

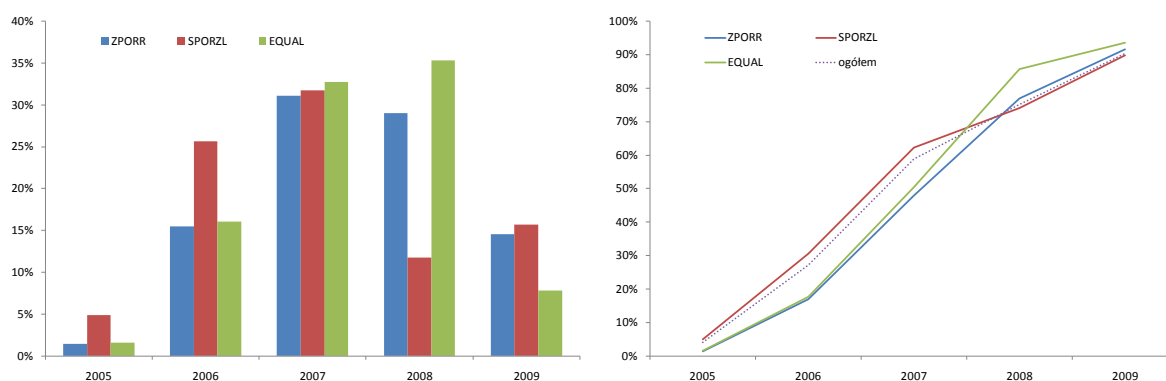
Ocena wpływu realizacji interwencji współfinansowanych z EFS na podniesienie jakości zasobów ludzkich

Podsumowanie i wybrane wnioski dla XIII spotkania Grupy Roboczej ds. adaptacyjności i transferu wiedzy, 30 maja 2011

Wydatkowanie środków EFS na podnoszenie kapitału ludzkiego

Zgodnie z przedstawionymi w raporcie *Ocena wpływu realizacji interwencji współfinansowanych z EFS na podniesienie jakości zasobów ludzkich*¹ danymi, opisującymi stan realizacji projektów dofinansowywanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach perspektywy 2004 - 2006, do 2009 roku na podnoszenie kapitału ludzkiego przeznaczono ok. 90 proc. z zakładanej w dokumentach programowych kwoty 1,9 mld euro (w cenach stałych z 2004 r.), tj. ok. 7 mld PLN. Do roku 2006 włącznie wykorzystana została mniej niż połowa przyznanych środków.

Rysunek 1 Roczne wydatkowanie środków z programów ZPORR, SPO RZL i EQUAL jako odsetek alokacji na lata 2004-2006: wydatki poniesione w danym roku i wydatki łączne (wykres prawy).

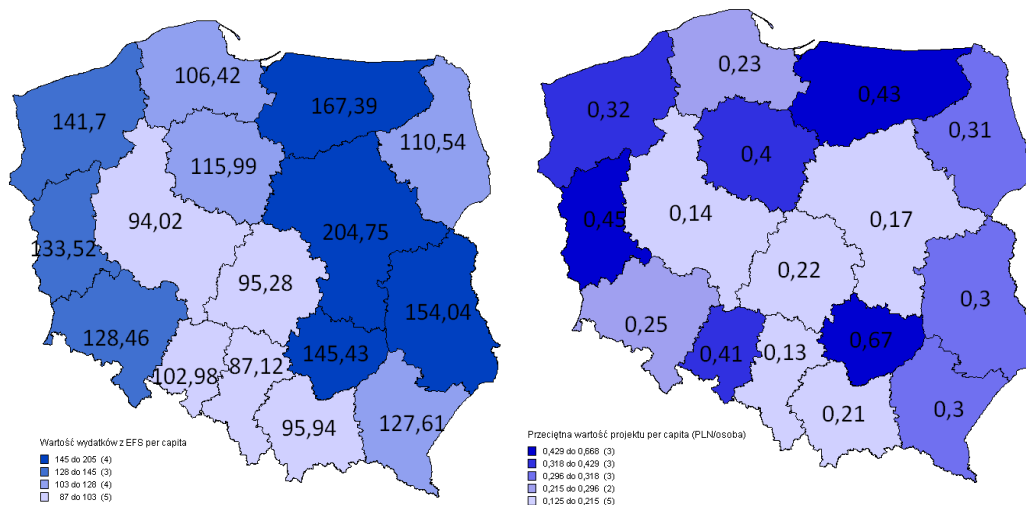


Źródło: *Ocena wpływu realizacji interwencji współfinansowanych z EFS na podniesienie jakości zasobów ludzkich*, IBS, 2010

Analiza wydatków w ujęciu regionalnym wskazuje na silne dysproporcje w alokacji środków. W szczególności, wydatki EFS w 22 proc. ulokowane zostały w województwie mazowieckim, co nawet w odniesieniu do udziału w ludności Polski, oznacza znacznie większe wykorzystanie środków, niż np. w województwach położonych na południu kraju. Wyjąwszy ten przypadek wsparcie było tym większe, im gorzej wykształcony kapitał ludzki w danym województwie.

