



PSDB

part of the WYG group



Raport końcowy

Badanie dla Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego

Ocena efektywności form wsparcia oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Warszawa, 2012 r.



Spis treści

Słownik Używanych Skrótów	4
Streszczenie	5
Summary	10
1. Założenia metodologiczne badań	15
1.1. Cele badania	15
1.2. Obszar problemowy i pytania badawcze	15
1.3. Zastosowane metody badawcze.....	20
1.3.1. Analiza danych zastanych	20
1.3.2. Telefoniczne wywiady kwestionariuszowe z uczestnikami projektów i ich pracodawcami	20
1.3.3. Zogniskowane wywiady grupowe z uczestnikami projektów	21
2. Charakterystyka uczestników projektów	22
2.1. Wprowadzenie.....	22
2.2. Uczestnicy projektów – osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo	24
2.3. Uczestnicy projektów – osoby pracujące.....	28
2.4. Analiza podsumowująco – porównawcza	30
3. Charakterystyka udzielonego wsparcia	37
3.1. Rodzaje wsparcia	37
3.1.1. Osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo.....	37
3.1.2. Osoby pracujące	40
3.2. Rodzaje i tematyka szkoleń	41
3.2.1. Osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo.....	41
3.2.2. Osoby pracujące	43
3.3. Formy potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności	44
3.3.1. Osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo.....	44
3.3.2. Osoby pracujące	46
3.4. Analiza podsumowująco - porównawcza	47
4. Ocena adekwatności wsparcia do potrzeb uczestników	49
4.1. Ocena poszczególnych form wsparcia.....	49
4.1.1. Osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo.....	49
4.1.2. Osoby pracujące	52
4.2. Uzyskane kompetencje oraz ich wykorzystanie w praktyce	54
4.2.1. Osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo.....	54
4.2.2. Osoby pracujące	57
4.3. Ocena przydatności wsparcia przez pracodawców	59
4.4. Propozycje zmian w zakresie wsparcia	61
4.4.1. Osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo.....	61
4.4.2. Osoby pracujące	63
4.5. Analiza podsumowująco-porównawcza	64
5. Wpływ udzielonego wsparcia na zmianę sytuacji zawodowej uczestników projektów	67
5.1. Wpływ projektów na zmianę sytuacji zawodowej osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo	67

5.1.1.	Perspektywa krótkookresowa (do 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie).....	67
5.1.2.	Perspektywa długookresowa (min. 12 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie).....	70
5.2.	Czynniki determinujące znalezienie pracy przez osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo	72
5.3.	Wpływ projektów na zmianę sytuacji zawodowej osób pracujących.....	76
5.4.	Czynniki determinujące zmianę sytuacji zawodowej osób pracujących.....	80
5.5.	Dalsze plany zawodowo-edukacyjne uczestników projektów	82
5.5.1.	Osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo.....	82
5.5.2.	Osoby pracujące	84
5.6.	Analiza podsumowująca - porównawcza	86
6.	Wnioski i rekomendacje.....	90
7.	Załączniki	94
7.1.	Analiza danych statystycznych dotyczących sytuacji na rynku pracy w kontekście osób objętych badaniem	94
7.1.1.	Dane demograficzne.....	94
7.1.2.	Aktywność zawodowa.....	96
7.1.3.	Zatrudnienie wg sektorów gospodarki	102
7.1.4.	Bierność zawodowa i bezrobocie.....	103
7.1.5.	Wynagrodzenia	112
7.1.6.	Ubóstwo.....	113
7.1.7.	Rozwój gospodarczy.....	114
7.1.8.	Podsumowanie	116
7.2.	Charakterystyka uczestników projektów według priorytetów –dane tabelaryczne	118
7.3.	Lista dokumentów i źródeł danych poddanych analizie w ramach analizy danych zastanych	127
7.4.	Kwestionariusze do badania sondażowego przy użyciu techniki CATI.....	129
7.4.1.	Kwestionariusz wywiadu z uczestnikami projektów nieaktywnymi zawodowo w momencie przystąpienia do projektu.....	129
7.4.2.	Kwestionariusz wywiadu z uczestnikami projektów pracującymi w momencie przystąpienia do projektu.....	137
7.4.3.	Kwestionariusz wywiadu z pracodawcami	146
7.5.	Scenariusze zogniskowanych wywiadów grupowych.....	150
7.5.1.	FGI z uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VI i VII, którzy po zakończeniu projektu podjęli aktywność zawodową	150
7.5.2.	FGI z uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VI i VII, którzy nadal są nieaktywni zawodowo po zakończeniu projektu.....	152
7.5.3.	FGI z osobami, które w momencie przystąpienia do projektu pracowały w firmach prywatnych i wzięły udział w projekcie realizowanym w ramach Priorytetu VIII	154
7.5.4.	FGI z pracownikami instytucji publicznych, którzy wzięli udział w projektach realizowanych w ramach Priorytetu VI (pracownicy PSZ), Priorytetu VII (pracownicy pomocy społecznej) i Priorytetu IX (nauczyciele)	157
8.	Spis wykresów	159
9.	Spis tabel	162
10.	Spis map	162

Słownik Używanych Skrótów

CATI – wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny (ang. Computer Assisted Telephone Interview)

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

FGI – zogniskowany wywiad grupowy (ang. Focus Group Interview)

IP – Instytucja Pośrednicząca

IPII- Instytucja Pośrednicząca II stopnia

KOP-Komisja Oceny Projektów

NGO - organizacje pozarządowe (z ang. non-governmental organization)

OPS – Ośrodek Pomocy Społecznej

PCPR – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie

PD – Plan Działania

PEFS - podsystem monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego

PO KL – Program Operacyjny Kapitał Ludzki

PUP- Powiatowy Urząd Pracy

SzOP – Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013

WUP - Wojewódzki Urząd Pracy

Streszczenie

Głównym celem i przedmiotem badania była ocena efektywności form wsparcia oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie lubelskim, z zastrzeżeniem, że analizie zostały poddane wybrane Działania/Podziałania PO KL wskazane przez Zamawiającego¹.

Badanie zostało przeprowadzone w oparciu o analizę danych zastanych (m.in. dane z bazy PEFS) oraz metody ilościowo-jakościowe, w szczególności:

- ▶ badanie CATI na próbie 1472 osób fizycznych (o zróżnicowanym statusie na rynku pracy), którzy zakończyli swój udział w projektach PO KL nie później niż do 30 czerwca 2010r.;
- ▶ badanie CATI na próbie 100 pracodawców, których pracownicy brali udział w projektach PO KL;
- ▶ badania FGI osób o zróżnicowanym statusie na rynku pracy zarówno w momencie przystępowania do projektów jak i w momencie badania.

Wyniki badań i analiz zaprezentowano w niniejszym raporcie, który składa się z pięciu rozdziałów merytorycznych. Pierwszy rozdział ma charakter metodologiczny, w związku z czym zaprezentowano w nim główne problemy i pytania badawcze, cele i zakres badania, zastosowane metody gromadzenia, przetwarzania i analizy danych. Rozdział drugi poświęcony został charakterystyce uczestników projektów z uwzględnieniem ich podstawowych cech socjodemograficznych oraz z podziałem na Priorytety PO KL i status na rynku pracy. W rozdziale trzecim dokonano analizy udzielanego wsparcia w ramach projektów przede wszystkim pod kątem rodzajów pomocy, ale także form potwierdzania nabytej wiedzy i umiejętności. W rozdziale czwartym przeprowadzona została ocena adekwatności wsparcia do potrzeb uczestników projektów oraz potrzeb pracodawców. Udzielono także odpowiedzi na pytania dotyczące kompetencji, jakie nabyli korzystający ze wsparcia oraz stopnia ich wykorzystania w pracy zawodowej. W rozdziale tym wskazano również propozycje zmian w projektach, służące zwiększeniu skuteczności udzielanej pomocy. W kolejnej części raportu (rozdziale 5) przeanalizowano wpływ projektów na zmianę sytuacji zawodowej ich uczestników oraz zaprezentowano podstawowe czynniki determinujące te zmiany. Każdy z rozdziałów kończy się analizą podsumowująco-porównawczą, w ramach której wyniki badań odnoszono (tam gdzie możliwe i zasadne) do danych statystycznych obrazujących sytuację na rynku pracy w województwie lubelskim na przestrzeni lat 2007--2011 oraz do wyników ogólnopolskich badań PAG Uniconsult, *Badanie osiągniętych wartości wskaźników rezultatu komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, 2010r².

Analiza prowadzona jest m.in. z wyszczególnieniem statusu uczestników na rynku pracy w momencie przystępowania do projektu, w podziale na osoby bezrobotne / nieaktywne zawodowo oraz pracujące. Takie podejście wynika z dwóch podstawowych przesłanek. Z jednej strony, jest ono pochodną specyfiki projektów jakie realizowane są na rzecz poszczególnych grup odbiorców. O ile projekty skierowane do osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo mają w większości przypadków charakter aktywizacyjny, czy ściślej mówiąc prozatrudnieniowy, o tyle projekty na rzecz osób pracujących mają służyć podniesieniu/rozwojowi ich kompetencji, które będą wykorzystane w życiu zawodowym. Z drugiej strony, interesujące poznawczo okazuje się porównanie powyższych grup pod kątem określonych cech. Inne horyzontalne

¹W Priorytecie VI – Działanie 6.1,6.2,6.3, w Priorytecie VII – Działanie 7.1, Podziałanie 7.2.1, Działanie 7.3, w Priorytecie VIII – Poddziałanie 8.1.1, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.1, w Priorytecie IX – Działanie 9.3, 9.4, 9.5.

²Należy przy tym zastrzec, że nie ma pełnej porównywalności danych pomiędzy niniejszym badaniem i badaniem PAG Uniconsult ze względu na pewne rozbieżności w przedmiocie badania, strukturze próby badawczej itp.

zmienne uwzględnione w badaniu to m.in. płeć, wiek, miejsce zamieszkania³, niepełnosprawność.

Ogółem wsparcie w ramach analizowanych Działań i Poddziałań w Priorytetach VI-IX PO KL uzyskało ponad 71 tys. osób⁴, z czego 57% stanowiły osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo, a 43% osoby pracujące. **W obu grupach badanych przeważały kobiety (średnio 62%), co należy uznać za właściwą strukturę, sprzyjającą wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy** (biorąc np. pod uwagę znacznie niższy wskaźnik zatrudnienia dla kobiet niż dla mężczyzn w woj. lubelskim -w 2010r. odpowiednio 69% i 60%)⁵. Warto zauważyć, że na przestrzeni lat 2007-2011 nastąpiło zmniejszenie udziału kobiet w strukturze bezrobotnych (z 53% w 2007r. do 51% w 2011r.)⁶, do czego mogło się przyczynić m.in. objęcie w projektach wsparciem aktywizacyjnym większej liczby kobiet niż mężczyzn.

Polityka równości szans to jednak nie tylko kwestia przeciwdziałania dyskryminacji ze względu na płeć. Przejawia się ona także w zapewnieniu odpowiedniego dostępu do wsparcia innych grup defaworyzowanych na rynku pracy. Badania pokazały, że w początkowym okresie realizacji PO KL zbyt mały był udział w projektach **osób 45+ (zwłaszcza w Priorytecie VI), osób niepełnosprawnych (zwłaszcza w Priorytecie VI, VIII, IX) i osób długotrwale bezrobotnych (zwłaszcza w Priorytecie VI), co w przypadku dwóch pierwszych grup znajduje swoje potwierdzenie w niskim stopniu osiągnięcia stosownych wskaźników PO KL**⁷.

Analizując udzielone wsparcie pod kątem jego trafności i użyteczności pod uwagę wzięto m.in. kwestie indywidualizacji i kompleksowości pomocy. Badania potwierdziły, że zdecydowanie najpopularniejszą formą wsparcia w obu grupach badanych były szkolenia. Niestety w części projektów była to jedyna forma pomocy, co wydaje się szczególnie niewystarczające w projektach aktywizacyjnych. **W przedsięwzięciach dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym zbyt mało było takich form wsparcia, które pozwalały nie tylko nabyć praktyczne umiejętności, ale także wejść w nawyk codziennej aktywności zawodowej** (np. staże zawodowe, praktyki zawodowe, zatrudnienie subsydiowane). Niepokojący był też niski stopień indywidualizacji pomocy przejawiający się m.in. w niewielkim odsetku osób objętych indywidualnymi planami działania w projektach dla osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo. Brak indywidualnego podejścia do uczestników ma negatywny wpływ na dopasowanie wsparcia do ich potrzeb i na skuteczność pomocy. Jeśli bowiem na wejściu do projektu nie zdiagnozuje się dobrze potrzeb jego odbiorców, w szczególności ich specyficznej sytuacji społeczno-zawodowej, efektywność dalszych form pomocy będzie ograniczona. Należy jednakże zauważyć, że niski poziom kompleksowości i indywidualizacji pomocy miał miejsce głównie na początku realizacji PO KL. Stopniowo, od 2009 r. do Planów Działania wprowadzano kryteria, których celem była minimalizacja tego typu problemów⁸.

³Zarówno w układzie: obszar miejski – obszar wiejski jak i w układzie terytorialnym (gł. subregionalnym ze względu na fakt, że w układzie powiatowym liczebności badanych były zbyt małe aby uznać wnioskowanie za istotne statystycznie).

⁴Zgodnie z założeniami badania, były to osoby, które zakończyły udział w projekcie nie później niż do 30.06.2010 r.

⁵Bank Danych Lokalnych za 2010r., GUS, www.stat.gov.pl. (Zob. też załącznik nr 7.1 do raportu).

⁶Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim 2011r., WUP Lublin 2012, s. 19.

⁷Zgodnie ze Sprawozdaniem z realizacji komponentu regionalnego POKL za 2011r. według stanu na 31.12.2011 r. w Priorytecie VI POKL wskaźnik dotyczący osób w wieku 50-64 lata, którzy zakończyli udział w projekcie kształtował się na poziomie 30,32% (wartości docelowej), a wskaźnik dotyczący osób niepełnosprawnych, którzy zakończyli udział w projekcie kształtował się na poziomie 53,16% (wartości docelowej). Jedynie w odniesieniu do wskaźnika dotyczącego osób długotrwale bezrobotnych, którzy zakończyli udział w projekcie w ramach Priorytetu VI można wskazać, iż nie jest on aktualnie zagrożony i wynosi 205,38% stopnia realizacji wartości docelowej przy czym z punktu widzenia rynku pracy należy zauważyć, że udział długotrwale bezrobotnych w projektach był zdecydowanie niższy niż w strukturze bezrobocia woj. lubelskiego (i w tym kontekście można mówić o zbyt małej reprezentacji tej grupy wśród uczestników projektów).

⁸Przykładowo, IP w Planie Działania na 2009r. w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL wprowadziła kryterium dostępu dotyczące objęcia każdego z uczestników projektu co najmniej 3 formami wsparcia. Z kolei, w Planie Działania na 2010r. w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL (projekty konkursowe) oraz Poddziałania 6.1.3 PO KL (projekty systemowe) IP wprowadziła kryteria dostępu dotyczące przygotowania Indywidualnych Planów Działania.

Badani respondenci generalnie wysoko ocenili przydatność udzielonego wsparcia.

Większość form pomocy uzyskała średnią ocenę pomiędzy 3 a 4 (w czterostopniowej skali gdzie 4 było oceną najwyższą). Ważne, że 90% pracodawców także pozytywnie wypowiedziało się na temat przydatności udziału ich pracowników w projekcie, co może potwierdzać, że wsparcie było adekwatne do potrzeb rynku pracy. **Udział w projektach przełożył się w zdecydowanej większości przypadków na wzrost kompetencji uczestników (u 92 % niepracujących oraz 86% pracujących), co potwierdza skuteczność wsparcia.** Jednocześnie, względnie mało było przedsięwzięć, które przyczyniły się do jednoczesnego podwyższenia umiejętności miękkich i twardych, co stawia w tym przypadkach pod znakiem zapytania kompleksowość pomocy. 3 na 4 uczestników projektów (zarówno niepracujących jak i pracujących) stwierdziło, że nie należałoby dokonywać żadnych zmian w projektach. **Jednakże ponad 1/4 dostrzegła pole do poprawy, szczególnie w zakresie organizacji projektów, ale także w obszarze zakresu merytorycznego szkoleń, uzupełnienia projektu o nowe działania, większego nacisku na praktyczny charakter zajęć.**

Dokonując oceny wsparcia z punktu widzenia jego efektywności zatrudnieniowej należy zauważyć, że **co trzeci badany, mający w momencie przystępowania do projektu, status osoby nieaktywnej zawodowo/bezrobotnej, zdołał znaleźć zatrudnienie w okresie do 6 miesięcy od zakończeniu projektu**, przy czym stosowny wskaźnik był wyższy u mężczyzn niż u kobiet (odpowiednio 39% i 30%). W wartościach bezwzględnych oznacza to liczbę około 15 tys. osób⁹, które znalazły pracę lub podjęły działalność gospodarczą w tym okresie. **Oczywiście trzeba mieć na uwadze fakt, że efektywność zatrudnieniowa netto projektów była niższa**, co wiąże się m.in. z występowaniem różnych ubocznych efektów interwencji środków publicznych takich jak efekt substytucji¹⁰, efekt zastępowania¹¹ czy efekt jałowego biegu (z ang. deadweight effect)¹². Z badań wynika, że blisko 60% osób, z tych które znalazły zatrudnienie w ciągu 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie, wskazało, że projekt miał wpływ na zmianę ich sytuacji zawodowej. Przeliczając to na wartości bezwzględne można mówić o grupie ok. 9000 osób¹³, które najprawdopodobniej nie znalazłyby pracy lub nie założyły firmy, gdyby nie skorzystały z pomocy w ramach projektów.

Średnio co 20-ta z badanych osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo prowadziła własną działalność gospodarczą w ciągu 6 miesięcy od zakończeniu udziału w projekcie, co w wartościach bezwzględnych oznacza, że powstało około 2 700 firm (przy czym firmy założyło 4% kobiet i 11% mężczyzn)¹⁴. **Co równie ważne, wśród osób, które prowadzą do dziś działalność gospodarczą, blisko 1/3 zatrudnia dodatkowe osoby stwarzając kolejne miejsca pracy dla ok. 560 osób¹⁵ (wywołując w ten sposób mnożnikowy efekt zatrudnieniowy).**

Dokonując oceny efektywności zatrudnieniowej projektów, ważna jest analiza nie tylko liczby, ale i jakości miejsc pracy. Zauważalne są tutaj znaczące różnice między respondentami, którzy w momencie przystępowania do projektu byli

⁹ Szacowana skala zatrudnienia to iloczyn odsetka badanych, którzy podjęli pracę lub założyli firmę w ciągu 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie (33%) oraz całkowitej populacji bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, którzy zakończyli udział w projekcie do 30.06.2010 r. (45 136). Dokładne wyliczenie 14 895 zatrudnionych (przybliżone 15 tys.). Błąd oszacowania na poziomie + - 3,36%

¹⁰ Efekt ten występuje w sytuacji, gdy uczestnicy projektu stają się bardziej konkurencyjni na rynku pracy w stosunku do osób nie objętych wsparciem np. osoby bezrobotne przeszkolone w ramach projektu wypierają z rynku pracy osoby o niższych kwalifikacjach (które nie skorzystały ze wsparcia).

¹¹ Efekt ten występuje w sytuacji, gdy tworzone miejsca pracy (powstałe np. dzięki dofinansowaniu działalności gospodarczej) powodują ograniczenie zatrudnienia w innym miejscu (np. wobec zwiększonej konkurencji pogarsza się sytuacja finansowa firmy, która nie skorzystała ze wsparcia, co skutkuje zwolnieniami pracowników w tej firmie).

¹² Efekt ten występuje w sytuacji, gdy osoby znalazłyby pracę bez skorzystania ze wsparcia w projektach.

¹³ Szacowana skala zatrudnienia netto to iloczyn 15 000 osób, które znalazły zatrudnienie w 6 m-cy po zakończeniu udziału w projekcie i odsetka osób, które wskazały, że to projekt przyczynił się do znalezienia pracy lub założenia firmy.

Błąd oszacowania na poziomie + - 2,80%

¹⁴ Błąd oszacowania na poziomie + - 1,70%.

¹⁵ Błąd oszacowania na poziomie + - 0,68%.

bezrobotni/nieaktywni zawodowo oraz pracujący. Wśród osób z pierwszej grupy, które pracowały (na czas realizacji badania), najwięcej zatrudnionych było na umowy o pracę na czas określony. Większość z nich zarabiała poniżej 2000 zł brutto miesięcznie (a więc znacząco poniżej średniej wynagrodzeń w kraju i województwie), będąc przede wszystkim zatrudnianymi na stanowiskach szeregowych / robotniczych. Z kolei osoby pracujące, w zdecydowanej większości zatrudnione były na umowy o pracę na czas nieokreślony (w trakcie realizacji badania). Charakteryzowały się one również przeciętnie wyższymi zarobkami oraz znacznie częściej zajmowały stanowiska specjalistyczne i kierownicze. **Struktura uczestników projektów odzwierciedla zatem procesy dualizacji i segmentacji rynku pracy (podziału na lepsze i gorsze jakościowo miejsca pracy). Jest problematycznym to, że uczestnicy projektów aktywizacyjnych, podejmując zatrudnienie, dość często zasilają szeregi tzw. biednych pracujących (z ang. workingpoor),** przy czym z punktu widzenia polityki rynku pracy, co do zasady lepszym rozwiązaniem jest umieszczenie tych osób w zatrudnieniu (nawet przy braku optymalnych warunków pracy), niż ich pozostawianie w stanie długotrwałego bezrobocia czy bierności zawodowej.

Wsparcie udzielane w ramach projektów, w sensie utrzymania efektu zatrudnieniowego, **ma względnie trwały charakter.** Po pierwsze, podkreślić należy, że wskaźniki zatrudnienia okazały się wyższe w średniej niż krótkiej perspektywie czasowej¹⁶. W trakcie badania 42% respondentów¹⁷ miało pracę lub prowadziło firmę, choć ponownie widać tutaj wyraźną dysproporcję na niekorzyść kobiet (kobiety – 36%, mężczyźni 55%). Z osób, które miały zatrudnienie w 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, 61% utrzymało pracę także w średniej perspektywie czasowej. To wynik zadawalający biorąc z jednej strony pod uwagę, że od czasu zakończenia udziału osób w projekcie do momentu badania, mogło minąć nawet kilka lat, a z drugiej strony, uwzględniając pogarszającą się sytuację na regionalnym rynku pracy w latach 2009-2011, będącą echem spowolnienia gospodarczego w kraju i na świecie.

Co ważne, trwałość rezultatów projektów widoczna jest zarówno w odniesieniu do pracowników najemnych jak też osób, które założyły firmę w ramach projektu. Wśród osób, które prowadziły własną działalność gospodarczą w ciągu 6 miesięcy od zakończeniu udziału w projekcie, 57% nadal ją prowadziło w momencie badania, pomimo niesprzyjających warunków gospodarczych w analizowanym okresie. Warto podkreślić, że zgodnie z zapisami SzOP uczestnicy projektów, którzy otrzymali środki na założenie działalności gospodarczej mieli obowiązek prowadzenia firm przez minimum 12 miesięcy.

Odnosząc się do efektywności projektów zasadnym jest uwzględnienie w analizie także ich poza-zatrudnieniowych rezultatów. Wyniki badań pokazujące, że ponad **połowa uczestników projektów doksztalała się w przeciągu ostatnich 3 lat** uprawniają do postawienia tezy, że przynajmniej w części tych przypadków udział w projektach zachęcił ich uczestników do kontynuacji rozwoju swoich kompetencji. Zatem nawet w sytuacjach kiedy nie został osiągnięty zakładany efekt zatrudnieniowy, nie musi to oznaczać, że projekt nie przyniósł żadnych rezultatów, mógł bowiem przyczynić się np. do zmniejszenia grupy osób całkowicie biernych (tj. nie pracujących, nie uczestniczących w żadnej formie kształcenia lub szkoleń itp.)¹⁸ Należy przy tym mieć na uwadze, że sytuacja poszczególnych osób po projekcie była zdeterminowana nie tylko czynnikami leżącymi po stronie samych zainteresowanych (ich indywidualnej aktywności, zaradności, kreatywności itp.) ale także była uwarunkowana czynnikami od nich niezależnymi np. aktualną sytuacją na rynku pracy.

W odpowiedzi na problemy i wnioski zdefiniowane w raporcie sformułowano stosowne rekomendacje, przede wszystkim pod kątem okresu programowania 2014-2020, choć część z nich może mieć również zastosowanie w okresie bieżącym. Należy po raz kolejny podkreślić,

¹⁶Perspektywa średniookresowa obrazuje status osób na rynku pracy minimum 12 miesięcy od zakończeniu uczestnictwa w projekcie, a perspektywa krótkookresowa w ciągu 6 miesięcy od zakończenia uczestnictwa w projekcie.

¹⁷ Osoby, które w momencie przystępowania do projektów były bezrobotne lub nieaktywne zawodowo.

¹⁸ Grupę młodych osób charakteryzujących się tego typu biernością określa się czasem określeniem NEETS (ang. "not in education, employment, or training").

że badaniem objęto osoby biorące udział w pierwszych latach wdrażania PO KL w województwie lubelskim, w związku z czym część rekomendacji wynikających z badań jest już wdrażana (jako wynik wcześniejszych badań ewaluacyjnych czy bieżącego monitoringu PO KL prowadzonego przez IP/IPII czy też jako efekt ogólnych zmian jakie zaszły od początku okresu programowania na poziomie krajowym)¹⁹. Nie oznacza to, że część z tych rekomendacji nie ma zastosowania wobec przyszłego okresu programowania, co sygnalizujemy w końcowej części raportu. Wśród nich można wyróżnić:

- ▶ zapewnienie odpowiedniego udziału w projektach osobom z grup defaworyzowanych na rynku pracy celem skoncentrowania pomocy na najbardziej potrzebujących, a jednocześnie mając na uwadze minimalizację efektu jałowego biegu. W przyszłym okresie programowania niezależnie od przyjętych wskaźników na poziomie programu operacyjnego warto przyjąć zestaw dodatkowych wskaźników, które uwzględniałyby specyfikę regionalnego / lokalnych rynków pracy i które byłyby równolegle monitorowane ze wskaźnikami dla danego programu operacyjnego. W procedurach kontroli projektów, zasadnym jest opracowanie ścieżki identyfikacji ewentualnych przypadków creamingu tj. formalnego lub nieformalnego utrudniania dostępu do wsparcia osób, które mają mniejsze szanse powrotu na rynek pracy.
- ▶ Jednoczesny monitoring zróżnicowania dostępności wsparcia dla osób z poszczególnych powiatów województwa lubelskiego oraz wskaźników obrazujących skalę problemów na lokalnych rynkach pracy. Sumaryczny algorytm uwzględniający dwa powyższe zakresy zmiennych powinien być podstawą do proponowania w konkursach odpowiednich kryteriów dostępu / strategicznych sprzyjających koncentracji pomocy na danym terenie (to, że w jakimś powiecie dostępność wsparcia jest mniejsza nie jest wystarczające do uznania, że trzeba tam adresować większe środki).
- ▶ zwiększenie w przyszłej perspektywie finansowej alokacji na wsparcie przedsiębiorczości (względem innych form), przy czym niniejsza rekomendacja ma charakter wstępny. Do jej ostatecznego potwierdzenia konieczne są dodatkowe badania ewaluacyjne, na podstawie których będzie można również porównać efektywność kosztową poszczególnych form wsparcia (co pozwoli zestawić efekt zatrudnieniowy z przeciętnym kosztem utworzenia miejsca pracy w przypadku danego rodzaju pomocy). Pożądane jest także zwiększenie udziału kobiet w korzystaniu ze wsparcia na rozwój przedsiębiorczości (szczególnie jeśli okaże się w końcowej ewaluacji PO KL, że liczba kobiet korzystających z tego typu pomocy jest nadal znacząco niższa niż w przypadku mężczyzn). W takim przypadku rekomenduje się kontynuowanie w konkursach (na realizację tego typu projektów) stosowanie kryteriów dostępu / strategicznych preferujących kobiety. Ponadto, rekomenduje się aby w ramach dostępnych środków na promocję EFS w regionie, zachęcać szczególnie kobiety do zakładania firm oraz informować je o możliwościach ubiegania się o wsparcie szkoleniowo – doradczo - finansowe na rozwój przedsiębiorczości.
- ▶ zwiększenie efektywności zatrudnieniowej projektów, w szczególności w projektach konkursowych (m.in. poprzez wprowadzenie kryterium strategicznego, w którym dodatkowe punkty byłyby przyznawane za zobowiązanie projektodawcy do osiągnięcia wyższych wskaźników zatrudnienia niż minimalne określone w konkursie w ramach kryteriów dostępu - np. dodatkowe punkty mogłyby być przyznane za deklarację osiągnięcia wyższego wskaźnika wedle reguły 1 pkt. za każdy 1% wyższego zatrudnienia).

¹⁹ Przykładowo, wprowadzenie od 2012 r. konkursów w ramach Działania 7.4 Niepełnosprawni na rynku pracy – projekty konkursowe wychodzi po część naprzeciw problemowi względnie niskiemu udziałowi osób niepełnosprawnych w projektach POKL.

Summary

The main goal and subject of the study was assessment of the effectiveness of forms of support offered within the regional component of the HCOP in Lubelskie Voivodeship, subject to the fact that the analysis covered selected Measures/Sub-measures of the HCOP indicated by the Contracting Party²⁰.

The study was conducted based on desk research analysis (among others, data from the database of the Subsystem of the European Social Fund) and quantitative and qualitative methods, in particular:

- ▶ CATI study on a sample of 1,472 people (of varied status on the labour market) who terminated their participation in the HCOP no later than on 30 June 2010;
- ▶ CATI study on a sample of 100 employers whose employees participated in HCOP projects;
- ▶ FGI studies of people of varied status on the labour market both at the moment of joining projects and at the moment of the study.

The results of the studies and analyses were presented in this report which consists of five substantive chapters. The first chapter is of methodological nature, thus it presents the main problems and study questions, aims and the scope of the study, the methods of collection, processing and analysis of data applied. Chapter two is devoted to the characteristics of project participants, taking into account their basic social and demographic features and division into Priorities of the HCOP and the status on the labour market. Chapter three contains an analysis of the support provided within projects, in particular in terms of the types of support as well as forms of confirmation of knowledge and skills acquired. Chapter four contains an analysis of appropriateness of support to the needs of project participants and the needs of employers. Answers were also provided to questions concerning competences acquired by those using the support and the level of its use in professional work. This chapter also mentions proposals for changes in projects aiming at increasing the effectiveness of support granted. In the subsequent part of the report (chapter 5) analysed was the influence of projects on the change of the professional situation of their participants. The basic factors determining those changes were also presented. Each chapter terminates with a summary and comparative analysis within the framework of which the study results were referred to (where possible and justified) to statistical data reflecting the situation on the labour market in Lubelskie Voivodeship in 2007-2011 and to the results of nationwide studies of PAG Uniconsult, *A study of achieved values of the indicator of the result of the regional component of the Human Capital Operational Programme, 2010*²¹.

The analysis is conducted, among others, with emphasis on the status of the participants of the labour market at the time of joining the project, broken down into the unemployed/professionally not active and the employed. Such an approach results from two basic premises. On the one hand, it is the result of the specific nature of projects carried out for the benefit of specific groups of recipients. Whereby the projects addressed to the unemployed and people professionally not active in most cases are of the activating nature, or pro-employment to be more exact, the projects addressed to the employed aim to increase/develop their skills to be used in professional life. On the other hand, it is interesting to compare the

²⁰ In Priority VI – Measure 6.1, 6.2, 6.3, in Priority VII – Measure 7.1, Sub-measure 7.2.1, Measure 7.3, in Priority VIII – Sub-measure 8.1.1, 8.1.2, 8.1.3, 8.2.1, in Priority IX – Measure 9.3, 9.4, 9.5.

²¹ It needs to be stated that there is no full comparability of data between this study and the study of PAG Uniconsult due to some divergence in terms of the subject of the study, the structure of the study sample, etc.

above groups in terms of specific features. Other horizontal variables included in the study are, above all: gender, age, place of residence²², disability.

In total, the support within the analysed Measures and Sub-measures in Priorities VI-IX of the HCOP was received by over 71 thousand people²³, of which 57% constituted unemployed and professionally not active people, and 43% were employed. **In both studied groups there were more women (approximately 62%), which is to be deemed a correct structure, structure facilitating equalling chances of men and women on the labour market** (e.g. by taking into account a significantly lower employment rate of women than men in Lubelskie Voivodeship – in 2010 69% and 60%, respectively)²⁴. It is worth noting that in the period 2007-2011, there was a decrease in the participation of women in the structure of the unemployed (from 53% in 2007 to 51% in 2011)²⁵, to which could contribute the fact that, among others, the projects covered more women and men with activation support.

The policy of equalling the chances is not only the issue of counteracting discrimination due to gender. It is manifested also in providing proper access to support for other disadvantaged groups on the labour market. The studies have shown that in the initial period of execution of the HCOP there was too small participation in projects of **people 45+ (in particular in Priority VI), disabled people (in particular in Priority VI, VIII, IX) and people unemployed for a long period of time (in particular in Priority VI), which in the case of two former groups is confirmed by low achievement of proper HCOP indicators**²⁶.

In the analysis of the support granted in terms of its correctness and usefulness, among others, the issues of individuality and complexity of support were taken into account. The studies confirmed that by far the most popular form of support in both groups of respondents were trainings. Unfortunately, in the case of some projects that was the only form of support, which seems particularly insufficient in activation projects. **In enterprises for people threatened with social exclusion there were too few such forms of support which allowed not only for acquiring practical skills but also getting used to everyday professional activity** (e.g. vocational internships, vocational training, subsidised employment). What is worrying is also low level of support individualisation manifested by, among others, a small percentage of people covered by individual plans of action in projects for unemployed people and people not active professionally. No individual approach to participants has a negative impact on adjusting the support to their needs and the efficiency of the support. If at the beginning of a project the needs of its recipients are not identified well, in particular their specific social and professional situation, the effectiveness of further forms of support will be limited. It is worth noting that low level of complexity and individualisation of the support occurred mainly at the beginning of execution of the HCOP. Gradually, since 2009, Action Plans included criteria which aimed at limiting such problems²⁷.

²² Both in the structure: urban area – rural area as well as in the territorial structure (mainly sub-regional due to the fact that in the poviats structure the number of respondents was too small to deem application statistically significant).

²³ In accordance with the assumptions of the study, those were people who terminated their participation in the project no later than on 30.06.2010.

²⁴ Local Data Bank for 2010, Central Statistical Office, www.stat.gov.pl. (See also enclosure No 7.1 to the report).

²⁵ *Analysis of the situation on the labour market in Lubelskie Voivodeship in 2011*, VLO Lublin 2012, p. 19.

²⁶ In accordance with the Report on the execution of the regional component of the HCOP for 2011 as at 31.12.2011 in Priority VI of the HCOP the indicator pertaining to people aged 50-64 who terminated participation in the project stood at 30.32% (of the target value), and the indicator pertaining to disabled people who terminated participation in the project stood at 53.16% (of the target value). Only in reference to the indicator pertaining to people unemployed for a long period of time, who terminated participation in the project within Priority VI, one can indicate that it is not currently threatened and stands at 205.38% of the level of execution of the target value, whereby from the point of view of the labour market it is to be noted that participation in projects of people unemployed for a long period of time was significantly lower than in the structure of unemployment in Lubelskie Voivodeship (and in this context, insufficient representation of this group among project participants may be mentioned).

²⁷ For example, IB in the Action Plan for 2009 within the Sub-measure 6.1.1 of the HCOP introduced an access criterion pertaining to covering each project participant with at least 3 forms of support. In the Action Plan for 2010 within the

The respondents studied assessed the usefulness of the support granted generally high. Most of the forms of support were given an average assessment between 3 and 4 (on a 1-4 scale, where 4 was the highest assessment). What is important is that 90% of employers also had a positive opinion on the usefulness of participation of their employees in the project, which may confirm that the support was aligned with the needs of the labour market. **Participation in the projects, in most cases, translated into increase in skills of the participants (in the case of 92% of the unemployed and 86% of the employed), which confirms the usefulness of the support.** At the same time, there were relatively few enterprises which contributed to simultaneous increase in soft and hard skills, which questions in those cases the complexity of support. 3 out of 4 project participants (both unemployed and employed) stated that no changes in the projects need to be made. **However, more than 1/4 saw room for improvement, in particular in terms of project organisation, but also in terms of the substantive area of trainings, supplementing the project with new actions, greater emphasis on practical nature of classes.**

When assessing the support from the point of view of its employment effectiveness, it is to be noted that **every third respondent who had – at the moment of joining a project – a status of a person that was not professionally active/unemployed person, managed to find employment within 6 months of project termination**, whereby the applied indicator was higher for men than women (39% and 30%, respectively). In absolute terms that means approximately 15,000 people²⁸ who found a job or began business activity in that period. **Obviously, it is to be borne in mind that the net employment efficiency of projects was lower**, which is due to, among others, occurrence of various side effects of intervention of public means, such as the substitution effect²⁹, the replacement effect³⁰ or the deadweight effect³¹. It transpires from the studies that nearly 60% of people who found employment within 6 months of project termination, indicated that the project influenced the change in their professional situation. Calculating it into absolute terms it may be said that approximately 9,000 of people³² who most probably would not have found employment or established companies if they had not used the support within the projects.

Approximately every 20th person from the group of unemployed people or people not professionally active carried out own business activity within 6 months of termination of the project participation, which in absolute terms means that approximately 2,700 companies were established (those companies were established by 4% of women and 11% of men)³³. **What is equally important is that among the people who still carry out business activity, nearly 1/3 employ additional staff, creating workplaces for approximately 560 people³⁴ (producing in this way the employment multiplier effect).**

When making an assessment of the employment efficiency of the projects, it is important to make an analysis of not only the number but also the quality of

Sub-measure 6.1.1 of the HCOP (competitive projects) and Sub-measures 6.1.3 of the HCOP (system projects), IB introduced access criteria pertaining to preparation of Individual Action Plans.

²⁸ The envisaged employment rate is the product of the percentage of respondents who took up employment or established a company within 6 months of termination of participation in the project (33%) and the total population of people who are unemployed and not active professionally who terminated project participation by 30.06.2010 (45,136). Exact calculation 14,895 employed (approximately 15,000). Error of estimation: +/- 3.36%.

²⁹ This effect occurs when project participants become more competitive on the labour market than people who are not covered by the support, e.g. unemployed people trained within the project drive out of the labour market people of lower qualifications (those who did not use the support).

³⁰ This effect occurs when the created workplaces (created e.g. as a result of co-financing of a business activity) cause limitation of employment in another place (e.g. increased competition deteriorates a company's standing, which did not use the support, which leads to redundancies in that company).

³¹ The effect occurs when people would have found employment without using the support within the projects.

³² The envisaged net employment rate is the product of 15,000 people who found employment within 6 months after termination of their participation in the project and the percentage of people who indicated that this project helped them to find employment or establish a company. Error of estimation: +/- 2.80%.

³³ Error of estimation: +/- 1.70%.

³⁴ Error of estimation: +/- 0.68%.

workplaces. Observable are here significant differences between respondents who at the time of joining the project were unemployed/not active professionally and employed. Among the people from the first group who were employed (when the study was carried out), most people were employed based on an employment contract for a definite term. Most of them earned below PLN 2,000 gross per month (which is significantly lower than an average remuneration in Poland and in the voivodeship), were employed above all at ordinary/working positions. On the other hand, people who were employed in the majority of cases were employed based on an employment contract for an indefinite term (when the study was carried out). They were also characterised by average higher earnings and they significantly more often held specialist and managerial positions. **The structure of project participants reflects the processes of dualisation and segmentation on the labour market (division into better and worse in terms of quality places of work). It is problematic that participants of activation projects, when taking up employment, often become working poor,** whereby from the point of view of the labour market policy it is generally a better solution to find employment for those people (even when the employment conditions are far from optimum) than leaving them in the state of long-term unemployment or professional inactivity.

Support granted within the projects, in terms of maintaining the employment effect, **is of a relatively fixed nature.** First of all, it needs to be underlined that employment indicators were higher in the medium- than in the short-term perspective.³⁵ During the study, 42% respondents³⁶ were employed or carried out business activity, although again clear disproportion is visible to the disadvantage of women (women – 36%, men – 55%). From the people who were employed within 6 months after termination of project participation, 61% maintained their jobs also in the middle-term perspective. That result is satisfactory, on the one hand taking into account the fact that since termination of project participation of the people until the study a few years could have lapsed, and on the other hand, taking into account the deteriorating situation on the regional labour market in 2009-2011, which echoes the economic slowdown in Poland and in the world.

What is important, the durability of project results is visible both in terms of hired employees as well as people who established a company within the project. Among the people who conducted own business activity within 6 months of termination of participation in the project, 57% still carried it out when the study was conducted despite unfavourable economic conditions in the analysed period. It is worth emphasising that in accordance with the provisions of Detailed Descriptions of the Priorities project participants who received means for establishing their own business activity were obligated to carry out business activity for at least 12 months.

Regarding the effectiveness of the projects, it is justified to take into account in the analysis also their results other than employment results. The results of the studies showing that **more than a half of project participants followed additional trainings in the last 3 years** allow for a thesis that at least in some of the cases participation in the projects encouraged their participants to continue development of their skills. Thus, even in situations when the envisaged employment effect was not achieved, it does need to mean that the project failed to bring any results, as it could have led to, for example, limitation of a group of people who were completely passive (i.e. unemployed, not participating in any other form of education and training, etc.).³⁷ One needs to bear in mind that the situation of particular people following the project was determined not only by factors on the part of the interested parties (their individual

³⁵ Middle-term perspective shows the status of people on the labour market within minimum 12 months of termination of participation in the project, and short-term perspective within 6 months of termination of participation in the project.

³⁶ People who were unemployed or not active professionally when joining the project.

³⁷ A group of young people characterised by this type of passiveness is sometimes referred to as NEETS (not in education, employment or training).

activity, resourcefulness, creativity, etc.), but was also determined by factors beyond their control, e.g. current situation on the labour market.

In reply to the problems and conclusions defined in the report, appropriate recommendations were made, in particular in terms of the programming period of 2014-2020, although some of them may also be applied in the current period. It needs to be emphasised again that the study covered people taking part in the first years of implementation of the HCOP in Lubelskie Voivodeship, as a result of which some recommendations resulting from the studies are already implemented (as a result of prior evaluation studies or current monitoring of the HCOP conducted by IB/2nd level IB or as a result of top-down changes which occurred since the beginning of the programming period at the national level).³⁸ That does not mean that some of those recommendations are not applicable in the future programming period, which is indicated in the final part of the report. They include:

- ▶ Provision of adequate participation in projects of people from disadvantaged groups on the labour market in order to focus the support on those who need it most, at the same time having regard to minimisation of the deadweight effect. In the subsequent programming period, regardless of the adopted indicators, at the level of the operational programmes, it is worth adopting a set of additional indicators which would take into account the specific nature of the regional/local labour market and which would be monitored at the same time as the indicators for a given operational programme. In the control procedures of projects, it is advisable to work out an identification path for possible cases of creaming, i.e. formal or informal hindering access to support for people who have smaller chances of returning to the labour market.
- ▶ Simultaneous monitoring of varied access to the support for people from individual poviats of Lubelskie Voivodeship and indicators showing the scale of the problem on local labour markets. Molecular algorithm taking account of the two above ranges of variables should be the basis for suggesting in competitions relevant access criteria/strategic criteria allowing for concentration of support in a given area (the fact that the availability of support is smaller in a poviat is not sufficient to state that larger means need to be allocated there).
- ▶ Increase in the future financial perspective of allocation for support of entrepreneurship (as compared with other forms), whereas this recommendation is of initial nature. To finally confirm it, additional evaluation studies are necessary, based on which it will be possible to compare the cost effectiveness of individual forms of support (which will allow for comparison of the employment effect with an average cost of creating a workplace in the case of a given type of support). It is desirable to increase the number of women who use the support for development of entrepreneurship (in particular if it turns out in the final evaluation of the HCOP that the number of women using this type of support is still significantly lower than the number of men). In such a case it is recommended to continue to apply in competitions (for execution of this type of projects) access criteria/strategic criteria that favour women. Moreover, it is recommended – within the available means for ESF promotion in the region – to encourage women in particular to establish their own companies and inform them of the possibility of applying for training, advisory and financial support for development of entrepreneurship.
- ▶ Increase in the employment effectiveness of projects, in particular in competitive projects (among others, by introducing the strategic criterion in which additional points would be granted for obligating the employer to achieve employment indicators higher than the minimum ones specified in the competition within access criteria – e.g. additional points could be granted for a declaration of achieving a higher indicator in accordance with a principle that 1 point is granted for employment higher by 1%).

³⁸ For example, introducing since 2012 competitions within Measure 7.4 Disabled persons on the labour market – competitive projects partly address the problem of relatively low participation of disabled people in HCOP projects.

1. Założenia metodologiczne badań

1.1. Cele badania

Celem głównym badania było dokonanie oceny efektywności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie lubelskim.

Cel główny badania był realizowany za pomocą następujących **celów szczegółowych**:

- ▶ poznanie opinii uczestników projektów odnośnie skuteczności wsparcia oferowanego w ramach projektów realizowanych w ramach komponentu regionalnego;
- ▶ poznanie opinii uczestników projektów oraz poznanie opinii pracodawców uczestników, którzy byli aktywni zawodowo w momencie przystępowania do projektu w zakresie adekwatności tematyki szkoleń oraz adekwatności innych form wsparcia w odniesieniu do ich potrzeb i zmieniającej się sytuacji na lokalnym rynku;
- ▶ poznanie charakterystyki grup wsparcia w ramach powiatów woj. lubelskiego;
- ▶ poznanie opinii uczestników projektu w jaki sposób otrzymane wsparcie przyczyniło się do zmiany sytuacji tych osób na rynku pracy.

1.2. Obszar problemowy i pytania badawcze

Obszar problemowy badania obejmował analizę efektywności form wsparcia oferowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie lubelskim. Badaniem zostali objęci uczestnicy projektów, którzy spełniali następujące kryteria:

- ▶ zakończyli udział w projektach zgodnie z zaplanowaną ścieżką;
- ▶ zakończyli udział nie później niż 30.06.2010 r.;
- ▶ uczestniczyli w projektach w ramach następujących Działań/Poddziałań PO KL:
 - o Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich
 - Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie
 - Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy
 - Poddziałanie 6.1.2 Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie
 - Poddziałanie 6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych
 - Działanie 6.2 Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia
 - Działanie 6.3 Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich
 - o Priorytet VII Promocja integracji społecznej
 - Działanie 7.1 Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji
 - Poddziałanie 7.1.1 Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej
 - Poddziałanie 7.1.2 Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez powiatowe centra pomocy rodzinie
 - Poddziałanie 7.1.3 Podnoszenie kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej
 - Działanie 7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej

- Poddziałanie 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym
- Działanie 7.3 Inicjatywy lokalne na rzecz aktywnej integracji
- o Priorytet VIII Regionalne kadry gospodarki
 - Działanie 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie
 - Poddziałanie 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw
 - Poddziałanie 8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie
 - Poddziałanie 8.1.3 Wzmacnianie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności
 - Działanie 8.2 Transfer wiedzy
 - Poddziałanie 8.2.1 Wsparcie dla współpracy strefy nauki i przedsiębiorstw
- o Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach
 - Działanie 9.3 Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego w formach szkolnych
 - Działanie 9.4 Wysoko wykwalifikowane kadry systemu oświaty
 - Działanie 9.5 Oddolne inicjatywy edukacyjne na obszarach wiejskich

Badanie objęło zarówno osoby pracujące, jak i nieposiadające zatrudnienia (w tym osoby bezrobotne, poszukujące pracy i bierne zawodowo), a także pracodawców uczestników projektów.

Zastosowane w badaniu kryteria ewaluacyjne to:

- ▶ skuteczność – w rozumieniu wpływu udziału w projekcie na podniesienie kompetencji uczestników projektu oraz zmianę sytuacji na rynku pracy;
- ▶ trafność – w rozumieniu zbieżności zakresu wsparcia i jego efektów z oczekiwaniami uczestników i potrzebami rynku pracy;
- ▶ efektywność – w szczególności w rozumieniu osiągniętej skali efektów zatrudnieniowych;
- ▶ trwałość – w rozumieniu osiągania trwałych efektów projektów.

W badaniu sformułowano następujące pytania badawcze, na które odpowiada raport z badania.

Pytania dotyczące charakterystyki uczestników projektów i faktów odnoszących się do ich udziału w projekcie:

- ▶ Z jakiego rodzaju wsparcia skorzystali uczestnicy projektów?
- ▶ W przypadku szkoleń, jaka była tematyka szkoleń?
- ▶ Jakie kompetencje, umiejętności nabyli uczestnicy projektów?
- ▶ Jakie certyfikaty, dyplomy, uprawnienia lub inne poświadczenie umiejętności uzyskali uczestnicy projektów?
- ▶ Pytania o dane metryczkowe osoby umożliwiające analizy w podziale na płeć, wiek, wykształcenie, wyuczony zawód, ostatnio wykonywany zawód, sytuację na rynku pracy w momencie przystępowania do projektu i w momencie badania, w przypadku osób bezrobotnych – długotrwałość pozostawania na bezrobociu, miejsce zamieszkania (powiat), niepełnosprawność, itp.
- ▶ Pytania o dane metryczkowe pracodawcy dotyczące branży w jakiej działa (sekcja PKD), wielkość firmy (liczba osób zatrudnionych) oraz jej lokalizacja geograficzna.
- ▶ Jaka część uczestników projektów podjęła aktywność zawodową po zakończeniu projektu?
- ▶ Jaka część uczestników znalazła zatrudnienie w formie umowy o pracę? W przypadku jakiej części uczestników jest to umowa stała, a w jakiej części – na czas określony?
- ▶ Jaka część uczestników znalazła zatrudnienie w postaci umowy cywilno-prawnej?
- ▶ Jaka część uczestników podjęła działalność gospodarczą po zakończeniu projektu?
- ▶ Jaka część uczestników spośród tych, którzy podjęli działalność gospodarczą po zakończeniu projektu, nadal ją prowadzi w momencie badania?
- ▶ Jaka część uczestników spośród tych, którzy podjęli działalność gospodarczą po zakończeniu projektu, prowadzi ją lub prowadziło przez okres dłuższy niż 12 miesięcy?
- ▶ Jaka część uczestników prowadzących działalność gospodarczą zatrudnia inne osoby w ramach tej działalności? Jaka jest średnia liczba zatrudnionych w tych firmach?
- ▶ Jaka część uczestników pozostaje bez zatrudnienia?
- ▶ Jaka jest ich sytuacja w momencie badania?
- ▶ Czy sytuacja osób pracujących w momencie przystąpienia do projektu uległa zmianie?
- ▶ Jak zmieniła się sytuacja zawodowa uczestników projektu po zakończeniu udziału w projekcie? W jakim zakresie sytuacja zawodowa uległa poprawie, a w jakim pozostaje bez zmian lub pogorszyła się?
- ▶ Jaka część osób nadal pracuje w momencie badania?
- ▶ Jaka część osób zmieniła pracę? Jaki był powód zmiany pracy? W jakim zakresie była to decyzja pracownika, a w jakim – pracodawcy?
- ▶ Jaka część osób zmieniła stanowisko? W jakim zakresie był to awans, a w jakim degradacja?
- ▶ W jakim zakresie zmieniły się warunki finansowe pracownika? W ilu przypadkach nastąpiła podwyżka, a w ilu obniżenie pensji? W jakim zakresie wynagrodzenie tych osób nie zmieniło się?
- ▶ W jakim zakresie i na jaką umowę zatrudnione są osoby będące uczestnikami projektu? Czy w tym względzie ich warunki pracy się zmieniły, i jeśli tak to w jaki sposób?

Cel I: Poznanie opinii odnośnie skuteczności wsparcia oferowanego w ramach projektów realizowanych w ramach komponentu

Cel II: Poznanie opinii uczestników projektów oraz poznanie opinii pracodawców uczestników, którzy byli aktywni zawodowo w momencie

Cel III: Poznanie charakterystyki grup wsparcia w ramach powiatów woj. lubelskiego.

Cel IV: Poznanie opinii uczestników projektu w jaki sposób otrzymane wsparcie przyczyniło się do zmiany sytuacji tych

regionalnego.

- ▶ Na ile udział w projekcie miał wpływ na aktywizację zawodową osoby?
- ▶ Na ile osoby zaktywizowane zawodowo uznają swoją sytuację zawodową (pracę) za pewną/trwałą?
- ▶ Jakie formy wsparcia, z których skorzystali uczestnicy projektów przyczyniły się w największym stopniu do ich aktywizacji zawodowej? W przypadku szkoleń, które szkolenia przyczyniły się najbardziej do podjęcia aktywności zawodowej?
- ▶ Dlaczego osoby nie podjęły aktywności zawodowej po zakończeniu projektu?
- ▶ Jakich szkoleń lub innych form wsparcia zabrakło?
- ▶ Czy udział w projekcie wpłynął na kompetencje, kwalifikacje i umiejętności uczestników projektu?
- ▶ W jakim zakresie kompetencje, kwalifikacje i umiejętności uczestników projektu uległy podwyższeniu/poprawie/wzmocnieniu?
- ▶ Czy uczestnicy projektów wykorzystują zdobytą wiedzę /umiejętności/doświadczenie w swojej pracy? Czy wykorzystują je codziennie czy tylko okazjonalnie?

przystępowania do projektu w zakresie adekwatności tematyki szkoleń oraz adekwatności innych form wsparcia w odniesieniu do ich potrzeb i zmieniającej się sytuacji na lokalnym rynku.

- ▶ Czy projekt odpowiedział na potrzeby uczestników?
- ▶ Co należałoby zmienić/poprawić/uzupełnić w projekcie – zakres wsparcia i sposób organizacji?
- ▶ W jakim stopniu zakres tematyczny szkoleń (lub innej formy wsparcia) odpowiadał na potrzeby uczestników?
- ▶ Jaki rodzaj szkoleń najbardziej odpowiadał na potrzeby uczestników?
- ▶ Jaki rodzaj szkoleń najbardziej odpowiadał na potrzeby pracodawców uczestników?
- ▶ Jakich szkoleń (lub innej formy wsparcia) zabrakło uczestnikom projektów? W jakiej tematyce i w jakiej formie?
- ▶ Jakich szkoleń zabrakło z perspektywy pracodawców uczestników?
- ▶ Jaki rodzaj wsparcia jest w opinii uczestników zbędny?
- ▶ Czy otrzymane wsparcie pozwoliło na uzyskanie lub podwyższenie kwalifikacji, kompetencji lub umiejętności adekwatnych do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy?

▶ Jak przedstawia się struktura odpowiedzi na pytania badawcze w podziale na

- o płeć,
- o wiek,
- o poziom wykształcenia,
- o miejsce zamieszkania (powiat),
- o efekty projektu (osoby, które podjęły/ nie podjęły/ kontynuują aktywność zawodową),
- o niepełnosprawność,
- o długotrwałość bezrobocia.

osób na rynku pracy

- ▶ Na ile uzyskanie wsparcia przyczyniło się do zmiany sytuacji na rynku pracy uczestników projektu:
 - o Na ile uzyskane wsparcie wpłynęło na podjęcie aktywności zawodowej?
 - o Na ile uzyskanie wsparcia wpłynęło na podwyższenie kompetencji, kwalifikacji i/lub umiejętności?
 - o Czy uczestnicy projektu, którzy są aktywni zawodowo, uważają swoją sytuację zawodową za pewną/trwałą?
 - ▶ W jakim zakresie uczestnicy projektów dalej się kształcą? Jakie formy przyjmuje to doksztalcanie (szkolenia, studia, studia podyplomowe, inne)? Jakiej tematyki dotyczy to doksztalcanie?
 - ▶ W jakim zakresie uczestnicy projektów zamierzają dalej kontynuować swoje doksztalcanie? W jakiej tematyce? W jakiej formie?
- Dodatkowo, w odniesieniu do pracodawców uczestników projektów, zostało zadane pytanie o ich opinie na temat tego, w jaki sposób otrzymane wsparcie przyczyniło się do zmiany sytuacji uczestników projektów na rynku pracy:
- ▶ Na ile uzyskane wsparcie wpłynęło na podwyższenie kompetencji, kwalifikacji i/lub umiejętności pracowników uczestniczących w projektach?
 - ▶ W jakim zakresie pracodawcy byliby zainteresowani dalszym doksztalcaniem swoich pracowników? W jakiej tematyce i formie?



PSDB
grupa WYG



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



1.3. Zastosowane metody badawcze

Realizacja celów badania i udzielenie odpowiedzi na sformułowane pytania badawcze było możliwe dzięki zebraniu materiału badawczego przy użyciu następujących metod badawczych:

- ▶ analiza danych zastanych;
- ▶ telefoniczne wywiady kwestionariuszowe z uczestnikami projektów i ich pracodawcami;
- ▶ zogniskowane wywiady grupowe z uczestnikami projektów.

Badanie było realizowane w okresie od 11 kwietnia do 13 czerwca (zakończenie badań terenowych).

1.3.1. Analiza danych zastanych

Analiza danych zastanych objęła następujące grupy dokumentów:

- ▶ dokumenty programowe związane z PO KL;
- ▶ raporty z innych badań o podobnej tematyce;
- ▶ dane dotyczące uczestników projektów z bazy PEFS;
- ▶ dane statystyczne dotyczące sytuacji na rynku pracy.

Szczegółowa lista dokumentów poddanych analizie znajduje się w załączniku 7.3 do raportu.

1.3.2. Telefoniczne wywiady kwestionariuszowe z uczestnikami projektów i ich pracodawcami

W ramach badania zostały zrealizowane telefoniczne wywiady kwestionariuszowe wspomagane komputerowo (CATI). Badaniem objęto:

- ▶ uczestników projektów (w podziale na osoby pracujące i niepracujące w momencie przystąpienia do projektu);
- ▶ pracodawców, których pracownicy wzięli udział w projektach współfinansowanych z EFS.

Zastosowano losowy dobór próby z dwiema warstwami, którymi były: Priorytet PO KL, w ramach którego badany brał udział w projekcie oraz status na rynku pracy w chwili przystępowania do projektu. Ogółem badaniem objęto 1472 respondentów, czyli 2,1% populacji osób, które zakończyły udział w projekcie do 30.06.2010 r.

Poniższa tabela pokazuje liczebności próby badania uczestników projektów w podziale na Priorytety PO KL oraz status na rynku pracy.

Tabela 1. Dane na temat badanej populacji i struktura zrealizowanej próby do badania CATI uczestników projektów.

Priorytet PO KL	Liczba osób, które zakończyły udział w projekcie według stanu na dzień 30.06.2010r.	Zrealizowana liczebność próby osób niepracujących (bezrobotnych / nieaktywnych zawodowo)	Zrealizowana liczebność próby osób pracujących	Zrealizowana liczebność próby ogółem
Priorytet VI	35 752	309	70	379
Priorytet VII	8 156	270	100	370

Priorytet VIII	23 390	100	279	378
Priorytet IX	3 384	125	220	345
Suma Priorytety	- 70 682	804	669	1472

Źródło: Opracowanie własne.

Badanie CATI uczestników projektów oprócz zgromadzenia informacji o efektach udziału w projektach miało na celu także uzyskanie danych pracodawców. Na podstawie tych informacji została stworzona baza danych (operat) do badania ilościowego techniką CATI.

Badaniem pracodawców objęto 100 podmiotów, zarówno prywatnych jak i publicznych, których pracownicy byli uczestnikami projektów w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie lubelskim.

Kwestionariusze wywiadów znajdują się w załączniku 7.4 do raportu.

1.3.3. Zogniskowane wywiady grupowe z uczestnikami projektów

Po zakończeniu wywiadów telefonicznych przeprowadzono 4 zogniskowane wywiady grupowe z następującymi grupami uczestników:

- ▶ FGI z uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VI i VII, którzy po zakończeniu projektu podjęli aktywność zawodową – w wywiadzie wzięło udział 9 osób, w tym 7 które podjęły działalność gospodarczą w wyniku udziału w projekcie i nadal ją prowadzą;
- ▶ FGI z uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VI i VII, którzy nadal są nieaktywni zawodowo po zakończeniu udziału w projekcie – w wywiadzie wzięło udział 8 osób;
- ▶ FGI z osobami, które w momencie przystąpienia do projektu pracowały w firmach prywatnych i wzięły udział w projekcie realizowanym w ramach Priorytetu VIII – w wywiadzie wzięło udział 8 osób;
- ▶ FGI z pracownikami instytucji publicznych, którzy wzięli udział w projektach realizowanych w ramach Priorytetu VI (pracownicy PSZ), Priorytetu VII (pracownicy pomocy społecznej) i Priorytetu IX (nauczyciele) – w wywiadzie wzięło udział 9 osób.

Scenariusze wywiadów znajdują się w załączniku 7.5 do raportu.

2. Charakterystyka uczestników projektów

2.1. Wprowadzenie

Charakterystykę uczestników przeprowadzono z uwzględnieniem danych z PEFS oraz wyników badań CATI, a następnie skonfrontowano je ze stosownymi danymi statystycznymi dotyczącymi województwa lubelskiego. Niewątpliwą zaletą danych z PEFS jest fakt, iż opisują one całą populację – a nie tylko próbę – choć z drugiej strony należy pamiętać, że są obarczone błędem ludzkim, tj. niepoprawnym wpisywaniem danych przy uzupełnianiu PEFS³⁹. Z kolei badania ilościowe, choć obarczone błędem statystycznym, pozwalają uzyskać dodatkowe interesujące informacje dotyczące uczestników projektów (np. na temat ich niepełnosprawności czy z uwzględnieniem ich aktualnej sytuacji na rynku pracy). Co do struktury badanych (wg PEFS i CATI), poszczególne analizowane zmienne wykazują zbliżone do siebie wartości (z reguły nieprzekraczające kilku punktów procentowych). W tekście głównym rozdziału zaprezentowano dane z PEFS, a tam gdzie występuje ponad 5% różnica w stosunku do danych z badania CATI, odnotowano to w przypisach.

Tabela 2. Liczba uczestników projektów(którzy zakończyli udział w projekcie zgodnie z zaplanowaną ścieżką*)

Priorytet	Liczba	Odsetek
VI	33 291	51,6%
6.1	32 288	50,1%
6.1.1	4 009	6,2%
6.1.2	4	0,0%
6.1.3	28 275	43,8%
6.2	515	0,8%
6.3	488	0,8%
VII	7 756	12,0%
7.1	4 194	6,5%
7.1.1	3 596	5,6%
7.1.2	598	0,9%
7.2.1	2 607	4,0%
7.3	955	1,5%
VIII	20 265	31,4%
8.1	18 826	29,2%
8.1.1	16 695	25,9%
8.1.2	1 555	2,4%
8.1.3	576	0,9%
8.2.1	1 439	2,2%
IX	3 199	5,0%
9.3	881	1,4%
9.4	924	1,4%
9.5	1 394	2,2%
Ogółem:	64 511	100,0%

Najliczniejszą grupą uczestników projektów realizowanych w objętych badaniem Działaniach i Poddziałaniach w ramach komponentu regionalnego w PO KL byli uczestnicy Priorytetu VI (51,6%), następnie zaś Priorytetu VIII (31,4%), Priorytetu VII (12%), zaś najmniej Priorytetu IX (5%).

Znacząca dysproporcja w liczbie uczestników jest pochodną wielkości budżetów oraz stopnia zakontraktowania środków w ramach poszczególnych Działań i Priorytetów. Od początku okresu programowania do połowy 2010 r. w uwzględnionych w Tabeli nr 2 Działaniach i Poddziałaniach zakontraktowano odpowiednio: 409,1 mln zł w Priorytecie VI, 147,3 mln zł w Priorytecie VII, 178,2 mln zł w Priorytecie VIII i tylko 23,1 mln zł w Priorytecie XI⁴⁰.

*powyższy warunek powoduje, że liczba wskazanych uczestników w Tabeli nr 2 jest mniejsza niż liczba osób w Tabeli nr 1
Źródło: dane PEFS

Co równie istotne, Priorytet VI charakteryzował się nie tylko największą alokacją i najwyższym poziomem kontraktacji ale także najbardziej zaawansowanym stopniem wydatkowania środków. Na

³⁹Dlatego też prezentowane w dalszej części rozdziału dane zostały poddane analizie spójności wewnętrznej. Wykluczono odpowiedzi niespójne i zakodowano je jako braki danych.

⁴⁰ Sprawozdanie z realizacji Priorytetów komponentu regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 za I półrocze 2010r., www.efs.lubelskie.pl.

dzień 30-06-2010 r. zatwierdzone we wnioskach o płatność wydatki kwalifikowane w Działaniach uwzględnionych w tabeli stanowiły w Priorytecie VI 35,8% alokacji na lata 2007-2013, podczas gdy w innych Priorytetach odpowiednio: Priorytet VII – 14%, Priorytet VIII – 22,4% , Priorytet IX – 7,6%⁴¹.

Osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo objęte były przede wszystkim projektami aktywizacyjnymi.

W Priorytecie VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich” uczestnicy projektów w największym stopniu skorzystali z projektów systemowych realizowanych przez PUP/MUP woj. lubelskiego od początku 2008 r. (w Poddziałaniu 6.1.1), przy czym w tym przypadku musiały to być osoby o statusie bezrobotnych w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁴². Udzielane wsparcie obejmowało takie formy jak szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe, prace interwencyjne, środki na podjęcie działalności gospodarczej wraz z doradztwem w tym zakresie.

W Priorytecie VI począwszy od 2008r. ogłaszane były też konkursy w Poddziałaniu 6.1.1 oraz Działaniu 6.2, 6.3 PO KL, z których mogły skorzystać osoby niezatrudnione (niekoniecznie zarejestrowane w PUP jako bezrobotne). W Poddziałaniu 6.1.1 PO KL uwzględniono bardzo szeroki katalog wsparcia (13 typów operacji) m.in. poradnictwo zawodowe i psychologiczne, szkolenia, warsztaty poszukiwania pracy, pośrednictwo pracy, staże, praktyki zawodowe, subsydiowanie zatrudnienia, dofinansowanie dojazdów z miejsca zamieszkania do miejsca pracy. W ramach projektów realizowanych w Działaniu 6.2 PO KL z pomocy skorzystały osoby chcące założyć swoją firmę, w szczególności z bezzwrotnego wsparcia finansowego (jednorazowych dotacji do wysokości 40 tys. zł i wsparcia pomostowego) oraz doradztwa i szkoleń w obszarze przedsiębiorczości. Z kolei w projektach w Działaniu 6.3 wsparciem aktywizacyjnym w ramach oddolnych inicjatyw lokalnych objęte były osoby z terenów wiejskich⁴³.

W Priorytecie VII „Promocja Integracji Społecznej” wspierane były przede wszystkim działania zmierzające do ułatwienia dostępu do rynku pracy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym. Stosunkowo najwięcej osób skorzystało z projektów systemowych realizowanych przez OPS (Poddziałanie 7.1.1). Osobom niezatrudnionym, pobierającym świadczenia pomocy społecznej z różnych powodów (m.in. niepełnosprawności, długotrwałego bezrobocia, ubóstwa, bezdomności) oferowano różnorodne wsparcie począwszy od pracy socjalnej, przez szkolenia i kształcenie ustawiczne, zatrudnienie socjalne, prace społecznie użyteczne, po uczestnictwo w różnych instytucjonalnych formach wsparcia. Względnie dużo było także uczestników projektów konkursowych realizowanych w Poddziałaniu 7.2.1, którzy mogli skorzystać z szerokiego katalogu wsparcia (dopuszczonych 13 typów operacji). Niepełnosprawni, uchodźcy, osoby opuszczające rodziny zastępcze, placówki opiekuńczo-wychowawcze objęte były także wsparciem w ramach projektów systemowych realizowanych od 2008r. przez 24 PCPR. Wreszcie odbiorcami wsparcia w Działaniu 7.3 mogli być mieszkańcy terenów wiejskich, biorący udział w inicjatywach przeciwdziałających wykluczeniu społecznemu.

