

## Jakie szkolenia ułatwiają bezrobotnym podjęcie pracy?

What kind of training make it easier for the unemployed to take up jobs?

**Słowa kluczowe:** szkolenia zawodowe, bezrobotni, efektywność zatrudnieniowa szkoleń, model logitowy, kapitał ludzki.

**Key words:** vocational training, unemployed, employment effectiveness, logit model, human capital.

**Abstract.** The accession of Poland to the EU increased the availability of public sector funded training to the unemployed, which resulted in an increase of the percentage of training participants by 50%. Such a huge change in the training market breeds a question of the effectiveness of public sector funded training or a wider question of the vocational trainings characteristics which contribute to their effectiveness. In this paper the vocational trainings characteristics which influence their employment effectiveness are identified on the basis of data from the Polish LFS of 2001–2013. For this purpose a logit model of outflows from unemployment to employment was estimated. The outcomes indicate that public sector funded training initiated by the unemployed are even more effective than those financed by the unemployed. The former are effective especially in retraining, while the latter in increasing vocational qualifications.

**Wprowadzenie.** W Polsce od wielu lat odsetek osób bezrobotnych uczestniczących w kształceniu ustawicznym utrzymuje się na bardzo niskim poziomie – w 2013 roku był on sześciokrotnie niższy od średniej dla 27 krajów UE<sup>1</sup>. Jednocześnie wyniki Badania Kapitału Ludzkiego z 2012 roku wskazują, że bierność edukacyjna osób bezrobotnych jest przede wszystkim efektem braku wiary w sens podnoszenia swoich kwalifikacji w celach zawodowych (28%) i braku motywacji (11%) (Szczucka i inni, 2012). Rodzi się więc pytanie, czy udział bezrobotnych w doksztalcaniu przynosi zamierzone skutki, tj. czy ułatwia im podjęcie pracy.

---

<sup>1</sup> Dane z Eurostatu, dotyczą bezrobotnych w sensie ekonomicznym.  
([http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng\\_lfs\\_11&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfs_11&lang=en)).

Do tej pory efektywność zatrudnieniowa netto<sup>2</sup> szkolenia osób bezrobotnych w Polsce była tematem kilku badań. Większość z nich wykazała pozytywne efekty szkoleń organizowanych przez urzędy pracy (Puhani, 1998; Kluge i inni, 1999; Kubiak, 2005; Bieliński i inni, 2008), zaś jedno brak efektywności zarówno szkoleń oferowanych przez urzędy pracy, jak i szkoleń z inicjatywy bezrobotnych (Puhani i Steiner, 1996). Niemal wszystkie te wnioski dotyczą jednak rzeczywistości sprzed blisko 20 lat, gdyż były formułowane w oparciu o dane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) z 1994 i 1996 roku. Jedynie Bieliński i inni (2008) wykorzystali nowsze dane pochodzące z bazy PULS z okresu 2006–2008. W jeszcze nowszym badaniu Liwiński (2015) w oparciu o dane z BAEL z okresu 2001–2013 stwierdził, że szkolenia inicjowane przez bezrobotnych były efektywne w całym badanym okresie, zaś organizowane przez urzędy pracy – tylko w latach 2005–2009. Ponadto wykazał, że szkolenia z inicjatywy bezrobotnych są skuteczne w odniesieniu do osób o bardzo różnych cechach, podczas gdy szkolenia z inicjatywy PUP są skuteczne tylko w odniesieniu do wybranych grup. Wyniki dotychczasowych badań nie pozwalają jednak na stwierdzenie, jaki wpływ na efektywność szkoleń mają ich cechy, takie jak: jego cel, czas trwania, forma czy dziedzina.

Celem niniejszego artykułu jest identyfikacja cech szkoleń, które sprzyjają ich efektywności zatrudnieniowej netto. Analiza jest oparta na danych z BAEL dla lat 2001–2013, co pozwala na porównanie wyników dla okresu przed- i poakcesyjnego. Efektywność netto była oceniana przez pryzmat wpływu szkolenia osób bezrobotnych na prawdopodobieństwo podjęcia przez nie pracy w perspektywie trzech miesięcy (krótki okres) oraz dwunastu miesięcy (średni okres) od udziału w szkoleniu. Badanie przeprowadzono z użyciem modelu logitowego.

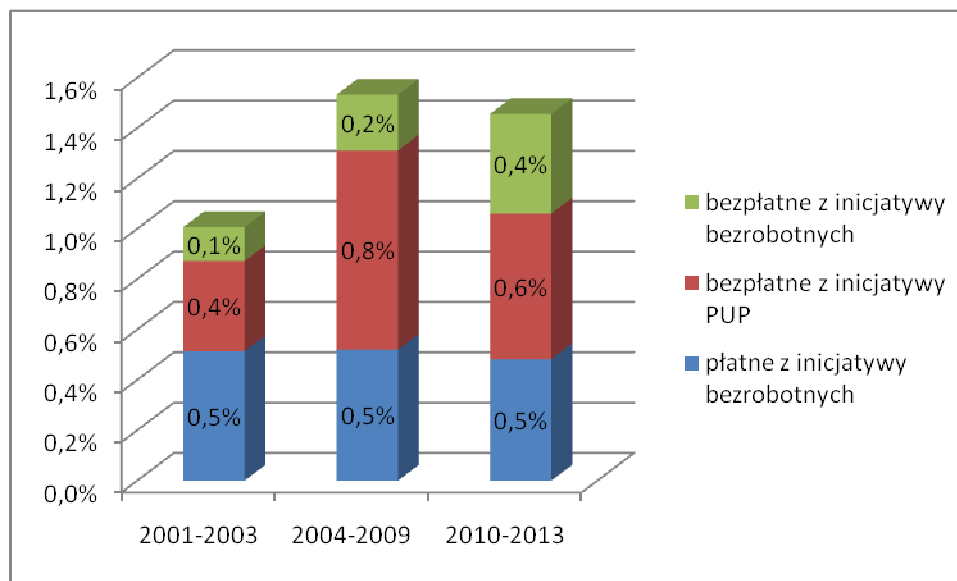
Artykuł składa się z dwóch części. Pierwsza zawiera charakterystykę szkoleń, w których uczestniczą bezrobotni, w oparciu o dane z BAEL. Druga – wyniki własnego badania efektywności zatrudnieniowej netto szkoleń dla osób bezrobotnych w Polsce według cech tych szkoleń. Artykuł zakończony jest podsumowaniem zawierającym najważniejsze wnioski.

