



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Umowa współfinansowana ze środków Unii Europejskiej  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## **EFEKTYWNOŚĆ PROGRAMÓW AKTYWNEJ POLITYKI RYNKU PRACY – WNIOSKI Z BADAŃ I REKOMENDACJE**

Prof. dr hab. Zenon Wiśniewski

Dr Edward Dolny

Dr Barbara Jaskólska

Dr Monika Maksim

Dr Dominik Śliwicki

Dr Monika Wojdyło-Preisner

Dr Kamil Zawadzki

Toruń 2011

## 1. SZKOLENIA

1. Szkolenia zawodowe okazały się skutecznym instrumentem aktywnej polityki rynku pracy w rozumieniu wpływu na zatrudnienie. Pozytywne efekty szkoleń odnotowano w trzech przeprowadzonych analizach. W przypadku badania na danych z sytemu Syriusz ocena szkoleń na tle takich programów jak prace interwencyjne czy dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej wypada raczej słabo, o czym świadczą relatywnie niskie efekty netto. Jest bardzo prawdopodobne, że efekty te zostały niedoszacowane wskutek braku dokładnej informacji w rejestrach o losach bezrobotnych po zakończeniu szkolenia. Bezrobotni korzystający ze szkoleń nie zawsze zgłaszają do urzędu fakt podjęcia pracy i są wyłączani z powodu niestawiennictwa. To natomiast powoduje zaniżenie statystyk efektywności zatrudnieniowej tego instrumentu. Innym wytłumaczeniem może być podejmowanie przez uczestników szkoleń pracy w szarej strefie.
2. Wyniki analizy PSM na danych z sondażu pokazują, że pozytywne efekty szkoleń zawodowych ujawniają się w dłuższej perspektywie czasowej, w okresie od 9 do 12 miesięcy od zakończenia programu. Pozytywne oddziaływanie szkoleń w początkowym okresie po programie jest z reguły poważnie osłabione przez tzw. efekt zamknięcia, który oznacza mniejszą intensywność poszukiwań pracy przez bezrobotnych w trakcie trwania szkolenia. Bezrobotni często odwołują decyzje zatrudnieniowe do momentu ukończenia kursu.
3. Skuteczność szkoleń zawodowych można podnieść poprzez ich lepsze adresowanie. Szkolenia zawodowe są obecnie instrumentem aktywnej polityki rynku pracy, z którego może skorzystać praktycznie każdy bezrobotny. Tymczasem oddziaływanie szkoleń nie było takie same w przypadku różnych grup bezrobotnych. Podnoszenie kwalifikacji przez szkolenie istotnie wpływało na prawdopodobieństwo zatrudnienia bezrobotnych w wieku do 25 lat i 25–34 i powyżej 55 lat. Szkolenia generowały najwyższe efekty zatrudnieniowe w stosunku do bezrobotnych o względnie niskich kwalifikacjach i bez kwalifikacji. Relatywnie niskie efekty netto tego instrumentu w grupie osób legitymujących się wyższym wykształceniem podważają zasadność kierowania tego rodzaju pomocy do tej kategorii bezrobotnych. Należałoby w związku z tym opracować i wdrożyć bardziej precyzyjne zasady obejmowania poszczególnych kategorii

bezrobotnych działaniem różnych form podnoszenia kwalifikacji, w tym szkoleń zawodowych, gdyż przyczyniłoby się to do ich większej skuteczności i bardziej racjonalnego wydatkowania środków na te instrumenty aktywizacji. Zgodnie z zaleceniami polityki rynku pracy, szkolenia powinny trafiać do osób najbardziej potrzebujących, ale jednocześnie dla których zdobycie czy uzupełnienie kwalifikacji będzie realnym czynnikiem zwiększającym ich szanse na powrót do zatrudnienia.

