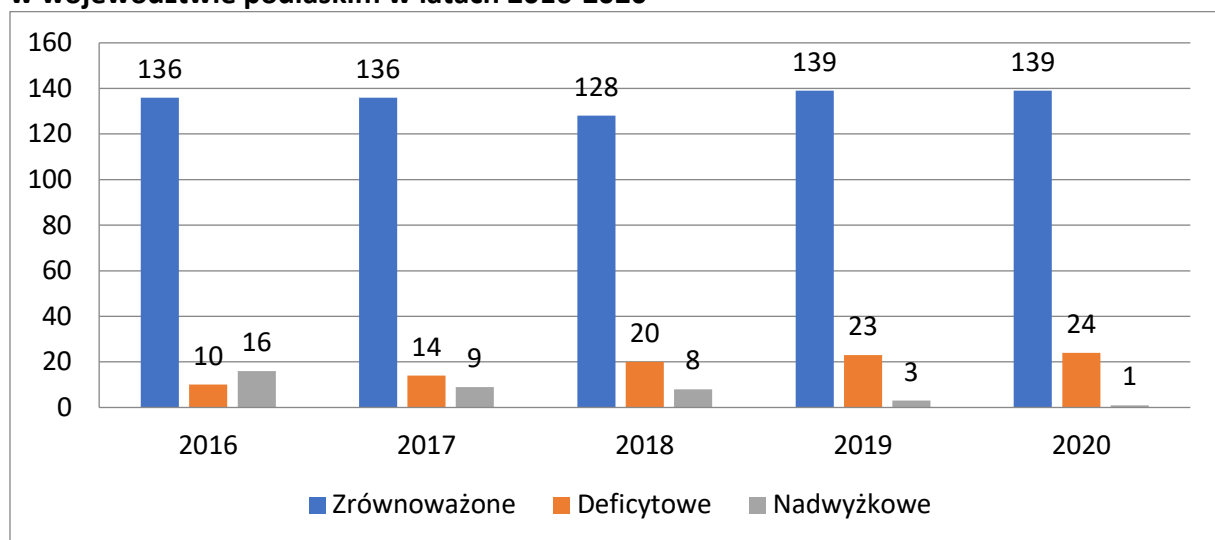
Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

Z uwagi na rolniczy charakter regionu, a także niską gęstość zaludnienia i relatywnie małą liczbę firm oferujących dużą liczbę miejsc pracy, województwo podlaskie stanowi jeden z mniejszych rynków pracy w kraju. W 2020 roku liczba osób zatrudnionych w sektorze rolnym w regionie była dwa razy wyższa niż średnia krajowa, z kolei znacząco mniejsza część

mieszkańców pracowała w przemyśle, budownictwie czy usługach¹⁶. Jak wynika z analiz przeprowadzonych na potrzeby Barometru zawodów, w województwie podlaskim systematycznie spada tempo wzrostu liczby zawodów o charakterze deficytowym, co oznacza, że kwalifikacje pracowników coraz bardziej odpowiadają na istniejące potrzeby pracodawców. Zjawisko to związane jest z rosnącą koniunkturą gospodarczą oraz dużym zapotrzebowaniem na potencjalnych pracowników, którzy chcą podjąć zatrudnienie, pomimo braku odpowiedniego doświadczenia czy kwalifikacji, ponieważ pracodawcy są gotowi zaoferować im odpowiednie przeszkolenie¹⁷.

Przeprowadzone analizy dotyczące zapotrzebowania na pracę wykazały, że na przestrzeni lat w regionie spadła liczba zawodów nadwyżkowych (z 10 do 1), a jednocześnie wzrosła liczba zawodów deficytowych (z 10 do 24). Na dość zbliżonym poziomie kształtowała się natomiast liczba zawodów zrównoważonych.

Wykres 11. Liczba zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w województwie podlaskim w latach 2016-2020



Źródło: opracowanie własne na podstawie Barometr zawodów, plakat wojewódzki dla województwa podlaskiego na rok 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, <https://barometrzwadov.pl> [dostęp na dzień: 10.01.2022].

W 2020 roku nadwyżkowy zawód dotyczył wyłącznie ekonomistów, z kolei wśród zawodów deficytowych znalazły się m.in. zawody związane z branżą budowlaną (cieśle i stolarze budowlani, brukarze, dekarze i blacharze itp.), gastronomiczną (kucharze, szefowie kuchni) czy z edukacją (nauczyciele praktycznej nauki zawodu, nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych). Brakowało także pracowników służby zdrowia (lekarze, pielęgniarki i położne) oraz opiekunów dzieci oraz osób starszych i z niepełnosprawnościami.

¹⁶ Barometr zawodów 2021, Raport podsumowujący badanie w województwie podlaskim, WUP w Krakowie, Kraków 2020, s. 7.

¹⁷ Ibidem, s. 17.

Wśród innych zawodów deficytowych znajdowali się: kierowcy autobusów oraz samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, mechanicy pojazdów samochodowych, magazynierzy, a także pracownicy służb mundurowych¹⁸.

W okresie obowiązywania Programu systematycznie rosło przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w regionie – pomiędzy 2014 a 2020 rokiem wzrost ten wyniósł 39,6% (1 933,47 zł). Wzrosło również przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej, które w 2020 roku wynosiło 89,3% wartości krajowej. Biorąc pod uwagę sekcje PKD 2007 w 2020 roku najwyższe średnie zarobki otrzymywał pracownik zatrudniony w Sekcji O – administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (6 307,35 zł), z kolei najniższe – pracownik Sekcji I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (3 163,47 zł)¹⁹.

Tabela 13. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie podlaskim ogółem i w relacji do średniej krajowej w latach 2014-2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Ogółem [zł]	3 530,17	3 647,08	3 767,20	4 005,94	4 264,04	4 575,88	4 929,64
Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w relacji do średniej krajowej (Polska=100%) [%]	88,2%	87,9%	87,8%	88,5%	88,2%	88,3%	89,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL (GUS).

6.3. Podsumowanie

Swoiste podsumowanie analizy sytuacji społecznej oraz gospodarczej na terenie województwa podlaskiego stanowią wyniki panelu eksperckiego, w ramach którego podkreślano, że w analizowanym okresie sytuacja na podlaskim rynku pracy uległa nieznacznej poprawie, objawiającej się przede wszystkim spadkiem stopy bezrobocia oraz rozwojem przedsiębiorczości, tj. rosnącej liczbie zakładanych działalności gospodarczych. Region nie był jednak wyjątkiem – podobne zmiany obserwowano bowiem w całej Polsce. Co więcej, biorąc pod uwagę specyfikę regionu – małą gęstość zaludnienia, przy równoczesnej koncentracji ludności w największych miastach (Białystok, Łomża i Suwałki), stały odpyływ

¹⁸ https://barometrzwodow.pl/forecast-card-zip/2020/poster_pl/BAROMETR_ZAWODOW_województwo_podlaskie_2020.pdf [dostęp na dzień: 10.01.2022].

¹⁹ Bank Danych Lokalnych GUS, Wynagrodzenia i świadczenia społeczne, Wynagrodzenia, Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej według PKD 2007.

ludności i starzenie się społeczeństwa – malejąca liczba ludności, w tym ludności w wieku produkcyjnym, może wpływać na poprawę wskaźników z zakresu bezrobocia.

Należy również zwrócić uwagę na rosnący problem bierności zawodowej kobiet, wynikającej z pełnienia przez nie ról opiekuńczych w stosunku do dzieci, w tym dzieci z niepełnosprawnościami oraz innych niesamodzielnych bliskich. W tym kontekście, niezwykle istotne jest wsparcie rozwoju usług opiekuńczych, których dostępność jest zbyt niska w stosunku do identyfikowanych potrzeb, zarówno w województwie podlaskim, jak i w całym kraju. W szerszym ujęciu, przyczyn bierności zawodowej, w tym osób w wieku aktywności zawodowej, można doszukiwać się również w polityce socjalnej państwa, gwarantującej stosunkowo dobry poziom życia osobom niepracującym, przy równoczesnym obciążeniu budżetów regionalnych i lokalnych. Jak podkreślił jeden z ekspertów, świadczy o tym fakt, że pozytywne zmiany, jakie w analizowanym okresie zaszły na podlaskim rynku pracy, nie korelują z PKB kraju, co wynika z dużych nakładów państwa przeznaczanych na realizowanie polityki socjalnej.

Na sytuację na regionalnym rynku pracy silnie wpłynęła również pandemia COVID-19. Obostrzenia wprowadzone w celu ograniczenia stopnia rozprzestrzeniania się pandemii zachwiały dotychczasową równowagę, przekładając się m.in. na wzrost liczby likwidowanych miejsc pracy.

Do zidentyfikowanych w ramach ewaluacji czynników zewnętrznych, które wpływały na sytuację gospodarczą w województwie podlaskim, należały następujące:

- Czynniki demograficzne;
- Poziom płac;
- System zasiłków;
- Wykształcenie i kwalifikacje;
- Mobilność;
- Oczekiwania pracowników;
- Pandemia COVID-19.

Zdaniem ekspertów uczestniczących w badaniu panelowym, czynniki te miały wpływ na realizację działań związanych z poprawą sytuacji osób pracujących. Do innych aspektów zewnętrznych oddziałujących na efektywność wsparcia zaliczono ponadto:

- Ukryte bezrobocie, zwłaszcza w rolnictwie (zmniejszenie efektywności);
- Występowanie zjawiska szarej strefy (zmniejszenie efektywności);
- Inwestycje (zwiększenie efektywności);
- Eksport-import (zwiększenie efektywności);
- Zmiany technologiczne, wzrost innowacyjności (zwiększenie efektywności).

Eksperti biorący udział w panelu eksperckim zgodnie deklarowali, że rozwiązania zaproponowane przez Zespół Badawczy w celu ograniczenia wpływu czynników zewnętrznych na działania planowane do realizacji w przyszłej perspektywie finansowej, należy uznać za adekwatne. Do rozwiązań tych należy zaliczyć:

- Działania informacyjno-promocyjne w celu zachęcenia przedstawicieli grupy docelowej do skorzystania ze wsparcia;
- Wsparcie psychologiczne i motywacyjne realizowane na etapie udziału w projekcie;
- Diagnoza potrzeb grupy docelowej w celu przygotowania oferty w pełni odpowiadającej na potrzeby tej grupy;
- Uwzględnianie uwag zgłaszanych przez uczestników i, w miarę możliwości, dostosowanie działań beneficjentów do uwag i oczekiwań;
- Przejrzyste opisanie warunków realizacji projektów, w taki sposób, aby uczestnicy mieli pełną świadomość na temat możliwości uzyskania wsparcia.

Ponadto, biorąc pod uwagę doświadczenia instytucji wdrażających oraz beneficjentów związane z wdrażaniem interwencji w okresie covidowym, warto także uwzględnić wprowadzenie rozwiązań, które pozwoliłyby na zachowanie elastyczności w realizacji przyszłych działań. W przypadku dalszego rozwoju pandemii i/lub wystąpienia innych nieprzewidzianych czynników, jak np. obserwowany napływ uchodźców z atakowanej przez Rosję Ukrainy, sztywność procedur tworzonych przez IZ, związanych z aplikowaniem o środki mogłaby bowiem negatywnie wpłynąć na efektywność wsparcia.

7. Opis wyników badania, ich analiza i interpretacja

7.1. Pomiar wskaźnika długoterminowego: Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu

7.1.1. Wprowadzenie

W ramach realizacji niniejszego obszaru badawczego, udzielono odpowiedzi na szereg przyporządkowanych mu pytań badawczych. (Odpowiedzi zostały sporządzone w oparciu o wszystkie przeprowadzone badania. Takie podejście pozwala zastosować triangulację metod badawczych w ramach udzielania odpowiedzi na pytania przyświecające badaniu.

Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu

Analizowany wskaźnik definiowany jest w następujący sposób²⁰:

Osoby pracujące, które uzyskały wsparcie Europejskiego Funduszu Społecznego i w ciągu sześciu miesięcy po opuszczeniu programu EFS przeszły z niepewnego do stabilnego zatrudnienia lub z niepełnego do pełnego zatrudnienia lub zmieniły pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością, lub które awansowały w pracy.

Wskaźnik ten należy rozumieć jako zmianę statusu zatrudnienia uczestnika sześć miesięcy po opuszczeniu programu w porównaniu do sytuacji zawodowej w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie.

Wartość brutto wskaźnika *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu* obliczona została w następujący sposób. Określono, u których uczestników biorących udział w badaniu CAWI/CATI nastąpiła poprawa sytuacji na rynku pracy, na podstawie odpowiedzi udzielonych w ramach przeprowadzonego badania.

Każdorazowo uznawano, że u danego respondenta nastąpiła poprawa sytuacji, jeśli spełnił on co najmniej jeden z poniższych warunków:

- Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia:
 - Wskazał, że w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie pracował dorywczo, zaś sześć miesięcy po zakończeniu udziału prowadził własną działalność gospodarczą, gospodarstwo rolne lub był pracownikiem nie we własnej firmie;
 - Wskazał, że w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie pomagał w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym, zaś sześć miesięcy po zakończeniu udziału prowadził własną działalność gospodarczą, gospodarstwo rolne lub był pracownikiem nie we własnej firmie;
 - Wskazał, że w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie był na płatnym stażu lub praktyce, zaś sześć miesięcy po zakończeniu udziału prowadził własną działalność gospodarczą, gospodarstwo rolne lub był pracownikiem nie we własnej firmie;
 - Wskazał, że w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony, zaś sześć miesięcy po zakończeniu udziału zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony;

²⁰ Załącznik nr 6 do Wytucznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020 – Sposób pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS, dla których źródłem danych jest badanie ewaluacyjne.

- Wskazał, że w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie był zatrudniony na podstawie umowy o dzieło/zlecenie, zaś sześć miesięcy po zakończeniu udziału zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony;
- Wskazał, że w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie był zatrudniony na podstawie umowy innej niż o pracę, zlecenie lub dzieło, zaś sześć miesięcy po zakończeniu udziału zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony;
- Wskazał, że w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie pracował, ale bez umowy, zaś sześć miesięcy po zakończeniu udziału zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.
- Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia:
 - Wskazał, że w momencie rozpoczęcia udziału w projekcie pracował na część etatu, ale chciał pracować na pełen etat zaś sześć miesięcy po zakończeniu udziału zatrudniony był na pełen etat.
- Awans w pracy lub zmiana pracy na inną wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością:
 - Wskazał, że w wyniku udziału w projekcie zmienił pracę lub stanowisko na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością.

Tabela 14. Liczba uczestników projektów biorących udział w projektach w ramach PI: 8vi, 8v, 10i, 10iii, 10iv, 9i, 9iv, 9v, 9vi oraz liczba osób przebadanych w ramach tych priorytetów

Priorytet Inwestycyjny	Poddziałanie	Populacja			Próba		
		Działanie - populacja	Kobiety populacja	Mężczyźni populacja	Działanie-próba	Kobiety próba	Mężczyźni próba
8iv	2.2	455	436	19	212	202	10
8v	2.4	3452	1725	1727	772	398	374
10i	3.1.1	1310	1184	126	304	274	30
	3.1.2	2269	1920	349	557	475	82
	3.1.3	58	55	3	52	49	3
10iii	3.2.1	6441	4185	2256	789	495	294
10iv	3.2.2	4082	1408	2674	603	254	349
	3.3.1	720	524	196	269	198	71
	3.3.2	397	284	113	204	145	59
9i	7.1	52	26	26	50	24	26
9iv	7.2.1	199	172	27	135	117	18
	7.2.2	40	34	6	37	31	6
9v	7.3	325	208	117	180	117	63
9vi	9.1	1733	1217	516	471	356	115
Razem		21533	13378	8155	4635	3135	1500

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n= 4 635.

7.1.2. Wartość brutto i netto wskaźnika

Wartość brutto i netto wskaźnika w podziale na PI i działania

Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” dla Programu wyniosła 11,02%. Wartość ta ponad ośmiokrotnie wyższa była w przypadku PI 9i, wynosząc 88,00% i stanowiła najwyższą odnotowaną wartość. Wartość brutto wskaźnika wahała się w podziale na poszczególne priorytety – wysoka wartość (35,14%) przypadła także na poddziałanie 7.2.2 (PI 9iv), 2.2 (8iv – 17,45%) oraz 3.2.2. (10iv – 18,41%). Najniższe wartości wskaźnika przypadły zaś na PI 10iv (poddziałanie 3.3.1. – 1,86%), 10i (3.1.3. – 1,92%) oraz 9v (7.3. – 2,78%).

W celu oszacowania **wartości netto**²¹ wskaźnika *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu* w obliczeniach ujęto zarówno wartość brutto (czynniki obiektywne), jak i odpowiedzi udzielane na pytanie dotyczące wpływu projektu na zmianę sytuacji na rynku pracy (czynnik subiektywny). Odpowiedzi danego uczestnika projektu były brane pod uwagę do wyliczenia wskaźnika netto, gdy uczestnik poprawił swoją sytuację na rynku pracy i stwierdził, że projekt przyczynił się do zmiany tej sytuacji.

Wskaźnik „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” osiągnął wartość netto równą 6,69% dla Programu. Poddając wskaźnik analizie w podziale na poszczególne priorytety inwestycyjne najwyższa wartość netto osiągnięta została w przypadku PI 9i (poddziałanie 7.1 - 50,00%) oraz działania 7.2.2 w ramach PI 9iv (29,73%). Najniższe wartości netto dotyczyły poddziałania 7.2.1 PI 9iv (0,74%) oraz 3.1.3 (10i) i 3.3.2 (10iv) gdzie wskaźnik netto równy był 0%.

Tabela 15. Wartość brutto i netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”

PI	Działanie	Ogółem					
		Wskaźnik	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Populacja	Ekstrapolacja na populację – wartość liczbowa wskaźnika
8iv	2.2	Brutto	212	37	17,45%	455	79
		Netto		19	8,96%		41
8v	2.4	Brutto	772	89	11,53%	3452	398
		Netto		58	7,51%		259

²¹ Do określenia wartości brutto nie są brane pod uwagę subiektywne oceny wpływu wsparcia na zmianę sytuacji na rynku pracy, natomiast by obliczyć wartość netto w analizie odpowiedzi uwzględnia się subiektywną ocenę wpływu wsparcia.

PI	Działanie	Ogółem					
		Wskaźnik	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Populacja	Ekstrapolacja na populację – wartość liczbowa wskaźnika
10i	3.1.1	Brutto	304	27	8,88%	1310	116
		Netto		7	2,30%		30
	3.1.2	Brutto	557	22	3,95%	2269	90
		Netto		8	1,44%		33
	3.1.3	Brutto	52	1	1,92%	58	1
		Netto		0	0,00%		0
10i ii	3.2.1	Brutto	789	118	14,96%	6441	964
		Netto		81	10,27%		661
10i v	3.2.2	Brutto	603	111	18,41%	4082	751
		Netto		85	14,10%		576
	3.3.1	Brutto	269	5	1,86%	720	13
		Netto		3	1,12%		8
	3.3.2	Brutto	204	6	2,94%	397	12
		Netto		0	0,00%		0
9i	7.1	Brutto	50	44	88,00%	52	46
		Netto		25	50,00%		26
9iv	7.2.1	Brutto	135	6	4,44%	199	9
		Netto		1	0,74%		1
	7.2.2	Brutto	37	13	35,14%	40	14
		Netto		11	29,73%		12
9v	7.3	Brutto	180	5	2,78%	325	9
		Netto		2	1,11%		4
9vi	9.1	Brutto	471	27	5,73%	1733	99
		Netto		10	2,12%		37
Razem		Brutto	4635	511	11,02%	21533	2373
		Netto		310	6,69%		1441

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n= 4 635.

Wartość brutto i netto wskaźnika w podziale na PI i płeć

Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” została poddana analizie w podziale na płeć uczestników projektów. W przypadku kobiet wartość brutto wskaźnika dla Programu równa była 9,98%, w przypadku mężczyzn osiągnęła wartość wyższą – 13,20%. Wśród kobiet wskaźnik wahał się od wartości 4,27% (PI 9v) i 5,90% (PI 9vi) do 70,83% (PI 9i). W przypadku

mężczyzn zerowa wartość wskaźnika przypadła na PI 8iv i 9v, niską wartość odnotowano także dla 10i (0,87%). W ramach PI 9i osiągnięto wskaźnik równy 100%.

Wskaźnik „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w podziale według płci uczestników projektów wyższą wartość netto dla RPO osiągnął w przypadku mężczyzn (9,20%) niż kobiet (5,49%). W obu badanych grupach najwyższa wartość netto wskaźnika przypadła na PI 9i (37,50% wśród kobiet i 61,54% wśród mężczyzn). W przypadku mężczyzn zidentyfikowano zerową wartość netto wskaźnika dla PI 8iv i 9v.

Tabela 16. Wartość brutto i netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” - podział według płci uczestników projektów

PI	Wskaźnik	Kobieta					Mężczyzna				
		Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Populacja	Ekstrapolacja na populację – wartość liczbowa wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Populacja	Ekstrapolacja na populację – wartość liczbowa wskaźnika
8iv	Brutto	202	37	18,32%	455	83	10	0	0,00%	436	0
	Netto		19	9,41%		43		0	0,00%		0
8v	Brutto	398	41	10,30%	3452	356	374	48	12,83%	1725	221
	Netto		25	6,28%		217		33	8,82%		152
10i	Brutto	798	49	6,14%	3637	223	115	1	0,87%	3159	27
	Netto		14	1,75%		64		1	0,87%		27
10iii	Brutto	495	74	14,95%	6441	963	294	44	14,97%	4185	626
	Netto		51	10,30%		663		30	10,20%		427
10iv	Brutto	597	55	9,21%	5199	479	479	67	13,99%	2216	310
	Netto		35	5,86%		305		53	11,06%		245
9i	Brutto	24	17	70,83%	52	37	26	26	100,00%	26	26
	Netto		9	37,50%		20		16	61,54%		16
9iv	Brutto	148	14	9,46%	239	23	24	5	20,83%	206	43
	Netto		9	6,08%		15		3	12,50%		26
9v	Brutto	117	5	4,27%	325	14	63	0	0,00%	208	0
	Netto		2	1,71%		6		0	0,00%		0

PI	Wskaźnik	Kobieta					Mężczyzna				
		Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Populacja	Ekstrapolacja na populację – wartość liczbowa wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Populacja	Ekstrapolacja na populację – wartość liczbowa wskaźnika
9vi	Brutto	356	21	5,90%	1733	102	115	6	5,22%	1217	64
	Netto		8	2,25%		39		2	1,74%		21
Razem	Brutto	3135	313	9,98%	21533	2149	1500	198	13,20%	13378	1766
	Netto		172	5,49%		1182		138	9,20%		1231

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n= 4 635.

Wartość brutto i netto wskaźnika w podziale na PI i grupy wiekowe

Wskaźnik „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” przedstawiony został w podziale na cztery grupy wiekowe:

- Osoby do 24 roku życia (wartość brutto wskaźnika dla Programu wyniosła 22,28% dla tej grupy uczestników projektów);
- Osoby w wieku 25-49 lat (12,00%);
- Osoby w wieku 50 lat i więcej (wskaźnik brutto dla RPO wyniósł 4,39%),
- Osoby w wieku 54 lat i więcej (wartość wskaźnika brutto dla tej grupy wiekowej wyniosła 4,07%).

