

WPŁYW REALIZACJI POLITYKI SPÓJNOŚCI 2014-2020 NA POZIOM I JAKOŚĆ ZATRUDNIENIA W POLSCE

ZAŁĄCZNIK 1. EFEKTY WSPARCIA NA POZIOMIE WYODRĘBNIONYCH PODOBSZARÓW INTERWENCJI

IDEA

PAG  Uniconsult

Wpływ realizacji polityki spójności 2014-2020 na poziom i jakość zatrudnienia w Polsce

Załącznik 1. Efekty wsparcia na poziomie wyodrębnionych podobszarów interwencji

Konsorcjum:

IDEA Instytut Sp. z o.o., zespół w składzie:

Stanisław Bienias (kierownik badania), Katarzyna Bienias, Tomasz Gapski, Maciej Kolczyński, Joanna Obarymska, Piotr Stronkowski, Paulina Skórska, Rafał Trzeciński

Policy & Action Group Uniconsult Sp. z o.o. (PAG Uniconsult) zespół w składzie:

Maciej Gajewski, Robert Kubajek, Jan Szczucki, Justyna Witkowska

Spis treści

1	Rozwój inteligentny	4
1.1	B+R w sektorze nauki	4
1.2	B+R w sektorze przedsiębiorstw	9
1.3	Dostęp do szerokopasmowego internetu	14
1.4	E-administracja.....	18
1.5	Wsparcie rozwoju przedsiębiorczości	23
1.6	Przeciwdziałanie następstwom pandemii COVID-19 w przedsiębiorstwach	31
1.7	Rozwój terenów inwestycyjnych.....	35
1.8	Nowe modele biznesowe i internacjonalizacja przedsiębiorstw.....	49
1.9	Rozwój konkurencyjności przedsiębiorstw.....	59
2	Rozwój zrównoważony	65
2.1	Efektywność energetyczna, OZE i zarządzanie energią.....	65
2.2	Środowisko i zmiany klimatu	73
2.3	Dziedzictwo naturalne i kulturowe	80
2.4	Transport, w tym transport niskoemisyjny	97
3	Rozwój sprzyjający włączeniu	103
3.1	Aktywna polityka rynku pracy i integracji społecznej	103
3.2	Równość szans	113
3.3	Adaptacyjność przedsiębiorstw	117
3.4	Aktywne starzenie się.....	123
3.5	Infrastruktura społeczna i zdrowotna oraz różne wymiary (formy) rewitalizacji.....	127
3.6	Usługi społeczne i zdrowotne	145
3.7	Edukacja	159
3.8	Administracja publiczna.....	168

1 ROZWÓJ INTELIGENTNY

1.1 B+R W SEKTORZE NAUKI

Wsparcie udzielane sektorowi nauki w ramach CT1 obejmowało głównie rozwój infrastruktury badawczej (w ramach PO IR oraz RPO) oraz w mniejszym zakresie realizację prac B+R (w ramach PO IR). Dane monitoringowe obejmujące założenia wynikające z podpisanych umów wskazują na umiarkowany wpływ projektów realizowanych w podobszarze „B+R w sektorze nauki” na tworzenie nowych miejsc pracy. W okresie objętym badaniem, w ramach umów w PI 1a na poziomie PO IR i RPO, zatrudnionych zostało jedynie 104 naukowców we wspieranych jednostkach. Stanowi to około ¼ wartości tego samego wskaźnika osiągniętego w wyniku interwencji realizowanych w ramach podobszaru „B+R w sektorze przedsiębiorstw”. Także wartości pozostałych wskaźników mierzących wzrost zatrudnienia pozostają na znacznie niższym poziomie niż w pozostałych podobszarach wsparcia polityki spójności.

Niewielkie przełożenie interwencji na efekty zatrudnieniowe spowodowane jest wspomnianym wcześniej wolniejszym, na tle innych podobszarów, postępowaniem we wdrażaniu, ale także specyfiką realizowanych projektów. Polegały one bowiem w większości (około $\frac{2}{3}$ wartości wsparcia) na inwestycjach w infrastrukturę badawczą jednostek naukowych. Wyniki badań w tym podobszarze wskazują, że inwestycje takie nie muszą automatycznie skutkować wzrostem zatrudnienia¹. Istotniejsze znaczenie dla zwiększania wartości wskaźnika dotyczącego zatrudniania nowych naukowców mają projekty badawcze, w tym w szczególności realizowane przez przedsiębiorstwa². Obserwacje te potwierdzają także badania jakościowe zrealizowane w ramach niniejszej ewaluacji. Stworzona infrastruktura badawcza jest wykorzystywana i przekłada się, w opinii respondentów, na podnoszenie jakości i efektywności pracy kadry naukowej, lecz w umiarkowanym stopniu przyczynia się do zatrudniania nowych pracowników naukowych. Tworzenie nowych miejsc pracy w jednostkach naukowych zależy bowiem od możliwości ich trwałego finansowania. W przypadku uczelni jest to przede wszystkim związane ze skalą prowadzonej działalności dydaktycznej (liczbą studentów). Zmiany w zatrudnieniu, w szczególności w przypadku jednostek naukowych nieprowadzących działalności dydaktycznej, powiązane są również z przychodami rynkowymi z komercjalizacji badań realizowanych m.in. ze środków unijnych.

W przypadku rozwoju infrastruktury B+R w jednostkach naukowych, stosunkowo duże potencjalne znaczenie ekonomiczne dla podmiotów gospodarczych z otoczenia beneficjenta mają zamówienia specjalistycznego wyposażenia i aparatury badawczej oraz ewentualne prace budowlane realizowane w ramach projektów. Wzrost sprzedaży w firmach będących

¹ Ewaluacja mid term dotycząca postępu rzeczowego i finansowego RPO-WM 2014-2020 dla potrzeb przeglądu śródkresowego, w tym realizacji zapisów ram i rezerwy wykonania, 2019.

² Ewaluacja mid-term postępu rzeczowego Programu Operacyjnego Inteligentny Rozwój 2014-2020, 2019.

producentami lub dystrybutorami aparatury badawczej może przekładać się na wzrost zatrudnienia. Dla projektu będącego przedmiotem studium przypadku w ramach niniejszego badania taki efekt nie został jednak potwierdzony. Pomimo wysokiej całościowej wartości zamówień były one realizowane w ramach bardzo dużej liczby zleceń jednostkowych od różnych firm. Wynikało to z zapotrzebowania na dużą liczbę zróżnicowanej aparatury badawczej. W konsekwencji zamówienia udzielane poszczególnym firmom nie stanowiły wartości sprzedaży mogącej mieć wpływ na zmiany w zatrudnieniu. Ponadto, co istotne z punktu widzenia oceny efektów zatrudnieniowych, zdecydowana większość aparatury (około 80%) zakupiona została od producentów zagranicznych, bądź też od ich krajowych przedstawicieli lub dystrybutorów.

Wyniki badań jakościowych i ilościowych oraz analiza danych zastanych wskazują zatem, że wsparcie udzielane w ramach podobszaru „B+R w sektorze nauki” w niewielkim stopniu przyczynia się do wzrostu zatrudnienia na tle pozostałych podobszarów polityki spójności. Przy czym większy efekt zatrudnieniowy obserwowany jest dla projektów B+R, niż dla inwestycji w infrastrukturę badawczą w jednostkach naukowych. Należy także podkreślić, że badania jakościowe wskazują na duże znaczenie wsparcia publicznego, w tym w szczególności funduszy unijnych, dla funkcjonowania jednostek naukowych i dla zachowania trwałości miejsc pracy w nich powstających. Dotyczy to zwłaszcza nowo powstałych ośrodków naukowych prowadzących te prace naukowo-badawcze, które ze względu na ryzyko i poziom gotowości technologicznej nie zostałyby zrealizowane ze środków prywatnych.

Poniżej prezentujemy wyniki dla zrealizowanego studium dotyczącego projektu polegającego na stworzeniu centrum badawczo-rozwojowego przy uczelni.

Studium przypadku nr 1. B+R w sektorze nauki

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	B+R w sektorze nauki		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Duże miasto		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	42,4 mln zł	Dofinansowanie	32,9 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. mazowieckiego
Działanie / poddziałanie	1.1. Działalność badawczo – rozwojowa jednostek naukowych		
Data rozpoczęcia (rok)	2018	Data zakończenia (rok)	2021

a) Charakterystyka beneficjenta

Projekt zrealizowany został przez uczelnię wyższą. Bezpośrednimi beneficjentami wsparcia były dwa instytuty uczelni. Pierwszy z nich prowadzi badania naukowe w dyscyplinie naukowej technologia żywności i żywienia. Badania dotyczą aspektów mikrobiologicznych, chemicznych, fizycznych, technicznych i technologicznych surowców i produktów spożywczych oraz narzędzi i środków związanych z produkcją żywności. Drugi instytut realizuje badania w zakresie prawidłowego żywienia, edukacji żywieniowej, jakości i bezpieczeństwa żywności spełniającej oczekiwania konsumentów oraz rozwiązań techniczno-technologicznych sprzyjających wdrażaniu innowacyjnych technologii produkcji żywności.

b) Opis projektu

Projekt o wartości 42 mln zł polegał na utworzeniu Centrum Badawczo-Rozwojowego, w którym prowadzone są badania z zakresu produkcji bezpiecznej i wysokiej jakości żywności oraz badania dotyczące opracowania strategii żywieniowych. Został on zrealizowany w latach 2018-2021 w ramach mazowieckiego RPO i polegał na modernizacji obiektów uczelni oraz wyposażeniu ich w specjalistyczną aparaturę badawczą i analityczną do celów badawczych i wdrożeniowych dla sektora przemysłu spożywczego (projekt obejmował również działania związane z transportem, instalacją i uruchomieniem wraz ze specjalistycznym instruktazem, oprogramowanie dołączone do aparatury bądź urządzeń). Projekt uwzględniał także działania o charakterze promocyjno-informacyjnym.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

W ramach projektu w trakcie jego wdrażania powstały dwa dodatkowe miejsca pracy. Na okres realizacji projektu zatrudnione zostały dwie osoby, które w chwili obecnej już nie pracują u beneficjenta. Były to stanowiska administracyjne stworzone w celu koordynacji zadań projektowych. Powstałe miejsca pracy były zaplanowane, choć w projekcie nie było obligatoryjnego wskaźnika utworzenia określonej liczby nowych miejsc pracy. Saldo utworzonych miejsc pracy było dodatnie tj. w związku z utworzeniem nowych miejsc pracy żadne nie zostało zlikwidowane. Projekt przyczynił się zatem jedynie do czasowego wzrostu zatrudnienia potrzebnego do realizacji zadań projektowych (organizacyjno-administracyjnych).

Projekt miał stosunkowo duże znaczenie ekonomiczne dla otoczenia gospodarczego beneficjenta ze względu na skalę zamówień specjalistycznego wyposażenia i aparatury badawczej. Jednak pomimo wysokiej całościowej wartości zamówień były one realizowane w ramach bardzo dużej liczby zleceń jednostkowych od różnych firm. Wynikało to z zapotrzebowania na dużą liczbę zróżnicowanej aparatury badawczej. W konsekwencji zamówienia udzielane poszczególnym firmom nie stanowiły wartości sprzedaży mogącej mieć wpływ na zmiany w zatrudnieniu. Ponadto, co istotne z punktu widzenia oceny efektów zatrudnieniowych, zdecydowana większość aparatury (około 80%) zakupiona została od producentów zagranicznych lub ich krajowych przedstawicieli lub dystrybutorów.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Dwoma dodatkowo zatrudnionymi osobami były kobiety w przedziale wiekowym 15-24 lata oraz 30-54 lata. Obie osoby zatrudnione były na pełnym etacie na podstawie umowy o pracę. Jedna z nowo zatrudnionych osób (w przedziale wiekowym 30-54 lata) posiadała wykształcenie wyższe druga zaś (w przedziale wiekowym 15-24 lata) wykształcenie średnie. Jedna z osób zatrudnionych na potrzeby projektu osób była osobą bezrobotną w momencie zatrudnienia. Obie osoby otrzymywały wynagrodzenie wyższe od średniego wynagrodzenia dla tego typu stanowisk pracy (stanowisk administracyjnych na uczelniach).

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Z efektów projektu (nowej infrastruktury) korzysta obecnie 179 pracowników naukowych uczelni (zgodnie z założonym wskaźnikiem projektowym: *Liczba naukowców pracujących w ulepszonych obiektach infrastruktury badawczej*). Zaangażowani są oni w prace badawcze oraz wdrożeniowe w ramach zleceń ze strony przedsiębiorstw współpracujących z centrum. Zgodnie z deklaracjami beneficjenta modernizacja i rozwój infrastruktury badawczej przekłada się już w chwili obecnej (tj. niespełna rok po zakończeniu projektu) na wymierne efekty ekonomiczne w postaci wzrostu liczby zleceń ze strony przedsiębiorstw z sektora przemysłu spożywczego. Stworzona infrastruktura badawcza jest zatem wykorzystywana i przekłada się w opinii beneficjenta na podnoszenie jakości i efektywności pracy kadry naukowej, lecz w umiarkowanym stopniu przyczynia się do zatrudniania nowych pracowników naukowych. W wyniku realizacji projektu nie powstały bowiem nowe miejsca pracy o charakterze badawczo- naukowym. Stworzenie takich miejsc pracy jest jednak planowane. Beneficjent przewiduje w pierwszej kolejności zatrudnić około 3 dodatkowe osoby do technicznej obsługi zakupionego sprzętu. Uzależnione jest to od długoterminowego i trwałego wzrostu przychodów ze sprzedaży usług badawczych i wdrożeniowych dla firm.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Podsumowując, projekt w badanym okresie przyniósł umiarkowane efekty zatrudnieniowe. Przyczynił się jedynie do czasowego wzrostu zatrudnienia związanego bezpośrednio z zadaniami o charakterze administracyjnym. Ograniczony wpływ projektu na wzrost zatrudnienia wynika z jego specyfiki. Nie polegał on bowiem bezpośrednio na realizacji prac badawczych, stąd zadania projektowe nie przełożyły na wzrost zapotrzebowania na personel naukowy. Większość realizowanych zadań polegała na zakupie aparatury oraz realizacji prac budowlano- remontowych. Ze względu na wspomnianą wcześniej strukturę zamówień projekt nie przełożył się również na wzrost zatrudnienia u dostawców.

Tworzenie nowych miejsc pracy u beneficjenta (uczelni) zależy przede wszystkim od możliwości ich trwałego finansowania. Wzrost zatrudnienia zależy zatem głównie od skali prowadzonej działalności dydaktycznej (tj. liczby studentów). Zmiany w zatrudnieniu powiązane są również z przychodami rynkowymi z komercjalizacji badań realizowanych m.in. ze środków unijnych. Stąd zgodnie z logiką projektów B+R wzrostu zatrudnienia można

spodziewać się w dłuższym okresie w fazie komercjalizacji wyników projektu (zgodnie z planami beneficjenta). Logika projektu zakłada także uzyskiwanie korzyści ekonomicznych przez firmy korzystające z nowo utworzonej infrastruktury badawczej (już w chwili obecnej obserwowany jest wzrost liczby firm współpracujących z centrum). Można zatem założyć, że w dłuższym okresie projekt przyczyni również się do rozwoju ekonomicznego i wzrostu zatrudnienia w firmach prowadzących badania i wprowadzających na rynek nowe produkty z wykorzystaniem nowej infrastruktury badawczej uczelni.

1.2 B+R W SEKTORZE PRZEDSIĘBIORSTW

Wsparcie udzielane w ramach podobszaru polega na dofinansowaniu szeroko rozumianych prac B+R w przedsiębiorstwach, inwestycji w infrastrukturę B+R oraz proinnowacyjnych usług świadczonych przedsiębiorstwom. Dominującą formą wsparcia (około 75% jego wartości) są dotacje udzielane przedsiębiorstwom na realizację prac badawczo-rozwojowych.

Zgodnie z danymi monitoringowymi, w ramach projektów realizowanych w podobszarze „B+R w sektorze przedsiębiorstw” stworzonych zostało łącznie ponad 5 tys. nowych miejsc prac w przeliczeniu na pełne etaty. Jest to jedna z najwyższych wartości wśród analizowanych podobszarów polityki spójności i stanowi dużą część (20%) wszystkich stworzonych miejsc pracy podlegających monitorowaniu we wszystkich obszarach. Także w ramach badania CAWI przedsiębiorcy stosunkowo często, na tle pozostałych podobszarów polityki spójności, deklarują tworzenie miejsc pracy, zarówno w trakcie realizacji projektu (50% firm), jak i po jego zakończeniu (28%). W wyniku realizacji projektów, w trakcie ich wdrażania i po ich zakończeniu, we wspartych firmach stworzone zostały średnio około 2 miejsca pracy w przeliczeniu na pełne etaty. Uogólnienie wyników badania na całą populację projektów realizowanych w podobszarze daje łączną liczbę aż 8,2 tys. stworzonych miejsc pracy w przeliczeniu na pełne etaty.

Podobszar z definicji wyróżnia się także ze względu na liczbę miejsc pracy tworzonych w sferze B+R. Aż 35% beneficjentów deklaruje, że w trakcie projektu, w wyniku jego realizacji, powstały takie stanowiska, zaś odsetek firm, deklarujących stworzenie miejsc badawczo-rozwojowych po zakończeniu projektu, kształtuje się na poziomie 21%. Są to wartości znacznie przekraczające wyniki dla pozostałych obszarów polityki spójności, jak również wyniki dla obszaru „Rozwój inteligentny” (odsetek beneficjentów deklarujących tworzenie miejsc pracy B+R w obszarze „Rozwój inteligentny” przed i po projekcie wynosi odpowiednio 9% i 6%). Większość miejsc pracy stworzonych w wyniku realizacji projektu (około 70%) to właśnie stanowiska związane w sposób bezpośredni z prowadzeniem prac badawczo-rozwojowych. W konsekwencji, pracownicy zatrudniani na tych stanowiskach to w większości osoby z wykształceniem wyższym (72%).

Wyniki badania ankietowego są, co do zasady, spójne z wynikami innych badań przeprowadzonych w tym podobszarze. Badania z wykorzystaniem analiz kontrfaktycznych wskazują, że rzeczywisty wpływ przyczynowy udzielonego wsparcia („efekt netto”) na zmianę ogólnego poziomu zatrudnienia w firmach był niewielki, przy jednoczesnym zauważalnym wpływie dofinansowania na wzrost zatrudnienia kadr B+R³. W przypadku I OP PO IR badani beneficjenci zwiększyli dwukrotnie liczbę personelu B+R, podczas gdy

³ Badanie ewaluacyjne pomocy publicznej udzielanej w ramach Rozporządzenia Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego w sprawie warunków i trybu udzielania pomocy publicznej i pomocy de minimis za pośrednictwem Narodowego Centrum Badań i Rozwoju, 2020.

w firmach z grupy kontrolnej przeciętne zatrudnienie w tej sferze nie uległo zmianie. Liczba personelu zaangażowanego w działalność B+R u beneficjentów byłaby bez wsparcia programu o ok. 19 pracowników niższa, niż miało to faktycznie miejsce w badanym okresie⁴.

Opisany powyżej sposób oddziaływania wsparcia udzielonego w ramach podobszaru „B+R w sektorze przedsiębiorstw” na zatrudnienie wynika ze specyfiki dofinansowanych projektów. Wyniki przeprowadzonych badań jakościowych (studiów przypadku) pokazują, że projekty badawczo-rozwojowe na wstępnych etapach wdrażania sprzyjają powstawaniu miejsc pracy przede wszystkim powiązanych bezpośrednio z zakresem realizowanych zadań badawczych, stąd są to głównie stanowiska o charakterze badawczo-rozwojowym. Wzrost zatrudnienia ogółem w firmach (np. na stanowiskach produkcyjnych lub sprzedażowych) uwarunkowany jest zaś ogólnym rozwojem ekonomicznym firm oraz w szczególności wzrostem sprzedaży. Zgodnie z teorią interwencji tego typu efekty ekonomiczne projektów B+R mają możliwość zaistnieć w perspektywie długoterminowej po skutecznym wdrożeniu i wprowadzeniu na rynek nowych produktów. Potwierdzają to wyniki innych badań w zakresie wsparcia projektów B+R, które wskazują, że o ile wdrożenia wyników B+R odbywają się w większości przypadków z wykorzystaniem istniejącego potencjału ludzkiego (94% wskazań), o tyle rozpoczęcie produkcji, wzrost sprzedaży i ewentualna ekspansja zagraniczna skutkują zmianami w strukturze i poziomie zatrudnienia we wspieranych firmach (ponad połowa firm deklaruje zwiększenie zatrudnienia w wyniku wdrożenia wyników B+R)⁵.

Wyniki przeprowadzonych badań wskazują zatem na wyraźnie pozytywny wpływ wsparcia udzielanego firmom w ramach CT1 na zwiększenie poziomu zatrudnienia kadr B+R. Wystąpienie szerszych efektów zatrudnieniowych uzależnione jest zaś od skutecznego wdrożenia produktów i procesów wypracowanych w ramach wspartych projektów. Należy jednak podkreślić, że podobnie jak ma to miejsce w przypadku sektora nauki, także w przypadku przedsiębiorstw duże znaczenie wsparcia publicznego dla sektora B+R skutkuje zależnością trwałości zaistniałych efektów zatrudnieniowych od kontynuacji wsparcia z funduszy unijnych. Wyniki zrealizowanych studiów przypadków wskazują, że dla firm prowadzących działalność B+R wsparcie unijne ma duże znaczenie zarówno w sensie bezpośrednim, ponieważ firmy planują kontynuację prowadzonych prac badawczych, jak i pośrednio, gdyż firmy te ściśle współpracują z ośrodkami badawczymi, które w znacznym stopniu bazują na środkach unijnych. Firmy uczestniczące w badaniu wskazywały także na niesprzyjającą ogólną sytuację gospodarczą, związaną m.in. z wysoką inflacją, która skutkuje presją płacową powodującą trudności w utrzymaniu nowo zatrudnionych pracowników B+R we wspartych firmach.

⁴ Ibidem.

⁵Ewaluacja pierwszych efektów wsparcia PO IR w zakresie prac B+R oraz wdrażania wyników prac B+R realizowanych w przedsiębiorstwach, 2020.

Poniżej przedstawiamy studium przypadku obrazujące opisany powyżej schemat oddziaływania wsparcia udzielanego firmom w ramach podobszaru „B+R w sektorze przedsiębiorstw”.

Studium przypadku nr 2. B+R w sektorze przedsiębiorstw

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	B+R w sektorze przedsiębiorstw		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Duże miasto		
Sektor	Prywatny		
Wartość ogółem	3,9 mln zł	Dofinansowanie	2,9 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	PO IR
Działanie / poddziałanie	1.1.1 Badania przemysłowe i prace rozwojowe realizowane przez przedsiębiorstwa		
Data rozpoczęcia (rok)	2018	Data zakończenia (rok)	2021

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjent jest małą firmą (30 pracowników) oferującą kompleksowe usługi inżynierskie i konsultingowe w energetyce, przemyśle i gospodarce wodnej. Firma obsługuje procesy inwestycyjne od etapu tworzenia koncepcji technologicznych do etapu przygotowanie dokumentacji projektowej. Oferuje także wsparcie prawne i merytoryczne na etapie wdrażania projektów w zakresie budownictwa, ochrony środowiska, hydrotechniki, mechaniki, elektryki i automatyki. Firma oferuje wsparcie projektów inwestycyjnych w zakresie energetyki wodnej, instalacji energetycznych, budownictwa wodnego i budownictwa przemysłowego. Koncentruje się w szczególności na realizacji inwestycji związanej z energetyką odnawialną.

b) Opis projektu

Projekt o wartości 4 mln zł zrealizowany został w latach 2018-2021 w ramach poddziałania 1.1.1 PO IR i polegał na opracowaniu innowacyjnej aktywnej przepławki umożliwiającej migrację fauny wodnej przez sztuczne spiętrzenia wód powstałych w wyniku budowy infrastruktury hydrotechnicznej (małe elektrownie wodne, jazy piętrzące itp.). W ramach projektu została przepławka oparta o neutralną dla ichtiofauny technologię śruby Archimedes. Składa się ona z dwóch torów – wstępującego i zstępującego. Tor zstępujący umożliwia produkcję energii elektrycznej wykorzystywanej do zasilania toru wstępującego. Niewykorzystania zaś część energii może być magazynowana lub sprzedawana. Produkt łączący

zatem w sobie walory ekologiczne jak również ekonomiczne, dzięki możliwości produkcji i sprzedaży energii elektrycznej. Rozwiązanie ze względu na jego dużą konkurencyjność zostało opatentowane jeszcze w trakcie realizacji projektu. Produkt został wprowadzony na rynek.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

W trakcie realizacji projektu i po jego zakończeniu, w wyniku ogólnego rozwoju firmy (dzięki wprowadzaniu na rynek nowych produktów i rozwojowi współpracy z nowymi klientami) stworzono ogółem 8 nowych miejsc pracy. Trzy z ośmiu miejsc pracy to stanowiska badawczo- rozwojowe. Nowo zatrudnione osoby to w większości (6 z 8) osoby młode w przedziale wiekowym 25-29 lat. Powstałe miejsca pracy mają charakter trwały, a zatrudnione osoby posiadają wykształcenie wyższe techniczne. Mimo, że sam projekt formalnie nie przewidywał wzrostu zatrudnienia, to beneficjent szacuje, że około ¼ wzrostu zatrudnienia

w badanym okresie była właśnie rezultatem realizacji projektu PO IR. Przekłada się to na 2 dodatkowe etaty⁶. Projekt bowiem w widoczny sposób przyczynił się do wzrostu wydajności pracy zespołu i całego przedsiębiorstwa.

Wdrażany projekt w trakcie jego realizacji nie miał istotnego ekonomicznego wpływu na gospodarcze otoczenie beneficjenta. Wszystkie zadania realizowane były bowiem z wykorzystaniem wewnętrznego potencjału firmy bez udziału podwykonawców. Z kolei dostawy na użytek projektu nie stanowiły wartości sprzedaży, która mogłaby mieć wpływ na zmiany w zatrudnieniu u dostawców. Niemniej ze względu na duży potencjał ekonomiczny wypracowanego produktu jego wprowadzenie na rynek powinno przyczynić się do wzrostu efektywności ekonomicznej u jego odbiorców (firm z branży hydrotechnicznej), co może przełożyć się także na pozytywne efekty zatrudnieniowe. Ze względu na przewidywany stosunkowo duży popyt na nowy produkt wynikający m.in. z konieczności dostosowania tworzonej infrastruktury do regulacji środowiskowych, ekonomiczne oddziaływanie projektu na otoczenie, w tym także w sferze zatrudnienia, może mieć szeroki zakres.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Wszystkie nowo powstałe miejsca pracy to stanowiska wysokiej jakości o dużej stabilności zatrudnienia (na podstawie umowy o pracę). Mają charakter trwały (istnieją dłużej niż 30 miesięcy), a zatrudnione osoby posiadają wykształcenie wyższe techniczne. Trzy z ośmiu miejsc pracy to stanowiska badawczo- rozwojowe. Nowo zatrudnione osoby to w większości mężczyźni (5 z 8 osób) i osoby młode w przedziale wiekowym 25-29 lat (6 z 8 osób). Dwie z nowo zatrudnionych osób były osobami niepracującymi w momencie zatrudniania.

⁶ Specyfika funkcjonowania firmy, jak i samego projektu, uniemożliwia beneficjentowi jednoznaczne stwierdzenie, które dokładnie miejsca pracy były wynikiem realizacji projektu, a które efektem innych czynników. Z tego względu przytoczone charakterystyki miejsc pracy dotyczą ogólnie wszystkich 8 nowych pracowników.

W przypadku osób z większym doświadczeniem zawodowym (2 z 8 osób) ich wynagrodzenie jest wyższe od średniego wynagrodzenia w branży.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Analizowany projekt stanowi ilustrację mechanizmu oddziaływania wsparcia na wzrost zatrudnienia wynikający z ekonomicznego rozwoju firmy wskutek wdrożenia wyników prac B+R. Zgodnie z teorią interwencji tego typu efekty ekonomiczne projektów B+R mają możliwość zaistnieć po skutecznym wdrożeniu i wprowadzeniu na rynek nowych produktów. Wzrost sprzedaży daje z kolei możliwość zwiększania skali działalności, co przekłada się na zwiększenie zatrudnienia. W opinii beneficjenta projekt przyczynił się w widoczny sposób do wzrostu wiedzy i kompetencji zespołu oraz do zwiększenia wydajności pracy całej firmy. Projekt pozwolił na wprowadzanie na rynek nowego produktu i pozyskanie nowych klientów. Miał również komplementarny pozytywny wpływ na wzrost efektywności ekonomicznej pozostałych projektów biznesowych realizowanych przez firmę w branży hydrotechnicznej. Zaistnieniu pozytywnych efektów ekonomicznych sprzyja także potwierdzona patentem wysoka innowacyjność produktu oraz duży potencjał wzrostowy docelowego segmentu rynku.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Podsumowując, analizowany projekt przełożył się na widoczne efekty zatrudnieniowe u beneficjenta. Co istotne są to efekty wynikające z wdrożenia i komercjalizacji wyników prac badawczych. Efekty te zaistniały pomimo krótkiego okresu jaki upłynął od zakończenia projektu (pierwsze efekty ekonomiczne pojawiły się już w trakcie jego realizacji). Świadczy to o dużym potencjale rynkowym opracowanego produktu, co w przyszłości ma szansę skutkować dalszym rozwojem i zwiększaniem skali działalności firmy powiązanych ze wzrostem zatrudnienia.

Potwierdzony patentem wysoki poziom innowacyjności produktu i jego parametry ekonomiczne dają także możliwość oddziaływania projektu na otoczenie gospodarcze beneficjenta. Produkt zapewnia bowiem jego odbiorcom możliwość zachowania rentowności inwestycji ponoszonych w związku koniecznością dostosowania się do regulacji środowiskowych w zakresie OZE. Zgodnie z ekonomicznymi założeniami zrealizowanego projektu badawczego zwrot z inwestycji polegającej na budowie aktywnej przepławki pojawia się, w zależności od lokalizacji, w okresie od 5 do 8 lat. Można zatem przyjąć założenie, że w perspektywie długoterminowej projekt i jego efekty mogą mieć pozytywny wpływ na zwiększenie lub utrzymanie zatrudnienia w firmach z branży hydrotechnicznej, realizujących projekty inwestycyjne z wykorzystaniem opracowanej w projekcie technologii.

1.3 DOSTĘP DO SZEROKOPASMOWEGO INTERNETU

Wsparcie udzielane w ramach podobszaru kierowane było głównie do firm telekomunikacyjnych realizujących projekty polegające na budowie szerokopasmowych sieci światłowodowych (Działanie 1.1 PO PC). Wyniki badania CAWI wskazują na ograniczony wpływ projektów na tworzenie miejsc pracy u beneficjentów wspartych w ramach Działania 1.1 PO PC (jedynie 5% badanych firm zadeklarowało stworzenie nowych miejsc pracy w wyniku realizacji projektu). Z kolei inne badanie zrealizowane w tym zakresie na szerszej próbie badawczej wskazuje na większy wpływ interwencji na wzrost zatrudnienia. Zgodnie z wynikami badania projekty przekładają się na nowe miejsca pracy zarówno u beneficjentów, jak i u podwykonawców. Około 40% beneficjentów wsparcia i 55% podwykonawców zwiększyło zatrudnienie w efekcie realizacji projektów, a oszacowany wzrost zatrudnienia zaistniały w wyniku wsparcia PO PC stanowił istotną część ogólnego wzrostu zatrudnienia w sektorze telekomunikacyjnym w badanym okresie (lata 2016-2020)⁷. Ustalenia te uzupełniają także wyniki analiz przeprowadzonych na grupie kontrolnej firm z branży telekomunikacyjnej, które nie skorzystały i nie brały udziału w projektach PO PC. Firmy, które nie były beneficjentami PO PC także zwiększały zatrudnienie w badanym okresie (53% firm), jednak średnia liczba nowo powstałych miejsc pracy była wyraźnie niższa niż u beneficjentów.

W trakcie trwania projektów beneficjenci tworzyli miejsca pracy związane bezpośrednio z realizacją i obsługą projektu. Zatrudniane osoby pełniły rolę koordynatorów projektów czy też specjalistów ds. inwestycji. Z kolei u podwykonawców, realizujących głównie prace budowlane i przyłączeniowe, byli to nowi pracownicy techniczni (technicy, instalatorzy i serwisanci) oraz pracownicy budowlani (projektanci, kierownicy budowy i robotnicy). W okresie po zakończeniu projektów zwiększa się natomiast udział miejsc pracy związanych ze sprzedażą usług i obsługą klientów oraz z utrzymaniem i serwisowaniem stworzonej infrastruktury. Wsparcie PO PC miało szczególne znaczenie dla wzrostu zatrudnienia u podwykonawców. Około ¾ wykonawców zleczanych prac zadeklarowało, że nie zwiększyliby zatrudnienia w przypadku braku realizacji projektów PO PC.⁸

Również badania jakościowe przeprowadzone w ramach niniejszej ewaluacji pokazują, że w analizowanych firmach i w ich otoczeniu tworzone były miejsca pracy zarówno na potrzeby realizacji projektów w trakcie ich wdrażania oraz na potrzeby utrzymania i rozwoju zbudowanej infrastruktury. Miejsca pracy powstają także w wyniku wzrostu sprzedaży usług oferowanych z wykorzystaniem nowo utworzonej infrastruktury telekomunikacyjnej (np.

⁷ Analiza efektów interwencji publicznych podjętych dotychczas na podstawie programu pomocowego dla I osi priorytetowej Programu Operacyjnego Polska Cyfrowa na lata 2014-2020 oraz zmian w kondycji rynku telekomunikacyjnego w Polsce, jakie zaszły w trakcie wdrażania tego programu, MC, 2020.

⁸ Ibidem.

przedstawiciel handlowy zatrudniony w wyniku zwiększenia sprzedaży usług w firmie będącej przedmiotem jednego ze studiów przypadku).

Dostępne dane i wyniki badań wskazują zatem na pozytywny wpływ wsparcia na zatrudnienie na poziomie sektora telekomunikacyjnego zarówno dla firm będących beneficjentami, jak i dla podwykonawców, w tym generalnych wykonawców dofinansowanych inwestycji. Należy także przyjąć założenie, że zwiększenie dostępu do internetu szerokopasmowego powinno przyczynić się do rozwoju ekonomicznego obszarów objętych wsparciem i do ułatwienia prowadzenia działalności gospodarczej, co w konsekwencji sprzyjać może także tworzeniu nowych miejsc pracy. Dostęp do internetu szerokopasmowego zwiększył również możliwości wykonywania pracy zdalnej w okresie pandemii COVID-19 na obszarach objętych wsparciem. Potwierdzają to wyniki badań jakościowych przeprowadzonych wśród firm będących beneficjentami. W ramach przeprowadzonych wywiadów firmy wskazywały na skokowy wzrost popytu na usługi dostępu do internetu w okresie pandemii, których świadczenie nie byłoby możliwe bez stworzonej w ramach projektów infrastruktury. Zrealizowane projekty przyczyniły się zatem do złagodzenia negatywnych skutków pandemii COVID-19 na obszarach objętych interwencją programu.

Przykładowy sposób oddziaływania w sferze zatrudnienia projektów realizowanych w podobszarze „Dostępu do szerokopasmowego internetu” obrazuje zaprezentowane poniżej studium przypadku.

Studium przypadku nr 3. Dostęp do szerokopasmowego internetu

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Dostęp do szerokopasmowego internetu		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Powiat w Polsce Wschodniej		
Sektor	Prywatny		
Wartość ogółem	6,7 mln zł	Dofinansowanie	3,6 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	PO PC
Działanie / poddziałanie	1.1 Wyeliminowanie terytorialnych różnic w możliwości dostępu do szerokopasmowego internetu o wysokich przepustowościach		
Data rozpoczęcia (rok)	2016	Data zakończenia (rok)	2018

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjent to mikroprzedsiębiorstwo będące operatorem infrastruktury telekomunikacyjnej wpisanym do rejestru przedsiębiorców telekomunikacyjnych Urzędu Komunikacji Elektronicznej. Spółka zajmuje się dzierżawą sieci światłowodowej operatorom internetu i telewizji kablowych, świadczącym usługi za pomocą sieci światłowodowych dla klientów końcowych. W celu udostępniania klientom infrastruktury światłowodowej firma współpracuje z firmami projektowymi, wykonawczymi oraz dostawcami i integratorami sprzętu.

b) Opis projektu

Projekt o wartości 6,7 mln zł zrealizowany został w ramach działania 1.1 PO PC przez mikroprzedsiębiorstwo telekomunikacyjne i polegał na budowie dystrybucyjnej i dostępowej sieci światłowodowej w technologii FTTH dla obszaru wykluczonego cyfrowo. Wybór technologii został podyktowany m.in. ukształtowaniem terenu, lokalizacją odbiorców oraz odległościami pomiędzy nimi, a punktem dystrybucyjnym w celu zapewnienia możliwie najwyższych parametrów świadczonych usług. Rozwiązanie to zastosowano także ze względu na fakt, iż projekt obejmował osiedla domów jednorodzinnych, dzięki czemu technologia ta była uzasadniona ekonomicznie oraz technicznie. Dzięki projektowi dostęp do internetu szerokopasmowego uzyskało 1 244 dodatkowych gospodarstw domowych.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

W wyniku realizacji projektu powstały co najmniej 4 nowe miejsca pracy (1 u beneficjenta oraz 3 w bezpośrednim jego otoczeniu). Nowozatrudniona osoba odpowiedzialna była za ogólną koordynację projektu, w tym w szczególności za kontakty z podwykonawcami zleczanych prac. Miejsce pracy ma charakter trwały i istnieje także po zakończeniu projektu oraz okresu jego trwałości. Nowo utworzone miejsce pracy nie było planowane. Potrzeba jego stworzenia pojawiła się w trakcie realizacji projektu. W projekcie nie było także obowiązkowego wskaźnika utworzenia określonej liczby nowych miejsc pracy. Saldo utworzonych miejsc pracy było dodatnie tj. w związku z utworzeniem nowych miejsc pracy żadne nie zostało zlikwidowane.

Dodatkowo beneficjent nawiązał współpracę z firmą świadczącą usługi stałego monitorowania i serwisowania sieci. Firma odpowiedzialna jest także za przyłączanie nowych użytkowników. W firmie tej na potrzeby umowy z beneficjentem stworzone zostały 3 dodatkowe miejsca pracy, które istnieją do chwili obecnej. W opinii beneficjenta ze względu na wielkość zamówienia nowe miejsca pracy powstały także w firmie będącej generalnym wykonawcą inwestycji w trakcie realizacji projektu.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Dodatkowa osoba zatrudniona przez beneficjenta to kobieta o wykształceniu wyższym technicznym w przedziale wiekowym 25-29 lat. Nowo zatrudniona osoba otrzymuje

wynagrodzenie zbliżone do średniego wynagrodzenia w branży dla tego typu stanowisk. Z kolei dodatkowe 3 osoby zatrudnione w wyniku realizacji projektu w firmie współpracującej z beneficjentem to mężczyźni o wykształceniu technicznym średnim w przedziale wiekowym 30-54 lata

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Projekt miał charakter infrastrukturalny i jego celem nie było zwiększanie zatrudnienia. Niemniej jego realizacja przełożyła się na kilka dodatkowych miejsc pracy zarówno u beneficjenta, jak w i jego otoczeniu. Wszystkie dodatkowe miejsca pracy związane są z obsługą i utrzymaniem zbudowanej w ramach projektu infrastruktury telekomunikacyjnej. Z uwagi na fakt, że na bazie nowej infrastruktury świadczone są opłacalne ekonomicznie usługi telekomunikacyjne dla użytkowników końcowych, efekty projektu, w tym nowe miejsca pracy, należy uznać za trwałe.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Głównym celem projektu było udostępnienie internetu szerokopasmowego na obszarze wykluczonym cyfrowo. Dzięki projektowi dostęp do internetu szerokopasmowego uzyskało ponad tysiąc dodatkowych gospodarstw domowych. Z tego punktu widzenia projekt miał istotne ekonomiczne znaczenie na poziomie lokalnym. Zwiększanie dostępu do internetu szerokopasmowego powinno w założeniu przyczyniać się do rozwoju ekonomicznego obszarów objętych wsparciem i do ułatwienia prowadzenia działalności gospodarczej, co w konsekwencji sprzyjać może także tworzeniu nowych miejsc pracy. W opinii beneficjenta projekt zwiększył również możliwości wykonywania pracy zdalnej w okresie pandemii COVID-19 na obszarze objętym wsparciem. W okresie pandemii firma odnotowała skokowy wzrost popytu na usługi dostępu do internetu szerokopasmowego. Na obszarze, na którym zrealizowany został projekt, świadczenie tego typu usług nie byłoby możliwe bez stworzonej w ramach projektu infrastruktury. Projekt przyczynił się także w sposób bezpośredni do stworzenia kilku nowych miejsc pracy związanych z obsługą i serwisowaniem nowo utworzonej infrastruktury. Ze względu na infrastrukturalny charakter inwestycji miejsca pracy uznaje się za trwałe.

1.4 E-ADMINISTRACJA

Projekty realizowane w ramach podobszaru wspierają rozwój szerokokorozumianej e-administracji. Wdrażane są one na poziomie centralnym, w ramach II OP PO PC oraz na poziomie regionalnym w ramach dedykowanych podobszarowi działań RPO. Celem projektów jest zwiększanie dostępu do e-usług, dostępu do informacji publicznej i cyfryzacja procesów wewnątrzadministracyjnych związanych z usługami.

Logika realizowanych projektów co do zasady nie uwzględnia tworzenia nowych miejsc pracy. W ramach wszystkich projektów wdrażanych w podobszarze E-administracji beneficjenci zadeklarowali w umowach utworzenie jedynie 87 nowych miejsc pracy, z których w badanym okresie zdecydowana większość (85) została już utworzona. Stanowi to ułamek liczb zadeklarowanych przez beneficjentów w umowach zarówno na poziomie polityki spójności ogółem, jak i na poziomie obszaru „Rozwój inteligentny” (odpowiednio 0,2% i 0,3%).

Także wyniki badania ankietowego potwierdzają umiarkowany wpływ projektów realizowanych w podobszarze „E-administracja” na wzrost zatrudnienia u beneficjentów. Około 20% badanych beneficjentów deklaruje, że trakcie projektu w związku z jego realizacją utworzone zostały miejsca pracy w instytucji. Utworzenie miejsc pracy po zakończeniu projektu deklaruje zaś tylko 8% beneficjentów. Uogólnienie wyników badania CAWI na całą populację pozwala oszacować, że w wyniku realizacji wszystkich projektów w podobszarze „E-administracja” utworzonych zostało u beneficjentów łącznie około 600 nowych miejsc pracy w przeliczeniu na pełne etaty. Liczba ta stanowi jedynie około 1,8% wszystkich etatów utworzonych u beneficjentów w obszarze „Rozwój inteligentny”.

Nieco wyższe wartości obserwowane są dla zadeklarowanych przez beneficjentów utrzymanych miejsc pracy. Analiza wskaźników dla podobszaru wskazuje, że w ramach realizowanych projektów instytucje je wdrażające zadeklarowały w umowach utrzymanie łącznie około 1,5 tys. miejsc pracy. Stanowi to 8,5% wszystkich miejsc pracy planowanych do utrzymania dzięki projektom realizowanym w obszarze „Rozwój inteligentny”. Jednak w ramach badania CAWI jedynie 4% beneficjentów wskazuje, że projekt w trakcie lub po jego zakończeniu przyczynił się do utrzymania miejsc pracy, podczas gdy na poziomie całego obszaru „Rozwój inteligentny” taki efekt zadeklarowała połowa beneficjentów.

Umiarkowany wpływ wsparcia udzielanego w podobszarze „E-administracja” na wzrost zatrudnienia wynika ze specyfiki realizowanych projektów. Ich logika przewiduje raczej pośredni niż bezpośredni sposób oddziaływania na rynek pracy. Zgodnie z założeniami cyfryzacja usług publicznych powinna przyczyniać się do obniżania kosztów transakcyjnych firm w relacjach z instytucjami publicznymi, co dzięki poprawie ich efektywności ekonomicznej może przekładać się na wzrost zatrudnienia. Należy także zwrócić uwagę, że duża część kosztów ponoszonych w ramach projektów obejmuje towary i usługi (sprzęt komputerowy, oprogramowania, usługi informatyczne, prace budowlane i instalacyjne) dostarczane przez podmioty zewnętrzne. Wyniki badania CAWI wskazują na największe

w ramach obszaru „Rozwój inteligentny” osobowe zaangażowanie podmiotów zewnętrznych w realizację zlecanych prac w ramach projektów. Około 20% beneficjentów deklaruje, że w realizację prac zlecanych wykonawcom zewnętrznym zaangażowanych było więcej niż 20 osób, podczas gdy średni udział beneficjentów wskazujących na taką liczbę dla całego obszaru kształtuje się na poziomie 6%. Na tej podstawie można zatem wnioskować o istotnym pośrednim ekonomicznym oddziaływaniu projektów na otoczenie.

Wyniki przeprowadzonych badań jakościowych wskazują natomiast na pozytywny wpływ projektów na podnoszenie jakości i wydajności pracy w instytucjach objętych wsparciem. Zrealizowane studia przypadków pokazują, że cyfryzacja usług i procesów wewnątrzadministracyjnych pozwala na zwiększenie liczby załatwianych spraw przy zbliżonym nakładzie pracy oraz skrócenie czasu obiegu spraw w urzędzie (studium przypadku dla projektu w zakresie e-usług realizowanego na poziomie gminy w ramach dolnośląskiego RPO). Szersze i długoterminowe oddziaływanie projektów w tym zakresie uwarunkowane jest jednak od poziomu kompetencji cyfrowych pracowników urzędów oraz od skłonności mieszkańców i firm do korzystania z udostępnianych usług.

W przypadku badanych instytucji kultury istotnym czynnikiem wpływającym na skuteczność projektów było bezpośrednie zaangażowanie kadry w procesy digitalizacyjne. Wykorzystanie wewnętrznych zasobów instytucji i ich kapitału kompetencyjnego wpływało z jednej strony na wzrost efektywności wdrażania projektu, z drugiej zaś podnosiło kompetencje cyfrowe pracowników, co po zakończeniu projektów przekładało się na zauważalny wzrost wydajności ich pracy. Studia przypadków potwierdzają także istotne znaczenie projektów cyfrowych dla zwiększenia możliwości świadczenia usług w warunkach pandemii COVID-19. Dotyczy to zarówno projektów dotyczących usług świadczonych przez samorządy, jak i usług świadczonych przez badane instytucje kultury.

Podsumowując, wyniki badania wskazują na niewielki wpływ wsparcia udzielanego w ramach podobszaru „E-administracja” na wzrost liczby miejsc pracy u beneficjentów. Większość miejsc pracy powstaje w trakcie realizacji projektów, z czego około $\frac{2}{3}$ to miejsca trwałe. Badania jakościowe pokazują jednak, że projekty przyczyniają się do zwiększenia wydajności pracy we wspartych instytucjach oraz podnoszenia kompetencji cyfrowych zespołów zaangażowanych we wdrażanie projektów. Struktura i rodzaje kosztów ponoszonych w ramach realizowanych projektów oraz wyniki badania ankietowego wskazują także na stosunkowo duże ekonomiczne oddziaływanie interwencji na otoczenie.

Poniżej prezentujemy wyniki jednego ze studiów przypadków z zakresu cyfryzacji obrazującego opisane powyżej mechanizmy oddziaływania.

Studium przypadku nr 4. E-administracja

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	E-administracja		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Duże miasto		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	14,0 mln zł	Dofinansowanie	11,9 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	PO PC
Działanie / poddziałanie	2.3.1 Cyfrowe udostępnienie informacji sektora publicznego ze źródeł administracyjnych i zasobów nauki		
Data rozpoczęcia (rok)	2017	Data zakończenia (rok)	2021

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjentem projektu jest uczelnia. W realizację projektu zaangażowanych było 17 jednostek organizacyjnych uczelni. Były to poszczególne instytuty i zakłady, ale także archiwum oraz biblioteka i muzea uniwersyteckie.

b) Opis projektu

Projekt o wartości 14 mln zł zrealizowany został w latach 2017-2021 w ramach działania 2.3.1 PO PC. Celem projektu była digitalizacja i upowszechnienie zasobów naukowych uczelni oraz uruchomienie usług cyfrowych, umożliwiających zwiększenie intensywności oraz efektywności eksploatacji jej dorobku naukowego. W ramach projektu zbudowano zaplecze informatyczno-techniczne dla przechowywania, przetwarzania i udostępniania danych cyfrowych, zdigitalizowano zasoby uczelni wraz z opracowaniem merytorycznym obiektów przeznaczonych do udostępniania a także przeprowadzono audyt bezpieczeństwa oraz oprogramowania. W celu udostępnienia zasobów stworzono platformę cyfrową www służącą integracji narzędzi wyszukiwawczych dla udostępnianych elektronicznych zasobów uczelni. Elementami projektu była także adaptacja pomieszczeń oraz realizacja działań informacyjnych i promocyjnych. W ramach projektu zdigitalizowano i udostępniono łącznie około 24 tys. obiektów.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Zgodnie z założeniami projektu większość zadań projektowych realizowana była przez pracowników uczelni. Byli oni wynagradzani za swoją pracę ze środków projektowych. W trakcie realizacji projektu powstały jednak dwa dodatkowe miejsca pracy (architekt

informacji i administrator portalu), które mają charakter trwały i istnieją do chwili obecnej. Były to miejsca planowane, choć w projekcie nie było obligatoryjnego wskaźnika utworzenia określonej liczby nowych miejsc pracy. Saldo utworzonych miejsc pracy było dodatnie tj. w związku z utworzeniem nowych miejsc pracy żadne nie zostało zlikwidowane. Dodatkowo w trakcie trwania projektu na czasowe umowy cywilno-prawne zatrudnione zostały 3 osoby zaangażowane w digitalizację zasobów. Dwie osoby zatrudnione były na okres kilku miesięcy, jedna zaś na okres 24 miesięcy (pełen okres digitalizacji zasobów). Projekt przyczynił się zatem zarówno do trwałego wzrostu zatrudnienia u beneficjenta (2 dodatkowe trwałe miejsca pracy), jak i do czasowego wzrostu zatrudnienia (3 dodatkowe miejsca pracy) potrzebnego do realizacji części zadań projektowych.

Częścią projektu było także zlecenie podmiotowi zewnętrznemu wykonania portalu udostępniającego zasoby uczelni. Ze względu na stosunkowo wysoką kwotę zlecenia (około 2 mln zł) można przyjąć założenie, że mogło się ono także przyczynić do stworzenia nowych miejsc pracy u wykonawcy (zgodnie z informacjami uzyskanymi od wykonawcy szczegółowe informacje dot. zlecenia objęte są jednak tajemnicą handlową).

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Dwa dodatkowe trwałe miejsca (architekt informacji i administrator portalu) to mężczyźni z wykształceniem wyższym, w przedziale wiekowym 30-54 lata. W momencie zatrudniania byli oni osobami pracującymi. Obie osoby otrzymują wynagrodzenie wyższe od średniego wynagrodzenia dla tego typu stanowisk pracy na uczelniach. Osoby te poza wykonywaniem zadań merytorycznych, zaangażowane były także w koordynację i zarządzanie projektem.

Dwie osoby zatrudnione na okres kilku miesięcy w trakcie trwania projektu na potrzeby wsparcia procesu digitalizacji zasobów to studenci poniżej 24 roku życia, jedna kobieta i jeden mężczyzna. Osoba zatrudniona na pełen okres procesu digitalizacji (24 miesiące) w trakcie trwania projektu to kobieta, z wykształceniem wyższym w przedziale wiekowym 55-64 lata.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Biorąc pod uwagę wartość projektu jego efekt zatrudnieniowy można ocenić jako umiarkowany (2 trwałe i 3 czasowe miejsca pracy). Projekt miał jednak w opinii beneficjenta zauważalny wpływ na podniesienie jakości i wydajności pracy personelu uczelni. Jednym z głównych założeń projektu był rozwój potencjału uczelni i jego personelu w zakresie udostępniania i prezentacji dorobku naukowego. Z tego powodu oraz z uwagi na ograniczoną podaż podmiotów zewnętrznych dysponujących potencjałem technicznym i merytorycznym do digitalizacji zróżnicowanych zasobów zdecydowano się na realizację większości zadań własnymi siłami. W projekt zaangażowanych było 92 pracowników uczelni. Uczestnictwo w projekcie personelu instytucji zagwarantowało zachowanie trwałości uzyskanych rezultatów (cyfryzacja zasobów jest kontynuowana po zakończeniu projektu) oraz podniosło kompetencje cyfrowe zespołu.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Wyniki studium przypadku potwierdzają umiarkowany wpływ projektów realizowanych w podobzarze e-administracji na wzrost zatrudnienia, przy jednoczesnym zauważalnym ich znaczeniu dla zwiększenia wydajności i jakości pracy personelu instytucji będących beneficjentami, jak i innych podmiotów korzystających z efektów projektów. W przypadku niniejszego projektu istotnym czynnikiem wpływającym na jego skuteczność i efektywność było bezpośrednio zaangażowanie kadry w procesy digitalizacyjne. Wykorzystanie wewnętrznych zasobów uczelni wpłynęło z jednej strony na wzrost efektywności wdrażania projektu, z drugiej zaś podniosło kompetencje cyfrowe pracowników. Efekty projektu podnoszą także jakość i wydajność pracy wśród jego odbiorców zewnętrznych, dzięki obniżeniu kosztów i zwiększeniu dostępu do obiektów, informacji i danych uczelni w postaci cyfrowej. Miało to szczególnie duże znaczenie w warunkach pandemii COVID-19, gdy w związku z nałożonymi ograniczeniami zwiększył się popyt na usługi świadczone online. W kontekście oceny wpływu projektu na zwiększanie wydajności pracy odbiorców zewnętrznych na uwagę zasługuje szeroki zakres oddziaływania projektu mierzony liczbą pobrań lub odtworzeń dokumentów zawierających informacje sektora publicznego (udostępnionych obiektów). Jeszcze w trakcie trwania projektu wskaźnik pobrań został przekroczony ponad czterokrotnie (ponad 2 mln pobrań w pierwszym półroczu 2021 roku, przy zakładanej wartości docelowej na poziomie 500 tys. pobrań).

1.5 WSPARCIE ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości obejmuje różne typy projektów, począwszy od rozmaitych tematycznie przedsięwzięć doradczych, dzięki którym możliwe jest wprowadzanie usprawnień w różnych sferach funkcjonowania biznesu, poprzez tworzenie strategii rozwoju i biznes planów (niezbędnych do pozyskania wsparcia rozwojowego), w tym strategii wchodzenia na rynki zagraniczne, strategii marketingowych, wsparcia w zakresie pozyskiwania kapitału (z rynku prywatnego oraz publicznego – giełdowego), inkubacji biznesu (dla firm młodych) oraz akceleracji nowych przedsięwzięć gospodarczych (start-upów), aż po usługi związane z rozwojem poprzez wprowadzanie na rynek nowych, innowacyjnych produktów. W przedmiotowym podobszarze interwencji znajdują się również przedsięwzięcia „parasolowe”, których beneficjent organizuje i dystrybuuje różnego rodzaju wsparcie doradcze dla MŚP. Dziedzina ta obejmuje również projekty, dotyczące tworzenia inkubatorów i akceleratorów biznesu, jak również rozwijania zdolności usługowych przez sferę instytucji otoczenia biznesu (np. poprzez projektowanie i testowanie nowych usług doradczych i szkoleniowych). Mieszczą się w nim także instrumenty finansowe, mające na celu podnoszenie konkurencyjności MŚP.

Przedstawiona powyżej dziedzina interwencji publicznej realizowana była w zakresie CT3 PI 3a, tj. służyła wspieraniu szeroko rozumianej przedsiębiorczości, w szczególności poprzez wykorzystywanie w celach biznesowych nowych pomysłów, tworzenie i rozwijanie nowych firm, w tym z udziałem instytucji otoczenia biznesu.

Przeprowadzone badania ilościowe beneficjentów wsparcia w podobszarze wspierania rozwoju przedsiębiorczości wskazują na określony potencjał finansowanych tu projektów do tworzenia nowych miejsc pracy. Przeprowadzone szacunki wskazują następujące wielkości związane z tworzeniem miejsc pracy:

- 1,4 tys. – przybliżona liczba miejsc pracy w oparciu o wszelkie formy zatrudnienia, utworzonych dzięki realizacji projektów i nadal istniejących w dniu 31.12.2021 r.,
- 1,0 tys. – (w ramach ww. wielkości) liczba miejsc pracy funkcjonujących w oparciu o umowę o pracę,
- 0,8 tys. – ww. wielkości w przeliczeniu na pełne etaty.