4. Największe pozytywne oddziaływanie szkoleń miało miejsce w powiatach uprzemysłowionych, przemysłowych o przestarzałej strukturze gospodarczej i rolniczo – przemysłowych. Stosowanie szkoleń jako formy aktywizacji bezrobotnych jest zasadne na tych lokalnych rynkach pracy, gdzie zagrożenie bezrobociem strukturalnym jest wysokie, ale i gdzie powstają nowe miejsca pracy.
5. Trzeba podkreślić, że oceniane szkolenia były zróżnicowane ze względu na cel, kierunek i czas trwania. Ze względu na sposób gromadzenia danych w systemie Syriusz uwzględnienie w badaniach ewaluacyjnych tych aspektów szkoleń było niemożliwe. Wobec tego nie można sformułować wniosków dotyczących skuteczności zatrudnieniowej poszczególnych rodzajów szkoleń. W związku z wprowadzeniem systematycznej ewaluacji aktywnej polityki rynku pracy w publicznych służbach zatrudnienia należy zadbać, by informacje w systemie Syriusz były gromadzone w sposób umożliwiający ocenę efektywności szkoleń ogółem, jak i ich odpowiednich rodzajów pogrupowanych ze względu na cel, kierunek, okres trwania.
6. Zaleca się dalsze rozszerzanie wykorzystywania w polityce rynku pracy szkoleń zawodowych bezrobotnych w Polsce, gdyż to właśnie te instrumenty mają wspierać rozwój gospodarki opartej na wiedzy i wysokich kwalifikacjach. W Polsce, jak wykazują statystyki, skala szkolenia zawodowego jest nadal niewystarczająca. W 2009 r. szkoleniami objęto niecałe 9% ogółu bezrobotnych. Argumentem na rzecz rozszerzenia skali wykorzystania szkolenia zawodowego są również niskie koszty uczestnictwa w programie. W latach 2005–2009 szkolenia były najtańszą formą aktywizacji bezrobotnych.
7. Bezrobotni podejmujący szkolenia, w zdecydowanej większości kobiety (63,7%), byli najmłodszymi uczestnikami aktywnych programów rynku pracy. Reprezentowali głównie stan wolny (74,7%) i byli bezdzietni (86,3%). Legitymowali się przy tym najwyższym spośród wszystkich poziomem wykształcenia i z reguły nie posiadali doświadczenia zawodowego (73,1%). Zdecydowana większość posiadała przygotowanie do zawodu specjalisty (36,8%), dość znaczny był wśród nich odsetek osób bez zawodu (17,6%) i

- niepełnosprawnych. Były to więc osoby, które wykorzystwały ofertę edukacyjną nieprzystosowaną do potrzeb rynku i były zmuszone do modyfikacji swoich kwalifikacji.
8. Absolwenci szkoleń należeli do najczęściej poszukujących pracy (79,5%) po zakończeniu uczestnictwa w aktywnym programie rynku pracy. W procesie poszukiwania pracy najczęściej wykorzystywali ukazujące się w prasie i Internecie ogłoszenia pracodawców i publiczne pośrednictwo pracy oraz najczęściej wysyłali aplikacje bezpośrednio do pracodawców. To oni częściej niż inni oceniali, że powodem niemożności podjęcia pracy jest zbyt niskie oferowane im wynagrodzenie.
  9. Uczestnicy programów szkoleniowych byli tą grupą bezrobotnych, która, oprócz wykorzystywania szans rozwoju zawodowego stwarzanego przez publiczne służby zatrudnienia, najbardziej intensywnie podnosiła kwalifikacje we własnym zakresie (35,6%).
  10. Aż 37,4% osób zatrudnionych po szkoleniu w okresie badanym uczestniczyło w więcej niż jednym zatrudnieniu, co – biorąc pod uwagę niezbyt długi okres kariery zawodowej który podlegał monitorowaniu w badaniu – świadczy o niskiej trwałości uzyskanych miejsc pracy. Wśród mężczyzn uczestniczących w szkoleniach minimum jeden epizod zatrudnienia niesubsydiowanego po programie miało 66,4% respondentów, a wśród kobiet – 59,3%.
  11. Co piąty uczestnik szkoleń który po programie znalazł zatrudnienie może liczyć na umowę o pracę na czas nieokreślony. Aż 68,9% osób, które po szkoleniach znalazły pracę otrzymały umowy na czas określony, na czas nieokreślony – co piąty. 16,4% podjęć pracy po udziale w szkoleniach, to zatrudnienie na część etatu.
  12. Uczestnicy szkoleń, którzy podejmują pracę znajdują zatrudnienie u pracodawców należących między innymi do takich branż, jak: sprzedaż detaliczna, roboty budowlane, działalność związana z wyszukiwaniem miejsc pracy i poszukiwaniem pracowników, transport drogowy towarów, działalność usługowa wspomagająca produkcję roślinną, restauracje i pozostałe placówki gastronomiczne.