**Akcesja Polski do UE a skala i struktura szkoleń dla bezrobotnych.** Z danych pochodzących z BAEL wynika, że w latach 2001–2003 średnio zaledwie 1% osób bezrobotnych uczestniczyło w szkoleniach w celach zawodowych w ciągu miesiąca poprzedzającego udział w badaniu<sup>3</sup>. Połowa z nich sama finansowała sobie szkolenie, około jedna trzecia korzystała ze szkoleń oferowanych przez urzędy pracy, zaś pozostali

<sup>2</sup> Efektem netto jest zmiana sytuacji na rynku pracy uczestnika programu, którą można przypisać wyłącznie udziałowi w programie. Określenie efektu netto udziału w programie szkoleniowym wymaga więc oddzielenia wpływu samego szkolenia od wpływu pozostałych czynników kształtujących sytuację jednostki na rynku pracy, takich jak cechy indywidualne jednostki oraz cechy lokalnego rynku pracy. W niniejszym artykule miarą efektywności zatrudnieniowej netto jest przyrost prawdopodobieństwa podjęcia pracy wynikający z udziału w szkoleniu. Alternatywną miarą jest spadek stopy bezrobocia wśród uczestników programu wynikający z udziału w szkoleniu – zastosował ją np. Kluge i inni (1999). Więcej na temat pomiaru efektywności netto zob. Liwiński (2015).

<sup>3</sup> W BAEL jako szkolenie traktuje się każdą formę uczenia się pod kierunkiem nauczyciela lub instruktora poza formalnym systemem edukacji, w tym m.in. kursy, seminaria, konferencje, instruktaże, prywatne lekcje, kursy korespondencyjne.

stali uczestniczyli w szkoleniach bezpłatnych finansowanych z innych źródeł (por. wykres 1). Akcesja Polski do UE doprowadziła do wzrostu aż o 50% udziału osób bezrobotnych w szkoleniach – w latach 2004–2009 udział ten wyniósł średnio 1,5% i utrzymał się na tym poziomie również w okresie 2010–2013. Było to wyłącznie efektem większej dostępności szkoleń bezpłatnych – w latach 2001–2003 korzystało z nich średnio 0,5% osób bezrobotnych, zaś po 2003 roku odsetek ten wzrósł dwukrotnie. O ile jednak w latach 2004–2009 bezrobotni dużo częściej niż wcześniej korzystali z bezpłatnych szkoleń organizowanych przez urzędy pracy, o tyle w latach 2010–2013 odsetek bezrobotnych uczestniczących w szkoleniach organizowanych przez PUP zmniejszył się<sup>4</sup>, a jednocześnie wzrosło znaczenie szkoleń z inicjatywy bezrobotnych, które były finansowane z innych źródeł (np. z projektów dofinansowanych z EFS, które nie były realizowane przez urzędy pracy czy ze środków pochodzących od członków rodziny).



**Wykres 1. Odsetek osób bezrobotnych uczestniczących w szkoleniach zawodowych według źródła ich finansowania**

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych jednostkowych BAEL dla lat 2001–2013.

**Analiza wpływu cech szkoleń dla osób bezrobotnych na ich efektywność w Polsce.** Aby stwierdzić, czy sam udział w szkoleniu – w oderwaniu od innych czynników, takich jak cechy uczestnika oraz cechy lokalnego rynku pracy – wpływa na prawdopodobieństwo podjęcia pracy, konieczne jest oszacowanie efektywności zatrudnieniowej netto<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> Co wynikało z ograniczenia wydatków z Funduszu Pracy na szkolenia o 19% w 2010 roku oraz o 54% w 2011 roku (MPiPS, 2015).

<sup>5</sup> Metody szacowania efektywności netto omawia Liwiński (2015).

Celem analizy jest identyfikacja cech szkoleń sprzyjających ich efektywności zatrudnieniowej netto w okresie krótkim – zdefiniowanym jako trzy miesiące od udziału w szkoleniu – oraz średnim – czyli po dwunastu miesiącach od szkolenia.

**Dane.** Analizę przeprowadzono w oparciu o dane jednostkowe pochodzące z BAEL dla okresu 2001–2013. Wybór okresu wynikał z dostępności informacji na temat szkoleń. W 2001 roku do kwestionariusza BAEL włączono moduł pytań dotyczących kształcenia ustawicznego, w tym udziału w szkoleniach. W 2004 roku moduł ten rozszerzono o dodatkowe pytania na temat szkoleń, w tym ich wymiaru godzinowego i dziedziny. Przyjęty okres analizy jest więc maksymalnym możliwym, na chwilę obecną, z użyciem tej bazy. W celu uzyskania większej liczby obserwacji oraz wyeliminowania sezonowości dla każdego roku połączono dane z poszczególnych kwartałów.

