

Efektywność aktywnych programów przeciwdziałaniu bezrobociu w Polsce w latach 2006-2014

The effectiveness of active programs combating unemployment in Poland in the years 2006-2014

Ewelina Markowska, Uniwersytet Technologiczno-Humanistyczny im. Kazimierza Pułaskiego w Radomiu

STRESZCZENIE

Kwestie związane z szeroko rozumianym bezrobociem są jednym z najbardziej istotnych zagadnień będących przedmiotem polityki gospodarczej każdego państwa. Poprzez właściwe kreowanie polityki rynku pracy dąży się do zminimalizowania rozmiarów i negatywnych jego skutków. Kluczową rolę w tym zakresie pełni aktywna polityka rynku pracy, która jest celową interwencją państwa na rynku pracy, mającą poprawić w konsekwencji efektywność jego funkcjonowania. Celem artykułu jest analiza efektywności aktywnej polityki rynku pracy w Polsce na przestrzeni ostatnich kilku lat.

Słowa kluczowe: bezrobocie, rynek pracy, aktywna polityka rynku pracy.

Issues related to the wide understood unemployment are one of the most important subjects of the economic policy of each country. The creation of appropriate labour market policy aims to minimize the size and the negative effects of unemployment. A key role in this aspect fulfills the active labour market policy, which is a deliberate state intervention in the labour market, aimed to improve in consequence the efficiency of its operation. The aim of the article is to analyze the effectiveness of active labour market policy in Poland over the last few years.

Keywords: unemployment, labour market, active labour market policy.

ABSTRACT

Wstęp

Teoretyczne aspekty polityki rynku pracy

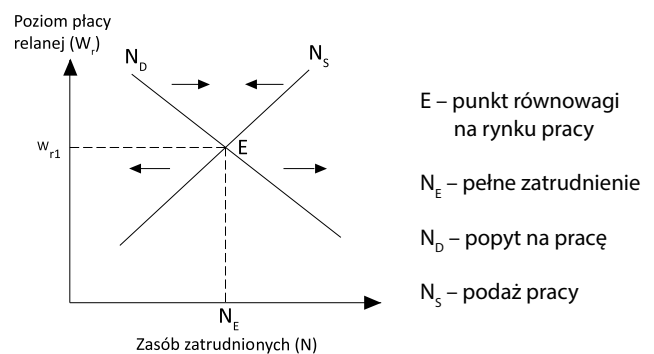
W literaturze przedmiotu występuje wiele interpretacji rynku pracy. Z ekonomicznego punktu widzenia najczęściej rynek pracy określa się jako rodzaj rynku, na którym przedmiotem wymiany pomiędzy sprzedającymi a kupującymi jest usługa pracy, w zamian za odpowiednie wynagrodzenie (płacę) (Kobiałka 2012). Rynek pracy jest zatem rynkiem, na którym kształtują się relacje pomiędzy pracownikami a pracodawcami. Pracownicy reprezentują podaż zasobów siły roboczej, zaś pracodawcy — popyt na siłę roboczą (Boeri, Ours 2011).

Rynek pracy jako mechanizm gospodarczy, reguluje wielkość podaży zasobów pracy i popytu na pracę. Podaż pracy to dostępne na danym rynku zasoby pracy, a zatem ilość pracy, która jest wytwarzana przez poszczególnych pracowników, zdecydowanych do jej podjęcia w zamian za określoną wielkość wynagrodzenia. Natomiast popyt na pracę to zapotrzebowanie na pracę zgłaszane przez pracodawców. Innymi słowy jest to ilość pracy, jaką pracodawcy oferują przy danych stawkach płac (Kobiałka 2012). W związku z tym, że na rynku pracy zderzają się popyt na

pracę oraz podaż zasobów pracy, mogą wystąpić dwie sytuacje, a mianowicie (Kotlorz, Zagórska-Jonsza 1998):

1. Względna równowaga, która występuje w przypadku, kiedy podaż pracy jest równa popytowi na pracę przy określonej stawce wynagrodzenia;
2. Nierównowaga na rynku pracy, mająca miejsce, gdy popyt na pracę jest wyższy niż podaż pracy lub w sytuacji, kiedy podaż pracy jest wyższa niż popyt na pracę.

Wykres 1. Rynek pracy w równowadze



Źródło: <http://www.sgh.waw.pl> [10.07.2016].