## **2. STAŻE**

1. W ocenie efektywności staży wystąpiły znaczne rozbieżności. Analizy wykonane na danych z systemu Syriusz wykazały, że są one mało skutecznym w kategorii wpływu na

zatrudnienie instrumentem aktywnej polityki rynku pracy. Efekty staży prawdopodobnie również zostały niedoszacowane ze względu na braki informacyjne w systemie Syriusz. Na obniżenie efektywności tej formy aktywizacji mogło wpłynąć także jej gorsze adresowanie związane z rozszerzeniem grona uprawnionych do odbycia stażu na całą grupę bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

2. Staże generowały wysokie efekty zatrudnieniowe zarówno w grupie dużych ośrodków miejskich, jak i w grupie powiatów rolniczych z funkcją turystyczną i tradycyjnych rolniczych. Zróżnicowane efekty staży w przekroju powiatów są z pewnością związane z polityką poszczególnych urzędów prowadzoną w stosunku do tego programu. Służby zatrudnienia mogą wymuszać efektywność tego instrumentu, kierując bezrobotnych na staż, do pracodawców, którzy z reguły oferują stażystom zatrudnienie.
3. W świetle badań na danych z sondażu staże charakteryzowały się stosunkowo wysoką efektywnością zatrudnieniową. Wyniki analizy PSM pokazały, że staże generowały najlepsze efekty zatrudnieniowe w okresie od 4 do 6 miesięcy następujących po programie. Na podstawie analizy regresji stwierdzono, że skuteczność zatrudnieniowa staży rosła wraz z upływem czasu od ich ukończenia. Słabe efekty staży lub ich nieistotny statystycznie wpływ na zatrudnienie w początkowym okresie po programie należy wiązać, tak jak w przypadku szkoleń, z występowaniem efektu zamknięcia. Stażyści nie szukają pracy w trakcie odbywania stażu, licząc „po cichu” na zatrudnienie u pracodawcy, u którego realizowany jest program. Niestety, nie wszyscy pracodawcy są w stanie lub chcą zatrudniać byłych stażystów.
4. Staże są przydatnym instrumentem dla tych bezrobotnych, dla których zdobycie doświadczenia zawodowego będzie czynnikiem determinującym uzyskanie zatrudnienia. Dotyczy to szczególnie ludzi młodych, którzy kończą edukację, i którym brakuje umiejętności praktycznych. Aktywizacja bezrobotnych za pomocą tej formy jest jednak dosyć kosztowna. W związku z tym zaleca się utrzymanie stażu, jako instrumentu oddziaływania na osoby młode w wieku do 25/27. roku życia, pozwalającego na zdobycie pierwszej pracy.
5. Na staże kierowani byli częściej mężczyźni (55,0%), z reguły osoby młode, najczęściej w stanie wolnym (49,4%) i bezdzietne (80,6%). Charakteryzowali się przeciętnym poziomem wykształcenia, znaczna ich część nie posiadała doświadczenia zawodowego (38,9%) lub krótki staż pracy. Najczęściej posiadali przygotowanie do pracy na stanowiskach robotników przemysłowych i rzemieślników, a często byli też bez zawodu.