Powyżej opisane efekty zatrudnieniowe, odniesione do wielkości kosztów kwalifikowanych projektów wskazują, że:

- w analizowanym podobszarze tworzonych jest ok. 2,36 miejsca pracy (w oparciu o wszelkie formy zatrudnienia) na 1 mln kosztów kwalifikowanych,
- ok. 1,64 miejsc pracy funkcjonujących w oparciu o umowy o pracę na 1 mln kosztów kwalifikowanych,
- ok. 1,42 etatów na 1 mln kosztów kwalifikowanych.

Wielkości te są umiarkowane, przy czym taka ich skala wydaje się uzasadniona, biorąc pod uwagę specyfikę wsparcia / typy projektów wspierane w analizowanym podobszarze. Trzeba

zatem pamiętać, iż rozpowszechnione tu interwencje, polegające na pozyskiwaniu usług doradczych, zarówno w ramach programów bonowych, jak i inkubacyjnych, co do zasady nie wykazują szczególnego potencjału zatrudnieniowego w strukturach beneficjentów, jak i odbiorców ostatecznych. Bardzo często mamy tu do czynienia z niskonakładowymi przedsięwzięciami doradczymi, związanymi z działaniami marketingowymi, pozyskiwaniem dodatkowego potencjału sprzedażowego, podnoszeniem potencjału i wchodzeniem na rynki zagraniczne, czy też doskonalącymi procesy biznesowe i prowadzącymi do wzrostu wydajności pracy, a więc bez szczególnej potrzeby podnoszenia zatrudnienia. Decydujące znaczenia ma relatywnie niska wartość projektów oraz ich kosztów kwalifikowanych – mowa tu o wsparciu niskonakładowym rzędu 200-400 tys. zł (średnia dla projektów doradczych w wysokości ok. 331 tys. zł i średnia wartości kosztów kwalifikowanych rzędu 220 tys. zł).

Z kolei, w przypadku programów inkubacyjnych należy zwrócić uwagę, że ich głównym celem jest pomoc w osadzeniu młodego przedsiębiorstwa na rynku, w tym często dopracowanie jego oferty produktowej, jak również udostępnianie powierzchni biurowo-produkcyjnych oraz doradztwa ad hoc (oszacowanie wartości wsparcia kierowanego do mikrofirm w sferze działań inkubacyjnych wskazuje na wielkości rzędu 100-200 tys. zł, średnie oszacowanie w wysokości około 141 tys. zł).

Z drugiej strony główne źródła tworzenia miejsc pracy tkwią w większych wartościowo programach akceleracyjnych, adresowanych do środowiska start-upowego. Finansowane tu projekty są najczęściej oparte na wdrażaniu rozwiązań opartych na technologiach ICT⁹ – w tym też zakresie wywoływany jest głównie popyt na usługi i pracę. W praktyce, projekty tego rodzaju opierają się na pracach programistycznych, pracach rozwojowych opartych na tworzeniu rozwiązań cyfrowych i działaniach marketingowych (wszelkie projekty start-upowe), ze swej natury wymagających intensywnych nakładów na pracę. Ten model oddziaływania wsparcia na zatrudnienie obrazuje reprezentatywny przypadek jednego z przedsięwzięć start-upowych dofinansowanych w programie akceleracyjnym (poddziałanie 1.1.2 PO PW).

Dalej zaprezentowano studia przypadku obrazujące mechanizmy oddziaływania udzielanego wsparcia oraz jego wpływu na tworzenie miejsc pracy w podobszarze „Wsparcie rozwoju przedsiębiorczości”.

⁹ Zob. „Ocena zasadności instrumentów finansowych w ramach Priorytetu 1 Przedsiębiorczość i innowacje Programu Fundusze Europejskie dla Polski Wschodniej 2021-2027”, MFIPR, Warszawa 2021, str. 26, 28 i 54.

Studium przypadku nr 5. Wsparcie rozwoju przedsiębiorczości

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Wsparcie rozwoju przedsiębiorczości		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Średnie miasto		
Sektor	Prywatny		
Wartość ogółem	1,2 mln zł	Dofinansowanie	1,0 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	PO PW
Działanie / poddziałanie	1.1.2 Rozwój startupów w Polsce Wschodniej		
Data rozpoczęcia (rok)	2020	Data zakończenia (rok)	2022

a) Charakterystyka beneficjenta

Studium przypadku obrazuje firmę informatyczną specjalizującą się w rozwiązaniach z zakresu sztucznej inteligencji, wykorzystywanych w produktach własnych oraz produkowanych na zlecenie innych podmiotów. Została utworzona w listopadzie 2019 r., jako efekt inkubacji zrealizowanej w PO PW, Poddziałanie 1.1.1 Platformy startowe dla nowych pomysłów. Założycielami były trzy osoby z dużym doświadczeniem branżowym, znające specyfikę wdrażania projektów finansowanych z dotacji unijnych. Obecnie firma posiada w ofercie dwie aplikacje:

- rozwiązanie pozwalające klientom internetowych sklepów odzieżowych na wirtualne mierzenie ubrań,
- rozwiązanie wspierające mikro i małych przedsiębiorców w zarządzaniu procesami fakturowania.

Choć w 2021 firma zaczęła notować znaczące przychody ze sprzedaży, to nadal nie równoważą one kosztów związanych z rozwijaniem produktów i wprowadzaniem ich na rynek (firma znajduje się w zaawansowanym etapie fazy wczesnego rozwoju).

b) Opis projektu

Przedmiotem projektu był rozwój i wdrożenie innowacyjnego rozwiązania (innowacji produktowej) – tzw. wirtualnej przymierzalni, pozwalającej na testowanie („mierzenie”) ubrań przez potencjalnego nabywcę, po uprzednim zeskanowaniu modelu ciała. Najpierw klient musi nagrać krótką sekwencję video (prezentującą swoją sylwetkę), aby system mógł wykonać model 3D danej osoby. Następnie, pozwala to na dobranie właściwego rozmiaru

ubrania i obejrzenie symulacji, pokazującej jak się będzie wyglądało w „przymierzanej” odzieży.

Rozwiązanie to jest kierowane do firm odzieżowych, wykorzystujących kanały elektronicznej sprzedaży ubrań. Projekt dzielił się na trzy zadania: budowę modułu sztucznej inteligencji, zaprojektowanie aplikacji mobilnej oraz testowanie i walidację założeń biznesowych.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Działania projektowe były realizowane przez zespół czterech osób zatrudnionych w projekcie (założono to już we wniosku o dofinansowanie). Są to informatycy, osoby z wyższym wykształceniem. W tej grupie pierwotnie było trzech mężczyzn i jedna kobieta, która jednak zrezygnowała ze współpracy z firmą – obecnie zespół stanowią wyłącznie mężczyźni. Pracownicy są osobami dość młodymi: dwie osoby są w wieku 25 - 29 lat, dwie kolejne są nieco starsze (30 - 54 lata).

Wzrost zatrudnienia, a szerzej także powstanie firmy, jest bezpośrednim efektem uzyskania wsparcia w PO PW, Poddziałanie 1.1.2, w którym uzyskano wsparcie na wprowadzenie aplikacji na rynek (wsparcie akceleracji biznesu) oraz w PO PW, Poddziałanie 1.1.1, w którym stworzono koncepcję biznesową firmy i produktu (wsparcie załączkowe).

Projekt nie wywiera istotnego wpływu na zatrudnienie w otoczeniu firmy. Wskazuje na to specyfika branżowa beneficjenta (branża IT) oraz wczesny etap jego rozwoju (dopiero rozpoczyna szerszą aktywność handlową).

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Wszystkie stworzone miejsca pracy charakteryzuje wysoka jakość zatrudnienia. Wyraża się ona stabilnością zatrudnienia (bezterminowe umowy o pracę) i relatywnie wysokim poziomem wynagrodzeń dla powstałych miejsc pracy (powyżej średniej dla branży). Zakres obowiązków obejmuje działalność rozwojową w firmie i wiąże się ze stałym rozwojem zawodowym pracowników.

Miejsca pracy na razie funkcjonują około 2 lat, natomiast beneficjent nie planuje ich likwidacji. Przeciwnie, w najbliższych miesiącach planuje się zatrudnienie kolejnych trzech pracowników (programistów).

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Przedsięwzięcie dofinansowane kwotą jednego miliona złotych pozwoliło utworzyć i obecnie utrzymać, przez okres około dwóch lat, cztery miejsca pracy. Planuje się utworzenie kolejnych miejsc pracy.

Pozytywnemu wpływowi projektu na rynek pracy sprzyjała konstrukcja wsparcia w Poddziałaniu 1.1.2 PO PW, w ramach którego beneficjenci mogli uzyskać dofinansowanie kosztów niezbędnych dla rozwoju start-up'ów (w tym m.in. wynagrodzenia pracy personelu oraz zakupu środków trwałych). Jednocześnie, wsparcie to było kierowane wyłącznie do

podmiotów gotowych do wejścia na rynek z produktem, przygotowanym w ramach Platformy startowej (w ramach Poddziałania 1.1.1 PO PW). Taka z kolei konstrukcja gwarantowała wsparcie w zakresie finansowania kosztów zatrudnienia w firmach z wysokim potencjałem rynkowym.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Przesłanka realizacji projektu wynikała z najnowszych trendów i potrzeb rynkowych (usprawnienie sposobu dokonywania zakupów on-line), które dodatkowo spotęgowała pandemia COVID-19. W okresie ograniczeń w funkcjonowaniu placówek handlowych firmy odzieżowe zaczęły oferować klientom możliwość bezpłatnego dostarczania zakupionej odzieży, aby klient mógł przymierzyć ją w domu, a rzeczy niechciane były na koszt sprzedawcy odsyłane do sklepu. Było to rozwiązanie kosztowne, wiążące się ze zwiększonym zakupem usług kurierskich oraz negatywnie wpływające na środowisko naturalne (zwiększone zużycie paliwa i emisja spalin w pojazdach kurierskich). Efekt projektu (aplikacja) ma uprościć proces zakupów i zmniejszyć skalę nietrafionych decyzji konsumentów.

Opisywane przedsięwzięcie przyczynia się do rozwoju współpracy przedsiębiorstw z jednostkami naukowymi.

Mianowicie, firma w zakresie rozwoju produktu współpracuje z renomowaną polską uczelnią techniczną. Zarządzający firmą dostrzegają pozytywny związek uzyskanego wsparcia w Poddziałaniu 1.1.1 (ogólnie, dotacji ze środków europejskich) na rozwój rynku pracy, wyrażający się wzrostem zatrudnienia w sektorach opracowujących nowe, innowacyjne rozwiązania (podkreśla się dynamicznie rosnący popyt na specjalistyczne kwalifikacje związane z rozwojem produktów i programowaniem cyfrowym).

Studium przypadku nr 6. Wsparcie rozwoju przedsiębiorczości

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Wsparcie rozwoju przedsiębiorczości		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Małe miasto		
Sektor	Prywatny		
Wartość ogółem	1,4 mln zł	Dofinansowanie	1,0 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	PO PW
Działanie / poddziałanie	1.1.2 Rozwój startupów w Polsce Wschodniej		
Data rozpoczęcia (rok)	2020	Data zakończenia (rok)	2022

a) Charakterystyka beneficjenta

Spółka jest nowym podmiotem gospodarczym (uruchomiona w czerwcu 2020 r.). Jak dotąd nie korzystała ze wsparcia w ramach programów polityki spójności UE w Polsce, ani innych programów pomocowych, poza wsparciem, dotyczącym opisywanego tu przedsięwzięcia.

Spółka wciąż (listopad 2022) nie prowadzi regularnej sprzedaży, aczkolwiek podpisano pierwsze umowy o współpracy z potencjalnymi odbiorcami (m.in. z firmą, która zamierza wykorzystać produkt spółki w ramach wytwarzanych przez siebie profili aluminiowych). Jest to elementem testowania wyrobu za pomocą stworzonego prototypu.

Prezes i właściciel spółki jest autorem licznych patentów, które są wdrażane na bazie kilku odrębnych podmiotów. Ze środków Poddziałania 1.1.1, poza opisywanym przedsięwzięciem, wsparto także inny projekt wynalazcy, dotyczący nanoszenia odpornej na zarysowania powłoki na powierzchnie szklane (np. ekranów smartfonów).

b) Opis projektu

Projekt jest obecnie w trakcie realizacji. Polega na wprowadzeniu na rynek innowacyjnego urządzenia, służącego do nanoszenia powłok antybakteryjnych i antywirusowych na powierzchnie płaskie i trójwymiarowe. W ramach projektu zbudowano prototyp urządzenia, który jest testowany poprzez usługę nanoszenia powłok antybakteryjnych i antywirusowych na wyroby klientów. Po wprowadzeniu modyfikacji wynikających z testowania nastąpi wdrożenie urządzenia do produkcji.

Efektem będzie stworzenie urządzenia i wypróbowanej technologii nanoszenia powłok o niespotykanej obecnie wysokiej zdolności biobójczej. Wykorzystywane obecnie na rynku dla podobnych celów nanocząsteczki srebra (mogące być szkodliwe dla zdrowia) zostaną zastąpione korzystniejszymi dla ludzkiego organizmu tlenkami metalu. Nowa technologia ma także się wyróżniać niskimi kosztami i krótkim czasem nanoszenia powłoki. Wiedza i rozwiązanie, będące podstawą projektu, zostały objęte zgłoszeniem patentowym.

Projekt realizowany jest przez trzyosobowy personel firmy.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Realizowane przedsięwzięcie pozwoliło utworzyć trzy miejsca pracy (trzy etaty). Są to:

- pomysłodawca (posiadający doświadczenie w zakresie nanoszenia powłok),
- inżynier – konstruktor maszyn oraz
- specjalista w zakresie promocji i sprzedaży urządzeń przemysłowych.

Załogę stanowią wyłącznie mężczyźni, wszyscy w wieku 50 - 70 lat.

Utworzenie wszystkich tych miejsc pracy było założone w biznes planie przedsięwzięcia. Miejsca pracy zostały zaplanowane jako stałe.

W przypadku uruchomienia w przyszłości produkcji w pełnej skali liczba nowych miejsc może wzrosnąć bardzo znacznie, od około 40 (włącznie z miejscami pracy już utworzonymi).

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Utworzone miejsca pracy charakteryzuje wysoka jakość. Zatrudnieni posiadają wyższe wykształcenie techniczne. Powstały dwa miejsca pracy w sferze działalności badawczo-rozwojowej: dla pomysłodawcy (właściciela patentu) oraz dla inżyniera – konstruktora maszyn. Osoby te dopracowują i wdrażają nową technologię, obecnie opracowały już prototyp i prowadzą jego testowanie.

Poziom wynagrodzeń w spółce należy uznać za niższy od średniej dla branży. Jest to spowodowane wczesnym etapem rozwoju firmy (brak sprzedaży), a w związku z tym koniecznością ograniczenia kosztów osobowych. Jest to sytuacja typowa dla przedsięwzięć start-up'owych.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Przedsięwzięcie dofinansowano kwotą blisko jednego miliona złotych, co pozwoliło utworzyć i utrzymać (jak na razie przez okres jednego roku) trzy miejsca pracy. Zwiększaniu zatrudnienia sprzyjała konstrukcja wsparcia w Poddziałaniu 1.1.2 PO PW, w której beneficjenci mogli uzyskać dofinansowanie m.in. obejmujące wynagrodzenia za pracę personelu. Jednocześnie wsparcie to było kierowane wyłącznie do podmiotów o wstępnie zweryfikowanym produkcie, przygotowanym w ramach Platformy startowej (Poddziałanie 1.1.1 PO PW), co z kolei ograniczało ryzyko niepowodzenia przedsięwzięcia na dalszym etapie jego rozwoju.

Projekt obecnie nie powoduje tworzenia miejsc pracy w swoim otoczeniu. Także w przyszłości tego typu efekt najprawdopodobniej nie wystąpi, gdyż nowopowstałe urządzenie będzie stanowiło uzupełnienie linii przemysłowych, na których powstają wyroby użytkowe. Jego obsługa będzie zautomatyzowana, powiązana z linią produkcyjną.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Przedsięwzięcie dotyczy wdrożenia technologii nanoszenia powłok antybakteryjnych i antywirusowych. Zainteresowanie tym zagadnieniem zdecydowanie wzrosło w związku z oddziaływaniem pandemii. W konsekwencji, proponowane przez spółkę rozwiązanie cieszy się zainteresowaniem rozmaitych wytwórców.

Bardzo skuteczna powłoka będzie mogła być наносzona na powierzchnie z różnych materiałów (szkło, metal, tworzywa sztuczne), co znacznie rozszerza krąg potencjalnych odbiorców. W warunkach ryzyka pojawiania się zagrożeń wirusowych i bakteryjnych, istnieją bardzo szerokie możliwości jej wykorzystania, m.in. w służbie zdrowia, we wnętrzach prywatnych i publicznych budynków (powłoką można pokrywać urządzenia sanitarne i kuchenne) oraz w otwartej przestrzeni publicznej (np. parkomaty, wiaty przystankowe, elementy taboru komunikacji publicznej).

Projekt dotyczy bardzo istotnego obszaru bezpieczeństwa zdrowotnego i w przyszłości może mieć duże oddziaływanie ogólnogospodarcze. W przypadku pomyślnego zakończenia

komercjalizacji będzie także miał wpływ na dalszy wzrost zatrudnienia w firmie (nawet o około trzydzieści kilka etatów). Obecnie jednak jego wymierny wpływ w tym zakresie pozostaje wciąż ograniczony.

1.6 PRZECIWDZIAŁANIE NASTĘPSTWOM PANDEMII COVID-19 W PRZEDSIĘBIORSTWACH

W związku z ograniczaniem negatywnych skutków pandemii COVID-19 dla przedsiębiorców, w szczególności w przypadku sektorów, które zostały silnie dotknięte związanymi z nią skutkami (przede wszystkim sektor gastronomiczny, hotelarski i transportowy), w oparciu o środki europejskie zostało uruchomionych wiele programów wspierających tego typu firmy. Wsparcie to było oferowane zarówno w formie bezzwrotnej (dotacje), jak i zwrotnej (pożyczki). Dodatkowo, w przypadku przedsiębiorców już korzystających ze wsparcia zwrotnego (przede wszystkim w formie pożyczek), umożliwiono wydłużenie okresu ich spłacania, wprowadzono tzw. wakacje kredytowe, niekiedy obniżono oprocentowanie oraz uruchomiono dodatkową karencję w spłacie rat kapitałowych.

Zaoferowane wsparcie oraz jego wpływ na utrzymanie miejsc pracy (bo w tym przypadku mówimy przede wszystkim o tego typu wpływie) było generalnie oceniane bardzo pozytywnie, co obrazuje poniższa tabela. Aż 84% badanych w badaniach ilościowych przedstawicieli beneficjentów (głównie firm), korzystających ze wsparcia, mającego złagodzić negatywne skutki pandemii COVID-19, zdecydowanie lub raczej zgadza się ze stwierdzeniem, że wsparcie odegrało korzystną rolę, jeżeli chodzi o sytuację związaną z zatrudnieniem w danym podmiocie, co obrazuje poniższa tabela.

Tabela 1. Czy wsparcie finansowe uzyskane w ramach projektu (lub innych projektów UE), pozwoliło złagodzić negatywny wpływ pandemii COVID-19 na sytuację zatrudnieniową w Państwa podmiocie?

Odpowiedź	Udział respondentów udzielających danej odpowiedzi
Zdecydowanie tak	58%
Raczej tak	26%
Ani tak, ani nie	6%
Raczej nie	1%
Zdecydowanie nie	2%
Nie wiem, trudno powiedzieć	6%

Źródło: badanie CAWI beneficjentów wsparcia ukierunkowanego na przeciwdziałanie następstwom pandemii COVID-19 w przedsiębiorstwach, N=768.

Jednocześnie 60% badanych w badaniach ilościowych wskazało, że otrzymane wsparcie pozwoliło na utrzymanie istniejących miejsc pracy w danym podmiocie, które - w przypadku braku wsparcia - zostałyby zlikwidowane (niezależnie od formy zatrudnienia). Odpowiedź ta wskazuje jednoznacznie na wysoką skuteczność zaoferowanego wsparcia.

Na podstawie badań ilościowych (naturalnie na podstawie deklaracji respondentów, więc dane te trzeba uznać za mocno przybliżone) można też oszacować liczbę miejsc pracy

utrzymanych dzięki publicznemu wsparciu na bazie środków europejskich. Warto przy tym dodać, że badania ilościowe obejmowały wyłącznie beneficjentów korzystających ze wsparcia bezzwrotnego, nie prowadziliśmy natomiast badań wśród ostatecznych odbiorców instrumentów finansowych (takich jak pożyczki płynnościowe), a także beneficjentów projektów parasolowych, ze względu na bardzo utrudniony dostęp do danych teleadresowych ostatecznych odbiorców. Oznacza to de facto, że liczba utrzymanych miejsc pracy w wyniku wsparcia na bazie środków europejskich, jest prawdopodobnie znacznie wyższa. Przykładowo kwota pożyczek płynnościowych, udzielonych na bazie środków PO IR przez pośredników finansowych, współpracujących z Bankiem Gospodarstwa Krajowego, wynosiła 3,4 mld zł, udzielono łącznie 6534 takich pożyczek o wartości jednostkowej od 4 tysięcy złotych do 15 milionów złotych¹⁰.

Na podstawie wyników badań ilościowych i odpowiedzi respondentów, oszacowaliśmy ogólną liczbę miejsc pracy, utrzymanych w wyniku zaoferowania bezzwrotnych instrumentów wsparcia (poza projektami parasolowymi). Ogólna szacowana, przybliżona, liczba utrzymanych miejsc pracy, do 31 grudnia 2021, w związku z realizacją projektu, w ramach podobszaru „Przeciwdziałanie następstwom pandemii COVID-19 w przedsiębiorstwach (dla priorytetów inwestycyjnych 3a, 3c, 13i)”, wynosi **około 73 tysięcy utrzymanych miejsc pracy** (niezależnie od formy zatrudnienia na tych miejscach pracy). Rezultat ten należy ocenić jako bardzo pozytywny i wskazujący na wielką rolę środków europejskich w ograniczaniu niekorzystnych skutków pandemii COVID-19. Oczywiście, warto pamiętać, że o ile stworzenie nowego miejsca pracy lub jego likwidacja jest zdarzeniem mogącym zostać zbadanym obiektywnie, to już utrzymanie miejsca pracy jest zdarzeniem o określonym prawdopodobieństwie (nigdy do końca nie wiadomo, czy bez wsparcia dane miejsce pracy nie zostałoby jednak utrzymane), stąd też tego typu analizy zawsze będą musiały być bardzo przybliżone.

Z kolei liczba utrzymanych miejsc pracy, raportowanych za pomocą systemu wskaźników, jest znacznie mniejsza, pierwotnie zakładano utrzymanie 6848 miejsc pracy, a sprawozdano utrzymanie 5882 miejsc. Naszym zdaniem, jednak znacznie bliższa rzeczywistości pozostaje wcześniej podana liczba, szacowana na podstawie wyników badania CAWI.

Ta sfera wsparcia nie była, zgodnie z naszym rozeznaniem, przedmiotem jakichkolwiek badań ewaluacyjnych, być może takie analizy pojawią się w związku z ewaluacjami ex post poszczególnych programów operacyjnych.

Warto także dodać, że wsparcie, związane z ograniczaniem niekorzystnych skutków pandemii COVID-19 nie było oferowane tylko na bazie środków Europejskiego Funduszu Regionalnego, ale także – i to w bardzo znacznej skali – Europejskiego Funduszu Społecznego, na cele z tym związane wydatkowano łącznie 4,37 mld zł.

¹⁰ Dane za Bankiem Gospodarstwa Krajowego, dane na dzień 7 lipca 2022.

Studium przypadku nr 7. Przeciwdziałanie następstwom pandemii COVID-19

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Przeciwdziałanie następstwom pandemii COVID-19 w przedsiębiorstwach		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Duże miasto		
Sektor	Prywatny		
Wartość ogółem	23 tys. zł	Dofinansowanie	23 tys. zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. świętokrzyskiego
Działanie / poddziałanie	2.5 Wsparcie inwestycyjne sektora MŚP		
Data rozpoczęcia (rok)	2018	Data zakończenia (rok)	2020

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjent prowadzi niewielką, rodzinną pizzerię, ulokowaną przy jednej z głównych ulic, na obrzeżach centrum miasta. W rezultacie obostrzeń, związanych z pandemią, diametralnie spadły obroty, co groziło wręcz likwidacją firmy. W okresie pandemii restauracja przyjmowała zamówienia telefonicznie i wydawała je „z okienka”, natomiast nie uruchomiono dowozu dań do klienta, z uwagi na konieczność poniesienia dodatkowych kosztów.

b) Opis projektu

Dzięki otrzymanej niewielkiej dotacji (ok. 23 tysięcy złotych) udało się pokryć kluczowe bieżące koszty (koszt ogrzewania gazowego, zakup drewna do pieca, opłaty za elektryczność, podatek od nieruchomości). W rezultacie udało się utrzymać funkcjonowanie firmy, a także nie być zmuszonym do zwolnienia jedyne go pracownika (poza nim firmę prowadzi dwoje właścicieli). Obecnie firma funkcjonuje już całkowicie normalnie, co oczywiście wiąże się także z niemal już całkowitym zniesieniem restrykcji COVID-owych.

Warto jednak wskazać, że opisana dotacja nie była jedyną formą pomocy otrzymanej przez beneficjenta. Oprócz niej skorzystał on z innych środków pomocowych, ukierunkowanych na ograniczanie negatywnych skutków pandemii i oferowanych przez instytucje publiczne, a konkretnie Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Polski Fundusz Rozwoju, czy też Urząd Miasta.

łączna wartość pomocy, otrzymanej przez beneficjenta w latach 2020-2022, wyniosła prawie ok. 90 tysięcy złotych¹¹.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Sukcesem było utrzymanie zatrudnienia pracownika i brak likwidacji czy zawieszenia funkcjonowania firmy. Bez otrzymanej dotacji prawdopodobnie nie byłoby to możliwe, choć ważną rolę odegrały także inne dotacje i inne wsparcie bezzwrotne.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Projekt nie miał efektów jakościowych, zatrudnienie w pizzerii się nie zmieniło, kluczowe było utrzymanie dotychczasowego poziomu zatrudnienia.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Projekt był skuteczny, dzięki jego realizacji udało się utrzymać jedno miejsce pracy, co w innej sytuacji (bez dotacji) prawdopodobnie nie byłoby możliwe.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

W większej skali (nawet pewnie na poziomie miasta) projekt miał bardzo ograniczone znaczenie, dotyczył tylko możliwości funkcjonowania jednego, bardzo niewielkiego przedsiębiorcy. Biorąc jednak pod uwagę to, że z tego typu dotacji (podobnie jak i z innych form wsparcia ograniczającego negatywne skutki pandemii COVID-19) skorzystało mieście-siedzibie beneficjenta, podobnie jak i w całej Polsce, wiele podmiotów z branży gastronomicznej, bez tego typu wsparcia na pewno liczba firm, które musiałyby zostać zlikwidowane, byłaby znacznie większa.

¹¹ Dane na podstawie Systemu Udostępniania Danych o Pomocy Publicznej (SUDOP), prowadzonego przez Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów.

1.7 ROZWÓJ TERENÓW INWESTYCYJNYCH

Jednym z obszarów interwencji polityki spójności 2014-2020 były działania ukierunkowane na wspieranie rozwoju przedsiębiorczości i przedsiębiorstw poprzez tworzenie warunków sprzyjających inwestowaniu. Formą wsparcia było udostępnianie uzbrojonych terenów inwestycyjnych (interwencje te mieściły się w PI 3a CT3). Warto dodać, że tego typu przedmiot wsparcia, realizowany z wykorzystaniem środków publicznych, obecny był w Polsce już wcześniej – upowszechnił się w ramach perspektywy programowej 2007-2013¹². Przeważające, pozytywne doświadczenia z wdrażania tego typu interwencji uzasadniały kontynuację podobnego wsparcia w kolejnej perspektywie programowej.

Biorąc pod uwagę stronę techniczną, wsparcie w postaci uzbrajania terenów miało najczęściej charakter kompleksowy. Obejmowało budowę rozmaitych rodzajów infrastruktury technicznej: sieci wodociągowych, kanalizacyjnych, elektroenergetycznych, teletechnicznych, dróg dojazdowych dla różnych form transportu – drogowego lub kolejowego, oświetlenia itd. Bezsprzecznie, efekty tego rodzaju interwencji rozwijają bazę ekonomiczną gospodarki lokalnej, a ich rezultaty, wynikające z następujących później inwestycji na tego rodzaju terenach, dokonywanych przez przedsiębiorstwa, wywołuje korzystne skutki, zarówno bezpośrednio tj. na uzbrojonym terenie, jak i pośrednio tj. w otoczeniu objętym oddziaływaniem danej inwestycji. Należy dodać, że omawiany typ projektów jest w dużej mierze homogeniczny – ich zakres rzeczowy jest zawsze podobny, natomiast, to co je różnicuje, to skala (generalnie, wielkość nakładów, będąca wypadkową powierzchni uzbrajanych terenów, a częściowo także ich przeznaczenia). W konsekwencji, spodziewać się można podobnych efektów w przypadku tego rodzaju (podobnych) projektów, oczywiście modyfikowanych czynnikami specyficznymi (np. atrakcyjnością lokalizacyjną – konkretnym miejscem położenia w kraju, czy też stopniem rozwoju otoczenia gospodarczego). Generalnie, można również przyjąć, że są to projekty o istotnym oddziaływaniu pośrednim na tworzenie miejsc pracy w gospodarce.

Jeśli chodzi o perspektywę programową 2014-2020, to projekty obejmujące uzbrajanie terenów inwestycyjnych obecne były we wszystkich regionalnych programach operacyjnych (w sumie było to blisko 240 projektów). Najczęściej projekty tego typu podejmowane były przez jednostki samorządu terytorialnego (ze zdecydowaną przewagą gmin) (55% projektów), następnie przez przedsiębiorców (38%; tereny uzbrajane pod potrzeby własnych

¹² Przykładowo, wskazać można na doświadczenia województwa małopolskiego: MRPO 2007-2013, działanie 4.3., w którym sfinansowano 36 projektów o wartości wsparcia ponad 51 mln zł. Zob. „Ekspertyza na temat zapotrzebowania małopolskich jednostek samorządu terytorialnego na wsparcie ze środków publicznych w formie zwrotnej, przeznaczone na przygotowanie terenów inwestycyjnych dla rozwoju MŚP”, MFR 2018, str. 13-14. W perspektywie 2007-2013 wsparcie na tworzenie terenów inwestycyjnych oferowane było także w ramach instrumentów ogólnokrajowych – poddziałanie 6.2.2 Wsparcie działań studyjno-koncepcyjnych w ramach przygotowania terenów inwestycyjnych dla projektów inwestycyjnych (PO IG, 2007-2013), zob. „Dostępność oraz uwarunkowania rozwoju i wykorzystania terenów inwestycyjnych w województwie wielkopolskim”, ROT Wielkopolskie, Poznań 2018, str. 47-48.

inwestycji rozwojowych), a w mniejszym stopniu (7%) przez różnego rodzaju podmioty zaangażowane w rozwój biznesu (np. parki technologiczne, lokalne / regionalne agencje rozwoju). Biorąc pod uwagę wartość przedsięwzięć, również uwidacznia się dominacja projektów jednostek samorządu terytorialnego, bowiem przypadało na nie 66% wartości ogółem wspieranych projektów (wobec 18% w przypadku przedsiębiorstw i 16% realizowanych przez inne podmioty).

Głównym celem analizowanych tu projektów było zwiększenie atrakcyjności inwestycyjnej określonego obszaru lub też dalszy rozwój innych, już istniejących terytorialnych form wsparcia – np. rozwój terenów inwestycyjnych w ramach istniejących podstref Specjalnych Stref Ekonomicznych (SSE)¹³, czy też rozwijanie terenów inwestycyjnych w ramach tzw. Stref Aktywności Gospodarczej (SAG), rozumianych jako wydzielone i przygotowane do inwestycji obszary odpowiadające zapotrzebowaniu potencjalnych inwestorów, tworzone najczęściej przez samorządy szczebla podstawowego¹⁴. Natomiast przedsięwzięcia podejmowane przez przedsiębiorstwa odzwierciedlały ich własne strategie rozwojowe, realizowane poprzez inwestycje zapewniające wzrost własnych mocy wytwórczych.

W przypadku przedsięwzięć, w których uzbrajano tereny inwestycyjne dla przyszłych inwestorów (projekty jednostek samorządu terytorialnego oraz innych podmiotów), tego rodzaju przedsięwzięcia opatrywane były wskaźnikami związanymi z ulokowaniem na tych terenach określonej liczby przedsiębiorstw, co ostatecznie miało prowadzić do wzmocnienia tkanki ekonomicznej danego obszaru, jak również wpływać na rozwój przedsiębiorczości w otoczeniu (było to powszechnie eksponowane uzasadnienie we wnioskach o wsparcie – zresztą, odpowiadające celom tej interwencji). Niekiedy, finansowanie tego typu przedsięwzięć warunkowane było przyciągnięciem inwestorów o określonych cechach – np. funkcjonujących w dziedzinie regionalnych inteligentnych specjalizacji¹⁵. Zatem, instrument ten mógł być także wykorzystywany jako rozwiązanie służące realizacji szerszych celów rozwojowych danego obszaru i jego otoczenia.

Charakterystyczną cechą omawianej tu grupy projektów jest również tworzony przez nie w sposób pośredni potencjał do powstawania na danym terenie (inwestycji) nowych miejsc pracy. Jak pokazują niniejsze badania, w niektórych przypadkach jest on bardzo poważny. Co do zasady zakłada się (co uznać należy za słuszne), że miejsca pracy będą tu powstawać jako skutek procesu inwestorskiego, podejmowanego przez przedsiębiorcę, który wykorzysta

¹³ Np. grupa projektów typu „uzbrojenie terenów inwestycyjnych SSE ...”, których celem było zwiększenie dostępności (w tym komunikacyjnej) określonych terenów, sprzyjającej pozyskiwaniu nowych inwestorów i skutkującej aktywizacją gospodarczą, a także umożliwiającą zagospodarowanie terenów przemysłowych.

¹⁴ B. Wojtyra, „Strefy aktywności gospodarczej w teoriach rozwoju gospodarczego”, *Rozwój Regionalny i Polityka Regionalna*, Nr 28 (2014).

¹⁵ Np. projekt „Podniesienie atrakcyjności gospodarczej Miasta Skierniewice /.../”, sfinansowany w ramach RPO WŁ, w którym obecny był warunek przewidujący zainwestowanie przez co najmniej jednego inwestora, prowadzącego działalność w ramach inteligentnych specjalizacji województwa łódzkiego (w tym konkretnym przypadku chodziło o inwestora działającego w dziedzinie przetwórstwa rolno-spożywczego).

przygotowany teren jako miejsce lokalizacji inwestycji rozwojowej w ramach własnej strategii. Z drugiej strony, potencjał zatrudnieniowy tego rodzaju interwencji jest bardzo niewielki, jeśli chodzi o poziom samych beneficjentów wsparcia (chodzi tu przede wszystkim o jednostki samorządu terytorialnego). Jest tak, bowiem projekty skoncentrowane na rozwoju infrastruktury technicznej są z powodzeniem planowane, realizowane i rozliczane przez jednostki organizacyjne urzędów, odpowiedzialne za rozwój i utrzymanie infrastruktury publicznej oraz zarządzanie terenami (najczęściej nie występuje potrzeba rozwoju kadrowego tych struktur w związku z uzbrajaniem terenów inwestycyjnych).

Jak już zaznaczono, w zdecydowanej większości projektów, szczególnie silnie eksponowany jest rezultat w postaci skutecznego przyciągnięcia przedsiębiorstw-inwestorów (a w efekcie, zagospodarowanie całego dozbrojonego obszaru). Natomiast mechanizm prowadzący do powstawania nowych miejsc pracy dzięki takim projektom, opiera się na skutkach bezpośrednich dalszych procesów inwestycyjnych zachodzących na przygotowanych terenach, realizowanych później przez inwestorów.

Odrębną kwestię stanowi problem zagospodarowania rozwijanych terenów inwestycyjnych. Samo uzbrojenie, czyli stworzenie atrakcyjnego technicznie miejsca do realizacji inwestycji bezpośrednich, nie gwarantuje automatycznie, że na przygotowanym terenie pojawią się inwestorzy. W przypadku niektórych projektów wskazać można na występujące trudności w pozyskaniu inwestorów (wielokrotnie powtarzane przetargi na sprzedaż gruntu, nie rozstrzygane z uwagi na brak ofert). Analizowane projekty są zatem wrażliwe na ogólne trendy rozwojowe gospodarki, w tym skłonność do inwestowania przez sferę gospodarczą. Decydujące znaczenie ma tu niewątpliwie kontekst ogólnogospodarczy zwiększający lub zmniejszający chęć inwestowania, jak również sprawność i skuteczność działań promocyjnych związanych z poszukiwaniem inwestorów (w tym, dostępnością innych przyjaznych i atrakcyjnych rozwiązań lokalnych mogących przyciągać inwestycje bezpośrednie). Ostatecznie, istotne znaczenie ma również atrakcyjność lokalizacyjna przygotowanego terenu, odpowiednio do potrzeb inwestora.

Poniżej zaprezentowano studia przypadku obrazujące mechanizmy oddziaływania udzielanego wsparcia oraz jego wpływ na tworzenie miejsc pracy w podobszarze „Rozwój terenów inwestycyjnych”.

Studium przypadku nr 8. Rozwój terenów inwestycyjnych

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>
Podobszar interwencji	Rozwój terenów inwestycyjnych
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>
Miejsce realizacji projektu	Średnie miasto
Sektor	Publiczny

Wartość ogółem	3,9 mln zł	Dofinansowanie	2,6 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. łódzkiego
Działanie / poddziałanie	2.1.1 Tereny inwestycyjne		
Data rozpoczęcia (rok)	2016	Data zakończenia (rok)	2017

a) Charakterystyka beneficjenta

Miasto położone jest w Polsce centralnej, w północno-wschodniej części województwa łódzkiego – zlokalizowane jest między dwoma aglomeracjami: warszawską oraz łódzką. Posiada status miasta na prawach powiatu.

Zakłada się, że rozwój gospodarczy i ekspansja przestrzenna metropolii łódzkiej i warszawskiej zdynamizuje również rozwój Miasta. Wciąż jednak odczuwa ono pogarszającą się sytuację demograficzną. W czerwcu 2022 r. Miasto liczyło 45 606 mieszkańców – obserwuje się stopniowe jego wyludnianie się (w czerwcu 2017 r. liczba mieszkańców wynosiła 47 764, a więc o blisko 2,2 tys. więcej niż jest to obecnie).

W Planie Zagospodarowania Przestrzennego Województwa Łódzkiego z 2018 r. Miasto wymieniane jest jako ważny element wojewódzkiej sieci regionalnych biegunów wzrostu. W ramach województwa łódzkiego zaliczane jest do 10-ciu dużych ośrodków miejskich (znajduje się w grupie miast o zaludnieniu w przedziale 40-80 tys.), w których koncentrować się będzie rozwój sfery gospodarczej województwa.

Od wielu już lat Miasto promuje się jako polska stolica ogrodnictwa. W mieście ma siedzibę Instytut Ogrodnictwa – placówka badawcza o międzynarodowej renomie.

Wizja rozwojowa Miasta opiera się na zrównoważonym rozwoju przy zapewnieniu wysokiej jakości życia mieszkańców i dostępności nowoczesnych usług publicznych. Do roku 2030 ma dojść do znacznego zahamowania niekorzystnych zjawisk demograficznych, dzięki rosnącej atrakcyjności osiedleńczej i inwestycyjnej. Miasto chce stać się ważnym ośrodkiem gospodarczym o zdywersyfikowanej strukturze gospodarki z rozwijającymi się tu inteligentnymi specjalizacjami województwa łódzkiego.

b) Opis projektu

Projekt rozwoju terenów inwestycyjnych w Mieście stanowił realizację strategicznego celu rozwojowego, którym jest wzmocnienie sfery gospodarczej poprzez tworzenie warunków dla rozwoju biznesu, w tym warunków o charakterze technicznym (infrastrukturalnym).

Projekt obejmował inwestycję polegającą na kompleksowym przygotowaniu terenów inwestycyjnych o powierzchni ok. 6,8 ha (w podziale na trzy działki inwestycyjne), wchodzących w skład obszaru jednej z podstref Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, przeznaczonych pod inwestycje gospodarcze.

Przygotowanie terenu objęło: uzbrojenie terenów inwestycyjnych, uzupełnienie braków elementów uzbrojenia technicznego oraz modernizację wewnętrznej infrastruktury komunikacyjnej. Zakres rzeczowy projektu uwzględnił rozmaite elementy prowadzące do powstania najwyższej klasy terenu inwestycyjnego – kluczowymi elementami projektu były:

- budowa i przebudowa infrastruktury technicznej tj. kanalizacji deszczowej i zbiornika retencyjnego, wodociągowej, elektroenergetycznej, teletechnicznej,
- budowa trzech zjazdów z ulicy Rybickiego,
- promocja nowych terenów inwestycyjnych.

W projekcie założono przygotowanie terenu dla trzech potencjalnych inwestorów, a także wskaźnik zatrudnieniowy w wysokości 50 miejsc pracy (etaty), którego realizacja miała nastąpić jako efekt pełnego zagospodarowania terenów (przejęcia ich i zagospodarowania przemysłowego przez inwestorów).

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Jeżeli chodzi o poziom beneficjenta projektu, to analizowany projekt nie wywołał efektów zatrudnieniowych. Warto jednak zauważyć, że w styczniu 2015 r. w strukturach Urzędu Miasta utworzono jednostkę specjalistyczną, tj. Wydział pozyskiwania zewnętrznych środków finansowych (WPZŚF), odpowiedzialną za pozyskiwanie i rozliczanie środków finansowych o charakterze pomocowym, pochodzących ze źródeł zewnętrznych – unijnych, krajowych, międzynarodowych. Wcześniej funkcjonował referat, w którym zatrudnione były 4 osoby (4 etaty). Natomiast, w związku z projektami unijnymi w perspektywie 2014-2020, w nowym Wydziale zatrudnienie wzrosło o 2 etaty. Przyrost ten nie był wiązany z analizowanym tu projektem, natomiast nastąpił w związku ze wzmocnieniem funkcji poszukiwania wsparcia w programach polityki spójności 2014-2020.

Bezpośrednie rezultaty zatrudnieniowe projektu są natomiast widoczne, jako wynik zagospodarowania uzbrojonego terenu inwestycyjnego. W przeważającej części (dwie główne działki) teren ten został już sprzedany inwestorom prywatnym. Inwestorzy ci to:

- firma produkująca ekologiczne, energooszczędne domy, w technologii masywnego szkieletu z wykorzystaniem drewna konstrukcyjnego; w uruchomionym już zakładzie produkcyjnym zatrudnienie znalazło 18 osób, w tym – w przypadku 12 osób – są to nowe miejsca pracy,
- firma technologiczna, producent maszyn i urządzeń do formowania rotacyjnego i producent form. W nowym zakładzie produkcyjnym utworzonych zostanie 50 nowych miejsc pracy; inwestycja w toku (listopad 2022 r.).

Trzecia, najmniejsza działka, znajduje się w procedurze przetargowej – zainteresowany jej zakupem jest co najmniej jeden inwestor, działający w sektorze przetwórstwa rolno-spożywczego, planujący uruchomienie zakładu przetwórczego, w którym zatrudnienie znajdzie co najmniej 20 osób (sprzedaż działki pod tego rodzaju przedmiot działalności stanowić będzie realizację warunku, dotyczącego ulokowania na uzbrojonym w ramach

projektu terenie inwestycji w dziedzinie regionalnych inteligentnych specjalizacji województwa łódzkiego).

Władze Miasta szacują, iż łącznie na zagospodarowanym terenie inwestycyjnym powstanie około 80 miejsc pracy (w wariancie optymistycznym będzie to ok. 100 nowych miejsc pracy).

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Tworzone miejsca pracy gwarantują trwałe zatrudnienie. Są one wynikiem poważnych nakładów inwestycyjnych przedsiębiorstw w majątek produkcyjny (nowe moce wytwórcze), co przesądza o ich trwałości.

W większości będą to miejsca pracy wymagające specjalistycznych kwalifikacji zawodowych, a w przypadku inwestycji w nowy zakład produkcyjny jednej z firm, około połowy miejsc pracy wymagać będzie wiedzy na poziomie wyższym, w związku z technologicznym charakterem tego przedsięwzięcia (kwalifikacje inżynierskie w zakresie produkcji maszyn). Ponadto, część tych miejsc przeznaczona będzie dla kadry zarządzającej. W sumie, tworzone tu miejsca pracy będą się charakteryzować wysoką jakością.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Z punktu widzenia efektów zatrudnieniowych, uzbrojenie terenów inwestycyjnych w Mieście oraz rezultat ich zagospodarowania w postaci nowych miejsc pracy, należy uznać za wysoce skuteczny i efektywny. Nakład poniesiony przez Miasto (ok. 1,3 mln zł – wkład własny w projekcie) w przeliczeniu na jedno nowe miejsce pracy oznacza wydatek około 16 tys. zł, co nie stanowi wielkości znaczącej.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Oddziaływanie projektu na gospodarkę oraz lokalny rynek pracy będzie pozytywne. Zrealizowane inwestycje zdecydowanie wzmocnią sferę gospodarczą Miasta, wpływając także na funkcjonowanie innych przedsiębiorstw oraz tworzenie wewnętrznych powiązań gospodarczych (dodatkowy popyt na materiały zaopatrzeniowe oraz w sferze usług specjalistycznych).

Pozytywne doświadczenia Miasta, związane z tworzeniem nowych miejsc pracy, wynikają także z innych przedsięwzięć inwestycyjnych, np. realizowanych w ramach projektów rewitalizacyjnych.

W perspektywie finansowej 2014-2020 Miasto stało się beneficjentem kilkunastu projektów finansowanych ze środków unijnych (9 z RPO WŁ i 2 z PO PC). Przykładowo, były to:

- „Remont i adaptacja budynku na potrzeby Muzeum Historycznego w/.../” (w związku z tym przedsięwzięciem powstało 10 nowych miejsc pracy – w samorządowej jednostce kultury),
- „Podniesienie atrakcyjności turystycznej Miasta /.../” (wykorzystanie walorów kulturowych i turystycznych gminy, rewitalizacja okolic zalewu; mała architektura

turystyczna – szacuje się, że projekt ten przyczynił się do utworzenia około 5 nowych miejsc pracy).

Studium przypadku nr 9. Rozwój terenów inwestycyjnych

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Rozwój terenów inwestycyjnych		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Średnie miasto		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	3,4 mln zł	Dofinansowanie	2,0 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. opolskiego
Działanie / poddziałanie	2.2.1 Przygotowanie terenów inwestycyjnych		
Data rozpoczęcia (rok)	2018	Data zakończenia (rok)	2022

a) Charakterystyka beneficjenta

Miasto położone jest w województwie opolskim – jest siedzibą gminy miejsko-wiejskiej, leżącej na pograniczu Niziny i Wyżyny Śląskiej. Gminę zamieszkuje ok. 33,4 tys. mieszkańców, w tym ok. 21,4 tys. stanowią mieszkańcy Miasta. Podobnie, jak w przypadku wielu innych ośrodków w Polsce, poważnym problemem gminy jest jej wyludnianie się – w latach 2002-2021 liczba mieszkańców gminy zmalała o blisko 10%.

W gminie dość dobrze rozwinięta jest sfera gospodarcza z istotnym znaczeniem sektora przetwórstwa przemysłowego i budownictwa, aczkolwiek wśród wszystkich podmiotów gospodarczych tu zarejestrowanych dominuje działalność w zakresie handlu hurtowego i detalicznego oraz napraw pojazdów samochodowych.

W roku 2021 w gminie zarejestrowane były 4 244 podmioty gospodarki narodowej, z czego 3 059 stanowiły osoby fizyczne prowadzące indywidualną działalność gospodarczą. Wśród tych podmiotów 30 stanowiły przedsiębiorstwa średniej wielkości (zatrudniające od 50 do 249 osób), a 3 to przedsiębiorstwa określone jako duże (zatrudniające powyżej 250 osób).

Uchwalona w ostatnim czasie „Strategia rozwoju” określa misję gminy jako jednostki dynamicznego rozwoju, otwartej na mieszkańców, zapewniającej wysoką jakość życia, przyjazną, bezpieczną, wspierającą aktywność lokalną, gospodarczą oraz dbającą o środowisko. Jednym z głównych, strategicznych celów rozwojowych gminy jest wzrost potencjału gospodarczego, realizowany poprzez rozwój przedsiębiorczości i terenów inwestycyjnych (w tym ostatnim przypadku wskazuje się na kilka zasadniczych kierunków

działań, takich jak: sukcesywne przygotowywanie nowych terenów inwestycyjnych i ich promocja, kompleksowa obsługa inwestora, system ulg i zwolnień podatkowych, uzbrajanie terenów inwestycyjnych, poprawa dostępności komunikacyjnej gminy / terenów inwestycyjnych). Obecnie, gmina oferuje już własny program zachęt inwestycyjnych, w tym okresowe zwolnienia z podatku od nieruchomości zależnie od tworzonych przez inwestora nowych miejsc pracy.

Na terenie gminy zlokalizowana jest podstrefa Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej „Invest Park”¹⁶. W związku z istnieniem tej podstrefy władze gminy podjęły działania mające na celu uzbrojenie terenów pod inwestycje oraz ich zagospodarowanie. Finansowanie pozyskane z RPO Województwa Opolskiego, w ramach działania 2.2.1 Przygotowanie terenów inwestycyjnych, posłużyło jako źródło współfinansowania tego przedsięwzięcia.

b) Opis projektu

Przedmiotem zrealizowanego projektu było kompleksowe uzbrojenie około 9,45 ha terenów inwestycyjnych znajdujących się na obszarze podstrefy Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej „Invest-Park”, zlokalizowanych na terenie Miasta, bezpośrednio przy drodze krajowej, w sąsiedztwie obwodnicy miasta i bocznic kolejowej. Przedsięwzięcie stanowiło również sposób zagospodarowania terenów przemysłowych w Mieście (teren inwestycyjny zlokalizowano na działce po byłym tartaku).

Przedsięwzięciem objęto standardowe działania budowlane, niezbędne przy tworzeniu terenu inwestycyjnego, w szczególności były to: budowa kanalizacji deszczowej, układu drogowego, systemu oświetlenia, budowa sieci wodociągowej i kanalizacji sanitarnej. Zakres projektu obejmował nadzór inwestorski (branża drogowa, elektryczna, sanitarna), nadzór autorski, przygotowanie dokumentacji projektowo-technicznej, opracowanie studium wykonalności inwestycji oraz promocję projektu.

Obecnie (listopad 2022 r.) uzbrojone w ramach projektu tereny zostały już zagospodarowane (działki były sprzedawane sukcesywnie, w toku realizacji projektu) – wszystkie działki, uwzględnione w projekcie zostały sprzedane (6 inwestorów, sprzedaż w 2022 r.; zainteresowanie terenami okazało się bardzo wysokie).

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Jeśli chodzi o efekty zatrudnieniowe bezpośrednio po stronie beneficjenta projektu (Miasta), to projekt ten miał charakter neutralny – nie doprowadził do żadnych zmian w poziomie zatrudnienia.

¹⁶ Jest to jedna z najstarszych, a jednocześnie najlepiej rozwiniętych SSE w Polsce. W Wałbrzyskiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej (WSSE) zainwestowało do tej pory ponad 200 przedsiębiorców. Są wśród nich globalne koncerny, jak i rodzime małe przedsiębiorstwa. Firmy zainwestowały w sumie 25,5 mld zł i stworzyły ponad 51 tys. miejsc pracy, [Invest Park – inwestorzy w strefie](#) (pobranie: 10.11.2022).

Należy jednak pamiętać, że pewne zmiany zatrudnieniowe wystąpiły, jednak związane to było z generalną dostępnością środków unijnych w minionej i poprzednich perspektywach polityki spójności (władze lokalne starały się dostosować własne struktury do obsługi / koordynacji nowych funkcji i zadań związanych monitoringiem oraz absorpcją wsparcia unijnego). Ostatecznie, w 2016 r. w strukturach Urzędu Miasta i Gminy utworzono odrębny Wydział Funduszy Zewnętrznych i Rozwoju Obszarów Wiejskich (zastępując nim istniejące wcześniej referaty), jako jednostkę odpowiedzialną za pozyskiwanie i rozliczanie środków pomocowych. W momencie utworzenia nowego Wydziału powstały dwa nowe miejsca pracy (2 etaty) oraz trzy (3 etaty), będące skutkiem przesunięcia pracowników z innych jednostek organizacyjnych.

Jeśli chodzi o niniejszy projekt uzbrojenia terenów inwestycyjnych w podstrefie, to jego efekty (uzbrojony teren) udało się już zagospodarować – sprzedano działki inwestycyjne, na których inwestorzy zrealizowali inwestycje (w części kontynuują proces inwestorski) i rozwijają działalność gospodarczą, co wiąże się z wymiernymi efektami zatrudnieniowymi. Okazało się, że popyt na tworzone tereny inwestycyjne był bardzo duży. Zainteresowanie inwestowaniem wynikało także z wysokiej oceny Miasta, jako ośrodka przyjaznego dla inwestorów, dysponującego rozwiniętym i sprawnie działającym systemem wspierania i obsługi inwestorskiej. W rezultacie, obecnie na uzbrojonych terenach obecnych jest kilku inwestorów. Są to:

- firma świadcząca usługi w zakresie magazynowania (budowa powierzchni magazynowych na wynajem),
- firma meblarska (budowa magazynu meblowego),
- magazyn dystrybucyjny firmy kurierskiej,
- firma dystrybuująca kotły gazowe, orurowanie i oprzyrządowanie, także usługodawca w zakresie montażu,
- firma produkcji opakowań,
- firma zajmująca się wywozem nieczystości i zagospodarowywaniem odpadów komunalnych i przemysłowych.

Szacuje się, że ww. inwestycje skutkować będą powstaniem około 70-90 nowych miejsc pracy.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Tworzone w efekcie opisywanego projektu miejsca pracy należy oceniać jako miejsca pracy wysokiej jakości oraz trwałe. Są one efektem rozwoju jednostek gospodarczych inwestorów, przy czym same ich inwestycje mają charakter wysokonakładowy (co z kolei przesądza o rozwoju potencjału / zdolności usługowych inwestujących w podstrefie podmiotów gospodarczych i wpływa na wysoką trwałość tworzonych miejsc pracy).

Jednocześnie, tworzone tu miejsca pracy (w znakomitej większości, w ok. 80%) wymagają średnich kwalifikacji i wykształcenia zawodowego. Są to miejsca pracy tworzone w sferze średniego i niskiego zaawansowania technologicznego.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Ocena skuteczności i efektywności opisanego projektu wypada bardzo korzystnie. O jego skuteczności decyduje sprawna realizacja inwestycji, a ostatecznie przyciągnięcie inwestorów (zagospodarowanie przygotowanego terenu).

Z punktu widzenia gminy wysoka jest także efektywność ekonomiczna, mierzona w odniesieniu do powstających nowych miejsc pracy¹⁷.

W przypadku niniejszego projektu, efekty zatrudnieniowe tworzone są jako rezultat inwestycji prywatnych w majątek produkcyjny. Oczywiście, warunkiem koniecznym dla wystąpienia takich efektów jest skuteczne zagospodarowanie terenu inwestycyjnego – zauważmy jednak, że jego odpowiednie przygotowanie jest jedynie warunkiem sprzyjającym, ale na pewno nie wystarczającym, aby doszło do zagospodarowania terenu (pozyskania inwestora). Dlatego, tego rodzaju przedsięwzięciom towarzyszyć musi odpowiednia promocja oraz przyjazne warunki w otoczeniu inwestycji, stwarzane przez władze lokalne. W sytuacji Miasta, czynnikiem sprzyjającym była lokalizacja terenu na obszarze podstrefy Wałbrzyskiej SSE, a także istniejące rozwiązania / zachęty, dotyczące inwestowania i tworzenia nowych miejsc pracy.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Oddziaływanie opisanego projektu na lokalny rynek pracy jest bezsprzecznie pozytywne. Ocena ta dotyczy, zarówno efektu ilościowego, jak i jakościowego (w tym przypadku głównie z uwagi na przewidywaną trwałość miejsc pracy).

Nie bez znaczenia są oczywiście także efekty ogólnogospodarcze, wynikające z przyciągnięcia inwestorów spoza gminy (np. inwestycja firmy kurierskiej), a także oddziaływanie pośrednie związane z procesem inwestorskim oraz inne efekty pośrednie, rozumiane jako wynik rozwoju całej sfery biznesu w gminie, wpływający pozytywnie (m.in.) na jej finanse (np. wpływy podatkowe)¹⁸. Efekty te są zauważane przez władze gminy, które (opierając się na tych pozytywnych doświadczeniach) zamierzają rozwijać kolejne tereny inwestycyjne – jest

¹⁷ Dzięki pozyskanemu dofinansowaniu (2,0 mln zł), wkład własny beneficjenta w wysokości 1,4 mln zł prowadzi do utworzenia liczby nowych miejsc pracy na poziomie ok. 70-90. Przyjmując, iż będzie to wartość średnia (80 miejsc pracy), oznacza to wydatek samorządu terytorialnego w wysokości rzędu 17,4 tys. zł i około 14 tys. zł przy założeniu – całkiem realistycznym – powstania około 100 miejsc pracy. Oczywiście, jest to poziom bardzo korzystny.