Dane pozwalają zidentyfikować udział respondenta w szkoleniach w okresie ostatnich 4 tygodni. Jako szkolenie traktuje się przy tym każdą formę uczenia się poza formalnym systemem edukacji prowadzoną pod kierunkiem nauczyciela lub instruktora, w tym m.in. kursy, seminaria, konferencje, instruktaże, prywatne lekcje, kursy korespondencyjne. O zawodowym charakterze szkolenia świadczy deklaracja respondenta, iż miało ono na celu uzyskanie, podniesienie lub zmianę kwalifikacji zawodowych.

**Metoda.** Efektywność zatrudnieniową netto udziału w szkoleniach oszacowano z użyciem modelu logitowego w postaci przedstawionej równaniem:

$$Y_i = \alpha + S_i \beta_1 + X_i \beta_2 + \varepsilon_i,$$

w którym zmienna zależna ( $Y_i$ ) obrazuje zmianę stanu osoby  $i$  na rynku pracy<sup>6</sup> i przyjmuje wartość 1 w przypadku pojęcia pracy przez osobę bezrobotną, zaś 0 w przypadku pozostania w bezrobociu. Zmiennymi niezależnymi są: udział osoby  $i$  w programie szkoleniowym wraz z jego charakterystyką ( $S_i$ ) oraz wektor zmiennych kontrolnych obrazujących cechy indywidualne respondenta i cechy lokalnego rynku pracy ( $X_i$ ). Zmienne obrazujące udział w szkoleniu zawodowym zostały włączone do modelu w podziale według źródła jego finansowania, celu, czasu trwania, wymiaru godzinowego, formy i dziedziny<sup>7</sup>.

Do zmiennych kontrolnych zaliczono<sup>8</sup>:

- zmienne demograficzno-społeczne: płeć, wiek, stan cywilny,
- zmienne obrazujące zasób kapitału ludzkiego respondenta: poziom wykształcenia, zawód, doświadczenie zawodowe (reprezentowane faktem wcześniejszego

<sup>6</sup> Stan na rynku pracy został określony zgodnie z definicją stosowaną w BAEL (zob. GUS 2014).

<sup>7</sup> W przypadku gdy respondent w ciągu ostatnich 4 tygodni uczestniczył w więcej niż jednym szkoleniu, dane z BAEL umożliwiają identyfikację cech jedynie ostatniego szkolenia (tego, które się najpóźniej rozpoczęło) i tylko jego dotyczy analiza.

<sup>8</sup> Identyczny zestaw zmiennych kontrolnych został wcześniej wykorzystany przez Liwińskiego (2015). Autor po porównaniu kilku różnych specyfikacji stwierdził, iż ta, wyżej opisana, w największym stopniu ogranicza obciążenie selekcyjne wynikające z wpływu czynników nieobserwowalnych na selekcję do udziału w szkoleniu, a jednocześnie na prawdopodobieństwo podjęcia pracy. Szerzej na temat redukcji obciążenia selekcyjnego zob. Heckman i inni (1997).

wykonywania pracy zarobkowej), okres pozostawania bez pracy (skutkujący utratą kapitału ludzkiego),

- zmienne obrazujące motywację respondenta do podjęcia pracy: metody poszukiwania pracy.
- zmienne charakteryzujące sytuację na lokalnym rynku pracy: klasa miejscowości i województwo.

Adekwatnie do celu analizy zmiana stanu na rynku pracy była mierzona w okresie trzech oraz dwunastu miesięcy od udziału w szkoleniu zawodowym. Wymagało to połączenia danych w panele kwartalne oraz roczne<sup>9</sup>. Badaniem objęto jednostki, które w okresie początkowym w panelu ( $t_0$ ) były bezrobotne, zaś w okresie końcowym ( $t_1$ ) pracowały lub w dalszym ciągu pozostawały bezrobotne. Ponadto, badana populacja została zawężona do osób w wieku od 15 lat do wieku emerytalnego (kobiety – 59 lat, zaś mężczyźni – 64 lata).

Przy założeniu, iż błąd losowy,  $\varepsilon_i$ , ma rozkład logistyczny, prawdopodobieństwo, że pracownik  $i$ , którego udział w szkoleniu określony jest przez wektor zmiennych  $S_i$ , oraz który posiada zestaw cech  $X_i$ , zmieni miejsce pracy, może być wyrażone następująco:

$$\Pr(Y_i = 1 | S_i, X_i) = \frac{\exp(S_i\beta_1 + X_i\beta_2)}{1 + \exp(S_i\beta_1 + X_i\beta_2)} = F(S_i\beta_1 + X_i\beta_2)$$

Oszacowanie tak skonstruowanego modelu logitowego metodą największej wiarygodności (ML) pozwoliło na uzyskanie estymatora  $\beta_1$  obrazującego wpływ udziału osób bezrobotnych w szkoleniach zawodowych na prawdopodobieństwo podjęcia pracy, czyli efektywność netto szkoleń.

Ponieważ model logitowy jest nieliniowy względem parametrów, ich oszacowania nie mają jednoznacznej interpretacji. Dlatego wyniki zostały przedstawione w postaci tzw. efektów krańcowych obrazujących zmianę prawdopodobieństwa podjęcia pracy wraz ze zmianami wartości danej zmiennej niezależnej, gdy wartości pozostałych zmiennych niezależnych pozostają na określonym poziomie.