6. Kończący programy stażowe poszukiwali pracy najczęściej (88,8%), co wiązało się z brakiem przepisów zobowiązujących pracodawców do ich zatrudniania. Stażyści stosowali najbardziej rozbudowany wachlarz form poszukiwania pracy. Było to: poszukiwanie ogłoszeń zamieszczanych przez pracodawców w prasie i Internecie, wizyty składane bezpośrednio w firmach, korzystanie z usług publicznego pośrednictwa pracy i z pomocy rodziny i znajomych, a także wysyłanie aplikacji do pracodawców. Jako powód niemożności odjęcia pracy wymieniali brak miejsc pracy i niedogodny do niej dojazd, niskie i niedostosowane do potrzeb kwalifikacje zawodowe, a także zbyt niskie oferowane wynagrodzenie.
7. Uczestnicy staży byli, po kończących szkolenia, najbardziej intensywnie doksztalającą się grupą bezrobotnych (31,6%).
8. Największy odsetek respondentów z grupy badanej mających po programie co najmniej jeden epizod niesubsydiowanego zatrudnienia był wśród bezrobotnych, którzy skorzystali ze stażu (73,6%). 32,1% osób zatrudnionych po stażu w okresie badanym uczestniczyło w więcej niż jednym zatrudnieniu, co – biorąc pod uwagę niezbyt długi okres kariery zawodowej który podlegał monitorowaniu w badaniu – świadczy o niskiej trwałości uzyskanych miejsc pracy. Wśród mężczyzn uczestniczących w stażach minimum jeden epizod zatrudnienia niesubsydiowanego po programie miało aż 85,5% respondentów, a wśród kobiet – 69,8%.
9. Co piąty uczestnik staży który znalazł zatrudnienie może liczyć na umowę o pracę na czas nieokreślony. Aż 69,3% osób, które po stażach znalazły pracę niesubsydiowaną, otrzymało umowy na czas określony, na czas nieokreślony 19,0%. Dość znaczący udział – 17,9% – podjęć pracy po udziale w stażach, to zatrudnienie na część etatu.
10. Uczestnicy staży, którzy podejmują pracę znajdują zatrudnienie u pracodawców należących między innymi do takich klas PKD, jak: sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach, administracja publiczna, restauracje i pozostałe placówki gastronomiczne, roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych, pozostałe uprawy rolne, pozostała działalność w zakresie opieki zdrowotnej, działalność rachunkowo-księgową i doradztwo podatkowe, oraz pozostałe pośrednictwo pieniężne.

### 3. PRACE INTERWENCYJNE

1. W świetle wyników czterech różnych analiz prace interwencyjne jawią się jako skuteczny w rozumieniu oddziaływania na zatrudnienie instrument aktywnej polityki rynku pracy. Trzeba jednak zauważyć, że wysoka efektywność zatrudnieniowa tego programu jest wymuszana przepisami dotyczącymi pomocy publicznej dla przedsiębiorstw. Oznacza to, że efekty brutto i netto tej formy aktywizacji są z pewnością przeszacowane.
2. Prace interwencyjne generowały wysokie efekty zatrudnieniowe przede wszystkim w powiatach tradycyjnie rolniczych i rolniczych z funkcją turystyczną, a więc na tych lokalnych rynkach pracy, na których występowało relatywnie wysokie bezrobocie i niewielka liczba podmiotów gospodarczych mogących tworzyć nowe miejsca pracy. Stosowanie programów subsydiowania zatrudnienia jest wskazane tam, gdzie istnieje wysoki deficyt miejsc pracy, a uczestnictwo w pracach interwencyjnych stanowi jedyną szansę na podjęcie pracy.
3. Prace interwencyjne były skuteczną formą wsparcia dla bezrobotnych mężczyzn, osób legitymujących się zarówno wykształceniem wyższym, jak i podstawowym, osób ze stażem do 5 lat oraz pozostających bez pracy nie dłużej niż 12 miesięcy.
4. Prace interwencyjne należy wykorzystywać w niewielkim zakresie. Stosowanie ich jest zasadne w sytuacji występowania (chronicznego) deficytu miejsc pracy i w stosunku do osób w najtrudniejszym położeniu, którzy na konkurencyjnym rynku pracy nie mają szans na uzyskanie zatrudnienia.
5. Niewiele od stażystów różnili się badani bezrobotni zaangażowani w ramach prac interwencyjnych. Proporcje płci były wśród nich wyrównane, byli nieco starsi od stażystów, częściej w stanie małżeńskim bądź rozwiedzeni i w znacznie większym stopniu obciążeni dziećmi na utrzymaniu (38,1%). Reprezentowali zbliżony do stażystów poziom wykształcenia, ale znacznie większe doświadczenie zawodowe i przygotowanie do wykonywania różnorodnych, ale wymagających z reguły niskich kwalifikacji zawodów. Odsetek niepełnosprawnych był w tej grupie najwyższy.
6. Kończący prace interwencyjne poszukiwali pracy stosunkowo rzadko (53,7%), co wiązało się z obowiązkiem przedsiębiorców do ich zatrudniania przynajmniej przez pewien okres. Preferowali korzystanie z usług publicznego pośrednictwa pracy oraz wyszukiwanie ofert pracy w prasie i Internecie. Brak miejsc pracy oraz stosunkowo niskie kwalifikacje zawodowe uniemożliwiały im znalezienie pracy.

