

Bogusława Puzio-Waławik

Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Tarnowie

Wybrane aspekty aktywnej polityki rynku pracy w Polsce

Selected aspects of active labor market policy in Poland

Słowa kluczowe: rynek pracy, instrumenty aktywnego rynku pracy, bezrobocie, efektywność instrumentów aktywnej polityki rynku pracy

Key words: labor market, active labor market instruments, unemployment, effectiveness of active labor market policy instruments

Abstrakt

Polityka rynku pracy stanowi jeden z najistotniejszych obszarów działalności państwa. W artykule przedstawiono krótki rys historyczny zmian w prawodawstwie dotyczącym rynku pracy, następnie zaprezentowane zostały najważniejsze zagadnienia z zakresu aktywnych działań mających na celu ograniczanie bezrobocia. Bardziej szczegółowo omówiono rozwiązania zaproponowane ostatnią nowelizacją prawa pracy, wraz z danymi statystycznymi ilustrującymi efekty tych rozwiązań. W podsumowaniu przedstawiono najważniejsze skutki tych działań i ich efekt w postaci poprawy sytuacji na polskim rynku pracy w porównaniu do UE-28.

Wstęp

Sytuacja na rynku pracy zwykle odzwierciedla stan gospodarki, szczególnie w dłuższym okresie. Ponadto rynek pracy bezpośrednio łączy się z polityką społeczną państwa i to właśnie pogarszająca się sytuacja na tym rynku, zwłaszcza rosnące bezrobocie jest wyzwaniem dla polityki państwa w tym zakresie. W artykule przedstawiono główne założenia i najnowsze rozwiązania polityki państwa na rynku pracy w Polsce.

Celem artykułu jest prezentacja ogólnego zarysu zasad i podstaw prawnych funkcjonowania rynku pracy w Polsce oraz analiza zastosowania najnowszych rozwiązań mających na celu poprawę sytuacji na rynku pracy, a w szczególności lepsze dopasowanie pod względem potrzeb zarówno osób poszukujących zatrudnienia, jak i pracodawców. Metody wykorzystane w artykule to przegląd aktów prawnych i publikacji oraz analiza dostępnych danych statystycznych.

Podstawy prawne funkcjonowania rynku pracy w Polsce

Ustawodawstwo regulujące zagadnienia dotyczące polityki rynku pracy zmienia się i dostosowuje do wymogów gospodarki dość często. Dotychczasowy kształt rynku pracy jest efektem uchwalania nowych ustaw dotyczących rynku pracy i ich licznych nowelizacji w ciągu ostatnich dwudziestu pięciu lat. Pierwszą ustawą z tej dziedziny była Ustawa z 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu [Ustawa z 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu (Dz. U. 1989 nr 75 poz. 446)]. Ustawa zastąpiła Ustawę o postępowaniu wobec osób uchylających się od pracy i po raz pierwszy w powojennej historii Polski wprowadziła pojęcie bezrobotnego.

Utworzono wówczas rządową administrację pracy: rejonowe biura pracy (w ramach urzędów rejonowych), wojewódzkie biura pracy (w ramach urzędów wojewody)¹. Powołany do życia został Fundusz Pracy, będący w gestii Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, który stał się państwowym funduszem celowym, działającym na rzecz łagodzenia skutków bezrobocia, poprzez finansowanie działań pasywnych (zasiłki) i aktywnych programów aktywizacji zawodowej dla bezrobotnych.

Ustawa z 1989 r. była nastawiona na politykę pasywną, co przejawiało się w rozbudowanym systemie działań osłonowych dla bezrobotnych. Zasiłki były przyznawane wszystkim, do tego nie mogły być niższe od najniższego wynagrodzenia, co spowodowało, że bezpieczeństwo socjalne i wydatki państwa na działania pasywne były bardzo duże, ale nieefektywne. Kolejne działania miały na celu stopniowe zaostrzenie przepisów dotyczących przyznawania zasiłków dla osób bezrobotnych, m.in. poprzez zapisy nowej Ustawy z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu. Pobieranie zasiłku dla bezrobotnych zostało uzależnione od wcześniejszego pozostawania w stosunku pracy lub stosunku służbowym lub podlegania ubezpieczeniu społecznemu. Przywrócono również obowiązek zgłaszania przez pracodawców wolnych miejsc pracy. Utworzony został także centralny Urząd Pracy, jako urząd administracji państwowej (później zmienił nazwę na Krajowy Urząd Pracy), wydzielone zostały rejonowe biura pracy, jako rejonowe urzędy pracy; wojewódzkie biura pracy, jako samodzielne wojewódzkie urzędy pracy². W 1994 r. uchwalono kolejną ustawę – o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu [Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z 14 grudnia 1994 r. (Dz. U. z 1995 r., nr 1, poz. 1)]. W porównaniu do dwóch wcześniejszych aktów prawnych bardziej restrykcyjnie określono warunki udzielania świadczeń dla bezrobotnych, a ponadto obniżono ich wysokość i okres wypłaty [Szyłko-Skoczny M., 2004, s. 103-104]. Przepisy ustawy uzależniły okres pobierania zasiłku przez

¹ Ustawa o postępowaniu wobec osób uchylających się od pracy została uchwalona 26 października 1982 r. (Dz. U. z 1982 nr 35 poz. 229) i nakazywała wszystkim obywatelom polskim (mężczyznom) w wieku 18-45 lat stawianie się w terenowych organach administracji państwowej i składanie wyjaśnień, co do powodów pozostawania bez pracy bądź niepobierania nauki. Uchylanie się od pracy było karalne.

