



Fundusze Europejskie
dla Małopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



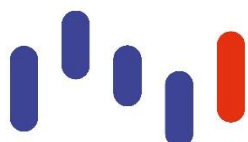
MAŁOPOLSKA



research
solutions
strategy

Ewaluacja w zakresie pomiaru wartości wybranych wskaźników rezultatu długoterminowego dla 8, 9 i 10 Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020

Od 25 lat
wskazujemy
drogę!



ASMRESEARCH.PL

RAPORT
KOŃCOWY
Pomiar III
Listopad 2024

Zamawiający:
Urząd Marszałkowski
Województwa
Małopolskiego

Autorzy opracowania:

Ewelina Dąbrowska-Nowak

Malwina Malczewska

Julia Zając

Aneta Gierowska

Wiktoria Świat

dr Maria Kotkiewicz

dr Joanna Woźniak

dr Joanna Syrda

Marek Skrzyński

Małgorzata Walczak-Gomuła

Wydawca:

Województwo Małopolskie

Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego

Departament Rozwoju Regionu

Małopolskie Obserwatorium Rozwoju Regionalnego

ul. Wielicka 72A, 30–552 Kraków tel. (+48) 12 29 90 900, fax (+48)

12 29 926

Opracowanie w wersji elektronicznej dostępne na stronie

www.obserwatorium.malopolska.pl

Skład publikacji: Julia Zając

Projekt okładki: Elżbieta Czerniec Jaworska

ISBN: 978-83-972237-3-8

Egzemplarz bezpłatny. Przy publikowaniu danych z opracowania prosimy o podawanie źródła

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej z programu Fundusze Europejskie dla Małopolski 2021–2027.



Fundusze Europejskie
dla Małopolski



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



MAŁOPOLSKA

Spis treści

Spis treści.....	1
Wykaz skrótów	2
Streszczenie	3
Summary	5
1. Kontekst badania	7
2. Charakterystyka regionu	9
3. Logika zaprogramowanej interwencji	12
4. Prezentacja wyników badania	16
4.1. Wartość wskaźnika osiągnięta w pomiarze III.....	29
4.1.1. Wartość brutto wskaźnika	30
4.1.2. Wartość netto wskaźnika	37
4.2. Wartość wskaźnika osiągnięta w pomiarze I, II i III sumarycznie	42
4.3. Struktura zmiany sytuacji uczestników na rynku pracy w pomiarze III	46
4.4. Trwałość efektów wsparcia	61
5. Weryfikacja stosowanej metodologii wyliczenia wartości wskaźnika pod kątem zastosowania w perspektywie 2021-2027	64
6. Wnioski i rekomendacje.....	72
7. Spis tabel.....	77
8. Aneks.....	78
8.1. Zaktualizowany kwestionariusz ankiety CATI.....	78



Wykaz skrótów

CATI – wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (ang. *Computer-Assisted Telephone Interview*)

CAWI – wywiady internetowe (ang. *Computer-Assisted Web Interview*)

CP – cel priorytetowy

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

FE – Fundusze Europejskie

FEM – Fundusze Europejskie dla Małopolski

GUS – Główny Urząd Statystyczny

IZ – Instytucja Zarządzająca

RPO WM – Regionalne Programy Operacyjne

PI – Priorytet inwestycyjny

PKB – Produkt Krajowy Brutto

OP – Oś Priorytetowa

RPO – Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego

SzOOP RPO WM – Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego

WLWK 2014-2020 – Wspólna Lista Wskaźników Kluczowych



Streszczenie

Niniejszy raport prezentuje wyniki badania ewaluacyjnego, które miało na celu dokonanie III pomiaru wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu”.

Populacją badania byli ostateczni odbiorcy wsparcia realizowanego w ramach PI powiązanych z 8, 9 i 10 osi priorytetowej (OP) RPO WM, będący osobami pracującymi w momencie przystąpienia do projektu, którzy zakończyli udział w programie w okresie od 01.01.2021 do 31.12.2023 roku.

Na potrzeby badania przeprowadzono łącznie 5795 efektywnych wywiadów kwestionariuszowych CATI/CAWI. Wylosowana próba badawcza była reprezentatywna na poziomie PI oraz płci dla poziomu ufności rzędu 95% i błędu maksymalnego nie przekraczającego 5% w warstwie płci.

W III pomiarze wartość przedmiotowego wskaźnika brutto wyniosła liczbowo 99 osób, co odpowiada wartości procentowej równej 15,7%. Warto zwrócić uwagę na bardzo małe zróżnicowanie wartości wskaźnika - rzędu 0,2%, na poziomie płci. Poprawa sytuacji na rynku pracy stała się udziałem 15,6% badanych uczestniczek wsparcia (494 osoby) oraz 15,8% uczestników (415 osób). Skuteczność prowadzonej interwencji w grupie kobiet i mężczyzn była zbliżona, co sugeruje, iż zaprogramowane wsparcie zostało dostosowane do zdywersyfikowanych potrzeb, „szans” i „wyzwań” każdej z płci.

Wartość wskaźnika wyliczona narastająco, dla pomiaru I, II i III wyniosła 13,5%, co oznacza, iż swoją sytuację na rynku pracy poprawiło 1767 spośród ankietowanych uczestników. Dla całego okresu programowania, w grupie mężczyzn wskaźnik przyjął wartość odpowiadającą 14,1%, a w przypadku kobiet była ona dokładnie o 1 pp. niższa.

Działania prowadzone w okresie od 01.01.2021 do 31.12.2023 roku przyczyniły się do poprawy stabilności zatrudnienia uczestników, choć zmiany te objęły relatywnie niewielką liczbę osób. Najbardziej zauważalne efekty wystąpiły w ramach OP 9 i PI 9v, gdzie część



uczestników przeszła z mniej stabilnych form zatrudnienia, takich jak umowy o dzieło czy zlecenie, na bardziej pewne umowy o pracę na czas nieokreślony. Niemniej jednak, znaczna część uczestników już na etapie przystąpienia do Programu posiadała stabilne zatrudnienie, co ograniczało potencjał dalszej poprawy sytuacji zawodowej w tym aspekcie.

Siedemdziesięciu pięciu badanych (1,3% ogółu) zmieniło wymiar zatrudnienia i pracowało na pełen etat w okresie 6 miesięcy od opuszczenia Programu. Najwyższy odsetek uczestników, których dotyczyła tego rodzaju zmiana, wystąpił w grupie badanych objętych wsparciem realizowanym w ramach OP 10, gdzie ich udział kształtował się na poziomie 1,7%. Wynik o 0,1 pp. niższy odnotowano na poziomie OP 9. Na poziomie OP 8 odsetek ten był istotnie niższy, gdyż wyniósł 0,8%.

Zdecydowanie większą skalę efektów obserwowano w przypadku poprawy sytuacji na rynku pracy poprzez zmianę pracy lub stanowiska na inne wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążące się z większą odpowiedzialnością lub awans. Spośród ogółu badanych 10,1% zadeklarowało tego rodzaju zmianę. Przy czym zdecydowanie częściej miała ona miejsce w grupie uczestników wsparcia realizowanego w ramach OP 10, ponieważ dotyczyła 15,4% z nich. Wyraźniej częściej występowała w przypadku udziału w działaniach powiązanych z PI 10iv (20,8%) oraz 10iii (17,7%). Z większą częstotliwością niż odnotowaną dla ogółu badanych zmiana pracy lub stanowiska na wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążące się z większą odpowiedzialnością czy awans miały miejsce w grupie badanych objętych wsparciem prowadzonym w ramach PI 8iv (12,1%).

Największe pozytywne efekty wsparcia odnotowano wśród badanych objętych takimi formami wsparcia jak: opieka nad dzieckiem do lat 3, refundacja kosztów opieki nad dziećmi lub inną osobą zależną, doradztwo/poradnictwo zawodowe, bony (szkoleniowe) oraz usługa ekonomii społecznej. Rekomenduje się, aby w ramach perspektywy finansowej 2021-2027 promować realizację takich form wsparcia jak:

- zapewnienie opieki nad osobą wymagającą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu lub dziećmi,



- doradztwo zawodowe,
- bony (szkoleniowe),
- usługa ekonomii społecznej.

Dodatkowo ewaluacja wykazała, że opiekę nad dzieckiem do lat 3/refundację kosztów opieki nad dziećmi lub inną osobą zależną, traktować należy jako najbardziej skuteczną, trafną oraz użyteczną formę wsparcia w kontekście poprawy stabilności zatrudnienia kobiet. W związku z czym rekomenduje się, aby w obecnej perspektywie finansowej promować wsparcie, w szczególności kobiet o niestabilnej sytuacji na rynku pracy, poprzez pomoc w zapewnieniu opieki nad osobą wymagającą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu lub dzieckiem.

Osiągnięte w III, jak i sumarycznie dla pomiarów I, II i III wartości wskaźnika rezultatu są zadowalające. Pozytywnie należy oceniać fakt, iż skala efektów osiągniętych w wyniku interwencji była porównywalna wśród kobiet i mężczyzn uczestniczących w programie, co świadczy o tym, że zaprogramowane wsparcie było skuteczne i trafne w kontekście realizacji wdrażania zasady równości szans i niedyskryminacji.

Summary

This report presents the results of an evaluation study aimed at conducting the third measurement of the long-term result indicator entitled "Number of individuals in a better situation in the labor market six months after leaving the program." The population of the study consisted of final beneficiaries of support implemented under the specific objectives related to priority axes 8, 9, and 10 of the Regional Operational Program for the Małopolska Voivodeship (RPO WM), who were employed at the time of joining the project and completed their participation in the program between January 1, 2021, and December 31, 2023.

For the purposes of the study, a total of 5,795 effective CATI/CAWI survey interviews were conducted. The sampled research group was representative at the level of the specific



objective and gender for a confidence level of 95% and a maximum error not exceeding 5% in the gender stratum.

In the third measurement, the gross indicator value reached ninety-nine participants, equating to 15.7%. Notably, the variation of this indicator by gender was minimal—around 0.2%. Among female participants, 15.6% (494 people) improved their employment stability, while among male participants, the rate was 15.8% (415 people). This similarity suggests that the program's support was well-suited to the distinct needs, opportunities, and challenges associated with each gender. Cumulatively, for measurements I, II, and III, the indicator was 13.5%, indicating that 1,767 participants experienced an improvement in their employment situation. Over the entire program, the indicator for men was 14.1%, exactly one percentage point higher than for women.

Activities conducted from January 1, 2021, to December 31, 2023, contributed to stabilizing participants' employment, albeit impacting a small portion. The most significant changes were observed in OP 9 and PI 9v, where some participants transitioned from unstable employment types—such as specific contracts or commission-based work—to indefinite employment contracts. However, many participants already held stable employment upon entering the Program, limiting the potential for further improvement. A total of seventy-five respondents (1.3%) transitioned to full-time employment within six months of leaving the Program. The highest rate of such changes was seen among those receiving support under OP 10 (1.7%), with OP 9 following closely at 1.6% and OP 8 significantly lower at 0.8%.

A larger impact was observed regarding role advancement, where 10.1% of respondents reported moving to positions requiring higher qualifications or responsibilities. This was especially notable in OP 10, with 15.4% of participants experiencing such changes. Participation in activities linked to PI 10iv (20.8%) and 10iii (17.7%) showed the highest advancement rates. Additionally, participants in PI 8iv (12.1%) also experienced role advancements.



Support programs that had the most positive impact included childcare for young children (under three years), reimbursement of childcare costs for children or other dependents, career counseling, training vouchers, and social economy services. For the 2021-2027 financial period, it is recommended to prioritize:

- Care support for dependents or children,
- Career counselling and guidance,
- Training vouchers,
- Social economy services.

Evaluations indicate that childcare support for young children or reimbursement for dependents is one of the most effective forms of support, especially for enhancing employment stability among women. Consequently, it is recommended that this type of support continues to be promoted for women in precarious employment situations.

The result indicator values for the third measurement and cumulatively across all three measurements are considered satisfactory. The consistent effectiveness across male and female participants reflects positively on the program's success in supporting equal opportunities and non-discrimination.

1. Kontekst badania

Niniejszy raport powstał w związku z realizacją badania ewaluacyjnego w zakresie trzeciego pomiaru wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu”. W/w wskaźnik jest miernikiem, którego wymóg ewaluacyjny wynika z Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020.

Zgodnie z definicją zawartą na Wspólnej Liście Wskaźników Kluczowych 2014-2020 EFS (WLWK), stanowiącą zał. nr 2 do ww. Wytycznych, badany wskaźnik odnosi się do wszystkich osób pracujących, które uzyskały wsparcie Europejskiego Funduszu Społecznego jako osoby



pracujące i w ciągu 6 miesięcy po opuszczeniu Programu polepszyły swoją sytuację na rynku pracy, poprzez przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia lub z niepełnego do pełnego zatrudnienia, czy zmieniły pracę na inną, wymagającą wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub które awansowały (w tym dostały podwyżkę) w pracy.

Pomiar przeprowadzono zgodnie z wytycznymi metodologicznymi, opracowanymi przez Komisję Europejską. Pomiar ww. wskaźnika został uwzględniony w Planie Ewaluacji Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020.

Celem badania było wyliczenie osiągniętej wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu” w ramach jego trzeciego pomiaru (liczbowo i procentowo). Ponadto założono wyliczenie wartości ww. wskaźnika w sposób narastający, biorąc pod uwagę wartości wyliczone w ramach I, II i III pomiaru.

W toku prac badawczych dokonano analizy porównawczej wartości przedmiotowego wskaźnika uzyskanych w poprzednich pomiarach, podsumowując miniony okres programowania.

Za cel badania obrano również rewizję zaproponowanych uprzednio zmian w metodologii pomiaru ww. wskaźnika dla perspektywy finansowej 2021-2027.

Wyliczenie wskaźnika wymagało pozyskania danych wywołanych od ostatecznych odbiorców wsparcia realizowanego w ramach PI powiązanych z OP 8, 9 i 10 RPO WM, będących osobami pracującymi w momencie przystąpienia do projektu, którzy zakończyli udział w programie w okresie od 01.01.2021 do 31.12.2023 roku.

Przeprowadzono łącznie 5795 efektywnych wywiadów kwestionariuszowych CATI/CAWI. Wylosowana próba badawcza była reprezentatywna na poziomie PI oraz płci dla poziomu ufności rzędu 95% i błędzie maksymalnym nie przekraczającym 5% w warstwie płci.



Dzięki zastosowaniu triangulacji metod, wyniki prezentowane w raporcie zostały wzbogacone o wnioski z analizy danych zastanych (Research Desk), co pozwoliło interpretować wyliczone wartości wskaźnika w szerszym kontekście logiki zaprogramowanej interwencji oraz społeczno-ekonomicznych uwarunkowań regionu.

2. Charakterystyka regionu

Region Małopolski jest jednym z ważniejszych obszarów gospodarczych Polski, co znajduje odzwierciedlenie w jego udziale w produkcie krajowym brutto (PKB). W 2021 roku udział Małopolski w krajowym PKB wyniósł około 8,0% (GUS, 2022), co plasuje województwo w czołówce polskich regionów, zaraz za Mazowszem, Śląskiem i Wielkopolską. Wysoki poziom rozwoju gospodarczego Małopolski związany jest z silną obecnością sektorów usługowych, przemysłowych oraz rozwiniętą działalnością w zakresie innowacji i przedsiębiorczości.

Małopolska jest także regionem dynamicznie rozwijającym się, co przejawia się we wzroście wartości dodanej brutto. Sektor usług, w tym przede wszystkim usługi finansowe, handlowe, edukacyjne oraz zdrowotne, odgrywa dominującą rolę w strukturze gospodarki regionu. Przemysł, zwłaszcza zaawansowany technologicznie, przyczynia się do wzmocnienia konkurencyjności Małopolski na arenie krajowej i międzynarodowej, co z kolei przekłada się na sytuację na lokalnym rynku pracy.

Średnie wynagrodzenia w Małopolsce, choć nieco niższe niż w Warszawie czy na Śląsku, plasują region w górnej połowie zestawienia województw w Polsce pod względem zarobków. W 2022 roku średnie miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw wynosiło w Małopolsce około 6 100 zł (GUS, 2022), co jest wartością niższą od średniej krajowej, wynoszącej około 6 600 zł, ale jednocześnie wyższą niż w wielu innych regionach. Istnieje jednak znaczne zróżnicowanie płacowe w zależności od branży. Najwyższe wynagrodzenia odnotowano w sektorze informatycznym, finansowym oraz w zaawansowanych technologiach, podczas gdy w sektorach o niższej wartości dodanej, takich jak handel detaliczny, edukacja czy opieka zdrowotna, poziom wynagrodzeń jest niższy.



Analizując wynagrodzenia w ujęciu płci, zauważa się, że kobiety w Małopolsce wciąż zarabiają mniej niż mężczyźni. Wskaźnik różnicy płacowej (gender pay gap) w regionie w 2022 roku wynosił około 16%, co odzwierciedla nierówności płacowe na rynku pracy. Jest to zjawisko widoczne również na poziomie ogólnopolskim, choć stopniowo podejmowane są działania mające na celu redukcję tych dysproporcji.

Aktywność zawodowa mieszkańców Małopolski kształtuje się na poziomie zbliżonym do średniej krajowej. W 2022 roku wskaźnik aktywności zawodowej wynosił w regionie około 56% (GUS, 2022), co jest wynikiem nieco wyższym niż w poprzednich latach. Struktura demograficzna Małopolski, w której dominują osoby w wieku produkcyjnym, a także rosnąca liczba przedsiębiorstw, szczególnie małych i średnich, sprzyja utrzymaniu stabilnego poziomu zatrudnienia i aktywności zawodowej.

W kontekście aktywności zawodowej należy jednak zauważyć istotne różnice między płciami. Wskaźnik aktywności zawodowej mężczyzn w regionie wynosił w 2022 roku około 64%, natomiast wskaźnik dla kobiet wynosił około 49% (GUS, 2022). Nierówności te wynikają częściowo z tradycyjnych ról społecznych oraz obowiązków rodzinnych, które w większym stopniu obciążają kobiety. Różnice te są również związane z niższym poziomem uczestnictwa kobiet w niektórych sektorach gospodarki, szczególnie w sektorach technicznych i przemysłowych, gdzie dominuje zatrudnienie mężczyzn.

Struktura zatrudnienia w Małopolsce odzwierciedla specyfikę lokalnej gospodarki. Dominującym sektorem jest sektor usług, w którym zatrudnionych jest około 65% pracujących w regionie (GUS, 2022). Znaczącą rolę odgrywają także sektory przemysłu oraz budownictwo, które odpowiadają za 30% zatrudnienia. Udział rolnictwa w strukturze zatrudnienia jest marginalny i wynosi około 5%, co związane jest z urbanizacją regionu oraz rosnącą rolą sektorów zaawansowanych technologicznie i innowacyjnych.

W kontekście sektorowym, największe zapotrzebowanie na pracowników odnotowuje się w branżach takich jak IT, finanse, nowoczesne usługi dla biznesu oraz edukacja. Natomiast sektory o niższym poziomie rozwoju technologicznego, w tym handel detaliczny, gastronomia



i turystyka, borykają się z sezonowymi fluktuacjami w zatrudnieniu, co prowadzi do zwiększonej rotacji pracowników.

Demograficzna struktura osób czynnych zawodowo w Małopolsce wskazuje na starzenie się społeczeństwa, co stanowi wyzwanie dla rynku pracy. W 2022 roku osoby w wieku 45-64 lata stanowiły około 45% ogółu zatrudnionych, podczas gdy udział osób młodszych, w wieku 25-44 lata, wynosił około 50% (GUS, 2022). Grupa osób w wieku 15-24 lata, stanowiąca rezerwy młodej siły roboczej, to zaledwie około 5% pracujących.

Tendencje demograficzne wskazują, że w nadchodzących latach udział osób starszych na rynku pracy będzie wzrastać, co wynika z procesów starzenia się populacji oraz wydłużania okresu aktywności zawodowej. W odpowiedzi na te wyzwania region Małopolski podejmuje działania mające na celu wspieranie aktywnego i zdrowego starzenia się, w tym programy edukacyjne i szkoleniowe, które umożliwiają pracownikom starszym dostosowanie swoich kwalifikacji do zmieniających się warunków rynkowych.

Chociaż Małopolska jako całość odznacza się wysokim poziomem rozwoju gospodarczego, istnieją istotne różnice między poszczególnymi powiatami i gminami. Kraków, będący głównym ośrodkiem administracyjnym i gospodarczym regionu, wyróżnia się wyższą dynamiką wzrostu zatrudnienia oraz wyższymi płacami niż obszary wiejskie czy mniejsze miasta. Z kolei powiaty takie jak nowosądecki czy nowotarski charakteryzują się niższą aktywnością zawodową i wyższą stopą bezrobocia, co jest związane z mniejszym dostępem do dobrze płatnych miejsc pracy oraz dominacją tradycyjnych branż gospodarki.

Rynek pracy w Małopolsce, pomimo relatywnie stabilnych wskaźników zatrudnienia, stoi przed wieloma wyzwaniami. Najważniejszym z nich jest starzenie się społeczeństwa, co może prowadzić do zmniejszenia podaży siły roboczej. Niezbędne jest także zwiększenie aktywności zawodowej kobiet, zwłaszcza poprzez lepsze wsparcie godzenia życia zawodowego i rodzinnego oraz promowanie równych szans na rynku pracy.

Innym istotnym wyzwaniem jest rozwój technologii, który wymaga ciągłego podnoszenia kwalifikacji pracowników. Digitalizacja oraz automatyzacja przemysłu i usług zmieniają



strukturę zapotrzebowania na pracowników, priorytetyzując znaczenie elastyczności zawodowej i edukacji przez całe życie.

Małopolska jest jednak regionem z dużym potencjałem rozwojowym. Wysoki poziom innowacyjności, dynamiczny rozwój sektora usług, a także rosnąca aktywność przedsiębiorcza sprawiają, że region ten jest dobrze przygotowany do stawienia czoła wyzwaniom współczesnego rynku pracy. W długoterminowej perspektywie, kluczowym czynnikiem sukcesu będzie umiejętność adaptacji do zmieniających się warunków gospodarczych oraz skuteczne wykorzystanie zasobów ludzkich i technologicznych.