Priorytet VIII zakłada przede wszystkim wsparcie dla osób pracujących, dlatego też osoby nieaktywne zawodowo i bezrobotne w niewielkim stopniu były uczestnikami projektów w tym Priorytecie. Praktycznie mogło to mieć miejsce w Działaniu 8.1.2, w ramach którego wsparcie outplacementowe można było kierować do osób zwolnionych z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz w Działaniu 8.2.1, w którym można było realizować m.in. szkoleniowo-doradcze przedsięwzięcia ukierunkowane na rozpoczęcie działalności gospodarczej typu spin-off/spin-out (odbiorcami tego rodzaju wsparcia mogli być m.in. studenci i absolwenci uczelni a więc osoby mające często status nieaktywnych zawodowo ze względu na uczestniczenie w procesie kształcenia).

⁴¹Op. cit.

⁴²Tylko w 2008 r. w ramach Poddziałania 6.1.3 podpisano z urzędami pracy 21 umów ramowych na realizację projektów systemowych na łączną kwotę 77 653 480,46 zł. Źródło: *Korekta sprawozdania za 2008 r. z realizacji Działania 6.1, 6.2, 6.3 w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013*, WUP Lublin 2009, www.wup.lublin.pl.

⁴³Osoby zamieszkałe (w rozumieniu Kodeksu Cywilnego) na terenie gmin wiejskich, miejsko – wiejskich oraz miast do 25 tys. mieszkańców województwa lubelskiego

W Priorytecie XI „Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach” osoby nieaktywne zawodowo i bezrobotne brały udział przede wszystkim w projektach realizowanych w Działaniu 9.3 (korzystając ze szkolnych form kształcenia ustawicznego czy też potwierdzając kwalifikacje nabyte w sposób nieformalny) oraz w Działaniu 9.5 jako uczestnicy oddolnych inicjatyw edukacyjnych realizowanych na terenach wiejskich.

Osoby pracujące korzystały przede wszystkim z projektów służących rozwojowi ich kompetencji. W przypadku Priorytetu VI były to projekty systemowe skierowane do kadr publicznych służb zatrudnienia (wsparcie w postaci szkoleń, doradztwa, studiów podyplomowych, licencjackich, magisterskich uzupełniających), zaś w przypadku Priorytetu VII były to projekty systemowe oferujące wsparcie szkoleniowo – doradcze dla kadr pomocy społecznej.

Stosunkowo najwięcej pracujących skorzystało ze wsparcia w projektach realizowanych w Priorytecie VIII. W przedsięwzięciach wyłonionych w konkursach ogłaszanych w latach 2008-2010 mogli brać z jednej strony pracownicy oddelegowani przez swoich pracodawców (do udziału w szkoleniach / doradztwie), jak i osoby, które z własnej inicjatywy były zainteresowane nabyciem lub podwyższeniem kwalifikacji / umiejętności.

W Priorytecie IX dużą część pracujących uczestników stanowili nauczyciele (Działanie 9.4 było adresowane bezpośrednio do kadr systemu oświaty) oraz osoby, które z własnej inicjatywy były zainteresowane uzupełnieniem lub podwyższeniem swojego wykształcenia i kwalifikacji (w formach szkolnych).

Osoby pracujące miały także możliwości skorzystania z innego rodzaju wsparcia niż szkoleniowe jak np. wsparcie z zakresu rozwoju przedsiębiorczości (Priorytet VI – Działanie 6.2), wsparcie z zakresu staży dla pracowników przedsiębiorstw w jednostkach naukowych i odwrotnie (Priorytet VIII – Poddziałanie 8.2.1) czy wsparcie z zakresu formalnego potwierdzania kwalifikacji ogólnych i zawodowych (Priorytet IX – Działanie 9.3). Oczywiście, osoby pracujące były też uczestnikami niewielkich lokalnych projektów realizowanych na terenach wiejskich (w Działaniach 6.3, 7.3, 9.5)

2.2. Uczestnicy projektów – osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo

Wśród uczestników projektów przeważały kobiety (61%), zarówno wśród osób bezrobotnych jak i nieaktywnych zawodowo.

Dla porównania w strukturze bezrobotnych województwa lubelskiego w okresie 2007-2010 udział kobiet był mniejszy, przyjmując w poszczególnych latach wartości z przedziału 49%-53%⁴⁴.

W strukturze badanych z punktu widzenia statusu na rynku pracy dominowały osoby bezrobotne (81%)⁴⁵, przy czym w dużym stopniu jest to pochodną tego, że odbiorcami wsparcia byli w największym stopniu uczestnicy projektów w Poddziałaniu 6.1.3, a więc osoby zarejestrowane jako bezrobotne w PUP/MUP. Co trzecia z aktywizowanych osób bezrobotnych przystępując do projektu nie mogła znaleźć pracy przez co najmniej 12 miesięcy (mając status długotrwale bezrobotnej). **Jeśli chodzi o strukturę wiekową, beneficjentami wsparcia były przede wszystkim osoby młode (45% nie miało więcej niż 24 lata) oraz osoby w wieku średnim tzw. prime-age⁴⁶ (43% badanych).** Stosunkowo w najmniejszym stopniu z pomocy skorzystały osoby w wieku 45+ (jedynie co 8 badany)⁴⁷.

⁴⁴ Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim w latach 2007-2010, WUP Lublin.

⁴⁵ W badaniu CATI osoby bezrobotne stanowiły 58% badanych.

⁴⁶ Osoby mieszczące się w przedziale wiekowym 25-44 lata zaliczono do osób znajdujących się w wieku średnim. Przyjęte w badaniu przedziały wiekowe są analogiczne do tych jakie zastosowano w ogólnopolskim badaniu PAG UniConsult (*Badanie osiągniętych wartości wskaźników rezultatu komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, 2010) dzięki czemu możliwe było dokonanie porównania struktury wiekowej uczestników projektów (biorących udział w badaniach). Ponadto, tego typu przedziały wykorzystywane są w wielu analizach statystycznych związanych m.in. z badaniem aktywności zawodowej. Osoby znajdujące się w poszczególnych kategoriach wiekowych mają specyficzne problemy

Dla porównania udział osób bezrobotnych mających nie więcej niż 25 lat w strukturze bezrobotnych województwa lubelskiego był znacznie niższy niż w projektach (w 2007 r. wyniósł 24%, a w 2010r. 25%). Z kolei znacząco wyższy był udział osób 45+ w strukturze bezrobotnych województwa lubelskiego (w 2007 r. – 27%, w 2010 r. – 30%)⁴⁸. **Osoby nieaktywne zawodowo i bezrobotne to najczęściej osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym (52%)**⁴⁹. Znacznie mniejsza grupa posiadała wyższe wykształcenie (22%). Jeszcze mniej liczna była grupa osób z najniższym wykształceniem tj. gimnazjalnym lub podstawowym (14% badanych).

Dla porównania w strukturze wykształcenia bezrobotnych województwa lubelskiego, mniejszy udział miały osoby z wykształceniem wyższym (w 2007 r. – 9% , w 2010r. – 14%) a większy osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej (w 2007 r. – 28%, w 2010r. – 24%)⁵⁰ 6% badanych skorzystało z opieki nad dziećmi i osobami zależnymi. Znacznie częściej tą formą pomocy objęte były kobiety.

Badania CATI umożliwiły analogiczną charakterystykę niepełnosprawnych uczestników projektów, wśród których przeważały kobiety (66%). Największą grupę wiekową wśród niepełnosprawnych uczestników projektów stanowiły osoby po 45 r. życia (48%), nieco mniejszą między 24-44 r. życia (42%), a najmniej było niepełnosprawnych poniżej 24 r. życia (10%). Pod względem wykształcenia niepełnosprawni uczestnicy projektów najczęściej dysponowali wykształceniem ponadgimnazjalnym (44%). 23% osób niepełnosprawnych miało wykształcenie pomaturalne, 16% - wyższe, 13% - podstawowe, a 5% - gimnazjalne. Większość osób niepełnosprawnych posiadała umiarkowany stopień niepełnosprawności (49%), 29% - lekki, a 22% - znaczny. 59% niepełnosprawnych uczestników projektów pochodziła z terenów miejskich, w podobnej skali z poszczególnych subregionów. Jedynie 2,3% badanych osób niepełnosprawnych sprawowało opiekę nad osobami zależnymi.

Nieco więcej uczestników projektów zamieszkiwało tereny wiejskie (52%) niż miejskie, przy czym przewaga ludności wiejskiej miała miejsca w 3 subregionach województwa (puławskim-72%, bialskim-71%, chełmsko-zamojskim-61%), zaś w subregionie lubelskim mieliśmy sytuację odwrotną tj. dominowała ludność miejska (59%).

Najwięcej uczestników należących do grupy osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo zamieszkiwało na terenie powiatu grodzkiego Lublin (10,6%), lubelskiego (6,5%) i bialskiego (5,7%). Z drugiej strony, najslabiej reprezentowane powiaty, jeśli chodzi o liczbę uczestników projektów, to powiat Biała Podlaska (1,9%), Rycki (2,1%), Janowski (2,3%).

Odsetek kobiet w poszczególnych powiatach wahał się pomiędzy 49% a 71%. Stosunkowo najmniej kobiet uczestniczyło w projektach z terenu powiatu świdnickiego i miasta Biała Podlaska, zaś najwięcej z powiatu włodawskiego.

związane z funkcjonowaniem na rynku pracy. Przykładowo uznaje się, że osoby w wieku 45+ znajdują się w tzw. wieku niemobilnym zawodowo.

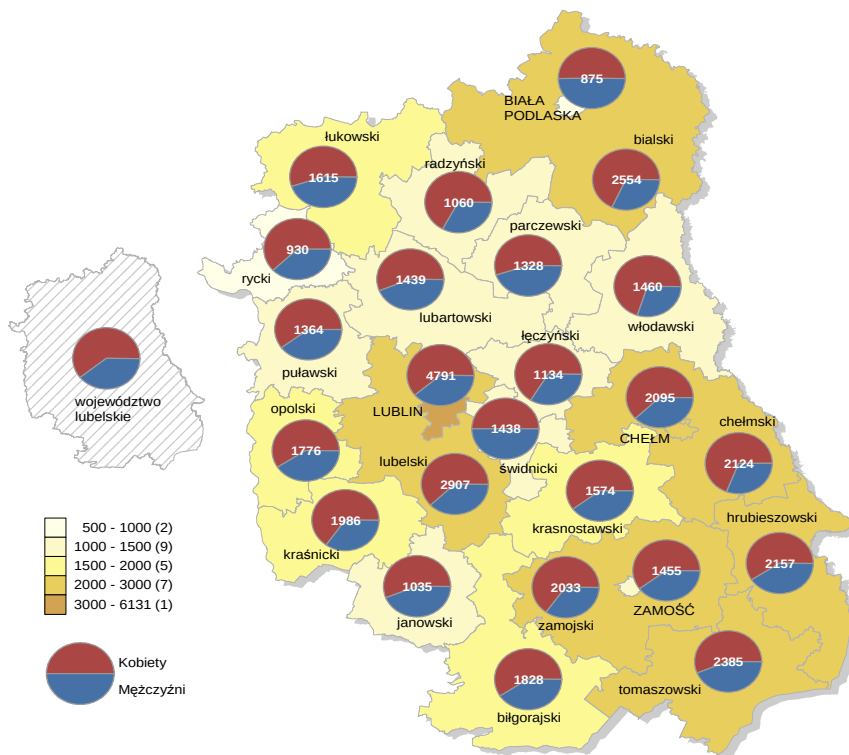
⁴⁷Przy czym zaobserwowano dość duże różnice w uczestnictwie osób po 45 r. życia między subregionami: najwięcej najstarszych uczestników było wśród osób z powiatu bialskiego (27%). Z podregionu lubelskiego było ich 16%, z chełmsko-zamojskiego – 12%, a z puławskiego – 9%.

⁴⁸Bezrobocie w województwie lubelskim w latach 2007-2010, WUP Lublin.

⁴⁹Dominacja osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym miała miejsce w każdym z subregionów woj. lubelskiego.

⁵⁰Bezrobocie w województwie ..., op. cit.

Mapa 1. Uczestnicy projektów będący osobami bezrobotnymi i nieaktywnymi zawodowo wg powiatu zamieszkania



Źródło: dane PEFS

W ramach analizy dostępności wsparcia dokonano także porównania liczby bezrobotnych uczestników projektów z liczbą bezrobotnych w powiatach według stanu na dzień 30-06-2010r. (Tabela nr 3). Tego typu zestawienie ukazuje nam faktyczną mapę dostępności pomocy (z punktu widzenia osób bezrobotnych). Z jednej strony, mamy powiaty, w których dostępność wsparcia była względnie wysoka (wskaźnik⁵¹ oscylował wokół wartości 50% w przypadku powiatu parczewskiego, biłgorajskiego, włodawskiego, miasta Chełm). Z drugiej, powiaty o blisko dwukrotnie mniejszej dostępności wsparcia jak w przypadku powiatu świdnickiego, miasta Biała Podlaska, puławskiego, radzyńskiego, lubartowskiego, miasta Lublin (ze wskaźnikiem nie przekraczającym wartości 25%). W pozostałych powiatach wskaźnik przyjął wartości pośrednie.

Warto zauważyć, że w Planach Działania na 2009 i 2010r. w Poddziałaniu 6.1.1 zaproponowano kryteria, które miały zwiększyć dostępność wsparcia dla osób zamieszkałych w powiatach o wysokiej stopie bezrobocia⁵². Patrząc na wyniki Tabeli nr 3 można stwierdzić, że w dużej części osiągnięto zamierzony cel. Na 7 powiatów o największej dostępności wsparcia (dla osób bezrobotnych), aż 6 cechowało się stopą bezrobocia wyższą od przeciętnej dla województwa.

⁵¹Jako iloraz liczby bezrobotnych uczestników projektów z danego powiatu do liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych w tym powiecie na dzień 30.VI.2010r.

⁵²W Planie Działania na 2009r. w Poddziałaniu 6.1.1 założono preferencje dla projektów, w których uczestniczyć mogły osoby zamieszkujące powiaty o stopie bezrobocia wyższej niż średnia stopa bezrobocia na terenie województwa. W Planie Działania na 2010r. w Poddziałaniu 6.1.1 preferowane były projekty skierowane do osób zamieszkujących powiaty województwa lubelskiego o najwyższej stopie bezrobocia.

Tabela 3. Dostępność wsparcia dla osób bezrobotnych w poszczególnych powiatach województwa lubelskiego

Jednostka terytorialna	Stopa bezrobocia*	Bezrobotni zarejestrowani*	Bezrobotni uczestnicy projektów**	Dostępność wsparcia (kol. 4/kol.3)
LUBELSKIE	12,1	109 767	34 158	31,10%
biłgorajski	6,7	2 989	1 523	51,00%
parczewski	14,3	2 102	1 050	50,00%
m. Chełm	15,2	3 605	1 632	45,30%
włodawski	18,4	2 969	1 231	41,50%
tomaszowski	13,3	5 038	2 053	40,80%
opolski	15,5	4 176	1 578	37,80%
hrubieszowski	16,3	5 000	1 878	37,60%
lubelski	10	5 207	1 955	37,50%
łęczyński	10,5	2 488	848	34,10%
bialski	12,2	5 423	1 784	32,90%
chełmski	15,6	4 891	1 587	32,40%
janowski	13,3	2 932	914	31,20%
zamojski	12,1	5 648	1 732	30,70%
m. Zamość	14,3	4 306	1 241	28,80%
krasnostawski	13,3	4 179	1 181	28,30%
łukowski	10,7	4 595	1 261	27,40%
rycki	12	2 599	706	27,20%
kraśnicki	14,7	5 876	1 567	26,70%
świdnicki	15,5	4 269	1 019	23,90%
m. Biała Podlaska	14,2	3 310	786	23,70%
puławski	9,5	4 471	997	22,30%
radzyński	13	3 295	695	21,10%
lubartowski	14,4	5 394	1 097	20,30%
m. Lublin	9,1	15 005	2 604	17,40%

*dane według stanu na 30 VI 2010 r.

**Bezrobotni, którzy ukończyli projekt zgodnie z zaplanowaną ścieżką wsparcia

Badania CATI pozwoliły również na ciekawą analizę porównawczą pomiędzy osobami, które znalazły lub nie znalazły zatrudnienia w wyniku udzielonego wsparcia.

Wśród osób, które nie znalazły pracy w okresie 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie więcej było kobiet (71%) niż wśród osób, które w tym czasie znalazły pracę (62%). Wśród osób, które znalazły pracę prawie połowę stanowiły osoby w wieku 25-44 lat, natomiast wśród nadal bezrobotnych/nieaktywnych zawodowo w tym okresie osoby w tym wieku stanowiły znacznie

mniej, bo 36%. Spośród nadal pozostających bez zatrudnienia najwięcej było osób najmłodszych (44%), choć odsetek ten dość wysoki był również wśród osób, które tę pracę znalazły (41%). Duża różnica w strukturze badanych pod względem wieku dotyczy osób po 45 r. życia – wśród osób, które nie pracowały odsetek najstarszych uczestników wyniósł 19%, a wśród tych, które pracę znalazły – 9%.

W grupie osób, które znalazły pracę w 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie więcej było osób z wykształceniem wyższym (28%) i mniej z co najwyżej gimnazjalnym (9%) niż wśród osób, które w tym okresie zatrudnienia nie znalazły (wykształcenie wyższe i najwyżej gimnazjalne – po 18%).

Uczestnicy projektów, którzy znaleźli pracę to w ponad połowie przypadków (52%) osoby zamieszkałe na terenach miejskich, natomiast wśród osób, którym nie udało się znaleźć zatrudnienia dominowali uczestnicy zamieszkali na terenach wiejskich (61%).

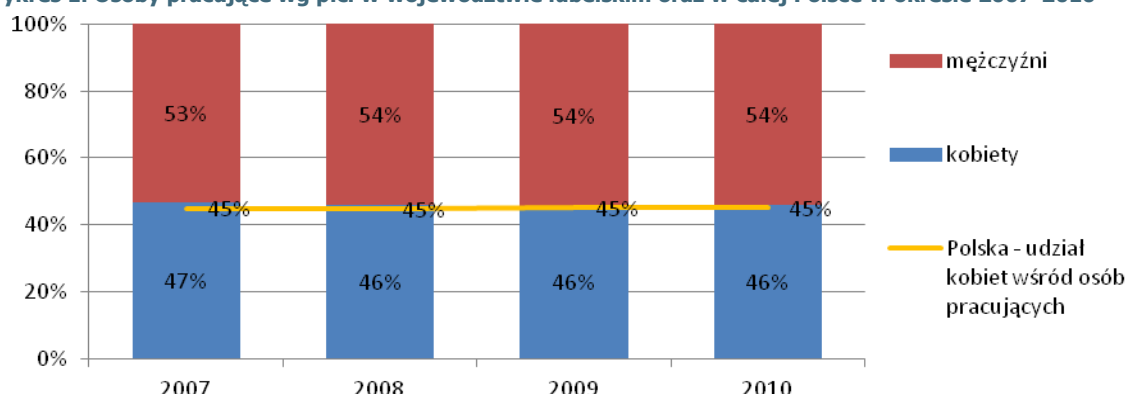
Stosunkowo najwięcej osób, które znalazło pracę w ciągu 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie zamieszkiwało powiaty m. Lublin (16%), lubelski (9%), kraśnicki (6%), bialski (6%). Względnie najmniej zatrudnionych w ciągu 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie osób pochodziło z powiatów łukowskiego, świdnickiego, hrubieszowskiego, janowskiego, opolskiego, puławskiego, radzyńskiego, ryckiego, włodawskiego, zamojskiego, m. Biała Podlaska, m. Zamość (w przypadku każdego z wymienionych powiatów udział osób zatrudnionych nie przekroczył 2% populacji badanych).

Z powyższego zestawienia może wstępnie wynikać, że płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania miały wpływ na znalezienie pracy. Powyższe kwestie będą bardziej dogłębnie analizowane w rozdziale 5.

2.3. Uczestnicy projektów – osoby pracujące

Podobnie jak wśród osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, także i **wśród pracujących uczestników projektu przeważały kobiety (64%)**, pomimo, że w strukturze pracujących województwa lubelskiego dominowali mężczyźni. Według danych GUS udział mężczyzn wśród ogółu pracujących w województwie lubelskim w latach 2007-2010 utrzymywał się na stabilnym poziomie (53% w 2007 r., 54% w 2010 r.) zbliżonym do wartości dla całej Polski (w 2007 r. i 2010 r. - 55%).

Wykres 1. Osoby pracujące wg płci w województwie lubelskim oraz w całej Polsce w okresie 2007-2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

Analizując strukturę wiekową uczestników, największą grupę stanowiły osoby w wieku 25-44 lata (59%). Stosunkowo duży był także udział osób starszych w wieku 45+ (34%). Względnie w najmniejszym stopniu z projektów skorzystały osoby młode do 24r. życia (8%)⁵³.

Warto zauważyć, że struktura wiekowa uczestników projektów była zbliżona do struktury wiekowej osób pracujących województwa lubelskiego. W 2010 r. 54% pracowników stanowiły osoby w wieku 25-44 lata, 40% osoby w wieku 45+ i 6% osoby do 24r. życia⁵⁴.

Osoby pracujące biorące udział w projektach były generalnie lepiej wykształcone niż osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo. **Zdecydowanie najwięcej uczestników legitymowało się wykształceniem wyższym (54%).** Spora była także grupa osób z wykształceniem pomaturalnym (18%).

Wśród respondentów badania CATI, którzy pracowali w momencie przystępowania do projektu znalazło się 37 osób (5,5%), które zadeklarowały posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności. Większość, bo aż 57% z nich, stwierdziło, że są niepełnosprawni w stopniu umiarkowanym. Lekki stopień deklarowało 35% osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności, zaś 8% stopień znaczny. Grupa osób niepełnosprawnych, które znalazły się w próbie badawczej nie różniła się od pozostałych respondentów pod względem struktury płci, wykształcenia, miejsca zamieszkania (obszar wiejski/miejski), ani opieki nad osobami zależnymi. Jedyne różnice stwierdzono w strukturze wieku, gdyż wśród badanych niepełnosprawnych nie było osób poniżej 24 roku życia, podczas gdy wśród pozostałych respondentów stanowili oni niecałe 8%. Struktura wieku respondentów niepełnosprawnych była przesunięta w kierunku najstarszej grupy wiekowej w porównaniu do pozostałych badanych. Wśród niepełnosprawnych osoby w wieku 45 lat lub powyżej stanowili 67%, podczas gdy wśród pozostałych respondentów udział osób z tej grupy wiekowej był blisko dwukrotnie niższy.

O ile w grupie bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo przeważała ludność z terenów wiejskich, o tyle **wśród osób pracujących blisko 2/3 uczestników stanowili mieszkańcy miast**⁵⁵.

Podobnie w strukturze pracowników województwa lubelskiego zauważalna jest znacząca przewaga ludności miejskiej (78% w 2010 r.)⁵⁶

W porównaniu do osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo zaobserwować można większe dysproporcje pomiędzy liczebnością uczestników wsparcia z poszczególnych powiatów. **Najwięcej uczestników należących do grupy osób zatrudnionych zamieszkiwało na terenie powiatu grodzkiego Lublin (23,1%) oraz lubelskiego (14,4%).** Z drugiej strony, występowały powiaty, z których pochodziło zdecydowanie mniej uczestników jak powiat janowski (1,3%) czy radzyński (1,3%)⁵⁷.

Odsetek kobiet w poszczególnych powiatach wahał się pomiędzy 54% a 74%. Stosunkowo najmniej kobiet uczestniczyło w projektach z terenu powiatu kraśnickiego, świdnickiego i chełmskiego, zaś najwięcej z powiatu m. Chełm, m. Biała Podlaska.

W ramach analizy dostępności wsparcia, dokonano także zestawienia liczby uczestników projektów o statusie zatrudnionych z liczbą pracujących w powiatach według stanu na dzień 31.12.2010r⁵⁸. Okazało się, że najwyższy wskaźnik odnotowano w powiecie lubelskim (9,37%), co oznacza, że

⁵³ W badaniach CATI, odsetek osób do 24 r. życia, w wieku 25-45 lat, powyżej 45 lat kształtował się odpowiednio: 6%, 66%, 28%.

⁵⁴ GUS, Bank Danych Lokalnych za 2010 r., www.stat.gov.pl

⁵⁵ W badaniach CATI, mieszkańcy miast i wsi stanowili równo po 50% badanych.

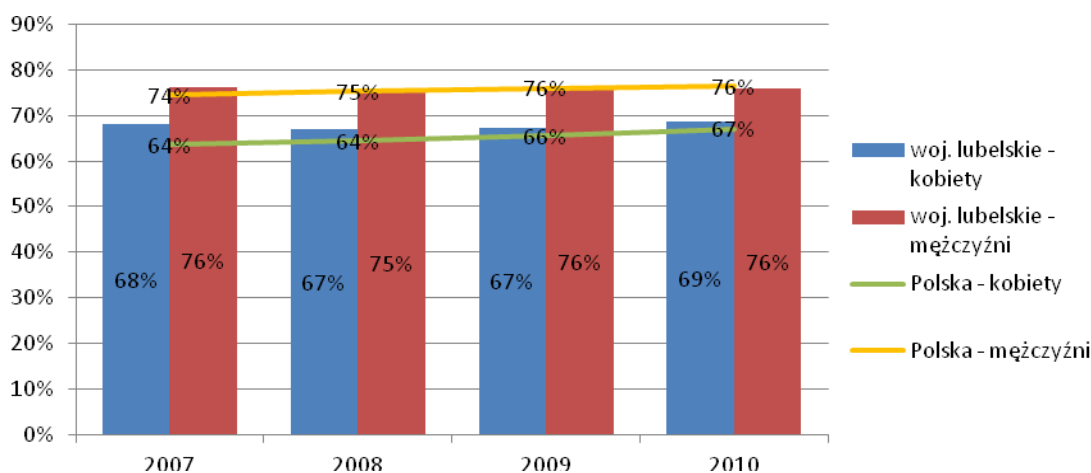
⁵⁶ GUS, Bank Danych Lokalnych za 2010 r., www.stat.gov.pl

⁵⁷ Co ciekawe, blisko 200 osób zamieszkiwało inne województwa, co jest możliwe biorąc pod uwagę, że zarówno w konkursach w Prioryecie VIII jak i w Prioryecie IX uczestnikami projektów mogły być osoby fizyczne zamieszkujące lub pracujące na terenie województwa lubelskiego. Plany Działania dla Priorytetów VIII i IX za lata 2007-2008, 2009, 2010, www.efs.lubelskie.pl

⁵⁸ GUS, Bank Danych Lokalnych za 2010 r., www.stat.gov.pl

kobiety są w większym stopniu defaworyzowane na rynku pracy. Wskaźnik aktywności zawodowej jak i wskaźnik zatrudnienia⁶⁰ przyjmują niższe wartości w przypadku kobiet jak i mężczyzn (zarówno w skali województwa jak i całego kraju). Co ciekawe, w okresie 2007-2010 zaobserwowano nieznacznie ale jednak poprawę wartości wskaźnika aktywności zawodowej w przypadku kobiet, czego nie odnotowano w przypadku mężczyzn. Na przestrzeni lat 2007-2010 nastąpiło także zmniejszenie udziału kobiet w strukturze bezrobotnych (z 53% w 2007r. do 50% w 2010r.)⁶¹. Można więc postawić tezę, że w obu przypadkach mogło się do tego przyczynić objęcie w projektach wsparciem aktywizacyjnym większej liczby kobiet niż mężczyzn.

Wykres 2. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i województwie lubelskim w latach 2007-2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

► **Z punktu widzenia polityki równych szans istotna jest nie tylko kwestia wyrównywania szans na rynku pracy dla kobiet i mężczyzn, ale także inne jej aspekty, w szczególności zapewnienie dostępności wsparcia dla osób niepełnosprawnych.** Co 10 osoba bezrobotna i nieaktywna zawodowo i co 20 osoba pracująca biorąca udział w projekcie była osobą niepełnosprawną, przy czym największą grupę stanowiły osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (co drugi niepełnosprawny miał taki status). Podobne wartości odnotowywano w przypadku ogólnopolskiego badania PAG, choć występowały tu pewne różnice z uwzględnieniem Priorytetów. W Prioryecie VII w woj. lubelskim udział niepełnosprawnych kształtował się na poziomie 19% podczas gdy w skali ogólnopolskiej na poziomie 26%⁶².

Wprawdzie woj. lubelskie charakteryzowało się jednym z najwyższych w kraju wskaźników zatrudnienia osób niepełnosprawnych (25%; średnia dla kraju 21%), a z drugiej strony jednym z niższych wskaźników udziału tej grupy wśród bezrobotnych (4%; średnia dla kraju 5%), to jednak należy zwrócić uwagę na negatywny kierunek zmian, **taki jak spadek wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w województwie lubelskim na przestrzeni lat 2007-2011 (z 28% do 25%), czy przyrost udziału osób niepełnosprawnych wśród bezrobotnych w tym okresie (z 2% do 4%)**⁶³.

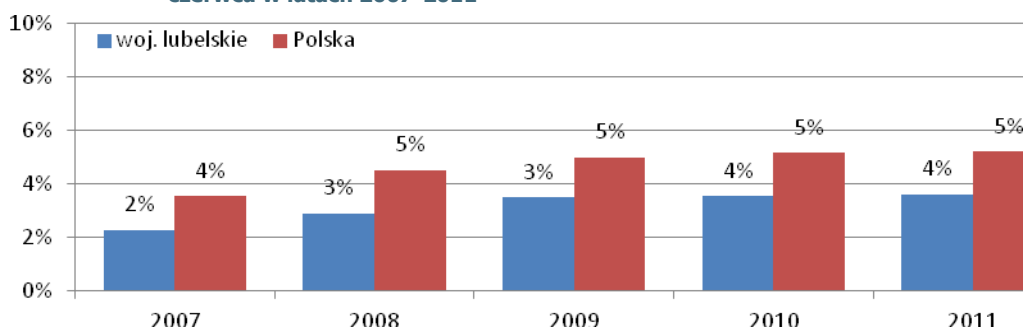
⁶⁰W 2010r. wskaźnik zatrudnienia dla kobiet i dla mężczyzn w woj. lubelskim kształtował się odpowiednio (69% i 60%) Zob. Bank Danych Lokalnych za 2010r., GUS, www.stat.gov.pl. (Zob. też załącznik nr 7.1 do raportu).

⁶¹Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim 2010r., WUP Lublin 2012, s. 19.

⁶²Raport, *Badanie osiągniętych wartości wskaźników rezultatu komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, PAG Uniconsult 2010, s. 15,18,21. Należy przy tym zastrzec, że nie ma pełnej porównywalności danych pomiędzy niniejszym badaniem i tym realizowanym przez PAG Uniconsult ze względu na pewne rozbieżności w przedmiocie badania, strukturze próby badawczej itp.

⁶³Bank Danych Lokalnych za 2010r., GUS, www.stat.gov.pl. (Zob. też załącznik nr 7.1 do raportu)

Wykres 3. Udział osób niepełnosprawnych wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Dane na koniec czerwca w latach 2007-2011

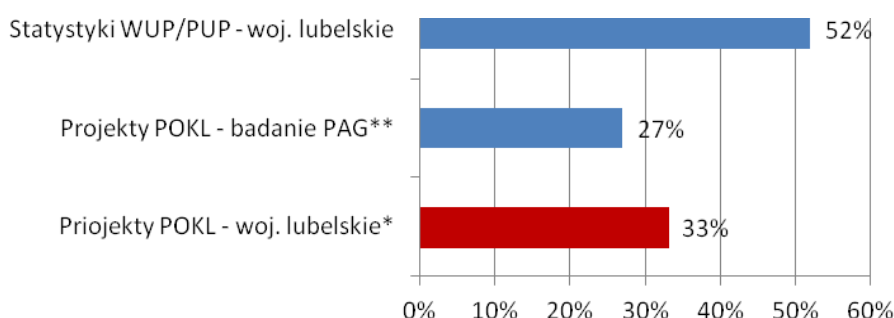


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP Lublin (dane dla woj. lubelskiego) oraz danych Biura Rzecznika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych (dane ogólnopolskie).

Wobec powyższego, powstaje pytanie dlaczego pomimo znaczących środków publicznych przeznaczanych na aktywizację tej grupy docelowej (nie tylko EFS, ale także środków krajowych np. z PFRON), sytuacja osób niepełnosprawnych na regionalnym rynku pracy nie poprawia się, a wręcz pogarsza. Problem wydaje się być złożony i niekoniecznie musi wynikać z nieadekwatności udzielanego wsparcia do potrzeb tej grupy docelowej. Z pewnością wpływ na obserwowaną niekorzystną tendencję w tym czasie miały zarówno czynniki makroekonomiczne (spowolnienie gospodarcze) jak też czynniki systemowo-prawne, zniechęcające osoby niepełnosprawne do podejmowania aktywności zawodowej na otwartym rynku pracy oraz czynniki mentalnościowe jak niechęć/uprzedzenia pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych⁶⁴.

- **Co trzeci z bezrobotnych przystępujących do projektu miał status długotrwale bezrobotnego.** W ogólnopolskim badaniu PAG uzyskano niewiele niższą wartość w odniesieniu do uczestników Priorytetu VI⁶⁵, przy czym należy zwrócić uwagę, że udział długotrwale bezrobotnych w województwie lubelskim był wyższy niż przeciętnie w kraju. **Niepokojące jest to, że udział długotrwale bezrobotnych w projektach był zdecydowanie niższy niż w strukturze bezrobocia woj. lubelskiego, szczególnie w przedsięwzięciach realizowanych w Priorytecie VI.**

Wykres 4. Udział długotrwale bezrobotnych wśród ogółu bezrobotnych



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP Lublin za 2010r., danych PEFS oraz danych Raportu PAG przy czym w tym ostatnim przypadku uwzględniono dane dla Priorytetu VI (ze względu na brak zbiorczych danych)

⁶⁴ Część z tych problemów została zasygnalizowana w Sprawozdaniu z realizacji komponentu regionalnego POKL za 2010r., www.efs.lubelskie.pl

⁶⁵ W przypadku uczestników Priorytetu VII udział długotrwale bezrobotnych kształtował się w województwie lubelskim i skali ogólnopolskiej odpowiednio 59% i 37%. Zob. Raport, *Badanie osiągniętych wartości...*, op. cit., s. 15 i 18.

W latach 2008-2010 w 3 konkursach uwzględniono kryterium zapewnienia udziału długotrwale bezrobotnych na odpowiednim poziomie, przy czym tylko w jednym przypadku było to kryterium dostępu⁶⁶. Z drugiej strony, należy zauważyć, że już w 2010r. w Prioryecie VI została znacząco przekroczona wartość docelowa wskaźnika „*liczba osób długotrwale bezrobotnych, które zakończyły udział w projektach*” na lata 2007-2013 wobec czego z punktu widzenia PO KL nie było konieczności stosowania tego kryterium w większej skali⁶⁷. Uwzględniając jednakże kontekst rynku pracy oraz fakt, że ta grupa docelowa boryka się ze szczególnymi problemami w powrocie do zatrudnienia (w związku z postępującą w miarę upływu czasu deprecjacją kapitału ludzkiego) należałoby oczekiwać większego wsparcia tej grupy.

- **Wśród uczestników projektów przeważały osoby w wieku średnim tj. w kategorii wiekowej 24-45 lat (47%).** Względnie dużo jest osób młodych do 24 roku życia (32%), przy czym wpływ na to miały projekty skierowane do osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo (w projektach dla pracujących, osoby z tej kategorii wiekowej stanowiły jedynie 8% uczestników). Najmniej reprezentatywna jest grupa osób 45+ (20%), choć tutaj również występują duże rozbieżności jeśli chodzi o projekty skierowane do osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo (12%) i osób pracujących (37%). Co ciekawe, względnie niski odsetek osób 45+ w projektach aktywizacyjnych w woj. lubelskim⁶⁸ wystąpił pomimo tego, że kryterium wieku (45+ lub 50+) było dość często wykorzystywane w konkursach PO KL. W latach 2008-2010 ogłoszono 9 konkursów na projekty, w których mogły brać udział osoby bezrobotne i/lub nieaktywne zawodowo, z wykorzystaniem tego kryterium. W 8 przypadkach były to kryteria strategiczne, a raz kryterium dostępu. Co więcej, ze względu na duże zainteresowanie konkursami niejednokrotnie spełnienie tego kryterium decydowało o przyznaniu dofinansowania.⁶⁹

O ile z punktu widzenia kształtowania polityki rynku pracy duży udział osób młodych w projektach aktywizacyjnych można uznać za pożądany, o tyle niepokoić może niski udział osób starszych, które również podobnie jak ludzie młodzi, mają duże trudności w znalezieniu zatrudnienia, związane m.in. z niższą mobilnością zawodową oraz mniejszą otwartością na zmiany (niż młodsze osoby)⁷⁰.

Warto przy tej okazji zauważyć, że udział bezrobotnych w wieku 45+ w ogóle bezrobotnych w woj. lubelskim kształtował się na poziomie ponad dwukrotnie wyższym, niż partycypacja osób z tej grupy wiekowej w ogóle uczestników projektów mających status bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo. Podobnie wyższy udział osób 45+ zaobserwowano w ogólnopolskim badaniu PAG, w którym to bezrobotni uczestnicy projektów z tej kategorii wiekowej stanowili w zależności od Priorytetu od 16% do 28%.

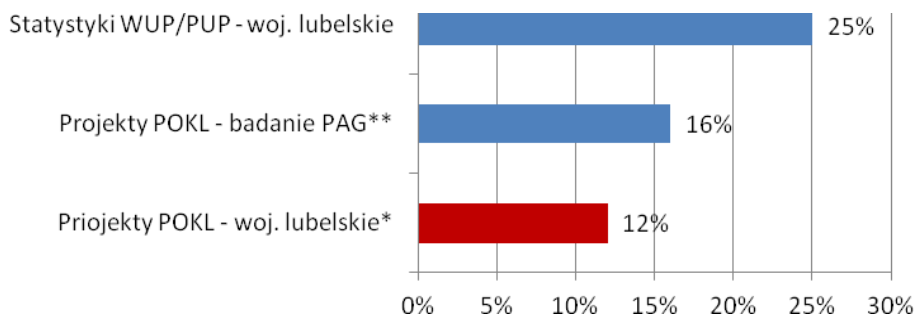
⁶⁶Dotyczyło to konkursu na projekty systemowe w Działaniu 6.1.3 w 2010 r., w którym to wymagano aby minimum 20% uczestników stanowiły osoby długotrwale bezrobotne. Zob. Plan Działania dla Priorytetu VI na 2010r., www.efs.lubelskie.pl

⁶⁷Do końca 2010r. w ujęciu kumulatywnym w Prioryecie VI wsparciem objęto 11 374 osoby długotrwale bezrobotne, co stanowi 167% wartości docelowej realizacji wskaźnika na lata 2007-2013. Zob. Korekta sprawozdania z realizacji komponentu regionalnego POKL za 2010 r., www.efs.lubelskie.pl

⁶⁸NP. w Prioryecie VI na koniec 2010 r. wskaźnik „*Liczba osób w wieku 50-64 lata, które zakończyły udział w projektach*” osiągnął wartość 2 034 osób, co w ujęciu kumulatywnym stanowiło jedynie 17,95% wartości docelowej realizacji wskaźnika na lata 2007-2013. Zob. Korekta sprawozdania z realizacji komponentu regionalnego POKL za 2010 r., www.efs.lubelskie.pl

⁶⁹Plany Działania na rok 2008, 2009, 2010 dla Priorytetów VI, VII, VIII, IX, www.efs.lubelskie.pl

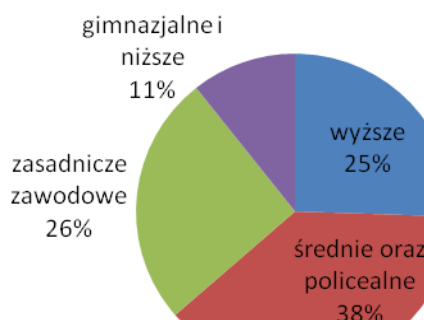
⁷⁰Raport, Osoby po 45 roku życia na rynku pracy Lubelszczyzny, CBOS 2011, s. 115.

Wykres 5. Udział bezrobotnych 45+ wśród ogółu bezrobotnych


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP Lublin za 2010r., danych PEFS * (odnoszących się zbiorczo do osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo) oraz danych Raportu PAG** przy czym w tym przypadku uwzględniono dane dla Priorytetu VI (ze względu na brak zbiorczych danych)

Niską partycypację osób 45+ w projektach aktywizacyjnych warto też skomentować w kontekście danych dotyczących udziału osób biernych zawodowo z grupy wiekowej 50+ w ogóle mieszkańców województwa lubelskiego. Udział ten w latach 2007-2010 utrzymywał się na stałym poziomie 65% i była to wartość niższa niż w przypadku całej Polski. Jednocześnie jednak w skali całego kraju w analizowanym okresie odnotowano powolną tendencję spadkową (z 70% w 2007 r. do 67% w 2010 r.)⁷¹, a co za tym idzie wartość współczynnika zbliżyła się do wartości odnotowanej dla województwa lubelskiego. Utrzymujący się stały poziom udziału osób 50+ w grupie osób biernych zawodowo w woj. lubelskim może być m.in. związany z niewystarczającą ilością działań aktywizujących skierowanych do tej grupy wiekowej.

- **Uczestnicy projektów najczęściej legitymowali się wykształceniem ponadgimnazjalnym i pomaturalnym (56%). Co trzeci miał wykształcenie wyższe, a co dziesiąty gimnazjalne lub poniżej.** Zwraca uwagę szczególnie wysoki udział osób z wykształceniem wyższym w projektach dla osób pracujących, zwłaszcza w szstandarowym Poddziałaniu dla tej grupy docelowej tj. 8.1.1 PO KL (58%). W badaniu ogólnopolskim PAG stosowny wskaźnik był niższy, choć również wysoki (46%)⁷². Jak prezentuje poniższy wykres udział osób z wyższym wykształceniem wśród pracujących województwa lubelskiego jest ponad dwukrotnie niższy niż udział tego typu osób w projektach.

Wykres 6. Struktura wykształcenia osób pracujących województwa lubelskiego


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL za 2010r.

⁷¹GUS, Bank Danych Lokalnych za 2007 i 2010 r., www.stat.gov.pl

⁷²Raport, *Badanie osiągniętych wartości...*, op. cit., s. 21.

Mamy zatem do czynienia z dość typową sytuacją, w której stosunkowo najlepiej wykształcone osoby najczęściej podnoszą swoje kompetencje, uczestnicząc m.in. w szkoleniach, doradztwie i innych formach kształcenia⁷³. **Istotną kwestią z punktu widzenia polityki kształtowania zasobów ludzkich w województwie pozostaje zatem wprowadzenie pewnych bodźców czy mechanizmów, które zwiększałyby udział osób o niskim czy średnim wykształceniu w korzystaniu z działań podwyższających ich kwalifikacje.** W latach 2007-2010 w konkursach skierowanych do osób pracujących, jedynie w 1 konkursie uwzględniono kryterium strategiczne dotyczące wykształcenia a mianowicie, że 100% uczestników projektów legitymować się będzie średnim wykształceniem⁷⁴. Problem niskiego udziału w projektach osób z niższymi kwalifikacjami został z czasem dostrzeżony zarówno przez IZ PO KL (która po przeglądzie śródkresowym wprowadziła m.in. w SzOP wskaźnik monitorujący *liczbę pracowników o niskich kwalifikacjach, którzy zakończyli udział w projektach*) oraz przez IP PO KL. W szczególności, w Planie Działania na rok 2012r. w Poddziałniu 8.1.1 PO KL zostało wprowadzone kryterium dostępu dotyczące udziału w projektach osób z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym, podstawowym i niższym, co najmniej w liczbie wynikającej z proporcji, odpowiadającej strukturze poziomu wykształcenia pracowników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie.

- **Struktura uczestników projektów ze względu na miejsce zamieszkania (obszar miejski/wiejski) jest względnie zrównoważona** (46% to mieszkańcy miast, 54% to osoby zamieszkujące tereny wiejskie) i praktycznie odzwierciedla strukturę ludności dla całego województwa, przy czym o ile w projektach skierowanych do osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo nieznacznie przeważała ludność wiejska (52%), o tyle odbiorcami wsparcia w przedsięwzięciach dla osób pracujących byli w przeważającej części mieszkańcy miast (63%).

W porównaniu do badań PAG, udział uczestników projektów zamieszkałych na wsi (zarówno w grupie bezrobotnych jak i pracujących) w województwie lubelskim był większy o kilka punktów procentowych niż w skali ogólnopolskiej, co nie jest zaskakujące biorąc pod uwagę niski poziom zurbanizowania Lubelszczyzny. Udział ludności zamieszkałej na wsi w ogóle ludności w 2011r. w Polsce i na Lubelszczyźnie kształtował się odpowiednio: 40% i 53%⁷⁵.

Uwzględniając zatem specyfikę woj. lubelskiego, taką strukturę uczestników projektów należy co do zasady uznać za poprawną. Z pewnością przyczyniło się do tego to, że aż w 7 konkursach ogłaszanych w latach 2008-2010 wśród kryteriów strategicznych było kryterium miejsca zamieszkania, preferujące ludność wiejską. **Należy jednocześnie zauważyć, że przewaga ludności wiejskiej w projektach może w najbliższych latach zmaleć** m.in. wobec zmian w SzOP w 2011r. i likwidacji konkursów w Działaniach 6.3 i 7.3 wspierających inicjatywy lokalne na obszarach wiejskich. IP, w ramach prowadzonych działań monitorująco-ewaluacyjnych powinna systematycznie badać udział ludności wiejskiej w projektach, tak by struktura w dalszym ciągu pozostała w miarę zrównoważona.

- **Prezentowane dane z PEFS w zestawieniu z zewnętrznymi danymi statystycznymi pozwalają wysnuć wniosek o zróżnicowanej dostępności wsparcia dla osób z poszczególnych powiatów województwa lubelskiego.** Uwzględniając jedynie wartości bezwzględne najwięcej osób skorzystało z powiatu m. Lublin (10,7 tys.), powiatu lubelskiego (6,6 tys.), powiatu m. Chełm (3,2 tys.) i powiatu chełmskiego (3,2 tys.). Z drugiej strony, najmniejsza liczba uczestników pochodziła z powiatu janowskiego (1,4 tys.), powiatu radzyńskiego (1,4 tys.), powiatu m. Biała Podlaska (1,4 tys.).

Wartości bezwzględne nie dają jednak pełnego obrazu sytuacji, dlatego analizując dostępność wsparcia w układzie przestrzennym należy zestawić te wartości ze stosownymi danymi

⁷³W Polsce w kształceniu ustawicznym w 2008 r. brało udział 6% osób z wykształceniem wyższym i tylko 2% osób z wykształceniem średnim oraz 1% osób z wykształceniem poniżej średniego. Zob. Raport, *Pracownicy o niskich kwalifikacjach*, ECORYS 2009, s. 6.

⁷⁴Dotyczyło to jednego z konkursów w Działaniu 8.1.1 POKL w 2010 r. Sprawozdanie z realizacji komponentu regionalnego POKL za 2010r., www.efs.lubelskie.pl

⁷⁵Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011, GUS 2012, s. 6 i 7.

statystycznymi. Dopiero uwzględnienie tego typu danych daje pełny obraz dostępności wsparcia i często zmienia sytuację, co widać np. w przypadku m. Lublin. **Pomimo, że z miasta wojewódzkiego pochodziła największa liczba uczestników projektów, nie można powiedzieć, że to mieszkańcy Lublina mieli największy dostęp do wsparcia. Przykładowo, zestawiając liczbę bezrobotnych uczestników projektów z ogólną liczbą bezrobotnych w poszczególnych powiatach okazuje się, że dostępność wsparcia w Lublinie była względnie najmniejsza (wskaźnik dostępności na poziomie 17,4% podczas gdy np. dla powiatu biłgorajskiego 51%).**

Warto zauważyć, że w procesie wdrażania PO KL w woj. lubelskim, wprowadzano rozwiązania, które miały sprzyjać intensyfikacji wsparcia w powiatach czy gminach o względnie trudniejszej sytuacji na rynku pracy czy większym zagrożeniu zubożenia lokalnej ludności. W ramach 3 konkursów ogłoszonych w latach 2008-2010 (na projekty aktywizacyjne) pojawiły się kryteria, w których punkty strategiczne były przyznawane w sytuacji gdy grupę docelową stanowiły osoby zamieszkałe na terenie powiatów o stopie bezrobocia wyższej od średniej lub w powiatach o najwyższej stopie bezrobocia w województwie. W jednym z konkursów na rzecz osób wykluczonych społecznie wśród kryteriów startegicznych było kryterium preferujące mieszkańców gmin, na terenie których odsetek osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej z powodu ubóstwa był wyższy niż średnia dla województwa lubelskiego⁷⁶.

⁷⁶Plany Działania na rok 2008, 2009, 2010 dla Priorytetów VI, VII, VIII, IX, www.efs.lubelskie.pl

3. Charakterystyka udzielonego wsparcia

W niniejszym rozdziale zaprezentowano wsparcie z jakiego skorzystali uczestnicy projektów. Analogicznie, jak w pozostałych rozdziałach, w ramach analizy poszczególnych zagadnień uwzględniono takie zmienne jak status na rynku pracy, płeć, miejsce zamieszkania zarówno w układzie wieś-miasto jak i w układzie subregionalnym⁷⁷.

W pierwszej części rozdziału scharakteryzowano formy wsparcia oferowane w projektach, przy czym nieco więcej miejsca poświęcono analizie wsparcia dla osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, ze względu na bardziej zróżnicowany katalog pomocy dla tej grupy docelowej (niż dla osób pracujących). Następnie pogłębiono wątek tematyki szkoleń w jakich uczestniczyli odbiorcy projektów oraz zaprezentowano formy potwierdzania wiedzy i umiejętności. Rozdział kończy się analizą podsumowującą -porównawczą.

Analiza opiera się przede wszystkim na wynikach badań CATI, choć niejednokrotnie odniesiono się do danych PEFS (celem weryfikacji czy wyniki badań pokrywają się ze sobą).

3.1. Rodzaje wsparcia

3.1.1. Osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo

Na wstępie warto zauważyć, że uczestnicy projektów mieli możliwość skorzystania z wielu różnorodnych form wsparcia, co było pochodną tego, iż w konkursach ogłaszanych w latach 2008-2010 z reguły uwzględniono wszystkie typy operacji dofinansowania jakie przewidywał w ramach poszczególnych Działań i Poddziałań SzOP. Największa różnorodność wsparcia miała miejsce w Poddziałaniach konkursowych w Prioryecie VI (Poddziałanie 6.1.1) oraz Prioryecie VII (Poddziałanie 7.2.1) gdzie możliwa była realizacja odpowiednio 14 i 13 różnych typów operacji. Wpływ na dużą różnorodność pomocy miało także to, że w większości Działań konkursy były ogłaszane każdego roku⁷⁸.

Najpopularniejszą formą wsparcia wśród badanych osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo były szkolenia, z których skorzystało aż 72% badanych, a następnie doradztwo (34% badanych)⁷⁹.

Co trzeci z badanych skorzystał ze staży/praktyk/przygotowania zawodowego przy czym widać tutaj duże zróżnicowanie jeśli chodzi o uczestników poszczególnych Priorytetów. Ponad połowa badanych z Priorytetu VI skorzystała z tego typu form wsparcia, podczas gdy w Prioryecie VII jedynie 1/3 respondentów⁸⁰. Wydaje się, że szczególnie w projektach skierowanych do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, **które często przez lata nie podejmowały zatrudnienia, skala tego typu wsparcia była niewystarczająca, aby aktywizacja mogła zakończyć się powodzeniem. Należy przy tym zauważyć, że szanse na znalezienie pracy zależały nie tylko od motywacji i kompetencji osoby zagrożonej wykluczeniem, ale także od sytuacji na rynku pracy.**

⁷⁷ Analiza z wyszczególnieniem powiatów nie była możliwa ze względu na zbyt małe liczebności respondentów z poszczególnych jednostek administracyjnych.

⁷⁸ Za wyjątkiem Poddziałania 8.1.3 i Działania 9.5 (brak konkursów w 2009r.) oraz Działania 6.3 (brak konkursu w 2010r.). Zob. Plany Działania na rok 2008, 2009, 2010 dla Priorytetów VI, VII, VIII, IX oraz Sprawozdania z realizacji komponentu regionalnego POKL w 2007-2008, 2009, 2010 r. www.efs.lubelskie.pl

⁷⁹ Badania PEFS potwierdzają, że szkolenia były główną formą wsparcia w ramach projektów, przy czym widać tutaj dość duże zróżnicowanie między Priorytetami - od 22% w Prioryecie IX do 92% w Prioryecie VII.

⁸⁰ Jeszcze większe dysproporcje w korzystaniu ze staży / przygotowania / praktyk zawodowych widoczne są w danych PEFS, wedle których 54% uczestników Priorytetu VI i jedynie 2% uczestników Priorytetu VII brało udział w tego typu formach pomocy. Być może tego typu formy wsparcia były wykazywane w PEFS przez część projektodawców w kategorii „Inne”

W badaniach jakościowych, osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo często podkreślały, że samo wsparcie szkoleniowe to zdecydowanie za mało. Wśród osób, które założyły własną firmę kluczowym było uzupełnienie wsparcia szkoleniowego wsparciem finansowym, wśród pozostałych osób uzupełnienie szkoleń praktyką w postaci staży itp.⁸¹

Warto zaznaczyć, że o ile w konkursach ogłaszanych w latach 2008-2010 stosunkowo wcześniej i często wymagano aby w projektach aktywizacyjnych uczestnicy byli obejmowani co najmniej 2 lub 3 formami wsparcia (celem zwiększenia kompleksowości i skuteczności pomocy), o tyle nie precyzowano jakie formy wsparcia mają być obligatoryjne dla uczestników (w szczególności, że ma to być staż zawodowy lub zatrudnienie subsydiowane)⁸².

Dość często wskazywano poradnictwo zawodowe – 27% badanych, przy czym **stosunkowo rzadko elementem usługi doradczej było opracowanie Indywidualnego Planu Działania** (jedynie 5% badanych skorzystało z tej formy pomocy)⁸³. Po części było to spowodowane tym, że w wielu konkursach ogłaszanych w latach 2008-2010 wśród kryteriów wyboru projektów nie było kryterium obligatoryjnego opracowywania dla uczestników IPD⁸⁴. Mogło to mieć negatywny wpływ na dopasowanie wsparcia do potrzeb poszczególnych uczestników. Jeśli bowiem na wejściu do projektu nie zdiagnozuje się dobrze potrzeb jego odbiorców, w szczególności ich specyficznej sytuacji społeczno-zawodowej, efektywność dalszych form pomocy będzie ograniczona.

Konieczność rzetelnej analizy potrzeb szkoleniowych i zaplanowania na jej podstawie odpowiedniego wsparcia przewijała się często w wypowiedziach uczestników projektów w ramach badań FGI. Kilka osób, które na moment badania pozostawały bez pracy stwierdziło, że w ich przypadku wybór kursów był przypadkowy lub nietrafiony. Inne twierdziły, że analiza potrzeb była powierzchowna i sprowadzała się do krótkiej ankiety lub rozmowy⁸⁵. Warto zauważyć, że uzasadnienie potrzeb realizacji projektu podlega obowiązkowej ocenie i wpływa na uzyskanie dofinansowania. System oceny wniosków nie gwarantuje jednakże, że udzielane wsparcie będzie w rzeczywistości odpowiednio dostosowane do potrzeb jego uczestników.

Ze wsparcia w obszarze przedsiębiorczości skorzystało 6% badanych przy czym warto zauważyć, że **liczba osób, która skorzystała ze wsparcia pomostowego była kilkakrotnie mniejsza niż liczba korzystających z dotacji na uruchomienie działalności gospodarczej**⁸⁶. Biorąc z jednej strony pod uwagę, że w każdym konkursie ogłaszającym na wsparcie przedsiębiorczości w latach 2008-2010 (w Działaniu 6.2 PO KL)⁸⁷, istniał wymóg objęcia każdego uczestnika minimum dwoma formami, a z drugiej strony tak niski stopień wykorzystywania wsparcia pomostowego, można przyjąć, że w projektach dominował model „szkolenie/doradztwo + dotacja”.

⁸¹ FGI z osobami, które w momencie przystąpienia do projektu były osobami bezrobotnymi lub nieaktywnymi zawodowo, a które w momencie badania pracowały lub pozostawały bez pracy.

⁸² Kryterium precyzujące obligatoryjne formy wsparcia jakimi mają być objęci uczestnicy projektów (za wyjątkiem IPD) zostało wskazane dopiero w Planach Działania na lata 2012 (w konkursach w Poddziałaniu 6.1.1 oraz 7.2.1). Przykładowo, w ramach konkursu w Poddziałaniu 7.2.1 w 2012r. wszyscy uczestnicy mają być objęci wsparciem w postaci: 1/ szkoleń 2/staży lub zatrudnienia subsydiowanego lub zajęć reintegracji zawodowej 3/ poradnictwa psychologicznego, psychospołecznego lub zawodowego (oraz IPD). Zob. Plany Działania na rok 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 dla Priorytetów VI i VII, www.efs.lubelskie.pl.

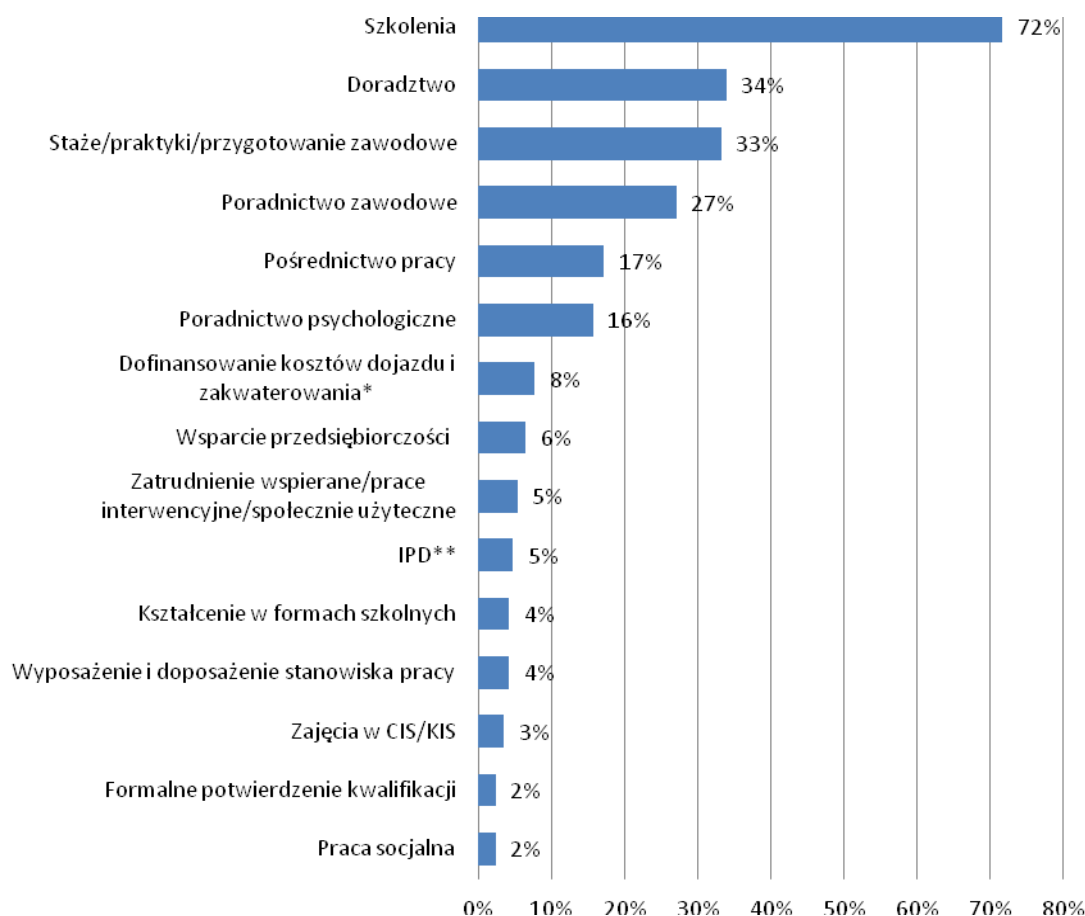
⁸³ Z badania PEFS wynika, że częściej z poradnictwa zawodowego korzystały osoby z Priorytetu VII (47%) niż z Priorytetu VI (33%). Ta forma wsparcia nie była wykazywana w przedsięwzięciach realizowanych w Priorytecie VIII i IX.

⁸⁴ Przykładowo, w konkursach na projekty konkursowe (w Poddziałaniu 6.1.1) oraz systemowe (w Poddziałaniu 6.1.3 POKL) wymóg opracowywania IPD pojawił się dopiero w naborach w 2010r. W kolejnych latach, kryterium to było bardziej powszechnie stosowane. W naborze na 2011r. w Poddziałaniu 6.1.3 POKL wymagano aby minimum 80% uczestników było objętych IPD, a w konkursie na 2012r. aby 100% uczestników skorzystało z tej formy wsparcia. Zob. Plany Działania na rok 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 dla Priorytetu VI, www.efs.lubelskie.pl. Problem niskiego udziału osób objętych IPD został dostrzeżony w ramach sprawozdawczości PO KL w 2009r. Zob. Sprawozdanie z realizacji komponentu regionalnego POKL za 2009r., www.efs.lubelskie.pl.

⁸⁵ FGI z osobami, które w momencie przystąpienia do projektu były osobami bezrobotnymi lub nieaktywnymi zawodowo i które aktualnie nie mają pracy.

⁸⁶ Z badania PEFS wynika, że środki finansowe na rozwój przedsiębiorczości otrzymywali jedynie uczestnicy projektów realizowanych w Priorytecie VI.

⁸⁷ Plany Działania na rok 2008, 2009, 2010 dla Priorytetu VI, www.efs.lubelskie.pl.

Wykres 7. Rodzaje wsparcia uzyskane przez osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo


*dofinansowanie kosztów dojazdu i zakwaterowanie stanowiło wsparcie towarzyszące zgodnie z SzOP

**IPD zastał wyszczególniony na potrzeby badania (nie stanowił odrębnej formy wsparcia zgodnie z SzOP)

Źródło: Badanie CATI wśród osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo (N=804)

Analizując uczestnictwo kobiet i mężczyzn w poszczególnych formach wsparcia, nie obserwuje się znaczących różnic (biorąc pod uwagę odsetek uczestników danej formy wsparcia w ogólnej liczbie badanych wg płci), **za wyjątkiem dwóch przypadków. Pierwszy z nich to szkolenia.** $\frac{3}{4}$ badanych kobiet skorzystała z tego typu pomocy, podczas gdy wśród mężczyzn odsetek ten wyniósł 64%. **W drugim przypadku różnice między uczestnikami wg płci dotyczą wsparcia przedsiębiorczości, przy czym jest to różnica na niekorzyść kobiet.** Podczas gdy z dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej (ew. ze wsparcia pomostowego) korzystało 13% badanych mężczyzn, wśród badanych kobiet analogiczny wskaźnik wyniósł tylko 4%.

Ze staży/praktyk/przygotowania zawodowego korzystali częściej uczestnicy projektów zamieszkali na terenach miejskich (39%) niż wiejskich (32%). To samo dotyczy korzystania ze wsparcia z przedsiębiorczości – osoby z miast częściej z niego korzystały (10%) niż osoby z terenów wiejskich (5%). Natomiast z zatrudnienia subsydiowanego częściej korzystały osoby z terenów wiejskich (7%) niż miejskich (4%). Tak samo z dofinansowania kosztów przejazdu i zakwaterowania, stanowiącego wsparcie towarzyszące zgodnie z SzOP – częściej sięgali uczestnicy zamieszkali na terenach wiejskich (23%) niż miejskich (7%). Z kształcenia w formach szkolnych spośród osób z obszarów wiejskich skorzystało 6% uczestników, a spośród osób z terenów miejskich tylko 1%. Z formalnego potwierdzenia kwalifikacji – 4% osób z terenów wiejskich i 1% z miejskich.

Ze szkoleń najczęściej korzystali uczestnicy zamieszkali na terenie subregionu lubelskiego (77%), chełmsko-zamojskiego (74%), rzadziej z bialskiego (69%), a najrzadziej z subregionu puławskiego (64%). Z zatrudnienia subsydiowanego najczęściej korzystali uczestnicy z podregionu bialskiego (12%), rzadziej z chełmsko-zamojskiego (7%), czy puławskiego (5%), a najrzadziej z lubelskiego (3%). Formalne potwierdzenie kwalifikacji najczęściej jako formę wsparcia wskazywali uczestnicy z podregionu puławskiego (6%), rzadziej z bialskiego i chełmsko-zamojskiego (po 2%), a najrzadziej z lubelskiego (1%).

Osoby niepełnosprawne najczęściej korzystały z następujących form wsparcia w ramach projektów PO KL: 80% badanych niepełnosprawnych brało udział w szkoleniach, 34% w doradztwie, 32% w poradnictwie zawodowym, 23% w pośrednictwie pracy, a 20% w stażach, praktykach zawodowych i przygotowaniu zawodowym. Pozostałe formy wsparcia wymieniane były bardzo rzadko, przez pojedyncze osoby niepełnosprawne.

3.1.2. Osoby pracujące

Wsparcie kierowane do osób zatrudnionych było znacznie mniej zróżnicowane. **Aż 90% badanych uzyskało wsparcie w postaci szkoleń/ warsztatów/ kursów. Dość dużą popularnością cieszyło się również doradztwo**, z którego skorzystało blisko 1/3 badanych⁸⁸. Trzy kolejne formy pomocy najczęściej wymieniane przez respondentów dotyczą wsparcia w ramach Priorytetu IX. Pozostałe rodzaje pomocy występowały już znacznie rzadziej, w szczególności staże (w Priorytecie VIII) oraz wsparcie z zakresu przedsiębiorczości (w Priorytecie VI i VIII). Ponadto zdarzało się, że pomimo tego, że dana forma wsparcia była dopuszczona w konkursie nikt nie złożył wniosku na projekt obejmujący tę formę. Przykładowo pomimo, że w Planie Działania na 2009 r. w Podziałaniu 8.1.2 PO KL IP wśród możliwych do dofinansowania form wsparcia wskazała *tymczasowe zatrudnienie w MŚP wysoko wykwalifikowanego personelu* w ramach przedmiotowego konkursu nie wpłynął żaden wniosek na wskazaną formę.

Warto zauważyć, że w konkursach ogłaszanych w latach 2008-2010 dotyczących kształcenia w formach szkolnych osób dorosłych (Działanie 9.3)⁸⁹ zwracano uwagę na konieczność uzupełnienia kształcenia usługami doradczymi, które pomagałyby uczestnikom ukierunkować wybór profilu kształcenia czy też szerzej ścieżki rozwoju zawodowego. Ponadto, w kryteriach strategicznych do tego Działania zachęcano do współpracy projektodawców z pracodawcami, tak by kształcenie ustawiczne było adekwatne do potrzeb lokalnego/regionalnego rynku pracy (co z pewnością miało korzystny wpływ na zwiększenie skuteczności wsparcia).

W ramach badań jakościowych pytano jego uczestników m.in. o to czy wybór kursu, szkolenia był poprzedzony analizą potrzeb szkoleniowych. Większość badanych pracujących w firmach prywatnych odpowiedziała twierdząco, przy czym często sprowadzało się to do doraźnej autodiagnozy własnych potrzeb szkoleniowych lub było po prostu spełnieniem oczekiwań pracodawcy, który oddelegowywał na szkolenie. Rzadko decyzja o udziale w danym szkoleniu była wynikiem dwustronnej konsultacji pomiędzy pracodawcą i pracownikiem⁹⁰. Bardziej pozytywnie wypowiadali się w tym temacie nauczyciele, którzy twierdzili, że w szkołach istnieje tzw. wewnątrzszkolne doskonalenie, w ramach którego podejmuje się corocznie analizę co do kierunków szkoleń dla poszczególnych osób⁹¹.