Wśród najmłodszej grupy osób najwyższa wartość przypadła na PI 9i (66,67%), a wartości zerowe odnotowano w PI 9v i 9vi, dla osób w wieku 25-49 lat było to kolejno 96,67% (PI 9i) i 3,73% (9v), a w przypadku najstarszej grupy uczestników projektów najwyższa wartość brutto wskaźnika wynosiła 22,22% dla PI 9i, najniższa zaś przypadła na PI 8v i 9v (0%).

Zgodnie z analizą wskaźnika według poszczególnych grup wiekowych, wartość netto dla wszystkich priorytetów łącznie była najwyższa w przypadku ankietowanych do 24 roku życia (16,58%), z kolei najniższa dla najstarszej grupy (osoby w wieku 54 lat i więcej) – 2,44%. Wśród osób do 24 r.ż. najwyższe

wartości netto zidentyfikowane zostały dla PI 9i (55,56%), 8iv (28,57%), 9iv (25,00%) oraz 10i (25,00%). Wśród osób w wieku 25-49 lat – 9i (41,67%) oraz 10iii (13,12%), dla grupy osób w wieku 50 lat i więcej – 9i (41,67%) oraz 9iv (7,14%), a dla osób najstarszych – w priorytecie 9iv (12,50%).

Tabela 17. Wartość brutto i netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” – podział wg grup wiekowych uczestników projektów

PI	Wskaźnik	Osoby do 24 r.ż.			Osoby w wieku 25-49 lat			Osoby w wieku 50 lat i więcej			Osoby w wieku 54 lat i więcej			
		Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	
8iv	Brutto	7	3	42,86%	205	34	16,59%	-	-	-	-	-	-	-
	Netto		2	28,57%		17	8,29%			-	-			-
8v	Brutto	68	12	17,65%	649	77	11,86%	59	0	0,00%	31	0	0,00%	
	Netto		8	11,76%		50	7,70%		0	0,00%		0	0,00%	
10i	Brutto	8	3	37,50%	705	46	6,52%	236	1	0,42%	96	1	1,04%	
	Netto		2	25,00%		12	1,70%		1	0,42%		1	1,04%	
10iii	Brutto	20	2	10,00%	526	101	19,20%	292	18	6,16%	128	10	7,81%	
	Netto		2	10,00%		69	13,12%		12	4,11%		6	4,69%	
10iv	Brutto	62	14	22,58%	839	102	12,16%	194	6	3,09%	92	1	1,09%	
	Netto		11	17,74%		74	8,82%		3	1,55%		1	1,09%	
9i	Brutto	9	6	66,67%	30	29	96,67%	12	9	75,00%	9	2	22,22%	
	Netto		5	55,56%		15	50,00%		5	41,67%		0	0,00%	
9iv	Brutto	8	3	37,50%	142	14	9,86%	28	2	7,14%	16	2	12,50%	
	Netto		2	25,00%		8	5,63%		2	7,14%		2	12,50%	
9v	Brutto	6	0	0,00%	134	5	3,73%	43	0	0,00%	26	0	0,00%	
	Netto		0	0,00%		2	1,49%		0	0,00%		0	0,00%	
9vi	Brutto	5	0	0,00%	319	18	5,64%	162	9	5,56%	93	4	4,30%	

PI	Wskaźnik	Osoby do 24 r.ż.			Osoby w wieku 25-49 lat			Osoby w wieku 50 lat i więcej			Osoby w wieku 54 lat i więcej		
		Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika
	Netto		0	0,00%		6	1,88%		4	2,47%		2	2,15%
Razem	Brutto	193	43	22,28%	3549	426	12,00%	1026	45	4,39%	491	20	4,07%
	Netto		32	16,58%		253	7,13%		27	2,63%		12	2,44%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n= 4 635.

Wartość brutto i netto wskaźnika w podziale na PI i poziom wykształcenia

W kontekście analizy relacji wartości brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” i poziomu wykształcenia uczestników projektów, analizę przeprowadzono przyjmując Międzynarodową Standardową Klasyfikację Kształcenia (ISCED). W przypadku osób bez wykształcenia i z ukończonym wykształceniem podstawowym (ISCED 0) wartość brutto wskaźnika dla Programu wyniosła 0%. Najwyższa wartość wskaźnika przypadła na grupę osób z wykształceniem gimnazjalnym (ISCED 2 – 23,08%), w przypadku ISCED 3 (wykształcenie ponadgimnazjalne) wartość brutto wyniosła 16,62%, a wśród grupy osób z wykształceniem średnim (ISCED 4) – 12,18%. Klasyfikacja ISCED 5-8 odnosi się do osób z wykształceniem wyższym, uwzględniając studia krótkiego cyklu, licencjackie, magisterskie i doktoranckie. W przypadku tej grupy osób dla wartość brutto wskaźnika dla RPOWP 2014-2020 wyniosła 9,53%. Poddając wskaźnik analizie w podziale na poziom wykształcenia uczestników projektów, najwyższą wartość netto osiągnięto w przypadku osób z wykształceniem podstawowym (ISCED 1 – 18,75%) oraz gimnazjalnym (ISCED 2 – 19,23%). W przypadku osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym (ISCED 3) wartość netto wskaźnika równa była 10,93%, wśród grupy osób z wykształceniem policealnym (ISCED 4) wyniosła 5,90%, a osób z wykształceniem wyższym (ISCED 5-8) – 5,63%. Wskaźnik przyjął zerową wartość netto w przypadku grupy osób bez wykształcenia (ISCED 0).

Tabela 18. Wartość brutto i netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” – podział wg poziomu wykształcenia uczestników projektów

PI	Wskaźnik	ISCED 0			ISCED 1			ISCED 2			ISCED 3			ISCED 4			ISCED 5-8		
		Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika
8iv	Brutto	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	2	12,50%	24	3	12,50%	172	32	18,60%
	Netto	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	1	6,25%	24	0	0,00%	172	18	10,47%
8v	Brutto	-	-	-	10	3	30,00%	5	0	0,00%	183	26	14,21%	76	17	22,37%	498	43	8,63%
	Netto	-	-	-	10	2	20,00%	5	0	0,00%	183	18	9,84%	76	9	11,84%	498	29	5,82%
10i	Brutto	-	-	-	3	0	0,00%	-	-	-	37	7	18,92%	15	0	0,00%	859	43	5,01%
	Netto	-	-	-	3	0	0,00%	-	-	-	37	0	0,00%	15	0	0,00%	859	15	1,75%
10iii	Brutto	-	-	-	10	0	0,00%	4	0	0,00%	171	19	11,11%	13	0	0,00%	591	99	16,75%
	Netto	-	-	-	10	0	0,00%	4	0	0,00%	171	13	7,60%	13	0	0,00%	591	68	11,51%
10iv	Brutto	-	-	-	7	3	42,86%	4	0	0,00%	144	35	24,31%	37	7	18,92%	884	77	8,71%
	Netto	-	-	-	7	3	42,86%	4	0	0,00%	144	28	19,44%	37	3	8,11%	884	54	6,11%

PI	Wskaźnik	ISCED 0			ISCED 1			ISCED 2			ISCED 3			ISCED 4			ISCED 5-8		
		Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika
9i	Brutto	-	-	-	11	10	90,91%	3	3	100,00%	28	22	78,57%	4	3	75,00%	4	4	100,00%
	Netto	-	-	7		63,64%	3		3	100,00%		13	46,43%		2	50,00%		0	0,00%
9iv	Brutto	-	-	-	9	0	0,00%	3	1	33,33%	44	3	6,82%	31	1	3,23%	85	14	16,47%
	Netto	-	-	0		0,00%	1		33,33%	2		4,55%	1		3,23%	8		9,41%	
9v	Brutto	-	-	-	8	0	0,00%	2	0	0,00%	31	0	0,00%	29	0	0,00%	110	5	4,55%
	Netto	-	-	0		0,00%	0		0,00%	0		0,00%	0		0,00%	2		1,82%	
9vi	Brutto	1	0	0,00%	6	0	0,00%	5	1	20,00%	32	0	0,00%	43	2	4,65%	384	24	6,25%
	Netto	0	0,00%	0		0,00%	1		20,00%	0		0,00%	1		2,33%	8		2,08%	
Razem	Brutto	1	0	0,00%	64	16	25,00%	26	6	23,08%	686	114	16,62%	27	33	12,18%	358	342	9,53%



PI	Wskaźnik	ISCED 0		ISCED 1		ISCED 2		ISCED 3		ISCED 4		ISCED 5-8	
		Próba	Wartość z próby	Próba	Wartość z próby	Próba	Wartość z próby	Próba	Wartość z próby	Próba	Wartość z próby	Próba	Wartość z próby
	Netto		0		12		5		75		16		202
			0,00 %		18,75%		19,23%		10,93%		5,90%		5,63%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n= 4 635.

Wartość brutto i netto wskaźnika w podziale na PI i niepełnosprawność

Wskaźnik „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” dla RPO osiągnął wartość brutto równą 28,86% w przypadku osób z niepełnosprawnością. Wartości zerowe zidentyfikowane zostały w przypadku PI 8iv, 10i, 9vi. Najwyższa wartość brutto wskaźnika przypadła na PI 9i, osiągając wartość równą 84,44%. W przypadku pozostałych analizowanych uczestników projektów wskaźnik brutto dla RPO był niższy (10,22%), przy czym w ramach PI 9i osiągnięto wartość równą 100%.

W przypadku osób z niepełnosprawnością wskaźnik „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” osiągnął wartość netto 19,40% dla RPO. Najwyższa wartość netto zidentyfikowana została dla PI 9i (46,67%) 9iv (40,00%) i 10iii (12,50%). W przypadku pozostałych uczestników projektów wartość netto dla RPO równa była 6,11%, osiągając najwyższą wartość w ramach PI 9i (80,00%).

Tabela 19. Wartość brutto i netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” – podział według sytuacji gospodarstwa domowego

PI	Wskaźnik	Osoba z niepełnosprawnościami			Pozostałe osoby		
		Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika
8iv	Brutto	1	0	0,00%	211	37	17,54%
	Netto		0	0,00%		19	9,00%
8v	Brutto	22	2	9,09%	750	87	11,60%
	Netto		2	9,09%		56	7,47%
10i	Brutto	9	0	0,00%	904	50	5,53%
	Netto		0	0,00%		15	1,66%
10iii	Brutto	34	10	29,41%	755	108	14,30%
	Netto		10	29,41%		71	9,40%
10iv	Brutto	24	3	12,50%	1052	119	11,31%
	Netto		2	8,33%		86	8,17%
9i	Brutto	45	38	84,44%	5	5	100,00%
	Netto		21	46,67%		4	80,00%
9iv	Brutto	10	4	40,00%	162	15	9,26%
	Netto		3	30,00%		9	5,56%
9v	Brutto	48	1	2,08%	132	4	3,03%
	Netto		1	2,08%		1	0,76%
9vi	Brutto	8	0	0,00%	463	27	5,83%
	Netto		0	0,00%		10	2,16%
Razem	Brutto	201	58	28,86%	4434	453	10,22%
	Netto		39	19,40%		271	6,11%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n= 4 635.

Wartość brutto i netto wskaźnika w podziale na PI i miejsce zamieszkania

Wskaźnik „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” został poddany analizie w podziale na podregiony. Wartości wskaźnika brutto osiągnięte dla RPO nie cechowały się szczególnym zróżnicowaniem w przypadku poszczególnych podregionów, przy czym najwyższa wartość osiągnięta została w przypadku podregionu białostockiego (11,84%). Wartości osiągnięte dla podregionu łomżyńskiego i suwalskiego wynosiły kolejno 10,88% i 9,42%. PI 9i każdorazowo cechował się najwyższymi wartościami (77,78% w podregionie białostockim i 100% w podregionach łomżyńskim i suwalskim).

W podziale na miejsce zamieszkania uczestników projektów, wskaźnik „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” osiągnął najwyższą wartość netto dla Programu w przypadku podregionu łomżyńskiego (7,36%), przyjmując nieco niższą, lecz porównywalną wielkość w przypadku podregionu białostockiego (7,16%). W podregionie suwalskim wartość netto wskaźnika wyniosła 4,55%. W przypadku każdego podregionu osiągnięte wartości zdecydowanie najwyższe były w przypadku PI 9i (42,22% w podregionie białostockim, 100% w podregionach łomżyńskim i suwalskim).

Tabela 20. Wartość brutto i netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” – podział według powiatów

PI	Wskaźnik	Podregion Białostocki			Podregion Łomżyński			Podregion Suwalski		
		Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika
8iv	Brutto	119	23	19,33%	14	2	14,29%	79	12	15,19%
	Netto		16	13,45%		1	7,14%		2	2,53%
8v	Brutto	457	48	10,50%	153	28	18,30%	67	3	4,48%
	Netto		29	6,35%		20	13,07%		1	1,49%
10i	Brutto	522	34	6,51%	290	14	4,83%	87	2	2,30%
	Netto		12	2,30%		3	1,03%		0	0,00%
10iii	Brutto	230	43	18,70%	374	48	12,83%	185	27	14,59%
	Netto		31	13,48%		37	9,89%		13	7,03%
10iv	Brutto	609	64	10,51%	230	33	14,35%	234	25	10,68%
	Netto		45	7,39%		26	11,30%		17	7,26%
9i	Brutto	45	35	77,78%	1	1	100,00%	4	4	100,00%
	Netto		19	42,22%		1	100,00%		4	100,00%
9iv	Brutto	56	14	25,00%	34	2	5,88%	82	3	3,66%
	Netto		11	19,64%		0	0,00%		1	1,22%
9v	Brutto	162	5	3,09%	2	0	0,00%	16	0	0,00%
	Netto		2	1,23%		0	0,00%		0	0,00%
9vi	Brutto	148	12	8,11%	152	6	3,95%	170	9	5,29%
	Netto		3	2,03%		3	1,97%		4	2,35%
Razem	Brutto	2348	278	11,84%	1250	136	10,88%	924	87	9,42%

PI	Wskaźnik	Podregion Białostocki			Podregion Łomżyński			Podregion Suwalski		
		Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika	Próba	Wartość z próby	Wartość % wskaźnika
	Netto		168	7,16%		92	7,36%		42	4,55%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n= 4 635.

Podsumowanie²²

Biorąc pod uwagę wartość brutto wskaźnika, tj. wskaźnika określającego liczbę osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu obliczonego na bazie liczby wszystkich uczestników biorących udział w badaniu CAWI/CATI, u których nastąpiła poprawa sytuacji na rynku pracy (na podstawie odpowiedzi udzielonych w ramach przeprowadzonego badania). Wartość brutto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” dla Programu wyniosła 11,02%.

Biorąc pod uwagę populację uczestników wsparcia w ramach RPOWP 2014-2020 – liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu kształtuje się na poziomie 2 373 osoby.

Wartość brutto wskaźnika wahała się w podziale na poszczególne priorytety – wysoka wartość (35,14%) przypadła także na poddziałanie 7.2.2 (PI 9iv -32,14%), 2.2 (8iv – 17,45%) oraz 3.2.2. (10iv – 18,41%). Najniższe wartości wskaźnika przypadły zaś na PI 10iv (poddziałanie 3.3.1. – 1,86%), 10i (3.1.3. – 1,92%) oraz 9v (7.3. – 2,78%). W przypadku kobiet wartość brutto wskaźnika dla Programu równa była 9,98%, stanowiąc niższą wartość w przypadku mężczyzn – 13,20%.

Wskaźnik „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w podziale na grupy wiekowe wynosił: dla osób do 24 roku życia – 22,28%; dla osób w wieku 25-49 lat – 12,00%; dla osób w wieku 50 lat i więcej – 4,39%.

W przypadku osób bez wykształcenia i z ukończonym wykształceniem mniej niż podstawowym (ISCED 0) wartość brutto wskaźnika dla Programu wyniosła 0%. Najwyższa wartość wskaźnika przypadła na grupę osób z wykształceniem podstawowym (ISCED 1 – 25,00%) i gimnazjalnym (ISCED 2 – 23,08%), w przypadku ISCED 3 (wykształcenie ponadgimnazjalne) wartość brutto wyniosła 16,62%, a wśród grupy osób z wykształceniem średnim (ISCED 4) – 12,18%. Klasyfikacja ISCED 5-8 odnosi się do osób z wykształceniem wyższym, uwzględniając studia krótkiego cyklu, licencjackie, magisterskie i doktoranckie. W przypadku tej grupy osób dla wartość brutto wskaźnika dla RPO wyniosła 9,53%.

Wartości wskaźnika brutto osiągnięte dla RPOWP 2014-2020 nie cechowały się szczególnym zróżnicowaniem w przypadku poszczególnych podregionów, przy czym najwyższa wartość osiągnięta została w przypadku podregionu białostockiego (11,874%). Wartości osiągnięte dla podregionu łomżyńskiego i suwalskiego wynosiły kolejno 10,88% i 9,42%.

²²W rozdziale udzielono odpowiedzi na następujące pytanie badawcze: Ile osób oraz jaki odsetek pracujących uczestników projektów w ramach RPOWP 2014-2020 znajduje się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu w ujęciu brutto oraz netto?

Biorąc pod uwagę wartość netto wskaźnika, tj. wskaźnika określającego liczbę osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu obliczonego na bazie liczby uczestników biorących udział w badaniu CAWI/CATI (**wyłącznie u tych, którzy zadeklarowali wpływ projektu na zmianę sytuacji na rynku pracy**), u których nastąpiła poprawa sytuacji na rynku pracy (na podstawie odpowiedzi udzielonych w ramach przeprowadzonego badania). Odpowiedzi danego uczestnika projektu były brane pod uwagę do wyliczenia wskaźnika netto, gdy uczestnik poprawił swoją sytuację na rynku pracy i stwierdził, że projekt przyczynił się do zmiany tej sytuacji.

Wskaźnik „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” osiągnął wartość netto równą 6,69% dla Programu. Biorąc pod uwagę populację uczestników wsparcia w ramach RPOWP 2014-2020 – liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy (**w wyniku uczestnictwa w projekcie**), sześć miesięcy po opuszczeniu programu kształtuje się na poziomie 1 441 osób.

7.2. Ocena skuteczności wsparcia

W niniejszym podrozdziale zawarte zostały informacje nt. skuteczności wsparcia EFS kierowanego do osób pracujących w ramach RPOWP 2014-2020. Analizą objęto m.in. dane dotyczące wpływu interwencji na zmianę formy zatrudnienia uczestników wsparcia. Określone zostały także: struktura osób, w przypadku których wsparcie okazało się najbardziej efektywne oraz formy przyznanej pomocy, które można ocenić jako najskuteczniejsze.

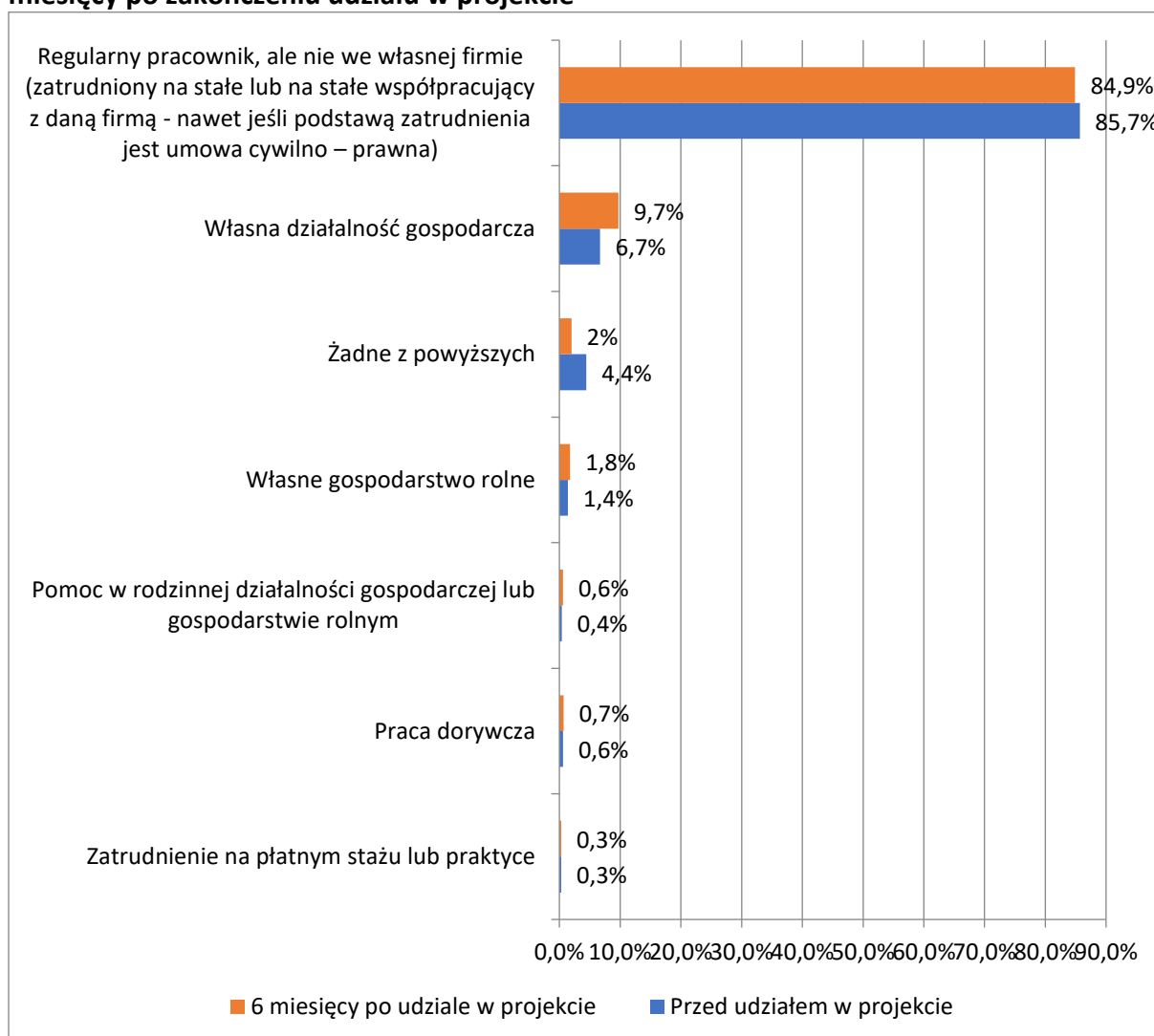
7.2.1. Zmiany w zakresie form zatrudnienia pracowników z województwa podlaskiego, przyczyniające się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy, wynikające ze wsparcia EFS uzyskanego w ramach RPOWP 2014-2020

W celu określenia skali zmian form zatrudnienia pracowników z województwa podlaskiego analizie poddano sytuację na rynku pracy uczestników wsparcia przed udziałem w projekcie oraz sześć miesięcy po jego zakończeniu.