3. Logika zaprogramowanej interwencji

Region, charakteryzujący się dużym potencjałem gospodarczym, innowacyjnością i przedsiębiorczością, wymagał wsparcia w zakresie wzmacniania rynku pracy, integracji społecznej oraz rozwoju kompetencji. Realizowane działania miały na celu poprawę sytuacji na rynku pracy, włączenie społeczne oraz podnoszenie poziomu edukacji i kompetencji mieszkańców. Analiza opisu PI prowadzona w odniesieniu do uwarunkowań Małopolski wskazuje, że interwencja trafnie odpowiedziała na lokalne wyzwania i identyfikowany w regionie potencjał rozwojowy.

W ramach 8 Osi Priorytetowej, koncentrującej się na rynku pracy, szczególną uwagę poświęcono zwiększeniu dostępu do zatrudnienia, wspieraniu przedsiębiorczości oraz promowaniu równości płci. Działania związane z aktywizacją zawodową, obejmujące osoby długotrwale bezrobotne, bierne zawodowo oraz osoby 50+, były odpowiedzią na realne wyzwania, z jakimi boryka się region. Małopolska, mimo stosunkowo dobrej sytuacji gospodarczej, zmagająca się z niskim poziomem zatrudnienia wśród tych grup, a także z wyzwaniami związanymi z rosnącą populacją osób starszych. Programy szkoleniowe i doradcze skierowane do bezrobotnych przyczyniły się do zwiększenia ich szans na rynku pracy, zwłaszcza w kontekście nabywania nowych kwalifikacji zawodowych, co jest istotne w regionie o zróżnicowanej strukturze gospodarczej. Działania te zostały ujęte w ramach PI 8i,



8iii, 8iv oraz 8v, 8vi, które koncentrowały się na dostępie do zatrudnienia, wspieraniu przedsiębiorczości, równości płci oraz przystosowywaniu do zmian.

Dodatkowo, wsparcie dla przedsiębiorczości, szczególnie w postaci dotacji na zakładanie działalności gospodarczej, miało pozytywny wpływ na rozwój małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP), które stanowią trzon małopolskiej gospodarki. Region, charakteryzujący się dynamicznym rozwojem sektora usług oraz nowoczesnych technologii, w pełni wykorzystał potencjał wsparcia dla innowacyjnych MŚP, co przyczyniło się do tworzenia nowych miejsc pracy i wzrostu gospodarczego.

Inną istotną wartością dodaną Programu było promowanie równości płci na rynku pracy, szczególnie poprzez wspieranie kobiet w łączeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. W regionie, gdzie wskaźnik aktywności zawodowej kobiet jest niższy niż mężczyzn, działania te przyczyniły się do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy. Równocześnie stawiano na przystosowanie pracowników i przedsiębiorców do dynamicznych zmian na rynku pracy, związanych z digitalizacją oraz automatyzacją procesów. W Małopolsce, gdzie sektor nowoczesnych usług rozwija się w szybkim tempie, wsparcie w podnoszeniu kompetencji cyfrowych i technologicznych było niezbędne dla utrzymania konkurencyjności regionu.

Interwencja realizowana w ramach OP 8 ukierunkowana została na promowanie trwałego i wysokiej jakości zatrudnienia oraz wspieranie mobilności pracowników. Podejmowano różnorodne działania mające na celu zwiększenie aktywności zawodowej, wspieranie przedsiębiorczości oraz adaptację pracowników i pracodawców do zmian na rynku pracy.

Oś Priorytetowa 9, koncentrująca się na włączeniu społecznym, była odpowiedzią na wyzwania związane z wykluczeniem społecznym i ubóstwem, które dotyczą zwłaszcza mieszkańców obszarów wiejskich i osoby długotrwale bezrobotne. Programy aktywizujące społecznie i zawodowo osoby zagrożone wykluczeniem, takie jak doradztwo zawodowe i szkolenia, miały na celu zwiększenie ich szans na rynku pracy oraz poprawę sytuacji ekonomicznej. Działania te były realizowane w ramach PI 9i oraz 9iv, które dotyczyły aktywnego włączenia oraz ułatwienia dostępu do usług społecznych i zdrowotnych.



Małopolska, mimo stosunkowo wysokiego poziomu rozwoju gospodarczego, boryka się z nierównościami społecznymi, które zaprogramowane wsparcie miało na celu niwelować. Rozwijano dostęp do wysokiej jakości usług społecznych i zdrowotnych, co było istotne dla mieszkańców obszarów o ograniczonej dostępności do takich świadczeń, szczególnie w kontekście rosnących potrzeb zdrowotnych i opiekuńczych starzejącego się społeczeństwa.

Ważnym elementem działań zaprogramowanych na poziomie OP 9 było wspieranie przedsiębiorczości społecznej, która w regionie charakteryzującym się dużym potencjałem w tym obszarze odgrywała istotną rolę w reintegracji osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy. Przedsiębiorstwa społeczne, dzięki wsparciu finansowemu i doradczemu, tworzyły miejsca pracy dla osób zagrożonych marginalizacją, co miało pozytywny wpływ na rozwój społeczno-ekonomiczny regionu.

Z kolei w ramach Osi Priorytetowej 10, skoncentrowanej na interwencji w obszarze wiedzy i kompetencjach, prowadzono działania mające na celu poprawę jakości edukacji oraz lepsze dostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy. Małopolska, z silnie rozwiniętym sektorem usług i nowoczesnych technologii, potrzebowała inwestycji w kapitał ludzki. Projekty w zakresie przeciwdziałania przedwczesnemu kończeniu edukacji, w tym rozwój edukacji przedszkolnej i wsparcie szkół zawodowych, miały na celu podniesienie poziomu wykształcenia i umiejętności uczniów, co w długoterminowej perspektywie przyczynia się do wzmocnienia konkurencyjności regionu. PI 10i, 10iii oraz 10iv, obejmowały zapewnienie dostępu do dobrej jakości edukacji, promowanie elastycznych ścieżek kształcenia oraz dostosowanie systemów kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Istotnym elementem interwencji było również promowanie kształcenia przez całe życie, szczególnie poprzez rozwój kompetencji kluczowych, takich jak umiejętności cyfrowe i języki obce. W regionie, gdzie rośnie zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników, szczególnie w sektorze IT i nowoczesnych usług dla biznesu, tego rodzaju wsparcie należy postrzegać jako kluczowe w kontekście podnoszenia kwalifikacji dorosłych oraz adaptacji pracowników i pracodawców do zmieniającego się rynku pracy. Ponadto dostosowanie systemu kształcenia do potrzeb gospodarki opartej na wiedzy, w tym współpraca szkół z



pracodawcami, miało istotny wpływ na przygotowanie młodzieży i młodych dorosłych do pracy w zawodach deficytowych.

Systematyzując, interwencje prowadzone w ramach Osi Priorytetowych 8, 9 i 10 były dobrze dostosowane do specyfiki i potrzeb Małopolski, co pozwoliło na skuteczne wykorzystanie regionalnego potencjału oraz wsparcie zrównoważonego rozwoju regionu w kontekście dynamicznych zmian na rynku pracy i kluczowych wyzwań społecznych.



4. Prezentacja wyników badania

Niniejszy rozdział prezentuje kluczowe wyniki przedmiotowego badania ewaluacyjnego. Podobnie jak w przypadku poprzednich edycji, prowadzone analizy miały na celu weryfikację efektów wsparcia zrealizowanego w ramach interwencji RPO WM w obszarze rynku pracy. Miarą efektów w/w interwencji pozostaje, m.in. osiągnięta wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego pn. „Liczba osób, które poprawiły swoją sytuację na rynku pracy 6 miesięcy od opuszczenia Programu”. Podstawę wyliczenia wartości wskaźnika stanowią osoby, które 6 miesięcy po opuszczeniu Programu poprawiły swoją sytuację na rynku, względem tej, w której znajdowały się w momencie przystąpienia do udziału we wsparciu, poprzez:

- przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia i/lub
- przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia i/lub
- zmianę pracy lub stanowiska na inne wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub awans.

Trzecim pomiarem wskaźnika objęto ostatecznych odbiorców wsparcia realizowanego w ramach Działań/Poddziałań 8, 9 i 10 OP RPO WM, będących osobami pracującymi na moment przystąpienia do projektu, którzy zakończyli udział w projekcie w okresie od 01.01.2021 do 31.12.2023. Osiągnięta wartość wskaźnika w dalszej części rozdziału zaprezentowane zostały na poziomie PI, w ramach których uczestnicy realizowali wsparcie, przedstawiono je z uwzględnieniem podziału na płeć badanych. Rzeczywista osiągnięta w próbie wartość wskaźnika została wyliczona na podstawie danych wywołanych pochodzących z 5795 wywiadów kwestionariuszowych.

W kontekście wniosków i analiz opisywanych w dalszej części raportu, warto przypomnieć, iż próba badawcza była reprezentatywna na poziomie PI i płci dla założonego poziomu ufności



rzędu 95% oraz wartości maksymalnego błędu badania nieprzekraczającej 5% w warstwie PI/płeć.



Tabela 1 Badani objęci wsparciem w ramach poszczególnych PI – w podziale na płeć

		Kobieta Liczebność	Mężczyzna Liczebność	Ogółem Liczebność	Kobieta %	Mężczyzna %	Ogółem %
OP 8	8(iv)	321	173	494	5,5%	3,0%	8,5%
	8(v)	573	568	1141	9,9%	9,8%	19,7%
	8(vi)	380	346	726	6,5%	6,0%	12,5%
	Ogółem	1274	187	2361	22,0%	18,8%	40,7%
OP 9	9(i)	234	121	355	4,0%	2,1%	6,1%
	9(iv)	362	314	676	6,3%	5,4%	11,7%
	9(v)	271	200	471	4,7%	3,5%	8,2%
	Ogółem	867	635	1502	15,0%	10,9%	25,9%
OP 10	10(i)	345	161	506	6,0%	2,8%	8,7%
	10(iii)	368	371	739	6,4%	6,4%	12,8%
	10(iv)	318	369	687	5,5%	6,4%	11,9%
	Ogółem	1031	901	1932	17,8%	15,5%	33,3%
Ogółem		3172	2623	5795	54,7%	45,3%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI/CAWI, N=5795

Spośród respondentów badania ankietowego 54,7% stanowiły uczestniczki Programu, które dominowały również na poziomie każdej z objętych ewaluacją OP. Udział uczestników wsparcia realizowanego w ramach poszczególnych OP odpowiadał temu w populacji badania. Spośród 5795 badanych 40,7% stanowili uczestnicy PI 8iv, 8v oraz 8vi, kolejne 33,3% brało udział w Programie w ramach PI 10i, 10iii oraz 10iv. Pozostałe 25,9% badanych było osobami objętymi wsparciem realizowanym na poziomie PI 9i, 9iv oraz 9v.

Na poziomie OP 8 (PI 8iv, 8v, 8vi), najczęściej realizowaną formą wsparcia były usługi rozwojowe dla pracowników przedsiębiorstw. Skorzystało z nich 44,4% badanych objętych Programem w ramach OP 8. W grupie ankietowanych to mężczyźni (49,0%) częściej korzystali z tego rodzaju wsparcia niż kobiety (40,4%). Szczególnie wysoki odsetek objętych wsparciem w postaci usług rozwojowych odnotowano na poziomie PI 8v, gdzie odpowiadała 91,8%.

Kolejne 20,9% badanych objętych wsparciem w ramach OP 8 korzystało z pomocy w formie opieki nad dzieckiem do lat 3 lub refundacji kosztów opieki nad dziećmi. Warto zwrócić uwagę na fakt, iż kobiety (25,2%) stosunkowo częściej korzystały z tego rodzaju pomocy - w porównaniu do mężczyzn (15,9%). Na poziomie PI 8iv wszyscy uczestnicy Programu objęci niniejszym badaniem ewaluacyjnym (100,0%) skorzystało właśnie z tej formy wsparcia, co wynikało z logiki zaprogramowanych działań.

Nieco niższy odsetek badanych uczestników Programu skorzystał z usługi zdrowotnej/medycznej - 20,2%, częściej byli to mężczyźni (21,3%) niż kobiety (19,2%). Z kolei zwrot kosztów przejazdu lub zakwaterowania był rzadko realizowaną formą wsparcia tak przez uczestników, jak i uczestniczki Programu – dotyczył bowiem 3,3% biorących udział w działaniach powiązanych z OP 8.

W przypadku respondentów, którzy uczestniczyli we wsparciu realizowanym w ramach PI 9i, 9iv, 9v przyjętych dla OP 9, najliczniejszą grupę stanowiły osoby korzystające z usługi społecznej świadczonej w interesie ogólnym lub usługi wsparcia ekonomii społecznej. Stanowili odpowiednio 28,6% oraz 28,2%. Wśród ankietowanych uczestników projektów dofinansowanych z PI 9i, 9iv oraz 9v najmniej liczną grupą były osoby objęte wsparciem w postaci programów zdrowotnych (1,2%) oraz szkolenia/kursy (0,2%).

Szkolenia/kursy zdecydowanie częściej były realizowane przez badanych, którzy uczestniczyli w Programie w ramach OP 10, gdzie stanowili 26,2% objętych wsparciem. Była to druga pod względem liczebności grupa ankietowanych objętych wsparciem realizowanym w ramach tej OP. Natomiast najczęściej realizowaną formą wsparcia było doradztwo, z którego skorzystało 38,3% zakwalifikowanych do udziału w działaniach zaprogramowanych na tym poziomie.

Należy wskazać, że wysoki odsetek w tej grupie badanych stanowili także uczestnicy Programu, którzy skorzystali ze wsparcia w formie bonu (23,2%).

Szczegółowe zestawienia danych nt. struktury wsparcia realizowanego przez uczestników Programu, którzy weszli do próby badawczej, przedstawione zostały w Tabeli 2 zamieszczonej na kolejnych stronach raportu.



Tabela 2 Struktura wsparcia realizowanego przez uczestników badania – w podziale na PI oraz płeć

PI	Forma wsparcia	Kobieta Liczebność	Kobieta %	Mężczyzna Liczebność	Mężczyzna %	Ogółem Liczebność	Ogółem %
8(iv)	opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi lub inną osobą zależną	321	100,0%	173	100,0%	494	100,0%
	Ogółem	321	100,0%	173	100,0%	494	100,0%
8(v)	program outplacementowy	55	9,6%	35	6,2%	90	7,9%
	usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa	515	89,9%	533	93,8%	1048	91,8%
	zwrot kosztów przejazdu, zakwaterowania	3	0,5%	0	0,0%	3	0,3%
	Ogółem	573	100,0%	568	100,0%	1141	100,0%
8(vi)	doradztwo	90	23,7%	51	14,7%	141	19,4%
	program zdrowotny	12	3,2%	17	4,9%	29	4,0%
	szkolenie/ kurs	2	0,5%	2	0,6%	4	0,6%
	usługa zdrowotna/medyczna	244	64,2%	232	67,1%	476	65,6%
	zwrot kosztów przejazdu, zakwaterowania	32	8,4%	44	12,7%	76	10,5%
	Ogółem	380	100,0%	346	100,0%	726	100,0%
Ogółem	usługa rozwojowa dla pracownika przedsiębiorstwa	515	40,4%	533	49,0%	1048	44,4%
	opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi lub inną osobą zależną	321	25,2%	173	15,9%	494	20,9%
	usługa zdrowotna/medyczna	244	19,2%	232	21,3%	476	20,2%
	doradztwo	90	7,1%	51	4,7%	141	6,0%
	program outplacementowy	55	4,3%	35	3,2%	90	3,8%
	zwrot kosztów przejazdu, zakwaterowania	35	2,7%	44	4,0%	79	3,3%
	program zdrowotny	12	0,9%	17	1,6%	29	1,2%
	szkolenie/ kurs	2	0,2%	2	0,2%	4	0,2%
	Ogółem	1274	100,0%	187	100,0%	2361	100,0%
9(i)	usługa aktywnej integracji	234	100,0%	121	100,0%	355	100,0%
	Ogółem	234	100,0%	121	100,0%	355	100,0%
9(iv)	doradztwo	16	4,4%	21	6,7%	37	5,5%
	doskonalenie zawodowe	2	0,6%	0	0,0%	2	0,3%

PI	Forma wsparcia	Kobieta Liczebność	Kobieta %	Mężczyzna Liczebność	Mężczyzna %	Ogółem Liczebność	Ogółem %
	inne	8	2,2%	42	13,4%	50	7,4%
	program zdrowotny	3	0,8%	0	0,0%	3	0,4%
	szkolenie/ kurs	30	8,3%	45	14,3%	75	11,1%
	usługa społeczna świadczona w interesie ogólnym	236	65,2%	193	61,5%	429	63,5%
	usługa zdrowotna/medyczna	57	15,7%	12	3,8%	69	10,2%
	zwrot kosztów przejazdu, zakwaterowania	10	2,8%	1	0,3%	11	1,6%
	Ogółem	362	100,0%	314	100,0%	676	100,0%
9(v)	doradztwo	5	1,8%	3	1,5%	8	1,7%
	inne	30	11,1%	10	5,0%	40	8,5%
	usługa wsparcia ekonomii społecznej	236	87,1%	187	93,5%	423	89,8%
	Ogółem	271	100,0%	200	100,0%	471	100,0%
Ogółem	usługa społeczna świadczona w interesie ogólnym	236	27,2%	193	30,4%	429	28,6%
	usługa wsparcia ekonomii społecznej	236	27,2%	187	29,4%	423	28,2%
	usługa aktywnej integracji	234	27,0%	121	19,1%	355	23,6%
	inne	38	4,4%	52	8,2%	90	6,0%
	szkolenie/ kurs	30	3,5%	45	7,1%	75	5,0%
	usługa zdrowotna/medyczna	57	6,6%	12	1,9%	69	4,6%
	doradztwo	21	2,4%	24	3,8%	45	3,0%
	zwrot kosztów przejazdu, zakwaterowania	10	1,2%	1	0,2%	11	0,7%
	program zdrowotny	3	0,3%	0	0,0%	3	0,2%
	doskonalenie zawodowe	2	0,2%	0	0,0%	2	0,1%
	Ogółem	867	100,0%	635	100,0%	1502	100,0%
10(i)	doskonalenie zawodowe	12	3,5%	19	11,8%	31	6,1%
	inne	11	3,2%	6	3,7%	17	3,4%
	studia/ kształcenie podyplomowe	5	1,4%	2	1,2%	7	1,4%
	szkolenie/ kurs	213	61,7%	87	54,0%	300	59,3%

PI	Forma wsparcia	Kobieta Liczebność	Kobieta %	Mężczyzna Liczebność	Mężczyzna %	Ogółem Liczebność	Ogółem %
	Wsparcie z wykorzystania TIK	104	30,1%	47	29,2%	151	29,8%
	Ogółem	345	100,0%	161	100,0%	506	100,0%
10(iii)	doradztwo	368	100,0%	371	100,0%	739	100,0%
	Ogółem	368	100,0%	371	100,0%	739	100,0%
10(iv)	bon	97	30,5%	351	95,1%	448	65,2%
	staż/ praktyka	3	0,9%	2	0,5%	5	0,7%
	studia licencjackie/magisterskie	1	0,3%	0	0,0%	1	0,1%
	studia/ kształcenie podyplomowe	12	3,8%	8	2,2%	20	2,9%
	szkolenie/ kurs	198	62,3%	8	2,2%	206	30,0%
	Wsparcie z wykorzystania TIK	7	2,2%	0	0,0%	7	1,0%
	Ogółem	318	100,0%	369	100,0%	687	100,0%
Ogółem	doradztwo	368	35,7%	371	41,2%	739	38,3%
	szkolenie/ kurs	411	39,9%	95	10,5%	506	26,2%
	bon	97	9,4%	351	39,0%	448	23,2%
	Wsparcie z wykorzystania TIK	111	10,8%	47	5,2%	158	8,2%
	doskonalenie zawodowe	12	1,2%	19	2,1%	31	1,6%
	studia/ kształcenie podyplomowe	17	1,6%	10	1,1%	27	1,4%
	inne	11	1,1%	6	0,7%	17	0,9%
	staż/ praktyka	3	0,3%	2	0,2%	5	0,3%
	studia licencjackie/magisterskie	1	0,1%	0	0,0%	1	0,1%
	Ogółem	1031	100,0%	901	100,0%	1932	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI/CAWI, N=5795

Warto zwrócić również uwagę na fakt, iż większość uczestników posiadała wyższe wykształcenie. Prawidłowość ta występowała na poziomie wszystkich OP jak i większości PI. Wyjątki stanowiły PI 9i, 10iii oraz 10iv w przypadku, których dominowali badani posiadający wykształcenie ponadgimnazjalne. Obserwowana prawidłowość wynika z charakterystyki ostatecznych beneficjentów Programu, do których kierowano wsparcie:

PI 9i - adresowane było do osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, wspierając ich aktywizację zawodową i społeczną, a także integrację z rynkiem pracy.

PI 10iii - skupiało się na rozwoju kompetencji osób dorosłych, szczególnie w zakresie umiejętności kluczowych i zawodowych, co miało ułatwić im przystosowanie do zmieniających się wymagań rynku pracy.

PI 10iv - wspierało osoby młode, do 29. roku życia, poprzez programy poprawiające ich szanse na zatrudnienie i adaptację w środowisku pracy w Małopolsce.

Wydaje się, iż programy wsparcia przyciągają w dużej mierze osoby już wykształcone, które mogą poszukiwać dalszego rozwoju zawodowego lub zmiany kariery.

Wysoki odsetek uczestników z wyższym wykształceniem może także odzwierciedlać rosnące znaczenie kwalifikacji na dzisiejszym rynku pracy, gdzie umiejętności specjalistyczne są szczególnie cenione. Analiza poziomu wykształcenia uczestników wskazuje na zróżnicowanie poziomu formalnego wykształcenia, co nie pozostaje bez wpływu na podejmowane przez nich strategie zawodowe. Odmienne perspektywy rozwoju zawodowego determinowane przez posiadane kwalifikacje i doświadczenie zawodowe mogą wpływać na efektywność interwencji w poszczególnych PI. Wykształcenie należy postrzegać jako czynnik, który warto uwzględniać przy ocenie rezultatów interwencji.

