



Magdalena Rękas

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu
Wydział Ekonomii, Zarządzania i Turystyki w Jeleniej Górze
Katedra Ekonomii i Polityki Ekonomicznej
magdalena.rekas@ue.wroc.pl

DODATKOWE INSTRUMENTY RYNKU PRACY KIEROWANE DO LUDZI MŁODYCH W POLSCE I ICH WYKORZYSTANIE PO 2014 R.

Streszczenie: Sytuacja ludzi młodych w Polsce i innych krajach UE znacząco się pogorszyła po 2008 r. Trudne wejście na rynek pracy ludzi młodych wymusiło korektę polityki państw na rynku pracy. W Polsce, w maju 2014 r. wprowadzono dodatkowe instrumenty rynku pracy dedykowane osobom młodym. Mimo wdrożenia dodatkowego wsparcia poziom bezrobocia w tej grupie spadł tylko o 3 p.p. w ciągu 2 lat. Celem artykułu jest prezentacja i ocena skuteczności dodatkowych instrumentów rynku pracy kierowanych do ludzi młodych w Polsce po 2014 r. Zaprezentowane zostaną także słabości systemu bonów wspierających ludzi młodych na rynku pracy, co pozwoli na wskazanie pożądanych kierunków zmian.

Słowa kluczowe: instrumenty rynku pracy, ludzie młodzi, niedoskonałości rynku pracy.

Wprowadzenie

W Polsce oraz wielu innych krajach UE sytuacja ludzi młodych na rynku pracy znacznie się zmieniła po kryzysie w 2008 r. Wciąż dużym problemem w UE, zwłaszcza w krajach południowych, pozostaje bezrobocie wśród osób młodych. W styczniu 4,4 mln osób poniżej 25. roku życia w UE nie miało pracy, z czego nieco ponad 3 mln mieszkało w jednym z krajów strefy euro. W styczniu 2016 r. stopa bezrobocia wśród młodzieży wynosiła w Unii 19,7%, a w strefie euro 22%. W najtrudniejszej sytuacji pod tym względem byli ludzie młodzi z Grecji (48% bezrobocie), Hiszpanii (45%), Chorwacji (44,1%) oraz Włoch (39,3%). W najkorzystniejszej sytuacji były osoby młode, poszukujące pracy

w Niemczech, gdzie stopa bezrobocia wśród młodzieży wynosiła 7,1%, w Czechach (11%), w Danii (11,1%) oraz Holandii (11,2%). W Polsce w styczniu 2016 r. stopa bezrobocia wśród osób do 25. roku życia wynosiła 19,6%, wobec stopy bezrobocia ogółem 9,8% [www 1]. Dane te potwierdzają, iż młodzi ludzie stanowią znaczącą grupę defaworyzowanych na rynku pracy. Wobec problemu wysokiego bezrobocia wśród ludzi młodych państwa europejskie, w tym także Polska, przygotowały dla ludzi młodych dodatkowe instrumenty rynku pracy lub programy specjalne.

Celem artykułu jest prezentacja i ocena skuteczności instrumentów rynku pracy wprowadzonych w 2014 r., a skierowanych do ludzi młodych w Polsce. Dla zrealizowania celu zaprezentowano zadania i instrumenty rynku pracy funkcjonujące przed i po 2014 r. W podsumowaniu zawarto syntetyczne wnioski z przeprowadzonej analizy i rekomendacje.

Przy realizacji celu wykorzystano metodę opisową, analizę porównawczą danych statystycznych Eurostat i GUS oraz wyniki analiz MPiPS i badań ankietowych.

1. Zadania i instrumenty polityki rynku pracy

Polityka rynku pracy nakierowana jest przede wszystkim na rozwiązywanie problemów strukturalnych rynku pracy i poprawę skuteczności jego funkcjonowania [Wiśniewski, 1994, s. 29]. W realizacji tego celu dominujące znaczenie mają aktywne programy rynku pracy (tzw. ALMP). Powinny one wspierać stronę popytową rynku i tworzyć nowe miejsca pracy, z drugiej zaś strony mają oddziaływać na samych pracowników oraz zapewniać im możliwość przekwalifikowania, doradztwa i pośrednictwa pracy [Kryńska, 2009, s. 19].