¹ *Ocena wpływu realizowanych interwencji współfinansowanych z EFS na podniesienie jakości zasobów ludzkich*, IBS, Warszawa, 2010, w dalszej części tekstu źródło cytowane jako „raport”.

Rysunek 2 Wartość dofinansowania z EFS i średnia wartość projektu per capita (po prawej) w latach 2004-2009 (PLN, ceny bieżące)

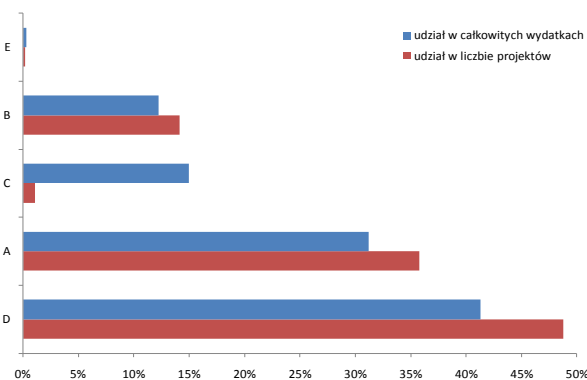


Źródło: Ocena wpływu realizacji interwencji współfinansowanych z EFS na podniesienie jakości zasobów ludzkich, IBS, 2010

Uwagi: mapa po lewej pokazuje sumę dofinansowania wszystkich projektów w danym województwie podzieloną przez jego liczbę ludności, a mapa po prawej – ten iloraz podzielony dodatkowo przez liczbę projektów w danym regionie.

Jak wskazuje analiza struktury przedmiotowej wydatkowania środków EFS, ponad 30 proc. środków przeznaczonych zostało na bezpośrednie wspieranie zdobywania kwalifikacji – czy to poprzez kształcenie ustawiczne, czy szkolenia.

Rysunek 3 Udział poszczególnych obszarów interwencji w całkowitych wydatkach (ceny bieżące) i w liczbie projektów

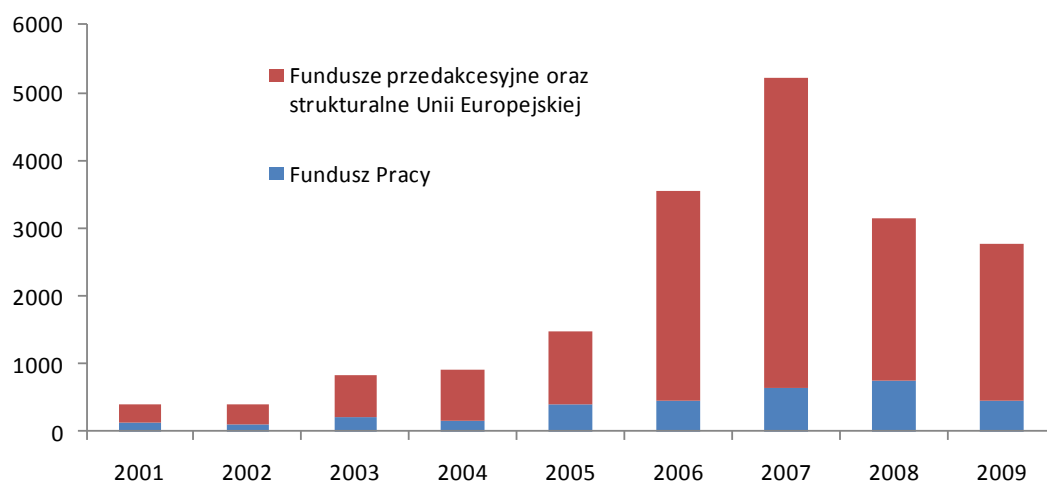


- A – Edukacja, kształcenie ustawiczne, szkolenia, doradztwo zawodowe
- B – Podnoszenie jakości kadr przedsiębiorstw, granty na podjęcie działalności gospodarczej
- C – Rozwój społeczeństwa informacyjnego, komputeryzacja
- D – Wyrównywanie szans edukacyjnych i zawodowych wybranych grup, integracja zawodowa i społeczna
- E – Mobilność zawodowa i przestrzenna, zwiększenie elastyczności czasu pracy

Źródło: Ocena wpływu realizacji interwencji współfinansowanych z EFS na podniesienie jakości zasobów ludzkich, IBS, 2010

Jednocześnie, fundusze unijne stanowiły w analizowanym okresie główne źródło publicznego finansowania kształcenia ustawicznego w Polsce, przyczyniając się do znacznego ich zwiększenia po roku 2005.

