



Małgorzata Baron-Wiaterek

Politechnika Śląska
Instytut Administracji i Zarządzania
mbwiaterek@polsl.pl

INSTRUMENTY WSPIERANIA OSÓB MŁODYCH NA RYNKU PRACY PO ZMIANACH W USTAWIE O PROMOCJI ZATRUDNIENIA I INSTYTUCJACH RYNKU PRACY

Streszczenie: Rynek pracy jest obszarem o niezwyklej dynamice zmian. Każda grupa społeczna uczestników próbuje odnaleźć na nim swoje miejsce. Wśród nich znajdują się także osoby młode, które spotykają tam liczne ograniczenia. Dlatego konieczne jest podjęcie wobec nich szerszych działań systemowych. Podstawą do tego są zmiany w obowiązującym ustawodawstwie rynku pracy dokonane w 2014 r. W zasadniczym zakresie modyfikują one dotychczasowe rozwiązania pasywne odnoszące się do osób młodych.

Słowa kluczowe: rynek pracy, osoby młode, zmiany.

Wprowadzenie

Osoby młode spotykają liczne ograniczenia na rynku pracy. Są one związane w szczególności z brakiem doświadczenia zawodowego, jak i kwalifikacji [Osiecka-Chojnacka, 2007, s. 3-4]. Także system edukacji nie daje odpowiedniego wsparcia osobom młodym [Stasiak, s. 2011, 352 i nast.]. Dlatego też osoby do 30. roku życia zostały zaliczone do grupy defaworyzowanych na rynku pracy [Dziwak, 2008, s. 87].

Skala niepozostawania w zatrudnieniu ludzi młodych wpłynęła na kolejną zmianę Ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej – ustawa) w 2014 r., która jest adresowana do ludzi młodych. Zamiarem ustawodawcy jest w szczególności nie tylko usprawnienie działania publicznych służb zatrudnienia, ale także zwiększanie zatrudnienia i łagodzenie skutków niedopasowania strukturalnego na rynku pracy.

Uznając istotne znaczenie przyjętych rozwiązań dla aktywizacji osób młodych na rynku pracy, jako cel niniejszego opracowania przyjęto analizę zmian dokonanych w dotychczas obowiązujących regulacjach ustawy.

W opracowaniu zastosowano różne metody badawcze, w tym dogmatyczno-prawą.

1. Ogólna sytuacja osób młodych na rynku pracy

W populacji bezrobotnych ogółem – według stanu na koniec IV kwartału 2013 r. – dominowali bezrobotni w grupie wiekowej 25-34 lata. W sumie co trzeci bezrobotny w Polsce był osobą pomiędzy 25. a 34. rokiem życia. Natomiast w grupie młodych bezrobotnych w wieku od 15 do 24 lat odsetek pozostających bez pracy wynosił nieco mniej, bo 23,8% (tabela 1).

Tabela 1. Młodzi bezrobotni w Polsce według wykształcenia i wieku (na koniec IV kwartału 2013 r., w %)

Wiek	Ogółem	Wykształcenie				
		Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe
15-24	23,8	16,4	30,3	39,9	17,2	21,9
25-34	29,4	56,7	26,0	26,1	20,6	25,0

Źródło: GUS [2014], s. 127.

Wśród bezrobotnych z wykształceniem wyższym dominowały osoby w wieku 25-34 lata. Ogólnie rzecz biorąc prawie co druga osoba bezrobotna z wykształceniem wyższym w Polsce była w wieku od 25 do 34 lat. W sumie najwyższe odsetki bezrobotnych z wykształceniem wyższym wystąpiły w dwóch grupach wiekowych: 25-34 lata – 56,7 % oraz 15-24 lata – 16,4%. W grupie bezrobotnych z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym najwięcej było osób w grupie wiekowej od 15 do 24 lat – 30,3%. Tak więc – w sumie – co trzecia osoba z tego przedziału wiekowego była bezrobotna (tabela 1). Również liczba bezrobotnych z wykształceniem średnim ogólnokształcącym wyraźnie wykazała dominację dwóch grup wiekowych, tj. 15-24 lata i 25-34 lata. W tych dwóch grupach w analizowanym okresie było ok. 60% bezrobotnych.