W Polsce w 2004 r. mocą ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadzono podział aktywnej polityki rynku pracy na usługi i instrumenty rynku pracy. Rozróżniono cztery usługi rynku pracy: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe wraz z informacją zawodową, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy i organizację szkoleń [Dz.U. 2004 z późn. zm., art. 35-39]. Podstawowe instrumenty wykorzystywane w Polsce i kierowane do ogółu bezrobotnych sklasyfikowano w tab. 1.

Tabela 1. Instrumenty aktywnej polityki rynku pracy realizowane w Polsce dedykowane wszystkim bezrobotnym

Instrumenty popytowe	Instrumenty podażowe
Zatrudnienie subsydiowane, tj.: <ul style="list-style-type: none"> • prace interwencyjne • roboty publiczne • prace społecznie użyteczne • środki na utworzenie lub doposażenie miejsc pracy 	<ul style="list-style-type: none"> • szkolenia • staże • przygotowanie zawodowe

Źródło: [Kryńska, 2009, s. 19-20].

Skala problemu bezrobocia wśród ludzi młodych spowodowała kolejną zmianę ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej: ustawa) w roku 2014. W ramach tych zmian ustawodawca stworzył dodatkowe instrumenty rynku pracy, które skierowane zostały do ludzi młodych, jako grupy szczególnie zagrożonej na rynku pracy. Zostały one opisane w rozdziale 13d ustawy. W nowelizacji ustawy wprowadzono także nową koncepcję tzw. profilowanie bezrobotnych (*unemployment profiling*), które jest instrumentem zapobiegania powstawania bezrobocia długookresowego.

Nowe rozwiązania ustawowe dotyczące bezpośrednio ludzi młodych oparte zostały na systemie nowych instrumentów rynku pracy, tj.: bonów szkoleniowego, stażowego, zatrudnieniowego i bonu na zasiedlenie.

Zgodnie z nowymi regulacjami, na wniosek bezrobotnego do 30. roku życia starosta może przyznać bon stażowy, stanowiący gwarancję skierowania go do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego na okres 6 miesięcy. Jednocześnie pracodawca musi się zobowiązać do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez kolejne 6 miesięcy. Przyznanie bonu stażowego następuje na podstawie indywidualnego planu działania, zaś termin ważności bonu stażowego określa starosta [Dz.U. 2016, art. 661].

Pracodawcy, który zatrudni bezrobotnego przez deklarowany okres 6 miesięcy, starosta wypłaca premię w wysokości 1,5 tys. zł. Premia stanowi pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*. W ramach bonu stażowego starosta finansuje:

- koszty przejazdu do i z miejsca odbywania stażu – w formie ryczałtu, do wysokości 600 zł, wypłacanego bezrobotnemu w miesięcznych transzach w wysokości do 100 zł, łącznie ze stypendium,
- koszty niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych – w formie wpłaty na konto wykonawcy badania.

Drugim instrumentem specjalnym, kierowanym do ludzi młodych jest bon szkoleniowy stanowiący gwarancję skierowania bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie oraz opłacenia kosztów, które zostaną poniesione w związ-

ku z podjęciem szkolenia. Przyznanie i realizacja bonu szkoleniowego następuje na podstawie indywidualnego planu działania oraz uprawdopodobnienia przez bezrobotnego podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Termin ważności bonu szkoleniowego określa starosta. W ramach bonu szkoleniowego starosta finansuje bezrobotnemu do wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu przyznania bonu szkoleniowego, koszty jednego lub kilku szkoleń, w tym kosztów kwalifikacyjnego kursu zawodowego i kursu nadającego uprawnienia zawodowe, niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych, przejazdu na szkolenia – w formie ryczałtu oraz zakwaterowania, jeśli zajęcia odbywają się poza miejscem zamieszkania [Dz.U. 2016, art. 66k].

Kolejnym do wykorzystania przez bezrobotnych ludzi młodych jest bon zatrudnieniowy. Stanowi on dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu powiatowy urząd pracy przyznał ten bon. Przyznanie bonu zatrudnieniowego następuje na podstawie indywidualnego planu działania, zaś termin ważności bonu zatrudnieniowego określa starosta. Pracodawca w ramach bonu zatrudnieniowego jest zobowiązany do zatrudnienia bezrobotnego przez okres 18 miesięcy. Starosta refunduje pracodawcy część kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne, przez okres 12 miesięcy, w wysokości zasiłku dla bezrobotnych. Pracodawca jest obowiązany do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji [Dz.U. 2016, art. 66m].