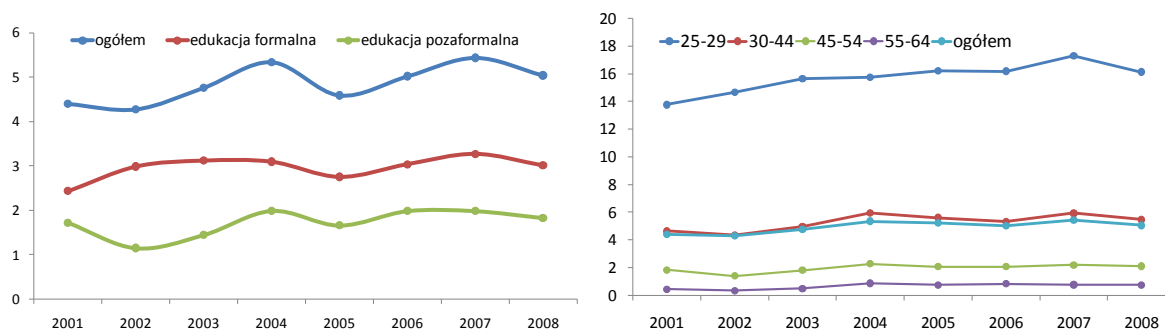
Rysunek 4 Dofinansowanie kształcenia ustawicznego w Polsce ze środków publicznych [mln zł.]



Źródło: H. Dębowski et al. - *Kształcenie ustawiczne w czasie zmian* [w:] *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia* (red. M. Bukowski), CRZL, IBS, 2010

Uwzględniając znaczenie środków wspólnotowych dla finansowania kształcenia ustawicznego w Polsce, zaskakująca może być skala rezultatów. Pomimo ponad dwukrotnego wzrostu wydatkowania w roku 2006 i dużej jego części w kolejnych latach, wzrost uczestnictwa w kształceniu ustawicznym był niewielki i koncentrował się w najmłodszych grupach wiekowych.

Rysunek 5 Uczestnictwo w kształceniu ustawicznym w Polsce w latach 2001-2008 - odsetek osób w wieku 25 - 64, według rodzajów kształcenia oraz według kategorii wiekowych



Źródło: H. Dębowski et al. - *Kształcenie ustawiczne w czasie zmian* [w:] *Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia* (red. M. Bukowski), CRZL, IBS, 2010

Rezultat dotyczący koncentracji wydatkowania na podnoszeniu kapitału ludzkiego osób młodych został potwierdzony w badaniach przedstawionych w raporcie. Co więcej, pośród beneficjentów wsparcia (m.in. w wyniku popularności programów stypendialnych) znaczącą część stanowią osoby

w trakcie zdobywania lub posiadające wykształcenie wyższe. Ich odsetek sięgał w niektórych województwach 80 proc.

Koncentracja środków na osobach dobrze wykształconych oraz młodych stwarza zagrożenie wystąpienia efektu *jałowej straty*, to jest kierowania pomocy do osób, które wystarczająco dobrze radzą sobie na rynku pracy bez udzielonego wsparcia. Taka alokacja mogła wynikać m.in. z trudnej sytuacji osób młodych na rynku pracy w okresie kształtowania programów w perspektywie 2004-2006, to jest w latach 2002-2004.

Efektywność poszczególnych narzędzi

Analizy wskazują, że kluczowe dla skuteczności interwencji realizowanej w ramach danego projektu były poprawne jego określenie, począwszy od diagnozy potrzeb, przez dobór grupy docelowej i działań do stworzenia mechanizmu rekrutacji beneficjentów i mechanizmów zarządzania projektem. Istotne jest również monitorowanie losów beneficjentów i modyfikowanie interwencji na bazie ocen ich skuteczności. Ponadto, od punktowych interwencji większą skuteczności cechowały się projekty kompleksowe, integrujące szerszy wachlarz działań.

Jeśli chodzi o typ interwencji, to za efektywne należy postrzegać projekty dotyczące zwiększania jakości kształcenia „u podstaw” – to jest wspieranie rozwoju szkół (w tym komputeryzacja) i edukacji przedszkolnej, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów wiejskich.

Negatywnie należy natomiast ocenić programy stypendialne. Między innymi na skutek opóźnień w wypłatach były one nieskuteczne, to jest nie pozwalały na eliminowanie trudności materialnych, utrudniających kontynuowanie nauki. W dużym stopniu natomiast stanowiły dodatkowy dochód dla beneficjentów o określonej ścieżce edukacyjnej. Tym samym programy te nie wpływały na uczestnictwo w kształceniu i kształtowanie tych ścieżek. Dochodziło zatem do zjawiska „jałowej straty” a szanse edukacyjne były wyrównywane w znikomym stopniu.