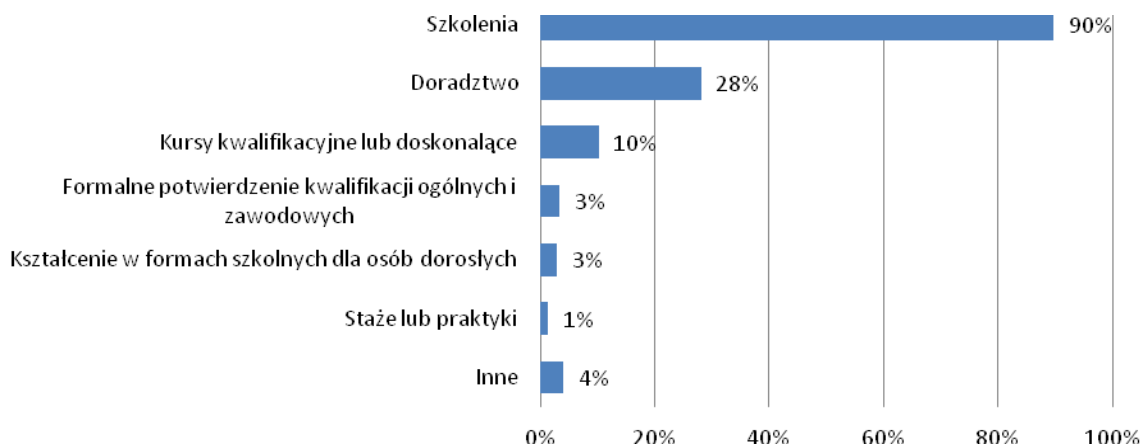
⁸⁸Z badania PEFS wynika, że aż 98% osób pracujących skorzystało ze szkoleń i 30% z doradztwa. Pozostałe formy wsparcia były już znacznie rzadziej wykazywane.

⁸⁹Początkowo w kryteriach strategicznych (konkurs w 2009r.), a następnie w kryteriach dostępu (konkurs w 2010r.). Zob. Plan Działania na rok 2009 i 2010 dla Priorytetu IX, www.efs.lubelskie.pl.

⁹⁰FGI z osobami, które w momencie przystąpienia do projektu pracowały w firmach prywatnych i wzięły udział w projekcie realizowanym w ramach Priorytetu VIII.

⁹¹FGI z pracownikami instytucji publicznych, którzy wzięli udział w projektach POKL w Priorytetach VI, VII, IX.

Wykres 8. Rodzaje wsparcia kierowane do osób pracujących



Źródło: Badanie CATI osób pracujących n=669

Płeć uczestników nie różnicowała istotnie odpowiedzi na temat uzyskanych form wsparcia.

Respondenci z obszarów wiejskich częściej niż pozostali deklarowali udział w doradztwie (34% osoby mieszkające na wsi, 22% osoby z miast) oraz w kursach kwalifikacyjnych i doszkalających (14% osoby ze wsi, 6% osoby z miast). Ponadto, stwierdzono pewne zróżnicowanie w korzystaniu z form wsparcia w zależności od subregionu. Osoby mieszkające w subregionie lubelskim częściej niż pozostali deklarowali korzystanie z doradztwa (34%, pozostali 25%), rzadziej natomiast z kursów doszkalających (7%, pozostali 12%). Z kolei badani z podregionu chełmsko –zamojskiego rzadziej deklarowali korzystanie z doradztwa (21%, pozostali 30%).

Prawie wszyscy badani, którzy posiadali orzeczenie o niepełnosprawności najczęściej brali udział w szkoleniach (94%). Nieco więcej niż jedna czwarta skorzystała z doradztwa (27%). Pojedyncze osoby korzystały z kursów kwalifikacyjnych, kształcenia dla osób dorosłych i potwierdzania kwalifikacji ogólnych i zawodowych. Żaden badany, który deklarował posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności nie skorzystał ze stażu lub praktyki.

3.2. Rodzaje i tematyka szkoleń

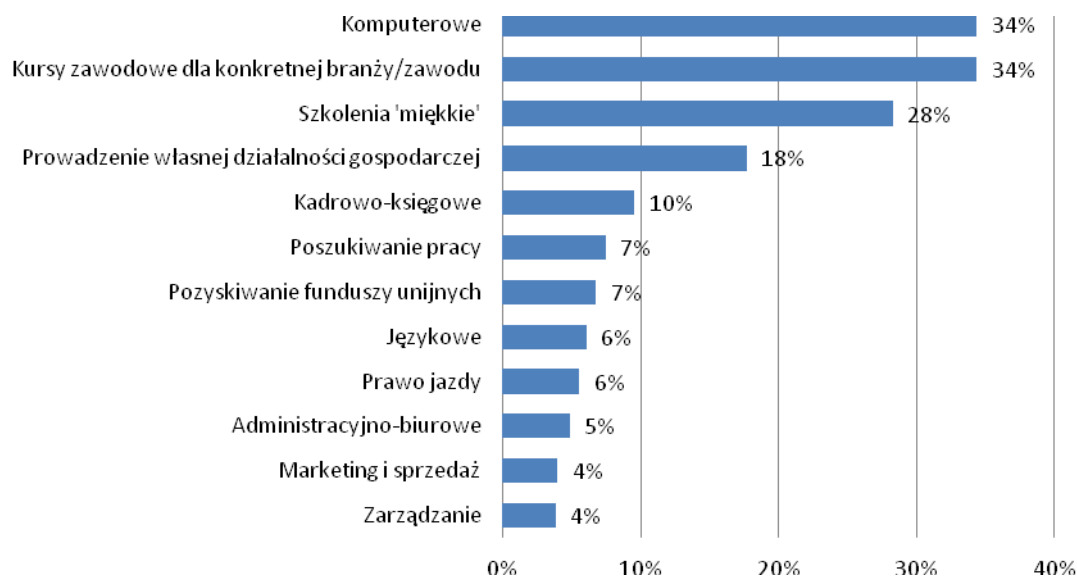
3.2.1. Osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo

Badani uczestnicy szkoleń najczęściej brali udział w kursach zawodowych dla konkretnej branży lub zawodu (m.in. z obsługi maszyn typu obrabiarki, frezarki, z kierowania wózkiem widłowym) oraz szkoleniach komputerowych (stanowią oni po 34% wszystkich badanych, którzy szkolili się w projektach PO KL). Kolejne pod względem wielkości grupy osób uczestniczyły w szkoleniach z umiejętności miękkich – interpersonalnych, społecznych i rozwoju osobistego (28%). Dość liczna grupa szkolonych to uczestnicy kursów z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej (17%).

W konkursach ogłaszanych w latach 2008-2010 pojawiały się kryteria preferujące określoną tematykę szkoleń, przy czym, co ciekawe, nie dotyczyło to wszystkich konkursów oraz nie dotyczyło to projektów systemowych. Tam gdzie pojawiały się tego typu kryteria wskazywano na potrzebę zapewnienia zgodności projektów z regionalnymi dokumentami strategicznymi i/lub z przedsięwzięciami infrastrukturalnymi finansowanymi ze środków UE. Najczęściej wskazywano na potrzebę szkoleń w co najmniej jednym ze wskazanych

zakresów: infrastruktura drogowa, infrastruktura wodno - kanalizacyjna, odnawialne źródła energii, budownictwo, turystyka⁹².

Wykres 9. Tematyka szkoleń, w których brali udział uczestnicy - wg popularności



Źródło: Badanie CATI wśród osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych N=576

Spośród szkoleń komputerowych najbardziej popularne były szkolenia z ogólnej obsługi komputera, w których uczestniczyło 16% badanych, następnie z obsługi programów biurowych MS Office, na które uczęszczało 10% badanych oraz szkolenia z obsługi programów specjalistycznych, które wskazało 8% badanych. W szkoleniach dotyczących tworzenia i administrowania stron www uczestniczyło 0,69% osób, natomiast w szkoleniach z administrowania systemem operacyjnym – 0,35% szkolenych.

Natomiast spośród szkoleń z zakresu umiejętności miękkich najczęściej wskazywane przez respondentów szkolenie dotyczyło autoprezentacji (7% respondentów, którzy skorzystali ze szkoleń). Popularne były też szkolenia z obsługi klienta i asertywności, w których brało udział po 4% badanych. Pozostałe tematy szkoleń wskazało 2% ankietowanych lub mniej.

Wśród uczestniczek szkoleń największą popularnością cieszyły się szkolenia komputerowe (nieco ponad połowa badanych uczestniczek szkoleń wskazała tego rodzaju kursy, przy czym w większości była to ogólna obsługa komputera), szkolenia z umiejętności miękkich (najczęściej autoprezentacji) i kursy zawodowe dla konkretnej branży/zawodu (odpowiednio 40% i 39% uczestniczek szkoleń wskazała te rodzaje szkoleń). **Badani mężczyźni, którzy brali udział w szkoleniach, najczęściej uczestniczyli w kursach zawodowych dla konkretnej branży/zawodu** (52% badanych mężczyzn wskazało ten rodzaj szkoleń), szkoleniach komputerowych (25% uczestników szkoleń brało udział w szkoleniach komputerowych) oraz szkoleniach z umiejętności miękkich (26% uczestników) bądź prowadzenia własnej działalności gospodarczej (22%). Odsetek kobiet uczestniczących w szkoleniu dotyczącym zakładania własnej firmy był niemal identyczny.

Zauważalne są różnice pomiędzy uczestnikami z różnych subregionów w korzystaniu ze szkoleń zawodowych – najczęściej w tego typu szkoleniach brały udział osoby z subregionu chełmsko-zamojskiego (42%), a najrzadziej z puławskiego (30%). Z kolei szkolenia komputerowe

⁹² Zob. Plany Działania na rok 2008, 2009, 2010 dla Priorytetów VI, VII, VIII, IX, www.efs.lubelskie.pl.

najpopularniejsze były wśród osób zamieszkałych na terenach subregionów puławskiego (41%), a najmniej na terenie bialskiego (23%). Kursy dotyczące zakładania własnej działalności gospodarczej najbardziej popularne były wśród osób z subregionu lubelskiego (27%), a najrzadziej z bialskiego i puławskiego (odpowiednio: 11% i 10%). W szkoleniach z umiejętności miękkich najczęściej uczestniczyły osoby zamieszkałe na terenie subregionu lubelskiego (30%), a najrzadziej z podregionu puławskiego (20%).

Uczestnicy projektów z obszarów miejskich częściej uczestniczyli w szkoleniach z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej niż uczestnicy z obszarów wiejskich (odpowiednio 24% i 14%)⁹³. Natomiast uczestnicy z obszarów wiejskich częściej brali udział w szkoleniach komputerowych (37%) niż osoby szkolone zamieszkałe na obszarach miejskich (30%). W przypadku pozostałych typów szkoleń różnice są nieznaczne (kilkuprocentowe).

Niepełnosprawni korzystający ze szkoleń najczęściej byli kierowani na szkolenia komputerowe (57%), rzadziej zawodowe (33%), szkolenia dotyczące umiejętności miękkich (29%), kadrowo-księgowe (16%), czy dotyczące skutecznego poszukiwania pracy (9%). Pozostałe rodzaje szkoleń były wskazywane przez osoby niepełnosprawne sporadycznie.

3.2.2. Osoby pracujące

Badani, którzy skorzystali ze szkoleń, najczęściej deklarowali udział w szkoleniach tzw. „miękkich”⁹⁴ oraz kursach komputerowych. Co czwarty respondent wziął udział w kursach zawodowych.

W konkursach ogłaszanych w latach 2008-2010 pojawiały się kryteria preferujące określoną tematykę szkoleń. Po części były one zbieżne z preferowaną tematyką szkoleń w konkursach dla osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo. **Dodatkowo, premiowane były przedsięwzięcia zakładające wdrożenie programów profilaktyki i promocji zdrowia pracowników, w szczególności dla osób 45 +** (celem wspierania utrzymania dobrego poziomu zdrowia pracowników, obniżenia poziomu absencji czy podnoszenia poziomu świadomości prozdrowotnej, a ostatecznie tworzenia warunków sprzyjających przedłużeniu aktywności zawodowej zasobów ludzkich)⁹⁵. W przypadku projektów ukierunkowanych na kształcenia nauczycieli (Działanie 9.4), w kryteriach strategicznych preferowano doskonalenie tej grupy docelowej w zakresie wykorzystywania ICT w procesie nauczania⁹⁶.

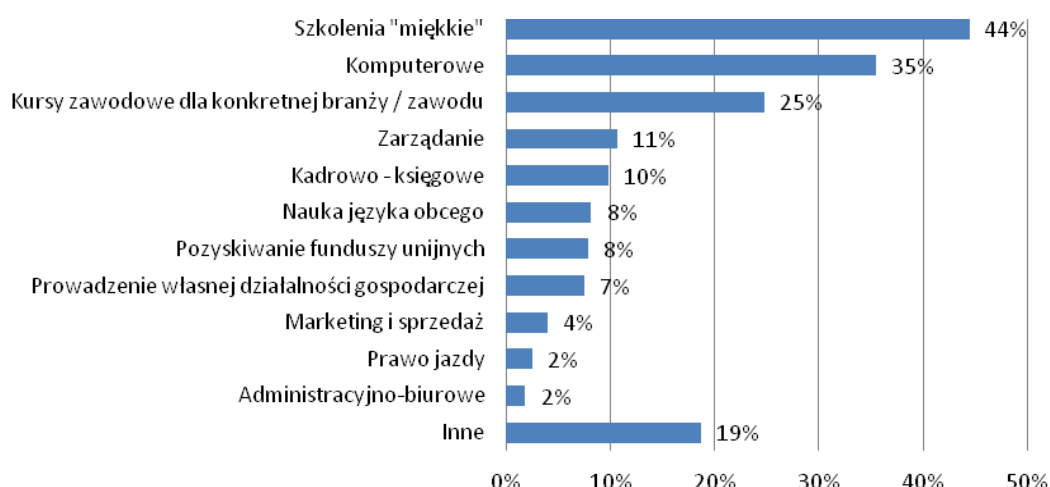
⁹³Udział procentowy liczony od całkowitej liczby badanych uczestników z obszarów wiejskich i miejskich.

⁹⁴Czyli dotyczących ogólnych kompetencji społecznych, np. asertywność, autoprezentacja, radzenie sobie ze stresem.

⁹⁵Zob. Plany Działania na rok 2008, 2009, 2010 dla Priorytetów VIII i IX, www.efs.lubelskie.pl.

⁹⁶Zob. Plany Działania na rok 2009, 2010 dla Priorytetu IX, www.efs.lubelskie.pl.

Wykres 10. Tematyka szkoleń, w których brali udział badani pracujący.



Źródło: Badanie CATI wśród osób pracujących, N=601.

Płeć w pewnym stopniu różnicowała odpowiedzi dotyczące udziału w szkoleniach pod względem tematyki. **Kobiety nieco częściej deklarowały udział w szkoleniach „miękkich” (kobiety – 47%, mężczyźni – 39%, oraz komputerowych (kobiety – 41% mężczyźni – 32%). Z kolei mężczyźni częściej deklarowali udział w kursach zawodowych (mężczyźni – 30%, kobiety – 22%).**

Nie stwierdzono różnic w tematyce szkoleń między badanymi z obszarów wiejskich i miejskich. Wystąpiły natomiast pewne różnice w zależności od subregionu, z którego pochodzili badani. Respondenci z podregionów lubelskiego i puławskiego prawie dwa razy częściej niż badani z pozostałych regionów deklarowali udział w szkoleniach o tematyce „miękkiej”. Z kolei badani z podregionów bialskiego i puławskiego zdecydowanie częściej niż pozostali deklarowali udział w szkoleniach komputerowych (odpowiednio 49% i 44%). Najrzadziej udział w szkoleniach komputerowych deklarowali badani z subregionu lubelskiego (24%). Kursy zawodowe były najpopularniejsze w podregionach lubelskim i chełmsko-zamojskim, gdzie udział w nich deklarowało po 26% badanych (w pozostałych 17%). Z kolei udział w szkoleniach dotyczących prowadzenia własnej działalności gospodarczej był najrzadziej deklarowany przez badanych z powiatu bialskiego, gdzie ten rodzaj szkoleń wskazało tylko 3% respondentów (w pozostałych 9%).

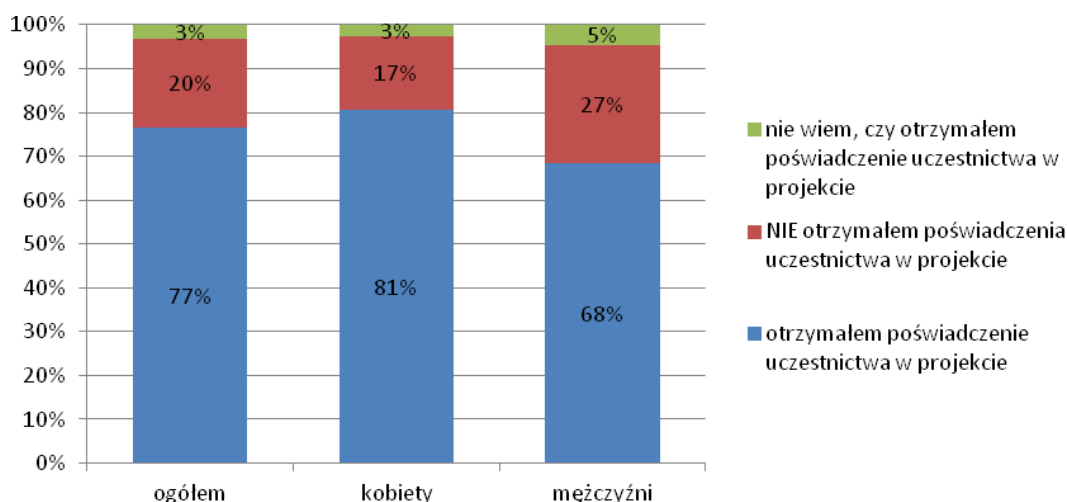
Tematyka szkoleń, w których brały udział osoby posiadające zaświadczenie o niepełnosprawności była zbliżona jak w przypadku pozostałych respondentów. Osoby niepełnosprawne rzadziej niż pozostali deklarowały udział w szkoleniach „miękkich” (30%, pozostali 40%) oraz kursach zawodowych dla konkretnej branży / zawodu (15%, pozostali 22%), nieco częściej zaś brały udział w kursach komputerowych (39%, pozostali 33%).

3.3. Formy potwierdzenia nabytej wiedzy i umiejętności

3.3.1. Osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo

Pośród wszystkich badanych uczestników projektów, ponad 3/4 respondentów, otrzymało poświadczenie umiejętności jakie zostały zdobyte/podwyższone w ramach realizowanych przedsięwzięć.

Wśród kobiet uczestniczących w projektach aż 81% uzyskało poświadczenie umiejętności na zakończenie udziału w projekcie, natomiast wśród mężczyzn odsetek ten był niższy i wyniósł 68%.

Wykres 11. Potwierdzenie nabytych umiejętności w projekcie – ogółem i wg płci respondentów


Źródło: Badanie CATI wśród osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych N=804

Najczęściej uzyskiwanym poświadczeniem umiejętności zdobytych w trakcie uczestnictwa w projekcie było zaświadczenie o ukończeniu kursu/udziału w projekcie. Tego typu zaświadczenie otrzymało 64% osób, spośród tych które dostały jakiegokolwiek potwierdzenie.

Znacznie mniejszy odsetek osób (36%) uzyskał też dyplom/certyfikat zawodowy, co często wiązało się z uprzednią koniecznością podejścia do egzaminu. W ramach ogłaszanych konkursów w latach 2008-2010 jedynie w naborach gdzie występowały kryteria strategiczne preferujące określoną tematykę szkoleń, był w tych kryteriach jednocześnie wymóg aby szkolenia kończyły się dokumentem zgodnym z *Rozporządzeniem Ministra Edukacji i Nauki z 3 lutego 2006 r. w sprawie uzyskiwania i uzupełniania przez osoby dorosłe wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych* zawierającym m.in. informacje dotyczące przede wszystkim zakresu szkoleń i liczby godzin szkoleniowych⁹⁷.

Warto zauważyć, że duża część uczestników FGI była przekonana o zasadności egzaminów po szkoleniu, które dają pewne uprawnienia i które są wiarygodnym źródłem potwierdzającym nabyte kwalifikacje⁹⁸.

9% osób, które otrzymały poświadczenie nabycia umiejętności w projekcie, dostało zaświadczenie o odbyciu stażu i zaświadczenie o posiadaniu kwalifikacji zawodowych (w szczególności opinię pracodawcy przyjmującego daną osobę na staż / praktykę i/lub zaświadczenie instytucji organizującej staż / praktykę zawodową). Pozostałe poświadczenia zdarzały się o wiele rzadziej. **Niestety, dość powszechnie uznawane na rynku pracy dokumenty potwierdzające kwalifikacje typu międzynarodowy certyfikat językowy / informatyczny czy Europejskie Komputerowe Prawo Jazdy (ECDL) zostały wskazane przez nie więcej niż 1% uczestników.**

⁹⁷Dopiero w konkursach ogłaszanych w 2012r. upowszechniło się rekomendowane przez IZ POKL podejście kompetencyjne, wedle którego wydawane dokumenty powinny potwierdzać nie tylko uczestnictwo w szkoleniu, ale także posiadane umiejętności i wiedzę we wskazanym zakresie. Zob. Plany Działania na rok 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 dla Priorytetów VI, VII, www.efs.lubelskie.pl.

⁹⁸FGI z osobami, które w momencie przystąpienia do projektu były osobami bezrobotnymi lub nieaktywnymi zawodowo, a które w momencie badania pracowały lub pozostawały bez pracy.

Warto też zauważyć, że uczestnicy projektów mogli otrzymać kilka dokumentów potwierdzających nabytą przez nich wiedzę i umiejętności. Przykładowo, dana osoba wraz z otrzymaniem zaświadczenia o ukończeniu kursu, mogła w ramach tego samego projektu otrzymać certyfikat zawodowy.

Największa różnica między kobietami i mężczyznami w kwestii otrzymywanych zaświadczeń dotyczyła dyplomu/certyfikatu zawodowego, który uzyskało 29% mężczyzn i 38% kobiet. Natomiast nieco więcej mężczyzn niż kobiet otrzymało zaświadczenia o ukończeniu kursu/udziału w projekcie (odpowiednio 68% i 63%). Różnica na korzyść mężczyzn dotyczyła też zaświadczenia o posiadaniu kwalifikacji zawodowych (mężczyźni 15%, kobiety 7%) oraz prawa jazdy kat. B, C, E, D (mężczyźni 7%, kobiety 2%)

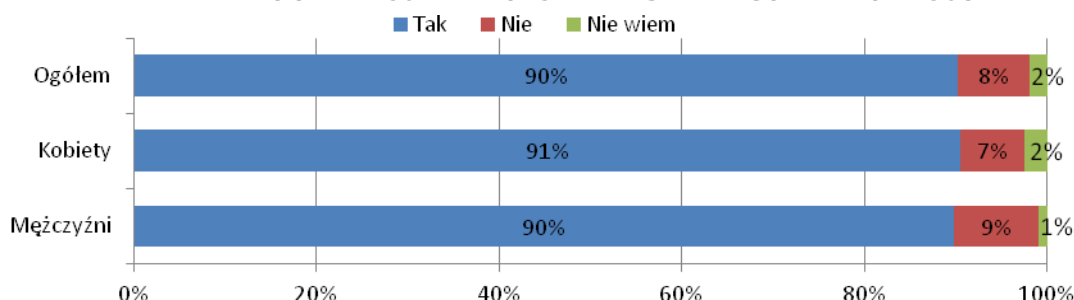
89% osób niepełnosprawnych uzyskało potwierdzenie nabytej podczas projektu wiedzy i umiejętności. 71% osób niepełnosprawnych, spośród tych, które uzyskały jakiegokolwiek poświadczenie, otrzymało zaświadczenie o ukończeniu kursu/udziału w projekcie. 39% otrzymało dyplom lub certyfikat zawodowy, a 9% zaświadczenie o posiadaniu kwalifikacji zawodowych. Pozostałe formy poświadczeń uzyskały pojedyncze osoby niepełnosprawne.

Obszar pochodzenia (wieś/miasto) nie różnicuje uczestników pod względem otrzymywania poświadczeń udziału w projekcie. Poświadczenia uzyskało 81% uczestników z subregionu lubelskiego, 77% z chełmsko-zamojskiego, 75% z puławskiego i 70% z bialskiego. Zaświadczenie o ukończeniu kursu/udziału w projekcie otrzymało więcej osób z terenów miejskich (71%) niż wiejskich (61%), natomiast dyplom/certyfikat zawodowy więcej osób z terenów wiejskich niż miejskich (38% mieszkańców wsi w porównaniu do 34% mieszkańców miast). W przypadku pozostałych zaświadczeń nie ma istotnych różnic między osobami z różnego typu obszarów.

3.3.2. Osoby pracujące

Wśród wszystkich respondentów, którzy pracowali w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie, 90% zadeklarowało, że otrzymało certyfikat, dyplom lub inne poświadczenie udziału w projekcie.

Wykres 12. Potwierdzenie nabytych umiejętności w projekcie – ogółem i wg płci osób pracujących



Źródło: Badanie CATI wśród osób pracujących, N=669.

63% badanych zadeklarowało, uzyskanie zaświadczenia o ukończeniu kursu lub udziału w projekcie. 26% respondentów otrzymało dyplom lub certyfikat zawodowy, zaś 6% badanych zaświadczenie o posiadaniu kwalifikacji zawodowych. .

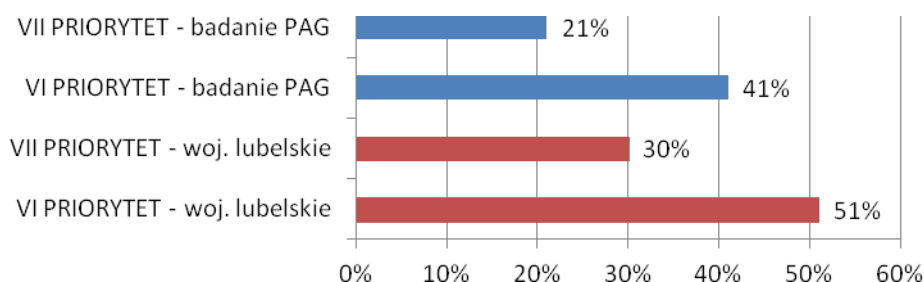
Jedynie 110,2% respondentów zdobyło prawo jazdy (kat. B, C, D, E), zaś 0,1%6 otrzymało międzynarodowy certyfikat językowy. **Zróznicowanie odpowiedzi ze względu na płeć wystąpiło tylko w przypadku jednej kategorii. Otrzymanie zaświadczeń o posiadaniu kwalifikacji zawodowych częściej deklarowali mężczyźni (11%) niż kobiety (3%).** Nie stwierdzono istotnego zróznicowania ze względu na wiek badanych. Wystąpiły natomiast pewne różnice między grupami respondentów wyróżnionych ze względu na wykształcenie. Osoby posiadające wykształcenie ponadgimnazjalne częściej deklarowały otrzymanie dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe niż badani z pozostałych grup.

Nie stwierdzono żadnych różnic w deklaracjach między respondentami pochodzącymi z różnych subregionów województwa lubelskiego. Nie wystąpiły różnice między odpowiedziami respondentów z miast i wsi. Odpowiedzi osób deklarujących posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności nie różniły się od odpowiedzi pozostałych badanych.

3.4. Analiza podsumowująco - porównawcza

- ▶ **Najpowszechniejszą formą wsparcia zarówno w projektach dla osób niepracujących jak i pracujących były szkolenia/kursy**, przy czym w przypadku osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo skorzystało z nich 72% uczestników, a w przypadku osób pracujących aż 90% osób biorących udział w projektach. W badaniu ogólnopolskim PAG również najpopularniejszą formą wsparcia były szkolenia⁹⁹.
- ▶ Województwo lubelskie wypadło zdecydowanie lepiej w porównaniu do badań ogólnopolskich PAG w zakresie wykorzystywania w projektach aktywizacyjnych takich form wsparcia jak staże, praktyki czy przygotowanie zawodowe. **Wydaje się jednak, że skala stosowania tego rodzaju pomocy powinna być jeszcze większa (zwłaszcza w przedsięwzięciach na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym).**

Wykres 13. Staże / praktyki / zajęcia reintegracji zawodowej w projektach aktywizacyjnych PO KL



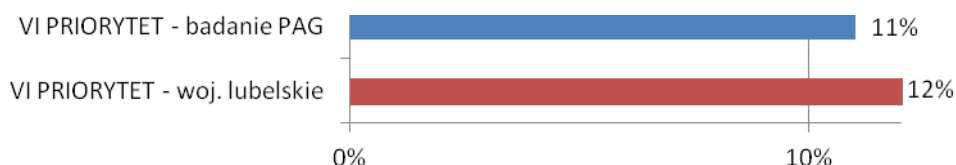
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI (N=804) oraz danych Raportu PAG

W przypadku osób wykluczonych społecznie, które często przez dłuższy czas nie podejmowały zatrudnienia, ograniczanie wsparcia jedynie do szkoleń, jest często niewystarczające do powrotu na rynek pracy. Warto zauważyć, że tego typu formy pomocy pozwalają nie tylko nabyć praktyczne umiejętności ale także pomagają wyćwiczyć nawyk codziennej pracy oraz umożliwiają dłuższe przebywanie w środowisku pracy.

- ▶ **Tylko 5%** bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo uczestników projektów **było objętych indywidualnymi planami działania**, co należy uznać za zjawisko niepokojące, przy czym warto jednocześnie zauważyć, że w odniesieniu do uczestników Priorytetu VI) skala tego problemu była bardzo podobna w porównaniu do wyników badań PAG. Jak już wcześniej zaznaczono w początkowym okresie realizacji PO KL nie uwzględniano w ramach kryteriów dostępu opracowywania IPD. Tego typu kryterium pojawiło się w ramach Podziałania 6.1.1 i 6.1.3 PO KL w Planie Działania na 2010r.

⁹⁹Raport, *Badanie osiągniętych wartości...*, op. cit., s. 32.

Wykres 14. Wykorzystanie indywidualnych planów działania w projektach aktywizacyjnych PO KL



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI (N=804) oraz danych Raportu PAG

Brak indywidualnego podejścia do uczestników mógł mieć negatywny wpływ na dopasowanie wsparcia do potrzeb uczestników projektów i na skuteczność pomocy. Jeśli bowiem na wejściu do projektu nie zdiagnozujemy dobrze potrzeb jego odbiorców, w szczególności ich specyficznej sytuacji społeczno-zawodowej, efektywność dalszych form pomocy jest zwykle ograniczona.

- **Osoby nieaktywne zawodowo i bezrobotne korzystały przede wszystkim ze szkoleń zawodowych oraz komputerowych, a następnie szkoleń miękkich. Z kolei osoby pracujące najczęściej uczestniczyły w szkoleniach miękkich i komputerowych, a następnie zawodowych.** W badaniach PAG w obu przypadkach największy udział miały szkolenia zawodowe. Z drugiej strony w mniejszym stopniu oferowano szkolenia komputerowe¹⁰⁰.

Biorąc pod uwagę potrzeby poszczególnych grup, tego typu strukturę szkoleń w woj. lubelskim należy uznać za właściwą. W przypadku osób niepracujących do znalezienia zatrudnienia często konieczne jest zupełne przekwalifikowanie się (zdobycie kwalifikacji w nowym zawodzie), stąd duży udział kursów zawodowych. W przypadku osób pracujących chodzi najczęściej o podwyższenie kompetencji na danym stanowisku, stąd kursy zawodowe mają mniejsze znaczenie. Duży udział kursów IT w obu grupach badanych jest również zasadny biorąc pod uwagę, że są to umiejętności wymagane w coraz większej liczbie zawodów. Podobnie, szkolenia z umiejętności miękkich mają swoje uzasadnienie. Jak pokażą dalsze analizy, pracodawcy bardzo cenią sobie tego typu kompetencje, podczas gdy wielu bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo oraz osób pracujących wykazuje deficyty w tym obszarze (np. z autoprezentacji, zarządzania czasem, komunikacji z innymi).

- **Niepokojące jest natomiast to, że duża część bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo uczestników projektów (59% szkolących się badanych), brała udział jedynie w jednym szkoleniu co mogło okazać się niewystarczające z punktu widzenia osiągnięcia zasadniczego celu projektów aktywizacyjnych, jakim jest znalezienie zatrudnienia przez odbiorców wsparcia¹⁰¹.** Szczególnie jeśli jedynymi rodzajami szkoleń, w których brały udział osoby były szkolenia komputerowe (co miało miejsce w 14% przypadków) oraz szkolenia miękkie (co wystąpiło w 6% przypadków). Tego typu szkolenia powinny mieć raczej charakter zajęć uzupełniających w stosunku do kursów zawodowych (chyba, że były to specjalistyczne szkolenia komputerowe czy miękkie, przygotowujące do pracy w konkretnym zawodzie). **Zbyt niski wydaje się udział szkoleń z poszukiwania pracy (7%),** bowiem zarówno u osób, które przez lata pozostawały poza rynkiem pracy jak i u osób, które od lat pracowały w tym samym miejscu i zostały nagle zwolnione, występują często luki kompetencyjne w zakresie efektywnego poszukiwania zatrudnienia czy właściwego opracowania CV / listu motywacyjnego. W badaniu PAG

¹⁰⁰ Przykładowo, w Priorytecie VI ze szkoleń komputerowych skorzystało 12% bezrobotnych uczestników projektów podczas gdy województwie lubelskim 20%, Zob. Raport, *Badanie osiągniętych wartości...*, op. cit., s. 33.

¹⁰¹ W początkowym okresie realizacji POKL nie określano w ramach kryteriów dostępu minimalnej liczby form wsparcia jakimi mają być objęci uczestnicy projektów, w szczególności w ramach Priorytetu VI PO KL. Natomiast w Planie działania na rok 2009 i 2010 w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL zastosowano kryterium dostępu dotyczące kompleksowości wsparcia.

odnotowano większy udział beneficjentów korzystających z tego typu szkoleń (w zależności od Priorytetu od 11% do 22%)¹⁰².

- ▶ Najczęściej uzyskiwanym poświadczeniem umiejętności zdobytych w trakcie uczestnictwa w projekcie, zarówno w przedsięwzięciach dla osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo jak i pracujących, było zaświadczenie o ukończeniu kursu/udziału w projekcie. Znacznie rzadziej wskazywano na dyplom / certyfikat zawodowy. Podobnie kształtowały się wyniki badania PAG¹⁰³. Przykładowo w badaniu PAG zaświadczenie o ukończeniu kursu / udziału w projekcie otrzymało w zależności od Priorytetu od 56% do 68% bezrobotnych, podczas gdy w badaniu woj. lubelskiego średnio 64% bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo. W obu badaniach znikomy odsetek uczestników projektów wskazał, że **uzyskał dokumenty potwierdzające kwalifikacje typu międzynarodowy certyfikat językowy / informatyczny czy Europejskie Komputerowe Prawo Jazdy (ECDL)**.

4. Ocena adekwatności wsparcia do potrzeb uczestników

Zaprezentowana w niniejszym rozdziale analiza adekwatności wsparcia uwzględnia kilka perspektyw badawczych.

W pierwszej kolejności zostało zweryfikowane czy sami uczestnicy projektów oceniają wsparcie za przydatne tj. dostosowane do ich realnych potrzeb. Przedmiotem analizy było również to jakie kompetencje nabyli odbiorcy wsparcia oraz w przypadku osób pracujących w jakim stopniu wykorzystują je w pracy zawodowej.

Następnie przedstawiono wyniki badań pracodawców. Ocena wsparcia przez tę grupę respondentów jest równie ważna, bowiem w dużej części miarą przydatności wsparcia udzielonego pracownikom jest to, na ile szkolenia, doradztwo i inne rodzaje pomocy, odpowiadają zapotrzebowaniu na rynku pracy.

W rozdziale tym wskazano również propozycje zmian w projektach zgłaszane przez ich uczestników, służące zwiększeniu skuteczności udzielanej pomocy. Rozdział kończy analiza podsumowująco-porównawcza.

4.1. Ocena poszczególnych form wsparcia

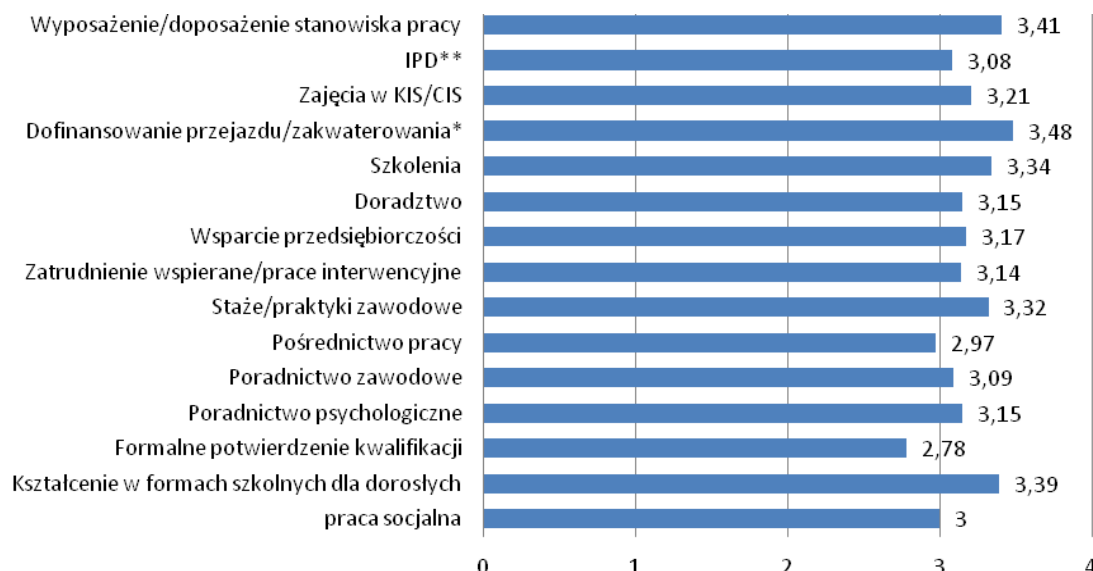
4.1.1. Osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo

Uczestnicy projektów zostali poproszeni o dokonanie oceny na ile udzielone wsparcie odpowiadało ich realnym potrzebom (w skali od 1 do 4, gdzie 1 było oceną najniższą, a 4 – oceną najwyższą).

¹⁰² Raport, *Badanie osiągniętych wartości...*, op. cit., s. 32.

¹⁰³ Op. cit., s. 45.

Wykres 15. Ocena przydatności form wsparcia przez osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo



*dofinansowanie kosztów dojazdu i zakwaterowanie stanowiło wsparcie towarzyszące zgodnie z SzOP

**IPD zastał wyszczególniony na potrzeby badania (nie stanowił odrębnej formy wsparcia zgodnie z SzOP)

Źródło: Badanie CATI wśród osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych N=804 (na wykresie znajdują się średnie ocen, przy czym 1-to była ocena najniższa, a 4-najwyższa).

Najwyżej uczestnicy ocenili wsparcie towarzyszące w postaci dofinansowania kosztów dojazdu do miejsca pracy i zakwaterowania (średnia 3,48), kształcenie w formach szkolnych dla dorosłych (3,39), szkolenia (3,34) i staże/praktyki zawodowe/przygotowanie zawodowe (3,32). **Co istotne, nawet najniżej oceniane formy wsparcia takie jak formalne potwierdzenie kwalifikacji oraz pośrednictwo pracy oscylowały wokół średniej oceny na poziomie 3 co oznacza, że nawet w tych przypadkach uczestnicy uważali tego typu wsparcie za raczej potrzebne.**

Kobiety i mężczyźni podobnie oceniali prawie wszystkie formy wsparcia. Różnice w ocenie są niewielkie, choć daje się zaobserwować pewną prawidłowość, że **mężczyźni generalnie niżej oceniają te formy wsparcia, które nie dają konkretnych kwalifikacji (np. poradnictwo zawodowe, praca socjalna) i/lub które wiążą się z uzewnętrznieniem swoich emocji, przyznaniem się do pewnych słabości itp. (np. poradnictwo psychologiczne).** Największa różnica średniej oceny między kobietami a mężczyznami dotyczy pracy socjalnej, którą mężczyźni ocenili dość nisko (2,50), a kobiety wyżej (3,17).

Uczestnicy z obszarów wiejskich i miejskich w podobny sposób oceniali prawie wszystkie formy wsparcia z wyjątkiem formalnego potwierdzenia kwalifikacji, które było oceniane wyżej przez osoby zamieszkałe na obszarach wiejskich (2,88) niż przez osoby z terenów miejskich (2,00). Formalne potwierdzenie kwalifikacji jest też jedyną formą wsparcia różnie ocenianą przez uczestników z różnych subregionów województwa lubelskiego – nisko oceniali je uczestnicy z subregionu chełmsko-zamojskiego (2,50) i puławskiego (2,56), a wysoko z subregionu powiatu bialskiego (3,33) i lubelskiego (3,50).

Znaczna większość osób niepełnosprawnych biorących udział w projektach realizowanych w badanych priorytetach PO KL uważa, że wsparcie było dostosowane do ich stopnia niepełnosprawności (79% niepełnosprawnych)¹⁰⁴. Co interesujące, w podziale na stopień

¹⁰⁴ Najlepiej dostosowanie wsparcia do stopnia niepełnosprawności oceniali uczestnicy Priorytetu VII, co wydaje się zrozumiałe, biorąc pod uwagę fakt, że jedną z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym są właśnie osoby

niepełnosprawności, więcej osób niepełnosprawnych ze znacznym stopniem niepełnosprawności niż z umiarkowanym czy lekkim stwierdziło, że wsparcie było dostosowane do ich stopnia niepełnosprawności (odpowiednio 84%, 81%, 72%). Jeśli chodzi o średnie oceny wystawiane poszczególnym formom wsparcia przez osoby niepełnosprawne nie różnią się znacznie od średnich dla osób pełnosprawnych oraz średnich dla całości populacji. Niepełnosprawni nieco wyżej niż pełnosprawni oceniali poradnictwo zawodowe (niepełnosprawni: 3,63; pełnosprawni: 3,12), natomiast niżej wsparcie towarzyszące w postaci dofinansowania kosztów dojazdu do miejsca pracy i zakwaterowania (niepełnosprawni: 3,00; pełnosprawni: 3,51).

W badaniach jakościowych również przeważały pozytywne opinie na temat udzielonego wsparcia (zarówno wśród osób zaktywizowanych jak i pozostających bez pracy)¹⁰⁵. Projekt jeśli nie bezpośrednio to przynajmniej pośrednio zwiększył szanse uczestników badania na rynku pracy. Dla części badanych zdobyte kompetencje nawet jeśli nie są wykorzystywane bezpośrednio w życiu zawodowym, przydają się w życiu codziennym.

Uczestnicy szkoleń zostali również poproszeni o ocenę przydatności poszczególnych tematów zajęć (gdzie 4 jest oceną najwyższą, a 1 – najniższą).

Najwyżej ocenianymi pod względem przydatności tematami szkoleń były: prawo jazdy (3,54), szkolenia informatyczne (3,54) i językowe (3,47). . Najniżej oceniono szkolenia dotyczące marketingu i sprzedaży (3,14) oraz tematyki administracyjno-biurowej (3,13). **W przypadku kursów zawodowych, średnia ocen osiągnęła wartość 3,17 (co oznacza, że większość respondentów tego typu zajęcia także ocenia pozytywnie), choć trzeba zauważyć, że na tle innych szkoleń ocena kursów zawodowych jest raczej niska**

Jeśli popatrzymy na szczegółowe tematy szkoleń, to najwyżej uczestnicy ocenili przydatność takich szkoleń jak administrowanie systemem operacyjnym (średnia 4,00), public relations (3,92) i zarządzanie zasobami ludzkimi/personalem (3,87). Najniższe oceny przydatności otrzymały następujące tematy: radzenie sobie ze stresem (2,44), marketing (2,83) i obsługa klienta (2,98).

niepełnosprawne i że część przedsięwzięć realizowanych w ramach Priorytetu VII jest bezpośrednio ukierunkowana na potrzeby tej grupy docelowej.

¹⁰⁵ FGI z osobami, które w momencie przystąpienia do projektu były osobami bezrobotnymi lub nieaktywnymi zawodowo, a które w momencie badania pracowały lub pozostawały bez pracy.

Wykres 16. Ocena przydatności poszczególnych rodzajów szkoleń przez osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo



Źródło: Badanie CATI wśród osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych $N=576$ (na wykresie znajdują się średnie ocen, przy czym 1-to była ocena najniższa, a 4-najwyższa).

Kobiety i mężczyźni generalnie podobnie oceniali przydatność poszczególnych rodzajów szkoleń, w których uczestniczyli. Największe różnice dotyczą oceny szkoleń z zarządzania, które kobiety oceniały wyżej (kobiety - 3,55, mężczyźni - 3,00) oraz kursów zawodowych (kobiety - 2,81, mężczyźni - 3,27) i szkoleń z poszukiwania pracy, które z kolei wyżej oceniali mężczyźni niż kobiety (kobiety - 2,96, mężczyźni - 3,40).

Uczestnicy szkoleń z obszarów miejskich i wiejskich podobnie oceniają poszczególne typy szkoleń pod względem ich przydatności. Największe różnice dotyczą szkoleń dotyczących pozyskiwania funduszy unijnych, które bardziej przydatne były dla osób z obszarów miejskich (średnia 3,47) niż wiejskich (3,00) oraz szkoleń z zakresu kadr i księgowości, które wyżej pod względem przydatności oceniane były przez osoby z obszarów wiejskich (3,57) niż miejskich (3,04).

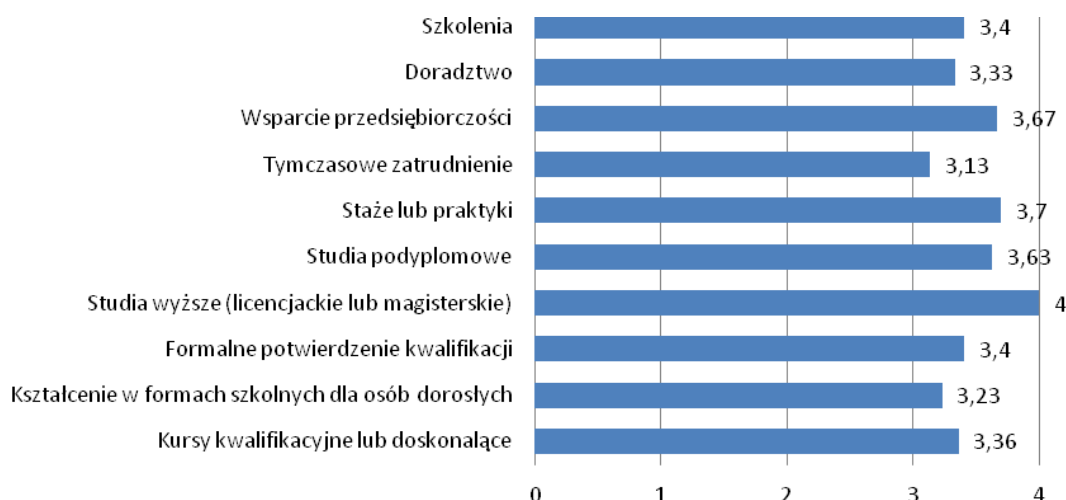
Oceny przydatności poszczególnych typów szkoleń różnią się między osobami pochodzącymi z różnych subregionów, przy czym największe różnice dotyczyły szkoleń z pozyskiwania funduszy unijnych (od 2,57 w subregionie puławskim po 3,27 w lubelskim) oraz kursów na prawo jazdy (od 2,67 w subregionie puławskim po 4,00 w białskim i lubelskim). Różnice w ocenie być może wynikają z różnej jakości usług szkoleniowych jakie oferowane były w projektach na rzecz mieszkańców z poszczególnych subregionów. Charakterystyczne, że w obu przypadkach najslabiej przydatność wsparcia oceniły osoby z podregionu puławskiego.

Nie ma większych różnic w ocenianiu poszczególnych typów szkoleń przez osoby niepełnosprawne i nie posiadające orzeczenia o niepełnosprawności. Niepełnosprawni uczestnicy szkoleń podobnie oceniali wszystkie rodzaje szkoleń.

4.1.2. Osoby pracujące

Osoby pracujące w większości pozytywnie oceniały adekwatność form wsparcia do ich potrzeb. Przeciętne oceny mierzone na skali od 1 (najniższa ocena) do 4 (najwyższa ocena) wynosiły powyżej 3 niezależnie od formy wsparcia i priorytetu. Oznacza to, że w opinii większości badanych wsparcie było dostosowane do ich potrzeb.

Wykres 17. Ocena adekwatności różnych form wsparcia wśród osób pracujących¹⁰⁶



Źródło: Badanie CATI osób pracujących, N=669.

Największe różnice w ocenach między kobietami a mężczyznami dotyczyły wsparcia w zakresie formalnego potwierdzania kwalifikacji (mężczyźni-3,60, kobiety-3,36), wsparcia przedsiębiorczości (mężczyźni-3,00, kobiety-4,00) w firmie wysoko wykwalifikowanego personelu.

Nie wystąpiły istotne różnice w ocenach między respondentami z poszczególnych subregionów ani w zależności od rodzaju miejsca zamieszkania (obszar miejski/obszar wiejski).

68% osób niepełnosprawnych oceniło, że wsparcie było dostosowane do ich potrzeb, przy czym największy odsetek zadowolonych był wśród osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (81%).

Różnice pomiędzy przeciętnymi ocenami poszczególnych tematów szkoleń były niewielkie (co pokazuje poniższy wykres). Jako najlepiej dostosowane do potrzeb badani ocenili kursy prawa jazdy, szkolenia administracyjno- biurowe oraz kursy językowe. Najniższe oceny wystąpiły w przypadku szkoleń zawodowych, szkoleń z pozyskiwania funduszy unijnych oraz prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

¹⁰⁶W odniesieniu do formy wsparcia *tymczasowe zatrudnienie* – Instytucja Pośrednicząca nie realizowała projektów na wskazaną formę wsparcia.

Wykres 18. Ocena adekwatności szkoleń do potrzeb badanych (pracujących).



Źródło: Badanie CATI wśród osób pracujących. N=601

W przypadku oceny adekwatności poszczególnych szkoleń do potrzeb uczestników nie stwierdzono istotnych różnic ze względu na płeć respondentów, z wyjątkiem szkoleń z tematyki administracyjno-biurowej, które znacznie wyżej były oceniane przez kobiety (3,88) niż mężczyzn (3,00). Oceny badanych z różnych subregionów nieznacznie się od siebie różniły. Podobnie nie zaobserwowano znaczących różnic jeśli chodzi o odpowiedzi respondentów z terenów miejskich i wiejskich. Osoby deklarujące posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności odpowiadały podobnie jak pozostali respondenci.

W badaniach jakościowych wśród osób pracujących, opinie na temat wsparcia, w szczególności szkoleń były podzielone. Jedni wyrażali zadowolenie, inni wręcz przeciwnie twierdząc, że szkolenia nie były zbieżne z ich potrzebami lub zbyt niski był poziom merytoryczny szkoleń, niekompetentny trener, lub występował konflikt z pogodzeniem obowiązków zawodowych z udziałem w szkoleniu. Podobnie, zdania były podzielone co do wykorzystywania umiejętności nabytych w trakcie szkoleń¹⁰⁷.

4.2. Uzyskane kompetencje oraz ich wykorzystanie w praktyce

4.2.1. Osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo

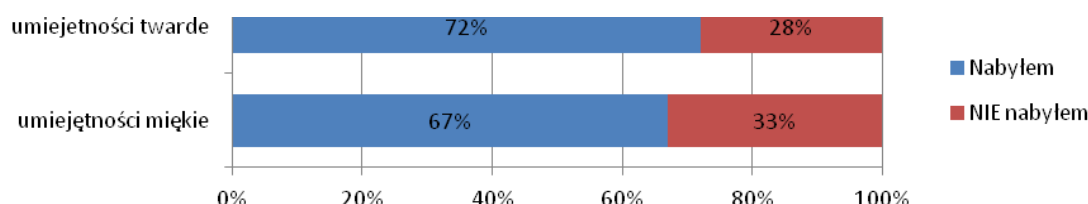
Weryfikując uzyskane dzięki udziałowi w projekcie umiejętności respondentów dokonano podziału na „umiejętności twarde” (w tym zawodowe, komputerowe, językowe) oraz „umiejętności miękkie”¹⁰⁸. **Stosunkowo niewielka grupa badanych (8%), stwierdziła, że w wyniku udziału w projekcie nie nastąpił u nich wzrost jakichkolwiek umiejętności, w tym**

¹⁰⁷ FGI z osobami, które w momencie przystąpienia do projektu pracowały w firmach prywatnych i wzięły udział w projekcie realizowanym w ramach Priorytetu VIII oraz FGI z pracownikami instytucji publicznych, którzy wzięli udział w projektach POKL w Priorytetach VI, VII, IX.

¹⁰⁸ Pytanie o umiejętności nabyte podczas projektu zadano wszystkim respondentom z wyłączeniem osób, które wskazały jako jedyną formę wsparcia – szkolenia.

miękkich i twardych¹⁰⁹. Z drugiej strony, względnie dużo, bo 33% badanych stwierdziło, że nie podniosło żadnych umiejętności miękkich w rezultacie uczestnictwa w projekcie, a 28% respondentów zadeklarowało brak wzrostu kompetencji twardych. **Oznacza to, że stosunkowo mało było przedsięwzięć, które przyczyniły się do jednoczesnego podwyższenia umiejętności miękkich i twardych.** Oczywiście trzeba mieć w tym przypadku na uwadze, że są to subiektywne oceny uczestników projektów, co jednakże nie zmienia generalnego obrazu sytuacji, w której uczestnictwo respondentów w wielu różnorodnych formach wsparcia nie znalazło przełożenia na wzrost ich kompetencji w różnych obszarach.

Wykres 19. Umiejętności „twarde” i „miękkie” nabyte przez osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo dzięki uczestnictwu w projekcie



Źródło: Badanie CATI wśród osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych N=598

Umiejętności twarde nabyło 70% uczestników projektów z obszarów wiejskich i 72% z obszarów miejskich. Najczęściej zdobyte umiejętności twarde wskazywali mieszkańcy subregionu lubelskiego (76%) i chełmsko-zamojskiego (74%), a rzadziej bialskiego (67%) i puławskiego (66%). Spośród badanych osób niepełnosprawnych 59% nabyło umiejętności twarde dzięki uczestnictwu w projekcie.

Umiejętności miękkie nabyło mniej uczestników pochodzących z obszarów miejskich (63%) niż uczestników z obszarów wiejskich (69%). Najczęściej nabyte umiejętności miękkie wskazywali mieszkańcy subregionu chełmsko-zamojskiego (68%), niewiele rzadziej lubelskiego i puławskiego (po 66%), a najrzadziej uczestnicy z podregionu bialskiego (63%). 71% osób niepełnosprawnych przyznało, że w wyniku uczestnictwa w projekcie nabyli umiejętności miękkie.

Wśród respondentów, którzy nabyli umiejętności twarde dzięki udziałowi w projekcie, największa liczba osób stwierdziła, że dzięki projektowi nauczyła się ogólnej obsługi komputera (15%). Warto też zauważyć, że spora grupa uczestników nabyła umiejętności komputerowe z zakresu korzystania z podstawowych programów biurowych (10%) oraz programów specjalistycznych (8%) m.in. graficznych, projektowych, statystycznych, przy czym w tym ostatnim przypadku umiejętności podwyższali przede wszystkim ludzie młodzi, do 24 r. życia. Co 7 odbiorca wsparcia nabył umiejętności prowadzenia własnej działalności gospodarczej, a co 8 nabył kompetencje w zakresie obsługi klienta. Pozostałe odpowiedzi wskazało mniej niż 10% respondentów¹¹⁰. Warto zwrócić uwagę, że umiejętności językowe zostały podwyższone u znacznie mniejszej grupy badanych niż umiejętności IT (jedynie 4% badanych wskazało na wzrost umiejętności posługiwania się językiem obcym).

¹⁰⁹ W Priorytecie VI-10% badanych, w Priorytecie VII – 7% badanych, w Priorytecie VIII – 5% badanych, a w Priorytecie IX – 6% badanych. Nie zaobserwowano istotnych statystycznie różnic ze względu na płeć.

¹¹⁰ Wśród niewymienionych na wykresie umiejętności znalazły się także kompetencje z zakresu: public relations, prowadzenia spraw kadrowych, kosztorysowania, marketingu, zarządzania sprzedażą, zarządzania finansowego, logistyki.

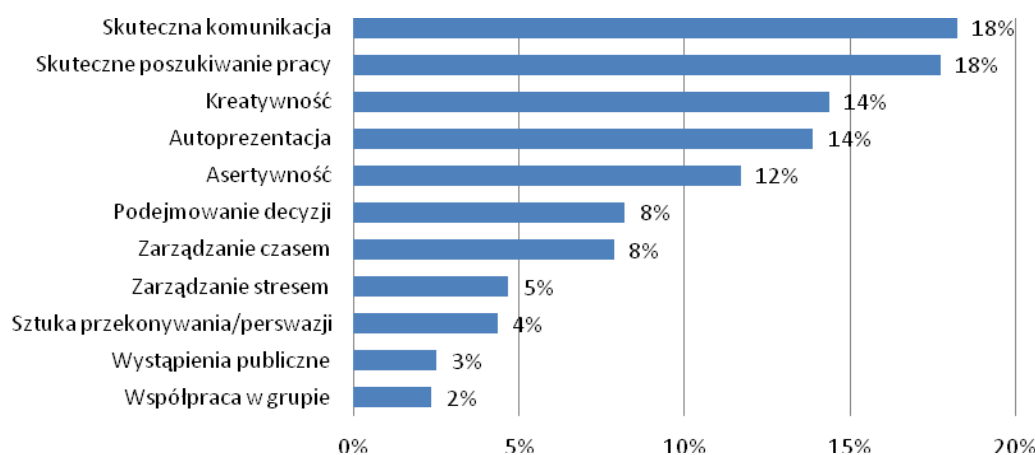
Wykres 20. Najczęściej wskazywane umiejętności 'twarde' nabyte przez osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo dzięki uczestnictwu w projekcie



Źródło: Badanie CATI wśród osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych N=598

Osoby, które nabyły lub rozwinęły dzięki projektowi umiejętności miękkie, najczęściej wskazywały na poprawę kompetencji w zakresie skutecznej komunikacji i skutecznego poszukiwania pracy (w obu przypadkach po 18%). Stosunkowo najrzadziej respondenci wskazywali na wzrost umiejętności w zakresie prowadzenia wystąpień publicznych, współpracy w grupie.

Wykres 21. Umiejętności 'miękkie' nabyte przez osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo dzięki uczestnictwu w projekcie



Źródło: Badanie CATI wśród osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych N=598.

Warto zauważyć, że w badaniach jakościowych respondenci doceniali także rezultaty miękkie wsparcia, niekoniecznie wynikające z uczestnictwa w określonych szkoleniach (a z udziału w projekcie jako takim). Uczestnictwo w przedsięwzięciu zmotywowało ich do dalszego działania, otworzyło na innych ludzi, dodało odwagi do prowadzenia firmy, pozwoliło zobaczyć, że wokół nich jest wiele osób, które mają podobne problemy¹¹¹.

¹¹¹FGI z osobami, które w momencie przystąpienia do projektu były osobami bezrobotnymi lub nieaktywnymi zawodowo, a które w momencie badania pracowały lub pozostawały bez pracy.

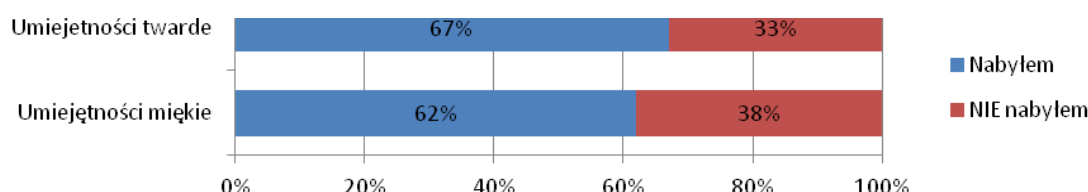
4.2.2. Osoby pracujące

Zdecydowana większość badanych (86%) była przekonana, że udział w projekcie wpłynął na podwyższenie ich kompetencji (86%), a jedynie 14% respondentów było przeciwnego zdania.

Porównując opinie kobiet i mężczyzn na temat wpływu udziału w projektach na podwyższenie kompetencji można dostrzec niewielkie różnice. Podobnie, nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic w ocenach wpływu projektów na rozwój kompetencji między grupami respondentów wyróżnionymi ze względu na miejsce zamieszkania (subregiony, typ obszaru: miasto/wieś). Również odpowiedzi osób deklarujących posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności nie różniły się od ocen pozostałych respondentów.

W odniesieniu do osób uczestniczących w szkoleniach zweryfikowano także na ile projekt przyczynił się do podniesienia umiejętności „twardych” i „miękkich”. Niestety, w tym przypadku statystyki wyglądają już znacznie mniej korzystnie. Co trzeci respondent, który udzielił odpowiedzi na pytanie „Czego się p. nauczył(a) dzięki udziałowi w projekcie?”, deklarował, że nie nauczył się żadnej umiejętności tzw. „twardej”, zaś prawie 40% badanych stwierdziło, że nie nabyło żadnej umiejętności „miękkiej”. **Oznacza to, że stosunkowo mało było projektów, które przyczyniły się do jednoczesnego podwyższenia umiejętności miękkich i twardych.**

Wykres 22. Umiejętności „twarde” i „miękkie” nabyte przez osoby pracujące dzięki uczestnictwu w projekcie

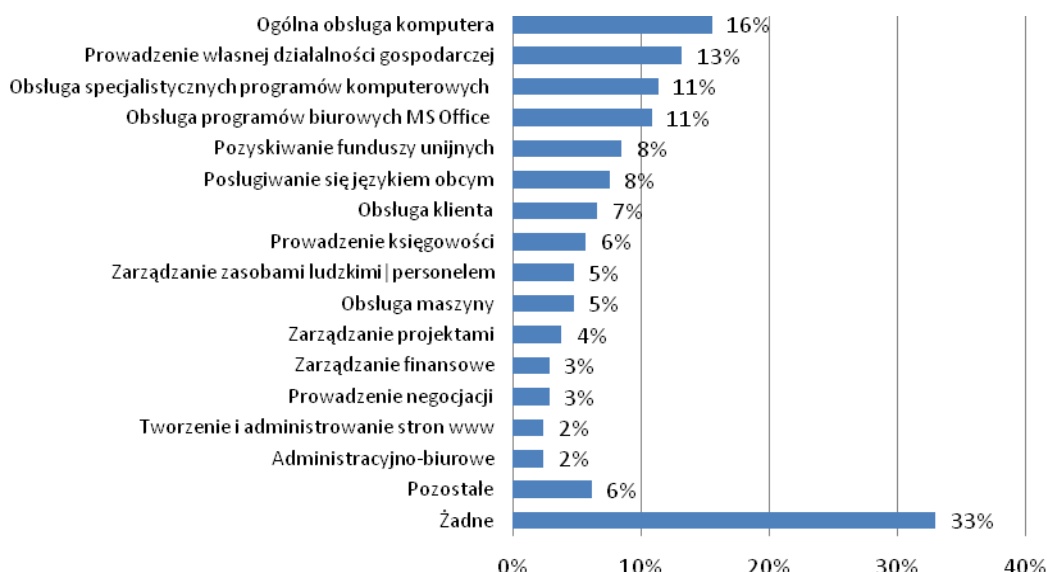


Źródło: Badanie CATI wśród osób pracujących N=212.

Ponadto kobiety nieco częściej deklarowały, że nie nabyły żadnej umiejętności „twardej”, z kolei w przypadku umiejętności „miękkich” takie opinie częściej wyrażali mężczyźni. Różnice te nie były jednak istotne statystycznie. Nie stwierdzono również istotnych różnic między grupami wyróżnionymi ze względu na wykształcenie, ani miejsce zamieszkania (subregiony, typ obszaru: miasto/wieś). Również odpowiedzi osób deklarujących posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności nie różniły się od ocen pozostałych respondentów.

Najczęściej wskazywaną umiejętnością „twardą”(w 16% przypadków) uzyskaną dzięki udziałowi w projekcie była obsługa komputera, w tym na poziomie ogólnym, jak i obsługa specjalistycznych programów. Ponadto 13% respondentów, którzy udzielili odpowiedzi na to pytanie, zadeklarowało, że nauczyło się prowadzenia własnej działalności gospodarczej.

Warto przeanalizować jakie umiejętności zdobyli uczestnicy konkretnych szkoleń. Przykładowo, spośród 8% respondentów, którzy brali udział w szkoleniach na temat pozyskiwania funduszy unijnych, jedynie co 5 zadeklarowało, że zdobył umiejętności w tym zakresie. Podobnie było w przypadku osób, które brały udział w szkoleniach z obsługi specjalistycznych programów (11%), z których tylko co piąta zadeklarowała zdobycie umiejętności posługiwania się tego rodzaju oprogramowaniem. Znacznie lepsze wyniki odnotowano w przypadku szkoleń z prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Co drugi z 13% badanych, którzy uczestniczyli w takich szkoleniach zadeklarował, że zdobył umiejętności w tym zakresie.

Wykres 23. Umiejętności 'twarde' nabyte przez pracujących uczestników projektów


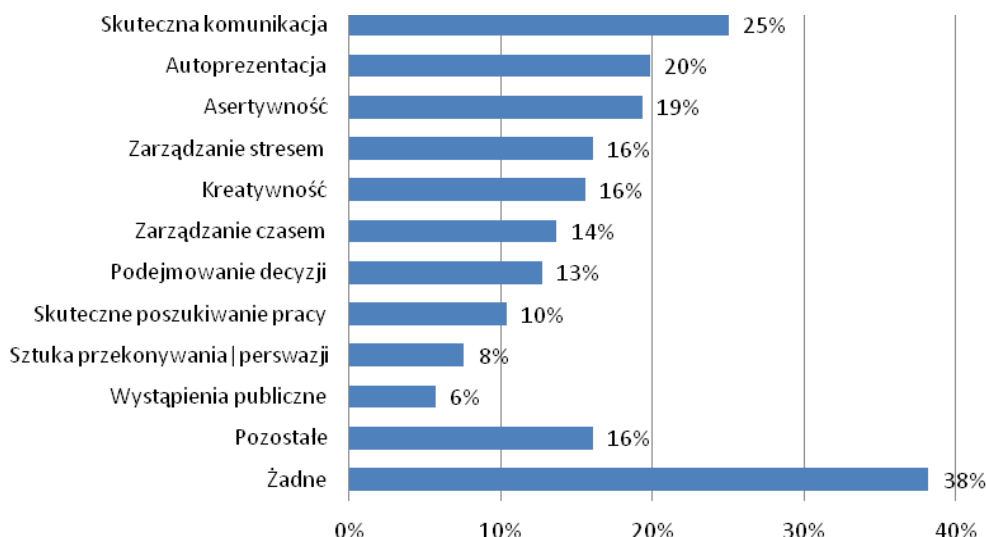
Źródło: Badanie CATI wśród osób pracujących, N=212.

Ponad ¾ badanych, którzy zadeklarowali uzyskanie umiejętności o charakterze „twardym”, odpowiedziało, że korzysta z tych umiejętności w swojej pracy zawodowej, z czego co trzecia osoba wykorzystuje je codziennie. Spośród respondentów, którzy zadeklarowali nabycie umiejętności o charakterze „twardym”, 22% nie miała jeszcze okazji wykorzystać jej w pracy.

Z odpowiedzi respondentów wynika, że najczęściej wykorzystywanymi w pracy umiejętnościami nabytymi dzięki udziałowi w szkoleniach były/są: obsługa komputera, obsługa klienta, zarządzanie personelem. Najrzadziej badani deklarowali, że wykorzystują w pracy umiejętności obsługi maszyny np. obrabiarki, frezarki. W tym przypadku 40% osób, które nabyły tę umiejętność, nie miała jeszcze okazji wykorzystać jej w pracy. Na podstawie odpowiedzi badanych można też wyróżnić grupę kompetencji, które są wykorzystywane okazjonalnie. Są to: pozyskiwanie funduszy unijnych oraz posługiwanie się językiem obcym.

W przypadku umiejętności „miękkich”, co czwarty badany deklarował, że nabył umiejętność skutecznej komunikacji, zaś co piąty – autoprezentacji oraz asertywności. Stosunkowo dużo wskazań (od 13% do 16%) dotyczyło też kompetencji z zakresu zarządzania stresem, kreatywności, zarządzania czasem, podejmowania decyzji. Pozostałe odpowiedzi (m.in. dotyczące umiejętności skutecznego poszukiwania pracy, sztuki przekonywania, wystąpień publicznych) wskazało nie więcej niż 10% respondentów.