Tabela 3 Struktura wykształcenia badanych – na poziomie PI

OP	PI	niższe niż podstawowe (ISCED 0)	podstawowe (ISCED 1)	gimnazjalne (ISCED 2)	ponad-gimnazjalne (ISCED 3)	policealne (ISCED 4)	wyższe (ISCED 5-8)	Ogółem
OP 8	8(iv)	0,0%	0,2%	0,6%	12,8%	12,6%	73,9%	100,0%



OP	PI	niższe niż podstawowe (ISCED 0)	podstawowe (ISCED 1)	gimnazjalne (ISCED 2)	ponad-gimnazjalne (ISCED 3)	policealne (ISCED 4)	wyższe (ISCED 5-8)	Ogółem
	8(v)	0,1%	0,7%	1,0%	25,2%	15,3%	57,8%	100,0%
	8(vi)	0,0%	2,2%	0,4%	22,7%	17,9%	56,7%	100,0%
	Ogółem	0,0%	1,1%	0,7%	21,8%	15,5%	60,8%	100,0%
OP 9	9(i)	0,0%	7,6%	2,5%	58,6%	8,2%	23,1%	100,0%
	9(iv)	0,0%	1,9%	0,7%	25,1%	17,2%	55,0%	100,0%
	9(v)	0,0%	0,2%	0,0%	7,4%	7,2%	85,1%	100,0%
	Ogółem	0,0%	2,7%	0,9%	27,5%	11,9%	56,9%	100,0%
OP 10	10(i)	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,4%	98,8%	100,0%
	10(iii)	0,0%	1,6%	1,2%	51,7%	3,0%	42,5%	100,0%
	10(iv)	0,0%	1,0%	1,5%	58,1%	1,9%	37,6%	100,0%
	Ogółem	0,0%	1,0%	1,0%	40,6%	1,9%	55,5%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI/CAWI, N=5795

Na potrzebę, prezentowanych w dalszej części rozdziału, interpretacji osiągniętych wartości wskaźnika warto przeanalizować strukturę wieku badanych uczestników wsparcia. Wiek postrzegać należy jako czynnik oddziałujący na sytuację zawodową uczestników Programu, kształtujący potencjał zmiany sytuacji na rynku pracy. Wywiera wpływ nie tylko na dostęp do zatrudnienia, ale koreluje również z warunkami pracy, mobilnością zawodową oraz możliwością rozwoju zawodowego. Zarówno osoby młode, jak i starsze napotykają na specyficzne bariery i wyzwania, które różnicują ich sytuację w zakresie zatrudnienia. Problem wieku na rynku pracy ma charakter interdyscyplinarny, obejmując aspekty ekonomiczne, społeczne oraz psychologiczne. Wśród badanych najmniej liczną grupą uczestników programu były osoby młode tj. do 25 r.ż. Na poziomie wszystkich OP wyraźnie dominowały osoby w wieku 25-50 lat.



Tabela 4 Struktura wieku badanych – na poziomie PI

OP	PI	mniej niż 25 lat	25-50 lat	50+ lat	54+ lat	Ogółem
OP 8	8(iv)	1,2%	98,8%	0,0%	0,0%	100,0%
	8(v)	11,1%	76,1%	12,8%	7,8%	100,0%
	8(vi)	0,4%	49,2%	50,4%	33,3%	100,0%
	Ogółem	5,8%	72,6%	21,7%	14,0%	100,0%
OP 9	9(i)	6,2%	78,0%	15,8%	10,7%	100,0%
	9(iv)	3,0%	75,6%	21,4%	15,4%	100,0%
	9(v)	2,1%	87,0%	10,8%	7,9%	100,0%
	Ogółem	3,5%	79,8%	16,8%	11,9%	100,0%
OP 10	10(i)	1,4%	73,1%	25,5%	18,4%	100,0%
	10(iii)	2,3%	88,0%	9,7%	4,6%	100,0%
	10(iv)	1,0%	90,1%	8,9%	5,5%	100,0%
	Ogółem	1,6%	84,8%	13,6%	8,5%	100,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI/CAWI, N=5795

Warto zwrócić uwagę na strukturę wieku wśród badanych uczestniczących we wsparciu realizowanym w ramach PI 8iv, gdzie osoby 50+ stanowiły 50,4% osób – w tym 33,3% było powyżej 54 r.ż. Wysoki odsetek uczestników 50+ odnotowano również w przypadku PI 10 i oraz PI 9iv, stanowili odpowiednio 25,5% oraz 21,4% badanych. Natomiast jeśli chodzi o najmłodszych uczestników wsparcia, ich udział był stosunkowo największy w PI 8v. Kształtował się na poziomie 11,1%.

Osoby młode, wchodzące na rynek pracy, napotykają na szereg trudności związanych z brakiem doświadczenia zawodowego, niskimi kwalifikacjami oraz niepewnością zatrudnienia.

Młodzi pracownicy częściej narażeni są na zatrudnienie w ramach elastycznych form pracy, takich jak umowy czasowe, umowy zlecenia czy praca w niepełnym wymiarze godzin, co ogranicza ich stabilność zatrudnienia i możliwość planowania długoterminowej kariery. W Polsce, według danych Głównego Urzędu Statystycznego (GUS) z 2023 roku, niemal 56% pracujących osób w wieku 15-24 lata było zatrudnionych na czas określony, co nadal jest jednym z najwyższych wskaźników w Europie.



Pomimo tych wyzwań, młodzi pracownicy cechują się elastycznością oraz zdolnością do adaptacji w dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy, szczególnie w kontekście nowych technologii. Niemniej jednak wyzwaniem stanowi konieczność lepszego powiązania systemu edukacyjnego z rynkiem pracy, aby umożliwić młodym ludziom skuteczniejsze wejście na rynek pracy.

Wiek dojrzały, szczególnie po 50. roku życia, również wiąże się z licznymi wyzwaniami na rynku pracy. W kontekście starzejącego się społeczeństwa problematyka zatrudnienia starszych pracowników nabiera coraz większego znaczenia. Z jednej strony, osoby starsze mogą posiadać bogate doświadczenie zawodowe i umiejętności specyficzne dla danego zawodu, co może być cennym zasobem dla pracodawców. Z drugiej jednak strony, starsi pracownicy często napotykają na bariery w postaci dyskryminacji wiekowej, niskiej mobilności zawodowej oraz trudności z adaptacją do nowych technologii.

Według danych OECD z 2023 roku, stopa zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w Polsce wynosiła około 55%, co nadal plasuje Polskę poniżej średniej europejskiej wynoszącej około 60%. Pomimo postępującego procesu starzenia się społeczeństwa, starsi pracownicy są często wypierani z rynku pracy z powodu stereotypów dotyczących ich mniejszej produktywności, słabszego zdrowia czy oporu wobec zmian technologicznych. Badania pokazują, że starsi pracownicy są częściej zwalniani i rzadziej ponownie zatrudniani, co zwiększa ryzyko długotrwałego bezrobocia w tej grupie wiekowej.

Ageizm, czyli dyskryminacja wiekowa, pozostaje poważnym wyzwaniem na europejskim rynku pracy, a jego skutki są szczególnie odczuwalne przez osoby powyżej 50. roku życia. Według badań Eurofound z 2024 roku starsi pracownicy często napotykają bariery w dostępie do szkoleń i możliwości rozwoju zawodowego, co ogranicza ich perspektywy awansu i stabilności zawodowej.¹ Mimo że przepisy unijne, takie jak Dyrektywa o Równości Zatrudnienia, zabraniają dyskryminacji ze względu na wiek, uprzedzenia wiekowe są nadal obecne w środowiskach pracy.

Aktualne działania polityczne, takie jak nowe wytyczne w ramach Europejskiego Filara Praw Socjalnych, promują programy zdrowotne w miejscu pracy i dostosowanie warunków pracy

¹ Eurofound. *Living longer, working longer: How to further activate an ageing workforce*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2024.



do potrzeb starszych pracowników. Programy takie mają potencjał zwiększenia ich aktywności zawodowej, chociaż badania wskazują, że część starszych pracowników – zwłaszcza kobiety – opuszcza rynek pracy wcześniej, co pogłębia różnice dochodowe, co pogłębia różnice dochodowe oraz wpływa na wysokość przyszłych świadczeń emerytalnych. Skutkiem tego są także ograniczone możliwości finansowe na emeryturze, co szczególnie dotyczy kobiety, które często pracowały w niżej opłacanych sektorach lub pełniły obowiązki opiekuńcze. W związku z tym polityka rynku pracy musi uwzględniać zarówno kwestie zdrowotne i wsparcie starszych pracowników, jak i działania wyrównujące szanse dochodowe, aby przeciwdziałać ryzyku ubóstwa na emeryturze wśród starszych osób.

Ponadto wdrażane są narzędzia polityczne m.in. Zestaw narzędzi dla działania w zakresie zmian demograficznych Komisji Europejskiej, które wspierają kraje członkowskie w zarządzaniu zmianami demograficznymi. Programy aktywizacji zawodowej, takie jak szkolenia cyfrowe oraz te z kompetencji zielonych, coraz częściej są adresowane do starszych pracowników, co pomaga w dostosowaniu ich umiejętności do zmieniających się wymagań rynku pracy². Jednak na dzień dzisiejszy zaleca się, aby dokonując oceny efektów wsparcia, którego główną grupą beneficjentów były osoby w wieku 50+, uwzględnić relatywnie niższy obiektywny potencjał poprawy sytuacji na rynku pracy w tej grupie wiekowej.

² Eurofound. *Europejskie wyzwania demograficzne: Jak promować aktywizację zawodową starszych pracowników*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2023.



4.1. Wartość wskaźnika osiągnięta w pomiarze III

Dane zgromadzone w ramach III pomiaru wartości wskaźnika długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu” posłużyły do oszacowania wartości brutto, jak i netto ww. wskaźnika. Wyliczenie wartości liczbowej, jak i procentowej wskaźnika brutto oraz netto wymagało określenia liczby osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu. Przez poprawę sytuacji na rynku pracy rozumie się:

1. Przejście z niepewnego do pewnego zatrudnienia

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

lub/i

2. Przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia

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

lub/i

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

„kompetencje” należy rozumieć jako udowodnioną zdolność wykorzystywania wiedzy, kwalifikacji oraz umiejętności indywidualnych, społecznych i/lub metodologicznych w pracy lub nauce oraz w rozwoju zawodowym i osobistym;

„kwalifikacje” należy rozumieć jako formalny wynik oceny i walidacji, który uzyskuje się w sytuacji, kiedy właściwy organ uznaje, że dana osoba osiągnęła efekty uczenia się spełniające określone standardy.

„umiejętności” należy rozumieć jako zdolność do stosowania wiedzy i korzystania z know-how w celu wykonywania zadań i rozwiązywania problemów.

Lub/i

4. awans w pracy

„awans w pracy” rozumiany jest jako zmiana stanowiska pracy na inne, wiążące się z lepszymi zarobkami lub wyższym prestiżem.

Rozróżnienie między wartością brutto oraz netto wskaźnika jest o tyle istotne, że przy wyliczaniu wartości wskaźnika netto dodatkowo bierze się pod uwagę subiektywną ocenę wpływu udziału w projekcie na zmianę sytuacji na rynku pracy. Wskaźnik netto określa zatem liczbę uczestników programu znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, którzy dodatkowo stwierdzili, że dostrzegają zależności pomiędzy udziałem w projekcie a zmianą swojej sytuacji na rynku pracy.

4.1.1. Wartość brutto wskaźnika

Osiągnięta w próbie badawczej wartość przedmiotowego wskaźnika brutto pozwala wnioskować, iż 6 miesięcy po zakończeniu udziału w Programie, 909 uczestników poprawiło swoją sytuację na rynku pracy, względem tej charakteryzującej ich w momencie przystępowania do udziału we wsparciu. Odpowiada to wartości procentowej wskaźnika równej 15,7%. Warto zwrócić uwagę na bardzo małe zróżnicowanie wartości wskaźnika-rzędu 0,2%, na poziomie płci badanych. Poprawa sytuacji na rynku pracy stała się udziałem 15,6% badanych uczestniczek wsparcia (494 osoby) oraz 15,8% uczestników (415 osób). Skuteczność prowadzonej interwencji w grupie kobiet i mężczyzn była zbliżona, co sugeruje, iż zaprogramowane wsparcie zostało dostosowane do zdywersyfikowanych potrzeb, „szans” i „wyzwań” każdej z płci.



Zdecydowanie większą zmienność wartości wskaźnika odnotowano na poziomie OP i PI Programu, co potwierdzają rozkłady danych zaprezentowane w poniższej tabeli:

Tabela 5 Wartość brutto wskaźnika rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu” pomiar III – przedstawiona liczbowo i % na poziomie PI/płci

OP	PI	Kobieta liczebność	Mężczyzna liczebność	Ogółem liczebność	Kobieta %	Mężczyzna %	Ogółem %
OP 8	8(iv)	66	16	82	20,6%	9,2%	16,6%
	8(v)	86	72	158	15,0%	12,7%	13,8%
	8(vi)	19	11	30	5,0%	3,2%	4,1%
	Ogółem	171	99	270	13,4%	9,1%	11,4%
OP 9	9(i)	31	20	51	13,2%	16,5%	14,4%
	9(iv)	39	24	63	10,8%	7,6%	9,3%
	9(v)	55	37	92	20,3%	18,5%	19,5%
	Ogółem	125	81	206	14,4%	12,8%	13,7%
OP 10	10(i)	49	9	58	14,2%	5,6%	11,5%
	10(iii)	86	96	182	23,4%	25,9%	24,6%
	10(iv)	63	130	193	19,8%	35,2%	28,1%
	Ogółem	198	235	433	19,2%	26,1%	22,4%
Ogółem		494	415	909	15,6%	15,8%	15,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI/CAWI, N= 5795

Wyliczone dla pomiaru III wartości wskaźnika świadczą o tym, że interwencja zaprogramowana w ramach OP 10 cechowała się najwyższą skutecznością – w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu znalazło się 22, 4% badanych uczestników Programu, przy czym odsetek ten w grupie mężczyzn był wyższy (26,1%) niż wśród kobiet (19,2%). Dla OP 8 i 9 wskaźnik przyjął relatywnie niższe wartości, kolejno 11,4% oraz 13,7%. Odwrotnie niż w przypadku OP 10, udział kobiet, które poprawiły swoją sytuację zawodową, był wyższy niż mężczyzn. Dla OP 8 kształtował się na poziomie 13,4% dla kobiet i 9,1% dla mężczyzn, a w przypadku OP 9 wynosił odpowiednio 14,4% do 12,8%.

Analizując szczegółowe rozkłady częstości na poziomie OP 8, zaobserwowano zróżnicowanie w skuteczności wsparcia na poziomie poszczególnych PI. Dla PI 8iv wskaźnik w grupie kobiet wyniósł 20,6%, podczas gdy dla mężczyzn osiągnął 9,2%, co dało uśrednioną wartość



odpowiadającą 16,6%. Wyniki te wskazują, na relatywnie wyższy poziom skuteczności, trafności oraz użyteczności wsparcia realizowanego w formie opieki nad dzieckiem do lat 3/ refundacji kosztów opieki nad dziećmi lub inną osobą zależną w przypadku kobiet. Wydaje się, iż obserwowaną prawidłowość należy łączyć z wyższym zapotrzebowaniem na tego rodzaju wsparcie wśród tej grupy społecznej, które może wynikać z tradycyjnego podziału ról- kluczowej roli kobiet w pełnieniu obowiązków wychowawczych i opiekuńczych.

W wielu gospodarstwach domowych to kobiety odpowiadają za opiekę nad dziećmi i osobami zależnymi, co często ogranicza ich możliwości podejmowania pracy zarobkowej, szczególnie na pełen etat. Wsparcie w postaci refundacji kosztów opieki nad dziećmi ułatwia im łączenie życia zawodowego z obowiązkami rodzinnymi, umożliwiając powrót na rynek pracy lub zwiększenie aktywności zawodowej. Tego typu interwencje mają szczególne znaczenie w województwie małopolskim, gdzie brak dostatecznej infrastruktury opiekuńczej, zwłaszcza na obszarach wiejskich i w małych miejscowościach, dodatkowo ogranicza możliwości zawodowe kobiet.

Ponadto refundacja kosztów opieki nad dziećmi stanowi istotny czynnik zachęcający kobiety do podejmowania stabilnego zatrudnienia, szczególnie w kontekście kosztów opieki, które często przewyższają możliwości finansowe rodzin o średnich dochodach. Kobiety, które otrzymują takie wsparcie, mogą bardziej efektywnie zarządzać swoim czasem i lepiej koncentrować się na rozwoju zawodowym, co zwiększa ich szanse na stabilne zatrudnienie w dłuższej perspektywie czasowej. Małopolski rynek pracy, charakteryzujący się dużą liczbą miejsc pracy w sektorze usług, oferuje relatywnie niską liczbę elastycznych form pracy, co powoduje, że bez odpowiedniego wsparcia w zakresie opieki nad dziećmi, wiele kobiet rezygnuje z pełnoetatowego zatrudnienia.

Warto również zauważyć, że zróżnicowanie regionalne w dostępności publicznych placówek opiekuńczych w Małopolsce sprawia, że kobiety z obszarów wiejskich i małych miast są w większym stopniu zależne od takich form wsparcia, co czyni programy refundacji kosztów opieki kluczowym narzędziem w zwiększaniu ich aktywności zawodowej.



Z kolei na poziomie PI 8v różnice w wartości wskaźnika między grupą kobiet i mężczyzn były zdecydowanie mniejsze. Odsetek kobiet, które poprawiły swoją sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, osiągnął 15,0% a wśród mężczyzn 12,7% - ogółem 13,8%. Także dla PI 8vi zróżnicowanie wartości wskaźnik na poziomie płci było umiarkowane. Dla kobiet wskaźnik przyjął wartość 5,0%, gdzie wśród mężczyzn było to 3,2% - ogółem 4,1%.

Opisywane tendencje pozwalają wnioskować o relatywnie lepszych efektach wsparcia zaprogramowanego w ramach OP 8 w grupie kobiet, bowiem stosunkowo częściej dochodziło do poprawy ich sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza w przypadku uczestnictwa w działaniach realizowanych na poziomie PI 8iv.

Podobnie, analizując dane dla OP 9, można dostrzec zróżnicowanie w rezultatach interwencji prowadzonej w ramach poszczególnych PI.

W ramach PI 9i uczestnicy Programu korzystali z usługi aktywnej integracji. W przypadku wskazanego PI to mężczyźni uzyskali wyższy wskaźnik rezultatu - 16,5%, podczas gdy w grupie kobiet wyniósł 13,2%, tj. o 1,2 pp. mniej od wartości ogółem. Dane pozwalają wnioskować, iż forma wsparcia realizowane w ramach tego PI tj. usługa aktywnej integracji w tym:

- usługa o charakterze edukacyjnym
- usługa o charakterze społecznym
- usługa o charakterze zdrowotnym
- usługa reintegracji społecznej i zawodowej w CIS, KIS

okazały się stosunkowo lepiej dostosowane do potrzeb mężczyzn, co może być związane z charakterystyką beneficjentów objętych realizowanymi działaniami. W przypadku PI 9i przeważały osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne, co może wpływać na ich oddalenie od rynku pracy. W związku z tym działania ukierunkowane na ich integrację społeczną, a więc i wsparcie ich w obszarze aktywności zawodowej wykazało wysoką trafność i użyteczność. Być może lepsze efekty uzyskiwane przez mężczyzn tłumaczyć można koniunkturą lokalnego rynku pracy. Wzrost inwestycji w infrastrukturę oraz rozwój transportu generują liczne możliwości zatrudnienia, zarówno dla wykwalifikowanych, jak i niewykwalifikowanych



pracowników fizycznych. Mężczyźni, mający statystycznie większy udział w tych sektorach, mogą skorzystać z dostępnych ofert pracy, które sprzyjają poprawie ich sytuacji na rynku pracy zawodowej. Takie zapotrzebowanie stwarza liczne możliwości zatrudnienia, co ułatwia reintegrację także osób o niskich kwalifikacjach formalnych korelujących ze stosunkowo niższym poziomem wykształcenia.

Z kolei na poziomie PI 9iv, w ramach którego realizowano głównie usługi społeczne świadczone w interesie ogólnym oraz programy zdrowotne, wsparcie skuteczniej przyczyniło się do poprawy sytuacji zawodowej kobiety-wartość wskaźnika rezultatu ukształtowała się na poziomie 10,8% w porównaniu do 7,6% wśród mężczyzn. Osiągnięcie lepszych efektów wsparcia wśród kobiet może wskazywać na stosunkowo większe zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze oraz zdrowotne w tej grupie społecznej wysoką podażą pracy w regionie w sektorach zdominowanych przez mężczyzn, takich jak budownictwo czy transport. Branże budowlana i transportowa, stanowiące jedne z kluczowych sektorów regionalnej gospodarki, charakteryzują się wysokim zapotrzebowaniem na pracowników.

W PI 9v odnotowano najwyższe wskaźniki rezultatu dla OP 9, zarówno dla kobiet (20,3%), jak i mężczyzn (18,5%). Ogółem 19,5% badanych uczestniczących w Programie w ramach PI 9v znajdowało się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu. Wśród ankietowanych dominowały osoby, objęte wsparciem w postaci usługi wsparcia ekonomii społecznej (87,1%). Wydaje się, że działania ukierunkowane na tworzenie i rozwijanie miejsc pracy niezwykle skutecznie sprzyjało poprawie sytuacji zawodowej uczestników wsparcia.

Jeśli chodzi o wartości wskaźnika, odnotowane na poziomie OP 10, należy zwrócić uwagę na wyraźne różnice w obserwowanych efektach wsparcia w podziale na płeć. Szczególne wyraźne zróżnicowanie wartości wskaźnika między grupą kobiet i mężczyzn zaobserwowano w przypadku PI 10iv. Wśród mężczyzn wskaźnik rezultatu wyniósł 26,1% podczas gdy dla kobiet było to 19,2% - dla ogółu badanych przyjął wartość 22,4%.

Analizując wartości przyjmowane przez wskaźnik rezultatu, należy wziąć pod uwagę formy wsparcia realizowane na poziomie poszczególnych PI. W PI 10iv uczestnikom oferowano



wsparcie w postaci bonów m.in. szkoleniowych, studiów/kształcenia podyplomowego oraz szkoleń i kursów. Dominującą formą wsparcia były bony, w tym te szkoleniowe, z których skorzystało 351 mężczyzn oraz 97 kobiet. To bony okazały się w największym stopniu wpływać na poprawę sytuacji badanych na rynku pracy. Bony szkoleniowe wykazały dużą skuteczność. Zdecydowanie wyższe uczestnictwo mężczyzn w tej formie wsparcia wskazuje na większe zapotrzebowanie na tego rodzaju usługi, które z kolei może sugerować wyższą trafność i użyteczność w tej grupie społecznej.