**Wyniki. Źródło finansowania szkolenia.** Szkolenia, w których uczestniczyli bezrobotni, miały pozytywny, krótkookresowy wpływ na prawdopodobieństwo podjęcia pracy, przy czym skala tego wpływu była różna w zależności od źródła finansowania szkolenia (por. tab. 1). Trzy miesiące po szkoleniu sfinansowanym (przynajmniej częściowo) przez bezrobotnego prawdopodobieństwo podjęcia pracy wzrastało o 5,9 pkt proc., po szkoleniu z inicjatywy PUP – o 9,9 pkt proc., zaś po szkoleniu bezpłatnym sfinansowanym z innego źródła (np. EFS, rodzina bezrobotnego) – o 12,5 pkt proc. Co istotne, efekt ten występował w każdym z trzech analizowanych podokresów, czyli

---

<sup>9</sup> Każda osoba biorąca udział w BAEL jest poddawana czterem obserwacjom wg zasady 2-(2)-2, tzn. dwa kwartały w badaniu, dwa kwartały przerwy, znów dwa kwartały w badaniu i koniec służby. Umożliwia to łączenie danych indywidualnych z BAEL w quasi-panele, m.in. kwartalne i roczne.

zarówno w okresie przedakcesyjnym (2001–2003), jak i po akcesji (2004–2009 i 2010–2013)<sup>10</sup>.

Średniookresowa efektywność netto szkoleń była uzależniona od źródła ich finansowania. Szkolenia opłacane przez bezrobotnych były skuteczne zarówno w okresie przed-, jak i poakcesyjnym, a ich skuteczność rosła w badanym okresie – z 8,7 pkt proc. w latach 2001–2003 do 12 pkt proc. w latach 2010–2013 – i była około dwukrotnie wyższa od skuteczności krótkookresowej.

Szkolenia z inicjatywy PUP były skuteczne tylko w okresie bezpośrednio po akcesji (2004–2009) – zwiększały wtedy prawdopodobieństwo podjęcia pracy o 10,7 pkt proc., czyli mniej więcej o tyle samo, co w krótkim okresie.

Największą skutecznością w średnim okresie charakteryzowały się szkolenia bezpłatne, w których bezrobotni uczestniczyli z własnej inicjatywy, przy czym stały się one efektywne dopiero w okresie po akcesji. W latach 2004–2009 ich średniookresowa skuteczność wynosiła aż 22,2 pkt proc., zaś w latach 2010–2013 – 16,7 pkt proc. Obie były wyższe niż w krótkim okresie.

**Tabela 1. Efektywność zatrudnieniowa netto szkolenia bezrobotnych według źródła finansowania (efekty krańcowe)**

Typ szkolenia	3 miesiące po szkoleniu				12 miesięcy po szkoleniu			
	Ogółem	2001–2003	2004–2009	2010–2013	Ogółem	2001–2003	2004–2009	2010–2013
Płatne z inicjatywy bezrobotnego	0,059***	0,056**	0,053*	0,065**	0,100***	0,087**	0,103**	0,120**
Bezpłatne z inicjatywy urzędu pracy	0,099***	0,096***	0,112***	0,112***	0,068***	0,052	0,107***	0,055
Bezpłatne z inicjatywy bezrobotnego	0,125***	0,112**	0,139***	0,121***	0,179***	0,121	0,222***	0,167***
Liczba obserwacji	76,420	22,293	27,541	26,586	66,954	23,042	24,029	19,883
F test	0	0	0	0	0	0	0	0
Pseudo R2	0,0586	0,0576	0,0533	0,0542	0,0711	0,0618	0,0594	0,0675

Uwagi: \*\*\*/\*\*/\* oznaczają odpowiednio 1%, 5% i 10% poziom istotności.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych jednostkowych BAEL dla lat 2001–2013.

Można przypuszczać, że wysoka średniookresowa efektywność szkoleń bezpłatnych z inicjatywy bezrobotnego wynikała z połączenia dwóch czynników. Po pierw-

<sup>10</sup> Pozytywny wpływ udziału w szkoleniach na prawdopodobieństwo podjęcia pracy już po 3 miesiącach od udziału w nich wskazuje na brak tzw. efektu zamknięcia (ang. *lock in effect*), czyli braku efektywności szkoleń w krótkim okresie wynikającym ze spadku zaangażowania w poszukiwanie pracy w trakcie szkolenia (Camfors i inni, 2002). Występowanie tego efektu wykazali Puhani (1998) oraz Fitzenberger i Speckesser (2005).

sze z inicjatywy osoby bezrobotnej przy wyborze szkolenia świadczącej o wysokiej motywacji oraz zapewniającej względnie dobre dopasowanie szkolenia do indywidualnych potrzeb. Po drugie z darmowego charakteru szkolenia, dzięki czemu bezrobotny mógł wziąć w nim udział nawet, jeśli nie mógłby sobie pozwolić na jego zakup na rynku. Jeśli bowiem szkolenia bezpłatne są droższe (mają większą wartość) od finansowanych przez osoby bezrobotne, co powinno skutkować większym zasobem uzyskanych kompetencji, to powinny one w większym stopniu ułatwiać podjęcie pracy. Dane z BAEL nie dostarczają informacji na temat kosztu szkoleń, ale umożliwiają określenie ich wymiaru godzinowego. Zgodnie z przypuszczeniem szkolenia bezpłatne podejmowane z inicjatywy bezrobotnych były dłuższe od szkoleń finansowanych z własnych środków – ich średni wymiar wynosił odpowiednio 36 i 28 godzin<sup>11</sup>.