7. Intensywność procesów doksztalcania się wśród kończących prace interwencyjne (16,6%) była znacznie niższa niż wśród uczestników programów szkoleniowych i stażowych, ale przewyższała dwukrotnie natężenie doksztalcania się wśród uczestników robót publicznych i prac społecznie użytecznych.
8. 72,1% respondentów którzy w badanym okresie mieli co najmniej jeden epizod niesubsydiowanego zatrudnienia był wśród bezrobotnych, którzy skorzystali z prac interwencyjnych. Wśród mężczyzn uczestniczących w pracach interwencyjnych minimum jeden epizod zatrudnienia niesubsydiowanego po programie miało 46,5% respondentów, a wśród kobiet – 70,7%.
9. Aż 70,5% osób, które po pracach interwencyjnych znalazły pracę otrzymały umowy na czas określony, na czas nieokreślony – 22,7%. Co dziewiąte podjęcie pracy po udziale w pracach interwencyjnych stanowiło zatrudnienie na część etatu.
10. Uczestnicy prac interwencyjnych, którzy podejmują pracę znajdują zatrudnienie u pracodawców należących między innymi do takich branż, jak: sprzedaż detaliczna, sprzedaż hurtowa niewyspecjalizowana, roboty budowlane, administracja publiczna, restauracje i pozostałe placówki gastronomiczne.

#### **4. PRACE SPOŁECZNIE UŻYTECZNE**

1. Wszystkie cztery analizy potwierdziły negatywny wpływ uczestnictwa bezrobotnych w pracach społecznie użytecznych na szanse podjęcia zatrudnienia. Prace społecznie użyteczne nie są instrumentem służącym wyjściu z bezrobocia.
2. Adresatami prac społecznie użytecznych są zazwyczaj bezrobotni najslabiej rokujący na rynku pracy, będący jednocześnie klientami pomocy społecznej. Powoduje to występowanie efektu kwaszenia, który sprawia, że uzyskane efekty są dużo niższe niż przeciętne oczekiwane efekty dla całej populacji bezrobotnych.
3. Prace społecznie użyteczne realizują inne cele niż pozostałe aktywne programy rynku pracy. Ich rola polega na zapobieganiu demoralizacji i ograniczaniu zagrożenia wykluczeniem społecznym. Do oceny prac społecznie użytecznych należy przyjąć inne mierniki efektywności, miarą sukcesu prac społecznie użytecznych nie musi być podjęcie pracy.
4. Najmniej korzystną strukturą demograficzną i społeczno-zawodową charakteryzowały się prace społecznie użyteczne. Uczestniczyły w nich w większości kobiety (62,7%), których