Tabela 6 Uczestnicy PI 10iv, którzy poprawili swoją sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu wśród ogółu realizujących daną formę wsparcia – na poziomie PI oraz płci

PI	Forma wsparcia	W tym:	Kobieta liczebność	Mężczyzna liczebność	Ogółem liczebność	Kobieta %	Mężczyzna %	Ogółem %
10(iv)	bon	szkoleniowy	43	129	172	44,3%	36,8%	38,4%
	studia/ kształcenie podyplomowe		1	0	1	8,3%	0,0%	5,0%
	szkolenie/ kurs		19	1	20	9,6%	12,5%	9,7%
	Ogółem		63	129	192	20,5%	35,1%	28,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI/CAWI, N=687

Na poziomie PI 10iii zmienność efektów wsparcia ze względu na płeć uczestników Programu była zdecydowanie mniej wyraźna. W obu grupach wskaźnik osiągnął zbliżone wartości – dla mężczyzn było to 25,9%, kobiet 23,4% (ogółem 24,6%). W ramach tego PI wszyscy uczestnicy zostali objęci wsparciem w formie doradztwa. Wysokie wartości wskaźnika rezultatu oraz brak wyraźnego zróżnicowania wartości na poziomie płci świadczą o uniwersalności tej formy wsparcia. Doradztwo mogło skutecznie odpowiadać na potrzeby zarówno kobiet jak i mężczyzn, oferując narzędzia potrzebne do planowania kariery oraz rozwoju zawodowego. Takie wsparcie sprzyjało wyrównaniu rezultatów, co podkreśla jego znaczenie w kontekście dostosowania do zróżnicowanych potrzeb uczestników programu.

Analiza wartości wskaźnika pn. „Liczba osób, znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy od opuszczenia Programu” na poziomie PI OP 8,9 i 10 RPO WM ujawnia, że



różnice w rezultatach uzyskiwanych przez kobiety i mężczyzn uczestniczących w Programie mogły wynikać ze struktury zatrudnienia regionalnego rynku pracy oraz charakterystycznej dla kluczowych sektorów gospodarki podaży pracy, kwalifikacji i umiejętności, a także specyficznych potrzeb poszczególnych grup społecznych.

W przypadku OP 8 znaczną rolę w poprawie sytuacji zawodowej kobiet odgrywały programy wsparcia, takie jak opieka nad dzieckiem do lat 3 oraz refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7. Wspieranie kobiet w łączeniu życia zawodowego z rodzinnym było kluczowe, ponieważ wiele z nich zmagają się z obowiązkami opiekuńczymi, które mogą ograniczać ich aktywność i mobilność na rynku pracy. Zaprogramowane wsparcie wykazało wysoką skuteczność, trafność i użyteczność w przypadku uczestniczek Programu.

Także w na poziomie OP 9 wsparcie ukierunkowane na łączenie życia zawodowego ze zobowiązania prywatnymi przyniosło pozytywne wymierne efekty. Programy zdrowotne oraz usługi świadczone w interesie ogólnym skutecznie wsparły kobiety w poprawie ich sytuacji na rynku pracy, umożliwiając im większą aktywność zawodową oraz integrację w życiu zawodowym. Wyższy wskaźnik wśród kobiet wskazuje na zasadność i adekwatność działań ukierunkowanych na zaspokojenie zapotrzebowanie na usługi opiekuńcze oraz zdrowotne, których główną grupą beneficjentów powinno postrzegać się kobiety. Natomiast interwencja zaprogramowana i zrealizowana w ramach OP 10 okazała się być skuteczniejsza w przypadku mężczyzn, dla których wskaźnik rezultatu osiągnął wyższą wartość. Szczególnie wysoką wartość odnotowano na poziomie PI 10iv, co może być związane z ich większym udziałem mężczyzn w sektorach technicznych i przemysłowych. Programy skoncentrowane na rozwijaniu umiejętności technicznych, takie jak bony na szkolenia zawodowe, mogły skutecznie wspierać mężczyzn w podniesieniu swojego poziomu konkurencyjności na rynku pracy. Z danych wynika, że 35,2% mężczyzn, którzy korzystali z bonów, poprawiło swoją sytuację na rynku pracy. Warto zwrócić uwagę, iż wsparcie realizowane w ramach PI 10(iii), okazało się najbardziej uniwersalne, o czym świadczą zbliżone wartości wskaźnika rezultatu (25,9% dla mężczyzn i 23,4% dla kobiet). Doradztwo jako forma wsparcia, odpowiadało w równym stopniu na potrzeby obu płci. W związku z jego uniwersalnym charakterem



rekomenduje się, aby uwzględnić tę formę wsparcia, w przypadku działań, które obejmować mają szeroki przekrój grup społecznych. Największe pozytywne efekty wsparcia odnotowano wśród badanych objętych takimi formami wsparcia jak: opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi do lat 7 lub inną osobą zależną, doradztwo/poradnictwo zawodowe, bony (szkoleniowe) oraz usługa ekonomii społecznej. Rekomenduje się, aby w ramach perspektywy finansowej 2021-2027 promować realizację takich form wsparcia ukierunkowanych na zapewnienie opieki nad osobą wymagającą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu lub dziećmi, doradztwo zawodowe, bony (szkoleniowe), usługa ekonomii społecznej.

4.1.2. Wartość netto wskaźnika

Mimo iż z punktu widzenia sprawozdawstwa publicznego to wartość brutto jest tą wiążącą, zwykło się wyliczać także wartość netto wskaźnika rezultatu długoterminowego. Jest ona miarą subiektywnie postrzeganego wpływu wsparcia na poprawę sytuacji zawodowej uczestnika Programu. Wskaźnik ten, w odróżnieniu od wskaźnika brutto, w założeniu eliminować miał wliczanie do wskaźnika uczestników Programu, którzy poprawili swoją sytuację na rynku pracy w wyniku czynników pozaprojektowych - zewnętrznych, takich jak np. ogólna sytuacja gospodarcza, zmiany na rynku pracy czy inne osobiste inicjatywy uczestników. Innymi słowy, wskaźnik netto uwzględnia to, czy uczestnicy wsparcia postrzegają poprawę swojej sytuacji na rynku pracy jako efekt udziału w Programie.

W Tabeli 7 przedstawiono wartości wskaźnika netto z uwzględnieniem podziału na płeć uczestników na poziomie PI oraz OP RPO WM. Zanim omówione zostaną osiągnięte wartości netto wskaźnika, warto wyjaśnić, że w przypadku badań ewaluacyjnych mających na celu pomiar wskaźnika pn. „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu” obserwuje się stabilną tendencję przyjmowania przez wskaźnik netto wartości o 45-50% niższych od tych odnotowywanych na poziomie brutto. Prawidłowość ta obserwowana była na przestrzeni całego okresu minionej perspektywy programowania w licznych regionach Polski.



Tabela 7 Wartość netto wskaźnika rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu” pomiar III – przedstawiona liczbowo i % na poziomie PI/płci

OP	PI	Kobieta liczebność	Mężczyzna liczebność	Ogółem liczebność	Kobieta %	Mężczyzna %	Ogółem %
OP 8	8(iv)	38	6	44	11,8%	3,5%	8,9%
	8(v)	34	36	70	5,9%	6,3%	6,1%
	8(vi)	3	1	4	0,8%	0,3%	0,6%
	Ogółem	75	43	118	5,9%	4,0%	5,0%
OP 9	9(i)	16	11	27	6,8%	9,1%	7,6%
	9(iv)	12	12	24	3,3%	3,8%	3,6%
	9(v)	20	16	36	7,4%	8,0%	7,6%
	Ogółem	48	39	87	5,5%	6,1%	5,8%
OP 10	10(i)	11	1	12	3,2%	0,6%	2,4%
	10(iii)	45	50	95	12,2%	13,5%	12,9%
	10(iv)	26	102	128	8,2%	27,6%	18,6%
	Ogółem	82	153	235	8,0%	17,0%	12,2%
Ogółem		205	235	440	6,5%	9,0%	7,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI/CAWI, N=5795

Wartość wskaźnika netto ogółem wyniosła 7,6%, z wyraźnym zróżnicowaniem między kobietami (6,5%) a mężczyznami (9,0%). To pokazuje, że mężczyźni częściej przypisywali poprawę swojej sytuacji zawodowej uczestnictwu w Programie.

Oś Priorytetowa 8 obejmowała działania na rzecz rozwoju pracowników, w tym wsparcie w postaci szkoleń oraz usług medycznych i zdrowotnych:

- PI 8iv: Wskaźnik netto dla kobiet wyniósł 11,8%, natomiast dla mężczyzn 3,5%, co daje uśrednioną wartość 8,9%. Znacząco wyższa wartość wskaźnika dla kobiet może wynikać z wyższej trafności i użyteczności wsparcia w postaci refundacji kosztów opieki nad dziećmi, które odpowiadały specyficznym potrzebom zawodowym kobiet, umożliwiając im lepszą integrację zawodową.
- PI 8v: Wartości netto także były stosunkowo zbliżone – 5,9% dla kobiet i 6,3% dla mężczyzn (ogółem 6,1%). To może świadczyć o tym, że wsparcie w tym priorytecie, np. usługi rozwojowe dla pracowników przedsiębiorstw, było stosunkowo dobrze



dostosowane do potrzeb obu płci. Jednak wartości netto są wciąż niższe od brutto, co sugeruje, że uczestnicy poprawiali swoją sytuację również dzięki czynnikom zewnętrznym, np. popytowi na rynku pracy.

- PI 8vi: Wskaźniki netto były wyjątkowo niskie – 0,8% dla kobiet i 0,3% dla mężczyzn, co odpowiada sumarycznej wartości 0,6%. Tak niska wartość może sugerować, że uczestnicy nie łączą wsparcia w postaci usługi zdrowotnej i medycznej, jako kluczowego dla poprawy sytuacji zawodowej. Efekty w postaci poprawy zdrowia mogą nie być postrzegane przez badanych jako czynniki, które bezpośrednio oddziaływały na poprawę sytuacji uczestnika na rynku pracy, mimo iż były one zgodne z celami zaprogramowanego wsparcia.

Oś Priorytetowa 9 koncentrowała się na wsparciu usług społecznych, aktywnej integracji oraz ekonomii społecznej.

- PI 9i: Wskaźnik netto osiągnął najwyższą wartość dla mężczyzn 9,1%, a dla kobiet 6,8%, łącznie 7,6%. Mężczyźni częściej łączyli poprawę sytuacji zawodowej z udziałem we wsparciu, co może być związane z jego wyraźniej dostrzegalnym bezpośrednim wpływem na zmianę ich sytuacji na rynku pracy. Usługi aktywnej integracji mogły skuteczniej działać na korzyść mężczyzn, zwłaszcza w sektorach zdominowanych przez siłę roboczą o niskich kwalifikacjach, gdzie łatwiej o poprawę sytuacji zawodowej.
- PI 9iv: Wskaźniki netto wyniosły 3,3% dla kobiet i 3,8% dla mężczyzn, co odpowiada 3,6% łącznie. W tym przypadku dominowały usługi społeczne świadczone w interesie ogólnym oraz programy zdrowotne. Niskie wartości netto mogą sugerować, że uczestnicy poprawili swoją sytuację zawodową głównie dzięki podejmowaniu innych działań - pozaprojektowych.
- PI 9v: Wartości netto wyniosły 7,4% dla kobiet i 8,0% dla mężczyzn (łącznie 7,6%). Usługi wsparcia ekonomii społecznej były skuteczne zarówno w poprawie sytuacji kobiet jak i mężczyzn, o czym świadczą stosunkowo wysoki poziom wskaźnika. Być



może ta forma wsparcia umożliwiła uczestnikom rozwój w lokalnych inicjatywach i stabilniejsze zatrudnienie, co przełożyło się na wymierne łatwo identyfikowane efekty.

Jeśli chodzi o interwencje zaprogramowane w ramach OP 10, ukierunkowane na rozwój kwalifikacji zawodowych uczestników Programu, to wartość wskaźnika netto na poziomie PI prezentowały się następująco:

- PI 10iv: Tutaj obserwowano znaczące różnice między płciami – wskaźnik netto dla mężczyzn wyniósł 27,6%, a dla kobiet 8,2%, co dało ogólną wartość 18,6%. Znacznie wyższe wskaźniki netto dla mężczyzn mogą wynikać z większej skuteczności bonów szkoleniowych w sektorach technicznych, takich jak budownictwo, przemysł i transport, gdzie dominują mężczyźni. Kobiety, rzadziej obecne w tych sektorach, nie odniosły tak wyraźnych korzyści w wyniku tej formy wsparcia.
- PI 10iii: Wartości wskaźnika netto osiągnęły zbliżone wartości – 12,2% dla kobiet i 13,5% dla mężczyzn, uśredniając 12,9%. Oceniając efekty interwencji w kontekście osiągniętych wartości netto, ponownie należy wskazać, iż doradztwo okazało się być uniwersalną formą wsparcia, która wykazała dużą skuteczność zarówno dla kobiet, jak i mężczyzn.
- PI 10i: Wskaźnik netto był niski, szczególnie dla mężczyzn (0,6%), co może świadczyć o tym, że uczestnicy realizujący działania w ramach tego PI, obiektywną poprawę sytuacji na rynku pracy osiągali w wyniku działań/czynników pozaprojektowych.

Istotna różnica między wartością wskaźnika netto a brutto sugeruje, że choć udział w Programie w ramach OP 8, OP 9 i OP 10 współwystępował z poprawą sytuacji zawodowej beneficjentów wsparcia, ponad połowa z nich nie postrzega tej zmiany w kategoriach zależności przyczynowo skutkowej. Uzyskiwane niższe wartości netto mogą wynikać z konstrukcji pytania kwestionariuszowego, które ma za zadanie „diagnozować” zależność między udziałem w Programie i poprawą sytuacji zawodowej uczestników wsparcia. Zasadnym wydaje się weryfikacja metodyki pomiaru wskaźnika brutto oraz sposobu interpretacji uzyskiwanych wartości. Odkrycie przyczyny utrzymującego się porównywalnego



zróźnicowania wartości wskaźnika brutto a netto pozwoli w sposób bardziej miarodajny monitorować faktyczne efekty realizowanych interwencji.

Wskaźnik netto mierzy subiektywną ocenę uczestników, którzy mogą przypisywać poprawę swojej sytuacji innym czynnikom, np. lepszemu zarządzaniu czasem, wsparciu rodzinnemu czy osobistym inicjatywom. Badani, w szczególności ci realizujący wsparcie nieukierunkowane bezpośrednio na podniesienie poziomu kwalifikacji/kompetencji/umiejętności zdają się rzadziej wskazywać na związek uczestnictwa w Programie z poprawą własnej sytuacji na rynku pracy. Niska świadomość dotycząca wpływu wsparcia na sytuację zawodową może prowadzić do zaniżania wartości wskaźnika netto. Dotyczy to szczególnie takich form wsparcia jak programy zdrowotne czy refundacja kosztów opieki nad dziećmi, które mogą być postrzegane jako pomoc dodatkowa, a nie kluczowy element poprawy sytuacji zawodowej.



4.2. Wartość wskaźnika osiągnięta w pomiarze I, II i III sumarycznie

W kontekście oceny skuteczności wsparcia realizowanego w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego istotne znaczenie ma wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego wyliczona narastająco. Wartość, wyliczona sumarycznie dla trzech pomiarów, umożliwia weryfikację efektów wsparcia dla całej perspektywy programowania. Dodatkowo pozwala prześledzić efekty interwencji w perspektywie horyzontalnej.

Wartość wskaźnika wyliczona narastająco wyniosła 13,5%. W próbie 13085 uczestników wsparcia przebadanych w ramach I, II i III pomiaru wskaźnik, przyjął wartość 1767 osób.

Dla całego okresu programowania, w grupie mężczyzn wskaźnik przyjął wartość odpowiadającą 14,1% (łącznie w próbie trzech pomiarów: 792 osoby), natomiast dla kobiet był dokładnie o 1 pp. niższy (łącznie w próbie trzech pomiarów 975 osoby).

Przechodząc do analizy wartości na poziomie PI należy zwrócić uwagę, po pierwsze, na zróżnicowanie wartości w kontekście płci. W przypadku PI 8iv wskaźnik przyjął wartość 17,8%, odpowiednio 11,6% oraz 20,2% w grupie mężczyzn i kobiet. Istotna różnica w wartościach wskaźnika między płciami pozwala wnioskować, że formy wsparcia, takie jak refundacja kosztów opieki nad dziećmi, były lepiej dostosowane do potrzeb kobiet, co mogło skutkować wyraźniejszą poprawą sytuacji zawodowej w tej grupie społecznej. W przypadku PI 8v, wśród mężczyzn odnotowano wartość wskaźnika na poziomie 13,7%, a dla kobiet osiągnął wartość 15,5% (ogółem 14,6%). Taki wynik sugeruje, że usługi rozwojowe dla pracowników przedsiębiorstw okazały się skuteczne w poprawie sytuacji zawodowej zarówno kobiet, jak i mężczyzn, co wskazuje na zrównoważoną efektywność wsparcia w tym priorytecie.

Dla PI 8vi wskaźniki rezultatu były znacznie niższe, osiągając wartość 3,4% dla mężczyzn oraz 4,2% dla kobiet (ogółem 3,8%). Tak niska wartość może sugerować, że wsparcie realizowane w ramach tego priorytetu, obejmujące m.in. usługi zdrowotne, nie miało znacznego wpływu na poprawę sytuacji zawodowej uczestników.

Z kolei w przypadku PI 9i wyodrębnionego w ramach OP 9 wskaźnik rezultatu dla mężczyzn wyniósł 18,7%, podczas gdy dla kobiet osiągnął 12,6% (ogółem 14,5%). Opisywany rozkład sugeruje, że formy wsparcia związane z aktywną integracją były bardziej skuteczne w przypadku mężczyzn, co może wynikać z wyższego potencjału zmiany sytuacji zawodowej —

wysoką podażą pracy i rosnącym zapotrzebowaniem na pracowników w sektorach opartych na pracy fizycznej, zdominowanych przez mężczyzn, takich jak budownictwo czy transport.

W PI 9iv wartość wskaźnika dla mężczyzn wyniosła 8,5% a dla kobiet 9,7% (ogółem 9,2%). Niewielka różnica między płciami sugeruje, że usługi społeczne, które były główną formą wsparcia w tym priorytecie, były stosunkowo skuteczne w poprawie sytuacji zawodowej obu grup.

Dla PI 9v wskaźnik rezultatu osiągnął jedne z najwyższych wartości, tj. 20,4% dla mężczyzn i 17,0% dla kobiet, ogółem 18,4%. Wysokie wartości wskaźniki mogą sugerować, że działania zakładające realizację usług wsparcia ekonomii społecznej były skuteczne w tworzeniu trwałych miejsc pracy.

Na poziomie PI 10i wartość wskaźnik rezultatu wyliczona narastająco dla mężczyzn wynosiła 5,5, dla kobiet 9,1% (ogółem 8,0%). Różnica wartości osiąganych w grupach uczestników wyodrębnionych ze względu na płeć i wskazuje, że formy wsparcia, takie jak doskonalenie zawodowe, były lepiej dostosowane do potrzeb kobiet, co przełożyło się na uśrednione wyższe wyniki w tej grupie.

Dla PI 10 iii wskaźnik rezultatu dla mężczyzn wyniósł 26,5% a dla kobiet 20,8% (ogółem 23,7%). Wysoka wartość wskaźnika w grupie mężczyzn sugeruje, że doradztwo zawodowe było formą wsparcia, które przyniosła lepsze efekty wśród uczestników niż uczestniczek Programu

Warto zwrócić uwagę, że to dla PI 10iv odnotowano najwyższe wartości wskaźnika. Odsetek mężczyzn, którzy poprawili swoją sytuację na rynku pracy osiągnął 27,7%, wśród kobiet był istotnie niższy, przyjmowała wartość 16,1% (ogółem 21,9%). Skuteczność i efektywność wsparcia w formie bonów szkoleniowych okazał się być zdecydowanie wyższa w przypadku mężczyzn.



Tabela 8 Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu” wyliczona narastająco dla pomiarów I, II, III – przedstawiona liczbowo i % na poziomie PI/płci

	Mężczyźni					Kobiety					Ogółem						
	Liczebność próby (ogółem dla I i II pomiaru)	Liczebność próby (dla pomiaru III)	Ogólna liczba pracujących, których sytuacja uległa poprawie po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie (I i II pomiar)	Ogólna liczba pracujących, których sytuacja uległa poprawie po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie (III pomiar)	Wartość wskaźnika narastająco dla mężczyzn dla sumy trzech pomiarów (w %)	Liczebność próby (ogółem dla I i II pomiaru)	Liczebność próby (dla pomiaru III)	Ogólna liczba pracujących, których sytuacja uległa poprawie po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie (I i II)	Ogólna liczba pracujących, których sytuacja uległa poprawie po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie (III pomiar)	Wartość wskaźnika narastająco dla kobiet dla sumy trzech pomiarów (w %)	Liczebność próby (dla pomiaru III)	Liczebność próby (dla pomiaru I i II)	Liczebność próby (dla pomiaru I i II i III)	Osoby pracujące, których sytuacja uległa poprawie po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie (III pomiar)	Osoby pracujące, których sytuacja uległa poprawie po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie (I i II pomiar)	Osoby pracujące, których sytuacja uległa poprawie po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie (I, II i III pomiar)	Wartość wskaźnika narastająco dla sumy trzech pomiarów (w %)
8iv	95	173	15	16	11,6%	387	321	77	66	20,2%	494	482	976	82	92	174	17,8%
8v	868	568	125	72	13,7%	840	573	133	86	15,5%	1141	1708	2849	158	258	416	14,6%
8vi	667	346	23	11	3,4%	743	380	28	19	4,2%	726	1410	2136	30	51	81	3,8%
9i	98	121	21	20	18,7%	265	234	32	31	12,6%	355	363	718	51	53	104	14,5%



9iv	287	314	27	24	8,5%	422	362	37	39	9,7%	676	79	1385	63	64	127	9,2%
9v	211	200	47	37	20,4%	323	271	46	55	17,0%	471	534	1005	92	93	185	18,4%
10i	312	161	17	9	5,5%	798	345	55	49	9,1%	506	1110	1616	58	72	130	8,0%
10iii	38	371	84	96	26,5%	290	368	51	86	20,8%	739	598	1337	182	135	317	23,7%
10iv	165	369	18	130	27,7%	211	318	22	63	16,1%	687	376	1063	193	40	233	21,9%
Ogół em	3011	262 3	377	415	14,1%	4279	317 2	481	494	13,1%	5795	7290	1308 5	909	858	1767	13,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI/CAWI (N=5795) oraz danych zastanych z pomiaru I (N=2820) i II (N=5090)

Analiza wartości wskaźnika rezultatu długoterminowego wyliczonego narastająco pokazuje zróżnicowanie w skuteczności wsparcia między płciami oraz w ramach różnych PI. Kobiety częściej poprawiały swoją sytuację zawodową na poziomie PI, gdzie realizowano działania oferujące usługi społeczne, opiekuńcze czy zdrowotne, podczas gdy mężczyźni osiągnęli lepsze wyniki w przypadku wsparcia ukierunkowanego na aktywizację i integrację oraz podnoszenie kwalifikacji/kompetencji/ umiejętności zawodowych.