W przypadku niewywiązania się pracodawcy z obowiązku zatrudnienia bezrobotnego przez okres 18 miesięcy pracodawca zwraca kwotę otrzymanej refundacji wraz z odsetkami ustawowymi naliczonymi od dnia otrzymania pierwszej refundacji. W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez skierowanego bezrobotnego, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy lub wygaśnięcia stosunku pracy skierowanego bezrobotnego pracodawca nie zwraca refundacji otrzymanej za okres zatrudnienia skierowanego bezrobotnego [Dz.U. 2016, art. 66m].

Ostatnim rodzajem bonów przeznaczonych dla ludzi młodych jest bon na zasiedlenie w związku z podjęciem przez niego poza miejscem dotychczasowego zamieszkania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Warunkiem niezbędnym jest osiągnięcie wynagrodzenia lub przychodu w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie oraz opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne, zaś odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejsca wykonywania pracy wynosi co naj-

mniej 80 km lub czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu przekracza łącznie minimum 3 godziny dziennie. Ponadto posiadacz bonu musi pozostawać w zatrudnieniu, wykonywać inną pracę zarobkową lub będzie prowadził działalność gospodarczą przez okres co najmniej 6 miesięcy [Dz.U. 2016, art. 66n].

Środki Funduszu Pracy przyznane w ramach bonu na zasiedlenie, w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 200% przeciętnego wynagrodzenia za pracę, przeznacza się na pokrycie kosztów zamieszkania związanych z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Ponadto bezrobotny, który otrzymał bon na zasiedlenie, jest obowiązany w terminie do 30 dni od dnia otrzymania bonu na zasiedlenie dostarczyć do powiatowego urzędu pracy dokument potwierdzający podjęcie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej oraz w terminie do 7 dni od dnia utraty zatrudnienia lub zaprzestania wykonywania działalności gospodarczej przedstawić urzędowi pracy oświadczenie o utracie zatrudnienia lub zaprzestaniu wykonywania działalności gospodarczej i podjęciu nowego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Warunkiem niezbędnym jest też fakt, iż do 8 miesięcy od dnia otrzymania bonu na zasiedlenie należy udokumentować pozostawanie w zatrudnieniu lub prowadzenie działalności gospodarczej przez okres 6 miesięcy. W przypadku niewywiązania się z obowiązków kwota bonu na zasiedlenie podlega zwrotowi w całości w terminie 30 dni od dnia doręczenia wezwania starosty [Dz.U. 2016, art. 66n].

2. Analiza wykorzystania i skuteczności dodatkowych instrumentów rynku pracy dedykowanych ludziom młodym w Polsce po 2014 r.

Dodatkowe instrumenty rynku pracy skierowane do ludzi młodych miały na celu poprawić ich trudną sytuację na rynku pracy. Szczególnie w okresie 2008-2013 nastąpił wyraźny wzrost poziomu stopy bezrobocia w tejże grupie osób i spadek poziomu zatrudnienia. Wiązać to należy ze spowolnieniem gospodarki, spadkiem eksportu i zmianami technologicznymi w wielu przedsiębiorstwach, które wywołały spadek popytu na pracę.

Po wprowadzeniu 27 maja 2014 r. systemu bonów wspierających młodych na rynku pracy poprawiły się wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy, tj.: wskaźnik zatrudnienia osób młodych (15-24) wyniósł na koniec 2015 r. 26,1% i wzrósł o 7,7% w stosunku do roku 2013, zaś stopa bezrobocia w tej grupie osób spadła z 23,8% w 2013 r. do 20,8% w roku 2015 r. Dodatkowo średni czas pozostawania bez pracy młodej osoby bezrobotnej do 25. roku życia skrócił się między 2013 r. a końcem 2015 r. o 9,5% [Analiza rozwiązań..., 2016, s. 123].

Podkreślić należy, iż ustalenie skuteczności wdrożonych instrumentów wymagałoby pogłębionych badań, bowiem wśród przyczyn poprawy sytuacji na rynku pracy mogły się znaleźć czynniki inne niż nowe instrumenty, np. poprawa sytuacji gospodarczej, wzrost zamówień czy eksportu, który wymusił na pracodawcach wzrost zatrudnienia. Niemniej jednak warto dokonać analizy poziomu wykorzystania poszczególnych bonów po ich wdrożeniu w maju 2014 r. (tab. 2).