¹⁸ W tym kontekście warto zauważyć, iż opisywany projekt uzbrojenia terenów inwestycyjnych był jednym z mniejszych w skali poddziałania 2.2.1 RPO Województwa Opolskiego. Jego wartość całkowita stanowiła ok. 8% wartości sfinansowanych w tym poddziałaniu projektów (łącznie było ich osiem).

to uzasadnione także z uwagi na posiadane (nie zagospodarowane) tereny przemysłowe (ok. 6 ha powierzchni).

Studium przypadku nr 10. Rozwój terenów inwestycyjnych

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Rozwój terenów inwestycyjnych		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Małe miasto		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	3,0 mln zł	Dofinansowanie	2,8 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. podlaskiego
Działanie / poddziałanie	1.4.1 Promocja przedsiębiorczości oraz podniesienie atrakcyjności inwestycyjnej województwa		
Data rozpoczęcia (rok)	2016	Data zakończenia (rok)	2021

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjentem projektu jest miasto powiatowe, położone w północno-wschodniej części województwa podlaskiego. W Mieście zamieszkuje około 5,2 tys. mieszkańców. Funkcjonuje tu ok. 0,5 tys. przedsiębiorstw, głównie w zakresie handlu detalicznego i hurtowego, działalności budowlanej, przetwórstwa rolno-spożywczego oraz działających w sferze turystyki i obsługi ruchu turystycznego. Generalnie, sfera gospodarcza Miasta jest słabo rozwinięta. Ważnym czynnikiem rozwojowym Miasta jest natomiast jego bliskie położenie od przejścia granicznego.

W ustaleniach strategicznych Miasta, jak i sąsiadującej gminy wiejskiej, wyznaczone zostały kierunki działań związane z rozwojem infrastruktury, w tym tworzonej dla potrzeb rozwoju sfery gospodarczej. W ramach celu operacyjnego, dotyczącego rozwoju gospodarki przestrzennej wskazuje się na działania obejmujące:

- inwentaryzację gruntów, infrastruktury towarzyszącej, mającej potencjał do wykorzystania i inwestycji w działalności gospodarczej (stanowiącej potencjał do tworzenia oferty inwestycyjnej),
- tworzenie i aktualizację planów zagospodarowania przestrzennego w zakresie nowych terenów rozwijanych na potrzeby działalności gospodarczej oraz
- uzbrajanie terenów stref potencjalnej aktywności gospodarczej.

Powyższe ustalenia strategiczne legły u podstaw podjęcia projektu uzbrojenia wybranego terenu w Mieście przy wykorzystaniu jednego z regionalnych instrumentów interwencji publicznej, realizowanego w ramach RPO Województwa Podlaskiego, 2014-2020 (poddziałanie 1.4.1 Promocja przedsiębiorczości oraz podniesienie atrakcyjności inwestycyjnej województwa).

b) Opis projektu

Cel strategiczny projektu sformułowano jako podniesienie atrakcyjności inwestycyjnej Miasta poprzez zapewnienie korzystnych warunków do lokalizowania działalności gospodarczej przez potencjalnych inwestorów. Celami bezpośrednimi projektu były:

- poprawa jakości oferty inwestycyjnej w poprzez uzbrojenie wyodrębnionych terenów inwestycyjnych,
- poprawa dostępności do terenów inwestycyjnych poprzez remont i poprawę jakości wewnętrznej infrastruktury komunikacyjnej oraz
- zwiększenie liczby podmiotów gospodarczych inwestujących w Mieście, w tym z sektora MŚP,
- wzrost zatrudnienia, zwiększenie wpływów do budżetu oraz podniesienie konkurencyjności gospodarki lokalnej.

Przedmiotem projektu było uzbrojenie terenów inwestycyjnych (o powierzchni 3,8 ha)¹⁹ w infrastrukturę w celu włączenia ich do istniejących sieci oraz wyrównanie terenu działek przeznaczonych pod inwestycje. Zakres rzeczowy inwestycji objął budowę sieci wodociągowej, kanalizacji sanitarnej i deszczowej, wykonanie dróg wewnętrznych wraz ze zjazdem z drogi wojewódzkiej oraz wykonanie oświetlenia ulicznego.

W projekcie założono pozyskanie dwóch inwestorów (po ostatnim przedłużeniu, wskaźnik ten ma być zrealizowany najpóźniej w 2025 r.). Część inwestycyjna projektu została zrealizowana (zgodnie z planem) w 2021 r. Od tego czasu podejmowane są wysiłki mające na celu pozyskanie inwestorów.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Jak dotąd projekt nie przyniósł bezpośrednich rezultatów zatrudnieniowych (zarówno w strukturach beneficjenta²⁰, jak i w wyniku zagospodarowania uzbrojonego terenu inwestycyjnego).

Od momentu odbioru zadań inwestycyjnych, władze Miasta podejmują wysiłki mające na celu pozyskanie inwestorów. Zorganizowano już cztery przetargi na sprzedaż terenu, ale jak

¹⁹ Tereny te wchodzą w skład podstrefy Suwalskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej.

²⁰ W Urzędzie Miejskim od dłuższego już czasu funkcjonuje jednoosobowy referat ds. pozyskiwania środków finansowych ze źródeł zewnętrznych.

dotąd nie udało się wyłonić żadnego inwestora – przy czym, odnotowano również bardzo niewielkie zainteresowanie przetargami (sporadyczne – w jednym z przetargów).

Projekt wywołał natomiast pozytywne skutki poboczne. Efektem takim stała się możliwość podłączenia sieci technicznych do innej (sąsiadującej) działki (nie wchodzącej w skład zakresu zadaniowego projektu), na którą pozyskano wcześniej inwestora zewnętrznego (tj. spółki Miasta i inwestora). Sprawilo to, iż możliwe było uruchomienie działań formalnych, związanych z przygotowaniem inwestycji na tym terenie. Zgodnie z założeniami, spółka ta (działająca w sektorze farmaceutycznym) ma zajmować się tłoczeniem oleju z wiesiołka (posiadającego właściwości lecznicze), a w przyszłości także produkcją rozpuszczalnych lekowych substancji czynnych, a później także konopi leczniczych.

Planuje się, że w ciągu około roku / dwóch lat na odrębnej działce powstanie zakład produkcyjny, w którym znajdzie zatrudnienie ok. 35 osób. Konieczne będzie również nawiązanie współpracy z okolicznymi rolnikami w zakresie produkcji surowca (planowany zakład produkcyjny będzie miał zdolności przerobowe, odpowiadające uprawie ok. 100 ha tej rośliny).

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Jak zaznaczono wcześniej, analizowany projekt uzbrojenia terenów inwestycyjnych nie doprowadził jeszcze bezpośrednio do rezultatów zatrudnieniowych. Natomiast pośrednio oddziałuje on pozytywnie na inne przedsięwzięcie, dotyczące produkcji farmaceutycznej, choć i w tym przypadku efekty zatrudnieniowe jeszcze nie występują (uruchomienie zakładu produkcyjnego planowane jest najwcześniej w II połowie 2023 r. – wtedy też będzie można mówić o efektach zatrudnieniowych z tego tytułu).

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Na obecnym etapie ocena skuteczności i efektywności uzbrojenia terenów inwestycyjnych w Mieście w ramach poddziałania 1.4.1 RPO Województwa Podlaskiego wypada negatywnie – konieczna jest kontynuacja zabiegów mających na celu zagospodarowanie stworzonego terenu inwestycyjnego (poszukiwanie inwestorów, kolejne przetargi, wzmożone działania promocyjne).

Należy jednak zauważyć, że obecnie pozyskiwanie inwestorów w okolicach wschodniej granicy Polski jest zdecydowanie utrudnione. Jak podkreślają potencjalni inwestorzy związane jest to ze skutkami napaści Rosji na Ukrainę (a w konsekwencji toczącą się wojnę), jak również z uwagi na nadal napiętą sytuację na nieodległej granicy z Białorusią (kryzys imigracyjny) oraz generalnie pogarszającym się klimatem inwestycyjnym (oczekiwana recesja, bardzo niekorzystne tendencje inflacyjne) – wszystkie te czynniki powodują rezygnację lub odkładanie planów inwestycyjnych (lokalizacja Miasta jako miejsca potencjalnych inwestycji nie rekompensuje tych negatywnych czynników).

W tej sytuacji można jedynie mówić o wypracowanym potencjale, który (jak wskazuje na to opisane przedsięwzięcie produkcji farmaceutycznej) ma szansę na praktyczne wykorzystanie.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Efekty uzbrojenia terenów inwestycyjnych nie oddziałują jeszcze bezpośrednio na lokalną gospodarkę i rynek pracy. Natomiast, w sposób pośredni przyczyniają się do realizacji innej inwestycji, która może skutkować efektem zatrudnieniowym w wysokości ok. 35 miejsc pracy (zgodnie z deklaracjami inwestora), a także wyraźnym, pozytywnym wpływem na okoliczny sektor rolniczy, z uwagi na konieczność kontraktacji surowca (przewiduje się, że zdolności produkcyjne tworzonego zakładu wymagać będą produkcji surowca z około 100 ha powierzchni upraw). Zatem, efekty tego projektu będą wymierne w sferze dochodów okolicznych gospodarstw rolnych (prawdopodobnie około 30-40).

1.8 NOWE MODELE BIZNESOWE I INTERNACJONALIZACJA PRZEDSIĘBIORSTW

Wsparcie w podobszarze „Nowe modele biznesowe i internacjonalizacja przedsiębiorstw” realizowane było w PI 3b (w całym tym PI) oraz w części PI 3c w PO IR, PO PW i w programach regionalnych. Pod względem łącznej wartości kosztów kwalifikowanych w wspartych projektach (2,78 mld zł) był to jeden z mniejszych podobszarów (stanowiły one jedynie 4,9% kosztów kwalifikowanych w projektach wspartych w całym CT3).

Wsparte zostały łącznie 5 292 projekty o średniej wartości kosztów ogółem 572 tys. zł i medianie 394 tys. zł, były to więc przedsięwzięcia o umiarkowanej wartości. Największa liczba projektów w tym podobszarze została wsparta w PO IR, Poddziałanie 3.3.3 Wsparcie MŚP w promocji marek produktowych – Go to Brand (wsparto 2 917 projektów o średniej wartości 474 tys. zł) oraz w PO PW, Działanie 1.2 Internacjonalizacja MŚP (575 umów o średniej wartości 539 tys. zł).

Typowe projekty pozwalały przedsiębiorstwom zrealizować szereg aktywności prowadzących do rozpoczęcia lub wzmocnienia eksportu. Działania doradcze prowadziły do zaplanowania działań internacjonalizacyjnych, a ich zwińczeniem był udział w międzynarodowych targach, wystawach lub misjach gospodarczych, wraz z pokryciem kosztów usług bezpośrednio z nimi związanych (m.in. koszty materiałów reklamowych, szkoleń, tłumaczeń).

W przypadku pomyślnej realizacji projektu miejsca pracy mogą się pojawić w przedsiębiorstwach w obszarze wytwarzania produktów oraz obsługi rynków zagranicznych. Jest to jednak uzależnione od wielu czynników, m.in. dotychczasowej skali działania i ewentualnej obecności eksportu w firmie (miejsca pracy przy jego obsłudze prawdopodobnie nie powstaną, jeśli dotychczasowy personel będzie w stanie obsłużyć nowe zamówienia). W tym podobszarze wsparcia ewentualne utworzenie miejsc pracy jest dość odległe w czasie (występuje dopiero w jakiś czas po zakończeniu projektu, gdy nastąpi szerszy zakres współpracy z nowymi kontrahentami).

Udział w zagranicznych misjach gospodarczych i targach był traktowany jako sposób na pozyskanie odbiorców i tym samym zwiększenie obrotów oraz poprawę konkurencyjności. Takie przedsięwzięcia bardzo często (choć nie zawsze) pozwalały pozyskać nowe kontakty i uruchomić sprzedaż na nowych rynkach lub do nowych odbiorców. Taka sytuacja co do zasady w długim okresie prowadziła do zwiększenia zatrudnienia w firmie, natomiast efekt ten nie był natychmiastowy, a pojawiał się dopiero w jakiś czas po zakończeniu wspieranego przedsięwzięcia. Był on także bardzo wrażliwy na zawirowania na rynku światowym, takie jak przede wszystkim pandemia COVID-19, która poważnie zakłóciła realizację wielu przedsięwzięć internacjonalizacyjnych. W okresie lat 2020-2021 realizacja wyjazdów targowych i misji była niemal sparaliżowana przez pandemię COVID-19, co spowodowało także odsunięcie w czasie efektu zatrudnieniowego w przedsiębiorstwach. Rok 2022 przyniósł znaczne ożywienie w branży wystawienniczej, natomiast nadal obserwowano na nich obniżoną aktywność potencjalnych nabywców spoza Europy (głównie z Dalekiego Wschodu oraz Ameryki Północnej).

Pandemia spowodowała, że część projektów związanych z promocją na rynku zagranicznym została przedłużona. Utrudniła także realizację nowych kontraktów (część z kontrahentów zagranicznych wycofała się z planów wprowadzania nowych produktów na rynek). W efekcie wpływ na zatrudnienie w tym podobszarze wystąpił i był bardzo pozytywny, natomiast często pojawiał się on później niż zakładano, albo też przejawiał się nie w tworzeniu nowych miejsc pracy, a w ich utrzymaniu.

Nie wszystkie projekty w tym podobszarze zakończyły się zwiększeniem zatrudnienia u beneficjentów. Przykład jednego z beneficjentów (krakowskiego oferenta usług brandingowych), który chciał dzięki swojemu projektowi (jego realizację opóźniła pandemia) pozyskać klientów na dwóch nowych rynkach Europy Zachodniej pokazuje, że jak na razie ten zamiar się nie powiódł. Natomiast w tym samym czasie udało mu się pozyskać dużego klienta (międzynarodowego giganta branży energetycznej) z innego rynku niż objęte projektem, co wiązało się z utworzeniem około 70 nowych miejsc pracy.

Wskaźniki dotyczące wzrostu zatrudnienia (we wspieranych przedsiębiorstwach oraz innych podmiotach niż przedsiębiorstwa) zostały zapisane w 1 136 umowach o dofinansowanie (dane SL2014). Założono w nich wartość 914,19 miejsc pracy (w przeliczeniu na pełne etaty), z czego wartość osiągnięta na koniec 2021 r. to 540,49. Zatem nadal spora część planowanych do utworzenia miejsc pracy nie powstała.

Badanie ankietowe (CAWI) beneficjentów w tym podobszarze (N=93) pozwala oszacować, że średnio w jednym projekcie powstało 1,53 miejsc pracy, w tym 1,32 wynikających ze stosunku pracy (średnio 0,98 etatu)²¹. Można więc na tej podstawie ostrożnie oszacować, że liczba utworzonych miejsc pracy, w związku z realizacją projektów (zarówno w trakcie, jak i po jego zakończeniu), istniejących w dniu 31.12.2021 r., w przeliczeniu na 1 mln zł kosztów kwalifikowanych wyniosła 3,79. Oznacza to, że udzielone wsparcie w tym podobszarze mogło spowodować utworzenie łącznie około 3 200 miejsc pracy.

Studium przypadku nr 11. Nowe modele biznesowe i internacjonalizacja przedsiębiorstw

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>
Podobszar interwencji	Nowe modele biznesowe i internacjonalizacja przedsiębiorstw
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>
Miejsce realizacji projektu	Duże miasto

²¹ Umiarkowany wpływ wsparcia na tworzenie miejsc pracy potwierdza badanie beneficjentów RPO Województwa Mazowieckiego, Poddziałania 3.2.2 Internacjonalizacja przedsiębiorstw. Wynika z niego, że wzrost zatrudnienia zazwyczaj w firmach wystąpił i miało to związek z uzyskanym wsparciem. Wpływ ten jednak najczęściej był oceniany jako mały (51,4%) bądź średni (26,2%), a tylko w 7% jako duży (por. „Ocena wpływu działań podjętych w ramach RPO WM 2014-2020 nakierowanych na ulepszenie warunków dla rozwoju MŚP”, Ecorys 2020, s. 102).

Sektor	Prywatny		
Wartość ogółem	0,6 mln zł	Dofinansowanie	0,4 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	PO PW
Działanie / poddziałanie	1.2 Internacjonalizacja MŚP		
Data rozpoczęcia (rok)	2017	Data zakończenia (rok)	2019

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjent to powstały w 2010 r. producent suplementów diety z siedzibą w mieście wojewódzkim. W momencie przystępowania do opisywanego przedsięwzięcia miał status mikroprzedsiębiorstwa, obecnie zaś należy do grupy firm małych (zatrudnia około 10 osób).

Spółka w 2021 roku odnotowała przychody ogółem w kwocie 4,5 mln zł (w 2020 r. - 4,2 mln zł). Eksport wyniósł około 30%, w zdecydowanej większości odbywał się do krajów poza UE. Rok 2021 zakończył się zyskiem netto w wysokości 811 tys. zł.

Rozwój firmy jest powiązany z realizacją prac B+R. Między innymi przy wsparciu ze środków z RPO województwa lubelskiego (projekt o wartości 1,2 mln zł) opracowano nowy, innowacyjny produkt. Firma korzystała także ze wsparcia w zakresie dofinansowania zakupu usług badawczych (PO IR, Poddziałanie 2.3.2) oraz wsparcia dla internacjonalizacji (zawarto ogółem cztery umowy o dofinansowanie).

b) Opis projektu

Beneficjent uzyskał wsparcie na wdrożenie modelu biznesowego internacjonalizacji. W celu rozpoczęcia eksportu firma zaprezentowała swoją ofertę (istniejące produkty, tj. specjalistyczne ginekologiczne suplementy diety) na zagranicznych targach i opracowała plan wejścia na rynek perspektywiczny (misja handlowa). W ramach realizacji niniejszego projektu zrealizowano m.in.:

- wyszukiwanie, selekcję, a następnie nawiązanie kontaktów z partnerami zagranicznymi,
- przygotowanie produktu do potrzeb rynku docelowego (w tym m.in. badanie marketingowe na rynku docelowym),
- budowę kanałów dystrybucji i kanałów obsługi otoczenia formalno-prawnego, umożliwiającego wejście na dany rynek zagraniczny,
- przygotowanie planu szczegółowej kampanii promocyjnej, w tym projektowanie materiałów reklamowych i promocyjnych,
- działania wzornicze opakowań, projektowanie katalogów i opisów technicznych produktów oraz logotypów i marek produktowych,
- uzyskanie certyfikacji i dokumentów niezbędnych dla wprowadzania produktów na docelowych rynkach.

Firma zaprezentowała się ogółem na pięciu rynkach zagranicznych (głównie krajów Europy Wschodniej oraz Azji), spośród których część (z perspektywy czasu) wydaje się być chybiona. Najbardziej trafny okazał się rynek rumuński (gdzie zaczęto sprzedaż już w 2021 roku) oraz kazachski (gdzie wejście na dużą skalę ma nastąpić w końcu 2022 r.).

Generalnie w czasie pandemii COVID-19 zagraniczni partnerzy nie chcieli wprowadzać nowości na swój rynek, co utrudniało realizację zawartych dzięki projektowi wstępnych porozumień. Dopiero obecnie sytuacja pod tym względem wraca do normy.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Realizacja projektu, a dokładnie wejście na nowy rynek (Rumunii), pozwoliło zatrudnić w firmie jednego pracownika (export managera), który stał się niezbędny po nawiązaniu kontraktów zagranicznych. Obecnie zatrudniono drugą osobę (operatora maszyn), co wiąże się z dużym wzrostem produkcji, wynikającym z zawartego kontraktu z odbiorcą w Kazachstanie. Generalnie wzrost zatrudnienia w obszarze produkcji był w ostatnich latach duży (z jednego do ośmiu pracowników), przy czym tylko te dwa miejsca pracy są efektem realizacji projektu.

Zatrudnione dwie osoby to kobieta i mężczyzna, każde w wieku 30 – 54 lata. Tworzenie nowych miejsc pracy nie było celem samym w sobie realizowanego przedsięwzięcia, natomiast liczone się, że wzrost eksportu (i szerzej: ekspansja firmy) będzie się z tym zjawiskiem wiązać.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Utworzone dwa miejsca pracy charakteryzuje poziom wynagrodzeń powyżej średniej dla branży beneficjenta (nowi pracownicy dysponują wyższym wykształceniem). Firma działa na rynku dość krótko i nadal znajduje się w okresie ekspansji. W związku z tym nie planuje zwolnień, a raczej zwiększenie zatrudnienia, zatem nowe miejsca pracy będą najprawdopodobniej długotrwałe.

Kierunek rozwoju firmy (wprowadzanie nowych produktów i rozwijanie sprzedaży na nowych rynkach) wiąże się ze wzrostem zatrudnienia osób o wysokich kwalifikacjach, którzy są dla przedsiębiorstwa cennym aktywem. Szczególnie w okresie niedoboru pracowników na rynku pracy, mogą one liczyć na dobre warunki i stabilność zatrudnienia.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Wsparcie opisywanego przedsięwzięcia kwotą dofinansowania w wysokości 388 tys. zł pozwoliło utworzyć dwa stabilne miejsca pracy. Wzrost zatrudnienia nie był celem podejmowanego projektu. Pozyskanie dwóch nowych rynków zagranicznych stanowi tylko część podejmowanych działań wspierających internacjonalizację firmy, zaś kolejne utworzone miejsca pracy są powiązane z realizacją innych, wspartych dotacją działań (w zakresie pozyskiwania nowych rynków zbytu oraz realizacji działań B+R). W tym

przypadku można mówić o znacznej komplementarności różnego typu wsparcia dla rozwoju beneficjenta, ściśle powiązanego ze wzrostem zatrudnienia.

Omawiane przedsięwzięcie pokazuje, że wymierne korzyści działań w kierunku wzrostu umiędzynarodowienia pojawiają się dopiero po pewnym czasie od zakończenia wspieranego projektu i są wrażliwe na zaburzenia na rynkach międzynarodowych, takich jak na przykład epidemia COVID-19. Z perspektywy czasu widać także, że część decyzji o próbie wejścia na nowe rynki kończy się niepowodzeniem, co częściowo może wynikać z niskiej jakości uzyskiwanej pomocy doradczej, zaś w pewnym stopniu może być konsekwencją trudnych do przewidzenia niezależnych okoliczności. Nie zmienia to jednak faktu, że udzielone wsparcie w Działaniu 1.2 okazało się skuteczne i pozwoliło pozytywnie wpłynąć na zatrudnienie w firmie.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Beneficjent działa w sektorze istotnym dla regionalnego rynku pracy (jest członkiem klastra z branży medycznej) i przyczynia się do wzrostu innowacyjności województwa lubelskiego, choć na razie jest podmiotem młodym i dopiero rozwijającym się. Na razie zatem wpływ na gospodarkę i rynek pracy jest niewielki, choć firma podjęła szereg przedsięwzięć mających na celu zmianę tego stanu rzeczy. Duże znaczenie obecnie odgrywa rozwój produktów firmy, pozyskiwanie rynków zagranicznych oraz rozwój parku maszynowego (działania w kierunku automatyzacji), połączone z rozwojem kwalifikacji i wydajności pracowników.

Temu celowi służyło kilka projektów wspartych ze środków UE. Żaden z nich samodzielnie nie miał wyraźnie dominującego znaczenia dla firmy, natomiast łącznie sprzyjają one rozwojowi firmy i budowaniu jej wiarygodności na rynku międzynarodowym. W ostatnim czasie w jednym z nich pojawiły się jednak znaczne (półroczne) opóźnienia w otrzymaniu należnych płatności, co spowodowało zagrożenie utraty płynności w firmie i skłoniło ją do wstrzymania części realizowanych przedsięwzięć.

Studium przypadku nr 12. Nowe modele biznesowe i internacjonalizacja przedsiębiorstw

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Nowe modele biznesowe i internacjonalizacja przedsiębiorstw		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Duże miasto		
Sektor	Prywatny		
Wartość ogółem	0,6 mln zł	Dofinansowanie	0,4 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	PO IR

Działanie / poddziałanie	3.3.3 Wsparcie MŚP w promocji marek produktowych – Go to Brand		
Data rozpoczęcia (rok)	2017	Data zakończenia (rok)	2019

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjent to mikroprzedsiębiorstwo z siedzibą w mieście wojewódzkim, powstałe w 1995 r. i zatrudniające 4 osoby. Zajmuje się projektowaniem i produkcją odzieży damskiej z naturalnych surowców, głównie lnu. Dbą o bardzo wysoką jakość produktów i ich unikalne walory estetyczne. Swoją ofertę adresuje do wymagających klientów, którzy za wyroby komfortowe i o unikalnym stylu są gotowi zapłacić kwoty wyższe od obowiązujących w dużych, popularnych sieciach sklepów odzieżowych. Wyróżnikiem firmy jest także fakt, że samodzielnie (we własnej siedzibie) zajmuje się zarówno projektowaniem, jak i produkcją swoich wyrobów.

Do czasu rozpoczęcia opisywanego przedsięwzięcia w 2017 roku, eksport stanowił mniejszą część łącznej sprzedaży. Choć w latach 2018-2019 eksport stanowił całość sprzedaży, to w wyniku pandemii, jego udział znów się obniżył. Główne rynki zagraniczne to kraje Europy Zachodniej, Ameryki Północnej i Dalekiego Wschodu.

b) Opis projektu

Przedsiębiorca zrealizował projekt wsparty z PO IR, Poddziałanie 3.3.3 Wsparcie MŚP w promocji marek produktowych – Go to Brand. Wziął udział w kompleksowym działaniu obejmującym promocję na zagranicznych rynkach: uczestniczył w charakterze wystawcy w siedmiu wydarzeniach wystawienniczych (międzynarodowe targi mody w Europie, m.in. Dusseldorfie, Paryżu, Moskwie) oraz dwóch misjach na rynku perspektywicznym (do Stanów Zjednoczonych). Firma zyskała możliwość przygotowania materiałów informacyjno-promocyjnych, takich jak gadżety, foldery i inne materiały promocyjne.

Wsparcie pozwoliło pozyskać bardzo liczne zamówienia i zwiększyć eksport z około 20% w 2014 r. do 100% w latach 2018-2019 (przedsiębiorstwo całkowicie skoncentrowało się na obsłudze intratnych zamówień z zagranicy). Jednocześnie widząc sukces opisywanego przedsięwzięcia zdecydowano się ubiegać o dalsze wsparcie podobnego typu, w ramach kolejnego projektu dofinansowanego w Poddziałaniu 3.3.3 (umowę wsparcia podpisano w grudniu 2020 r.).

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Realizacja projektu pozwoliła zebrać znaczne zamówienia. Ich realizacja spowodowała konieczność zlecenia części prac podmiotom zewnętrznym (kooperantom) i zatrudnienia kilku osób w oparciu o umowy czasowe. W momencie gdy rozważano zatrudnienie nowych osób na stałe pandemia COVID-19 spowodowała, że targi przestały się odbywać, a tym samym całkowicie przestały napływać nowe zamówienia.

Okres pandemii firma z trudem przetrwała, głównie za sprawą realizacji zamówień uzyskanych dzięki programowi Go to Brand. Nowe, obecnie z trudem pozyskiwane kontrakty ledwo pokrywają koszty udziału w targach. Choć imprezy wystawiennicze znów zaczynają się odbywać, frekwencja potencjalnych, najbardziej dochodowych klientów spoza Europy (np. z Japonii Chin, Kanady) jest na nich niska. Znaczenie wielkich imprez targowych spadło, znaczna aktywność odbywa się tylko w showroom'ach - są to małe wydarzenia, których organizacja jest mniej kosztowna i ryzykowna.

Dlatego też projekt ostatecznie nie wpłynął na wzrost zatrudnienia, natomiast dał firmie zdolność do przetrwania i utrzymania 4 miejsc pracy (nie byłoby to możliwe bez zdobytych wcześniej dużych zamówień - z lat 2018-2019). Firma niemal wyłącznie w oparciu o rynek polski obecnie by się nie utrzymała.

Projekt pozwolił utrzymać miejsca pracy także u podwykonawców, dzięki którym w okresie przed pandemią firma była w stanie zaspokoić wysoki popyt na swoje wyroby. Także i obecnie firma pomaga utrzymać miejsca pracy w podupadającej branży projektowania i wytwarzania odzieży w regionie. Wspiera zakup polskiego lnu oraz różnych usług specjalistycznych i rzemieślniczych, m.in. obciążania guzików (prawdopodobnie poza beneficjentem żadna firma w regionie nie składa tak dużych, liczonych w tysiące sztuk, zamówień w tym zakresie), farbowania, prania, wykańczania, wykonywania dodatków.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Realizacja przedsięwzięcia wiązała się z wyraźnym, pozytywnym rozwojem kompetencji pracowników firmy. Wzięcie udziału w zagranicznych targach wymusiło wiele zmian w firmie, które zwiększyły jej ogólny poziom rozwoju w zakresie organizacji, logistyki, informatyzacji, promocji. Konieczne było zaznajomienie się z obowiązującymi przepisami na nowych rynkach (m.in. w USA), zakupiono nowe oprzyrządowanie do firmy. Pracownicy uczestnicząc w targach i misjach zyskali możliwość zapoznania się ze światowymi trendami w modzie, sposobami realizacji akcji promocyjnych, zaobserwowanych u wystawców zagranicznych, zwiększyli zdolność komunikacji w językach obcych. Wzrost obrotów wymusił nawiązanie współpracy z lokalnymi kooperantami, co było dla firmy doświadczeniem nowym, zatem także wymusiło nauczenie się funkcjonowania w oparciu o nowy model produkcji. Wszystkie te doświadczenia były nowe i inspirujące i nadal w znacznym stopniu są wykorzystywane przez beneficjenta.

Właściciel firmy uważa, że zespół firmy dzięki projektowi osiągnął, nowy wyższy poziom, a projekt był dla pracowników niczym skrócone studia. Wyciągając wnioski z dewastujących skutków pandemii, przedsiębiorca chce rozpocząć w ramach swojej firmy nową działalność usługową (w obszarze turystyki medycznej). Celem jest zwiększenie odporności firmy na załamanie rynkowe w obszarze szycia odzieży i uchronienie się przed koniecznością zwolnienia cennych, elastycznych i wykwalifikowanych pracowników (uznano, że skoro dobrze znają się oni na działaniach promocyjnych, pracach biurowych, to mogą te kompetencje wykorzystać i w innej branży). Przedsiębiorca zdaje sobie sprawę, że jeśli z powodu braku

popytu na produkowaną odzież by musiał zwolnić załogę, to w momencie poprawy koniunktury ponowne znalezienie wykwalifikowanych i doświadczonych pracowników byłoby bardzo trudne i kosztowne.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Dofinansowanie w kwocie 444 tys. zł pozwoliło beneficjentowi uzyskać na tyle znaczną ilość zamówień (ostatnie przed pandemią, bardzo udane targi odbyły się w styczniu 2020 roku), że ich realizacja pozwoliła firmie przetrwać trudny czas pandemii i tym samym utrzymać istniejące 4 miejsca pracy.

Obecnie (od początku 2022 roku) targi ponownie się odbywają i choć z powodu absencji wielu potencjalnych klientów nie pozwalają uzyskać wielu zamówień, to ułatwiają firmie przetrwanie (od września 2022 roku liczba klientów ponownie zaczęła się powoli zwiększać). W praktyce oznacza to, że cztery miejsca pracy powinny zostać zachowane w najbliższym czasie (duże nadzieje wiąże się z obecnie realizowanym drugim projektem wspartym w Poddziałaniu 3.3.3).

Przedsięwzięcie wsparło także regionalny rynek pracy w branży tekstylnej oraz krajowy rynek Inu, które znajdują się w kryzysie. Na większą skalę zaczęto korzystać z różnych usług wspomagających krawiectwo, tym samym m.in. firma utrzymuje branżę obciągania guzików (zanikającą profesję) i wykonywania różnych dodatków.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Wsparcie uzyskane z Poddziałania 3.3.3 wywarło pozytywny wpływ na regionalny rynek produkcji odzieży, głównie wytwarzanej z Inu. Pozwoliło utrzymać cztery miejsca pracy w firmie oraz wsparło przetrwanie na rynku kilku współpracujących z nią kooperantów. Bez będącego konsekwencją przedsięwzięcia, wzrostu zamówień w latach 2019-2020, nie byłoby to możliwe. Tym samym przedsiębiorca zyskał czas na to, aby przemyśleć szanse i zagrożenia związane ze zmiennością rynku produkcji odzieży i podjąć decyzję o dywersyfikacji działalności (rozpoczęcie świadczenia usług w nowej branży).

Personel firmy zyskał zupełnie nowe, cenne kompetencje, przez co stał się bardziej cenny dla pracodawcy i zyskał większą pewność zachowania zatrudnienia także w przyszłości.

Studium przypadku nr 13. Nowe modele biznesowe i internacjonalizacja przedsiębiorstw

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>
Podobszar interwencji	Nowe modele biznesowe i internacjonalizacja przedsiębiorstw
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>
Miejsce realizacji projektu	Duże miasto
Sektor	Prywatny

Wartość ogółem	0,2 mln zł	Dofinansowanie	0,1 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. podlaskiego
Działanie / poddziałanie	1.4.1 Promocja przedsiębiorczości oraz podniesienie atrakcyjności inwestycyjnej województwa		
Data rozpoczęcia (rok)	2019	Data zakończenia (rok)	2020

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjent to producent i dystrybutor ekskluzywnej biżuterii, m.in. srebrnej i złotej oraz z brylantami. Posiada status małego przedsiębiorstwa z siedzibą w mieście wojewódzkim. Prowadzi sprzedaż przez sieć własnych salonów jubilerskich oraz sklepy internetowe (osobna obsługa salonów jubilerskich w modelu B2B oraz osobna dla klientów indywidualnych).

Ważnym aspektem działania firmy jest projektowanie kolekcji biżuterii i pojedynczych wyrobów na indywidualne zlecenie. Specjalnością jest biżuteria z kamieniami szlachetnymi.

Od lat ma miejsce sprzedaż za granicę.

b) Opis projektu

Przedmiotem projektu była organizacja wyjazdu beneficjenta na targi VICENZAORO we Włoszech. Jest to największa impreza wystawiennicza branży jubilerskiej w Europie, odbywająca się zazwyczaj dwa razy w roku – w styczniu i wrześniu.

Firma realizująca projekt wzięła udział w tych targach dwukrotnie - w styczniu 2020 r. oraz we wrześniu 2020 r. Celem bezpośrednim było zwiększenie eksportu produktów spółki oraz podniesienie poziomu rozpoznawalności wytwarzanej biżuterii z brylantami na rynkach międzynarodowych. Poza dwukrotnym wystawieniem się we Włoszech, firma w ramach projektu sfinansowała opracowanie materiałów promocyjnych (folderów z ofertą firmy).

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Realizacja projektu pozwoliła nawiązać kontakty handlowe i rozpocząć sprzedaż do kilku nowych odbiorców z terenu całej Europy. Efektem opisywanego przedsięwzięcia było zatrudnienie czterech osób. Jedna z nich została zatrudniona na stanowisko produkcyjne, zaś trzy do obsługi klienta w biurze firmy. Są to stanowiska wymagające dość wysokich kwalifikacji.

Wśród czterech nowych pracowników są dwie kobiety i dwaj mężczyźni. Są to osoby raczej młode, w wieku około 25-40 lat.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Realizacja przedsięwzięcia pozwoliła beneficjentowi zwiększyć eksport. Doprowadziło to do powstania czterech nowych, trwałych miejsc pracy. Wynagrodzenie nowych pracowników oscyluje wokół wartości średniej w tej branży. Nie planuje się w przyszłości ich zwolnienia, gdyż osoby te stanowią cenny zasób przedsiębiorstwa.

Uczestniczenie w targach zagranicznych i obsługa nowych klientów daje nowym pracownikom możliwość rozwoju, zdobywania wiedzy i nowych umiejętności, poznawania interesujących ludzi. Jest to dla nich mocno akcentowana korzyść.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Relatywnie niewysokie dofinansowanie w kwocie 93 tys. zł pozwoliło beneficjentowi utworzyć cztery nowe, trwałe miejsca pracy. Świadczy to o wysokiej skuteczności projektu. O jego wysokiej przydatności dla firmy świadczy fakt nieco późniejszego aplikowania i uzyskania wsparcia w ramach podobnego projektu (w PO PW, Działanie 1.2 Internacjonalizacja MŚP), tym razem nakierowanego na zwiększenie sprzedaży na rynkach Niemiec, Zjednoczonych Emiratów Arabskich oraz Stanów Zjednoczonych.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Uzyskane wsparcie pozwoliło firmie pozyskać nowych klientów i zwiększyć poziom eksportu. Aby sprostać realizacji nowych zamówień konieczne było zwiększenie zatrudnienia o cztery osoby.

Zwraca uwagę, że przełożenie się pozyskania nowych klientów na wzrost zatrudnienia było procesem długotrwałym - nowe miejsca pracy powstały dopiero około półtora roku po uczestniczeniu w targach VICENZAORO. Wpływ na to wywarła zapewne pandemia COVID-19 (w tym okresie była realizowana część projektu) - na targach obserwowano wówczas mniej odwiedzających, ostrożniej podejmowali oni decyzje zakupowe, a niektórzy także się z nich wycofywali.

1.9 ROZWÓJ KONKURENCYJNOŚCI PRZEDSIĘBIORSTW

Wsparcie w podobszarze „Rozwój konkurencyjności przedsiębiorstw” realizowane było w części PI 3c: w PO IR, PO PW i we wszystkich 16 programach regionalnych. Pod względem wartości kosztów kwalifikowanych we wspartych projektach (39 270 mln zł) był to największy podobszar w CT3 (na niego przypadło aż 69% kosztów kwalifikowanych w tym CT).

Wspartych zostało 8 866 projektów o średniej wartości kosztów ogółem 4,2 mln zł i medianie 1,7 mln zł, były to więc projekty o znacznej wartości (tylko w PO IR, Poddziałanie 3.2.1 Badania na rynek wsparto 621 projektów inwestycyjnych o średniej wartości 20,6 mln zł), acz jednocześnie przedmiotem wsparcia były też przedsięwzięcia o znacznie mniejszej wartości (w PO PW, Działania 1.4 Wzór na konkurencję dofinansowano 868 projektów nakierowanych na wprowadzenie innowacji opartych o działania i procesy wzornicze o średniej wartości 1,6 mln zł).

Typowym schematem wsparcia było dofinansowanie działań inwestycyjnych (zwiększenie zdolności produkcyjnej), pozwalających wprowadzić na rynek nowe produkty (w poszczególnych programach występował różny poziom wymaganego poziomu innowacyjności). Utworzenie nowego zakładu lub rozbudowa (doinwestowanie) dotychczasowego wiązało się z tworzeniem nowych miejsc pracy w przedsiębiorstwie już na etapie realizacji projektu lub (najpóźniej) krótko po jego zakończeniu. Co do zasady były to miejsca pracy trwałe, gdyż w ostatnich latach dominował wzrost gospodarczy, tylko sporadycznie (i w odniesieniu do wybranych branż) zakłócany niekorzystnymi zjawiskami o charakterze globalnym, na przykład pandemią COVID-19. Badanie ankietowe (CAWI) przedsiębiorców (N=241) pokazało, że w trakcie następnych 30 miesięcy aż 48% beneficjentów planuje utrzymać wszystkie utworzone miejsca pracy, zaś 38% w tym okresie planuje utrzymać większość utworzonych miejsc pracy.

Szereg zrealizowanych wywiadów z przedsiębiorcami potwierdza tezę, że wzrost liczby tworzonych miejsc pracy jest do pewnego stopnia hamowany niską podażą osób wykwalifikowanych i chętnych do podjęcia zatrudnienia. Jest to z kolei czynnik zwiększający zainteresowanie przedsiębiorców wszelkimi działaniami zwiększającymi poziom automatyzacji produkcji i innych procesów wewnętrznych.

Wskaźniki dotyczące wzrostu zatrudnienia (we wspieranych przedsiębiorstwach oraz innych podmiotach niż przedsiębiorstwa) zostały zapisane w 7 621 umowach o dofinansowanie (dane SL2014). Założono w nich wartość 23 706,74 miejsc pracy (w przeliczeniu na pełne etaty), z czego wartość osiągnięta na koniec 2021 r. to 13 176,84. Zatem większość planowanych do utworzenia miejsc pracy już powstała.

Analiza założonych wartości wskaźników projektowych (w zakresie wzrostu zatrudnienia) jest zbieżna z wynikami badania ankietowego (CAWI) beneficjentów w tym podobszarze (N=241). Pozwala ono oszacować, że średnio w jednym projekcie powstało 3,97 miejsc pracy (mediana to 3 miejsca). Średnio 3,23 miejsc pracy opartych było na stosunku pracy (3,07

etatu). Można więc ostrożnie oszacować, że liczba utworzonych miejsc pracy, w związku z realizacją projektu (zarówno w trakcie, jak i po jego zakończeniu), istniejących w dniu 31.12.2021 r., w przeliczeniu na 1 mln zł kosztów kwalifikowanych wyniosła 1,31. Oznacza to, że udzielone wsparcie w tym podobszarze mogło spowodować utworzenie łącznie 20,5 tys. miejsc pracy.

Inne realizowane badania potwierdzają, że wsparcie w tym podobszarze ma znaczny wpływ na zatrudnienie, nie tylko na tworzenie nowych miejsc pracy, ale i na podnoszenie kompetencji kadr (dzięki unowocześnianiu zakładów i wprowadzania nowych sposobów wytwarzania)²².

Studium przypadku nr 14. Rozwój konkurencyjności przedsiębiorstw

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Rozwój konkurencyjności przedsiębiorstw		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Małe miasto		
Sektor	Prywatny		
Wartość ogółem	1,9 mln zł	Dofinansowanie	0,8 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. mazowieckiego
Działanie / poddziałanie	3.3 Innowacje w MŚP		
Data rozpoczęcia (rok)	2017	Data zakończenia (rok)	2018

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjentem jest producentem piw rzemieślniczych. Browar zlokalizowany jest w małym mieście powiatowym, a piwo produkowane jest od grudnia 2015 roku. W ofercie browaru znajduje się ponad 20 gatunków piwa, zarówno tradycyjnych, jak Pils, APA czy Weizen, jak również bardziej nietypowych jak Weizen z Rabarbarem i truskawką, Sour Fruit Ale z czarną porzeczką, a także RIS z espresso.

²² Badanie beneficjentów Działania 1.5 w dolnośląskim RPO wykazało, że jako rezultat projektu można zaobserwować m.in. wzrost zatrudnienia, podnoszący zdolności operacyjne (72% wskazań beneficjentów tego działania) oraz podniesienie kompetencji kadr w zakresie tworzenia innowacyjnych rozwiązań i prowadzenia działalności badawczo-rozwojowej (62%). Zob. „Ewaluacja efektów wsparcia przedsiębiorstw (w tym MŚP) oraz ich innowacyjności i internacjonalizacji w województwie dolnośląskim w perspektywie 2014-2020”, PAG Uniconsult 2020, s. 81.

Piwa produkowane przez browar są nagradzane na licznych międzynarodowych konkursach piwnych. Browar może pochwalić się 11 medalami, co oznacza, że jest jednym z najbardziej utytułowanych polskich browarów rzemieślniczych na arenie międzynarodowej.

Firma prowadzi też restaurację na Starym Mieście w Warszawie, w której oczywiście można się napić produkowanych przez nią piw, a także skosztować potraw kuchni autorskiej, które stanowią wariacje na temat polskiej kuchni z udziałem surowców bazowych do piwa, takich jak chleb ze słodem, czekolada z chmielem, czy galaretką z piwa.

Firma planuje też realizację kolejnych inwestycji, w trakcie realizacji jest budowa kolejnego zakładu w pobliskiej miejscowości, ze wsparciem Funduszy Norweskich powstaje tam browar, mający produkować piwo w sposób ekologiczny. Planuje się między innymi odzysk ciepłej wody używanej w procesach produkcyjnych, wykorzystywanie opakowań w pełni nadających się do recyklingu, minimalizację stosowania folii i plastiku w pakowaniu piwa, instalację paneli fotowoltaicznych, a także wykorzystanie azotu zamiast dwutlenku węgla.

b) Opis projektu

Celem projektu była poprawa pozycji konkurencyjnej beneficjenta, w tym zwiększenie zatrudnienia, poprzez wdrożenie innowacji produktowej i procesowej (wdrożenie wyników B+R) czego efektem będzie wprowadzenie na rynek nowych produktów, co najmniej w skali regionu. Zakres rzeczowy projektu obejmował prace adaptacyjne przy budynku, zakup niezbędnego sprzętu i wyposażenia. Dzięki realizacji projektu zwiększono asortyment produkowanego piwa i zakupiono nową linię produkcyjną do jego produkcji.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Jako bezpośredni skutek realizacji projektu zatrudniono 2 osoby, które znalazły zatrudnienie przy nowouruchomionej linii produkcyjnej. Generalnie firma się rozwija, rośnie wolumen produkcji, w związku z czym tworzone są nowe miejsca pracy. Wolumen produkcji piwa w ciągu kilku lat wzrósł 3-krotnie, uruchamiany jest też drugi zakład w pobliskiej miejscowości. Od początku działalności firmy 3-krotnie wzrosło zatrudnienie, z 5 do 15 etatów.

Bez opisywanego projektu wzrost byłby mniejszy, bo by nie było nowej linii produkcyjnej, ale trudno całość wzrostu zatrudnienia przypisać tylko realizacji projektu. Bez projektu wzrost następowałby jednak pewnie wolniej.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Trudno jest wskazać na jakościowe efekty projektu, w zasadzie w przypadku tego projektu nie wystąpiły one. Teoretycznie, rozwój browarnictwa, w szczególności rzemieślniczego (do czego przyczynił się opisywany projekt), w dłuższej perspektywie i pośrednio może wpływać na tworzenie lepszego zaplecza edukacyjnego dla potencjalnych pracowników browarów. W Polsce brak jest bowiem studiów kształcących piwowarów. Najczęściej na stanowiska wymagające wykształcenia wyższego rekrutowane są osoby po biotechnologii. Są też powoli uruchamiane studia podyplomowe.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Zwiększenie mocy produkcyjnych, jak to często bywa, prowadziło do konieczności zwiększenia zatrudnienia. W sytuacji, gdyby nie udało się zdobyć dotacji na realizację projektu, nowa linia produkcyjna mogłaby nie zostać zakupiona lub też zostałaaby zakupiona w znacznie późniejszym terminie. W związku z tym realizacja projektu ewidentnie przyczyniła się do wzrostu zatrudnienia. Bardzo trudno jest jednak jednoznacznie stwierdzić co działoby się, gdyby opisywany projekt nie został zrealizowany.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Inwestycja wpłynęła (choć beneficjentem jest niewielka firma, co oczywiście oznacza, że wpływ jej rozwoju na lokalny rynek pracy jest ograniczony) na rozwój lokalnej gospodarki. Siedziba beneficjenta jest położona na południowo-wschodnich krańcach województwa mazowieckiego, słabo rozwiniętych gospodarczo, o dominacji rolnictwa i sadownictwa. Tego typu firmy, częściowo powiązane z rolnictwem (uprawa chmielu i jęczmienia) mogą jednak korzystnie wpływać na sytuację gospodarczą takich powiatów.

Studium przypadku nr 15. Rozwój konkurencyjności przedsiębiorstw

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Rozwój konkurencyjności przedsiębiorstw		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Gmina wiejska		
Sektor	Prywatny		
Wartość ogółem	3,6 mln zł	Dofinansowanie	1,5 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. podlaskiego
Działanie / poddziałanie	1.4.1 „Promocja przedsiębiorczości oraz podniesienie atrakcyjności inwestycyjnej województwa”		
Data rozpoczęcia (rok)	2018	Data zakończenia (rok)	2020

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjent jako spółka z ograniczoną odpowiedzialnością została zarejestrowana w Polsce w 2005 roku. Firma oryginalnie wywodzi się z Mińska – stolicy Białorusi, zresztą dużą część jej udziałowców stanowią właśnie Białorusini, w tym także obywatele polscy narodowości białoruskiej. W 2006 roku firma otworzyła własną agencję celną w Siemianówce (ze względu

na przejście graniczne Siemianówka/Świsłocz na granicy polsko-białoruskiej), a w 2007 roku - w Małaszewiczach (przejście graniczne Terespol/Brześć).

Firma od początku swej działalności zajmuje się obsługą transportu towarów, głównie pomiędzy Polską, a także innymi krajami Unii Europejskiej i krajami dawnego ZSRR. Do 2017 roku firma zajmowała się także transportem drogowym, z wykorzystaniem własnego parku samochodowego.

b) Opis projektu

Celem realizacji projektu było zwiększenie zdolności przeładunkowych i magazynowych w znajdującym się przy granicy białoruskiej centrum logistycznym oraz poszerzenie oferty firmy o usługi parkingowe, usługi informatyczne, naprawę kontenerów i innych opakowań transportowych oraz usługi gastronomiczne. Realizacja przedsięwzięcia obejmowała m.in.: modernizację bocznic kolejowej, budowę hali o powierzchni 3 000 m², utwardzenie placu przeładunkowo – magazynowego o powierzchni 7 800 m², wykonanie instalacji oświetleniowej hali, placu, instalacji monitoringu, wodociągowej, internetowej. Realizacja projektu przyczyniła się do znaczącego zwiększenia możliwości przeładunkowych firmy i usprawnienia przeładunku. Pojemność terminala wynosi do 30 wagonów węglarek, jednocześnie możliwy jest załadunek / rozładunek do 20 wagonów. Terminal jest ogrodzony, ze stałym monitoringiem, wyposażony jest w nowoczesny system bezpieczeństwa i odpowiednio oświetlony. Terminal jest też położony tuż obok, wybudowanego z wykorzystaniem funduszy norweskich, posterunku celnego oraz infrastruktury, związanej z kolejowym przejściem towarowym.

Projekt okazał się bardzo udany, przez przejście ciągle jest duży ruch towarów, oczywiście od momentu agresji Rosji na Ukrainę dotyczy to wyłącznie towarów nieobjętych sankcjami - ze wschodu głównie przywożone są materiały sypkie, na wschód materiały na paletach. Oprócz zakładanego w projekcie udziału własnego, dodatkowo firma zainwestowała w wybrane elementy projektu ponad 3 miliony złotych, gdyż przedsięwzięcie okazało się być bardzo udane i opłacalne.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Bezpośrednio w ramach projektu stworzono 3 nowe miejsca pracy, jednakże łącznie w wyniku jego realizacji powstało nawet około 20 nowych miejsc pracy – na samym terminalu przeładunkowym, ale także w dziale handlowym firmy. Były to pośrednie skutki tej inwestycji. Bez tej inwestycji sytuacja firmy byłaby znacznie gorsza. Jednocześnie w 2017 r. zlikwidowano w firmie dział transportu samochodowego i zwolniono 17 kierowców. Mimo tego obecne zatrudnienie jest wyższe o 3,5 etatu, niż wcześniej, de facto zatem stworzono od tego czasu 20,5 miejsc pracy, co jest w dużym stopniu wynikiem zrealizowanej inwestycji.

Stworzone miejsca pracy są oceniane jako trwałe, ale wiele zależy od sytuacji gospodarczej oraz ewentualnych zmian w reżimie sankcyjnym. Jeżeli zostaną zastrzone sankcje wobec Rosji, ale też i wobec Białorusi, to sytuacja ta może się zmienić. Szczególnie niekorzystne

z punktu widzenia firmy byłoby poszerzenie listy sankcyjnej o takie towary i surowce, które obecnie stanowią istotną część przewozów i przeładunków.

Firma cały czas szuka chętnych na nowe miejsca pracy, niestety na lokalnym rynku pracy nie ma odpowiednich kandydatów, mimo, zdaniem przedstawicieli firmy, atrakcyjnych warunków pracy i wynagrodzenia.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Firma stara się zatrudniać młodych ludzi, oferując im atrakcyjne wynagrodzenie, gdyż rynek pracy, szczególnie w branży w której prowadzi działalność jest obecnie bardzo konkurencyjny. Stara się też szkolić młode osoby, aby w ten sposób pozyskać odpowiednich pracowników.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Projekt okazał się niesłuchanie wręcz skuteczny w sferze zatrudnienia. Wprawdzie bezpośrednim jego efektem było zatrudnienie 3 nowych osób, ale pośrednio doprowadził on do zatrudnienia kolejnych 20 osób do obsługi terminala oraz w dziale handlowym beneficjenta.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Projekt bardzo korzystnie oddziaływał na rynek pracy, tylko, że obecnie sytuacja na rynku jest zasadniczo inna, niż jeszcze 10, czy 15 lat temu. Generalnie bardzo dużym problemem jest teraz znalezienie pracowników. W sferze transportowo-przeładunkowej jest obecnie zatrudnionych około 600 osób w całej Siemianówce (w prywatnych firmach i podmiotach publicznych), ale przedstawiciele beneficjenta szacują, że co najmniej 100-200 osób mogłoby bez problemu znaleźć zatrudnienie w tej branży i na tym terenie, tylko nie ma chętnych. Sytuację ratują pracownicy z Ukrainy i Białorusi, bez nich by było jeszcze gorzej.

Firma korzystała tylko z tego projektu, jeżeli chodzi o środki europejskie. Podmiot oczekuje na środki z nowej perspektywy finansowej UE, a także Krajowego Planu Odbudowy. Przedstawiciele firmy wskazywali na utrudniony dostęp do kredytu (banki zaostrzyły kryteria przyznawania kredytów), dodatkowo jest bardzo drogo – wysokie oprocentowanie i prowizje. Główną nadzieją na poprawę sytuacji są wspomniane wyżej środki europejskie.

2 ROZWÓJ ZRÓWNOWAŻONY

2.1 EFEKTYWNOŚĆ ENERGETYCZNA, OZE I ZARZĄDZANIE ENERGIĄ

Projekty w podobszarze efektywności energetycznej nie są raczej projektami, które prowadzą do tworzenia znacznej liczby miejsc pracy. Jest to związane z ich celem, który raczej – co do zasady – polega na ograniczeniu zużycia energii, bądź też zastąpieniu źródła energii bardziej oszczędnym i – przeważnie – mniej szkodliwym lub wręcz nieszkodliwym dla środowiska. W związku z tym, przeważnie tego typu projekty mogą przyczyniać się do utworzenia miejsc pracy (lub przynajmniej służyć ich utrzymaniu) po stronie firm produkujących określone materiały służące izolacji cieplnej (jak np. styropian lub wełna mineralna), po stronie producentów paneli fotowoltaicznych (są to jednak głównie kraje azjatyckie, przede wszystkim Chiny) oraz po stronie firm budowlano-montażowych. Niestety, tego typu efekty są bardzo trudne do zbadania i w zasadzie możliwe do oszacowania tylko na dość ogólnym poziomie, za pomocą określonych modeli makroekonomicznych (do których zresztą nawiązujemy w niniejszym raporcie).

Takie założenia potwierdzają zarówno wyniki zrealizowanych wywiadów, jak i analiza stosownych wskaźników projektowych, zaprezentowana poniżej. Podobne wnioski można także wyciągnąć z analiz wyników badań ilościowych – zaledwie 8% badanych beneficjentów wskazało, że projekt przyczynił się do utworzenia miejsc pracy w trakcie jego realizacji, a tylko 4%, że tego typu efekt wystąpił po zakończeniu realizacji projektu.

Tabela 2. Zakładane i osiągnięte wskaźniki dotyczące miejsc pracy w podobszarze efektywności energetycznej, OZE i zarządzanie energią

Wskaźnik	Wartość docelowa	Wartość osiągnięta
Wzrost zatrudnienia we wspieranych przedsiębiorstwach (CI 8) [EPC]	107,4	132,6
Wzrost zatrudnienia we wspieranych podmiotach (innych niż przedsiębiorstwa) [EPC]	170,9	67,6
Liczba nowo utworzonych miejsc pracy - pozostałe formy [EPC]	127,9	92,0
Liczba utrzymanych miejsc pracy	1 001,7	979,7

Źródło: dane dotyczące wskaźników, pozyskane z systemu SL2014.

Jak widać, zarówno zakładana, jak i osiągnięta liczba stworzonych miejsc pracy, nie jest szczególnie wysoka, wyraźnie wyższa jest liczba utrzymanych miejsc pracy²³. Jest to wynikiem rodzaju finansowanych projektów, które raczej nie prowadziły do tworzenia miejsc pracy, korzyści społeczne z ich realizacji miały inny charakter, skutkując oszczędnością energii oraz zmniejszeniem emisji szkodliwych substancji do środowiska. Poniżej wskazujemy przykłady tego rodzaju, stosunkowo typowych, projektów, realizowanych ze wsparciem środków europejskich, jednak albo nie mających w ogóle wpływu na zatrudnienie albo mających tylko minimalny wpływ:

- Termomodernizacja budynku, niekiedy wraz z wymianą źródła ciepła oraz instalacją paneli fotowoltaicznych.
- Budowa instalacji fotowoltaicznej i ciepłowni kolektorowych jako odnawialnych źródeł energii (OZE), wytwarzających energię bezpośrednio z promieniowania słonecznego ulokowanych dachu hali produkcyjnej.
- Budowa biogazowni rolniczych.
- Budowa lub modernizacja sieci energetycznych lub gazowych.