Wykres 24. Umiejętności 'miękkie' nabyte przez pracujących uczestników projektów



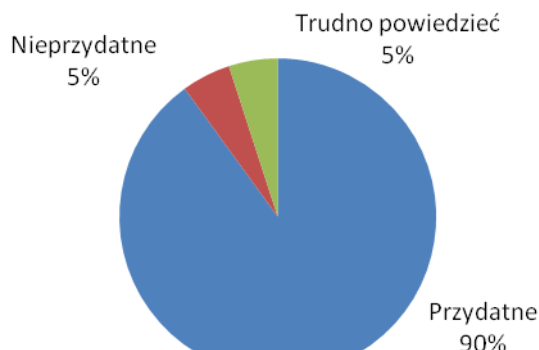
Źródło: Badanie CATI wśród osób pracujących, N=212.

W przypadku umiejętności miękkich jedynie 2% badanych zadeklarowało, że nie miało jeszcze okazji wykorzystać w pracy kompetencji, które nabyli dzięki udziałowi w projektach. **Można zatem wysnuć wniosek, że umiejętności miękkie nabyte dzięki udziałom w projektach są powszechniej wykorzystywane niż umiejętności twarde. Zapewne po części wynika to z faktu, że umiejętności miękkie mogą być wykorzystywane praktycznie na co dzień i to często zaraz po ukończeniu szkolenia.** Z opinii respondentów wynika, że najczęściej wykorzystywaną w pracy umiejętnością jest zarządzanie czasem. Równie wysoko ocenione zostały: skuteczna komunikacja, zarządzanie stresem.

4.3. Ocena przydatności wsparcia przez pracodawców

Pracodawcy zapytani o przydatność udziału ich pracowników w projekcie w 90% wyrazili się na ten temat pozytywnie. Jedynie 5% badanych pracodawców oceniło udział swoich pracowników w projekcie jako nieprzydatny, przy czym tego typu odpowiedzi udzielali jedynie pracodawcy prywatni.

Wykres 25. Ocena przydatności udziału w projekcie pracowników przez pracodawców



Źródło: Badanie CATI pracodawców N=100

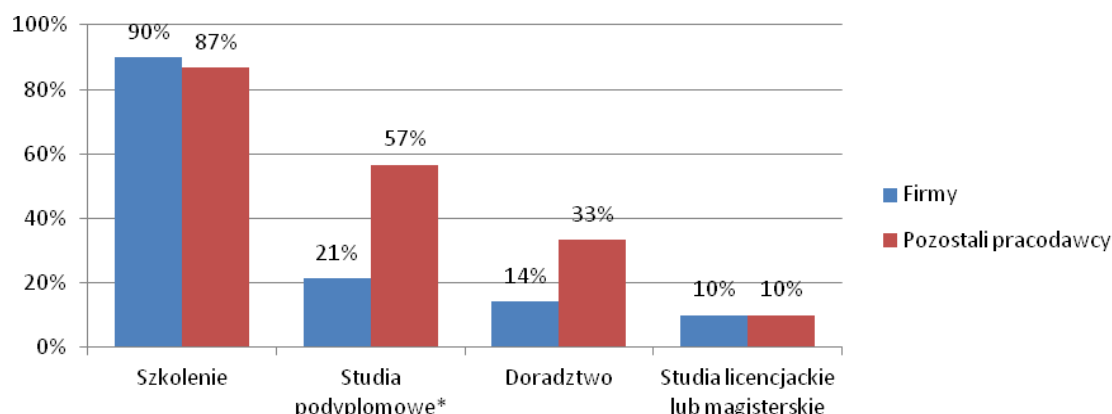
Jeśli chodzi o ocenę przydatności poszczególnych form wsparcia 89% pracodawców, których pracownicy uczestniczyli w szkoleniach pozytywnie ocenia udział swojej kadry w projektach. Wśród

pracodawców, których pracownicy uczestniczyli w studiach podyplomowych, analogiczny wskaźnik wyniósł 91%, przy czym należy zauważyć, że tego typu wsparcie było praktycznie dostępne jedynie dla nauczycieli w ramach Priorytetu IX. W doradztwie uczestniczyli pracownicy jedynie 3 pracodawców i wszyscy pracodawcy ocenili je jako przydatne. W studiach licencjackich uczestniczyli pracownicy tylko 1 pracodawcy, który ocenił je jako przydatne.

Pracodawcy zapytani o działania podnoszące kwalifikacje pracowników, które przynoszą najlepsze efekty, najczęściej wymieniali szkolenia (aż 90% pracodawców wskazało tę formę podnoszenia kwalifikacji). 32% badanych pracodawców wskazało studia podyplomowe¹¹², 20% – doradztwo, a 10% studia I i/lub II stopnia.

Szkolenia jako forma dokształcania przynosząca największe efekty była najczęściej wskazywana zarówno przez pracowników instytucji typu szkoły, urzędy pracy i inne, jak i przez przedstawicieli firm. **Natomiast na przydatność studiów podyplomowych znacznie częściej wskazywali pracodawcy instytucjonalni niż firmy.** Wynika to przede wszystkim z faktu, że w kompetencji regionalnym PO KL nie ma możliwości dofinansowania studiów podyplomowych dla kadry przedsiębiorstw¹¹³, w związku z czym badani pracodawcy nie mieli doświadczeń związanych z udziałem ich pracowników w tej formie wsparcia. **Może to także wynikać z przekonania pracodawców, że szkolenia nakierowane na podniesienie konkretnych umiejętności w stosunkowo krótkim czasie są bardziej efektywną formą podnoszenia kompetencji niż bardziej długotrwałe, zawierające więcej elementów teoretycznych, studia podyplomowe.**

Wykres 26. Działania podnoszące kwalifikacje pracowników, które są najbardziej przydatne wg pracodawców w podziale na typy (instytucje i firmy)



*wsparcie w postaci studiów podyplomowych dostępne było tylko dla nauczycieli w ramach Priorytetu IX PO KL.

Źródło: Badanie CATI pracodawców N=100

Co ciekawe, przedsiębiorcy znacznie rzadziej niż pozostali pracodawcy, wskazywali na przydatność doradztwa. Jak pokazują inne badania może to wynikać m.in. z przeświadczenia, że tego typu usługi nie przekładają się na wyniki firm czy też z braku atrakcyjnej oferty, która zaspokajałaby specyficzne potrzeby przedsiębiorstw¹¹⁴.

W ramach badań pracodawców, poproszono ich m.in. o ocenę przydatności najpopularniejszych tematów szkoleń. Najwięcej pracodawców wskazało na szkolenia branżowe / zawodowe (34%), a następnie na szkolenia miękkie (20%), szkolenia z

¹¹² Dotyczy to jedynie projektów realizowanych w ramach Priorytetu IX, w których nauczyciele korzystali ze studiów podyplomowych

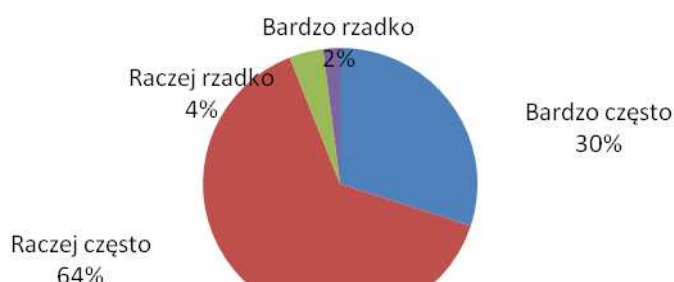
¹¹³ Studia podyplomowe dla pracowników przedsiębiorstw są możliwe do realizacji jedynie w kompetencji centralnym PO KL, w ramach Priorytetu II. Zob. Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, 2007-2013 – wersja z dnia 1 stycznia 2012r., MRR.

¹¹⁴ Raport, *Badanie firm rodzinnych*, PARP 2009, s. 178.

księgowości i finansów (18%), szkolenia ze sprzedaży i marketingu (16%), szkolenia komputerowe (13%), szkolenia z zarządzania zasobami ludzkimi (12%) oraz szkolenia prawno-podatkowe (8%).

Warto również przyjrzeć się temu jak pracodawcy oceniają częstotliwość wykorzystywania kompetencji pracowników nabytych w ramach projektów. **Pracodawcy w zdecydowanej większości (94%) ocenili, że ich kadra często wykorzystuje w pracy nabyte w efekcie udziału w projekcie umiejętności oraz wiedzę.** Z drugiej strony, tylko 6% pracodawców twierdzi, że ich pracownicy rzadko sięgają do tych umiejętności.

Wykres 27. Częstotliwość wykorzystywania nabytych przez pracowników podczas projektu wiedzy i umiejętności w ocenie pracodawców



Źródło: Badanie CATI pracodawców N=94 (z pominięciem odpowiedzi „trudno powiedzieć”)

Przedstawiciele instytucji typu szkoła, urząd pracy i inne nieco częściej oceniali, że ich pracownicy często wykorzystują nabyte w efekcie udziału w projekcie umiejętności i wiedzę niż przedstawiciele firm (odpowiednio 93% i 86%). Z punktu widzenia wielkości badanych podmiotów, największą częstotliwość wykorzystywania nabytej podczas projektów wiedzy i umiejętności w pracy wykazali przedstawiciele podmiotów najmniejszych – zatrudniających do 9 pracowników (35% badanych wskazało odpowiedź „bardzo często”), a stosunkowo najmniejszą – podmioty zatrudniające od 10 do 49 osób (26% badanych wskazało odpowiedź „bardzo często”).

Na potrzeby badania zweryfikowano także kwestię czy pracodawcom brakowało jakiegoś rodzaju szkoleń w ramach oferty projektowej PO KL. **Wśród brakujących szkoleń, na które pracodawcy chętnie wysłaliby swoich pracowników, najczęściej wymieniane były szkolenia z zakresu umiejętności miękkich** (33% pracodawców wskazało ten rodzaj szkoleń), w tym najpopularniejsze to kreatywność, autoprezentacja, skuteczna komunikacja. Pracodawcy chcieliby także przeszkolić swoich pracowników w zakresie umiejętności komputerowych, i to zarówno w obsłudze programów specjalistycznych, jak i MS Word, oraz ogólnej obsłudze komputera 28%. Niemal tyle samo badanych przedstawicieli pracodawców (27%) wskazało na kursy zawodowe dla konkretnej branży lub zawodu.

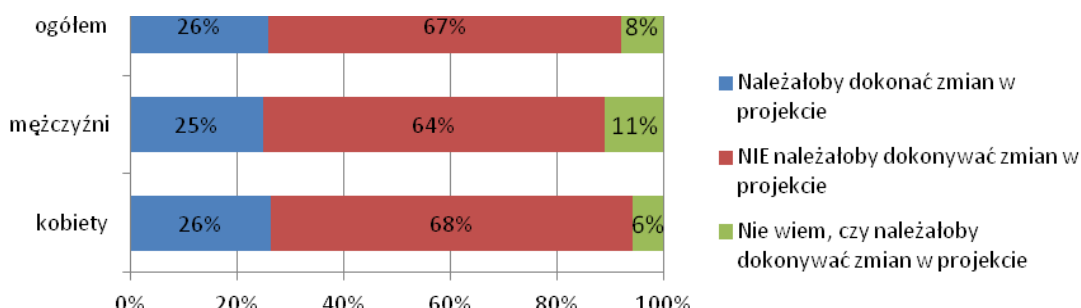
Oczywiście wskazanie powyższych tematów brakujących szkoleń, nie oznacza, że w projektach tego typu szkolenia nie były prowadzone, lecz, że występowały one w niewystarczającym stopniu z punktu widzenia pracodawców. Warto przy tym zauważyć, że 18% respondentów stwierdziło, że wachlarz oferowanych szkoleń jest na tyle szeroki, że nie widzą żadnych brakujących szkoleń lub nie planują wysłać swoich pracowników na żadne szkolenia.

4.4. Propozycje zmian w zakresie wsparcia

4.4.1. Osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo

Większość uczestników projektów z badanych priorytetów PO KL stwierdziła, że nie należałoby dokonywać w nich zmiany. Jednakże ponad ¼ dostrzegła pole do poprawy. Mniej więcej taki sam udział kobiet i mężczyzn zgłaszał propozycje zmian / ulepszeń w projektach.

Wykres 28. Opinie bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo uczestników projektów na temat konieczności dokonania zmian w projekcie wg płci



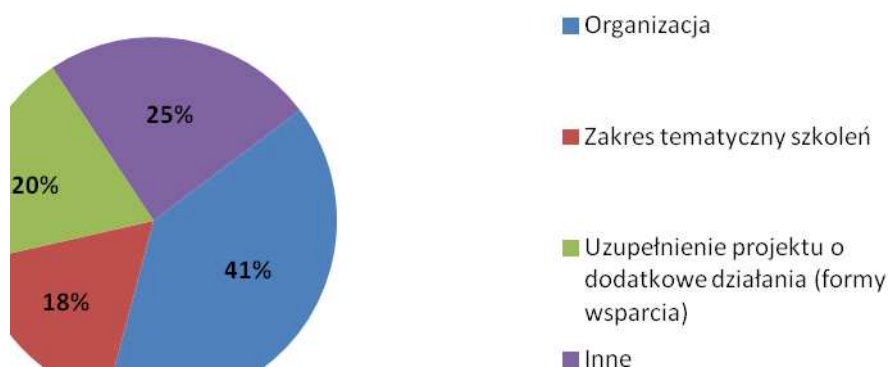
Źródło: Badanie CATI wśród osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych N=804

Częściej uczestnicy z obszarów miejskich (31%) niż wiejskich (22%) chcieli wprowadzać zmiany do projektu, w którym uczestniczyli. Uczestnicy z różnych subregionów nie różnią się pod tym względem. Spośród osób niepełnosprawnych 29% stwierdziło, że należy dokonać zmian w projektach, w których uczestniczyli.

Najwięcej zwolenników zmian było wśród osób 45+(30% tej grupy) i w wieku 25-44 lat (29%), a najmniej wśród najmłodszych – 21% tej grupy wiekowej.

Wśród osób, które dostrzegły konieczność dokonania zmian w projekcie, przeważały osoby, postulujące wprowadzenie zmian w organizacji projektu (41%). Dość dużo, bo 20% osób stwierdziło, że projekt powinien zostać uzupełniony o dodatkowe działania/formy wsparcia. Podobny odsetek badanych (18%) zmieniłby zakres tematyczny szkoleń, niekoniecznie w rozumieniu całkowitej zmiany tematyki zajęć, ale bardziej jako rozszerzenie / pogłębienie omawianych zagadnień podczas szkoleń

Wykres 29. Propozycje zmian do projektów przez osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo



Źródło: Badanie CATI wśród osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych N=208.

Wśród kobiet jest więcej zwolenniczek zmian w organizacji projektów (odpowiednio 45% kobiet i 31% mężczyzn), natomiast mężczyźni częściej optują za zmianami w zakresie tematycznym szkoleń (odpowiednio 17% kobiet i 22% mężczyzn) i za uzupełnieniem projektu o dodatkowe działania /formy wsparcia (odpowiednio 25% kobiet i 17% mężczyzn).

W zakresie organizacji uczestnicy najczęściej stwierdzali, że kurs/staż ale także szkolenie powinno trwać dłużej. Respondenci zwracali także uwagę na lepszy dobór wykładowców na zajęcia.

W zakresie tematyki szkoleń uczestnicy zwracali często uwagę na to, że zajęcia teoretyczne powinny być wsparte warsztatowymi, że szkolenia powinny być dostosowane do potrzeb pracodawców oraz że temat szkolenia powinien być bardziej pogłębiony przez prowadzącego.

W zakresie dodatkowych form wsparcia najczęściej uczestnicy wskazywali, że projekt powinien być uzupełniony o wymiar praktyczny tj. o zajęcia praktyczne, praktyki i staże.

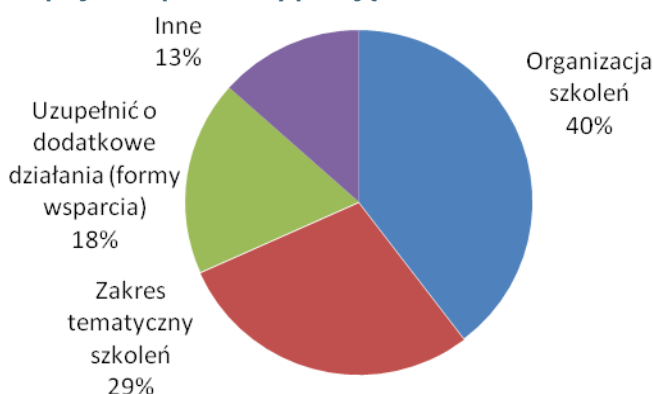
W badaniach jakościowych wśród najczęstszych propozycji zmian pojawiało się przeprowadzenie rzetelnej analizy potrzeb szkoleniowych, zwiększenie w szkoleniach udziału części praktycznej, zmniejszenie liczebności grup, tworzenie grup o zbliżonym poziomie wiedzy, umiejętności¹¹⁵. Osoby, które uczestniczyły w szkoleniach z zakresu przedsiębiorczości twierdziły, że za dużo czasu było poświęcone na zagadnienia, które ich bezpośrednio nie dotyczą np. związane z prawem handlowym, przekształcaniem spółek itp. a za mało np. na zagadnienia związane z prawem pracy, zatrudnianiem pracowników itp. Zdaniem uczestników FGI dobrym rozwiązaniem jest w takim przypadku uzupełnienie szkoleń doradztwem (co zwiększa dopasowanie wsparcia do potrzeb uczestników), przy czym ważny jest tutaj obiektywizm doradcy oraz wystarczająca ilość czasu na komfortową rozmowę doradcą¹¹⁶.

4.4.2. Osoby pracujące

25% badanych opowiedziało się za koniecznością dokonania zmian w projekcie, w którym brało udział. Wystąpiła nieznaczna różnica w rozkładach odpowiedzi między kobietami a mężczyznami, lecz różnica nie była istotna statystycznie. Ponadto, odpowiedzi badanych nie różniły się znacząco w zależności od miejsca zamieszkania (subregiony, typ obszaru: miasto/wieś). Również odpowiedzi osób deklarujących posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności były zbliżone do ocen pozostałych respondentów.

Wśród badanych, którzy wyrazili opinię o konieczności dokonania zmian w projekcie, w którym brali udział, najwięcej osób wskazało na potrzebę zmian organizacyjnych. Prawie co trzeci badany miał zastrzeżenia odnośnie zakresu tematycznego szkoleń, zaś 18% respondentów wyraziło opinie, że projekt należało uzupełnić o dodatkowe działania.

Wykres 30. Propozycje zmian do projektów przez osoby pracujące



Źródło: Badanie CATI wśród osób pracujących, N=164

¹¹⁵FGI z osobami, które w momencie przystąpienia do projektu były osobami bezrobotnymi lub nieaktywnymi zawodowo, a które w momencie badania pracowały lub pozostawały bez pracy.

¹¹⁶FGI z osobami, które w momencie przystąpienia do projektu były osobami bezrobotnymi lub nieaktywnymi zawodowo, a które w momencie badania pracowały.

Wśród sugestii zmian, jakie zgromadzono w badaniach¹¹⁷, **najczęściej pojawiał się postulat większego nacisku na praktyczny charakter zajęć**. Duża grupa respondentów wyraziła opinie, że projekt, w którym brali udział nie był w wystarczającym stopniu nastawiony na przekazanie praktycznej wiedzy lub umiejętności. Postulowali oni wprowadzenie większej liczby zajęć praktycznych (ćwiczeń, warsztatów, staży itp.) lub zmianę zakresu tematycznego projektów, aby uwzględniały więcej zagadnień praktycznych.

Osoby, które miały zastrzeżenia do kwestii organizacyjnych najczęściej odnosiły się do długości szkoleń. W opinii wielu osób, szkolenia trwały za krótko (tzn. było za mało godzin zajęć) lub powinny być bardziej rozłożone w czasie. Część badanych miała także zastrzeżenia do terminów szkoleń, które kolidowały z ich pozostałymi obowiązkami (np. z pracami polowymi w przypadku projektów dla rolników). Tylko w pojedynczych przypadkach respondenci mieli zastrzeżenia do osób prowadzących szkolenia lub organizujących projekty. W kwestii zmian zakresu tematycznego szkoleń, większość osób postulowała konieczność rozszerzenia omawianych zagadnień. Pojawiały się także zastrzeżenia dotyczące grup docelowych projektów. Niektórzy badani sugerowali, że wsparciem powinna zostać objęta inna grupa osób np. osoby, które posiadają już pewną wiedzę na dany temat lub wyłącznie osoby początkujące w danej dziedzinie.

4.5. Analiza podsumowująco-porównawcza

- ▶ Ponad 90% badanych wszystkich Priorytetów była „zdecydowanie” lub „raczej” zadowolona ze wsparcia udzielonego w projekcie PO KL. Zdecydowana większość form wsparcia uzyskała średnią ocenę pomiędzy 3 a 4 (w czterostopniowej skali, gdzie 4 było oceną najwyższą). W badaniu ogólnopolskim PAG wsparcie było również oceniane wysoko¹¹⁸. Różnice w ocenie przydatności pomocy ze względu na płeć są niewielkie, choć w projektach aktywizacyjnych daje się zaobserwować pewną prawidłowość, że mężczyźni generalnie niżej oceniają te formy wsparcia, które nie dają konkretnych kwalifikacji (np. poradnictwo zawodowe, praca socjalna) i/lub które wiążą się z uzewnętrznieniem swoich emocji, przyznaniem się do pewnych słabości itp. (np. poradnictwo psychologiczne). Warto zauważyć, że zarówno w badaniu PAG jak i w niniejszym badaniu **pośrednictwo pracy należało do jednych z najniżej ocenianych form wsparcia**. Trudno sobie wyobrazić, że tego typu forma pomocy nie jest potrzebna osobom bezrobotnym i nieaktywnym zawodowo, a skoro tak, to niska ocena tej formy wsparcia jest najprawdopodobniej związana z niskim poziomem jakości tej usługi.
- ▶ Najwyżej ocenianymi pod względem przydatności tematami szkoleń, zarówno w przypadku osób niepracujących jak i pracujących, były kursy na prawo jazdy. W dalszej kolejności, wśród osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, najwyższe oceny uzyskały szkolenia informatyczne i językowe, a wśród pracujących, szkolenia administracyjno-biurowe i językowe. Nieco niżej **oceniane były kursy zawodowe (na tle innych szkoleń), przy czym średnia ocen również w tym przypadku przekracza wartość 3,00 (co oznacza, że większość respondentów tego typu zajęcia także ocenia raczej pozytywnie)**. Warto zauważyć, że w badaniach PAG szkolenia zawodowe były nieco wyżej lub taka samo oceniane niż szkolenia językowe czy komputerowe¹¹⁹.
- ▶ **Znaczna większość osób niepełnosprawnych biorących udział w projektach realizowanych w badanych priorytetach PO KL uważa, że wsparcie było dostosowane do ich stopnia niepełnosprawności (ponad 75% niepełnosprawnych).** Co

¹¹⁷Zarówno w badaniach CATI jak i w badaniach jakościowych tj. FGI z osobami, które w momencie przystąpienia do projektu pracowały w firmach prywatnych i wzięły udział w projekcie realizowanym w ramach Priorytetu VIII oraz FGI z pracownikami instytucji publicznych, którzy wzięli udział w projektach POKL w Priorytetach VI, VII, IX.

¹¹⁸ Zob. Raport, *Badanie osiągniętych wartości...*, op. cit., s. 35.

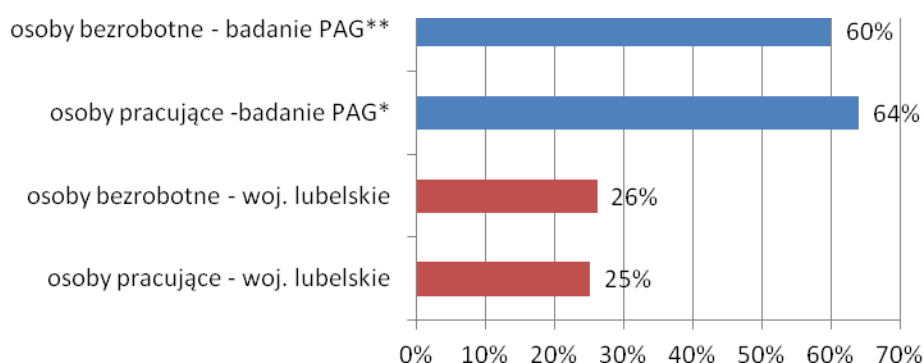
¹¹⁹ Op. cit., s. 41.

ciekawe, zarówno w przypadku osób bezrobotnych jak i nieaktywnych zawodowo najniżej oceniali wsparcie osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności. Być może wynika to stąd, że w wśród tego typu uczestników poziom niepełnosprawności był często na tyle nieduży lub mało widoczny, że projektodawcy nie przywiązywali dostatecznej wagi aby dostosować wsparcie do potrzeb tej grupy. Co więcej, część z projektodawców mogła nawet nie wiedzieć, że ma w swojej grupie tego typu osoby (potencjalny uczestnik projektu na etapie rekrutacji nie miał obowiązku ujawniania danych o stanie swojego zdrowia -są to tzw. dane wrażliwe – chyba, że niepełnosprawność była jednym z kryteriów wyboru osób do projektu).

- **Zdecydowana większość badanych (92 % niepracujących oraz 86% pracujących) uważa, że w wyniku udziału w projekcie nastąpił wzrost ich kompetencji. Z drugiej strony, względnie mało było przedsięwzięć, które przyczyniły się do jednoczesnego podwyższenia umiejętności miękkich i twardych.** Ponad $\frac{3}{4}$ badanych pracujących, którzy zadeklarowali uzyskanie umiejętności o charakterze „twardym”, odpowiedziało, że korzysta z tych umiejętności w swojej pracy zawodowej, z czego co trzecia osoba wykorzystuje je codziennie. W przypadku umiejętności miękkich, jedynie 2% badanych zadeklarowało, że nie miało jeszcze okazji wykorzystać w pracy kompetencji, które nabyli dzięki udziałowi w projektach. **Można zatem wysnuć wniosek, że umiejętności miękkie nabyte dzięki udziałowi w projektach są powszechniej wykorzystywane niż umiejętności twarde. Zapewne po części wynika to z faktu, że umiejętności miękkie mogą być wykorzystywane praktycznie na co dzień i to często zaraz po ukończeniu szkolenia.** W badaniu PAG 68% osób, które znalazły zatrudnienie w obecnie wykonywanej pracy wykorzystywały wiedzę i umiejętności nabyte w projektach¹²⁰.

- **3 na 4 uczestników projektów (zarówno niepracujących jak i pracujących) stwierdziło, że nie należałoby dokonywać żadnych zmian w projektach.** Warto zauważyć, że w badaniach PAG odsetek deklarujących konieczność modyfikacji projektów był zdecydowanie wyższy niż w województwie lubelskim, zarówno wśród bezrobotnych jak i pracujących, korzystających ze wsparcia.

Wykres 31. Odsetek osób deklarujących konieczność dokonywania zmian w projektach



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI (N=804) oraz danych Raportu PAG przy czym:

* w odniesieniu do osób bezrobotnych w badaniu PAG były to osoby uczestniczące w projektach w Priorytetach VI i VII

** w odniesieniu do osób pracujących w badaniu PAG były to osoby uczestniczące w projektach w Priorytecie VIII

Wśród osób, które zgłosiły konieczność zmian w projektach pojawiały się postulaty zmian zarówno w zakresie organizacji projektów, ale także w obszarze zakresu merytorycznego szkoleń czy uzupełnienia projektu o nowe działania. Dość często zgłaszane były propozycje w zakresie większego nacisku na praktyczny charakter zajęć, wydłużenie zajęć, inne rozłożenie

¹²⁰ Zob. Raport, *Badanie osiągniętych wartości...*, op. cit., s. 52.

zająć w czasie. Niektórzy badani sugerowali, że wsparciem powinna zostać objęta inna grupa osób np. osoby, które posiadają już pewną wiedzę na dany temat lub wyłącznie osoby początkujące w danej dziedzinie. Oceniając adekwatność wsparcia do potrzeb rynku pracy bardzo istotne są opinie pracodawców. Z badania wynika, że zdecydowana większość (90%) tej grupy badanych pozytywnie wypowiada się na temat przydatności udziału ich pracowników w projekcie¹²¹. Niewiele mniej (88%) wskazała, że ich kadra często wykorzystuje w pracy nabyte w efekcie udziału w projekcie umiejętności oraz wiedzę. **Z punktu widzenia dopasowania oferty szkoleniowej do potrzeb pracodawców należy przede wszystkim podkreślić, że według pracodawców największe efekty przynoszą szkolenia związane ze specyfiką danej branży / zawodu, a następnie szkolenia miękkie. Te rodzaje szkoleń wymieniane są również najczęściej jako najbardziej pożądane w ofercie projektów PO KL¹²².** Z różnych form dokształcania swoich pracowników, pracodawcy preferują szkolenia – zapewne dlatego, że pozwalają one na podniesienie konkretnych umiejętności w stosunkowo krótkim czasie, przy względnie niewysokim koszcie (w porównaniu np. do studiów podyplomowych).

¹²¹Badanie dotyczyło jedynie pracodawców, których pracownicy byli uczestnikami projektów w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie lubelskim.

¹²²Wyniki badań są zbieżne z wynikami zewnętrznych analiz dotyczących zapotrzebowania na kwalifikacje przez regionalnych pracodawców, którzy oprócz odpowiedniego wykształcenia czy doświadczenia zawodowego najczęściej wymagają kompetencji miękkich (ponadzawodowych), z których najpopularniejsze z nich to: komunikatywność, wysoka motywacja i zaangażowanie, dobra organizacja pracy własnej czy łatwość w budowaniu i podtrzymywaniu długofalowej relacji. W ogłoszeniach o pracę czasami pojawiają się wymagania dotyczące umiejętności obsługi komputera czy znajomości języka obcego, jednakże w większości przypadków nie są czynnikami decydującymi o powodzeniu kandydata na rynku pracy. Zob. Raport, *Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanych kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim*, Lubelskie Obserwatorium rynku pracy, 2011r., s. 54.

5. Wpływ udzielonego wsparcia na zmianę sytuacji zawodowej uczestników projektów

Niniejszy rozdział poświęcony jest ocenie efektywności udzielonego wsparcia w rozumieniu zmian jakie miały miejsce w sytuacji zawodowej uczestników projektów, przy czym w przypadku osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo interesował nas głównie fakt ich zatrudnienia, zaś w przypadku osób pracujących zmiany w wysokości wynagrodzeń czy ich pozycji zawodowej. Następnie zaprezentowano podstawowe czynniki determinujące te zmiany.

Mając na uwadze, że w systemie sprawozdawczości PO KL jednym z kluczowych wskaźników realizacji celów szczegółowych w odniesieniu do osób bezrobotnych / nieaktywnych zawodowo są wskaźniki dotyczące podjęcia przez te osoby pracy / samozatrudnienia w okresie do 6 miesięcy po zakończeniu ich udziału w projekcie, w pierwszej kolejności zweryfikowano efektywność zatrudnieniową projektów w tym horyzoncie czasowym (przyjmując umownie, że jest to horyzont krótkookresowy). Następnie przeanalizowano zatrudnieniowe skutki przedsięwzięć realizowanych w PO KL w perspektywie średniookresowej tj. w okresie co najmniej 12 miesięcy od zakończenia udziału poszczególnych osób w projektach. W przypadku osób pracujących uwzględniono jedynie horyzont średniookresowy.

W dalszej części rozdziału omówiono plany edukacyjne uczestników projektu oraz pracodawców. Rozdział kończy analiza podsumowująco-porównawcza.

5.1. Wpływ projektów na zmianę sytuacji zawodowej osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo

5.1.1. Perspektywa krótkookresowa (do 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie)

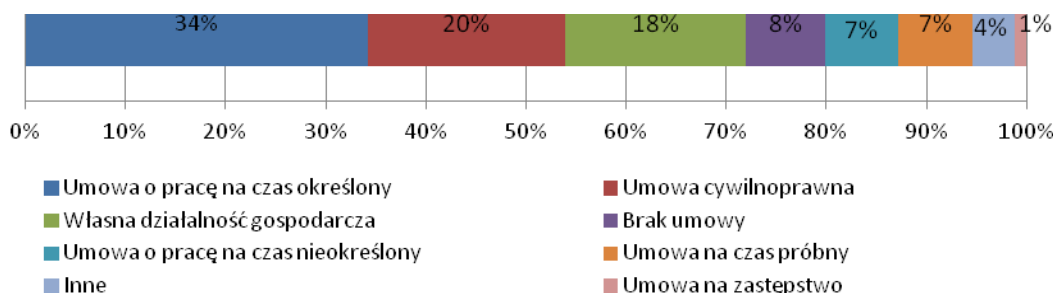
33% uczestników projektów znalazło zatrudnienie w okresie do 6 miesięcy od zakończeniu ich udziału w projekcie, a 67% uczestników projektów pozostawało w tym czasie bez pracy. Najczęściej zatrudnienie znajdowali uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetu VI (46%), a najmniej IX (14%) i VII (19%). Znaczącą różnicę w efektywności zatrudnienia pomiędzy uczestnikami Priorytetów VI i VII można tłumaczyć przede wszystkim charakterystyką grupy docelowej w obu Priorytetach. O ile projekty aktywizacyjne realizowane w Priorytecie VI ukierunkowane są przede wszystkim na wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia (w szczególności osób bezrobotnych), o tyle w Priorytecie VII mamy do czynienia ze znacznie bardziej złożonym spektrum problemów jakimi dotknięci są uczestnicy projektów jak np.: niepełnosprawność, choroba, ubóstwo, bezdomność, alkoholizm, sieroctwo, przemoc w rodzinie itd. Brak pracy w ich przypadku to często efekt kumulacji wielu trudnych do rozwiązania problemów, sprzyjających wykluczeniu społecznemu i zawodowemu. Z kolei niski poziom zatrudnienia uczestników projektów w Priorytecie IX wynika ze specyfiki tego typu przedsięwzięć, które w dużym stopniu **ukierunkowane są na zwiększenie dostępu do edukacji, w tym m.in. wzrost udziału osób dorosłych w kształceniu ustawicznym oraz pobudzenie do aktywności osób zamieszkałych na terenach wiejskich** (zatrudnienie uczestników jest w tym przypadku niejako wartością dodaną projektów).

Odnosząc się do efektów zatrudnieniowych należy też mieć na uwadze pogarszającą się od 2009r. sytuację na rynku pracy Lubelszczyzny (będącą m.in. efektem spowolnienia gospodarczego w kraju), co z pewnością nie sprzyjało uczestnikom projektów PO KL w znalezieniu pracy.

Pracę w okresie do 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie podjęło więcej osób z terenów miejskich (37%) niż wiejskich (26%). Odsetek uczestników, którzy podjęli pracę w tym okresie nie różni się istotnie między subregionami. Spośród osób niepełnosprawnych 18% podjęło pracę w pół roku po zakończeniu udziału w projekcie.

Respondenci, którzy znaleźli pracę w okresie do 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie najczęściej podejmowali ją na umowę o pracę na czas określony (34% badanych), co piąty na umowę cywilnoprawną, zaś 18% respondentów założyła własną działalność gospodarczą. Pozostałe rodzaje umów wymieniane były znacznie rzadziej.

Wykres 32. Rodzaj umowy, na jaką był zatrudniony uczestnik w okresie do 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie

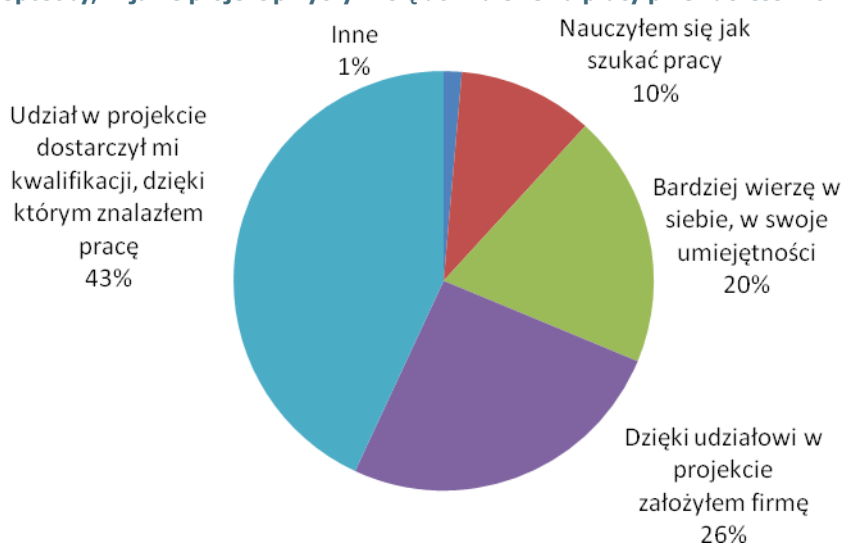


Źródło: Badanie CATI wśród osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych N=243.

Osoby, które znalazły pracę w okresie do pół roku po zakończeniu udziału w projekcie, zapytano podczas ankiety telefonicznej, czy udział w projekcie pomógł im znaleźć zatrudnienie (tak by zobaczyć jaka jest efektywność zatrudnieniowa netto realizowanych przedsięwzięć). **59% osób potwierdziło, że udział w projekcie miał wpływ na otrzymanie przez nich pracy. Z kolei 34% stwierdziło, że te dwie sprawy nie mają ze sobą związku (a pozostali nie mieli zdania w tej kwestii).**

Dla 43% uczestników projektów, którzy stwierdzili, że udział w projekcie miał wpływ na podjęcie przez nich pracy, decydujące znaczenie miało dostarczenie im umiejętności bądź kwalifikacji do zdobycia pracy. ¼ tej grupy stanowiły osoby, które w rezultacie udziału w projekcie założyły własną działalność gospodarczą. Co 5 badany natomiast bardziej uwierzył w siebie i swoje umiejętności, a co dziesiąty nabył umiejętności szukania pracy.

Wykres 33. Sposoby, w jakie projekt przyczynił się do znalezienia pracy przez uczestników projektów



Źródło: Badanie CATI wśród osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych N=144.

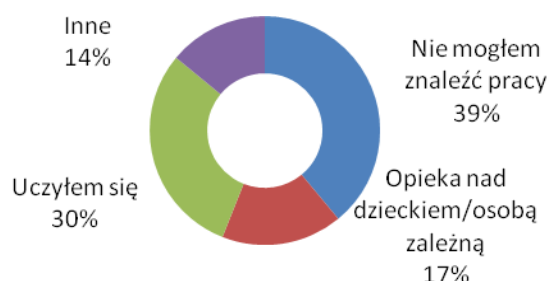
Kobiety, które uważają, że udział w projekcie miał wpływ na podjęcie przez nie pracy, najczęściej stwierdzały, że projekt dostarczył im potrzebnych ku temu umiejętności/kwalifikacji (43%). Równie wysoki odsetek mężczyzn wskazał tę odpowiedź. Kobiety natomiast częściej niż mężczyźni uwierzyły w siebie i swoje umiejętności (odpowiednio 22% i 15%), natomiast mężczyźni częściej dzięki udziałowi w projekcie zakładali własną działalność gospodarczą (odpowiednio 36% i 19%). O wiele większy odsetek kobiet niż mężczyzn wskazał na zdobytą podczas projektu wiedzę na temat poszukiwania pracy (odpowiednio 15% i 4%).

Nie ma istotnych różnic między wskazywanymi przez uczestników z terenów miejskich i wiejskich sposobów, które przyczyniły się do znalezienia przez nich pracy. Jeśli chodzi o subregiony to widać różnice w odniesieniu do działalności gospodarczej. Dzięki udziałowi w projekcie własną działalność założyło 31% osób z subregionu lubelskiego (spośród tych, którzy uważają, że udział w projekcie miał wpływ na podjęcie przez nich zatrudnienia), 24% z subregionu bialskiego, 21% z puławskiego i 19% z chełmsko-zamojskiego.

Większość osób niepełnosprawnych (67%) stwierdziła, że projekt przyczynił się do znalezienia przez nich pracy, ponieważ bardziej wierzą w siebie i w swoje umiejętności

Z kolei osoby, które nie znalazły pracy w 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, najczęściej za powód braku zatrudnienia wskazywały, że po prostu nie mogły znaleźć pracy (39% osób). Spora jednak była grupa respondentów (30%), która nie podjęła pracy ze względu na fakt uczenia się/studiowania. 17% respondentów wskazało, że w tym okresie zajmowało się dzieckiem lub osobą zależną. Pozostałe powody, wśród nich renta, zwolnienie lekarskie, przebywanie na stażu czy niepodejmowanie działań w kierunku znalezienia pracy wymieniane były znacznie rzadziej (każdy z powodów miał nie więcej niż 4% wskazań).

Wykres 34. Powody pozostawania bez pracy do 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie



Źródło: Badanie CATI wśród osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych N=496.

Wśród osób, które stwierdziły, że projekt nie pomógł im w znalezieniu pracy najczęściej pojawiała się odpowiedź – zbyt mała ilość zajęć praktycznych (35% osób spośród tych, które stwierdziły, że projekt nie pomógł im znaleźć pracy) oraz brak odpowiedniej pracy w powiecie (21%). Co piąty badany nie mógł rozpocząć pracy ze względów osobistych takich jak wychowanie dziecka, opieka nad osobą zależną, choroba itp. albo dlatego, że w powiecie, w którym mieszka nie ma dla niego pracy. Jednakże 12% osób stwierdziło, że podczas udziału w projekcie nie nabyli przydatnych w znalezieniu pracy umiejętności lub wiedzy.

Większość kobiet stwierdziła, że w ich powiecie nie ma dla nich pracy, a mężczyźni wskazywali albo tę samą odpowiedź, co kobiety, albo przyczynę widzieli w tym, że nie nabyli umiejętności lub kwalifikacji, które pomogłyby im znaleźć pracę (zbyt małe liczebności grup, żeby porównywać je procentowo między sobą).

Osoby zamieszkałe na terenach miejskich częściej wskazywały odpowiedź, że nie mogły znaleźć pracy (47%) niż osoby z obszarów wiejskich (35%), natomiast osoby z terenów wiejskich częściej nie mogły podjąć pracy w okresie do 6 miesięcy z powodu opieki nad osobą zależną (20%) niż

uczestnicy projektów z obszarów miejskich (12%). Odsetek uczących się był w obu populacjach podobny.

W przypadku mieszkańców z 4 subregionów: chełmsko-zamojskiego, lubelskiego, puławskiego, bialskiego najczęściej wskazywanym powodem braku zatrudnienia były trudności w znalezieniu pracy (odpowiednio 48%, 40%, 38%, 27%), co świadczy o tym, że to sytuacja na rynku pracy w największym stopniu determinowała brak możliwości powrotu do czynnego życia zawodowego. O braku zatrudnienia decydował też dość często fakt podjęcia / kontynuacji nauki (odpowiednio wedle subregionów 24%, 37%, 22%, 26%). Opieka nad osobą zależną najczęściej wymieniana była przez osoby z subregionu puławskiego (26%), rzadziej przez uczestników z podregionu chełmsko-zamojskiego (17%) czy lubelskiego (14%), a najrzadziej przez osoby z subregionu bialskiego (8%). Ta ostatnia przyczyna (zwłaszcza w subregionie puławskim) może potwierdzać tezę o niewystarczającej dostępności rozwiązań służących godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych (np. w zakresie dostępu do opieki przedszkolnej).

47% osób niepełnosprawnych, które nie uzyskały zatrudnienia w 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, stwierdziła, że nie mogła znaleźć pracy, 12% uczyło się, a 6% opiekowało osobą zależną.

5.1.2. Perspektywa długookresowa (min. 12 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie)

W momencie przeprowadzania badania mniej niż połowa, bo 42% uczestników projektów z badanych Priorytetów PO KL, posiadała pracę¹²³. Spośród tych, którzy znaleźli zatrudnienie w okresie do 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie, 62% miało pracę również w trakcie przeprowadzania tego badania, czyli w co najmniej 12 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie.

Zatrudnienie po min. 12 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie znalazło znacznie więcej osób z terenów miejskich (52% osób z obszarów miejskich znalazło pracę) niż wiejskich (35%). Najczęściej pracę znajdowali uczestnicy z subregionu lubelskiego (53%), rzadziej z puławskiego (39%) i chełmsko-zamojskiego (38%), a najrzadziej z bialskiego (31%).

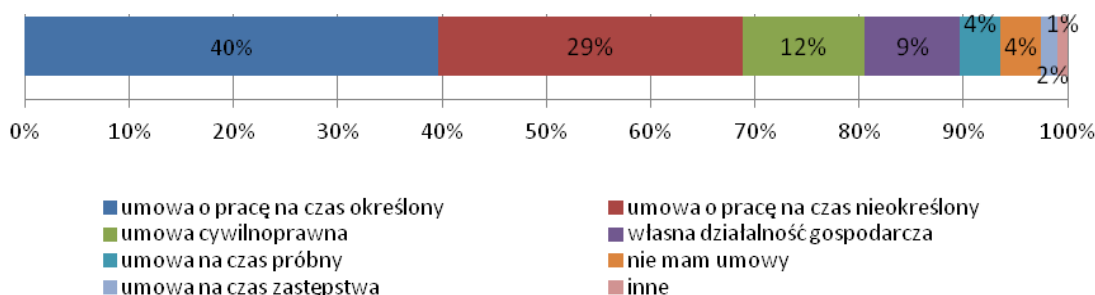
Osoby niepełnosprawne jedynie w 30% przypadków znalazły pracę po 12 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie.

Pracujący (wedle stanu na moment realizacji badania)) w ponad połowie przypadków znaleźli zatrudnienie w przedsiębiorstwach (62%), co piąty w administracji publicznej, a co dziesiąty posiada własną firmę. Tylko 5% pracujących w momencie badania jest zatrudnionych w organizacji pozarządowej. **Spośród uczestników, którzy pracują obecnie w przedsiębiorstwach, najwięcej jest zatrudnionych w małych i mikro firmach (odpowiednio 34% i 30%), blisko co piąty w firmie średniej, a 17% w firmach dużych.**

Uczestnicy projektów, którzy w chwili obecnej posiadają pracę, najczęściej zatrudnieni są na umowę o pracę (69%), w tym większość na czas określony (40%). Co trzeci zatrudniony uczestnik ma umowę o pracę na czas nieokreślony. Jedynie 12% stanowią przypadki umów cywilnoprawnych, a 9% badanych prowadzi własną firmę.

¹²³ Najniższy udział osób pracujących w momencie przeprowadzania badania był wśród uczestników Priorytetu VII i IX (odpowiednio 26% i 30%), a najwyższy w Priorytecie VIII (75%).

Wykres 35. Rodzaj umowy, na jaką są zatrudnieni uczestnicy projektów (min. 12 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie)



Źródło: Badanie CATI wśród osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych N=308.

Aż 67% pracujących w chwili badania uczestników projektów PO KL zarabia poniżej 2000 zł brutto miesięcznie, a więc znacząco poniżej średniej wynagrodzeń w województwie¹²⁴. 19% zarabia pomiędzy 2000 zł a 3000 zł brutto miesięcznie, a zarobki powyżej 3000 zł brutto osiąga jedynie 14% badanych z tej grupy. **Struktura wynagrodzeń jest odzwierciedleniem struktury stanowiskowej.** 61% uczestników projektów posiadających zatrudnienie w momencie badania pracuje na stanowiskach szeregowych lub asystenckich (61%), natomiast 26% z nich to specjaliści. Tylko co dziesiąty badany zajmuje stanowisko kierownicze lub jest właścicielem firmy.

Osoby niepełnosprawne w większości (60%) zarabiają wedle najniższej stawki (do 1500 zł brutto/miesiąc), od 1500 do 2000 zł – 8%, a powyżej 2000 zł jedynie 24%, z czego 20% między 2000 a 3000 zł. Badane osoby niepełnosprawne w większości pracują na stanowiskach szeregowych lub asystenckich (76%), jedynie 12% na stanowiskach specjalistycznych, a 4% na kierowniczych.

Z osób, które założyły działalność gospodarczą w okresie do pół roku od zakończenia projektu, 57% nadal ją prowadzi. Spośród 43% osób, które nie prowadzą już własnej firmy, 94% prowadziło ją powyżej 12 miesięcy¹²⁵. 69% uczestników, którzy do dziś posiadają własną firmę, nikogo nie zatrudnia, a niespełna 20% zatrudnia 2 pracowników, tylko sporadycznie pojawiały się inne odpowiedzi.

Spośród osób mających w momencie badania zatrudnienie więcej niż połowa – 59% - nie obawia się jego utracenia w ciągu najbliższego roku. Z drugiej strony 14% pracujących uczestników projektów ma obawy dotyczące trwałości swojego miejsca pracy, a 27% nie ma w tej kwestii jednoznacznego zdania.

Z kolei osoby, które w momencie badania były bezrobotne, najczęściej nie posiadały zatrudnienia już od ponad roku (68% wskazań), co może mieć znamiona tego, że dotknięte są bezrobociem długotrwałym lub strukturalnym. 13% badanych bezrobotnych nie ma zatrudnienia nie dłużej niż 6 m-cy, a 17% szuka pracy w przedziale czasowym 6-12 miesięcy.

Wśród najczęściej wymienianych przyczyn braku zatrudnienia przez osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowe wskazywany był powód - „nie mogę znaleźć pracy” – wskazało go 45% badanych

¹²⁴Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw w województwie lubelskim wyniosło w marcu 2012r. 3195,47 zł. Źródło: Biuletyn Statystyczny Województwa Lubelskiego za I kwartał 2012r./www.stat.gov.pl

¹²⁵Przytoczone wartości procentowe wynikają z następujących danych liczbowych. Liczba osób, które w badaniu stwierdziły, że dzięki udziałowi w projekcie założyły własną działalność gospodarczą to 37. Nadal (na moment realizacji badania) prowadziło ją 21 osób (57%). Spośród tych, które już nie prowadzą działalności gospodarczej 15 prowadziło ją ponad 12 miesięcy (94%). Należy zauważyć, że zgodnie z SzOP uczestnik projektu, który otrzymał środki na prowadzenie działalności gospodarczej ma obowiązek jej prowadzenia przez okres minimum 12 miesięcy.

pozostających bez pracy w momencie przeprowadzania badania. Dość często, bo w 18% przypadków, wskazywano na fakt nauki. Taka sama liczba respondentów (18 %) wskazała, że powrót do pracy był niemożliwy ze względu na zajmowanie się dzieckiem lub opiekę nad osobą zależną. Pozostałe przyczyny takie jak renta, zwolnienie lekarskie pojawiały się znacznie rzadziej (każda nie więcej niż 4% wskazań).

5.2. Czynniki determinujące znalezienie pracy przez osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo

Mężczyźni częściej znajdowali pracę tuż po zakończeniu projektu, jak też częściej pozostawali w stanie zatrudnienia na moment realizacji badania, przy czym różnica między zatrudnionymi kobietami i mężczyznami zwiększyła się wraz z upływem czasu od zakończenia projektu. Najczęściej pracę w okresie do 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie znajdowały osoby w wieku 25-44 lata, a najrzadziej – osoby mające 45 lat i więcej. W miarę upływu czasu zatrudnienie we wszystkich grupach wiekowych wzrastało – najbardziej wśród najmłodszych (do 24 r. życia). Pracę po zakończeniu projektu częściej znajdowały osoby zamieszkujące obszary miejskie niż wiejskie i różnica ta pogłębiała się w czasie.

Charakterystyczne jest również to, że w miarę wzrostu wykształcenia zwiększało się prawdopodobieństwo znalezienia pracy. Na moment przeprowadzania badania ponad połowa osób z wykształceniem wyższym miała pracę, podczas gdy wśród osób z wykształceniem gimnazjalnym i niższym jedynie 15%.

Bezrobotni znacznie częściej niż nieaktywni zawodowo znajdowali pracę zarówno 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, jak też w dłuższej perspektywie czasowej, co po części można tłumaczyć tym, że część z uczestników projektów nieaktywnych zawodowo nie miała w zamiarze podjęcia pracy tuż po zakończeniu projektu (bo np. były to osoby młode, mające po kilkanaście lat, które dopiero za jakiś czas planują wejść na rynek pracy, a w międzyczasie kontynuują swoją edukację czy też osoby biorące udział w projektach Priorytetu IX zainteresowane bezpośrednio podniesieniem kompetencji czy formalnym potwierdzeniem swoich kwalifikacji, a niekoniecznie znalezieniem pracy). **Warto odnotować, że we wszystkich grupach odsetek pracujących był wyższy w okresie 12-miesięcznym niż 6-miesięcznym. Osoby niepełnosprawne rzadziej niż pełnosprawne uzyskały zatrudnienie tuż po zakończeniu projektu, co potwierdza, że należą one do grup defaworyzowanych na otwartym rynku pracy.** W obu grupach zauważalny jest wzrost zatrudnienia porównując okres do 6 miesięcy od zakończenia projektu do okresu minimum 12 miesięcy po zakończeniu projektu.

Większe szanse na zatrudnienie zarówno w perspektywie krótko jak i średnio terminowej mają osoby z obszarów miejskich, w szczególności z subregionu lubelskiego.

Częściej pracę uzyskiwały osoby, które z własnej inicjatywy przystępowały do projektu oraz te, które aktywnie poszukiwały pracy przed skorzystaniem ze wsparcia w ramach PO KL. Zaobserwować można wyższy poziom zatrudnienia w dłuższym horyzoncie czasowym we wszystkich grupach badanych – zarówno tych, którzy sami zgłosili się do projektu, jak i skierowanych przez PUP/OPS. Podobnie wśród aktywnie poszukujących pracy przed przystąpieniem do projektu, jak i nie należących do tej grupy.

Tabela 4. Efektywność zatrudnieniowa projektów w zależności od cech socjodemograficznych uczestników

	Wskaźnik zatrudnienia	
	6 m-cy po zakończeniu udziału w projekcie	min. 12 m-cy po zakończeniu udziału w projekcie
Płeć		
Kobiety	28%	36%
Mężczyźni	35%	55%

		Wskaźnik zatrudnienia	
		6 m-cy po zakończeniu udziału w projekcie	min. 12 m-cy po zakończeniu udziału w projekcie
Wiek			
	Do 24	28%	46%
	25-44	37%	44%
	45 i powyżej	19%	26%
Wykształcenie			
	Gimnazjalne i poniżej	18%	15%
	Ponadgimnazjalne i Pomaturalne	30%	44%
	Wyższe	40%	55%
Obszar zamieszkania			
	Wiejski	26%	35%
	Miejski	37%	52%
Subregiony			
	Lubelski	34%	53%
	Biański	28%	31%
	Chełmsko-zamojski	29%	38%
	Puławski	27%	39%
Status na rynku pracy w chwili przystąpienia do projektu			
	Nieaktywny zawodowo	22%	40%
	Bezrobotny	42%	50%
	Długotrwale bezrobotny	27%	32%
Niepełnosprawność			
	Tak	18%	30%
	Nie	32%	44%
Udział w projekcie			
	Inicjatywa własna	33%	47%
	Skierowanie przez PUP/OPS	24%	33%
Aktywne poszukiwanie pracy przed przystąpieniem do projektu			
	Tak	35%	45%
	Nie	22%	38%

Źródło: wyniki badań CATI; wszystkie wskazane różnice w tabelce są istotne statystycznie

Najwyższe zatrudnienie ze względu na udzielone formy wsparcia widać wśród osób, które skorzystały ze wsparcia przedsiębiorczości, przy czym nawet w tym przypadku wskaźnik zatrudnienia daleko odbiega od 100% (zob. tabela 4). Po części może to wynikać stąd, że nie wszystkie osoby, które skorzystały z tego typu pomocy, założyły własną firmę, a po części stąd, że nie wszystkim otwierającym swój biznes udało się go utrzymać przez dłuższy czas (pomimo, że uczestnicy projektów, którzy otrzymali środki na prowadzenie działalności gospodarczej mieli obowiązek jej prowadzenia przez okres 12 miesięcy). **Względnie wysokie wskaźniki odnotowano także w przypadku uczestników, którzy objęci byli takimi formami wsparcia jak staże / praktyki zawodowe oraz pośrednictwo pracy.** Najmniejsze zatrudnienie miało miejsce w przypadku osób, które wskazały jako formę wsparcia 'pracę socjalną'.

Warto podkreślić, że wszystkie formy wsparcia zanotowały wzrost liczby zatrudnionych w porównywanym okresie czasu.

Biorąc pod uwagę liczbę form wsparcia (podzielonych zgodnie ze schematem wypracowanym w rozdziałach dotyczących form wsparcia) **najczęściej zatrudnienie znajdowały osoby korzystające z 4 form wsparcia, a najrzadziej z 1 formy wsparcia**. Odsetek zatrudnionych w okresie do 6 i 12 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie w przypadku wszystkich form wsparcia wzrósł – najbardziej w przypadku skorzystania z 1 formy wsparcia.

Wyższy odsetek zatrudnionych w okresie do 6 miesięcy, a także min. 12 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, zanotowano wśród projektów systemowych z Priorytetu VI i VII niż wśród projektów konkursowych z tychże dwóch Priorytetów. W obydwu przypadkach wraz z upływem czasu odsetek zatrudnionych wzrósł.

W 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie najwięcej zatrudnionych zanotowano wśród uczestników przedsięwzięć realizowanych przez administrację publiczną, natomiast już w okresie 12 miesięcznym najwyższy udział zatrudnionych można zauważyć wśród uczestników projektów realizowanych przez przedsiębiorstwa (w szczególności niepubliczne instytucje rynku pracy).

Tabela 5. Efektywność zatrudnieniowa projektów w zależności od czynników instytucjonalnych

		Wskaźnik zatrudnienia	
		6 m-cy po zakończeniu udziału w projekcie	min. 12 m-cy po zakończeniu udziału w projekcie
Udzielone formy wsparcia			
	Szkolenia	28%	42%
	Doradztwo	22%	43%
	Poradnictwo zawodowe	28%	41%
	Pośrednictwo pracy	34%	41%
	Staże /praktyki/ przygotowanie zawodowe / zajęcia reintegracji zaw.	37%	44%
	Praca socjalna	16%	37%
	Zatrudnienie subsydiowane/wspierane /prace interwencyjne/prace społecznie użyteczne	28%	40%
	Wsparcie przedsiębiorczości*	62%	67%
Intensywność wsparcia (liczba udzielonych form wsparcia/osobę)			
	1 forma wsparcia	21%	39%
	2 formy wsparcia	43%	49%
	3 formy wsparcia	33%	45%
	4 formy wsparcia	49%	51%
	5 i więcej form wsparcia	28%	39%
Rodzaj projektu			
	Systemowy	39%	45%
	Konkursowy	23%	30%
Projektodawca			
	Administracja publiczna	36%	42%
	Przedsiębiorstwa	29%	50%
	Organizacje pozarządowe	23%	40%

* Zgodnie z SzOP uczestnik projektu, który otrzymał środki na prowadzenie działalności gospodarczej ma obowiązek jej prowadzenia przez okres 12 miesięcy.

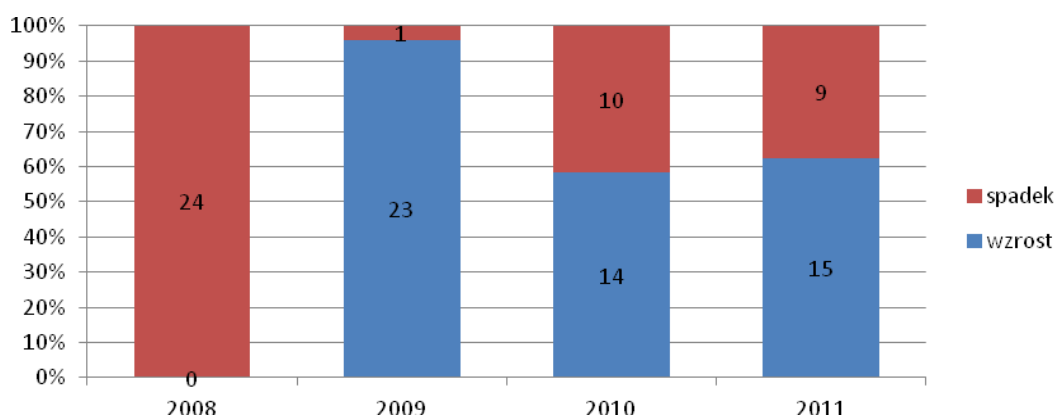
Źródło: wyniki badań CATI; wszystkie wskazane różnice w tabelce są istotne statystycznie oprócz zmiennych: intensywność wsparcia i projektodawca w perspektywie 12 m-cy.

Bezrobotni zaktywizowani jak i niezaktywizowani biorący udział w badaniach jakościowych również zwracali uwagę na czynniki, które ich zdaniem istotnie warunkują pozyskanie pracy¹²⁶. Największe szanse na zatrudnienie mają zdaniem badanych osoby młode, ale z doświadczeniem, w wieku trzydziestu, trzydziestu kilku lat. Przeważały opinie, że mężczyznom jest łatwiej na rynku pracy m.in. ze względu na mniejsze obciążenie obowiązkami rodzinnymi. Jeśli chodzi o wykształcenie to niekoniecznie musi to być wykształcenie wyższe ale adekwatne do potrzeb rynku pracy. Kilka osób stwierdziło, że perspektywiczne są kierunki techniczno-inżynierskie choć jedna z badanych legitymująca się takim wykształceniem wyraziła opinię, że na rynku lubelskim też nie gwarantuje to zatrudnienia. Inne osoby zwróciły uwagę na budowlańców, z zastrzeżeniem jednak, że w miarę wygaszania środków UE perspektywy zatrudnienia dla tej grupy zawodowej mogą być mniej korzystne. Co ciekawe, jedna z respondentek stwierdziła, że zbyt wysokie kwalifikacje (np. doktorat) mogą być przeszkodą w znalezieniu pracy. Kilka osób przyznało, że miało styczność z ofertami pracy zgodnymi z ich profilem zawodowym jednakże ze względu na koszty dojazdu nie opłacało im się podjąć zatrudnienia (pomimo, że były to oferty z terenu województwa lubelskiego)

Analizując efekty zatrudnieniowe projektów należy także uwzględnić czynniki zewnętrzne związane ze zmieniającą się sytuacją na rynku pracy w województwie lubelskim w latach 2007-2011 r.

O ile w latach 2007-2008r. obserwowano spadek stopy bezrobocia w regionie (z 13% do 11,5%) o tyle w kolejnych latach trend uległ odwróceniu (w 2011r. stopa bezrobocia w województwie wyniosła 13,3%). Podobnie kształtowały się zmiany na poziomie powiatowym. Podczas gdy w 2008 r. we wszystkich powiatach województwa lubelskiego odnotowano spadek stopy bezrobocia w porównaniu do 2007r. w kolejnym roku tendencja była odwrotna, gdyż na 24 powiaty w województwie spadek stopy bezrobocia stwierdzono jedynie w powiecie opolskim. Pewną poprawę sytuacji w stosunku do 2009r. zaobserwować można w 2010 r. i 2011 r. przy czym nadal liczba powiatów, w których nastąpił wzrost stopy bezrobocia był większy niż liczba powiatów, w których odnotowano spadek tej stopy.¹²⁷

Wykres 36. Liczba powiatów w województwie lubelskim, w których nastąpiła zmiana poziomu stopy bezrobocia rejestrowanego w danym roku w porównaniu do roku poprzedniego.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

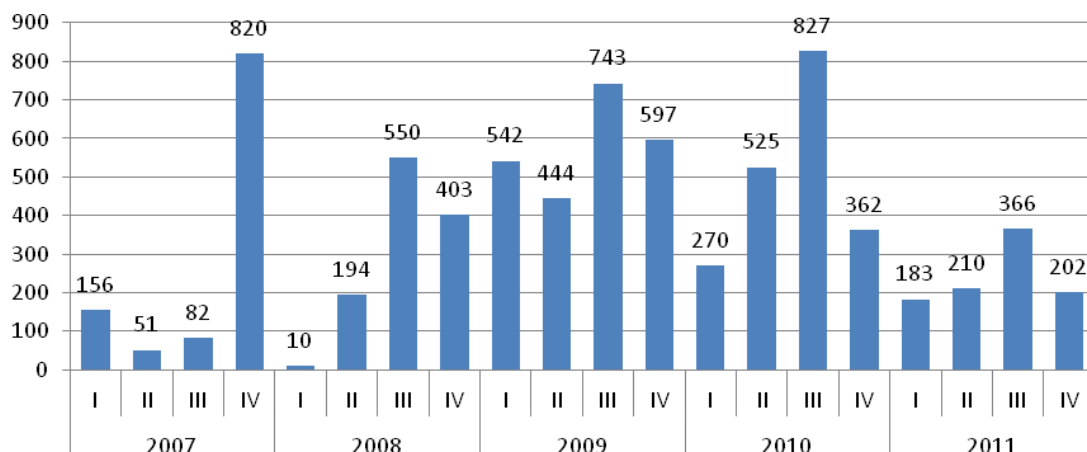
Pogorszenie sytuacji na rynku pracy było m.in. związane ze spowolnieniem gospodarczym jakie zaczęło być odczuwane w całej Polsce na przełomie 2008r. / 2009r. Pogarszająca się sytuacja

¹²⁶ FGI z osobami, które w momencie przystąpienia do projektu były osobami bezrobotnymi lub nieaktywnymi zawodowo, a które w momencie badania pracowały lub które pozostawały bez pracy

¹²⁷ Por. Kowerski M., *Synteza raportu nr 6*, w: Kowerski M. (red.), Korga M. (red.), *Lubelski barometr gospodarczy. Raport nr 6*, Zamość 2010, s. 8.

przedsiębiorstw miała swoje odzwierciedlenie m.in. we wzroście zwolnień pracowników, zgłaszanych do PUP.

Wykres 37. Liczba osób z województwa lubelskiego, które zostały zwolnione z przyczyn leżących po stronie pracodawców w kwartałach lat 2007-2011.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP Lublin

Lata 2007 i 2008 cechowały się względnie stabilną liczbą osób zwalnianych w województwie lubelskim z przyczyn leżących po stronie pracodawców. Wprawdzie w 2008 r. w porównaniu do 2007 r. odnotowano znaczący wzrost liczby zakładów, w których dokonano tego rodzaju zwolnień, jednak liczba osób zwolnionych pozostała na podobnym poziomie. Największy wzrost liczby zakładów, w których dokonywano zwolnień i liczby zwalnianych osób wystąpił w 2009 r., kiedy to rozwiązano stosunek pracy z 2326 osobami. W kolejnym roku można było również zaobserwować zwiększoną skalę zwolnień, kiedy to 112 pracodawców wręczyło wypowiedzenia blisko 2000 osobom. W roku 2011r. nastąpił spadek zarówno liczby zakładów redukujących zatrudnienie jak i zwalnianych osób, przy czym nadal skala tych zjawisk pozostała wyższa niż w 2007 r.

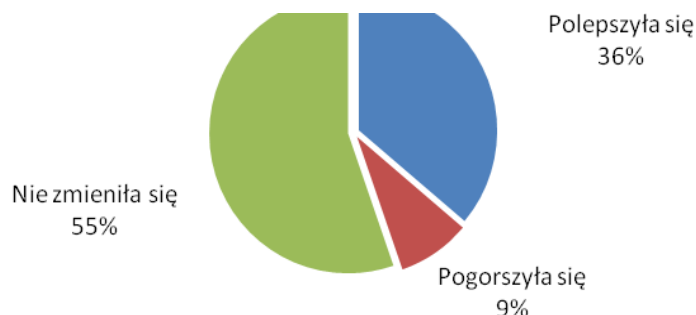
Biorąc pod uwagę powyższe należy stwierdzić, że sytuacja na rynku pracy nie sprzyjała uczestnikom projektów w znajdowaniu zatrudnienia. Z dużym prawdopodobieństwem można założyć, że w sytuacji gdyby w analogicznym okresie miało miejsce ożywienie gospodarcze osiągnięta efektywność zatrudnieniowa projektów byłaby wyższa.

5.3. Wpływ projektów na zmianę sytuacji zawodowej osób pracujących

Proszeni o porównanie swojej sytuacji zawodowej w chwili badania do sytuacji, w jakiej znajdowali się podczas udziału w projekcie, 36% badanych odpowiedziało, że ich sytuacja się polepszyła. Z kolei co dziesiąty badany ocenił, że jego sytuacja uległa pogorszeniu. Ponad połowa badanych (55%) stwierdziła, że ich sytuacja nie zmieniła się od czasu udziału w projekcie¹²⁸.

¹²⁸W badaniach jakościowych FGI wśród osób pracujących biorących udział w projektach większość osób nie zaobserwowała znaczących zmian w swojej sytuacji zawodowej po zakończeniu projektu, choć w dwóch przypadkach szkolenia pomogły znaleźć nowe miejsce pracy. Z drugiej strony, większość osób czuje się bardziej pewniej na rynku pracy dzięki udziałowi w projekcie.