² Ustawa wprowadziła *vacatio legis* na wprowadzenie instytucjonalnej obsługi rynku pracy w tym kształcie z dniem 1 stycznia 1993 r.

bezrobotnych (6 lub 12 miesięcy) od wysokości stopy bezrobocia na obszarze działania danego urzędu pracy, na terenie którego zamieszkiwał bezrobotny. Zmieniono ponadto zakres instrumentów rynku pracy, zaczęto kłaść większy nacisk na aktywizację zawodową, jednak służby zatrudnienia nadal były obciążone szeregiem świadczeń o charakterze socjalnym.

Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu była wielokrotnie nowelizowana, aż do 2004 r., kiedy uchwalono nową Ustawę z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2013 r., poz. 674 z późn. zm.)]. W Ustawie wzięto pod uwagę unijne priorytety, czyli nakierowanie polityki rynku pracy na osiąganie pełnego zatrudnienia poprzez nawiązanie do celów zawartych w Strategii Lizbońskiej. Ustawa wprowadziła pojęcie instytucji rynku pracy i zdefiniowała je, zwiększyła dostęp do pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego oraz innych usług prozatrudnieniowych. Zasiłki i świadczenia przedemerytalne zostały przeniesione do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a świadczenia rodzinne do gmin, co oznaczało zmniejszenie liczby osób obsługiwanych przez powiatowe urzędy pracy. Ustawa spowodowała, że zaczęto zwracać większą uwagę na politykę zatrudnienia, jako jedną z ważniejszych przesłanek konkurencyjności gospodarki państwowej wobec światowych wyzwań ekonomicznych. Zmiana i obostrzenia w przepisach dotyczących przyznawania zasiłków dla osób bezrobotnych spowodowały, że zasiłek przestał mieć jedynie pasywny charakter. Założono, że poszukiwanie pracy wiąże się z koniecznością ponoszenia dodatkowych wydatków, więc zasiłek powinien służyć finansowaniu tych wydatków. Odmowa bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia, czy udziału w aktywnej formie zatrudnienia skutkuje utratą zasiłku. Ustawa z 2004 r. również była wielokrotnie nowelizowana. Największa z dotychczasowych zmian w ustawie, która weszła w życie 27 maja 2014 r. [Ustawa o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 14 marca 2014 roku (Dz. U. 2014 poz. 598)] służyła przede wszystkim skierowaniu działań służb zatrudnienia na wzrost efektywności zatrudnieniowej³. Jedną z najważniejszych zmian wprowadzonych do polityki rynku pracy było diagnozowanie rzeczywistej sytuacji osoby rejestrującej się w urzędzie pracy, zwane profilowaniem, a w jego konsekwencji zindywidualizowany program podjęcia do bezrobotnego było jedną z głównych zmian wprowadzonych do polityki rynku pracy. Ustawa wprowadziła także nowe instrumenty rynku pracy (np. grant na telepracę, pożyczkę

³ Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej definiuje efektywność zatrudnieniową, jako wskaźnik ponownego zatrudnienia, obliczony jako stosunek liczby osób, które po zakończeniu udziału w danym roku w określonej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie, tj. wyrejestrowały się z powiatowego urzędu pracy lub jeżeli w okresie do 3 miesięcy od czasu zakończenia udziału w programach nie zarejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy, do liczby osób, które w danym roku zakończyły udział w danej formie aktywizacji. Efektywność kosztowa to natomiast koszt ponownego zatrudnienia obliczony w wyniku podzielenia kwoty poniesionych wydatków w danym roku na daną formę aktywizacji przez liczbę osób, które po zakończeniu udziału w danym roku, w danej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie.

na podjęcie działalności gospodarczej, bon szkoleniowy, bon stażowy, bon na zatrudnienie, bon na zasiedlenie itp.) oraz zapisy wymuszające bliższą współpracę urzędów pracy i służb pomocy społecznej, a także wprowadzenie możliwości angażowania podmiotów prywatnych w rozwiązywanie problemów polskiego bezrobocia poprzez delegowanie do nich realizacji usług rynku pracy⁴.

Rola publicznych służb zatrudnienia w aktywnej polityce rynku pracy

Aktywna polityka rynku pracy ukierunkowana jest przede wszystkim na przygotowanie bezrobotnych do ponownego ich włączenia w proces pracy i programy tu stosowane powinny być kierowane w odniesieniu do wyselekcjonowanych, znajdujących się w najtrudniejszym położeniu regionalnych rynków pracy i grup największego ryzyka.

Państwo realizuje politykę rynku pracy poprzez zastosowanie różnorodnych narzędzi. Według klasyfikacji Eurostat narzędzia polityki rynku pracy możemy podzielić ze względu na rodzaj działań na trzy kategorie [EUROSTAT, 2013, s. 13]:

- usługi rynku pracy – pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe,
- instrumenty aktywne – szkolenia zawodowe, zachęty zatrudnieniowe, wspieranie zatrudnienia oraz rehabilitacja osób niepełnosprawnych, bezpośrednio tworzenie miejsc pracy, wspieranie podejmowania działalności gospodarczej,
- instrumenty pasywne – zasiłki dla bezrobotnych, wcześniejsze emerytury.

Aktywna polityka rynku pracy zmierza do:

- aktywizacji zawodowej bezrobotnych,
- zmniejszenia niedopasowań strukturalnych na rynku pracy,
- podniesienia produktywności siły roboczej i weryfikacji gotowości do pracy bezrobotnych.

Aktywna polityka rynku pracy została początkowo pomyślana jako instrument niosący pomoc bezrobotnym znajdującym się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Miała ona przyczynić się poprzez aktywne pośrednictwo pracy, rozwój szkoleń i subsydiowane zatrudnienie do zmniejszenia rozmiarów bezrobocia frykcyjnego [Wiśniewski Z., 2010, s. 15].