Przy czym wartości osiągnięte w III pomiarze, jak i te sumarycznie dla wszystkich trzech, w stosunkowo małym stopniu wykazują zróżnicowanie ze względu na płeć uczestników.

Pozytywnie należy oceniać fakt, iż skala efektów osiągniętych w wyniku interwencji była porównywalna wśród kobiet i mężczyzn uczestniczących w Programie co świadczy o tym, że zaprogramowane wsparcie było skuteczne i trafne w kontekście realizacji wdrażania zasady równości szans i niedyskryminacji.

4.3. Struktura zmiany sytuacji uczestników na rynku pracy w pomiarze III

Analiza struktury zmiany sytuacji zawodowej uczestników oraz monitorowanie przepływów z niestabilnych do stabilnych form zatrudnienia, przechodzenia z zatrudnienia niepełnego do pełnego, a także zmiany stanowisk na bardziej wymagające ma kluczowe znaczenie dla oceny skuteczności programów wspierających rozwój zawodowy. Tego typu analiza dostarcza informacji nie tylko o tym, czy osoby badane poprawiają swoją sytuację zawodową, ale także o jakości tej zmiany, co jest istotne w kontekście długoterminowego bezpieczeństwa i stabilności na rynku pracy.

Tabela 9 prezentuje szczegółowe informacje na temat zmian w strukturze zatrudnienia uczestników Programu, którzy poprawili swoją sytuację na rynku pracy poprzez podniesienie stabilności zatrudnienia. Dane wskazują, że Program w pewnym stopniu przyczynił się do poprawy warunków zatrudnienia w tym aspekcie, choć w większości przypadków nie oznaczały osiągnięcia całkowitej stabilizacji sytuacji zawodowej.

Warto podkreślić, iż ograniczona skuteczność Programu w zakresie poprawy „pewności” zatrudnienia powinna być oceniana również w kontekście istniejącego prawdopodobieństwa zmiany. Należy pamiętać, że przeważająca większość uczestników badania, już w chwili przystępowania do udziału, pracowała na podstawie umowy o pracę lub prowadziła własną



działalność gospodarczą, co istotnie ograniczyło możliwości przechodzenia uczestników z niepewnego do pewnego zatrudnienia. Stąd osiągnięte nieznaczne efekty w tym obszarze.



Tabela 9 Struktura zmiany sytuacji uczestników Programu, jeśli chodzi o formę zatrudnienia – w podziale na PI

OP	PI	6 miesięcy po opuszczeniu Programu: w momencie przystąpienia do udziału w Programu:	Prowadził(a) własną działalność gospodarczą liczebność	Prowadził(a) własną działalność gospodarczą %	Był(a) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie liczebność	Był(a) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie %	Prowadził(a) własne gospodarstwo rolne liczebność	Prowadził(a) własne gospodarstwo rolne %	Był(a) na płatnym stażu lub praktyce liczebność	Był(a) na płatnym stażu lub praktyce %	Ogółem liczebność	Ogółem %
OP 8	8(iv)	Pracował(a) dorywczo	0	0,00%	1	0,20%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,20%
		Pomagał(a) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	0	0,00%	1	0,20%	1	0,20%	0	0,00%	2	0,40%
		Ogółem	0	0,00%	2	0,40%	1	0,20%	0	0,00%	3	0,60%
	8(v)	Pracował(a) dorywczo	1	0,10%	6	0,50%	1	0,10%	0	0,00%	6	0,50%
		Pomagał(a) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	0	0,00%	2	0,20%	1	0,10%	0	0,00%	3	0,30%
		Ogółem	1	0,10%	8	0,70%	2	0,20%	0	0,00%	9	0,80%
	8(vi)	Pracował(a) dorywczo	0	0,00%	1	0,10%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,10%
		Pomagał(a) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	1	0,10%	1	0,10%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,20%
		Ogółem	1	0,10%	2	0,20%	0	0,00%	0	0,00%	3	0,30%
	Ogółem	Pracował(a) dorywczo	1	0,10%	8	1,10%	1	0,10%	0	0,00%	8	1,10%
		Pomagał(a) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	1	0,10%	4	0,60%	2	0,30%	0	0,00%	7	1,00%
		Ogółem	2	0,30%	12	1,70%	3	0,40%	0	0,00%	15	2,10%
OP 9	9(i)	Pracował(a) dorywczo	0	0,00%	3	0,80%	1	0,30%	1	0,30%	5	1,40%
		Pomagał(a) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	0	0,00%	1	0,30%	3	0,80%	0	0,00%	4	1,10%
		Ogółem	0	0,00%	4	1,10%	4	1,10%	1	0,30%	9	2,50%
	9(iv)	Pracował(a) dorywczo	1	0,10%	1	0,10%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,30%
		Pomagał(a) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	1	0,10%	1	0,10%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,30%
		Ogółem	2	0,30%	2	0,30%	0	0,00%	0	0,00%	4	0,60%



OP	PI	6 miesięcy po opuszczeniu Programu: w momencie przystąpienia do udziału w Programu:	Prowadził(a) własną działalność gospodarczą liczebność	Prowadził(a) własną działalność gospodarczą %	Był(a) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie liczebność	Był(a) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie %	Prowadził(a) własne gospodarstwo rolne liczebność	Prowadził(a) własne gospodarstwo rolne %	Był(a) na płatnym stażu lub praktyce liczebność	Był(a) na płatnym stażu lub praktyce %	Ogółem liczebność	Ogółem %
	9(v)	Pracował(a) dorywczo	2	0,40%	10	2,10%	0	0,00%	0	0,00%	11	2,30%
		Pomagał(a) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	1	0,20%	1	0,20%	0	0,00%	0	0,00%	2	0,40%
		Ogółem	3	0,60%	11	2,30%	0	0,00%	0	0,00%	13	2,80%
	Ogółem	Pracował(a) dorywczo	3	0,20%	14	0,90%	1	0,10%	1	0,10%	18	1,20%
		Pomagał(a) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	2	0,10%	3	0,20%	3	0,20%	0	0,00%	8	0,50%
		Ogółem	5	0,30%	17	1,10%	4	0,30%	1	0,10%	26	1,70%
OP 10	10(i)	Pracował(a) dorywczo	0	0,00%	1	0,20%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,20%
		Pomagał(a) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	0	0,00%	3	0,60%	0	0,00%	0	0,00%	3	0,60%
		Ogółem	0	0,00%	4	0,80%	0	0,00%	0	0,00%	4	0,80%
	10(iii)	Pracował(a) dorywczo	2	0,30%	4	0,50%	0	0,00%	0	0,00%	5	0,70%
		Pomagał(a) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	0	0,00%	1	0,10%	0	0,00%	0	0,00%	1	0,10%
		Ogółem	2	0,30%	5	0,70%	0	0,00%	0	0,00%	6	0,80%
	10(iv)	Pracował(a) dorywczo	0	0,00%	4	0,60%	0	0,00%	0	0,00%	4	0,60%
		Pomagał(a) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	0	0,00%	3	0,40%	0	0,00%	0	0,00%	3	0,40%
		Ogółem	0	0,00%	7	1,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	1,00%
	Ogółem	Pracował(a) dorywczo	2	0,10%	9	0,50%	0	0,00%	0	0,00%	10	0,50%
		Pomagał(a) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym	0	0,00%	7	0,40%	0	0,00%	0	0,00%	7	0,40%
		Ogółem	2	0,10%	16	0,80%	0	0,00%	0	0,00%	17	0,90%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI/CAWI, N=5795

W Tabeli 9 zamieszczonej na poprzednich stronach raportu przedstawiono strukturę zmiany sytuacji zawodowej, porównując tę w momencie przystąpienia do Programu z tą 6 miesięcy po jego zakończeniu

Stosunkowo największe zmiany w tym aspekcie odnotowano wśród uczestników objętych wsparciem w ramach OP 8, gdzie 2,1% uczestników zmieniło zatrudnienie na bardziej stabilne. Przy czym najwyraźniejsze zmiany wystąpiły wśród badanych realizujących wsparcie w ramach PI 8v, spośród których 8 osób podjęło zatrudnienie jako regularny pracownik, nie we własnej firmie (0,7 %). Na poziomie OP 9 i 10 odnotowano niższy udział osób, których stabilność zatrudnienia uległa poprawie, odpowiednio 1,7% oraz 0,9%. Także w tym przypadku przepływ nastąpił głównie do kategorii osób zatrudnionych w roli regularnego pracownika w firmie.

Dodatkowo analizując przepływy między formami zatrudnienia zaprezentowane w Tabelach 10, 11 oraz 12 można wnioskować o zmianach w aspekcie pewności zatrudnienia. Pewność form zatrudnienia ocenia się na podstawie kilku kluczowych kryteriów, w tym stabilności umowy, która determinuje długość i przewidywalność zatrudnienia, oraz ochrony praw pracowniczych, obejmującej prawo do urlopu, wynagrodzenia w czasie choroby oraz zabezpieczenie przed nagłym zwolnieniem. Istotnym aspektem jest także regularność wynagrodzenia i dostęp do świadczeń socjalnych, takich jak ubezpieczenie zdrowotne i emerytalne, które zwiększają bezpieczeństwo finansowe pracownika. Ponadto, analizuje się poziom ryzyka zatrudnieniowego, czyli prawdopodobieństwo utraty pracy lub nieregularności dochodów, wynikające z charakteru umowy. Takie formy jak umowa o pracę na czas nieokreślony oraz umowę o pracę na czas określony należy postrzegać jako bardziej stabilne w porównaniu do umowy o dzieło/zlecenia czy samozatrudnienia.





Tabela 10 Struktura poprawy sytuacji uczestników Programu na poziomie OP 8 – przejście z niestabilnego do stabilnego zatrudnienia

PI	6 miesięcy po opuszczeniu Programu: w momencie przystąpienia do udziału w Programu:	Umowa o pracę na czas nieokreślony liczebność	Umowa o pracę na czas nieokreślony %	Umowa o pracę na czas określony liczebność	Umowa o pracę na czas określony %	Umowa o dzieło / umowy zlecenia liczebność	Umowa o dzieło / umowy zlecenia %	Samozatrudnienie / działalność gospodarcza na zasadach ogólnych liczebność	Samozatrudnienie / działalność gospodarcza na zasadach ogólnych %	Pracował(a) na podstawie innej umowy (dopytać i	Pracował(a) na podstawie innej umowy %	Pracował(a) bez umowy liczebność	Pracował(a) bez umowy %	Ogółem liczebność	Ogółem %
8(iv)	Umowa o pracę na czas nieokreślony	354	71,7%	19	3,8%	2	0,4%	11	2,2%	1	0,2%	1	0,2%	384	77,7%
	Umowa o pracę na czas określony	12	2,4%	21	4,3%	0	0,0%	3	0,6%	1	0,2%	0	0,0%	37	7,5%
	Umowa o dzieło / umowy zlecenia	0	0,0%	2	0,4%	4	0,8%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	1,2%
	Pracował(a) na podstawie innej umowy	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	0,4%	0	0,0%	2	0,4%
	Pracował(a), ale bez umowy	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,2%	0	0,0%	2	0,4%	3	0,6%
	Ogółem	366	74,1%	42	8,5%	6	1,2%	15	3,0%	4	0,8%	3	0,6%	432	87,4%
8(v)	Umowa o pracę na czas nieokreślony	563	49,3%	17	1,5%	7	0,6%	28	2,5%	1	0,1%	1	0,1%	597	52,3%
	Umowa o pracę na czas określony	42	3,7%	72	6,3%	2	0,2%	2	0,2%	1	0,1%	0	0,0%	119	10,4%
	Umowa o dzieło / umowy zlecenia	12	1,1%	5	0,4%	63	5,5%	6	0,5%	0	0,0%	1	0,1%	84	7,4%
	Pracował(a) na podstawie innej umowy	1	0,1%	2	0,2%	1	0,1%	0	0,0%	1	0,1%	0	0,0%	5	0,4%
	Pracował(a), ale bez umowy	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,1%	1	0,1%	1	0,1%
	Ogółem	618	54,2%	96	8,4%	73	6,4%	36	3,2%	4	0,4%	3	0,3%	806	70,6%
8(vi)	Umowa o pracę na czas nieokreślony	522	71,9%	6	0,8%	1	0,1%	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	529	72,9%
	Umowa o pracę na czas określony	12	1,7%	25	3,4%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	37	5,1%
	Umowa o dzieło / umowy zlecenia	2	0,3%	1	0,1%	8	1,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	11	1,5%
	Pracował(a) na podstawie innej umowy	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	7	1,0%	0	0,0%	8	1,1%

PI	6 miesięcy po opuszczeniu Programu:	Umowa o pracę na czas nieokreślony liczebność	Umowa o pracę na czas nieokreślony %	Umowa o pracę na czas określony liczebność	Umowa o pracę na czas określony %	Umowa o dzieło / umowy zlecenia liczebność	Umowa o dzieło / umowy zlecenia %	Samozatrudnienie / działalność gospodarcza na zasadach ogólnych liczebność	Samozatrudnienie / działalność gospodarcza na zasadach ogólnych %	Pracował(a) na podstawie innej umowy (dopytać i zapytać)	Pracował(a) na podstawie innej umowy %	Pracował(a) bez umowy liczebność	Pracował(a) bez umowy %	Ogółem liczebność	Ogółem %
	w momencie przystąpienia do udziału w Programu:														
	Pracował(a), ale bez umowy	0	0,0%	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	6	0,8%	7	1,0%
	Ogółem	537	74,0%	33	4,5%	9	1,2%	1	0,1%	7	1,0%	6	0,8%	592	81,5%
Ogółem	Umowa o pracę na czas nieokreślony	1439	60,9%	42	1,8%	10	0,4%	40	1,7%	2	0,1%	2	0,1%	1510	64,0%
	Umowa o pracę na czas określony	66	2,8%	118	5,0%	2	0,1%	5	0,2%	2	0,1%	0	0,0%	193	8,2%
	Umowa o dzieło / umowy zlecenia	14	0,6%	8	0,3%	75	3,2%	6	0,3%	0	0,0%	1	0,0%	101	4,3%
	Pracował(a) na podstawie innej umowy	2	0,1%	2	0,1%	1	0,0%	0	0,0%	10	0,4%	0	0,0%	15	0,6%
	Pracował(a), ale bez umowy	0	0,0%	1	0,0%	0	0,0%	1	0,0%	1	0,0%	9	0,4%	11	0,5%
	Ogółem	1521	64,4%	171	7,2%	88	3,7%	52	2,2%	15	0,6%	12	0,5%	1830	77,5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI/CAWI, N=5795



Tabela 11 Struktura poprawy sytuacji uczestników Programu na poziomie OP 9 – przejście z niestabilnego do stabilnego zatrudnienia

PI	6 miesięcy po opuszczeniu Programu: w momencie przystąpienia do udziału w Programu:	Umowa o pracę na czas nieokreślony liczebność	Umowa o pracę na czas nieokreślony %	Umowa o pracę na czas określony liczebność	Umowa o pracę na czas określony %	Umowa o dzieło / umowy zlecenia liczebność	Umowa o dzieło / umowy zlecenia %	Samozatrudnienie / działalność gospodarcza na zasadach ogólnych liczebność	Samozatrudnienie / działalność gospodarcza na zasadach ogólnych %	Pracował(a) na podstawie innej umowy (dopytać i	Pracował(a) na podstawie innej umowy %	Pracował(a) bez umowy liczebność	Pracował(a) bez umowy %	Ogółem liczebność	Ogółem %
9(i)	Umowa o pracę na czas nieokreślony	194	54,6%	3	0,8%	2	0,6%	1	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	199	56,1%
	Umowa o pracę na czas określony	8	2,3%	24	6,8%	1	0,3%	3	0,8%	1	0,3%	0	0,0%	35	9,9%
	Umowa o dzieło / umowy zlecenia	1	0,3%	3	0,8%	23	6,5%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	27	7,6%
	Pracował(a) na podstawie innej umowy	0	0,0%	2	0,6%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	0,6%
	Pracował(a), ale bez umowy	2	0,6%	1	0,3%	0	0,0%	3	0,8%	0	0,0%	12	3,4%	18	5,1%
	Ogółem	205	57,7%	33	9,3%	26	7,3%	7	2,0%	1	0,3%	12	3,4%	281	79,2%
9(iv)	Umowa o pracę na czas nieokreślony	421	62,3%	12	1,8%	4	0,6%	10	1,5%	2	0,3%	1	0,1%	439	64,9%
	Umowa o pracę na czas określony	18	2,7%	38	5,6%	1	0,1%	2	0,3%	1	0,1%	1	0,1%	60	8,9%
	Umowa o dzieło / umowy zlecenia	2	0,3%	3	0,4%	26	3,8%	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	32	4,7%
	Pracował(a) na podstawie innej umowy	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	0,4%	0	0,0%	4	0,6%
	Pracował(a), ale bez umowy	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,1%	0	0,0%	9	1,3%	10	1,5%
	Ogółem	442	65,4%	53	7,8%	31	4,6%	14	2,1%	6	0,9%	11	1,6%	545	80,6%
9(v)	Umowa o pracę na czas nieokreślony	272	57,7%	3	0,6%	6	1,3%	18	3,8%	0	0,0%	0	0,0%	286	60,7%
	Umowa o pracę na czas określony	32	6,8%	24	5,1%	1	0,2%	6	1,3%	2	0,4%	0	0,0%	63	13,4%
	Umowa o dzieło / umowy zlecenia	7	1,5%	6	1,3%	16	3,4%	3	0,6%	0	0,0%	1	0,2%	33	7,0%



PI	6 miesięcy po opuszczeniu Programu:	Umowa o pracę na czas nieokreślony liczebność	Umowa o pracę na czas nieokreślony %	Umowa o pracę na czas określony liczebność	Umowa o pracę na czas określony %	Umowa o dzieło / umowy zlecenia liczebność	Umowa o dzieło / umowy zlecenia %	Samozatrudnienie / działalność gospodarcza na zasadach ogólnych liczebność	Samozatrudnienie / działalność gospodarcza na zasadach ogólnych %	Pracował(a) na podstawie innej umowy (dopytań i	Pracował(a) na podstawie innej umowy %	Pracował(a) bez umowy liczebność	Pracował(a) bez umowy %	Ogółem liczebność	Ogółem %
	w momencie przystąpienia do udziału w Programu:														
	Pracował(a) na podstawie innej umowy	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	0,4%	2	0,4%	0	0,0%	3	0,6%
	Pracował(a), ale bez umowy	0	0,0%	0	0,0%	1	0,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,2%
	Ogółem	311	66,0%	33	7,0%	24	5,1%	29	6,2%	4	0,8%	1	0,2%	386	82,0%
Ogółem	Umowa o pracę na czas nieokreślony	887	59,1%	18	1,2%	12	0,8%	29	1,9%	2	0,1%	1	0,1%	924	61,5%
	Umowa o pracę na czas określony	58	3,9%	86	5,7%	3	0,2%	11	0,7%	4	0,3%	1	0,1%	158	10,5%
	Umowa o dzieło / umowy zlecenia	10	0,7%	12	0,8%	65	4,3%	4	0,3%	0	0,0%	1	0,1%	92	6,1%
	Pracował(a) na podstawie innej umowy	1	0,1%	2	0,1%	0	0,0%	2	0,1%	5	0,3%	0	0,0%	9	0,6%
	Pracował(a), ale bez umowy	2	0,1%	1	0,1%	1	0,1%	4	0,3%	0	0,0%	21	1,4%	29	1,9%
	Ogółem	958	63,8%	119	7,9%	81	5,4%	50	3,3%	11	0,7%	24	1,6%	1212	80,7%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI/CAWI, N=5795



Tabela 12 Struktura poprawy sytuacji uczestników Programu na poziomie OP 10 – przejście z niestabilnego do stabilnego zatrudnienia

PI	6 miesięcy po opuszczeniu Programu: w momencie przystąpienia do udziału w Programu:	Umowa o pracę na czas nieokreślony liczebność	Umowa o pracę na czas nieokreślony %	Umowa o pracę na czas określony liczebność	Umowa o pracę na czas określony %	Umowa o dzieło / umowy zlecenia liczebność	Umowa o dzieło / umowy zlecenia %	Samozatrudnienie / działalność gospodarcza na zasadach ogólnych liczebność	Samozatrudnienie / działalność gospodarcza na zasadach ogólnych %	Pracował(a) na podstawie innej umowy (dopytań i	Pracował(a) na podstawie innej umowy %	Pracował(a) bez umowy liczebność	Pracował(a) bez umowy %	Ogółem liczebność	Ogółem %
10(i)	Umowa o pracę na czas nieokreślony	417	82,4%	7	1,4%	1	0,2%	0	0,0%	4	0,8%	0	0,0%	424	83,8%
	Umowa o pracę na czas określony	28	5,5%	35	6,9%	2	0,4%	1	0,2%	0	0,0%	0	0,0%	64	12,6%
	Umowa o dzieło / umowy zlecenia	0	0,0%	0	0,0%	3	0,6%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	3	0,6%
	Pracował(a) na podstawie innej umowy	1	0,2%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	0,4%	0	0,0%	3	0,6%
	Ogółem	446	88,1%	42	8,3%	6	1,2%	1	0,2%	6	1,2%	0	0,0%	494	97,6%
10(iii)	Umowa o pracę na czas nieokreślony	473	64,0%	24	3,2%	6	0,8%	17	2,3%	3	0,4%	0	0,0%	516	69,8%
	Umowa o pracę na czas określony	44	6,0%	39	5,3%	1	0,1%	2	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	85	11,5%
	Umowa o dzieło / umowy zlecenia	10	1,4%	10	1,4%	18	2,4%	4	0,5%	0	0,0%	0	0,0%	40	5,4%
	Pracował(a) na podstawie innej umowy	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	5	0,7%	0	0,0%	6	0,8%
	Pracował(a), ale bez umowy	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,1%
	Ogółem	529	71,6%	73	9,9%	25	3,4%	23	3,1%	8	1,1%	0	0,0%	648	87,7%
10(iv)	Umowa o pracę na czas nieokreślony	435	63,3%	35	5,1%	7	1,0%	12	1,7%	2	0,3%	0	0,0%	478	69,6%
	Umowa o pracę na czas określony	42	6,1%	40	5,8%	1	0,1%	6	0,9%	0	0,0%	0	0,0%	86	12,5%
	Umowa o dzieło / umowy zlecenia	6	0,9%	8	1,2%	3	0,4%	2	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	19	2,8%
	Pracował(a) na podstawie innej umowy	5	0,7%	0	0,0%	1	0,1%	0	0,0%	3	0,4%	0	0,0%	9	1,3%
	Pracował(a), ale bez umowy	1	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,1%	2	0,3%