Wykres 38. Zmiana sytuacji zawodowej osób pracujących (od momentu zakończenia udziału w projekcie)



Źródło: Badanie CATI wśród osób pracujących, N=553. Pominięto odpowiedzi „trudno powiedzieć”.

Nie stwierdzono różnic w odpowiedziach w zależności od płci oraz rodzaju obszaru (wiejski/miejski). Pewne różnice w odpowiedziach wystąpiły między grupami respondentów wyróżnionymi ze względu na miejsce zamieszkania. Badani z subregionu lubelskiego wyraźnie częściej (44%) niż pozostali deklarowali, że ich sytuacja się polepszyła (w subregionie chełmsko-zamojskim, puławskim, bialskim odsetek deklarujących poprawę sytuacji kształtował się odpowiednio 38%, 28%, 23%).

Osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności częściej niż pełnosprawne deklarowały, że ich sytuacja uległa pogorszeniu od czasu udziału w projekcie (odpowiednio 42% i 36%).

Zdecydowanie najlepiej zmiany oceniały osoby młode, które w chwili przystąpienia do projektu miały mniej niż 25 lat. W tej grupie wiekowej aż 71% osób stwierdziło, że ich sytuacja uległa poprawie (dwa razy częściej niż w pozostałych grupach). Najgorzej zmiany oceniali respondenci z najstarszej grupy wiekowej. Wśród osób, które w chwili przystępowania do projektu miały 45 lub więcej lat, 13% oceniło, że ich sytuacja się pogorszyła (w pozostałych grupach wiekowych było to 6%).

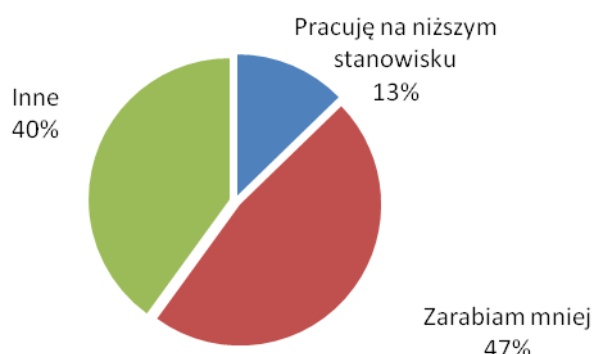
Wśród osób, które stwierdziły, że ich sytuacja uległa poprawie, 44% wyraziło opinię, że zmiana ta miała związek z projektem, w którym brali udział. Z kolei w przypadku osób, których sytuacja pogorszyła się, prawie wszyscy (98%) byli zgodni, iż nie miało to związku z udziałem w projekcie.

W przypadku osób, które zadeklarowały, że ich sytuacja jest lepsza niż w chwili przystępowania do projektu, prawie połowa stwierdziła, że nastąpił wzrost zarobków. W tej grupie co drugi badany wyraził opinię, że wzrost zarobków miał związek z udziałem w projekcie. Awans był wskazywany przez 28% badanych, przy czym również w tym przypadku połowa badanych wiązała tę zmianę z udziałem w projekcie. Ponadto 23% respondentów podało inne przyczyny poprawy sytuacji, wśród których znalazły się takie kwestie jak wzrost satysfakcji z wykonywanej pracy i zwiększenie kompetencji.

Mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali, że zarabiają więcej niż w chwili udziału w projekcie. Co czwarty mężczyzna (26%) stwierdził, iż w jego przypadku nastąpił wzrost zarobków. W przypadku kobiet było to jedynie 16%. Różnice te były istotne statystycznie. Co ciekawe, w przypadku awansu zawodowego nie wystąpiło zróżnicowanie odpowiedzi w zależności od płci respondentów.

Wśród osób, które zadeklarowały, że ich sytuacja zawodowa pogorszyła się od czasu udziału w projekcie, 47% stwierdziło, że ich zarobki uległy obniżeniu, zaś 13%, że pracuje na niższym stanowisku. Znaczna część odpowiedzi stanowiła kategoria „inne”, wśród których licznie występowały przypadki pogorszenia warunków zatrudnienia (np. konieczność pracy na podstawie umów cywilno-prawnych lub praca w niepełnym wymiarze godzin). Nie stwierdzono istotnych statystycznie różnic w zależności od płci respondentów, wieku ani zmiennych takich jak miejsce zamieszkania.

Wykres 39. Formy pogorszenia sytuacji zawodowej osób pracujących



Źródło: Badanie CATI wśród osób pracujących, N=131.

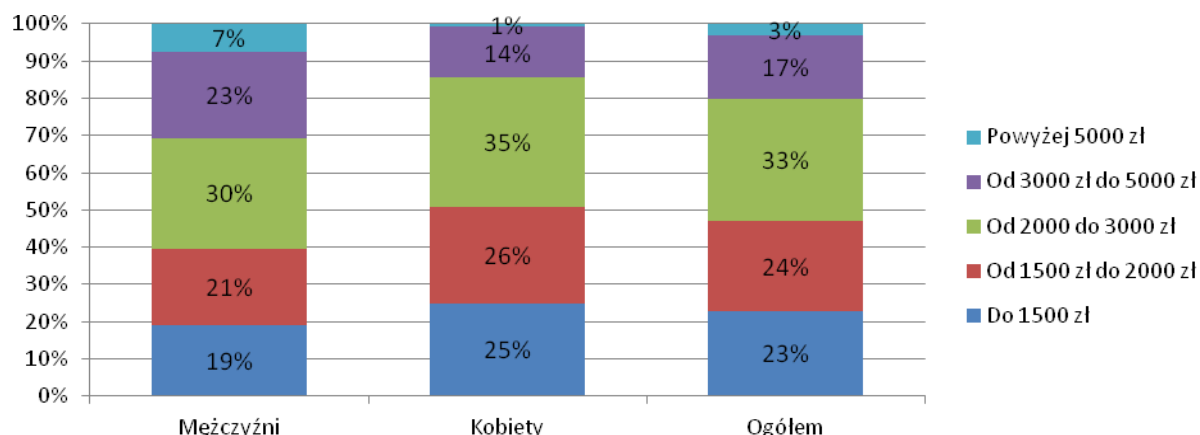
Wśród respondentów, którzy pracowali w chwili przystąpienia do badania, 85% deklarowało posiadanie pracy w momencie realizacji badania, z czego 70% pracowało w tym samym miejscu pracy jak podczas udziału w projekcie. Ponad połowa badanych (55%), którzy stwierdzili, że pracują w innym miejscu niż podczas udziału w projekcie, odeszła z poprzedniego miejsca pracy z własnej inicjatywy. Większość badanych (80%), którzy zmienili miejsce pracy stwierdziło jednak, że zmiana nie miała związku z udziałem w projekcie.

Wśród respondentów, którzy mieli pracę w momencie realizacji badania, zdecydowana większość była zatrudniona na podstawie umów o pracę (na czas nieokreślony 71% i na czas określony 11%). Własną działalność gospodarczą prowadziło 8% badanych, przy czym w przypadku mężczyzn ta forma aktywności zawodowej była dwa razy częstsza niż w przypadku kobiet (odpowiednio 13% i 6%). W przypadku pozostałych form zatrudnienia nie wystąpiły istotne statystycznie różnice.

Co drugi respondent, który miał pracę w chwili badania, pracował w administracji publicznej, z kolei 29% było zatrudnionych w przedsiębiorstwach. Wśród respondentów pracujących znaleźli się także przedsiębiorcy (8%), rolnicy (8%) oraz zatrudnieni w organizacji pozarządowej (3%).

Prawie połowa badanych zarabiała mniej niż 2000 zł brutto. Co piąty badany zarabiał poniżej 1500 zł brutto. Pensje powyżej 5000 zł brutto zadeklarowało niecałe 3% badanych. **Wystąpiły widoczne różnice w zarobkach pomiędzy kobietami a mężczyznami.** Mężczyźni częściej deklarowali wyższe zarobki niż kobiety. Kobiety dwa razy rzadziej niż mężczyźni deklarowały zarobki powyżej 3000 zł. Różnice były istotne statystycznie.

Wykres 40. Deklarowane zarobki brutto osób pracujących.



Źródło: Badanie CATI wśród osób pracujących, N=573.

Istotne statystycznie różnice w deklarowanych zarobkach wystąpiły także pomiędzy grupami respondentów wyróżnionymi ze względu na miejsce zamieszkania. Badani z podregionu lubelskiego częściej niż pozostali deklarowali zarobki powyżej 3000 zł (25%, pozostali: 17%). Z kolei w przypadku respondentów z podregionu chełmsko-zamojskiego wystąpił większy udział osób deklarujących zarobki w najniższych przedziałach (27%). Ponadto deklarowane zarobki badanych mieszkających w miastach były wyraźnie przesunięte w stronę kategorii oznaczających wyższe dochody w porównaniu do mieszkańców wsi.

Poziom deklarowanych zarobków osób niepełnosprawnych różnił się od pozostałych, jednak różnice nie były istotne statystycznie.

Większość badanych, którzy mieli pracę w momencie badania oceniała swoją sytuację jako stabilną. Prawie 70% było zdania, że nie straci pracy w ciągu najbliższego roku, zaś niecałe 8% było przekonanych, że taka sytuacja może nastąpić. Opinie na temat własnej przyszłości nie różniły się wśród kobiet i mężczyzn, nie stwierdzono także istotnych różnic w grupach wiekowych.

Zdecydowana większość respondentów w chwili badania miała pracę. Brak zatrudnienia deklarowało 15% badanych. Co piąty respondent, który nie miał pracy, był zarejestrowany jako bezrobotny. Wystąpiły istotne różnice między kobietami a mężczyznami. Kobiety częściej deklarowały, że nie mają pracy niż mężczyźni. Brak zatrudnienia był też wyraźnie zależny od wykształcenia. Osoby z wykształceniem wyższym trzy razy rzadziej deklarowały, że nie mają pracy (8,6% osób z wyższym wykształceniem) niż osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym (24,1%) i cztery razy rzadziej niż osoby, które ukończyły najwyżej gimnazjum (36,4%). Ponadto, miejsce zamieszkania różnicowało szanse posiadania pracy. W przypadku respondentów z obszarów wiejskich brak pracy deklarowała prawie co piąta osoba (19,2%). Z kolei w przypadku badanych z miast odsetek ten był dwa razy mniejszy (9,6). Wszystkie różnice analizowane w tym akapicie były istotne statystycznie.

Większość respondentów, którzy nie mieli pracy deklarowała brak zatrudnienia przez okres dłuższy niż rok (61,5%). Kobiety nieco częściej niż mężczyźni odpowiadali, że nie mają pracy więcej niż 12 miesięcy, jednak różnice te nie były istotne statystycznie. Również wiek badanych nie różnicował istotnie odpowiedzi.

Pytani o przyczyny braku pracy badani najczęściej odpowiadali, że mają trudności z jej znalezieniem (41,7%). Znaczną grupę respondentów nie posiadających pracy stanowiły osoby utrzymujące się ze świadczeń społecznych (renty – 17%). Równie często badani deklarowali, że brak pracy był związany z opieką nad dziećmi (17%). Co znamienne, tę przyczynę wskazały wyłącznie kobiety.

Podobnie, niezaktywizowani uczestnicy projektów biorący udział w badaniach jakościowych wskazywali na różne powody pozostawania na bezrobociu takie jak: problemy zdrowotne, problemy osobiste, zwolnienia z przyczyn zakładu pracy, praca sezonowa – wyjazdy za granicę, mało atrakcyjne warunki pracy, brak asertywności. Co ciekawe, większość osób pozytywnie wypowiadała się na temat przyszłości na rynku pracy i wykorzystywania w życiu zawodowym umiejętności nabytych w ramach projektu.

5.4. Czynniki determinujące zmianę sytuacji zawodowej osób pracujących

W ramach analizy, wyróżniono czynniki, które mogły istotnie wpływać na szanse poprawy sytuacji zawodowej pracujących osób badanych w różnych aspektach. Do tych czynników należą: płeć, wiek, posiadanie wyższego wykształcenia.

Wprawdzie ogólne deklaracje badanych o tym, że ich sytuacja zawodowa uległa poprawie nie różniły się pod względem częstości między mężczyznami a kobietami, jednak już w przypadku wzrostu dochodów stwierdzono istotne statystycznie różnice. **Mężczyźni częściej niż kobiety deklarowali, że zarabiają więcej niż w okresie, kiedy brali udział w projekcie.**

Kolejnym czynnikiem, który istotnie różnicował odpowiedzi badanych był wiek respondentów. Zarówno awans zawodowy, jak i wzrost zarobków od czasu udziału w projekcie, deklarowały osoby należące do najmłodszej grupy wiekowej. Wyniki te należy interpretować biorąc pod uwagę sytuacje takie jak rozpoczynanie karier zawodowych oraz związane z tym zmiany, takie jak przechodzenie na pełny etat, podejmowanie pierwszego „poważnego” zatrudnienia (tzn. na podstawie stałych umów, czy też zgodnego z wykształceniem). Trzeba również uwzględnić, że respondenci z tej grupy wiekowej deklarowali relatywnie najniższe zarobki. W przypadku prawie 60% badanych w wieku do 24 lat, zarobki nie przekraczały 2000 zł brutto, podczas gdy wśród pozostałych respondentów taki przedział wynagrodzenia deklarowało 40% badanych.

Badani z najstarszej grupy wiekowej (45+) najrzadziej deklarowali polepszenie sytuacji zawodowej od czasu udziału w projekcie. Nie tak często jak osoby z młodszych grup wiekowych wspominali o awansie zawodowym oraz wzroście zarobków. Nie musi to jednak świadczyć o gorszej pozycji zawodowej osób starszych. Należy pamiętać, że badani należący do grupy wiekowej 45+ częściej niż pozostali deklarowali najwyższe wynagrodzenia. Prawie co trzeci badany w wieku 45+ deklarował, że zarabia ponad 3000 zł, podczas gdy wśród młodszych respondentów (w wieku poniżej 44 lat) było dwa razy mniej osób mających takie dochody. Niższe odsetki wskazań poprawy sytuacji zawodowej w najstarszej grupie osób mogą więc być związane z osiągnięciem stabilizacji zawodowej oraz wysokich pozycji lub posiadaniem długiego stażu pracy. Czynniki te wiążą się z wyższymi zarobkami, ale też w oczywisty sposób zmniejszają prawdopodobieństwo przechodzenia na kolejne stopnie kariery, co nie ma miejsca w przypadku osób dopiero rozpoczynających pracę zawodową.

Wykształcenie nie różnicowało częstości występowania polepszenia sytuacji zawodowej respondentów. Jedynie w przypadku awansów zawodowych stwierdzono istotne różnice między grupami wyróżnionymi na podstawie wykształcenia. Osoby posiadające dyplom wyższej uczelni częściej niż inne deklarowały, że pracują na wyższym stanowisku niż w okresie, gdy brały udział w projekcie. Nie miało to jednak istotnego wpływu na wzrost zarobków od czasu udziału w przedsięwzięciu. Nie oznacza to jednak, że dochody respondentów nie miały żadnego związku z ich wykształceniem. Przeciwnie, jak wykazano w rozdziale V, osoby, które ukończyły studia deklarowały wyższe zarobki niż pozostali.

Tabela 6. Efektywność projektów dla osób pracujących w zależności od cech socjodemograficznych uczestników

		zmiana sytuacji zawodowej	
		awans zawodowy	wyższe zarobki
Płeć			
	Kobiety	9,9	15,5
	Mężczyźni	12,4	25,8
Wiek			
	Do 24	21,7	47,8
	25-44	12,6	19,7
	45 i powyżej	4,1	10,8
Wykształcenie			
	Gimnazjalne i poniżej	0,0	0,0
	Ponadgimnazjalne i Pomaturalne	6,0	20,0
	Wyższe	14,7	18,8
Obszar zamieszkania			
	Wiejski	9,0	16,8
	Miejski	12,5	21,2
Niepełnosprawność			
	Tak	10,9	18,8
	Nie	8,1	21,6
Udział w projekcie			
	Inicjatywa własna	10,9	19,7
	Skierowanie przez pracodawcę	10,3	17,9
Miejsce zamieszkania			
	Subregion bialski	6,5	9,1
	Subregion chełmsko –zamojski	6,8	22,3
	Subregion lubelski	15,3	19,8
	Subregion puławski	10,1	18,5

Źródło: Wyniki badań CATI; wskazane różnice w tabeli są istotne statystycznie w przypadku takich zmiennych jak: wiek, wiek, wykształcenie (w przypadku awansu zawodowego), miejsce zamieszkania.

Analizowane czynniki instytucjonalne nie miały związku z zaistnieniem poprawy sytuacji zawodowej badanych. Wyjątek stanowiły przypadki, kiedy projektodawcami były organizacje pozarządowe. Osoby, które brały udział w projektach realizowanych przez NGO częściej niż inni badani deklarowali, że od czasu uczestnictwa w projekcie osiągnęli awans zawodowy. Analizowany czynnik nie miał jednak wpływu na wzrost zarobków.

Warto również wspomnieć, że osoby, które stwierdziły, że dzięki udziałowi w projekcie posiadają wyższe kwalifikacje, częściej niż inni deklarowali, że w ich przypadku wystąpiła poprawa ich sytuacji zawodowej. Wyniki te można ostrożnie interpretować jako dowód wpływu wsparcia na sytuację zawodową respondentów.

Tabela 7. Efektywność projektów dla osób pracujących w zależności od czynników instytucjonalnych

		zmiana sytuacji zawodowej	
		awans zawodowy	wyższe zarobki
Udzielone formy wsparcia			
	Szkolenia	10,1	19,0

	Doradztwo	10,1	17,6
	Staże / praktyki zawodowe	17,6	35,3 ¹²⁹
	Kształcenie w formach szkolnych dorosłych	10,0	20,0
	Formalne potwierdzanie kwalifikacji	13,0	26,1
	Wsparcie przedsiębiorczości	0,0 ¹³⁰	0,0
Intensywność wsparcia (liczba udzielonych form wsparcia/osobę)			
	1	10,4	18,4
	2	13,6	20,4
	3	5,6	19,4
	4 ¹³¹	0	0
	5 lub więcej ¹³²	12,0	24,0
Projektodawca			
	Administracja publiczna	8,3	18,1
	Przedsiębiorstwa	9,3	19,4
	Organizacje pozarządowe	14,5	19,3
Podwyższenie kwalifikacji dzięki udziałowi w projekcie			
	Udział w projekcie sprawił, że ma wyższe kwalifikacje	11,3	21,0
	Udział w projekcie nie sprawił, że ma wyższe kwalifikacje	6,7	6,7

Źródło: Wyniki badań CATI; wskazane różnice w tabeli są istotne statystycznie w przypadku takich zmiennych jak: projektodawca, podwyższenie kwalifikacji dzięki udziałowi w projekcie.

5.5. Dalsze plany zawodowo-edukacyjne uczestników projektów

5.5.1. Osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo

Spośród wszystkich badanych uczestników, którzy nie pracowali w momencie przystępowania do projektu, blisko połowa (47%) doksztalała się w przeciągu ostatnich 3 lat, przy czym nie zaobserwowano tutaj znaczących różnic wyników ze względu na płeć (47% kobiet i 49% mężczyzn doksztalało się w 3 letnim horyzoncie czasowym).

Uczestnicy projektów zamieszkali na obszarze miejskim częściej w ciągu ostatnich 3 lat doksztalali się (54%) niż uczestnicy z terenów wiejskich (43%). Może to świadczyć o tym, że mieszkańcy miast mają wyższe aspiracje edukacyjne lub mają większą świadomość konieczności podwyższania swoich kompetencji niż mieszkańcy wsi. Najczęściej podwyższali swoje kwalifikacje respondenci z subregionu lubelskiego (57%), czemu sprzyjać mogła dobrze rozwinięta infrastruktura edukacyjno-szkoleniowa na tym obszarze, zwłaszcza w Lublinie. Rzadziej swoje kwalifikacje podwyższali mieszkańcy subregionu puławskiego (45%), chełmsko-zamojskiego (43%) i białskiego (38%). Osoby niepełnosprawne podwyższały swoje kwalifikacje na szkoleniach/kursach/studiach rzadziej niż osoby bez orzeczenia o niepełnosprawności. Wśród badanych osób niepełnosprawnych odsetek doksztalających się w ciągu ostatnich 3 lat wyniósł 36%.

Respondenci różnią się między sobą w podejściu do doksztalania się biorąc pod uwagę ich wykształcenie. **Najwięcej doksztalających się jest wśród osób z wykształceniem wyższym i pomaturalnym** (odpowiednio 55% i 51%). Połowa osób z wykształceniem

¹²⁹ Niska liczebność kategorii. Tylko 17 badanych skorzystało ze staży.

¹³⁰ Niska liczebność kategorii. Tylko 4 badanych skorzystało ze wsparcia przedsiębiorczości.

¹³¹ Niska liczebność kategorii. Tylko 8 badanych skorzystało z 4 form wsparcia.

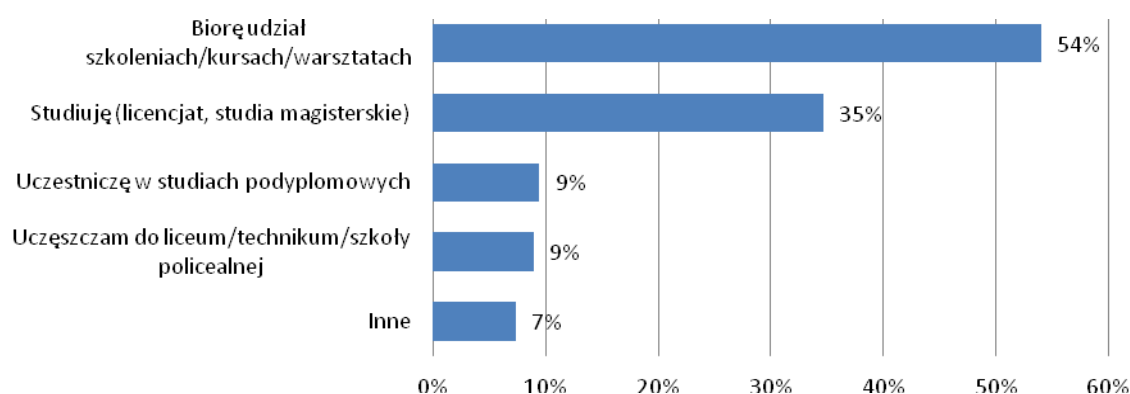
¹³² Niska liczebność kategorii. Tylko 9 badanych skorzystało z 5 lub więcej form wsparcia.

gimnazjalnym i 43% z wykształcenie ponadgimnazjalnym też pozytywnie odpowiedziały na pytanie o doksztalcenie się w ciągu ostatnich 3 lat. Natomiast wśród osób z wykształceniem podstawowym ten odsetek jest najniższy i wynosi jedynie 1/3 badanych.

Istnieje też zróżnicowanie w odsetkach doksztalcających się pod względem ich wieku. **Najwięcej osób, które podejmowały zajęcia podwyższające ich wiedzę i kwalifikacje jest wśród osób najmłodszych** – aż 64% osób do 24 r. życia doksztalało się w ciągu ostatnich 3 lat. Odsetek ten dla osób między 25 a 44 r. życia wynosi 40%, a dla osób w wieku powyżej 45 r. życia – jedynie 20%.

Większość osób, które odpowiedziały, że w ciągu ostatnich 3 lat doksztalały się, uczestniczyła w szkoleniach, kursach bądź warsztatach, a ponad 1/3 uczyła się na studiach licencjackich lub magisterskich. Blisko co 10 badany podjął studia podyplomowe lub naukę w liceum, technikum bądź szkole policealnej. Wśród odpowiedzi 'inne' znalazły się pojedyncze wskazania: prawo jazdy, studia doktoranckie, staż, konferencje, aplikacja adwokacka, samoksztalcenie, praktyki.

Wykres 41. Podnoszenie kwalifikacji przez uczestników projektów (którzy w momencie przystąpienia do projektu byli bezrobotni / nieaktywni zawodowo)



Źródło: Badanie CATI wśród osób nieaktywnych zawodowo i bezrobotnych N=381.

Różnice między uczestnikami wg płci w formach podnoszenia kwalifikacji są niewielkie – kilkuprocentowe. W przypadku szkoleń oraz studiów I i II stopnia – na korzyść kobiet, a w przypadku studiów podyplomowych oraz nauki w liceum/technikum/szkole policealnej – na korzyść mężczyzn.

Niezależnie od wybranej formy doksztalcania respondenci najczęściej wybierali tematykę zawodową lub branżową – po pierwsze w branży/zawodzie, w którym aktualnie pracowali, a po drugie - w branży/zawodzie, w którym docelowo chcieliby pracować. Szkolenia czy też studia informatyczne, językowe, z umiejętności miękkich cieszyły się już znacznie mniejszą popularnością.

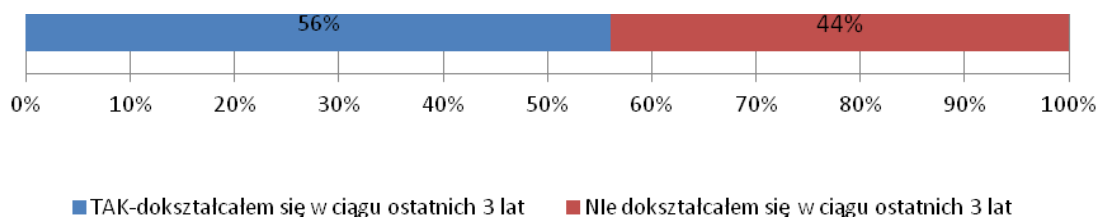
Warto zauważyć, że również w badaniach jakościowych wielu badanych widziało potrzebę systematycznego kształcenia i co więcej duża część z nich rzeczywiście podnosiła swoje kompetencje uczestnicząc w kursach, studiach podyplomowych itp. Wielu z nich miało świadomość konieczności przebranżowienia się, choć niekoniecznie w rozumieniu zupełnej zmiany zawodu, ale jako pewnej specjalizacji w dotychczasowym zawodzie czy wyborze zawodu pokrewnego, w którym można wykorzystać dotychczasowe umiejętności. Niektórzy twierdzili, że inwestują nie tylko w teraźniejszość ale i w przyszłość, funkcjonując wedle filozofii „nigdy nie wiadomo co się może w życiu przydać”¹³³.

¹³³ FGI z osobami, które w momencie przystąpienia do projektu były osobami bezrobotnymi lub nieaktywnymi zawodowo, a które w momencie badania pracowały.

5.5.2. Osoby pracujące

Co drugi badany z grupy osób pracujących w chwili udziału w projekcie dokształcał się w ciągu ostatnich 3 lat.

Wykres 42. Dokształcanie się przez pracujących uczestników projektów w ciągu ostatnich 3 lat



Źródło: Badanie CATI wśród osób pracujących, N=669

Nie stwierdzono różnic między odpowiedziami kobiet i mężczyzn, ani między grupami badanych wyróżnionych ze względu na miejsce zamieszkania. Odpowiedzi osób niepełnosprawnych nie różniły się od pozostałych.

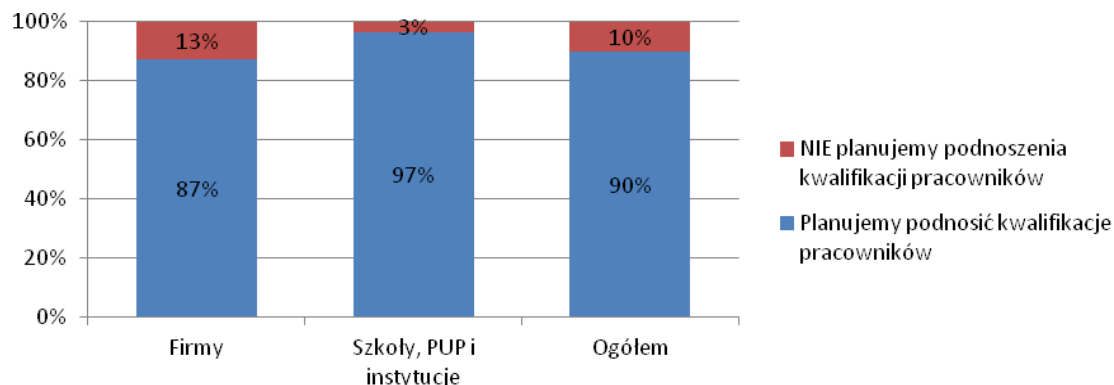
Odpowiedzi badanych dotyczące dokształcania się wyraźnie zależały od poziomu wykształcenia. Osoby posiadające dyplom wyższej uczelni zdecydowanie najczęściej deklarowały naukę w ciągu ostatnich 3 lat. W przypadku tej grupy było to 71% respondentów. Z kolei w grupach o najniższym poziomie wykształcenia (ponadgimnazjalne, gimnazjalne lub niższe) dokształcanie się deklarowała co trzecia osoba.

Osoby, które dokształcały się w ciągu ostatnich 3 lat najczęściej deklarowały udział w szkoleniach, kursach lub warsztatach (83%). Co piąty badany uczestniczył w studiach podyplomowych. Wśród pozostałych form dokształcania badani wymieniali studia wyższe (10%) oraz kształcenie na poziomie ponadgimnazjalnym (technika, szkoły policealne).

Badani najczęściej podnosili swoje kwalifikacje w branży lub zawodzie, w którym pracowali. Rzadziej niż co piąty badany dokształcał się w innym zawodzie. Jedynie 8% badanych, którzy podnosili swoje kwalifikacje w ciągu ostatnich 3 lat, doskonaliło swoje umiejętności językowe.

W ramach przeprowadzonej analizy dokonano także weryfikacji planów szkoleniowych pracodawców. **Aż 90% z nich zamierza w ciągu najbliższego roku podnosić kwalifikacje swoich pracowników, przy czym pracodawcy instytucjonalni są bardziej skłonni podnosić kompetencje swojej kadry niż przedsiębiorcy**

Wykres 43. Plany pracodawców na najbliższy rok dotyczące podnoszenia kwalifikacji pracowników z uwzględnieniem typu pracodawcy



Źródło: Badanie CATI pracodawców N=100.

Wielkość podmiotu nie różnicuje chęci pracodawcy do wysyłania pracowników na różnego rodzaju działania doszkalcące. Pracodawcy reprezentujący podmioty różnej wielkości są w podobnej mierze skłonni do podnoszenia kwalifikacji swoich pracowników.

Najczęściej wskazywaną przez pracodawców formą planowanego na przyszły rok podnoszenia kwalifikacji są szkolenia – 9 pracodawców na 10 wybrało szkolenia jako formę doszkalcenia swoich pracowników. Natomiast studia podyplomowe wskazało tylko 9% pracodawców, a studia licencjackie i magisterskie już tylko 4% badanych.

Przedstawiciele firm nieco rzadziej niż pracodawców instytucjonalnych wskazywali wszystkie wymienione formy podnoszenia kwalifikacji – zarówno szkolenia i kursy, jak również studia podyplomowe oraz studia licencjackie i magisterskie. Nie ma natomiast znaczących różnic w planach odnośnie form doszkalcenia pracowników między pracodawcami ze względu na wielkość podmiotu.

3/4 pracodawców, którzy zamierzają podnosić kwalifikacje swoich pracowników w ciągu najbliższego roku, jako tematykę doszkalcenia wymieniła branżę/zawód, w którym działa firma. Marketing i sprzedaż oraz szkolenia informatyczne wymieniła 1/5 badanych pracodawców. Różnice między różnego typu pracodawcami w wyborze tematyki doszkalcenia pracowników są znaczące tylko w przypadku szkoleń finansowych i dotyczących marketingu lub sprzedaży. W obu przypadkach to częściej firmy są skłonne do doszkalcenia w tych kierunkach swoich pracowników niż pracodawcy instytucjonalni (w przypadku szkoleń z marketingu/sprzedaży odpowiednio 31% i 3%).

Wykres 44. Tematyka, której dotyczyć ma podnoszenie kwalifikacji pracowników w ciągu następnego roku



Źródło: Badanie CATI pracodawców N=90

55% badanych przedstawicieli pracodawców stwierdziło, że przy braku możliwości skorzystania przez ich pracowników ze wsparcia na podnoszenie kwalifikacji w projektach EFS, umożliwiliby oni swoim pracownikom dokończanie, lecz w mniejszym stopniu i zakresie niż w projekcie. Jednocześnie w przypadku 1/3 pracodawców, pracownicy w ogóle nie skorzystaliby z tego rodzaju wsparcia. **Co ciekawe, 12% pracodawców stwierdziło, że ich pracownicy skorzystaliby ze wsparcia w takim samym stopniu i zakresie jak w projekcie, nawet gdyby nie mieli możliwości uczestniczenia w projektach unijnych.**

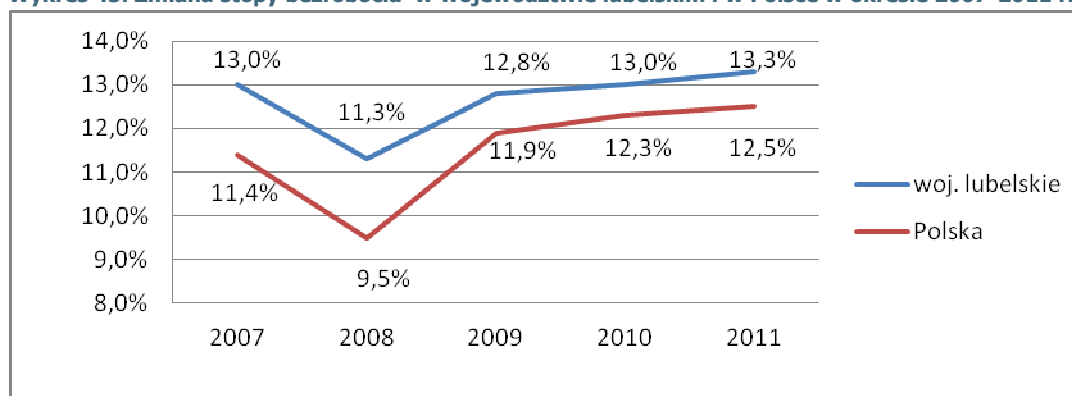
34% badanych pracodawców planuje ubiegać się o dofinansowanie projektu ze środków EFS na rozwój kompetencji swoich pracowników. Jednocześnie aż 40% nie ma takich planów. Pozostałe 26% nie ma w tym obszarze jednoznacznego zdania. Instytucje rządziej planują ubiegać się o środki na rozwój kompetencji swoich pracowników (tylko co 5 instytucja wyraziło taką gotowość) niż firmy (40% firm planuje aplikować o środki EFS).

Wśród najczęściej wymienianych powodów braku planów dotyczących ubiegania się o środki EFS na rozwój kompetencji pracowników wymieniane są zbyt zawiłe procedury aplikowania o wsparcie (35% pracodawców wymieniło tę przyczynę).

5.6. Analiza podsumowująco - porównawcza

- **Co trzeci badany, mający w momencie przystępowania do projektu, status osoby nieaktywnej zawodowo/bezrobotnej, zdołał znaleźć zatrudnienie w okresie do 6 miesięcy od zakończeniu udziału w projekcie.** W wartościach bezwzględnych oznacza to liczbę około 15 tys. osób¹³⁴, które znalazły pracę lub podjęły działalność gospodarczą. **Oczywiście trzeba mieć na uwadze fakt, że efektywność zatrudnieniowa netto projektów jest niższa**(bo na fakt znalezienia pracy ma wpływ wiele czynników poza-projektowych). Blisko 60% osób, które znalazło pracę w okresie do 6 miesięcy od zakończenia udziału w przedsięwzięciu PO KL wskazało, że projekt miał wpływ na ich zatrudnienie. Warto zauważyć, że tego typu rezultaty zatrudnieniowe zostały w większości osiągnięte w okresie spowolnienia gospodarczego mającego negatywny wpływ na rynek pracy województwa lubelskiego co obrazuje poniższy wykres:

Wykres 45. Zmiana stopy bezrobocia w województwie lubelskim i w Polsce w okresie 2007-2011 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

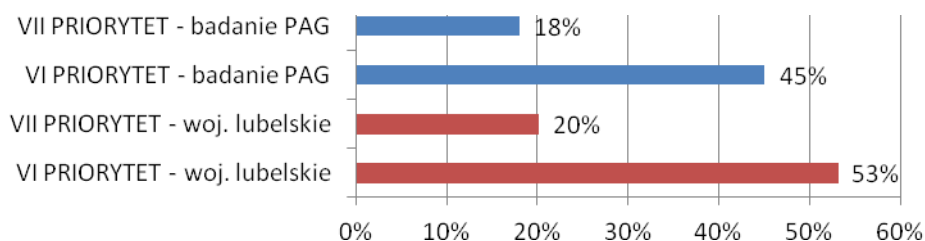
Zdecydowanie najwyższą efektywnością zatrudnieniową charakteryzowały się projekty w Prioryecie VI¹³⁵. Po części, wynika to z charakterystyki uczestników wsparcia, którzy co do

¹³⁴ Błąd oszacowania na poziomie + - 3,36%.

¹³⁵ Podobnie w badaniu ogólnopolskim PAG Uniconsult odnotowano znacznie wyższą efektywność zatrudnieniową projektów w Prioryecie VI niż np. w Prioryecie VII. Zob. Raport, Badanie osiągniętych wartości..., op. cit., s. 48.

zasady, mają większe szanse na znalezienie pracy niż np. osoby dotknięte / zagrożone wykluczeniem społecznym w Priorytecie VII. Po części, jest to też wynik możliwości wspierania indywidualnej przedsiębiorczości w Priorycie VI, która to forma wsparcia cechuje się najwyższą efektywnością zatrudnieniową. Analogiczną dysproporcję zaobserwowano w badaniu PAG przy czym należy zwrócić uwagę, że **w obu Priorytetach (szczególnie w Priorytecie VI) efektywność zatrudnieniowa projektów była wyższa niż w skali ogólnopolskiej.**

Wykres 46. Zatrudnienie uczestników projektów aktywizacyjnych w ciągu 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CATI (N=804) oraz danych Raportu PAG

Większe szanse na zatrudnienie mają mężczyźni, osoby pochodzące z terenów miejskich, z wyższym wykształceniem, w wieku 25-44 lata, pełnosprawni, mający status bezrobotnych (a nie nieaktywnych zawodowo), biorący udział w projektach z inicjatywy własnej, aktywnie poszukujący pracy jeszcze przed projektem. Takie zmienne jak płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania (wieś-miasto) miały również wpływ na szanse w znalezieniu pracy w badaniu PAG¹³⁶.

- ▶ **W średniej perspektywie czasowej (tj. minimum 12 miesięcy od zakończeniu uczestnictwa w projekcie) wskaźniki zatrudnienia były wyższe, bowiem 42% respondentów miało pracę lub prowadziło firmę, choć ponownie widać tutaj wyraźną dysproporcję na niekorzyść kobiet** (kobiety – 36%, mężczyźni 55%). Co ciekawe, 61% badanych, którzy mieli zatrudnienie w 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, utrzymało pracę także w średniej perspektywie czasowej. Biorąc pod uwagę, że od czasu zakończenia udziału osób w projekcie do momentu badania, mogło minąć nawet kilka lat, można mówić o względnej trwałości miejsc pracy pozyskanych przez uczestników projektów.
- ▶ 5% badanych osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo prowadziło własną działalność gospodarczą w ciągu 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie, co w wartościach bezwzględnych oznacza, że powstało około 2 700 firm¹³⁷. W badaniu PAG odnotowano podobny odsetek osób bezrobotnych, które założyły i prowadziły działalność gospodarczą w ciągu 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie (na poziomie 7%)¹³⁸. **Ważne, że z tych osób, 57% nadal prowadzi swoją firmę¹³⁹, a 31% zatrudnia dodatkowe osoby stwarzając kolejne miejsca pracy dla ok. 560 osób¹⁴⁰.**
- ▶ Tego typu dane nabierają znaczenia także w tym kontekście, że Lubelszczyzna charakteryzuje się niskim poziomem rozwoju przedsiębiorczości. Liczba zarejestrowanych podmiotów w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców wyniosła w 2011 r. 753 i była znacznie niższa niż wartość wskaźnika w

¹³⁶ Zob. Raport, Badanie osiągniętych wartości..., op. cit., s. 4.

¹³⁷ Błąd oszacowania na poziomie + - 1,70%.

¹³⁸ Zob. Raport, Badanie osiągniętych wartości..., op. cit., s. 63.

¹³⁹ Zgodnie z zapisami SzOP uczestnik projektu, który otrzymał środki na prowadzenie działalności gospodarczej ma obowiązek jej prowadzenia przez okres 12 miesięcy.

¹⁴⁰ Błąd oszacowania na poziomie + - 0,68%.

skali całego kraju (1013)¹⁴¹. Spośród podregionów województwa wyróżniał się jedynie podregion lubelski, w którym w 2011 r. było zarejestrowanych 909 podmiotów w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców¹⁴². Również liczba nowo rejestrowanych podmiotów gospodarczych w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców była w województwie lubelskim w latach 2007-2011 niższa niż w całej Polsce. Osoby, które nie znalazły pracy w 6 czy min. 12 miesięcy od zakończeniu udziału w projekcie, najczęściej za powód braku zatrudnienia wskazywały niemożność znalezienia pracy (brak miejsc pracy), kontynuowanie nauki czy powody osobiste m.in. wychowanie dziecka, opieka nad osobą zależną, choroba. **Wśród osób, którzy stwierdzili, że projekt nie pomógł im w znalezieniu pracy najczęściej pojawiała się odpowiedź – zbyt mała liczba zajęć praktycznych.**

- ▶ **Stosunkowo najwyższą efektywnością pomocy cechowały się projekty, w których przewidziano wsparcie przedsiębiorczości** (ta forma wsparcia również uzyskała najwyższą efektywność w badaniu PAG)¹⁴³. Względnie wysoka efektywność wsparcia (choć znacznie niższa niż w przypadku projektów wspierających przedsiębiorczość) występowała także w przedsięwzięciach, w których organizowano staże / praktyki zawodowe oraz świadczone usługi pośrednictwa pracy¹⁴⁴. Warto jednakże zauważyć, że w średniej perspektywie obserwowano zmniejszanie się różnic w efektywności zatrudnieniowej poszczególnych form wsparcia (co jest zrozumiałe biorąc pod uwagę, że wpływ projektu na aktualną sytuację zawodową osób zmniejsza się w miarę upływu czasu od zakończeniu udziału w projekcie).
- ▶ **Dokonując oceny efektywności zatrudnieniowej projektów, ważna jest analiza nie tylko ilości ale i jakość miejsc pracy. Zauważalne są tutaj znaczące różnice między respondentami, którzy w momencie przystępowania do projektu byli bezrobotni /nieaktywni zawodowo oraz pracujący.** Wśród osób z pierwszej grupy, które aktualnie pracują, najwięcej zatrudnionych jest na umowy o pracę na czas określony¹⁴⁵. Większość z nich zarabia poniżej 2000 zł brutto miesięcznie, będąc przede wszystkim zatrudnianymi na stanowiskach szeregowych / robotniczych. Z kolei osoby pracujące w zdecydowanej większości zatrudnione były na umowy o pracę na czas nieokreślony. Charakteryzowały się one również przeciętnie wyższymi zarobkami oraz znacznie częściej zajmowały stanowiska specjalistyczne i kierownicze. Warto zauważyć, że większość osób, które przystępując do projektu miały status bezrobotnych/nieaktywnych zawodowo zarabiała poniżej średniej wojewódzkiej, która jest z kolei niższa niż średnia krajowa, co obrazuje poniższy wykres:

¹⁴¹ GUS, Bank Danych Lokalnych za 2011r., www.stat.gov.pl

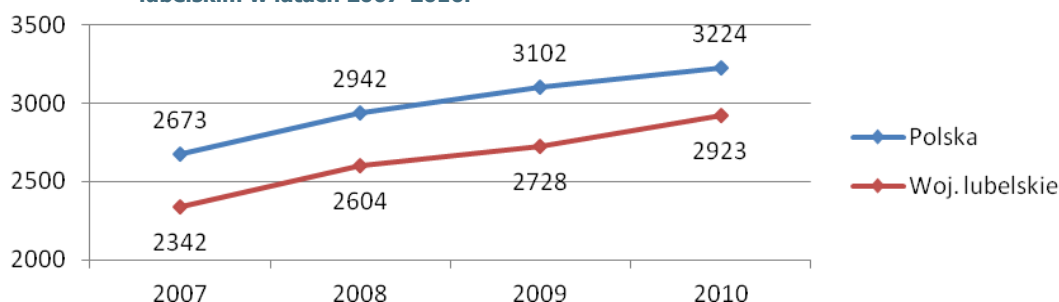
¹⁴² Op. cit.

¹⁴³ Wprawdzie w badaniu dla województwa lubelskiego efektywność zatrudnieniowa tej formy wsparcia wyniosła 62%, a w badaniu PAG 98% jednakże różnica ta w dużym stopniu może wynikać z różnych momentów weryfikacji wskaźnika w porównywanych badaniach (w pierwszym przypadku respondenci byli pytani o prowadzenie firmy 6 m-cy po zakończeniu udziału w projekcie zaś w badaniu PAG w 6 miesięcy po otrzymaniu dotacji na prowadzenie działalności gospodarczej). Zob. Raport, *Badanie osiągniętych wartości...*, op. cit., s. 48.

¹⁴⁴ W przypadku usług świadczonych przez PUP (niekoniecznie w ramach projektów) najwyższą efektywnością cechowały się dotacje na rozpoczęcia działalności gospodarczej i doposażenie stanowiska pracy, a względnie najmniej szkolenia. Zob. *Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie lubelskim*, MRR 2011, s. 12.

¹⁴⁵ Co ciekawe, liczba osób zatrudnionych na umowy o pracę w badaniu ogólnopolskim PAG Uniconsult była dwukrotnie wyższa niż w przypadku uczestników projektów w województwie lubelskim (odpowiednio 82% i 41%). Zob. Raport, *Badanie osiągniętych wartości...*, op. cit., s. 49.

Wykres 47. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto (w zł) w gospodarce narodowej w Polsce i woj. lubelskim w latach 2007-2010.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

Zwraca uwagę, że w porównaniu do badań PAG w województwie lubelskim znacznie rzadziej osoby bezrobotne / nieaktywne zawodowo były zatrudniane na podstawie umów o pracę (odpowiednio 82% i 41%), w szczególności na czas nieokreślony (odpowiednio 18% i 7%). Może to świadczyć o dużej niepewności sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim¹⁴⁶.

- ▶ Wśród osób pracujących, **36% badanych odpowiedziało, że ich sytuacja się polepszyła** (w stosunku do sytuacji zawodowej z okresu udziału w projekcie; w badaniu PAG 25%¹⁴⁷). **Z kolei co dziesiąty badany ocenił, że jego sytuacja uległa pogorszeniu.** Ponad połowa badanych (55%) stwierdziła, że ich sytuacja nie zmieniła się od czasu udziału w projekcie (w badaniu PAG stosowny odsetek wyniósł 75%)¹⁴⁸. Polepszenie się sytuacji zawodowej przejawiało się głównie w wyższych zarobkach oraz awansie zawodowym, ewentualnie w zmianie miejsca pracy na bardziej atrakcyjne. Z kolei pogorszenie sytuacji zawodowej, oprócz mniejszych zarobków czy pracy na niższym stanowisku, przejawiało się czasem utratą miejsca pracy.
- ▶ **Spośród wszystkich badanych uczestników, zarówno w grupie osób bezrobotnych / nieaktywnych zawodowo jak i pracujących, ponad połowa dokształcała się w przeciągu ostatnich 3 lat,** co należy ocenić pozytywnie. W obu grupach badanych stosunkowo najczęściej kształciły się osoby z wyższym wykształceniem oraz osoby stosunkowo najmłodsze.

¹⁴⁶Op. cit., s. 49. W badaniu PAG nie analizowano jakości miejsc pracy pod kątem poziomu wynagrodzeń i rodzajów stanowisk więc nie ma możliwości porównań w tym względzie.

¹⁴⁷Op. cit., s. 52.

¹⁴⁸Op. cit., s. 52.

6. Wnioski i rekomendacje

W odpowiedzi na problemy i wnioski zdefiniowane w raporcie sformułowano stosowne rekomendacje, przede wszystkim pod kątem okresu programowania 2014-2020, choć część z nich może mieć również zastosowanie w okresie bieżącym. **Należy podkreślić, że badaniem objęto osoby biorące udział w pierwszych latach wdrażania PO KL w województwie lubelskim,** w związku z czym **część rekomendacji** wynikających z badań może, co więcej, **jest już nawet wdrażana** (jako wynik wcześniejszych badań ewaluacyjnych czy bieżącego monitoringu PO KL prowadzonego przez IP/IPII czy też jako efekt ogólnych zmian jakie zaszły od początku okresu programowania na poziomie krajowym). Nie oznacza to, że część z tych rekomendacji nie ma zastosowania wobec przyszłego okresu programowania, co odpowiednio sygnalizujemy w poniższej tabeli.

WNIOSKI I REKOMENDACJE					
Lp.	Tytuł raportu	Problem/ Wniosek / odniesienie do miejsca w raporcie	Rekomendacja Opis pożądanego stanu oraz sposób jego osiągnięcia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
1	Ocena efektywności form wsparcia oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL	Stosunkowo niewielki udział osób niepełnosprawnych wśród uczestników projektów, co jest niepokojące biorąc pod uwagę malejący wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych czy wzrost udziału tej grupy wśród bezrobotnych w województwie lubelskim w latach 2007-2011 Względnie niski udział osób długotrwale bezrobotnych wśród uczestników projektów (znacznie niższy niż np. udział długotrwale bezrobotnych w strukturze bezrobocia w woj. lubelskim) Względnie niski udział osób 45+ w projektach aktywizacyjnych (znacznie niższy niż np. udział bezrobotnych w wieku 45+ w ogóle bezrobotnych w woj. lubelskim) <i>Str. w Raporcie: 26-29</i>	Pożądanym jest zapewnienie w projektach odpowiedniego udziału osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy celem skoncentrowania pomocy na najbardziej potrzebujących, a jednocześnie mając na uwadze minimalizację efektu jałowego biegu (by unikać sytuacji pomocy osobom, które same są w stanie sobie pomóc). W przyszłym okresie programowania, niezależnie od przyjętych wskaźników na poziomie programu operacyjnego, warto przyjąć zestaw dodatkowych wskaźników, które uwzględniałyby specyfikę regionalnego / lokalnych rynków pracy i które byłby równolegle monitorowane ze wskaźnikami dla danego programu operacyjnego. W ramach badania zidentyfikowano kilka grup docelowych, których udział z punktu widzenia ich sytuacji na rynku pracy, był niewystarczający (przynajmniej w badanym okresie). Być może nie jest to lista zamknięta. Należałoby zweryfikować udział w projektach innych grup defaworyzowanych na rynku pracy lub zagrożonych wykluceniem społecznym, które niekoniecznie są objęte sprawozdawczością PO KL(np. osoby bezrobotne samotnie wychowujące dzieci, imigranci itp.). Należałoby również przeanalizować jakie ewentualnie „nowe grupy” wymagają szczególnego wsparcia w regionie w związku z nowymi czynnikami / okolicznościami sprzyjającymi wykluczeniu społecznemu i-zawodowemu (np. osoby powracające do Polski z emigracji zarobkowej). Odpowiedni udział grup defaworyzowanych na rynku pracy można zapewnić m.in. poprzez stosowne kryteria dostępu / kryteria strategiczne / konkursy wspierające określoną grupę docelową. Powinno się także w procedurach kontroli projektów opracować ścieżkę weryfikacji / identyfikacji ewentualnych przypadków creamingu tj. formalnego lub nieformalnego utrudniania dostępu do wsparcia osób, które mają mniejsze szanse powrotu na rynek pracy.	IP/IPII	okres programowania 2014-2020 (ew. Plany Działania na 2013r.)
2	Ocena efektywności form wsparcia oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL	Zróżnicowanie dostępności wsparcia dla osób z poszczególnych powiatów województwa lubelskiego (w większym stopniu występujące w projektach konkursowych) Zróżnicowana sytuacja na rynkach pracy w układzie lokalnym / subregionalnym oraz w układzie	Konieczny jest systematyczny monitoring dostępności wsparcia i w razie zbyt dużych dysproporcji w układzie powiatowym / subregionalnym podejmowanie stosownych działań sprzyjających bardziej równomiernemu dostępowi do pomocy ze środków UE, przy czym pod uwagę należy wziąć jednocześnie sytuację na lokalnych rynkach pracy. Do ustalenia poziomu dostępności wsparcia w poszczególnych powiatach można np. wykorzystać: w przypadku projektów aktywizacyjnych stosunek osób bezrobotnych, które dotychczas wzięły udział w projektach PO KL do liczby bezrobotnych w danym powiecie za	IP/IPII	okres programowania 2014-2020 (ew. Plany Działania na 2013r.)

		wieś-miasto. <i>Str. w Raporcie: 20-22, 24, 25, 30, 31 oraz załącznik 7.1 do raportu</i>	dany okres; w przypadku projektów dla osób pracujących udział osób pracujących, które dotychczas skorzystały z projektów PO KL do liczby pracujących w danym powiecie. Wskaźniki względnej dostępności wsparcia powinny być następnie skonfrontowane ze wskaźnikami obrazującymi sytuację na lokalnych rynkach pracy przy czym pod uwagę nie powinny być brane jedynie wskaźniki obrazujące poziom bezrobocia, ale także wskaźniki obrazujące poziom aktywności zawodowej, czy wskaźniki związane z zatrudnieniem np. liczba pracujących przypadająca na 1000 osób w wieku produkcyjnym. Dopiero taki sumaryczny wskaźnik (algorytm) uwzględniający z jednej strony względną dostępność wsparcia, a z drugiej, sytuację na rynku pracy powinien być podstawą do proponowania w konkursach odpowiednich kryteriów dostępu / strategicznych sprzyjających koncentracji pomocy na danym terenie.		
3	Ocena efektywności form wsparcia oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL	Wysoka (najwyższa ze wszystkich form pomocy) efektywność zatrudnieniowa wsparcia dotycząca przedsiębiorczości (uwzględniająca wsparcie doradczo-szkoleniowe i finansowe). Względna trwałość firm powstałych dzięki wsparciu projektowemu. Zakładane firmy generują kolejne miejsca pracy. Względnie niski udział kobiet korzystających ze wsparcia na rozwój przedsiębiorczości (ponad trzykrotnie niższy niż u mężczyzn) <i>Str. w Raporcie: 33, 34, 68, 69, 83</i>	Pożądanym jest w przyszłej perspektywie finansowej względne zwiększenie alokacji na wsparcie przedsiębiorczości (względem innych form), przy czym niniejsza rekomendacja ma charakter wstępny. Do jej ostatecznego potwierdzenia konieczne są dodatkowe badania ewaluacyjne, na podstawie których będzie można również porównać efektywność kosztową poszczególnych form wsparcia (co pozwoli zestawić efekt zatrudnieniowy z przeciętnym kosztem utworzenia miejsca pracy w przypadku danego rodzaju pomocy). Pożądane jest zwiększenie udziału kobiet w korzystaniu ze wsparcia na rozwój przedsiębiorczości (szczególnie jeśli okaże się w końcowej ewaluacji programu PO KL, że liczba kobiet korzystających z tego typu pomocy jest nadal znacząco niższa niż w przypadku mężczyzn (jak wynika z danych ze Sprawozdania z realizacji komponentu regionalnego PO KL za 2011r. w ujęciu kumulatywnym w Priorytecie VI nadal ze środków na podjęcie działalności gospodarczej w większości korzystają mężczyźni – 63%). W takim przypadku rekomenduje się kontynuowanie w konkursach na realizację tego typu projektów stosowania kryteriów dostępu / strategicznych preferujących kobiety. Jednocześnie rekomendujemy, aby w ramach dostępnych środków na promocję EFS w regionie zachęcać kobiety do zakładania firm oraz informować o możliwościach ubiegania się o wsparcie szkoleniowo – doradczo - finansowe na rozwój przedsiębiorczości w ramach projektów finansowanych z EFS.	IP/IPII	okres programowania 2014-2020
4	Ocena efektywności form wsparcia oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL	Znacznie niższa efektywność zatrudnieniowa projektów konkursowych niż systemowych (zarówno w perspektywie krótko jak i średniookresowej). <i>Str. w Raporcie: 69</i>	Pożądane jest zwiększenie efektywności zatrudnieniowej projektów (dla osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo), zwłaszcza w przedsięwzięciach wyłanianych w procedurze konkursowej. Rekomenduje się w ramach przyszłych konkursów na projekty aktywizacyjne dla osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo kryterium strategicznego, w którym dodatkowe punkty byłyby przyznawane za zobowiązanie projektodawcy do osiągnięcia wyższych wskaźników zatrudnienia niż minimalne określone w konkursie (np. dodatkowe punkty mogłyby być przyznane za deklarację osiągnięcia wyższego wskaźnika wedle reguły 1 pkt.	IP/IPII	okres programowania 2014-2020 (ew. konkursy w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

			za każdy 1% wyższego zatrudnienia). W przypadku nieosiągnięcia wskaźnika stosowne obniżenie dofinansowania zgodnie z regułą proporcjonalności. Rekomenduje się upowszechnienie informacji wśród potencjalnych Wnioskodawców w formie syntetycznych i cyklicznych analiz benchmarkingowych o efektach zatrudnieniowych projektów, zakładających różne formy wsparcia. Tego typu informacje przekazywane np. poprzez www IP/IPII czy spotkania informacyjne, pozwolą Wnioskodawcom planować wsparcie w sposób zwiększający prawdopodobieństwo uzyskania wyższych wyników zatrudnieniowych.	IP/IPII	2013r.) okres programowania 2014-2020 (ew. konkursy w 2013r.)
--	--	--	--	---------	--



7. Załączniki

7.1. Analiza danych statystycznych dotyczących sytuacji na rynku pracy w kontekście osób objętych badaniem

7.1.1. Dane demograficzne

Województwo lubelskie¹⁴⁹ zajmuje trzecie miejsce w Polsce pod względem powierzchni oraz ósme pod względem liczby ludności. Województwo cechuje się względnie niskim wskaźnikiem urbanizacji (14 miejsc w kraju), a co za tym idzie dużym udziałem ludności mieszkającej na wsi, który w 2011 r.¹⁵⁰ wyniósł 54% (Polska: 39%)¹⁵¹.

Według danych Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. województwo lubelskie zamieszkiwało wówczas 2 856 tys. osób, co stanowiło prawie 6% całej populacji kraju¹⁵². Z kolei autorzy „Prognozy rozwoju województwa lubelskiego 2007-2020” zwrócili uwagę na proces depopulacji województwa, który postępuje od lat siedemdziesiątych XX wieku¹⁵³. Zmniejszanie liczby ludności dotyczy prawie wszystkich podregionów województwa lubelskiego. W 2010 r. przyrost liczby mieszkańców odnotowano jedynie w powiatach lubelskim i łęczyńskim¹⁵⁴. Powiaty te należą do podregionu lubelskiego, w którym odnotowano ujemne saldo liczby mieszkańców, jednak wielkość ta była najmniejsza w całym województwie. Należy przy tym zaznaczyć, że w samym Lublinie ubytek ludności w 2010 r. wyniósł 0,4% przy średniej dla województwa 0,2%. Warto także zwrócić uwagę, że największe spadki liczby mieszkańców notuje się w powiatach peryferyjnych, których granice pokrywają się z granicami państwa lub województwa¹⁵⁵.

Struktura wieku ludności województwa lubelskiego jest zbliżona do struktury populacji Polski. Również dane takie jak wskaźnik obciążenia demograficznego nie odbiegają znacząco od danych dla całego kraju. W 2010 r. na 100 osób w wieku produkcyjnym w województwie lubelskim przypadało 58 osób w wieku nieprodukcyjnym¹⁵⁶, przy czym dla całej Polski wartość ta wynosiła 55 osób. Najwyższe wartości tego wskaźnika odnotowano w powiatach białskim (65 os.) łukowskim (64 os.), krasnostawskim (63 os.) i janowskim (63 os.) Z kolei według danych Narodowego Spisu Powszechnego z roku 2011 współczynnik obciążenia demograficznego w województwie lubelskim wynosił 61 osób w wieku nieprodukcyjnym przypadających na 100 osób w wieku produkcyjnym przy średniej dla całej Polski wynoszącej 57 osób¹⁵⁷.

¹⁴⁹ Jeśli nie zaznaczono inaczej źródłem danych w tym opracowaniu są dane GUS.

¹⁵⁰ Jeśli nie zaznaczono inaczej dane za dany rok oznaczają dane na 31 grudnia danego roku

¹⁵¹ Ludność faktycznie zamieszkała wg stanu na dzień 31.03.2011, źródło: *Wyniki Narodowego Spisu Ludności i Mieszkań 2011, Podstawowe informacje o sytuacji demograficzno-społecznej ludności Polski oraz zasobach mieszkaniowych*, GUS, Warszawa 2012, s. 7.

¹⁵² *Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011. Podstawowe informacje o sytuacji demograficzno-społecznej ludności Polski oraz zasobach mieszkaniowych*, GUS, Warszawa 2012, s. 7.

¹⁵³ Zob. Jawor Grzegorz (red.), Jawor G. (red.), *Prognoza rozwoju województwa lubelskiego 2007-2020*, ekspertyza na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, s. 5.

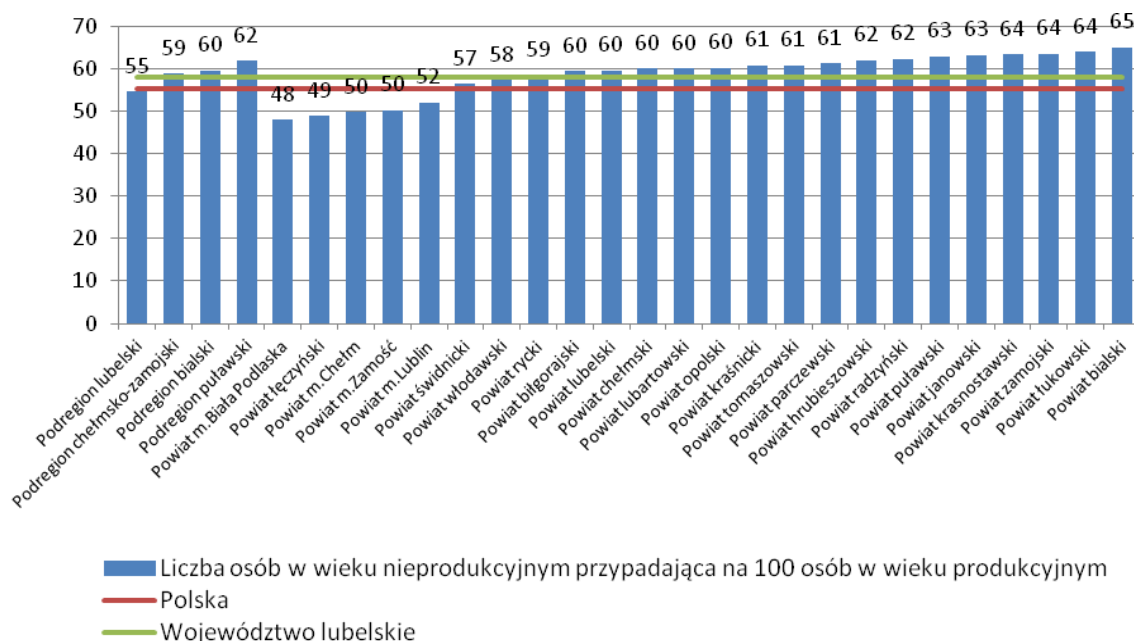
¹⁵⁴ Dane o liczbie mieszkańców w podziale na powiaty w roku 2011 nie były dostępne (na moment sporządzania raportu).

¹⁵⁵ Pięć powiatów, w których w 2010 r. odnotowano największy ubytek mieszkańców: hrubieszowski, opolski, chełmski, tomaszowski, włodawski.

¹⁵⁶ Dane o wartości współczynnika obciążenia demograficznego za rok 2011 nie są dostępne (na moment sporządzania raportu).

¹⁵⁷ *Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011...*, op. cit., s. 12.

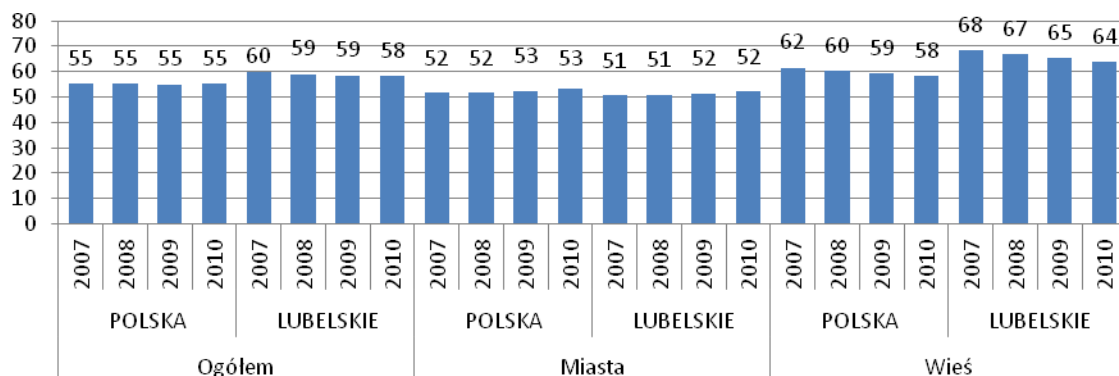
Wykres 48. Współczynnik obciążenia demograficznego w 2010 r. w podregionach i powiatach województwa lubelskiego.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

Warto jednak zwrócić uwagę, że w przypadku województwa lubelskiego wartość wskaźnika w przypadku mieszkańców miast nie odbiega od wartości dla całego kraju. Z kolei dane dla obszarów wiejskich pokazują wyraźną dysproporcję między danymi dla województwa lubelskiego a resztą kraju. W 2010 r. na obszarach wiejskich województwa lubelskiego na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadały 64 osoby w wieku nieprodukcyjnym, co było wartością istotnie większą niż dla całej Polski, gdzie wskaźnik obciążenia demograficznego dla obszarów wiejskich wynosił 58 osób. W latach 2007-2010 obserwowany był systematyczny spadek wartości wskaźnika na obszarach wiejskich (z 68 osób w 2007 r. do 64 w 2010 r.). Zmiany wartości współczynnika obciążenia demograficznego w latach 2007-2010 w województwie lubelskim odpowiadały zmianom notowanym w całym kraju (wykres 49). Również pozostałe dane charakteryzujące sytuację demograficzną w województwie lubelskim, takie jak dane dot. dzietności, nie odbiegały od wartości dla całego kraju.

Wykres 49. Wartość współczynnika obciążenia demograficznego w Polsce i województwie lubelskim w latach 2007-2010

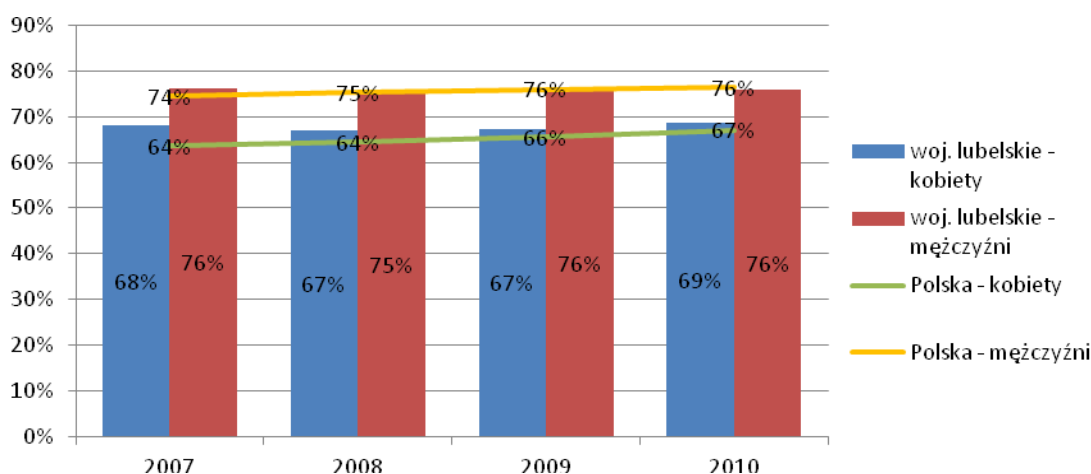


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

7.1.2. Aktywność zawodowa

W 2010 r. w województwie lubelskim osoby aktywne zawodowo stanowiły 72% wszystkich mieszkańców w wieku produkcyjnym. Wartość ta nie różniła się istotnie od danych dla całego kraju. W przypadku kobiet wartość współczynnika aktywności zawodowej w 2010 r. w woj. lubelskim wyniosła 69%, z kolei dla mężczyzn była ona znacznie wyższa i wynosiła 76%. Zaobserwowane proporcje w niewielkim stopniu różniły się od struktury obserwowanej w całym kraju.