wiek był przeciętnie rzecz biorąc najwyższy. Większość uczestników była w stanie małżeńskim (51,2%), ale bardzo wysoki był udział rozwiedzionych i separowanych (16,9%) i była w największym stopniu obciążona posiadaniem dzieci. Charakteryzowali się najniższym poziomem wykształcenia. Ich doświadczenie zawodowe było zróżnicowane; znaczny był odsetek osób bez doświadczenia zawodowego, ale była też spora grupa osób o stosunkowo długim stażu pracy. Reprezentowali zawody wymagające niskich kwalifikacji (pracownicy przy pracach prostych, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy, pracownicy usług osobistych i sprzedawcy), a często też nie posiadali zawodu. Wysoki był wśród nich odsetek osób niepełnosprawnych.

5. Uczestnicy prac społecznie użytecznych należeli do najczęściej poszukujących pracy (83,5%). Do ich ulubionych form poszukiwania pracy należały wizyty składane bezpośrednio u pracodawców, usługi powszechnego pośrednictwa pracy i pomoc rodziny i znajomych. Nie korzystali natomiast prawie zupełnie z wysyłania aplikacji do pracodawców, co wynikało zapewne z braku umiejętności przygotowania takiej aplikacji. Jako powód braku pracy, częściej niż inni wskazywali problemy zdrowotne i rodzinne, niedogodny dojazd do pracy i brak odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Szukali więc powodów niezależnych niejako od nich. Nie wskazywali natomiast z reguły jako powodu niepodejmowania pracy niskiej wysokości oferowanego im wynagrodzenia.
6. Niskim kwalifikacjom zatrudnianych w ramach prac społecznie użytecznych towarzyszyło najniższe natężenie działań podejmowanych we własnym zakresie, zmierzających do ich podniesienia.
7. Najmniej respondentów z grupy głównej doświadczyło zatrudnienia wśród tych bezrobotnych, którzy uczestniczyli w pracach społecznie użytecznych (27,7%). Około trzy czwarte uczestników PSU którzy znaleźli zatrudnienie w badanym okresie, podejmowało pracę niesubsydiowaną tylko jednokrotnie. Wśród mężczyzn uczestniczących w PSU minimum jeden epizod zatrudnienia niesubsydiowanego po programie miało 21,2% respondentów, a wśród kobiet – 30,8%.
8. 64,9% osób, które po pracach społecznie użytecznych znalazły pracę otrzymały umowy na czas określony, na czas nieokreślony zaledwie 8,8%, a na umowę zlecenie lub o dzieło aż 26,3%. PSU to program, po którym największy – w porównaniu do innych badanych instrumentów – odsetek podjęć pracy stanowiło zatrudnienie na część etatu (21,6%).
9. Uczestnicy prac społecznie użytecznych, którzy podejmują później pracę niesubsydiowaną znajdują zatrudnienie w takich branżach, jak: roboty budowlane, administracja publiczna, pozostałe uprawy rolne, produkcja elektronicznego sprzętu

powszechnego użytku, produkcja pozostałych mebli, sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach.