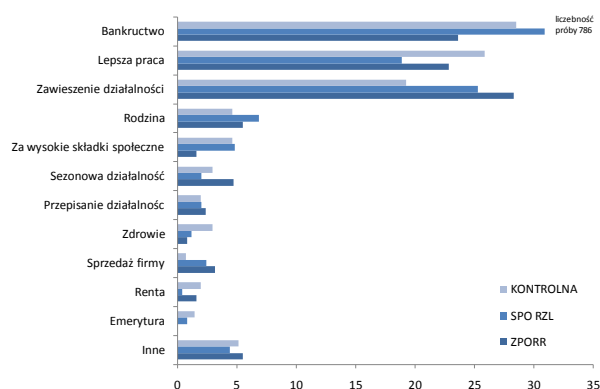
Wspieranie prowadzenia działalności gospodarczej

Na pozytywną ocenę zasługuje także wspieranie zakładania własnej działalności gospodarczej. W wielu przypadkach wsparcie było decydujące, jeśli chodzi o decyzję o założeniu przedsiębiorstwa. Zgodnie z analizami przedstawionymi w raporcie, efekt jałowej straty dotyczył 10-20 proc. beneficjentów, co w przypadku tego rodzaju interwencji (podatnego na wspomniane zjawisko) nie jest rażąco wysokim odsetkiem. Co więcej, przedsiębiorcy korzystający ze wsparcia cechowali się perspektywami przetrwania i rozwoju zbliżonymi do przeciętnego dla firm założonych bez wsparcia EFS. Wyjątek stanowili beneficjenci działania 2.5 ZPORR, czyli w odróżnieniu od beneficjentów SPO RZL w omawianym zakresie, osoby nie będące wcześniej bezrobotnymi. W ich przypadku, ryzyko

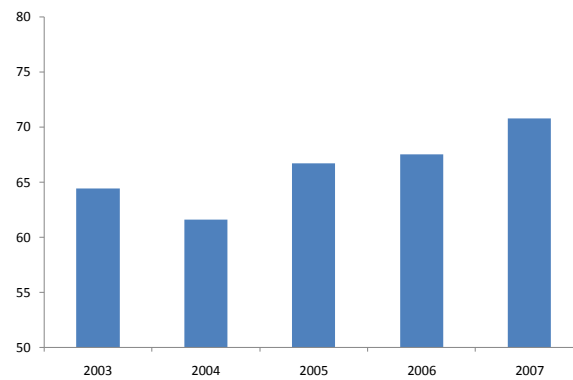
zaprzestania działalności było niższe, niż w wypadku porównywalnych przedsiębiorstw nie korzystających ze wsparcia. Analizy wskazały, że wynikało to zarówno z doboru lepszych projektów do udzielenia wsparcia, jak i większej efektywności firm na skutek ich uzyskania. Z kolei w przypadku niektórych interwencji w ramach SPO RZL, wybierane były słabsze przedsiębiorstwa, ale radzące sobie po uzyskaniu wsparcia nie gorzej niż firmy nie korzystające ze środków unijnych.

Warto także zauważyć, że bankructwo jako przyczyna zamknięcia działalności wymieniana była w przypadku finansowania w ramach SPO RZL nieznacznie częściej, a w przypadku ZPORR rzadziej, niż w grupie kontrolnej. Niemal równie często występującą przyczyną było znalezienie lepszej pracy, a jeszcze częściej – zawieszenie działalności. Z jednej strony, wskazuje to na możliwość wejścia na rynek pracy poprzez własną działalność (co dotyczy działań skierowanych do bezrobotnych oraz nieaktywnych zawodowo), z drugiej powszechność zawieszania działalności może sugerować istotny wpływ skokowego zwiększania wysokości zobowiązań wobec ZUS osób prowadzących działalność gospodarczą po upływie dwóch lat. Pośrednim argumentem za tą tezą jest skokowy wzrost przeżywalności jednego roku po wprowadzeniu czasowego obniżenia składek w roku 2005.

Rysunek 6 Powody zamknięcia działalności gospodarczej beneficjentów EFS oraz grupy kontrolnej.



Rysunek 7 Przeżywalność jednego roku przez firmy założone w latach 2003-2007 (w procentach).



Źródło: Ocena wpływu realizacji interwencji współfinansowanych z EFS na podniesienie jakości zasobów ludzkich, IBS, 2010

Podsumowując wątek dotyczący wsparcia zakładania własnej działalności gospodarczej, interwencja ta przyczyniła się do większej aktywizacji osób bezrobotnych, zwiększyła wykorzystanie tego rodzaju aktywności gospodarczej, a jednocześnie nie prowadziła do zakładania przedsiębiorstw przeciętnie gorszych, niż średnia w gospodarce. Brak silnego, pozytywnego wpływu na przeżywalność wskazuje także, że wsparcie pozwoliło beneficjentom na pokonanie barier wejścia do bycia przedsiębiorcami, a jednocześnie w niewielkim stopniu zaburzało mechanizmy konkurencji rynkowej. Założenie własnej

działalności gospodarczej może być skutecznym wsparciem pozwalającym wybranym grupom na wejście na rynek pracy.