Wykres 50. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i województwie lubelskim w latach 2007-2010

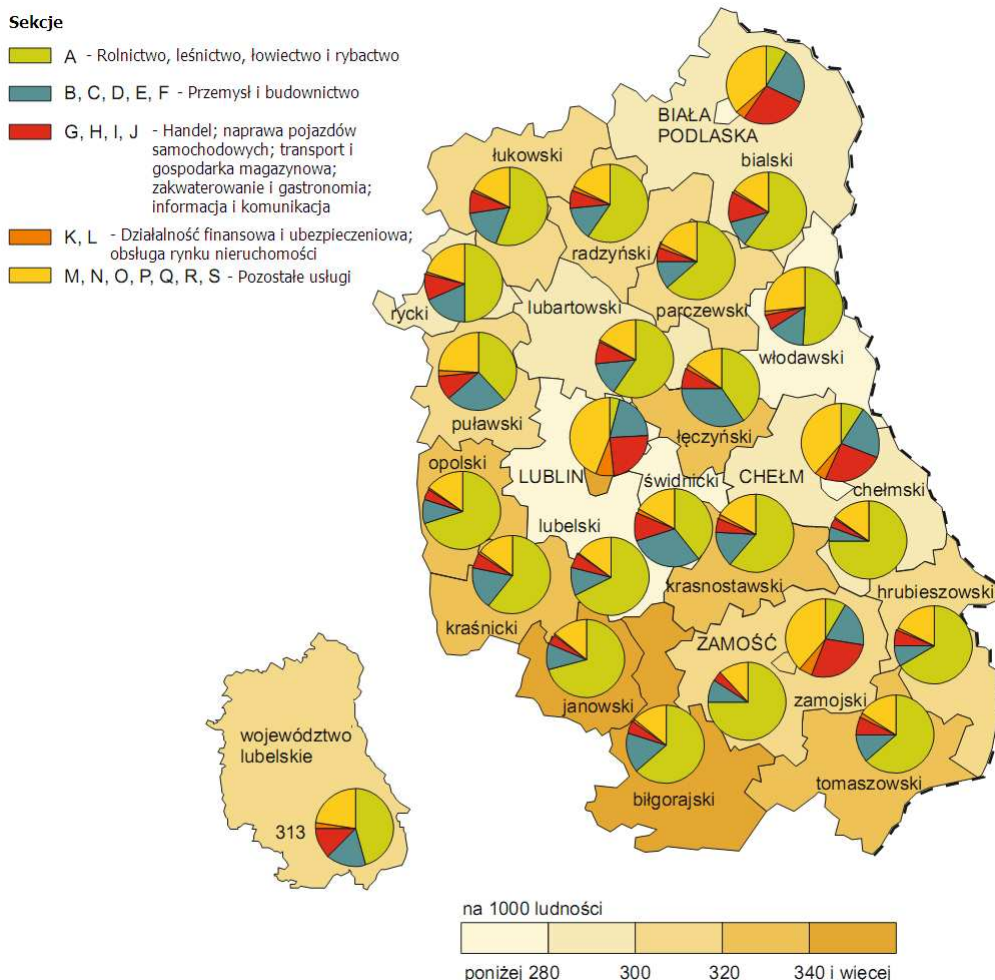


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

Z kolei osoby pracujące w województwie lubelskim według danych BAEL w 2010 r. stanowiły 65% osób w wieku 20-64 lata¹⁵⁸. Wskaźnik zatrudnienia, który opisuje te dane, w tym samym okresie różnił się od wartości dla całej Polski jedynie o dziesiętne części punktów procentowych. Wskaźnik ten notował wyraźnie niższą wartość w przypadku kobiet (woj. lubelskie – 59%) niż mężczyzn (71%), lecz analogiczne dysproporcje były notowane w całym kraju. W latach 2007-2010 wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lata w województwie lubelskim kształtował się na stałym poziomie i nie notowano istotnych zmian jego wartości.

Analizując dane z 2010 r. dla powiatów dot. udziału osób pracujących wśród mieszkańców w wieku produkcyjnym widać istotne zróżnicowanie w rozkładzie geograficznym tego wskaźnika. Najmniejszy udział osób pracujących odnotowano w powiatach granicznych: białskim (wraz z m. Biała Podlaska), włodawskim, chełmskim (wraz z m. Chełm) oraz dwóch powiatach centralnych: lubelskim i świdnickim. Najwięcej pracujących wśród ogółu mieszkańców w wieku produkcyjnym występowało w mieście Lublin oraz powiatach południowo-zachodnich: janowskim i biłgorajskim, a także kraśnickim i opolskim. Rozkład geograficzny udziału osób pracujących w przeliczeniu na 1000 mieszkańców w 2010 r. obrazuje mapa nr 3.

¹⁵⁸ Dane za rok 2011 nie były dostępne (na moment sporządzania raportu).

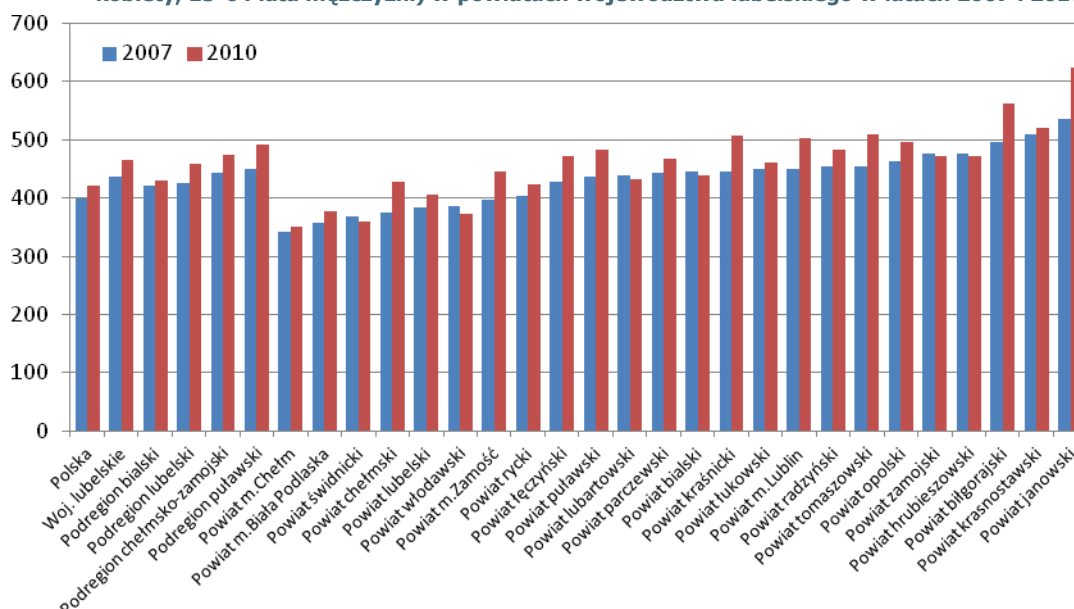
Mapa 3. Pracujący w województwie lubelskim w 2010 r. wg sekcji PKD 2007 (stan na 31 grudnia 2010r).


Źródło: Urząd Statystyczny w Lublinie, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/lublin/ASSETS_11p_07pow_wyk.pdf

Autorzy opracowania „Analiza porównawcza województw w kontekście realizacji celów PO KL 2007-2013” zwrócili uwagę, że wzrost wskaźnika zatrudnienia jest jednym z celów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki¹⁵⁹. Wykres nr 51 pokazuje liczbę osób pracujących w przeliczeniu na 1000 osób w wieku produkcyjnym w powiatach województwa lubelskiego. Według tych danych w całym województwie liczba pracujących w przeliczeniu na 1000 osób w wieku produkcyjnym w 2010 r. była wyższa niż wartość tego wskaźnika dla całej Polski. Ponadto, w porównaniu do roku 2007 można zauważyć wzrost, przy czym trend ten miał charakter ogólnokrajowy. Wartość tego wskaźnika dla całego województwa zmieniła się w analizowanym okresie o 6% , a w przypadku Polski o 5%.

¹⁵⁹ Analiza porównawcza województw w kontekście realizacji celów PO KL 2007-2013, Wydział Monitorowania, Departament Zarządzania EFS, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010, s. 29.

Wykres 51. Liczba osób pracujących w przeliczeniu na 1000 osób w wieku produkcyjnym (15-59 lat kobiety, 15-64 lata mężczyźni) w powiatach województwa lubelskiego w latach 2007 i 2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

Porównując dane nt zatrudnienia z lat 2007 i 2010¹⁶⁰ można wyróżnić trzy grupy powiatów, w zależności od występujących zmian liczby osób pracujących w przeliczeniu na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym:

- ▶ I grupa: powiaty, w których analizowany współczynnik w latach 2007/2010 zmieniał się w tempie zbliżonym do przeciętnej wartości dla województwa (wartość zmiany w % ≤ 1 odchylenie standardowe): krasnostawski, lubelski, łączyński, łukowski, opolski, parczewski, puławski, radzyński, rycki, m. Biała Podlaska, m. Chełm;
- ▶ II grupa: powiaty, w których odnotowano istotny wzrost wartości analizowanego współczynnika (wzrost w % > 1 odchylenie standardowe): biłgorajski, chełmski, janowski, kraśnicki, tomaszowski, m. Lublin, m. Zamość;
- ▶ III grupa: powiaty, w których odnotowano istotny spadek wartości analizowanego współczynnika (spadek w % > 1 odchylenie standardowe): bialski, hrubieszowski, lubartowski, świdnicki, włodawski, zamojski.

Pierwsza grupa powiatów, to lokalizacje, w których następuje umiarkowany wzrost. Trend odnotowany na tych obszarach nie odbiega znacząco od zmian występujących w skali całego województwa i kraju. Należy jednak zwrócić uwagę na powiaty będące „w ogonie” zmian, czyli te lokalizacje, w których odnotowano względnie niskie tempo wzrostu udziału osób pracujących w przeliczeniu na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym. Są to powiaty: krasnostawski, łukowski oraz miasto Chełm. W przypadku powiatu krasnostawskiego warto zauważyć, że umiarkowane tempo wzrostu wystąpiło przy jednoczesnym wysokim poziomie analizowanego współczynnika.

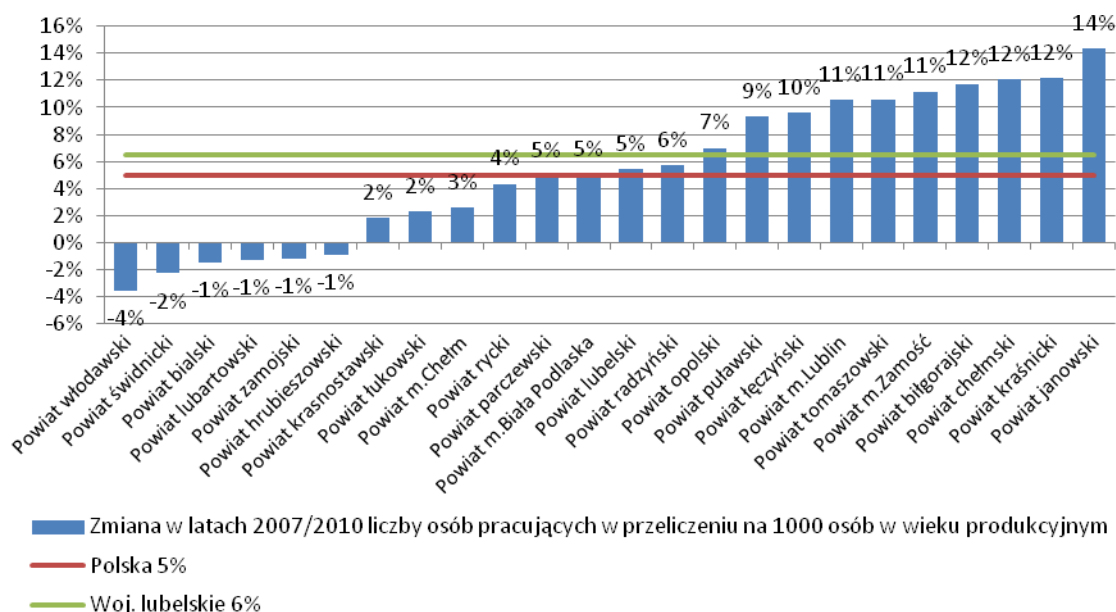
Powiaty należące do II grupy to obszary, w których zaszły najkorzystniejsze zmiany. W tych lokalizacjach nastąpił największy wzrost poziomu zatrudnienia. Warto zwrócić szczególną uwagę na powiat janowski, w którym dokonał się największy wzrost liczby osób pracujących w przeliczeniu na 1000 mieszkańców. Oprócz najwyższej dynamiki wzrostu, jest to także powiat, który charakteryzował się najwyższymi wartościami analizowanego wskaźnika zarówno w latach 2007, jak i 2008. Bardzo interesujący był także przypadek powiatu łączyńskiego, w którym w

¹⁶⁰ Dane za rok 2011 nie były dostępne (na moment sporządzania raportu).

roku 2007 odnotowano wielkość wskaźnika na poziomie niewiele niższym od wartości dla całego województwa. Wzrost udziału pracujących w przeliczeniu na 1000 mieszkańców, który miał miejsce w okresie 2007-2010 w powiecie łęczyńskim sprawił, że na koniec analizowanego okresu wskaźnik przewyższał wartość przeciętną dla województwa. Niestety, w całym województwie odnotowano tylko jeden przypadek tego rodzaju „awansu”.

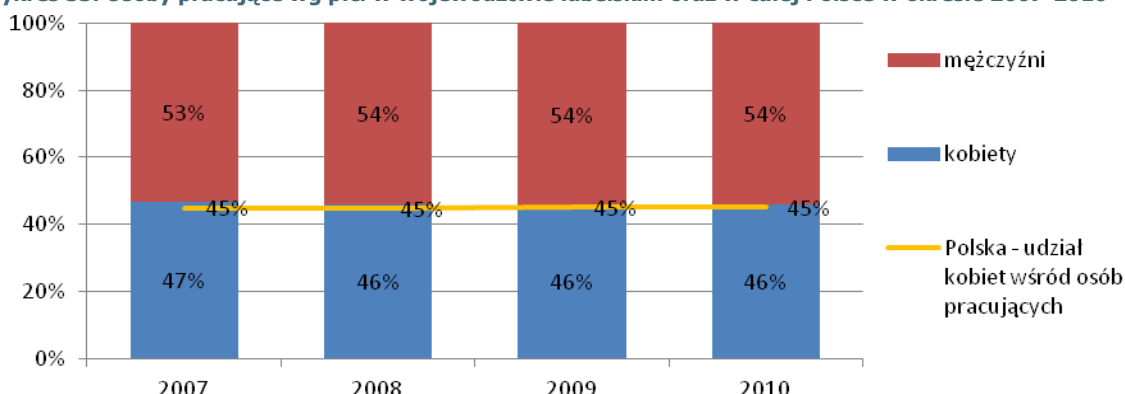
Trzecia grupa powiatów to obszary, w których sytuacja zatrudnienia w okresie 2007 - 2010 pogorszyła się. Największy spadek liczby osób pracujących w przeliczeniu na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym miał miejsce w powiecie włodawskim. Ujemne saldo wartości wskaźnika odnotowano także w powiatach: świdnickim, bialskim, lubartowskim, zamojskim, hrubieszowskim. Większość z wymienionych wyżej powiatów zlokalizowanych jest we wschodniej części województwa. Warto zauważyć, że wśród pięciu powiatów województwa lubelskiego, których granice stanowią jednocześnie granice państwa, w trzech z nich odnotowano spadek analizowanego wskaźnika. Jedynie w powiecie chełmskim i tomaszowskim stwierdzono wzrost liczby pracujących w przeliczeniu na 1000 mieszkańców w latach 2007-2010, przy czym wzrost ten należał do jednych z najwyższych w województwie.

Wykres 52. Zmiana liczby osób pracujących w przeliczeniu na 1000 osób w wieku produkcyjnym (15-59 lat kobiety, 15-64 lata mężczyźni) w powiatach województwa lubelskiego w latach 2007 i 2010.



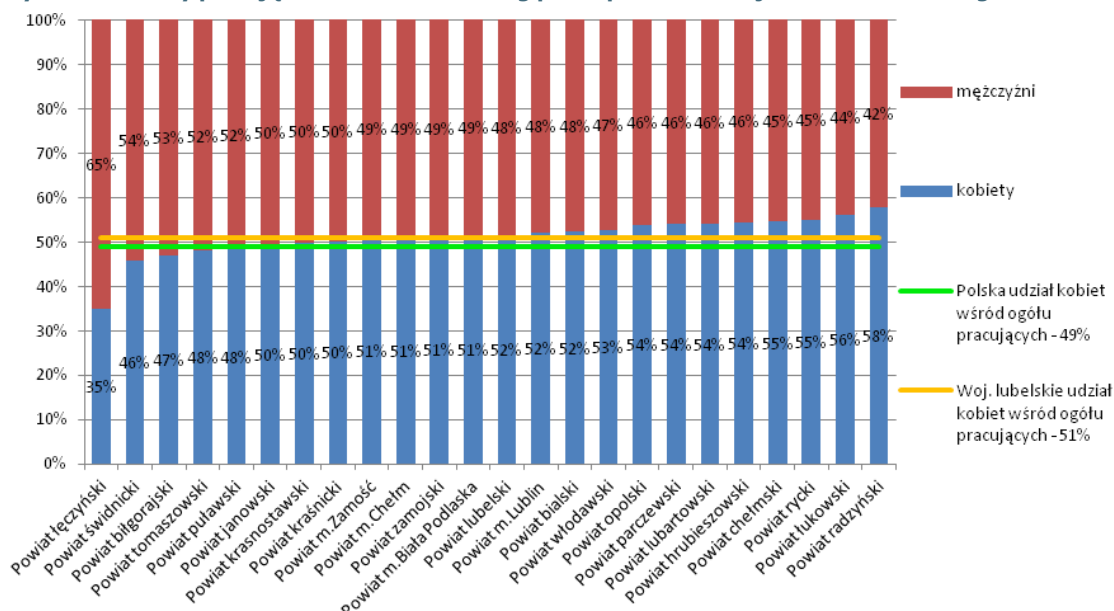
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

Według danych BAEL udział kobiet wśród ogółu pracujących w województwie lubelskim w latach 2007-2010 utrzymywał się na stabilnym poziomie (47% w 2007 r., 46% w 2010 r.) zbliżonym do wartości dla całej Polski (w 2007 r. i 2010 r. - 45%), co obrazuje wykres nr 53.

Wykres 53. Osoby pracujące wg płci w województwie lubelskim oraz w całej Polsce w okresie 2007-2010


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

Z kolei dane na poziomie powiatów dostępne są w odniesieniu do osób zatrudnionych w podmiotach gospodarczych zatrudniających przynajmniej 9 osób, co pokazane zostało na wykresie nr 54. Najmniejszy udział kobiet wśród ogółu pracujących odnotowano w 2010 r. w powiecie łęczyńskim, co jest związane z dominacją sektora przemysłowego w tym powiecie. Pozostałe powiaty województwa lubelskiego w niewielkim stopniu różnią się od wartości dla województwa i całego kraju pod względem poziomu zatrudnienia kobiet wśród ogółu pracujących.

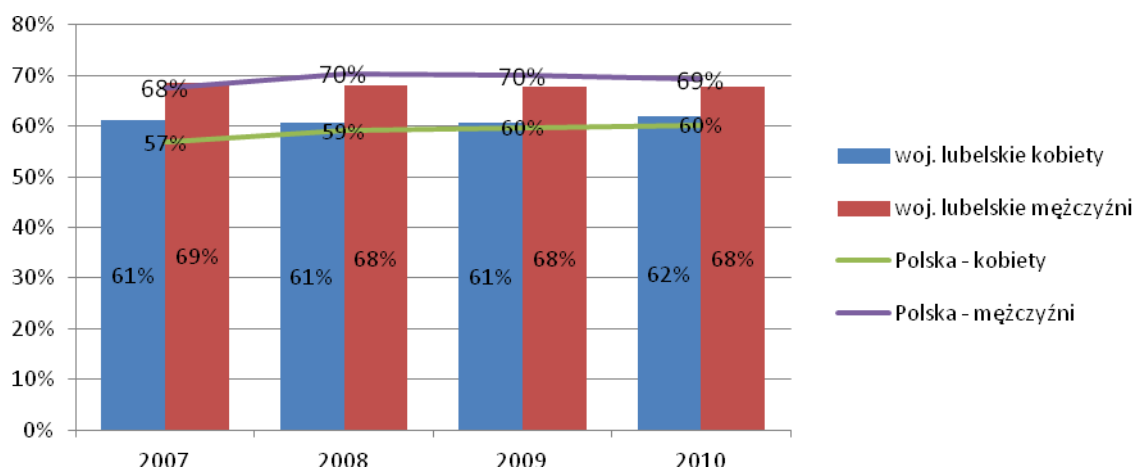
Wykres 54. Osoby pracujące w 2010 roku według płci w powiatach województwa lubelskiego*


*Dane nie obejmują podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

Wyraźne dysproporcję pomiędzy poziomem zatrudnienia kobiet jak i mężczyzn w województwie lubelskim obrazuje również wskaźnik zatrudnienia (pokazany na wykresie 55 w układzie dynamicznym). Należy jednakże zaznaczyć, że wartość tego wskaźnika dla osób w wieku produkcyjnym w województwie lubelskim w latach 2007-2010 nie odbiegała istotnie od wartości notowanych w całej Polsce. W analizowanym okresie wskaźnik zatrudnienia w województwie lubelskim utrzymywał się na stałym poziomie (kobiety- ok. 62%, mężczyźni ok. 68 %).

Wykres 55. Wskaźnik zatrudnienia wg płci w województwie lubelskim i w Polsce w latach 2007-2010 dla osób w wieku produkcyjnym

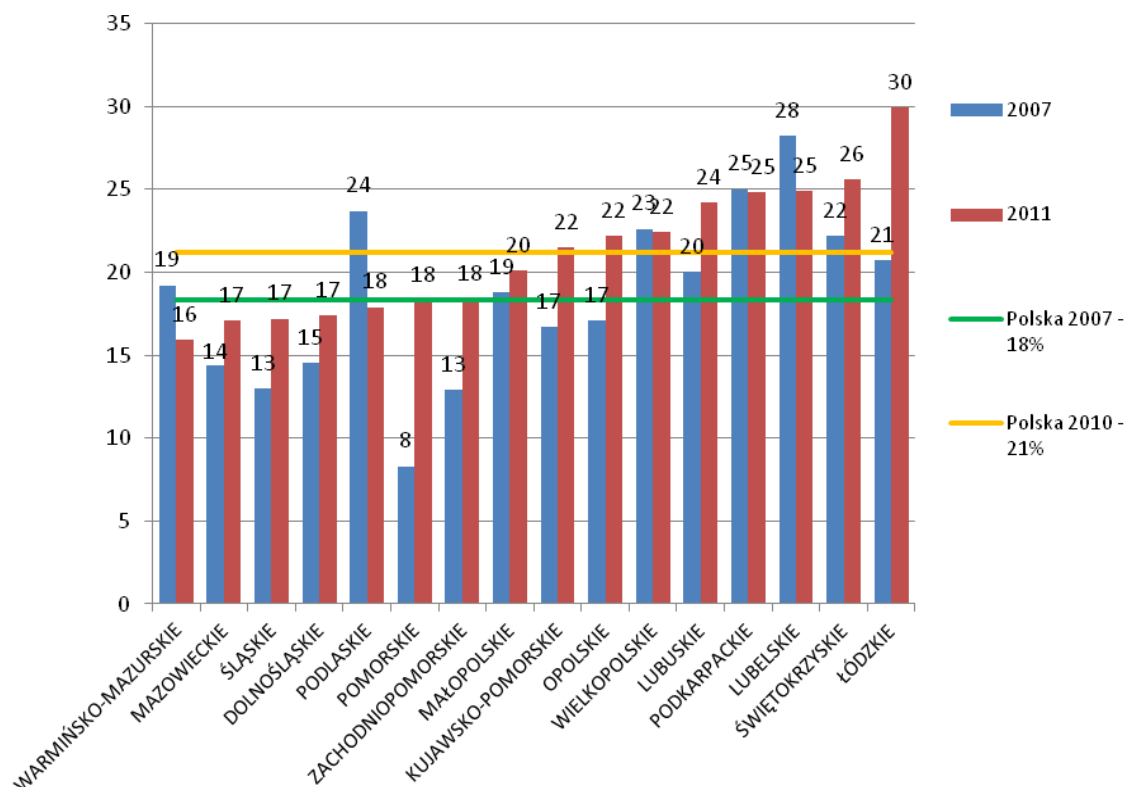


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

Charakteryzując rynek pracy w województwie lubelskim warto również zwrócić uwagę na sytuację osób niepełnosprawnych. Z danych BAEL wynika, że zarówno w 2007 r. jak i 2011 r. wartość wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w województwie kształtowała się powyżej średniej krajowej przy czym w analizowanym 4-letnim okresie mieliśmy do czynienia ze znacznymi wahaniami tegoż wskaźnika. Przykładowo, w 2010r. wskaźnik osiągnął poziom 16%, by następnie znacząco wzrosnąć do 25%.

Pomimo dużej zmienności wskaźnika w czasie, województwo lubelskie należy do regionów, w których udział pracujących w grupie wiekowej 15-64 lata jest jednym z najwyższych w kraju, co obrazuje poniższy wykres.

Wykres 56. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 15-64 lata w latach 2007 i 2011 w podziale na województwa



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

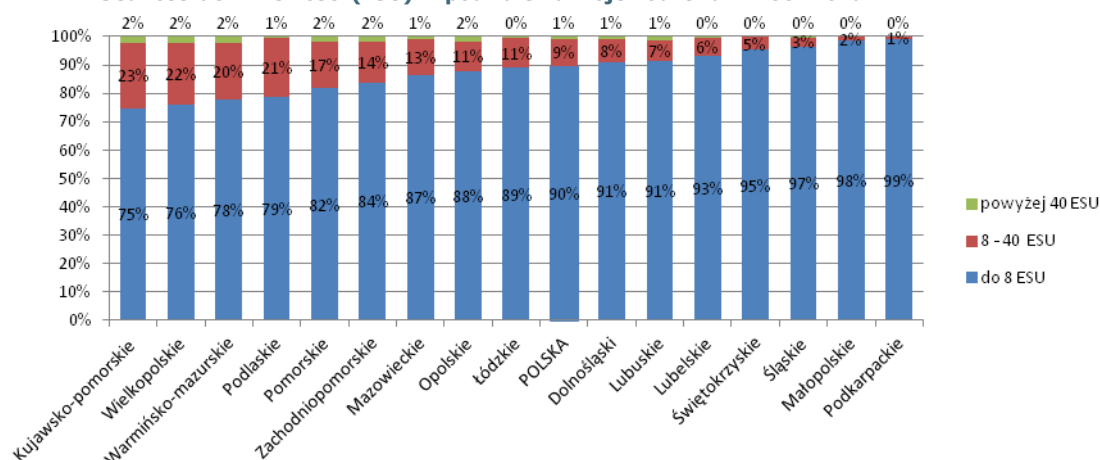
7.1.3. Zatrudnienie wg sektorów gospodarki

Struktura zatrudnienia według sektorów gospodarki w województwie lubelskim charakteryzuje się wysokim udziałem pracujących w rolnictwie. W roku 2010¹⁶¹ w całym województwie lubelskim w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie lub rybactwie było zatrudnionych 46% wszystkich pracujących, podczas gdy w całej Polsce odsetek ten wynosił 22%. Geograficzny rozkład struktury zatrudnienia według sekcji gospodarki przedstawia mapa nr 3. Największy udział tego sektora gospodarki występował w podregionie chełmsko - zamojskim (oprócz miast Chełm i Zamość), najniższy zaś w podregionie lubelskim. Co ciekawe, w okresie od 2007 do 2010 r. w województwie lubelskim zanotowano nieznaczny wzrost udziału zatrudnionych w rolnictwie w ogólnej liczbie osób pracujących (z 44% do 46%), lecz należy mieć na uwadze, że analogiczne zmiany nastąpiły w całym kraju.

Dane z 2007 r. o gospodarstwach rolnych według wielkości ekonomicznej (w Europejskich Jednostkach Wielkości - ESU) pokazują, że województwo lubelskie charakteryzuje się strukturą zbliżoną do przeciętnej dla całego kraju. Z drugiej strony należy zaznaczyć, iż udział gospodarstw rolnych o wielkości powyżej 8 ESU był w województwie lubelskim kilkukrotnie niższy niż w wiodących województwach, dlatego też lubelskie należy zaliczyć do regionów o dużym rozdrobnieniu produkcji rolnej.

¹⁶¹ Dane za rok 2011 nie były dostępne (na moment sporządzania raportu).

Wykres 57. Struktura gospodarstw rolnych wg wielkości ekonomicznej liczonej w Europejskich Jednostkach Wielkości (ESU) w podziale na województwa w 2007 roku.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

Z kolei w przemyśle i budownictwie w 2010 r. pracowało 17% wszystkich zatrudnionych w województwie lubelskim. Wartość ta była zdecydowanie niższa niż w całej Polsce, gdzie udział zatrudnionych w tym sektorze wyniósł w 2010 r. 28%. Zarówno w województwie lubelskim, jak i w skali całego kraju w okresie 2007-2010 wystąpił nieznaczny spadek odsetka zatrudnionych w przemyśle i budownictwie. Najwyższy udział pracujących w przemyśle i budownictwie w 2010 r. odnotowano w podregionie lubelskim (20%), najniższy zaś w podregionie chełmsko-zamojskim (13%). Powiatami o najwyższym udziale zatrudnionych w przemyśle i budownictwie były: powiat łęczyński (34%), gdzie zlokalizowana jest kopalnia Bogdanka (główny ośrodek Lubelskiego Zagłębia Węglowego), oraz powiat świdnicki (31%) będący ośrodkiem przemysłu lotniczego (PZL Świdnik).

Zatrudnienie w sektorze usług dominuje w dużych miastach. W Lublinie odsetek zatrudnionych w sekcji „pozostałe usługi” (M, N, O, P, Q, R, S wg PKD 2007) wynosi 45% i w latach 2007-2010 utrzymywał się na stałym poziomie. W pozostałych powiatach grodzkich woj. lubelskiego zatrudnienie w sektorze usług w 2010 r. stanowiło około 40%. Z kolei w powiatach ziemskich wynosiło od 12% (powiat zamojski) do 26% (powiat włodawski). W skali całego województwa udział zatrudnionych w sektorze usług w ogóle pracujących wyniósł w 2010 r. 24%, co było wartością niższą niż w przypadku całego kraju (Polska – 28%).

7.1.4. Bierność zawodowa i bezrobocie

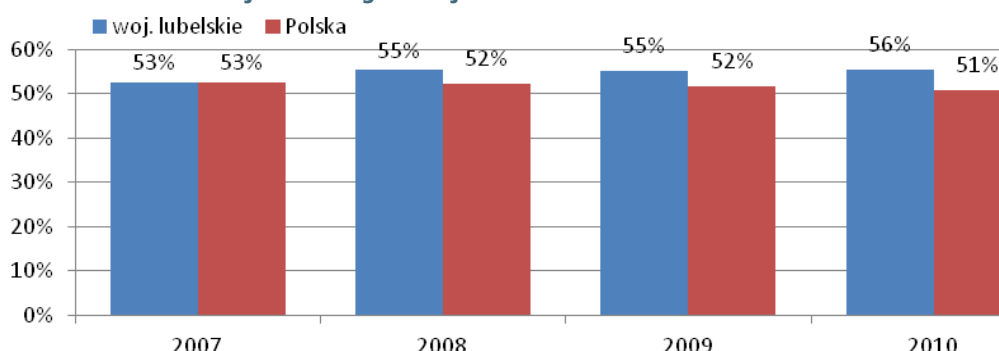
Osoby biernie zawodowo w 2010 r.¹⁶² w województwie lubelskim stanowiły 48% mieszkańców w wieku powyżej 15 lat i była to wartość wyższa, niż dane odnotowane w całym kraju (Polska – 43%). W latach 2007-2010 współczynnik ten w skali kraju nieznacznie zmniejszył się (z 45% w 2007 r. do 43% w 2010 r.). Z kolei w tym samym okresie w województwie lubelskim odnotowano tendencję odwrotną – dostępne dane pokazują niewielki wzrost udziału osób biernych zawodowo wśród ogółu mieszkańców powyżej 15 r. ż. (z 45% w 2007 r. do 48% w 2010 r.).

Ten niepokojący trend można zaobserwować zarówno w przypadku mężczyzn, jak i kobiet. Na wykresie nr 58 pokazano udział kobiet biernych zawodowo wśród wszystkich kobiet faktycznie zamieszkałych. W roku 2007 analizowany współczynnik w województwie lubelskim miał wartość 53%, co było identyczną wartością jak w przypadku całej Polski. W ciągu następnych lat udział

¹⁶² Dane za rok 2011 nie były dostępne (na moment sporządzania raportu).

kobiet biernych zawodowo wśród ogółu faktycznie zamieszkałych w Polsce utrzymywał się na stałym poziomie, z niewielką tendencją spadkową (53% w roku 2007 do 51% w roku 2010). Z kolei w województwie lubelskim w tym samym okresie wystąpiła tendencja odwrotna – odnotowano niewielki wzrost udziału kobiet biernych zawodowo wśród mieszkanek województwa (z 53% w roku 2007 do 56% w roku 2010). Analogiczne zmiany wystąpiły w przypadku mężczyzn. Wprawdzie w przypadku tej grupy mieszkańców udział osób biernych zawodowo jest niższy niż wśród kobiet, jednak w latach 2007-2010 również wystąpił wzrost. W roku 2007 udział osób biernych zawodowo wśród wszystkich mężczyzn zamieszkałych na terenie województwa lubelskiego wynosił 38% i był zbliżony do poziomu ogólnokrajowego (37%). W ciągu trzech kolejnych lat w skali całej Polski nastąpił spadek odsetka mężczyzn biernych zawodowo do poziomu 35% w 2010 r.. W tym samym okresie współczynnik ten w województwie lubelskim wzrósł do 40%. Analizowane zmiany nie mają gwałtownego charakteru, lecz mogą być sygnałem trendu, który w długoterminowej perspektywie może niekorzystnie przekształcić strukturę aktywności zawodowej województwa lubelskiego.

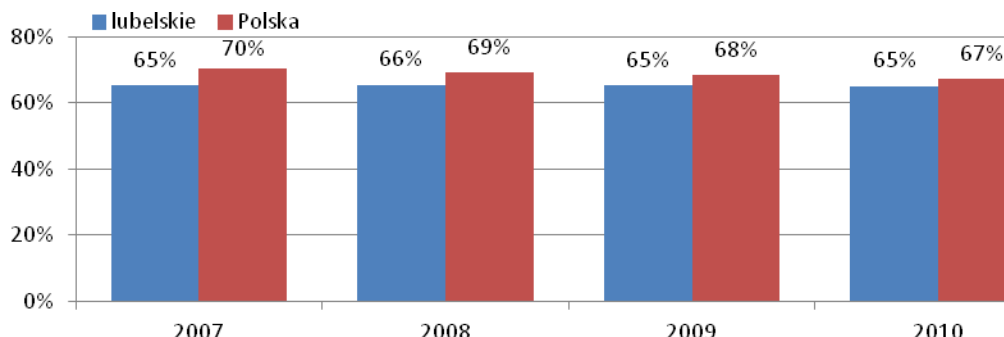
Wykres 58. Udział kobiet biernych zawodowo wśród wszystkich kobiet faktycznie zamieszkałych. Dane dla woj. lubelskiego i całej Polski w latach 2007-2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

W przypadku osób z grupy wiekowej 50+ udział biernych zawodowo wśród ogółu mieszkańców województwa lubelskiego w latach 2007-2010 utrzymywał się na stałym poziomie 65% (wykres nr 59). Była to wartość niższa niż w przypadku całej Polski. Jednocześnie jednak w skali całego kraju w analizowanym okresie odnotowano powolną tendencję spadkową (z 70% w roku 2007 do 67% w roku 2010), a co za tym idzie wartość współczynnika zbliżyła się do wartości odnotowanej dla województwa lubelskiego. Zaobserwowane tendencje mogą sugerować, że osoby w wieku 50+ w województwie lubelskim nie skorzystały na zmianach, jakie zachodzą w Polsce. Utrzymujący się stały poziom udziału osób biernych zawodowo może być związany z niewystarczającą ilością działań aktywizujących skierowanych do tej grupy wiekowej. Może także sygnalizować niepowodzenie tego typu przedsięwzięć.

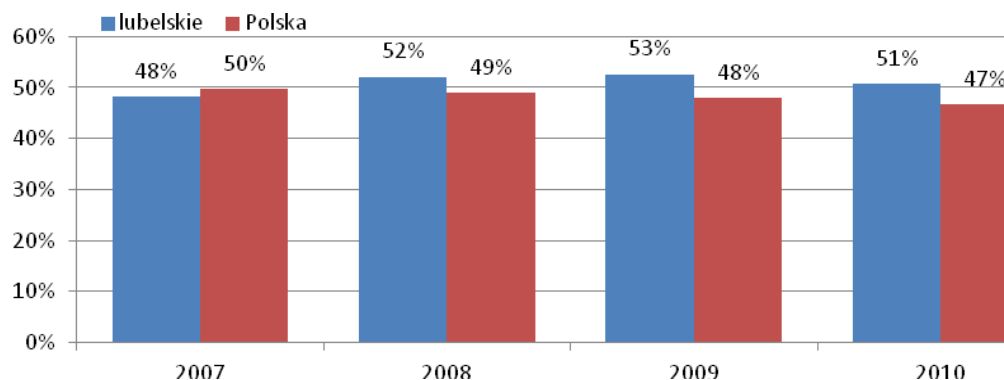
Wykres 59. Udział osób biernych zawodowo w grupie mieszkańców w wieku 50 lat i więcej w województwie lubelskim i w Polsce w latach 2007-2010



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

Niepokojące sygnały płyną z danych na temat bierności zawodowej wśród osób w wieku 15-29 lat. W roku 2007 w województwie lubelskim udział osób biernych zawodowo wśród mieszkańców z analizowanej grupy wiekowej wynosił 48%, przy czym w całej Polsce wartość ta była nieznacznie wyższa i wynosiła 50%. W skali całego kraju w ciągu trzech kolejnych lat odnotowano powolną tendencję spadkową. Udział osób biernych zawodowo wśród mieszkańców Polski w wieku 15-29 lat w 2010 roku wyniósł 47%. W tym samym okresie wartość analizowanego współczynnika w województwie lubelskim wzrosła. W 2009 roku osiągnęła poziom 53% (Polska - 48%), po czym w roku 2010 odnotowano spadek do poziomu 51%. Na podstawie dostępnych danych nie jest możliwa ocena trwałości analizowanych trendów.

Wykres 60. Udział osób biernych zawodowo w grupie mieszkańców w wieku 15-29 lat i więcej w latach 2007-2010

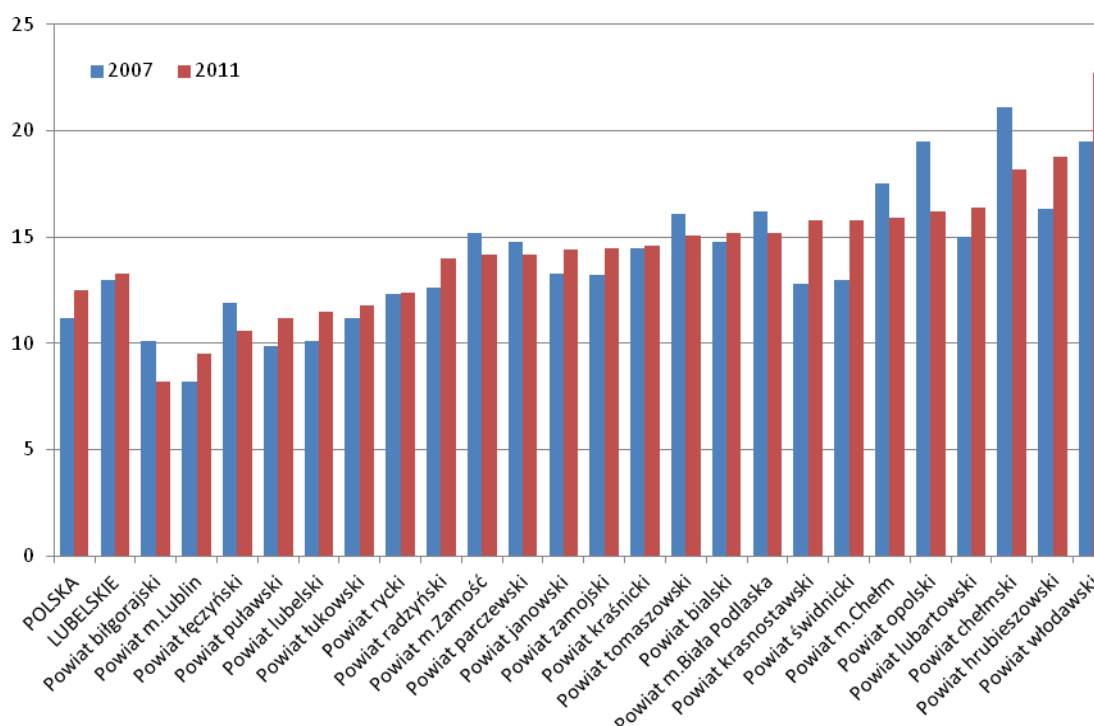


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

W latach 2007-2011 stopa bezrobocia w województwie lubelskim utrzymywała się na poziomie nieznacznie wyższym niż w całym kraju (przeciętnie o ok. 1 pkt. procentowy). W roku 2011 stopa bezrobocia rejestrowanego w województwie wynosiła 13,3%, co oznacza, że różniła się od poziomu ogólnopolskiego jedynie o 0,7 pkt. procentowego. Najwyższą wartość stopy bezrobocia w 2011 r. w województwie lubelskim odnotowano w powiecie włodawskim, gdzie wyniosła 23%. Oznacza to, że była prawie dwa razy wyższa niż stopa bezrobocia w całym województwie. Pozostałe powiaty, w których w 2011 r. wystąpiła wysoka stopa bezrobocia to powiat hrubieszowski (18,8%), chełmski (18,2%). Warto zwrócić uwagę, że najniższy poziom stopy bezrobocia rejestrowanego w województwie lubelskim w 2011 r. nie wystąpił w stolicy województwa, lecz w powiecie biłgorajskim (8,2%). W Lublinie stopa bezrobocia wyniosła 9,5%. Jeszcze w 2007 r. poziom bezrobocia w powiecie biłgorajskim był zbliżony do poziomu

województwa (powiat-10,1%, woj. – 11,2%). W roku 2008 wystąpił tam znaczący spadek bezrobocia (do 7,2% w 2010 r.) Niski poziom bezrobocia w powiecie biłgorajskim jest związany z obecnością dużych przedsiębiorstw, a co za tym idzie wysokim potencjałem zatrudnieniowym i dużą ilością ofert pracy. W powiecie biłgorajskim są zlokalizowane zakłady takich firm jak: Black Red White (branża meblarska), Pol-Skone (przemysł drzewny), MEWA (producent bielizny). Również w pozostałych powiatach będących ważnymi ośrodkami przemysłowymi (puławski, łęczyński, lubelski) stopa bezrobocia rejestrowanego utrzymuje się na poziomie niższym niż w całym województwie.

Wykres 61. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa lubelskiego w latach 2007 i 2011

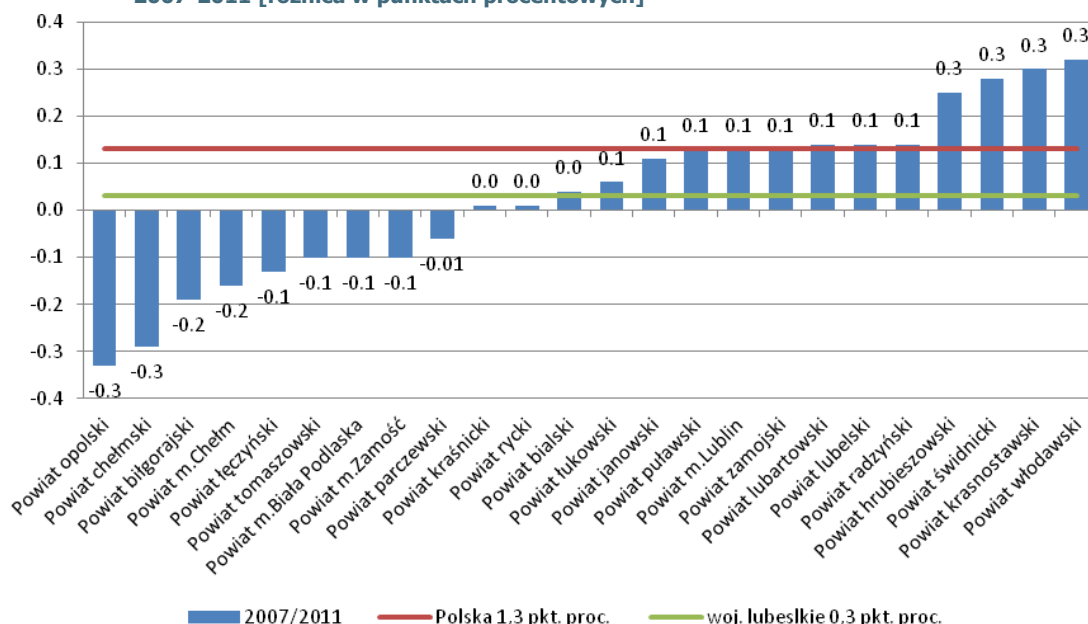


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

Analizując zmiany poziomu bezrobocia w powiatach województwa lubelskiego w latach 2007-2011 można wyróżnić trzy grupy powiatów (wykres nr 62):

- ▶ I grupa: powiaty, w których zmiana wysokości stopy bezrobocia rejestrowanego była zbliżona do zmiany, jaka wystąpiła w całym województwie (wartość zmiany w powiecie w pkt. % $< \pm 1,5$ pkt. %): bialski, janowski, kraśnicki, lubartowski, lubelski, łukowski, m. Biała Podlaska, m. Lublin, m. Zamość, parczewski, puławski, radzyński, rycki, tomaszowski, zamojski;
- ▶ II grupa: powiaty, w których wystąpił wzrost stopy bezrobocia znacząco większy niż wartość zmiany w województwie (wzrost w pkt. % $\geq 1,5$ pkt. %): hrubieszowski, świdnicki, włodawski, krasnostawski;
- ▶ III grupa: powiaty, w których wystąpił spadek stopy bezrobocia znacząco większy niż wartość zmiany w województwie (spadek w pkt. % $\geq 1,5$ pkt. %): łęczyński, opolski, chełmski, biłgorajski, m. Chełm.

Wykres 62. Zmiana stopy bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa lubelskiego w latach 2007-2011 [różnica w punktach procentowych]



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

Pierwsza grupa powiatów to obszary, w których tempo i kierunek występujących zmian były zbliżone do tendencji występujących w województwie oraz w całej Polsce. W tym sensie sytuację na rynku pracy w tych powiatach w okresie 2007-2011 można określić jako stabilną.

Powiaty zaliczone do drugiej grupy charakteryzowały się wysokim wzrostem bezrobocia w latach 2007-2011, którego tempo było istotnie wyższe niż w całym województwie. Wystąpiło więc znaczące pogorszenie sytuacji na rynku pracy tych powiatów (na tle sytuacji w regionie). Powodów tych niekorzystnych zmian należy szukać w uwarunkowaniach lokalnych. Przykładowo, w powiecie świdnickim w latach 2007-2008 poziom bezrobocia kształtował się w okolicach 13% i był zbliżony do poziomu całego województwa. Znaczący wzrost stopy bezrobocia rejestrowanego wystąpił w 2009 r. (do 15,3%) i 2010 r. (do 18 %). Powodem wzrostu bezrobocia były w szczególności przekształcenia w zakładach PZL Świdnik i związane z nimi zwolnienia grupowe przeprowadzone przez nowego właściciela firmy (koncern Augusta-Westland).¹⁶³

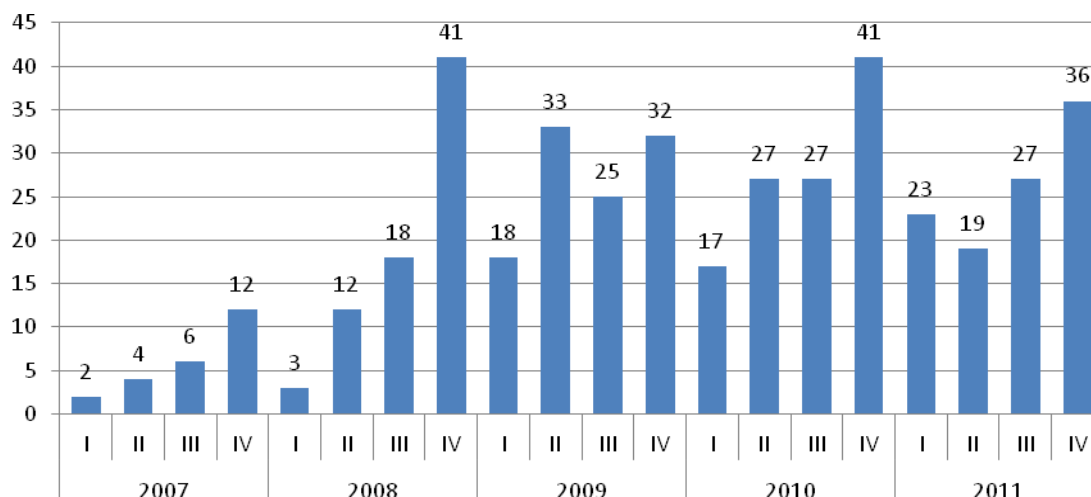
Trzecia grupa powiatów to obszary, w których wystąpił istotny spadek poziomu bezrobocia. Oznacza to, że sytuacja na rynku pracy tych powiatów w okresie 2007-2011 uległa poprawie, przy czym należy zauważyć, że obserwowany trend miał stabilny charakter jedynie w przypadku powiatu opolskiego. W pozostałych powiatach były lata kiedy następował spadek ale i lata kiedy miał miejsce wzrost stopy bezrobocia, niemniej w perspektywie czteroletniej saldo zmian miało pozytywny charakter, co oznacza, że powiaty z grupy III można zaliczyć do obszarów o względnie dobrej sytuacji na rynku.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na wpływ spowolnienia gospodarczego na rynek pracy województwa lubelskiego, którego pierwsze efekty mogliśmy obserwować od początku 2009

¹⁶³ Zob. Bożko M., *Zwolnienia Grupowe w PZL Świdnik*, <http://www.strefabiznesu.dziennikwschodni.pl/artukul/zwolnienia-grupowe-w-pzl-swidnik-36062.html>

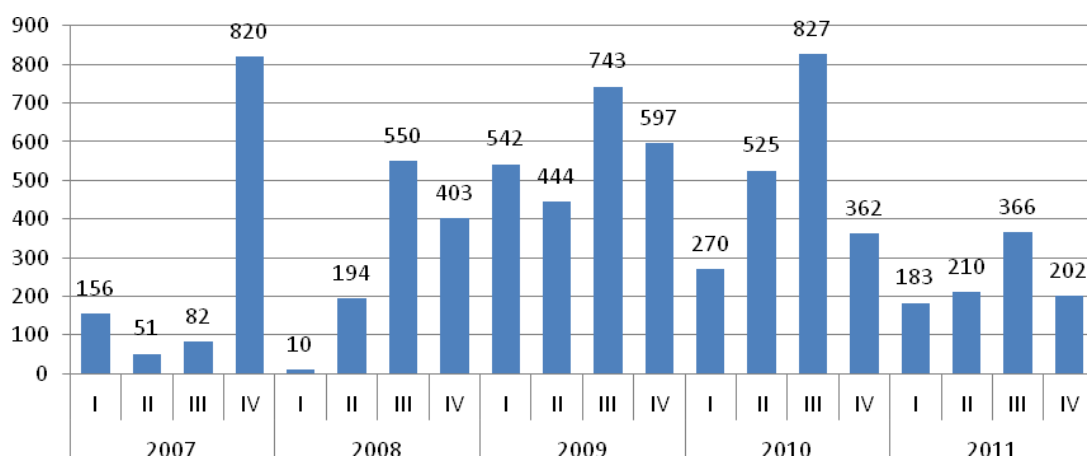
r.¹⁶⁴. Pogarszająca się sytuacja przedsiębiorstw miała swoje odzwierciedlenie m.in. we wzroście zwolnień pracowników, zgłaszanych do PUP (wykresy 63 i 64).

Wykres 63. Liczba zakładów w województwie lubelskim w kwartałach lat 2007-2011, w których dokonano zwolnień pracowników z przyczyn leżących po stronie pracodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP Lublin

Wykres 64. Liczba osób z województwa lubelskiego, które zostały zwolnione z przyczyn leżących po stronie pracodawców w kwartałach lat 2007-2011



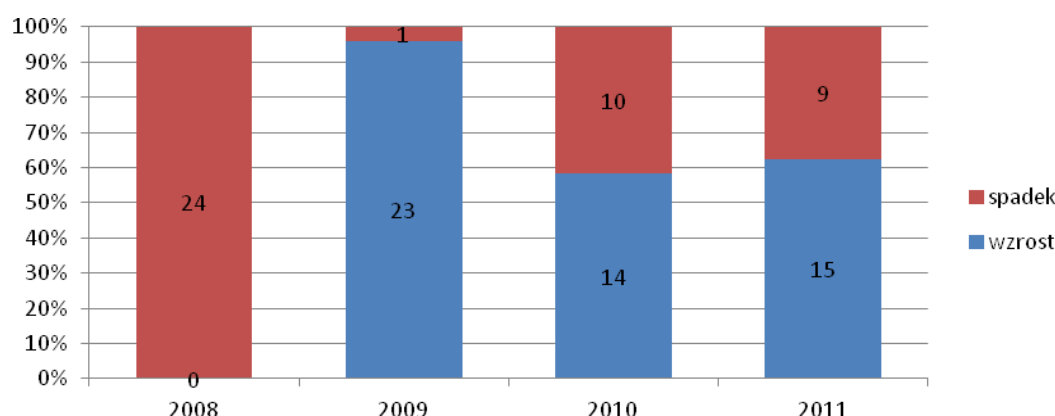
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP Lublin

Lata 2007 i 2008 cechowały się względnie stabilną liczbą osób zwalnianych w województwie lubelskim z przyczyn leżących po stronie pracodawców. Wprawdzie w 2008 r. w porównaniu do 2007 r. odnotowano znaczący wzrost liczby zakładów, w których dokonano tego rodzaju zwolnień, jednak liczba osób zwolnionych pozostała na podobnym poziomie. Największy wzrost liczby zakładów, w których dokonywano zwolnień i liczby zwalnianych osób wystąpił w 2009 r., kiedy to rozwiązano stosunek pracy z 2326 osobami. W kolejnym roku można było również zaobserwować zwiększoną skalę zwolnień, kiedy to 112 pracodawców wręczyło wypowiedzenia blisko 2000 osobom. W roku 2011r. nastąpił spadek zarówno liczby zakładów redukujących zatrudnienie jak i zwalnianych osób, przy czym nadal skala tych zjawisk pozostała wyższa niż w 2007 r.

¹⁶⁴ Por. Kowerski M., *Synteza raportu nr 3*, w: Kowerski M. (red.), Korga M. (red.), *Lubelski barometr gospodarczy. Raport nr 3*, Zamość 2010, s. 8.

Spowolnienie gospodarcze nie mogło także pozostać bez wpływu na zmianę stopy bezrobocia. O ile w 2008 r. we wszystkich powiatach województwa lubelskiego odnotowano spadek stopy bezrobocia w porównaniu do 2007 r. (wykres 65), o tyle w następnym roku trend uległ całkowitemu odwróceniu, gdyż na 24 powiaty województwa lubelskiego spadek stopy bezrobocia stwierdzono jedynie w powiecie opolskim. Pewną poprawę sytuacji w stosunku do 2009r. zaobserwować można w 2010 r. i 2011 r. przy czym nadal liczba powiatów, w których nastąpił wzrost stopy bezrobocia była większa niż liczba powiatów, w których odnotowano spadek tej stopy. Trudno zatem jednoznacznie przesądzać o definitywnym zakończeniu okresu wychodzenia z recesji¹⁶⁵.

Wykres 65. Liczba powiatów w województwie lubelskim, w których nastąpiła zmiana poziomu stopy bezrobocia rejestrowanego w danym roku w porównaniu do roku poprzedniego.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

Analizując sytuację na rynku pracy województwa lubelskiego w latach 2007-2011, warto spojrzeć nie tylko na kształtowanie się bezrobocia jako wielkości globalnej ale również przyjrzeć się strukturze bezrobotnych ze względu na wybrane cechy w szczególności wiek, płeć, wykształcenie, długość pozostawania bez pracy, niepełnosprawność.

Udział kobiet wśród zarejestrowanych bezrobotnych w województwie lubelskim w latach 2007-2011 kształtował się na ogół na poziomie zbliżonym do wartości notowanych w całej Polsce. Jeszcze w roku 2007 odsetek ten w województwie lubelskim był niższy niż w całym kraju (woj. lubelskie-53%, Polska-58%). W następnych latach różnice powoli się zmniejszały, przy czym w skali całego kraju proces ten miał nieco szybsze tempo niż w województwie lubelskim. W roku 2010 udział kobiet wśród bezrobotnych w województwie lubelskim wynosił 50% (Polska 52%). W roku 2011 struktura bezrobotnych ze względu na płeć kształtowała się podobnie (woj. lubelskie-51% kobiet wśród bezrobotnych, Polska 53%). Udział kobiet wśród bezrobotnych wykazuje umiarkowane zróżnicowanie powiatowe. Największy odsetek kobiet zarejestrowanych w urzędach pracy w 2011 r. występował w powiecie łęczyńskim (59%), mieście Chełm (56%) i powiecie chełmskim (55%). Najmniejszy udział kobiet wśród bezrobotnych stwierdzono w powiecie janowskim (46%), radzyńskim (46%) i tomaszowskim (46%). W pozostałych powiatach występowały wartości zbliżone do poziomu województwa.

Struktura bezrobocia ze względu na wiek bezrobotnych w województwie lubelskim charakteryzuje się nieznacznie wyższym niż w całej Polsce odsetkiem osób w wieku poniżej 25 lat. W roku 2007 udział tej grupy wiekowej wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w województwie lubelskim wynosił 24%, podczas gdy w całym kraju było to 19%. W kolejnych latach notowano jedynie niewielkie zmiany tych wartości. W roku 2010 w województwie lubelskim co czwarty bezrobotny (25%) miał mniej niż 25 lat (Polska – 22%). Do 2011 roku nie

¹⁶⁵ Por. Kowerski M., *Synteza raportu nr 6*, w: Kowerski M. (red.), Korga M. (red.), *Lubelski barometr gospodarczy. Raport nr 6*, Zamość 2010, s. 8.

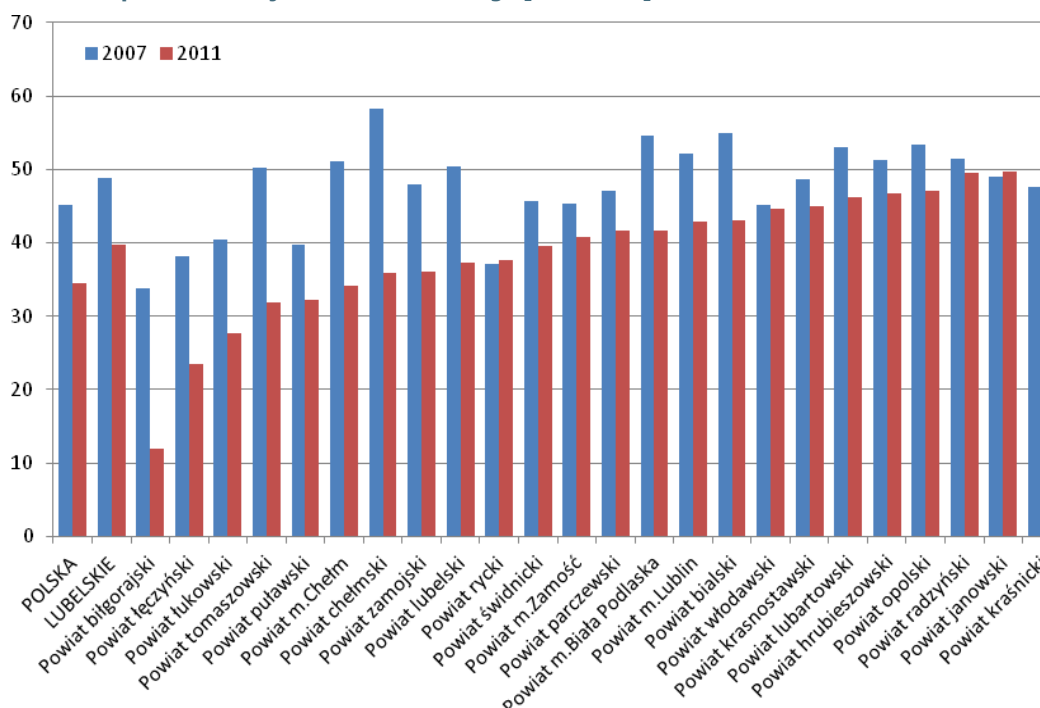
nastąpiła istotna zmiana tych proporcji (woj. lubelskie – 24%, Polska – 21%). Udział osób z grupy wiekowej poniżej 25 lat w powiatach województwa lubelskiego na ogół wykazuje niewielkie zróżnicowanie. Najwyższe wartości notowano w powiatach łęczyńskim (2011- 31%) i łukowskim (2011- 31%). Ośrodki miejskie charakteryzują się najmniejszym udziałem osób z najmłodszej grupy wiekowej wśród bezrobotnych (2011 Lublin– 13%, Biała Podlaska – 15%, Zamość -17%, Chełm – 18%).

Udział osób w wieku 45 lat i więcej wśród ogółu bezrobotnych w województwie lubelskim w latach 2007-2011 kształtował się na poziomie niższym niż w całej Polsce. W 2007 r. odsetek ten w województwie lubelskim wynosił 27% (Polska 34%), przy czym w kolejnych latach udział tej grupy wiekowej wśród bezrobotnych nieznacznie zmniejszył się (2011: woj. lubelskie 25%, Polska 31%). Wśród powiatów województwa lubelskiego wyróżniają się miasta Lublin, Zamość i Biała Podlaska w których systematycznie notuje się najwyższy udział osób z grupy wiekowej 45+ wśród zarejestrowanych bezrobotnych. W 2011 roku najwyższy odsetek wystąpił w Zamościu (34%). Warto także zwrócić uwagę na przypadek powiatu świdnickiego, w którym w latach 2007-2009 odsetek osób z tej grupy wiekowej kształtował się na poziomie zbliżonym do wartości województwa, jednak w roku 2010 odnotowano znaczący wzrost (z 26% w 2009 do 33% w roku 2010). W następnym roku analizowany odsetek województwie spadł do poziomu 29%, jednak nadal była to wartość wyższa niż średnia dla całego województwa. Zmiany te miały prawdopodobnie związek z przekształceniami w zakładach PZL Świdnik, które są największym pracodawcą w powiecie.

Struktura osób bezrobotnych ze względu na wykształcenie w województwie lubelskim jest zbliżona do struktury całego kraju. Udział osób z wykształceniem na poziomie średnim lub niższym w latach 2007-2011 był nieznacznie niższy niż w całej Polsce. W 2007r. odsetek ten wynosił w woj. lubelskim 91% (Polska 93%), zaś w kolejnych latach notowano jego powolny spadek do poziomu 86% 2010 r. (Polska 90%) i 85% 2011 r. (Polska 89%). Oznacza to, że w analizowanym okresie wzrastał odsetek osób z wykształceniem wyższym wśród zarejestrowanych bezrobotnych. Udział osób najlepiej wykształconych w ogóle bezrobotnych w latach 2007-2011 był najwyższy w miastach. W Chełmie w roku 2011 23% bezrobotnych legitymowało się dyplomem wyższej uczelni. Zbliżone wartości wystąpiły w Lublinie (22%) i Białej Podlaskiej (21%). Wysoki udział tej grupy wśród bezrobotnych wystąpił także w powiecie biłgorajskim (21%).

Udział długotrwale bezrobotnych (zarejestrowanych powyżej 12 miesięcy w ciągu ostatnich 2 lat) wśród ogółu osób bezrobotnych w województwie lubelskim wyniósł w 2011 r. 40% i był wyższy niż w przypadku całej Polski (35%). W 2011 r. największy odsetek osób pozostających bez pracy przez więcej niż 12 miesięcy wśród ogółu osób bezrobotnych odnotowano w powiecie kraśnickim (50,7%), janowskim (49,7%) i radzyńskim (49,5%). Najmniejszy zaś w powiatach biłgorajskim (11,9%) i łęczyńskim (23,4%). Dane te nie wykazują istotnych zależności geograficznych, dlatego też analiza na poziomie podregionów nie wykazuje wyraźnego zróżnicowania między nimi.

Wykres 66. Udział osób długotrwale bezrobotnych wśród ogółu osób bezrobotnych w latach 2007 i 2011 w powiatach województwa lubelskiego [dane w %].

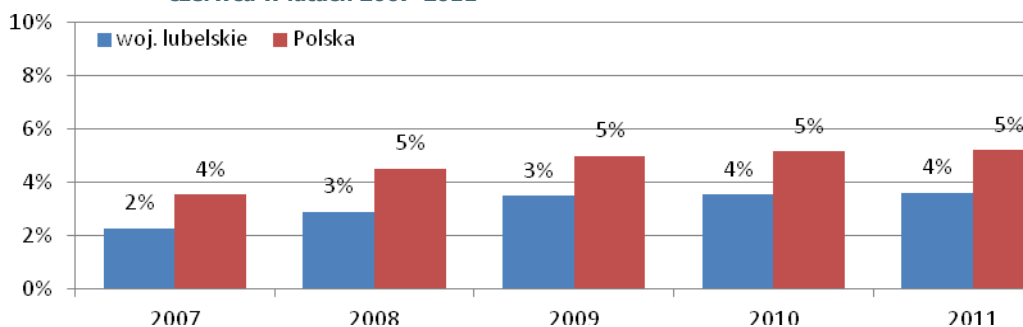


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

W okresie od 2007 do 2011 r. wystąpił spadek udziału długotrwale bezrobotnych. Analogiczne zmiany wystąpiły także w skali całego kraju (wykres 66). Nie oznacza to jednakże, że możemy mówić o trwałej poprawie sytuacji. Spadek osób pozostających bez pracy przez więcej niż 12 miesięcy wśród ogółu osób bezrobotnych miał głównie miejsce w latach 2008 i 2009. W kolejnym roku w większości powiatów (18 na 24) odnotowano już wzrost udziału długotrwale bezrobotnych. Rok później wzrost ten dotyczył wszystkich powiatów woj. lubelskiego. Jest to zjawisko niepokojące, biorąc pod uwagę fakt, że w miarę wydłużania się okresu pozostawania bez pracy następuje coraz większa deprecjacja kapitału ludzkiego w związku z czym maleje prawdopodobieństwo skutecznej aktywizacji.

Udział osób niepełnosprawnych wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w województwie lubelskim utrzymywał się na poziomie zbliżonym do wartości ogólnokrajowych (wykres 67). W okresie 2007-2011 wystąpił przyrost udziału osób niepełnosprawnych w województwie lubelskim z 2% w roku 2007 do 4% w roku 2011.