Zdecydowana większość uczestników badania ankietowego (86,7%) było regularnymi pracownikami, ale nie we własnej firmie. Pozostałe wskazania nie przekroczyły 10%: 6,7% prowadziło działalność gospodarczą, 1,4% prowadziło gospodarstwo rolne, 0,4% -pomagało w rodzinnej firmie, a 1,1% pracowało dorywczo.

Zgodnie z deklaracjami ankietowanych odbiorców wsparcia po sześciu miesiącach od zakończenia przez nich udziału w projekcie zmniejszył się odsetek osób pracujących regularnie (do 84,9%). Zwiększył się odsetek osób prowadzących działalność gospodarczą (do 9,7%). Ponadto 1,8% prowadziło gospodarstwo rolne, a mniej niż 1% - pomagało w rodzinnej firmie lub pracowało dorywczo.

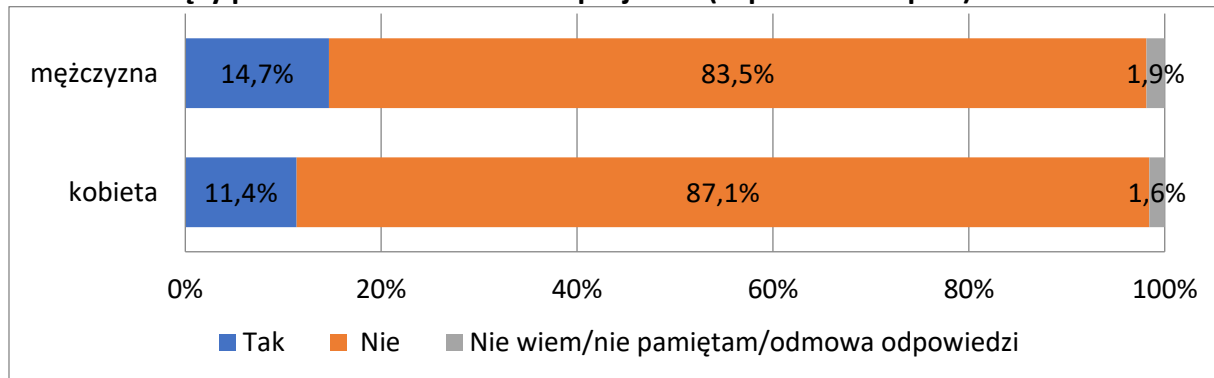
Wykres 12. Sytuacja na rynku pracy uczestników przed udziałem w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 635.

Porównanie wyników w oparciu o podział na płeć pozwoliło zobaczyć, jak poszczególne grupy skorzystały na udzielonym wsparciu. Patrząc na zmiany deklarowane przez respondentów, można ocenić, w jaki sposób udział w projekcie wpłynął na funkcjonowanie badanych grup na rynku pracy. Punktem, który pokazuje postęp w kontekście wykonywanej pracy, jest zmiana stanowiska lub miejsca pracy. Wśród badanych kobiet tylko u 11,4% doszło do takiej zmiany w ciągu ostatnich 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie. W przypadku mężczyzn zmiana stanowiska lub pracy w tym okresie wystąpiła u 14,7% ankietowanych.

Wykres 13. Zmiana pracy lub stanowiska przez ostatecznych odbiorców wsparcia w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie (w podziale na płeć)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=3 520.

Osoby, u których doszło do zmiany, zostały poproszone o ocenę, w jakim stopniu wsparcie przyczyniło się do przejścia na inne stanowisko lub do innego miejsca pracy. Ocena dokonana została na pięciostopniowej skali, gdzie 1 oznaczało ocenę bardzo niską, a 5 bardzo wysoką. Ogółem anketowani ocenili wpływ tego wsparcia na zmianę pracy lub stanowiska w sposób umiarkowany (ocena 3,41), przy czym mężczyźni (ocena 3,7) średnio wyżej niż kobiety (3,23).

W ramach badania ostateczni odbiorcy wsparcia podawali również informacje o swojej sytuacji zawodowej. Były to dane dotyczące rodzaju umowy, na podstawie której uczestnik był zatrudniony oraz wymiaru godzin pracy. Przed projektem aż 82,1% badanych kobiet i 78,6% badanych mężczyzn było zatrudnionych na umowie na czas nieokreślony. Pół roku po zakończeniu udziału w projekcie tylko 79,9% kobiet i 68,7% mężczyzn jest zatrudnionych na podstawie tego samego rodzaju umowy co przed udziałem w projekcie. Zmiana ta wynika m.in. z faktu, że 15,4% ankietowanych mężczyzn oraz 6,4% ankietowanych kobiet założyło własną działalność gospodarczą.

Tabela 21. Porównanie formy zatrudnienia uczestników przed udziałem w projekcie i 6 miesięcy po jego zakończeniu (porównanie grup płciowych)

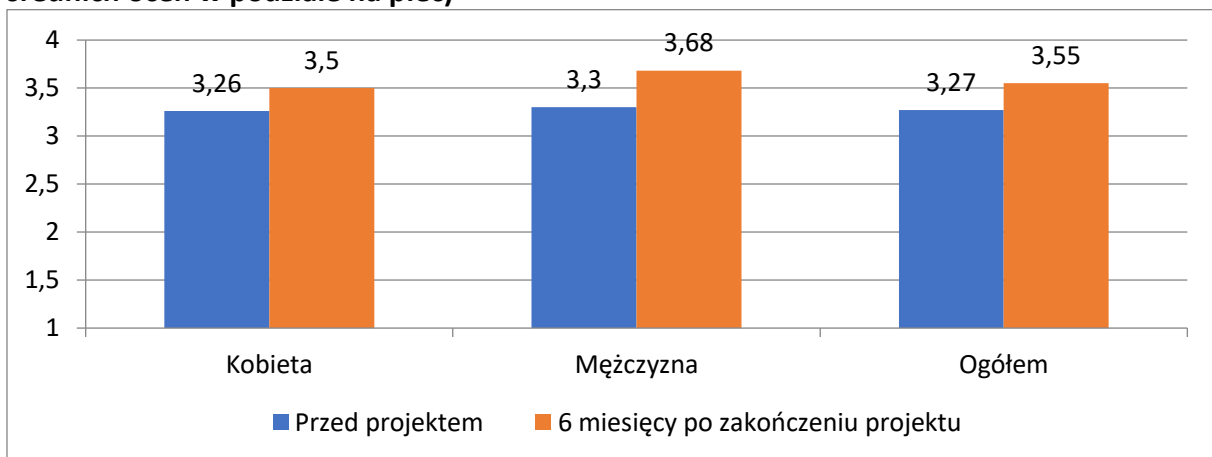
Rodzaj umowy/ Płeć	Przed projektem		6 miesięcy po zakończeniu projektu	
	kobieta	mężczyzna	kobieta	mężczyzna
Umowy o pracę na czas nieokreślony	82,1%	78,6%	79,9%	68,7%
Umowy o pracę na czas określony	13,4%	14,1%	9,9%	9,7%
Umowy o dzieło/zlecenie	2,4%	2,6%	1,7%	2,3%
Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych	---	---	6,4%	15,4%

Rodzaj umowy/ Płeć	Przed projektem		6 miesięcy po zakończeniu projektu	
	kobieta	mężczyzna	kobieta	mężczyzna
Innej umowy	0,5%	1,9%	0,7%	1,9%
Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy	0,4%	1,0%	0,3%	0,4%
Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi	1,3%	1,7%	1,2%	1,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=3 520.

Respondenci ocenili również na pięciostopniowej skali poziom swojego zadowolenia z wynagrodzenia otrzymywanego za wykonywaną pracę. Badanie wykazało, że średni poziom zadowolenia z wysokości wynagrodzenia wśród ankietowanych odbiorców wsparcia był o 0,3 wyższy 6 miesięcy po zakończeniu projektów niż przed udziałem w tych przedsięwzięciach. Wzrost ocen widoczny był zarówno w przypadku badanych kobiet, jak i mężczyzn, przy czym ci ostatni, w obu wskazanych okresach (tj. przed i po projekcie), deklarowali wyższy poziom zadowolenia z otrzymywanej płacy, niż kobiety.

Wykres 14. Ocena wysokości własnego wynagrodzenia w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy dokonana przez ostatecznych odbiorców wsparcia (porównanie średnich ocen w podziale na płeć)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=3 520.

Badani musieli również ocenić trzy aspekty projektów, w których brali udział. Do aspektów zaliczają się: jakość udzielonego wsparcia, komplementarność efektów do potrzeb uczestników oraz adekwatność projektów do ich potrzeb na rynku pracy. Wyniki w przypadku obu płci były bardzo zbliżone. Obie grupy dobrze oceniły zarówno jakość udzielonego wsparcia, jak i dopasowanie efektów do potrzeb uczestników.

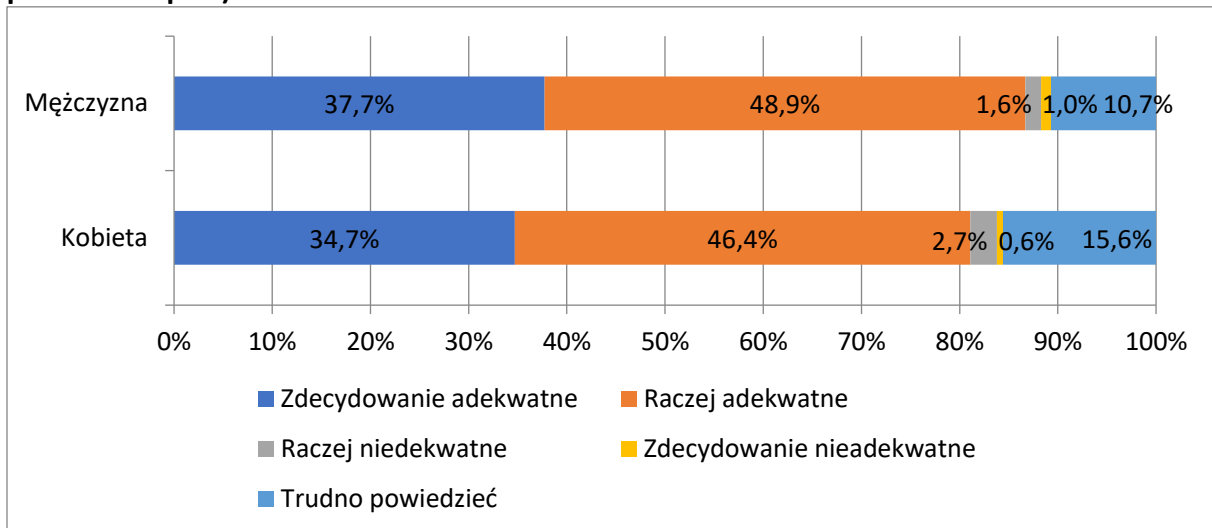
Tabela 22. Ocena jakości i adekwatności efektów projektów do problemu osób badanych – porównanie grup płciowych (ocena na pięciostopniowej skali, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo niską, a 5 – bardzo wysoką)

	Kobieta	Mężczyzna
Jakość uzyskanego wsparcia	4,22	4,14
Adekwatność efektów do potrzeb uczestników	4,22	4,14

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=3 520.

Przy pytaniu o adekwatność wsparcia do potrzeb rynku pracy zarówno kobiety, jak i mężczyźni przebadani w ramach ewaluacji stwierdzili, że wsparcie oferowane w ramach projektu było odpowiednie do ich potrzeb w odniesieniu do rynku pracy.

Wykres 15. Adekwatność wsparcia oferowanego w ramach projektu w stosunku do potrzeb ostatecznych odbiorców wsparcia w odniesieniu do ich sytuacji na rynku pracy (w podziale na płeć)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=3 520.

Podsumowując, mężczyźni, u których doszło do zmiany w sytuacji zawodowej, częściej zauważali związek pomiędzy udziałem w projekcie, a ich sytuacją na rynku pracy. Mężczyźni częściej od kobiet przechodzili również z zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na samozatrudnienie. Różnica pomiędzy grupami wynosi 9%. Wyniki te mogą być jednak odzwierciedleniem uwarunkowań społecznych i psychologicznych.

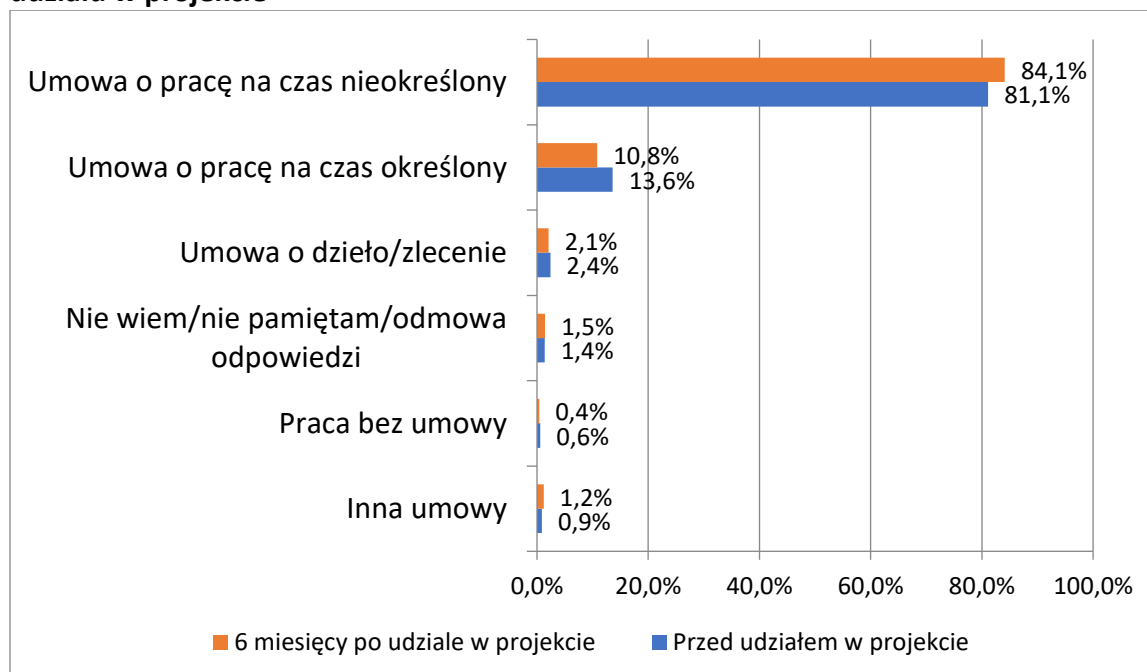
Badania pokazują, że w przypadku większości gospodarek kobiety gorzej postrzegają swoje szanse na rynku pracy oraz własne umiejętności zawodowe niż mężczyźni, z kolei obawa przed porażką jest u nich wyższa, w przeciwieństwie do wiary w powodzenie własnego przedsięwzięcia. Dodatkowo trzeba przy tym uwzględnić konieczność sprawowania opieki nad dziećmi, która statystycznie częściej i w większym zakresie dotyczy kobiet, w związku z czym ich możliwości rozwijania własnej działalności są mniejsze niż w przypadku mężczyzn.

Wskazane elementy znajdują wyraźne odzwierciedlenie w analizach rynku pokazujących m.in. liczbę właścicieli jednoosobowych działalności gospodarczych w podziale na płeć.

Przed udziałem w projekcie 81,1% zatrudnionych badanych pracowało w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, 13,6% - umowę na czas określony, a 2,4% – umowę cywilnoprawną. Ponadto 0,6% pracowało bez umowy, a 0,9% w oparciu o inną umowę.

Po zakończeniu udziału w projekcie odsetek osób pracujących na umowę na czas nieokreślony zwiększył się o 3,0%, nieznacznie wzrósł także odsetek osób pracujących w oparciu o inną umowę (o 0,6%). Spadł natomiast odsetek osób zatrudnionych na czas określony oraz w oparciu o umowę cywilnoprawną i bez umowy.

Wykres 16. Podstawa zatrudnienia przed udziałem w projekcie i 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie

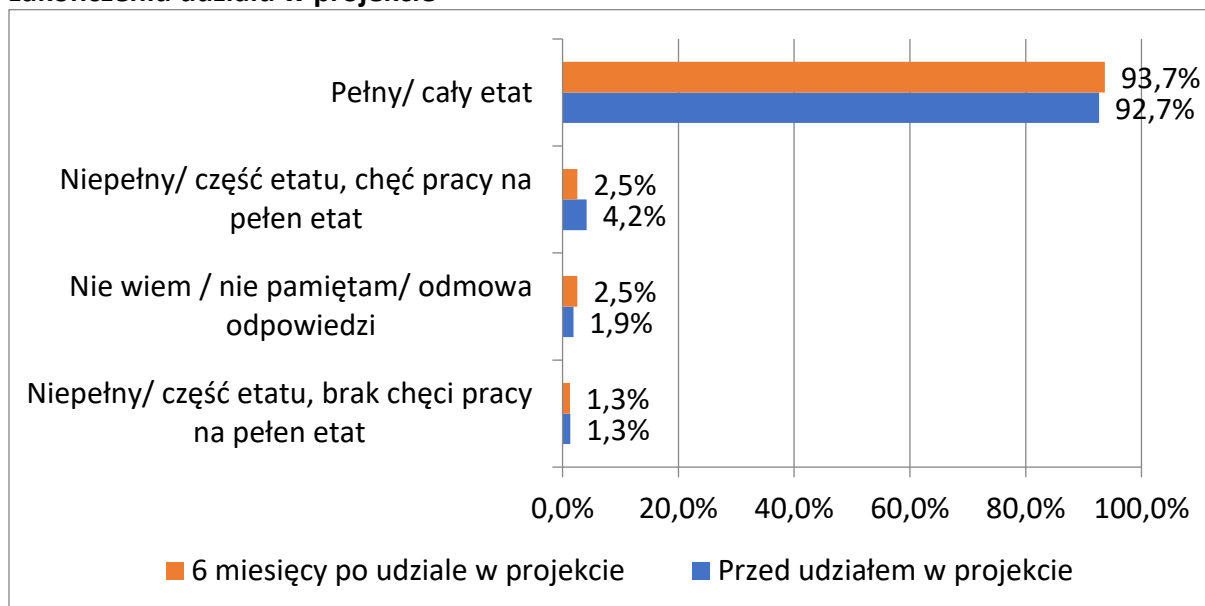


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 262.

Przed realizacją projektu 92,7% uczestników badania ankietowanego, którzy pracowali na etacie – wskazywało, że było zatrudnionych na cały etat, 4,2% pracowało w niepełnym czasie zatrudnienia (pomimo chęci pracy na pełen etat), a 1,3% w niepełnym czasie (bez chęci pracy na pełen etat).

Po zakończeniu udziału w projekcie odsetek ankietowanych, którzy pracowali na pełen etat wzrósł o 0,9%, zmalał zaś odsetek uczestników pracujących w niepełnym czasie zatrudnienia, którzy chcieli posiadać pracę na cały etat.

Wykres 17. Wymiar czasu zatrudnienia przed udziałem w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 262.

Podsumowanie²³

Przed realizacją projektów zdecydowana większość uczestników badania ankietowego (85,7%) było regularnymi pracownikami, ale nie we własnej firmie. Pozostałe wskazania nie przekroczyły 10%: 6,7% prowadziło działalność gospodarczą, 1,4% prowadziło gospodarstwo rolne, 0,4% pomagał w rodzinnej firmie, a 1,1% pracował dorywczo. Sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie zmniejszył się udział osób pracujących regularnie do (84,9%), wzrósł udział osób prowadzących działalność gospodarczą (do 9,7%), prowadzących gospodarstwo rolne (do 1,8%). Wzrósł również odsetek osób, które pomagały w rodzinnym przedsiębiorstwie (do 0,6%).

Przed przystąpieniem do projektu:

- 81% zatrudnionych ankietowanych pracowało w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony,
- 13,6% zatrudnionych było na umowę na czas określony,
- 2,4% pracowało w oparciu o umowę cywilnoprawną,
- 1,3% pracowało bez umowy lub w oparciu o inną umowę.

Po zakończeniu udziału w projekcie odsetek uczestników, który był zatrudniony w oparciu o umowę na czas nieokreślony zwiększył się do 84,1%, z kolei odsetek badanych pracujących w oparciu o umowę na czas określony spadł do 10,8%. Spadł również odsetek

²³ W rozdziale udzielono odpowiedzi na następujące pytanie badawcze: Jak w wyniku wsparcia EFS uzyskanego w ramach RPOWP 2014-2020 zmieniła się forma zatrudnienia pracowników z województwa podlaskiego, przyczyniająca się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy?

osób pracujących w oparciu o umowę cywilnoprawną. Z kolei zwiększeniu uległ odsetek osób pracujących w oparciu o inną umowę.

Przed realizacją projektu 92,7% uczestników badania ankietowanego, którzy pracowali na etacie – wskazywało, że byli zatrudnieni na cały etat, 4,2% pracowało w niepełnym czasie zatrudnienia (pomimo chęci zatrudnienia na pełen etat), a 1,3% w niepełnym czasie (jednocześnie bez deklaracji chęci zatrudnienia na pełen etat). Po zakończeniu udziału w projekcie 93,6% uczestników badania ankietowanego, którzy pracowali na etacie – wskazywało, że byli zatrudnieni na cały etat, 2,5% pracowało w niepełnym czasie zatrudnienia (pomimo chęci zatrudnienia na pełen etat), a 1,3% w niepełnym czasie (jednocześnie bez deklaracji chęci zatrudnienia na pełen etat).

We wszystkich grupach wiekowych ankietowani dobrze ocenili jakość i adekwatność udzielonego wsparcia w odniesieniu do swoich potrzeb. Zmiany, które zaszły na skutek realizacji projektów, są widoczne najbardziej u osób do 24 roku życia. To w tej grupie najczęściej ankietowanych odbiorców dokonało największych zmian w kwestii zatrudnienia. Wskazana grupa zauważała przy tym największy wpływ projektu na swoją sytuację zawodową. Można powiedzieć, że osoby z tego przedziału wiekowego najbardziej skorzystały z udzielonego wsparcia, ponieważ ich status na rynku pracy poprawił się najbardziej w stosunku do pozostałych kategorii wiekowych. Przyczyny tego mogą być różne. Warto jednak zauważyć, że osoby młodsze łatwiej dostosowują się do nowych warunków pracy. Część z nich dopiero wchodzi na rynek pracy, co sprawia, że dodatkowe kompetencje mogą znacznie wpłynąć na ich odbiór przez pracodawców. Inną ważną kwestią jest zidentyfikowany wzrost odsetka osób zakładających nowe działalności gospodarcze. W omawianej grupie był on najmniejszy, co może świadczyć o tym, że część młodych ludzi raczej stara się ustabilizować na rynku pracy, (co może z kolei potwierdzać wzrost udziału osób pracujących na umowę na czas nieokreślony w tej kategorii wiekowej).