Innym ważnym problemem ludzi młodych jest bierność. Osoby młode w wieku 15-24 lata stanowiły ogółem 21,5% biernych zawodowo. Nieco lepiej przedstawia się bierność wśród osób młodych w wieku 25-34 lata, bo wyniosła ona ok. 5,9% tej populacji. Osoby młode w zdecydowanej większości nie poszukiwały pracy lub nie były gotowe do jej podjęcia (tabela 2).

Tabela 2. Osoby młode bierne zawodowo w Polsce według przyczyn bierności i grup wieku (na koniec IV kwartału 2013 r., w %)

Wiek	Ogółem	Osoby nieposzukujące pracy					Brak gotowości do podjęcia pracy	Inni bierni
		Razem	Przyczyny nieposzukiwania pracy					
			Zniechęceni poszukiwaniami	Nauka	Obowiązki rodzinne	Choroba niesprawność		
15-24	21,5	21,6	8,9	97,3	8,8	2,9	12,2	.
25-34	5,9	5,7	10,9	2 2,6	32,2	6,8	34,7	39,5

Źródło: GUS [2014], s. 131.

Wielkość zatrudnienia osób młodych w podziale na sektory jest zróżnicowana. Najmniej pracujących jest w wieku 20-24 lata, a najwięcej powyżej 30. roku życia. W tej grupie zwraca także uwagę liczba pracujących na własny rachunek [GUS, 2014, s. 89].

2. Instrumenty wspierające zatrudnienie młodych bezrobotnych

Nowe rozwiązania ustawy dotyczące bezpośrednio osób młodych do 30. roku życia zawarto w rozdziale 13d ustawy. Zgodnie z nim aktywizacja zawodowa osób młodych ma opierać się w szczególności, oprócz innych instrumentów, na kilku promesach – bonach: szkoleniowym, stażowym, zatrudnieniowym i na zasiedlenie.

Zgodnie z art. 66k starosta na wniosek bezrobotnego w wieku do 30. roku życia może przyznać środki na odbycie przez niego szkolenia oraz na opłacenie kosztów. Przyznanie bonu szkoleniowego następuje na podstawie indywidualnego planu działania, który uprawdopodobnia podjęcie zatrudnienia albo innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Bon stanowi gwarancję sfinansowania przez starostę szkolenia wskazanego przez bezrobotnego (do wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia). Przez bon szkoleniowy starosta może sfinansować jedno lub kilka szkoleń, w tym kwalifikacyjny kurs zawodowy i kurs nadający uprawnienia zawodowe, a także niezbędne badania lekarskie lub psychologiczne oraz przejazd na szkolenia i koszty zakwaterowania, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania.

Starosta może także – na wniosek bezrobotnego do 30. roku życia – przyznać bon stażowy. Stanowi on gwarancję skierowania bezrobotnego do odbycia stażu u pracodawcy, wskazanego przez bezrobotnego, przez okres 6 miesięcy. Podobnie jak w przypadku bonu szkoleniowego warunkiem jego przyznania jest

indywidualny plan działania. Z kolei pracodawca, u którego będzie odbywał się staż, powinien zobowiązać się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy (art. 66l ustawy). W ramach bonu stażowego starosta finansuje osobie: przejazd do i z miejsca odbywania stażu (do wysokości 600 zł) oraz stypendium, a także koszty niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych.

Inną formą zapewnienia pomocy osobie młodej jest bon zatrudnieniowy. Jego przyznanie zależy od decyzji starosty (art. 66m ustawy). Bon – podobnie jak pozostałe – stanowi gwarancję zrefundowania pracodawcy części kosztów wynagrodzenia wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne (przez 12 miesięcy). Po tym okresie pracodawca jest obowiązany do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego przez 6 miesięcy.

Kolejny bon na zasiedlenie – podobnie jak wcześniej wskazane – przyznaje także starosta na wniosek bezrobotnego (art. 66n ustawy). Jego wysokość nie może być większa niż dwukrotność przeciętnego wynagrodzenia za pracę. Ma on umożliwić pokrycie kosztów związanych z podjęciem zatrudnienia, a także ewentualnie inną pracą zarobkową lub działalnością poza miejscem dotychczasowego zamieszkania (w okresie co najmniej 6 miesięcy). Dodatkowym warunkiem uzyskania tego bonu jest uzyskiwanie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz podleganie ubezpieczeniom społecznym¹.