Wykres 67. Udział osób niepełnosprawnych wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Dane na koniec czerwca w latach 2007-2011

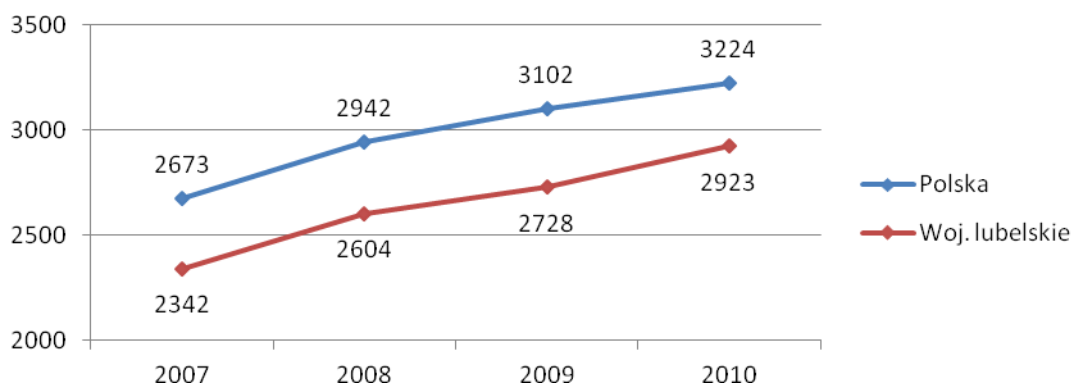


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP Lublin (dane dla woj. lubelskiego) oraz danych Biura Rzecznika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych.

7.1.5. Wynagrodzenia

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pracę w gospodarce narodowej w województwie lubelskim jest niższe niż średnia dla całego kraju. W roku 2010¹⁶⁶ średnie zarobki brutto w woj. lubelskim wyniosły 2922,60 zł, podczas gdy w całej Polsce było to 3224,13 zł. W latach 2007-2010 wartość przeciętnego wynagrodzenia w woj. lubelskim systematycznie wzrastała i wartość tej zmiany była zbliżona do wzrostu w całym kraju.

Wykres 68. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w Polsce i woj. lubelskim w latach 2007-2010.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

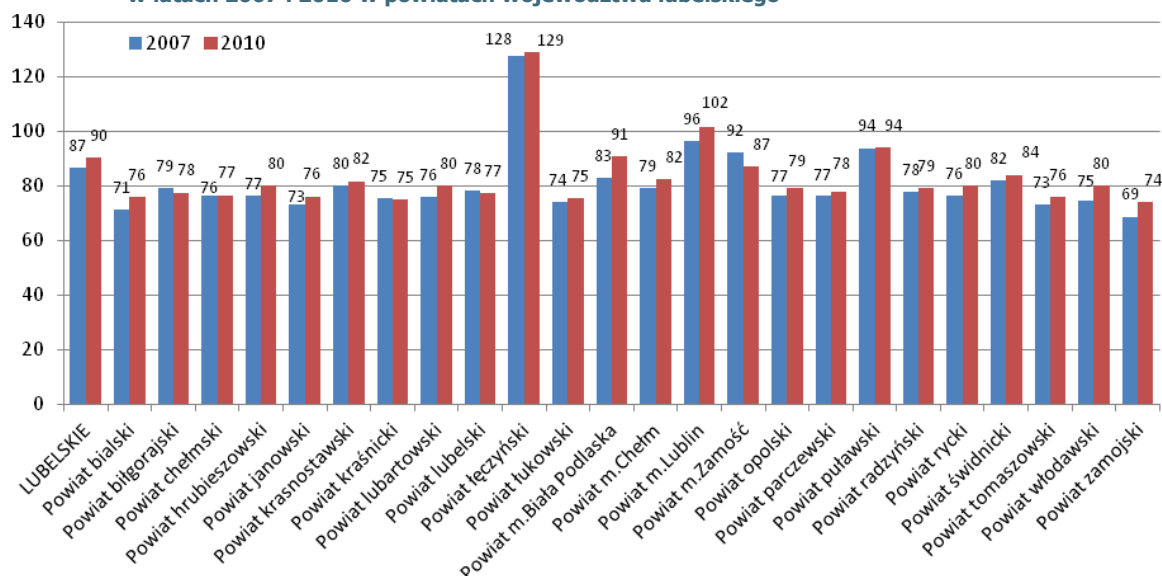
W 2010 r. w województwie lubelskim na najwyższe wynagrodzenia mogli liczyć pracownicy sekcji B wg klasyfikacji PKD 2007 (górnictwo i wydobywanie), D (Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych), J (informacja i komunikacja) oraz K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa). Najniższe przeciętne wynagrodzenia odnotowano zaś w sekcjach I (Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi) oraz S (Pozostała działalność usługowa).

Warto zwrócić uwagę na zróżnicowanie przeciętnego wynagrodzenia w układzie powiatowym (wykres nr 69)¹⁶⁷. Tylko w jednym powiecie przeciętne wynagrodzenie istotnie przewyższa średnią krajową. Jest to powiat łęczyński, w którego strukturze gospodarki dominuje przemysł, ze szczególnym udziałem sektora wydobywczego, w którym w całej Polsce występuje najwyższe przeciętne wynagrodzenie. Spośród pozostałych powiatów wyróżnia się także stolica województwa. Lublin będący jednym z największych ośrodków miejskich wschodniej Polski charakteryzuje się przeciętnymi zarobkami na poziomie zbliżonym do średniej krajowej. Kolejnym powiatem, na który warto zwrócić uwagę jest powiat puławski. Również w tym przypadku względnie wysokie przeciętne wynagrodzenie jest związane z obecnością dużych zakładów przemysłowych (sektor chemiczny). Najniższe przeciętne wynagrodzenie w relacji do średniej krajowej w 2010 r. wystąpiło w powiatach: zamojskim, kraśnickim, bialskim, łukowskim, tomaszowskim, chełmskim. Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w tych powiatach wyniosło około $\frac{3}{4}$ średniej krajowej pensji.

¹⁶⁶ Dane za rok 2011 nie były dostępne (na moment sporządzania raportu).

¹⁶⁷ Dane o przeciętnych wynagrodzeniach na poziomie powiatów są dostępne jedynie dla podmiotów gospodarczych zatrudniających więcej niż 9 pracowników.

Wykres 69. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w relacji do średniej krajowej (Polska = 100%) w latach 2007 i 2010 w powiatach województwa lubelskiego



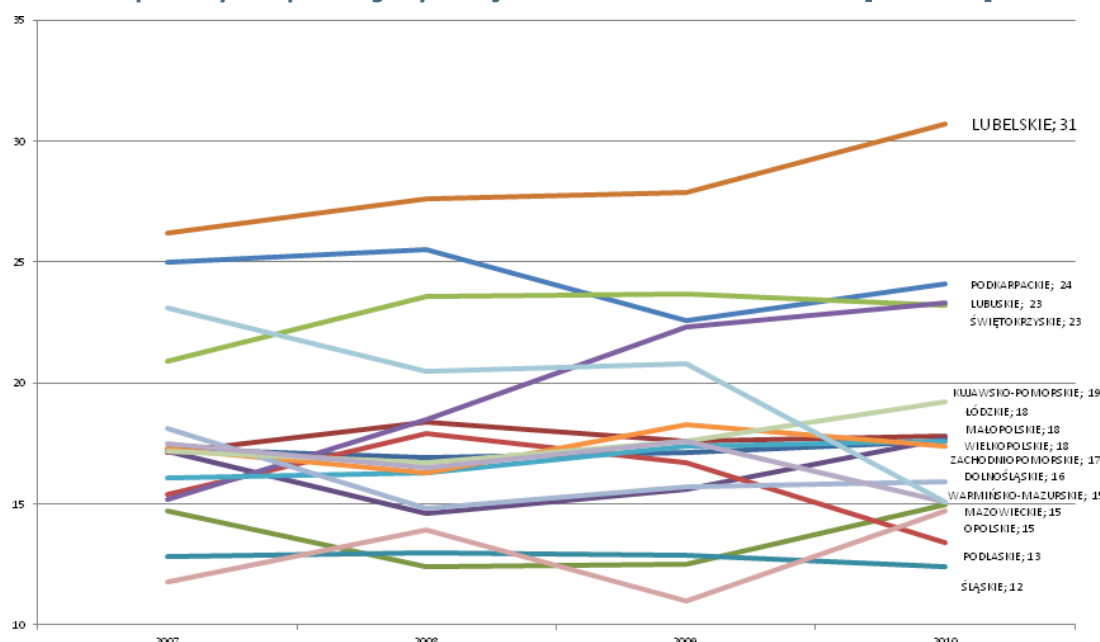
*Dane bez podmiotów gospodarczych zatrudniających mniej niż 9 pracowników.
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL.

7.1.6. Ubóstwo

Zagrożenie ubóstwem jest mierzone przez GUS według metodologii Eurostatu za pomocą wskaźnika zagrożenia ubóstwem relatywnym, który mówi o tym jaki jest procent osób, których dochód ekwiwalentny do dyspozycji (po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych) jest niższy od granicy ubóstwa ustalonej na poziomie 60% mediany ekwiwalentnych dochodów do dyspozycji w danym kraju¹⁶⁸. Dane na temat tego wskaźnika dostępne są jedynie na poziomie województw.

¹⁶⁸Szukielój - Bieńkuńska A., *Ubóstwo w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej w świetle Europejskiego Badania Dochodów i Warunków Życia – EU-SILC 2008*, GUS, Warszawa 2010, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_wz_Ubostwo_w_PL_na_tle_UE_EU-SILC_2008.pdf

Wykres 70. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych w poszczególnych województwach w latach 2007-2010 [dane w %].



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

Przeciętna wartość wskaźnika zagrożenia ubóstwem relatywnym w skali kraju utrzymywała się w latach 2007-2010¹⁶⁹ na poziomie około 17-18% wykazując niewielkie zmiany roczne. Wśród wszystkich województw wyraźnie wyróżnia się województwo lubelskie, w którym to w analizowanym okresie notowano najwyższą wartość wskaźnika zagrożenia ubóstwem relatywnym. W 2010 r. w województwie lubelskim 31% mieszkańców miało dochody na poziomie poniżej 60% mediany dochodów w całym kraju. Oznacza to, że prawie jedna trzecia osób zamieszkujących w woj. lubelskim znajdowała się poniżej relatywnej granicy ubóstwa. Była to wartość prawie dwa razy wyższa niż w całej Polsce. Co więcej, w okresie 2007-2010 wystąpił wzrost wartości wskaźnika z 26% w 2007 do 31% w 2010 r.

Jest to niezwykle niepokojąca obserwacja, gdyż wskazuje na poważny problem rozwojowy województwa. O ile wcześniej analizowane dane w przypadku województwa lubelskiego zasadniczo nie odbiegały od wartości notowanych w całym kraju, o tyle w tym aspekcie różnice są znaczące. Analizowany problem jest istotny także w kontekście realizacji jednego z celów strategicznych PO KL – Zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego. Obserwowane trendy mogą świadczyć o ograniczonej skuteczności działań prowadzonych w ramach PO KL w obszarze integracji społecznej i poprawy warunków życia.

7.1.7. Rozwój gospodarczy

W latach 2007 i 2008 województwo lubelskie znajdowało się na przedostatnim miejscu wśród wszystkich województw pod względem wielkości PKB na mieszkańca¹⁷⁰. Niższy poziom PKB odnotowano wtedy tylko w województwie podkarpackim. Z kolei w 2010 r. najniższy poziom PKB w przeliczeniu na jednego mieszkańca stwierdzono w województwie lubelskim. Wartości

¹⁶⁹ Dane za rok 2011 nie były dostępne (na moment sporządzania raportu).

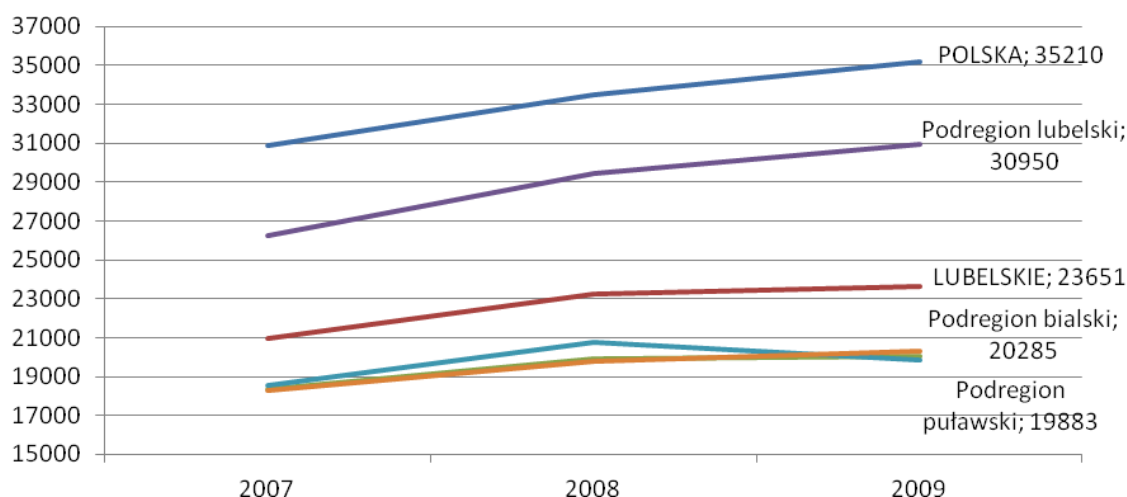
¹⁷⁰ Dane nt wysokości PKB per capita są dostępne jedynie dla lat 2007-2010 na poziomie województw i podregionów

znacznie poniżej przeciętnej dla całego kraju sugerują, że województwo lubelskie należy zaliczyć do obszarów zmarginalizowanych¹⁷¹.

Wśród podregionów województwa lubelskiego pozytywnie wyróżniał się podregion lubelski. Wartość PKB w przeliczeniu na jednego mieszkańca w podregionie lubelskim znacznie przewyższa poziom całego województwa i jest zbliżona np. do wartości odnotowanych w województwie zachodniopomorskim. Dynamika zmian wartości PKB w województwie lubelskim w latach 2007-2009 była zbliżona do poziomu ogólnopolskiego. Należy jednak zwrócić uwagę na podregion puławski, w którym odnotowano spadek wartości PKB w przeliczeniu na jednego mieszkańca w stosunku do poprzedniego roku.

Pod względem wartości dodanej brutto, czyli wartości produkcji i usług wytworzonych przez podmioty gospodarcze pomniejszonej o koszty wytworzenia, województwo lubelskie w latach 2007-2009 plasowało się na 10 miejscu wśród wszystkich województw.

Wykres 71. Wartość PKB per capita (w zł) w latach 2007-2009 w Polsce i podregionach województwa lubelskiego.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

W 2011 r. w województwie lubelskim było zarejestrowanych 162095 podmiotów gospodarczych, w tym 151 zatrudniających powyżej 250 pracowników. Liczba zarejestrowanych podmiotów w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców wyniosła w 2011 r. 753 i była znacznie niższa niż wartość wskaźnika w skali całego kraju (1013). Spośród podregionów województwa wyróżniał się jedynie podregion lubelski, w którym w 2011 r. było zarejestrowanych 909 podmiotów w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców. Również liczba nowo rejestrowanych podmiotów gospodarczych w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców była w województwie lubelskim w latach 2007-2011 niższa niż w całej Polsce.

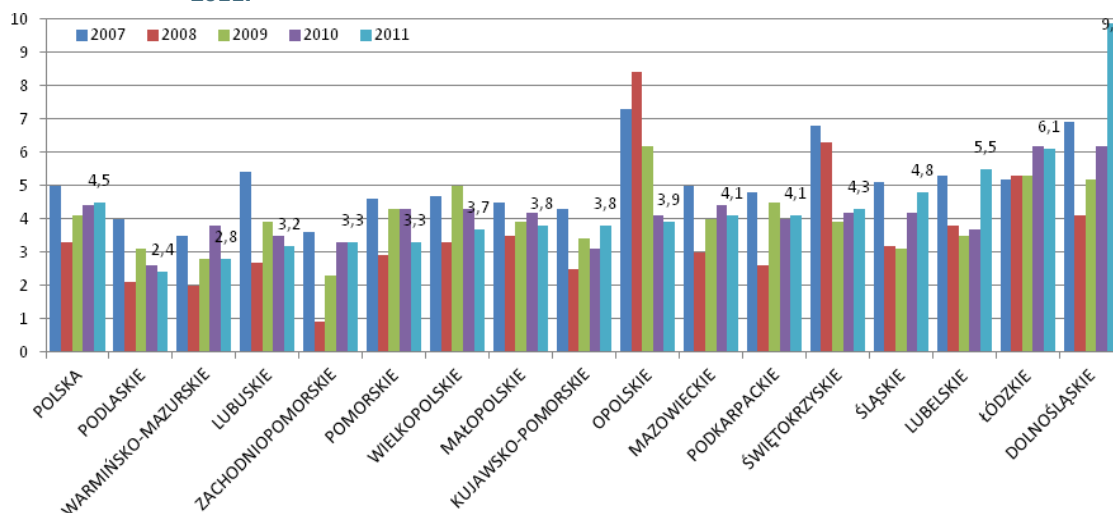
W ostatnich dwóch latach odnotować należy wahania w liczbie nowo rejestrowanych podmiotów. O ile w 2010r. mieliśmy do czynienia z tendencją wzrostową (zarówno w województwie lubelskim, jak i w całej Polsce) o tyle w 2011 r. w województwie lubelskim nastąpił spadek liczby nowo rejestrowanych podmiotów w stosunku do poprzedniego roku. Liczba rejestrowanych podmiotów gospodarczych w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców spadła wtedy do poziomu z 2009 r. Podobne zmiany wystąpiły w skali całego kraju.

Odnosząc się do kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw warto przeanalizować zmiany we wskaźniku rentowności obrotu netto, który przedstawia relację finansowego wyniku netto do przychodów z działalności. W województwie lubelskim w latach 2007-2011 notowano wartości

¹⁷¹ Zob. Smętowski M., Wójcik P., *Regiony w Europie środkowo-wschodniej: tendencje i czynniki rozwojowe*, Centrum Europejskich Studiów Regionalnych i Lokalnych, Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2008, s. 18.

wskaźnika zbliżone do poziomu krajowego (wykres 72), przy czym w okresie 2008-2010 widać wyraźny spadek wskaźnika rentowności (w stosunku do 2007 r.), co świadczyło o pogarszającej się sytuacji przedsiębiorstw. Znacząca poprawa wartości wskaźnika nastąpiła w 2011 r. (do poziomu nieznacznie wyższego niż w 2007r.) Trudno jednoznacznie stwierdzić na ile zmiana kierunku trendu będzie miała charakter trwały.

Wykres 72. Wskaźnik rentowności obrotu netto przedsiębiorstw w układzie wojewódzkim w latach 2007-2011.



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS BDL

7.1.8. Podsumowanie

W opracowaniach na temat warunków społeczno-gospodarczych i analizach rozwoju regionalnego województwo lubelskie jest często wymieniane jako obszar problemowy. Wprawdzie w przypadku wielu wskaźników wartości notowane w województwie są zbliżone do wartości krajowych, jednak w wielu istotnych aspektach województwo wyróżnia się niekorzystnie na tle Polski. Wskazuje się przede wszystkim na niski poziom PKB w przeliczeniu na jednego mieszkańca (ostatnie miejsce wśród wszystkich województw w 2009 r.)¹⁷², wysoki udział pracujących w rolnictwie¹⁷³ przy jednoczesnym wysokim poziomie rozdrobnienia gospodarstw rolnych (wskaźniki poniżej średniej krajowej)¹⁷⁴. Analizom tym towarzyszą także obserwacje niekorzystnych trendów demograficznych¹⁷⁵ oraz alarmujące dane nt. warunków życia i bezpieczeństwa socjalnego mieszkańców¹⁷⁶.

Wśród regionów województwa lubelskiego negatywnie wyróżniają się obszary przygraniczne. Powiaty: bialski, hrubieszowski, włodawski i chełmski cechują się niższymi niż przeciętne dla województwa wskaźnikami zatrudnienia, wysokim poziomem bezrobocia. Powiaty te można uznać za obszary problemowe województwa¹⁷⁷.

¹⁷² Zob. Kowerski M., *Powrót na ostatnie miejsce. Barometr nastrojów gospodarczych dobrym narzędziem szacowania zmian PKB w województwie*, w: *Lubelski Barometr Gospodarczy. Raporty*, nr 10/2011, Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu, Zamość 2011, s. 4-5.

¹⁷³ Zob. *Analiza porównawcza województw w kontekście realizacji celów PO KL...*, op. cit., s. 29.

¹⁷⁴ Zob. Jawor G. (red.), *Prognoza rozwoju województwa lubelskiego 2007-2020*, ekspertyza na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, s. 3.

¹⁷⁵ Zob. op. cit.

¹⁷⁶ Zob. *Analiza porównawcza województw...*, op. cit., s. 15.

¹⁷⁷ Warto jednak zwrócić uwagę, że w przypadku powiatu chełmskiego w latach 2007-2010 odnotowano istotne zmiany po charakterze pozytywnym, takie jak obniżenie stopy bezrobocia oraz wzrost udziału osób pracujących w przeliczeniu na 1000 mieszkańców.

W analizowanym okresie 2007-2011 nie widać niestety trendu, który jednoznacznie wskazywałby na zmniejszanie się dystansu rozwojowego pomiędzy Lubelszczyzną a pozostałymi regionami Polski. Nawet jeśli wartości pewnych wskaźników ulegają poprawie to zazwyczaj nie w większym stopniu niż w skali kraju. Co więcej, obserwujemy pewne kierunki zmian (np. wzrost skali zagrożenia ubóstwem), które mogą uprawniać do postawienia tezy o pogłębianiu się tegoż dystansu. Trzeba jednocześnie mieć na uwadze fakt, że w analizowanym okresie województwo lubelskie znalazło się w szczególnie trudnej sytuacji, w której na problemy strukturalne wynikające ze specyfiki gospodarczo -społecznej województwa, nałożyły się trudności globalne, będące pokłosiem światowego kryzysu gospodarczego.

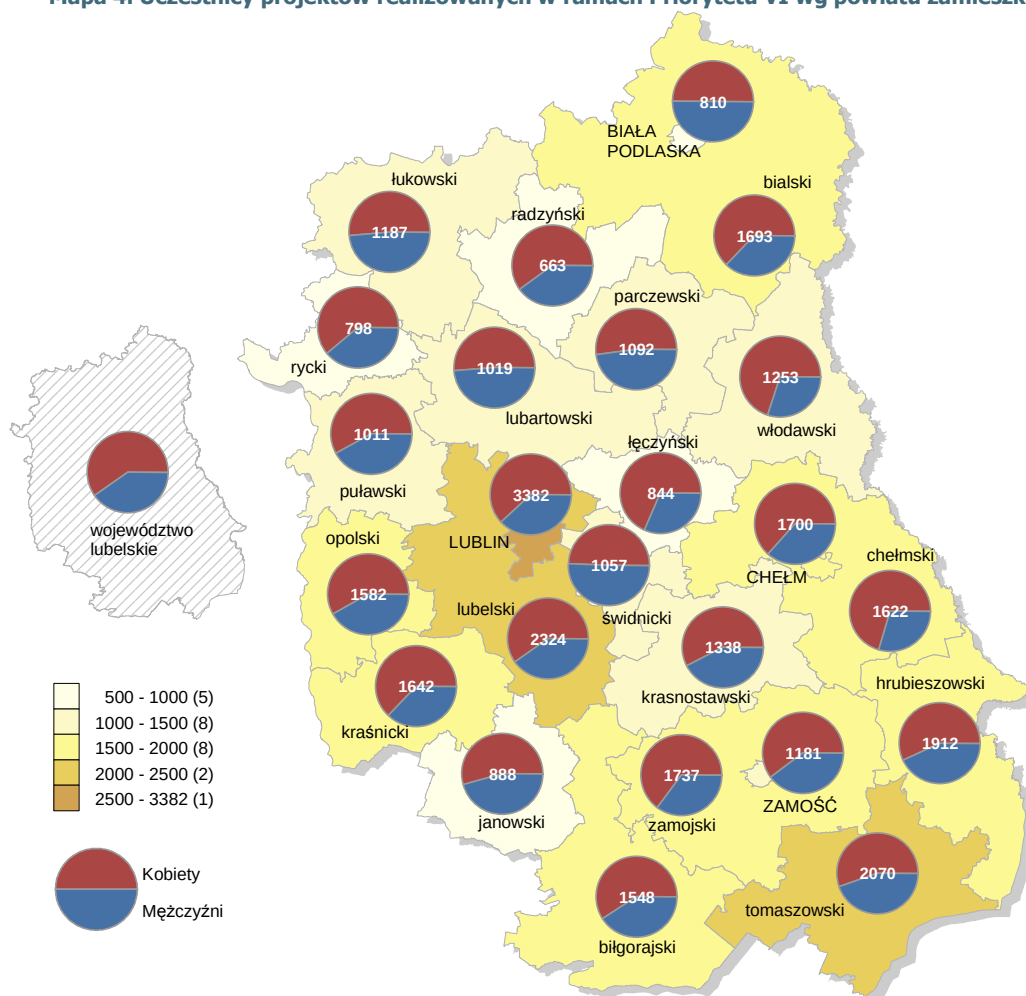
7.2. Charakterystyka uczestników projektów według priorytetów – dane tabelaryczne

Tabela 8. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetu VI

		6.1			6.1 Ogółem	6.2	6.3	Ogółem
		6.1.1	6.1.2	6.1.3				
Płeć								
	Kobiety	73%	100%	58%	60%	50%	63%	60%
	Mężczyźni	27%	0%	42%	40%	50%	37%	40%
Wiek								
	Do 24	35%	0%	48%	47%	23%	30%	46%
	25-44	48%	100%	43%	44%	64%	50%	44%
	45 i powyżej	17%	0%	9%	9%	13%	20%	10%
Wykształcenie								
	Niepełne podstawowe	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Podstawowe	4%	0%	7%	7%	2%	9%	7%
	Gimnazjalne	2%	0%	3%	2%	1%	2%	2%
	Ponadgimnazjalne	35%	0%	57%	54%	33%	56%	54%
	Pomaturalne	24%	0%	9%	11%	17%	15%	11%
	Wyższe	35%	100%	24%	26%	47%	18%	26%
Obszar zamieszkania								
	Wiejski	44%	50%	50%	50%	44%	98%	50%
	Miejski	56%	50%	50%	50%	58%	2%	50%
Status na rynku pracy w chwili przystąpienia do projektu								
	Nieaktywny	63%	0%	0%	8%	16%	12%	8%
	Bezrobotny	37%	0%	100%	92%	64%	55%	91%
	Zatrudniony	0%	100%	0%	0%	20%	33%	1%
Długotrwale bezrobotni wśród bezrobotnych								
	Tak	36%	-	30%	30%	28%	18%	30%
Uczący się wśród nieaktywnych zawodowo								
	Tak	18%	-	-	18%	41%	10%	19%
Opieka nad osobami zależnymi								
	Tak	8%	0%	4%	5%	3%	7%	5%
Niepełnosprawni*								
	Tak	11%	7%	3%	5%	0%	0%	4%
Ogółem:		12%	0%	85%	97%	2%	1%	100%

* wyniki badania CATI
Źródło: dane PEFS

Mapa 4. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetu VI wg powiatu zamieszkania



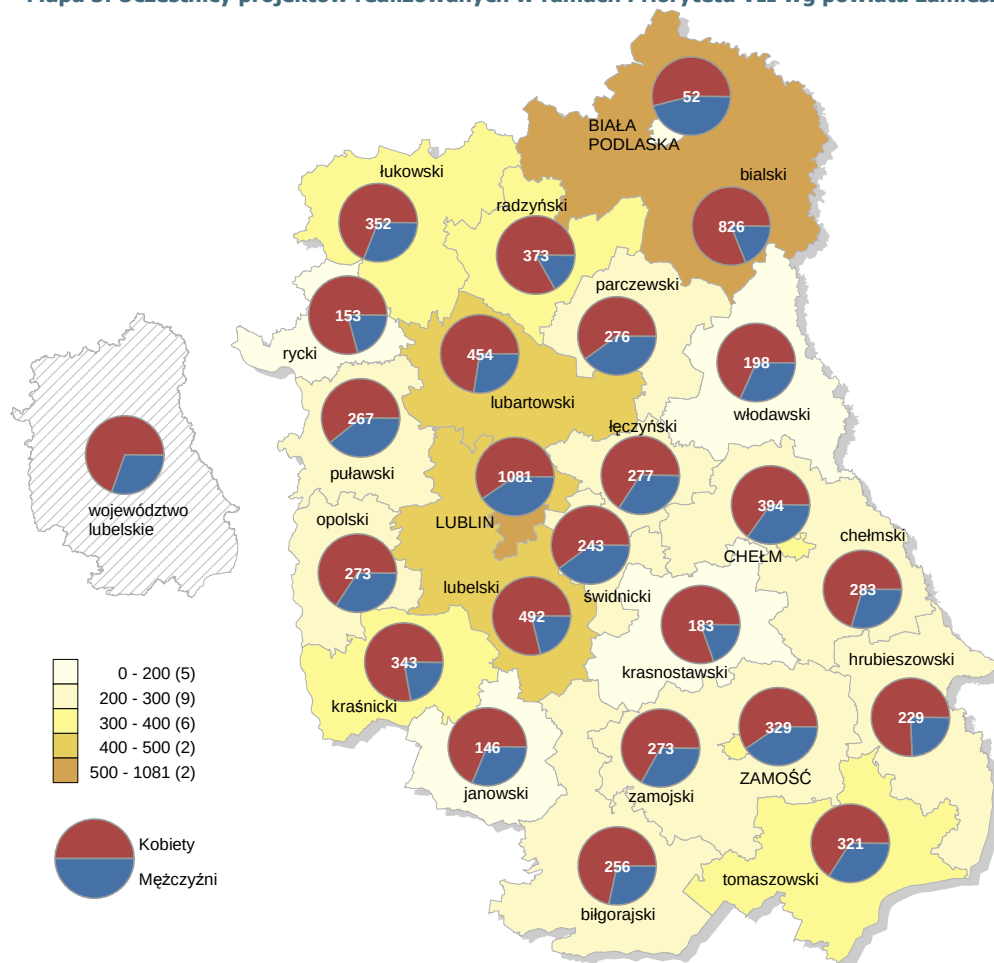
Źródło: dane PEFS.

Tabela 9. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetu VII

		7.1		7.1 Ogółem	7.2 7.2.1	7.3	Ogółem
		7.1.1	7.1.2				
Płeć							
	Kobiety	75%	52%	72%	67%	68%	69%
	Mężczyźni	25%	48%	28%	33%	32%	31%
Wiek							
	Do 24	20%	56%	25%	35%	27%	29%
	25-44	64%	27%	59%	30%	40%	46%
	45 i powyżej	16%	17%	16%	35%	33%	25%
Wykształcenie							
	Niepełne podstawowe	0%	4%	1%	0%	0%	0%
	Podstawowe	27%	14%	25%	23%	16%	23%
	Gimnazjalne	5%	16%	7%	13%	9%	9%
	Ponadgimnazjalne	59%	43%	57%	32%	38%	46%
	Pomaturalne	5%	17%	7%	19%	17%	13%
	Wyższe	4%	6%	3%	13%	20%	9%
Obszar zamieszkania							
	Wiejski	54%	59%	55%	52%	94%	59%
	Miejski	46%	41%	45%	48%	6%	41%
Status na rynku pracy w chwili przystąpienia do projektu							
	Nieaktywny	27%	86%	35%	62%	35%	44%
	Bezrobotny	69%	10%	61%	33%	12%	45%
	Zatrudniony	4%	4%	4%	3%	53%	9%
	Brak danych	0%	0%	0%	2%	0%	2%
Długotrwale bezrobotni wśród bezrobotnych							
	Tak	55%	17%	54%	70%	19%	57%
Uczą się wśród nieaktywnych zawodowo							
	Tak	18%	52%	30%	35%	48%	34%
Opieka nad osobami zależnymi							
	Tak	19%	5%	17%	7%	8%	12%
Niepełnosprawni*							
	Tak	10%	73%	20%	27%	6%	19%
Ogółem:		46%	7%	53%	34%	12%	100%

* wyniki badania CATI
Źródło: dane PEFS

Mapa 5. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetu VII wg powiatu zamieszkania



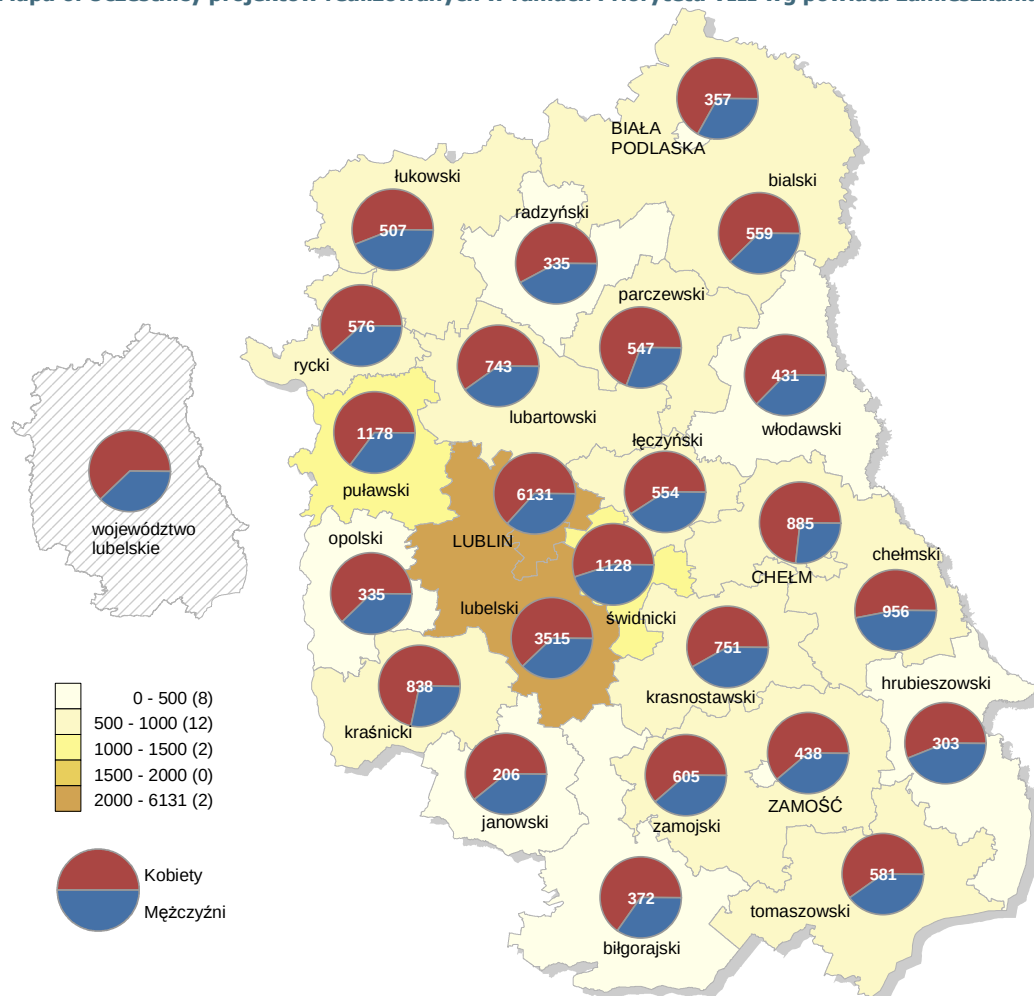
Źródło: dane PEFS

Tabela 10. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetu VIII

		8.1			8.1 Ogółem	8.2 8.2.1	Ogółem
		8.1.1	8.1.2	8.1.3			
Płeć							
	Kobiety	63%	57%	51%	62%	58%	62%
	Mężczyźni	37%	43%	49%	38%	42%	38%
Wiek							
	Do 24	8%	20%	2%	9%	64%	12%
	25-44	53%	65%	44%	53%	30%	53%
	45 i powyżej	38%	15%	54%	37%	6%	35%
	Brak danych	1%	0%	0%	1%	0%	0%
Wykształcenie							
	Niepełne podstawowe	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Podstawowe	1%	4%	1%	1%	0%	2%
	Gimnazjalne	0%	3%	0%	1%	0%	0%
	Ponadgimnazjalne	23%	51%	27%	25%	16%	25%
	Pomaturalne	18%	17%	18%	18%	41%	19%
	Wyższe	58%	25%	54%	55%	43%	54%
Obszar zamieszkania							
	Wiejski	27%	88%	23%	31%	25%	31%
	Miejski	73%	12%	77%	69%	75%	69%
Status na rynku pracy w chwili przystąpienia do projektu							
	Nieaktywny	0%	1%	0%	0%	68%	4%
	Bezrobotny	0%	2%	0%	0%	2%	0%
	Zatrudniony	100%	97%	100%	100%	30%	96%
Długotrwale bezrobotni wśród bezrobotnych							
	Tak	-	0%	-	0%	0%	0%
Uczący się wśród nieaktywnych zawodowo							
	Tak	0%	0%	-	0%	97%	95%
Opieka nad osobami zależnymi							
	Tak	6%	7%	2%	6%	1%	5%
Niepełnosprawni*							
	Tak	6%	3%	0%	6%	3%	5%
Ogółem:		84%	7%	2%	94%	6%	100%

* wyniki badania CATI
Źródło: dane PEFS

Mapa 6. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetu VIII wg powiatu zamieszkania



Źródło: dane PEFS

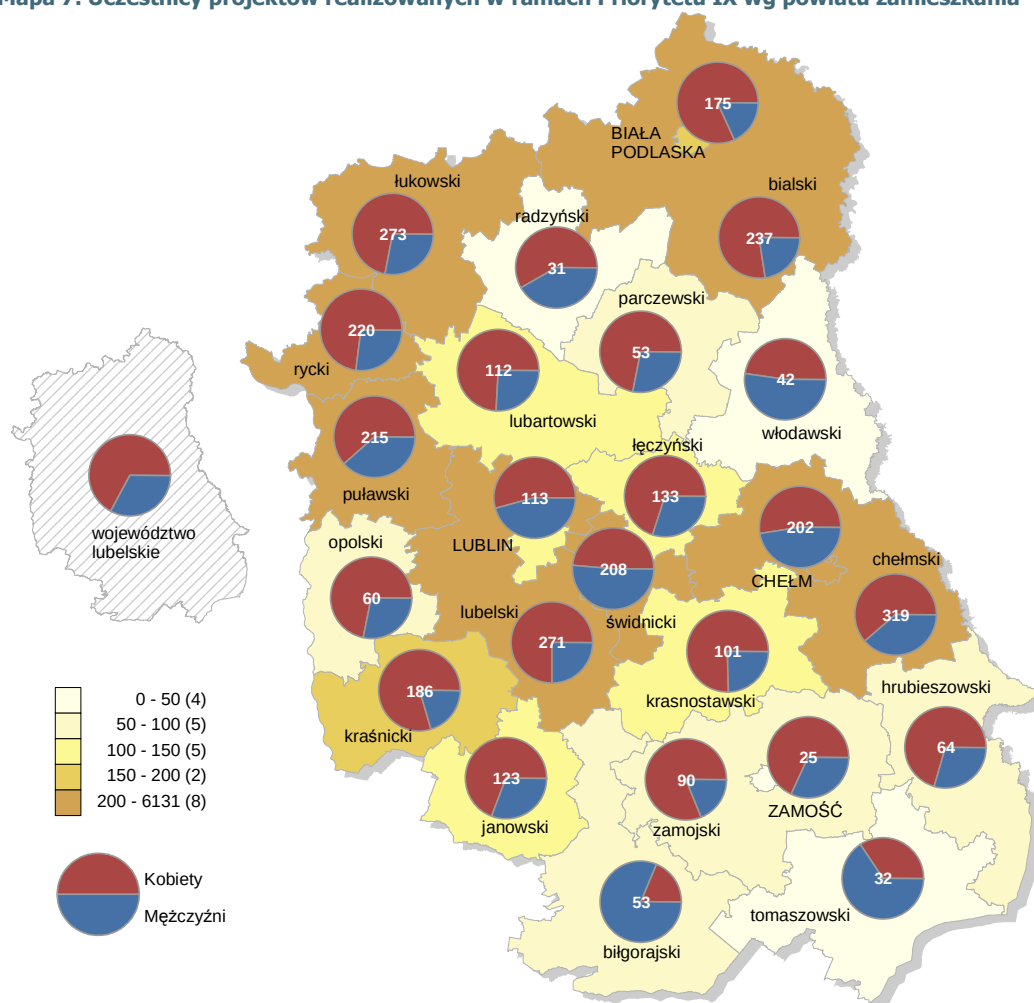
Tabela 11. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetu IX

		9.3	9.4	9.5	Ogółem
Płeć					
	Kobiety	47%	80%	71%	67%
	Mężczyźni	53%	20%	29%	33%
Wiek					
	Do 24	40%	2%	37%	27%
	25-44	50%	65%	39%	50%
	45 i powyżej	10%	33%	20%	21%
	Brak danych	0%	0%	4%	2%
Wykształcenie					
	Niepełne podstawowe	0%	0%	6%	3%
	Podstawowe	4%	0%	18%	9%
	Gimnazjalne	11%	0%	17%	10%
	Ponadgimnazjalne	59%	2%	24%	27%
	Pomaturalne	7%	6%	13%	9%
	Wyższe	19%	92%	22%	42%
Obszar zamieszkania					
	Wiejski	56%	44%	89%	67%
	Miejski	44%	56%	11%	33%
	Brak danych	0%	0%	0%	0%
Status na rynku pracy w chwili przystąpienia do projektu					
	Nieaktywny	34%	0%	47%	30%
	Bezrobotny	14%	0%	9%	8%
	Zatrudniony	52%	100%	44%	62%
Długotrwale bezrobotni wśród bezrobotnych					
	Tak	46%	-	18%	32%
Uczący się wśród nieaktywnych zawodowo					
	Tak	87%	-	79%	82%
Opieka nad osobami zależnymi					
	Tak	10%	13%	8%	10%
Niepełnosprawni*					
	Tak	3%	2%	8%	5%
Ogółem:		27%	30%	43%	100%

* wyniki badania CATI

Źródło: dane PEFS

Mapa 7. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetu IX wg powiatu zamieszkania



Źródło: dane PEFS

Tabela 12. Uczestnicy projektów – zestawianie porównawcze osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo oraz osób pracujących (którzy zakończyli udział w projekcie zgodnie z zaplanowaną ścieżką*)

	Bezrobotni i nieaktywni zawodowo				Osoby pracujące			
	%	liczba	K (%)	M (%)	%	liczba	K (%)	M (%)
Wiek								
Do 24	45%	19127	44%	47%	8%	1815	7%	10%
25-44	43%	18070	44%	42%	54%	12007	54%	54%
45 i powyżej	12%	4941	12%	11%	37%	8304	39%	35%
Brak danych	0%	76	0%	0%	1%	112	0%	1%
Wykształcenie								
Niepełne podstawowe	0%	125	0%	0%	0%	3	0%	0%
Podstawowe	10%	4268	9%	12%	2%	366	2%	2%
Gimnazjalne	4%	1581	4%	5%	1%	118	0%	2%
Ponadgimnazjalne	52%	21827	48%	57%	25%	5712	21%	33%
Pomaturalne	12%	5136	14%	9%	18%	3894	18%	16%
Wyższe	22%	9269	25%	17%	54%	12136	59%	47%
Brak danych	0%	8	0%	0%	0%	9	0%	0%
Obszar zamieszkania								
Wiejski	52%	21877	53%	50%	36%	8005	35%	37%
Miejski	48%	20335	47%	50%	64%	14232	65%	63%
Brak danych	0%	2	0%	0%	0%	1	0%	0%
Status na rynku pracy								
Bezrobotny	81%	34161	60%	40%	-	-	-	-
Nieaktywny zawodowo	19%	8053	67%	33%	-	-	-	-
Długotrwale bezrobotni wśród bezrobotnych								
Tak	33%	11243	37%	27%	-	-	-	-
Uczący się wśród nieaktywnych zawodowo								
Tak	42%	8053	36%	55%	-	-	-	-
Opieka nad osobami zależnymi								
Tak	6%	2475	8%	3%	6%	1418	7%	6%
Niepełnosprawni**								
Tak	11%	87	11%	11%	6%	37	6%	5%
Ogółem:		42214	61%	39%		22238	64%	36%

* z pominięciem braków danych

**wyniki badania CATI

Źródło: dane PEFS

7.3. Lista dokumentów i źródeł danych poddanych analizie w ramach analizy danych zastanych

Dokumentacja programowa:

- ▶ Szczegółowy Opis Priorytetów PO KL w odniesieniu do priorytetów komponentu regionalnego;
- ▶ Roczne Plany Działania za 2007/2008, 2009 i 2010;
- ▶ Dokumentacje konkursowe Działań i Poddziałań konkursowych z lat 2007, 2008 i 2009;
- ▶ Sprawozdania z realizacji PO KL za 2010 i za 2011 r.

Raporty z badań o podobnej tematyce:

- ▶ „Badania pracowników instytucji pomocy społecznej z terenu Lubelszczyzny weryfikujące ich opinię w zakresie właściwych – stosowanych lub dotychczas niestosowanych – metod walki z wykluczeniem społecznym i sposobów aktywizacji wykluczonych” – raport z badania zrealizowanego przez firmę FUDA;
- ▶ „Badanie osiągniętych wartości wskaźników rezultatu komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki” (2010) – raport z badania zrealizowanego przez PAG Uniconsult na zlecenie Departamentu Zarządzania EFS Ministerstwa Rozwoju Regionalnego;
- ▶ „Ocena efektywności form wsparcia w opinii uczestników, którzy skorzystali ze szkoleń i doradztwa w zakresie rozpoczynania działalności typu spin off i spin out w projektach realizowanych w ramach Poddziałania 8.2.1 PO KL” (2011) – raport z badania zrealizowanego przez Pracownię Badań i Doradztwa "Re-Source" Korczyński i Sarapata Sp. j. na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego;
- ▶ „Ocena poziomu realizacji wskaźników w ramach Priorytetu VIII i IX PO KL w województwie lubelskim” (2010) – raport z badania zrealizowanego przez PSDB sp. z o. o. na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego;
- ▶ Ocena wdrażania PO KL w kontekście ukierunkowania wsparcia dla Priorytetów VIII i IX w województwie lubelskim” (2010) - raport z badania zrealizowanego przez Agrotec Polska Sp. z o. o. na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego;
- ▶ „Analiza porównawcza województw w kontekście realizacji celów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013” (2010)- opracowanie przygotowane przez Wydział Monitorowania Departamentu Zarządzania EFS Ministerstwa Rozwoju Regionalnego;
- ▶ Analiza sytuacji społeczno-gospodarczej w województwie lubelskim (czerwiec 2011) – opracowanie przygotowane przez Wydział Monitorowania Departamentu Zarządzania EFS Ministerstwa Rozwoju Regionalnego;
- ▶ „Perspektywy ludzi młodych na rynku pracy” (Lublin 2011) – InfoAudit Sp. z o. o.;
- ▶ „Przedsiębiorcy wobec wyzwań i zagrożeń” (Lublin 2010) – Europejski Dom Spotkań, Instytut Rynku Pracy Fundacji Nowy Staw;
- ▶ „Perspektywy rozwoju przedsiębiorstw z Lubelszczyzny” (Lublin 2011) - Europejski Dom Spotkań, Instytut Rynku Pracy Fundacji Nowy Staw;
- ▶ „Dojrzały pracownik na rynku pracy: perspektywa rozwojowa i perspektywa pracowników służb społecznych” (Lublin 2010), pod red. Ewy Rzechowskiej, Lubelska Szkoła Biznesu;

- ▶ Obserwatorium Lubelskiego Rynku Pracy (Lublin 2011) – Europerspektywa;
- ▶ „Migracje szansą województwa lubelskiego: wspieranie pozytywnych trendów adaptacyjnych na regionalnym rynku pracy (Warszawa 2010) – CBOS,
- ▶ „Osoby niepełnosprawne na rynku pracy Lubelszczyzny” (Lublin 2010) – Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie;
- ▶ „Osoby po 45. roku życia na rynku pracy Lubelszczyzny” (Warszawa 2010) – CBOS;
- ▶ Aktywna polityka zatrudnienia - analizy, prognozy i rekomendacje dotyczące rynku pracy województwa lubelskiego (Warszawa 2010) - 4P Research Mix Sp. z o. o.;
- ▶ Zawody deficytowe i nadwyżkowe w województwie lubelskim – analiza i prognoza na lata 2011-2012 (2011) – General Projekt na zlecenie WUP w Lublinie;
- ▶ Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądanых kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim (2011) - General Projekt na zlecenie WUP w Lublinie;
- ▶ Lubelskie obserwatorium gospodarcze. Aktualne trendy i prognozowane zmiany (Lublin 2010) – Europerspektywa;
- ▶ Problemy społeczne w województwie lubelskim – próba diagnozy (Lublin 2010) - Europerspektywa;
- ▶ Badania pracowników instytucji pomocy społecznej z terenu Lubelszczyzny weryfikujące ich opinię w zakresie właściwych – stosowanych lub dotychczas niestosowanych – metod walki z wykluczeniem społecznym i sposobów aktywizacji wykluczonych (Lublin 2010) – FUDA;
- ▶ „Lubelski barometr gospodarczy” (raporty 2009 – 2011) wyniki badań prowadzonych przez zespół pracowników naukowych Wyższej Szkoły Zarządzania i Administracji w Zamościu;
- ▶ Jawor Grzegorz (red.), „Prognoza rozwoju województwa lubelskiego 2007–2020” - ekspertyza na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego;
- ▶ Pastuszek Zbigniew (red.), „Nasze problemy naszą szansą”, Lublin 2010;
- ▶ Grodzka Mirosława (red.), „Rynek pracy – potrzebne zawody na Lubelszczyźnie”, Chełm 2010;
- ▶ Dziemianowicz Wojciech, Łukomska Julita, Górka Anna, Pawluczuk Magda, „Trendy Rozwojowe Regionów”, Geoprofit, Warszawa 2009.

Dane z PEFS:

- ▶ Dane udostępnione przez Urząd Marszałkowski województwa lubelskiego dotyczące łącznej liczby 71 024 uczestników projektów.

Źródła danych dotyczących sytuacji na rynku pracy (2007 – 2011):

- ▶ GUS, Bank Danych Lokalnych,
- ▶ GUS, Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL),
- ▶ GUS, Informacja o sytuacji społeczno- gospodarczej województw,
- ▶ GUS, roczne publikacje dot. rachunków regionalnych,
- ▶ pozostałe źródła danych wskazane w części merytorycznej raportu.

7.4. Kwestionariusze do badania sondażowego przy użyciu techniki CATI

7.4.1. Kwestionariusz wywiadu z uczestnikami projektów nieaktywnymi zawodowo w momencie przystąpienia do projektu¹⁷⁸

Informacje z PEFS na temat uczestnika

- 1) Płeć
- 2) PESEL (wiek)
- 3) Wykształcenie
 - a) Brak
 - b) Podstawowe
 - c) Gimnazjalne
 - d) Ponadgimnazjalne
 - e) Pomaturalne
 - f) Wyższe
- 4) Miejsce zamieszkania
 - a) Obszar: miejski/wiejski
 - b) Powiat
- 5) Status osoby na rynku pracy w chwili przystąpienia do projektu
 - a) Bezrobotny
 - i) Osoba długotrwale bezrobotna
 - ii) Inne
 - b) Nieaktywny zawodowo
 - i) Osoba ucząca się lub kształcąca
 - ii) Inne
- 6) Data zakończenia udziału w projekcie

Kwestionariusz ankiety

Chciałam/chciałem Panu przypomnieć, że w roku [rok z bazy PEFS] brał/a Pan/i udział w projekcie [tytuł z bazy PEFS] organizowanym przez [nazwa instytucji] współfinansowanym ze środków Unii Europejskiej.

- 1) Z czego korzystał/a Pan/i w ramach projektu współfinansowanego ze środków unijnych?
(ankieter czyta możliwe odpowiedzi dla odpowiedniego priorytetu; wielokrotny wybór)

¹⁷⁸Kwestionariusz dotyczy również uczestników projektów Działania 9.3 nieaktywnych zawodowo w momencie przystępowania do projektu.

a) Priorytet VI

- i) Dofinansowanie kosztów dojazdów do miejsca pracy i zakwaterowania
- ii) Szkolenia
- iii) Wyposażenie i doposażenie stanowiska pracy
- iv) Doradztwo
- v) Indywidualne Plany Działań
- vi) Poradnictwo zawodowe
- vii) Pośrednictwo pracy
- viii) Prace interwencyjne
- ix) Przygotowanie zawodowe dorosłych
- x) Jednorazowe środki finansowe na podjęcie działalności gospodarczej
- xi) Jednorazowa pożyczka na rozpoczęcie działalności gospodarczej
- xii) Staże
- xiii) Praktyki
- xiv) Przygotowanie zawodowe
- xv) Wsparcie pomostowe
- xvi) Wsparcie psychologiczne
- xvii) Inne – jakie?

b) Priorytet VII

- i) Zasiłek i/lub pomoc w naturze
- ii) Szkolenia
- iii) Prace społecznie użyteczne
- iv) Doradztwo
- v) Poradnictwo psychologiczne
- vi) Poradnictwo zawodowe
- vii) Pośrednictwo pracy
- viii) Praca socjalna
- ix) Staże
- x) Praktyki
- xi) Przygotowanie zawodowe
- xii) Zajęcia reintegracji zawodowej u pracodawcy
- xiii) Zajęcia prowadzone przez Centra Integracji Społecznej,
- xiv) Zajęcia w Klubach Integracji Społecznej
- xv) Zatrudnienie wspierane
- xvi) Zatrudnienie subsydiowane
- xvii) Inne– jakie?

c) Priorytet VIII

- i) Doradztwo
- ii) Szkolenia
- iii) Poradnictwo psychologiczne
- iv) Pośrednictwo pracy
- v) Poradnictwo zawodowe
- vi) Prace interwencyjne
- vii) Staże
- viii) Praktyki
- ix) Przygotowanie zawodowe
- x) Środki finansowe na rozwój przedsiębiorczości
- xi) Wsparcie pomostowe
- xii) Inne– jakie?

- d) Priorytet IX
- i) Doradztwo
 - ii) Szkolenia
 - iii) Kształcenie w formach szkolnych dla osób dorosłych
 - iv) Formalne potwierdzenie kwalifikacji ogólnych i zawodowych zdobytych w sposób pozaformalny i nieformalny
 - v) Inne – jakie?
- 2) *Formy wsparcia z wykluczeniem szkoleń, czyli NIE zadajemy jeśli $P1=a=ij$, $P1=b=ij$, $P1=c=ij$, $P1=d=ij$: Powiedział/a Pan/i, że korzystał/a Pan/i z [forma wsparcia z pyt. 1]. Na ile [forma wsparcia z pyt.1] odpowiadało Pani/Panu realnym potrzebom?*
- a) Zdecydowanie tak
 - b) Raczej tak
 - c) Raczej nie
 - d) Zdecydowanie nie
 - e) Nie mam zdania
- 3) *Jeśli $P1=a=ij$, $P1=b=ij$, $P1=c=ij$, $P1=d=ij$: Powiedział Pan, że brał Pan udział w szkoleniu/szkoleniach? Czego ono/one dotyczyło/y? Ankieter nie czyta kafeterii, lecz słucha odpowiedzi respondenta i ewentualnie dopytuje.*
- a) Ogólna obsługa komputera
 - b) Obsługa specjalistycznych programów komputerowych np. graficznych, projektowych, statystycznych
 - c) Obsługa programów biurowych MS Office (MS Excel, MS Word, MS Access, MS PowerPoint itd.)
 - d) Tworzenie i administrowanie stron www
 - e) Administrowanie systemem operacyjnym
 - f) Kosztorysowanie
 - g) Marketing
 - h) E-marketing
 - i) Sprzedaż
 - j) Nauka języka obcego
 - k) Prawo jazdy
 - l) Obsługa maszyny np. obrabiarki, frezarki itp.
 - m) Kierowanie wózkiem widłowym
 - n) Obsługa klienta
 - o) Administracyjno-biurowe
 - p) Negocjacje
 - q) Public Relations
 - r) Logistyka
 - s) Zarządzanie projektami
 - t) Zarządzanie finansowe
 - u) Controlling finansowy
 - v) Zarządzanie sprzedażą
 - w) Zarządzanie zasobami ludzkimi/personelem
 - x) Zarządzanie strategiczne i operacyjne
 - y) Pozyskiwanie funduszy unijnych
 - z) Prowadzenie własnej działalności gospodarczej
 - aa) Kursy zawodowe dla konkretnej branży/zawodu

- bb) Księgowość
- cc) Kadry
- dd) Skuteczne poszukiwanie pracy
- ee) Autoprezentacja
- ff) Asertywność
- gg) Zarządzanie czasem
- hh) Radzenie sobie ze stresem
- ii) Skuteczna komunikacja
- jj) Wystąpienia publiczne
- kk) Sztuka przekonywania/perswazji
- ll) Kreatywność
- mm) Podejmowanie decyzji
- nn) Inne – jakie?.....

- 4) *Jeśli $P1=a=ii$, $P1=b=ii$, $P1=c=ii$, $P1=d=ii$; wyświetlają się tematy wskazane przez respondenta w P3: Czy szkolenia, w których brał/a Pan/i udział odpowiadały Pana/Pani realnym potrzebom?*

Temat szkolenia 1	a) Zdecydowanie tak b) Raczej tak c) Raczej nie d) Zdecydowanie nie e) Nie mam zdania
Temat szkolenia 2	...
.....	..

- 5) Czy zdobył/a Pan/i certyfikat/dyplom/uprawnienia lub inne poświadczenie umiejętności w rezultacie uczestnictwa w projekcie?

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie wiem

- 6) *Jeśli $P5=a$: Jakiego rodzaju certyfikat/dyplom/uprawnienia lub inne poświadczenie umiejętności zdobył/a Pan/i w rezultacie uczestnictwa w projekcie?*

- a) Zaświadczenie o ukończeniu kursu/udziału w projekcie
- b) Prawo jazdy kat. B, C, E, D
- c) Zaświadczenie o odbyciu stażu
- d) Zaświadczenie o posiadaniu kwalifikacji zawodowych
- e) Międzynarodowy certyfikat językowy
- f) Opinia pracodawcy
- g) Międzynarodowy certyfikat informatyczny
- h) Europejskie Komputerowe Prawo Jazdy (EDCL)
- i) Dyplom/certyfikat zawodowy
- j) Inne – jakie?.....

- 7) *Nie zadawać, jeżeli formą wsparcia jest szkolenie (nie zadawać jeżeli $P1=a=ii$ lub $P1=b=ii$ lub $P1=c=ii$ lub $P1=d=ii$)* Gdyby Pan/i mógł/mogła podsumować, czego się Pan/i nauczył/a dzięki uczestnictwie w projekcie? *Ankieter nie czyta kafelek, lecz słucha odpowiedzi respondenta i ewentualnie prosi o jej uszczegółowienie.*

Umiejętności „twarde”

Umiejętności „miękkie”

a) Ogólna obsługa komputera b) Obsługa specjalistycznych programów komputerowych np. graficznych, projektowych, statystycznych c) Obsługa programów biurowych MS Office (MS Excel, MS Word, MS Access, MS PowerPoint itd.) d) Tworzenie i administrowanie stron www e) Administrowanie systemem operacyjnym f) Kosztorysowanie g) Wiedza w zakresie marketingu h) Wiedza w zakresie e-marketingu i) Umiejętności sprzedażowe j) Posługiwanie się językiem obcym k) Prawo jazdy l) Obsługa maszyny m) Obsługa klienta n) Administracyjno-biurowe o) Logistyka p) Public Relations q) Prowadzenie negocjacji r) Zarządzanie projektami s) Zarządzanie finansowe t) Wiedza w zakresie controllingu finansowego u) Zarządzanie sprzedażą v) Zarządzanie zasobami ludzkimi/personalem w) Zarządzanie strategiczne i operacyjne x) Pozyskiwanie funduszy unijnych y) Prowadzenie własnej działalności gospodarczej z) Prowadzenie księgowości aa) Prowadzenie spraw kadrowych bb) Żadne	cc) Skuteczne poszukiwanie pracy dd) Autoprezentacja ee) Asertywność ff) Zarządzanie czasem gg) Zarządzanie stresem hh) Skuteczna komunikacja ii) Wystąpienia publiczne jj) Sztuka przekonywania/perswazji kk) Kreatywność ll) Podejmowanie decyzji mm) Żadne nn) Inne – jakie?.....
--	--

8) Czy uważa Pan/i, że coś należałoby zmienić w projekcie, w którym brał/a Pan/i udział?

- a) Tak
- b) Nie → P10
- c) Nie wiem → P10

9) *Jeżeli P8=a:* Co należałoby zmienić w projekcie, w którym brał/a Pan/i udział?

- a) Organizację – W jaki sposób?.....
- b) Zakres tematyczny szkoleń – O jakie tematy?.....
- c) Uzupełnić o dodatkowe działania (formy wsparcia) – O jakie formy wsparcia?.....
- d) Inne, jakie?.....

- 10) Proszę sobie przypomnieć, czy w okresie od [data zakończenia z PEFS] do [data zakończenia plus 6 miesięcy z PEFS] pracował/a Pan/i?
- Tak → P12
 - Nie
 - Nie pamiętam (ANK: Nie czytać) → P16
- 11) *Jeśli P10=b*: Dlaczego wtedy nie miał/a Pan/i pracy? → P16
- Nie mogłem znaleźć pracy
 - Wychowywałam dziecko
 - Przebywałem na zwolnieniu lekarskim
 - Opiekowałem się osobą zależną (osobą starszą, niepełnosprawną)
 - Uczyłem się
 - Inne, jakie?
- 12) *Jeśli P10=a, nie zadawać jeśli P10=b, c*: Na jaką umowę był/a Pan/i wtedy zatrudniony/zatrudniona?
- Umowa o pracę na czas nieokreślony
 - Umowa o pracę na czas określony
 - Umowa cywilnoprawna (umowa o dzieło, umowa zlecenie)
 - Umowa na czas próbny
 - Umowa na czas zastępstwa
 - Własna działalność gospodarcza
 - Brak umowy
 - Inne – jakie?.....
- 13) *Jeśli P10=a; nie zadawać jeśli P10=b, c*: Czy Pana zdaniem, udział w tym projekcie [tytuł projektu z PEFS] pomógł Panu/Pani znaleźć pracę?
- Zdecydowanie tak
 - Raczej tak
 - Raczej nie → P14
 - Zdecydowanie nie → P14
 - Trudno powiedzieć → P16
- 14) *Jeśli P13=a, b*: W jaki sposób udział w projekcie [tytuł projektu z PEFS] pomógł Panu znaleźć pracę?
- Dzięki udziałowi w projekcie założyłem/założyłam własną działalność gospodarczą
 - Udział w projekcie dostarczył mi umiejętności/kwalifikacji, dzięki którym zdobyłem/zdobyłam pracę
 - Nauczyłem/am się jak szukać pracy, lepiej potrafię szukać pracy
 - Bardziej wierzę w siebie, w swoje umiejętności
 - Inne - jakie?.....
- 15) *Jeśli P13=c, d*: Dlaczego udział w projekcie Panu/Pani nie pomógł?
- Nie nauczyłem się rzeczy, które mogłyby pomóc mi znaleźć pracę
 - W moim powiecie nie ma dla mnie pracy
 - Nie mogłam rozpocząć pracy ze względów osobistych (wychowanie dziecka, opieka nad osobą zależną, choroba, itp.)
 - W projekcie było mało było zajęć praktycznych
 - Inne, jakie?
- 16) *Jeśli P14=a*: Czy obecnie nadal prowadzi Pan/Pani własną działalność gospodarczą?
- Tak

b) Nie

Jeśli P16=a: ankieter nie zadaje P25 i P28]

17) *Jeśli P16=b: Jak długo prowadził Pan/Pani własną działalność gospodarczą? Ankieter nie czyta kafeterii, lecz słucha odpowiedzi respondenta i zaznacza właściwą odpowiedź.*

- a) Do 12 miesięcy
- b) Dłużej niż 12 miesięcy

18) Czy w ciągu ostatnich 3 lat dokształcał się Pan?

- a) Tak
- b) Nie → Metryczka

19) *Jeśli P18=a: W jaki sposób podnosi Pan/i obecnie swoje kwalifikacje?*

- a) Biorę udział w szkoleniach/kursach/warsztatach
- b) Uczestniczę w studiach podyplomowych
- c) Studiuję (licencjat, studia magisterskie)
- d) Inne – jakie?.....

20) *Jeśli P18=a: W jakiej dziedzinie ponosi Pan/i swoje kwalifikacje?*

- a) Branży/zawodu, w którym pracuję
- b) Innej branży/zawodu
- c) Informatyczne
- d) Językowe
- e) Umiejętności miękkie (osobiste lub społeczne)
- f) Inne – jakie?.....

METRYCZKA

21) Proszę powiedzieć, jaki jest Pana/Pani wyuczony zawód.

.....

- a) wykształcenie ogólne

22) Proszę powiedzieć, jaki jest Pana/Pani ostatnio wykonywany zawód.

.....

23) Czy do projektu zgłosił/a się Pan/i sam/a czy został/a skierowany/a przez pracownika Urzędu Pracy lub Ośrodek Pomocy Społecznej?

- a) Sam/a się zgłosiłem/zgłosiłam
- b) Zostałem/zostałam skierowany/skierowana przez pracownika PUP lub OPS

24) Czy przed przystąpieniem do projektu poszukiwał Pan aktywnie pracy?

- a) Tak
- b) Nie

25) Czy w chwili obecnej ma Pan pracę?

- a) Tak → pyt. 27
- b) Nie

- 26) *Jeśli P25=b:* Czy jest Pan zarejestrowany jako osoba bezrobotna?
- Tak
 - Nie
- 27) Czy obecnie się Pan uczy?
- Tak
 - Nie
- 28) *Jeżeli P25=a:* Gdzie Pan/i obecnie pracuje?
- w przedsiębiorstwie → pyt. 27
 - w administracji publicznej → pyt. 29
 - w organizacji pozarządowej → pyt. 29
 - mam własną firmę → pyt. 28
 - jestem rolnikiem → pyt. 29
- 29) *Jeżeli P28=a:* Ile osób zatrudnia Pana/Pani przedsiębiorstwo?
- Do 9 włącznie
 - 10-49
 - 50-249
 - 250 i więcej
- 30) *Jeżeli P28=d:* Ile osób Pan/Pani zatrudnia w swojej firmie?
- (*ankieter wpisuje liczbę*)
 - Nie zatrudniam nikogo
- 31) *Jeżeli P25=a:* Jaką ma pan obecnie umowę?
- Umowa o pracę na czas nieokreślony
 - Umowa o pracę na czas określony
 - Umowa cywilnoprawna (umowa o dzieło, umowa zlecenie)
 - Umowa na czas próbny
 - Umowa na czas zastępstwa
 - Własna działalność gospodarcza
 - Nie mam umowy
 - Inne – jakie?.....
- 32) *Jeżeli P25=a:* Proszę powiedzieć, które ze zdań jest prawdziwe w odniesieniu do Pana/Pani sytuacji:
- Wydaje mi się, że nie stracę pracy w ciągu najbliższego roku
 - Obawiam się, że stracę pracę w ciągu najbliższego roku
 - Nie wiem, trudno powiedzieć
- 33) *Jeżeli P26=a:* Jak długo nie ma Pan/i już pracy?
- Do 3 miesięcy
 - Od 3 miesięcy do pół roku
 - Od pół roku do roku
 - Powyżej roku
 - Trudno powiedzieć
- 34) *Jeżeli P25=b:* Dlaczego nie ma Pan/i pracy?
- Nie mogę znaleźć pracy
 - Wychowuję dziecko
 - Przebywam na zwolnieniu lekarskim
 - Opiekuję się osobą zależną (osobą starszą, niepełnosprawną)

- e) Uczę się
 - f) Inne, jakie?
- 35) *Jeżeli P25=a:* Proszę podać, ile Pan/i miesięcznie zarabia (brutto):
- a) Do 1500 zł
 - b) Od 1500 zł do 2000 zł
 - c) Od 2000 do 3000 zł
 - d) Od 3000 zł do 5000 zł
 - e) Powyżej 5000 zł
- 36) *Jeżeli P25=a:* Proszę podać stanowisko, na którym Pan/i obecnie pracuje:
- a) Stanowisko szeregowie, asystenckie
 - b) Specjalista
 - c) Kierownicze
 - d) Inne. Jakie?
- 37) Czy posiada Pan/i orzeczenie o stopniu niepełnosprawności?
- a) Tak
 - b) Nie
- 38) *Jeżeli P37=a:* Proszę podać stopień niepełnosprawności:
- c) Znaczny
 - d) Umiarkowany
 - e) Lekki
- 39) *Jeżeli P37=a:* Czy wsparcie oferowane w ramach projektu było dostosowane do Pana/Pani stopnia niepełnosprawności?
- f) Tak
 - g) Nie

7.4.2. Kwestionariusz wywiadu z uczestnikami projektów pracującymi w momencie przystąpienia do projektu¹⁷⁹

Informacje z PEFS na temat uczestnika

- 1) Płeć
- 2) PESEL (wiek)
- 3) Wykształcenie
 - a) Brak
 - b) Podstawowe
 - c) Gimnazjalne
 - d) Ponadgimnazjalne
 - e) Pomaturalne
 - f) Wyższe
- 4) Miejsce zamieszkania

¹⁷⁹ Kwestionariusz dotyczy również uczestników projektów realizowanych w ramach Działania 6.2, którzy byli aktywni zawodowo w momencie przystępowania do projektu.