Szkolenia i rynek szkoleń

Z badań omówionych w raporcie wynika, że efektywnym narzędziem wspierania zdobywania kwalifikacji są szkolenia twarde, to jest pozwalające na zdobywanie umiejętności związanych z konkretnym zawodem. Jednocześnie, stanowiły one jednak niewielką część całego wsparcia szkoleń, wśród których dominują szkolenia dotyczące umiejętności miękkich.

Na strukturę przedmiotową szkoleń wpływ miało ukierunkowanie wsparcia. Było ono przyznawane przede wszystkim stronie podażowej – to jest urzędowi pracy oraz instytucjom szkoleniowym. Stoi to w kontraście z ustaleniami literatury przedmiotu, wskazującymi, że większą skuteczność mają szkolenia wybrane lub sfinansowane przez samych uczestników. Znaczne rozbudowanie oferty szkoleniowej w wymiarze ilościowym przyczynia się do utrudniania podejmowania decyzji przez uczestników. Szczególnie w przypadku nie poddających się łatwym, wymiernym ocenom umiejętności miękkich, może to skutkować zniechęcaniem do uczestnictwa w systemie szkoleń. Brak systemu premiowania najlepszych instytucji szkoleniowych i innych wykonawców projektów, wraz z opisanym zaburzeniem mechanizmu rynkowego, prowadzić może do pogorszenia przeciętnego poziomu szkoleń. Jest to rezultat ugruntowany zarówno w literaturze przedmiotu – Akerlof (1970), jak i potwierdzony empirycznie dla polskiego systemu kształcenia ustawicznego – PSDB (2008). Zjawisko to jest pogłębione przez wypieranie kursów komercyjnych przez niskopłatne lub darmowe szkolenia, dofinansowane ze środków EFS. Jednym z wymiarów tego procesu jest niskie dopasowanie oferty szkoleniowej do wymogów rynku pracy. Dotyczy to nie tylko treści przedmiotowej, ale również formy – niewielka część oferty dotyczy szkoleń w miejscu pracy (zgodnie z literaturą przedmiotu skutecznego sposobu nabywania kwalifikacji). Zjawisko to obserwowalne jest już na etapie planowania projektów – w wielu przypadkach badanie potrzeb ograniczało się do statystyk rynku pracy i ankiet wśród bezrobotnych, z pominięciem pracodawców.

Do niskiej oceny merytorycznej szkoleń mogły się też przyczyniać zbyt małe rozmiary projektów – często oceniane są jako zbyt krótkie czy niedostatecznie promowane. Wraz z niskim poziomem merytorycznym, sugeruje to niedostateczne przygotowanie instytucjonalne przynajmniej części realizujących projekty współfinansowane ze środków EFS.

Co więcej, w niektórych przypadkach niedomagania administracyjne były również udziałem systemu wdrażania – w szczególności, w przypadku projektów ZPORR, w procesie oceny merytorycznej nie uczestniczyli eksperci. Na niski poziom dostosowania oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy

wpływ miało także samo określenie ram interwencji, oparte na analizach rynku pracy z lat dziewięćdziesiątych, statycznych, nie uwzględniających intensywnych zmian zachodzących w latach dwutysięcznych, a także nie uwzględniających lokalnego zróżnicowania.

Nadreprezentacja osób wysoko wykształconych w szkoleniach współfinansowanych ze środków EFS, przy niskim ich dopasowaniu do potrzeb rynku pracy, każe przypuszczać, że duża część szkoleń prowadziła do jałowej straty i nie przyczyniała się do realnej poprawy kwalifikacji ich uczestników i osłabiała efektywność kosztową samej interwencji. Nieadekwatność oferty do oczekiwań potwierdzają sami beneficjenci – według cytowanych w raporcie badań MRR (2008a, 2008b) 44 proc. uczestników nie odczuwało wcześniej potrzeby uczestnictwa w nich, a jedynie 30 proc. oceniło je jako „bardzo dobre”. Duży odsetek osób nie widzących dużej wartości w szkoleniu zarówno przed nim, jak i po nim, jak też wysoki odsetek osób dobrze wykształconych jest spójny z nieformalnymi obserwacjami rynku szkoleń.

Pozytywną stroną dofinansowania szkoleń ze środków EFS była natomiast aktywizacja osób bezrobotnych. Udział w szkoleniach wiązał się z wyższą pewnością siebie oraz większą aktywnością w poszukiwaniu pracy.

Efektywność szkoleń i innych form kształcenia ustawicznego

Dla oceny szkoleń, jak też sformułowania wniosków odnośnie możliwości poprawy, wskazane jest odniesienie się do wniosków z literatury przedmiotu. Część z nich wspomniana została już przy opisie struktury wsparcia EFS oraz efektywności szkoleń.