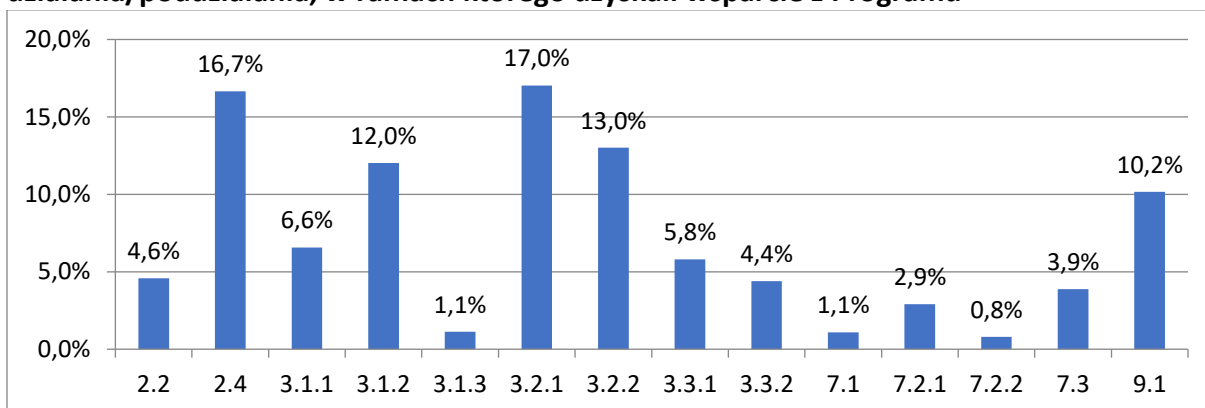
7.2.2. Struktura osób pracujących znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu (zgodnie z warstwowaniem)

Na poniższym wykresie przedstawiona została struktura respondentów badania CAWI/CATI – osób pracujących, które skorzystały ze wsparcia realizowanego w ramach RPOWP 2014-2020. Wśród uczestników badania największy był odsetek osób korzystających ze wsparcia w ramach Poddziałania 3.2.1 oraz Działania 2.4²⁴ (odpowiednio 17,0% i 16,7% ogółu respondentów). Najmniejszy był natomiast udział badanych, którzy wzięli udział w projektach

²⁴ Działanie 2.4 Adaptacja pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian.

realizowanych w Poddziałaniu 3.1.3²⁵ i Działaniu 7.1²⁶ (po 1,1% wskazań) oraz w Poddziałaniu 7.2.2²⁷ (0,8%).

Wykres 18. Struktura ankietowanych ostatecznych odbiorców z uwzględnieniem działania/poddziałania, w ramach którego uzyskali wsparcie z Programu

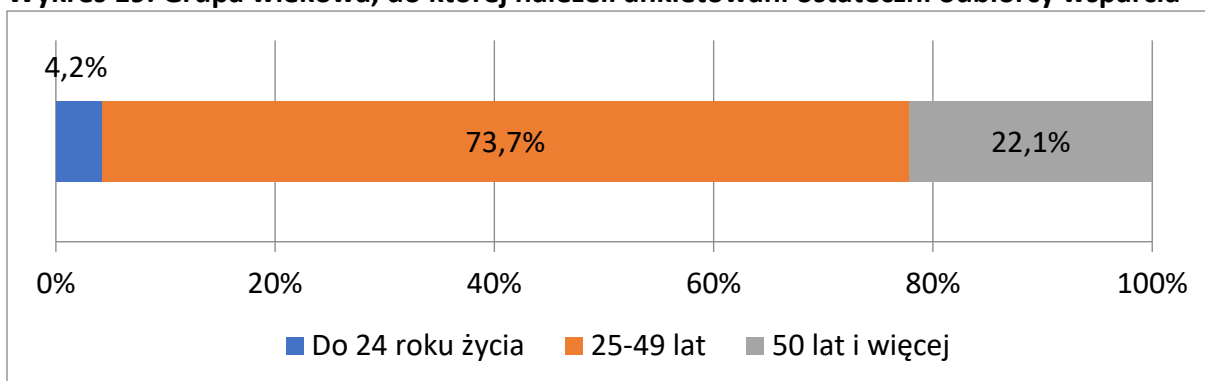


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 635.

Wśród uczestników badania ankietowego znalazło się 67,6% kobiet oraz 32,4% mężczyzn. Zdecydowana większość ankietowanych, którzy uzyskali wsparcie z EFS w ramach RPOWP 2014-2020 nie posiadała niepełnosprawności (95,7%). Osoby z niepełnosprawnościami stanowiły 4,3% badanych, a 1,6% badanych odmówiło odpowiedzi na pytanie o to czy posiada niepełnosprawności.

Wśród respondentów przeważały osoby w wieku 25-49 lat, którzy stanowili blisko ¾ ogółu uczestników ankiet (73,7%). Odsetek osób młodszych, do 24 roku życia, wynosił 4,2%, natomiast starszych, w wieku 50+ – 22,1%.

Wykres 19. Grupa wiekowa, do której należeli ankietowani ostateczni odbiorcy wsparcia



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 635.

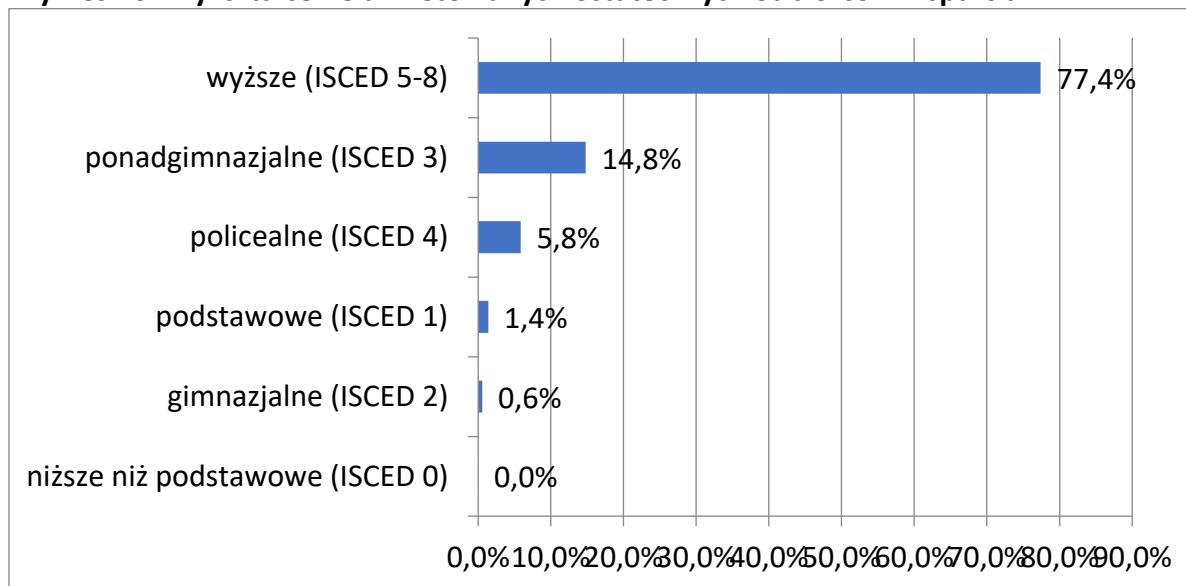
²⁵ Poddziałanie 3.1.3 Zapewnienie równego dostępu do wysokiej jakości edukacji przedszkolnej w ramach BOF.

²⁶ Działanie 7.1 Rozwój działań aktywnej integracji.

²⁷ Poddziałanie 7.2.2 Rozwój usług społecznych w ramach BOF.

Biorąc pod uwagę poziom wykształcenia respondentów badania ankietowego, zdecydowanie przeważały osoby z wykształceniem wyższym, które stanowiły 77,4% ogółu badanych. Wykształcenie na poziomie ponadgimnazjalnym posiadało 14,8% respondentów, a policealnym – 5,8% uczestników badania.

Wykres 20. Wykształcenie ankietowanych ostatecznych odbiorców wsparcia



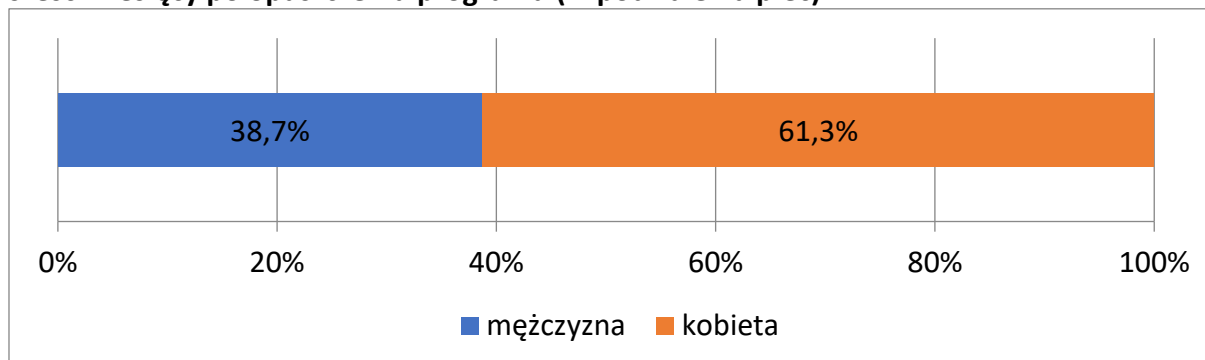
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 635.

Poniżej zaprezentowana została struktura osób pracujących znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu (zgodnie z warstwowaniem)

Płeć

Wśród osób pracujących, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu większość stanowiły kobiety (61,3%).

Wykres 21. Struktura osób pracujących znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu (w podziale na płeć)

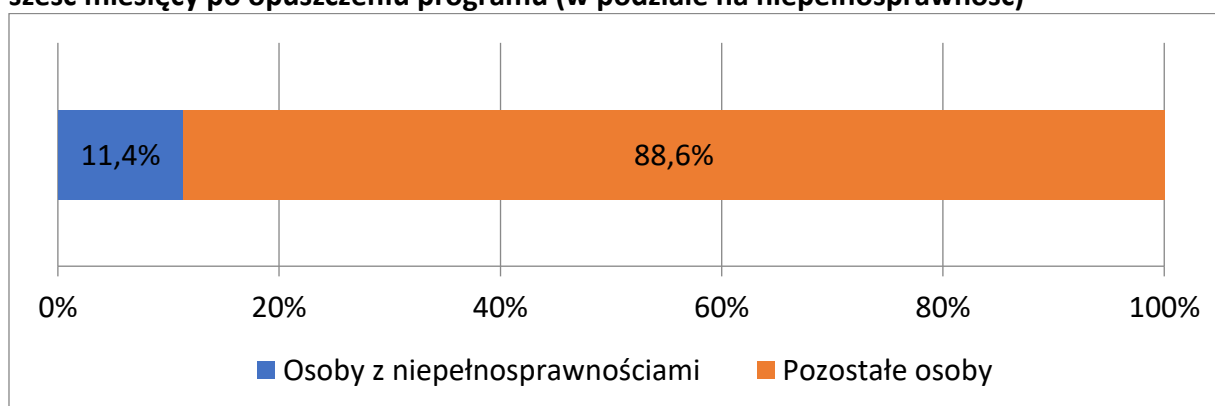


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 635.

Niepełnosprawność

11,4% wśród osób, które dzięki realizacji programu znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu to osoby z niepełnosprawnościami.

Wykres 22. Struktura osób pracujących znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu (w podziale na niepełnosprawność)

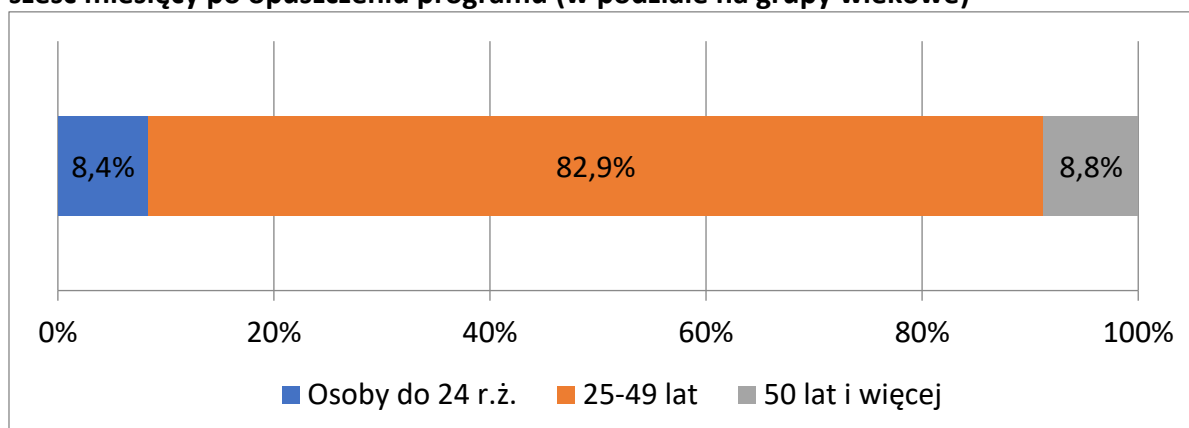


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 635.

Wiek

Wśród osób, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po zakończeniu programu zdecydowaną większość (82,9%) stanowiły osoby w wieku 25-49 lat. 8,8% to osoby w wieku 50 lat i więcej, a 8,4% - osoby do 24 roku życia.

Wykres 23. Struktura osób pracujących znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu (w podziale na grupy wiekowe)

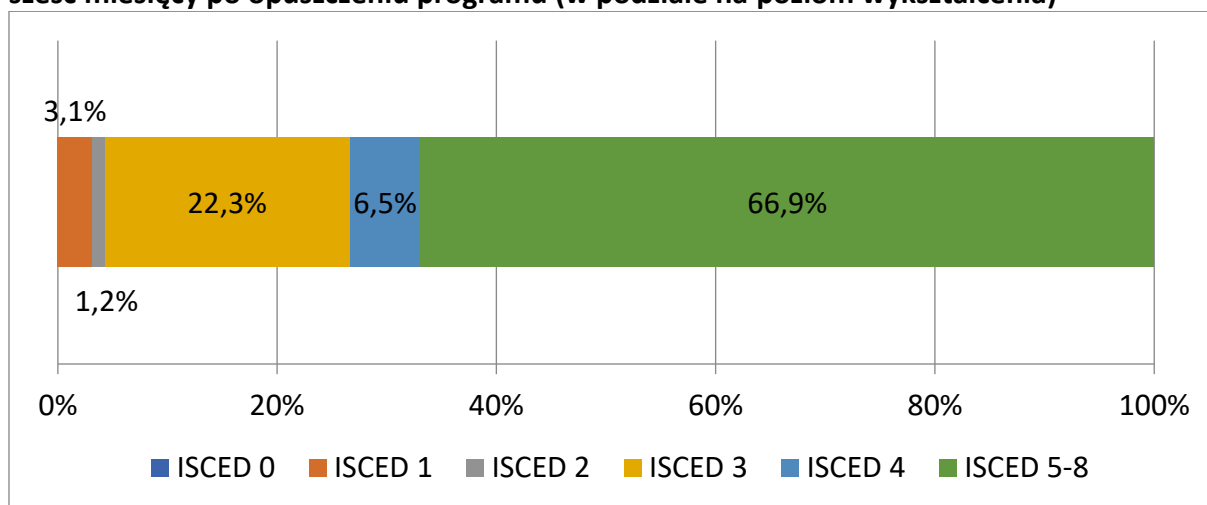


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 635.

Wykształcenie

Największy udział osób, które dzięki udziałowi w projekcie znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy charakteryzował uczestników z wykształceniem wyższym (66,9%). 22,3% to osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym, a 6,5% - z wykształceniem policelaryjnym dodatkowo 3,1% stanowiły osoby z wykształceniem podstawowym, a 1,2% - gimnazjalnym. Warto zwrócić również uwagę, że żaden z uczestników z wykształceniem poniżej podstawowego nie znalazł się w lepszej sytuacji na rynku pracy.

Wykres 24. Struktura osób pracujących znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu (w podziale na poziom wykształcenia)

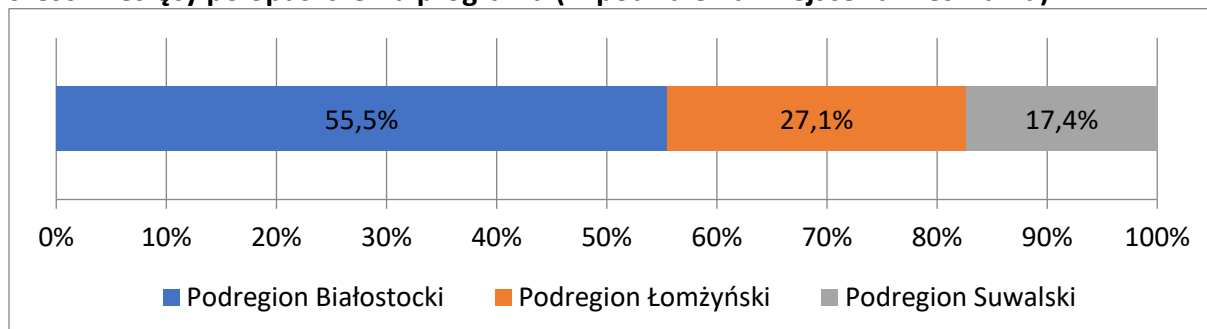


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 635.

Miejsce zamieszkania

Wśród osób pracujących, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu większość stanowili mieszkańcy podregionu Białostockiego (55,5%). 27,1% to mieszkańcy podregionu Łomżyńskiego, a 17,4% - podregionu Suwalskiego.

Wykres 25. Struktura osób pracujących znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu (w podziale na miejsce zamieszkania)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 635.

Podsumowanie²⁸

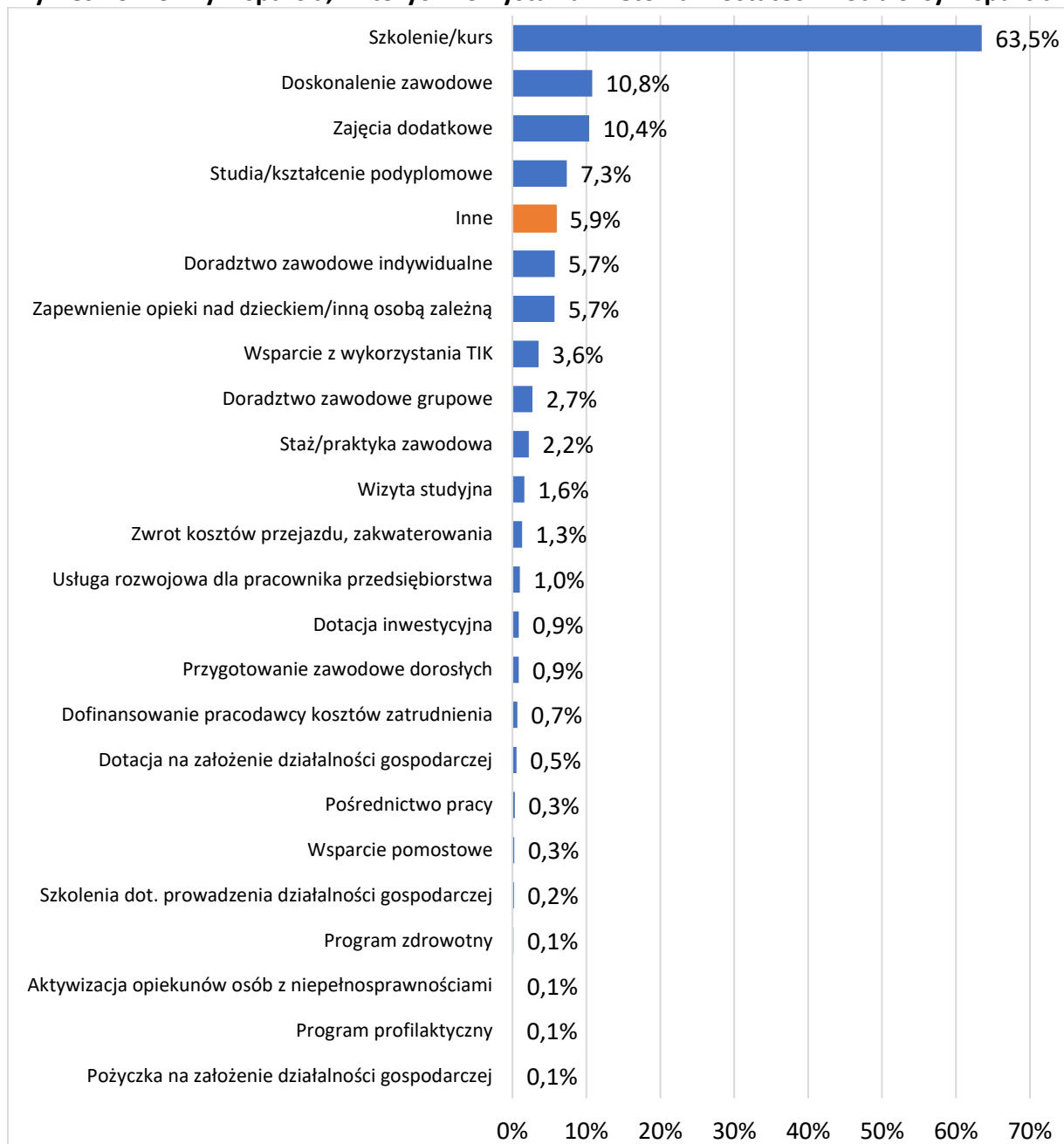
Wśród osób pracujących, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu większość stanowiły kobiety (61,3%). Ponadto 11,4% wśród osób, które dzięki realizacji programu znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu to osoby z niepełnosprawnościami. Wśród osób, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po zakończeniu programu zdecydowaną większość (82,9%) stanowiły osoby w wieku 25-49 lat. 8,8% to osoby w wieku 50 lat i więcej, a 8,4% - osoby do 24 roku życia. Największy udział osób, które dzięki udziałowi w projekcie znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy charakteryzował uczestników z wykształceniem wyższym (66,9%). 22,3% to osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym, a 6,5% - z wykształceniem policelaryjnym dodatkowo 3,1% stanowiły osoby z wykształceniem podstawowym, a 1,2% - gimnazjalnym. Warto zwrócić również uwagę, że żaden z uczestników z wykształceniem poniżej podstawowego nie znalazł się w lepszej sytuacji na rynku pracy. Wśród osób pracujących, które znalazły się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu większość stanowili mieszkańcy podregionu Białostockiego (55,5%). 27,1% to mieszkańcy podregionu łomżyńskiego, a 17,4% - podregionu Suwalskiego.

7.2.3. Formy wsparcia najskuteczniejsze w kontekście realizowanego wskaźnika

Osoby pracujące, które uzyskały wsparcie z EFS w ramach RPOWP 2014-2020, a które wzięły udział w badaniu ankietowym, korzystały najczęściej ze wsparcia w postaci szkolenia lub kursu (63,5%). Jeden na dziesięciu respondentów brał udział w doskonaleniu zawodowym (10,8%) lub zajęciach dodatkowych (10,4%). Stosunkowo często korzystano także ze studiów/ kształcenia podyplomowego (7,3%) oraz doradztwa zawodowego lub wsparcia w opiece nad dzieckiem bądź osobą zależną (5,7%). Najrzadziej brano natomiast udział w programach zdrowotnych i profilaktycznych czy działaniach aktywizujących skierowanych do rodziców i opiekunów osób z niepełnosprawnościami lub korzystano z pożyczek na założenie działalności gospodarczej (po 0,1% odpowiedzi). Wśród innych odpowiedzi znalazły się m.in. wskazania na kursy językowe, zajęcia dodatkowe dla dzieci, prowadzenie tego typu zajęć oraz spotkania z psychologiem (łącznie 5,9% wskazań).