Tabela 2. Wykorzystanie dodatkowych instrumentów rynku pracy kierowanych do ludzi młodych (15-24) w Polsce w okresie maj 2014 r.-kwiecień 2016 r.

Wyszczególnienie	2014	2015	Styczeń-kwiecień 2016 r.	Ogółem według instrumentów
Bon szkoleniowy	-	4 172	b.d.	4 172
Bon stażowy	-	11 609	b.d.	11 609
Bon zatrudnieniowy	1 599	3 239	451	5 289
Bon na zasiedlenie	1 334	6 804	3 129	11 267
Ogółem w roku	2 933	25 824	3 580	32 337
Dynamika (%) 2014 = 100%	100	880,5	122,1	X

Źródło: [Analiza rozwiązań..., 2016, s. 123-124].

Analiza tab. 2 jednoznacznie wskazuje na bardzo wysokie tempo wykorzystania bonów przez ludzi młodych w 2015 r. W okresie styczeń-kwiecień 2016 r. liczba wydanych przez urzędy pracy bonów także przekroczyła poziom z 2014 r., aczkolwiek tempo przyrostu jest obecnie niższe. Jednocześnie warto podkreślić, iż w pierwszym okresie wdrożenia systemu bonów dla ludzi młodych największym zainteresowaniem cieszył się bon zatrudnieniowy, a następnie bon na zasiedlenie. W 2015 r. struktura się zmieniła i najwyższym zainteresowaniem wśród młodych bezrobotnych do 24. roku życia cieszył się bon stażowy (blisko 45% ogółu wydanych bonów). Bardzo wysoką dynamikę odnotowuje się także w przypadku bonu za zasiedlenie (przyrost w 2015 r. o 410% w stosunku do roku 2014), co świadczy o coraz większej mobilności ludzi młodych do 24. roku życia na rynku pracy w Polsce.

Na uwagę zasługuje jednak fakt, iż w grupie zarejestrowanych bezrobotnych poziom wykorzystania systemu bonów w badanym okresie był stosunkowo niski, tj.: zaledwie 1,2% młodych bezrobotnych skorzystało z bonu szkoleniowego, 1,8% z bonu stażowego, 1% z bonu zatrudnieniowego i 1,6% z bonu na zasiedlenie. Powodów takiego stanu można upatrywać we wciąż niskiej wiedzy bezrobotnych na temat dodatkowych instrumentów rynku pracy oraz niskich kwotach przeznaczanych w urzędach pracy na tego typu działania. Urzędy pracy skupiają się bowiem na realizacji podstawowych form promocji zatrudnienia kierowanych do ogółu bezrobotnych.

Istotną kwestią dla oceny wykorzystania dodatkowych instrumentów rynku pracy jest porównanie skuteczności poszczególnych bonów względem tradycyjnych instrumentów rynku pracy. Analizę przeprowadzono na podstawie danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, zagregowanych ze sprawozdań składanych przez powiatowe biura pracy (zał. 4 do sprawozdania MPiPS-01) za rok 2015. W przypadku bonów:

- a) szkoleniowych – w okresie 3 miesięcy po zakończeniu szkolenia pracę podjęło 70,9% posiadaczy bonu szkoleniowego, przy skuteczności szkoleń w tym samym okresie na poziomie 59,4%,
- b) stażowych – w okresie 3 miesięcy po zakończeniu stażu pracę podjęło 89,1% posiadaczy bonu, przy średniej skuteczności tradycyjnych staży kierowanych do ogółu bezrobotnych na poziomie 81,5%,
- c) w przypadku bonów zatrudnieniowego i bonu na zasiedlenie skuteczność osiągnęła poziom 99,8% [*Analiza rozwiązań...*, 2016, s. 128].

Uzyskane powyżej wyniki wskazują na trafność systemu dodatkowych instrumentów wspierających ludzi młodych na rynku pracy. Jednocześnie jednak badania ankietowe przeprowadzone wśród nieco ponad 96% powiatowych urzędów pracy w Polsce wskazują na konieczność korekt w stosowaniu poszczególnych bonów. Zestawienie słabości sygnalizowanych przez urzędy pracy w Polsce (w badaniu uczestniczyło 92,6% urzędów pracy) wydające bony dla ludzi młodych prezentuje tab. 3.