Co bardzo interesujące, czytając badania ewaluacyjne, dotyczące analizowanego podobszaru, nie udało nam się zidentyfikować jakiegokolwiek badania, które poruszałoby tematykę związaną z wpływem interwencji na tworzenie lub utrzymywanie miejsc pracy.

Wydaje się zatem, że ten wpływ jest, co do zasady, nader ograniczony, na pewno jednak redukcja finansowania ze środków europejskich na tego typu cele mogłaby doprowadzić do zmniejszenia liczby miejsc pracy po stronie określonych podmiotów, jak na przykład firm wyspecjalizowanych w prowadzeniu termomodernizacji budynków, czy też firm zajmujących się instalacją paneli fotowoltaicznych²⁴.

²³ Tak duża liczba utrzymanych miejsc pracy może być wynikiem tego, że projektodawcy mylnie interpretowali ten wskaźnik – jego niezerowe wartości są wykazywane zaledwie w 11 projektach, z czego dwa projekty odpowiadają za ok. 50% wartości całego wskaźnika, a z ich skróconego opisu nie wynika, aby tak wysokie wartości były uzasadnione. Być może też bez odpowiednich zmian, których osiągnięciu pomógł realizowany projekt, niemożliwe byłoby utrzymanie miejsc pracy, ze względu na rosnące ceny nośników energii, być może także (w wybranych obszarach) zmiany mogły zostać wymuszone przez odpowiednie normy. Kolejna hipoteza (niekonkurencyjna) to taka, że bez środków europejskich nie byłaby możliwa taka skala inwestycji i ich wykonawcy musieliby znacząco ograniczyć zatrudnienie, jest ona na pewno prawdziwa, tyle wspomniany wyżej wskaźnik dotyczy wyłącznie zatrudnienia u beneficjenta, a nie w jego otoczeniu (u podwykonawców itp.). Dlatego też podejrzewamy, że kluczowy jest pierwszy powód.

²⁴ Swoją drogą, w tym ostatnim przypadku tego typu efekty można było już zauważyć po wprowadzeniu nowych, mniej korzystnych, zasad rozliczania osób fizycznych korzystających z dostawcami energii elektrycznej.

Studium przypadku nr 16. Efektywność energetyczna, OZE i zarządzanie energią

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Efektywność energetyczna, OZE i zarządzanie energią		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Małe miasto		
Sektor	Prywatny		
Wartość ogółem	1,1 mln zł	Dofinansowanie	0,5 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. łódzkiego
Działanie / poddziałanie	4.1.2 Odnawialne źródła energii		
Data rozpoczęcia (rok)	2020	Data zakończenia (rok)	2021

a) Charakterystyka beneficjenta

Opisywana firma jest jednym z największych przedsiębiorstw w Europie, oferujących usługi barwienia i przetwarzania tekstyliów. Od momentu powstania funkcjonuje jako firma rodzinna.

Firma należy do kategorii wielkościowej dużych przedsiębiorstw. Na koniec 2021 r. przychody firmy ukształtowały się na poziomie nieco poniżej 100 milionów złotych.

Firma realizuje również działalność eksportową – jest obecna na kilkudziesięciu rynkach na świecie (w wielu krajach europejskich oraz w USA).

W zakresie tzw. usług podstawowych, przedmiot działalności firmy obejmuje:

- barwienie tkanin,
- bielenie chemiczne,
- druk cyfrowy na tkaninach i surowcach naturalnych (personalizacja),
- pranie i zmiękczenie tkanin.

Ponadto, firma oferuje jeszcze cały szereg usług uzupełniających (np. enzymowanie, kalandrowanie, kompaktorowanie) i apretury (np. antybakteryjnej, anty UV, antypilingowej). Wszystkie te usługi realizowane są w oparciu o najnowocześniejsze technologie barwienia, zarówno pozyskiwane przez firmę, jak i wypracowywane samodzielnie.

Z uwagi na profil wytwórczy, obciążający środowisko naturalne, od wielu już lat firma skupia się na działaniach ograniczających emisję zanieczyszczeń i stosowaniu rozwiązań przyjaznych środowisku. Działania te obejmują także wdrażanie rozwiązań, związanych z pozyskiwaniem energii ze źródeł odnawialnych. Przedmiotowy projekt, wpisujący się w działania firmy,

dotyczące dywersyfikacji źródeł energii tj. zaspokajania części z nich w oparciu o źródła odnawialne.

Realizacja projektu stanowiła kolejny etap usprawniania oraz rozwoju infrastruktury i procesów produkcyjnych, aby kompleksowo realizować założenia gospodarki cyrkularnej.

Wytwarzana energia przeznaczona jest na potrzeby własne przedsiębiorstwa.

b) Opis projektu

Głównym celem projektu było uzyskanie zdolności technicznych do produkcji energii elektrycznej i ciepłej ze źródeł odnawialnych (bezpośrednio z promieniowania słonecznego).

Przedmiotem projektu była budowa instalacji fotowoltaicznej i ciepłowni kolektorowej jako odnawialnych źródeł energii (OZE) wytwarzających energię bezpośrednio z promieniowania słonecznego. Zakres rzeczowy projektu objął:

- w ramach budowy instalacji fotowoltaicznej zainstalowano kilkaset modułów fotowoltaicznych oraz 6 falowników – łączna moc instalacji fotowoltaicznej wyniosła ok. 200 kW. W skład projektu weszła także instalacja 9 sztuk kolektorów słonecznych po 5 kW każdy, o łącznej mocy 45 kW.
- zbudowano rozdzielnię główną i zainstalowano okablowanie;
- wszystkie urządzenia wraz z infrastrukturą towarzyszącą zainstalowano w zakładzie produkcyjnym firmy (dach i elewacje).

Instalacja zaspokaja maksymalnie do 30% zapotrzebowania na energię elektryczną zakładu produkcyjnego i budynku biurowego. Zapewniła odpowiednią (na ten moment) dywersyfikację źródeł zaopatrzenia, co ma znaczenie szczególnie obecnie, w związku z drastycznym wzrostem cen energii, odnotowanym w II poł. 2022 r. (i kontynuowanym). Zdaniem przedstawicieli przedsiębiorstwa, kolejny „skok” w zakresie zwiększenia zaopatrzenia w energię z OZE nie jest już możliwy w oparciu o fotowoltaikę – rozwiązaniem adekwatnym jest natomiast energia pozyskiwana z wiatru. W związku z tym, firma zamierza inwestować w przyszłości w tego rodzaju rozwiązania (gdy tylko będzie taka możliwość, tj. zmianie ulegną przepisy tzw. ustawy wiatrakowej 10H, obecnie całkowicie blokujące wykorzystanie tego źródła energii; w szczególności dotyczy to beneficjenta – z uwagi na lokalizację zakładu produkcyjnego).

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Zarówno na etapie realizacji inwestycji, jak i później – w fazie eksploatacji – nie wystąpiła konieczność / potrzeba tworzenia nowych miejsc pracy. Po uruchomieniu, instalacja nie wymaga obsługi, jest bowiem w pełni zautomatyzowana. Nadzór nad jej funkcjonowaniem realizowany jest przez własne służby energetyczne przedsiębiorstwa (przeglądy i serwisowanie zapewnia dostawca systemu).

Jest to doskonały przykład, który pokazuje brak efektów zatrudnieniowych po stronie beneficjenta, z uwagi na przedmiot projektu. Natomiast tego typu inwestycje decydują o rozwoju rynku dostawców i instalatorów. Jak pokazują badania i analizy, odnotowany w Polsce boom na rynku instalacji fotowoltaicznych skutkował istotnym wzrostem zatrudnienia w branży (o czym dalej).

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Na poziomie beneficjenta projektu nie wystąpiły efekty jakościowe w sferze zatrudnienia – jest to oczywistą konsekwencją braku tego rodzaju efektów w wymiarze ilościowym.

Natomiast, efektów jakościowych można na pewno doszukiwać się w segmencie rynkowym podaży instalacji OZE, który w ostatnich latach wykształcił się w Polsce, jako dynamicznie rozwijająca się branża, w ramach której tworzone są liczne nowe miejsca pracy o rozmaitych wymaganiach kwalifikacyjnych.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Projekt nie powoduje powstawania miejsc pracy na poziomie beneficjenta.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Projekty tego typu oddziałują na gospodarkę i rynek pracy w sposób pośredni. Zwiększany popyt powoduje tworzenie się zdolności wytwórczych i usługowych w sektorze dostawców i instalatorów urządzeń.

Kontekstowo, przywołać tu można dane na temat kształtowania się rynku pracy w sektorze energii odnawialnych. Mianowicie, w 2021 r. Polska znalazła się w pierwszej dziesiątce państw pod względem liczby pracowników w sektorze energetyki solarnej²⁵ (zgodnie z przywołanym raportem, dziesiątka ta koncentruje ok. 87% wszystkich miejsc pracy w sektorze).

W latach 2018-2020 liczba pracowników w branży solarnej w Polsce co najmniej podwoiła się. Raport Instytutu Energetyki Odnawialnej wskazuje, że w końcu 2019 roku liczba pracowników etatowych w branży wynosiła około 6 tys., ale już po roku doszła do 14,5 tysiąca, a blisko 21 tys. osób pracowało w branży solarnej, prowadząc indywidualną działalność gospodarczą lub wspierając biznes na zasadach innych niż stosunek pracy. Bezsprzecznie, pozytywny wpływ na te zmiany miały w części interwencje polityki spójności w zakresie finansowania instalacji OZE²⁶.

²⁵ IRENA and ILO 2022, 'Renewable energy and jobs: Annual review 2022', Geneva, str. 16-19, [IRENA – publikacje Renewable-Energy-and-Jobs, 2022](#) (pobranie 9.11.2022).

²⁶ Niestety utrzymanie dotychczasowej dynamiki rozwoju rynku może być trudne. Niewątpliwie, rozwój ten został wstrzymany w konsekwencji zmian legislacyjnych, które weszły w życie 1 kwietnia 2022 r., zmieniając na niekorzyść sposób rozliczania się prosumentów. Spowodowało to, że na instalacje fotowoltaiczne wyhamował, skutkując także spowolnieniem pozytywnego trendu na rynku pracy, Zob. [Gram w Zielone – nowe szanse i trendy](#) (pobranie: 9.11.2022).

Studium przypadku nr 17. Efektywność energetyczna i zarządzanie energią

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Efektywność energetyczna i zarządzanie energią		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Średnie miasto		
Sektor	Prywatny		
Wartość ogółem	7,8 mln zł	Dofinansowanie	3,1 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	PO IiŚ
Działanie / poddziałanie	1.6.1 Źródła wysokosprawnej kogeneracji		
Data rozpoczęcia (rok)	2016	Data zakończenia (rok)	2019

a) Charakterystyka beneficjenta

Pierwotnym beneficjentem projektu była firma działająca w branży produkcji napojów (soki, nektary i napoje), zatrudniająca nieco poniżej 500 osób (w roku 2019, gdy finalizowana była inwestycja opisywana w niniejszym studium).

Obecnie firma jest oddziałem polskiego koncernu spożywczego – jednej z największych firm w Europie Środkowo-Wschodniej – producenta działającego w segmencie produktów spożywczych.

b) Opis projektu

Celem głównym projektu było efektywniejsze wykorzystanie energii zawartej w gazie ziemnym wysokometanowym, poprzez produkcję w skojarzeniu w układzie wysokosprawnej kogeneracji.

Produktem opisywanego projektu jest jednostka poligeneracyjna wytwarzająca:

- energię elektryczną,
- energię termiczną w postaci chłodu i ciepła (ciepło wykorzystane do produkcji pary oraz bezpośrednio lub do produkcji chłodu).

Zgodnie z założeniami technicznymi projektu, produkcja energii elektrycznej w kogeneracji (poza rezultatami w sferze efektywności energetycznej) miała skutkować szeregiem pozytywnych rezultatów, wynikających z ograniczenia emisji niebezpiecznych związków chemicznych. W szczególności było to ograniczenie emisji dwutlenku węgla (CO²), tlenków azotu (NO_x) oraz węglowodorów.

Ponadto, zaplanowane rozwiązanie techniczne (praca układu poligeneracyjnego) miało doprowadzić do częściowego wyeliminowania emisji dwutlenku siarki (SO²), pyłów i sadzy, jak również stałych odpadów po procesie spalania. Wszystkie założenia techniczne projektu nowej jednostki / instalacji poligeneracyjnej zostały zrealizowane.

Dzięki realizacji projektu beneficjentowi udało się zmniejszyć ponoszone koszty energii elektrycznej i gazu GZ-50 w związku z produkcją energii w skojarzeniu oraz częściowo uniezależnić się od dostaw energii elektrycznej. Układ poligeneracyjny zapewnił stałe funkcjonowanie zakładu, szczególnie w przypadkach ograniczeń w dostępie do źródeł energetycznych.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Przedmiotowy projekt stanowi bardzo dobry przykład przedsięwzięcia inwestycyjnego o znaczącym oddziaływaniu w sferze racjonalizacji zużycia energii, jak również (pozytywnym) oddziaływaniu środowiskowym. Jednocześnie jest to przykład przedsięwzięcia o bardzo ograniczonym potencjale, związanym z tworzeniem miejsc pracy w strukturach beneficjenta. Decyduje o tym charakter / specyfika przedsięwzięcia. W związku z nim (po uruchomieniu instalacji²⁷) wymagane było jedynie zapewnienie nadzoru nad w pełni zautomatyzowanymi urządzeniami.

Z punktu widzenia efektu zatrudnieniowego, projekt poskutkował pełnoetatowym zatrudnieniem nowej osoby (maksymalnie ok. 1/8 etatu poświęcone na nadzór nad instalacją / nowym procesem energetycznym; pozostała część etatu przeznaczona na inne zadania związane z pracą kotłowni przedsiębiorstwa, nie powiązane z efektami niniejszego przedsięwzięcia). Miejsce pracy utworzono w końcowej fazie realizacji projektu (po to, aby osoba w przyszłości nadzorująca funkcjonowanie instalacji uczestniczyła w jej odbiorze technicznym).

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Utworzone miejsce pracy do realizacji zadań w sferze gospodarki energetycznej beneficjenta, to miejsce pracy o charakterze trwałym (wynika to z przedmiotu przedsięwzięcia i jego specyfiki – dostęp do energii w przypadku działalności wytwórczej jest warunkiem koniecznym funkcjonowania przedsiębiorstwa). Utworzone miejsce pracy ma charakter specjalistyczny, dotyczący obsługi technicznej sfery energetycznej przedsiębiorstwa, zarówno w zakresie zaopatrzenia w energię, jak i zarządzania nią (zatrudniono na nim osobę z wykształceniem wyższym, inżynierskim – inżynier energetyk). Wynagrodzenie lokuje się na

²⁷ W trakcie realizacji projektu, nadzór nad przebiegiem inwestycji zapewniony został przez służby inwestycyjne beneficjenta. Z kolei, etap przygotowania wniosku o wsparcie i jego rozliczenia zrealizowany został siłami własnymi beneficjenta (przy pewnym udziale doradcy zewnętrznego, jak również własnych służb finansowo-księgowych oraz energetycznych).

poziomie zbliżonym do średniej krajowej w przemyśle (zgodnie z regulaminem wynagradzania).

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Cel projektu nie był ukierunkowany na efekty w sferze zatrudnienia, dlatego też ocena pod tym kątem nie jest adekwatna (decyduje o tym także sam charakter inwestycji, która nie kreuje potencjału do rozwoju zatrudnienia – trudno jest więc oczekiwać nawet efektów pobocznych, choć ostatecznie taki efekt wystąpił).

Początkowo nie przewidywano tworzenia jakichkolwiek miejsc pracy w związku z inwestycją. Ostatecznie jednak zdecydowano o pewnym wzmocnieniu obsady służb energetycznych w przedsiębiorstwie, przy czym było to tylko w niewielkiej części wywołane niniejszym projektem.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Pozytywne skutki oddziaływania projektu lokują się w sferze ekonomiki funkcjonowania przedsiębiorstwa. Przedsięwzięcie prowadzi do (maksymalnie) kilkuprocentowej obniżki kosztów użytkowanej energii elektrycznej poprzez jej własną produkcję w ramach wysokosprawnej kogeneracji. Efekt ten przyczynia się do wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstwa.

Istotne są także efekty środowiskowe, związane z ograniczeniem niebezpiecznych emisji gazowych.

Cały układ zapewnia bezpieczeństwo funkcjonowania zakładu produkcyjnego w przypadku okresowych ograniczeń mocy lub też głębszego kryzysu energetycznego. Natomiast tego typu inwestycja nie powoduje efektów w sferze zatrudnienia na poziomie beneficjenta (lub też – jak w niniejszym przypadku – są one minimalne).

2.2 ŚRODOWISKO I ZMIANY KLIMATU

Podobszar interwencji, dotyczący kwestii związanych z ochroną środowiska i przeciwdziałaniu zmianom klimatu także nie był związany z tworzeniem znaczącej liczby miejsc pracy. Jest to całkowicie zrozumiałe, podobnie jak i w przypadku poprzednio opisywanego podobszaru.

Analogicznie jak i w innych podobszarach, badani w badaniach ilościowych wskazywali, że w przypadku części projektów, ich realizacja doprowadziła do stworzenia miejsca pracy w ramach struktury instytucjonalnej beneficjenta. Na taki efekt wskazywało 17% badanych, zaś 6% zwracało uwagę, że realizacja projektu doprowadziła do utrzymania miejsc pracy. Z kolei 59% badanych, w przypadku których w ramach projektu powstały nowe miejsca pracy, potwierdzało, że te miejsca pracy nadal istniały na dzień 31 grudnia 2021²⁸.

Poniżej zaprezentowana analiza wskaźników projektowych także dowodzi, że w ramach tego podobszaru liczba stworzonych nowych miejsc pracy była dość ograniczona, chociaż jednak wyraźna.

Tabela 3. Zakładane i osiągnięte wskaźniki dotyczące miejsc pracy w podobszarze środowiska i zmian klimatu

Wskaźnik	Wartość docelowa	Wartość osiągnięta
Wzrost zatrudnienia we wspieranych przedsiębiorstwach (CI 8) [EPC]	232,3	220,3
Wzrost zatrudnienia we wspieranych podmiotach (innych niż przedsiębiorstwa) [EPC]	206,2	120,2
Liczba nowo utworzonych miejsc pracy - pozostałe formy [EPC]	117,3	78,7
Liczba utrzymanych miejsc pracy	158,0	124,1

Źródło: dane dotyczące wskaźników, pozyskane z systemu SL2014.

Typowe projekty, realizowane w ramach tego podobszaru, dotyczyły takich działań jak:

- Zakup samochodów gaśniczych lub ratowniczych dla straży pożarnej, co z oczywistych powodów raczej nie przyczyniało się do utworzenia nowych miejsc pracy (na ogół była to wymiana zużytego sprzętu na nowy).
- Wzmacnianie ochrony przeciwpowodziowej, poprzez budowę nowych wałów przeciwpowodziowych lub renowację starych wałów. Z oczywistych powodów, tego

²⁸ Warto przy tym wskazać, że te 59% oznacza de facto 8 podmiotów, stad też te wyniki należy uznać jako bardzo szacunkowe.

typu działania wpływają tylko (i to raczej na utrzymanie, a nie na tworzenie) na liczbę miejsc pracy u wykonawców odpowiednich robót.

- Tworzenie i rozbudowa systemów monitorowania stanów wód oraz ostrzeżenia o zagrożeniach. Tego typu projekty mogą prowadzić do powstania nowych miejsc pracy głównie w sytuacji, gdy powstają centra monitorowania zagrożeń powodziowych, które nie mają charakteru czysto automatycznego i wymagają nadzoru przez pracowników.
- Budowa kanalizacji deszczowej i zbiorników retencyjnych dla wód opadowych, w tym przypadku efekt zatrudnieniowy jest raczej ograniczony.
- Stworzenie punktów selektywnej zbiórki odpadów (PSZOK) – tego typu projekty niekiedy przyczyniały się do utworzenia niewielką liczbę miejsc pracy, związanych z obsługą takiego punktu, typowo jednak takie instytucje były czynne tylko przez kilkanaście godzin w tygodniu i ich obsługę zapewniały jednostki organizacyjne urzędów miast i gmin lub odpowiednie spółki komunalne.
- Projekty polegające na stworzeniu systemów monitoringu stanu środowiska lub meteorologicznego. Tego typu projekty, oprócz zakupu sprzętu, niekiedy powodowały niewielki przyrost zatrudnienia.

Studium przypadku nr 18. Środowisko i zmiany klimatu

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Środowisko i zmiany klimatu		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Gmina wiejska		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	3,2 mln zł	Dofinansowanie	2,2 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. lubuskiego
Działanie / poddziałanie	4.3 Gospodarka wodno-ściekowa		
Data rozpoczęcia (rok)	2018	Data zakończenia (rok)	2020

a) Charakterystyka beneficjenta

Gmina w której był realizowany projekt to gmina wiejska położona w województwie lubuskim, w powiecie strzelecko-drezdeneckim. Gmina ma charakter rolniczy, na jej terenie nie działają większe zakłady przemysłowe.

b) Opis projektu

Przedmiotem projektu była modernizacja oczyszczalni ścieków wraz z budową wiaty nad poletkami osadowymi oraz stacji odwadniania osadu wraz z niezbędną infrastrukturą techniczną. Ponadto wybudowano sieć kanalizacji sanitarnej grawitacyjnej i ciśnieniowej (o długości 1,8305 km) oraz zmodernizowano istniejącą przepompownię ścieków.

Celem przedsięwzięcia była poprawa dostępu mieszkańców gminy do infrastruktury wodno-ściekowej oraz zwiększenie wydajności oczyszczalni ścieków. Założono wskaźnik liczby dodatkowych 109 osób korzystających z sieci kanalizacyjnej oraz ogólną liczbę osób z niej korzystających – 1374.

Projekt został zrealizowany w zaplanowanym zakresie. Nastąpiło wydłużenie terminu zakończenia finansowego i rzeczowego projektu (pierwotnie miał to być z 31 grudnia 2018 r.), gdyż w wyniku ogłoszonych postępowań o udzielenie zamówienia publicznego, sprawnie został rozstrzygnięty jedynie przetarg na budowę kanalizacji sanitarnej, natomiast przetarg na wykonanie modernizacji oczyszczalni ścieków musiał zostać dwukrotnie unieważniony z powodu braku ofert, bądź też proponowania przez potencjalnych wykonawców ofert opiewających na zbyt wysokie kwoty. Ostatecznie modernizacja oczyszczalni ścieków została faktycznie zakończona w maju 2020 r.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Powstanie jednego miejsca pracy zostało założone już na etapie wnioskowania o wsparcie. Gmina była beneficjentem wsparcia, natomiast nowe miejsce zostało utworzone w Przedsiębiorstwie Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej Sp. z o.o. Było to stanowisko konserwatora urządzeń elektrycznych oraz aparatury pomiarowej w zmodernizowanej oczyszczalni ścieków. Elementem opisywanego przedsięwzięcia było zainstalowanie nowej automatyki i do jej obsługi był potrzebny nowy pracownik. Na to stanowisko został zatrudniony mężczyzna, w wieku około 30-50 lat, dysponujący wykształceniem średnim.

Trudno natomiast powiedzieć czy realizatorzy inwestycji (wyłonione w przetargu firmy budowlane) zwiększyły zatrudnienie, mimo że zakres realizowanych prac był dość znaczny.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Podstawowym celem projektu było zwiększenie liczby osób korzystających z oczyszczalni ścieków (z 1 265 do 1 374 mieszkańców), natomiast zrealizowana inwestycja pozwoliła utworzyć jedno trwałe miejsce pracy. Zatrudniono jedną osobę w oparciu o umowę o pracę. Zatrudnienie trwa jak dotąd około dwóch lat, natomiast miejsce pracy ma istnieć bezterminowo. Charakter stanowiska, a więc obsługa urządzeń elektrycznych oraz aparatury

pomiarowej (wymagająca wiedzy technicznej) wskazuje, że jest to miejsce pracy wysokiej jakości.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Projekt o wartości dofinansowania z EFRR w kwocie 2,2 mln zł pozwolił, poza rozwojem infrastruktury kanalizacyjnej, stworzyć jedno trwałe miejsce pracy. Był zatem także w sferze zatrudnienia skuteczny i efektywny.

Przedsięwzięcie nie było nakierowane na rozwój gospodarczy. Jego odbiorcami nie są przedsiębiorstwa, a przede wszystkim mieszkańcy gminy. Realizacja inwestycji (głównie prace budowlane przy rozbudowie sieci kanalizacyjnej oraz modernizacji oczyszczalni ścieków) wiązała się z zaangażowaniem i zwiększeniem obrotów firm świadczących tego typu usługi. Wywarło to pozytywny wpływ na sytuację tych podmiotów, choć brak jest szczegółowych danych pozwalających określić oddziaływanie wsparcia w nich na ewentualny wzrost poziomu rentowności czy zatrudnienia.

Nowa infrastruktura jest zarządzana przez Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej Sp. z o.o., które zyskało zmodernizowaną oczyszczalnię ścieków i wzrost zatrudnienia (utworzono w tym podmiocie nowe miejsce pracy – jeden etat). Tym samym wzrósł potencjał tego podmiotu, który będzie mógł być wykorzystywany w przyszłości, głównie do rozwoju (oraz utrzymania bieżącego funkcjonowania) gminnej sieci wodno – kanalizacyjnej.

Warto zwrócić uwagę, że opisywane przedsięwzięcie było największym wartościowo projektem Gminy, wspartym w ostatnich latach ze środków UE. Inne zrealizowane przedsięwzięcia w tym zakresie to utworzenie miejsc opieki dla dzieci do lat trzech (klub dziecięcy) oraz reorganizacja Ośrodka Pomocy Społecznej.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Oddziaływanie projektu było bardzo ograniczone, ze względu na typ projektu, choć oczywiście całkowicie pozytywne.

Studium przypadku nr 19. Środowisko i zmiany klimatu

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Środowisko i zmiany klimatu		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Średnie miasto		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	1,9 mln zł	Dofinansowanie	1,3 mln zł

Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. wielkopolskiego
Działanie / poddziałanie	4.5.4 Edukacja ekologiczna		
Data rozpoczęcia (rok)	2019	Data zakończenia (rok)	2022

a) Charakterystyka beneficjenta

Powiat w którym realizowany był projekt jest położony w województwo wielkopolskim. Stolica powiatu jest ważnym regionalnym ośrodkiem gospodarczym, kulturalnym i edukacyjnym (na tym terenie działają m.in. cztery szkoły wyższe).

b) Opis projektu

Przedmiotem projektu było przygotowanie działań edukacyjno-informacyjnych dotyczących obserwacji przyrody i analizy zmian klimatu na terenie powiatu, poprzez przeprowadzenie kampanii przy wykorzystaniu wyników pochodzących z lokalnych 9 stacji meteorologicznych (zlokalizowanych na terenie gmin powiatu). W ramach projektu zaplanowano zakup i udostępnienie infrastruktury: stacji meteorologicznych i wyposażenia ogródków meteorologicznych, przygotowanie innowacyjnych ścieżek przyrodniczo-edukacyjnych, Eko-ogrodu, zorganizowanie Centrum zbierającego i analizującego wyniki pomiarów ze wszystkich stacji.

Założenie Eko-ogrodu i szklarni miały za zadanie podnieść świadomość ekologiczną w zakresie ochrony środowiska, ochrony przyrody i ekologii. Dzięki działaniom polegającym na bezpośrednim przygotowaniu i prowadzeniu upraw na poletkach oraz w szklarni odbiorcy mogą nabywać nie tylko wiedzę teoretyczną, ale również praktyczną poprzez zajęcia terenowe, polegające na uprawie ogrodu ekologicznego metodą tradycyjną i ekologiczną oraz pielęgnację nasadzeń roślin.

Projekt zakładał różnorodne działania informacyjne, edukacyjne i promocyjne dla mieszkańców powiatu, mające uświadomić potrzebę działań związanych z ochroną zasobów przyrody. Projekt objął przeprowadzenie kampanii informacyjno-edukacyjnej na tematy związane z realizacją projektu, dotyczącej czterech różnych form edukacyjnych: spotkania informacyjno-edukacyjne, lekcje, zajęcia terenowe, rajdy.

Bezpośrednim efektem ekologicznym jest: zachęcenie odbiorców do poznawania przyrody, rozwijanie umiejętności obserwacji zjawisk atmosferycznych i walorów przyrodniczych, rozwijanie wrażliwości na otaczającą przyrodę, kształtowanie zachowań przyjaznych środowisku, promowanie ochrony przyrody i korzystania z zasobów środowiska.

Projekt był realizowany we współpracy z lokalnymi szkołami.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Projekt był realizowany wyłącznie w oparciu o zasoby kadrowe Wydziału Inwestycji i Ochrony Środowiska w Urzędzie Powiatowym. W tym celu nie było potrzeby zwiększenia zatrudnienia.

Zostało natomiast zaplanowane utworzenie jednego miejsca pracy po zakończeniu projektu – w związku z koniecznością zapewnienia działania utworzonych dziewięciu stacji meteorologicznych i prowadzenia analizy danych meteo, gromadzonych przez te jednostki.

Stworzenie w Starostwie Powiatowym jednego miejsca pracy, dla specjalisty obsługującego stacje meteorologiczne, zostało zaplanowane od początku 2023 r. w wymiarze 1 etatu. Jest już znany kandydat na to miejsce – mężczyzna, meteorolog dysponujący wykształceniem wyższym.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Planowane jest już na początku 2023 r. utworzenie długookresowego (stałego) miejsca pracy, pozostające w ścisłym związku ze zrealizowanym przedsięwzięciem. Będzie się ono charakteryzować wysoką jakością, z wynagrodzeniem na poziomie średniej kwoty przewidzianej dla urzędników administracji samorządowej.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Opisywane przedsięwzięcie dofinansowane kwotą około 1,3 mln zł pozwoliło zrealizować szereg działań edukacyjnych, a ponadto w 2023 roku ma zostać utworzone jedno stałe miejsce pracy.

Powiat posiada doświadczenia w realizacji projektów finansowanych ze środków unijnych. W perspektywie 2014-2020 było to kilkanaście projektów, realizowanych głównie w sferze szkolnictwa / edukacji, rozmaitych form aktywizacji zatrudnieniowej mieszkańców powiatu, dróg i infrastruktury lokalnej, kwestii społecznych i środowiskowych (praktycznie we wszystkich obszarach kompetencji tego typu jednostki samorządu terytorialnego). Pozwoliło to efektywnie wykorzystać potencjał organizacyjny Starostwa Powiatowego i rozwijać różne obszary życia powiatu.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Przykład niniejszego projektu wskazuje, iż w przypadku braku środków europejskich byłaby bardzo ograniczona zdolność jednostki samorządu terytorialnego do angażowania się w tematykę edukacji środowiskowej i klimatycznej. Projekt zbudował narzędzia edukacyjne, związane z klimatem, w tym przede wszystkim z obrazowaniem niekorzystnych zmian klimatycznych, będących efektem działań człowieka. Umożliwia / wzmacnia działania edukacyjne w zakresie przeciwdziałania degradacji klimatu wśród młodzieży / mieszkańców powiatu (także z potencjałem zewnętrznym – np. organizowania / przyjmowania tzw. zielonych szkół).

Można zatem mówić o relatywnie niewielkim bezpośrednim oddziaływaniu projektu na lokalną gospodarkę i rynek pracy (głównie wzmocnienie potencjału Starostwa Powiatowego i utworzenie jednego etatu), natomiast o dużym wpływie na edukację dzieci, młodzieży i dorosłych, co w przyszłości będzie sprzyjać uczestniczeniu (także w wymiarze gospodarczym) w trendzie ekologii i powiązanej z nią gospodarki.

2.3 DZIEDZICTWO NATURALNE I KULTUROWE

Badaniem objęto projekty dotyczące kultury i dziedzictwa narodowego oraz wsparcia turystyki i ekologicznych procesów produkcyjnych. Większość projektów w ramach tego podobszaru miała za zadanie wspierać zachowanie, ochronę, promowanie i rozwój dziedzictwa naturalnego i kulturowego, jak również działania mające na celu poprawę dostępu do usług związanych z kulturą. Analiza zakresu dofinansowanych projektów pokazuje, że najczęściej były to inwestycje dotyczące m.in. remontów, przebudowy, rozbudowy i renowacji obiektów zabytkowych i niezabytkowych oraz adaptacji obiektów zabytkowych na cele kulturalne. Projekty te wpływały na poprawę dostępności do infrastruktury kultury oraz oferty kulturalnej świadczonej przez beneficjentów. Istotnym celem projektów było wsparcie rozwoju społeczno-gospodarczego zwłaszcza poprzez tworzenie nowych miejsc pracy. Niewielka (pod względem wartości) część projektów objętych analizą dot. działań ukierunkowanych na rozwój potencjału endogenicznego regionów - zwłaszcza poprzez rozwój turystyki.

Przeprowadzone badania ilościowe dla tego podobszaru wskazują, że w ponad połowie projektów, w trakcie ich realizacji, utworzono miejsca pracy, a w około jednej trzeciej projektów miejsca pracy zostały utworzone po zakończeniu inwestycji. W badanym podobszarze szacowana, łączna liczba utworzonych miejsc pracy u beneficjentów w związku z realizacją projektów, zarówno w trakcie jak i po jego zakończeniu - utrzymanych do 31.12.2021 r., wynosi 2,96 tys. Z tej liczby 2,38 tys. to umowy o pracę, które w przeliczeniu dają 1,98 tys. pełnych etatów.

93% beneficjentów uważa, że miejsca pracy utworzone dzięki interwencji miały pozytywny wpływ na zwiększenie skali działalności podmiotu, ale tylko 42% uważa, że miały pozytywny wpływ na ogólną, aktualną sytuację finansową podmiotu. 48% badanych wskazuje, że trwałość miejsc pracy utworzonych w związku z realizacją projektu jest bardzo wysoka lub wysoka.

Z analizy danych uzyskanych z bazy SL2014 wynika, że pod względem liczby realizowanych projektów wśród beneficjentów dominują przedstawiciele samorządowych oraz państwowych jednostek organizacyjnych oraz Kościoł Katolicki. Wszystkie projekty realizowane przez Kościół dotyczyły przebudowy, remontu lub modernizacji obiektów zabytkowych i na ogół były obsługiwane przez specjalistyczne firmy zewnętrzne. Projekty realizowane przez Kościół zasadniczo nie służyły tworzeniu miejsc pracy u beneficjentów. Pośrednie efekty zatrudnieniowe w wielu przypadkach pojawiały się w przedsiębiorstwach, będących podwykonawcami robót.

Jednostki samorządu terytorialnego, państwowe jednostki organizacyjne i wspólnoty samorządowe najczęściej są koordynatorami instytucji kultury takich jak centra kultury, biblioteki, muzea, teatry i opery. Wśród pozostałych beneficjentów można wyróżnić organizacje pozarządowe oraz uczelnie i państwowe szkoły artystyczne. Podmioty te najczęściej wykorzystują otrzymane wsparcie na zakup wyposażenia oraz remonty

i modernizację infrastruktury niezabytkowej. W zdecydowanej większości projektów wdrażanych przez te podmioty pojawiły się efekty zatrudnieniowe.

Bardzo duża część projektów dotyczących podobszaru ma jasno określony wskaźnik wzrostu zatrudnienia (pokrycie wskaźnikiem dla tego podobszaru wynosi 70%). Jednocześnie stosowane były działania zachęcające do tworzenia nowych miejsc pracy. Przykładowo w konkursach w ramach PO LiŚ liczba zadeklarowanych miejsc pracy, które zostaną utworzone w ramach projektu, była premiowana na etapie oceny merytorycznej. W ramach programu zastosowano też dodatkowe narzędzia służące zapewnieniu utworzenia trwałych miejsc pracy. W obecnej perspektywie już na etapie wniosku o dofinansowanie IP żądała od beneficjenta gwarancji (od dyrektora instytucji bądź podmiotu finansującego instytucję kultury) zapewnienia środków na utworzenie i utrzymanie nowych miejsc pracy. W związku z tym zgłoszenia były bardziej rozważne (w poprzedniej perspektywie wiele deklaracji dot. tworzenia miejsc pracy było na wyrost). Z informacji uzyskanych od przedstawicieli IP PO LiŚ wynika, że średnia liczba zadeklarowanych miejsc pracy to 3 na projekt (właśnie za tyle można było osiągnąć maksymalną liczbę punktów na ocenie merytorycznej projektu).

W niektórych projektach oprócz określonego we wniosku wskaźnika wzrostu zatrudnienia pojawiały się dodatkowe pozytywne efekty zatrudnieniowe. Dzięki budowie nowych lub przekształceniu starych budynków na cele kulturalne u beneficjentów pojawiły się nowe możliwości organizacji imprez artystycznych, warsztatów itd. Dało to możliwość zatrudniania dodatkowych edukatorów i artystów na umowy cywilnoprawne. Jak podaje w wywiadzie jedna z przedstawicielek Instytucji Zarządzającej RPO:

„w instytucjach kultury to tam był wymóg utworzenia nowej oferty kulturalnej, więc siłą rzeczy na niektórych instytucjach, podmiotach wymuszało to utworzenie nowego etatu”

Z wywiadu z przedstawicielkami IP PO LiŚ wynika jednocześnie, że niektórzy z beneficjentów korzystali z środków z więcej niż jednego programu. Komplementarne działania mogły i były finansowane ze źródeł krajowych i innych środków zagranicznych (np. Funduszy Norweskich). Wskazanymi przez rozmówczynię przykładami takich beneficjentów jest Muzeum Wilanów czy Muzeum Pamięci Sybiru. W takiej sytuacji miały szansę zaistnieć pozytywne efekty synergii (jak można domniemywać również w zakresie efektu zatrudnieniowego).

Z informacji uzyskanych od IP COVID nie miał dużego wpływu na utrzymanie zatrudnienia w ramach projektów u beneficjentów. Zdarzały się nieliczne sytuacje, że beneficjenci prosili o odłożenie w czasie utworzenia nowego miejsca pracy z powodu zamknięcia instytucji na czas pandemii. Po ponownym otwarciu instytucji wskaźniki zatrudnienia, założone w projekcie były przez beneficjenta osiągane. Beneficjenci nie zgłaszali też problemów ze znalezieniem osób chętnych do pracy na nowoutworzonych stanowiskach.

Dobrym podsumowaniem efektów zatrudnieniowych, które zostały osiągnięte w analizowanym podobszarze, jest wypowiedź jednej z przedstawicielek IZ RPO:

„Ja osobiście jestem szczęśliwa, bo w mojej osi zatrudnienie to nie był cel, a dzięki państwa badaniu sama musiałam się pochylić, żeby przygotować się. Myślałam, że to będzie 40-50 miejsc pracy, a 180 miejsc to sama jestem mile zaskoczona.”

Podsumowując - analizowany podobszar charakteryzuje się relatywnie wysokim efektem zatrudnieniowym w porównaniu z innymi podobszarami służącymi realizacji celu zrównoważonego rozwoju. W podobszarze w znacznej części projektów był zastosowany wskaźnik mierzący efekty dot. zatrudnienia. W wielu przypadkach stosowane były też działania wspierające tworzenie miejsc pracy. Przykładowo w PO IiŚ liczba zadeklarowanych miejsc pracy, które zostaną utworzone w ramach projektu, była premiowana na etapie oceny merytorycznej. W tym programie stosowano też dodatkowe działania służące temu, by deklarowane miejsca pracy powstały i by były trwałe (poprzez wymóg oświadczenia podmiotu finansującego beneficjenta, że będą zapewnione środki na zatrudnienie nowych pracowników). Podkreślić należy, że w odróżnieniu od innych obszarów infrastrukturalnych, relatywnie dużo trwałych miejsc pracy powstaje u samych beneficjentów wsparcia (a nie tylko podwykonawców realizujących roboty budowlane i montażowe). W badanym podobszarze szacowana, łączna liczba utworzonych miejsc pracy u beneficjentów w związku z realizacją projektów, zarówno w trakcie jak i po jego zakończeniu - utrzymanych do 31.12.2021 r., wynosi 2,96 tys. Z tej liczby 2,38 tys. to umowy o pracę, które w przeliczeniu dają 1,98 tys. pełnych etatów. Poniżej przedstawiamy 6 studiów przypadku obrazujących opisany powyżej schemat oddziaływania wsparcia udzielanego w omawianym podobszarze.

Studium przypadku nr 20. Dziedzictwo naturalne i kulturowe

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Dziedzictwo naturalne i kulturowe		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Duże miasto		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	12,7 mln zł	Dofinansowanie	10,3 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	PO IiŚ
Działanie / poddziałanie	8.1. Ochrona dziedzictwa kulturowego i rozwój zasobów kultury		
Data rozpoczęcia (rok)	2016	Data zakończenia (rok)	2019

a) Charakterystyka beneficjenta

W 1999 roku dwie uczelnie wyższe utworzyły wspólny Instytut. Ideą powołania Instytutu było utworzenie instytucji łączącej badania naukowe i realizację prac konserwatorskich na

najwyższym poziomie. Od 2004 roku Instytut specjalizował się we wprowadzaniu innowacyjnych rozwiązań w konserwacji dzieł sztuki. Realizowano również kompleksowe projekty rewaloryzacyjne dotyczące całych obiektów architektonicznych i najcenniejszych zabytków w Polsce. W 2015 roku Instytut wzbogacił się o nowe pracownie i laboratorium w nadbudowie historycznej siedziby uczelni. Przez 16 lat działania, Instytut budował zaplecze, które umożliwiło realizację projektu. W maju 2022 roku Instytut przestał istnieć jako jednostka międzyuczelniana. Obecnie działa jako jednostka podległa uczelni.

b) Opis projektu

W 2016 roku Beneficjent rozpoczął realizację projektu, w ramach Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko 2014-2020, mającego na celu uruchomienie Mobilnego Laboratorium dla ochrony, konserwacji i zabezpieczenia dzieł sztuki i obiektów zabytkowych w architekturze. Projekt był realizowany w latach 2016 – 2019, a do jego realizacji został wyznaczony Instytut. Laboratorium zostało wyposażone w sprzęt i aparaturę badawczą opartych na najwyższych obecnie dostępnych technologiach.

Dzięki powstaniu pogotowia konserwatorskiego możliwe są działania podejmowane ad hoc na terenie całej Polski. Jednocześnie do tego typu usług mają dostęp podmioty, które z powodów ekonomicznych nie miały wcześniej możliwości przeprowadzić inwestycji konserwatorskich w oparciu o własny potencjał (w szczególności małe miasta, gminy, kościoły, pojedyncze podmioty). Projekt podniósł wydajność i jakość konserwacji, skrócił proces konserwacji zabytków o niemal połowę, oraz obniżył koszty jednostkowe procesu. Dzięki projektowi powstał zespół ekspertów przygotowanych do działań terenowych, mogących wesprzeć działalność służb specjalistycznych w przeciwdziałaniu skutkom klęsk żywiołowych, katastrof oraz nadzwyczajnych zagrożeń obiektów zabytkowych.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

W realizację projektu, na etapie zakupowym w trakcie tworzenia laboratorium, było zaangażowane 8 osób ze stałej kadry Instytutu – do ich stałych umów o pracę dodano nowe obowiązki, ale nie skutkowało to zwiększeniem etatów. Dodatkowo na umowę zlecenie, na czas trwania projektu, zostały zatrudnione 2 osoby stanowiące obsługę przetargową i prawną. Projekt zakładał wzrost zatrudnienia u beneficjenta na poziomie 3 miejsc pracy (w przeliczeniu na pełne etaty) i ten wskaźnik został osiągnięty. W wyniku projektu zostały zatrudnione 4 osoby, kierowca na 1 pełen etat, konserwator malarstwa 1 pełen etat, konserwator rzeźby i elementów architektury $\frac{1}{2}$ etatu oraz konserwator grafiki na $\frac{1}{2}$ etatu. Przewidywana jest bardzo wysoka trwałość utworzonych miejsc pracy. Po zakończeniu projektu Instytut przejął od uczelni zarządzanie tymi etatami. Ponieważ zakupiony sprzęt ma trwałość liczoną na ok. 20 lat i jest duże zapotrzebowanie rynkowe na takie usługi, Instytut pracuje nad zwiększeniem zatrudnienia etatowego do obsługi urzędzeń. Jednocześnie w wyniku projektu w trybie rocznym jest podpisywane około 120 umów na obsługę urzędzeń w pogotowiu konserwatorskim, w ramach działań komercyjnych. Są to umowy cywilnoprawne i dotyczą około 15 pracowników uczelni. Saldo miejsc pracy powstałych

w związku z projektem jest dodatnie, powstały nowe miejsca pracy, a żadne nie zostały zlikwidowane. Projekt nie miał istotnego znaczenia dla całości zatrudnienia na uczelni, ale w Instytucie był to wzrost na poziomie ok. 20 %.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Miejsca pracy powstałe w ramach projektu są wysokiej jakości. Kierowca zatrudniony na cały etat ma wykształcenie policealne, pozostałe 3 osoby zatrudnione na stanowisku konserwatorów (2 etaty) mają wykształcenie wyższe, w tym: konserwator malarstwa (1 etat) posiada wykształcenie wyższe z mikrobiologii, konserwator grafiki ($1/2$ etatu) wykształcenie chemiczne, a konserwator rzeźby i elementów architektury ($1/2$ etatu) również wykształcenie wyższe kierunkowe. Osoby zatrudniane na umowy zlecenia do obsługi urządzeń również posiadają wyższe wykształcenie. W pogotowiu konserwatorskim powstałym w ramach projektu zatrudnione są 2 kobiety (1,5 etatu) oraz 2 mężczyźni (1,5 etatu). Jest to rozkład dokładnie pół na pół, natomiast w samym Instytucie, tak jak na całej uczelni około 80% pracowników stanowią kobiety. Pracowniczki są w przedziale wiekowym 25 – 29 lat a pracownicy w przedziale 30 – 54 lata. Wynagrodzenia kształtują się w okolicach średniej dla branży. W ramach projektu nie powstały miejsca pracy w sferze działalności badawczo – rozwojowej. Wśród zatrudnionych do projektu pracowników nie było osób z niepełnosprawnościami oraz osób długotrwale bezrobotnych.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Na realizację projektu otrzymano dotację w kwocie 10,3 mln zł, co na każde utworzone w projekcie stałe miejsce pracy daje kwotę w wysokości 2,6 mln zł, a na każdy powstały etat kwotę 3,4 mln zł. Jednak należy mieć na uwadze, że wynagrodzenia stanowią w rzeczywistości niewielką część kosztów projektu, a większość dofinansowania została przeznaczona na zakup specjalistycznego sprzętu.

Jednocześnie realizacja projektu przyczyniła się do zniwelowania negatywnego wpływu pandemii COVID – 19 na działalność Instytutu. Laboratoria działały w sposób ciągły, według zgłaszanego zapotrzebowania na terenie całej Polski.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

W związku z realizacją projektu nastąpiła znaczna poprawa wydajności pracy. Urządzenia dzięki dużej automatyzacji przyspieszają tzw. prostsze metody analogowe stosowane wcześniej. Skutkuje to znaczącym wzrostem działalności Instytutu o około 30 %.

W opinii przedstawiciela beneficjenta dzięki temu, że środki europejskie są przydzielane w okresie rozliczeniowym dłuższym niż rocznym można było zaplanować działania długofalowe i zrealizować projekt. W projekcie „aparaturowym” (takim jak ww. projekt), możliwość zaplanowania działań w trybie trzyletnim zwiększa możliwość wykonania założeń. W tym projekcie udało się zakupić sprzęt w ciągu półtora roku. Gdyby to były pieniądze z innych źródeł, zapewne cykl rozliczenia byłby roczny i nie byłoby możliwości wykonania

tego zadania. Realizowane przez uczelnię wcześniejsze projekty unijne miały znaczący wpływ na realizację analizowanego przedsięwzięcia. W ramach wcześniejszych inwestycji, planując powstanie pogotowia konserwatorskiego, zbudowano pomieszczenia w których mieści się obecnie laboratorium. W ciągu ostatnich 7 lat uczelnia realizowała 4 projekty ze środków UE. Z tych środków były finansowane duże inwestycje adaptacyjno – budowlane, powstawały nowe siedziby wydziałów. Miały one zdecydowany wpływ na poziom zatrudnienia na uczelni, powstały nowe budynki, w których zostały zatrudnione osoby do obsługi tych miejsc, według rozmówcy mogło to być nawet kilkadziesiąt nowych etatów.

Studium przypadku nr 21. Dziedzictwo naturalne i kulturowe

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Dziedzictwo naturalne i kulturowe		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Średnie miasto		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	2,7 mln zł	Dofinansowanie	1,5 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. łódzkiego
Działanie / poddziałanie	6.1.2 Dziedzictwo kulturowe i infrastruktura kultury		
Data rozpoczęcia (rok)	2016	Data zakończenia (rok)	2019

a) Charakterystyka beneficjenta

Miejski Dom Kultury, zwany dalej „MDK”, jest samorządową instytucją kultury Gminy. Celem MDK jest prowadzenie wielokierunkowej działalności rozwijającej i zaspokajającej potrzeby kulturalne mieszkańców oraz upowszechnianie i promocja kultury. W ramach MDK, działa kinoteatr oraz Dworzec Kulturalny, który powstał w ramach opisywanego projektu.

b) Opis projektu

Głównym celem projektu było podniesienie jakości i dostępności usług kulturalnych na terenie Gminy oraz województwa poprzez adaptację dawnego Dworca na cele kulturalne. Przedsięwzięcie polegało na modernizacji i adaptacji budynku stacji kolejowej z 1926 roku na potrzeby MDK, w celu stworzenia warunków dla rozwoju amatorskiego ruchu artystycznego oraz wzmocnienia zainteresowania wiedzą i sztuką. Inwestycja objęła modernizację budynku w zakresie: zmiany układu ścian i pomieszczeń, zmiany funkcji pomieszczeń, termomodernizacji (ścian zewnętrznych, stropów, ścian fundamentowych), wymiany stolarki okiennej i drzwiowej, wymiany pokrycia dachowego, wykończenia, instalacji. Nastąpił

remont nawierzchni utwardzonych i rekultywacja terenów zielonych. Dodatkowo zakupiono wyposażenie obiektu oraz system alarmowy. Elementy zespołu dworca kolejowego, tj. budynek dworca, wieża ciśnień oraz osiedle domów mieszkalnych wzniesione pierwotnie dla pracowników kolei, ujęte zostały w zasób wojewódzkiej ewidencji zabytków. Projekt prowadzony był pod nadzorem konserwatora zabytków. Na etapie adaptacji, modernizacji i przebudowy budynku dworca całość projektu nadzorowała gmina, projekt był koordynowany przez stałych pracowników urzędu gminy. Miejski Dom Kultury przejął zarządzanie obiektem (Dworcem Kulturalnym) w momencie oddania go do użytkowania. W wyniku działań projektowych powstało miejsce dostępne dla wszystkich mieszkańców, w którym odbywają się zajęcia oraz warsztaty dla dzieci, młodzieży dorosłych oraz seniorów. Prowadzone są warsztaty szycia na maszynie, ceramiki, rzeźby, plastyki, malarstwa. Odbywają się tam koncerty, wernisaże, spotkania sołtysów, rad osiedla. Według przedstawicieli MDK jest to miejsce ogólnodostępne i tętniące życiem.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

W ramach powstałego Dworca Kulturalnego utworzono jeden nowy etat, została zatrudniona osoba do sprzątnięcia obiektu. Dodatkowo jedna osoba, pracująca wcześniej w MDK na stanowisku animatora kultury została przeniesiona do pracy w Dworcu Kulturalnym na stanowisko kierownika pracy twórczej. Tak jak na poprzednim stanowisku jest to umowa na pełen etat, zmienił się natomiast zakres obowiązków i dzięki awansowi zostało podwyższone wynagrodzenie. Miejsca pracy są trwałe, nie jest planowana ich likwidacja w najbliższych latach. W Dworcu Kulturalnym prowadzone są stałe zajęcia warsztatowe dla mieszkańców gminy. W związku z tymi zajęciami podpisano umowy cywilnoprawne z 3 instruktorami, są to umowy zlecenia. Dodatkowo 2 innych instruktorów prowadzi własną działalność gospodarczą i z tymi osobami są podpisane stałe umowy o współpracy. Instruktorzy prowadzą zajęcia w wymiarze od 2 do 4 godzin w tygodniu. Te miejsca pracy cechuje wysoka trwałość, mogą się zmieniać zatrudnione osoby, natomiast miejsca pracy pozostają trwałe. Oprócz stałych zajęć na terenie Dworca Kulturalnego odbywają się jednorazowe wydarzenia, takie jak warsztaty, koncerty, wystawy, wernisaże itd. Zatrudniane są wtedy dodatkowe osoby na umowy cywilnoprawne, np. aktorzy, muzycy, reżyserzy. Działania Dworca Kulturalnego wspiera również pozostała kadra. Saldo miejsc pracy powstałych w związku z projektem jest dodatnie, powstały nowe miejsca pracy, a żadne nie zostały zlikwidowane.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Miejsca pracy utworzone w projekcie wymagały różnego poziomu wykształcenia. Osoba zatrudniona do sprzątnięcia obiektu ma wykształcenie gimnazjalne, natomiast kierowniczka pracy twórczej oraz instruktorzy posiadają wykształcenie wyższe magisterskie. Część osób prowadzących zajęcia to nauczyciele z wykształceniem pedagogicznym. Instruktorzy oraz kierowniczka, oprócz wykształcenia wyższego musieli się wykazać kreatywnością, pomysłowością, chęcią rozwoju oraz umiejętnością pracy z dziećmi. W ramach projektu nie

powstały miejsca pracy w sferze działalności badawczo-rozwojowej. Jeden z instruktorów zatrudnionych na umowę zlecenie ma orzeczenie o niepełnosprawności. Żaden z zatrudnionych pracowników nie był osobą długotrwale bezrobotną. Na umowy o pracę zatrudniono 2 kobiety, każdą na pełen etat. Wśród instruktorów zatrudnionych na umowy cywilnoprawne jest dwóch mężczyzn oraz jedna kobieta. Dwie instruktorki prowadzą własną działalność gospodarczą i z nimi są podpisane umowy o współpracy. Wśród pracowników MDK dominują osoby w przedziale wiekowym 30 – 54 lata, tylko jedna instruktorka prowadząca własną działalność jest już w wieku emerytalnym. Poziom wynagrodzeń dla powstałych miejsc pracy jest w okolicach średniej dla branży. Na stanowiskach objętych umowami o pracę stawki są niskie ale porównywalne do tych samych stanowisk w innych instytucjach publicznych. Stawki instruktorów są wyższe niż osób zatrudnionych na etat, ale również porównywalne do średnich stawek dla trenerów.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia.

Dzięki projektowi utworzono jeden nowy etat dla osoby sprzątającej obiekt oraz umożliwiono awans na stanowisko kierownicze stałej pracownicy instytucji. Projekt nie wpłynął na poprawę wydajności pracy, ale rozszerzył zakres działania i usług oferowanych przez beneficjenta. Z powodu braku przestrzeni i dostosowanych pomieszczeń, nie byłoby możliwe oferowanie mieszkańcom tak wielu zajęć i wydarzeń kulturalnych. Dobrym przykładem są tu zajęcia z ceramiki, do prowadzenia których potrzebne jest pomieszczenie z odpowiednim piecem. Gdyby nie projekt, takie zajęcia nie mogłyby się odbywać i nie zatrudniono by instruktora do ich prowadzenia. W ramach Dworca Kulturalnego odbywa się wiele warsztatów oraz jednorazowych wydarzeń, na które instytucja podpisuje umowy z wykonawcami zewnętrznymi.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

W opinii beneficjenta, gdyby nie ten projekt, to oferta kulturalna w gminie byłaby uboższa, mniej osób mogłoby w niej uczestniczyć i mniej wydarzeń kulturalnych można byłoby organizować. Należy pamiętać, że organizacja koncertów i wernisaży to nie tylko zatrudnienie artystów, ale również możliwość zarobku (i podtrzymywania lub tworzenia nowego zatrudnienia) dla lokalnych zakładów gastronomicznych przy organizacji cateringu dla gości lub posiłków dla przyjezdnych artystów. Dodatkowo w niewielkich miastach, rozbudowa instytucji kultury i zwiększenie oferty kulturalnej może zwiększać ruch turystyczny i mieć wpływ na rozwój zatrudnienia w instytucjach powiązanych z turystyką.