Z czasem doprecyzowano aktywne instrumenty polityki rynku pracy. Można je podzielić na zorientowane podażowo i popytowo. Instrumentami zorientowanymi na podaż pracy, wspierającymi poszukujących pracy, są przede wszystkim szkolenie i doskonalenie zawodowe oraz doradztwo zawodowe i po części pośrednictwo pracy. Należy podkreślić,

⁴ Art. 65, pkt. 5. 12 Ustawa z 13 października 1998 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz. U. Nr 133, poz. 872). 13 Początkowo było to Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, następnie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej; Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej; Ministerstwo Gospodarki i Pracy; Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Zob. Komentarz do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, 2005. Warszawa: Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, s. 69-70. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2013 r., poz. 674 z późn. zm.).

że wspieranie szkolenia i doskonalenia zawodowego stanowi główną oś polityki rynku pracy. Sprowadza się to do dostosowania kwalifikacji zawodowych pracowników do zmian w gospodarce. Wykorzystując instrumentarium szkoleniowe możemy ułatwić integrację zawodową osobom bezrobotnym i absolwentom szkół z nieadekwatnymi kwalifikacjami. Do instrumentów zorientowanych popytowo zalicza się wszystkie formy zatrudnienia subsydiowanego. Można tutaj wskazać w szczególności na takie instrumenty, jak: środki na rzecz utrzymania i tworzenia miejsc pracy dla bezrobotnych, dotacje płacowe dla firm zatrudniających osoby bezrobotne, bezpośrednie tworzenie miejsc pracy w sektorze publicznym i organizacjach pozarządowych oraz promocję podejmowania działalności gospodarczej. Instrumenty polityki rynku pracy powinny być kierowane do grup problemowych na rynku pracy. W Polsce grupy te zostały określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zalicza się do nich bezrobotnych do 25. roku życia, długotrwale bezrobotnych, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, osoby powyżej 50. roku życia i niepełnosprawne, bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 18. roku życia i pozostających bez pracy po odbyciu kary pozbawienia wolności. Jest to podejście tradycyjne, ustalające grupy celowe w sposób arbitralny. Nową koncepcją w tym zakresie jest profilowanie bezrobotnych (unemployment profiling). Profilowanie bezrobotnych jest instrumentem zapobiegającym powstaniu bezrobocia długookresowego. Do tej pory jedynym rozwiązaniem mającym poprawić sytuację wśród długotrwale bezrobotnych była aktywna polityka rynku pracy, która ograniczała się jedynie do zmniejszania istniejącego już zasobu długookresowo bezrobotnych. Alternatywne podejście sprowadza się do ograniczania napływu osób do długotrwałego bezrobocia. Przeciwdziałanie bezrobociu długotrwałemu powinno zacząć się jak najszybciej po uzyskaniu statusu bezrobotnego, przy czym wczesna interwencja skierowana do wszystkich bezrobotnych byłaby bardzo kosztowna. Dlatego pojawia się konieczność profilowania bezrobotnych, czyli wczesnej identyfikacji osób najbardziej narażonych na długookresowe bezrobocie, a następnie doboru najbardziej efektywnych dla tych osób form pomocy [Wojdyło-Preisner M., 2009, s. 5 i dalsze].

Publiczne służby zatrudnienia są wymieniane w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako te, które są na pierwszym miejscu. Jednak w Polsce w powszechnej opinii służby zatrudnienia nie są efektywne, a obsługa osób bezrobotnych i pracodawców znacząco odbiega od standardów europejskich. Dzieje się tak, mimo że blisko 90% pracowników urzędów pracy posiada wyższe wykształcenie, służby posiadają dużą ilość środków na doksztalcenie kadry, a wyposażenie w sprzęt informatyczny jest na wysokim poziomie. Środki, jakimi dysponują przede wszystkim powiatowe urzędy pracy, mają kluczowe znaczenie, gdyż ich ilość wpływa bezpośrednio na skuteczność i możliwości działania pracowników służb zatrudnienia. O ile na działania aktywizacyjne środki zabezpieczane są centralnie poprzez Fundusz Pracy, Europejski Fundusz Społeczny i Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, o tyle odpowiedzialnością za zabezpieczenie środków na działania i bieżące funkcjonowanie urzędów pracy obarczone są samorządy. Z licznych obserwacji wynika, że za małą w stosunku do wielkości bezrobocia liczba specjalistów

zatrudnionych w służbach zatrudnienia determinuje niską efektywność tej pracy. W końcu 2013 r. na jednego pośrednika pracy w powiatowym urzędzie pracy przypadało [Wojdyło-Preisner M., 2009, s. 5 i dalsze] średnio 578 bezrobotnych, a na jednego doradcę zawodowego 1269 osób. Natomiast dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej wskazują, że pracownicy administracyjni stanowią większość pracowników zatrudnionych w urzędach pracy. Do podstawowych zadań publicznych służb zatrudnienia w Polsce należy udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych. Dodatkowo służby zatrudnienia, obok zadań związanych z obsługą osób bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców, realizowania usług i stosowania instrumentów rynku pracy, mają wśród swoich obowiązków opłacanie za osoby bezrobotne bez prawa do zasiłku składek na ubezpieczenie zdrowotne, jak i rejestrowanie tych osób w urzędzie pracy jako bezrobotne, aby mogły z tych świadczeń korzystać. Skutkuje to tym, że wielu bezrobotnych rejestruje się w powiatowych urzędach pracy wyłącznie w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, a nie oferty pracy. Do zadań publicznych służb zatrudnienia należy również realizacja większości działań koniecznych do adaptacji pracowników na rynku pracy. Programy i priorytety w polityce rynku pracy, na poziomie kraju, zostały określone w Krajowym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia. Na poziomie regionalnym określone są w ramach Regionalnych Planów Działań na Rzecz Zatrudnienia. Programy odpowiadające na lokalne potrzeby rynku pracy ustalone są na poziomie powiatów. Muszą być one zgodne z ustaleniami krajowymi i powiatowymi, jednak można je jednak elastycznie dostosowywać do specyficznych lokalnych uwarunkowań. Środki z budżetów centralnych można angażować tylko na konkretne działania właściwe dla rynku lokalnego, minimalizując wydatki na inne, mniej ważne cele, z punktu widzenia kreowania popytu na pracę i jej podaży. Reforma służb zatrudnienia, zapoczątkowana nowelizacją ustawy z 14 marca 2014 r., przybliżyła nas w coraz większym stopniu do rozwiązań stosowanych w europejskich służbach zatrudnienia⁵.