Jak już zostało wspomniane, badania empiryczne wskazują, że kierowanie wsparcia poprzez stronę podażową przyczynia się do obniżania efektywności rynku szkoleń. Po pierwsze, dużą efektywnością cechują się programy kształcenia w miejscu pracy (Wößmann 2008, Komisja Europejska 2010). Po drugie, lepiej oceniane są raczej szkolenia twarde i specyficzne, niż miękkie i ogólne.² Oczywiście, teoretycznie możliwe jest dostarczanie szkoleń pierwszego typu także bez udziału przedsiębiorstw, jednak wiąże się to z koniecznością ciągłego i dogłębnego monitorowania potrzeb rynku pracy. W przeciwnym wypadku, zastąpienie udziału przedsiębiorców programem publicznym niesie ze sobą ryzyko mniejszego dopasowania zawartości merytorycznej do potrzeb. Konieczne jest poprawne zdiagnozowanie i przewidzenie trendów na rynku pracy (Lechner, Melly 2007), także na poziomie regionalnym i lokalnym. Niemniej jednak, interwencja publiczna może być wskazana szczególnie w

² Należy odnotować, że może to wynikać z faktu wymuszenia lepszego przygotowania merytorycznego i dopasowania do potrzeb w przypadku szkoleń specyficznych – z samej definicji, trudniej jest ocenić jakość i tematykę szkoleń ogólnych i dotyczących umiejętności miękkich przed udziałem w nich.

przypadku osób o niskich kwalifikacjach, których szkolenie może być za mało opłacalne dla pracodawców (Kubisz 2010).

W szczególności, jak pokazują Bieliński *et al.* (2008), szkolenia są relatywnie skutecznym sposobem aktywizacji bezrobotnych w Polsce.³ Szczególnie pozytywny ich wpływ obserwowany jest w przypadku niektórych grup na rynku pracy, na przykład kobiet (Kluge, Schmidt 2002, Parent 2003). Z drugiej strony, nie oznacza to, że rozszerzenie stosowania szkoleń na większą liczbę beneficjentów poprawiłoby sytuację na rynku pracy w Polsce. Analizy szeroko zakrojonych programów publicznych pokazują, że ich skuteczność jest niska, po części na skutek efektów jałowej straty (patrz Calmfors, Forslund i Hemström 2002). Ich występowanie stwierdzone zostało także w przypadku Polski (Bieliński *et al.* 2008), co obniża ocenę ich skuteczności. Podstawowym wnioskiem jest lepsze profilowanie szkoleń jako narzędzia wspomaganie bezrobotnych lub zagrożonych na rynku pracy. Wskazane jest również zmniejszanie asymetrii informacji, czy to poprzez systemy certyfikacji (Kluge *et al.* 2007, Komisja Europejska 2010), czy standardy kwalifikacji.

Literatura przedmiotu nie jest jednoznaczna w kwestii opłacalności szkoleń o charakterze ogólnym dla pracodawców. O ile szkolenia dotyczące specyficznych umiejętności wzmacniają związek między pracodawcą, a pracownikiem,⁴ to szkolenia ogólne są dla tej pierwszej grupy mniej opłacalne.⁵ O ile obydwie formy mogą mieć pozytywny wpływ na poziom zatrudnienia, to te pierwsze poprzez zmniejszenie stopy zwolnień, a te drugie poprzez zwiększenie stopy zatrudnień (Carter 2011). Istotnie, badania empiryczne potwierdzają obydwie zależności (Elias 1994, Martin 2003, Casas-Arce 2004, Gathmann, Schönberg 2007). Niedoskonałości rynku pracy mogą jednak ograniczać tą drugą, niekorzystną dla pracodawców (Acemoglu, Pischke 1998, Boeri, van Ours 2008). Hübler, König (1999) oraz Hansson (2008) wskazują, że szkolenia związane z miejscem pracy, sfinansowane przez przedsiębiorstwa wiążą się z obniżeniem prawdopodobieństwa zmiany pracodawcy. Ogółem, efektywność szkoleń jest w tym wypadku większa, niż w przypadku finansowania przez pracowników. Analiza kształcenia ustawicznego w Polsce wskazuje, że uczestnictwo w nim nie wpływa na poziom wynagrodzeń, ale ogranicza ryzyko dezaktywacji zawodowej oraz długotrwałego bezrobocia (Dębowski *et al.* 2010). Wydaje się zatem, że pomimo dominacji ofert szkoleniowych o charakterze

³ Zgodnie z cytowanym źródłem, większą skutecznością charakteryzuje się wsparcie działalności gospodarczej, nieco niższym staże/przygotowanie zawodowe, a znacząco niższym – prace interwencyjne i roboty publiczne.