Studium przypadku nr 22. Dziedzictwo naturalne i kulturowe

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>
Podobszar interwencji	Dziedzictwo naturalne i kulturowe
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>

Miejsce realizacji projektu	Małe miasto		
Sektor	Prywatny		
Wartość ogółem	2,1 mln zł	Dofinansowanie	1,6 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. łódzkiego
Działanie / poddziałanie	6.2.1. Rozwój gospodarki turystycznej		
Data rozpoczęcia (rok)	2017	Data zakończenia (rok)	2021

a) Charakterystyka beneficjenta

Stajnia jest biznesem rodzinnym, prowadzonym wspólnie przez małżeństwo z bogatym doświadczeniem trenerskim. Firma działa od 2011 roku. Właściciel firmy posiada wieloletnie doświadczenie przenoszone z pokolenia na pokolenie (jest trzecim pokoleniem związanym z rekreacją i sportem konnym).

b) Opis projektu

Głównym celem projektu realizowanego w latach 2019 – 2021, dofinansowanego ze środków RPO WŁ, była budowa obiektów stanowiących infrastrukturę turystyki konnej, składających się z budynku stajni z zapleczem noclegowym agroturystycznym, krytej ujeżdżalni oraz placu do jazdy konnej. Projekt zwiększył dostępność obiektów dla osób z niepełnosprawnościami poprzez zautomatyzowanie bram do hali i placu do jazdy. Dzięki inwestycji zostały wprowadzone do oferty dodatkowe usługi.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Projekt zakładał wzrost zatrudnienia u beneficjenta na poziomie 3 etatów. Wskaźnik ten został osiągnięty. Stadnina zatrudniła 3 osoby, każdą na pełen etat. Głównym zadaniem zatrudnionych pracowników jest opieka nad końmi, zarówno tymi będącymi własnością stadniny, jak również końmi klientów, które przebywają w hotelu dla koni. Pracownicy prowadzą również zajęcia dla klientów w tym: rajdy konne, zajęcia indywidualne oraz grupowe, hipoterapię. Wszystkie powstałe miejsca pracy były zaplanowane na etapie pisania projektu oraz cechują się wysoką trwałością. Przewidziana w projekcie trwałość miejsc pracy to 3 lata. Rozmówca wskazuje jednak, że wszystkie etaty zostaną utrzymane również po zakończeniu okresu trwałości projektu i w przyszłości planuje zwiększenie zatrudnienia. Projekt miał również wpływ na uatrakcyjnienie oferty turystycznej w gminie, nie wiadomo jednak czy miał bezpośredni wpływ na zwiększenie zatrudnienia w innych firmach w okolicy.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Miejsca pracy utworzone w ramach tego projektu nie wymagały konkretnego poziomu wykształcenia. Najważniejszym wymogiem było doświadczenie w pracy z końmi. Zatrudnieni pracownicy znacząco różnili się między sobą wykształceniem. Jedna osoba miała wykształcenie gimnazjalne, druga pomaturalne, a trzecia wyższe magisterskie. Żadna z zatrudnionych osób nie była osobą z niepełnosprawnościami. Jedna osoba przed zatrudnieniem była bezrobotna. W ramach projektu zostało zatrudnionych dwóch mężczyzn oraz jedna kobieta. Pracownicy różnią się od siebie wiekiem, kobieta ma ok. 30 lat, jeden z mężczyzn ok. 55 lat, a drugi mężczyzna jest powyżej 65 roku życia. Poziom wynagrodzeń kształtuje się okolicach średniej dla branży. Jak wskazał przedstawiciel firmy „jest to bardzo trudny rynek, ciężko znaleźć kompetentne osoby z doświadczeniem w pracy z końmi. Przy tych stanowiskach pracy nie ma znaczenia wiek, płeć ani wykształcenie”.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Na realizację projektu firma otrzymała dotację w kwocie 1,6 mln zł, co na każde utworzone w projekcie stałe miejsce pracy (etat) daje kwotę dofinansowania równą 0,53 mln zł. Należy jednak mieć na uwadze, że wynagrodzenia stanowią w rzeczywistości niewielką część kosztów projektu, a większość dofinansowania została przeznaczona na prace budowlane. Projekt nie wpłynął na poprawę wydajności pracy, ale rozszerzył zakres działania i oferowanych usług przez przedsiębiorstwo. Przyczynił się również do zniwelowania negatywnego wpływu pandemii COVID-19, ponieważ pracownicy zatrudnieni w ramach projektu mieli stałe etaty, które musiały zostać utrzymane na czas projektu. Pracodawca czuł dodatkową presję na utrzymanie etatów, co wymusiło większą kreatywność w wymyślaniu nowych usług, wydarzeń itd. które pozwoliły zarobić środki na utrzymanie zatrudnienia.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Dzięki dofinansowaniu firma mogła znacząco zwiększyć swoją ofertę usługową. Rozbudowa stajni oraz zaplecza noclegowego dla gości pozwoliła rozszerzyć działalność oraz dotrzeć do nowych grup klientów. Projekt pozwolił utworzyć w firmie nowe miejsca pracy o wysokiej trwałości. Uatrakcyjnienie oferty oraz zwiększenie liczby miejsc noclegowych mogło również pozytywnie wpłynąć na otoczenie beneficjenta. Zwiększony ruch turystyczny, może generować przychody i zapotrzebowanie na nowych pracowników w innych przedsiębiorstwach w regionie związanych z turystyką

Studium przypadku nr 23. Dziedzictwo naturalne i kulturowe

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>
Podobszar interwencji	Dziedzictwo naturalne i kulturowe
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>

Miejsce realizacji projektu	Małe miasto		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	3,4 mln zł	Dofinansowanie	1,9 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. warmińsko-mazurskiego
Działanie / poddziałanie	6.1.2 Instytucje kultury		
Data rozpoczęcia (rok)	2017	Data zakończenia (rok)	2021

a) Charakterystyka beneficjenta

Gmina jest położona w województwie warmińsko-mazurskim. Zamieszkuje ją kilkanaście tysięcy mieszkańców, z czego niemal połowa w mieście, które jest siedzibą gminy. Przez teren gminy przepływają dwie rzeki, znajdują się tu również liczne jeziora. Choć gmina ma charakter rolniczy, to rozwój gospodarczy miasta i gminy opiera się w coraz większym stopniu na wykorzystaniu potencjału turystycznego w postaci zasobów przyrody, walorów krajobrazowych i historycznych regionu. W gminie powstały ścieżki turystyczne, trasy rowerowe, kajakowe, intensywnie rozwija się baza noclegowa (m.in. agroturystyka) i gastronomiczna.

b) Opis projektu

Głównym celem projektu było dostosowanie istniejącej bazy do prowadzenia nowoczesnej działalności kulturalnej. Obiekt w którym realizowano dotąd te działania był budynkiem z lat 50-tych, w którym w przeszłości mieściły się też inne instytucje (przedszkole, żłobek). Był to obiekt dość mocno wysłużony, w którym nie było możliwości, organizowania działań spełniających oczekiwania mieszkańców i turystów. Celem przedsięwzięcia było więc zwiększenie liczby osób, które mogłyby korzystać z oferty instytucji kultury miasta. Miasto było specyficzne pod względem społeczno-kulturowym. W przeszłości zamieszkiwali je wyznawcy 4 religii - judaistycznej, ewangelickiej, katolickiej i prawosławnej, stąd celem projektu była także chęć zachowania w pamięci niematerialnego dziedzictwa kulturowego miasta. Działania projektowe polegały na modernizacji, rozbudowie, adaptacji budynku Centrum Kulturalno-Bibliotecznego oraz zakupie niezbędnego wyposażenia. W ramach projektu wykonano termomodernizację obiektu, przebudowano ściany wewnętrzne, wykonano niezbędne instalacje, zamontowano panele fotowoltaiczne, zainstalowane zostały windy, a cały obiekt dostosowano do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. W części budynku utworzono Centrum *nazwa własna*, czyli miejsce nawiązujące do historii miasta, w którym przez wiele lat mieszkali wyznawcy różnych religii. Powstały tu sale poświęcone poszczególnym kulturom - na wystawach stałych prezentowane są m.in. tradycyjne ubiory, narzędzia, meble, sprzęty codziennego użytku, stare czasopisma oraz eksponaty kultu

regionalnego, a także rzeźby charakterystycznych budowli sakralnych. Centrum prezentuje także dziedzictwo niematerialne miasta – m.in. powstał zespół folklorystyczny odtwarzający dawne pieśni i obyczaje. W Centrum prowadzone są także warsztaty nawiązujące do regionalnych tradycji kultury i rzemiosła. Odwiedzający mogą korzystać z multimediiów, prezentujących historię miasta i Warmii. W Centrum odbywają się także zajęcia edukacyjne - teatralne, biblioteczne, zajęcia rękodzielnicze czy lekcje muzealne. Odbywają się wernisaże, spotkania z poezją, spotkania autorskie, festiwale i koncerty muzyczne, wieczory poetyckie, przeglądy piosenek i wieczory filmowe. Rozbudowa Centrum umożliwiła unowocześnienie i rozszerzenie oferty kulturalnej kierowanej zarówno do mieszkańców gminy, jak i turystów.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

W ramach projektu stworzone zostały dwa miejsca pracy. Dodatkowo, środki pozyskane w ramach Działania 6.1 RPO WiM pozwoliły na utrzymanie istniejących już miejsc pracy (zespół Centrum obecnie liczy ok. 10 osób). Brak realizacji przedsięwzięcia z dużym prawdopodobieństwem wiązałby się z ryzykiem likwidacji części miejsc pracy i ograniczeniem zatrudnienia. Dzięki przeprowadzonej modernizacji budynku Centrum i dostosowaniu go do prowadzenia zróżnicowanej i nowoczesnej działalności kulturalnej, możliwe było utrzymanie i rozszerzenie oferty kierowanej zarówno do mieszkańców, jak i odwiedzających region turystów (która wcześniej z uwagi na stan budynku była ograniczona). Wiąże się także z zatrudnianiem zewnętrznych wykonawców do prowadzenia rozlicznych zajęć w ramach oferty kulturalnej Centrum.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Oba stanowiska pracy powstały na potrzeby obsługi Centrum - jedna osoba wykonuje prace administracyjno-biurowe, druga - zajmuje się sprzątniem. W obu przypadkach forma zatrudnienia ma postać umowy o pracę. Oba stanowiska zajmują kobiety w wieku 35+ i 45+, pochodzące z małych miejscowości, które w swoim miejscu zamieszkania miałyby duże problemy z uzyskaniem zatrudnienia. Wysokość wynagrodzenia mieści się w przedziałach przewidzianych dla pracowników jednostek budżetowych. Oba stanowiska, po upływie trwałości projektu nadal - z wysokim prawdopodobieństwem - będą utrzymywane. Podstawową ofertę kulturalną Centrum „obsługuje” zespół ok 10 pracowników, ale ponieważ prowadzi ono zróżnicowaną działalność - zatrudniane są także osoby z zewnątrz. Te dodatkowe osoby są zatrudniane na umowach cywilno-prawnych. Z całą pewnością realizacja projektu przyczyniła się do zmiany wydajności i efektywności pracy - pojawiły się nowe możliwości prowadzenia warsztatów on-line, wydarzeń kulturalnych, przedstawiania informacji o historii miasta i regionu, wykorzystujące możliwości związane z cyfryzacją i zastosowaniem nowoczesnych technologii. Dzięki realizacji projektu Centrum ma lepsze możliwości lokalowe, mające wpływ na kształtowanie atrakcyjnej oferty kulturalnej, co skutkuje większym niż poprzednio potencjałem w zatrudnianiu zewnętrznych specjalistów prowadzących poszczególne zajęcia, warsztaty, wydarzenia w obiekcie.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Bezpośrednim celem projektu było stworzenie miejsca do prowadzenia nowoczesnej działalności kulturalnej, nie zaś wzrost zatrudnienia. Niemniej jednak dzięki zrealizowanej inwestycji możliwe było utworzenie dwóch miejsc pracy w instytucji beneficjenta, a co równie ważne – utrzymanie już istniejących miejsc pracy. Modernizacja budynku, powoduje, że możliwe jest również prowadzenie większej liczby zajęć przez zewnętrznych wykonawców, zapraszanych do współpracy na potrzeby realizacji poszczególnych wydarzeń. Prężnie prowadzona działalność uprawnia do postawienia tezy, że w przyszłości oferta kulturalna centrum również będzie stwarzała możliwości do zatrudniania osób wspierających jej działalność zarówno w ramach samej instytucji, jak i korzystania z zewnętrznych zasobów. Z tego względu skuteczność i efektywność projektu należy ocenić pozytywnie.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Inwestycja stworzyła potencjał do zwiększenia zatrudnienia zarówno w samym Centrum (w wyniku dalszego rozwoju oferty kulturalnej), jak i w jego bliskim otoczeniu gospodarczym – w związku ze zlecaniem zewnętrznym wykonawcom zadań związanych z prowadzeniem zajęć w ramach oferty kulturalnej. Dodatkowo ma wpływ na pobudzenie lokalnej przedsiębiorczości, związanej z obsługą większej liczby turystów odwiedzających miasto i biorących udział w wydarzeniach i inicjatywach organizowanych przez Centrum (tworzone są miejsca noclegowe, powiększa się baza gastronomiczna, rozwija się ruch pamiątkarski). Centrum wspiera też lokalną przedsiębiorczość w regionie (a co za tym idzie do pewnego stopnia również zatrudnienie) – dzieje się to poprzez informowanie o ofercie i produktach oferowanych przez lokalny biznes.

Studium przypadku nr 24. Dziedzictwo naturalne i kulturowe

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Dziedzictwo naturalne i kulturowe		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Małe miasto		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	2,2 mln zł	Dofinansowanie	1,4 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. podlaskiego
Działanie / poddziałanie	8.3. Ochrona dziedzictwa kulturowego		
Data rozpoczęcia (rok)	2017	Data zakończenia (rok)	2018

a) Charakterystyka beneficjenta

Obiekt to muzeum typu skansenowskiego, gromadzące zabytki architektury drewnianej i zbiory etnograficzne z regionu białostockiego, łomżyńskiego i z Suwalszczyzny. Powstało we wrześniu 2016 roku w wyniku połączenia dwóch innych instytucji.

b) Opis projektu

W latach 2017 – 2018 w muzeum realizowany był projekt w ramach RPO Województwa Podlaskiego. Projekt dotyczył wymiany pokryć dachowych gontowych na 4 zabytkowych budynkach oraz odbudowy dwóch stodół drewnianych i budynku dawnej szkoły wiejskiej. W nowo postawionych budynkach znajdują się stałe ekspozycje, dodatkowo w szkole powstały dwie duże sale, w których są prowadzone zajęcia edukacyjne dotyczące tradycyjnej kultury ludowej na Podlasiu. Projekt wzbogacił ofertę turystyczną województwa podlaskiego oraz wpłynął na rozwój oferty kulturalnej – poprzez poszerzenie oferty wystawienniczej skansenu, udostępnienie do zwiedzania nowych obiektów zabytkowych i poprawę stanu istniejącej infrastruktury zabytkowej.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Projekt zakładał wzrost zatrudnienia u beneficjenta na poziomie 1 pełnego etatu. Zgodnie z tym wskaźnikiem w muzeum powstało 1 nowe miejsce pracy. Zatrudniono osobę na 1 pełen etat do prowadzenia działań edukacyjnych w nowym budynku szkoły. W opinii beneficjenta jest to stanowisko o wysokim poziomie trwałości. W efekcie zwiększenia ilości obiektów na terenie skansenu, wzrosła liczba wydarzeń edukacyjnych i artystycznych organizowanych przez muzeum. Dzięki temu jest możliwość zatrudniania na umowy cywilnoprawne większej liczby artystów oraz edukatorów. Rozmówcy wskazali wzrost liczby umów cywilnoprawnych o około 15%. Saldo miejsc pracy powstałych w związku z projektem jest dodatnie. Powstało jedno stałe miejsce pracy, a żadne nie zostało zlikwidowane.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Ponieważ w ramach obowiązków zatrudnionej pracownicy jest prowadzenie działań edukacyjnych, wymogiem było posiadanie wykształcenia wyższego magisterskiego. Zatrudniono kobietę w wieku 25 – 29 lat. Powstałe miejsce pracy nie jest związane ze sferą badawczo- rozwojową. Zatrudniona pracownica nie jest osobą z niepełnosprawnościami oraz przed zatrudnieniem nie była osobą długotrwale bezrobotną. Zarobki są na poziomie średniej dla branży, ale tak jak w innych muzeach publicznych raczej niskie.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Projekt zrealizował zakładany wskaźnik stworzenia nowego miejsca pracy na którym znalazła zatrudnienie jedna osoba. Skuteczność projektu wykracza jednak poza zadeklarowany we wniosku projektowym etat. W związku z rozszerzeniem działań prowadzonych przez muzeum tworzone jest tymczasowe zatrudnienie dodatkowych osób w ramach umów cywilno-prawnych. Muzeum realizuje także inne, komplementarne projekty np. finansowane

z PO WER, czy też finansowane z PROW. W ramach tych dodatkowych projektów realizowane są warsztaty, wystawy i inne działania, na potrzeby których również tworzone jest tymczasowe zatrudnienie.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Projekt ma charakter lokalny i jego potencjalny wpływ również ma lokalne oddziaływanie. Oddziaływanie to związane jest głównie z podniesieniem atrakcyjności turystycznej gminy. Potencjalne korzyści mogą zatem czerpać lokalne przedsiębiorstwa. W szczególności dotyczy to firm świadczących usługi w branży gastronomicznej, czy usługi noclegowe. Realizacja projektu wsparła też lokalnych artystów, animatorów i edukatorów, którzy świadczą usługi na organizowanych w muzeum spotkaniach.

Studium przypadku nr 25. Dziedzictwo naturalne i kulturowe

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Dziedzictwo naturalne i kulturowe		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Duże miasto		
Sektor	Prywatny / pozarządowy		
Wartość ogółem	2,4 mln zł	Dofinansowanie	0,9 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. małopolskiego
Działanie / poddziałanie	6.1.2 Organizacja wydarzeń kulturalnych		
Data rozpoczęcia (rok)	2017	Data zakończenia (rok)	2021

a) Charakterystyka beneficjenta

Fundacja jest organizacją pozarządową z siedzibą w dużym mieście w województwie małopolskim. Początek działalności organizacji na rynku to 2004 rok. Celem działania Fundacji jest m.in.: ochrona, rozwój, kształtowanie kultury i sztuki, rozwój nauki, edukacji, oświaty i wychowania oraz ochrona tradycji mniejszości narodowych. Nad Fundacją nadzór sprawuje Ministerstwo Kultury.

b) Opis projektu

Projekt, ma charakter festiwalu o wymiarze międzynarodowym, organizowany od wielu lat przez Fundację we współpracy z inną instytucją. Celem festiwalu jest prezentowanie współczesnej muzyki improwizowanej. Kolejne edycje organizowane są corocznie. Projekt dofinansowany jest z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Małopolskiego

na lata 2014-2020. Strategicznym celem projektu był rozwój oferty programowej Fundacji i wzbogacenie formuły artystycznej festiwalu. Głównym celem projektu było stworzenie produktu kulturalnego, który wzbogaci ofertę kulturalną Małopolski, podniesie jej atrakcyjność turystyczną i konkurencyjność gospodarczą względem innych regionów Polski i Europy. W trakcie festiwalu zostały zorganizowane warsztaty dla muzyków, spotkania otwarte z gwiazdami festiwalu. Istotnym celem projektu było wzbogacenie oferty wykorzystania czasu wolnego przez mieszkańców oraz zwiększenie atrakcyjności turystycznej miasta.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

W ramach projektu nie zatrudniono nikogo na umowę etatową. Jedna osoba- dyrektor artystyczny - była zatrudniona przez cały okres projektu na umowę cywilnoprawną tzn. umowa o dzieło z przeniesieniem praw autorskich. Projekt ma charakter wydarzenia cyklicznego i w związku z tym jedna osoba zajmująca się promocją jest zatrudniana na umowę zlecenie co roku na czas trwania festiwalu. Obsługa projektu była zewnętrzna i fakturowana, nie zostały stworzone dodatkowe miejsca pracy u beneficjenta. Artyści występujący w trakcie festiwalu są zatrudniani na umowę o dzieło przez zewnętrzną agencję artystyczną. Miejsca pracy były zaplanowane na etapie pisania projektu. Miejsce pracy dyrektora artystycznego było trwałe, jest on współautorem festiwalu i po zakończeniu projektu w dalszym ciągu był zatrudniony przez Fundację na to samo stanowisko, również na umowę o dzieło z przeniesieniem praw autorskich. Osoba do obsługi promocji festiwalu jest zatrudniana co roku na czas trwania wydarzenia. Jak wskazuje beneficjent może się zmienić osoba ale miejsce pracy pozostaje trwałe.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Dyrektor artystyczny nie był wybierany w konkursie, jest stałym współpracownikiem fundacji oraz współpomysłodawcą festiwalu. Wszystkie osoby zatrudnione posiadają wyższe wykształcenie. Zatrudniono mężczyznę w wieku powyżej 65 roku życia oraz kobietę w przedziale wieku 25 – 29 lat. Wynagrodzenia są w okolicach średniej dla branży. Żadna z osób nie była długotrwale bezrobotna ani nie jest osobą z niepełnosprawnościami. W ramach projektu nie powstały miejsca pracy w sferze działalności badawczo – rozwojowej.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Projekt w ograniczonym stopniu wpływa na wzrost zatrudnienia w organizacji beneficjenta. Jednocześnie jest jednym ze źródeł podtrzymujących zatrudnienie w organizacji pozarządowej. Podobnie jak większość tego typu organizacji – działających w trzecim sektorze gospodarki - zatrudnienie w instytucji związane jest z pozyskiwaniem środków zewnętrznych. Polityka spójności pełni w tym względzie niezwykle istotną rolę, gdyż oferuje wiele możliwości pozyskiwania środków na różnorodne projekty, które pozwalają zapewnić utrzymanie zatrudnienia w ngo oraz utworzyć nowe miejsca pracy.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Oddziaływanie projektu jest kilkuaspektowe. Po pierwsze projekt kontrybuuje do utrzymania zatrudnienia stałych współpracowników organizacji. W momencie organizacji samego festiwalu tworzone są tymczasowe miejsca pracy przy jego obsłudze. Wpływa również na zwiększenie zatrudnienia wśród partnerów organizacji, artyści podpisują umowy ze współpracującą z fundacją agencją artystyczną. Jednocześnie imprezy tego typu przyciągają turystów-uczestników festiwalu, którzy najczęściej przy tej okazji korzystają z bogatej bazy hotelowo-gastronomicznej jaką oferuje miasto. Tym samym (oczywiście tylko w niewielkim stopniu) wspierają zatrudnienie w tych przedsiębiorstwach.

2.4 TRANSPORT, W TYM TRANSPORT NISKOEMISYJNY

Bardzo wiele znacznych wartościowo projektów było realizowanych w sferze szeroko rozumianego transportu. Projekty te miały na pewno określony wpływ na kwestie związane z tworzeniem miejsc pracy, tyle, że wpływ ten często pojawiał się dopiero po jakimś czasie, w trudnych do opisanie obszarach, a i jego skala jest bardzo trudna do oszacowania²⁹.

Przykładowo, wzrost miejsc pracy mógł się pojawiać w sytuacji, gdy wybudowano nową drogę szybkiego ruchu, ale dopiero po jakimś czasie (w warunkach polskich przeważnie zajmuje to ok.2-3 lat, gdy są uruchamiane tzw. miejsca obsługi podróżnych z odpowiednią infrastrukturą)³⁰. Ale oczywiście w tej sferze można wskazać i inne typy wpływu, takie jak wskazane w poniższych studiach przypadku, głównie pierwszym z nich.

Typowe projekty w ramach tego podobszaru obejmowały działania takie jak:

- Rozbudowę sieci ścieżek rowerowych i ewentualnie towarzyszącej infrastruktury (parkingi i wiaty dla rowerów).
- Budowę parkingów samochodowych typu P&R (Parkuj i jedź) przy stacjach kolejowych (tego typu parkingi są przeważnie bezpłatne, brak jest na ogół także ich jakiegokolwiek obsługi).
- Zakup niskoemisyjnych autobusów, zasilanych gazem CNG oraz budowa stacji zasilania gazem.
- Budowę systemu informacji o pojazdach transportu publicznego w czasie rzeczywistym wraz z wykonaniem i instalacją systemu dynamicznej informacji przystankowej.
- Przebudowę drogi wraz z odpowiednią infrastrukturą (węzły i skrzyżowania).
- Przebudowę linii kolejowych.

Jeżeli chodzi o zakładane i osiągnięte wskaźniki, to sytuacja prezentuje się podobnie, jak i w innych priorytetach inwestycyjnych, związanych z infrastrukturą, czyli obserwowalny wpływ interwencji w tej sferze wydaje się być stosunkowo ograniczony, co jest zaprezentowane w poniższej tabeli.

²⁹ Przykładowo, budowa drogi szybkiego ruchu może pośrednio przyczynić się do lokalizacji w jej pobliżu konkretnej inwestycji, jednak może nastąpić to dopiero po kilku latach i sama droga jest tylko jednym z czynników (i zapewne nie najważniejszym) wpływającym na podjęcie takiej decyzji.

³⁰ Chociaż oczywiście akurat w tym przypadku tego typu inwestycja może też prowadzić do likwidacji miejsc pracy, na przykład wzdłuż starej drogi krajowej, z której ruch w znacznym stopniu przenosi się na drogę ekspresową.

Tabela 4. Zakładane i osiągnięte wskaźniki dotyczące miejsc pracy w podobszarze transportu

Wskaźnik	Wartość docelowa	Wartość osiągnięta
Wzrost zatrudnienia we wspieranych przedsiębiorstwach (CI 8) [EPC]	83,5	23,4
Wzrost zatrudnienia we wspieranych podmiotach (innych niż przedsiębiorstwa) [EPC]	119,5	22,3
Liczba nowo utworzonych miejsc pracy - pozostałe formy [EPC]	249,9	56,7
Liczba utrzymanych miejsc pracy	62,0	61,0

Źródło: dane dotyczące wskaźników, pozyskane z systemu SL2014.

Brak wyraźnych bezpośrednich efektów znacznej części inwestycji realizowanych w tym podobszarze nie oznacza jednak bynajmniej braku ich wpływu na tworzenie miejsc pracy, tak jak wspominaliśmy wcześniej, efekty są na pewno znaczące, tylko odsunięte w czasie i stosunkowo trudne do obserwacji. Tego typu projekty wpływają bowiem niekiedy na lokowanie się nowych, tworzących miejsca pracy, inwestycji, tak jak w przykładzie poniżej, dzięki łatwiejszemu dostępowi komunikacyjnemu. Część inwestycji może też służyć większej mobilności pracowników i możliwości znalezienia pracy w większym oddaleniu od miejsca zamieszkania; naturalnie w większości przypadków oznacza to konieczność powiązania inwestycji infrastrukturalnej (jak np. modernizacja linii kolejowej) z zapewnieniem odpowiednio częstych i ulokowanych w dogodnych porach połączeń. Oczywiście, tego typu projekty (na etapie ich realizacji) wpływają także na poziom zatrudnienia w firmach budowlanych, a także w firmach produkujących odpowiednie materiały i sprzęt wykorzystywane w ramach tego typu inwestycji; z oczywistych powodów, tego typu wpływ jest jednak bardzo trudny do wychwycenia.

Studium przypadku nr 26. Transport, w tym transport niskoemisyjny

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Transport, w tym transport niskoemisyjny		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Średnie miasto		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	69,9 mln zł	Dofinansowanie	49,3 mln zł

Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	PO IiŚ
Działanie / poddziałanie	4.2 Zwiększenie dostępności transportowej ośrodków miejskich		
Data rozpoczęcia (rok)	2015	Data zakończenia (rok)	2022

a) Charakterystyka beneficjenta

Miasto realizuje także szereg projektów finansowanych ze środków europejskich, dotyczących rewitalizacji wybranych obszarów, termomodernizacji budynków, a także poprawy infrastruktury drogowej oraz modernizacji taboru transportu publicznego.

Miasto buduje system zrównoważonego transportu miejskiego, wszystkie odcinki sieci tramwajowej są już zmodernizowane. Jest też projekt zakupu elektrycznych autobusów. Ze środków krajowych są też realizowane inne projekty, dotyczące przebudowy dróg w mieście jak i projekty dotyczące zagospodarowania wód odpadowych. Ze środków RPO Województwa Lubuskiego powstaje też Centrum Edukacji Zawodowej i Biznesu, na bazie Zespołu Szkół Mechanicznych, Zespołu Szkół Budowlanych i Samochodowych oraz Centrum Kształcenia Zawodowego. Dodatkowo utworzone zostanie Centrum Poradnictwa Zawodowego i Informacji Zawodowej, Centrum Współpracy z Pracodawcami i Inwestorami.

Ze środków RPO Województwa Lubuskiego jest też realizowany projekt budowy węzła przesiadkowego, które będzie nosić nazwę Zintegrowane Centrum Podróży. W jego ramach zostanie przebudowany plac przed dworcem PKP, wybudowany zostanie dworzec autobusowy oraz zostaną przebudowane znajdujące się tam ulice. Pojawią się też kasy biletowe, wspólne dla wszystkich przewoźników, a także punkt informacji pasażerskiej, biletomaty

Na bazie środków krajowych (miasto otrzymało już promesę w wysokości 250 mln zł z BGK na inwestycje), jest planowana budowa północnej obwodnicy i wyprowadzenie ruchu poza miasto.

b) Opis projektu

Projekt został zrealizowany w ramach Programu Operacyjnego Infrastruktura i Środowisko - Działanie 4.2 PO IiŚ „Zwiększenie dostępności transportowej ośrodków miejskich leżących poza siecią drogową TEN-T i odciążenie miast od nadmiernego ruchu drogowego”.

Inwestycja polegała na przebudowie wybranych ulic w ciągu drogi krajowej nr 22, na odcinku około 3,6 km. Po zakończeniu realizacji inwestycji cały odcinek objęty inwestycją stanie się drogą dwukierunkową, dwujezdniową, posiadać będzie klasę drogi GP oraz nośność 115 kN/oś.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Realizowany projekt nie wiązał się ze wzrostem zatrudnienia u beneficjenta – Urzędu Miasta, był on nadzorowany przez etatowych pracowników Urzędu, natomiast realizowany przez

zewnętrznego wykonawcę. Bardzo trudno jest powiedzieć, jakie konkretne efekty, jeżeli chodzi o miejsca pracy, miała realizacja projektu na poziomie wykonawcy oraz jego – zapewne licznych – podwykonawców. Z całą pewnością skala i okres realizacji projektu (choć okres prac budowlanych był zdecydowanie krótszy, przez długi czas nie udawało się bowiem wybrać wykonawcy) miał istotny pozytywny wpływ na liczbę miejsc pracy na poziomie wykonawcy oraz firm współpracujących, co najmniej przyczyniając się do utrzymania znaczącej liczby miejsc pracy. Oczywiście, nie jest możliwe przedstawienie szczegółowych danych.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Bardzo trudno jest ocenić tego typu efekty, z powodów opisanych powyżej.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Ze względu na to, że efekty te miały miejsce poza strukturą instytucjonalną beneficjenta, nie jest możliwe dokonanie takiej oceny.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Realizowany projekt może mieć korzystne, długoterminowe efekty, jeżeli chodzi o nowe miejsca pracy. Jest to duża korzyść dla terenów inwestycyjnych położonych w pobliżu, na których mogą się ulokować nowe firmy, dzięki projektowi będzie też miało miejsce wydłużenie linii tramwajowej w kierunku nowych osiedli mieszkaniowych. Jednocześnie będą realizowane inwestycje w nowy tabor autobusowy i tramwajowy. Nie wiadomo, czy doprowadzą one do powstania nowych miejsc pracy, raczej będzie to tylko wymiana taboru na nowszy, bardziej nowoczesny. Możliwe jest natomiast, że cała inwestycja będzie miała znaczące znaczenie prorozwojowe dla całego miasta.

Bardzo ważna jest też konkretna inwestycja, ulokowana przy nowobudowanej drodze – jest to przewidywane do otwarcia w grudniu 2022 roku centrum handlowe o planowanej powierzchni ponad 22 tys. m², w którym znajdzie zatrudnienie na pewno wiele osób, a które bez opisywanego projektu pewnie by nie powstało, gdyż tego typu inwestycje wymagają dobrego dojazdu zarówno komunikacją publiczną jak i transportem prywatnym. Można też zakładać, że powstanie tego centrum może spowodować powstanie kolejnych miejsc pracy w jego otoczeniu.

Studium przypadku nr 27. Transport, w tym transport niskoemisyjny

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>
Podobszar interwencji	Transport, w tym transport niskoemisyjny
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>
Miejsce realizacji projektu	Małe miasto

Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	7,2 mln zł	Dofinansowanie	5,8 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. podlaskiego
Działanie / poddziałanie	5.4.1 Strategie niskoemisyjne z wyłączeniem BOF		
Data rozpoczęcia (rok)	2021	Data zakończenia (rok)	2023

a) Charakterystyka beneficjenta

Miasto jest położone w południowej części województwa podlaskiego, jest też siedzibą powiatu. Miasto liczy około 27 tysięcy mieszkańców. W mieście działa komunikacja miejska, zapewniająca transport w ramach 4 linii autobusowych.

b) Opis projektu

Projekt wynika z opracowanego i przyjętego Planu Gospodarki Niskoemisyjnej dla Miasta. Przedsięwzięcie obejmuje następujące zadania: (1) zakup niskoemisyjnych autobusów elektrycznych; (2) zakup stacji ładowania wraz z posadowieniem; (3) przebudowa odcinków ul. Kopernika i ul. Słowackiego; (4) nadzór inwestorski; (5) działania informacyjne i edukacyjne; (6) promocja projektu. Głównym celem projektu jest zmniejszenie emisji zanieczyszczeń do powietrza z sektora transportu na terenie miasta.

Projekt jest jak dotąd realizowany bez większych problemów, nieco opóźnione są tylko prace budowlane, co było związane z problemami z rozstrzygnięciem przetargów oraz wysokimi kwotami oczekiwanymi przez potencjalnych wykonawców. Ostatecznie jednak udało się podpisać umowę z wybranym wykonawcą.

Udało się też podpisać umowę na dostarczenie 2 elektrycznych autobusów. Zakupione autobusy to chińskie Yutong³¹ E8, które są w stanie przejechać na jednym ładowaniu nawet 350 km. W mieście będą one jeździły na najdłuższej trasie, która liczy ponad 13 km. W Polsce zostały one zakupione między innymi przez samorządy Giżycka i Ławy. Każdy z nich dysponuje 24 miejscami siedzącymi.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Projekt nie spowodował powstania nowych miejsc pracy (w trakcie realizacji) w strukturach beneficjenta (Urząd Miasta). Sprawy pozyskiwania środków unijnych i ich rozliczania załatwiane są w Referacie Inwestycji i Zamówień Publicznych (w strukturze Urzędu Miasta).

³¹ Yutong to światowy potentat w produkcji autobusów, który w ramach swoich 4 zakładów jest w stanie dziennie produkować 445 autobusów.

Specyfika projektu powoduje, że określone zдания / zamówienia realizowane są przez dostawców zewnętrznych, wyłanianych na podstawie przetargów publicznych. Naturalnie, po ich stronie mogą się pojawiać określone efekty, są one jednak bardzo trudne do zbadania.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Projekt nie prowadzi do osiągnięcia także jakościowych efektów w sferze zatrudnienia.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Ze względu na brak bezpośredniego oddziaływania projektu na zatrudnienie, trudno także mówić o jakichkolwiek efektach jakościowych.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Projekt nie ma bezpośredniego wpływu na gospodarkę i rynek pracy, może mieć natomiast taki wpływ w dłuższej perspektywie, dzięki stworzeniu (czy raczej utrwaleniu) reputacji miasta, jako dbającego o kwestie związane z ochroną środowiska i przeciwdziałaniu zmianom klimatu i ich efektom. W dłuższej perspektywie może to mieć pewne (choć zapewne ograniczone) znaczenie w ewentualnym przyciąganiu inwestorów, na przykład z krajów skandynawskich, w których kwestie związane z ekologią i ochroną klimatu są szczególnie doceniane.

3 ROZWÓJ SPRZYJAJĄCY WŁĄCZENIU

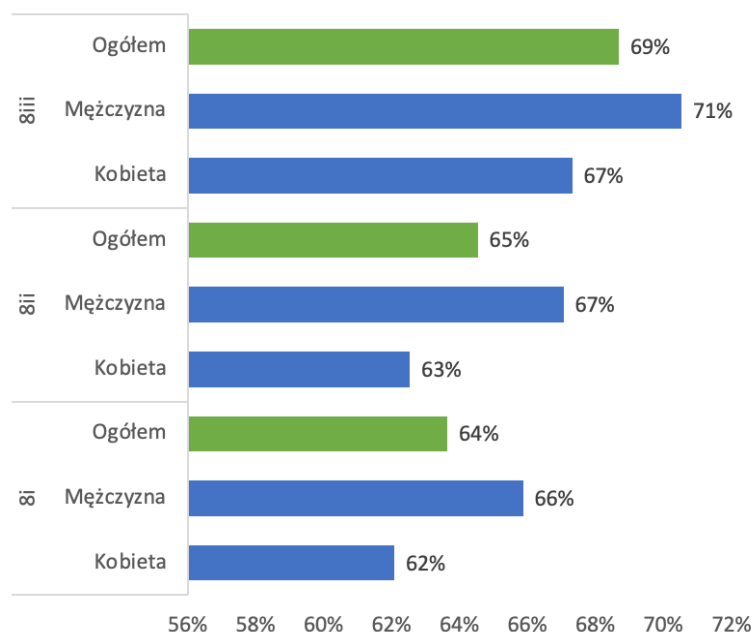
3.1 AKTYWNA POLITYKA RYNKU PRACY I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ

„Aktywna polityka rynku pracy i integracji społecznej” jest największym, pod względem finansowym, podobszarem interwencji w ramach obszaru „Rozwój sprzyjający włączeniu”. Jest też bezpośrednio zorientowany na wzrost zatrudnienia, choć interwencja zakłada przede wszystkim wsparciem osób pozostających bez pracy, a tylko w pewnym zakresie bezpośrednio tworzenie miejsc pracy. Zdecydowana większość uczestników projektów to osoby pozostające bez pracy. Dominują wśród nich osoby bezrobotne. Część uczestników jest też bierna zawodowo.

W ramach interwencji wyodrębnić można przedsięwzięcia kierowane do osób bezrobotnych, aktywnie poszukujących pracy. Działania te obejmują zwykle typowe instrumenty i usługi aktywnej polityki rynku pracy, takie jak doradztwo i pośrednictwo zawodowe, szkolenia, staże, zatrudnienie subsydiowane, dofinansowanie stworzenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Dominują projekty realizowane przez powiatowe urzędy rynku pracy. Projekty te są podzielone ze względu na wiek uczestników projektów, co jest oceniane jako mało dogodne rozwiązanie, sprzyjające fragmentaryzacji wsparcia.

Podstawowym efektem projektów jest doprowadzenie do zatrudnienia osób pozostających bez pracy. Podstawowym miernikiem efektów projektów jest sytuacja na rynku pracy uczestników projektów sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projektach. Dla całego podobszaru „Aktywna polityka rynku pracy i integracji społecznej”, **dla uczestników projektów, którzy zakończyli swój udział do końca 2020 r., wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego wyniosła 57%**, czyli znacząco powyżej średniej dla celu „Rozwój sprzyjający włączeniu” (28%). **Dla projektów realizowanych w ramach PI 8i, 8ii oraz 8iii średnia wartość wskaźnika rezultatu długoterminowego wyniosła 64%**. Największa była dla PI 8iii i wyniosła 69%. Jednak w tym priorytecie inwestycyjnym wsparcie polegało praktycznie wyłącznie na udzielaniu dotacji na rozpoczęcie jednoosobowych działalności gospodarczej. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej był średnio 5 pkt. proc. niższy dla kobiet.

Wykres 1. Odsetek uczestników projektów, którzy zakończyli udział w projektach do końca 2020 r., pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, sześć miesięcy po opuszczeniu programu, dla PI 8i, 8ii i 8iii w podziale na płeć



Źródło: MFiPR (2021), *Badanie ewaluacyjne dotyczące wyliczenia wartości wskaźników rezultatu długoterminowego w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych*; Raport cząstkowy (2022), MliR (2019) *Metaanaliza wyników badań ewaluacyjnych dotyczących oceny wsparcia z EFS – Raport końcowy*.

Ważnym instrumentem z punktu widzenia zatrudnienia uczestników, były dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Skala tych dotacji oraz trwałość utworzonych przedsiębiorstw została opisana szczegółowo w rozdziale siódmym raportu głównego. W tym miejscu warto podkreślić, że był to podstawowy instrument wspierający bezpośrednie tworzenie miejsc pracy w ramach tego podobszaru interwencji. Badania ewaluacyjne, prowadzone na poziomie regionalnym, dostarczają wiedzy na temat efektu netto stosowania tego instrumentu. Według badania zrealizowanego w województwie podkarpackim 61% osób, które otrzymały dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej deklaruje, że bez dotacji nie założyłoby działalności gospodarczej³². W podobnym badaniu, przeprowadzonym w województwie śląskim w 2020 r., 45% osób które otrzymały dotacje deklarowało, że bez wsparcia nie uruchomiłoby działalności gospodarczej³³.

Instrumentem wspierającym zakładanie nowych działalności gospodarczych są również pożyczki. Są one oferowane na poziomie krajowym dla osób do 30 roku życia oraz w RPO dla osób po 30 roku życia. Jak wynika z danych przedstawionych w rozdziale siódmym, udzielono

³² UM Województwa Podkarpackiego (2022), *Ocena wpływu RPO WP 2014-2020 na podkarpacki rynek pracy*.

³³ UM Województwa Śląskiego (2020), *Ewaluacja sposobu, w jaki wsparcie w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014- 2020 przyczyniło się do osiągnięcia celów w ramach osi priorytetowej VII Regionalny rynek pracy*.

dotychczas niewiele pożyczek. Wynika to przede wszystkim z błędów na etapie projektowania tego instrumentu, jego nadmiernego skomplikowania i określenia zbyt rygorystycznych parametrów, co zniechęcało pośredników finansowych do startowania w przetargach oraz zmniejszało zainteresowanie potencjalnych pożyczkobiorców³⁴.

Drugą grupę stanowią projekty skierowane do osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym. Uczestnicy tych projektów to zwykle osoby doświadczające szerokiego spektrum problemów, zwykle współwystępujących i wzmacniających się nawzajem, np. ubóstwa, niepełnosprawności lub choroby, niskich lub nieadekwatnych kompetencji, braku doświadczenia zawodowego, uzależnień itd. Osoby te, aby trwale poprawić swoją sytuację, potrzebują kompleksowego wsparcia, łączącego elementy integracji społecznej i zawodowej. Projekty te są realizowane najczęściej przez organizacje pozarządowe, podmioty ekonomii społecznej i jednostki samorządu terytorialnego (instytucje pomocy społecznej).

W tym podobszarze realizowane są również projekty służące wzmocnieniu ekonomii społecznej. W projektach tych główny nacisk jest położony na tworzenie miejsc pracy w nowych i istniejących przedsiębiorstwach społecznych. Dlatego też wsparcie koncentruje się na przygotowaniu osób w najtrudniejszej sytuacji do zakładania i pracy w przedsiębiorstwach społecznych. Dodatkowo projekty te oddziałują na otoczenie ekonomii społecznej, zachęcając JST i przedsiębiorców do tworzenia i współpracy z podmiotami ekonomii społecznej, wzmocniając organizacje pozarządowe i zachęcając je do ekonomizacji ich działalności. Dane na temat skali i trwałości miejsc pracy utworzonych w przedsiębiorstwach społecznych zostały przedstawione w rozdziale siódmym.

Dla obszarów aktywnej integracji (PI 9i) oraz ekonomii społecznej (9v) również jednym z kluczowych wskaźników rezultatu jest odsetek osób pracujących sześć miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie. **Średnia wartość tego wskaźnika dla osób, które zakończyły udział w projekcie do końca 2020 r. wyniosła 26%**. Przy czym były istotne różnice pomiędzy 9i, dla którego wartość wskaźnika wyniosła 25%, a wsparciem ekonomii społecznej, dla której wartość wskaźnika wyniosła 35%. Różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami nie były znaczące³⁵.

Wartość wskaźnika rezultatu dla obszaru włączenia społecznego jest istotnie niższa niż dla obszaru aktywnej polityki rynku pracy. Wynika to przede wszystkim z dużo trudniejszej sytuacji grupy docelowej w drugim z obszarów. Niewątpliwie jednak jednym z celów interwencji w tym obszarze powinno być nadal doprowadzenie do trwałego zatrudnienia –

³⁴ MFIPR (2020), Ocena ex ante instrumentów finansowych w obszarze samozatrudnienia ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

³⁵ MFIPR (2021), Badanie ewaluacyjne dotyczące wyliczenia wartości wskaźników rezultatu długoterminowego w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych; Raport cząstkowy (2022), MliR (2019) Metaanaliza wyników badań ewaluacyjnych dotyczących oceny wsparcia z EFS – Raport końcowy.

jest to bowiem jedyny sposób, aby trwale wyprowadzić te osoby z ryzyka ubóstwa i wykluczenia społecznego.

W tym podobszarze beneficjenci tworzyli stosunkowo niewiele miejsc pracy na potrzeby realizacji projektów. Jak wynika z badania ilościowego, tylko 36% beneficjentów deklaroowało, że dzięki realizacji projektów powstały miejsca pracy w ich podmiocie. Natomiast 24% beneficjentów stwierdziło, że projekt przyczynił się do utrzymania miejsc pracy w ich podmiocie. Wyniki te są spójne z wnioskami ze studiów przypadku. W PUP, które realizowały dużą część projektów w tym podobszarze, zwykle realizacja projektów nie prowadziła do zatrudniania nowych osób. Projekty były realizowane z wykorzystaniem zasobów kadrowych urzędów. W niektórych PUP wyznaczone były osoby odpowiedzialne za projekty, które w przypadku braku projektów mogłyby stracić pracę. W organizacjach pozarządowych realizujących projekty również skala zatrudniania w związku z realizacją projektów była niewielka – organizacje te starały się w pierwszej kolejności wykorzystać do realizacji projektów swoje własne zasoby.

W sumie beneficjenci w trakcie trwania projektu zatrudniali na podstawie stosunku pracy średnio 0,87 osoby, a na podstawie umów cywilno-prawnych lub B2B 0,89 osoby. Natomiast po zakończeniu realizacji projektu utworzenie miejsc pracy deklaroowało tylko 7% beneficjentów. W sumie średnio na jeden projekt powstało 1,19 miejsc pracy, które istniały nadal do końca 2021 r. Natomiast 1 mln zł wydatków kwalifikowalnych przekładał się na tworzenie 0,53 miejsc pracy, w tym 0,33 na podstawie stosunku pracy, a 0,25 w przeliczeniu na pełne etaty. W sumie więc w projektach zakończonych do końca 2021 r. powstało ok. 8 tys. miejsc pracy, a w przeliczeniu na pełne etaty 3,7 tys.

Studium przypadku nr 28. Aktywna polityka rynku pracy i integracji społecznej

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Aktywna polityka rynku pracy i integracji społecznej		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Małe miasto		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	2,7 mln zł	Dofinansowanie	2,6 mln zł
Źródło finansowania	EFS	Program operacyjny	PO WER
Działanie / poddziałanie	1.1. Wsparcie osób młodych na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe		
Data rozpoczęcia (rok)	2019	Data zakończenia (rok)	2020

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjentem projektu pozakonkursowego był Powiatowy Urząd Pracy w małym mieście powiatowym. PUP realizuje co roku projekty pozakonkursowe w ramach PO WER (skierowane do osób bez pracy do 30 roku życia) oraz w ramach RPO (skierowane do osób w wieku powyżej 30 roku życia). Sytuacja na rynku pracy w powiecie, na terenie którego działa PUP, jest znacznie trudniejsza niż przeciętnie w kraju i w województwie. W październiku 2022 r. stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie była trzy razy większa niż średnia w kraju.

b) Opis projektu

Celem projektu było zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych poniżej 30 roku życia, pozostających bez pracy. Głównym rezultatem projektu miało być podjęcie zatrudnienia przez 106 osób zarejestrowanych w PUP.

Projekt był skierowany do osób młodych, do 30 roku życia. W grupie odbiorców wsparcia znalazły się osoby długotrwale bezrobotne, osoby z niepełnosprawnościami (3).

Dla każdego z uczestników przeprowadzono analizę umiejętności, predyspozycji i problemów zawodowych. Na tej podstawie PUP realizował odpowiednio dobrane usługi i instrumenty rynku pracy.

W projekcie oferowane były standardowe instrumenty rynku pracy, takie jak prace interwencyjne, staże, dotacje na założenie działalności gospodarczej i bony na zasiedlenie. Najczęściej stosowanym instrumentem były staże. Dla wielu uczestników były one pierwszą okazją do wejścia na rynek pracy i cieszyły się dużą popularnością wśród uczestników projektu. Skutecznym instrumentem były bony na zasiedlenie – pozwalały sfinansować koszty przeprowadzki do innego miasta, w którym uczestnicy mogli podjąć pracę. Było to szczególnie istotne wobec dużych trudności na rynku pracy w powiecie. Uczestnicy najczęściej przenieśli się do większych miast: stolicy województwa lub stolic sąsiednich województw.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Efekty zatrudnieniowe projektu mogą być rozpatrywane na dwóch poziomach. Z punktu widzenia uczestników projektów efekty zatrudnieniowe polegają na pomocy w wejściu na rynek pracy osób niepracujących oraz bezpośredniego tworzenia nowych miejsc pracy przy wykorzystaniu dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Tworzenie miejsc pracy można rozpatrywać również z perspektywy beneficjenta.

W wyniku realizacji projektu pracę podjęło 157 osób, w tym 29 otrzymało dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Wśród uczestników było 62% osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym lub policealnym. Stosunkowo dużo, bo 33% było osób z wykształceniem wyższym. A tylko 4% z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym.

Wszystkie osoby, które otrzymały wsparcie były w wieku poniżej 30 lat. W tej grupie nieznacznie przeważały osoby w wieku 15-24 lata. Na utworzonych miejscach pracy pracowało łącznie 56 osób długotrwale bezrobotnych, co stanowiło 29% uczestników projektów. Natomiast tylko 3 osoby z niepełnosprawnościami podjęły pracę po zakończeniu udziału w projekcie. Żadna z osób z niepełnosprawnościami nie otrzymała dotacji na utworzenie własnej działalności gospodarczej.

Wśród osób, które otrzymały dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej, dominowali mężczyźni. Kobiety w tej grupie stanowiły tylko 17%. Natomiast wśród pozostałych osób, które podjęły pracę po zakończeniu projektu, kobiety stanowiły zdecydowaną większość (66%). Mężczyźni częściej niż kobiety otrzymywali dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, ponieważ nowe przedsiębiorstwa były najczęściej uruchamiane w sektorze budowlanym, w którym dominują mężczyźni. Kobiety najczęściej uruchamiały działalność gospodarczą w usługach lub handlu.

Bezpośrednio u beneficjenta w związku z realizacją projektu nie została zatrudniona żadna osoba. Pracownicy PUP realizowali projekt w ramach swoich zadań zawodowych. W urzędzie zatrudniona była jedna osoba, która odpowiadała za wszystkie projekty realizowane przez PUP. W przypadku braku projektów być może to stanowisko byłoby zlikwidowane. Można zatem stwierdzić, że realizacja projektu pozwoliła na utrzymanie jednego miejsca pracy.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Część osób, które podjęły pracę dzięki udziałowi w projekcie, pracuje w lokalnych firmach na stabilnych miejscach pracy. Beneficjent jednak nie monitoruje jakości miejsc pracy. Raczej pozyskuje informacje z obserwacji i kontaktów z uczestnikami.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Średni koszt doprowadzenia jednej osoby do zatrudnienia wynosił 16,8 tys. zł. Jest to wartość odpowiadająca średniej dla projektów aktywnej polityki rynku pracy. Można więc stwierdzić, że projekt był efektywny ekonomicznie.

Realizowany projekt miał pozytywny wpływ na sytuację osób młodych, pozostających bez pracy. Mógł mieć też pozytywny wpływ na lokalny rynek pracy, zwiększając podaż pracy, a także sprzyjając tworzeniu nowych miejsc pracy.

Realizacja projektu nie przyczyniła się do zmiany wydajności pracy u beneficjenta ani innych zmian jakościowych dotyczących miejsc pracy.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Projekt ma pozytywne oddziaływanie na gospodarkę i rynek pracy, choć oczywiście oddziaływanie to ma charakter lokalny. Usługi i instrumenty rynku pracy mają udowodnione pozytywne oddziaływanie na sytuację na rynku pracy. Działania te pozwalają przede wszystkim ograniczyć skalę niedopasowań na rynku pracy, a także wejść na rynek pracy osobom należącym do tzw. grup ryzyka, w tym m.in. młodzieży.

Studium przypadku nr 29. Aktywna polityka rynku pracy i integracji społecznej

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Aktywna polityka rynku pracy i integracji społecznej		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Duże miasto		
Sektor	Pozarządowy		
Wartość ogółem	5,2 mln zł	Dofinansowanie	4,4 mln zł
Źródło finansowania	EFS	Program operacyjny	RPO woj. łódzkiego
Działanie / poddziałanie	9.3 Rozwój ekonomii społecznej		
Data rozpoczęcia (rok)	2018	Data zakończenia (rok)	2020

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjentem projektu jest organizacja pozarządowa, działająca od 2004 r. Zajmuje się szeroko pojętą działalnością obywatelską i społeczną. Misją organizacji jest rozwijanie, kształtowanie i promowanie postaw obywatelskich.

Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES) jest jednym z programów działających w ramach Fundacji. Zajmuje się przede wszystkim wspieraniem trzeciego sektora i rozwijaniem przedsiębiorczości społecznej. W 2015 r. Organizacja zdobyła status ośrodka wsparcia ekonomii społecznej, nadany przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Od tego czasu organizacja regularnie przechodziła z powodzeniem kolejne audyty. Działalność OWES jest finansowana ze środków RPO.

b) Opis projektu

Celem projektu było utworzenie 72 nowych i trwałych miejsc pracy w przedsiębiorstwach społecznych w siedmiu powiatach subregionu. Docelowa liczba miejsc pracy, które powinny powstać w ramach projektu została określona w regulaminie konkursu przez IP. Większość miejsc pracy planowano utworzyć w nowych przedsiębiorstwach społecznych.

Projekt składał się z trzech komponentów:

- animacji, czyli działań skierowanych do grup inicjatywnych, samorządów, organizacji pozarządowych,
- inkubacji – czyli wsparcia tworzenia nowych przedsiębiorstw społecznych, które obejmowało wsparcie finansowe na tworzenie i utrzymanie nowych miejsc pracy oraz usługi doradcze i szkoleniowe,

- usług biznesowych – wsparcia kierowanego do istniejących przedsiębiorstw społecznych.

Projekt skierowany był przede wszystkim do osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, pozostających bez pracy, długotrwale bezrobotnych, doświadczających różnego rodzaju trudności w funkcjonowaniu na rynku pracy.

Zgodnie z założeniami projektu preferowane były osoby zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym, które skorzystały z projektów realizowanych w PI 9i, czyli z zakresu aktywnej integracji, a których ścieżka reintegracji wymaga dalszego wsparcia w PI 9v (rozwój ekonomii społecznej).

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

W projekcie wystąpiły efekty zatrudnieniowe u uczestników projektów i u beneficjenta. Stworzono 83 miejsca pracy w przedsiębiorstwach społecznych, a więc o 11 więcej niż początkowo planowano. Było to możliwe dzięki oszczędnościom w projekcie. Przy czym do zatrudnienia doprowadzono ponad 100 osób, bowiem część osób rotowała na utworzonych miejscach pracy.

Na utworzonych miejscach pracy pracowały osoby w najtrudniejszej sytuacji, którym zwykle trudno podjąć pracę na bardziej konkurencyjnym rynku pracy. Trzy czwarte pracujących miała status osoby długotrwale bezrobotnej. Ponad połowa tych osób posiadała niepełnosprawności.

24% osób, które podjęły zatrudnienie, posiadało wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne, 62% ponadgimnazjalne lub policealne, a 14% wyższe. 70% to były osoby w wieku 30-54 lata. Osoby młodsze stanowiły 19%, a osoby w wieku 55 lat i więcej stanowiły 11%.

Choć projekt był skierowany do osób w najtrudniejszej sytuacji, to w praktyce pracę na utworzonych miejscach pracy podejmowały osoby, których sytuacja nie była najtrudniejsza. Wynikało to z konieczności zrekrutowania osób, które z jednej strony będą doświadczać różnego rodzaju problemów na rynku pracy, a z drugiej będą gotowe do współprowadzenia przedsiębiorstwa społecznego.