3. Organizowanie działań dla młodych bezrobotnych

Istotną zmianą, którą wprowadzono, są inne zasady udzielania pomocy bezrobotnym przez urzędy pracy (art. 33 ust. 2b ustawy). Mają one – ogólnie rzecz biorąc – zmierzać do indywidualizacji i elastyczności działań. Dodatkowo osobom młodym zapewniono pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych.

Powiatowy urząd pracy niezwłocznie po zarejestrowaniu bezrobotnego obowiązany jest ustalić dla niego konkretny profil działań pomocowych. Profilowanie jest już właściwie wcześniej wprowadzonym narzędziem [Wojdyło-Preisner, 2008, s. 5 i nast.]. Jednak obecnie działania te zostały konkretnie ukształtowane. Jak wskazuje § 2 ust. 1 rozporządzenia w sprawie profilowania – w procedurze profilowania urząd pracy dokonuje analizy sytuacji konkretnego

¹ Bon na zasiedlenie mogą otrzymać osoby, gdy odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejscowości, w której zamieszka, wynosi co najmniej 80 km lub czas dojazdu (tam i z powrotem do miejsca dotychczasowego zamieszkania – środkami transportu zbiorowego) przekracza łącznie co najmniej 3 godziny dziennie.

bezrobotnego i jego szans na zatrudnienie, a także zwraca uwagę na gotowość, potrzebę i chęć podjęcia pracy przez bezrobotnego, biorąc pod uwagę czynniki utrudniające mu wejście lub powrót na rynek pracy².

Ustawa określiła trzy profile i formy pomocy bezrobotnemu (lub poszukującemu pracy). Pierwszy profil obejmuje tradycyjne działania – pośrednictwo pracy, a także – w uzasadnionych przypadkach – poradnictwo zawodowe lub dodatkowe formy pomocy (art. 40 ust. 1 i 3a, art. 45, art. 46 ust. 1 pkt 2, art. 60b, art. 61e pkt 2 oraz art. 66k-66n ustawy). Drugi profil przeznaczony jest dla mających kłopoty na rynku pracy i obejmuje usługi i instrumenty rynku pracy oraz działania aktywizacyjne, a także inne. Natomiast trzeci profil odnosi się do osób, które są w jeszcze trudniejszej sytuacji, bo np. nie pracują dłużej i są bez kwalifikacji. Pomoc w tym profilu związania jest z Programem Aktywizacja i Integracja (PAI), na który – zgodnie z art. 62a – składają się: działania aktywizacyjne zlecane przez urząd pracy, programy specjalne, skierowanie do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy lub podjęcie pracy w spółdzielni socjalnej oraz ewentualnie – w uzasadnionych przypadkach – poradnictwo zawodowe.

Z indywidualizacją działań urzędów i zmianą standardów obsługi związane jest też wyodrębnienie funkcji doradcy klienta (art. 91 ustawy). Mogą ją pełnić wybrani pracownicy publicznych służb zatrudnienia (pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, specjaliści do spraw rozwoju zawodowego oraz specjaliści do spraw programów). Doradca powinien starać się stale współpracować z pracodawcą w zakresie określonym w ustawie³.

Po ustaleniu konkretnego profilu pomocy doradca informuje zainteresowanego (art. 34a ustawy) o działaniach, które mogą zostać podjęte. Przygotowanie indywidualnego planu działania dla konkretnej osoby powinno nastąpić nie później niż do 60 dni od dnia ustalenia profilu pomocy. W rozporządzeniu o profilowaniu usług rynku pracy wskazano konkretne okresy jego realizacji. Pierwszy profil pomocy nie może trwać dłużej niż 180 dni, drugi do 540 dni, a trzeci do 720 dni. Realizowany plan działania indywidualnego powinien być monitorowany raz na 60 dni jego realizacji pod kątem postępów w realizacji działań. Jeżeli jest to konieczne, indywidualny plan działania może być modyfikowany. W tym celu doradca może skierować bezrobotnego do centrum informacji i pla-

² We wskazanym zakresie uwzględnia więc np. wiek, płeć, poziom wykształcenia, zaangażowanie w samodzielne poszukiwanie pracy, gotowość do dostosowania się do wymagań rynku pracy, dyspozycyjność itp.