²⁸ W rozdziale udzielono odpowiedzi na następujące pytanie badawcze: Jaka jest struktura osób pracujących znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu (zgodnie z warstwowaniem)?

Wykres 26. Formy wsparcia, z których korzystali ankietowani ostateczni odbiorcy wsparcia

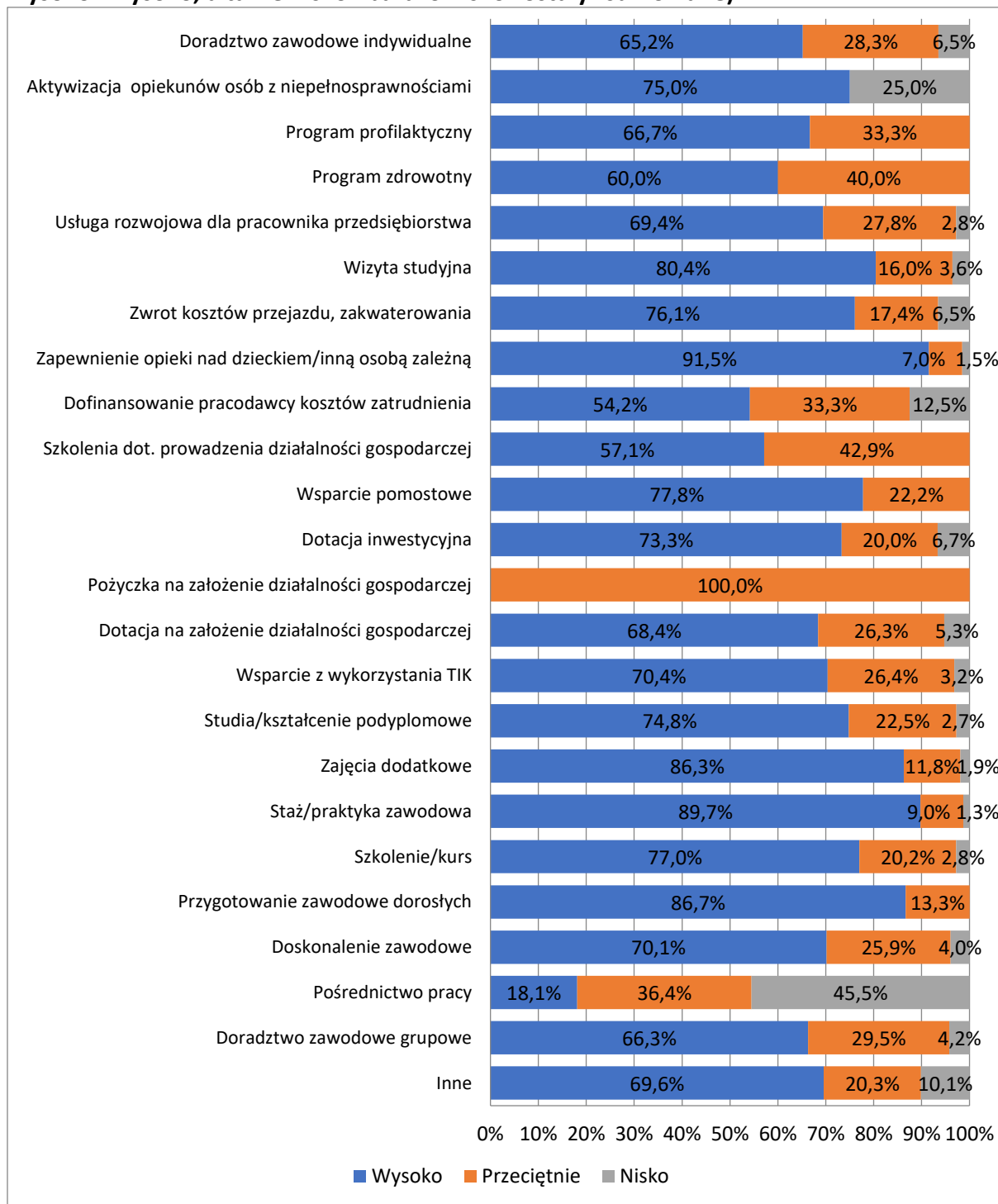


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=3 517.

Zgodnie z ocenami uczestników wsparcia, najwyżej oceniano skuteczność zapewnienia opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną (91,5% ocen wysokich), a także staży/praktyk zawodowych (89,7%). Tylko nieco niższy odsetek oceny wysokich przypadła na ocenę efektywności zajęć dodatkowych (86,3%) i przygotowania zawodowego dorosłych (86,7%). Najniżej oceniano natomiast skuteczność pożyczek na rozpoczęcie działalności gospodarczej, którą oceniano wyłącznie przeciętnie (100,0%) oraz pośrednictwa pracy, które blisko połowa osób korzystających z tej formy wsparcia oceniła jako nieskuteczne (45,5%), a tylko 18,1% – jako skuteczne. Należy przy tym podkreślić, że znaczące różnice w ocenie poszczególnych

form wsparcia związane były z dużą rozbieżnością liczby ankietowanych, którzy skorzystali ze wsparcia (np. pożyczkę na założenie DG oceniło wyłącznie 0,1% ostatecznych odbiorców, którzy wzięli udział w badaniu).

Wykres 27. Ocena skuteczności rozumianej jako wpływ wybranej formy wsparcia na poprawę sytuacji ostatecznych odbiorców wsparcia na rynku pracy (odpowiedzi bardzo wysoko i wysoko, a także nisko i bardzo nisko zostały zsumowane)



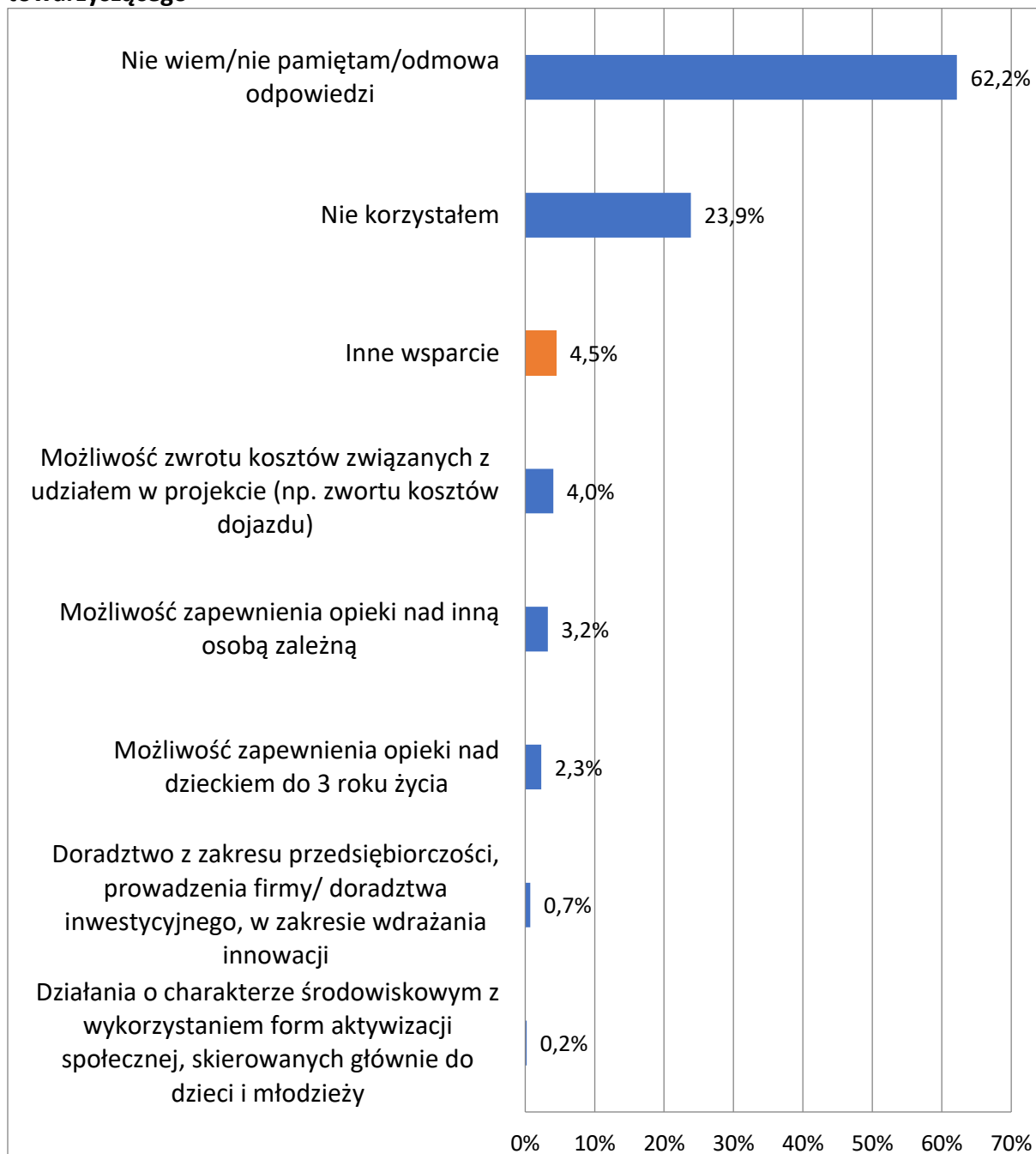
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=3 517.

Odbiorcy wsparcia, którzy wzięli udział w badaniu CAWI/CATI, poproszeni zostali o ocenę jakości otrzymanej pomocy. Ocen dokonywano w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 5 najwyższą. Średnia ocen respondentów wyniosła 4,2, co świadczy o wysokim poziomie zadowolenia z jakości wsparcia.

Respondenci wysoko ocenili również poziom adekwatności wsparcia do ich potrzeb. W skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza ocenę najniższą, a 5 najwyższą, średnia ocen ankietowanych wyniosła 4,2.

Uczestnicy projektów realizowanych z EFS w ramach RPOWP 2014-2020, którzy wzięli udział w badaniu CAWI/CATI, w trakcie trwania projektu zwykle nie korzystali ze wsparcia towarzyszącego (23,9%) lub nie wiedzieli/nie pamiętali, czy z niego korzystali bądź odmówili udzielenia odpowiedzi (62,2%). Pozostali respondenci deklarowali najczęściej, że skorzystali ze wsparcia w postaci zwrotu kosztów związanych z udziałem w projekcie (4,0%) czy zapewnienia opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną (łącznie 5,5% odpowiedzi). Rzadziej korzystano ze wsparcia towarzyszącego w postaci doradztwa z zakresu przedsiębiorczości i prowadzenia firmy lub z doradztwa inwestycyjnego (0,7%) bądź z działań o charakterze środowiskowym, skierowanych przede wszystkim do dzieci i młodzieży (0,2%). Wśród innych wykorzystywanych form wsparcia towarzyszącego wymieniano m.in. wsparcie psychologiczne, zapewnienie niezbędnego sprzętu czy konsultacje (łącznie 4,5% odpowiedzi).

Wykres 28. Powody korzystania przez ostatecznych odbiorców ze wsparcia towarzyszącego²⁹



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=3 517.

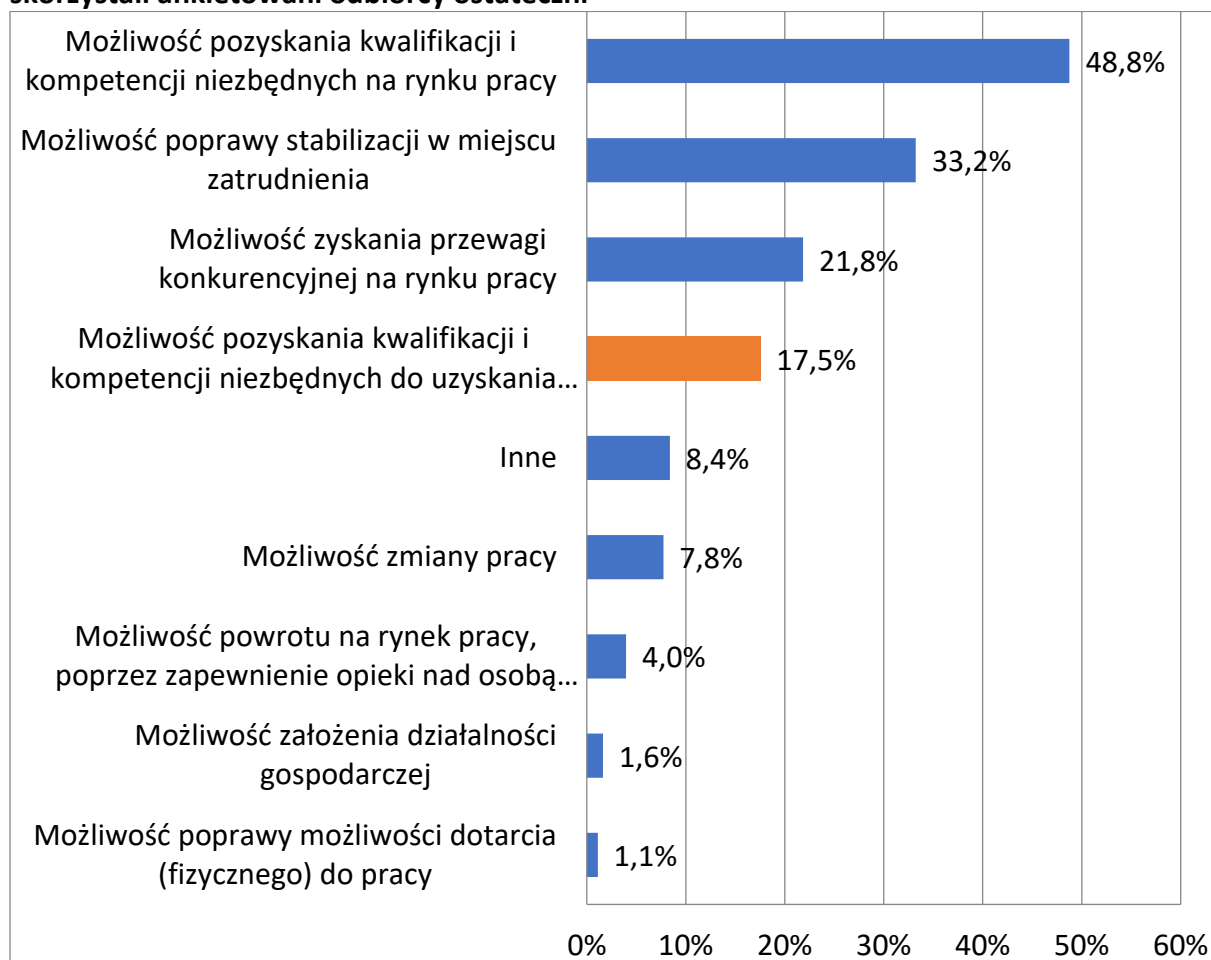
Respondenci badania CAWI/CATI poproszeni zostali również o ocenę otrzymanego wsparcia towarzyszącego, które otrzymali w ramach projektu, w którym brali udział. Odpowiedzi udzielano na skali od 1 do 5 gdzie 1 oznacza „zdecydowanie źle”, a 5 – „zdecydowanie dobrze”. Średnia ocen respondentów wyniosła 4,4, co świadczy o wysokim poziomie

²⁹ Wsparcie towarzyszące rozumiane było jako wsparcie ułatwiające skorzystanie z głównej formy wsparcia.

zadowolenia z otrzymanego wsparcia towarzyszącego (należy mieć jednak na uwadze fakt, że ze wsparcia tego rodzaju skorzystało mniej niż 14% ankietowanych).

Osoby pracujące, które uzyskały wsparcie z EFS w ramach RPOWP 2014-2020, i które wzięły udział w badaniu ankietowym, do czynników decydujących o skuteczności form wsparcia, z których korzystali zaliczali przede wszystkim możliwość pozyskania kompetencji i kwalifikacji niezbędnych na rynku pracy (48,8%). Co trzeci z uczestników badania ocenił, że wysoka skuteczność wsparcia wynikała z możliwości poprawy stabilizacji w miejscu zatrudnienia (33,2%), a co piąty – wskazywał na możliwość zyskania przewagi konkurencyjnej na rynku pracy (21,8%). Stosunkowo często o skuteczności wsparcia decydowała również możliwość nabycia kompetencji i kwalifikacji niezbędnych dla uzyskania awansu zawodowego (17,5%). jako skuteczności poszczególnych form wsparcia zdaniem ankietowanych rzadziej decydował ich wpływ na możliwość znalezienia pracy (1,5%) czy poprawy możliwości fizycznego dotarcia do miejsca zatrudnienia (1,1%). Wśród innych odpowiedzi pojawiły się wskazania na samodoskonalenie, wzrost poziomu wiedzy i doświadczenia, zapewnienie możliwości rozwoju dziecka itp. (łącznie 8,4% wskazań).

Wykres 29. Czynniki, które zadecydowały o skuteczności form wsparcia, z których skorzystali ankietowani odbiorcy ostateczni



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=3 517.

Odnosząc się do wyników badania ilościowego, eksperci, w ramach zorganizowanego panelu, wskazywali, że w przyszłości należałoby zastanowić się nad naciskiem kładzionym na poszczególne czynniki motywujące do korzystania ze wsparcia. Uczestnicy projektów, którzy brali udział w analizowanym badaniu CAWI/CATI, deklarowali bowiem, że głównymi powodami skorzystania ze wsparcia, jak również gotowości do udziału w innych działaniach realizowanych w ramach RPOWP 2014-2020, były: chęć zdobycia nowych/uaktualnienia posiadanych kompetencji, umiejętności czy wiedzy oraz chęć samorozwoju. Równocześnie, najrzadziej wskazywanym czynnikiem zachęcającym do udziału w projekcie była chęć poprawy możliwości dotarcia (fizycznego) do pracy.

Ekspertsi uczestniczący w badaniu panelowym ogółem pozytywnie oceniali adekwatność wsparcia realizowanego w ramach Programu względem problemów i wyzwań rynku pracy województwa podlaskiego.

Podsumowanie³⁰

Zgodnie z ocenami uczestników wsparcia, najwyżej oceniano skuteczność zapewnienia opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną (91,5% ocen wysokich), a także staży/praktyk zawodowych (89,7%). Tylko nieco niższy odsetek oceny wysokich przypadł na ocenę efektywności zajęć dodatkowych (86,3%) i przygotowania zawodowego dorosłych (86,7%).

7.2.4. Zmiany, które zaszły w sytuacji uczestników projektów po sześciu miesiącach po opuszczeniu programu

Przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia

W ramach badania analizie poddana została także struktura zmian w sytuacji uczestników projektów po sześciu miesiącach po opuszczeniu przez nich programu. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy przeszli z niepewnego do stabilnego zatrudnienia wyniósł 3,30% dla RPO, osiągając nieznacznie wyższą wartość w przypadku mężczyzn (3,40% w porównaniu do 3,25% pośród kobiet). Najwyższą wartość wskaźnika zidentyfikowano w przypadku PI 9i, wynosząc 42% (37,50% u kobiet i 46,15% u mężczyzn).

Tabela 23. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy przeszli z niepewnego do stabilnego zatrudnienia [%]

PI	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Populacja ogółem	Ekstrapolacja na populację
8iv	4,52%	0,00%	4,31%	455	20
8v	3,40%	3,79%	3,59%	3452	124
10i	3,00%	0,00%	2,62%	3637	95
10iii	3,36%	3,78%	3,52%	6441	227

³⁰ W rozdziale udzielono odpowiedzi na następujące pytanie badawcze: Które formy wsparcia są najskuteczniejsze w kontekście realizowanego wskaźnika?

PI	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Populacja ogółem	Ekstrapolacja na populację
10iv	2,27%	2,21%	2,24%	5199	116
9i	37,50%	46,15%	42,00%	52	22
9iv	4,61%	4,17%	4,55%	239	11
9v	0,83%	0,00%	0,54%	325	2
9vi	2,43%	2,48%	2,44%	1733	42
Razem	3,25%	3,40%	3,30%	21533	711

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 635.

Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia

Odsetek uczestników projektów EFS, którzy przeszli z niepełnego do pełnego zatrudnienia wyniósł 0,73% w przypadku wszystkich priorytetów inwestycyjnych, przy czym zdecydowanie najwyższe wartości osiągnięta w przypadku PI 9i (24,00% ogółem – 16,67% pośród kobiet i 30,77% pośród mężczyzn). PI 8iv cechował się osiągnięta zerową wartością.

Tabela 24. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy przeszli z niepełnego do pełnego zatrudnienia

Priorytet inwestycyjny	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Populacja ogółem	Ekstrapolacja na populację
8iv	0,00%	0,00%	0,00%	455	0
8v	0,00%	0,71%	0,35%	3452	12
10i	0,96%	0,00%	0,84%	3637	31
10iii	0,88%	0,29%	0,66%	6441	43
10iv	0,30%	0,37%	0,33%	5199	17
9i	16,67%	30,77%	24,00%	52	12
9iv	0,66%	4,17%	1,14%	239	3
9v	0,83%	0,00%	0,54%	325	2
9vi	0,27%	0,00%	0,20%	1733	3
Razem	0,65%	0,89%	0,73%	21533	157

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 635.

Zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością

Odsetek uczestników projektów EFS, którzy zmienili pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością równy był 5,03% w przypadku wszystkich PI ogółem. U mężczyzn osiągnięta wartość była wyższa (6,68%) niż u kobiet (4,22%). Zdecydowanie najwyższa wartość dotyczyła PI 9i (12,50% pośród kobiet i 23,08% pośród mężczyzn).

Tabela 25. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy zmienili pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością

Priorytet inwestycyjny	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Populacja ogółem	Ekstrapolacja na populację
8iv	7,69%	0,00%	7,33%	455	33
8v	4,54%	5,92%	5,21%	3452	180
10i	1,32%	0,81%	1,26%	3637	46
10iii	7,79%	7,56%	7,70%	6441	496
10iv	4,98%	9,04%	6,81%	5199	354
9i	12,50%	23,08%	18,00%	52	9
9iv	3,95%	12,50%	5,11%	239	12
9v	1,65%	0,00%	1,08%	325	4
9vi	1,89%	1,65%	1,83%	1733	32
Razem	4,22%	6,68%	5,03%	21533	1083

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 635.

Awans w pracy

Odsetek uczestników projektów EFS, którzy awansowali kształtował się na poziomie 1,62% w przypadku wszystkich PI łącznie. U mężczyzn osiągnięta wartość była wyższa (2,33%) niż u kobiet (1,62%).