Efektywność zatrudnieniowa najnowszych rozwiązań polityki rynku pracy

Kolejne ważne zmiany przyniosła nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 14 marca 2014 r. Głównym jej celem było: „zwiększenie oddziaływania polityki rynku pracy na wzrost zatrudnienia oraz łagodzenie skutków niedopasowania strukturalnego, zwłaszcza pod kątem kwalifikacji i kompetencji osób bezrobotnych [Uzasadnienie do projektu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dn. 31 października 2013 r.]. Zakładane cele ustawy z 2014 r. [Błaszczewicz P., t. XCIV, 2015]:

- 1) poprawa efektywności działania urzędów pracy i jakości usług świadczonych bezrobotnym przez urzędy pracy,

⁵ Dekret został podpisany w dniu 27.01.1919 r. przez Naczelnika Państwa J. Piłsudskiego, na wniosek Prezydenta Ministrów (premiera) RP.

- 2) stworzenie miejsc pracy i wsparcie powrotu do zatrudnienia osób bezrobotnych, w szczególności powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka,
- 3) wzrost zatrudnienia młodzieży oraz skrócenie czasu pozostawania bez pracy osób młodych;
- 4) wzrost zatrudnienia bezrobotnych powyżej 50. roku życia oraz skrócenie czasu pozostawania bez pracy osób po 50. roku życia,
- 5) zwiększanie udziału osób zatrudnionych w kształceniu ustawicznym w wyniku utworzenia Krajowego Funduszu Szkoleniowego, co również ma zapobiegać bezrobociu,
- 6) dostosowanie krajowych przepisów do przepisów unijnych reformujących sieć Europejskich Służb Zatrudnienia w państwach członkowskich Unii Europejskich,
- 7) zwiększenie ochrony klientów agencji zatrudnienia.

Te nowe formy aktywizacji bezrobotnych przeznaczone przede wszystkim dla osób do 30. roku życia, powyżej 50. roku życia, długotrwale bezrobotnych i rodziców powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka. Od wejścia w życie nowelizacji Ustawy do 31 maja 2016 r. nowymi formami wsparcia objęto 87,8 tys. bezrobotnych. Najwięcej bezrobotnych skierowano do agencji zatrudnienia (23,4 tys. osób), rozpoczęło staż w ramach bonu stażowego (21,0 tys. osób) oraz podjęło pracę poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie (12,1 tys. osób). Z kolei najmniej, bo zaledwie 8 osób, podjęło pracę w ramach grantu na telepracę [Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r. ..., 2016, s. 9].

W okresie pierwszych pięciu miesięcy 2016 r. z nowych form wsparcia skorzystało 18,8 tys. osób, tj. 14,5% mniej niż w analogicznym okresie 2015 r., kiedy to w ramach nowych form zaktywizowano 21,9 tys. osób. Najistotniejszy wzrost dotyczył podjęć pracy w ramach refundacji składek na ubezpieczenia społeczne – z 25 osób w okresie styczeń-maj 2015 r. do 308 osób w analogicznym okresie 2016 r. Z nowych form aktywizacji bezrobotnych zaproponowanych przez nowelizację Ustawy skorzystało 87 837 osób (od 27.05.2014 r. do 30.05.2016 r.). Dokładny rozkład przedstawia tabela 1.

Z tabeli wynika, że w badanym okresie o 72,3%, spadła liczba rozpoczynających staż w ramach bonu stażowego (do 1,8 tys. osób) oraz o 66,9% zmniejszyły się podjęcia pracy w ramach bonu zatrudnieniowego (do 0,6 tys.). Podjęcia pracy w ramach świadczenia aktywizacyjnego spadły o 58,6% (do 12 osób), a o 14,9% spadły rozpoczęcia szkoleń w ramach bonu szkoleniowego (do 2,2 tys. osób). Najwięcej osób w bieżącym roku zostało skierowanych do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych (6,1 tys. osób, tj. 32,7% uczestników nowych form) oraz podjęło pracę poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie (3,9 tys. osób, tj. 20,9% uczestników). Żaden bezrobotny nie podjął natomiast pracy w formie telepracy. Z liczby osób, które rozpoczęły udział w nowych formach aktywizacji od stycznia do końca maja 2016 r. 49,0% uczestników nowych form stanowiły kobiety (9,2 tys. osób), 54,3% nie ukończyło 30. roku życia (10,2 tys. osób) i 51,6% stanowili długotrwale bezrobotni (9,7 tys. osób). Najmniej, bo 25,4%, stanowiły wśród roz-

Tabela 1.
Aktywizacja bezrobotnych w ramach nowych form wsparcia wprowadzonych nowelizacją Ustawy