³ Do zadań doradcy klienta należy: stała opieka nad bezrobotnym lub poszukującym pracy, ustalenie profilu pomocy, przygotowanie i nadzór nad realizacją indywidualnego planu działania i świadczenie podstawowych usług rynku pracy w formie indywidualnej oraz ułatwianie dostępu do innych form pomocy określonych w ustawie.

nowania kariery zawodowej lub do innej instytucji rynku pracy, aby dokonać dodatkowej diagnozy i określić inne działania pomocowe.

4. Pożyczki na utworzenie stanowiska pracy lub podjęcie działalności gospodarczej

Mając na względzie ułatwienie zatrudnienia, ustawa stworzyła możliwość, by – ze środków Funduszu Pracy oraz środków uzyskanych ze sprzedaży akcji i udziałów należących do Skarbu Państwa oraz środków Unii Europejskiej – finansować pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, a także na podjęcie działalności gospodarczej, jak i usługi doradcze oraz szkoleniowe skierowane do osób, którym udzielono pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej (art. 61e).

Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy jest udzielana na wniosek podmiotu, po przedstawieniu kosztorysu dotyczącego tworzonego stanowiska. Kwota pożyczki, którą określa umowa, nie może być wyższa niż 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia (art. 61h ustawy). Oprocentowanie pożyczki jest stałe, a okres spłaty nie może być dłuższy niż 3 lata (z zastrzeżeniem art. 61j ust. 3 ustawy). Pożyczkobiorcy nie przysługują też prawo do karencji w spłacie pożyczki.

Z kolei pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej – także udzielana na podstawie umowy, na wniosek zainteresowanego i po przedstawieniu opisu i kosztorysu zamierzonej działalności gospodarczej – nie może być wyższa niż 20-krotna wysokość przeciętnego wynagrodzenia (art. 61i ustawy). Powinna ona być spłacona do 7 lat. W razie problemów finansowych pożyczkobiorca może skorzystać z karencji w jej spłacie (do 12 miesięcy).

Osoby, którym udzielono pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej, mogą również uzyskać środki na utworzenie stanowiska pracy po upływie co najmniej 3 miesięcy od rozpoczęcia spłaty pierwszej z wymienionych pożyczek (art. 61j ustawy). Warunkiem jej uzyskania jest brak zaległości w spłacie wcześniej udostępnionych środków, a także opłacanie należnych składek na ubezpieczenia społeczne i innych danin publicznych.

Minister właściwy do spraw pracy może jednorazowo umorzyć spłatę wskazanych środków (art. 61p ustawy) pod warunkiem, że pracodawca utrzyma to stanowisko przez co najmniej 12 miesięcy, a także nie ma zaległości w spłacie rat pożyczki na utworzenie stanowiska pracy oraz pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej.

5. Program Aktywizacja i Integracja

W stosunku do bezrobotnych korzystających z trzeciego profilu pomocy można zastosować rozwiązanie zawarte w art. 62a ustawy, pozwalające na aktywizację zawodową i integrację społeczną bezrobotnych (na podstawie: [Ustawa z dnia 12 marca 2004 r.]). Program PAI realizuje powiatowy urząd pracy samodzielnie albo we współpracy z ośrodkiem pomocy społecznej albo podmiotami prowadzącymi działalność statutową na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, zgodnie z przepisami Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie [Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r.]. Działania w zakresie integracji społecznej mają służyć kształtowaniu aktywnej postawy bezrobotnych w życiu społecznym i zawodowym⁴.

Program PAI jest finansowany ze środków Funduszu Pracy oraz budżetu gminy. Oznacza to w konsekwencji, że działania w zakresie integracji społecznej bezrobotnych będą uwarunkowane środkami pozostającymi w dyspozycji gminy, choć mogą być też współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Jego realizacja trwa dwa miesiące. Po jego zakończeniu powiatowy urząd pracy może podjąć decyzję o ponownym skierowaniu bezrobotnego do udziału w tym programie, jednak nie dłużej niż do 6 miesięcy, albo może skierować bezrobotnego – w porozumieniu z ośrodkiem pomocy społecznej – do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy, na zasadach określonych w przepisach o zatrudnieniu socjalnym [Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r.] lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej [Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r.] albo ponownie ustalić profil działań pomocowych. Jeżeli zmieni profil, to musi niezwłocznie opracować indywidualny plan działania.