Z drugiej strony jednak efektywność szkoleń bezpłatnych może być z różnych względów zawyżona. Po pierwsze bezpłatnemu szkoleniu mogło towarzyszyć wsparcie w postaci pracy subsydiowanej. Jeśli więc praca wykonywana po trzech miesiącach od udziału w szkoleniu będzie subsydiowana, zaś po zakończeniu okresu dofinansowania zatrudnienie nie będzie kontynuowane, to efektywność netto będzie w krótkim okresie zawyżona. Po drugie szkolenie bezpłatne na ogół jest jednym z wielu elementów pakietu wsparcia, jaki mogła otrzymać osoba bezrobotna. Dane z BAEL nie pozwalają na identyfikację pozostałych elementów, a tym samym pozytywny efekt całego pakietu jest przypisywany udziałowi w szkoleniu, co może skutkować przeszacowaniem efektywności netto w krótkim i długim okresie.

**Cel szkolenia.** Szkolenia mające na celu uzyskanie kwalifikacji zawodowych ułatwiały podjęcie pracy zarówno w krótkim, jak i średnim okresie niezależnie od tego, z czyjej inicjatywy zostały podjęte oraz kto je finansował (por. tab. 2). Przy czym w średnim okresie bardziej efektywne były te podjęte z inicjatywy bezrobotnego – bezpłatne (17,4 pkt proc.) i płatne (13,5 pkt proc.) – niż podjęte z inicjatywy PUP (7,1 pkt proc.).

Szkolenia doskonalące kwalifikacje zawodowe przynosiły efekt zatrudnieniowy w średnim okresie tylko, jeśli były sfinansowane przez bezrobotnego (14,3 pkt proc.). Prawdopodobnie były to szkolenia dostarczające wiedzy specjalistycznej, ściśle dostosowane do indywidualnych potrzeb osoby bezrobotnej, a takich prawdopodobnie nie można uzyskać bezpłatnie.

Szkolenia bezpłatne – zarówno z inicjatywy bezrobotnego, jak i PUP – były natomiast skuteczne krótko- i średniookresowo w przypadku, gdy ich celem było przekwalifikowanie osoby bezrobotnej. Należy przy tym podkreślić, że dużo większą efektywnością charakteryzowały się bezpłatne szkolenia z inicjatywy bezrobotnych (40,1 pkt proc.) niż z inicjatywy PUP (9,3 pkt proc.). Można przypuszczać, że różnica wynika w pewnym stopniu z lepszego dopasowania tych pierwszych do indywidualnych potrzeb uczestników.

---

<sup>11</sup> Obliczenia własne na podstawie danych z BAEL dla okresu 2004–2013.

**Tabela 2. Efektywność zatrudnieniowa netto szkolenia bezrobotnych według źródła finansowania i celu szkolenia w latach 2004–2013 (efekty krańcowe)**

Typ szkolenia		3 miesiące po szkoleniu	12 miesięcy po szkoleniu
Źródło finansowania	Cel		
Płatne z inicjatywy bezrobotnego	Zdobycie kwalifikacji	0,074**	0,135**
	Doskonalenie kwalifikacji	0,044	0,143***
	Zmiana kwalifikacji	0,053	-0,081
Bezpłatne z inicjatywy urzędu pracy	Zdobycie kwalifikacji	0,111***	0,071*
	Doskonalenie kwalifikacji	0,047	0,046
	Zmiana kwalifikacji	0,141***	0,093*
Bezpłatne z inicjatywy bezrobotnego	Zdobycie kwalifikacji	0,154***	0,174***
	Doskonalenie kwalifikacji	0,061	0,124
	Zmiana kwalifikacji	0,222***	0,401***
Liczba obserwacji		54,127	43,912
F test		0	0
Pseudo R2		0,0548	0,0651

Uwagi: \*\*\*/\*\*/\* oznaczają odpowiednio 1%, 5% i 10% poziom istotności.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych jednostkowych BAEL dla lat 2004–2013.

**Wymiar godzinowy szkolenia.** Efektywność szkoleń rosła wraz z ich wymiarem godzinowym, zarówno w krótkim, jak i średnim okresie (por. tab. 3). Wynik ten jest zgodny z intuicją – bardziej rozbudowany program szkolenia skutkuje większym przyrostem kompetencji uczestników.

Należy podkreślić, że szkolenia w wymiarze nieprzekraczającym 10 godzin nie przynosiły efektów zatrudnieniowych w średnim okresie bez względu na źródło finansowania. Z kolei szkolenia długie – trwające ponad 40 godzin – były wysoko efektywne, jeśli odbywały się z inicjatywy bezrobotnych – ich efektywność netto wynosiła 23,3 pkt proc. w przypadku szkoleń płatnych oraz 36 pkt proc. w przypadku bezpłatnych – natomiast były zupełnie nieskuteczne, jeśli organizatorem był PUP.

**Czas trwania szkolenia.** Szkolenia z inicjatywy bezrobotnych, zarówno płatne, jak i bezpłatne, były efektywne w krótkim i średnim okresie, o ile trwały nie dłużej niż 3 miesiące (por. tab. 4)<sup>12</sup>. Przy czym w średnim okresie bardziej skuteczne były szkolenia trwające od 1 do 3 miesięcy – efektywność w przypadku płatnych wynosiła 21,3 pkt proc., zaś bezpłatnych 26,9 pkt proc. – niż takie, które trwały co najwyżej miesiąc – ich efektywność wynosiła odpowiednio 17,6 oraz 16,5 pkt proc.