Forma aktywizacji	Liczba osób aktywizujących się przy wykorzystaniu nowych form od 27.05.2014 r. do 30.05.2016 r.		Liczba osób aktywizujących się przy wykorzystaniu nowych form przez 7 miesięcy 2014 r.		Liczba osób aktywizujących się przy wykorzystaniu nowych form w 2015 r.		Liczba osób aktywizujących się przy wykorzystaniu nowych form przez pierwsze 5 miesięcy 2016 r.	
	w liczbach bezwzględnych	udział we wszystkich formach w %	w liczbach bezwzględnych	udział we wszystkich formach w %	w liczbach bezwzględnych	udział we wszystkich formach w %	w liczbach bezwzględnych	udział we wszystkich formach w %
Podjęcie pracy w ramach grantu na telepracę	8	0,01	2	0,01	6	0,01	0	0,01
Podjęcie pracy w ramach świadczenia aktywizacyjnego	80	0,09	29	0,16	39	0,08	12	0,06
Podjęcie pracy w ramach refundacji składek na ubezpieczenie społeczne	381	0,43	29	0,16	44	0,09	308	1,64
Podjęcie działalności gospodarczej w ramach bonu na zastąpienie	235	0,27	42	0,24	123	0,24	70	0,37

Podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania w ramach bonu na zasiedlenie	12054	13,72	1334	7,57	6804	13,22	3916	20,87
Podjęcie pracy w ramach dofinansowania wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego powyżej 50. roku życia	5787	6,59	1196	6,79	2759	5,36	1832	9,77
Podjęcie pracy w ramach bonu zatrudnieniowego	5403	6,15	1599	9,07	3239	6,30	565	3,01
Rozpoczęcie prac społecznie użytecznych	8856	10,08	745	4,23	6150	11,95	1961	10,45
Rozpoczęcie szkoleń w ramach bonu szkoleniowego	10603	12,07	2475	14,04	5942	11,55	2186	11,65
Rozpoczęcie stażu w ramach bonu stażowego	21014	23,95	10176	57,73	9054	17,60	1784	9,51
Skierowanie do agencji zatrudnienia w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych	23416	26,66	0	0,00	17290	33,61	6126	32,65

Źródło: opracowanie własne na podstawie Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (DZ. U. POZ. 598), 2016. Warszawa: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, s. 11-12.

poczynających nowe formy osoby powyżej 50. roku życia (4,8 tys. osób) [Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r. ..., 2016, s. 11-12].

Podstawowym źródłem informacji o zmianie efektywności usług i instrumentów rynku pracy są dane Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Przed zaprezentowaniem dostępnych danych należy jednak wyjaśnić, jak rozumiana jest efektywność zatrudnieniowa. **Efektywność zatrudnieniowa** – tj. wskaźnik ponownego zatrudnienia, obliczona została jako stosunek liczby osób bezrobotnych, które po zakończeniu udziału w danym roku w określonej formie aktywizacji zawodowej uzyskały w okresie 3 miesięcy zatrudnienie do liczby osób, które w danym roku zakończyły udział w danej formie aktywizacji. Definicja i sposób pomiaru tego wskaźnika istotnie wpływają na osiągnięte wartości. Mogą mieć również wpływ na praktykę urzędów pracy (co wyjaśnione zostało w dalszej części raportu).

Od roku 2015 równoległe zbierane są informacje na temat podjęcia pracy na podstawie danych ZUS. W przyszłości powinno to prowadzić do zdecydowanej poprawy wiarygodności uzyskanych danych. Ograniczy to też ryzyko manipulacji danymi przez urzędy pracy.

W przypadku niektórych instrumentów rynku pracy istnieje ustawowy obowiązek utrzymania miejsca pracy, dotyczy to środków na podjęcie działalności gospodarczej (obowiązek utrzymania miejsca pracy przez 12 miesięcy).

Podsumowując, w ostatnim czasie prowadzone są działania, które przyczynią się zapewne do znaczącej poprawy rzetelności i trafności miernika. Tego typu zmiany zawsze są trudne – traci się bowiem wtedy walor porównywalności danych, co znacząco zmniejsza ich użyteczność (przynajmniej w pierwszym okresie). Z drugiej strony dobrze skonstruowane mierniki mogą pozytywnie wpływać na skuteczność i efektywność polityki rynku pracy, co w tym przypadku wydaje się ważniejsze, niż zapewnienie porównywalności danych.

Czynnikiem, który musi być również brany pod uwagę są koszty pozyskiwania danych (w tym koszty pracy kadry PUP) oraz terminy ich pozyskania i publikacji, zgodne z potrzebami i harmonogramem działań administracji publicznej. Biorąc pod uwagę powyższe, wskazane jest dalsze doskonalenie sposobu pomiaru efektywności zatrudnieniowej.

Tabela 2.

Efektywność zatrudnieniowa instrumentów rynku pracy w latach 2009-2014

Lata	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Wskaźnik Efektywności (w%)	53,2	54,2	55,7	60,9	63,4	76,2
Dynamika	100,0	101,8	102,7	109,3	104,1	120,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Herman-Pawłowska K., Stronkowski P., Bienias S., Dybaś M., Kolczyński M., Kulawik-Gutkowska J., Skórska P., Ocena skutków regulacji wybranych aspektów wdrażania

Ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, Raport końcowy, 2014. Warszawa: Ministerstwo Rodziny,

Pracy i Polityki Społecznej, s. 24.

Dostępne dane pokazują wyraźny, skokowy wzrost efektywności zatrudnieniowej osiągniętej w roku 2014 w stosunku do roku 2013 o niemal 13 punktów procentowych. Przy czym trend poprawy skuteczności publicznych służb zatrudnienia widoczny jest od kilku lat, jednak skala wcześniejszych zmian wynosiła zwykle kilka punktów procentowych.