Realizacja projektu przyczyniła się na utworzenie tylko jednego nowego miejsca pracy u beneficjenta – specjalisty ds. reintegracji. Stworzenie tego nowego stanowiska wynikało z aktualizacji standardów działania OWES, opracowanych przez MRiPS. Poza tym jednym stanowiskiem cały zespół OWES to pracownicy, którzy pracowali we wcześniejszych projektach OWES lub innych projektach organizacji. Organizacja generalnie utrzymuje się głównie z projektów i w zależności od realizowanych zadań pracownicy są przenoszeni pomiędzy poszczególnymi projektami lub zespołami. Łącznie przy projekcie na podstawie umów o pracę pracowało 8 osób, w tym niektórzy na część etatu. Po zakończeniu projektu wszystkie te osoby kontynuowały pracę w organizacji przy kolejnych projektach, przede wszystkim przy kolejnym projekcie OWES.

Osoby pracujące w projektach to przede wszystkim osoby w wieku 30-40 lat. Większość z nich zaczynała pracę bezpośrednio po studiach w projektach OWES ok. 10-12 lat temu i cały czas pracuje w organizacji. Są to zwykle osoby z wykształceniem wyższym. Poziom wynagrodzeń jest zbliżony do przeciętnego poziomu wynagrodzeń w organizacjach pozarządowych, które są raczej niskie, zbliżone do poziomu wynagrodzeń w sektorze publicznym. Niskie wynagrodzenia oferowane w projektach dla kadry stanowiły poważny problem dla utrzymania wysokiej klasy pracowników. W kolejnych projektach IP uelastyczniła podejście do wynagrodzeń.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Dla osób w najtrudniejszej sytuacji kluczowe znaczenie ma podjęcie zatrudnienia. Na miejscach pracy tworzonych w ramach dotacji zatrudniane były osoby, które ze względu na długotrwałe bezrobocie, problemy zdrowotne, niepełnosprawność czy inną trudną sytuację życiową były zagrożone wykluczeniem społecznym.

Zwykle są to prace w usługach lub związane z prostymi pracami, np. wykończeniowymi, nie wymagające wysokich kwalifikacji. Przykładowe branże to: gastronomia, usługi komunalne, usługi społeczne (asystenckie, opiekuńcze), hotelarstwo, edukacja, księgowość, rękodzieło, działalność kulturalna, niszczenie dokumentów. Duża część osób pracujących w przedsiębiorstwach społecznych otrzymuje wynagrodzenie minimalne. Na wszystkich miejscach pracy osoby były zatrudnione w pełnym wymiarze czasu pracy. Był to jeden z wymogów projektów. Widoczna jest również pewna rotacja pracowników na tworzonych miejscach pracy, co pokazuje, że osoby podejmujące pracę w przedsiębiorstwach społecznych mogą potrzebować lepszego przygotowania do podjęcia pracy. Pod koniec 2019 r. w OWES zaczęło funkcjonować stanowisko specjalisty ds. reintegracji, zatem pracownicy otrzymali dodatkowe wsparcie w zakresie planowania rozwoju zawodowego.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Średni koszt doprowadzenia jednej osoby do zatrudnienia wynosił 63 tys. zł. Jest to wartość zbliżona do średniej dla tego typu projektów. Koszt utworzenia miejsca pracy należy uznać za stosunkowo niski. Można więc stwierdzić, że projekt był efektywny ekonomicznie.

Realizowany projekt miał pozytywny wpływ na sytuację osób w najtrudniejszej sytuacji w województwie. Choć skala oddziaływania projektu była stosunkowo niewielka, to tworzone miejsca pracy są raczej stabilne i zapewniają bezpieczne zatrudnienie dla osób, którym trudno podjąć pracę w bardziej rynkowym otoczeniu. Należy podkreślić, że projekty z zakresu ekonomii społecznej sprzyjają również wzmocnieniu lokalnego kapitału społecznego oraz rozwojowi lokalnemu.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Projekt ma pozytywne oddziaływanie na gospodarkę i rynek pracy, choć oczywiście oddziaływanie to ma charakter lokalny. Dostępne badania pokazują również, że bez realizacji

projektu nie powstawałyby przedsiębiorstwa społeczne, a rozwój ekonomii społecznej byłby znacznie wolniejszy. Rozwój ekonomii społecznej przyczynia się do wzrostu szans na zatrudnienie dla osób znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji.

3.2 RÓWNOŚĆ SZANS

Priorytet inwestycyjny 8iv „Równość mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach, w tym dostęp do zatrudnienia, rozwój kariery, godzenie życia zawodowego i prywatnego oraz promowanie równości wynagrodzeń za taką samą pracę” koncentruje się na poprawie dostępu do miejsc opieki nad dziećmi do lat 3. Działania te są prowadzone przede wszystkim w regionalnych programach operacyjnych. Dodatkowe działania wspierające są realizowane w PO WER i obejmują one przede wszystkim szkolenia dla kadr JST w zakresie zakładania i prowadzenia miejsc opieki dla dzieci w wieku do lat 3.

Cele PI 8iv są bezpośrednio związane z zatrudnieniem. Upowszechnienie opieki nad dziećmi do lat 3 służy przede wszystkim poprawie sytuacji zawodowej rodziców i opiekunów dzieci, czyli ułatwieniu powrotu na rynek pracy. Jest to szczególnie istotne na obszarach doświadczających poważnych deficytów pracowników.

Grupą docelową byli przede wszystkim niepracujący opiekunowie dzieci do lat 3 oraz osoby z niepełnosprawnościami. W projektach praktycznie jedyną formą wsparcia były usługi opiekuńcze dla dzieci do lat 3. Opiekunom nie oferowano dodatkowego wsparcia aktywizacyjnego (choć były takie możliwości).

64% osób, które ukończyły udział w projektach do końca 2020 r., pracowało 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie. Była to najwyższa wartość wskaźnika rezultatu w obszarze „Rozwój sprzyjający włączeniu”. Pokazuje to, że poprawa dostępu do usług opiekuńczych dla dzieci może być bardzo skuteczną metodą poprawy sytuacji zawodowej opiekunów.

Tworzone miejsca opieki nad dziećmi do lat 3 wykazują się wysoką trwałością. W dwóch badaniach ewaluacyjnych stwierdzono, że po dwóch latach funkcjonuje 100% utworzonych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3³⁶. W innym badaniu beneficjenci bardzo wysoko oceniali prawdopodobieństwo utrzymania przez kolejnych pięć lat utworzonych miejsc opieki nad dziećmi³⁷. Wysoka trwałość projektów wynika przede wszystkim z dużego popytu na tego typu usługi.

W badaniach ewaluacyjnych dotyczących tego obszaru dotychczas nie poruszano wątku tworzenia miejsc pracy u beneficjentów. Tymczasem wyniki badania CAWI oraz studia przypadków wśród beneficjentów pokazują, że realizacja projektów miała znaczący wpływ na tworzenie miejsc pracy związanych ze świadczeniem usług opiekuńczych. W obszarze „Rozwój sprzyjający włączeniu” projekty dotyczące poprawy dostępu do usług opiekuńczych dla dzieci do lat trzech miały największe jednostkowe efekty zatrudnieniowe. Przeciętnie

³⁶ UM WKP (20219), Ewaluacja działań podejmowanych w zakresie opieki nad dziećmi do lat 3 i usług opiekuńczo-wychowawczych dla dzieci do lat 6 w ramach RPO WK-P 2014 –2020; UM WP (2019), Ocena wpływu wsparcia RPOWP 2014-2020 na edukację opiekuńczo-wychowawczą w województwie podlaskim.

³⁷ UM Województwa Podkarpackiego (2022), Ocena wpływu RPO WP 2014-2020 na podkarpacki rynek pracy.

jeden projekt przyczyniał się do utworzeni i utrzymania do końca 2021 r. 5,3 miejsc pracy, a 4,1 w przeliczeniu na pełne etaty.

Natomiast 1 milion złotych wydatków kwalifikowalnych przekładał się na utworzenie 8,1 miejsc pracy, a 5,6 w przeliczeniu na pełne etaty. Jak pokazują studia przypadku, miejsca pracy tworzone w usługach opiekuńczych są trwałe. Osoby zatrudnione na tych miejscach pracy zwykle pracują także po zakończeniu realizacji projektu, co wynika z popytu na usługi. Na tych miejscach pracy pracują zwykle kobiety w okresie aktywności zawodowej, z wykształceniem policealnym lub wyższym.

Studium przypadku nr 30. Równość szans

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Równość szans		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Średnie miasto		
Sektor	Prywatny		
Wartość ogółem	0,4 mln zł	Dofinansowanie	0,4 mln zł
Źródło finansowania	EFS	Program operacyjny	RPO woj. śląskiego
Działanie / poddziałanie	8.1. Wspieranie rozwoju warunków do godzenia życia zawodowego i prywatnego		
Data rozpoczęcia (rok)	2019	Data zakończenia (rok)	2021

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjentem było przedsiębiorstwo specjalizujące się w świadczeniu usług opiekuńczych nad dziećmi do lat 3.

b) Opis projektu

Celem głównym projektu było ułatwienie powrotu na rynek pracy 10 rodziców/opiekunów, poprzez utworzenie i utrzymanie przez okres trzech lat dziesięciu nowych miejsc opieki nad dziećmi do lat 3.

Grupa docelowa to rodzice lub opiekunowie powracający na rynek pracy po urlopie macierzyńskim/rodzicielskim, urlopie wychowawczym, bezrobotni, zatrudnieni, ale zagrożeni utratą pracy ze względu na konieczność opieki nad dzieckiem.

W projekcie wyremontowano i doposażono placówkę, a także sfinansowano koszty funkcjonowania nowej grupy oraz zajęć wspomagających rozwój dzieci.

Efektami działań było osiągnięcie wskaźników: liczba nowych miejsc opieki żłobkowej dla dzieci do 3 lat; liczba osób opiekujących się dziećmi w wieku do 3 lat objętych wsparciem; liczba osób, które powróciły na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem/ wychowaniem dziecka; które znalazły pracę lub jej poszukują po opuszczeniu programu.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Na potrzeby realizacji projektu (w trakcie jego trwania) w placówce powstały dwa nowe miejsca pracy. W projekcie był określony obligatoryjny wskaźnik utworzenia określonej liczby nowych miejsc pracy. Wszystkie miejsca pracy, które powstały w wyniku projektu, były z góry zaplanowane. Opiekunki pracowały na podstawie umów cywilnoprawnych. Miejsca pracy były utworzone na czas trwania projektu, lecz nadal istnieją po 16 miesiącach od zakończenia projektu. Utworzone miejsca pracy były trwałe, istniały łącznie powyżej 30 miesięcy.

W okresie od początku realizacji projektu nie zlikwidowano żadnego miejsca pracy w przedsiębiorstwie, w związku z tym saldo utworzonych miejsc pracy jest dodatnie.

W wyniku projektu wszyscy opiekunowie dzieci do lat 3 powrócili na rynek pracy. Było to łącznie 10 osób, w tym jeden mężczyzna i dziewięć kobiet. Przed rozpoczęciem udziału w projekcie osoby te były na urloпах macierzyńskich lub ojcowskich/wychowawczych. Dzięki projektowi szybciej mogły powrócić do pracy. Siedmiu rodziców utrzymało dotychczasowe miejsca pracy, a trzy osoby poszukiwały pracy.

Żaden z opiekunów nie był osobą długotrwale bezrobotną lub z niepełnosprawnościami.

Trzy osoby miały wykształcenie gimnazjalne; pięć ponadgimnazjalne/licealne; dwie wyższe.

Rozkład rodziców/opiekunów ze względu na wiek wyglądał następująco:

- dwie osoby – 15 - 24 lata
- cztery osoby - 25 - 29 lat
- cztery osoby - 30 - 54 lata

Beneficjent nie posiada informacji na temat stażu pracy, jakości miejsc pracy ani poziomu zarobków rodziców. W ramach projektu nie były przewidziane szkolenia. W związku z tym beneficjent nie monitorował, czy rodzice podnieśli swoje kompetencje.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Obie osoby, które podjęły pracę w związku z realizacją projektu posiadały wyższe wykształcenie. Żadna z nich nie była długotrwale bezrobotna ani nie była osobą z niepełnosprawnościami. Były to kobiety, w wieku powyżej 30 lat. Wynagrodzenia na powstałych miejscach pracy zbliżone są do średniej dla branży.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Średni koszt utworzenia jednego miejsca pracy u beneficjenta wyniósł 214 tys. zł. Jest to wartość odpowiadająca średniej dla całego podobszaru. Można więc stwierdzić, że projekt był efektywny ekonomicznie.

Realizacja projektu nie przyczyniła się do zmiany wydajności pracy w instytucji ani innych zmian jakościowych dotyczących miejsc pracy.

Realizowany projekt nie miał wpływu na sytuację zatrudnieniową ani na zwiększenie innowacyjności czy wydajności miejsc pracy. W wyniku zrealizowanego projektu nie powstały miejsca pracy w otoczeniu placówki. Projekt nie miał wpływu na niwelowanie negatywnego wpływu pandemii na zatrudnienie w żłobku.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Projekt ma pozytywne oddziaływanie na gospodarkę i rynek pracy, choć oczywiście oddziaływanie to ma charakter lokalny. Poprawa dostępu do usług opiekuńczych jest uważana za jeden z kluczowych czynników, wpływających na poziom aktywności zawodowej kobiet. Przy założeniu, że utworzone miejsca opieki nad dziećmi do lat 3 będą trwałe, należy spodziewać się, że projekt będzie pozytywnie oddziaływał również w przyszłości na aktywność zawodową opiekunów dzieci. Dobrej jakości usługi opiekuńcze dla dzieci mają też pozytywny wpływ na rozwój językowy, intelektualny i społeczny dzieci³⁸. Biorąc pod uwagę, że usługi opiekuńcze były rozwijane przede wszystkim na biedniejszych obszarach, rozwój usług opiekuńczych może pozytywnie wpływać na przyszłe losy dzieci, choć to niewątpliwie może wymagać dalszych badań.

³⁸ McCartney K. (2007), Current Research on Child Care Effects, w: Child Care – Early Childhood Education and Care, Harvard University, USA, [Link](#).

3.3 ADAPTACYJNOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTW

Priorytet Inwestycyjny 8v Przystosowanie pracowników, przedsiębiorstw i przedsiębiorców do *zmian realizowany* był realizowany zarówno w Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój jak i w regionalnych programach operacyjnych.

PI 8v obejmuje działania, które są bezpośrednio związane z rynkiem pracy, choć nie są nastawione na tworzenie miejsc pracy. Są to raczej działania mające poprawić kondycję przedsiębiorstw oraz ich pracowników, przyczyniając się do poprawy kompetencji pracowników, konkurencyjności przedsiębiorstw oraz adaptacyjności do zmian.

Interwencja w tym podobszarze obejmuje trzy kierunki:

- doradztwo i szkolenia dla MŚP,
- usługi rozwojowe dla firm,
- działania outplacementowe.

Doradztwo i szkolenia dla MŚP realizowane są na poziomie krajowym w Działaniu 2.2 PO WER, które obejmuje przede wszystkim szkolenia i doradztwo dla MMŚP, służące zwiększeniu obecności MMŚP na rynku zamówień publicznych. Interwencja przyczyniła się do podniesienia wiedzy pracowników MŚP na temat rynku zamówień publicznych, jednak to nie przełożyło się na wzrost aktywności MŚP na tym rynku. Bariery dla aktywności MŚP mają charakter strukturalny i podniesienie kompetencji w tym zakresie okazuje się działaniem koniecznym, lecz niewystarczającym³⁹.

Usługi rozwojowe dla firm są wspierane na poziomie krajowym i regionalnym. W PO WER, w Działaniu 2.3 rozwijana i utrzymywana jest ogólnopolska Baza Usług Rozwojowych (BUR). Jest to podstawowa infrastruktura, na której bazuje realizacja usług rozwojowych na poziomie regionalnym. Dodatkowo, w Działaniu 2.2, przy wsparciu partnerów społecznych, analizowane są potrzeby rozwojowe przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw.

Działania realizowane w RPO ukierunkowane są przede wszystkim na wzmocnienie adaptacyjności przedsiębiorstw. Cel ten jest realizowany w systemie popytowym, w ramach podmiotowego systemu finansowania (PSF). System ten gwarantuje przedsiębiorcy możliwość swobodnego wyboru usług rozwojowych spośród usług dostępnych w BUR. Zakłada się, że dzięki takiemu podejściu przedsiębiorca będzie mógł wybrać usługi najlepiej dopasowane do swoich potrzeb pod kątem zakresu merytorycznego, rodzaju usługi, miejsca i terminu realizacji, ilości i wartości usług. Instytucje zarządzające zobowiązane są do stosowania preferencji w poziomie dofinansowania usługi rozwojowej dla pracowników w wieku 50 lat i więcej, pracowników o niskich kwalifikacjach, przedsiębiorstw wysokiego wzrostu oraz przedsiębiorców oraz pracowników przedsiębiorstw, które uzyskały wsparcie w postaci analizy potrzeb rozwojowych lub planów rozwoju w ramach Działania 2.2 PO WER,

³⁹ Ocena gotowości polskich przedsiębiorstw do realizacji zadań publicznych, Instytut Badawczy ProPublicum sp. z o.o. sp.k., 2018.

usług kończących się nabyciem kwalifikacji wpisanych do ZSK oraz przedsiębiorstw prowadzących działalność gospodarczą na terenie miast średnich oraz miast średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze.

Ewaluacje dotyczące podmiotowego systemu finansowania koncentrują się na użyteczności tego systemu z punktu widzenia przedsiębiorstw. Trafność interwencji oceniana jest wysoko. Baza Usług Rozwojowych zbiera i standaryzuje informacje o dostępnych usługach rozwojowych, co jest istotną wartością dodaną z punktu widzenia przedsiębiorstw. Przedsiębiorcy bardzo wysoko oceniają też popytowe podejście do finansowania usług rozwojowych: przyjęte rozwiązania poprawiają dostęp do usług, a same usługi również są oceniane jako dopasowane do potrzeb przedsiębiorców⁴⁰.

Brak jest natomiast ewaluacji, które oceniałyby rzetelnie faktyczny wpływ korzystania przez przedsiębiorstwa z usług rozwojowych na kondycję przedsiębiorstw i ich konkurencyjność. Zrealizowano natomiast szereg badań ewaluacyjnych, służących pomiarowi wskaźnika rezultatu długoterminowego EFS „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy”. Wskaźnik ten szacowany jest dla osób pracujących, biorących udział w programach finansowanych z EFS i mierzy zmiany w sytuacji tych osób, np. przejście z zatrudnienia niestabilnego na stabilne, awans, zmianę pracy itd. Przeprowadzone ewaluacje pokazują, że zwykle kilkanaście procent uczestników projektów realizowanych w PI 8v poprawiło swoją sytuację na rynku pracy. W województwie małopolskim, na podstawie dwóch pomiarów, oszacowano osiągniętą wartość wskaźnika dla PI 8v na 15%⁴¹. W województwie kujawsko-pomorskim wartość wskaźnika została oszacowana na 12,5%⁴². W województwie łódzkim natomiast na 14%⁴³. Jak zatem widać, wartości wskaźnika osiągnięte w poszczególnych programach są zbliżone. Co więcej, wielkości te mogą być zbliżone do poziomu naturalnych zmian zachodzących w sytuacji osób pracujących.

Stosunkowo niska wartość wskaźnika wynikała m.in. z udziału w projektach osób znajdujących się w relatywnie dobrej sytuacji na rynku pracy, w związku z czym przestrzeń do poprawy ich sytuacji zawodowej była stosunkowo niewielka.

Kolejnym obszarem interwencji były **działania typu *outplacement***, skierowane do pracowników zagrożonych zwolnieniem oraz będących w okresie wypowiedzenia w związku

⁴⁰ Ministerstwo Inwestycji i Rozwoju, Metaanaliza wyników badań ewaluacyjnych dotyczących oceny wsparcia z EFS – RAPORT KOŃCOWY, Evalu Sp. z o.o., Warszawa.

⁴¹ Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego (2021), Ewaluacja wpływu interwencji w ramach 8 Osi Priorytetowej RPO Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020 na zatrudnienie na małopolskim rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem efektywności dotacji na zakładanie działalności gospodarczej oraz przeprowadzenie pomiaru wskaźnika rezultatu długoterminowego dla Osi 8, 9 i 10., ASM Sp. z o.o., Kutno.

⁴² Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego (2021), Moduł 1 „Pomiar wskaźnika rezultatu długoterminowego EFS liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” Ewaluacja RPO WK-P 2014-2020. Openfield Sp. z o.o., Opole.

⁴³ Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego (2019), Badanie pt. Szacowanie wskaźnika rezultatu długoterminowego EFS pn. „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w ramach RPO WŁ 2014-2020, Danae Sp. z o.o., Łódź.

z prowadzoną w przedsiębiorstwach restrukturyzacją lub reorganizacją, bądź osób zwolnionych z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy. Tego typu działania prowadzone są w części regionów. Są to działania z zakresu aktywizacji zawodowej i służą przede wszystkim wsparciu przekwalifikowania się oraz podjęcia nowej pracy. Wsparcie to było kierowane do osób pracujących (zagrożonych zwolnieniami lub w okresie wypowiedzenia) oraz niepracujących (zwolnionych z pracy). Realizowane ewaluacje dostarczają informacji na temat sytuacji obu grup.

Sytuacja osób pracujących, korzystających ze wsparcia w ramach projektów typu outplacement, jest mierzona wskaźnikiem rezultatu długoterminowego EFS „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy”. Wartość tego wskaźnika w województwie kujawsko-pomorskim osiągnęła poziom 25,8%⁴⁴, a w województwie łódzkim nawet 52%⁴⁵. Wyniki te pokazują, że interwencja kierowana do osób w trudnej sytuacji na rynku pracy przynosi lepsze efekty niż działania związane z adaptacyjnością przedsiębiorstw, choć kwestia ta wymaga niewątpliwie pogłębionych analiz.

Zmiana sytuacji osób niepracujących, objętych wsparciem, mierzona jest wskaźnikiem rezultatu długoterminowego „Liczba osób pracujących, łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek, sześć miesięcy po opuszczeniu programu”. Wskaźnik ten jest szacowany na podstawie danych ZUS dla wszystkich uczestników projektów. Wartość wskaźnika dla niepracujących uczestników projektów w PI 8v, którzy zakończyli udział w projekcie do końca 2021 r., wyniosła 53%, a zatem była wyższa niż średnia wartość dla całego obszaru „Rozwój sprzyjający włączeniu” (28%)⁴⁶

Realizacja projektów nie miała istotnego znaczenia dla tworzenia miejsc pracy u beneficjentów. W próbie badania CAWI, zrealizowanego w ramach niniejszego badania, znalazło się tylko 13 projektów realizowanych w PI 8v. Na podstawie danych z tych projektów oszacowano, że średnio w każdym projekcie powstały i zostały utrzymane do końca 2021 r. 2,4 miejsca pracy. Jeden milion wydatków kwalifikowalnych przełożył się na tworzenie 0,2 miejsca pracy u beneficjentów. Stąd też łącznie, dzięki realizacji projektów, mogło powstać u beneficjentów około 0,2 tys. miejsc pracy.

Niewielka liczba miejsc pracy tworzonych u beneficjentów w związku z realizacją projektów, wynika ze specyfiki projektów. Projekty w PI 8v, w szczególności dotyczące usług

⁴⁴ Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego (2021), Moduł 1 „Pomiar wskaźnika rezultatu długoterminowego EFS liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” Ewaluacja RPO WK-P 2014-2020. Openfield Sp. z o.o., Opole.

⁴⁵ Urząd Marszałkowski Województwa Łódzkiego (2019), Badanie pt. Szacowanie wskaźnika rezultatu długoterminowego EFS pn. „Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy sześć miesięcy po opuszczeniu programu” w ramach RPO WŁ 2014-2020, Danae Sp. z o.o., Łódź.

⁴⁶ MFIPR (2021), Badanie ewaluacyjne dotyczące wyliczenia wartości wskaźników rezultatu długoterminowego w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Inicjatywy na rzecz zatrudnienia osób młodych; Raport cząstkowy (2022), MliR (2019) Metaanaliza wyników badań ewaluacyjnych dotyczących oceny wsparcia z EFS – Raport końcowy.

rozwojowych, zajmują się przede wszystkim finansową obsługą PSF. Czyli stosunkowo duże projekty mogą być realizowane przez niewielkie zespoły. Można natomiast założyć, że interwencja mogła mieć zauważalny wpływ na zatrudnienie w firmach świadczących usługi rozwojowe oraz usługi towarzyszące, takie jak usługi hotelarskie czy gastronomiczne. Jak wynika z badania Bilans Kapitału Ludzkiego, 14% przychodów firm świadczących usługi rozwojowe finansowanych było w 2019 r. ze środków europejskich⁴⁷. Przy czym należy zaznaczyć, że usługi rozwojowe finansowane są nie tylko w PI 8v, ale również w innych podobszarach.

Studium przypadku nr 31. Adaptacyjność przedsiębiorstw

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Adaptacyjność Przedsiębiorstw		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Średnie miasto		
Sektor	Prywatny		
Wartość ogółem	6,8 mln zł	Dofinansowanie	5,1 mln zł
Źródło finansowania	EFS	Program operacyjny	RPO woj. podkarpackiego
Działanie / poddziałanie	7.5 Rozwój kompetencji pracowników sektora MŚP		
Data rozpoczęcia (rok)	2019	Data zakończenia (rok)	2022

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjent jest organizacją samorządu gospodarczego, działającą od prawie 20 lat. Misją organizacji jest wspieranie rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw oraz działanie na rzecz rozwoju gospodarczego województwa.

Organizacja ugruntowała swoją pozycję na rynku usług okołobiznesowych, współpracując z wieloma instytucjami, przedsiębiorcami, samorządami, świadcząc szeroki wachlarz usług w zakresie finansowania z funduszy unijnych, opracowania analiz gospodarczych oraz strategii biznesowych. Podmiot posiada zespół doświadczonych pracowników.

⁴⁷ Górniak J., Strzebońska J., Worek B. (2020), Rozwój Kompetencji uczenie się dorosłych i sektor rozwojowy, PARP, Warszawa.

b) Opis projektu

Celem głównym projektu było podniesienie kompetencji i kwalifikacji 166 przedsiębiorców sektora MŚP oraz ich 513 pracowników (w tym 319 kobiet).

Grupą docelową projektu były mikro (w tym os. samozatrudnione), małe i średnie przedsiębiorstwa i ich pracownicy, mające siedzibę/ oddział/ miejsce wykonywania działalności gospodarczej w jednym z subregionów województwa. Głównym rezultatem projektu było osiągnięcie, dzięki udziałowi w programie, celów rozwojowych przez 166 firm.

Projekt zakładał dofinansowanie usług rozwojowych, wynikających z diagnozy potrzeb rozwojowych wspartych przedsiębiorstw.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

W organizacji nie powstały nowe miejsca pracy na potrzeby realizacji projektu (w trakcie jego trwania). Pracownicy Izby, dotychczas pracujący w organizacji, wykonywali pracę związaną z rozliczeniem projektu i realizacją prac merytorycznych w projekcie w ramach swoich obowiązków zawodowych. Celem projektu nie było tworzenie miejsc pracy u beneficjenta ani u uczestników projektów, w związku z tym w projekcie nie były określone żadne wskaźniki dotyczące liczby miejsc pracy.

Budżet projektu nie przewidywał środków (tzw. kosztów bezpośrednich) na finansowanie kosztów osobowych związanych z realizacją projektu. Stanowiska związane z obsługą projektu były finansowane ze środków własnych wnioskodawcy. Już na etapie składania wniosku niezbędne było wskazanie potencjału organizacyjnego, finansowego oraz kadrowego (w tym doświadczenia kadry w realizacji, zarządzaniu i rozliczaniu projektów) niezbędnego do realizacji projektu.

Uczestnikami projektu było 166 przedstawicieli mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw oraz ich 513 pracowników, w tym 319 kobiet. Pracownicy wspartych firm byli zatrudnieni na umowę o pracę lub byli samozatrudnieni (166 osób). Osoby te nie były zagrożone zwolnieniem.

Wśród wspartych osób nie było osób z niepełnosprawnościami. Dominowały osoby w wieku 30 – 50 lat (ok. 70% przedsiębiorców i 40% pracowników). Pozostałe osoby były w wieku poniżej 30 roku życia. Wśród przedsiębiorców biorących udział we wsparciu 30% stanowiły osoby z wykształceniem policealnym, a 70% z wyższym. Wśród pracowników firm biorących udział we wsparciu 80% stanowiły osoby z wykształceniem policealnym, a 20% z wyższym.

Poziom zarobków oraz trwałość zatrudnienia uczestników nie były monitorowane przez Beneficjenta.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Wszyscy uczestnicy projektu podnieśli swoje kompetencje w obszarach, które wynikały z potrzeb rozwojowych firm i ich pracowników, zgodnie z celem projektu. W opinii

beneficjenta, w wyniku wsparcia zwiększyła się efektywność i wydajność przedsiębiorstw objętych wsparciem.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Zrealizowany projekt nie miał wpływu na sytuację zatrudnieniową w organizacji. Realizacja projektu nie przyczyniła się do zatrudnienia nowych osób, ale miała wpływ na poprawę wydajności pracy na istniejących już stanowiskach pracy, co było zgodne z celami projektu.

Realizacja projektu przyczyniła się do stabilności zatrudnienia u beneficjenta. Od 2019 roku rynek pracy, w związku z pandemią COVID, był trudny dla pracodawców i pracowników. Wiele firm zamknęło działalność, a pracownicy stracili pracę. W organizacji realizującej projekt, dzięki projektowi, nie było zwolnień. Można zatem stwierdzić, że projekt przyczynił się do utrzymania miejsc pracy.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy).

W organizacji realizującej projekt (u beneficjenta) projekt nie miał wpływu na sytuację zatrudnieniową ani na zwiększenie innowacyjności czy wydajności miejsc pracy. Wynikało to ze specyfiki tego typu projektów. Natomiast przyczynił się do zapewnienia stabilności zatrudnienia w instytucji.

Bez środków europejskich sytuacja zawodowa pracowników w podregionie byłaby gorsza. Dzięki wsparciu ze strony UE pracownicy mogli podnieść swoje kompetencje i lepiej dopasować je do potrzeb rynku pracy. Tego typu projekty stanowią dużą pomoc dla pracowników i dla przedsiębiorstw. Pracownicy mają możliwość uczestniczenia w specjalistycznych kursach i zdobywać uprawnienia i kwalifikacje. Stanowi to wymierną korzyść dla gospodarki i regionu.

3.4 AKTYWNE STARZENIE SIĘ

Działania w ramach Priorytetu Inwestycyjnego 8vi realizowane były zarówno w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój jak i w ramach Regionalnych Programach Operacyjnych.

Interwencja dotyczyła pośrednio rynku pracy. Celem interwencji było wydłużenie okresu aktywności zawodowej osób starszych. W tym celu realizowano programy profilaktyczne, zapobiegające chorobom najczęściej powodującym dezaktywizację zawodową. Interwencja jest próbą odpowiedzi na jedno z większych wyzwań polskiego rynku pracy, jakimi są relatywnie wysoki poziom bierności zawodowej i starzenie się społeczeństwa. W II kwartale 2022 r. 45% osób w wieku 55-64 lata było biernych zawodowo. A drugą przyczyną bierności zawodowej w tej grupie wiekowej są choroby i niepełnosprawność. Dotyczy to szczególnie mężczyzn, w przypadku których choroby i niepełnosprawność odpowiadają za 45% bierności zawodowej⁴⁸.

W PO WER w Działaniu 5.1 są rozwijane i wdrażane programy profilaktyczne w zakresie chorób negatywnie wpływających na aktywność osób w wieku aktywności zawodowej. Są to programy pilotażowe, zawierające m.in. komponent badawczy, edukacyjny oraz wspierający współpracę pomiędzy wysokospecjalistycznym ośrodkiem, lekarzami podstawowej opieki zdrowotnej oraz szpitalami ogólnymi. Grupami docelowymi projektów są osoby w wieku aktywności zawodowej, najczęściej ze zidentyfikowanych grup największego ryzyka; podmioty świadczące usługi w zakresie podstawowej opieki zdrowotnej; pracownicy podmiotów świadczących usługi w zakresie podstawowej opieki zdrowotnej.

Ewaluacja ex-post V Osi Priorytetowej PO WER ocenia interwencje w tym podobszarze jako trafną, czyli odpowiadającą na kluczowe potrzeby w zakresie ochrony zdrowia, a także skuteczną. Zdiagnozowano problemy zdrowotne u 22% uczestników projektów i 87% spośród nich podjęło leczenie. Również 38% uczestników zadeklarowało zmiany stylu życia. Barrierami dla interwencji są m.in. niechęć pacjentów do udziału w badaniach profilaktycznych czy brak ciągłości działań, tj. brak dalszej ścieżki kompleksowego „zajęcia się” pacjentem po zdiagnozowaniu u niego schorzenia⁴⁹. Na tej podstawie autorzy rekomendują kontynuację działań.

Brak jest jednak danych dotyczących wpływu interwencji realizowanej na poziomie krajowym i regionalnym na poziom aktywności zawodowej odbiorców wsparcia. W przypadku tej interwencji wpływ na poziom zatrudnienia jest pośredni, odroczony w czasie i trudno mierzalny. Zbadanie go wymaga badań na dużych próbach, z próbą kontrolną.

⁴⁸ GUS (2022), Aktywność Ekonomiczna Ludności Polski – 2 kwartał 2022, Warszawa.

⁴⁹ MZ (2021), Ewaluacja ex-post realizacji celów szczegółowych V osi priorytetowej PO WER, EU-Consult, Gdańsk.

Wpływ interwencji na tworzenie miejsc pracy u beneficjentów jest niewielki. W badaniu CAWI wielkość próby dla tego podobszaru była niewielka (tylko 14 projektów), dlatego też wyniki powinny być interpretowane ostrożnie. Przeciętnie w jednym projekcie powstało na potrzeby realizacji projektu i zostało utrzymanych do końca 2021 r. 2,4 miejsca pracy, a jedno w przeliczeniu na pełen etat. W przeliczeniu na 1 mln zł kosztów kwalifikowanych powstało 4,1 miejsc pracy. W tym na podstawie umowy o pracę – 2, a w przeliczeniu na etaty - 1,7. Łącznie szacuje się, że u beneficjentów w związku z realizacją projektów powstało i zostało utrzymanych do końca 2021 r. 0,9 tys. miejsc pracy, a w przeliczeniu na pełne etaty 0,4 tys.

Tworzone u beneficjentów miejsca pracy są głównie związane z obsługą i rozliczaniem projektów, mają więc charakter czasowy. Są to zwykle miejsca pracy wymagające wyższego wykształcenia. Można założyć, że gdyby projekty nie były realizowane, osoby te raczej by pracowały w innych miejscach na rynku pracy. Dominują osoby w przedziale wiekowym 30-54 lat; były to głównie kobiety. Osoby zatrudnione przy realizacji projektów pracowały często przy kolejnych projektach.

Studium przypadku nr 32. Aktywne starzenie się

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Aktywne starzenie się		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Duże miasto		
Sektor	Prywatny		
Wartość ogółem	1,5 mln zł	Dofinansowanie	1,5 mln zł
Źródło finansowania	EFS	Program operacyjny	RPO woj. zachodniopomorskiego
Działanie / poddziałanie	6.8 Wdrożenie kompleksowych programów zdrowotnych dotyczących chorób negatywnie wpływających na rynek pracy, ułatwiających powroty do pracy, umożliwiające wydłużenie aktywności zawodowej oraz zwiększenie zgłaszalności na badania profilaktyczne		
Data rozpoczęcia (rok)	2018	Data zakończenia (rok)	2020

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjent jest przedsiębiorstwem, które działa od prawie dwudziestu lat. Prowadzi ono diagnostykę ultrasonograficzną i endoskopową chorób przewodu pokarmowego z szerokim

wachlarzem możliwości terapeutycznych. Oferuje również diagnostykę i leczenie chorób żył z wykorzystaniem nowoczesnych metod diagnostycznych.

b) Opis projektu

Celem głównym projektu był wzrost liczby osób zgłaszających się na badania profilaktyczne raka jelita grubego z terenu 18 powiatów. Wybrano powiaty o wysokim wskaźniku zachorowalności na raka jelita grubego oraz o niskiej zgłaszalności na badania profilaktyczne, tzw. "białe plamy".

Celem projektu było zwiększenie wczesnej wykrywalności raka jelita grubego oraz polipów jelita, będących zmianami przedrakowymi. Cel ten miał być osiągnięty poprzez wykonanie 600 profilaktycznych badań kolonoskopowych u pacjentów w wieku od 55 do 64 lat. A także poprzez działania edukacyjno-informacyjne, obejmujące m.in. szkolenia dla co najmniej 120 lekarzy POZ. Szkolenia dotyczyły zachorowań na raka jelita grubego i jego profilaktyki, możliwości terapeutycznych, diagnostycznych, a także procesu przygotowania się do kolonoskopii. Zrealizowano wszystkie cele projektu.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Na potrzeby realizacji projektu (w trakcie jego trwania) w placówce medycznej powstały trzy nowe miejsca pracy: na potrzeby rozliczenia projektu i realizacji prac merytorycznych w projekcie. W projekcie nie był określony wskaźnik dotyczący utworzenia określonej liczby nowych miejsc pracy. Wszystkie miejsca pracy były z góry zaplanowane w budżecie projektu. Na wszystkich miejscach pracy pracowały osoby na podstawie umów cywilnoprawnych. Osoby te realizowały swoje działania przez okres projektu, a także po jego zakończeniu. Miejsca pracy nadal istnieją w związku z realizacją kolejnego projektu. Jednak będą one utrzymane jedynie do końca drugiego projektu. Miejsca pracy istnieją łącznie powyżej 30 miesięcy, można je zatem uznać za trwałe, choć równocześnie mają charakter czasowy. W okresie od początku realizacji projektu nie zlikwidowano w placówce żadnego miejsca pracy. W efekcie saldo utworzonych miejsc pracy jest dodatnie.

Beneficjent nie badał efektów zatrudnieniowych uczestników projektu.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Utworzone miejsca pracy wymagały wyższego wykształcenia (dwa stanowiska pracy do rozliczenia projektu oraz prowadzenia szkoleń) oraz wykształcenia ponadgimnazjalnego (stanowisko administracyjne). Żadne z utworzonych miejsc pracy w nie było w sferze działalności badawczo-rozwojowej.

Żadna z osób pracujących na utworzonych miejscach pracy nie była ani osobą z niepełnosprawnościami ani długotrwale bezrobotną. Wszystkie osoby pracujące na utworzonych stanowiskach to kobiety, w wieku 30-54 lata. Poziom wynagrodzeń dla powstałych miejsc pracy kształtuje się w okolicach średniej dla branży.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Zrealizowany projekt miał pewien wpływ na sytuację zatrudnieniową u beneficjenta. Realizacja projektu nie przyczyniła się do zmiany wydajności pracy w firmie ani innych zmian jakościowych dotyczących miejsc pracy.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy).

Specyfika działalności beneficjenta nie pozwalała na trwałe zatrudnienie innych osób niż lekarze czy pielęgniarki. Forma zatrudnienia jest czasowa, przeważnie zawierana jest umowa o dzieło na czas trwania projektu, z którego finansowane są miejsca pracy do jego obsługi. W wyniku zrealizowanego projektu nie powstały miejsca pracy w otoczeniu firmy.

3.5 INFRASTRUKTURA SPOŁECZNA I ZDROWOTNA ORAZ RÓŻNE WYMIARY (FORMY) REWITALIZACJI

Obszar „Rozwój sprzyjający włączeniu” obejmuje priorytety inwestycyjne związane z rozwojem infrastruktury w dziedzinie zdrowia i spraw społecznych (PI 9a) oraz wspieraniem rewitalizacji (PI 9b). Celem pierwszego z priorytetów (PI 9a) jest zmniejszanie nierówności w dostępie do środków i rozwiązań, dotyczących ochrony zdrowia i usług społecznych. Z kolei drugi priorytet (PI 9b) ma na celu wspieranie różnych przedsięwzięć rewitalizacyjnych, tj. zarówno rewitalizacji fizycznej, gospodarczej, jak i społecznej – na ubogich i zdegradowanych obszarach miejskich i wiejskich. Oba priorytety mieszczą się w CT9 polityki spójności, promującym włączenie społeczne oraz zwalczanie ubóstwa i dyskryminacji.

Omawiane tu priorytety inwestycyjne mają charakter narzędzi wspierających inwestycje infrastrukturalne nakierowane na zdrowie (np. budowa / przebudowa placówek ochrony zdrowia, modernizacja techniczno-sprzętowa), włączenie społeczne (budowa / przebudowa placówek usług społecznych, przedszkoli, żłobków, zapewnienie wyposażenia do świadczenia usług społecznych) i rewitalizację ubogich lub zdegradowanych obszarów (np. nadawanie nowych funkcji obszarom zdegradowanym, uwzględnienie pierwiastka społecznego – funkcji włączenia społecznego na rewitalizowanym obszarze⁵⁰).

Działania inwestycyjne realizowane w obu priorytetach są domeną regionalnych programów operacyjnych, które obejmują 83% projektów realizowanych w ramach tych priorytetów (mają one także podobny udział w ich ogólnej wartości, wynoszący blisko 80%), a w przypadku priorytetu 9a także programu krajowego (PO IŚ). Źródłem finansowania PI 9a i 9b są środki EFRR.

Jak wynika z badania ilościowego beneficjentów wsparcia polityki spójności, inwestycje w ramach obu priorytetów reprezentują wysoki potencjał w zakresie tworzenia miejsc pracy (charakterystyczna jest wysoka liczba tworzonych miejsc pracy w ramach działań objętych tymi priorytetami). Z drugiej strony są to miejsca pracy stosunkowo kosztowne. Jest to zrozumiałe, bowiem decydujące znaczenie ma tu charakter rozwijanej infrastruktury, która z zasady jest wysoce kosztochłonna (np. inwestycje budowlane, w tym specjalistyczne – np. budowa / rozbudowa szpitali, czy też tworzenie odpowiednio dostosowywanych i wyposażanych obiektów o specjalnych funkcjach, inwestycje obejmujące wysokokosztowe urządzenia i aparaturę medyczną). W obu priorytetach inwestycyjnych średnia wartość ogółem wspieranych przedsięwzięć przekracza 6,3 mln zł (średnia ta jest wyższa w inwestycjach objętych PI 9a, gdzie kształtuje się na poziomie ok. 7 mln zł wobec 5,8 mln zł w PI 9b).

Przywołane badanie wskazuje na następujące efekty zatrudnieniowe:

⁵⁰ Przykładowo (zakres interwencji rewitalizacyjnych), zob. „Wpływ działań realizowanych w ramach Osi Priorytetowej VI Rewitalizacja i potencjał endogeniczny regionu RPO WŁ 2014-2020 na zwiększenie partycypacji w kulturze, rozwój turystyki oraz tworzenie nowych miejsc pracy i ograniczenie ubóstwa”, Województwo łódzkie, 2017, str. 374-376.

- 6,3 tys. – przybliżona liczba miejsc pracy w oparciu o wszelkie formy zatrudnienia, utworzonych dzięki realizacji projektów i nadal istniejących w dniu 31.12.2021 r.,
- 3,9 tys. – (w ramach ww. wielkości) liczba miejsc pracy funkcjonujących w oparciu o umowy o pracę,
- 3,1 tys. – liczba utworzonych miejsc pracy w przeliczeniu na pełne etaty.

Wskazane powyżej efekty zatrudnieniowe, odniesione do wielkości kosztów kwalifikowanych projektów wskazują, że:

- w analizowanym podobszarze inwestycji w infrastrukturę społeczną i zdrowotną oraz w zakresie różnych form rewitalizacji powstawało ok. 1,19 miejsca pracy (w oparciu o wszelkie formy zatrudnienia) na 1 mln zł kosztów kwalifikowanych,
- ok. 0,73 miejsca pracy w oparciu o umowy o pracę na 1 mln zł kosztów kwalifikowanych,
- ok. 0,57 etatu na 1 mln zł kosztów kwalifikowanych.

Podane powyżej oszacowania, dotyczące efektów zatrudnieniowych wywoływanych przez inwestycje w infrastrukturę społeczną, zdrowotną i rewitalizację obrazują studia przypadku konkretnych projektów. Mechanizm tworzenia miejsc pracy polega tu na tym, iż często inwestycje w infrastrukturę (szczególnie społeczną) pociągają za sobą (na etapie eksploatacji przedmiotu inwestycji – np. uruchomienia domu opieki społecznej, eksploatacji rozbudowanego obiektu sanatoryjnego) konieczność organizacji nowych miejsc pracy, aby obiekty tego typu (nowe lub zmodernizowane) mogły funkcjonować, w pełnym, zaplanowanym dla nich zakresie.

Z kolei, jeśli chodzi o efekty działań rewitalizacyjnych, to najczęściej (w sferze wywoływanego rezultatu) wiązane są one z przyciągnięciem na zrewitalizowany obszar przedsiębiorców, co zwykle również skutkuje pojawieniem się dodatkowego zatrudnienia. Powstające tu miejsca pracy można traktować jako długotrwałe (wysoka trwałość tworzonych miejsc pracy), bowiem taki jest charakter realizowanych inwestycji rewitalizowanych (funkcjonowanie przebudowanego ośrodka zdrowia, czy też uruchomionego żłobka ma co do zasady charakter ciągły), jak i inwestycji na obszarze zrewitalizowanym, dokonywanych przez samych przedsiębiorców.

Poniżej zaprezentowano studia przypadku obrazujące mechanizmy oddziaływania udzielanego wsparcia oraz jego wpływu na tworzenie miejsc pracy w podobszarze „Infrastruktura społeczna i zdrowotna oraz różne wymiary / formy rewitalizacji”.

Studium przypadku nr 33. Infrastruktura społeczna

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Infrastruktura społeczna		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Duże miasto		
Sektor	Prywatny		
Wartość ogółem	3,0 mln zł	Dofinansowanie	2,5 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. śląskiego
Działanie / poddziałanie	10.2.1. Rozwój mieszkalnictwa socjalnego, wspomaganego i chronionego oraz infrastruktury usług społecznych – ZIT		
Data rozpoczęcia (rok)	2016	Data zakończenia (rok)	2021

a) Charakterystyka beneficjenta

Stowarzyszenie – beneficjent projektu – to organizacja społeczna działająca od 16 lat, zrzeszająca osoby chore na stwardnienie rozsiane, ich rodziny i przyjaciół, zamieszkujących województwo śląskie. Misją Stowarzyszenia jest poprawa jakości życia osób ze stwardnieniem rozsianym i zapewnienie im dostępu do leczenia i rehabilitacji. Główne działania organizacji koncentrują się na integracji, leczeniu, rehabilitacji i aktywizacji chorych na SM. Stowarzyszenie realizuje również działania przełamujące bariery w myśleniu na temat stwardnienia rozsianego, zarówno wśród osób nim dotkniętych, jak i w społeczeństwie.

b) Opis projektu

Przedmiotem projektu było utworzenie Centrum Usług Społecznościowych dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, związanym z niepełnosprawnością wynikającą ze schorzenia, jakim jest stwardnienie rozsiane i ich rodzin – w budynku będącym własnością Stowarzyszenia. Zakres prac objął roboty budowlane związane z dostosowaniem istniejącej infrastruktury do potrzeb chorych na SM: wykonano kompleksową modernizację budynku i remont pomieszczeń, zmodernizowano klatki schodowe, wykonano instalację elektryczną, wodną, kanalizacyjną, zamontowano system sygnalizacji pożarowej, w budynku zainstalowane zostały również 2 windy dostosowane dla osób z niepełnosprawnościami, zakupiono także sprzęt rehabilitacyjny. W ramach projektu stworzono także 20 pokoi pobytowych (miejsca krótkookresowego dziennego i całonocnego pobytu) oraz 4 mieszkania wspomagane. Projekt miał charakter uzupełniający i powiązany z innymi działaniami podejmowanymi przez Stowarzyszenie w ramach projektów finansowanych ze

środków EFS, dedykowanych osobom chorym na SM. Odbiorcy wsparcia uczestniczą w programie wzmacniającym integrację społeczno-zawodową, otrzymują wsparcie w postaci skoordynowanej opieki domowej, całodobowego miejsca opieki wytchnieniowej i usług rehabilitacji, mają dostęp do diagnostyki, specjalistycznych konsultacji lekarskich, terapii, rehabilitacji, mogą korzystać z dziennej opieki medycznej oraz wypożyczalni sprzętu niezbędnego w SM, świadczone są im również usługi asystenckie w mieszkaniach wspomaganych.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Choć efekty w postaci nowoutworzonych miejsc pracy powstały głównie w wyniku realizacji projektów finansowanych w ramach EFS (celem których było świadczenie na rzecz osób chorych na SM kompleksowego wsparcia w postaci usług medycznych, rehabilitacyjnych, opiekuńczych i bytowych), to jednak nie należy rozpatrywać wzrostu zatrudnienia w organizacji w oderwaniu od podejmowanych działań inwestycyjnych wzmacniających infrastrukturę Stowarzyszenia. Były to bowiem projekty wzajemnie się uzupełniające i powiązane ze sobą, trudno sobie bowiem wyobrazić świadczenie usług chorym na SM bez niezbędnej do tego celu infrastruktury.

W toku działań projektowych zatrudnienie u beneficjenta znacząco wzrosło. Przed realizacją projektów finansowanych w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego, Stowarzyszenie zatrudniało na umowę o pracę lub umowę zlecenie 7 osób, a część osób związanych z organizacją pracowała jako wolontariusze. Obecnie w Stowarzyszeniu w różnej formie zatrudnionych jest ponad 20 osób. Zdecydowanie więc, realizacja projektów unijnych miała znaczące oddziaływanie w sferze tworzenia nowych miejsc pracy w instytucji beneficjenta.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Stowarzyszenie zatrudnia opiekunów / asystentów, pielęgniarki, lekarzy: internistów, neurologów, psychologów, neuropsychologów, neurologopedów, dietetyków, a także osoby do obsługi projektów, personel wspomagający: osoby sprzątające, kierowców, portierów. Aby unaocznić skalę zmian wywołanych realizacją projektów finansowanych ze środków UE w sferze zatrudnienia, nadmienić należy, że:

- obecnie w organizacji na etatach zatrudnione są 3 osoby wykonujące prace sprzątające, gdy wcześniej była jedna osoba zatrudniona na 0,5 etatu,
- na umowy zlecenie zatrudnionych jest obecnie 4 portierów,
- przed realizacją projektów organizacja angażowała jednego psychologa, obecnie usługi świadczy 5 osób,
- stowarzyszenie „w czasach przedprojektowych” zatrudniało jednego logopedę, teraz pracuje w nim 3 specjalistów,

- obecnie w organizacji zatrudnionych jest 7 opiekunów – asystentów (zarówno w oparciu o umowę zlecenie, jak i umowę o pracę), wcześniej te usługi świadczone były przez jedną osobę,
- 6 pielęgniarek świadczy usługi w ramach umowy zlecenia,
- zatrudniono 2 kierowców (na etacie),
- w księgowości zatrudniona była jedna osoba, obecnie pracę świadczą 2 osoby,
- w biurze projektów w Stowarzyszeniu na etatach zatrudnione są 3 osoby,
- w uruchomionej wypożyczalni sprzętu rehabilitacyjnego zatrudniony do jej obsługi jest 1 pracownik,
- w ramach realizowanych projektów swoje usługi świadczy 2 neurologów, 1 internista i 1 dietetyk – na zasadzie umowy o współpracy,
- przed realizacją projektów Stowarzyszenie zatrudniało dwóch 2 rehabilitantów, obecnie zajęcia rehabilitacyjne prowadzone są przez 7 specjalistów, dzięki zleceniu tego zadania podmiotowi zewnętrznemu, który wygrał zorganizowany przetarg.

Jeśli chodzi o poziom zatrudnienia, to w przypadku personelu medycznego oczywistym jest wymóg wyższego wykształcenia, podobnie rzecz ma się w przypadku psychologów. Trzech asystentów, jeden z kierowców oraz dwóch portierów, ma wykształcenie wyższe licencjackie, pozostali asystenci, drugi z kierowców i portierzy – wykształcenie niższe. Wśród zatrudnionych znajdują się dwie osoby z niepełnosprawnościami oraz 4 długotrwale bezrobotne. Wśród zaangażowanych w pracę na rzecz Stowarzyszenia przeważają kobiety (80%). Większość zatrudnionych na miejscach pracy utworzonych bezpośrednio w instytucji beneficjenta jest w wieku 30-54 lata. Część miejsc pracy, które powstały w wyniku zrealizowanych projektów bezpośrednio w instytucji beneficjenta nie była planowana, lecz powstała w wyniku zwiększonego zainteresowania ofertą skierowaną do chorych i ich rodzin, co spowodowało konieczność zatrudnienia nowych pracowników i podwykonawców usług.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Skuteczność i efektywność realizowanych przez Stowarzyszenie projektów w sferze zatrudnienia należy ocenić wysoko. Dzięki nim możliwe stało się objęcie wsparciem większej liczby potrzebujących, co z kolei spowodowało konieczność zatrudnienia i nawiązania współpracy z większą liczbą specjalistów. W trakcie trwania projektów utworzono łącznie 20 miejsc pracy, które pozwoliły na sprofesjonalizowanie działalności Stowarzyszenia i zaoferowanie osobom chorym na SM i ich rodzinom wsparcia kompleksowego. Wpływ na wzrost zatrudnienia miały nie tylko projekty miękkie, ale także projekt o charakterze inwestycyjnym, bez realizacji którego część usług nie mogłyby być oferowana w takim zakresie – mowa tu głównie o możliwości korzystania z pokoi pobytowych, mieszkań wspomaganych, korzystania ze sprzętu rehabilitacyjnego, bardzo istotnego w utrzymaniu dobrostanu chorych. Projekty finansowane z RPO WSL miały istotny wpływ na wydajność pracy organizacji i jej efektywność – pozwoliły objąć wsparciem znacząco większą liczbę chorych oraz wymagały zatrudnienia pracowników o niezbędnych kwalifikacjach.

Z kolei działania inwestycyjne, obejmujące modernizację, remonty i dostosowanie infrastruktury do potrzeb chorych na SM pozwoliły na poprawę warunków świadczenia usług.

Nowe miejsca pracy charakteryzują się wysoką trwałością – są sukcesywnie tworzone od 2016 roku i mają szansę być utrzymywane w kolejnych latach. Stowarzyszenie planuje zwiększenie zatrudnienia w związku ze wzrastającą liczbą chorych na SM i koniecznością objęcia ich profesjonalną i kompleksową pomocą. Zagrożeniem dla utrzymania stworzonych miejsc może być jedynie sytuacja, gdy pojawią się problemy w ubieganiu się o środki zewnętrzne, a środki własne Stowarzyszenia nie będą wystarczające do utrzymania tak szerokiej oferty wsparcia. Realizacja usług opierać się będzie głównie o kontrakty z NFZ, niewykluczone jest także wprowadzenie odpłatności za część usług.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Rola projektów europejskich w kształtowaniu poziomu zatrudnienia i rozszerzeniu oferty organizacji była kluczowa – Stowarzyszenie prowadziło wcześniej działalność głównie przy wsparciu wolontariuszy, z oczywistych przyczyn w znacząco mniejszej skali. Realizowane przez organizację projekty dedykowane osobom chorym na SM i ich rodzinom, nie oddziałują w znaczący sposób na rynek pracy czy otoczenie gospodarcze, niemniej jednak dzięki ich realizacji część branży medycznej może świadczyć na rzecz Stowarzyszenia swoje usługi bowiem część zadań związana z rehabilitacją i opieką leczniczą zlecana jest zewnętrznym wykonawcom. Wspomnieć tu należy również o działalności Stowarzyszenia w obszarze związanym z aktywizacją społeczno-zawodową osób chorych na SM – w ramach dwóch edycji projektów „Sami Możemy” organizowane były warsztaty z doradcami zawodowymi, kursy, staże, szkolenia, dające możliwość zdobycia nowych kompetencji i kwalifikacji odbiorcom wsparcia. Można z pewnym prawdopodobieństwem założyć, że część uczestników projektów dzięki zdobytym umiejętnościom powróciła na rynek pracy. Z uwagi na szeroki zakres prac adaptacyjnych i modernizacyjnych związanych z przystosowaniem budynku Stowarzyszenia na cele Centrum Usług Społecznościowych niewykluczone, że efekty zatrudnieniowe mogły wystąpić także u generalnego wykonawcy robót.

Studium przypadku nr 34. Infrastruktura społeczna

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Infrastruktura społeczna		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Gmina wiejska		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	3,3 mln zł	Dofinansowanie	2,3 mln zł

Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. podkarpackiego
Działanie / poddziałanie	6.2.2 Infrastruktura pomocy społecznej		
Data rozpoczęcia (rok)	2016	Data zakończenia (rok)	2018

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjentem projektu jest niewielka gmina wiejska położona w południowo wschodniej Polsce, w województwie podkarpackim, od wschodu granicząca z Ukrainą. Jej powierzchnia wynosi 203 km² – zalicza się do jednej z większych w województwie. Liczba mieszkańców gminy kształtuje się na poziomie ok 9 tys. mieszkańców. Prowadzona na terenie gminy działalność nastawiona jest głównie na rolnictwo i turystykę.

b) Opis projektu

Projekt polegał na rozbudowie i częściowej przebudowie budynku byłej szkoły podstawowej na potrzeby utworzenia domu pomocy społecznej dla osób przewlekle psychicznie chorych, głównie ze schizofrenią i depresją. Prace budowlane objęły kompleksową przebudowę istniejącego budynku wraz z rozbudową o nową część, w tym wykonanie nowych instalacji, systemu wewnętrznego i zewnętrznego monitoringu, termomodernizacji oraz dostosowanie obiektu do potrzeb osób z niepełnosprawnościami. W ramach inwestycji uporządkowano i zagospodarowano otoczenie budynku (mała architektura, parking, drogi wewnętrzne).