PI	6 miesięcy po opuszczeniu Programu:	Umowa o pracę na czas nieokreślony liczebność	Umowa o pracę na czas nieokreślony %	Umowa o pracę na czas określony liczebność	Umowa o pracę na czas określony %	Umowa o dzieło / umowy zlecenia liczebność	Umowa o dzieło / umowy zlecenia %	Samozatrudnienie / działalność gospodarcza na zasadach ogólnych liczebność	Samozatrudnienie / działalność gospodarcza na zasadach ogólnych %	Pracował(a) na podstawie innej umowy (dopytać i	Pracował(a) na podstawie innej umowy %	Pracował(a) bez umowy liczebność	Pracował(a) bez umowy %	Ogółem liczebność	Ogółem %
	w momencie przystąpienia do udziału w Programu:														
	Ogółem	489	71,2%	83	12,1%	12	1,7%	20	2,9%	5	0,7%	1	0,1%	594	86,5%
Ogółem	Umowa o pracę na czas nieokreślony	1325	68,6%	66	3,4%	14	0,7%	29	1,5%	9	0,5%	0	0,0%	1418	73,4%
	Umowa o pracę na czas określony	114	5,9%	114	5,9%	4	0,2%	9	0,5%	0	0,0%	0	0,0%	235	12,2%
	Umowa o dzieło / umowy zlecenia	16	0,8%	18	0,9%	24	1,2%	6	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	62	3,2%
	Pracował(a) na podstawie innej umowy	7	0,4%	0	0,0%	1	0,1%	0	0,0%	10	0,5%	0	0,0%	18	0,9%
	Pracował(a), ale bez umowy	2	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,1%	3	0,2%
	Ogółem	1464	75,8%	198	10,2%	43	2,2%	44	2,3%	19	1,0%	1	0,1%	1736	89,9%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI/CAWI, N=5795

Okazuje się, że to uczestnicy objęci wsparciem realizowanym w ramach OP 9 stosunkowo najczęściej zmieniali formę zatrudnienia. Wydaje się także, że to na poziomie tego OP wzrost pewności zatrudnienia był najwyższy, 2,3% badanych nawiązało stosunek pracy w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony, o 2,6 pp. spadł udział osób zatrudnionych na umowę o pracę na czas określony a 0,6 pp. na umowę o dzieło/zlecenie. Na poziomie wszystkich OP obserwuje się stosunkowo wysoki udział osób, które z pewnego zatrudnienia przeszły do samozatrudnienia, dochodził on do 2,0%.

Największy udział osób, które zyskały bardziej stabilne zatrudnienie 6 miesięcy po opuszczeniu Programu odnotowano w ramach PI 9v, gdyż 5,3% (25osób) zostało zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony, z czego większość w momencie przystępowania do Programu pracowała na umowie na czas określony, a 2,8% badanych (13 osób), którzy pracowali na podstawie umowy o dzieło/zlecenie zyskała zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony lub określony. Znaczna część osób, które pracowały w stabilnym zatrudnieniu zdecydowała się przejść na samozatrudnienia, dotyczyło to 3,8% - 18 osób pracujących na umowie o pracę na czas nieokreślony oraz 1,3% - 6 osób, mających umowę na czas określony. Stosunkowo wysoki odsetek tych, którzy znaleźli zatrudnienie w oparciu o umowę o pracę wystąpił również wśród uczestników objętych wsparciem w ramach PI 10, gdzie 4,3% (29 osób) zawarło umowę o pracę na czas nieokreślony. W przypadku tego PI obserwowano niższy udział osób, które zmieniły formę zatrudnienia z umowy o pracę na samozatrudnienie, kształtował się na poziomie 0,2% (1 osoba).

Program przyczynił się do poprawy stabilności zatrudnienia uczestników, choć zmiany te objęły relatywnie niewielką liczbę osób. Najbardziej zauważalne efekty wystąpiły w ramach OP 9 i PI 9v, gdzie część uczestników przeszła z mniej stabilnych form zatrudnienia, takich jak umowy o dzieło czy zlecenie, na bardziej pewne umowy o pracę na czas nieokreślony. Niemniej jednak, znaczna część uczestników już na etapie przystąpienia do Programu posiadała stabilne zatrudnienie, co ograniczało potencjał dalszej poprawy ich sytuacji zawodowej.

Analizy przepływów prowadzono także w celu identyfikacji uczestników, którzy poprawili swoją sytuację na rynku pracy poprzez przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia.



Dotyczyło ono niewielkiej grupy osób, siedemdziesięciu pięciu badanych (1,3% ogółu) zmieniło wymiar zatrudnienia i pracowało na pełen etat w okresie 6 miesięcy od opuszczenia Programu. Stosunkowo częściej występowali w grupie badanych objętych wsparciem realizowanym w ramach OP 10, gdzie ich udział kształtował się na poziomie 1,7%. Wynik o 0,1 pp. niższy odnotowano na poziomie OP 9. Dla OP 8 odsetek ten był najniższy - wyniósł 0,8%. Należy zwrócić uwagę na zróżnicowanie częstotliwości występowania tego rodzaju zmiany między grupą kobiet i mężczyzn. Okazuje się, że to kobiety relatywnie częściej przechodziły z niepełnego do pełnego zatrudnienia, co może być efektem większej skuteczności i trafności form wsparcia takich jak opieka nad dzieckiem, usługa społeczna, czy usługa integracji w tej grupie. Wydaje się, że ta pomoc przyniosła większe efekty, ponieważ zakładała wsparcie łączenia życia zawodowego i prywatnego czy integrację z rynkiem pracy a to kobiety częściej pełnią obowiązki wychowawcze i opiekuńcze, które mogą wpływać na oddalenie od rynku pracy.

Interpretując osiągnięte wartości ponownie trzeba wziąć pod uwagę istniejący wyjściowy, potencjał poprawy sytuacji na rynku pracy w omawianym aspekcie. Należy podkreślić, że wśród badanych zdecydowaną większość stanowiły osoby, które w momencie przystąpienia do udziału w Programie posiadały pełne zatrudnienie, co ogranicza możliwość osiągnięcia efektów na wysoką skalę.

Tabela 13 Uczestnicy badania, którzy przeszli z niepełnego do pełnego zatrudnienia 6 miesięcy po opuszczeniu Programu – w podziale na PI/płeć

	PI	Kobieta liczebność	Kobieta %	Mężczyzna liczebność	Mężczyzna %	Ogółem liczebność	Ogółem %
OP 8	8(iv)	8	2,5%	0	0,0%	8	1,6%
	8(v)	2	0,3%	6	1,1%	8	0,7%
	8(vi)	1	0,3%	1	0,3%	2	0,3%
	Ogółem	11	0,9%	7	0,6%	18	0,8%
OP 9	9(i)	4	1,7%	1	0,8%	5	1,4%
	9(iv)	8	2,2%	3	1,0%	11	1,6%
	9(v)	4	1,5%	4	2,0%	8	1,7%
	Ogółem	16	1,8%	8	1,3%	24	1,6%
OP 10	10(i)	7	2,0%	1	0,6%	8	1,6%
	10(iii)	6	1,6%	5	1,3%	11	1,5%
	10(iv)	10	3,1%	4	1,1%	14	2,0%
	Ogółem	23	2,2%	10	1,1%	33	1,7%



	PI	Kobieta liczebność	Kobieta %	Mężczyzna liczebność	Mężczyzna %	Ogółem liczebność	Ogółem %
Ogółem		50	1,6%	25	1,0%	75	1,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI/CAWI, N=5795

Zdecydowanie większą skalę efektów obserwowano w przypadku poprawy sytuacji na rynku pracy poprzez zmianę pracy lub stanowiska na inne wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążące się z większą odpowiedzialnością lub awans. Spośród ogółu badanych 10,1% zadeklarowało tego rodzaju zmianę. Przy czym istotnie częściej miała ona miejsce w grupie uczestników wsparcia realizowanego w ramach OP 10, ponieważ dotyczyła 15,4% z nich. Wyraźniej występowała w przypadku udziału w działaniach powiązanych z PI 10iv (20,8%) oraz 10iii (17,7%).

Z większą częstotliwością niż odnotowaną dla ogółu badanych zmiana pracy lub stanowiska na wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążące się z większą odpowiedzialnością czy awans miały miejsce w grupie badanych objętych wsparciem prowadzonym w ramach PI 8iv (12,1%) oraz PI 9v (11,3%).

Tabela 14 Uczestnicy badania, którzy zmienili pracę lub stanowisko na inne wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub awansowali 6 miesięcy po opuszczeniu Programu – w podziale na PI/płeć

	PI	Kobieta liczebność	Kobieta %	Mężczyzna liczebność	Mężczyzna %	Ogółem liczebność	Ogółem %
OP 8	8(iv)	47	14,6%	13	7,5%	60	12,1%
	8(v)	45	7,9%	45	7,9%	90	7,9%
	8(vi)	11	2,9%	5	1,4%	16	2,2%
	Ogółem	103	8,1%	63	5,8%	166	7,0%
OP 9	9(i)	19	8,1%	14	11,6%	33	9,3%
	9(iv)	23	6,4%	14	4,5%	37	5,5%
	9(v)	32	11,8%	21	10,5%	53	11,3%
	Ogółem	74	8,5%	49	7,7%	123	8,2%
OP 10	10(i)	22	6,4%	2	1,2%	24	4,7%
	10(iii)	60	16,3%	71	19,1%	131	17,7%
	10(iv)	36	11,3%	107	29,0%	143	20,8%
	Ogółem	118	11,4%	180	20,0%	298	15,4%
Ogółem		295	9,3%	292	11,1%	587	10,1%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI/CAWI, N=5795



Stwierdza się, że to mężczyźni statystycznie częściej niż kobiety zmieniali pracę lub stanowisko na inne wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub awansowali 6 miesięcy po opuszczeniu Programu na co mogła mieć wpływa większa mobilność tej grupy społecznej na rynku pracy.

Wyższa mobilność pionowa mężczyzn na małopolskim rynku pracy wynika z kilku istotnych czynników strukturalnych, branżowych i kulturowych. Po pierwsze, mężczyźni dominują w sektorach o większym potencjale rozwoju kariery, takich jak budownictwo, przemysł, transport oraz IT, które w regionie cieszą się dynamicznym rozwojem. Branże te, ze względu na ich specyfikę technologiczną i projektową, oferują więcej możliwości awansu zawodowego, zarówno pionowego, jak i poziomego, a także częściej umożliwiają korzystanie z elastycznych form zatrudnienia (np. kontrakty czy samozatrudnienie), które sprzyjają dalszemu rozwojowi zawodowemu.

Ponadto, dostępność programów wsparcia, takich jak bony szkoleniowe oferowane w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego, pozwala mężczyznom na zdobywanie kwalifikacji technicznych, które są szczególnie cenione w tych sektorach. Z raportów GUS³ wynika, że mężczyźni częściej korzystają ze szkoleń zawodowych, co umożliwia im szybkie podnoszenie kompetencji i awansowanie na wyższe stanowiska.

Kulturowe uwarunkowania również odgrywają znaczącą rolę – mężczyźni są często społecznie zachęceni do wyboru zawodów technicznych, które oferują wyższy potencjał zarobkowy i szybszą ścieżkę kariery. Z kolei kobiety są częściej zatrudniane w sektorach mniej elastycznych, takich jak edukacja czy opieka zdrowotna, które charakteryzują się bardziej płaskimi strukturami awansu i mniejszą dynamiką rynku. Dodatkowo, kobiety są często bardziej obciążone obowiązkami rodzinnymi, co ogranicza ich zdolność do uczestnictwa w szkoleniach i innych działaniach zwiększających mobilność zawodową.

Nie należy jednak tracić z pola widzenia faktu, że zmiana pracy lub stanowiska na inne wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążących się z większą odpowiedzialnością lub awans także wśród kobiet były najczęściej występującym kryterium

³ Główny Urząd Statystyczny, "Charakterystyka ustawicznego szkolenia zawodowego w przedsiębiorstwach w 2020 r.", 2022 r.



poprawy sytuacji na rynku pracy. Większość uczestników wsparcia tak kobiet, jak i mężczyzn w momencie przystępowania do Programu było osobami, których nie dotyczyła sytuacja niepewnego bądź niepełnego zatrudnienia. Stąd do poprawy sytuacji uczestników na rynku pracy statystycznie najczęściej dochodziło w wyniku w/w zmiany.

Reasumując program przyniósł umiarkowane rezultaty w zakresie poprawy stabilności zatrudnienia uczestników, co wynika z ograniczonego potencjału zmiany ich sytuacji zawodowej – większość badanych już przed przystąpieniem do Programu posiadała stabilne formy zatrudnienia. Mimo to, zauważalny wzrost stabilności nastąpił wśród uczestników OP 9 i PI 9v, gdzie część osób przeszła z mniej pewnych form zatrudnienia, takich jak umowy o dzieło, na bardziej stabilne umowy o pracę na czas nieokreślony. Wyniki te potwierdzają, że Program miał największą skuteczność w grupach uczestników o mniej stabilnych formach zatrudnienia. Zauważalnie mniejszy efekt wystąpił w kontekście przechodzenia z zatrudnienia niepełnego na pełne. Na niski odsetek osób zmieniających wymiar zatrudnienia wydaje się wpływać to, że potencjał zmiany w tym zakresie był ograniczony, ponieważ stosunkowo mała część z nich pracowała w niepełnym wymiarze czasu.

Jednocześnie, wyraźnie wyższy odsetek uczestników zmienił stanowiska lub pracę na bardziej wymagające albo awansował w dotychczasowym miejscu pracy, co świadczy o skuteczności Programu w podnoszeniu kompetencji zawodowych i wspieraniu rozwoju kariery. Program nieco skuteczniej wspierał mobilność mężczyzn na rynku pracy w kontekście zmiany pracy lub stanowiska na wyższe czy uzyskaniu. W przypadku kobiet, większe efekty odnotowano w kontekście przechodzenia na pełne zatrudnienie, co wskazuje na użyteczność i trafność form wsparcia umożliwiających łączenie życia zawodowego z prywatnym.

4.4. Trwałość efektów wsparcia

Chcąc zweryfikować efekty wsparcia w dłuższej perspektywie czasowej warto pokusić się o diagnozę sytuacji uczestników Programu po upływie ponad pół roku od opuszczenia Programu, tj. odwołując się do ich „położenia” na rynku pracy w momencie prowadzenia pomiaru wskaźnika.



Okazuje się, że po upływie ponad 6 miesięcy od opuszczenia Programu odsetek uczestników znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy względem tej w momencie rozpoczęcia udziału, wzrósł do 20,2% ogółem, co odpowiada 1172 osobom. Spośród tych 1172 osób, 930 zadeklarowało, że ich aktualna sytuacja na rynku pracy po upływie ponad 6 miesięcy poprawiła się, w porównaniu do tej dokładnie 6 miesięcy po zakończeniu udziału we wsparciu. W dalszym ciągu stosunkowo częściej opisywana sytuacja dotyczyła grupy mężczyzn - 20,7% uczestników względem 19,9% uczestniczek Programu.

Warto zwrócić uwagę, iż największe różnice na poziomie płci odnotowano w przypadku PI 10i, 10iii, 10iv (OP 10) oraz 9i (OP 9). Wyższy odsetek osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy po ponad 6 miesiącach, w stosunku do położenia dokładnie 6 miesięcy od opuszczenia Programu, może wskazywać na długoterminowe pozytywne efekty wsparcia, co przemawiałoby na rzecz jego wysokiego poziomu użyteczności.

Tabela 15 Liczba osób, znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy po ponad 6 miesiącach od zakończenia udziału w Programie w porównaniu do sytuacji w momencie przystąpienia do udziału w Programie – na poziomie PI/płci

OP	PI	Kobieta liczebność	Mężczyzna liczebność	Ogółem liczebność	Kobieta %	Mężczyzna %	Ogółem %
OP 8	8(iv)	96	39	135	29,9%	22,5%	27,3%
	8(v)	124	112	236	21,6%	19,7%	20,7%
	8(vi)	31	27	58	8,2%	7,8%	8,0%
	Ogółem	251	178	429	19,7%	16,4%	18,2%
OP 9	9(i)	52	11	63	22,2%	9,1%	17,7%
	9(iv)	60	35	95	16,6%	11,1%	14,1%
	9(v)	60	48	108	22,1%	24,0%	22,9%
	Ogółem	172	94	266	19,8%	14,8%	17,7%
OP 10	10(i)	50	13	63	14,5%	8,1%	12,5%
	10(iii)	95	114	209	25,8%	30,7%	28,3%
	10(iv)	62	143	205	19,5%	38,8%	29,8%
	Ogółem	207	270	477	20,1%	30,0%	24,7%
Ogółem		630	542	1172	19,9%	20,7%	20,2%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI/CAWI, N=5795

Wartym uwagi wydaje się fakt, że w dłuższej perspektywie czasu, wzrost udział uczestników Programu, którzy przeszli z niepewnego do pewnego zatrudnienia oraz z niepełnego do



pełnego zatrudnienia. Choć zarówno kobiety jak i mężczyźni wskazywali na odpowiedzi świadczące o tym, że ich sytuacja na rynku pracy stała się bardziej stabilna względem tej, 6 miesięcy po opuszczeniu Programu, to wciąż utrzymuje się tendencja, że to uczestniczki Programu, częściej niż uczestnicy, poprawiały swoją sytuację na rynku pracy poprzez przejście z niepewnego do pewnego oraz niepełnego do pełnego zatrudnienia.

Tabela 16 Liczba osób, które przeszły z niepewnego do stabilnego zatrudnienia lub z niepełnego do pełnego zatrudnienia po ponad 6 miesiącach od zakończenia udziału w Programie – na poziomie PI/płci

OP	PI	Kobieta liczebność	Mężczyzna liczebność	Ogółem liczebność	Kobieta %	Mężczyzna %	Ogółem %
OP 8	8(iv)	20	5	25	6,2%	2,9%	5,1%
	8(v)	41	27	68	7,2%	4,8%	6,0%
	8(vi)	10	13	23	2,6%	3,8%	3,2%
	Ogółem	71	45	116	5,6%	4,1%	4,9%
OP 9	9(i)	36	3	39	15,4%	2,5%	11,0%
	9(iv)	30	11	41	8,3%	3,5%	6,1%
	9(v)	16	9	25	5,9%	4,5%	5,3%
	Ogółem	82	23	105	9,5%	3,6%	7,0%
OP 10	10(i)	19	7	26	5,5%	4,3%	5,1%
	10(iii)	17	22	39	4,6%	5,9%	5,3%
	10(iv)	26	26	52	8,2%	7,0%	7,6%
	Ogółem	62	55	117	6,0%	6,1%	6,1%
Ogółem		215	123	338	6,8%	4,7%	5,8%

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI/CAWI, N=5795

Analiza sytuacji uczestników na rynku pracy w dodatkowym momencie czasowym po upływie ponad pół roku od zakończenia udziału we wsparciu pozwoliła zidentyfikować potencjalne odwołane w czasie efekty wsparcia, które okazały się dotyczyć istotnej grupy przebadanych beneficjentów Programu.



5. Weryfikacja stosowanej metodologii wyliczenia wartości wskaźnika pod kątem zastosowania w perspektywie 2021-2027



Mając na uwadze zapewnienie spójności w monitorowaniu postępu rzeczowego w programach krajowych i regionalnych, minister właściwy do spraw rozwoju regionalnego, działając w imieniu państwa członkowskiego i we współpracy z instytucjami zarządzającymi, opracowuje listę oraz katalog definicji kluczowych wskaźników dla projektów realizowanych w ramach określonych celów politycznych oraz pomocy technicznej.

Lista Wskaźników Kluczowych 2021-2027 – EFS+ definiuje wskaźnik rezultatu długoterminowego pn. „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu” następująco:

„Do wskaźnika wliczane są osoby pracujące na wejściu do projektu, które otrzymały wsparcie z EFS+ i które przeszły z niepewnego do stabilnego zatrudnienia lub z niepełnego zatrudnienia do pełnego zatrudnienia, lub zmieniły stanowisko pracy na wymagające wyższych kompetencji / umiejętności / kwalifikacji, wiążące się z większą odpowiedzialnością lub otrzymały awans lub podwyższenie wynagrodzenia powyżej rocznej stopy inflacji płac w kraju, 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie EFS+.

Wskaźnik ten należy rozumieć jako zmianę statusu zatrudnienia 6 miesięcy po opuszczeniu projektu w stosunku do sytuacji w momencie przystąpienia do projektu EFS+.

Przez niepewne zatrudnienie rozumie się zatrudnienie oparte na umowie o pracę na czas określony/kontrakt, w tym na zastępstwo, na okres próbny, umowie cywilnoprawnej.

Pracownicy zatrudnieni na czas określony / kontrakt to pracownicy, których główna praca zakończy się albo po ustalonym z góry okresie (w określonym terminie), albo po okresie nieznanym z góry, ale określonym przez obiektywne kryteria, takie jak ukończenie zlecenia lub okres braku pracownika zastępowanego czasowo.