Wybrane rozwiązania zaproponowane w najnowszej ustawie z dnia 14 marca 2014 r.

Warto tu skupić się nad niektórymi nowymi rozwiązaniami w ramach nowelizowanej Ustawy. Zwłaszcza środki mające poprawić efektywność działania urzędów pracy i jakości usług świadczonych bezrobotnym przez urzędy pracy, są to⁶ [Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r. ..., 2016, s. 11-12]:

- profilowanie pomocy dla bezrobotnych,
- integracja usługi poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa oraz usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w jedną usługę o nazwie poradnictwo zawodowe,
- indywidualizacja obsługi bezrobotnych – wprowadzenie nowej usługi doradcy klienta,
- poprawa współpracy urzędów pracy i gmin w stosunku do swoich klientów,
- zlecanie działań aktywizacyjnych,
- uwzględnienie efektywności działań urzędów pracy przy podziale środków Funduszu Pracy w algorytmie,
- uzależnienie wysokości środków na wynagrodzenia dla pracowników urzędów pracy od skuteczności ich działań,
- trójstronne umowy szkoleniowe.

Jeśli chodzi o profilowanie pomocy dla osoby bezrobotnej, to zgodnie z nową Ustawą każdy urząd pracy ustala taki profil dla każdego bezrobotnego. Profil pomocy oznacza dopasowanie form pomocy do szczegółowych potrzeb osoby szukającej pracy.

Ustawa wprowadza trzy profile pomocy przeznaczone dla odrębnych grup bezrobotnych. Są to:

- I profil pomocy przeznaczony dla aktywnych i samodzielnych bezrobotnych, dla których najważniejszym środkiem aktywizacji jest pośrednictwo zawodowe, czyli zaproponowanie zatrudnienia, ewentualnie doradztwo zawodowe lub inne instrumenty, jak bon stażowy, czy szkoleniowy,
- II profil pomocy obejmuje bezrobotnych, którzy wymagają intensywnego wsparcia w postaci wszystkich możliwych dostępnych instrumentów ze strony PUP,
- III profil pomocy dotyczy osób oddalonych od rynku pracy, zagrożonych wykluczeniem społecznym, czy uchylający się z różnych powodów od legalnej pracy. Dla tej grupy

⁶ Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U.poz.598), 2016. Warszawa: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, s. 13-14.

przeznaczone są programy specjalne oraz działania szczególne, jak skierowanie do pracy w spółdzielni socjalnej, czy wreszcie zatrudnienie wspomagane.

Wprowadzenie profilowania pomocy dla bezrobotnych miało na celu zapewnienie szybszej i lepiej dostosowanej do potrzeb pomocy dla bezrobotnych, a także zwiększenie efektywności działań podejmowanych przez PUP.

Dzięki profilowaniu pomocy kierowanej do bezrobotnych PUP mogą trafniej adresować dostępne formy aktywizacji, obejmować pomocą większą liczbę osób rzeczywiście jej potrzebujących i skuteczniej pomagać w powrocie na rynek pracy osobom najbardziej potrzebującym ich pomocy. W wyniku profilowania pomocy dla bezrobotnych PUP ustala zakres niezbędnego wsparcia, co pozwala na podejmowanie działań obejmujących przede wszystkim takie formy pomocy, które dostosowane są do sytuacji bezrobotnego oraz jego indywidualnych potrzeb i możliwości.

Kolejne rozwiązanie wprowadzone ustawą to integracja usługi poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa oraz usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w jedną usługę o nazwie poradnictwo zawodowe. Zmniejszyło to nominalną liczbę usług oferowanych przez PUP (z czterech do trzech). Efektem tej zmiany w PUP była również likwidacja stanowiska lidera klubu pracy, a pracownicy, którzy byli zatrudnieni na tym stanowisku, zostali przeniesieni na stanowiska doradców zawodowych lub pośredników pracy.

Następne nowe rozwiązanie to indywidualizacja obsługi bezrobotnych – wprowadzenie funkcji doradcy klienta miało na celu poprawę indywidualizacji obsługi klienta w urzędzie. Dzięki temu rozwiązaniu każdą osobą zarejestrowaną w PUP, powinien opiekować się stale jeden pracownik – doradca klienta (indywidualnego). Podobnie każdy pracodawca powinien mieć na stałe wyznaczonego do współpracy doradcę klienta (instytucjonalnego).

Instytucja stałego opiekuna klienta daje możliwość lepszego poznania potrzeb klienta i dopasowania form pomocy świadczonej przez PUP do jego potrzeb oraz poprawia postrzeganie PUP jako instytucji faktycznie wspierającą uczestników rynku pracy.

Z kolei zacieśnienie współpracy PUP i gmin w stosunku do wspólnych klientów dotyczy osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, dla których PUP ustalił profil pomocy III, wprowadzono możliwość objęcia tych osób Programem Aktywizacja i Integracja. Rozwiązanie to ma charakter fakultatywny, jego zainicjowanie oraz dobór partnerów uwarunkowane jest przede wszystkim możliwościami finansowymi FP i budżetu gminy.

Również zlecenie działań aktywizacyjnych ma charakter fakultatywny. Jego kluczowym atutem jest cel postawiony przed agencją zatrudnienia – doprowadzenie do zatrudnienia, co oznacza szansę na zatrudnienie dla przynajmniej części bezrobotnych, z których większość nie miała zatrudnienia przez co najmniej rok, a czasem znacznie dłużej.