<sup>12</sup> Na większą efektywność szkoleń krótkich zwracają uwagę też Hujer i Weller (2000). Wykazali oni, że w Niemczech Wschodnich w latach 1990-1994 bardziej skuteczne były dofinansowane szkolenia dla bezrobotnych trwające poniżej 6 miesięcy niż szkolenia dłuższe. Lechner i inni (2004) uzyskali podobny wynik dla Niemiec Zachodnich dla lat 1991–1997.



**Tabela 3. Efektywność zatrudnieniowa netto szkolenia bezrobotnych według źródła finansowania i wymiaru godzinowego szkolenia w latach 2004–2013 (efekty krańcowe)**

Typ szkolenia		3 miesiące po szkoleniu	12 miesięcy po szkoleniu
Źródło finansowania	Wymiar godzinowy		
Płatne z inicjatywy bezrobotnego	1–10	0,025	0,078
	11–40	0,065***	0,103**
	ponad 40	0,095	0,233*
Bezpłatne z inicjatywy urzędu pracy	1–10	0,104**	–0,002
	11–40	0,115***	0,082**
	ponad 40	0,079**	0,075
Bezpłatne z inicjatywy bezrobotnego	1–10	0,054	0,168
	11–40	0,117***	0,145**
	ponad 40	0,281***	0,360***
Liczba obserwacji		54,127	43,912
F test		0	0
Pseudo R2		0,0548	0,0650

Uwagi: \*\*\*/\*\*/\* oznaczają odpowiednio 1%, 5% i 10% poziom istotności.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych jednostkowych BAEL dla lat 2004–2013.

Szkolenia inicjowane przez urzędy pracy w krótkim okresie ułatwiały podjęcie pracy bez względu na czas trwania, zaś w średnim okresie tylko jeśli doksztalcanie trwało od 1 do 3 miesięcy – efektywność wynosiła w tym przypadku 9,9 pkt proc., czyli była ponaddwukrotnie niższa niż w przypadku szkoleń z inicjatywy bezrobotnych.

**Tabela 4. Efektywność zatrudnieniowa netto szkolenia bezrobotnych według źródła finansowania i czasu trwania szkolenia w latach 2004–2013 (efekty krańcowe)**

Typ szkolenia		3 miesiące po szkoleniu	12 miesięcy po szkoleniu
Źródło finansowania	Czas trwania		
Płatne z inicjatywy bezrobotnego	Poniżej miesiąca	0,093**	0,176***
	1–3 miesiące	0,077*	0,213***
	Ponad 3 miesiące	0,023	–0,002
Bezpłatne z inicjatywy urzędu pracy	Poniżej miesiąca	0,135***	0,067
	1–3 miesiące	0,058**	0,099**
	Ponad 3 miesiące	0,125***	0,017
Bezpłatne z inicjatywy bezrobotnego	Poniżej miesiąca	0,072*	0,165**
	1–3 miesiące	0,225***	0,269***
	Ponad 3 miesiące	0,081	0,111
Liczba obserwacji		54,127	43,912
F test		0	0
Pseudo R2		0,0549	0,0651

Uwagi: \*\*\*/\*\*/\* oznaczają odpowiednio 1%, 5% i 10% poziom istotności.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych jednostkowych BAEL dla lat 2004–2013.

**Forma szkolenia.** Szkolenia w formie łączącej wiedzę teoretyczną z zajęciami praktycznymi ułatwiały podjęcie pracy zarówno w krótkim, jak i średnim okresie niezależnie od tego, z czyjej inicjatywy zostały podjęte oraz kto je finansował (por. tab. 5). Przy czym w średnim okresie bardziej efektywne były te podjęte z inicjatywy bezrobotnego – płatne (18,9 pkt proc.) i bezpłatne (16,5 pkt proc.) – niż z inicjatywy PUP (7,4 pkt proc.).

Zdumiewające jest, że o ile płatne szkolenia z inicjatywy bezrobotnego oraz szkolenia z inicjatywy PUP mające formę wykładu w średnim okresie były całkowicie nieefektywne, o tyle bezpłatne szkolenia z inicjatywy bezrobotnego w formie wykładu były w średnim okresie wysoko skuteczne (22,5 pkt proc.) i to nawet bardziej niż szkolenia w formie mieszanej (16,5 pkt proc.).

**Tabela 5. Efektywność zatrudnieniowa netto szkolenia bezrobotnych według źródła finansowania i formy szkolenia w latach 2004–2013 (efekty krańcowe)**

Typ szkolenia		3 miesiące po szkoleniu	12 miesięcy po szkoleniu
Źródło finansowania	Forma		
Płatne z inicjatywy bezrobotnego	Wykład	0,040	0,026
	Forma mieszana (teoria i praktyka)	0,080***	0,189***
Bezpłatne z inicjatywy urzędu pracy	Wykład	0,059**	0,055
	Forma mieszana (teoria i praktyka)	0,133***	0,074**
Bezpłatne z inicjatywy bezrobotnego	Wykład	0,081**	0,225***
	Forma mieszana (teoria i praktyka)	0,189***	0,165**
Liczba obserwacji		54,127	43,912
F test		0	0
Pseudo R2		0,0548	0,0650

Uwagi: \*\*\*/\*\*/\* oznaczają odpowiednio 1%, 5% i 10% poziom istotności.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych jednostkowych BAEL dla lat 2004–2013.