Tabela 3. Wyniki badań ankietowych powiatowych urzędów pracy na temat korzystania z dodatkowych instrumentów rynku pracy przez ludzi młodych

Wyszczególnienie	Problemy ze stosowaniem bonów w ocenie urzędów pracy
1	2
Bon stażowy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wprowadzenie sankcji dla pracodawcy i bezrobotnego w sytuacji przerwania stażu i niepodjęcia/przerwania zatrudnienia po stażu 2. Umożliwienie proporcjonalnego wypłacenia pracodawcy premii w sytuacji zatrudnienia krótszego niż 6 miesięcy 3. Większe wymagania wstępne dla organizatorów stażu, np. co najmniej 6-miesięczna działalność na rynku 4. Wprowadzenie limitu korzystania z bonu stażowego 5. Możliwość udziału stażysty w szkoleniach na koszt pracodawcy 6. Doprecyzowanie zasad naliczania ryczałtu na przejazd
Bon szkoleniowy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Doprecyzowanie, czy w ramach bonu przysługuje stypendium szkoleniowe 2. Doprecyzowanie zasad naliczania ryczałtu na przejazd i zakwaterowanie 3. Umożliwienie uczestnictwa w ramach bonu szkoleniowego w szkoleniach o mniejszej intensywności niż wymagane min. 25h/tyg. 4. Zapobieganie zjawisku zawyżania cen szkoleń przez instytucje szkoleniowe do maksymalnej wysokości bonu
Bon zatrudnieniowy	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rozszerzenie grupy beneficjentów na wszystkich bezrobotnych 2. Rozszerzenie kręgu podmiotów, które mogą zatrudniać osoby bezrobotne posiadające bon, np. o podmioty prowadzące działalność gospodarczą niezatrudniające jeszcze pracowników 3. Wprowadzenie sankcji dla bezrobotnego przerywającego z własnej winy realizację umowy o pracę w ramach bonu

cd. tabeli 3

1	2
	4. Korekta przepisów zwrotu otrzymanej refundacji w sytuacji, gdy zwolnienie osoby zatrudnionej w ramach bonu następuje po okresie refundacji
Bon na zasiedlenie	1. Rozszerzenie grupy beneficjentów na wszystkich bezrobotnych 2. Uszczelnienie mechanizmu przyznawania bonu na zasiedlenie, w celu zapobiegania nadużyciom w postaci rozwiązania dodatkowego stosunku pracy lub wnioskowania o tę formę w sytuacji, gdy osoba bez wsparcia urzędu pracy może podjąć zatrudnienie bez finansowania ze środków Funduszu Pracy 3. Określenie okresu dotyczącego ubiegania się i ponownego ubiegania się o przyznanie bonu (liczne nadużycia) 4. Wyłączenie działalności gospodarczej związane z weryfikacją miejsca prowadzenia działalności gospodarczej pod kątem spełnienia warunków wykorzystania bonu 5. Doprecyzowanie sankcji i warunków rozliczania bonu, np. wymóg informowania urzędu pracy w terminie 7 dni o utracie lub podjęciu zatrudnienia, powiązany z sankcją zwrotu całości środków przyznanych w ramach bonu

Źródło: [Analiza rozwiązań..., 2016, s. 125-128].

Uwagi zawarte w powyższej tabeli jednoznacznie wskazują na konieczność korekt w zakresie funkcjonowania poszczególnych bonów, w celu chociażby wykluczenia występujących nadużyć. Ponadto z przeprowadzonych przez ministerstwo badań ankietowych wynika jasno, iż urzędy pracy sygnalizują potrzebę rozszerzenia stosowania bonów także na inne grupy bezrobotnych, co wynika z faktu, iż rozwiązanie to zmusza bezrobotnych do aktywności, a nie oczekiwania, że to urząd pracy znajdzie dla niego pracę. Osoba bezrobotna w systemie bonów sama poszukuje pracodawcy, szkoleń czy stażu.