Inicjatywa dotycząca w tym zakresie pozostawiona została marszałkowi województwa i może być podjęta pod warunkiem uzyskania środków na ten cel w ramach planu finansowego FP lub rezerwy Ministra. Jednocześnie minister właściwy do spraw pracy decydując o przyznaniu środków kieruje się możliwościami finansowymi, a w ich ramach potrzebami regionu. Zainicjowanie zlecenia działań aktywizacyjnych powinno być poprzedzone analizą

potrzeb lokalnego rynku pracy, prowadzącą do wyłonienia grupy długotrwale bezrobotnych. Do agencji zatrudnienia kieruje się nie mniej niż 200 osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w jednym PUP.

Kolejnym rozwiązaniem zaproponowanym w Ustawie jest uwzględnienie efektywności działań urzędów pracy przy podziale środków Funduszu Pracy w algorytmie. Wejście w życie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 sierpnia 2014 r. w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie (Dz. U. poz. 1294) jest wykonaniem upoważnienia ustawowego zawartego w znowelizowanym art. 109 ust. 11 Ustawy.

Rozporządzenie wprowadziło nowy wzór algorytmu ustalania kwot środków FP na finansowanie w województwie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej, który opiera się na 2 głównych czynnikach – poziomie bezrobocia w 75% (liczbie osób bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy danego województwa oraz stopie bezrobocia) i efektywności działań na rzecz aktywizacji bezrobotnych – w 25%.

Następne nowe rozwiązanie to uzależnienie wysokości środków na wynagrodzenia pracowników urzędów pracy od efektów działania urzędów pracy. W Ustawie zostały zawarte instrumenty finansowane ze środków FP, których głównym celem jest poprawa efektywności działań podejmowanych przez urzędy pracy na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, a co za tym idzie poprawa wizerunku urzędów pracy poprzez motywację pracowników PUP do osiągania lepszych efektów (np. poprzez szkolenia pracowników urzędów pracy, dodatki do wynagrodzeń).

Trójstronne umowy szkoleniowe to kolejne rozwiązanie wprowadzone Ustawą. Szkolenie takie zamawia pracodawca, który zawiera umowę ze starostą i instytucją szkoleniową na przeszkolenie danego bezrobotnego w zakresie, który wybrał sam pracodawca. W umowie pracodawca zobowiązuje się zatrudnić bezrobotnego po odbytym szkoleniu na okres 6 miesięcy, natomiast instytucja szkoleniowa musi dostosować program kształcenia do potrzeb pracodawcy. Sfinansowanie ze środków FP takich szkoleń może otrzymać każda osoba bezrobotna po ustaleniu dla niej profilu.

Stworzenie miejsc pracy i wsparcie powrotu do zatrudnienia osób bezrobotnych, w tym powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka to kolejne rozwiązanie. Środkami realizacji tego celu były:

- 1) grant na telepracę i świadczenie aktywizacyjne,
- 2) pożyczki z Funduszu Pracy na utworzenie stanowiska pracy oraz na podjęcie działalności gospodarczej,
- 3) programy regionalne.

W ramach grantu na telepracę starosta na podstawie umowy zawartej z pracodawcą albo przedsiębiorcą otrzymuje z FP grant w wysokości do 6-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, lub

bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną, który w okresie 3 lat przed rejestracją w urzędzie pracy jako bezrobotny zrezygnował z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną. Pracodawca w umowie musi zagwarantować utrzymanie zatrudnienia przez 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub przez okres 18 miesięcy w połowie pełnego wymiaru czasu pracy, pod rygorem zwrotu otrzymanego grantu. Pozostałe dwa środki są omówione w innych rozwiązaniach.

Następna forma aktywnej polityki rynku pracy zaproponowanej przez ustawę z 2014 r. to pożyczki z Funduszu Pracy na utworzenie stanowiska pracy oraz na podjęcie działalności gospodarczej udzielane na preferencyjnych warunkach. W ramach tego instrumentu oferowane jest wsparcie w postaci [Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r. ..., 2016, s. 14]:

- 1) pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej udzielanej, w maksymalnej kwocie do 20-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, niezatrudnionym i nie wykonującym innej pracy zarobkowej:
 - absolwentom szkół i uczelni do 4 lat od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego,
 - zarejestrowanym bezrobotnym,
 - studentom ostatniego roku studiów wyższych;
- 2) pożyczki na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, w tym bezrobotnego skierowanego przez PUP, w maksymalnej kwocie do 6-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, dla:
 - osób, które uzyskały pożyczkę na podjęcie działalności gospodarczej,
 - podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, niepublicznych szkół i przedszkoli, osób fizycznych, osób prawnych lub jednostek organizacyjnych nieposiadających osobowości prawnej zatrudniających w okresie ostatnich 6 miesięcy w każdym miesiącu co najmniej jednego pracownika w pełnym wymiarze czasu pracy,
 - żłobków lub klubów dziecięcych;
- 3) bezpłatnego doradztwa i szkoleń dla pożyczkobiorców pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej, w szczególności w zakresie zakładania działalności gospodarczej, form opodatkowania działalności gospodarczej lub prowadzenia księgowości.

Ostatnim rozwiązaniem zaproponowanym w Ustawie są programy regionalne. Wprowadzono je w celu poprawy sytuacji osób bezrobotnych na rynku pracy oraz zwiększenia wpływu samorządu województwa na kształtowanie regionalnej polityki rynku pracy. Programy regionalne realizowane są przez WUP we współpracy z PUP wobec grup bezrobotnych określonych na podstawie diagnozy sytuacji na regionalnym rynku pracy. W ramach programów regionalnych PUP stosują usługi i instrumenty rynku pracy przewidziane w ustawie.