Tabela 26. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy awansowali w pracy (zmiana stanowiska pracy na wyższe u dotychczasowego pracodawcy)

PI	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Populacja ogółem	Ekstrapolacja na populację
8iv	4,07%	0,00%	3,88%	455	18
8v	0,68%	1,42%	1,04%	3452	36
10i	0,72%	0,00%	0,63%	3637	23
10iii	2,12%	4,65%	3,08%	6441	198
10iv	1,21%	2,40%	1,74%	5199	91
9i	0,00%	0,00%	0,00%	52	0
9iv	1,32%	4,17%	1,70%	239	4
9v	0,00%	0,00%	0,00%	325	0
9vi	0,81%	4,96%	0,00%	1733	0
Razem	1,27%	2,33%	1,62%	21533	349

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 635.

Dostrzeganie innych korzyści

Odsetek uczestników projektów EFS, dostrzegli inne korzyści wynosił 25,31% w przypadku wszystkich PI łącznie. U mężczyzn osiągnięta wartość była wyższa (28,86%) niż u kobiet (23,55%). Zdecydowanie najwyższą wartość dotyczyła PI 9v (40,50% wśród kobiet i 46,88% wśród mężczyzn).

Tabela 27. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy dostrzegli inne korzyści

PI	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Populacja ogółem	Ekstrapolacja na populację
8iv	13,57%	9,09%	13,36%	455	61
8v	30,61%	29,86%	30,24%	3452	1044
10i	19,33%	13,82%	18,62%	3637	677
10iii	29,03%	32,56%	30,36%	6441	1956
10iv	23,26%	29,15%	25,91%	5199	1347
9i	25,00%	38,46%	32,00%	52	17
9iv	24,34%	25,00%	24,43%	239	58
9v	40,50%	46,88%	42,70%	325	139
9vi	16,76%	19,83%	17,52%	1733	304
Razem	23,55%	28,86%	25,31%	21533	5449

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 635.

Wśród innych korzyści odbiorcy wsparcia wymieniali:

- Sprawniejsze wykonywanie obowiązków służbowych (18,1%),
- Większe poważanie ze strony pracodawcy (8,4%),
- Większe poważanie ze strony współpracowników (5,1%),
- Spadek ryzyka likwidacji stanowiska pracy (3,4%),
- Pozostałe, w tym głównie nabycie nowych umiejętności (3,2%).

Niedostrzeganie zmian

Odsetek uczestników projektów EFS, którzy mimo uczestnictwa w projekcie nie odnotowali żadnych zmian w zakresie swojej sytuacji na rynku pracy dla wszystkich analizowanych priorytetów inwestycyjnych wynosił średnio 68,87%, przy czym wyższą wartość, równą 91,38%, osiągnięto w grupie kobiet. W grupie mężczyzn osiągnięty wskaźnik wyniósł 88,25%. Najwyższe wartości ogółem odnotowano w przypadku PI 9v (97,84%), 9vi (94,91%), 10i (94,67%) oraz 8v (90,50%).

Tabela 28. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy mimo uczestnictwa w projekcie nie odnotowali żadnych zmian w zakresie swojej sytuacji na rynku pracy

Priorytet inwestycyjny	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Populacja ogółem	Ekstrapolacja na populację
8iv	87,78%	100,00%	88,36%	455	402
8v	91,84%	89,10%	90,50%	3452	3124
10i	94,48%	95,93%	94,67%	3637	3443
10iii	87,26%	88,37%	87,68%	6441	5647
10iv	91,54%	87,27%	89,62%	5199	4659
9i	29,17%	3,85%	12,00%	52	6
9iv	90,79%	79,17%	89,20%	239	213
9v	96,69%	100,00%	97,84%	325	318
9vi	94,59%	95,87%	94,91%	1733	1645
RPO	91,38%	88,25%	68,87%	21533	14830

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 635.

Dostrzeganie zmian niekorzystnych

Analizie poddany został również odsetek uczestników projektów EFS, którzy mimo uczestnictwa w projekcie odnotowali niekorzystne zmiany w swojej sytuacji na rynku pracy. Odsetek ten osiągnął bardzo nieznaczne wartości – dla badanych priorytetów inwestycyjnych ogółem wskaźnik przyjął wartość 0,59%. Najwyższy poziom wskaźnika, dotyczący PI 9i, równy był 4,00%.

Tabela 29. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy mimo uczestnictwa w projekcie odnotowali niekorzystne zmiany w swojej sytuacji na rynku pracy

PI	Kobiety	Mężczyźni	Ogółem	Populacja ogółem	Ekstrapolacja na populację
8iv	0,00%	0,00%	0,00%	455	0
8v	0,23%	0,47%	0,35%	3452	12
10i	0,24%	3,25%	0,63%	3637	23
10iii	0,71%	0,00%	0,44%	6441	28
10iv	0,91%	1,11%	1,00%	5199	52
9i	4,17%	3,85%	4,00%	52	2
9iv	0,00%	0,00%	0,00%	239	0
9v	0,00%	0,00%	0,00%	325	0
9vi	0,81%	0,00%	0,61%	1733	11
Razem	0,50%	0,78%	0,59%	21533	127

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 635.

Zgodnie z odpowiedziami uczestników badania do negatywnych konsekwencji udziału w projekcie zaliczyć należy degradację stanowiska w miejscu pracy oraz utratę pracy. Negatywne konsekwencje wynikały ze różnorodnych przyczyn i na podstawie badania

ankietowego niemożliwe jest wskazanie dominujących przyczyn negatywnych zmian. Respondenci wskazywali m.in. na reorganizację stanowisk w miejscu pracy, pandemię COVID-19, czy konsekwencje decyzji politycznych.

Podsumowanie³¹

Odsetek uczestników projektów EFS, którzy przeszli z niepewnego do stabilnego zatrudnienia wyniósł 3,30%. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy przeszli z niepełnego do pełnego zatrudnienia wyniósł średnio 0,73% w przypadku wszystkich priorytetów inwestycyjnych. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy zmienili pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością równy był 5,03% w przypadku wszystkich PI. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy mimo uczestnictwa w projekcie nie odnotowali żadnych zmian w zakresie swojej sytuacji na rynku pracy dla wszystkich analizowanych priorytetów inwestycyjnych wyniósł 68,87%. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy mimo uczestnictwa w projekcie odnotowali niekorzystne zmiany w swojej sytuacji na rynku pracy osiągnął bardzo nieznaczne wartości – dla badanych priorytetów inwestycyjnych ogółem wskaźnik przyjął wartość 0,59%.

7.2.5. Ocena skuteczności - wnioski

W oparciu o wyniki badań ilościowych, przeprowadzonych w ramach ewaluacji w celu określenia wpływu interwencji na poprawę sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach po opuszczeniu Programu, eksperci uczestniczący w panelu odnieśli się do osiągniętej skuteczności podjętych działań. Jak wskazano, choć dotychczasowe rezultaty wsparcia mogą wydawać się stosunkowo niskie, 6-miesięczna perspektywa może okazać się niewystarczająca dla prawidłowej oceny skuteczności interwencji. Co więcej, z badań przeprowadzonych przez samych ekspertów wśród osób pozostających bez pracy wynika, że część osób zarejestrowanych w UP nie jest zainteresowana podjęciem zatrudnienia. W ich przypadku, uczestnictwo w szkoleniach czy innych działaniach wynika wyłącznie z wymagań stawianym im przez UP lub hobbystycznego podejścia do oferowanego im wsparcia i nie prowadzi do podjęcia przez nich pracy. Jak zauważył jeden z ekspertów, zjawisko to jest często niezauważane, choć negatywnie wpływa na wartość wskaźników mierzących efektywność interwencji.

Zapytani o to, jakie działania należałoby podjąć w latach 2021-2027, by pełniej odpowiedzieć na problemy i wyzwania regionu oraz diagnozowane potrzeby jego mieszkańców i przedsiębiorców, eksperci uczestniczący w panelu wskazywali przede wszystkim na wspomniany już element elastyczności. Zdaniem ekspertów, problemy i wyzwania identyfikowane w okresie projektowania interwencji, niejednokrotnie zmieniają się w toku jej wdrażania. Brak możliwości przemodelowania części działań czy kierunków sprawia, że

³¹W rozdziale udzielono odpowiedzi na następujące pytanie badawcze: Jakie zmiany zaszły w sytuacji uczestników projektów po sześciu miesiącach po opuszczeniu programu?

wystąpienie nieprzewidzianych zmian może skutkować ograniczeniem poziomu skuteczności podejmowanych działań. Zapewnienie pewnej elastyczności pozwoliłoby natomiast na bieżące reagowanie, zgodnie z aktualnym zapotrzebowaniem na określone wsparcie.

7.3. Ocena użyteczności wsparcia

W ramach niniejszego podrozdziału ocenia poddano użyteczność skierowanego do osób pracujących wsparcia z EFS, które zrealizowane zostało w ramach RPOWP 2014-2020. Poszczególne formy wsparcia, z których korzystali uczestnicy projektów, zostały przeanalizowane pod względem ich wpływu na zmianę sytuacji odbiorców wsparcia na rynku pracy.

7.3.1. Formy wsparcia, z których korzystali uczestnicy projektów mające największy i najmniejszy wpływ na zmianę statusu uczestnika projektu na rynku pracy

W celu określenia form wsparcia, które miały największy wpływ na zmianę statusu uczestnika projektu na rynku pracy – obliczona została wartość wskaźnika Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu w podziale na poszczególne formy wsparcia.

Jak wynika z przeprowadzonej analizy najwyższą wartość wskaźnika netto osiągnięto w przypadku przygotowania zawodowego dorosłych (wartość wskaźnika na poziomie 67%). Relatywnie wysoką wartość wskaźnika netto osiągnięto również w przypadku pożyczki gotówkowej na założenie działalności gospodarczej oraz w ramach grupowego oraz indywidualnego szkolenia w zakresie podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej, jednakże biorąc pod uwagę małą liczbę osób uczestniczących w badaniu, które brały udział w tych działaniach, należy uznać je za niemiarodajne.

Jednakże warto podkreślić wysoką wartość wskaźnika netto dla studiów i kształcenia podyplomowego.

Z kolei najniższą wartość (0,00%) osiągnięto w przypadku: dotacji inwestycyjnej, wsparcia pomostowego, wizyty studyjne, działań z zakresu aktywizacji zawodowej rodziców i opiekunów osób z niepełnosprawnościami.

Tabela 30. Wartości wskaźnika długoterminowego w podziale na formy wsparcia

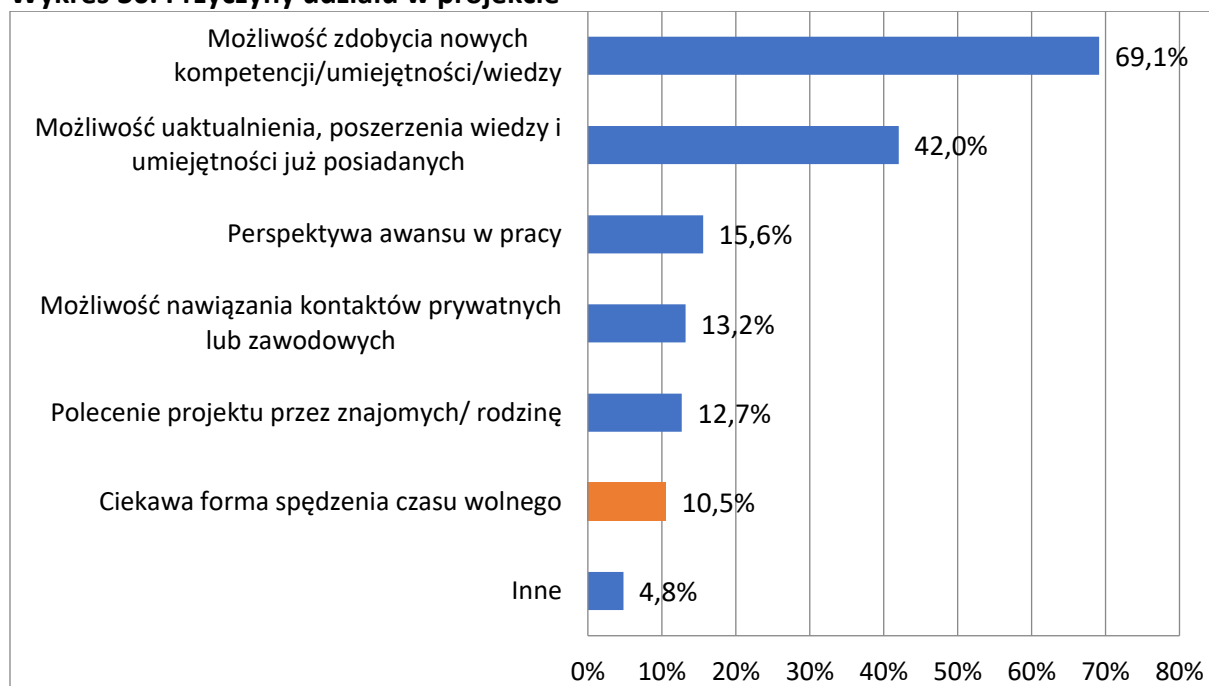
Formy wsparcia	Próba	Wskaźnik brutto		Wskaźnik netto	
		liczbowy	%	liczbowy	%
Przygotowanie zawodowe dorosłych	30	30	100,00%	21	66,67%
Pożyczka na założenie działalności gospodarczej]	3	1	33,33%	1	33,33%
Grupowe oraz indywidualne szkolenia w zakresie podejmowania i prowadzenia działalności gospodarczej	7	2	28,57%	2	28,57%
Staż/praktyka zawodowa	78	26	33,33%	17	21,79%
Studia/kształcenie podyplomowe	259	72	27,80%	54	20,85%
Dofinansowanie pracodawcy kosztów zatrudnienia	24	5	20,83%	5	20,83%
Program zdrowotny	5	1	20,00%	1	20,00%
Pośrednictwo pracy	11	3	27,27%	2	18,18%
Zwrot kosztów przejazdu, zakwaterowania	46	8	17,39%	7	15,22%
Doradztwo zawodowe indywidualne	201	47	23,38%	30	14,93%
Doskonalenie zawodowe	379	77	20,32%	46	12,14%
Szkolenie/kurs	2235	312	13,96%	202	9,04%
Doradztwo zawodowe grupowe	95	13	13,68%	8	8,42%
Opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną	200	34	17,00%	16	8,00%
Bezwrotne wsparcie finansowe na założenie działalności gospodarczej	19	1	5,26%	1	5,26%
Zajęcia dodatkowe	366	32	8,74%	16	4,37%
Wsparcie z wykorzystania TIK	126	9	7,14%	4	3,17%
Usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa	36	4	11,11%	1	2,78%

Formy wsparcia	Próba	Wskaźnik brutto		Wskaźnik netto	
		liczbowy	%	liczbowy	%
Inne	207	25	12,08%	5	2,42%
Dotacja inwestycyjna	30	1	3,33%	0	0,00%
Wsparcie pomostowe	9	0	0,00%	0	0,00%
Wizyta studyjna	56	1	1,79%	0	0,00%
Dodatek relokacyjny	0	0	0,00%	0	0,00%
Program profilaktyczny	3	0	0,00%	0	0,00%
Działania z zakresu aktywizacji zawodowej rodziców i opiekunów osób z niepełnosprawnościami	4	1	25,00%	0	0,00%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=4 635.

Natomiast, zgodnie z wynikami badania ankietowego, do skorzystania ze wsparcia z EFS w ramach RPOWP 2014-2020 respondentów skłaniała najczęściej możliwość nabycia nowych kompetencji, kwalifikacji czy umiejętności (69,1%). Średnio czterech na dziesięciu badanych zdecydowało się na udział w projekcie z uwagi na możliwość poszerzenia posiadanej wiedzy czy umiejętności (42,0%). Znacznie rzadziej wskazywano na czynniki takie, jak perspektywa awansu zawodowego (15,6%), możliwość nawiązania kontaktów prywatnych lub zawodowych (13,2%) czy polecenie projektu przez członka rodziny bądź znajomego (12,7%). Co dziesiąty z respondentów stwierdził, że udział w projekcie był dla niego ciekawą formą spędzenia czasu wolnego (10,5%). Wśród innych odpowiedzi znalazły się: chęć zapewnienia opieki dziecku, chęć zmiany pracy na bardziej atrakcyjną, możliwość powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim/ wychowawczym (w przypadku kobiet) czy chęć rozwoju firmy (łącznie 4,8% odpowiedzi).

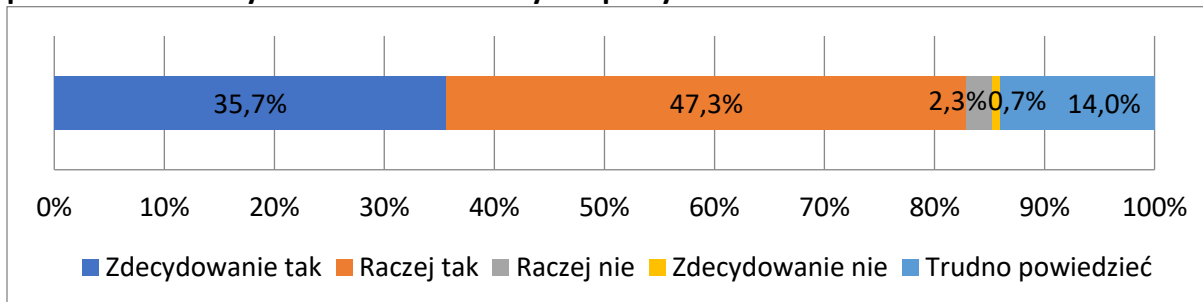
Wykres 30. Przyczyny udziału w projekcie



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=3 517.

Zdaniem 83,0% ankietowanych – osób pracujących, które uzyskały wsparcie z EFS w ramach RPOWP 2014-2020 – wsparcie, jakie otrzymali w ramach projektu, odpowiadało ich potrzebom w zakresie ich sytuacji na rynku pracy. Na niedopasowanie wsparcia do ich potrzeb wskazało zaledwie 3,0% uczestników badania, którzy deklarowali najczęściej, że wsparcie nie miało większego znaczenia dla ich sytuacji na rynku pracy, ponieważ dotyczyło ono raczej sytuacji prywatnej, niż zawodowej, bądź służyło rozwojowi ich dziecka. Pojawiały się również wskazania świadczące o niskim poziomie otrzymanego wsparcia lub braku jego wpływu na sytuację zawodową. Pozostałe 14,0% respondentów nie było w stanie jednoznacznie ocenić adekwatności otrzymanej pomocy.

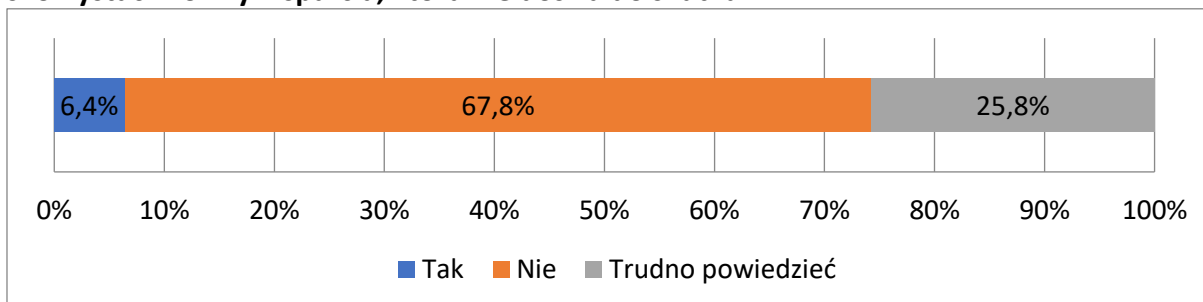
Wykres 31. Adekwatność wsparcia oferowanego w ramach projektu w stosunku do potrzeb ostatecznych odbiorców w na rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=3 517.

W kontekście analizowanego zagadnienia warto również wspomnieć o formach wsparcia, które, zdaniem uczestników RPOWP 2014-2020, mogłyby przyczynić się do ich sytuacji na rynku pracy, a z których nie udało im się skorzystać. Zgodnie z wynikami badania ankietowego, 6,4% respondentów – osób pracujących, które skorzystały ze wsparcia z EFS w ramach RPOWP 2014-2020 – identyfikowało formę wsparcia, z której chcieli skorzystać, lecz nie było to możliwe.

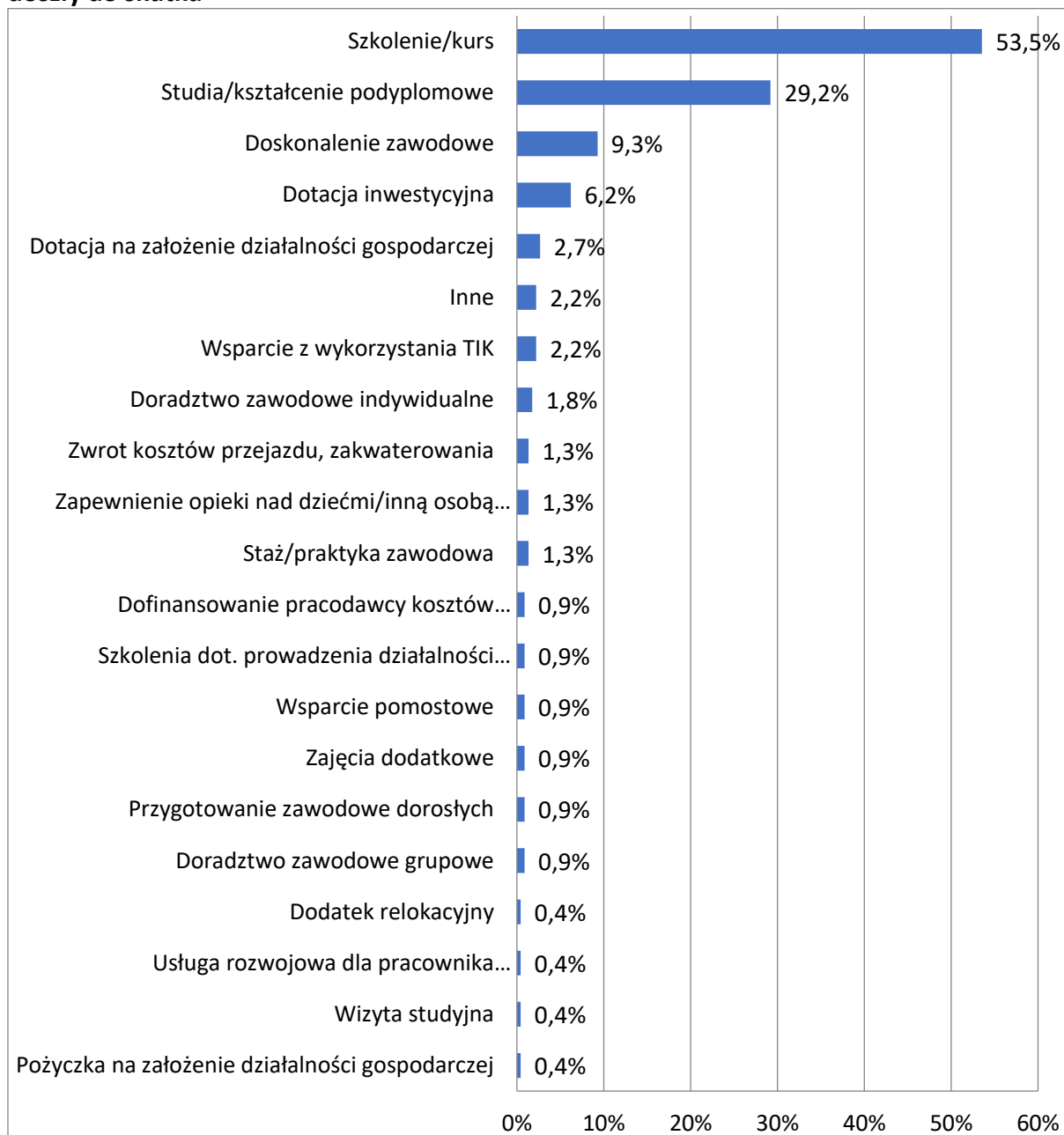
Wykres 32. Odsetek ankietowanych uczestników wsparcia, którzy zadeklarowali, że chcieli skorzystać z formy wsparcia, która nie doszła do skutku



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=3 517.