6. Wspieranie powrotu do pracy osób bezrobotnych po przerwie

Zmiany dokonane w ustawie uwzględniają także potrzebę zapewnienia wsparcia osobom powracającym na rynek pracy. Na szczególną pomoc mogą liczyć osoby, które w okresie ostatnich 3 lat, ze względów rodzinnych (konieczność sprawowania opieki nad osobą zależną) musiały zrezygnować z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (art. 60a ustawy). Starosta może zawrzeć z pracodawcą umowę o przyznanie środków z Funduszu Pracy na utworzenie stanowiska pracy dla wymienionych osób w formie telepracy – grant na telepra-

⁴ Można je realizować w szczególności poprzez grupowe poradnictwo specjalistyczne, warsztaty trenerskie i grupy wsparcia – w wymiarze co najmniej 10 godzin tygodniowo.

cę. Jego wysokość nie może być wyższa niż 6-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę dla każdego skierowanego bezrobotnego. W zamian za grant pracodawca zobowiązuje się do utrzymania zatrudnienia osoby przez 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub przez okres 18 miesięcy w wymiarze pół etatu. W przypadku niewywiązania się z umowy pracodawca musi zwrócić otrzymane kwoty, ale zależy to od okoliczności rozwiązania umowy⁵.

Oprócz grantu środkiem służącym zatrudnieniu bezrobotnych jest także świadczenie aktywizacyjne z Funduszu Pracy. Może go otrzymać pracodawca na zatrudnienie skierowanych przez urząd pracy bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie (art 60b ustawy), tak jak w przypadku grantu. Świadczenie to przysługuje pracodawcy przez okres: 12 miesięcy w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę za każdego skierowanego bezrobotnego albo 18 miesięcy w wysokości jednej trzeciej minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie. Po zakończeniu umowy i ustaniu prawa do świadczenia pracodawca obowiązany jest do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego przez co najmniej połowę okresu przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego. Jeżeli tego nie zrobi, musi zwrócić uzyskane świadczenia na takich samych warunkach, jak w przypadku grantu.

7. Wspieranie pracodawców ze środków fundusz szkoleniowego

Uznając znaczenie kształcenia i szkoleń w ustawie przyjęto także, że część środków Funduszu Pracy zasili Krajowy Fundusz Szkoleniowy (art. 69a ustawy). Jego środki będą przeznaczone na finansowanie kształcenia ustawicznego pracowników⁶. Wskazane działania mogą być realizowane przez ministra właściwego do spraw pracy, wojewódzkie urzędy pracy i starostów. Priorytetowe kierunki wydatkowania i podział środków funduszu jak wskazuje ustawa (art. 22 ust. 4 ustawy) – pomiędzy poszczególne województwa – ustala minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z Radą Rynku Pracy (ustawa).

⁵ Jeżeli zrobi to z winy osoby (art. 52 kodeksu pracy) lub nastąpi wygaśnięcie stosunku pracy skierowanego, to starosta może skierować na to stanowisko pracy innego bezrobotnego. Brak możliwości skierowania przez urząd pracy odpowiedniego bezrobotnego na zwolnione stanowisko powoduje, że pracodawca nie zwraca otrzymanych kwot.

⁶ W tym kursów i studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą, egzaminów, badań lekarskich wymaganych do podjęcia kursu, a ponadto na określenie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy, badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków funduszu, jego promocję oraz na konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z jego środków.

Zgodnie z art. 69b na podstawie umowy starosta na wniosek pracodawcy może przyznać środki z KFS na sfinansowanie 80% kosztów działań zmierzających do rozwoju zasobów pracy. Kwota dofinansowania nie może być większa niż 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na uczestnika. W mikroprzedsiębiorstwach kwota dofinansowania może wynosić 100% kosztów, nie więcej jednak niż 300% przeciętnego wynagrodzenia. Podstawą do zwrotu kosztów kształcenia ustawicznego dla pracodawcy jest umowa zawierana z pracownikiem, określająca prawa i obowiązki stron [Rozporządzenie w sprawie przyznawania środków..., 2014]. Jeżeli pracownik nie ukończy kształcenia ustawicznego finansowanego ze środków KFS ze swojej winy, musi zwrócić poniesione przez pracodawcę koszty.