**Dziedzina szkolenia.** Szkolenia płatne ze wszystkich dziedzin, w jakich najczęściej szkolili się bezrobotni, były efektywne zatrudnieniowo, podczas gdy szkolenia bezpłatne były efektywne tylko w niektórych dziedzinach (por. tab. 6). Może to wynikać z lepszego dopasowania tematu szkolenia do potrzeb osoby bezrobotnej, w przypadku gdy sama je finansuje.

W największym stopniu zwiększał prawdopodobieństwo podjęcia pracy udział w szkoleniach z dziedziny zdrowia i opieki społecznej, o ile były one płatne (43 pkt proc.) lub finansowane przez PUP (22 pkt proc.). Dużą skutecznością charakteryzowały się też szkolenia z dziedziny nauk społecznych, ekonomii i prawa podejmowane z inicjatywy bezrobotnego, zarówno płatne (26,9 pkt proc.), jak i bezpłatne (20,4 pkt proc.). Z kolei szkolenia z dziedziny inżynierii, procesów produkcyjnych i budownictwa były efektywne bez względu na źródło finansowania.

**Tabela 6. Efektywność zatrudnieniowa netto szkolenia bezrobotnych według źródła finansowania i dziedziny szkolenia w latach 2004–2013 (efekty krańcowe)**

Typ szkolenia		3 miesiące po szkoleniu	12 miesięcy po szkoleniu
Źródło finansowania	Dziedzina		
Płatne z inicjatywy bezrobotnego	Nauki społeczne, ekonomia, prawo	0,157***	0,269***
	Inżynieria, procesy produkcyjne, budownictwo	0,175***	0,196**
	Usługi	0,055	0,108*
	Zdrowie, opieka społeczna	-0,057	0,431**
	Inne	-0,041	-0,068
Bezpłatne z inicjatywy urzędu pracy	Nauki społeczne, ekonomia, prawo	0,096***	0,059
	Inżynieria, procesy produkcyjne, budownictwo	0,088**	0,161***
	Usługi	0,152***	0,077
	Zdrowie, opieka społeczna	0,248***	0,228*
	Inne	0,040	-0,034
Bezpłatne z inicjatywy bezrobotnego	Nauki społeczne, ekonomia, prawo	0,185***	0,204**
	Inżynieria, procesy produkcyjne, budownictwo	0,135*	0,222*
	Usługi	0,098*	0,089
	Zdrowie, opieka społeczna	0,511**	0,313
	Inne	0,056	0,202**
Liczba obserwacji		54,127	43,912
F test		0	0
Pseudo R2		0,0552	0,0654

Uwagi: \*\*\*/\*\*/\* oznaczają odpowiednio 1%, 5% i 10% poziom istotności.

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych jednostkowych BAEL dla lat 2004–2013.

**Wnioski.** Wyniki przeprowadzonej analizy wskazują, że w latach 2001–2013 na średniookresową efektywność zatrudnieniową netto szkoleń wpływały ich cechy.

Po pierwsze znaczenie miało źródło finansowania szkoleń. W okresie przedakcyjnym (2001–2003) skuteczne były jedynie szkolenia płatne, w latach 2004–2009 skuteczne były również szkolenia bezpłatne, zarówno inicjowane przez urzędy pracy, jak i samych bezrobotnych, natomiast w latach 2010–2013 efektywność szkoleń oferowanych przez urzędy pracy zanikła.

Po drugie na średniookresową efektywność netto szkoleń oddziaływały również inne ich cechy, takie jak: cel, wymiar godzinowy, forma i dziedzina. W oparciu o dane z okresu 2004–2013 można wyciągnąć następujące wnioski:

- **Szkolenia płatne** były skuteczne, jeśli służyły doskonaleniu lub zdobyciu kwalifikacji zawodowych, trwały ponad 10 godzin, miały formę łączącą teorię z zajęciami praktycznymi. Co istotne – okazały się one skuteczne w przypadku wszystkich dziedzin szkoleń objętych badaniem.

- **Szkolenia bezpłatne podejmowane z inicjatywy bezrobotnych** pomagały w podjęciu pracy, jeśli miały na celu zmianę lub zdobycie kwalifikacji zawodowych, trwały ponad 10 godzin, odbywały się w formie wykładu lub w formie łączącej teorię z zajęciami praktycznymi, zaś ich tematyka dotyczyła nauk społecznych, ekonomii, prawa, inżynierii, procesów produkcyjnych lub budownictwa.
- **Szkolenia inicjowane przez urzędy pracy** były dużo mniej efektywne od inicjowanych przez bezrobotnych, a warunkiem ich efektywności było, aby miały na celu zdobycie lub zmianę kwalifikacji zawodowych, trwały od 11 do 40 godzin, łączyły wiedzę teoretyczną z zajęciami praktycznymi oraz aby ich tematyka była związana ze zdrowiem, opieką społeczną, inżynierią, procesami produkcyjnymi lub budownictwem.

Podsumowując, godne podkreślenia wydają się następujące kwestie.

Po pierwsze w okresie poakcesyjnym trwałą efektywnością zatrudnieniową charakteryzowały się tylko szkolenia podejmowane z inicjatywy bezrobotnych (płatne i bezpłatne). Wydaje się, że może za tym stać większa motywacja osób, które same starają się o szkolenie, do aktywnego udziału w nim, w tym również wynikająca z lepszego dopasowania szkolenia do indywidualnych potrzeb uczestnika<sup>13</sup>.