Najczęściej wskazywano przy tym na chęć skorzystania ze wsparcia w formie szkolenia lub kursu (53,5%) bądź studiów lub kształcenia podyplomowego (29,2%). Niespełna co dziesiąty z respondentów wskazywał także na doskonalenie zawodowe (9,3%). Najrzadziej wśród pożądanых, lecz niedostępnych form wsparcia, wymieniano dodatek relokacyjny, usługi rozwojowe dla pracowników przedsiębiorstw, wizyty studyjne oraz pożyczki na założenie działalności gospodarczej (po 0,4% wskazań). Wśród innych odpowiedzi znalazły się wskazania na granty czy kursy językowe (łącznie 2,2%).

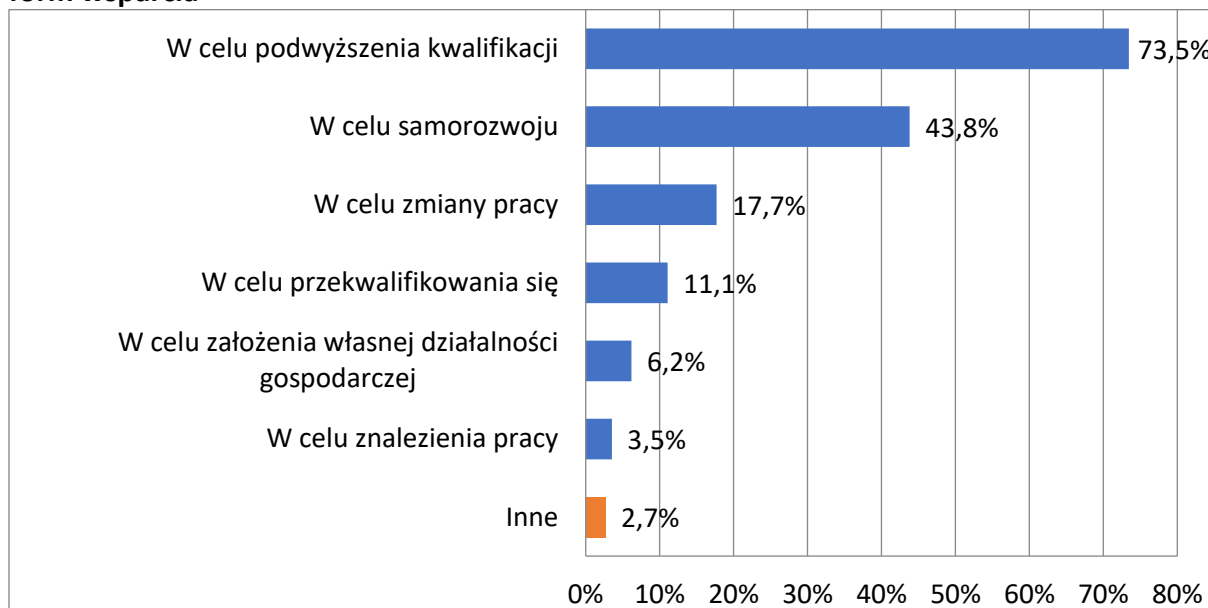
Wykres 33. Formy wsparcia, z której chcieli skorzystać odbiorcy ostateczni, a które nie doszły do skutku



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=226.

Zapytani o przyczyny chęci skorzystania z ww. form wsparcia, uczestnicy badania ankietowego wskazywali najczęściej na chęć podwyższenia swoich kwalifikacji (73,5%) oraz chęć rozwoju osobistego (43,8%). Odpowiednio 17,7% i 11,1% respondentów deklarowało, że udział w niedostępnym wsparciu pozwoliłby im na zmianę pracy lub przekwalifikowanie się. Najrzadziej wskazywano na chęć założenia własnej firmy (6,2%) lub znalezienia pracy (3,5%). Wśród innych odpowiedzi znalazły się takie, jak chęć rozszerzenia prowadzonej działalności, w tym poprzez utworzenie nowych stanowisk pracy czy chęć poprawy swojej sytuacji na rynku pracy (łącznie 2,7%).

Wykres 34. Przyczyny, dla których odbiorcy ostateczni chcieli skorzystać ze wskazanych form wsparcia



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ilościowych n=226.

Respondenci badania CAWI/CATI – osoby pracujące, które skorzystały ze wsparcia w ramach RPOWP 2014-2020 – poproszeni zostali o wskazanie działań, które powinny zostać podjęte, by zwiększyć jakość wsparcia kierowanego do osób pracujących. W zdecydowanej większości uczestnicy badania wskazywali jednak na potrzebę kontynuacji działań, które były dotychczas realizowane, jak dofinansowanie szkoleń/kursów zawodowych bądź studiów, zapewnienie opieki nad dziećmi i innymi osobami zależnymi, wsparcie finansowe na rozpoczęcie/rozwój działalności, doradztwo indywidualne czy wsparcie towarzyszące. Wskazywano przy tym, że kierunki przyszłych działań należałoby oprzeć o analizę aktualnej sytuacji rynkowej, w tym potrzeb przedsiębiorców, a także samych pracowników. Ze względu na obowiązki zawodowe, konieczne byłoby także uelastyczenie wsparcia, tak, by dostosować je zgodnie z indywidualnym zapotrzebowaniem jego odbiorców, w tym w zakresie terminów/ godzin jego realizacji. Deklarowano ponadto potrzebę rozszerzenia katalogu dostępnych szkoleń/kursów oraz weryfikacji firm je oferujących, pod względem jakości realizowanych przez nie działań.

Eksperci uczestniczący w badaniu panelowym zgodnie przyznali, że zrealizowana wartość brutto i netto wskaźnika: „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”, wynosząca odpowiednio 10,1% i 6,1%, nie jest wysoka. Przy ocenie wpływu wsparcia na zmianę sytuacji osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, konieczne jest jednak wzięcie pod uwagę specyfiki regionalnej gospodarki. Jak zauważył jeden z ekspertów, trudno oczekiwać spektakularnego wzrostu poziomu zatrudnienia, jeśli nie poprzedzi go rozwój przedsiębiorczości. Liczba podmiotów gospodarczych działających w województwie podlaskim, mimo wzrostu w latach

2014-2020, nadal pozostaje bowiem na stosunkowo niskim poziomie, a zdecydowaną większość z nich stanowią mikro i małe przedsiębiorstwa.

W ramach panelu eksperckiego zwrócono także uwagę, że istotne rezultaty odniesiono w grupie najmłodszych uczestników rynku pracy, tj. osób do 24 roku życia (w szczególności wzrost odsetka osób zatrudnionych w oparciu o umowę na czas nieokreślony), oraz osób z niepełnosprawnościami. Co więcej, jak zauważył jeden z ekspertów, od kilku lat województwo podlaskie charakteryzuje się wyższym poziomem bezrobocia niż wynosi poziom bezrobocia naturalnego. Można zatem założyć, że realizacja RPOWP 2014-2020 miała pozytywny wpływ na stabilizację poziomu stopy bezrobocia, co nie przekładało się jednak na adekwatny względem ponoszonych nakładów wzrost wskaźnika zatrudnienia.

Zdaniem ekspertów, w celu lepszego dopasowania wsparcia do rzeczywistych warunków rynkowych, należałoby zaangażować w proces jego projektowania przedsiębiorców. Powinni oni brać udział przede wszystkim w określaniu niezbędnych na rynku pracy kompetencji i kwalifikacji oraz budowaniu powiązań między rynkiem pracy i potrzebami pracodawców a procesem kształcenia zawodowego.

Kolejnym ze wskazanych elementów było wykorzystanie szans związanych z pracą hybrydową i pracą zdalną. Jest to szczególnie istotne w przypadku województwa Podlaskiego, cechującego się niską gęstością zaludnienia oraz znacznymi odległościami między poszczególnymi ośrodkami miejskimi. Z tego względu istotne jest również korzystanie z nowoczesnych rozwiązań technologicznych w celach edukacyjnych, w tym w celu kształcenia osób dorosłych. W tym przypadku należałoby jednak mieć na uwadze kompetencje TIK poszczególnych grup odbiorców interwencji oraz ich dostęp do niezbędnego sprzętu i, w razie potrzeby, w pierwszej kolejności zapewnić im wsparcie w tym zakresie.

Ostatnim ze wskazanych w panelu eksperckim elementów mogącym pozytywnie wpłynąć na skuteczność przyszłego wsparcia, było wzmocnienie obszaru konsultacji projektu programu, w tym z udziałem społeczności lokalnych.

Podsumowanie³²

Najwyższą wartość wskaźnika netto osiągnięto w przypadku przygotowania zawodowego dorosłych (wartość wskaźnika na poziomie 67%). Relatywnie wysoką wartość wskaźnika netto osiągnięto również w przypadku studiów i kształcenia podyplomowego. Z kolei najniższą wartość (0,00%) osiągnięto w przypadku form wsparcia: dotacji inwestycyjnej, wsparcia pomostowego, wizyty studyjne, działań z zakresu aktywizacji zawodowej rodziców i opiekunów osób z niepełnosprawnościami. W oparciu o wyniki badań ilościowych,

³² W rozdziale udzielono odpowiedzi na następujące pytanie badawcze: Które z form wsparcia, z których korzystali uczestnicy projektów, miały największy a które najmniejszy wpływ na zmianę statusu uczestnika projektu na rynku pracy?

przeprowadzonych w ramach ewaluacji w celu określenia wpływu interwencji na poprawę sytuacji uczestników projektów po 6 miesiącach po opuszczeniu Programu, eksperci uczestniczący w panelu odnieśli się do osiągniętej skuteczności podjętych działań. Jak wskazano, choć dotychczasowe rezultaty wsparcia mogą wydawać się stosunkowo niskie, 6-miesięczna perspektywa może okazać się niewystarczająca dla prawidłowej oceny skuteczności interwencji. Co więcej, z badań przeprowadzonych przez samych ekspertów wśród osób pozostających bez pracy wynika, że część osób zarejestrowanych w UP nie jest zainteresowana podjęciem zatrudnienia. W ich przypadku, uczestnictwo w szkoleniach czy innych działaniach wynika wyłącznie z wymagań stawianym im przez UP lub hobbystycznego podejścia do oferowanego im wsparcia i nie prowadzi do podjęcia przez nich pracy.

8. Wnioski i rekomendacje w formie tabelarycznej

Tabela 31. Tabela rekomendacji

Lp	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program operacyjny	Instytucja zlecająca badanie
1.	<p>Poziom bezrobocia w województwie podlaskim od kilku lat jest wyższy od poziomu bezrobocia naturalnego. Można, zatem założyć, że realizacja RPOWP 2014-2020 miała pozytywny wpływ na stabilizację poziomu stopy bezrobocia, co nie przekładało się jednak na adekwatny względem</p>	<p>Na etapie ewaluacji podczas dokonywanie oceny skuteczności realizowanych projektów rekomenduje się uwzględnienie elementów niewchodzących w definicję wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”, tj. subiektywnej oceny</p>	<p>IZ Programu Regionalnego dla Województwa Podlaskiego</p>	<p>W ramach ewaluacji zewnętrznej zaleca się skierowanie do uczestników pytań odnoszących się do ich subiektywnego odczucia w odniesieniu do zmiany ich sytuacji na rynku pracy.</p>	<p>II kw. 2023 r.</p>	<p>Operacyjna</p>	<p>Rynek pracy</p>	<p>Program Regionalny dla Województwa Podlaskiego</p>	<p>Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego</p>

Lp	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program operacyjny	Instytucja zlecająca badanie
	ponoszonych nakładów wzrost wskaźnika zatrudnienia. (s. 90)	poprawy sytuacji na rynku pracy dokonanej przez uczestników projektów (np. poprawa bezpieczeństwa na rynku pracy, wzrost wynagrodzenia, poprawa pewności siebie, poprawa możliwości zmiany pracy itp.).							
2.	Biorąc pod uwagę doświadczenia związane z wdrażaniem interwencji w okresie covidowym, warto także	W ramach perspektywy finansowej na lata 2021-2027 należy rozważyć promowanie przedsięwzięć, w których uwzględnione	IZ Programu Regionalnego dla Województwa	Z uwagi na takie czynniki jak zróżnicowane potrzeby i oczekiwania ze strony ostatecznych	II kw. 2023 r.	Operacyjna	Rynek pracy	Program Regionalny dla Województwa Podlaskiego	Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego

Lp	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program operacyjny	Instytucja zlecająca badanie
	uwzględnić wprowadzenie rozwiązań, które pozwoliłyby na zachowanie elastyczności w realizacji przyszłych działań – zarówno w odniesieniu do beneficjentów, jak i instytucji wdrażających. W przypadku dalszego rozwoju pandemii i/lub wystąpienia innych nieprzewidzianych czynników, jak np. obserwowany napływ uchodźców z atakowanej przez	zostały modele działań wypracowanych podczas wystąpienia pandemii COVID-19, np. wykorzystanie szans związanych z pracą hybrydową i pracą zdalną, korzystanie z nowoczesnych rozwiązań technologicznych w celach edukacyjnych, w tym w celu kształcenia osób dorosłych. W ramach projektów realizowanych w przyszłej perspektywie finansowej warto	Podlaskiego	odbiorców wsparcia, specyfika stanowiska pracy, które zajmuje odbiorca, a także jego możliwości do zastosowania pracy w formie zdalnej czy hybrydowej (np. poziom wdrożenia pracownika w tego rodzaju schemat pracy), wdrożenie tego modelu powinno być poprzedzone głęboką analizą. Wśród nowoczesnych					

Lp	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program operacyjny	Instytucja zlecająca badanie
	Rosję Ukrainy, sztywność procedur mogłaby bowiem negatywnie wpłynąć na efektywność wsparcia. (s. 38)	premiować w ramach kryteriów naboru projektów te przedsięwzięcia, które będą uwzględniały powyższe kwestie.		technologii, z jakich warto korzystać w nowym okresie wdrażania warto wskazać np. narzędzia umożliwiające organizację spotkań online, systemy pozwalające na logowanie czasu pracy, elektroniczny obieg dokumentów czy e-usługi.					

Lp	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program operacyjny	Instytucja zlecająca badanie
3.	Głównymi powodami skorzystania ze wsparcia, jak również gotowości do udziału w innych działaniach realizowanych w ramach RPOWP 2014-2020, były: chęć zdobycia nowych/uaktualnienia posiadanych kompetencji, umiejętności czy wiedzy oraz chęć samorozwoju. Równocześnie, najrzadziej wskazywanym	W celu osiągnięcia określonych celów ilościowych, jak wzrost poziomu aktywności zawodowej w regionie, rekomenduje się położenie większego nacisku stworzenie możliwości zdobycia przez ostatecznych odbiorców wsparcia nowych lub uaktualnienia posiadanych kompetencji, umiejętności, wiedzy. Należy zatem skierować wsparcie na obszary, które zachęcą	IZ Programu Regionalnego dla Województwa Podlaskiego	Zaleca się zaplanowanie alokacji z uwzględnieniem istniejących uwarunkowań i potrzeb regionalnych w odniesieniu do tych projektów, które umożliwiają uczestnikom zdobycie nowych lub uaktualnienie posiadanych przez nich kompetencji, umiejętności, wiedzy.	II kw. 2023 r.	Operacyjna	Rynek pracy/ Edukacja	Program Regionalny dla Województwa Podlaskiego	Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego

Lp	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program operacyjny	Instytucja zlecająca badanie
	czynnikiem zachęcającym do udziału w projekcie, była chęć znalezienia pracy. (s.76)	odbiorców do większego angażowania się w proces własnego rozwoju zawodowego.							
4.	Biorąc jednak pod uwagę identyfikowany w regionie odpływ ludności, w osobach tym w wieku produkcyjnym, warto byłoby podjąć działania służące zapobieganiu odpływowi pracowników. (s.77)	Rekomenduje się, ze względu na postępujący proces starzenia się ludności, intensyfikację wsparcia mającego na celu utrzymanie aktywności zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej.	IZ Programu Regionalnego dla Województwa Podlaskiego	Zaleca się premiowanie (poprzez dodatkowe punkty) projektów mających na celu utrzymanie aktywności zawodowej osób w wieku 50 lat i więcej.	II kw. 2023 r.	Operacyjna	Rynek pracy	Program Regionalny dla Województwa Podlaskiego	Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego

Lp	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia (kwartał)	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program operacyjny	Instytucja zlecająca badanie
5.	Szczególną grupą odbiorców wsparcia, o której wspomniano przy okazji omówienia zmian, jakie w latach 2014-2020 zaszyły na regionalnym rynku pracy, są kobiety bierne zawodowo z uwagi na opiekę nad dzieckiem. (s.77).	Rekomenduje się podjęcie działań skoncentrowanych na aktywizację zawodowej tej grupy. Jest to tym bardziej istotne, że na podlaskim rynku pracy brakuje osób młodych, chcących podjąć zatrudnienie w regionie.	IZ Programu Regionalnego dla Województwa Podlaskiego	Zaleca się premiowanie (poprzez dodatkowe punkty) projektów mających na celu wsparcie aktywizacji kobiet biernych zawodowo.	II kw. 2023 r.	Operacyjna	Rynek pracy	Program Regionalny dla Województwa Podlaskiego	Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego

Źródło: opracowanie własne.

9. Spis tabel, wykresów i rysunków

9.1. Spis tabel

Tabela 1. Spis skrótów użytych w raporcie	5
Tabela 2. Spis działań i poddziałań uwzględnionych w raporcie.....	6
Tabela 3. Spis priorytetów inwestycyjnych analizowanych w raporcie	7
Tabela 4. Osie priorytetowe RPOWP 2014-2020 objęte badaniem.....	18
Tabela 5. Ludność w wieku 15 lat i więcej według wykształcenia w województwie podlaskim w latach 2014-2020 [%].....	24
Tabela 6. Ludność korzystająca ze środowiskowej pomocy społecznej w województwie podlaskim w latach 2014-2020 według ekonomicznych grup wieku	25
Tabela 7. Liczba dzieci w wieku do lat 3 w województwie podlaskim oraz liczba dzieci do lat 3 objętych opieką w żłobkach w latach 2014-2020.	27
Tabela 8. Liczba dzieci w wieku 3-5 lat oraz dzieci w wieku 3-5 lat objętych wychowaniem przedszkolnym w województwie podlaskim w latach 2014-2020	28
Tabela 9. Liczba szkół zawodowych, szkół branżowych I stopnia oraz szkół specjalnych przysposabiających do pracy zawodowej, ich uczniów oraz absolwentów w województwie podlaskim w latach 2014-2020	29
Tabela 10. Liczba osób bezrobotnych w województwie podlaskim w latach 2014-2020	31
Tabela 11. Liczba osób bierna zawodowo w województwie podlaskim w latach 2014-2020 ze względu na przyczynę [tys. osób].....	32
Tabela 12. Liczba ofert pracy w województwie podlaskim w latach 2014-2020 (stan na koniec roku)	34
Tabela 13. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie podlaskim ogółem i w relacji do średniej krajowej w latach 2014-2020.....	36
Tabela 14. Liczba uczestników projektów biorących udział w projektach w ramach PI: 8vi, 8v, 10i, 10iii, 10iv, 9i, 9iv, 9v, 9vi oraz liczba osób przebadanych w ramach tych priorytetów	41
Tabela 15. Wartość brutto i netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”	42
Tabela 16. Wartość brutto i netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” - podział wg płci uczestników projektów	45
Tabela 17. Wartość brutto i netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” – podział wg grup wiekowych uczestników projektów	47
Tabela 18. Wartość brutto i netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” – podział wg poziomu wykształcenia uczestników projektów	49

Tabela 19. Wartość brutto i netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” – podział według sytuacji gospodarstwa domowego.....	52
Tabela 20. Wartość brutto i netto wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy, sześć miesięcy po opuszczeniu programu” – podział według powiatów.....	54
Tabela 21. Porównanie formy zatrudnienia uczestników przed udziałem w projekcie i 6 miesięcy po jego zakończeniu (porównanie grup płciowych).....	59
Tabela 22. Ocena jakości i adekwatności efektów projektów do problemu osób badanych – porównanie grup płciowych (ocena na pięciostopniowej skali, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo niską, a 5 – bardzo wysoką).....	61
Tabela 24. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy przeszli z niepewnego do stabilnego zatrudnienia [%]	75
Tabela 25. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy przeszli z niepełnego do pełnego zatrudnienia.....	76
Tabela 26. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy zmienili pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością	77
Tabela 27. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy awansowali w pracy (zmiana stanowiska pracy na wyższe u dotychczasowego pracodawcy)	77
Tabela 28. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy dostrzegli inne korzyści	78
Tabela 29. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy mimo uczestnictwa w projekcie nie odnotowali żadnych zmian w zakresie swojej sytuacji na rynku pracy	79
Tabela 30. Odsetek uczestników projektów EFS, którzy mimo uczestnictwa w projekcie odnotowali niekorzystne zmiany w swojej sytuacji na rynku pracy	79
Tabela 31. Wartości wskaźnika długoterminowego w podziale na formy wsparcia	82
Tabela 32. Tabela rekomendacji	90

9.2. Spis wykresów

Wykres 1. Liczba ludności w województwie podlaskim w latach 2014-2020.....	23
Wykres 2. Ludność województwa podlaskiego według grup wieku w latach 2014-2020.....	24
Wykres 3. Liczba osób w województwie podlaskim, którym w latach 2014-2020 decyzją przyznano świadczenia pomocy społecznej.....	25
Wykres 4. Międzywojewódzkie migracje na pobyt stały mieszkańców województwa podlaskiego w latach 2014-2020 [osoby].....	26
Wykres 5. Udział dzieci w wieku do lat 3 objętych opieką w żłobkach w województwie podlaskim w latach 2014-2020 w ogólnej liczbie dzieci do lat 3 w regionie	28
Wykres 6. Udział dzieci w wieku od 3 do 5 lat objętych wychowaniem przedszkolnym w ogólnej liczby dzieci w wieku od 3 do 5 lat w województwie podlaskim w latach 2014-2020	29