Sprawdzając wydatkowanie środków, starosta może przeprowadzać kontrolę u pracodawcy w zakresie przestrzegania postanowień umowy o wydatkowanie środków KFS, a także badać właściwe dokumentowanie oraz rozliczanie otrzymanych i wydatkowanych środków.

8. Zlecenie działań aktywizacyjnych podmiotom zewnętrznym

Ustawodawca uznał potrzebę uczestnictwa w działaniach aktywizacyjnych instytucji mogących podejmować przedsięwzięcia o innym charakterze niż stosują urzędy. Zgodnie z art. 66d ustawy marszałek województwa w ramach środków Funduszu Pracy (określonych w art. 109 ust. 2b ustawy) może zlecić wykonanie działań aktywizacyjnych podmiotowi niepublicznemu – agencji zatrudnienia.

Podstawą zlecenia działań jest umowa zawierana z realizatorem (agencją) przez marszałka województwa. Do podmiotu niepublicznego kieruje się bezrobotnych defaworyzowanych na rynku pracy, w tym tych, którym przydzielono drugi lub trzeci profil pomocy. Do realizatora należy skierować nie mniej niż 200 bezrobotnych z jednego urzędu pracy. Wyboru powiatów dokonuje wojewódzki urząd pracy, biorąc pod uwagę w szczególności liczbę bezrobotnych przypadających na doradcę. Także ten urząd we współpracy z zainteresowanymi powiatami określa istotne elementy realizacji umowy (zakres i warunki zlecenia działań aktywizacyjnych), zgodnie z art. 66e ustawy. Szczegółowe obowiązki realizatora ustawa wskazała w art. 66h. Za wykonanie działań aktywizacyjnych realizatorowi przysługuje wynagrodzenie określone w umowie (art. 66i ustawy). Wynagrodzenie to zależy od osiąganego wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej oraz wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu, ale za jednego bezrobotnego nie może ono być większe niż trzykrotność przeciętnego wynagrodzenia.

Uprawnienia kontrolne nad realizacją działań zleconych podmiotom niepublicznym powierzono marszałkowi województwa. W związku z tym ma on prawo badać stosowne dane i dokumenty i uzyskiwać wyjaśnienia w sprawach objętych zakresem kontroli. Także powiatowy urząd pracy podlega kontroli przez marszałka i musi udostępniać dane, dokumenty, udzielać wyjaśnień w sprawach objętych zakresem kontroli. Natomiast marszałek województwa przesyła ministrowi właściwemu do spraw pracy informację o przeprowadzonej w województwie procedurze zlecenia działań aktywizacyjnych.

Starosta może także zawrzeć z agencją zatrudnienia umowę o spowodowanie zatrudnienia skierowanego bezrobotnego będącego w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Dotyczy to zatrudnienia i innej pracy zarobkowej, a więc w szczególności na podstawie umów cywilnoprawnych – przez okres co najmniej 6 miesięcy. W tym przypadku kwota przekazywanych dla realizatora środków nie może być wyższa niż 150% przeciętnego wynagrodzenia. W przypadku rozwiązania ze skierowanym bezrobotnym umowy o pracę z powodu jego winy albo rozwiązania przez skierowanego bezrobotnego umowy cywilnoprawnej przed upływem okresu, na który została zawarta, agencja zatrudnienia nie jest obowiązana do zwrotu otrzymanych środków.

Podsumowanie

System norm prawnych i instytucjonalnych w dziedzinie zatrudnienia oraz przeciwdziałania bezrobociu przeszedł w Polsce dużą ewolucję [Szyłko-Skoczny, 2004, s. 97]. Dotychczasowe doświadczenia realizacji aktywnej polityki na tym rynku w stosunku do osób młodych nie są jednak nadal zadowalające i wskazują na liczne ograniczenia [Młodzi na rynku pracy..., 2012, s. 3 i nast.]. Wskutek tego osoby młode często pozostawały bez pomocy albo też stosowano wobec nich ułomne instrumenty.