Utworzony w ramach projektu dom pomocy społecznej (DPS) funkcjonuje od 2018 r. Został on zaprojektowany jako placówka kameralna, o wysokim standardzie, przeznaczona dla niewielkiej liczby osób. Obiekt cieszy się dużym powodzeniem, pierwotnie zakładano, że korzystać z niego będzie 15 osób, ostatecznie przebywa w nim 28 mieszkańców, którzy dzięki realizacji projektu mają stworzone godne warunki życia, a dodatkowo mogą przebywać w bliskości swoich rodzin (do czasu oddania obiektu do użytkowania potrzebujący kierowani byli do placówek zlokalizowanych na terenie całej Polski).

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

W czasie trwania projektu nie utworzono miejsc pracy w instytucji beneficjenta, natomiast po oddaniu obiektu do użytkowania wystąpił istotny efekt zatrudnieniowy, związany z uruchomieniem i utrzymaniem w ruchu obiektu. W projekcie zaplanowano utworzenie 5 etatów do opieki nad 15 mieszkańcami, ale w związku z dużym zapotrzebowaniem na korzystanie z usług i pobyt w DPS, beneficjent zwiększył zatrudnienie. Stała obsada kadrowa wynosi 22 osoby (etaty). Dodatkowo 10 osób zatrudnionych zostało na umowę zlecenie.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Personel zaangażowany do zarządzania instytucją i zapewnienia opieki nad jego mieszkańcami obejmuje kadrę zarządzającą, personel medyczny (pielęgniarki, rehabilitanta, lekarza, pracownika socjalnego) oraz opiekunów pensjonariuszy. W przypadku około połowy etatów wymagane są kwalifikacje na poziomie wyższym; w przypadku opiekunów na poziomie średnim. Wszystkie miejsca pracy mają charakter trwały (poza nimi, odpowiednio do potrzeb, zatrudnia się pracowników na umowy krótkookresowe – w sumie ok. 10 osób rocznie). ³/₄ spośród zatrudnionych stanowią kobiety – taka jest specyfika branży: zawody związane z opieką nad osobami chorymi, niesamodzielnymi i wymagającymi wsparcia są wysoce sfeminizowane – dotyczy to pielęgniarek, opiekunów, pokojowych. Wiek zatrudnionych mieści się w przedziale 30 - 54 lata. Wynagrodzenie personelu medycznego i zarządzającego kształtuje się w okolicach średniej krajowej, natomiast pokojowych i opiekunów – na poziomie najniższej krajowej.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Projekt realizowany był zasobami własnymi gminy w zakresie związanym z jego obsługą i rozliczaniem, natomiast działania inwestycyjne realizował główny wykonawca robót. Projekt miał jednak wpływ na powstanie nowych miejsc pracy już po jego zakończeniu, w związku z tym, że zapewnienie funkcjonowania DPS nie byłoby możliwe w oparciu o dotychczasowe kadry gminnych służb społecznych. Konieczne było zatrudnienie nowego personelu. Skuteczność i efektywność projektu w sferze zatrudnienia można ocenić pozytywnie z uwagi na wysoką trwałość powstałych nowych miejsc pracy.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Domu Pomocy Społecznej w jest nową placówką na mapie gminy, w której zatrudnienie znalazły 22 osoby, a 10 kolejnych zatrudnianych jest na umowy zlecenie, ma on więc określony wpływ na wzrost zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Przedstawiciel beneficjenta wyraził przypuszczenie, że poza miejscami pracy stworzonymi w placówce, zatrudnienie mogło zwiększyć się w firmie cateringowej dostarczającej posiłki mieszkańcom DSP, a dodatkowo, w przypadku opisywanego projektu, mogły wystąpić efekty zatrudnieniowe także u generalnego wykonawcy projektu - w przypadku projektów inwestycyjnych o szerokim zakresie i dużej wartości takie domniemanie wydaje się być uzasadnione, z uwagi na specyfikę branży remontowo-budowlanej.

Studium przypadku nr 35. Rewitalizacja

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Rewitalizacja		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Małe miasto		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	2,2 mln zł	Dofinansowanie	1,9 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. zachodniopomorskiego
Działanie / poddziałanie	9.3 Wspieranie rewitalizacji w sferze fizycznej, gospodarczej i społecznej ubogich społeczności i obszarów miejskich i wiejskich		
Data rozpoczęcia (rok)	2021	Data zakończenia (rok)	2021

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjentem projektu jest gmina miejsko-wiejska, położona w północno-wschodniej części województwa zachodniopomorskiego. Miasto, w którym zrealizowano projekt zlokalizowane jest u skrzyżowania drogi krajowej i wojewódzkiej. Położenie w pobliżu głównych dróg oraz układ rzeczny stanowią podstawową determinantę rozwoju Miasta od czasów jego założenia (prawa miejskie nadane w 1385 r.) aż po dzień dzisiejszy. Obecnie w gminie zamieszkuje ok. 5,6 tys. mieszkańców (ponad 3 tys. w Mieście, ok. 54%).

Profil gospodarczy gminy określić można jako usługowo-rolniczo-przemysłowy. W gminie zarejestrowanych jest ponad 760 podmiotów gospodarczych, a wśród nich, obok podmiotów rodzimych, także firmy z kapitałem zagranicznym. Do największych pracodawców należą przede wszystkim przedsiębiorstwa z sektora przemysłu spożywczego.

Jednym z kluczowych problemów gminy jest postępujący proces koncentracji niekorzystnych zjawisk demograficznych, w tym przede wszystkim proces depopulacji, jak również zwiększająca się liczba mieszkańców w wieku poprodukcyjnym. Ponadto, gmina pozostaje obciążona problemami dawnych obszarów popegeerowskich (taki miała charakter przed okresem transformacji ustrojowej w Polsce). Główne z nich to wciąż odczuwana wysoka stopa bezrobocia (9,5%), w tym długotrwałego (ponad 60% bezrobotnych to osoby długotrwale bezrobotne), niska aktywność mieszkańców, słabo rozwinięta przedsiębiorczość, brak infrastruktury, niska jakość życia na obszarach wiejskich.

Działania rozwojowe, w części dotyczącej procesów rewitalizacyjnych, realizowane są w Mieście w oparciu o przyjęty w 2017 r. (i zaktualizowany w 2018 r. – rozszerzenie obszaru rewitalizacji poza obszary miejskie) Lokalny Program Rewitalizacji (LPR), określający zadania w zakresie rozwoju obszaru rewitalizacji w sferze społecznej, gospodarczej, środowiskowej i infrastrukturalnej w celu podniesienia jakości życia mieszkańców. W LPR uwzględniono 27 projektów o łącznej wartości 121,7 mln zł. Wśród nich znalazł się projekt „Restauracji zabytkowego parku [w Mieście]”.

Na realizację projektu pozyskano dofinansowanie ze środków unijnych w ramach działania 9.3 „Wspieranie rewitalizacji w sferze fizycznej, gospodarczej i społecznej ubogich społeczności i obszarów miejskich i wiejskich”, z Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Zachodniopomorskiego na lata 2014-2020.

b) Opis projektu

Zrewitalizowany obiekt miejski to zabytkowy park o znaczących walorach estetycznych i historycznych. W momencie podjęcia decyzji o rewitalizacji, podstawowa infrastruktura parku (alejki, oświetlenie, elementy małej architektury) była przestarzała i w bardzo dużym stopniu zużyta. Z uwagi na stopień zużycia park był miejscem mało uczęszczany, pomimo lokalizacji w historycznym centrum Miasta. W związku z tą sytuacją jako główne cele przedsięwzięcia rewitalizacyjnego określono:

- przywrócenie walorów parku dla społeczności,
- ożywienie społeczne zdegradowanych obszarów Miasta,
- odtworzenie dla mieszkańców miejsca do spędzania wolnego czasu oraz budowę monitoringu w celu poprawy bezpieczeństwa w tej części Miasta.

Przedmiot zrealizowanej inwestycji obejmował restaurację parku, w tym: roboty budowlane, zakup elementów stałego wyposażenia (m.in. zakup i montaż wyposażenia placu zabaw), budowę obiektu inżynierskiego tj. stalowo-betonowej, łukowej i podświetlanej kładki dla pieszych nad rzeką, instalację latarni, monitoringu wizyjnego CCTV, tablicy pamiątkowej.

W ramach inwestycji wykonano również nasadzenia uzupełniające zielenią, stosownie do nowych rozwiązań zagospodarowania terenu.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Wynikające ze zrealizowanego projektu efekty ilościowe w sferze zatrudnienia są umiarkowane. Projekt nie wpłynął na wielkość zatrudnienia w strukturach beneficjenta (Urzędu Miejskiego). W Urzędzie sprawy związane z pozyskiwaniem i rozliczaniem wsparcia ze środków unijnych leżą w gestii Wydziału promocji i rozwoju gospodarczego, który (zależnie od przedmiotu przedsięwzięcia) współpracuje ze Skarbnikiem i właściwymi wydziałami merytorycznymi. Obsada osobowa Wydziału jest wystarczająca do obsługi projektów realizowanych z udziałem wsparcia zewnętrznego.

Efekty ilościowe dotyczące zatrudnienia wystąpiły natomiast jako bezpośredni skutek realizacji inwestycji. Zgodnie z założeniami utworzono 2 nowe miejsca pracy (2 etaty), obejmujące zadania związane z eksploatacją przestrzeni parkowej, dotyczące utrzymania infrastruktury parku, utrzymania czystości oraz konserwacji i pielęgnacji zieleni. Miejsca pracy utworzono w ramach miejscowego Zakładu Gospodarki Komunalnej. Obecnie, oba miejsca pracy są utrzymywane (zajmują je osoby zamieszkałe nieopodal parku). Miejsca pracy mają charakter trwały, przy czym wymagają one kwalifikacji na poziomie zawodowym lub niższym (wynagrodzenie zbliżone do wysokości płacy minimalnej).

W toku realizacji projektu wystąpił również krótkookresowy efekt zatrudnieniowy. Wykonawca prac rewitalizacyjnych zatrudnił na czas realizacji projektu (na około rok) dwie osoby, łącznie 1 etat. Stanowiska te zajmowali zatrudnieni krótkookresowo specjaliści w zakresie projektowania i utrzymania terenów zielonych.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Niniejsze studium stanowi przykład projektu inwestycyjnego, realizowanego jako projekt rewitalizacyjny przestrzeni miejskiej. Charakter tego projektu sprawił, iż jego główne cele nie były skoncentrowane na zwiększeniu zatrudnienia (cel główny projektu dotyczył podniesienia jakości życia w Mieście, z naciskiem na funkcję rekreacyjną)⁵¹. W związku z tym, trudno jest tu mówić o jakościowych efektach zatrudnienia (stworzone miejsca pracy trudno jest uznać za charakteryzujące się wysoką jakością – pomijając ich długotrwały charakter).

Należy dodać, iż na etapie projektowania niniejszego przedsięwzięcia założono również, że rewitalizacja parku umożliwi prowadzenie lekcji poznawczych realizowanych dla młodzieży przy udziale miejskiego muzeum oraz organizację gier terenowych i zabaw na terenie parku. Działania w tym zakresie podjęto w 2022 r. z zamiarem ich długookresowej kontynuacji (nie wymagały one jednak utworzenia dodatkowych miejsc pracy – czy to w miejskim muzeum, czy to w miejskich placówkach edukacyjnych).

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Z punktu widzenia celów LPR, projekt należy oceniać jako przedsięwzięcie zrealizowane skutecznie, jednak przy trudnej do oceny efektywności zatrudnieniowej (z uwagi na społeczne cele projektu i takie też jego oddziaływanie).

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

W Mieście uznaje się, iż szczególnie ważnym rezultatem rewitalizacji parku jest powstanie obszaru, który w jakiś sposób integruje społeczność lokalną (głównie poprzez odtworzenie funkcji rekreacyjnej parku). Ponadto, podkreśla się, że projekt doprowadził do ożywienia,

⁵¹ Założono, że realizacja projektu przyczyni się do: polepszenia warunków życia mieszkańców, poprawy estetyki miejskiej, ożywienia części przestrzeni miejskiej, odtworzenia starego układu centrum miasta oraz poprawy bezpieczeństwa w obszarze rewitalizacji.

dotąd słabo odwiedzanej (omijanej) części Miasta. Ożywienie powoduje określone efekty w sferze gospodarczej, jednak raczej w małej skali (dominują efekty społeczne, związane z jakością życia i podwyższonym standardem przestrzeni miejskiej). Przykładem pozytywnego wpływu rewitalizacji parku na lokalną gospodarkę było pojawienie się na jego obrzeżach sezonowych punktów gastronomicznych (w sezonie letnim 2022 r.).

Podsumowując, trzeba również dodać, że przedsięwzięcie rewitalizacji parku miejskiego jest w sposób przemyślany skorelowane z innymi działaniami, w szczególności dotyczącymi rewitalizacji obszaru Starego Miasta (np. zagospodarowanie terenów zielonych oraz budowa ciągu pieszego wzdłuż kanału i rzeki w Mieście wraz z małą infrastrukturą). Kompleksowość rewitalizacji oraz powiązanie wzajemnego oddziaływania różnych przedsięwzięć stwarza dodatkowe szanse na pojawienie się efektów gospodarczych, z dużym prawdopodobieństwem przyczyniających się do wzrostu zatrudnienia.

Studium przypadku nr 36. Rewitalizacja

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Rewitalizacja		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Małe miasto		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	88,2 mln zł	Dofinansowanie	41,4 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. łódzkiego
Działanie / poddziałanie	6.3.2 Rewitalizacja i rozwój potencjału społeczno-gospodarczego		
Data rozpoczęcia (rok)	2016	Data zakończenia (rok)	2022

a) Charakterystyka beneficjenta

Miasto będące siedzibą gminy miejsko-wiejskiej i powiatu, zlokalizowane jest w Polsce Centralnej, w województwie łódzkim. Gminę zamieszkuje 16 tysięcy osób, z czego 8 tysięcy to mieszkańcy Miasta.

Miasto położone jest na terenach bogatych w złoża wód termalnych i to właśnie gorące źródła są motorem napędowym całej Gminy. Eksploatację zasobów wód geotermalnych rozpoczęto w 2010 r. kiedy to wykonany został pierwszy odwiert. Powstanie odwiertu i uzyskanie koncesji na eksploatację wód pozwoliły zrealizować szereg inwestycji, które były i są wspierane środkami zewnętrznymi. W Mieście powstała wymiennikownia geotermalna, a następnie geotermalna sieć ciepła – realizacja tych przedsięwzięć zaowocowała szeregiem

kolejnych inwestycji w odnawialne źródła energii. Obecnie z geotermalnego źródła korzysta około 6 tys. osób, co stanowi 75% ludności Miasta. Poza zagospodarowaniem gorących źródeł w ciepłownictwie Miasto wykorzystuje je w wodolecznictwie i rekreacji – przejawem tego jest zrealizowana inwestycja strategiczna – rewitalizacja kompleksu geotermalnego (Centrum Wodolecznictwa i Rekreacji).

Rewitalizacja kompleksu geotermalnego to kontynuacja szeregu innych działań gminnych, podnoszących jakość życia tutejszej społeczności. W ostatnich latach zrealizowano jeszcze inne projekty, np. zrewitalizowano pałac i centrum Miasta. Wybudowane zostało Centrum Turystyki i Rekreacji. Nieopodal kompleksu geotermalnego zlokalizowane jest Poddębickie Centrum Zdrowia, a w bezpośrednim sąsiedztwie także Ogród Zmysłów z Domem Pracy Twórczej i Pijalnią Wód Termalnych. W planach Gminy jest również wykorzystywanie leczniczych borowin, które występują na jej terenie.

Szczególne zasoby gminy, jak i działania władz samorządu terytorialnego wpływają pozytywnie na rozwój ruchu turystyczno-rekreacyjnego. Rozwija się baza noclegowa i gastronomiczna. Warto dodać, że atrakcją na skalę krajową jest zlokalizowane na terenie Gminy Zoo Safari, odwiedzane przez rzesze turystów.

b) Opis projektu

Przedmiotem projektu była rewitalizacja dawnego obiektu sportowego w Mieście (zrewitalizowany obiekt uruchomiono w lipcu 2022 r.). Przedsięwzięcie to było jednym z projektów uwzględnionych w Programie Rewitalizacji Gminy na lata 2016-2023. Jako takie, wpisywało się we wszystkie cele strategiczne programu i wiele określonych w nim tzw. kierunków działań (np. rozwój funkcji rekreacyjnych na bazie zasobów naturalnych, rozwój usług leczniczo-rehabilitacyjnych opartych o źródła geotermalne, rozwój przedsiębiorczości, modernizacja bazy sportowej dla młodzieży, poprawa estetyki i funkcjonalności obszaru rewitalizacji).

Celem głównym przedsięwzięcia było przywrócenie obiektowi sportowemu pełnionej wcześniej funkcji rekreacyjnej, jak również nadanie mu nowej funkcji – rehabilitacyjnej (utworzenie Centrum Rekreacji i Wodolecznictwa dla osób z niepełnosprawnościami). Z uwagi na zasoby wód geotermalnych (o bardzo dobrych właściwościach fizyko-chemicznych) i istniejącą w Mieście infrastrukturę do ich wykorzystywania, nowy kompleks zaprojektowano jako funkcjonujący w oparciu o źródła geotermalne. Przedsięwzięcie stanowiło naturalne rozwinięcie wykorzystania istniejących zasobów, w tym wcześniej realizowanych funkcji rekreacyjnych z uzupełnieniem (obecnie) funkcji rehabilitacyjnej, obejmującej stworzenie infrastruktury rekreacyjnej dla osób z niepełnosprawnościami.

Część techniczna projektu miała charakter kompleksowy. Objęła przebudowę istniejących budynków i niecek basenowych oraz wyposażenie w urządzenia rekreacji basenowej. Wybudowano baseny zewnętrzne oraz część krytą z basenem rekreacyjnym, brodzikiem dla dzieci, basenem schładzającym, wannami z hydromasażem. W części zewnętrznej powstał

basen wypływowy połączony z basenem wewnętrznym, basen pływacko-rekreacyjny, dziecięcy i basen ścian wodnych. Łączna powierzchnia lustra wody wynosi blisko 2300 m². Do dyspozycji użytkowników są sauny (sucha, parowa, na podczerwień), a także pomieszczenia haloterapii wraz z komnatą solną. W obiekcie wybudowano także tzw. zespół rehabilitacji, składający się z sal zajęć ruchowych, pomieszczeń masażu i gabinetu lekarskiego.

Dodatkowo, w ramach kompleksu powstał budynek Integracji i Spotkań Osób Niepełnosprawnych z wielofunkcyjnymi salami do ćwiczeń, pokojami dziennego / nocnego pobytu, a także infrastrukturą, drogami dojazdowymi i parkingami.

Cały obiekt wykonano w pełni w standardzie przestrzeni przyjaznej osobom z niepełnosprawnościami.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Wybudowanym kompleksem basenów geotermalnych (Centrum Rekreacji i Wodolecznictwa) zarządza spółka gminna. Efekty zatrudnieniowe związane z tym projektem widoczne są przede wszystkim w zatrudnieniu w tej spółce. Na obecnym etapie rozruchu obiektów (pierwszy sezon) zatrudnienie związane z obsługą obiektu osiąga poziom 30 etatów (są to nowe miejsca pracy, związane z zarządzaniem i obsługą techniczną obiektu). Ponadto, nowe miejsca pracy powstały już w dwóch podmiotach, dzierżawiących powierzchnie na terenie kompleksu (firma cateringowa oraz sklep sprzedający odzież i sprzęt do rekreacji wodnej). Szacuje się, że uruchomienie działalności w kompleksie skutkowało powstaniem, co najmniej 3-4 kolejnych miejsc pracy (personel tych podmiotów jest liczniejszy, natomiast tu jest mowa wyłącznie o nowych miejscach pracy). Ponadto, w związku z umiejscowieniem w kompleksie funkcji rehabilitacyjnej dla osób z niepełnosprawnościami, pojawiło się zapotrzebowanie na jej obsługę przez 2-3 osoby personelu medycznego (w tym lekarza) – stwarza to dodatkowe możliwości świadczenia usług medycznych przez sferę prywatną.

Realizacja projektu nie miała wpływu na wzrost zatrudnienia bezpośrednio w strukturach beneficjenta (Urzędu Miejskiego). Sprawy związane z pozyskiwaniem i rozliczaniem zewnętrznych środków pomocowych realizowane są w istniejącym już od dawna Referacie ds. Funduszy Zewnętrznych, współpracującym w tym zakresie (realizacji inwestycji i rozliczeń) z innymi referatami merytorycznymi (głównie są to: Referat ds. Gospodarki Nieruchomościami i Urbanistyki oraz referat ds. Inwestycji Gospodarki Komunalnej i Mieszkaniowej).

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Kompleks geotermalny wraz z infrastrukturą i urządzeniami niezbędnymi do realizacji funkcji rehabilitacyjnej ma charakter strategiczny – de facto, może wkrótce stanowić główny biegun wzrostu całej Gminy. W związku z tym, tworzone tu miejsca pracy mają charakter trwałe. Co więcej, większość z nich wymaga specjalistycznych kwalifikacji zawodowych, nierzadko wymagających kwalifikacji na poziomie wyższym (można szacować, że jest tak w przypadku co najmniej około połowy personelu). Wszystkie miejsca pracy mieszczą się w sferze usług

o niskiej intensywności wiedzy (poza sferą rehabilitacji – tu jednak nie wystąpiły jeszcze dodatkowe efekty zatrudnieniowe).

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Z punktu widzenia celów Programu Rewitalizacji Gminy powiedzieć można, iż przedsięwzięcie to okazało się niezwykle skutecznym narzędziem realizacji strategii rewitalizacji. Bezpośrednim celem projektu nie był wzrost zatrudnienia. Dlatego też, odnotowywane obecnie efekty zatrudnieniowe należy oceniać bardzo pozytywnie, pamiętając, że najprawdopodobniej z czasem będą one rosły, przede wszystkim w bliskim otoczeniu kompleksu (np. w związku z ruchem rekreacyjno-turystycznym oraz realizacją funkcji rehabilitacyjnej w pełnej skali). Projekt wykazuje także efektywność ekonomiczną z punktu widzenia podmiotu zarządzającego, co będzie odzwierciedlać się w jego bilansie (efekty te widoczne będą częściowo już w rachunku wyników za bieżący rok, a w pełnej skali w kolejnych latach).

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Efekty projektu rewitalizacyjnego (uruchomienie kompleksu basenów geotermalnych oraz nowej funkcji rehabilitacyjnej) oddziałują pozytywnie na lokalną gospodarkę i rynek pracy. Liczba nowych miejsc pracy jest wysoka. Istnienie obiektu aktywizuje również lokalną przedsiębiorczość (wspomniane funkcjonowanie na terenie obiektu innych, prywatnych podmiotów gospodarczych). Ponadto, wszystko to kształtuje nowy potencjał gospodarczy w gminie, związany przede wszystkim z przyrostem ruchu rekreacyjno-turystycznego, którego można spodziewać się w kolejnych sezonach działalności (pamiętać należy, że obiekt ma charakter całoroczny). Biorąc pod uwagę współczesny kontekst gospodarczy, zagrożenie stanowią niekorzystne tendencje inflacyjne oraz rosnące koszty energii (czynnik ten jest ważny, aczkolwiek w przypadku niniejszego obiektu, jest w dużej części amortyzowany korzystaniem z wód termalnych).

Studium przypadku nr 37. Rewitalizacja

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Rewitalizacja		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Duże miasto		
Sektor	Prywatny		
Wartość ogółem	3,3 mln zł	Dofinansowanie	1,9 mln zł
Źródło finansowania	EFRR	Program operacyjny	RPO woj. śląskiego
Działanie / poddziałanie	10.3.1 Rewitalizacja obszarów zdegradowanych		
Data rozpoczęcia (rok)	2018	Data zakończenia (rok)	2020

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjentem projektu jest fundacja, którą utworzono w 2012 roku, w miejscu, gdzie od lat przełomu XIX i XX wieku produkowano znaną w całej Europie porcelanę.

Celem Fundacji jest rewitalizacja dawnej fabryki porcelany, zmieniająca jej pierwotną funkcję z przemysłowej na biurową, handlową i rozrywkową. Fundacja realizuje także inne działania, dotyczące wspierania przedsiębiorczości, innowacyjności oraz rozwoju regionalnego – prowadzi działalność społeczną i artystyczną, wspiera działania dotyczące rozwoju biznesu i transferu wiedzy, promuje ideę aglomeracji, ochronę zdrowia i ekologię.

Obecnie cały obiekt zarządzany przez Fundację to Park Naukowo-Technologiczny.

b) Opis projektu

Bezpośrednim celem przedsięwzięcia było zrewitalizowanie obszaru zdegradowanego należącego do terenów byłej fabryki porcelany, poprzez zwiększoną aktywizację społeczno-gospodarczą ludności zamieszkującej rewitalizowaną dzielnicę miasta.. W wyniku projektu powstała nowa przestrzeń o zmienionej funkcji, dzięki wyremontowaniu 1441 m² jednej z kondygnacji w budynku B Parku. Wcześniej, w ramach RPO Województwa Śląskiego 2007-2013 Fundacja zrealizowała dwa zbliżone projekty inwestycyjne, dotyczące utworzenia Parku oraz jego rozbudowy, o wartości prawie 15 mln zł.

Bez środków europejskich byłoby bardzo trudno zrealizować te inwestycje, kolejne projekty musiałby być realizowane o 4-5 lat dłużej, wielu rzeczy nie udało by się pewnie w ogóle zrobić, być może na miejscu fabryki porcelany powstałby kolejny magazyn logistyczny, szczególnie, że jej lokalizacja zapewnia bardzo dobre skomunikowanie.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Miejsca pracy powstawały głównie w otoczeniu projektu, przede wszystkim wśród firm wynajmujących powierzchnię na biura, sklepy i inne formy działalności gospodarczej. Na terenie fabryki oferowane jest 40 000 m² powierzchni, więc pod względem powierzchni na wynajem jest to obiekt o bardzo znaczącej skali. Zatrudnienie w ramach samej Fundacji jest dość niewielkie, wynosi ok. 10 osób. Bardzo znaczne jest natomiast zatrudnienie w ramach wszystkich podmiotów ulokowanych na terenie fabryki. Zgodnie z szacunkami Fundacji, wynosi ono ok. 800 osób. Prawdopodobnie znaczna część tych miejsc pracy powstałaby nawet w sytuacji braku tego przedsięwzięcia, ale na pewno atrakcyjne i nieco tańsze, niż oferowane czysto komercyjnie powierzchnie przyciągnęły tu wiele firm, co miało pozytywny wpływ na postrzeganie dzielnicy, a także lokalną gospodarkę. Dodatkowo, pewne znaczenie odegrał zabytkowy charakter miejsca oraz jego częściowe ukierunkowanie na działalność kulturalną, jak na przykład organizację koncertów i wystaw.

W okresie pandemii COVID-19 wielką zaletą obiektu było to, że oferował on atrakcyjne w tym czasie duże, bezpieczne przestrzenie. Firmy bowiem poszukiwały innego miejsca do pracy niż domy. W obiekcie ulokowane są bardzo różne firmy np. architekci wnętrz, firmy z branży *automotive* – biuro do koordynacji dostawy części samochodowych, biuro nieruchomości, agencja ubezpieczeniowa, klinika odnowy biologicznej i klinika dentystyczna. Wśród grona najemców powstawały też na pewno nowe miejsca pracy, bowiem wiele firm jest prowadzonych przez bardzo młodych ludzi, ale szczegółowymi danymi na ten temat Fundacja nie dysponuje. W opinii Zarządu obiektu, oferta jest atrakcyjna (pośrednio potwierdza to także zainteresowanie potencjalnych najemców), Park jest położony na obrzeżach centrum Katowic, jest bardzo dobrze skomunikowany, ma także duży parking (oferowany bezpłatny dla najemców i ze znaczącymi upustami dla ich gości). Dodatkowo, czynsz jest wyliczany w złotych (a nie w euro lub dolarach), co przy obecnym osłabieniu złotego okazuje się bardzo ważne. Dodatkowo, zmiany w wysokości czynszu są dokonywane tylko raz w roku.

Fundacja prowadzi także wiele projektów społecznych i kulturalnych, również we współpracy z najemcami oraz śląskimi uczelniami.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Dość trudno jest oszacować efekty jakościowe w sferze zatrudnienia, wynikające z opisywanego projektu, jak i projektów zrealizowanych wcześniej. Z całą pewnością wielką zaletą obiektu jest to, że wynajmujące w niej powierzchnie firmy w dużej części nie traktują tego miejsca jako tylko przestrzeni biurowej. Dzięki jej historycznemu charakterowi oraz tylko częściowo komercyjnemu podejściu zarządzającego, są z tym miejscem związani emocjonalnie, stąd też rotacja najemców jest niewielka. Po okresie pandemii zrezygnowało tylko dwóch z nich, dodatkowo wielu najemców ze sobą blisko współpracuje i wzajemnie sobie pomaga.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Celem kolejnych projektów nie było przede wszystkim tworzenie miejsc pracy, ale zagospodarowanie historycznych budynków w atrakcyjnej lokalizacji, a przy okazji tworzenie miejsc pracy, co, jak się wydaje, w pełni się udało. Nie do końca wiadomo, ile dokładnie nowych miejsc pracy powstało, wielu najemców przed wynajęciem powierzchni od Parku mogło bowiem prowadzić działalność w innych lokalizacjach, ale zdaniem zarządzających całkowicie nowych miejsc pracy mogło być kilkadziesiąt, a nawet więcej. Co więcej, zarządzający podkreślają, że często byli na nich zatrudniani młodzi ludzie, absolwenci uczelni.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Dzięki prowadzonym działaniom rewitalizacyjnym udało się ocalić przed prawdopodobną dewastacją i zniszczeniem budynek i częściowo wyposażenie zabudowań fabrycznych z lat przełomu XIX i XX wieku. Jednocześnie powstało atrakcyjne centrum usługowo-handlowe o istotnych funkcjach kulturalnych, w którym lokalizację znalazło szereg firm, w tym zakładanych przez młodych ludzi.

Dodatkowo, pewną ciekawostką, przyciągającą wielu odwiedzających jest to, że jednym z ważnych obiektów na terenie fabryki jest restauracja, w której powstał najwyższy w Polsce, a prawdopodobnie również na świecie, piec do pizzy. Piece takie mają przeważnie 5-6 metrów wysokości, a piec powstały w dawnym kominie fabryki, ma aż 49 metrów.

3.6 USŁUGI SPOŁECZNE I ZDROWOTNE

Projekty w podobszarze usług społecznych i zdrowotnych realizowane były w ramach Celu Tematycznego „Promowanie włączenia społecznego oraz walka z ubóstwem i wszelką dyskryminacją” (CT9) w PI 9iv, 9vi i 9d, w ramach 16 regionalnych programów operacyjnych i programu krajowego PO WER. Dofinansowanie uzyskało 4 650 przedsięwzięć o wartości 8,9 mld zł. Pod względem wartości umów (ogółem) był to drugi co do wielkości podobszar wsparcia, stanowiący 21% wartości wszystkich projektów wspartych w ramach CT9, a jednocześnie pierwszy pod względem liczby projektów (37%).

W ramach podobszaru usług społecznych i zdrowotnych wsparcie otrzymywały przede wszystkim inicjatywy polegające na ułatwianiu dostępu do usług socjalnych i opieki zdrowotnej (3 672 projekty o wartości 8,2 mld zł, tj. odpowiednio 79% wśród wszystkich finansowanych w tym podobszarze przedsięwzięć i 93% wartości podpisanych umów - ogółem). Finansowano także projekty w ramach strategii rozwoju lokalnego kierowanych przez społeczność, odpowiadające na wyzwania i potrzeby zidentyfikowane na danym obszarze oraz projekty inwestycyjne z nimi związane (w ramach komponentu regionalnego).

Wśród projektów wspieranych w podobszarze usług społecznych znalazły się takie, w ramach których prowadzono m.in.:

- usługi opiekuńcze i asystenckie dla osób niesamodzielnych wymagających pomocy w czynnościach dnia codziennego.
- usługi wsparcia rodziny oraz systemu pieczy zastępczej
- usługi skierowane do rodzin przeżywających trudności opiekuńczo-wychowawcze, do dzieci i młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym.
- usługi w zakresie mieszkalnictwa chronionego i wspomaganego
- środowiskowe usługi społeczne, zapewniające dzienną opiekę i aktywizację osobom niesamodzielnym.

W obszarze związanym ze zdrowiem realizowano m.in. projekty mające na celu deinstytucjonalizację usług zdrowotnych, wdrożenie programów zdrowotnych, a także zapobieganie, przeciwdziałanie i zwalczanie skutkom pandemii COVID-19.

Badanie ilościowe beneficjentów wsparcia realizujących przedsięwzięcia z zakresu usług społecznych i zdrowotnych, wskazuje, iż ponad połowa z nich deklaruje wpływ projektu na utworzenie nowych miejsc pracy, a $\frac{1}{4}$ ocenia, że przyczyniły się one do utrzymania istniejących miejsc pracy (niezależnie od formy zatrudnienia), które w przypadku braku wsparcia projektu, zostałyby zlikwidowane. Przybliżoną, ogólną liczbę miejsc pracy utworzonych i nadal istniejących w dniu 31.12.2021 r. w wyniku otrzymanego wsparcia w podobszarze usług społecznych i zdrowotnych, na podstawie wyników komponentu ilościowego CAWI z projektodawcami, szacujemy na około 5 tysięcy (abstrahując od formy zatrudnienia), z czego 2,8 tys. to liczba miejsc pracy funkcjonujących w oparciu o umowę o pracy – w przeliczeniu na pełne etaty to ok. 2,3 tys. miejsc pracy. Efekty zatrudnieniowe

odnoszone do wielkości kosztów kwalifikowanych projektów wskazują, że w podobnym obszarze usług społecznych i zdrowotnych powstawało:

- ok. 2,25 miejsca pracy (wszelkie formy zatrudnienia) / 1 mln zł kosztów kwalifikowanych,
- 1,32 to miejsca pracy w oparciu o umowy o pracę / 1 mln zł kosztów kwalifikowanych,
- ok. 1,56 etatu / 1 mln zł kosztów kwalifikowanych.

W obszarze dotyczącym usług społecznych beneficjenci stosunkowo często zlecają wykonanie zadań projektowych wykonawcom lub podwykonawcom – w zakresie dotyczącym świadczenia usług takie deklaracje składa 56% badanych respondentów. Potwierdzają to również studia przypadków projektów, gdzie projektodawcy na potrzeby realizacji usług społecznych mówią zarówno o tworzeniu miejsc pracy w oparciu o umowę o pracę, jak i zlecają te zadania podmiotom zewnętrznym, bądź podpisując umowy cywilnoprawne.

Przeważająca większość projektodawców (ok. 80%) pozytywnie ocenia oddziaływanie realizowanych przedsięwzięć na powstanie nowych lub utrzymanie miejsc pracy i ich wpływ na sprawność działania instytucji/organizacji beneficjenta, jak i liczbę oraz jakość oferowanych przez nich usług, co nie pozostaje bez znaczenia dla trwałości powstałych miejsc pracy. Ponad połowa badanych deklaruje wysoką trwałość powstałych w ramach projektów miejsc pracy - 25% respondentów ocenia, że w trakcie kolejnych 30 miesięcy planuje utrzymać wszystkie utworzone miejsca pracy, 42% - większość spośród utworzonych miejsc pracy, zaś 10% deklaruje utrzymanie połowy z nich. Jedynie 10% badanych beneficjentów ocenia niską trwałość powstałego w ramach projektu zatrudnienia. Wydaje się to być wynikiem dalece satysfakcjonującym. Tworzenie w ramach projektów finansowanych z UE w obszarze CT9 (PI 9iv, 9vi i 9d) takich miejsc wsparcia jak Centra Usług Społecznych, kluby seniora, dzienne domy pobytu stwarza duże możliwości w zakresie tworzenia i utrzymania nowych miejsc pracy, co będzie związane m.in. z koniecznością odpowiedzi na wyzwania starzejącego się społeczeństwa i zapewnienie spełnienia potrzeb rosnącej grupy osób starszych i niesamodzielnych.

Studium przypadku nr 38. Usługi społeczne

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Usługi społeczne		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Gmina wiejska		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	2,5 mln zł	Dofinansowanie	2,5 mln zł
Źródło finansowania	EFS	Program operacyjny	PO WER
Działanie / poddziałanie	2.8 Rozwój usług społecznych świadczonych w środowisku lokalnym		
Data rozpoczęcia (rok)	2020	Data zakończenia (rok)	2023

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjentem projektu jest gmina wiejska zlokalizowana w województwie mazowieckim. Zamieszkuje ją około 2,5 tysiąca mieszkańców. Położona jest przy granicy z województwem warmińsko-mazurskim, w dość znacznej odległości od miast powiatowych, co znajduje swoje odzwierciedlenie w szeregu problemów społecznych na tym obszarze (i trudności z rekrutacją pracowników o wysokich kwalifikacjach).

Jedną z jednostek organizacyjnych gminy jest Centrum Usług Społecznych (CUS), które zastąpiło istniejący wcześniej Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej (GOPS). CUS to nowy typ jednostek organizacyjnych gmin i instytucji lokalnej polityki społecznej. Oferują one szeroki wachlarz usług społecznych z różnych systemów, m.in. pomocy społecznej, polityki rodzinnej, promocji i ochrony zdrowia, kultury, edukacji publicznej, polityki prorodzinnej, wspierania osób z niepełnosprawnościami⁵².

b) Opis projektu

Celem projektu było zwiększenie dostępu do zintegrowanych usług społecznych i usług zdrowotnych poprzez utworzenie CUS w miejsce dotąd istniejącego GOPS. W ramach projektu zaadaptowano i wyremontowano budynek starej szkoły podstawowej na siedzibę nowej placówki.

Sfinansowane zostało wynagrodzenie personelu merytorycznego CUS, to jest ośmiu pracowników (sześciu kobiet i dwóch mężczyzn), z czego sześć osób to byli pracownicy GOPS,

⁵² Bliższe informacje są dostępne na stronie [Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej](#).

zaś dwie to osoby nowo zatrudnione. Zatrudniono Koordynatora indywidualnych planów usług społecznych (kobietę) oraz Organizatora Społeczności Lokalnej (mężczyznę). Pozostały personel merytoryczny (6 osób) stanowią: Dyrektor CUS, Główny Księgowy, trzech pracowników socjalnych oraz specjalista odpowiedzialny za świadczenia rodzinne.

Zatrudniono też dwie osoby wsparcia technicznego: sprzątaczkę (w GOPS nie było takiego etatu, działał on w budynku urzędu gminy i zajmował tylko trzy pomieszczenia, zaś CUS zajmuje osobny obiekt) oraz zawarto umowę z Powiatowym Urzędem Pracy (umowa o staż i prace interwencyjne) i na jej podstawie zatrudniono technika prac biurowych (nowego pracownika - kobietę).

CUS objęło wsparciem, w formie różnych usług, około 500 osób. Jest to zgodne z założeniami projektowymi. Były obawy czy w okresie pandemii osoby potrzebujące będą przychodzić na spotkania do specjalistów, ale nie było z tym większych problemów. Wprowadzono także teleporady. Przy CUS powstał klub wolontariusza, w którym była świadczona pomoc przy robieniu zakupów i udzielaniu potrzebującym innej pomocy. Dobrze rozwijają się usługi świadczone w ramach nowoutworzonego przy CUS Klubu Seniora, w ramach którego sami seniorzy wzajemnie się mobilizowali i nawzajem pomagali w dotarciu do CUS (wobec ograniczonego działania komunikacji lokalnej jest to problem w przypadku potrzeby dojazdu z innych miejscowości na terenie gminy).

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Wzrost zatrudnienia nie był wymagany w założeniach konkursu na udzielenie dotacji, natomiast dzięki realizacji projektu powstały bezpośrednio dwa nowe miejsca prac, każde w wymiarze pełnego etatu: koordynatora indywidualnych planów usług społecznych oraz organizator społeczności lokalnej. Są one finansowane, w okresie realizacji projektu, ze środków EFS. Dodatkowo, także w ścisłym związku z funkcjonowaniem CUS, zatrudniono sprzątaczkę (jej wynagrodzenie jest finansowane ze środków gminnych – pracuje na cały etat) oraz technika biurowego (wynagrodzenie finansowane przez PUP).

Osoby nowozatrudnione to trzy kobiety i mężczyzna. Dwie z nich są w wieku 25 - 29 lat, zaś dwie kolejne w wieku 30 - 54 lata.

Nowe miejsca pracy w większości były zaplanowane, gdyż były konieczne do obsługi CUS. Tylko zatrudnienie technika biurowego nie było z góry planowane. Miejsca pracy powstały w latach 2020-2021.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Projekt miał wpływ na zatrudnienie w wymiarze jakościowym. Dwa nowe merytoryczne miejsca pracy objęły osoby dysponujące wyższym wykształceniem i doświadczeniem oraz wysokimi kompetencjami, określonymi w wymaganiach dla zajmowanych stanowisk (tj.: koordynatora indywidualnych planów usług społecznych oraz organizatora społeczności lokalnej). Otrzymują one wynagrodzenie w kwocie nieco wyższej od przeciętnej dla tych stanowisk. Wiąże się to z faktem, że bardzo trudno było znaleźć kandydatów do ich objęcia,

dysponujących wymaganymi kompetencjami oraz chętnych do pracy w terenie wiejskim, w dużej odległości (około 50 km) od większych miast (na terenie gminy był zupełny brak osób o odpowiednich kompetencjach). Konieczne było zaoferowanie płac nieco wyższych, niż to pierwotnie zakładano (w projekcie na ten cel założono kwotę bardzo niską, ale oszczędności pozwoliły podwyższyć pensję). Są to osoby dojeżdżające spoza gminy.

Utworzone trzy miejsca pracy (dwa - pracowników merytorycznych oraz jedno - sprzątaczkę) cechuje wysoka trwałość. Także po zakończeniu projektu planuje się ich utrzymanie. Tylko przyszłość stanowiska technika biurowego nie jest obecnie jasna – wiele zależy od dostępności finansowania ze środków PUP.

Wśród nowych pracowników nie ma osób z niepełnosprawnościami, natomiast w procesie rekrutacyjnym CUS był otwarty na aplikacje ze stronnych takich osób. Nowy personel merytoryczny (2 osoby) dysponuje wykształceniem wyższym. Technik biurowy to osoba z wykształceniem policealnym, zaś osoba sprzątająca dysponuje wykształceniem podstawowym (obie te osoby otrzymują wynagrodzenie na poziomie najniższej płacy krajowej).

Należy podkreślić, że utworzenie CUS pozwoliło zwiększyć jakość i efektywność działań w zakresie opieki społecznej (w porównaniu z wcześniej działającym GOPS). Nowa placówka zyskała liczniejszy personel i dużo większą siedzibę, co sprzyja świadczeniu większej liczby usług (wzrosła liczba wykorzystywanych narzędzi wsparcia – np. powstał Klub Seniora).

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Celem opisywanego przedsięwzięcia nie był wzrost zatrudnienia, natomiast ma on wyraźny wpływ w tym zakresie. Powstały cztery nowe miejsca pracy, przy czym trzy mają charakter trwałe. Dotacja ze środków EFS w kwocie 2,5 mln zł pozwoliła sfinansować w okresie realizowanego projektu (lata 2020 – 2023) 8 miejsc pracy (średnio 312,5 tys. zł na jeden etat). Biorąc pod uwagę, że tych 8 miejsc pracy, a także stanowisko sprzątaczkę (sfinansowane ze środków gminnych) są stałymi miejscami pracy, to efekt zatrudnieniowy można uznać za znaczny.

Zwraca uwagę synergia różnych grup środków, służących finansowaniu zatrudnienia, w stworzeniu jednolitego zespołu CUS. Są to środki EFS (w ramach PO WER), budżetu gminnego (finansującego etat sprzątaczkę) oraz środki Powiatowego Urzędu Pracy (zapewniającego utrzymanie stanowiska technika biurowego w ramach w ramach stażu i prac interwencyjnych).

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Realizowany projekt ma wpływ na życie lokalne, w tym w zakresie gospodarki gminy. Personel CUS wspiera rozwiązywanie problemów społecznych, m.in. uzależnień, prowadzi współpracę z organizacjami pozarządowymi, trwają także przygotowania do założenia spółdzielni socjalnej. Trudno obecnie wskazać na utworzone bądź utrzymane miejsca pracy poza CUS, natomiast w przyszłości może taki efekt wystąpić. Aktywizacja zawodowa

i przeciwdziałanie bezrobociu jest jednym z potencjalnych zadań CUS (tego rodzaju projekt realizował GOPS).

Beneficjent realizuje ze środków Polityki Spójności okresie 2014-2020 kilka komplementarnych przedsięwzięć wspierających gminną politykę społeczną. Jest to np. wsparcie inwestycyjne dla działań zmierzających do redukcji emisji zanieczyszczeń (m.in. modernizacja energetyczna kilku budynków użyteczności publicznej). Ponadto sfinansowano działalność przedszkola i utworzenie pierwszego żłobka w gminie.

Studium przypadku nr 39. Usługi społeczne

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Usługi społeczne i zdrowotne		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Gmina miejsko-wiejska		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	0,8 mln zł	Dofinansowanie	0,7 mln zł
Źródło finansowania	EFS	Program operacyjny	RPO woj. dolnośląskiego
Działanie / poddziałanie	9.2.1 Dostęp do wysokiej jakości usług społecznych – konkursy horyzontalne		
Data rozpoczęcia (rok)	2019	Data zakończenia (rok)	2023

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjentem wsparcia jest gmina miejsko-wiejska zlokalizowana w południowo-zachodniej Polsce, w województwie dolnośląskim. Obszar gminy zajmują głównie tereny rolnicze i lasy. Na terenie gminy znajdują się 2 rezerwaty przyrody. Walory krajobrazowe sprawiają, że gmina staje się miejscem aktywnego wypoczynku, nie tylko dla mieszkańców województwa, ale i turystów z bardziej odległych miejsc Polski. Liczba mieszkańców gminy kształtuje się na poziomie ok. 12 tys., z czego połowa zamieszkuje w mieście. Struktura demograficzna gminy wskazuje na niski przyrost naturalny i zwiększanie się liczby mieszkańców w wieku 60+. Wśród problemów społecznych zdefiniowanych w gminnej strategii rozwiązywania problemów społecznych, poza takimi zjawiskami jak bezrobocie, alkoholizm, przemoc, znajdują się również te związane z problemami ludzi starszych i samotnych - długotrwałe choroby, bezradność w prowadzeniu gospodarstwa domowego, niepełnosprawność, które pogłębiają się z powodów związanych ze starzeniem. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom starzenia, poprzez objęcie wsparciem osób starszych i samotnych, pozwalającym na ich jak

najdłuższe funkcjonowanie w środowisku lokalnym było jednym ze strategicznych obszarów zidentyfikowanych, jako te wymagające monitorowani i rozwiązywania.

b) Opis projektu

Gmina jest realizatorem projektu, którego celem jest zwiększenie dostępności do wysokiej jakości usług społecznych i objęcie wsparciem osób z niepełnosprawnościami, samotnych i niesamodzielnych starszych mieszkańców gminy. W jego ramach powstał Klub Seniora dla 15 mieszkańców gminy, stanowiący miejsce spotkań i integracji seniorów, w którym mogą korzystać z zajęć ruchowych, warsztatów rękodzielniczych, zajęć komputerowych, organizowane są także spotkania okolicznościowe i wyjazdy integracyjne. W ramach projektu świadczone są także usługi asystenta osoby niepełnosprawnej – tą formą wsparcia objętych jest 7 mieszkańców gminy. Jednym z zadań są również szkolenia, zajęcia praktyczne i specjalistyczne poradnictwo kierowane do rodzin, które opiekują się osobami niesamodzielnymi i z niepełnosprawnościami. Ich celem jest nabycie wiedzy i umiejętności w zakresie prawidłowej opieki nad osobami zależnymi. Szkoleniami objętych zostanie 10 opiekunów faktycznych.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

W ramach projektu zaplanowano stworzenie 2 etatów, ostatecznie jednak utworzono miejsca pracy dla 3 osób. Wszystkie utworzone miejsca pracy charakteryzują się wysoką trwałością – istnieją powyżej 30 miesięcy i mają dużą szansę na utrzymanie także po zakończeniu realizacji projektu, beneficjent widzi bowiem dużą potrzebę kontynuowania tej formy wsparcia seniorów i osób z niepełnosprawnościami.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

W ramach projektu zatrudniony został koordynator Klubu Seniora, asystent osoby niepełnosprawnej oraz osoba sprzątająca Klub. Osoba sprzątająca Klub ma wykształcenie podstawowe, asystent osoby niepełnosprawnej - średnie zawodowe i niezbędne kwalifikacje konieczne do wykonywania tego zawodu, natomiast koordynator Klubu Seniora to osoba z wykształceniem wyższym. Wszystkie trzy osoby to kobiety w wieku 40-50. Realizacja projektu i stworzenie nowych miejsc pracy miało istotny wpływ na wydajność pracy w instytucji realizującej projekt, w innym wypadku beneficjent zmuszony byłby realizować zadania swoimi zasobami, co byłoby niezwykle trudne, zatrudnione osoby stanowią istotne wsparcie dla pracowników Ośrodka Pomocy Społecznej. Beneficjent przy realizacji projektu korzysta także z zasobów wykonawców wyłonionych w przetargu do prowadzenia zajęć dla seniorów. W ramach projektu będą również realizowane szkolenia dla rodzin osób niesamodzielnych - to zadanie również zostanie zlecone przez beneficjenta wsparcia zewnętrznym podmiotom.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Z uwagi na cel projektu, jakim jest objęcie wsparciem mieszkańców gminy – starszych, niesamodzielnych i z niepełnosprawnościami – trudno jest oczekiwać innych efektów poza tymi, które uwidoczniły się w sferze społecznej. Niemniej jednak w przypadku opisywanego projektu pozytywnie należy ocenić jego skuteczność i efektywność – po pierwsze beneficjent stworzył więcej miejsc pracy niż zaplanował, po drugie wszystkie miejsca pracy mają szansę zostać zachowane także po zakończeniu realizacji projektu. Beneficjent widzi potrzebę utrzymania tej formy wsparcia dedykowanej seniorom i osobom z niepełnosprawnościami – władze gminy są świadome, że starzenie się społeczeństwa powoduje konieczność zapewnienia wsparcia opieki coraz większej liczbie osób starszych. Obowiązujący trend związany z deinstytucjonalizacją usług społecznych również sprzyja tworzeniu miejsc takich jak Klub seniora, które pozwalają na utrzymanie osób starszych i niesamodzielnych jak najdłużej w ich środowisku. Gmina nie planuje zawieszenia działalności Klubu, jest gotowa do sfinansowania tego przedsięwzięcia ze środków własnych, planuje także pozyskiwać środki zewnętrzne krajowe i europejskie – w przypadku finansowania stanowiska pracy asystenta ON – będzie ubiegać się o finansowanie z programu Asystent Osoby Niepełnosprawnej.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Projekt w minimalnym stopniu ma wpływ na lokalny rynek pracy, zatrudnienie w jego ramach uzyskały jedynie 3 osoby, nie wywołuje również dużych efektów zatrudnieniowych w bliskim otoczeniu społeczno-gospodarczym, choć całkowicie wykluczyć ich nie można. Beneficjent korzysta z zasobów 2 podmiotów zewnętrznych, którym zlecono realizację zajęć dla seniorów nie ma jednak wiedzy czy wykonawcy zadań realizują je w ramach zasobów własnych czy osób dodatkowo zatrudnionych. Z doświadczenia beneficjenta wynika, że środki europejskie przeznaczone na projekty miękkie, związane ze sferą usług społecznych, nie tyle przyczyniają się istotnie do wzrostu zatrudnienia, ile mają wpływ na polepszenie dotychczasowych warunków płacowych. Część osób współpracujących przy realizacji projektów zatrudnionych jest jedynie na część etatu (lub na zlecenie), w większym wymiarze realizując swoje zawodowe obowiązki u tego samego lub innego pracodawcy – wynagrodzenie „projektowe” staje się więc dodatkowo ważnym składnikiem wynagrodzenia. Nie bez znaczenia poza kwestiami płacowymi jest także nabywanie przez zatrudnionych nowych kompetencji i kwalifikacji, które można wykorzystać już po zakończeniu projektu u tego samego lub innego pracodawcy – w opisywanym przedsięwzięciu przeszkolona osoba mająca pełnić funkcję asystenta osoby niepełnosprawnej, ma z dużym prawdopodobieństwem szansę pełnić tę funkcję także po zakończeniu projektu.

Zdaniem beneficjenta utworzenie Klubu Seniora było bardzo dobrą decyzją - w związku ze starzeniem się społeczeństwa, ważne jest by powstawały miejsca pracy „obsługujące” osoby starsze, niesamodzielne i z niepełnosprawnościami. Działania projektowe w istotny sposób przyczyniają się do polepszenia jakości życia starszych mieszkańców gminy. Utrzymujący się trend związany ze starzeniem będzie wymuszał dalsze tworzenie większej liczby miejsc pracy

w sferze związanej z opieką nad seniorami. Ważne więc w tym kontekście staje się zapewnienie zarówno miejsc spotkań sprzyjających integracji i utrzymujących w dobrej kondycji osoby starsze, jak i zapewnienie usług asystentów dla osób niesamodzielnych wymagających wsparcia w czynnościach dnia codziennego.

Studium przypadku nr 40. Usługi społeczne

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Usługi społeczne i zdrowotne		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Małe miasto		
Sektor	III sektor		
Wartość ogółem	0,9 mln zł	Dofinansowanie	0,8 mln zł
Źródło finansowania	EFS	Program operacyjny	RPO woj. podkarpackiego
Działanie / poddziałanie	8.3 Zwiększenie dostępu do usług społecznych i zdrowotnych		
Data rozpoczęcia (rok)	2020	Data zakończenia (rok)	2022

a) Charakterystyka beneficjenta

Realizatorem projektu jest parafia rzymskokatolicka znajdująca się województwie podkarpackim, w diecezji rzeszowskiej. Poza podstawową działalnością związaną z szerzeniem kultu religijnego, podejmuje także szereg działań dobroczynnych kierowanych do osób potrzebujących pomocy – starszych, ubogich, chorych i samotnych.

b) Opis projektu

Parafia była realizatorem projektu, w ramach którego oferowano wsparcie osobom starszym i niesamodzielnym, które z powodu złego stanu zdrowia lub niepełnosprawności wymagają opieki lub pomocy w czynnościach dnia codziennego. Wsparcie oferowane było w ramach działalności Dziennego Domu Pomocy (DDP) poprzez realizację usług bytowych, rehabilitacyjnych, opiekuńczo-rehabilitacyjnych i usprawniających oraz możliwość udziału w zajęciach rozwojowych, edukacyjnych i rekreacyjnych. Wsparciem objęte były także osoby w miejscu zamieszkania poprzez usługi teleopieki (czyli monitoringu stanu zdrowia osób pozostających w domu, potrzebujących całodobowego nadzoru) oraz usługi asystenckie opiekuńczo-specjalistyczne i sąsiedzkie. Celem projektu było ograniczenie konieczności całodobowej opieki instytucjonalnej nad osobami niesamodzielnymi, dzięki możliwości organizacji opieki w ramach DDP oraz utrzymanie ich w ich środowisku lokalnym dzięki organizacji teleopieki.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

W ramach projektu powstało 9 miejsc pracy dla osób zaangażowanych w działalność Dziennego Domu Pomocy. W ramach projektu zatrudnionych zostało 2 opiekunów, animator, fizjoterapeuta, osoby do wydawania posiłków, kierownik projektu i osoba ds. księgowości oraz psycholog i osoba prowadząca warsztaty rękodzielnicze (w większości miejsca pracy przypadły kobietom).