## **5. ROBOTY PUBLICZNE**

1. Uzyskane wyniki potwierdzają występowanie negatywnych efektów, bądź nieistotne statystycznie oddziaływanie robót publicznych na prawdopodobieństwo zatrudnienia.
2. Robotami publicznymi obejmuje się bezrobotnych w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, co powoduje występowanie wspomnianego efektu kwaszenia zaniżającego efektywność zatrudnieniową tego instrumentu.
3. Nieskuteczność tej formy aktywizacji ma też związek z występowaniem efektów stygmatyzacji. Pracodawcy nie chcą zatrudniać uczestników robót publicznych, których postrzegają jako pracowników mało wydajnych i słabo zmotywowanych do pracy.
4. Roboty publiczne przestają spełniać funkcje aktywizacyjne, stanowią raczej instrument pasywnej polityki rynku pracy, zapewniając przede wszystkim wsparcie materialne dla bezrobotnych wywodzących się z grup problemowych na rynku pracy.
5. Biorąc pod uwagę relatywnie wysokie koszty uczestnictwa bezrobotnego w programie oraz ich negatywny wpływ na zatrudnienie wskazane jest zaniechanie stosowania tego instrumentu jako formy przeciwdziałania bezrobociu.
6. Najbardziej zmaskulinizowane były roboty publiczne (78,1%). Ich uczestnicy należeli do najstarszych, z reguły byli w stanie małżeńskim (52,7%) i posiadali dzieci na utrzymaniu. Poziom ich wykształcenia należał do najniższych, był nieco tylko wyższy niż uczestników prac społecznie użytecznych. Z reguły posiadali znaczne doświadczenie zawodowe, charakteryzowali się posiadaniem najdłuższego stażu pracy i mieli przygotowanie do wykonywania zawodów robotników przemysłowych i rzemieślników, pracowników usług osobistych i sprzedawców, pracowników przy pracach prostych.
7. Kończący roboty publiczne z reguły trafiali ponownie na rynek pracy; intensywność poszukiwania pracy w tej grupie należała do najwyższych (83,5%). Bardziej niż inni preferowali składanie wizyt bezpośrednio w zakładach pracy oraz korzystanie z pomocy rodziny i znajomych, natomiast stosunkowo rzadko, podobnie jak uczestnicy prac społecznie użytecznych, wysyłali aplikacje bezpośrednio do pracodawców. Jako powód niemożności podjęcia pracy częściej od innych wymieniali brak miejsc pracy i niedogodny dojazd do pracy.

8. Podobnie jak w przypadku kończących udział w pracach społecznie użytecznych intensywność procesów doksztalcania się we własnym zakresie była bardzo niska.
9. Wśród mężczyzn uczestniczących w robotach publicznych minimum jeden epizod zatrudnienia niesubsydiowanego po programie miało aż 94,4% respondentów, a wśród kobiet – 62,5%.
10. Aż 80,4% osób, które po robotach publicznych znalazły pracę otrzymało umowy na czas określony, na czas nieokreślony – zaledwie 8,9%, a umowę cywilnoprawną zaproponowano 12,5%. Najmniej wśród analizowanych instrumentów – zaledwie 3,7% podjęć pracy po udziale w robotach publicznych stanowiło zatrudnienie na część etatu.
11. Uczestnicy robót publicznych, którzy podejmują pracę znajdują zatrudnienie u pracodawców należących między innymi do takich branż, jak: kierowanie podstawowymi rodzajami działalności publicznej, roboty budowlane, produkcja pozostałej odzieży wierzchniej, pozostała działalność usługowa.

## **6. DOTACJE NA PODJĘCIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ**

1. Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej charakteryzowały się w porównaniu z pozostałymi instrumentami aktywnej polityki rynku pracy najwyższą skutecznością w kategorii wpływu na zatrudnienie. Trzeba jednak podkreślić, że w przypadku analizy na danych z systemu Syriusz efekty zatrudnieniowe dotacji zostały prawdopodobnie przeszacowane ze względu na sposób pomiaru efektywności zatrudnieniowej, zakładający efekty brutto na poziomie 100%.
2. Wyniki analiz wykonanych na danych z sondażu, zarówno metodą PSM, jak i za pomocą analizy regresji potwierdziły występowanie wysokiego i pozytywnego oddziaływania dotacji na zatrudnienie. W miarę upływu czasu od zakończenia programu efekty netto dotacji systematycznie zmniejszały się. Oznacza to, że forma ta nie zapewniała wszystkim uczestnikom programu trwałego zatrudnienia w dłuższym okresie.
3. Należy zmienić sposób badania efektywności zatrudnieniowej dotacji, obecnie stosowany miernik ma niewielką wartość informacyjną. Efekty dotacji powinny być mierzone dopiero po upływie okresu dwunastu obowiązkowych miesięcy utrzymania działalności od daty przyznania środków.
4. Trzeba podkreślić, że wysokie efekty zatrudnieniowe tego programu są osiągnięte kosztem wysokich nakładów finansowych na tę formę aktywizacji. Koszt uczestnictwa w

programie w 2009 r. wynosił 17102 zł. W związku z ograniczeniami finansowymi w polityce rynku pracy nie zaleca się dalszej ekspansji tej formy aktywizacji.