Przyjęte zmiany zakładają wiele działań obejmujących zachęty dla pracodawców, instrumenty podnoszenia kwalifikacji i likwidacji ograniczeń kompetencyjnych, indywidualizację działań wobec bezrobotnych (poszukujących pracy), dostosowanie ofert pracy do realiów rynku pracy i warunków beneficjenta, różnicowanie form przyznawanych usług, wspieranie powrotu na rynek pracy, a także współdziałanie urzędów pracy z innymi instytucjami, w tym z komercyjnymi. Kierunek zmian jest szeroki i wieloaspektowy. Przekształcenia w sposobie funkcjonowania urzędów pracy mogą pozytywnie wpływać na promocję i monitoring ich działań oraz ewaluację efektywności świadczonych usług. Służy temu też uzależnienie wysokości środków na wynagrodzenia dla ich pracowników od osiągniętych efektów i standardów działania urzędu (art. 100 ust. 2 ustawy).

Problemem jest jednak to, czy rzeczywiście dzięki zmianom ustawowym uda się osiągnąć pozytywne zmiany w zatrudnieniu młodych? Pracodawcy bowiem kalkulują, co dla nich jest korzystne. Dzięki uzyskiwanym środkom na zatrudnienie osób młodych mogą otrzymać dofinansowanie swej działalności (np. przez zatrudnienie subsydiowane). Niekoniecznie będzie im zależało na utrzymaniu pracownika w dalszym okresie. Aktywizacja osób młodych i zwiększanie ich zatrudnienia wymaga niewątpliwie rozwiązań systemowych, zamiast stosowania takich, które są najtańsze i poprawiają bieżące statystyki. Warto zastanowić się także nad innymi, niż przyjęte dotąd, rozwiązaniami problemów zatrudnienia ludzi młodych, w tym dotyczących w szczególności pozapłacowych kosztów pracy ponoszonych przez pracodawców. Wybierając te czy inne rozwiązania, warto wykorzystać wszelkie możliwości, instrumenty i formy działania oraz instytucje, aby osoby młode nie doświadczały skutków bezrobocia na początku swej aktywności zawodowej.

Literatura

- GUS (2014), *Aktywność ekonomiczna ludności Polski. IV kwartał 2013*, Warszawa.
- Dziwak A. (2008), *Bezrobocie wśród młodzieży jako jedna z głównych kwestii polityki społecznej w Polsce na przykładzie programu „Start Zawodowy” realizowanego w powiecie oświęcimskim*, UŚ, Katowice.
- Młodzi na rynku pracy. Działania na rzecz zmniejszenia bezrobocia młodzieży – tekst ujednolicony (2012), MPiPS, Warszawa.
- Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20.04.2014, www.eu-go.gov.pl/pl.
- Osiecka-Chojnacka J. (2007), *Szkolnictwo zawodowe wobec problemów rynku pracy*, Biuro Analiz Sejmowych, INFOS, nr 16.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnego z dnia 19 maja 2014. Dz.U. 2014, nr 631.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Dz.U. 2014, poz. 639.
- Stasiak J. (2011), *System edukacji wobec wyzwań rynku pracy w Polsce*, UŁ, „Folia Oeconomica”, nr 248.
- Szylko-Skoczny M. (2004), *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczpospolitej*, UW, Warszawa.
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej. Dz.U. 2004, nr 64, poz. 593 ze zm.
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym. Dz.U. 2003, nr 122, poz. 1143 ze zm.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Tekst jedn. Dz.U. 2013, poz. 674 ze zm.

Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Dz.U. 2003, nr 96, poz. 873 ze zm.

Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych. Dz.U. 2006, nr 94, poz. 65 ze zm.

Wojdyło-Preisner M. (2008), *Współczesna identyfikacja osób szczególnie zagrożonych długotrwałym bezrobociem na lokalnych rynkach pracy* [w:] Z. Wiśniewski, E. Dolny (red.), *Rynek pracy w Polsce w procesie integracji z Unią Europejską*, UMK, Toruń.

INSTRUMENTS FOR SUPPORTING YOUNG PEOPLE AFTER THE CHANGES IN THE ACT ON EMPLOYMENT PROMOTION AND LABOUR MARKET INSTITUTIONS

Summary: The labour market is an area of exceptional dynamic of change. Every social group of participants is trying to find their own place on it. Among them are found the young people who come across a number of restrictions. Therefore, it is necessary to take wider system solutions towards them. Basis for the this are changes in the applicable in the labour market legislation made in 2014. In the principal range it is modifying of the existing solutions passive young people.

Keywords: labour market, young people, changes.