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Miejsca pracy charakteryzują się wysoką jakością – kierownik posiada wyższe wykształcenie i wieloletnie doświadczenie w pracy w obszarze usług opiekuńczo-społecznych oraz w zarządzaniu. Fizjoterapeuta i psycholog to także osoby z wykształceniem wyższym. Opiekunowie musieli spełniać wymagania w zakresie wykształcenie - minimum średniego, oraz w zakresie doświadczenia zawodowego, tj. realizacji co najmniej 60 godzinnego szkolenia z zakresu realizacji usług opiekuńczych/ asystenckich na rzecz osób z niepełnosprawnościami oraz minimum miesięcznego doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnościami. Animator prowadzący warsztaty dysponuje doświadczeniem zawodowym w zakresie realizacji zajęć dedykowanym dla tej grupy wiekowej (60+). W przypadku wszystkich zatrudnionych szczególnie istotne były ich predyspozycje interpersonalne i umiejętność pracy z osobami starszymi i niesamodzielnymi.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Powstałe miejsca pracy charakteryzują się dużą trwałością, powstały one w ramach pierwszej edycji projektu realizowanego przez parafię w latach 2018-2020. Poziom zatrudnienia utrzymany został także podczas drugiej edycji projektu. Z dużym prawdopodobieństwem miejsca pracy utrzymane zostaną także po zakończeniu okresu trwałości projektu.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Opisywany projekt nie ma większego wpływu na wzrost poziomu zatrudnienia na lokalnym rynku prac, natomiast w znaczący sposób oddziałuje w sferze społecznej - wsparcie udzielane przez beneficjenta kierowane jest bowiem do seniorów oraz osób niesamodzielnych. Z całą pewnością środki unijne pozwoliły na urealnienie pomysłu pomocy mieszkańcom gminy, który nie miałby inaczej szansy na urzeczywistnienie. Dotychczasowa pomoc była świadczona na zasadach wolontariatu, projekt pozwolił więc na rozszerzenie form pomocy osobom, które jej wymagały oraz jej profesjonalizowanie. Wobec zwiększającego się zapotrzebowania na tego rodzaju wsparcie osób starszych i wymagających pomocy w czynnościach dnia codziennego (usługi pobytowe i asystenckie) można z dużą dozą prawdopodobieństwa założyć, że inicjatywa będzie kontynuowana, choć zapewne na zasadach częściowej odpłatności (jeśli nie uda się pozyskać na ten cel środków publicznych), tym samym utworzone miejsca pracy będą mogły być nadal zachowane. W związku ze starzeniem się społeczeństwa opieka nad osobami starszymi i niesamodzielnymi staje się

wyzwaniem dla ich opiekunów, stąd tego typu inicjatywy realizowane przez parafie i wspierające publiczny sektor pomocy społecznej, są szczególnie cenne.

Studium przypadku nr 41. Usługi społeczne

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Usługi społeczne i zdrowotne		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Małe miasto		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	3,1 mln zł	Dofinansowanie	3,1 mln zł
Źródło finansowania	EFS	Program operacyjny	PO WER
Działanie / poddziałanie	2.8 Wsparcie tworzenia centrów usług społecznych i rozwój dostarczanych przez nie usług		
Data rozpoczęcia (rok)	2021	Data zakończenia (rok)	2023

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjentem wsparcia jest gmina miejsko-wiejska położona we wschodniej Polsce, w województwie podlaskim, w powiecie białostockim. Zajmuje ona obszar 128 km², z tego 62% to użytki rolne, a 14% lasy. Przez gminę przebiegają 2 drogi ekspresowe, a także linia kolejowa Rail Baltica - łącząca Warszawę z Kownem, Rygą, Tallinem i Helsinkami.

Gmina dysponuje atrakcyjną ofertą terenów inwestycyjnych, stanowiąc doskonałe miejsce do prowadzenia działalności produkcyjnej i usługowej. Przez teren gminy przebiega również wiele interesujących szlaków krajoznawczych i historycznych, a bliskość Puszczy Białowieskiej i Puszczy Knyszyńskiej oraz Biebrzańskiego i Narwiańskiego Parku Narodowego jest dodatkowym atutem gminy przyciągającym turystów. Gminę zamieszkuje około 22 tys. osób.

Wg danych zawartych w projekcie *“Strategii Rozwoju Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego do 2030 roku”* gmina odnotowała spadek liczby mieszkańców o 2,9% (w latach 2014-2020), przy czym ten trend utrzymywał się również przed 2014 r.

W strukturze mieszkańców gminy odnotowuje się wzrost udziału mieszkańców w wieku poprodukcyjnym, podobnie jak w innych gminach Białostockiego Obszaru Funkcjonalnego (szacuje się, że w 2030 r 28% mieszkańców BOF, będą stanowić ci w wieku 60 plus). Ten niekorzystny trend demograficzny będzie rodził wyzwania w obszarze pomocy społecznej, związane z koniecznością zaplanowania systemowego wsparcia kierowanego do seniorów i osób wymagających wsparcia w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej, profilaktyki

zdrowotnej, a także dostosowania infrastruktury społecznej i zdrowotnej oraz rozwoju wysokiej jakości usług publicznych.

b) Opis projektu

Inspiracją do realizacji do projektu była ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych. Beneficjent w 2020 r. przygotował projekt, który po uzyskaniu pozytywnej oceny i otrzymaniu finansowania przeszedł w fazę realizacji. Projekt realizowany jest w formie pilotażu rozwiązań przewidzianych w wymienionej wyżej ustawie. Polegał on na przekształceniu istniejącego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Centrum Usług Społecznych i wypracowaniu modelowych rozwiązań dotyczących integracji i rozwoju usług społecznych dedykowanych wszystkim mieszkańcom gminy bez względu na wiek i posiadany dochód - w trybie powszechnej dostępności. Pierwsze działanie realizowane w ramach projektu polegało na określeniu potencjału i przygotowaniu diagnozy potrzeb społeczności lokalnej. W oparciu o diagnozę potrzeb został przygotowany Program Usług Społecznych, który określił jakiego typu wsparcie powinno być świadczone, by zaspokoić najpilniejsze potrzeby i oczekiwania mieszkańców gminy. W ramach projektu, zgodnie z diagnozą i przygotowanym programem uruchomiono następujące usługi:

- Centrum Aktywności Społecznej,
- Klub Wolontariusza,
- Akademia Lidera Lokalnego,
- Mieszkanie chronione,
- Punkt poradnictwa specjalistycznego.

Adresatami projektu są wszyscy mieszkańcy gminy, jednak w największym stopniu wsparciem w ramach usług społecznych świadczonych w CUS objęte są osoby starsze, rodziny (także te będące w kryzysie), dzieci i młodzież, osoby z niepełnosprawnościami, opiekunowie osób wymagających wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, osoby dotknięte lub zagrożone przemocą, bezrobotne czy z uzależnione. Projekt jest w trakcie realizacji - jego zakończenie zaplanowano na październik 2023 r.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

W ramach projektu powstały cztery nowe stanowiska pracy:

- organizatora społeczności lokalnej,
- organizatora usług społecznych,
- opiekuna wolontariuszy,
- opiekuna mieszkania chronionego.

Trzy stanowiska koordynatorów indywidualnych planów usług społecznych zajmują osoby funkcjonujące dotąd w strukturach MOPS, które oddelegowane zostały do zadań realizowanych w Centrum Usług Społecznych - na ich miejsce zatrudniono 3 nowych pracowników.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Powstałe w ramach projektu miejsca pracy są wysokiej jakości. Osoba pracująca na stanowisku koordynatora usług społecznych musiała spełniać wymagania określone w ustawie o realizowaniu usług społecznych w CUS, a więc mieć wykształcenie wyższe, co najmniej 2-letnie doświadczenie na stanowisku kierowniczym w podmiotach o podobnym profilu działalności oraz mieć ukończone szkolenie z zarządzania i organizacji usług społecznych. Do zadań organizatora usług społecznych należy przede wszystkim organizowanie usług społecznych realizowanych w CUS, rozeznawanie potrzeb lokalnej społeczności oraz inicjowanie współpracy JST, organizacji pozarządowych i innych podmiotów działających na terenie gminy na rzecz lokalnej wspólnoty.

Zatrudniony w CUS organizator społeczności lokalnej zgodnie z zapisami ustawy musiał mieć wykształcenie wyższe, co najmniej 2-letnie doświadczenie w zakresie prowadzenia animacji lokalnej lub innych form pracy środowiskowej, oraz uzyskać II stopień specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny w zakresie specjalności praca socjalna ze społecznością lokalną (ew. odbyć szkolenie z zakresu organizacji społeczności lokalnej). Do jego zadań należy diagnozowanie potrzeb społeczności, podejmowanie działań aktywizujących i wzmacniających więzi społeczne oraz inicjowanie współpracy z innymi podmiotami działającymi w gminie prowadzącymi działania animujące społeczność lokalną.

Opiekun wolontariuszy również jest osobą z wyższym wykształceniem, do jego zadań należy rozwijanie idei wolontariatu, promowanie wolontariatu wśród młodych i starszych mieszkańców miasta i gminy oraz koordynacja pracy wolontariuszy.

Koordinatorzy indywidualnych planów usług społecznych musieli spełnić wymogi przewidziane do wykonywania zawodu pracownika socjalnego, mieć minimum 2-letnie doświadczenie w świadczeniu pracy socjalnej oraz odbyć szkolenie z zakresu opracowywania i realizacji indywidualnych planów usług społecznych.

Zarówno koordynatorzy IPU, jak i opiekun mieszkania chronionego posiadają wykształcenie wyższe. Wszystkie zatrudnione osoby są kobietami w wieku 30-40 lat.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Wszystkie utworzone miejsca pracy charakteryzują się wysoką trwałością i będą utrzymanie także po zakończeniu realizacji projektu, Centrum Usług Społecznych będzie bowiem nadal funkcjonować, może natomiast świadczyć usługi innego typu niż te zaplanowane w ramach projektu pilotażowego, jeśli takie zmiany będą wynikać z przeprowadzonej ponownie diagnozy potrzeb. Dodatkowo przesunięcie w ramach instytucji 3 pracowników na stanowiska koordynatorów indywidualnych planów usług społecznych w CUS, spowodowało konieczność zatrudnienia na ich miejsce trzech nowych pracowników socjalnych, już poza projektem. Ostatecznie w jednostce organizacyjnej gminy zajmującej się pomocą społeczną powstało 7 miejsc pracy. Realizowany projekt ma pozytywny wpływ na wydajność pracy - zatrudnieni w CUS stanowią dodatkowe istotne uzupełnienie dotychczasowych zasobów

służb społecznych gminy, co umożliwi tym samym objęcie wsparciem większej liczby potrzebujących.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Poza osobami zatrudnionymi bezpośrednio w CUS i MOPS, w ramach projektu pracę na umowę zlecenie świadczy koordynator projektu, a w punkcie poradnictwa specjalistycznego psycholog i terapeuta uzależnień. Prowadzenie Akademii Lidera Lokalnego i Centrum Aktywności Społecznej zostało zlecone zewnętrznym podmiotom - lokalnym organizacjom pozarządowym. Do prowadzenia różnego rodzaju zajęć organizowanych w ramach tych dwóch zadań projektowych rekrutują one dodatkowych specjalistów - przedstawiciel beneficjenta szacuje, że w ramach Akademii pracę na zlecenie mogło wykonywać 5 ekspertów, natomiast w ramach CAS nawet 10 - z uwagi na większą różnorodność oferowanych w centrum aktywności (wykładów, prelekcji, warsztatów wycieczek, konkursów, zajęć ruchowych czy doradztwa).

Wartością prowadzonego Centrum Usług Społecznych jest to, że oferta usług ma bardzo szeroki zakres i kierowana jest nie tylko do osób wykluczonych (bądź zagrożonych wykluczeniem), ale do całej lokalnej społeczności. Oferta CUS odpowiada na zdiagnozowane potrzeby i obejmuje swym wsparciem różne grupy społeczne - dzieci, młodzież, osoby starsze i całe rodziny, które dotąd w ramach działań MOPS nie mogły zostać objęte wsparciem systemowym z uwagi na konieczność spełnienia kryterium dochodowego, uprawniającego do skorzystania z pomocy.

Beneficjent realizuje również działania, które uzupełniają ofertę MOPS i CUS - finansowane w ramach programów krajowych: Senior +, Opieka 75+, Korpus wsparcia seniorów, Posiłek w szkole i w domu. W ramach programów finansowanych przez gminę realizowany jest także gminny program osłony w zakresie zmniejszenia wydatków poniesionych na leki przez jej mieszkańców.

3.7 EDUKACJA

Wsparcie w ramach Celu Tematycznego „Inwestowanie w kształcenie, szkolenie i szkolenie zawodowe na rzecz zdobywania umiejętności i uczenia się przez całe życie” (CT10) realizowane było w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój PO WER oraz 16 regionalnych programów operacyjnych i koncentrowało się na działaniach związanych z:

- lepszym dostosowaniem systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy;
- rozwojem infrastruktury edukacyjnej i szkoleniowej;
- wyrównywaniem dostępu do uczenia się przez całe życie;
- poprawą jakości, skuteczności i dostępności szkolnictwa wyższego oraz kształcenia na poziomie równoważnym;
- ograniczeniem i zapobieganiem przedwczesnemu kończeniu nauki szkolnej oraz zapewnianiem równego dostępu do dobrej jakości edukacji (w tym edukacji elementarnej), na poziomie podstawowym i ponadpodstawowym.

Wspartych zostało 13 688 projektów (81% z nich sfinansowanych zostało w ramach środków regionalnych) o średniej wartości kosztów ogółem 1,78 mln zł i medianie 765,2 tys. zł.

W ramach CT10 wyróżnić można 3 kluczowe obszary wsparcia:

- obszar związany z dofinansowywaniem działań dotyczących podnoszenia jakości kształcenia, doskonaleniem kompetencji zawodowych, umiejętności i kwalifikacji uczniów, nauczycieli, studentów, osób dorosłych czy osób defaworyzowanych na rynku pracy,
- obszar związany ze zwiększaniem dostępu do wychowania przedszkolnego i do dobrej jakości edukacji szczebla podstawowego i ponadpodstawowego oraz
- obszar związany z dofinansowywaniem działań infrastrukturalnych, związanych z rozbudową i przebudową remontem i modernizacją placówek edukacyjnych oraz zakupem niezbędnego sprzętu i wyposażenia.

Projekty, które wpisują się w pierwszy ze wskazanych wyżej obszarów **mogą wywołać odroczone w czasie efekty zatrudnieniowe**, związane z wejściem na rynek pracy absolwentów szkół – uczestników projektów europejskich. Przykładowo, analiza wpływu wsparcia w ramach 12 Osi Priorytetowej RPO Województwa Lubelskiego⁵³ wskazuje na zależność pomiędzy udziałem uczniów w różnych formach kształcenia zawodowego, oferowanego w ramach realizowanych projektów, a ich sytuacją na rynku pracy (28,0% spośród wszystkich odbiorców staży i praktyk zawodowych oraz 43,7% spośród uczestników zajęć specjalistycznych oceniło, że miały one wpływ na znalezienie pracy). Istotne znaczenie dla zwiększenia szans na znalezienie zatrudnienia absolwentów szkół zawodowych ma

⁵³ [Ocena wpływu wsparcia oferowanego w ramach 12 osi priorytetowej RPO WL 2014-2020](#), Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego, grudzień 2020.

kompleksowość oferowanego w ramach realizowanych projektów wsparcia, które obejmuje nie tylko działania związane z podnoszeniem jakości kształcenia, ale także z doskonaleniem zawodowym kadry, z inicjowaniem współpracy z pracodawcami oraz poprawą warunków kształcenia (np. dzięki doposażaniu pracowni zawodowych czy modernizacji bazy dydaktycznej). Podobne wnioski co do wpływu projektów finansowanych w ramach polityki spójności 2014-2020 na zatrudnienie płyną z badania dla Województwa Małopolskiego⁵⁴. Wyniki ewaluacji w sferze dotyczącej kształcenia zawodowego potwierdzają, że interwencja ma wpływ nie tylko na zwiększenie szans na zatrudnienie uczniów, ale i na zwiększenie chęci kontynuowania nauki.

W przypadku kształcenia osób dorosłych - analizy wykonane dla 8, 9 i 10 Osi Priorytetowej RPO Województwa Małopolskiego na lata 2014-2020 w zakresie pomiaru wartości wybranych wskaźników rezultatu długoterminowego⁵⁵ pokazują, że najwyższą wartość wskaźnika pn. *Liczba osób znajdujących się w lepszej sytuacji na rynku pracy 6 miesięcy po opuszczeniu programu* uzyskano dla PI 10iii (23,08%), w ramach którego wzmacniano kompetencje zawodowe osób dorosłych poprzez szkolenia, kursy, studia podyplomowe, kursy językowe oraz poradnictwo zawodowe. Proponowane wsparcie miało znaczący wpływ na zwiększenie kompetencji, kwalifikacji i umiejętności respondentów, co w rezultacie doprowadziło do poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Wg badania, 20,7% uczestników wsparcia w ramach PI 10iii zmieniło pracę lub stanowisko i był to największy odsetek spośród wszystkich badanych priorytetów inwestycyjnych (N=5090), niewątpliwie w dużej mierze wynikający ze specyfiki realizowanych projektów dedykowanych osobom dorosłym, które zainteresowane są samorozwojem i wzmacnianiem swojego zawodowego potencjału.

Potencjał do zwiększania zatrudnienia bezpośrednio w instytucjach beneficjentów mają niewątpliwie projekty związane ze zwiększaniem dostępu do wychowania przedszkolnego. Jak wynika z badania ilościowego prowadzonego w ramach ewaluacji oceny działań podejmowanych w ramach poddziałań 10.1.1 i 10.1.2 RPO WM 2014-2020 na rzecz edukacji przedszkolnej⁵⁶, aż 44% instytucji korzystających ze wsparcia deklaruje konieczność zatrudnienia dodatkowego personelu. Projekty związane ze zwiększaniem dostępu do wychowania przedszkolnego nie tylko sprzyjają tworzeniu nowych miejsc u beneficjentów wsparcia, ale mają też wpływ na sytuację na rynku pracy opiekunów dzieci w wieku przedszkolnym. Z kolei badanie wpływu wsparcia w zakresie edukacji przedszkolnej i kształcenia ogólnego⁵⁷ (realizowane dla Województwa Podkarpackiego) pokazuje, że

⁵⁴ [Ewaluacja wpływu interwencji 10 osi priorytetowej RPO WM 2014-2020 na rozwój kapitału intelektualnego mieszkańców Małopolski \(w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego\)](#), Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, lipiec 2020.

⁵⁵ [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](#), Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego, listopad 2021 Ibidem.

⁵⁶ Ewaluacja wpływu interwencji 10 osi priorytetowej RPO WM 2014-2020, op. cit.

⁵⁷ [Ocena wpływu wsparcia w zakresie edukacji przedszkolnej i kształcenia ogólnego](#), Urząd Marszałkowski Województwa Podkarpackiego, luty 2021.

możliwość postania dziecka do placówki, dzięki stworzonym nowym miejscom przedszkolnym powoduje, że ich rodzice (w szczególności matki) mogą ponownie (lub po raz pierwszy) wejść na rynek pracy. Dzięki wsparciu w ramach projektów finansowanych w ramach Działania 9.1⁵⁸ wzrosła liczba osób pracujących, przy jednoczesnym spadku liczby osób, które nie podejmują aktywności zawodowej. Z badania wynika, że 12% badanych rodziców/opiekunów dzieci w wieku przedszkolnym deklaruje znalezienie pracy, a 12,6% rozpoczęło szukanie pracy (n=286). Zmianę sytuacji zawodowej rodziców dzieci objętych opieką przedszkolną zaobserwowano także dzięki wsparciu otrzymanemu w ramach RPO Województwa Kujawsko-Pomorskiego 2014-2020⁵⁹ oraz RPO Województwa Mazowieckiego⁶⁰ - również w tych województwach nastąpiło zwiększenie liczby opiekunów podejmujących pracę po rozpoczęciu przez dziecko edukacji przedszkolnej.

Z badania CAWI realizowanego w ramach niniejszej ewaluacji wynika, że $\frac{2}{3}$ respondentów realizujących projekty w ramach CT10 (spośród 378 uczestniczących w badaniu) w trakcie ich trwania nie utworzyło nowych miejsc pracy (niezależnie od formy zatrudnienia), co wynika głównie ze specyfiki realizowanych projektów.

Jak deklaruje 33% badanych, projekty realizowane w podobszarze edukacji miały wpływ na tworzenie nowych miejsc pracy, nie miały natomiast szczególnego znaczenia dla zwiększenia wymiaru czasu pracy w ramach dotychczas istniejących miejsc pracy czy zmiany formy zatrudnienia osób z umów cywilno-prawnych lub B2B. Niewielki wpływ odnotowano w utrzymaniu istniejących miejsc pracy, które w przypadku braku wsparcia projektu zostałyby zlikwidowane.

Respondenci zapytani o ocenę wpływ utworzonych nowych (lub utrzymanie miejsc pracy) na funkcjonowanie ich podmiotu dzięki środkom UE w przeważającej większości deklarują pozytywny wpływ, zarówno jeśli chodzi o sprawność działania instytucji, jak i liczbę oraz wysoką jakość oferowanych przez nich usług. Nieco gorzej oceniany jest wpływ nowych (utrzymanych) miejsc pracy na konkurencyjność rynkową podmiotu czy aktualną sytuację finansową, nadal jednak ponad 50% z nich przypisuje pozytywne oddziaływanie w tych sferach. Najmniejsze znaczenie respondenci realizujący projekty w ramach podobszaru „Edukacja” przypisują oddziaływaniu nowych (utrzymanych) miejsc pracy na sytuację finansową podmiotu w okresie trwania pandemii COVID-19. Znajduje to również potwierdzenie w ogólnej ocenie formułowanej przez beneficjentów realizujących przedsięwzięcia w obszarze edukacji nt. wpływu wsparcia finansowego uzyskanego

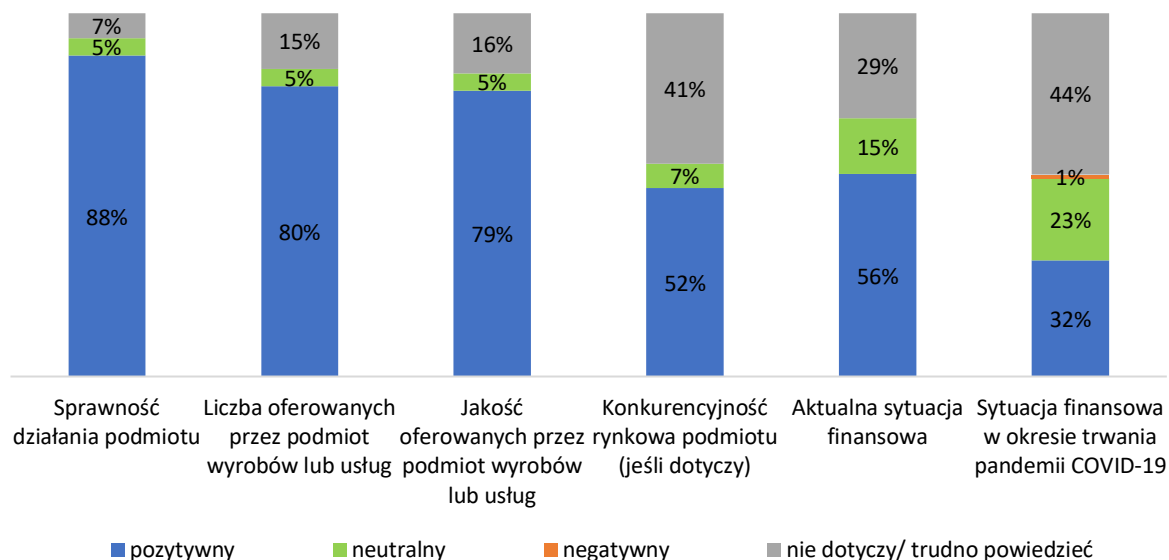
⁵⁸ Wsparcie przeznaczone na tworzenia nowych miejsc przedszkolnych w istniejących placówkach, jak i na zakładanie nowych przedszkoli.

⁵⁹ [Ewaluacja działań podejmowanych w zakresie opieki nad dziećmi do lat 3 i usług opiekuńczo-wychowawczych dla dzieci do lat 6 w ramach RPO Województwa Kujawsko-Pomorskiego 2014-2020](#), Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego, Toruń, grudzień, 2019.

⁶⁰ [Ewaluacja działań podejmowanych na rzecz edukacji w ramach RPO WM 2014 – 2020](#), Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego, Opole 2019.

w ramach projektów unijnych na łagodzenie negatywnego oddziaływania pandemii COVID-19 na sytuację zatrudnieniową w ich podmiotach.

Wykres 2. Wpływ utworzonych dzięki środkom UE nowych miejsc pracy lub utrzymanych miejsc pracy na funkcjonowanie podmiotu [CT10 Edukacja]



Źródło: badanie CAWI beneficjentów projektów (N=98).

Generalnie pozytywny wpływ utworzonych miejsc pracy na funkcjonowanie podmiotów, z całą pewnością przekłada się na ich trwałość, co potwierdzają wyniki badania beneficjentów. Ocena trwałości miejsc pracy, które zostały utworzone w związku z realizacją projektów w sferze związanej z edukacją jest wysoka – **ponad połowa badanych (55%) planuje utrzymać wszystkie utworzone miejsca pracy**, a kolejne 31% planuje utrzymać większość tych miejsc w trakcie następných 30 miesięcy.

Z badania ilościowego CAWI beneficjentów wsparcia wynika, że w jednym projekcie powstało średnio 1,77 miejsc pracy (1,59 to miejsca pracy oparte na stosunku pracy, co w przeliczeniu na pełne etaty daje wartość 1,09). Jak wynika z badania liczba utworzonych miejsc pracy, w związku z realizacją projektu (zarówno w trakcie, jak i po jego zakończeniu) i nadal istniejących w dniu 31.12.2021 r., w przeliczeniu na 1 mln zł kosztów kwalifikowanych wyniosła 1,58. Można więc ostrożnie oszacować, że wsparcie udzielone w ramach środków europejskich mogło przyczynić się do utworzenia 13,4 tys. miejsc pracy w obszarze edukacji.

Jeśli chodzi o strukturę zatrudnienia w tym obszarze, to z badania ilościowego beneficjentów wynika, że w większości miejsca pracy przypadły kobietom (87%), wiek zatrudnionych oscylował w przedziale 25-54 (89% wskazań), byli to w przeważającej mierze pracownicy z wykształceniem wyższym (76%).

Respondenci wywiadów pogłębionych oceniali, że efekty zatrudnieniowe mogły wystąpić w ich otoczeniu - u wykonawców lub podwykonawców, którym powierzano do wykonania zadania projektowe (dostawa towarów, świadczenie usług, wykonanie robót) - z uwagi na

czas realizacji i zakres wielu zadań. Jak wynika z badania, w ramach projektów realizowanych w obszarze edukacji, beneficjenci nie realizowali samodzielnie zadań projektowych, lecz część z nich powierzali wykonawcom lub podwykonawcom (świadczenie usług - 59%, dostawa towarów – 48%, wykonanie robót – 21%), uprawnione jest więc przypuszczenie, że u części z nich mogły powstać nowe miejsca pracy. Badani zwracali także uwagę, że w przypadku projektów edukacyjnych związanych z poprawą jakości kształcenia, podnoszeniem kompetencji i kwalifikacji uczniów i nauczycieli, efekty zatrudnieniowe będą odległe w czasie, związane z wejściem w przyszłości na rynek pracy absolwentów szkół. Jeśli chodzi o miejsca pracy u beneficjentów, realizujących „miękkie” projekty edukacyjne, to co do zasady posiłkowali oni się własnymi zasobami kadrowymi lub zlecali wykonanie zadań „na zewnątrz” w postaci umów podpisywanych na czas realizacji projektu.

Studium przypadku nr 42. Edukacja

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Edukacja		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Małe miasto		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	0,8 mln zł	Dofinansowanie	0,7 mln zł
Źródło finansowania	EFS	Program operacyjny	RPO woj. kujawsko-pomorskiego
Działanie / poddziałanie	10.2.3 Kształcenie zawodowe		
Data rozpoczęcia (rok)	2017	Data zakończenia (rok)	2018

a) Charakterystyka beneficjenta

Powiat położony jest w południowo-zachodniej części województwa kujawsko-pomorskiego, na Pojezierzu Gnieźnieńskim. W jego skład wchodzi cztery gminy miejsko-wiejskie oraz dwie gminy wiejskie. Zajmuje powierzchnię 984,77 km², a zamieszkuje go ok. 70 tys. osób. Korzystna lokalizacja i dogodne warunki komunikacyjne z Bydgoszczą i Gniezdem, a także Toruniem, Inowrocławiem i Poznaniem tworzą korzystne uwarunkowania dla rozwoju przedsiębiorczości. Rozwój powiatu związany jest także z jego atrakcyjnością turystyczną: walorami przyrodniczo – krajobrazowymi i bogactwem kulturowym. W powiecie znajdują się liczne obszary i obiekty chronione przyrodniczo, zespoły pałacowo – parkowe, obiekty muzealne oraz atrakcyjne szlaki turystyczne. Powiat jest organem prowadzącym dla pięciu

szkół ponadpodstawowych, publicznej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej oraz Centrum Kształcenia Ustawicznego.

b) Opis projektu

Realizacja projektu polegała na podniesieniu umiejętności, kompetencji i kwalifikacji zawodowych uczniów i nauczycieli z 2 szkół ponadpodstawowych prowadzących kształcenie zawodowe tj. Zespołu Szkół Technicznych oraz Zespołu Szkół Ekonomiczno-Handlowych.

W ramach projektu zrealizowano następujące formy wsparcia:

- Doradztwo edukacyjno-zawodowe dla 80 uczniów, dzięki stworzeniu Szkolnych Punktów Informacji i Kariery (SPInKa);
- Studia podyplomowe i kursy zawodowe dla 16 nauczycieli zawodu, doskonalące ich umiejętności, kompetencje i kwalifikacje zawodowe – m.in. z zakresu architektury krajobrazu, zakładania i projektowania ogrodów, dietetyki i zdrowego żywienia, kursy z zakresu programowania i grafiki oraz z zakresu zarządzania turystyką i hotelarstwem;
- Kursy podnoszące wiedzę i umiejętności zawodowe dla 100 uczniów (np. kursy barmańskie, florystyczne, z zakresu programowania czy obsługi kas fiskalnych);
- Kursy nadające uprawnienia dla 84 uczniów, zwiększające ich szanse na rynku pracy np. kursy prawa jazdy kat. B, kursy spawalnicze, kursy uprawniające do poruszania się na wózkach jezdniowych;
- Staże zawodowe dla 82 uczniów u pracodawców z branży informatycznej, mechanicznej, gastronomicznej, architektury krajobrazu, budowlanej, ekonomicznej, spedycyjnej.

Wsparciem objęto 124 uczniów oraz 16 nauczycieli zawodu.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Projekt realizowany był własnymi zasobami powiatu, nie powstały w jego ramach żadne miejsca pracy u beneficjenta, podpisane zostały natomiast 4 umowy zlecenia z dwoma koordynatorami szkolnymi (byli oni łącznikami między beneficjentem a uczniami i nadzorowali proces związany z udziałem uczniów w szkoleniach, stażach, kursach), specjalistą ds. finansowych, zajmującą się kwestiami księgowymi oraz specjalistą ds. szkoleń, która zarządzała i prowadziła proces wyszukiwania i realizacji szkoleń, kursów, staży, studiów podyplomowych. Były to osoby wspomagające beneficjenta w realizacji projektu, spoza instytucji, zatrudnione na czas realizacji projektu.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Uczniowie uczestniczący w projekcie mieli szanse zwiększyć swoje kompetencje dzięki udziałowi w szeregu kursów zawodowych oraz zdobywać dodatkowe uprawnienia zwiększające ich szanse na rynku pracy, brali również udział w stażach u pracodawców i korzystali z doradztwa edukacyjno-zawodowego. Także nauczyciele zawodu, dzięki

uczniowie w kursach oraz studiach podyplomowych mogli podnieść swoje kwalifikacje i kompetencje. Jakościowe efekty projektu związane z zatrudnieniem w przypadku uczniów korzystających ze wsparcia mają szansę uwidocznić się po ich wejściu na rynek pracy. Niewątpliwie jednak inwestycja w doskonalenie systemu kształcenia i szkolenia zawodowego oraz dostosowanie go do potrzeb pracodawców będzie miała pozytywne i długofalowe skutki, choć nieco odsunięte w czasie.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Beneficjent nie prowadził badań losów absolwentów po ukończeniu przez nich szkoły, jednak dostępne badania i analizy dotyczące wdrażanych w ramach środków EFS interwencji w obszarze dotyczącym kształcenia zawodowego wskazują na ich pozytywne oddziaływanie na zatrudnienie.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Choć w ramach projektu nie utworzono miejsc pracy bezpośrednio u beneficjenta, to można założyć, że projekt będzie wywoływał efekty zatrudnieniowe, choć odsunięte w czasie, związane z wejściem na rynek pracy uczniów, którzy dzięki zdobytym w ramach projektu wiedzy, umiejętnościom i kwalifikacjom mają szansę na zdobycie pracy zgodnej ze swoimi kompetencjami (część z nich już w trakcie projektu, po odbyciu stażu u pracodawców m.in. w branży gastronomicznej i hotelarskiej kontynuowała u nich pracę - była to jednak praca tymczasowa). Doskonalenie zawodowe nauczycieli przedmiotów zawodowych, wzmocnienie kształcenia zawodowego uczniów i dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb pracodawców, jest warunkiem koniecznym dla prawidłowego funkcjonowania absolwentów szkół zawodowych na rynku pracy i jednym z elementów przeciwdziałania bezrobociu.

Studium przypadku nr 43. Edukacja

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Edukacja		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Duże miasto		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	1,3 mln zł	Dofinansowanie	1,3 mln zł
Źródło finansowania	EFS	Program operacyjny	PO WER
Działanie / poddziałanie	2.10. Wysoka jakość systemu oświaty		
Data rozpoczęcia (rok)	2019	Data zakończenia (rok)	2021

a) Charakterystyka beneficjenta

Realizatorem projektu jest placówka doskonalenia zawodowego nauczycieli. Podstawową jej misją jest wszechstronne wspieranie rozwoju zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej szkół i placówek oświatowych oraz wsparcie w realizacji ich działalności dydaktycznej i wychowawczej. W zakresie działania instytucji leży m.in. diagnozowanie potrzeb, organizacja szkoleń, warsztatów, wykładów oraz inne form doskonalenia zawodowego dla nauczycieli placówek oświatowych, organizowanie i realizacja przedsięwzięć wspierających edukację, współpraca ze środowiskami prowadzącymi działalność edukacyjną, a także opracowywanie materiałów edukacyjnych.

b) Opis projektu

Głównym celem projektu było przetestowanie modelu szkoły ćwiczeń, który miał się przyczynić do podniesienia kompetencji metodycznych młodych nauczycieli i studentów kierunków informatycznych, matematycznych, językowych (anglistyka, niemiecki), przyrodniczych (biologia, chemia, fizyka i geografia). W ramach projektu nauczyciele mogli doskonalić swój warsztat pracy, a studenci zweryfikować w praktyce teorię, którą poznają na studiach. W jego ramach zorganizowano cztery wzorcowe pracownie - przyrodniczą, matematyczną oraz informatyczną i językową, które zostały wyposażone w nowoczesne pomoce dydaktyczne służące nauczycielom w doskonaleniu ich umiejętności merytoryczno-metodycznych.

Główne działania projektu obejmowały:

- organizację szkoleń, związanych z wdrażaniem kompetencji kluczowych, związane z indywidualnym wsparciem psychologicznym dla nauczycieli, warsztaty merytoryczne i metodyczne w każdej z kluczowej grupy przedmiotów, szkolenia z zakresu ICT, szkolenia kierowane do kadry zarządzającej z zakresu wsparcia psychologicznego i coachingu zespołowego,
- spotkania sieciujące,
- superwizje,
- lekcje pokazowe,
- opracowanie wzorcowych materiałów szkoleniowych, będących skryptem dla nauczycieli, na ich bazie powstały programy do prowadzenia zajęć pozalekcyjnych, przykładowe scenariusze lekcji, gry dydaktyczne,
- doposażenie 4 pracowni przedmiotowych - informatycznej, matematycznej, językowej i przyrodniczej,
- organizację konferencji metodycznej i konferencji otwierającej i zamykającej projekt.

W ramach projektu wsparcie otrzymało 78 nauczycieli i 28 przedstawicieli kadry kierowniczej 9 szkół uczestniczących w projekcie oraz 11 studentów. Projekt realizowany był w partnerstwie z uczelnią wyższą, biblioteką pedagogiczną oraz gminą wiejską, z terenu której dwie szkoły zgłosiły akces do projektu.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Realizowany projekt nie wiązał się ze wzrostem zatrudnienia u beneficjenta, był on realizowany w oparciu o dotychczasowe zasoby instytucji oraz kadre szkół współpracujących i partnerów projektu tj. uczelni wyższej i biblioteki pedagogicznej. Na czas realizacji projektu na umowę zlecenie zatrudniono jedynie kierownika projektu, którego obowiązkiem było prowadzenie dokumentacji projektowej, przygotowywanie wniosków o płatność i wszelkie kwestie organizacyjno-rozliczeniowe związane z projektem.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Ocena projektu w tym zakresie nie jest możliwa z uwagi na brak efektów w postaci dodatkowego zatrudnienia.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Ocena projektu w tym zakresie nie jest możliwa z uwagi na brak efektów zatrudnieniowych.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Projekt nie zakładał wywołania efektu w postaci wzrostu zatrudnienia, jest to jednak przykład przedsięwzięcia, które miało wpływ na pobudzanie rozwoju gospodarczego. Duża część zadań koniecznych do merytorycznego przeprowadzenia projektu zlecana była przez realizatora zewnętrznym wykonawcom. Trudno jest jednak oszacować, czy miało to wpływ na zwiększenie zatrudnienia w tych podmiotach. Natomiast zdecydowanie projekt był dodatkowym źródłem dochodu dla zleceniobiorców. Zadania zlecane na zewnątrz związane były z realizacją szkoleń i coachingu zespołowego dla kadry zarządzającej szkołami, warsztatów metodycznych dla nauczycieli geografii, fizyki, chemii, biologii, języka niemieckiego, angielskiego, informatyki biorących udział w projekcie czy szkoleń poświęconych doskonaleniu warsztatu pracy nauczycieli wymienionych przedmiotów. Zlecano także zewnętrznym wykonawcom opracowanie graficzne oraz wykonanie gier dydaktycznych w zakresie nauczania poszczególnych przedmiotów, druk materiałów konferencyjnych, skryptów z materiałami szkoleniowymi czy raportów z ewaluacji projektu. Przedmiotem zleceń było także dostosowanie materiałów szkoleniowych wraz ze scenariuszami do formy e-learningowej, z uwagi na realizację projektu w okresie pandemii COVID-19 oraz dostawa sprzętu komputerowego i programów multimedialnych.

3.8 ADMINISTRACJA PUBLICZNA

Obszar wsparcia administracji w ramach niniejszego badania analizowano przede wszystkim z punktu widzenia interwencji realizowanej w ramach CT11. Przyjęła ona formę przedsięwzięć ukierunkowanych na szeroko pojętą poprawę zdolności instytucjonalnej i sprawności administracji publicznej, a także zwiększenie efektywności usług publicznych na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym w celu przeprowadzenia reform, z uwzględnieniem lepszego stanowienia prawa i dobrego rządzenia. W analizowanym obszarze interwencji znalazły się m.in. projekty ukierunkowane na szkolenia specjalistów już pracujących w administracji publicznej, służącego podniesieniu lub nabyciu nowych kompetencji.

Projekty w obszarze wsparcia administracji nie przyczyniły się do stworzenia istotnej liczby miejsc pracy, co jest niejako pochodną logiki wsparcia, które nie jest skierowane bezpośrednio na rozwiązywanie problemów danego uczestnika, a raczej przezwycięzenie wyzwań dotyczących wybranych aspektów działania państwa i administracji publicznej.

Z tego też względu kwestia wpływu CT11 na zatrudnienie nie była przedmiotem pogłębionych analiz w ramach zleczonych badań ewaluacyjnych. Bardzo ograniczone informacje na temat tego, jak interwencja przekłada się na poprawę sytuacji na rynku pracy osób, które brały udział w projektach można znaleźć w badaniu mid-term dla programu PO WER. Możemy dowiedzieć się z niego m.in. czy udział w projekcie przyczynił się do zmiany pracy lub stanowiska, jaki jest odsetek osób, które poprawiły swoją sytuację na rynku pracy ogółem i zestawień to z danymi z poprzedniej edycji badania. Z raportu wynika, że w porównaniu z rokiem 2019 uczestnicy projektów w większym stopniu odczuwają wpływ interwencji na zmianę pracy lub stanowiska. Odsetek osób, które poprawiły swoją sytuację na rynku pracy wyniósł ok. 11% (11,7% dla województwa mazowieckiego i 11% dla pozostałych regionów). Z porównania oczekiwanego i faktycznego wpływu uczestnictwa w projekcie na sytuację na rynku pracy wynika też, że zmiana ta była zbliżona do oczekiwań w tym zakresie. Większość uczestników projektów ocenia uzyskane wsparcie bardzo dobrze albo raczej dobrze (odpowiednio 51% i 33% respondentów, n=583). W przypadku obu osi priorytetowych które obejmował analizowany CT częściej na poprawę swojej sytuacji wskazywały kobiety niż mężczyźni.

Poprawa sytuacji może być wynikiem prowadzonych działań doradczych i szkoleniowych, czy też standaryzacji pewnych usług, która z założenia ułatwia pełnienie obowiązków. Może więc przekładać się na postrzeganie przez pracowników ich sytuacji zawodowej jako bardziej korzystnej. Jak zauważył jeden z uczestników wywiadów indywidualnych standaryzacja ułatwia też wdrożenie nowych osób do pełnionych przez nie zadań.

Ze względu na swój charakter projekty w ramach CT11 mogły wpłynąć na poprawę sytuacji zawodowej osób pełniących funkcje trenerów, doradców, szkoleniowców itp., jednak dotyczy to tych przypadków, w których tego rodzaju usługi realizowały podmioty zewnętrzne, a nie przedstawiciele instytucji w ramach pełnionych obowiązków służbowych.

Projekty w ramach CT11 miały też pewien potencjał, by tworzyć nowe miejsca pracy i przyczyniać się do wzrostu zatrudnienia, jednak są to z reguły efekty odroczone w czasie. Przykładem może być projekt dotyczący wprowadzenia standardów obsługi inwestorów w gminach. Dzięki profesjonalizacji usług zachęcających przedsiębiorców do inwestowania i pozostania w danej lokalizacji można było spodziewać się napływu inwestorów, powstawania miejsc pracy oraz dodatkowych efektów. Niestety są to sytuacje bardzo zależne od aktywności danego samorządu i niemożliwe do uchwycenia w ramach niniejszego badania. Gminy, które pozyskały know-how w ramach projektu, nie zawsze muszą umieć wdrożyć nabytą wiedzę i umiejętności w praktyce. Dobrym przykładem jest natomiast jedna z gmin opisana w ramach studium przypadku, która brała udział w pozakonkursowym projekcie z działania 2.18 PO WER. W jej przypadku widać, jak takie działania mogły przełożyć się na pojawienie się nowego inwestora oraz zwiększenie zainteresowania zamieszkaniami w gminie.

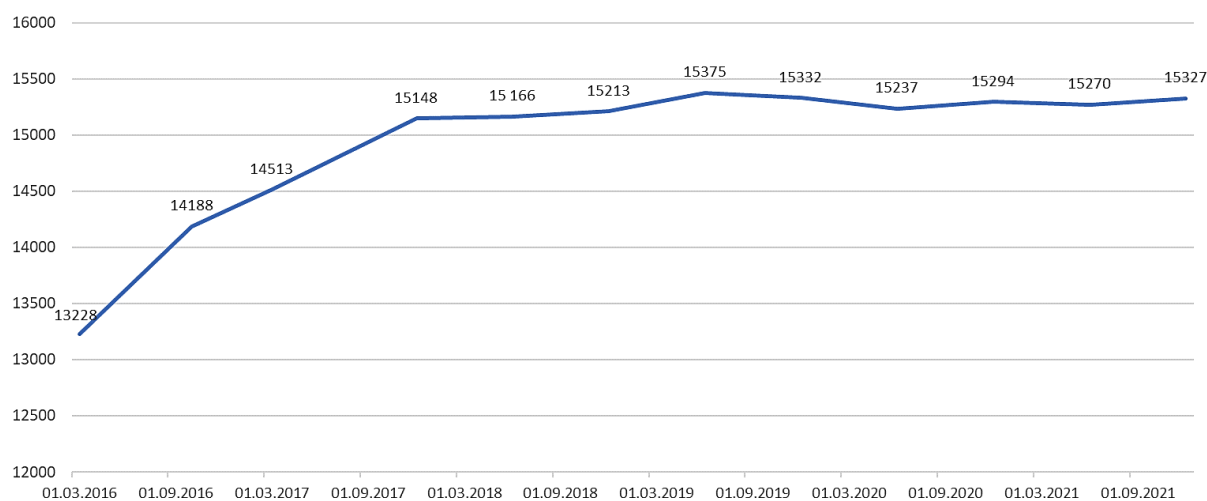
Innym badanym aspektem był wpływ polityki spójności na wzrost zatrudnienia w administracji. W tym zakresie posłużono się danymi z publikowanych cyklicznie przez Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej raportów nt. potencjału administracyjnego systemu instytucjonalnego służącego realizacji umowy partnerstwa w zakresie polityki spójności.

Według stanu na 31 grudnia 2021 r. we wszystkich instytucjach systemu realizacji UP 2014-2020 zatrudnionych było łącznie 15 327 osób, na 12 321 etatach, z czego w ramach pomocy technicznej kwalifikowalne było wynagrodzenie 14 480 osób oraz 11 561 etatów.

W porównaniu z końcem roku 2020 w skali całego systemu realizacji UP można zaobserwować niewielki wzrost liczby osób zatrudnionych w instytucjach, który wyniósł niecałe 0,2%, przy jednoczesnym spadku liczby etatów na poziomie 0,5%.

Z punktu widzenia celów badania bardziej interesujące będzie jednak zestawienie ww. danych z analogicznymi danymi z lat ubiegłych. Wynika z nich, że od początku realizacji perspektywy 2014-2020 nastąpił wzrost ogólny zatrudnienia w instytucjach system realizacji, który jest zilustrowany na poniższym wykresie.

Wykres 3. Zmiany w zatrudnieniu w administracji w okresie 31.02.2016-31.12.2021



Źródło: opracowanie własne na podstawie raportów o potencjale administracyjnym systemu instytucjonalnego służącego realizacji Umowy Partnerstwa w zakresie polityki spójności.

Dynamika zmian od roku 2016 na poziomie całego systemu wyniosła 16%, natomiast na poziomie poszczególnych instytucji jest bardziej zróżnicowana.

Największy wzrost zatrudnienia w latach 2016-2021 nastąpił w przypadku Państwowego Gospodarstwa Wodnego Wody Polskie oraz w dyrekcjach ochrony środowiska, które pełnią kluczową rolę w obszarze wydawania ocen oddziaływania na środowisko. Największą liczbę pracowników zatrudniają natomiast urzędy marszałkowskie, które w systemie realizacji UP 2014-2020 pełnią rolę IZ dla programów regionalnych. W ich przypadku dynamika zmiany liczby osób zatrudnionych w porównaniu z początkiem perspektywy sięgała 21%.

W kontekście warunków zatrudnienia istotna wydaje się również wysokość średniego wynagrodzenia⁶¹ w systemie realizacji UP 2014-2020. Wg stanu na 31 grudnia 2021 r. wynosiła ona 6 470 zł brutto i była tylko nieco niższa, niż wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2022 r., które wyniosło 6687,81 zł brutto⁶². Pracownicy instytucji systemu realizacji UP nabywają też kompetencje, które mogą okazać się przydatne w realizacji powierzonych zadań. W roku ubiegłym przeszkolono 9 238 pracowników zajmujących się wdrażaniem UP 2014-2020 z różnych zagadnień dotyczących funduszy UE.

⁶¹ Średnie wynagrodzenie obejmujące obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia oprócz nagród i premii motywacyjnych.

⁶² GUS, Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw we wrześniu 2022 roku.

Studium przypadku nr 44. Administracja publiczna

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Administracja publiczna		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Województwo w Polsce Wschodniej		
Sektor	Publiczny		
Wartość ogółem	4,9 mln zł	Dofinansowanie	4,1 mln zł
Źródło finansowania	EFS	Program operacyjny	PO WER
Działanie / poddziałanie	2.18 Wysokiej jakości usługi administracyjne		
Data rozpoczęcia (rok)	2016	Data zakończenia (rok)	2019

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjent jest instytucją będącą elementem systemu realizacji funduszy UE na lata 2014-2020 dla działania 2.18 Wysokiej jakości usługi administracyjne. Wspiera projekty w zakresie poprawy zdolności instytucjonalnych, zwiększania skuteczności administracji publicznej oraz jakości usług publicznych, m.in. rozwijające współpracę pomiędzy administracją, a przedsiębiorcami.

b) Opis projektu

Projekt stanowił odpowiedź na brak jednolitych standardów obsługi inwestora przez samorząd lokalny. Obejmował przygotowanie i wdrożenie jednolitych standardów obsługi inwestora na poziomie gmin wraz z działaniami szkoleniowymi i doradczymi. Zrealizowano szkolenia dla kierowników JST w zakresie ABC obsługi inwestora, zarządzania strategicznego rozwojem gospodarczym, prezentacji oraz kompetencji managerskich. Pracownicy urzędów zostali natomiast przeszkoleni w zakresie przygotowania oferty inwestycyjnej, przewag konkurencyjnych lokalizacji oraz promocji. Doradztwo indywidualne obejmowało zarówno audyt, jak i monitoring terenów inwestycyjnych, przygotowanie oferty inwestycyjnej oraz prezentacji gospodarczej gminy, a także indywidualne konsultacje dotyczące tworzenia ofert. Elementem projektu było też przygotowanie materiałów promocyjnych.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Projekt z założenia nie przewidywał zwiększenia liczby miejsc pracy. W trakcie trwania projektu gminy powoływały natomiast Punkty Obsługi Inwestora, do pracy w których miały być wyznaczone przynajmniej dwie osoby. W gminach, w których za dotychczasowe kontakty

z inwestorami odpowiadał wójt lub burmistrz mogło to wówczas wymagać zatrudnienia dodatkowych pracowników.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Jako efekt jakościowy projektu można wskazać przede wszystkim sprawne działanie samorządów w zakresie obsługi inwestorów. Poprzez zapewnienie szkoleń i doradztwa w zakresie tematów związanych z obsługą inwestora kadry gmin podniosły swoje kompetencje w zakresie współpracy z przedsiębiorcami.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Biorąc pod uwagę charakter projektu jego efekt zatrudnieniowy można ocenić jako umiarkowany. Pilotażowe doświadczenia projektu zostały wykorzystane do podobnych projektów, realizowanych w formie konkursowej w pozostałych województwach. W wybranych gminach jego realizacja mogła więc przełożyć się na powstanie efektu zachęty do inwestowania i tworzenia nowych miejsc pracy.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Projekt nie miał bezpośredniego wpływu na zatrudnienie. Można natomiast mówić o pośrednim wpływie na sytuację gospodarczą i rynek pracy w przypadku wybranych gmin. Przykładem jest jedna z gmin, która dzięki stworzonym warunkom zachęciła firmę zajmującą się handlem online do zlokalizowania na jej terenie centrum logistycznego o powierzchni ponad 100 tys. m², w którym zatrudnienie znalazło ok. 500 osób. Inwestycja ta spowodowała, że nowe osoby były zainteresowane zamieszkaniem w gminie, a to z kolei wywołało zapotrzebowanie na nowe mieszkania i tym samym większą aktywność deweloperów na jej terenie.

Wykorzystanie pilotażowych doświadczeń projektu w innych województwach stworzyło natomiast szanse na multiplikację tego oddziaływania w innych samorządach objętych wsparciem.

Studium przypadku nr 45. Administracja publiczna

Tytuł projektu	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Podobszar interwencji	Administracja publiczna		
Nazwa beneficjenta	<i>Usunięto – w celu zapewnienia anonimowości beneficjenta</i>		
Miejsce realizacji projektu	Cały kraj		
Sektor	Prywatny		
Wartość ogółem	2,9 mln zł	Dofinansowanie	2,5 mln zł
Źródło finansowania	EFS	Program operacyjny	PO WER
Działanie / poddziałanie	2.17 Skuteczny wymiar sprawiedliwości		
Data rozpoczęcia (rok)	2020	Data zakończenia (rok)	2021

a) Charakterystyka beneficjenta

Beneficjent jest firmą z branży IT tworzącą rozwiązania informatyczne, nastawioną na transformację cyfrową gospodarki. Dostarcza systemy IT dla firm, administracji rządowej i samorządów oraz szkół wyższych. Działa m.in. w obszarze usług zaufania, cyberbezpieczeństwa i smart city. Jest częścią największego producenta oprogramowania w regionie Europy Środkowo-Wschodniej. W roku 2022 firma osiągnęła najwyższe przychody spośród dostawców usług serwisowych, integracyjnych, cloud computing oraz wdrożenia aplikacji. Może pochwalić się największą sprzedażą dla sektora administracji publicznej i służb mundurowych, finansowego, przemysłowego oraz dla dużych firm.

b) Opis projektu

Projekt miał na celu podniesienie kompetencji w zakresie używania narzędzi komunikacji elektronicznej przez osoby należące do kadry orzeczniczej i pracowników sądów powszechnych. Obejmował realizację szkoleń służących sprawnemu i zgodnemu z prawem świadczeniu e-usług oraz zoptymalizowanie procesu komunikacji w wymiarze sprawiedliwości i udostępnienie materiałów e-learningowych.

c) Efekty ilościowe projektu w sferze zatrudnienia

Projekt z założenia nie przewidywał zwiększenia liczby miejsc pracy, ponieważ był skierowany do osób już pracujących. Był natomiast nastawiony na rozwój kompetencji w obszarze narzędzi komunikacji elektronicznej wśród kadry orzeczniczej i pracowników sądów powszechnych, który to efekt udało się osiągnąć w ramach projektu. W wyniku jego realizacji przeszkolono 1832 osoby, z czego dominującą grupą były osoby z wykształceniem wyższym (1648 os.). Struktura wiekowa uczestników projektu wyglądała następująco:

- 15 - 24 lata – 42 osoby,
- 25 - 29 lat – 119 osób,
- 30 - 54 lata – 1 547 osób,
- 55 – 64 lata – 121 osób,
- 65 i więcej lat - 3 osoby.

Pośrednio projekt przyczynił się do zwiększenia zatrudnienia w przypadku ekspertów zewnętrznych zaangażowanych do opracowania programu szkoleń i materiałów szkoleniowych, przygotowania metodologii badania skuteczności zrealizowanych szkoleń oraz przeprowadzenia zajęć. Łącznie w ww. działania było zaangażowanych 8 osób, przy czym ich zaangażowanie kończyło się wraz z zakończeniem projektu. Niemniej jednak beneficjent zwrócił uwagę, że dzięki nawiązaniu współpracy z ekspertami w ramach projektu poszerzył swoją bazę potencjalnych przyszłych współpracowników, nie wykluczając wspólnych działań przy kolejnych przedsięwzięciach.

d) Efekty jakościowe projektu w sferze zatrudnienia

Jako efekt jakościowy projektu można wskazać przede wszystkim zapewnienie warunków umożliwiających sprawne działanie instytucji. Udział w szkoleniach wg beneficjenta przekładał się też na wzrost wydajności pracy osób przeszkolonych.

e) Ocena skuteczności i efektywności projektu w sferze zatrudnienia

Projekt można uznać za skuteczny w warstwie wskaźnikowej. Liczba osób przeszkolonych przekroczyła wartości założone na początku realizacji projektu. Pewnym wyznacznikiem jego skuteczności mogą być też wyniki monitorowania sytuacji uczestników po 4 tygodniach, a następnie 3 miesiącach po jego ukończeniu. Ćwiczenie to wykazało, że osoby te w dalszym ciągu pełniły swoje obowiązki, co pozwala sądzić, że ich sytuacja na rynku pracy przynajmniej nie uległa pogorszeniu. Bardzo pozytywnie szkolenia wypadły w opinii samych uczestników. W przypadku modułu szkoleniowego „E-usługi w Sądach Powszechnych dla kadry administracyjnej” odsetek pozytywnych⁶³ odpowiedzi na pytanie „Szkolenie, w którym brałem/łam udział oceniam” wynosił 99%. W przypadku modułu „E-usługi w Sądach Powszechnych dla kadry orzeczniczej” wyniósł natomiast 98%.

f) Oddziaływanie projektu (gospodarka i rynek pracy)

Projekt miał umiarkowane oddziaływanie na gospodarkę, ponieważ obejmował stosunkowo wąską grupę osób, z których wszystkie były osobami zatrudnionymi, a znaczna większość posiadała wykształcenie wyższe. Sam projekt nie był też bezpośrednio nastawiony na tworzenie miejsc pracy. Patrząc jednak pod kątem usprawnienia procesów można uznać, że działania mające na celu profesjonalizację kadr administracji, poza samym rozwojem ich

⁶³ Suma odpowiedzi: „Dobrze”, „Bardzo dobrze”, „Doskonale”.

kompetencji cyfrowych mogły mieć np. przełożenie na skrócenie pewnych procesów sądowych, a w efekcie zwiększenie zaufania do tych instytucji.