5. Osoby podejmujące działalność gospodarczą były grupą najbardziej dynamiczną. Byli to w większości mężczyźni (62,8%), również młodzi, chociaż nieco starsi od uczestników szkoleń, w większości w wieku 25–34 lata (50,6%). Większość stanowiły osoby w stanie małżeńskim (52,2%), ale również częściej niż przeciętnie nieposiadające dzieci (81,2%). Ich poziom wykształcenia był nieco niższy niż uczestników szkoleń, ale bardziej zróżnicowany. Bardziej zróżnicowana była również ich struktura zawodowa; występowali wśród nich najczęściej: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (23,3%), specjaliści (22,8%), pracownicy usług osobistych i sprzedawcy (16,1%) oraz technicy i inny średni personel (15,6%). Najczęściej posiadali już doświadczenie zawodowe. Z reguły byli pełnosprawni.
6. Osoby wykorzystujące dotację z urzędu pracy na założenie własnej firmy najrzadziej poszukiwały pracy po zakończeniu programu (30,1%), co wynikało zapewne z trwałości stworzonego sobie miejsca pracy. Należały do najczęściej wysyłających aplikacje bezpośrednio do pracodawców, a do najrzadziej korzystających z publicznego pośrednictwa pracy. Powody rodzinne częściej niż w innych przypadkach uniemożliwiały im podjęcie pracy, natomiast najrzadziej uskarżali się na brak miejsc pracy i zbyt niski poziom kwalifikacji.
7. Omawiana subpopulacja należała do dość intensywnie doksztalających się we własnym zakresie (27,5%), co wynikało zapewne ze zmuszających ich do tego, zmieniających się okoliczności, związanych ze zmianami przepisów prawa, warunków gospodarowania i pojawiania się nowych technologii.
8. Dotacja uzyskiwana z urzędu pracy istotnie przyczyniała się do podjęcia decyzji o samodzielnym wystartowaniu w biznesie. Tylko 26% uzyskujących wsparcie z urzędu pracy podjęłoby działalność gospodarczą, w tym tylko nieco ponad 7% zdecydowanie. Aż dla trzech osób na cztery podejmujące dotowaną działalność gospodarczą szkolenie, doradztwo i przede wszystkim pomoc kapitałowa stanowiły czynnik osłabiający ryzyko i skłaniający do podjęcia takiej decyzji.
9. Niski odsetek respondentów, którzy zadeklarowali podjęcie zatrudnienia niesubsydiowanego po programie wśród osób które założyły działalność gospodarczą (30,0%) może wynikać z faktu nieodnotowywania przez respondentów przejścia z okresu „obowiązkowego” utrzymania miejsca pracy w nowo utworzonej firmie do kontynuacji tego zatrudnienia już bez groźby zwrotu dotacji. Wśród osób bezrobotnych, które

otrzymały dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej, dominował jeden epizod pracy niesubsydiowanej (ponad 90%). Wśród mężczyzn którzy otrzymali dotację na rozpoczęcie działalności minimum jeden epizod zatrudnienia niesubsydiowanego po programie miała jedna trzecia respondentów, a wśród kobiet było to 31,3%.

10. 12,7% podjęć pracy po skorzystaniu z dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej stanowiło zatrudnienie na część etatu.
11. Osoby korzystające z dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, które następnie podejmują pracę niesubsydiowaną, znajdują zatrudnienie w takich branżach, jak: sprzedaż detaliczna, roboty budowlane, fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne, transport drogowy towarów, konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych, restauracje i pozostałe placówki gastronomiczne, działalność agencji reklamowych, pozostała działalność profesjonalna, pozostałe przetwarzanie i konserwowanie owoców i warzyw oraz produkcja piekarsko-ciastkarska.