Pod pojęciem niepełnego zatrudnienia należy rozumieć przymusowe zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin. Oznacza to, że respondenci deklarują, że pracują w niepełnym wymiarze godzin, ponieważ nie mogą znaleźć pracy w pełnym wymiarze godzin.”

Porównując tę definicję z obowiązującą w perspektywie 2014-2020 należy zwrócić uwagę, iż pojawił się zapis wskazujący na rozszerzenie rozumienia poprawy sytuacji na rynku pracy o przypadek podwyżki wynagrodzenia powyżej rocznej stopy inflacji płac w kraju.

Doprecyzowany został punkt czasowy wyznaczający sytuację uczestnika Programu względem, którego identyfikuje się zmianę statusu na rynku pracy, wskazując, iż jest to moment przystąpienia do udziału w programie, nie okres przed przystąpieniem do udziału w Programie. Stąd w treści pytań należy unikać odwołań sugerujących, iż pytanie dotyczy sytuacji uczestnika sprzed uczestnictwa we wsparciu. W kwestionariuszu ankiety opracowanym na potrzeby perspektywy 2014-2020 wprowadzono zmiany w celu dostosowania go do nowych wytycznych.

Zgodnie z LWK IZ FE 2021-2027 mają za zadanie monitorować wskaźnik rezultatu długoterminowego pn. „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu” w następujących celach szczegółowych:

- Cel szczegółowy (a) poprawa dostępu do zatrudnienia i działań aktywizujących dla wszystkich osób poszukujących pracy, w szczególności osób młodych, zwłaszcza poprzez wdrażanie gwarancji dla młodzieży, długotrwale bezrobotnych oraz grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, jak również dla osób biernych zawodowo, a także poprzez promowanie samozatrudnienia i ekonomii społecznej
- Cel szczegółowy (d) wspieranie dostosowania pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do zmian, wspieranie aktywnego i zdrowego starzenia się oraz zdrowego i dobrze dostosowanego środowiska pracy, które uwzględnia zagrożenia dla zdrowia

W przypadku Programu FE dla Małopolski na lata 2021-2027 wykazane cele szczegółowe zostały na poziomie operacyjnym powiązane z Priorytetem FEMP.06 Fundusze europejskie dla rynku pracy, edukacji i włączenia społecznego:



- Działanie FEMP.06.04 Działania na rzecz poprawy sytuacji osób na rynku pracy
- Działanie FEMP.06.06 Rozwój kompetencji kadr i adaptacja do zmian
- Działanie FEMP.06.07 Wsparcie na rzecz zarządzania różnorodnością u pracodawców
- Działanie FEMP.06.08 Programy zdrowotne
- Działanie FEMP.06.27 Budowanie potencjału partnerów i organizacji społeczeństwa obywatelskiego w obszarach wsparcia EFS+.

Należy wyraźnie zaznaczyć, że lista ww. wyżej działań nie stanowi katalogu zamkniętego. Będzie on uzupełniany w miarę potrzeb IZ FEM, szczególnie w odniesieniu do obszaru edukacji i włączenia społecznego.

Mimo, iż Działanie 6.8 został powiązany CS (d) **nie zaleca się wprowadzać przedmiotowego wskaźnika w obszarze zdrowia, ze względu na jego wyraźnie niższą trafność**. W przypadku działań ukierunkowanych na wsparcie w obszarze zdrowia, na co wskazuje wyraźna tendencja, wspólna dla większości regionów Polski, przyjmowania przez wskaźnik niższych wartości na poziomie PI, gdzie realizowano takie formy wsparcia jak programy zdrowotne czy usługi zdrowotne.

Biorąc pod uwagę przyjętą strategię programu — identyfikowane wyzwania oraz kierunek realizowanej polityki regionalnej w obszarze rynku pracy i edukacji oraz cele polityki i cele szczegółowe powiązane z PI 6, należy pozytywnie oceniać trafność przedmiotowego wskaźnika. Jednak dla pełniejszej oceny efektów programów, zwłaszcza tych dotyczących trwałych i odwleczonych w czasie zmian zawodowych, **sugeruje się rozważyć wprowadzenie dodatkowego punktu odniesienia, w odleglejszej perspektywie czasowej, np. po upływie co najmniej 12 miesięcy od zakończenia udziału we wsparciu**.

Warto zwrócić uwagę na fakt, iż w poprzedniej perspektywie finansowej obserwowano wyraźną i trwałą tendencję przyjmowania wartości 40-50% niższych dla wskaźnika netto w porównaniu do brutto. Prawidłowość ta utrzymywała się nawet w ewaluacjach, gdzie badani wysoko oceniali jakość i trafność realizowanych form wsparcia. Wskaźnik brutto informuje jedynie o współwystępowaniu udziału we wsparciu oraz poprawy sytuacji na rynku pracy, nie



pozwała na jednoznaczne wskazanie zależności przyczynowo skutkowej. Przy wyliczeniu wartości wskaźnika netto uwzględnia się subiektywną opinię badanego na temat wpływu wsparcia na poprawę jego sytuacji na rynku pracy. W celu zweryfikowania czy nie jest to związane z psychologicznym efektem konstrukcji pytań ankietowych, warto wprowadzić dodatkowe pytanie o ocenę wpływu czynników pozaprojektowych, tj. niezwiązanych z udziałem we wsparciu, na poprawę sytuacji na rynku pracy. Proponuje się wykorzystanie analogicznie skonstruowanego pytania -skali, co w przypadku obligatoryjnego pytania dot. wpływu udziału w badaniu na sytuację uczestnika na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu. Pełna wersja kwestionariusza ankiety dostosowanego do pomiaru wskaźnika pn. „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu” w perspektywie finansowej 2021-2027 została zamieszczona w aneksie do niniejszego raportu.

Adekwatność wskaźnika jest zadowalająca, pozwala bowiem w ilościowy sposób określić skalę zmiany statusu zatrudnienia uczestników. Jednak pozostaje niższa, jeśli chodzi o określenie jakościowych zmian w sytuacji uczestników Programu na rynku pracy, ponieważ wytyczne nie obligują do wyliczenia wartości wskaźnika z uwzględnieniem struktury zmiany sytuacji uczestników na rynku pracy. Innymi słowy, nie dostarcza informacji o tym, jaki był udział uczestników, którzy *przeszli z niepewnego do stabilnego zatrudnienia lub z niepełnego zatrudnienia do pełnego zatrudnienia, lub zmieniły stanowisko pracy na wymagające wyższych kompetencji / umiejętności / kwalifikacji, wiążące się z większą odpowiedzialnością lub otrzymały awans lub podwyższenie wynagrodzenia powyżej rocznej stopy inflacji płac w kraju, 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie EFS+.* Jest to istotne w kontekście zróżnicowanego potencjału zmiany związanego z formą, wymiarem oraz podstawą zatrudnienia charakteryzującą populację Uczestników wsparcia w momencie przystępowania do udziału w Programie.

Wskaźnik jest odpowiednio logicznie powiązany z celami programu dzięki wyliczaniu jego wartości przynajmniej na poziomie PI i jednocześnie płci co różnicuje wartości wskaźnika w odniesieniu do poszczególnych grup beneficjentów czy form realizowanego wsparcia.

Wskaźnik jest także spójny z polityką Unii Europejskiej, w tym Europejskiego Filaru Praw



Socjalnych, który kładzie nacisk na stabilność zatrudnienia, godziwe wynagrodzenie i równouprawnienie na rynku pracy.

Spójność wskaźnika na poziomie regionalnym, krajowym i unijnym zapewniają zunifikowane wytyczne. W celu zapewnienia spójności wskaźnika należy stosować zunifikowaną metodologię pomiaru wskaźnika. Zaleca się, aby bezwzględnie przy doborze próby do badań ewaluacyjnych, z których dane stanowią podstawę wyliczania wskaźnika, stosować co najmniej dwustopniowe warstwowanie – ze względu na PI oraz płeć. Utrzymać wartość maksymalnego błędu badania nie większą niż 5% przy poziomie ufności rzędu co najmniej 95% w każdej warstwie na poziomie PI i płci. Dodatkowo prezentując wyliczoną wartość wskaźnika należy wskazać przedział niepewności pomiaru. W szczególności w przypadkach, gdy wartość wskaźnika prezentowana ze względu na zmienne grupujące, na poziomie, których reprezentatywność nie została zachowana. Ponadto przy estymacji rzeczywistych wartości wskaźnika osiągniętych w próbie na populację badania należy wprowadzić sumy pośrednie na poziomie PI oraz płci, co pozwoli kontrolować zniekształcenia wynikające z występowania błędów zaokrąglenia. Spójność wskaźnika na różnych poziomach monitorowania programu poprzez możliwość agregacji danych pozytywnie wpływa na użyteczność wskaźnika, która określa jego przydatność na różnych poziomach zarządzania i podejmowania decyzji. Wskaźnik ten ma wysoką wartość użytkową, ponieważ dostarcza kluczowych informacji o efektywności programu, zarówno na poziomie operacyjnym, jak i strategicznym, a mianowicie:

- **Instytucje zarządzające (IZ)** mogą go używać do oceny efektywności programu w sposób ilościowy i jakościowy, monitorując zarówno liczbę uczestników, jak i realne efekty wsparcia. Jest to ważne narzędzie do ewaluacji, które pozwala na bieżąco oceniać, czy cele programu są osiągane, a interwencje przynoszą zamierzony skutek.
- **Decydenci** na poziomie krajowym i regionalnym mogą korzystać z tego wskaźnika, aby identyfikować potrzeby dalszych interwencji oraz korygować strategię polityki rynku pracy. Na przykład, jeśli wskaźnik wskazuje na niewystarczającą poprawę w grupie osób 50+, można wprowadzić dodatkowe środki mające na celu aktywizację tej grupy.



- **Beneficjenci programu (pracodawcy i instytucje szkoleniowe)** mogą dostosowywać swoje programy wsparcia i szkolenia, aby lepiej reagować na realne potrzeby rynku pracy. Wskaźnik ten pomaga im także w raportowaniu wyników swoich działań wobec instytucji finansujących.
- **Szeroka użyteczność dla rynku pracy:** Dane z tego wskaźnika mogą być również wykorzystane do prognozowania i analizy trendów rynkowych. Monitorowanie wyników w grupach docelowych, takich jak młodzi ludzie, osoby powracające na rynek pracy, czy reemigranci, pozwala lepiej zrozumieć potrzeby rynku pracy i rozwijać polityki długoterminowe.

W perspektywie 2021-2027, podobnie jak tej na lata 2014-2020, dane do ww. wskaźnika długoterminowego, co do zasady, nie są uzyskiwane w ramach monitorowania realizacji projektu, ale wyliczane są przy pomocy ewaluacji/analiz realizowanych na reprezentatywnej próbie uczestników projektów. Mając na uwadze zwiększenie efektywności wskaźnika, rozumianej jako relacja między nakładami koniecznymi do poniesienia w celu uzyskania wskaźnika, a jego wartością z punktu widzenia celów wskaźnika, w badaniach ewaluacyjnych zaleca się stosowanie podejścia mixed-mode CATI/CAWI w wariancie sekwencyjnym.

Mixed-mode w wariancie sekwencyjnym (postępującym) to efektywna strategia badawcza, która łączy różne metody zbierania danych w sposób sekwencyjny, co przynosi szereg istotnych korzyści. Po pierwsze, pozwala podnieść response rate poprzez zastosowanie różnych metod, co umożliwia dotarcie do szerszej grupy respondentów.

Wariant sekwencyjny, gdzie trybem podstawowym jest CAWI cechuje się mniejszą kosztochłonnością. Jednocześnie przy niskim wskaźniku odpowiedzi na technikę CAWI możliwe jest uruchomienie mode CATI. Taki model ogranicza wydatki na bardziej zasobochłonne metody, pozwalając jednocześnie na dotarcie do większej liczby respondentów. Zmniejsza wartość błędu pokrycia, ponieważ różne metody umożliwiają dotarcie do osób, które preferują inne formy komunikacji. Elastyczność tej strategii pozwala na dostosowanie podejścia do poziomu zwrotów ankiet respondentów, co zwiększa prawdopodobieństwo uzyskania pełniejszej reprezentacji danych i daje większą kontrolę nad procesem badawczym. Wykonawcy badania mogą monitorować odpowiedzi i podejmować



świadome decyzje o tym, który mode uruchomić w dalszej części badania. Ponadto, mixed-mode w wariacie sekwencyjnym zmniejsza ryzyko przeciążenia respondentów, ponieważ metody są stosowane kolejno, co niweluje efekt „bombardowania” zaproszeniami do udziału w badaniu.

Dzięki temu podejściu możliwe jest także skuteczniejsze dotarcie do trudniej dostępnych grup respondentów, takich jak osoby starsze czy mniej zaawansowane technologicznie.

Dostosowywanie metod do możliwości respondentów pozwala na uzyskanie pełniejszego obrazu badanej populacji.

Proponowany model zbierania danych wymaga, aby IZ/IP FE gromadziły dane kontaktowe, które pozwolą również na nawiązanie kontaktu badawczego „w Internecie”, co oznacza, że niezbędne jest przechowywanie nie tylko numerów telefonów, ale i adresów e-mail beneficjentów wsparcia w tym ostatecznych beneficjentów wsparcia. Przekazywane Wykonawcom celowe bazy danych uczestników Programów powinny być kompletne tj. zawierające dane pozwalające na nawiązanie kontaktu badawczego „w Internecie”, jak i telefonicznie.

W przypadku mode CAWI zaleca się, aby pytania te stanowiące warunek wliczania do wskaźnika były w skrypcie ankiety ustawione jako pytania obowiązkowe, co ograniczy występowanie błędu braku odpowiedzi w tzw. „pytaniach wskaźnikowych. Rekomenduje się również, aby poziom dopuszczalnego błędu braku odpowiedzi na poziomie ankiety nie przekraczał 30,0%.

Ankiety internetowe mają wysoką skalowalność – liczba respondentów w CAWI może być zwiększana bez znaczących nakładów dodatkowych. W przeciwieństwie do CATI, gdzie każdy dodatkowy respondent wymaga więcej czasu i pracy ankietera, CAWI można łatwo rozszerzać, co pozwala na zwiększenie zasięgu badania bez proporcjonalnego wzrostu kosztów. Znacząco poprawia efektywność finansową badania, pozwalając na optymalizację zasobów, lepsze dotarcie do zróżnicowanych grup respondentów oraz zwiększenie liczby odpowiedzi przy niższym koszcie jednostkowym. Ta kombinacja metod tworzy elastyczny i skuteczny sposób realizacji badań, który minimalizuje wydatki, jednocześnie maksymalizując zasięg i jakość zebranych danych.



Drugim aspektem istotnym z punktu widzenia efektywności kosztowej wskaźnika jest ograniczenie liczby pomiarów do tej obligatoryjnej dla danego wskaźnika. Zgodnie z brzmieniem Ustawy z dnia 28 kwietnia 2022 r. O zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021-2027 informacja na temat wykonania wspólnych wskaźników rezultatu długoterminowego, (...) przekazywana jest do KE dwukrotnie – do 31 stycznia 2026 r. oraz w sprawozdaniu końcowym. W związku z powyższym sugeruje się przeprowadzenie trzykrotnego pomiaru wskaźnika. Analizując harmonogram naborów na realizację projektów⁴ dla CS objętych pomiarem wskaźnika „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu” proponuje się, aby badania ewaluacyjne zakładające pomiar w/w wskaźnika były realizowane kolejno:

- I pomiar – III kwartał 2025 r.,
- II pomiar – III kwartał 2027 r.,
- III pomiar – III kwartał 2030 r.

Mając na uwadze dużą zmienność liczebność populacji uczestników Programu objętych badaniem ewaluacyjnym na poziomie CS wskazane jest, aby każdorazowo realizując pomiar wyliczać również narastająco tj. sumarycznie dla wszystkich zrealizowanych pomiarów.

⁴ Załącznik do Uchwały Nr 1983/24 Zarządu Województwa Małopolskiego z dnia 24 września 2024 r.



6. Wnioski i rekomendacje

L.p.	Wniosek wynikający z badania (strona w raporcie)	Proponowana rekomendacja	Podmiot odpowiedzialny za wdrożenie rekomendacji (adresat rekomendacji)	Proponowany sposób wdrożenia rekomendacji	Proponowany termin wdrożenia rekomendacji (kwartał)	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
1.	Największe pozytywne efekty wsparcia odnotowano wśród badanych objętych takimi formami wsparcia jak: opieka nad dzieckiem do lat 3/ refundacja kosztów opieki nad dziećmi lub inną osobą zależną, doradztwo zawodowe, bony (szkoleniowe) oraz usługi ekonomii społecznej. str. 37	Rekomenduje się, aby w ramach perspektywy finansowej 2021-2027 promować realizację takich form wsparcia jak: • zapewnienie opieki nad osobą wymagającą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu lub dziećmi, • doradztwo zawodowe, • bony (szkoleniowe), • usługi ekonomii społecznej.	IZ/IP FEM 2021-2027	Programując wsparcie realizowane w perspektywie finansowej 2021-2027 uwzględnić takie formy wsparcia jak: zapewnienie opieki nad osobą wymagającą wsparcia w codziennym funkcjonowaniu lub dziećmi, doradztwo zawodowe, bony (szkoleniowe) oraz usługi ekonomii społecznej.	I kwartał 2025 r.	Rekomendacja horyzontalna strategiczna	Rynek pracy, edukacja, włączenie społeczne
2.	Opiekę nad dzieckiem do lat 3/ refundację kosztów opieki nad dziećmi lub inną osobą zależną traktować należy jako najbardziej skuteczną, trafną oraz użyteczną formę wsparcia w kontekście poprawy stabilności zatrudnienia kobiet. str. 32	Rekomenduje się, aby w perspektywie finansowej 2021-2027 kontynuować wsparcie w postaci refundacji kosztów opieki nad dziećmi lub inną osobą zależną, priorytetowo traktując kobiety, w szczególności te o niepełnym i niestabilnym zatrudnieniu.	IZ/IP FEM 2021-2027	Programując interwencję w ramach FEM 2021-2027 promować realizowanie wsparcia w postaci refundacji kosztów opieki nad dziećmi lub inną osobą	I kwartał 2025 r.	Rekomendacja horyzontalna strategiczna	Rynek pracy, edukacja, włączenie społeczne



				zależną, w szczególności skierowanego do kobiet, w tym tych pracujących w niepełnym i niestabilnym zatrudnieniu.			
3.	Badani uczestnicy wsparcia mają problem z przypomnieniem sobie, w jakiej formie wsparcia uczestniczyli. W dotychczas wykorzystywanej formie kwestionariusza ankiety zawarto pytanie dot. realizowanych form wsparcia. Kategorie odpowiedzi uwzględniają wszystkie formy wsparcia, którymi została objęta badana populacja.	Rekomenduje się, aby konstruując kwestionariusze do tego rodzaju badań ewaluacyjnych korzystać z gromadzonych danych przez IZ/IP dotyczących form wsparcia. Dane te powinny być gromadzone i uzupełniane w toku realizacji Programu. Skorzystanie z tego rodzaju danych przy układaniu pytań kwestionariuszowych pozwoliłoby poprawić miarodajność wyników badania dotyczących oceny skuteczności realizowanych form wsparcia.	IZ/IP FEM 2021-2027, 2027+	Rekomenduje się, aby IZ/IP opracowujące OPZ w postępowaniach przetargowych, których przedmiotem jest usługa przeprowadzenia badania ewaluacyjnego, w OPZ zawarły zapis obligujący Wykonawcę, aby konstruując kwestionariusz ankiety dla uczestników Programu, opracowując pytań dot. formy wsparcia, stosował warunki zadania pytania odwołujące się do danych nt. konkretnej formy, w której uczestniczył badany. Dane nt. formy wsparcia	IV kwartał 2030 r.	Rekomendacja programowa operacyjna	Metodologia monitorowania postępu w realizacji programów operacyjnych



				powinny zostać przekazane Wykonawcy przez IZ/IP, odpowiadające za gromadzenia tych danych w CST 2021.			
4.	W poprzedniej perspektywie finansowej (2014-2020) obserwowano wyraźną i trwałą tendencję przyjmowania wartości 40-50% niższych dla wskaźnika netto w porównaniu do brutto. Prawdopodobnie ta utrzymywała się nawet w ewaluacjach, gdzie badani wysoko oceniali jakość i trafność realizowanych form wsparcia.	Rekomenduje się, aby weryfikować, czy osiągnięcie istotnie niższych wartości netto wskaźnika nie jest związane z psychologicznym efektem konstrukcji pytania kwestionariuszowego (efekt konstrukcji narzędzia)	IZ/IP FEM 2021-2027	Wprowadzić dodatkowe pytanie o ocenę wpływu czynników pozaprojektowych, tj. niezwiązanych z udziałem we wsparciu, na poprawę sytuacji na rynku pracy. Sugeruje się wykorzystanie analogicznie skonstruowanego pytania -skali, co w przypadku obligatoryjnego pytania dot. wpływu udziału w badaniu na sytuację uczestnika na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programu	I kwartał 2025 r.	Rekomendacja programowa operacyjna	Metodologia monitorowania postępu w realizacji programów operacyjnych
5.	Mając na uwadze zwiększenie efektywności wskaźnika, rozumianej jako relacja między nakładami koniecznymi do poniesienia w celu uzyskania wskaźnika, a jego wartością z punktu widzenia celów	Rekomenduje się, aby realizując badania ewaluacyjne w ramach FEM 2021-2027 stosować mixed-mode w wariacie sekwencyjnym, dla którego trybem podstawowym badania będzie CAWI.	IZ/IP FEM 2021-2027	Rozpisując przetarg na realizację badania ewaluacyjnego umieszczać w OPZ zapis obligujący Wykonawcę zamówienia do	I kwartał 2025 r.	Rekomendacja programowa operacyjna	Metodologia monitorowania postępu w realizacji programów



	wskaźnika, w badaniach ewaluacyjnych zaleca się stosowanie podejścia mixed-mode CAWI/CATI w wariancie sekwencyjnym.			realizacji badania ilościowego w podejściu mixed-mode w wariancie sekwencyjnym, dla którego trybem podstawowym badania będzie CAWI.			operacyjnych
6.	W celu zapewnienia spójności wskaźnika należy stosować zunifikowaną metodologię pomiaru wskaźnika.	Zaleca się, aby bezwzględnie przy doborze próby do badań ewaluacyjnych, z których dane stanowią podstawę wyliczania wskaźnika, stosować co najmniej dwustopniowe warstwowanie – ze względu na CS oraz płeć. Utrzymać wartość maksymalnego błędu badania na poziomie nie większym niż 5% przy poziomie ufności rzędu co najmniej 95% w każdej warstwie na poziomie CS i płci. Dodatkowo prezentując wyliczoną wartość wskaźnika należy wskazać przedział niepewności pomiaru. W szczególności w przypadkach, gdy wartość wskaźnika prezentowana ze względu na zmienne grupujące, na poziomie których reprezentatywność nie została zachowana. Ponadto przy estymacji rzeczywistych wartości wskaźnika osiągniętych w próbie na populację badania należy wprowadzić sumy pośrednie na poziomie CS oraz płci, co pozwoli kontrolować zniekształcenia	IZ/IP FEM 2021-2027	Rozpisując przetarg na realizację badania ewaluacyjnego w OPZ/SWZ lub wprowadzić zapisy obligujące Wykonawcę do: • stosowania dwustopniowego warstwowania – CS/płeć, • utrzymania wartości maksymalnego błędu badania nie większą niż 5% przy poziomie ufności rzędu co najmniej 95% w każdej warstwie na poziomie CS i płci, • prezentowania osiągniętych rzeczywistych wartości wskaźnika z	I kwartał 2025 r.	Rekomendacja programowa operacyjna	Metodologia monitorowania postępu w realizacji programów operacyjnych



		wynikające z występowania błędów zaokrąglenia.		uwzględnieniem niepewności pomiaru.			
--	--	--	--	-------------------------------------	--	--	--