Po drugie jedynie szkolenia płatne przynosiły dodatnie efekty zatrudnieniowe, jeśli celem szkolenia było doskonalenie kwalifikacji, a jednocześnie nie były skuteczne w razie potrzeby przekwalifikowania. W przypadku szkoleń bezpłatnych było dokładnie na odwrót. Wydaje się więc, że w formie bezpłatnej nie udaje się bezrobotnym dostarczyć wiedzy specjalistycznej służącej doskonaleniu kwalifikacji, mimo iż za 59% szkoleń służących doskonaleniu kwalifikacji bezrobotni nie płacili<sup>14</sup>. Być może warto rozważyć zmianę sposobu organizacji lub finansowania szkoleń specjalistycznych, aby stały się efektywne.

Szkolenia bezpłatne były natomiast skuteczne w przekwalifikowywaniu bezrobotnych, co jak się wydaje, wymaga dostarczenia bezrobotnym wiedzy bardziej ogólnej niż w przypadku doskonalenia kwalifikacji. Ponadto wymaga działań bardziej kompleksowych i większych nakładów. Być może dlatego szkolenia płatne mające na celu zmianę kwalifikacji okazują się nieskuteczne.

Po trzecie, wśród szkoleń bezpłatnych dużo większą efektywnością w przekwalifikowywaniu bezrobotnych charakteryzowały się szkolenia inicjowane przez nich samych, zaś stosunkowo niewielką szkolenia inicjowane przez PUP – udział w tych pierwszych zwiększał po 12 miesiącach prawdopodobieństwo podjęcia pracy o 40 pkt proc., zaś udział w tych drugich jedynie o 9 pkt proc. W tym kontekście warto zauważyć, że jedynie 19% spośród wszystkich szkoleń mających na celu zmianę kwalifikacji to szkolenia bezpłatne podejmowane z inicjatywy bezrobotnych, 60% to szkolenia z inicjatywy PUP, zaś pozostałe 21% jest finansowane przez samych bezrobotnych<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Poziom motywacji jest w modelu reprezentowany przez podejmowane przez bezrobotnego działania na rzecz znalezienia pracy, ale mimo to niewątpliwie część zróżnicowania bezrobotnych według poziomu motywacji pozostaje niewyjaśniona.

<sup>14</sup> Obliczenia własne w oparciu o dane z BAEL dla lat 2004–2013.

<sup>15</sup> Obliczenia własne w oparciu o dane z BAEL dla lat 2004–2013.

Po czwarte szkolenia płatne były efektywne w przypadku wszystkich analizowanych dziedzin kształcenia, co może świadczyć o dobrym dopasowaniu ich tematyki do potrzeb osób bezrobotnych. Szkolenia bezpłatne są zaś skuteczne tylko w przypadku niektórych dziedzin. Uzasadnia to potrzebę podjęcia działań zapewniających lepsze dopasowanie tematyki szkoleń do preferencji osób bezrobotnych.

## Bibliografia

1. Bieliński J., Bober M., Sarzalska M., Zawistowski J. (2008), *Aktywne polityki na elastycznym rynku pracy*; w: Bukowski M. (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*, MPiPS, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa.
2. Calmfors L., Forslund A., Hemstrom M. (2002), *Does Active Labour Market Policy work? Lessons from the Swedish Experiences*, CESifo Working Paper 675(4).
3. Fitzenberger B., Speckesser S. (2005), *Employment Effects of the Provision of Specific Professional Skills and Techniques in Germany*, IZA Discussion Paper No. 1868.
4. GUS (2014) *Aktywność ekonomiczna ludności Polski IV kwartał 2013 r.*, Warszawa.
5. Heckman J.J., Ichimura H., Todd P.E. (1997), *Matching As An Econometric Evaluation Estimator: Evidence from Evaluating a Job Training Programme*, Review of Economic Studies, Vol. 64.
6. Hujer R., Wellner M. (2000), *The Effects of Public Sector Sponsored Training on Individual Employment Performance in East Germany*, IZA Discussion Paper No. 141.
7. Kluge J., Lehmann H., Schmid Ch. M. (1999), *Active Labor Market Policies in Poland: Human Capital Enhancement, Stigmatization, or Benefit Churning*, „Journal of Comparative Economics”, nr 27.
8. Kubiak P. (2005), *Efekty uczestnictwa bezrobotnych w aktywnych programach rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo UE, Łódź.
9. Lechner M., Miquel R., Wunsch C. (2004) *Long-Run Effects of Public Sector Sponsored Training in West Germany*, IZA Discussion Paper No. 1443.
10. Liwiński J. (2015) *Efektywność zatrudnieniowa szkolenia osób bezrobotnych w Polsce*, Edukacja (w druku).
11. MPiPS (2015) *Szczegółowe informacje o wydatkach Funduszu Pracy w latach 2006–2014 i plan na 2015 r.*, <http://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy> (dostęp w dniu 07.04.2015).
12. Puhani P.A., Steiner V. (1996), *Public Works for Poland? Active Labour Market Policies during Transition*, ZEW, Discussion Paper, nr 96–1.
13. Puhani P.A. (1998), *Advantage through Training? A Microeconomic Evaluation of the Employment Effects of Active Labour Market Programmes In Poland*, ZEW, Discussion Paper, nr 98–25.
14. Szczucka A., Turek K., Worek B. (2012). *Kształcenie przez całe życie. Na podstawie badań zrealizowanych w 2012 roku w ramach III edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego*. PARP, Warszawa.

**dr Jacek LIWIŃSKI**

Wydział Nauk Ekonomicznych

Uniwersytet Warszawski

e-mail: jacek.liwinski@wp.pl