Podsumowanie

Wprowadzone najnowszą ustawą rozwiązania przyczyniły się niewątpliwie do poprawy sytuacji na rynku pracy w Polsce. W roku, w którym podjęto prace nad nowelizacją Ustawy, czyli w końcu 2012 r., bezrobotnych zarejestrowanych było ponad 2,1 mln osób, był to czwarty rok z rzędu wzrostu bezrobocia. Stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła 13,4%, czyli pozostawała na dość wysokim poziomie. Od 2013 roku zarówno liczba bezrobotnych, jak i stopa bezrobocia rejestrowanego zmniejszały się. Szczególnie korzystne zmiany widoczne są od drugiej połowy 2014 r., czyli kiedy nowelizacja Ustawy weszła już w życie (27 maja 2014 r.). Wyrażne przyspieszenie dynamiki spadku bezrobocia w stosunku do roku poprzedniego nastąpiło od lipca 2014 r. i w zasadzie do chwili obecnej utrzymuje się ten trend. W pierwszym roku obowiązywania przepisów wprowadzonych nowelizacją Ustawy, stopa bezrobocia spadła do 11,4%. Dane z końca maja 2016 r. wskazują, że wskaźnik bezrobocia rejestrowanego zmniejszył się z 12,5% w końcu maja 2014 r. do 9,1% w końcu maja 2016 r.. Oczywiście, nie można zapominać, że przyczyniły się do tego również pozytywne zmiany w gospodarce, mianowicie wzrost PKB na poziomie nieco wyższym niż 3%. Warto zauważyć, że nowe rozwiązania wprowadzone ustawą z 2014r. w znacznej mierze nakierowane zostały na pomoc młodym bezrobotnym, którzy w końcu 2012 r. stanowili prawie 20% bezrobotnych, tymczasem w końcu maja 2014 r. 16,5%, a w końcu maja 2016r. 13,9%. Liczba bezrobotnych do 25. roku życia w stosunku do końca maja 2014 r. zmniejszyła się o 38,5%, przy ogólnym spadku bezrobocia w tym okresie o 26,7%. Ponadto, o 27,3% osób spadła liczba osób długotrwale bezrobotnych.

Wszystko to przyczyniło się do znaczącej poprawy wizerunku Polski na tle innych krajów UE. Współczynnik aktywności zawodowej ludności w wieku produkcyjnym (15-64 lata) wzrósł z 66,5% w 2012 r. do 67,9% w 2014 r. i 68,1% w 2015 r., czyli nasz dystans do UE (28) zmniejszył się z 5,2 p. p. do 4,4 p. p. Wskaźnik zatrudnienia ludności w wieku produkcyjnym (15-64 lata) wyniósł w 2015 r. 62,9% i był o 2,7 p. p. niższy niż w UE (28), przy czym w 2012 r. różnica sięgała 4,4 p. p. Natomiast stopa bezrobocia w Polsce już czwarty rok z rzędu była niższa od średniej w UE (28) i wynosiła w 2015 r. 7,6% wobec 9,6% w UE (28), a pamiętać należy, że w latach 2004-2006 byliśmy krajem o najwyższym wskaźniku w UE. W 2012 r. stopa bezrobocia w Polsce była tylko 0,4 p. p. niższa niż w UE (28), czyli w 2015 r. różnica była 5-krotnie wyższa⁷.

Literatura

Analiza rozwiązań wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598), 2016. Warszawa: Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

⁷ Ibidem, s. 109.

- Art. 65, pkt. 5. 12 Ustawa z 13 października 1998 r. Przepisy wprowadzające ustawy reformujące administrację publiczną (Dz. U. Nr 133, poz. 872).
- Błaszkiwicz P., *Elementy analizy polityki rynku pracy w Polsce i Wielkiej Brytanii*. Studia Prawno-Ekonomiczne t. XCIV, 2015.
- EUROSTAT, *Labour Market Policy Statistics – Methodology 2013*, European Union 2013.
- Herman-Pawłowska K., Stronkowski P., Bienias S., Dybaś M., Kolczyński M., Kulawik-Gutkowska J., Skórska P., *Ocena skutków regulacji wybranych aspektów wdrażania Ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw*, Raport końcowy, 2014. Wierzbica: Fundacja Idei Rozwoju.
- Komentarz do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, 2005. Warszawa: Departament Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.
- Szyłko-Skoczny M., 2004, *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR, s. 103-104.
- Ustawa z 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu (Dz. U. 1989 nr 75 poz. 446).
- Ustawa o postępowaniu wobec osób uchylających się od pracy została uchwalona 26 października 1982 roku (Dz. U. z 1982 nr 35 poz. 229).
- Ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z 14 grudnia 1994 r. (Dz. U. z 1995 r., nr 1, poz. 1).
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2013 r., poz. 674 z późn. zm.).
- Ustawa o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 14 marca 2014 roku (Dz. U. 2014 poz. 598).
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. z 2013 r., poz. 674 z późn. zm.). *Polityka rynku pracy w Polsce – instytucje, usługi i sposób finansowania* 23
- Wiśniewski Z., 2010, *Analiza aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu [w:] Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, (red.) Z. Wiśniewski, K. Zawadzki (red.). Toruń: Wojewódzki Urząd Pracy i Uniwersytet Mikołaja Kopernika.
- Wojdyło-Preisner M., 2009, *Profilowanie bezrobotnych jako metoda przeciwdziałania długookresowemu bezrobociu*. Toruń: UMK.

Summary

Labor market policy is one of the most important areas of state activity. The paper presents a brief historical outline of changes in labor market legislation, then presents the most important issues in the field of active measures aimed at limiting unemployment. The solutions proposed by the last amendment of labor law, together with statistical data illustrating the effects of these solutions, are discussed in more detail. The summary summarizes the main effects of these measures and their effect on the improvement of the situation on the Polish labor market compared to the EU-28.