7. Spis tabel

Tabela 1 Badani objęci wsparciem w ramach poszczególnych PI – w podziale na płeć	18
Tabela 2 Struktura wsparcie realizowanego przez uczestników badania – w podziale na PI oraz płeć	21
Tabela 3 Struktura wykształcenia badanych – na poziomie PI	24
Tabela 4 Struktura wieku badanych – na poziomie PI	26
Tabela 5 Wartość brutto wskaźnika rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu” pomiar III – przedstawiona liczbowo i % na poziomie PI/płci.....	31
Tabela 6 Uczestnicy PI 10iv, którzy poprawili swoją sytuację na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu Programy wśród ogółu realizujących daną formę wsparcia – na poziomie PI oraz płci	35
Tabela 7 Wartość netto wskaźnika rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu” pomiar III – przedstawiona liczbowo i % na poziomie PI/płci.....	38
Tabela 8 Wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu” wyliczona narastająco dla pomiarów I, II, III – przedstawiona liczbowo i % na poziomie PI/płci.....	44
Tabela 9 Struktura zmiany sytuacji uczestników Programu, jeśli chodzi o formę zatrudnienia – w podziale na PI.....	48
Tabela 10 Struktura poprawy sytuacji uczestników Programu na poziomie OP 8 – przejście z niestabilnego do stabilnego zatrudnienia	51
Tabela 11 Struktura poprawy sytuacji uczestników Programu na poziomie OP 9 – przejście z niestabilnego do stabilnego zatrudnienia	53
Tabela 12 Struktura poprawy sytuacji uczestników Programu na poziomie OP 10 – przejście z niestabilnego do stabilnego zatrudnienia	55
Tabela 13 Uczestnicy badania, którzy przeszli z niepełnego do pełnego zatrudnienia 6 miesięcy po opuszczeniu Programu – w podziale na PI/płeć	58
Tabela 14 Uczestnicy badania, którzy zmienili pracę lub stanowisko na inne wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji i wiążącą się z większą odpowiedzialnością lub awansowali 6 miesięcy po opuszczeniu Programu – w podziale na PI/płeć	59
Tabela 15 Liczba osób, znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy po ponad 6 miesiącach od zakończenia udziału w Programie w porównaniu do sytuacji w momencie przystąpienia do udziału w Programie – na poziomie PI/płci	62
Tabela 16 Liczba osób, które przeszły z niepewnego do stabilnego zatrudnienia lub z niepełnego do pełnego zatrudnienia po ponad 6 miesiącach od zakończenia udziału w Programie – na poziomie PI/płci	63

8. Aneks

8.1. Zaktualizowany kwestionariusz ankiety CATI

Aranżacja ankiety

Dzień Dobry. Nazywam się [ANKIETER] i jestem pracownikiem firmy badawczej Czy mógłbym(mogłabym) porozmawiać z Panem(ią) [IMIĘ I NAZWISKO RESPONDENTA Z BAZY]?

Ankieter: jeszcze raz odczytać, jeśli zmiana rozmówcy: Dzień Dobry. Nazywam się [ANKIETER] i jestem pracownikiem

Obecnie na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego prowadzimy badanie wśród osób, które uczestniczyły w projektach finansowanych z funduszy unijnych. Celem tego badania jest sprawdzenie skuteczności wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego. Według informacji otrzymanych z Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego od [MIESIĄC i ROK ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY] do [MIESIĄC i ROK ZAKOŃCZENIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY] uczestniczył(a) Pan(i) w projekcie o nazwie [NAZWA PROJEKTU Z BAZY] realizowanym przez [NAZWA PROJEKTODAWCY]⁵. Przystępując do tego projektu wyraził(a) Pan(i) zgodę na uczestnictwo w badaniu oraz na przekazanie danych niezbędnych do przeprowadzenia tego wywiadu.

Pana/i dane osobowe przetwarzane są zgodnie z Ustawą o ochronie danych osobowych oraz RODO (dodać klauzulę informacyjną uzgodnioną z Zamawiającym). Nasza rozmowa może być nagrywana w celu kontroli mojej pracy.

1. **PYTANIE FILTRUJĄCE⁶** (W) Czy faktycznie brał(a) Pan(i) udział w tym projekcie?

Ankieter: Zaznacz odpowiedź respondenta

- a) Tak – Kontynuować

⁵ Podanie wszystkich danych dotyczących nazwy projektu, daty zakończenia udziału w projekcie a także nazwy beneficjenta projektu jest niezbędne, aby respondent przypomniat sobie o jaki projekt i jaką sytuację pytamy. Jest to warunkiem udzielenia właściwych odpowiedzi w trakcie ankiety.

⁶ (W) – Wskaźnik – pytania obowiązkowe; (D) – pytania dodatkowe



- b) Tak, ale przerwam/am udział – Zakończyć wywiad nieefektywny
- c) Nie – Zakończyć wywiad nieefektywny
- d) (*NIE CZYTAĆ*) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi – Zakończyć wywiad nieefektywny

Chciał(a)bym teraz zadać Panu(i) kilka pytań związanych z uczestnictwem w tym projekcie. Rozmowa potrwa około 10 - 15 minut. Pana(i) wypowiedzi są całkowicie poufne i będą prezentowane jedynie w zbiorczych zestawieniach statystycznych, bez możliwości połączenia ich z konkretną osobą. Tutaj nie ma dobrych ani złych odpowiedzi. Chcemy poznać prawdziwe opinie i doświadczenia. Pana(i) udział w badaniu jest dla nas bardzo ważny. Dzięki Pana(i) opinii możliwa będzie ocena efektów obecnie realizowanych projektów unijnych oraz zaprojektowanie lepszych rozwiązań na przyszłość.

2. (W) Proszę spróbować sobie przypomnieć czy w momencie rozpoczęcia udziału w tym projekcie tj. (*ROK I MIESIĄC ROZPOCZĘCIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY*):

Uwaga: w pytaniu możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi.

- a) Był(a) Pan(i) zarejestrowany(a) w urzędzie pracy jako bezrobotny(a) - *zakończyć wywiad*
- b) Nie pracował(a) Pan(i), ale nie był(a) Pan(i) zarejestrowany w urzędzie pracy- *zakończyć wywiad*
- c) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą – *prześć do pytania 6*
- d) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem, ale nie we własnej firmie (Pracownik zatrudniony na stałe lub na stałe współpracujący z daną firmą - nawet jeśli podstawą zatrudnienia jest umowa cywilno-prawna)
- e) Pracował(a) Pan(i) dorywczo
- f) Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne – *prześć do pytania 6*
- g) Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym
- h) Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce



- i) Żadne z powyższych (*dopytać i odnotować*)
- j) (*NIE CZYTAĆ*) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi - *zakończyć* - wywiad nieefektywny

PYTANIA O SYTUACJĘ W MOMENCIE PRZYSTĄPIENIA DO PROJEKTU

3. (W) Na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony/a?
- a) Umowy o pracę na czas nieokreślony
 - b) Umowy o pracę na czas określony
 - c) Umowy o dzieło/zlecenie
 - d) Pracował(a) na podstawie innej umowy (*dopytać i odnotować*) _____
 - e) Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy
 - f) (*NIE CZYTAĆ*) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi
4. (W) W jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy pracował(a)?
- a) W pełnym / na cały etat
 - b) W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
 - c) W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
 - d) (*NIE CZYTAĆ*) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi
5. (W) Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza - „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10 oznacza, że "wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy”.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)



PYTANIA O SYTUACJĘ 6 MIESIĘCY PO OPUSZCZENIU PROJEKTU

6. (W) Proszę teraz spróbować sobie przypomnieć swoją sytuację 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie tj. w *(Podać datę określoną jako: ROK I MIESIĄC ZAKOŃCZENIA UDZIAŁU W PROJEKCIE Z BAZY + 6 miesięcy)*. Kolejne pytania będą dotyczyły właśnie tego okresu. Czy wtedy Pracował(a) Pan(i) w jakiegokolwiek formie, w tym odbywał(a) staż, prowadził(a) działalność gospodarczą lub rolniczą?

- a) Tak
- b) Nie (przejdźcie do Pyt 21)
- c) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

7. (W) W jakiej formie był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony?

Uwaga: w pytaniu możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi.

- a) Prowadził(a) Pan(i) własną działalność gospodarczą
 - b) Był(a) Pan(i) regularnym pracownikiem⁷, ale nie we własnej firmie
 - c) Pracował(a) Pan(i) dorywczo
 - d) Prowadził(a) Pan(i) własne gospodarstwo rolne
 - e) Pomagał(a) Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym
 - f) Był(a) Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce
 - g) W innej formie (dopytać i odnotować)
 - h) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi
8. (W) Czy w tamtym okresie (tj. 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie) zmieniał(a) Pan(i) pracę lub stanowisko?
- a) Tak
 - b) Nie – przejść do pyt. nr 11

⁷ Pracownik zatrudniony na stałe lub na stałe współpracujący z daną firmą - nawet jeśli jego podstawą umową zatrudnienia jest umowa cywilno-prawna.





c) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

9. (W) W jakim stopniu udział w projekcie przyczynił się do tej zmiany? Proszę o odpowiedź na skali od 1 do 10, gdzie 1 oznacza "w ogóle się nie przyczynił", a 10 oznacza, że "bardzo się przyczynił".

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)

10. (W) Czy w wyniku tej zmiany, zmienił(a) Pan(i) pracę lub stanowisko na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/umiejętności/kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością lub awansował(a)?

a) Tak

b) Nie

c) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

11. (W) Proszę spróbować sobie przypomnieć na podstawie jakiej umowy był(a) Pan(i) wtedy zatrudniony(a)? (tj. 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie)

a) Umowy o pracę na czas nieokreślony

b) Umowy o pracę na czas określony

c) Umowy o dzieło/zlecenie

d) Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych

e) Pracował(a) na podstawie innej umowy (*dopytać i odnotować*)

f) Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy

g) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

12. (W) Proszę spróbować sobie przypomnieć w jakim wymiarze czasu pracy Pan(i) wtedy pracował(a)?

a) W pełnym / na cały etat





- b) W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
- c) W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
- d) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

13. (W) Proszę wskazać, czy Pana/Pani wynagrodzenie 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie:

- a) Wzrosło o kwotę przekraczającą podwyżkę płacy minimalnej na przestrzeni wcześniejszych 12-stu miesięcy.
- b) Wzrosło o kwotę nieprzekraczającą podwyżki płacy minimalnej na przestrzeni wcześniejszych 12-stu miesięcy
- c) Nie wzrosło w porównaniu do wynagrodzenia otrzymywanego w momencie przystąpienia do udziału w projekcie.
- d) Spadło w porównaniu do wynagrodzenia otrzymywanego w momencie przystąpienia do udziału w projekcie.
- e) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

14. (D) Proszę o ocenę na skali od 1 do 10 wysokości Pana/i wynagrodzenia sprzed udziału w projekcie, gdzie 1 oznacza - „wynagrodzenie było za niskie w stosunku do wykonywanej pracy”, a 10 oznacza, że "wynagrodzenie było adekwatne do wykonywanej pracy”.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)

15. (D) Czy na skutek udziału w projekcie nastąpiły jakieś inne zmiany w Pana/Pani sytuacji zawodowej w okresie 6 miesięcy po opuszczeniu projektu? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi.

- a) Tak, zaszły tylko pozytywne zmiany.
- b) Tak, część zmian była pozytywna a część negatywna.
- c) Tak, ale wszystkie zmiany były negatywne



d) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

15.1 (D) Zadać, jeżeli pyt 15 udzielono odp. b) lub c) Jakie negatywne zmiany wystąpiły w Pana/Pani sytuacji zawodowej?

.....

16. (D) Zadać, jeżeli w pyt. 16 udzielono odp. a) Jakie inne pozytywne zmiany nastąpiły w Pana/Pani sytuacji zawodowej na skutek udziału w projekcie? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi.

- a) Spadek zagrożenie utratą pracy,
- b) Wzrost poważania ze strony pracodawcy,
- c) Wzrost poważania ze strony współpracowników
- e) Podniesienie wiedzy/kompetencji/kwalifikacji,
- f) Wzrosła moja motywacja do pracy
- g) Udział w projekcie zachęcił mnie do dalszego powiększania kwalifikacji,
- h) Inne (jakie?) zapisz.....
- i) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie 17 zadać, jeżeli

Pytanie 2. odpowiedź: e) i jednocześnie pytanie 7. odpowiedzi: a) lub b) lub d)

lub

Pytanie 2. odpowiedź: g) i jednocześnie Pytanie 7. odpowiedzi a) lub b) lub d)

lub

Pytanie 2. odpowiedź: h) i jednocześnie Pytanie 7. odpowiedzi: a) lub b) lub d)

lub

Pytanie 3. odpowiedź: b) i jednocześnie Pytanie 11. odpowiedzi: a)

lub

Pytanie 3. odpowiedź: c) i jednocześnie Pytanie 11. odpowiedzi: a)



lub

Pytanie 3. odpowiedź: d) i jednocześnie Pytanie 11. odpowiedź: a)

lub

Pytanie 3. odpowiedź: e) i jednocześnie Pytanie 11. odpowiedzi: a) lub b) lub c) lub d)

lub

Pytanie 4. odpowiedź: b) i jednocześnie Pytanie 12. odpowiedź: a)

lub

Pytanie 10. odpowiedź: a)

lub

Pytanie 13 odpowiedź a)

17. (W) Proszę spróbować ocenić w skali od 1 do 10, w jakim stopniu udział w Projekcie przyczynił się do polepszenia Pana/i sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po jego zakończeniu? gdzie 1 oznacza – „nie miał żadnego wpływu”, a 10 oznacza „całkowicie ją zdeterminował”.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)

17.1 (D) Proszę spróbować ocenić w skali od 1 do 10, w jakim stopniu to czynniki niezwiązane z Projektem przyczynił się do polepszenia Pana/i sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po jego zakończeniu? gdzie 1 oznacza – „nie miał żadnego wpływu”, a 10 oznacza „całkowicie ją zdeterminował”.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)

17.2 (D) *Zadać, jeżeli Pyt 17.1>5* Jakie to były czynniki?



- a) _____
- b) _____
- c) _____
- d) _____

18. (D) Dlaczego zdecydował/a się Pan/i na udział w projekcie?

Możliwość wskazania więcej niż jednej odpowiedzi.

- a) korzyści finansowe
- b) bardziej stabilne zatrudnienie
- c) korzyści pozafinansowe
- d) powody związane z samorozwojem
- e) powody związane ze zdrowiem fizycznym lub psychicznym
- f) chęć zmiany mojej sytuacji życiowej
- g) inne powody, jakie?

OBECNA SYTUACJA NA RYNKU PRACY

19. (D) Czy Pana(i) obecna sytuacja zawodowa uległa zmianie w porównaniu do tej 6 miesięcy po opuszczeniu Programu.

- a) Tak
- b) Nie (przejdźcie do Pyt. 29)
- c) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi.

20. (D) Czy aktualnie pracuje Pan(i) w jakiegokolwiek formie, w tym odbywa staż, prowadzi działalność gospodarczą lub rolniczą?

- a) Tak
- b) Nie (przejdźcie do Pyt. 28)
- c) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem lub odmowa odpowiedzi

21. (D) W jakiej formie jest Pan(i) aktualnie zatrudniony(a)?

Uwaga: w pytaniu możliwe jest udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi.

- a) Prowadzi Pan(i) własną działalność gospodarczą





- b) Jest Pan(i) regularnym pracownikiem⁸, ale nie we własnej firmie
- c)) Prowadzi Pan(i) własną działalność gospodarczą
- d) Jest Pan(i) regularnym pracownikiem⁹, ale nie we własnej firmie
- e) Pracuje Pan(i) dorywczo
- f) Prowadzi Pan(i) własne gospodarstwo rolne
- g) Pomaga Pani(i) w rodzinnej działalności gospodarczej lub gospodarstwie rolnym
- h) Jest Pan(i) na płatnym stażu lub praktyce
- i) W innej formie (*dopytać i odnotować*)
- j) (*NIE CZYTAĆ*) Nie wiem lub odmowa odpowiedzi

22. (D) Na podstawie jakiej umowy jest Pan(i) zatrudniony(a)?

- a) Umowy o pracę na czas nieokreślony
- b) Umowy o pracę na czas określony
- c) Umowy o dzieło/zlecenie
- d) Samozatrudnienie/działalność gospodarcza na zasadach ogólnych
- e) Pracował(a) na podstawie innej umowy (*dopytać i odnotować*)
- f) Pracował(a) Pan(i) ale bez umowy
- g) (*NIE CZYTAĆ*) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi

23. (D) W jakim wymiarze czasu pracy pracuje Pan(i) aktualnie?

- a) W pełnym / na cały etat
- b) W niepełnym / na część etatu, ale chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
- c) W niepełnym / na część etatu, przy czym nie chciał(a) Pan(i) pracować na pełen etat
- d) (*NIE CZYTAĆ*) Nie wiem, nie pamiętam lub odmowa odpowiedzi.

⁸ Pracownik zatrudniony na stałe lub na stałe współpracujący z daną firmą - nawet jeśli jego podstawą umową zatrudnienia jest umowa cywilno-prawna.

⁹ Pracownik zatrudniony na stałe lub na stałe współpracujący z daną firmą - nawet jeśli jego podstawą umową zatrudnienia jest umowa cywilno-prawna.





24. (D) Czy w okresie co najmniej 6 miesięcy od opuszczenia Programu, zmienił(a) Pan(i) pracę lub stanowisko na wyższe lub wymagające wyższych kompetencji/ umiejętności/ kwalifikacji albo wiążące się z większą odpowiedzialnością awansował(a) Pan(i) się z większą odpowiedzialnością?
- a) Tak.
 - b) Nie.
 - c) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa
25. (W) Proszę wskazać, czy Pana/Pani wynagrodzenie w okresie powyżej 6 miesięcy od zakończeniu udziału w projekcie:
- a) Wzrosło o kwotę przekraczającą podwyżkę płacy minimalnej na przestrzeni wcześniejszych 12-stu miesięcy.
 - b) Wzrosło o kwotę nieprzekraczającą podwyżki płacy minimalnej na przestrzeni wcześniejszych 12-stu miesięcy
 - c) Nie wzrosło w porównaniu do wynagrodzenia otrzymywanego w momencie przystąpienia do udziału w projekcie.
 - d) Spadło w porównaniu do wynagrodzenia otrzymywanego w momencie przystąpienia do udziału w projekcie.
 - e) (NIE CZYTAĆ) Nie wiem/nie pamiętam/odmowa odpowiedzi

Pytanie 26 zadać, jeżeli

Pytanie 2. odpowiedź: e) i jednocześnie pytanie 21. odpowiedzi: a) lub b) lub d)

lub

Pytanie 2. odpowiedź: g) i jednocześnie Pytanie 21. odpowiedzi a) lub b) lub d)

lub

Pytanie 2. odpowiedź: h) i jednocześnie Pytanie 21. odpowiedzi: a) lub b) lub d)

lub

Pytanie 3. odpowiedź: b) i jednocześnie Pytanie 22. odpowiedzi: a)

lub



Pytanie 3. odpowiedź: c) i jednocześnie Pytanie 22. odpowiedzi: a)

lub

Pytanie 3. odpowiedź: d) i jednocześnie Pytanie 22. odpowiedź: a)

lub

Pytanie 3. odpowiedź: e) i jednocześnie Pytanie 22. odpowiedzi: a) lub b) lub c) lub d)

lub

Pytanie 4. odpowiedź: b) i jednocześnie Pytanie 23. odpowiedź: a)

lub

Pytanie 24. odpowiedź: a)

Lub

Pytanie 25. odpowiedź a)

26. (D) Proszę spróbować ocenić w skali od 1 do 10, w jakim stopniu udział w Projekcie przyczynił się do polepszenia Pana/i obecnej sytuacji na rynku pracy? gdzie 1 oznacza – „nie miał żadnego wpływu”, a 10 oznacza „całkowicie ją zdeterminował”.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)

Zakończenie:

27. (D) Jakie działania należy podjąć, by podnieść skuteczność podobnych projektów?

(pytanie wielokrotnego wyboru)

- a) Dłuższy czas trwania projektu
- b) Więcej dostępnych działań
- c) Wsparcie bardziej dopasowane do potrzeb uczestników
- d) Lepsza jakość działań
- e) Szersza grupa osób mogących wziąć udział w projekcie
- f) Łatwiejszy dostęp do projektów
- g) Lepsza promocja projektów



- h) Inne działania, jakie?
- i) Żadne
- j) Nie wiem/trudno powiedzieć (NIE CZYTAĆ)

Profil społeczno-demograficzny na podstawie bazy uczestników:

- Płeć
- Wiek
- Wykształcenie
- Powiat/gmina
- Niepełnosprawność