⁴ Dzieje się tak na skutek wzrostu produktywności pracownika w danym miejscu pracy. To przenosi się na wyższy poziom wynagrodzeń, ale z uwagi na to, że jego potencjalna produktywność w innych przedsiębiorstwach nie zmienia się, część nadwyżki przejmuje pracodawca.

⁵ W tej sytuacji, całość wzrostu produktywności może przekładać się na wzrost wynagrodzeń, istnieje również ryzyko utraty pracownika na rzecz innych przedsiębiorstw.

ogólnym, w większości przypadków pracodawcy w Polsce nie powinni obawiać się utraty pracowników na skutek uzyskania wyższych kwalifikacji.

Tymczasem, jak wskazują Dębowski *et al.* (2010), większość pracodawców w Polsce nie uważa szkoleń za potrzebne. Zależnie od badania, odsetek ten waha się między dwoma trzecimi, a 80 proc. Wydaje się przy tym, że niskie zainteresowanie w znacznie mniejszym stopniu wynika z przyczyn finansowych. Przynajmniej w części, wspomniany brak potrzeby wynikać może z omówionej już niskiej jakości oferty szkoleń. Z uwagi np. na utracony czas, brak doksztalcania jest, z punktu widzenia pracodawcy, lepszy niż kształcenie nieskuteczne. Potwierdzają to również badania pracodawców (Konieczny, Schmidtke 2007). Konsekwencją jest znacznie niższa powszechność szkoleń w miejscu pracy – zgodnie z danymi Eurostat dotyczącymi roku 2005, przedstawionymi przez Dębowskiego *et al.* (2010), zaledwie jedna trzecia przedsiębiorstw w Polsce angażowała się w tą formę działalności, podczas gdy w Unii Europejskiej ogółem – 60 proc.

Mniejsze zainteresowanie pracodawców w Polsce można, obok niedostosowanej oferty, tłumaczyć także mniejszym dostosowaniem samych pracowników. Literatura wskazuje, że tym większe są korzyści z kształcenia ustawicznego (w tym szkoleń), im wyższy jest poziom wykształcenia jego uczestników (Dębowski *et al.* 2010, Komisja Europejska 2010). Podkreśla to także wagę odpowiedniego przygotowania do kształcenia przez całe życie już na edukacji dzieci i młodzieży. Tymczasem, polski system edukacji w umiarkowanym stopniu temu sprzyja – według niektórych autorów na skutek zbytnej specjalizacji na wczesnym etapie kształcenia (Lamo *et al.* 2006). Przejawem niedostosowania pracowników do wymogów kształcenia przez całe życia są postawy wskazane w badaniu GUS (2009) – prawie 70 proc. osób nie uczestniczących w kształceniu ustawicznym jako przyczynę wskazywało brak chęci.

Podsumowanie i wnioski dla polityki

Dzięki dofinansowaniu ze środków EFS możliwe było poprawienie procesu kształtowania kapitału ludzkiego w Polsce, szczególnie dzięki następującym zmianom:

- Poprawie wyposażenia szkół i przedszkoli (ze szczególnym uwzględnieniem terenów wiejskich) co, jak pokazuje również analiza efektywności szkoleń dorosłych, jest kluczowe dla przystosowania do wymogów współczesnego, dynamicznego rynku pracy, a same interwencje na tym szczeblu są najbardziej efektywne
- Intensywniejszej aktywizacji bezrobotnych, zarówno dzięki wsparciu prowadzenia działalności gospodarczej, jak też szkoleniom, ze szczególnym uwzględnieniem szkoleń specyficznych, pozwalających na uzyskanie tzw. umiejętności twardych

- Wsparciu rozpoczynania działalności gospodarczej także w przypadku osób nie będących bezrobotnymi, pozwalającemu na pokonanie wysokich barier wejścia

Interwencje wspomnianego rodzaju powinny zostać utrzymane, z wprowadzeniem zmian mających na celu zmianę struktury szkoleń w kierunku mniejszego udziału miękkich.

Jednocześnie, można wskazać także na szereg niepowodzeń, w tym:

- Nieskuteczność wspierania kształcenia przez całe życie, do czego przyczynił się m.in. brak pozytywnego podejścia dużej części pracujących i pracodawców w Polsce, pogarszany przez niską jakość rynku szkoleń w Polsce
- Względnie nieefektywne funkcjonowanie rynku szkoleń, przewaga finansowania miękkich szkoleń o niskiej jakości i kierowania wsparcia poprzez instytucje szkoleniowe, a nie stronę popytową
- Nieskuteczny i obciążony silnie efektem jałowej straty system stypendialny, stanowiący przede wszystkim źródło dodatkowego dochodu dla korzystających z niego i w niewielkim stopniu docierający do uzdolnionych osób o najgorszej pozycji materialnej

W związku z tym, kluczowymi zmianami, które mogłyby prowadzić do zwiększenia skuteczności i efektywności wsparcia z EFS są:

- Położenie większego nacisku na dofinansowywanie szkoleń poprzez stronę popytową, czyli pracodawców i samych beneficjentów, a przynajmniej wymuszenie diagnozowania aktualnych potrzeb regionalnych i lokalnych rynków pracy (w tym przedsiębiorstw) przy ubieganiu się o dofinansowanie
- W przypadku utrzymania wsparcia dla podaży na rynku szkoleń, położenie nacisku na zgodność ze standardami kwalifikacji zawodowych, a także stworzenie systemu premiowania podmiotów oferujących szkolenia adekwatne dla potrzeb pracodawców
- Stosowanie kryteriów dochodowych w przypadku systemów stypendialnych, wzbogacenie go o doradztwo zawodowe lub rezygnacja z tego narzędzia

Bibliografia

Acemoglu D., Pischke J. (1998) *Why Do Firms Train? Theory and Evidence*, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 113, No. 1

Akerlof G. (1970) *The Market for "Lemons": Quality Uncertainty and the Market Mechanism*, The Quarterly Journal of Economics, Vol. 84, No. 3

Bieliński J., Bober M., Sarzalska M., Zawistowski J. (2008) *Aktywne polityki na elastycznym rynku pracy [w:] Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo w czasie zmian* (red. M. Bukowski), MPiPS, Warszawa

Boeri T, van Ours J. (2008) *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press

Calmfors, L., Forslund, A., Hemström, M. (2002) *Does active labour market policy work? Lessons from the Swedish experiences*, Working Paper Series, IFAU - Institute for Labour Market Policy Evaluation

Carter T. (2011) *Training and Turnover with Equilibrium Unemployment*, The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy, Berkeley Electronic Press, Vol. 11, No. 1

Casas-Arce P. (2004) *Firm Provision of General Training and Specific Human Capital Acquisition*, University of Oxford, Department of Economics Discussion Paper No. 198.

Dębowski H., Lis M., Pogorzelski K. (2010) *Kształcenie ustawiczne w czasie zmian [w:] Zatrudnienie w Polsce 2008. Praca w cyklu życia* (red. M. Bukowski), CRZL, IBS, Warszawa

Elias P. (1994) *Job-related Training, Trade Union Membership and Labour Mobility: A Longitudinal Study*, Oxford Economic Papers Vol. 46

Gathmann, C.; U. Schönberg (2007) *How General is Human Capital? A Task-Based Approach*, IZA Discussion Paper No. 3067.

GUS (2009) *Kształcenie dorosłych*, Warszawa

Hansson B. (2008) *Job-Related Training and Benefits for Individuals: A Review of Evidence and Explanations*, OECD Education Working Papers 19, OECD Publishing.

Hübler O., König A. (1999) *On the Job Training, Mobility and Employment Dynamics: Empirical Investigations with Individual and Establishment Data*, Journal of Economics and Statistics, Justus-Liebig University Giessen, Department of Statistics and Economics, Vol. 219, No. 1+2

IBS (2010) *Ocena wpływu realizowanych interwencji współfinansowanych z EFS na podniesienie jakości zasobów ludzkich*, Warszawa

Kluve J., red. (2007) *Active Labor Market Policies in Europe. Performance and Perspectives*, Springer

Kluve J., Schmidt Ch. (2002) *Can training and employment subsidies combat European unemployment?*, Economic Policy, CEPR, CES, MSH, Vol. 17, No. 35

Komisja Europejska (2010) *Ex Post Evaluation Of The European Social Fund (2000 - 2006)*

Konieczny O., Schmidtke R. (red.) (2007), *Inwestycja w kadry : perspektywa małych i średnich przedsiębiorstw*, Katowice

Kubisz M. (2010) *Leveraging Training: Skills Development In SMEs An Analysis Of Zaglebie Sub-Region, Poland*, OECD LEED Working Paper

Lamo A., Messina J., Wasmer E. (2006) *Are specific skills an obstacle to labor market adjustment? Theory and an application to the EU enlargement*, Working Paper Series 585, European Central Bank.

Lechner M., Melly B. (2007) *Earnings Effects of Training Programs*, IZA Discussion Papers 2926

Martin Ch. (2003) *Explaining Labour Turnover: Empirical Evidence from UK Establishments*, Labour, Vol., No. 17

MRR (2008a) *Badanie beneficjentów ostatecznych Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 – 2006 - osoby objęte wsparciem jako niepracujące*

MRR (2008b) *Badanie beneficjentów ostatecznych Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004 – 2006 - osoby objęte wsparciem jako pracujące*

Parent D. (2003) *Employer-supported training in Canada and its impact on mobility and wages*, Empirical Economics, Springer, Vol. 28, No. 3

PSDB (2008) *Ocena wpływu funduszy strukturalnych na zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw*, Warszawa

Wößmann L. (2008) *Efficiency and equity of European education and training policies*, International Tax and Public Finance, Springer, Vol. 15, No. 2