- a) Obszar: miejski/wiejski
- b) Powiat

Status osoby na rynku pracy w chwili przystąpienia do projektu

- a) Zatrudniony:
 - i) Rolnik
 - ii) Samozatrudniony
 - iii) Zatrudniony w mikroprzedsiębiorstwie
 - iv) Zatrudniony w małym przedsiębiorstwie
 - v) Zatrudniony w średnim przedsiębiorstwie
 - vi) Zatrudniony w dużym przedsiębiorstwie
 - vii) Zatrudniony w administracji publicznej
 - viii) Zatrudniony w organizacji pozarządowej

- 2) Data zakończenia udziału w projekcie

Kwestionariusz ankiety

Chciałam/chciałem Panu przypomnieć, że w roku [rok z bazy PEFS] brał/a Pan/i udział w projekcie [tytuł z bazy PEFS] organizowanym przez [nazwa instytucji] współfinansowanym ze środków Unii Europejskiej.

- 1) Z czego korzystał/a Pan/i w ramach projektu współfinansowanego ze środków unijnych?
(ankieter czyta możliwe odpowiedzi; wielokrotny wybór)

- a) Priorytet VI
 - i) Doradztwo
 - ii) Szkolenia
 - iii) Studia licencjackie
 - iv) Studia magisterskie
 - v) Studia podyplomowe
 - vi) Wsparcie pomostowe
 - vii) Inne – jakie?
- b) Priorytet VII
 - i) Doradztwo
 - ii) Szkolenia
 - iii) Inne – jakie?
- c) Priorytet VIII
 - i) Doradztwo
 - ii) Szkolenia
 - iii) Staże
 - iv) Praktyki
 - v) Tymczasowe zatrudnienie w firmie wysoko wykwalifikowanego personelu
 - vi) Inne – jakie?
- d) Priorytet IX
 - i) Doradztwo
 - ii) Szkolenia
 - iii) Studia wyższe (licencjackie lub magisterskie)
 - iv) Studia podyplomowe

- v) Kursy kwalifikacyjne lub doskonalące
 - vi) Kształcenie w formach szkolnych dla osób dorosłych
 - vii) Formalne potwierdzenie kwalifikacji ogólnych i zawodowych zdobytych w sposób pozaformalny i nieformalny
 - viii) Inne – jakie?
- 2) *Formy wsparcia z wykluczeniem szkoleń, czyli NIE zdajemy jeśli $P1=a=ij$, $P1=b=ij$, $P1=c=ij$, $P1=d=ij$: Powiedział/a Pan/i, że korzystał/a Pan/i z [forma wsparcia z pyt. 1]. Na ile [forma wsparcia z pyt.1] odpowiadało Pani/Panu realnym potrzebom?*
- a) Zdecydowanie tak
 - b) Raczej tak
 - c) Raczej nie
 - d) Zdecydowanie nie
 - e) Nie mam zdania
- 3) *Jeśli $P1=a=ij$, $P1=b=ij$, $P1=c=ij$, $P1=d=ij$: Powiedział Pan, że brał Pan udział w szkoleniu/szkoleniach? Czego ono/one dotyczyło/y? Ankieter nie czyta kafeterii, lecz słucha odpowiedzi respondenta i ewentualnie dopytuje.*
- a) Ogólna obsługa komputera
 - b) Obsługa specjalistycznych programów komputerowych np. graficznych, projektowych, statystycznych
 - c) Obsługa programów biurowych MS Office (MS Excel, MS Word, MS Access, MS PowerPoint itd.)
 - d) Tworzenie i administrowanie stron www
 - e) Administrowanie systemem operacyjnym
 - f) Kosztorysowanie
 - g) Marketing
 - h) E-marketing
 - i) Sprzedaż
 - j) Nauka języka obcego
 - k) Prawo jazdy
 - l) Obsługa maszyny np. obrabiarki, frezarki itp.
 - m) Kierowanie wózkiem widłowym
 - n) Obsługa klienta
 - o) Administracyjno-biurowe
 - p) Negocjacje
 - q) Public Relations
 - r) Logistyka
 - s) Zarządzanie projektami
 - t) Zarządzanie finansowe
 - u) Controlling finansowy
 - v) Zarządzanie sprzedażą
 - w) Zarządzanie zasobami ludzkimi/personelem
 - x) Zarządzanie strategiczne i operacyjne
 - y) Pozyskiwanie funduszy unijnych
 - z) Prowadzenie własnej działalności gospodarczej
 - aa) Kursy zawodowe dla konkretnej branży/zawodu
 - bb) Księgowość
 - cc) Kadry
 - dd) Skuteczne poszukiwanie pracy
 - ee) Autoprezentacja

- ff) Asertywność
- gg) Zarządzanie czasem
- hh) Radzenie sobie ze stresem
- ii) Skuteczna komunikacja
- jj) Wystąpienia publiczne
- kk) Sztuka przekonywania/perswazji
- ll) Kreatywność
- mm) Podejmowanie decyzji
- nn) Inne – jakie?.....

- 4) *Jeśli $P1=a=ii$, $P1=b=ii$, $P1=c=ii$, $P1=d=ii$; wyświetlają się tematy wskazane przez respondenta w P3: Czy szkolenia, w których brał/a Pan/i udział odpowiadały Pana/Pani realnym potrzebom?*

Temat szkolenia 1	f) Zdecydowanie tak g) Raczej tak h) Raczej nie i) Zdecydowanie nie j) Nie mam zdania
Temat szkolenia 2	...
.....	..

- 5) Czy zdobył/a Pan/i certyfikat/dyplom/uprawnienia lub inne poświadczenie umiejętności w rezultacie uczestnictwa w projekcie?

- a) Tak
- b) Nie
- c) Nie wiem

- 6) *Jeśli $P5=a$: Jakiego rodzaju certyfikat/dyplom/uprawnienia lub inne poświadczenie umiejętności zdobył/a Pan/i w rezultacie uczestnictwa w projekcie?*

- a) Zaświadczenie o ukończeniu kursu/udziału w projekcie
- b) Prawo jazdy kat. B, C, E, D
- c) Zaświadczenie o odbyciu stażu
- d) Zaświadczenie o posiadaniu kwalifikacji zawodowych
- e) Międzynarodowy certyfikat językowy
- f) Opinia pracodawcy
- g) Międzynarodowy certyfikat informatyczny
- h) Europejskie Komputerowe Prawo Jazdy (EDCL)
- i) Dyplom/certyfikat zawodowy
- j) Inne – jakie?.....

- 7) *Nie zadawać, jeżeli formą wsparcia jest szkolenie (nie zadawać jeżeli $P1=a=ii$ lub $P1=b=ii$ lub $P1=c=ii$ lub $P1=d=ii$) Gdyby Pan/i mógł/mogła podsumować, czego się Pan/i nauczył/a dzięki uczestnictwu w projekcie? Ankieter nie czyta kafelek, lecz słucha odpowiedzi respondenta i ewentualnie prosi o jej uszczegółowienie.*

Umiejętności „twarde”	Umiejętności „miękkie”
a) Ogólna obsługa komputera	a) Skuteczne poszukiwanie pracy
b) Obsługa specjalistycznych	b) Autoprezentacja

programów komputerowych np. graficznych, projektowych, statystycznych c) Obsługa programów biurowych MS Office (MS Excel, MS Word, MS Access, MS PowerPoint itd.) d) Tworzenie i administrowanie stron www e) Administrowanie systemem operacyjnym f) Kosztorysowanie g) Wiedza w zakresie marketingu h) Wiedza w zakresie e-marketingu i) Umiejętności sprzedażowe j) Posługiwanie się językiem obcym k) Prawo jazdy l) Obsługa maszyny m) Obsługa klienta n) Administracyjno-biurowe o) Logistyka p) Public Relations q) Prowadzenie negocjacji r) Zarządzanie projektami s) Zarządzanie finansowe t) Wiedza w zakresie controllingu finansowego u) Zarządzanie sprzedażą v) Zarządzanie zasobami ludzkimi/personelem w) Zarządzanie strategiczne i operacyjne x) Pozyskiwanie funduszy unijnych y) Prowadzenie własnej działalności gospodarczej z) Prowadzenie księgowości aa) Prowadzenie spraw kadrowych bb) Żadne	c) Asertywność d) Zarządzanie czasem e) Zarządzanie stresem f) Skuteczna komunikacja g) Wystąpienia publiczne h) Sztuka przekonywania/perswazji i) Kreatywność j) Podejmowanie decyzji k) Żadne l) Inne – jakie?.....
---	---

- 8) Które z wymienionych kompetencji zawodowych/ogólnych nabytych dzięki udziałowi w projekcie wykorzystuje Pan/i w swojej pracy? Proszę określić, jak często?

Na ekranie pojawiają się kompetencje/umiejętności wymienione przez respondenta wskazane w P7	a) Codziennie b) Raczej często, ale nie co-dziennie c) Okazjonalnie d) Nie miałem/miałam jeszcze okazji wykorzystać wiedzy w praktyce
--	---

- 9) Czy w Pana/Pani opinii udział w projekcie sprawił, że ma Pan/i teraz wyższe kompetencje?
- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie
- d) Zdecydowanie nie
- e) Trudno powiedzieć

- 10) Czy uważa Pan/i, że coś należałoby zmienić w projekcie, w którym brał/a Pan/i udział?
- Tak
 - Nie → P12
 - Nie wiem → P12
- 11) *Jeżeli P10=a:* Co należałoby zmienić w projekcie, w którym brał/a Pan/i udział?
- Organizację – W jaki sposób?.....
 - Zakres tematyczny szkoleń – O jakie tematy?.....
 - Uzupełnić o dodatkowe działania (formy wsparcia) – O jakie formy wsparcia?.....
 - Inne, jakie?.....
- 12) Czy w ciągu ostatnich 3 lat dokształcał się Pan?
- Tak
 - Nie → ominąć P11 i P12
- 13) *Jeśli P12=a:* W jaki sposób podnosi Pan/i swoje kwalifikacje?
- Biorę udział w szkoleniach/kursach/warsztatach
 - Uczestniczę w studiach podyplomowych
 - Studiuje (licencjat, studia magisterskie)
 - Inne – jakie?.....
- 14) *Jeśli P12=a:* W jakiej dziedzinie podnosi Pan/i swoje kwalifikacje?
- Branży/zawodu, w którym pracuję
 - Innej branży/zawodu
 - Informatyczne
 - Językowe
 - Umiejętności miękkie (osobiste lub społeczne)
 - Inne – jakie?.....
- 15) Czy zamierza Pan/i nadal podnosić swoje kwalifikacje?
- Tak
 - Nie
- 16) *Jeśli P15=a:* Jak zamierza Pan/i podnosić swoje kwalifikacje?
- Poprzez udział w szkoleniach/kursach
 - Poprzez udział w studiach podyplomowych
 - Poprzez studia (licencjat, magisterskie)
 - Inaczej – jak?.....
- 17) *Jeśli P15=a:* W jakiej dziedzinie zamierza Pan/i podnosić swoje kwalifikacje?
- Branży/zawodu, w którym pracuję
 - Innej branży/zawodu
 - Informatyczne
 - Językowe
 - Umiejętności miękkie (osobiste lub społeczne)
 - Inne – jakie?.....

METRYCZKA

- 18) Proszę powiedzieć, jaki jest Pana/Pani wyuczony zawód.
.....
a) wykształcenie ogólne
- 19) Proszę powiedzieć, jaki jest Pana/Pani ostatnio wykonywany zawód.
.....
- 20) Czy do projektu zgłosił/a się Pan/i sam/a czy został/a skierowany/a przez swojego pracodawcę?
a) Sam/a się zgłosiłem/zgłosiłam
b) Zostałem/zostałam skierowany/skierowana przez pracodawcę
- 21) Czy w chwili obecnej ma Pan pracę?
a) Tak
b) Nie → P34
- 22) *Jeśli P21=a:* Czy pracuje Pan/i w tym samym miejscu pracy jak podczas udziału w projekcie [nazwa projektu z PEFS] w [rok z PEFS]?
a) Tak → P27
b) Nie
- 23) *Jeśli P22=b:* Dlaczego nie pracuje Pan w tym samym miejscu?
a) Zostałem/zostałam zwolniona
b) Odszedłem/odeszłam z własnej inicjatywy
c) Inne – jakie?
- 24) *Jeśli P23=b:* Dlaczego odszedł/odeszła Pan/i z pracy?

a) Znalazłem/znalazłam pracę, która bardziej mi odpowiada
b) Zmieniłem/zmieniłam miejsce zamieszkania
c) Założyłem/założyłam własną działalność gospodarczą
d) Inne – jakie?
- 25) *Jeśli P23=a:* Dlaczego został/a Pan/i zwolniony/zwolniona?
a) Firma została zlikwidowana
b) Firma cięła koszty
c) Nie znam powodu zwolnienia
d) Inne – jakie?
- 26) *Jeśli P22=b:* Czy zmiana pracy miała związek z projektem?
a) Tak
b) Nie
- 27) Proszę porównać, czy w chwili obecnej pana sytuacja zawodowa polepszyła się, czy pogorszyła od [data zakończenia projektu z PEFS]?
a) Polepszyła
b) Pogorszyła
c) Nie zmieniła się
d) Trudno powiedzieć
- 28) *Jeśli P27=a i P22=b:* Na czym polegała poprawa Pana/Pani sytuacji zawodowej? (wielokrotny wybór)
a) Pracuje na wyższym stanowisku niż w poprzedniej pracy
b) Zarabiam więcej niż w poprzedniej pracy

c) Inne – jakie?.....

29) *Jeśli P27=b P22=b:* Na czym polegało pogorszenie się Pana/Pani sytuacji zawodowej? (wielokrotny wybór)

- a) Pracuję na niższym stanowisku niż w poprzedniej pracy
- b) Zarabiam mniej niż w poprzedniej pracy
- c) Inne – jakie?.....

30) *Jeśli P27=a i P22=a:* Na czym polegała poprawa Pana/Pani sytuacji zawodowej? (wielokrotny wybór)

- a) Dostałem/dostałam awans
- b) Dostałem/dostałam podwyżkę
- c) Inne – jakie?

31) *Jeśli P27=b P22=a:* Na czym polegało pogorszenie się Pana/Pani sytuacji zawodowej? (wielokrotny wybór)

- a) Zostałem/zostałam przeniesiony/przeniesiony na niższe stanowisko
- b) Otrzymuję niższą pensję
- c) Inne – jakie?

32) *Jeśli P27=a, b:* Czy zmiana miała związek z projektem?

- a) Tak
- b) Nie
- c) Trudno powiedzieć

33) Jaki był/jest rodzaj umowy, w oparciu o którą wykonywał/a Pan/i pracę w momencie zakończenia projektu w roku [rok zakończenia projektu z PEFS] i obecnie?

W momencie zakończenia projektu	a) Umowa o pracę na czas nieokreślony b) Umowa o pracę na czas określony c) Umowa cywilnoprawna (umowa o dzieło, umowa zlecenie) d) Umowa na czas próbny e) Umowa na czas zastępstwa f) Własna działalność gospodarcza g) Inne – jakie?.....
Jeśli P21=a: Obecnie	a) Umowa o pracę na czas nieokreślony b) Umowa o pracę na czas określony c) Umowa cywilnoprawna (umowa o dzieło, umowa zlecenie) d) Umowa na czas próbny e) Umowa na czas zastępstwa f) Własna działalność gospodarcza g) Inne – jakie?.....

34) *Jeśli P21=b:* Czy jest Pan zarejestrowany jako osoba bezrobotna?

- a) Tak
- b) Nie

35) Czy obecnie się Pan uczy?

- a) Tak
- b) Nie

- 36) *Jeżeli P21=a:* Gdzie Pan/i obecnie pracuje?
- w przedsiębiorstwie → pyt. 37
 - w administracji publicznej → pyt. 39
 - w organizacji pozarządowej → pyt. 39
 - mam własną firmę → pyt. 38
 - jestem rolnikiem → pyt. 39
- 37) *Jeżeli P36=a:* Ile osób zatrudnia Pana/Pani przedsiębiorstwo?
- Do 9 włącznie
 - 10-49
 - 50-249
 - 250 i więcej
- 38) *Jeżeli P36=d:* Ile osób Pan/Pani zatrudnia w swojej firmie?
- (*ankieter wpisuje liczbę*)
 - Nie zatrudniam nikogo
- 39) *Jeżeli P=a:* Jaką ma pan obecnie umowę?
- Umowa o pracę na czas nieokreślony
 - Umowa o pracę na czas określony
 - Umowa cywilnoprawna (umowa o dzieło, umowa zlecenie)
 - Umowa na czas próbny
 - Umowa na czas zastępstwa
 - Własna działalność gospodarcza
 - Nie mam umowy
 - Inne – jakie?.....
- 40) *Jeżeli P21=a:* Proszę powiedzieć, które ze zdań jest prawdziwe w odniesieniu do Pana/Pani sytuacji:
- Wydaje mi się, że nie stracę pracy w ciągu najbliższego roku
 - Obawiam się, że stracę pracę w ciągu najbliższego roku
 - Nie wiem, trudno powiedzieć
- 41) *Jeżeli P34=a:* Jak długo nie ma Pan/i już pracy?
- Do 3 miesięcy
 - Od 3 miesięcy do pół roku
 - Od pół roku do roku
 - Powyżej roku
 - Trudno powiedzieć
- 42) *Jeżeli P34=a:* Dlaczego nie ma Pan/i pracy?
- Nie mogę znaleźć pracy
 - Wychowuję dziecko
 - Przebywam na zwolnieniu lekarskim
 - Opiekuję się osobą zależną (osobą starszą, niepełnosprawną)
 - Uczę się
 - Inne, jakie?
- 43) *Jeżeli P21=a:* Proszę podać, ile Pan/i miesięcznie zarabia (brutto):
- Do 1500 zł
 - Od 1500 zł do 2000 zł
 - Od 2000 do 3000 zł

- d) Od 3000 zł do 5000 zł
e) Powyżej 5000 zł
- 44) *Jeżeli P21=a*: Proszę podać stanowisko, na którym Pan/i obecnie pracuje:
a) Stanowisko szeregowie, asystenckie
b) Specjalista
c) Kierownicze
d) Inne. Jakie?
- 45) Czy posiada Pan/i orzeczenie o stopniu niepełnosprawności?
a) Tak
b) Nie
- 46) *Jeżeli P45=a*: Proszę podać stopień niepełnosprawności:
a) Znaczny
b) Umiarkowany
c) Lekki
- 47) *Jeżeli P45=a*: Czy wsparcie oferowane w ramach projektu było dostosowane do Pana/Pani stopnia niepełnosprawności?
a) Tak
b) Nie

7.4.3. Kwestionariusz wywiadu z pracodawcami

Informacje z PEFS na temat uczestnika

1. Poddziałanie, w ramach którego pracownik/pracownicy pracodawcy brał/brali udział w projekcie PO KL.

Kwestionariusz ankiety

Pytanie filtrujące: Czy Pana/Pani pracownik/pracownicy brał/brali udział w projekcie współfinansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego (w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki)?

- Tak
- Nie (koniec wywiadu)

1. Z czego korzystał/korzystali Pana pracownik/pracownicy w ramach projektu współfinansowanego z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki? (*pytanie wielokrotnego wyboru*)
a) Szkolenie
b) Doradztwo
c) Studia licencjackie lub magisterskie
d) Studia podyplomowe
e) Inne – jakie?.....
2. *Jeśli P1=a*: Jakiej tematyki dotyczyły szkolenia, w których brał/brali udział Pana/Pani pracownik/pracownicy? (*pytanie wielokrotnego wyboru*)

- a) Ogólna obsługa komputera
 - b) Obsługa specjalistycznych programów komputerowych np. graficznych, projektowych, statystycznych
 - c) Obsługa programów biurowych MS Office (MS Excel, MS Word, MS Access, MS PowerPoint itd.)
 - d) Tworzenie i administrowanie stron www
 - e) Administrowanie systemem operacyjnym
 - f) Kosztorysowanie
 - g) Marketing
 - h) E-marketing
 - i) Sprzedaż
 - j) Nauka języka obcego
 - k) Prawo jazdy
 - l) Obsługa maszyny np. obrabiarki, frezarki itp.
 - m) Kierowanie wózkiem widłowym
 - n) Obsługa klienta
 - o) Administracyjno-biurowe
 - p) Negocjacje
 - q) Public Relations
 - r) Logistyka
 - s) Zarządzanie projektami
 - t) Zarządzanie finansowe
 - u) Controlling finansowy
 - v) Zarządzanie sprzedażą
 - w) Zarządzanie zasobami ludzkimi/personelem
 - x) Zarządzanie strategiczne i operacyjne
 - y) Pozyskiwanie funduszy unijnych
 - z) Prowadzenie własnej działalności gospodarczej
 - aa) Kursy zawodowe dla konkretnej branży/zawodu
 - bb) Księgowość
 - cc) Kadry
 - dd) Skuteczne poszukiwanie pracy
 - ee) Autoprezentacja
 - ff) Asertywność
 - gg) Zarządzanie czasem
 - hh) Radzenie sobie stresem
 - ii) Skuteczna komunikacja
 - jj) Wystąpienia publiczne
 - kk) Sztuka przekonywania/perswazji
 - ll) Kreatywność
 - mm) Podejmowanie decyzji
 - nn) Inne – jakie?.....
3. Jak ocenia Pan/i przydatność udziału w projekcie swoich pracowników?
- a) Przydatne
 - b) Nieprzydatne
 - c) Trudno powiedzieć
4. Jakie działania podnoszące kwalifikacje pracowników uważa Pan za przynoszącą najlepsze efekty?
- a) Szkolenie
 - b) Doradztwo
 - c) Studia licencjackie lub magisterskie
 - d) Studia podyplomowe

- e) Inne – jakie?.....
5. Jakiej tematyki dotyczą te najbardziej efektywne działania?
.....
6. Jak często w Pana odczuciu pracownicy korzystają ze zdobytej wiedzy i umiejętności? Czy pracownicy wykorzystują uzyskaną wiedzę i umiejętności w pracy?
- Bardzo często
 - Raczej często
 - Raczej rzadko
 - Bardzo rzadko
 - Trudno powiedzieć
7. Czy w przypadku braku szkoleń i innego wsparcia finansowanych ze środków unijnych, sfinansowałby Pan/i pracownikom takie wsparcie, w tym szkolenia ze środków własnych firmy?
- tak, w takim samym stopniu i zakresie jak w projekcie
 - tak, ale w mniejszym stopniu i zakresie jak w projekcie
 - nie, pracownicy w ogóle nie skorzystaliby ze wsparcia
8. Na jakie szkolenie chciałby Pan wysłać swoich pracowników, ale nie może Pan/i, gdyż brak takiej oferty szkoleniowej? Proszę wymienić tematykę brakujących szkoleń. (pytanie wielokrotnego wyboru)
- Ogólna obsługa komputera
 - Obsługa specjalistycznych programów komputerowych np. graficznych, projektowych, statystycznych
 - Obsługa programów biurowych MS Office (MS Excel, MS Word, MS Access, MS PowerPoint itd.)
 - Tworzenie i administrowanie stron www
 - Administrowanie systemem operacyjnym
 - Kosztorysowanie
 - Marketing
 - E-marketing
 - Sprzedaż
 - Nauka języka obcego
 - Prawo jazdy
 - Obsługa maszyny np. obrabiarki, frezarki itp.
 - Kierowanie wózkiem widłowym
 - Obsługa klienta
 - Administracyjno-biurowe
 - Negocjacje
 - Public Relations
 - Logistyka
 - Zarządzanie projektami
 - Zarządzanie finansowe
 - Controlling finansowy
 - Zarządzanie sprzedażą
 - Zarządzanie zasobami ludzkimi/personelem
 - Zarządzanie strategiczne i operacyjne
 - Pozyskiwanie funduszy unijnych
 - Prowadzenie własnej działalności gospodarczej
 - Kursy zawodowe dla konkretnej branży/zawodu
 - Księgowość
 - Kadry

- dd) Skuteczne poszukiwanie pracy
 - ee) Autoprezentacja
 - ff) Asertywność
 - gg) Zarządzanie czasem
 - hh) Radzenie sobie stresem
 - ii) Skuteczna komunikacja
 - jj) Wystąpienia publiczne
 - kk) Sztuka przekonywania/perswazji
 - ll) Kreatywność
 - mm) Podejmowanie decyzji
 - nn) Inne – jakie?.....
9. Czy w ciągu najbliższego roku planują Państwo dalsze podnoszenie kwalifikacji pracowników?
- a) Tak
 - b) Nie
10. *Jeśli P7=a:* W jakich formach zamierzają Państwo podnosić kwalifikacje pracowników? *(pytanie wielokrotnego wyboru)*
- a) Na szkoleniach/kursach
 - b) Na studiach podyplomowych
 - c) Na studiach licencjackich/magisterskich
 - d) Inaczej - jak?.....
11. *Jeśli P7=a:* Jakiej tematyki będzie dotyczyć dalsze podnoszenie kwalifikacji pracowników? *(pytanie wielokrotnego wyboru)*
- a) Branży/zawodu, w którym działa firma
 - b) Informatyczne
 - c) Językowe
 - d) Umiejętności miękkie
 - e) Finansowe
 - f) Marketing/sprzedaż
 - g) Tematyka unijna
 - h) Inne – jakie?.....
12. Czy planuje Pan / Pani ubiegać się o dofinansowanie projektu z EFS na rozwój kompetencji swoich pracowników?
- a) Tak → P14
 - b) Nie
 - c) Trudno powiedzieć → P14
13. *Tylko jeśli P12=b:* Z jakiego powodu nie planują Państwo ubiegać się o dofinansowanie projektu z EFS na rozwój kompetencji swoich pracowników? *(pytanie wielokrotnego wyboru)*
- a) Zbyt zawile procedury ubiegania się o wsparcie
 - b) Skomplikowane zasady realizacji i rozliczania projektu
 - c) Zbyt mała liczba pracowników, która mogłaby wziąć udział w projekcie
 - d) Brak adekwatnych konkursów do własnych potrzeb
 - e) Inne (jakie?).....
14. W jakiej branży (sekcja PKD) działa Pańska firma?

- A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- B. Górnictwo i wydobywanie
- C. Przetwórstwo przemysłowe
- D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- F. Budownictwo
- G. Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- H. Transport i gospodarka magazynowa
- I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- J. Informacja i komunikacja
- K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
- M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
- P. Edukacja
- Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
- S. Pozostała działalność usługowa
- T. Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; Gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
- U. Organizacje i zespoły eksterytorialne

15. Ile osób jest zatrudnionych w firmie? *(łącznie etaty)*

- a) Do 9 pracowników
- b) Od 10 do 49 pracowników
- c) Od 50 do 249 pracowników
- d) Powyżej 250 pracowników

7.5. Scenariusze zogniskowanych wywiadów grupowych

7.5.1. FGI z uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VI i VII, którzy po zakończeniu projektu podjęli aktywność zawodową

Informacje dla Moderатора:

Cel badania: ocena efektywności wsparcia, które otrzymali uczestnicy projektów. Wywiad ma przynieść informacje, które pozwolą odpowiedzieć na pytania: na ile udział w projekcie wpłynął na aktywizację zawodową uczestników oraz jakie formy wsparcia w największym stopniu przyczyniły się do zmiany sytuacji zawodowej. FGI mają służyć pogłębieniu informacji uzyskanych w innych częściach badania, dlatego należy dopytywać, podążać za wątkami pojawiającymi się w trakcie wywiadu nie uwzględnionymi w scenariuszu.

W poniższym scenariuszu kluczowe pytania zaznaczono pogrubioną czcionką. Czasy podane przy opisie każdego z etapów rozmowy należy jako traktować orientacyjne.

1. Powitanie uczestników, prezentacja tematu dyskusji

⌚ 10 minut

Dzień dobry, nazywam się i jestem przedstawicielem firmy PSDB. Na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego realizujemy badanie dotyczące efektywności wsparcia projektów finansowanych z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Chciałbym porozmawiać z Państwem o tym jaka była Państwa sytuacja życiowa przed udziałem w

projektach, a także o tym czy coś się zmieniło, czy udział wpłynął na Państwa sytuację zawodową.

Spotkanie jest nagrywane, jednak chciałem/chciałam zapewnić o pełnej dyskrecji i zachowaniu poufności uzyskanych informacji. Wypowiedzi będą wykorzystywane tylko do celów badawczych.

Każda opinia jest akceptowana. Jestem zainteresowany opinią każdej osoby, a nie tylko opinią większości.

2. Rozgrzewka

⌚10 minut

Jest to bardzo istotny element wywiadu, często decydujący o powodzeniu całego spotkania. Każdy z uczestników powinien w tej części się wypowiedzieć, ponieważ zwiększa to poczucie bezpieczeństwa i pozwala przełamać opory przed dalszymi wypowiedziami w grupie.

- ☞ Na początek poproszę Państwa o przedstawienie się i powiedzenie kilku słów o sobie – jaka jest Państwa sytuacja zawodowa, w jakim projekcie Państwo brali udział, jak oceniacie Państwo projekt i swój w nim udział, czy było to pozytywne doświadczenie?

Osoby zabierają głos po kolei

3. Sytuacja przed projektem

⌚30 minut

W tym bloku pytań zgromadzimy informacje dotyczące sytuacji na starcie projektu.

- ☞ **Jaka była Państwa sytuacja zawodowa przed udziałem w projekcie?**
- ☞ Czym się Państwo zajmowali w okresie przed udziałem w projekcie? Jaki Państwo mają zawód? jakie wykształcenie? Jaki był przebieg Państwa drogi zawodowej? Jak długo szukaliście Państwo pracy? Jakiego kroki podejmowaliście, żeby znaleźć pracę? Dlaczego P. zdaniem nie mieliście pracy – jakie były tego przyczyny w P. opinii?
- ☞ Czy braliście Państwo udział w innych projektach? Jakiego były Państwa wcześniejsze doświadczenia związane z tymi projektami? Czy te projekty były skuteczne? Dlaczego?
- ☞ **Jakiego były Państwa oczekiwania względem projektu?**
- ☞ Co P. chcieli uzyskać w projekcie? Czy chodziło P. o nowe kwalifikacje, wiedzę, umiejętności? Jeśli tak, to jakie? Co chcieli P. zmienić w swojej sytuacji zawodowej?
- ☞ Czy chcieli P. otrzymać środki na podjęcie działalności gospodarczej?

4. Doświadczenia z udziału w projekcie

⌚30 minut

Ten blok pytań pozwoli na poznanie doświadczeń związanych z udziałem w projekcie, z czego respondenci skorzystali, co było skuteczne a co mniej, jakie jest ich ogólne postrzeganie projektu.

- ☞ **Jakiego są P. doświadczenia z projektu?**
- ☞ W czym P. wzięli udział podczas projektu?

Moderator: należy zapisać na flipczarcie wszystkie formy wsparcia wymienione przez respondentów i dopytać o te, których nie wymieniono spontanicznie

- ☞ Czy oceniają P. projekt pozytywnie czy negatywnie? Co się P. podobało w projekcie? A co się P. nie podobało?
- ☞ Jakiego działania w projekcie dały P. najwięcej? A które najmniej?
- ☞ Czy były elementy projektu zbędne (były stratą czasu)? Jakiego?
- ☞ Czy otrzymali P. w projekcie to, czego oczekiwaliście [moderator: należy odnieść się do motywacji respondentów]? Czego zabrakło? Dlaczego tego nie otrzymaliście?
- ☞ **Jakiego była skuteczność poszczególnych działań?**

Moderator: dopytać o wszystkie formy wsparcia zanotowane na flipczarcie

- ☞ Czy te formy wsparcia P. odpowiadały? Czy były przydatne?
- ☞ Które nie były przydatne? Dlaczego? Od czego to było uzależnione (od długości czasu trwania, od trenera, od uczestnika)?

Moderator: można zastosować technikę projekcyjną tzw. niedokończonych zdań:

Gdybym realizował/a projekt, to dał/abym więcej czasu na....

Gdybym realizował/a projekt, to dał/abym więcej pieniędzy na....

5. Sytuacja po zakończeniu projektu

🕒 20 minut

Blok pytań poświęcony będzie sytuacji respondentów już po zakończeniu udziału w projekcie. Określone zostanie, na ile udział w projekcie i otrzymane wsparcie wpłynęły na dalsze losy respondentów. Chcemy się dowiedzieć, czy podjęcie zatrudnienia było związane otrzymanym wsparciem.

- ☞ **Czy projekt wpłynął na P. sytuację zawodową?**
- ☞ Czy P. sytuacja zawodowa uległa zmianie? Na czym polega ta zmiana? Czy jest to zmiana na lepsze?
- ☞ **Czy fakt podjęcia przez P. zatrudnienia był związany z udziałem w projekcie?**
- ☞ Czy obecnie korzystają P. z wiedzy/umiejętności/innych zasobów [w zależności od otrzymanego wsparcia] , które uzyskali dzięki udziałowi w projekcie?
- ☞ Patrząc z perspektywy obecnie wykonywanej pracy, która z form wsparcia była najpotrzebniejsza/najsukcesowniejsza?
- ☞ **Jakie są P. doświadczenia związane z prowadzeniem działalności gospodarczej po zakończeniu udziału w projekcie?**
- ☞ Czy nadal prowadzą P. działalność gospodarczą? Jeśli nie, to dlaczego?
- ☞ Jakie wsparcie szkoleniowe i doradcze dla prowadzenia własnego biznesu P. otrzymali? Czy było ono dostosowane do P. potrzeb? Jeśli nie, czego brakowało? Na czym wsparcie to powinno polegać, żeby odpowiadało P. realnym potrzebom?

6. Plany na przyszłość

🕒 15 minut

Celem bloku będzie diagnozowanie trwałości wsparcia na sytuację zawodową respondentów.

- ☞ **Jak P. postrzegacie swoją przyszłość?**
- ☞ Czy w ciągu najbliższych 5 lat P. sytuacja zmieni się na lepsze, czy się pogorszy?
- ☞ Czy doksztalcacie się P. obecnie? Czy zamierzacie się P. doksztalać ? Jeśli tak, to w jaki sposób, w jakim zakresie i dlaczego?
- ☞ Jak P. postrzegacie dalszy rozwój swojej firmy? Czy prowadzenie firmy wymaga dalszego podwyższania kwalifikacji? Jeśli tak, w jaki sposób i w jakim zakresie?

7. Zakończenie i podziękowanie za udział w badaniu.

- ☞ Dziękuję za udział w badaniu.

7.5.2. FGI z uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VI i VII, którzy nadal są nieaktywni zawodowo po zakończeniu projektu

Informacje dla Moderadora:

Cel badania: ocena efektywności wsparcia, które otrzymali uczestnicy projektów. Wywiad ma przynieść informacje, które pozwolą odpowiedzieć na pytania: Dlaczego osoby nie podjęły aktywności zawodowej po zakończeniu projektu? Jakich szkoleń lub innych form wsparcia zabrakło? FGI mają służyć pogłębieniu informacji uzyskanych w innych częściach badania,

dlatego należy dopytywać, podążać za wątkami pojawiającymi się w trakcie wywiadu nie uwzględnionymi w scenariuszu.

W poniższym scenariuszu kluczowe pytania zaznaczono pogrubioną czcionką. Cząsy podane przy opisie każdego z etapów rozmowy należy jako traktować orientacyjne.

1. Powitanie uczestników, prezentacja tematu dyskusji

⌚10 minut

Dzień dobry, nazywam się i jestem przedstawicielem firmy PSDB. Na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego realizujemy badanie dotyczące efektywności wsparcia projektów finansowanych z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Chciałbym porozmawiać z Państwem o projektach, w których brali Państwo udział, o wsparciu, które Państwo uzyskali, o tym czy jeszcze czegoś brakuje, a także jak zmienić obecną sytuację.

Spotkanie jest nagrywane, jednak chciałem/chciałam zapewnić o pełnej dyskrecji i zachowaniu poufności uzyskanych informacji. Wypowiedzi będą wykorzystywane tylko do celów badawczych.

Każda opinia jest akceptowana. Jestem zainteresowany opinią każdej osoby, a nie tylko opinią większości.

2. Rozgrzewka

⌚10 minut

Jest to bardzo istotny element wywiadu, często decydujący o powodzeniu całego spotkania. Każdy z uczestników powinien w tej części się wypowiedzieć, ponieważ zwiększa to poczucie bezpieczeństwa i pozwala przełamać opory przed dalszymi wypowiedziami w grupie.

- ☞ Na początek poproszę Państwa o przedstawienie się i powiedzenie kilku słów o sobie – jaka jest Państwa sytuacja zawodowa, w jakim projekcie Państwo brali udział, jak oceniacie Państwo projekt i swój w nim udział, czy było to pozytywne doświadczenie?

Osoby zabierają głos po kolei

3. Sytuacja przed projektem

⌚30 minut

W tym bloku pytań zgromadzimy informacje dotyczące sytuacji na starcie projektu.

- ☞ **Jaka była Państwa sytuacja zawodowa przed udziałem w projekcie?**
- ☞ Czym się Państwo zajmowali w okresie przed udziałem w projekcie? Jaki Państwo mają zawód? jakie wykształcenie? Jaki był przebieg Państwa drogi zawodowej? Jak długo szukaliście Państwo pracy? Jakiego kroki podejmowaliście, żeby znaleźć pracę? Dlaczego P. zdaniem nie mieliście pracy – jakie były tego przyczyny w P. opinii?
- ☞ Czy braliście Państwo udział w innych projektach? Jakiego były Państwa wcześniejsze doświadczenia związane z tymi projektami? Czy te projekty były skuteczne? Dlaczego?
- ☞ **Jakiego były Państwa oczekiwania względem projektu?**
- ☞ Co P. chcieli uzyskać w projekcie? Czy chodziło P. o nowe kwalifikacje, wiedzę, umiejętności? Jeśli tak, to jakie? Co chcieli P. zmienić w swojej sytuacji zawodowej?
- ☞ Czy ktoś P. skłonił do udziału w projekcie? Jeśli tak, to kto i dlaczego zdecydowaliście się wziąć w nim udział? Dlaczego akurat w tym projekcie?

4. Doświadczenia z udziałem w projekcie

⌚30 minut

Ten blok pytań pozwoli na poznanie doświadczeń związanych z udziałem w projekcie, z czego respondenci skorzystali, co było skuteczne a co mniej, jakie jest ich ogólne postrzeganie projektu.

- ☞ **Jakiego są P. doświadczenia z projektu?**
- ☞ W czym P. wzięli udział podczas projektu?

Moderator: należy zapisać na flipczarcie wszystkie formy wsparcia wymienione przez respondentów i dopytać o te, których nie wymieniono spontanicznie

- ✎ Czy oceniają P. projekt pozytywnie czy negatywnie? Co się P. podobało w projekcie? A co się P. nie podobało?
- ✎ Jakie działania w projekcie dały P. najwięcej? A które najmniej?
- ✎ Czy były elementy projektu zbędne (były stratą czasu)? Jakież?
- ✎ Czy otrzymali P. w projekcie to, czego oczekiwaliście [moderator: należy odnieść się do motywacji respondentów]? Czego zabrakło? Dlaczego tego nie otrzymaliście?
- ✎ **Jaka była skuteczność poszczególnych działań?**

Moderator: dopytać o wszystkie formy wsparcia zanotowane na flipczarcie

- ✎ Czy te formy wsparcia P. odpowiadały? Czy były przydatne?
- ✎ Które nie były przydatne? Dlaczego? Od czego to było uzależnione (od długości czasu trwania, od trenera, od uczestnika)?

Moderator: można zastosować technikę projekcyjną tzw. niedokończonych zdań:

Gdybym realizował/a projekt, to dał/abym więcej czasu na....

Gdybym realizował/a projekt, to dał/abym więcej pieniędzy na....

5. Sytuacja po zakończeniu projektu

⌚ 20 minut

Blok pytań poświęcony sytuacji respondentów już po zakończeniu udziału w projekcie. Celem tej części rozmowy jest poznanie czynników utrudniających aktywizację zawodową oraz ocena wsparcia w kontekście tych czynników.

- ✎ **Czy udział w projekcie wpłynął na P. życie? Czy coś się zmieniło w P. życiu po udziale w projekcie?**
- ✎ **Czy obecnie byłoby P. gotowi podjąć pracę? Czy obecnie poszukują P. pracy?**
- ✎ **Dlaczego nie mogą P. znaleźć pracy?**
- ✎ Czy udział w projekcie w jakikolwiek sposób wpłynął na P. szanse znalezienia pracy? Jeśli tak: co by miało na to wpływ? Jeśli nie: czego zabrakło? Co powinno być zrobione, żeby umożliwić zdobycie zatrudnienia?

6. Plany na przyszłość

⌚ 15 minut

Ta część rozmowy ma na celu zdiagnozowanie potencjalnych efektów, które mogą pojawić się w dłuższej perspektywie czasowej.

- ✎ **Jak P. postrzegacie swoją przyszłość?**
- ✎ Jak P. oceniacie swoje szanse na znalezienie pracy?
- ✎ Czy w przyszłości będą P. mogli wykorzystać wsparcie otrzymane w ramach projektu? Jakież? W jaki sposób?
- ✎ Czy w ciągu najbliższych 5 lat P. sytuacja zmieni się na lepsze, czy się pogorszy?
- ✎ Czy zamierzają P. wziąć udział w innych projektach? Jakich?

7. Zakończenie i podziękowanie za udział w badaniu.

- ✎ Dziękuję za udział w badaniu.

7.5.3. FGI z osobami, które w momencie przystąpienia do projektu pracowały w firmach prywatnych i wzięły udział w projekcie realizowanym w ramach Priorytetu VIII

Informacje dla Moderatora:

Cel badania: ocena efektywności wsparcia, które otrzymali uczestnicy projektów. Wywiad ma przynieść informacje, które pozwolą odpowiedzieć na pytania: Czy udział w projekcie wpłynął na

kompetencje, kwalifikacje i umiejętności uczestników projektu? Czy uczestnicy wykorzystują zdobytą wiedzę itp. w pracy? FGI mają służyć pogłębieniu informacji uzyskanych w innych częściach badania, dlatego należy dopytywać, podążać za wątkami pojawiającymi się w trakcie wywiadu nie uwzględnionymi w scenariuszu.

W poniższym scenariuszu kluczowe pytania zaznaczono pogrubioną czcionką. Casy podane przy opisie każdego z etapów rozmowy należy jako traktować orientacyjne.

1. Powitanie uczestników, prezentacja tematu dyskusji

⌚ 10 minut

Dzień dobry, nazywam się i jestem przedstawicielem firmy PSDB. Na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego realizujemy badanie dotyczące efektywności wsparcia projektów finansowanych z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Chciałbym porozmawiać z państwem o projektach, w których brali Państwo udział, o tym czego się państwo nauczyli, czy było to przydatne, czy też nie.

Spotkanie jest nagrywane, jednak chciałem/chciałam zapewnić o pełnej dyskrecji i zachowaniu poufności uzyskanych informacji. Wypowiedzi będą wykorzystywane tylko do celów badawczych.

Każda opinia jest akceptowana. Jestem zainteresowany opinią każdej osoby, a nie tylko opinią większości.

2. Rozgrzewka

⌚ 10 minut

Jest to bardzo istotny element wywiadu, często decydujący o powodzeniu całego spotkania. Każdy z uczestników powinien w tej części się wypowiedzieć, ponieważ zwiększa to poczucie bezpieczeństwa i pozwala przełamać opory przed dalszymi wypowiedziami w grupie.

- Na początek poproszę Państwa o przedstawienie się i powiedzenie kilku słów o sobie – czym się państwo zajmują, w jakim projekcie państwo brali udział, jak oceniacie państwo projekt i swój w nim udział, czy było to pozytywne doświadczenie?

Osoby zabierają głos po kolei

2. Motywacje do udziału w projekcie

⌚ 20 minut

W tej części rozmowy chcemy się dowiedzieć dlaczego rozmówcy wzięli udział w projekcie – czy chcieli wziąć udział w danym projekcie, czy też o ich udziale zdecydowano odgórnie. Kluczowe jest również pytanie o oczekiwania wobec projektu.

- **Dlaczego wzięliście Państwo udział w projekcie?**
- Czy Państwo sami szukaliście projektu dla siebie? Jeśli tak, to dlaczego?
- Jaki element projektu zdecydował, że wzięliście Państwo w nim udział? Czy udział był obowiązkowy?
- **Jakie były Państwa oczekiwania względem projektu?**
- Co P. chcieli uzyskać w projekcie? Czy chodziło P. o nowe kwalifikacje, wiedzę, umiejętności? Jeśli tak, to jakie? Co chcieli P. zmienić w swojej sytuacji zawodowej? Czy może udział w projekcie był jedynie obowiązkiem narzuconym z góry przez pracodawcę?

3. Doświadczenia z udziału w projekcie

⌚ 30 minut

Ten blok pytań pozwoli na poznanie doświadczeń związanych z udziałem w projekcie, z czego respondenci skorzystali, co było skuteczne a co mniej, jakie jest ich ogólne postrzeganie projektu.

- **Jakie są P. doświadczenia z projektu?**
- W czym P. wzięli udział podczas projektu?

[Moderator: należy zapisać na flipczarcie wszystkie formy wsparcia wymienione przez respondentów i dopytać o te, których nie wymieniono spontanicznie]

- ☞ Czy oceniają P. projekt pozytywnie czy negatywnie? Co się P. podobało w projekcie? A co się P. nie podobało?
- ☞ Jakie działania w projekcie dały P. najwięcej? A które najmniej?
- ☞ Czy były elementy projektu zbędne (były stratą czasu)? Jakież?
- ☞ Czy otrzymali P. w projekcie to, czego oczekiwaliście? Czego zabrakło? Dlaczego tego nie otrzymaliście?
- ☞ **Jaka była skuteczność poszczególnych działań?**

[dopytać o wszystkie formy wsparcia zanotowane na flipczarcie]

- ☞ Czy te formy wsparcia P. odpowiadały? Czy były przydatne?
- ☞ Które nie były przydatne? Dlaczego? Od czego to było uzależnione (od długości czasu trwania, od trenera, od uczestnika)?

[Moderator: należy zastosować technikę projekcyjną tzw. niedokończonych zdań:

Gdybym realizował/a projekt, to dał/abym więcej czasu na....

Gdybym realizował/a projekt, to dał/abym więcej pieniędzy na....

4. Sytuacja po zakończeniu projektu

⌚ 20 minut

Blok pytań poświęcony będzie sytuacji respondentów już po zakończeniu udziału w projekcie. Celem bloku będzie uzyskanie informacji na temat losów respondentów. Określone zostanie, na ile udział w projekcie wpłynął na dalsze losy respondentów, czy nastąpiły w ich życiu zmiany, przede wszystkim w zakresie ich sytuacji zawodowej.

- ☞ **Czy odnieśli P. jakieś korzyści z udziału w projekcie?**
- ☞ Czy zdobyli P. nowe umiejętności / wiedzę / kwalifikacje / uprawnienia itp.? Czy pogłęбили wiedzę w jakimś zakresie? Czy podwyższyli swoje umiejętności lub kwalifikacje?
- ☞ Jeśli tak, czy uzyskaliby P. to samo, gdyby nie wzięli P. udziału w projekcie?

np. gdyby nie było projektu, poszedłby sam na szkolenie lub pracodawca sam przeprowadziłby odpowiedni kurs itp.

- ☞ **Czy wykorzystują P. umiejętności / wiedzę / kwalifikacje / uprawnienia w obecnie wykonywanej pracy?**
- ☞ Jeśli wykorzystują: w jaki sposób? Jak często? Codziennie, czy tylko okazjonalnie?
- ☞ Co okazało się najbardziej przydatne? Co najmniej? Czego zabrakło?
- ☞ Czy P. kontynuuje lub planuje podjąć dalsze kształcenie (np. rozwijać umiejętności zdobyte podczas projektu itp.)?
- ☞ **Czy projekt wpłynął na P. sytuację zawodową? Jeśli tak, to jak?**
- ☞ Czy P. sytuacja zawodowa uległa zmianie? Na czym polega ta zmiana? Czy jest to zmiana na lepsze?
- ☞ Czy udział w projekcie wpłynął na P. pozycję na rynku pracy? (np. czy teraz mniej obawia się zwolnienia niż przedtem, lub gdyby stracił pracę czy łatwiej znalazłby nową).

5. Plany na przyszłość

⌚ 20 minut

Celem bloku będzie zdiagnozowanie trwałości wpływu projektu na sytuację zawodową respondentów.

- ☞ **Jak P. postrzegacie swoją przyszłość?**
- ☞ Jak P. postrzega swoją przyszłość jako pracownika?

- Czy przewidujecie P. jakieś zmiany w swojej sytuacji zawodowej? Czy będą to zmiany na lepsze, czy na gorsze?
- Czy planują P. zmienić pracę? Jeśli tak, dlaczego?
- Czy udział w projekcie może w przyszłości wpłynąć na P. sytuację zawodową lub ogólniej – sytuację na rynku pracy?
- Czy wiedza / umiejętności / kwalifikacje / uprawnienia itd. Uzyskane dzięki udziałowi w projekcie będą przez P. wykorzystywane w przyszłości? W jaki sposób? Jeśli nie będą: dlaczego nie? (np. zdezaktualizują się, będę robić co innego, nie były mi nigdy potrzebne – nie będą w przyszłości)

6. Zakończenie i podziękowanie za udział w badaniu.

- Dziękuję za udział w badaniu.

7.5.4. FGI z pracownikami instytucji publicznych, którzy wzięli udział w projektach realizowanych w ramach Priorytetu VI (pracownicy PSZ), Priorytetu VII (pracownicy pomocy społecznej) i Priorytetu IX (nauczyciele)

Informacje dla Moderатора:

Cel badania: ocena efektywności wsparcia, które otrzymali uczestnicy projektów. Wywiad ma przynieść informacje, które pozwolą odpowiedzieć na pytania: Czy udział w projekcie wpłynął na kompetencje, kwalifikacje i umiejętności uczestników projektu? Czy uczestnicy wykorzystują zdobytą wiedzę itp. w pracy? Czy ma to wpływ na realizację zadań instytucji, w których pracują? FGI mają służyć pogłębieniu informacji uzyskanych w innych częściach badania, dlatego należy dopytywać, podążać za wątkami pojawiającymi się w trakcie wywiadu nie uwzględnionymi w scenariuszu.

W poniższym scenariuszu kluczowe pytania zaznaczono pogrubioną czcionką. Czasy podane przy opisie każdego z etapów rozmowy należy jako traktować orientacyjne.

1. Powitanie uczestników, prezentacja tematu dyskusji

⌚10 minut

Dzień dobry, nazywam się i jestem przedstawicielem firmy PSDB. Na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego realizujemy badanie dotyczące efektywności wsparcia projektów finansowanych z Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Chciałbym porozmawiać z państwem o projektach, w których brali Państwo udział, o tym czego się państwo nauczyli, czy było to przydatne, czy też nie.

Spotkanie jest nagrywane, jednak chciałem/chciałam zapewnić o pełnej dyskrecji i zachowaniu poufności uzyskanych informacji. Wypowiedzi będą wykorzystywane tylko do celów badawczych.

Każda opinia jest akceptowana. Jestem zainteresowany opinią każdej osoby, a nie tylko opinią większości.

2. Rozgrzewka

⌚10 minut

Jest to bardzo istotny element wywiadu, często decydujący o powodzeniu całego spotkania. Każdy z uczestników powinien w tej części się wypowiedzieć, ponieważ zwiększa to poczucie bezpieczeństwa i pozwala przełamać opory przed dalszymi wypowiedziami w grupie.

- Na początek poproszę Państwa o przedstawienie się i powiedzenie kilku słów o sobie – czym się państwo zajmują, w jakim projekcie państwo brali udział, jak oceniacie państwo projekt i swój w nim udział, czy było to pozytywne doświadczenie?

Osoby zabierają głos po kolei

2. Motywacje do udziału w projekcie

⌚ 20 minut

W tej części rozmowy chcemy się dowiedzieć dlaczego rozmówcy wzięli udział w projekcie – czy chcieli wziąć udział w danym projekcie, czy też o ich udziale zdecydowano odgórnie. Kluczowe jest również pytanie o oczekiwania wobec projektu.

👉 Dlaczego wzięliście Państwo udział w projekcie?

- 👉 Czy Państwo sami szukaliście projektu dla siebie? Jeśli tak, to dlaczego?
- 👉 Jaki element projektu zdecydował, że wzięliście Państwo w nim udział? Czy udział był obowiązkowy?

👉 Jakie były Państwa oczekiwania względem projektu?

- 👉 Co P. chcieli uzyskać w projekcie? Czy chodziło P. o nowe kwalifikacje, wiedzę, umiejętności? Jeśli tak, to jakie? Co chcieli P. zmienić w swojej sytuacji zawodowej? Czy może udział w projekcie był jedynie obowiązkiem narzuconym z góry przez pracodawcę?

3. Doświadczenia z udziału w projekcie

⌚ 30 minut

Ten blok pytań pozwoli na poznanie doświadczeń związanych z udziałem w projekcie, z czego respondenci skorzystali, co było skuteczne a co mniej, jakie jest ich ogólne postrzeganie projektu.

👉 Jakie są P. doświadczenia z projektu?

- 👉 W czym P. wzięli udział podczas projektu?

[Moderator: należy zapisać na flipczarcie wszystkie formy wsparcia wymienione przez respondentów i dopytać o te, których nie wymieniono spontanicznie]

- 👉 Czy oceniają P. projekt pozytywnie czy negatywnie? Co się P. podobało w projekcie? A co się P. nie podobało?
- 👉 Jakie działania w projekcie dały P. najwięcej? A które najmniej?
- 👉 Czy były elementy projektu zbędne (były stratą czasu)? Jakież?
- 👉 Czy otrzymali P. w projekcie to, czego oczekiwaliście? Czego zabrakło? Dlaczego tego nie otrzymaliście?

👉 Jaka była skuteczność poszczególnych działań?

[dopytać o wszystkie formy wsparcia zanotowane na flipczarcie]

- 👉 Czy te formy wsparcia P. odpowiadały? Czy były przydatne?
- 👉 Które nie były przydatne? Dlaczego? Od czego to było uzależnione (od długości czasu trwania, od trenera, od uczestnika)?

[Moderator: należy zastosować technikę projekcyjną tzw. niedokończonych zdań:

Gdybym realizował/a projekt, to dał/abym więcej czasu na....

Gdybym realizował/a projekt, to dał/abym więcej pieniędzy na....

4. Sytuacja po zakończeniu projektu

⌚ 30 minut

Blok pytań poświęcony będzie sytuacji respondentów już po zakończeniu udziału w projekcie. Celem jest określenie, czy udział w projekcie miał wpływ na wykonywaną pracę lub szerzej – na działalność danej instytucji.

👉 Czy odnieśli P. jakieś korzyści z udziału w projekcie?

- 👉 Czy zdobyli P. nowe umiejętności / wiedzę / kwalifikacje / uprawnienia itp.? Czy pogłębili wiedzę w jakimś zakresie? Czy podwyższyli swoje umiejętności lub kwalifikacje?
- 👉 Jeśli tak, czy uzyskaliby P. to samo, gdyby nie wzięli P. udziału w projekcie?

np. gdyby nie było projektu, poszedłby sam na szkolenie lub pracodawca sam przeprowadziłby odpowiedni kurs itp.

- **Czy wykorzystują P. umiejętności / wiedzę / kwalifikacje / uprawnienia w obecnie wykonywanej pracy?**
- Jeśli wykorzystują: w jaki sposób? Jak często? Codziennie, czy tylko okazjonalnie?
- Co okazało się najbardziej przydatne? Co najmniej? Czego zabrakło?
- Czy P. kontynuuje lub planuje podjąć dalsze kształcenie (np. rozwijać umiejętności zdobyte podczas projektu itp.)?
- **Czy udział w projekcie ma wpływ na instytucję, w której P. pracuje lub na osoby, z którymi się P. styka w prac (tj. klientów, interesantów, uczniów itp.)?**
- Czy to, co P. uzyskali przekłada się na efektywność instytucji? Np. Jeśli osoba pracuje przy obsłudze interesantów – czy lepiej ich obsługuje? Inne kategorie: wpływ na obsługę klientów, świadczone usługi, rozwiązywanie problemów, koszty działalności, podejmowane działania, realizowane projekty, możliwości działania.

Celem tej części rozmowy jest uzyskanie odpowiedzi na pytanie: czy uzyskane wsparcie przekłada się na działania instytucji, czy też korzyści odniósł tylko uczestnik? Należy zadawać możliwie konkretne pytania, np. o to czy ta forma wsparcia uzyskana przez daną osobę ma wpływ na to co robi w urzędzie / szkole / itp.

- **Zastanówmy się na chwilę nad sytuacją, w której projekty nie zostałyby zrealizowane. Czy miałyby to jakieś skutki?**
- Czy brak realizacji projektów, w których brali P. udział wpłynąłby na obecną sytuację? Na P. sytuację zawodową? Na działalność instytucji, w której P. pracuje? Dlaczego tak? Dlaczego nie?

Można zastosować również metodę projekcyjną: Proszę sobie wyobrazić, że żaden z projektów, w których brali P. udział się nie odbył i nie wzięliby P. udziału w żadnym innym. Proszę opisać jak wyglądałaby P. praca obecnie? Jak wyglądałaby działalność urzędu / szkoły / itp.? Czy widzi P. jakieś różnice? Czy czegoś by brakowało?

5. Zakończenie i podziękowanie za udział w badaniu.

- Dziękuję za udział w badaniu.

8. Spis wykresów

Wykres 1. Osoby pracujące wg płci w województwie lubelskim oraz w całej Polsce w okresie 2007-2010.	28
Wykres 2. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i województwie lubelskim w latach 2007-2010	31
Wykres 3. Udział osób niepełnosprawnych wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Dane na koniec czerwca w latach 2007-2011	32
Wykres 4. Udział długotrwale bezrobotnych wśród ogółu bezrobotnych	32
Wykres 5. Udział bezrobotnych 45+ wśród ogółu bezrobotnych	34
Wykres 6. Struktura wykształcenia osób pracujących województwa lubelskiego	34
Wykres 7. Rodzaje wsparcia uzyskane przez osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo	39
Wykres 8. Rodzaje wsparcia kierowane do osób pracujących	41
Wykres 9. Tematyka szkoleń, w których brali udział uczestnicy - wg popularności	42
Wykres 10. Tematyka szkoleń, w których brali udział badani pracujący.	44

Wykres 11. Potwierdzenie nabytych umiejętności w projekcie – ogółem i wg płci respondentów.....	45
Wykres 12. Potwierdzenie nabytych umiejętności w projekcie – ogółem i wg płci osób pracujących.....	46
Wykres 13. Staże / praktyki / zajęcia reintegracji zawodowej w projektach aktywizacyjnych PO KL.....	47
Wykres 14. Wykorzystanie indywidualnych planów działania w projektach aktywizacyjnych PO KL.....	48
Wykres 15. Ocena przydatności form wsparcia przez osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo.....	50
Wykres 16. Ocena przydatności poszczególnych rodzajów szkoleń przez osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo.....	52
Wykres 17. Ocena adekwatności różnych form wsparcia wśród osób pracujących.....	53
Wykres 18. Ocena adekwatności szkoleń do potrzeb badanych (pracujących).....	54
Wykres 19. Umiejętności „twarde” i „miękkie” nabyte przez osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo dzięki uczestnictwu w projekcie.....	55
Wykres 20. Najczęściej wskazywane umiejętności ‘twarde’ nabyte przez osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo dzięki uczestnictwu w projekcie.....	56
Wykres 21. Umiejętności ‘miękkie’ nabyte przez osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo dzięki uczestnictwu w projekcie.....	56
Wykres 22. Umiejętności „twarde” i „miękkie” nabyte przez osoby pracujące dzięki uczestnictwu w projekcie.....	57
Wykres 23. Umiejętności ‘twarde’ nabyte przez pracujących uczestników projektów.....	58
Wykres 24. Umiejętności ‘miękkie’ nabyte przez pracujących uczestników projektów.....	59
Wykres 25. Ocena przydatności udziału w projekcie pracowników przez pracodawców.....	59
Wykres 26. Działania podnoszące kwalifikacje pracowników, które są najbardziej przydatne wg pracodawców w podziale na typy (instytucje i firmy).....	60
Wykres 27. Częstotliwość wykorzystywania nabytych przez pracowników podczas projektu wiedzy i umiejętności w ocenie pracodawców.....	61
Wykres 28. Opinie bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo uczestników projektów na temat konieczności dokonania zmian w projekcie wg płci.....	62
Wykres 29. Propozycje zmian do projektów przez osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo.....	62
Wykres 30. Propozycje zmian do projektów przez osoby pracujące.....	63
Wykres 31. Odsetek osób deklarujących konieczność dokonywania zmian w projektach.....	65
Wykres 32. Rodzaj umowy, na jaką był zatrudniony uczestnik w okresie do 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie.....	68
Wykres 33. Sposoby, w jakie projekt przyczynił się do znalezienia pracy przez uczestników projektów.....	68
Wykres 34. Powody pozostawania bez pracy do 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie.....	69
Wykres 35. Rodzaj umowy, na jaką są zatrudnieni uczestnicy projektów (min. 12 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie).....	71
Wykres 36. Liczba powiatów w województwie lubelskim, w których nastąpiła zmiana poziomu stopy bezrobocia rejestrowanego w danym roku w porównaniu do roku poprzedniego.....	75
Wykres 38. Zmiana sytuacji zawodowej osób pracujących (od momentu zakończenia udziału w projekcie).....	77
Wykres 39. Formy pogorszenia sytuacji zawodowej osób pracujących.....	78
Wykres 40. Deklarowane zarobki brutto osób pracujących.....	79
Wykres 41. Podnoszenie kwalifikacji przez uczestników projektów(którzy w momencie przystąpienia do projektu byli bezrobotni / nieaktywni zawodowo).....	83
Wykres 42. Doksztalcanie się przez pracujących uczestników projektów w ciągu ostatnich 3 lat.....	84

Wykres 43. Plany pracodawców na najbliższy rok dotyczące podnoszenia kwalifikacji pracowników z uwzględnieniem typu pracodawcy	85
Wykres 44. Tematyka, której dotyczyć ma podnoszenie kwalifikacji pracowników w ciągu następnego roku	85
Wykres 46. Zatrudnienie uczestników projektów aktywizacyjnych w ciągu 6 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie	87
Wykres 47 . Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto (w zł) w gospodarce narodowej w Polsce i woj. lubelskim w latach 2007-2010.	89
Wykres 48. Współczynnik obciążenia demograficznego w 2010 r. w podregionach i powiatach województwa lubelskiego.	95
Wykres 49. Wartość współczynnika obciążenia demograficznego w Polsce i województwie lubelskim w latach 2007-2010.	95
Wykres 50. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku produkcyjnym w Polsce i województwie lubelskim w latach 2007-2010	96
Wykres 51. Liczba osób pracujących w przeliczeniu na 1000 osób w wieku produkcyjnym (15-59 lat kobiety, 15-64 lata mężczyźni) w powiatach województwa lubelskiego w latach 2007 i 2010	98
Wykres 52. Zmiana liczby osób pracujących w przeliczeniu na 1000 osób w wieku produkcyjnym (15-59 lat kobiety, 15-64 lata mężczyźni) w powiatach województwa lubelskiego w latach 2007 i 2010.	99
Wykres 53. Osoby pracujące wg płci w województwie lubelskim oraz w całej Polsce w okresie 2007-2010.	100
Wykres 54. Osoby pracujące w 2010 roku według płci w powiatach województwa lubelskiego*	100
Wykres 55. Wskaźnik zatrudnienia wg płci w województwie lubelskim i w Polsce w latach 2007-2010 dla osób w wieku produkcyjnym.....	101
Wykres 56. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16-64 lata w latach 2007 i 2011 w podziale na województwa.	102
Wykres 57. Struktura gospodarstw rolnych wg wielkości ekonomicznej liczonej w Europejskich Jednostkach Wielkości (ESU) w podziale na województwa w 2007 roku.	103
Wykres 58. Udział kobiet biernych zawodowo wśród wszystkich kobiet faktycznie zamieszkałych. Dane dla woj. lubelskiego i całej Polski w latach 2007-2010.....	104
Wykres 59. Udział osób biernych zawodowo w grupie mieszkańców w wieku 50 lat i więcej w województwie lubelskim i w Polsce w latach 2007-2010	105
Wykres 60. Udział osób biernych zawodowo w grupie mieszkańców w wieku 15-29 lat i więcej w latach 2007-2010	105
Wykres 61. Stopa bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa lubelskiego w latach 2007 i 2011.	106
Wykres 62. Zmiana stopy bezrobocia rejestrowanego w powiatach województwa lubelskiego w latach 2007-2011 [różnica w punktach procentowych].....	107
Wykres 63. Liczba zakładów w województwie lubelskim w kwartałach lat 2007-2011, w których dokonano zwolnień pracowników z przyczyn leżących po stronie pracodawców.....	108
Wykres 64. Liczba osób z województwa lubelskiego, które zostały zwolnione z przyczyn leżących po stronie pracodawców w kwartałach lat 2007-2011.	108
Wykres 65. Liczba powiatów w województwie lubelskim, w których nastąpiła zmiana poziomu stopy bezrobocia rejestrowanego w danym roku w porównaniu do roku poprzedniego.....	109
Wykres 66. Udział osób długotrwale bezrobotnych wśród ogółu osób bezrobotnych w latach 2007 i 2011 w powiatach województwa lubelskiego [dane w %].....	111
Wykres 67. Udział osób niepełnosprawnych wśród ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Dane na koniec czerwca w latach 2007-2011	111
Wykres 68. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w Polsce i woj. lubelskim w latach 2007-2010.	112

Wykres 69. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w relacji do średniej krajowej (Polska = 100%) w latach 2007 i 2010 w powiatach województwa lubelskiego.....	113
Wykres 70. Wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym po uwzględnieniu w dochodach transferów społecznych w poszczególnych województwach w latach 2007-2010 [dane w %].....	114
Wykres 71. Wartość PKB per capita (w zł) w latach 2007-2009 w Polsce i podregionach województwa lubelskiego.....	115
Wykres 72. Wskaźnik rentowności obrotu netto przedsiębiorstw w układzie wojewódzkim w latach 2007-2011.....	116

9. Spis tabel

Tabela 1. Dane na temat badanej populacji i struktura zrealizowanej próby do badania CATI uczestników projektów.....	20
Tabela 2. Liczba uczestników projektów(którzy zakończyli udział w projekcie zgodnie z zaplanowaną ścieżką).....	22
Tabela 4. Efektywność zatrudnieniowa projektów w zależności od cech socjodemograficznych uczestników	72
Tabela 5. Efektywność zatrudnieniowa projektów w zależności od czynników instytucjonalnych	74
Tabela 6. Efektywność projektów dla osób pracujących w zależności od cech socjodemograficznych uczestników	81
Tabela 7. Efektywność projektów dla osób pracujących w zależności od czynników instytucjonalnych	81
Tabela 8. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetu VI	118
Tabela 9. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetu VII.....	120
Tabela 10. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetu VIII.....	122
Tabela 11. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetu IX	124
Tabela 12. Uczestnicy projektów – zestawianie porównawcze osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo oraz osób pracujących	126

10. Spis map

Mapa 1. Uczestnicy projektów będący osobami bezrobotnymi i nieaktywnymi zawodowo wg powiatu zamieszkania	26
Mapa 2. Uczestnicy projektów będący osobami pracującymi wg powiatu zamieszkania.....	30
Mapa 3. Pracujący w województwie lubelskim w 2010 r. wg sekcji PKD 2007 (stan na 31 grudnia 2010r).....	97
Mapa 4. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetu VI wg powiatu zamieszkania	119
Mapa 5. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetu VII wg powiatu zamieszkania	121
Mapa 6. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetu VIII wg powiatu zamieszkania	123
Mapa 7. Uczestnicy projektów realizowanych w ramach Priorytetu IX wg powiatu zamieszkania	125