Wykres 7. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce i województwie podlaskim w latach 2014-2020 [%]	31
Wykres 8. Zarejestrowani bezrobotni w województwie podlaskim w latach 2014-2020 pozostający bez pracy dłużej niż 1 rok	32
Wykres 9. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata w województwie podlaskim w latach 2014-2020	33
Wykres 10. Liczba nowoutworzonych i zlikwidowanych miejsc pracy w województwie podlaskim w latach 2014-2020 [tys. miejsc]	34
Wykres 11. Liczba zawodów deficytowych, zrównoważonych i nadwyżkowych w województwie podlaskim w latach 2016-2020	35
Wykres 12. Sytuacja na rynku pracy uczestników przed udziałem w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie.....	58
Wykres 13. Zmiana pracy lub stanowiska przez ostatecznych odbiorców wsparcia w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie (w podziale na płeć)	59
Wykres 14. Ocena wysokości własnego wynagrodzenia w stosunku do rodzaju wykonywanej pracy dokonana przez ostatecznych odbiorców wsparcia (porównanie średnich ocen w podziale na płeć)	60
Wykres 15. Adekwatność wsparcia oferowanego w ramach projektu w stosunku do potrzeb ostatecznych odbiorców wsparcia w odniesieniu do ich sytuacji na rynku pracy (w podziale na płeć)	61
Wykres 16. Podstawa zatrudnienia przed udziałem w projekcie i 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie.....	62
Wykres 17. Wymiar czasu zatrudnienia przed udziałem w projekcie oraz 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie	63
Wykres 18. Struktura ankietowanych ostatecznych odbiorców z uwzględnieniem działania/poddziałania, w ramach którego uzyskali wsparcie z Programu.....	65
Wykres 19. Grupa wiekowa, do której należeli ankietowani ostateczni odbiorcy wsparcia ...	65
Wykres 20. Wykształcenie ankietowanych ostatecznych odbiorców wsparcia	66
Wykres 21. Struktura osób pracujących znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu (w podziale na płeć)	66
Wykres 22. Struktura osób pracujących znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu (w podziale na niepełnosprawność)	67
Wykres 23. Struktura osób pracujących znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu (w podziale na grupy wiekowe)	67
Wykres 24. Struktura osób pracujących znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu (w podziale na poziom wykształcenia).....	68
Wykres 25. Struktura osób pracujących znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu (w podziale na miejsce zamieszkania)	68
Wykres 26. Formy wsparcia, z których korzystali ankietowani ostateczni odbiorcy wsparcia 70	

Wykres 27. Ocena skuteczności rozumianej jako wpływ wybranej formy wsparcia na poprawę sytuacji ostatecznych odbiorców wsparcia na rynku pracy (odpowiedzi bardzo wysoko i wysoko, a także nisko i bardzo nisko zostały zsumowane).....	71
Wykres 28. Powody korzystania przez ostatecznych odbiorców ze wsparcia towarzyszącego	73
Wykres 29. Czynniki, które zadecydowały o skuteczności form wsparcia, z których skorzystali ankietowani odbiorcy ostateczni	74
Wykres 30. Przyczyny udziału w projekcie	84
Wykres 31. Adekwatność wsparcia oferowanego w ramach projektu w stosunku do potrzeb ostatecznych odbiorców w na rynku pracy	85
Wykres 32. Odsetek ankietowanych uczestników wsparcia, którzy zadeklarowali, że chcieli skorzystać z formy wsparcia, która nie doszła do skutku	85
Wykres 33. Formy wsparcia, z której chcieli skorzystać odbiorcy ostateczni, a które nie doszły do skutku	86
Wykres 34. Przyczyny, dla których odbiorcy ostateczni chcieli skorzystać ze wskazanych form wsparcia.....	87

10. Źródła danych

1. Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego.
2. Dane z SL2014.;
3. <https://barometrzwodow.pl> [dostęp na dzień: 27.05.2022].
4. <https://medium.com/> [dostęp na dzień: 27.05.2022].
5. Programming Period 2014-2020 Monitoring and Evaluation on European Cohesion Policy. European Social Fund Guidance document.
6. Raport z badania Global Entrepreneurship Monitor – Polska, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2017.
7. Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020, stanowiący Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 238/4302/2021 Zarządu Województwa Podlaskiego z dnia 3 grudnia 2021 r.
8. Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020, Załącznik 1 do Uchwały Zarządu Województwa Podlaskiego 259/4715/2022 z dnia 30 marca 2022 r.
9. Załącznik 6 do Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020. Sposób pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS, dla których źródłem danych jest badanie ewaluacyjne, wersja obowiązująca od 18.08.2020.

11. Załącznik

11.1. Szczegółowy opis zastosowanej w badaniu metodyki

11.1.1. Analiza danych zastanych (desk research)

Opis techniki badawczej: Analiza danych zastanych to metoda badań społecznych, która zakłada szczegółową analizę istniejących już i dostępnych danych. W jej wyniku nastąpiło scalenie, przetworzenie i analiza danych rozproszonych dotychczas wśród rozmaitych źródeł.

Analiza danych zastanych objęła:

- Bank Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego.
- Dane z SL2014.;
- <https://barometrzwodow.pl> [dostęp na dzień: 27.05.2022].
- <https://medium.com/> [dostęp na dzień: 27.05.2022].
- Programming Period 2014-2020 Monitoring and Evaluation on European Cohesion Policy. European Social Fund Guidance document.
- Raport z badania Global Entrepreneurship Monitor – Polska, Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2017.
- Regionalny Program Operacyjny Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020, stanowiący Załącznik nr 1 do Uchwały Nr 238/4302/2021 Zarządu Województwa Podlaskiego z dnia 3 grudnia 2021 r.

- Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego na lata 2014-2020, Załącznik 1 do Uchwały Zarządu Województwa Podlaskiego 259/4715/2022 z dnia 30 marca 2022 r.
- Załącznik 6 do Wytucznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020. Sposób pomiaru wskaźników rezultatu długoterminowego EFS, dla których źródłem danych jest badanie ewaluacyjne, wersja obowiązująca od 18.08.2020.

11.1.2. Badania ankietowe CAWI/CATI

Opis techniki badawczej: Badanie ilościowe zostało zrealizowane przy pomocy techniki CAWI oraz CATI. Ze względu na przyjęty sposób doboru próby oraz na zakres przekazanych przez Zamawiającego danych osobowych metoda CAWI była realizowana równolegle i łącznie z metodą CATI, a w odniesieniu do uczestników, do których zamawiający dysponował tylko nr telefonu, metoda CATI była jedyną możliwą do wykorzystania.

W ramach realizacji badania ankietowego CAWI/CATI w pierwszej kolejności zrealizowane zostało badanie pilotażowe na próbie $n_{\min}=15$. Wykonawca przedstawił do akceptacji Zamawiającego raport z przeprowadzonego badania pilotażowego, w którym zawarte były informacje dotyczące czasu przeprowadzenia pilotażu, rozmiaru badanej próby, ewentualnych uwag dotyczących stosowanych narzędzi oraz wprowadzonych zmian.

Uzasadnienie zastosowania techniki badawczej: Zastosowanie ankiety internetowej, oferującej całkowitą anonimowość, pozwoliło na uzyskanie pełniejszych informacji na temat zagadnień poruszanych w badaniu, a zwłaszcza na pytania delikatnej natury, na które respondenci niechętnie udzielają odpowiedzi, gdy mają kontakt z ankierem. Technika CATI była realizowana w odniesieniu do uczestników, których w bazie nie występował adres e-mail, a wyłącznie numer telefonu, a także pozwoliła na dotarcie z badaniem do osób, które ignorowały ankiety internetowe, za to były skłonne do wzięcia udziału w wywiadzie, gdy zostały o to poproszone przez ankiera.

Podjęcie mixed-mode, wykorzystujące te dwie techniki badawcze zostało wykorzystane przez Wykonawcę w ramach niniejszej ewaluacji, aby zminimalizować ryzyko nieosiągnięcia zakładanej próby badawczej.

Populacja badana: Ostateczni odbiorcy wsparcia, będący osobami pracującymi na moment przystąpienia do projektu, którzy uzyskali wsparcie z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach RPOWP 2014-2020 i którzy zakończyli udział w projekcie w okresie od 1 lipca 2018 r. do 31 grudnia 2020 r.

Sposób docierania do respondentów

Sposób realizacji badania ankietowego uzależniony był od rodzaju, danych kontaktowych przypisanych do poszczególnych uczestników w bazie przekazanej przez Zamawiającego:

- W przypadku, przypisania wyłącznie numer telefonu, Wykonawca kontaktował się telefonicznie. W sytuacji, gdy respondent poprosił o wysłanie zaproszenia do badania na wskazany adres e-mail, gdyż wolał wziąć udział w badaniu CAWI, Wykonawca dostosowywał się do preferencji respondenta.
- W przypadku, przypisania wyłącznie adres e-mail (dotyczyło to też sytuacji, gdy okazało się, że numer telefonu znajdujący się w bazie przekazanej przez Zamawiającego był nieaktualny, w związku z czym nie można było zadzwonić do respondenta), Wykonawca wysyłał zaproszenie za pośrednictwem e-maila, a następnie e-maile przypominające o badaniu. W sytuacji, gdy respondent poprosił o realizację badania przez telefon, gdyż wolał wziąć udział w badaniu CATI, Wykonawca dostosowywał się do preferencji respondenta.
- W przypadku, przypisania zarówno numeru telefonu, jak również adresu e-mail, Wykonawca w pierwszej kolejności wysyłał zaproszenie za pośrednictwem e-maila. Osoby, które nie zareagowały na e-maila, otrzymywały dwa e-maile przypominające o badaniu, następnie zaś miejsce miał kontakt telefoniczny, służący realizacji badania CATI³³.

Warstwowanie próby

Wykonawca dokonał warstwowania próby ze względu na:

a) Priorytet inwestycyjny (PI) – warstwa główna (podstawowa), w ramach której nastąpiło dodatkowe warstwowanie na następujące podkategorie:

- Grupa wiekowa³⁴;
- Status na rynku pracy (zatrudnienie) – **zgodnie z bazą przekazaną przez zamawiającego wszyscy uczestnicy biorący udział w projektach są osobami pracującymi – w związku z czym warstwowanie ze względu na status na rynku pracy jest bezzasadne;**
- Wykształcenie³⁵;
- Niepełnosprawność;
- Wymiar terytorialny (podregion zamieszkania uczestnika);
- Płeć (K/M) – warstwa główna.

Alokacja próby pomiędzy warstwami wraz z podaniem wzoru, z którego skorzystał Wykonawca (struktura próby) – tabela zawiera liczebności dotyczące unikatowych uczestników (niepowtarzające się rekordy z przekazanej przez Zamawiającego bazy).

³³ E. Babbie, Badania społeczne w praktyce, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.

³⁴ Przedziały wiekowe: 1) osoby do 24 r.ż.; 2) osoby w wieku 25-49 lat; 3) osoby w wieku 50 lat i więcej, w tym osoby powyżej 54 r.ż.

³⁵ Według skali ISCED: ISCED 1 (podstawowe), ISCED 2 (gimnazjalne), ISCED 3 (ponadgimnazjalne), ISCED 4 (policealne), ISCED 5-8 (wyższe).

W poniższej tabeli zaprezentowano liczebności poszczególnych warstw głównych:

Tabela 32. Populacja i struktura minimalnej próby w podziale na PI i płeć

PI	Działanie/ poddziałanie	Populacja			Próba		
		PI populacja	Kobiety populacja	Mężczyźni i populacja	PI próba	Kobiet y próba	Mężczyźni próba
8iv	2.2	455	436	19	208	199	9
8v	2.4	3452	1725	1727	346	173	173
10i	3.1.1	1310	1184	126	297	268	29
	3.1.2	2269	1920	349	329	278	51
	3.1.3	58	55	3	50	47	3
10iii	3.2.1	6441	4185	2256	363	236	127
10iv	3.2.2	4082	1408	2674	351	121	230
	3.3.1	720	524	196	250	182	68
	3.3.2	397	284	113	195	139	56
9i	7.1	52	26	26	46	23	23
9iv	7.2.1	199	172	27	131	113	18
	7.2.2	40	34	6	36	31	5
9v	7.3	325	208	117	176	113	63
9vi	9.1	1733	1217	516	314	221	93
Razem		21533	13378	8155	3092	2145	947

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy uczestników przekazanej przez Zamawiającego.

W poniższej tabeli zaprezentowano liczbę zrealizowanych ankiet:

Tabela 33. Struktura minimalnej próby oraz zrealizowana liczba ankiet w podziale na PI i płeć

PI	Działanie/ poddziałanie	Próba			Próba		
		PI próba	Kobiet y próba	Mężczyźni próba	PI próba	Kobiety próba	Mężczyźni próba
8iv	2.2	208	199	9	212	202	10
8v	2.4	346	173	173	772	398	374
10i	3.1.1	297	268	29	304	274	30
	3.1.2	329	278	51	557	475	82
	3.1.3	50	47	3	52	49	3
10iii	3.2.1	363	236	127	789	495	294
10iv	3.2.2	351	121	230	603	254	349
	3.3.1	250	182	68	269	198	71
	3.3.2	195	139	56	204	145	59

PI	Działanie/ poddziałanie	Próba			Próba		
		PI próba	Kobiety próba	Mężczyźni próba	PI próba	Kobiety próba	Mężczyźni próba
9i	7.1	46	23	23	50	24	26
9iv	7.2.1	131	113	18	135	117	18
	7.2.2	36	31	5	37	31	6
9v	7.3	176	113	63	180	117	63
9vi	9.1	314	221	93	471	356	115
Razem		3092	2145	947	4635	3135	1500

Źródło: opracowanie własne.

Liczebność warstw głównych (wielkość prób) została obliczona za pomocą wzoru:

$$n = \frac{P(1 - P)}{\frac{e^2}{Z^2} + \frac{P(1 - P)}{N}}$$

- n - wielkość próby
- P - oszacowana proporcja w populacji (frakcja) – w niniejszym badaniu jako jej wartość przyjęto 0,5
- e - dopuszczalny błąd – w ramach niniejszej ewaluacji 5%
- N - wielkość populacji
- Z - wartość Z wynikająca z przyjętego przedziału ufności. W niniejszym badaniu przyjęto przedział ufności na poziomie 95%, dla którego Z=1,96.

W przypadku warstwowania ze względu na podkategorie liczebność warstw została obliczona odrębnie dla każdej z warstw głównych, których liczebności zaprezentowano w tabeli powyżej. Liczebność ta zostanie obliczona dla każdej warstwy głównej za pomocą następującego wzoru:

$$\begin{aligned} & \text{Liczba respondentów z danej podkategorii} \\ &= \frac{\text{liczba uczestników z danej podkategorii}}{\text{liczba uczestników z danej warstwy głównej}} \\ & * \text{założona liczba respondentów z danej warstwy głównej} \end{aligned}$$

Uzasadnienie struktury próby

Dzięki zaproponowanemu podejściu maksymalny błąd oszacowania nie przekroczył 5% dla warstwy głównej przy poziomie ufności 95%, a udział respondentów z poszczególnych podkategorii w próbie badanej dla danej warstwy głównej był wprost proporcjonalny do udziału uczestników z poszczególnych podkategorii w danej warstwie głównej. W sytuacji, gdy próba badawcza ma taką strukturę, uzasadnione jest przeprowadzenie wnioskowania dla populacji na podstawie wyników badania. Zaproponowane podejście umożliwiło również przeprowadzenie analiz w podziale na warstwy.

Liczba poziomów losowania

Został uwzględniony jeden poziom losowania. Przed rozpoczęciem losowania każdy z potencjalnych respondentów został przypisany do konkretnej warstwy (z uwzględnieniem podkategorii) – osoby zapraszane do badania CAWI/CATI były losowane spośród potencjalnych respondentów należących do danej warstwy (z uwzględnieniem warstw głównych i podkategorii) – w związku z przypisaniem respondentów do precyzyjnie określonych warstw wystarczył jeden poziom losowania.

Sposób losowania respondentów (doboru próby)

Każdemu potencjalnemu respondentowi została przypisana inna całkowita liczba (z przedziału od 1 do n, gdzie n to liczba osób należących do danej warstwy). Następnie za pomocą generatora liczb losowych Wykonawca wygenerował liczbę niepowtarzających się liczb całkowitych z przedziału od 1 do n równą liczbie wywiadów założonych dla danej warstwy – na przykład, jeśli w ramach danej warstwy populacja wynosiła 200 osób, a wielkość próby wynosiła 50, Wykonawca wygenerował 50 losowych liczb z przedziału od 1 do 200. Do badania CAWI/CATI zostały zaproszone osoby, którym przyporządkowano wylosowane numery.

Operatem losowania były dane o uczestnikach projektów zgromadzone w ramach systemu SL2014.

Uzasadnienie doboru próby: Dzięki zastosowanemu sposobowi losowania próby każdy potencjalny respondent miał taką samą szansę na otrzymanie zaproszenia do udziału w badaniu.

Liczebność próby wraz z podaniem wzoru, z którego skorzystał Wykonawca

Całkowita liczebność próby wynosiła 3 092 (wywiadów efektywnych), natomiast liczba zrealizowanych ankiet wynosiła 5 066.

Całkowita liczebność próby została obliczona za pomocą wzoru:

$$\text{Całkowita liczebność próby} = a_1 + a_2 + a_3 + a_4 + a_5 + a_6 + a_7 + a_8 + a_9 + a_{10} + a_{11} + a_{12} + a_{13} + a_{14} + a_{15} + a_{16} + a_{17} + a_{18},$$

gdzie poszczególne składowe wzoru oznaczały główne warstwy próby (tj. podział na płeć (kobieta/mężczyzna) oraz podział na priorytety inwestycyjne (8iv,8v, 10i, 10iii, 10iv, 9i, 9iv, 9v, 9vi).

Uzasadnienie liczebności próby

Całkowita liczebność próby stanowiła sumę liczebności poszczególnych warstw głównych. Taki sposób obliczenia liczebności próby wynikał z tego, że błąd oszacowania rozpatrywany był nie dla całej próby, lecz odrębnie dla poszczególnych warstw.

Wielkość błędu szacowania według warstw

Błąd szacowania dla każdej warstwy wynosił 5%.

11.1.3. Panel ekspercki

Opis techniki badawczej: W ramach panelu eksperckiego eksperci z danej dziedziny spotkali się w celu dyskusji nad określoną problematyką. Ze względu na sytuację epidemiologiczną panel ekspercki zrealizowany został w formule on-line.

Uzasadnienie zastosowania techniki badawczej: Konstruktywna dyskusja i samoaktywizacja rozmówców w ramach panelu eksperckiego pozwoliła na:

- Pozyskanie dużej ilości informacji w krótkim czasie poprzez wykorzystanie dynamiki grupowej;
- Poznanie wielu punktów widzenia na dany problem;
- Uzyskanie syntetycznych wniosków.

Populacja badana: Eksperci w zakresie zatrudnienia i zarządzania zasobami ludzkimi – osoby wywodzące się ze środowiska naukowo-badawczego posiadające wiedzę nt. rynku pracy.

Uzasadnienie liczby paneli: W związku z tym, że podczas panelu zostały omówione wstępne wnioski i rekomendacje, Wykonawca założył organizację jednego spotkania z ekspertami na etapie prac nad raportem końcowym.

Liczba uczestników panelu: 3 osoby – eksperci w zakresie rynku pracy.

Uzasadnienie liczby uczestników panelu: Z doświadczenia Wykonawcy wynika, że 3 osoby to optymalna liczba uczestników panelu eksperckiego dotyczącego niniejszej tematyki – wskazana liczba ekspertów pozwoliła na dynamiczną dyskusję, a jednocześnie nie doszło do sytuacji, w której moderator musiał prosić respondentów o skrócenie wypowiedzi ze względu na ograniczenia czasowe.

Dobór próby: Celowy – do badania zostały zaproszone osoby, które posiadały szeroką wiedzę na temat rynku pracy. Kryterium kwalifikującym ekspertów do udziału w panelu ekspertów było³⁶:

- Udział w projektach naukowo-badawczych w zakresie rynku pracy;
- Udokumentowana działalność naukowa (min. 1 publikacja opublikowana po 2000 roku) w zakresie rynku pracy;
- Udokumentowane doświadczenie zawodowe związane z aktywizacją zawodową i wsparciem osób pracujących na rynku pracy.

Wykonawca przedstawił Zamawiającemu do akceptacji propozycję składu panelu eksperckiego, wraz z wykazem dokumentów potwierdzających doświadczenie wybranych do badania ekspertów.

³⁶ Wymagane było spełnienie co najmniej jednego z wymienionych kryteriów.

Uzasadnienie doboru próby: Dzięki zastosowaniu celowego doboru próby w badaniu wzięły udział osoby, które były w stanie dostarczyć wiedzy użytecznej w kontekście celu badania.

Struktura próby: Każda osoba biorąca udział w panelu reprezentowała inną instytucję/inny podmiot. W badaniu wzięli udział przedstawiciele 3 różnych podmiotów.

Wydawca:

Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego

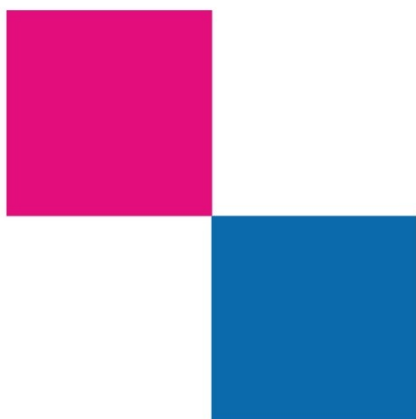
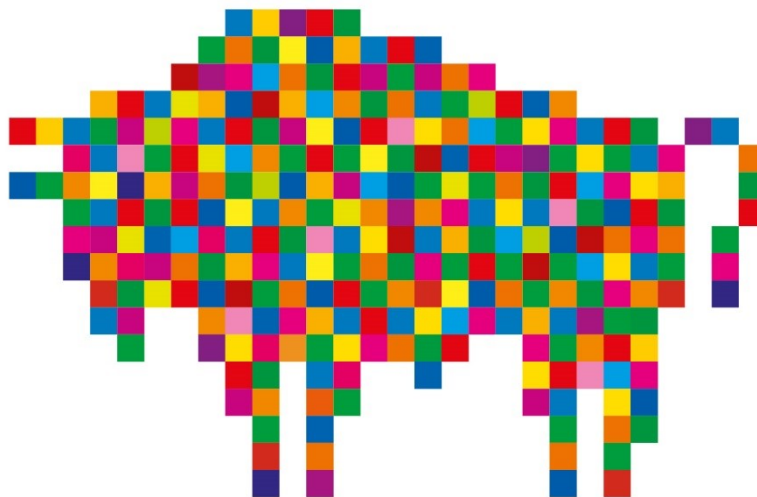
Departament Rozwoju Regionalnego

ul. Poleska 89, 15-874 Białystok

tel.: 85 66 54 480

e-mail: rot@wrotapodlasia.pl

Publikacja bezpłatna



Badanie ewaluacyjne finansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Podlaskiego
na lata 2014-2020