Podsumowanie

Reasumując, sytuacja młodych osób w wieku 15-24 w Polsce po 2008 r. systematycznie się pogarszała. W 2013 r. Polska należała do pierwszej dziesiątki krajów o najwyższym poziomie bezrobocia ludzi młodych, co potwierdzało potrzebę wprowadzenia nowych instrumentów rynku pracy, które stanowiłyby skuteczne wsparcie tejże grupy osób. Zakładany cel związany z wprowadzeniem systemu bonów został osiągnięty, co potwierdzają wysokie poziomy skuteczności instrumentów, wyższe niż w przypadku tradycyjnych instrumentów kierowanych do ogółu bezrobotnych. Cztery typy bonów to nowy, innowacyjny sposób na aktywizację osób młodych, bowiem rozwiązania te mają na celu pobudzić i podtrzymywać aktywność osób młodych na rynku pracy oraz odejście od praktyki, iż to urzędy pracy miały zapewnić osobie młodej określone przepisami prawa wsparcie. System bonów oddaje inicjatywę w zakresie aktywizacji zawodowej osobie młodej, która samodzielnie decyduje o swoim losie i może dokonać wyboru bonu oraz sposobu jego realizacji, przestrzegając norm prawnych regulujących funkcjonowanie bonu w obrocie gospodarczym.

Jednocześnie jednak wciąż są to instrumenty wykorzystywane przez niewielką grupę młodych bezrobotnych do 24. roku życia (mniej niż 2% bezrobotnych), co powoduje, że mimo ich wysokiej skuteczności wciąż ludzie młodzi zdecydowanie częściej wybierają podstawowe formy wsparcia, tj. staż oferowany przez urząd pracy, zamiast bonu stażowego. Zjawisko to pokazuje, że nadal mamy do czynienia z niską aktywnością osób bezrobotnych i poziomem ich zaangażowania w aktywne poszukiwanie pracy. W efekcie działań podjętych w latach 2014-2015 stopa bezrobocia ludzi młodych spadła z 23,8% w grudniu 2013 r. do 20,8% na koniec 2015 r. i jest to wciąż znacznie wyższa stopa bezrobocia aniżeli stopa bezrobocia ogółem. Należałoby, zdaniem autorki, zdecydowanie zintensyfikować programy rynku pracy oparte na systemie bonów, a systematycznie ograniczać dostęp do tradycyjnych instrumentów rynku pracy. Jednocześnie należy doprecyzować przepisy prawne i usunąć regulacje, które generują patologiczne zachowanie (np. celowa rezygnacja z pracy i powrót do tego samego pracodawcy z bonem zatrudnieniowym czy stażowym albo też zawyżenie cen szkoleń do wartości bonu).

Ważna dla poprawy sytuacji ludzi młodych na rynku pracy będzie kondycja gospodarki oraz dopasowanie umiejętności i kwalifikacji ludzi młodych wchodzących na rynek pracy do oczekiwań rynku pracy. Stąd ograniczenie bezrobocia wśród ludzi młodych jest procesem wieloczynnikowym, a zaproponowane instrumenty są tylko jednym z narzędzi wspierających.

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* (2016), MRPiPS, Dz.U. poz. 598, Warszawa.
- Kryńska E. (red.) (2009), *Flexicurity w Polsce. Diagnoza i rekomendacje*, MPiPS, Warszawa.
- Padoa-Schipa F. (red.) (1991), *Mis-match and Labour Mobility*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. nr 99 z 2004, poz. 1001, tekst ujednolicony po zmianach Dz.U 2016 r. poz. 645.
- Wiśniewski Z. (1994), *Polityka zatrudnienia i rynek pracy w RFN*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Wiśniewski Z., Zawadzki K. (2011), *Efektywność polityki rynku pracy w Polsce*, Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń.
- [www 1] http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/introduction (dostęp: 8.09.2016).

**ADDITIONAL INSTRUMENTS LABOUR MARKET ADDRESSED
TO YOUNG PEOPLE IN POLAND AND THEIR USE OF THE YEAR 2014**

Summary: The situation of young people in Poland and other EU countries deteriorated significantly after 2008. Unemployment among young people (15-24 years) exceeded several times the rate of total unemployment. Difficult entry into the labor market of young people forced revision of state policy in the labor market. In Poland, in May 2014. Introduced additional labor market instruments dedicated to young people. Despite the implementation of the additional support of young people in the labor market unemployment rate in this group fell by only 3% over two years. The aim of the article is to present and assess the effectiveness of additional labor market instruments addressed to young people in Poland after 2014. Will be presented as weakness voucher scheme to support young people into the labor market, which will indicate the desired direction of change.

Keywords: instruments of the labor market, young people, labor market imperfections.