W przypadku, kiedy podaź pracy jest wyższa od popytu na pracę, pojawia się zjawisko bezrobocia. Natomiast w momencie, gdy to popyt na pracę przewyższa podaź pracy, występuje deficyt siły roboczej, czyli brak pracowników posiadających odpowiednie kompetencje, których to poszukują pracodawcy (<http://www.rynekpracy.pl> 2016).

W związku z występowaniem na rynku pracy pewnego rodzaju zaburzeń, niezwykle istotną rolę spełnia państwo. Określa ono przede wszystkim prawne, instytucjonalne, a także ekonomiczne warunki zatrudniania. Państwo na rynku pracy występuje również w roli pracodawcy, a zatem ostatecznie kreuje miejsca pracy w sektorze publicznym. Ponadto, poprzez realizowaną politykę gospodarczą, wpływa na warunki prowadzenia działalności gospodarczej, a więc pośrednio na kształtowanie miejsc pracy w sektorze prywatnym (Siek 2016).

Polityka rynku pracy definiowana jest jako narzędzie korygowania zawodności rynku pracy. Nakierowana jest przede wszystkim na rozwiązywanie problemów strukturalnych rynku pracy, jak również poprawianie skuteczności jego funkcjonowania. Opiera się ona w głównej mierze na wyspecjalizowanych instrumentach, które dostosowują strukturę podaży pracy do struktury popytu na pracę, a także subwencjonowanym zatrudnieniu, wspierającym bezrobotnych w procesie wchodzenia na rynek pracy konkurencyjnej. Innymi słowy, polityka rynku pracy jest interwencją państwa stosowaną w sytuacji wystąpienia nierównowagi na rynku pracy. Do najczęściej występujących zaburzeń funkcjonowania rynku pracy kwalifikuje się (Wiśniewski 2011):

- niskie zatrudnienie i/lub wysoki poziom bezrobocia;
- wysoka stopa bezrobocia w różnych grupach ludności, a zwłaszcza dotycząca kobiet, osób niepełnosprawnych oraz młodzieży nieposiadającej wymaganego przez pracodawców doświadczenia;
- niski poziom aktywności zawodowej;
- brak posiadania przez potencjalnych pracowników odpowiednich kwalifikacji zawodowych;
- niski poziom elastyczności popytu bądź podaży.

Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej realizowane są przez instytucje rynku pracy, co precyzuje Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 645 ze zm.).

Instytucje rynku pracy działają w celu (Dz.U. z 2016 r. poz. 645 ze zm.):

1. Pełnego, a także produktywnego zatrudnienia;
2. Rozwoju zasobów ludzkich;
3. Osiągnięcia wysokiej jakości pracy;

4. Wzmacniania integracji i solidarności społecznej;
5. Zwiększania mobilności na rynku pracy.

Do instytucji rynku pracy należą: publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego oraz instytucje partnerstwa lokalnego. Z kolei środki finansowe przeznaczane na działalność tych instytucji, jak również realizację określonych programów, pochodzą przede wszystkim z budżetu państwa, budżetów jednostek samorządu terytorialnego i Funduszu Pracy. Ponadto, programy mogą być finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach dofinansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego (Siek 2012).

Polityka rynku pracy jest utożsamiana z polityką zatrudnienia, którą określa się jako oddziaływanie państwa, a zatem władz gospodarczych na rynek pracy, uwzględniając przy tym potrzeby gospodarcze kraju. Obecnie zasadniczym celem polityki zatrudnienia jest walka z bezrobociem oraz jego konsekwencjami dla społeczeństwa i gospodarki kraju. W myśl Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy wyszczególnia się następujące cele polityki zatrudnienia (Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia):

1. Cele długookresowe polityki zatrudnienia, zgodnie z którymi dąży się do stanu pełnego zatrudnienia produktywnego, jak również swobodnie wybieralnego;
2. Cele średniookresowe polityki zatrudnienia, a zatem stymulowanie popytu na pracę, promowanie inwestycji, kreowanie nowych miejsc pracy;
3. Cele krótkookresowe polityki zatrudnienia to działania obejmujące swym zakresem pomoc osobom bezrobotnym.

Polityka zatrudnienia zorientowana jest na oddziaływanie na ogólny poziom zatrudnienia w gospodarce określonego państwa. Polityka zatrudnienia oznacza zatem działalność, która polega na tworzeniu oraz realizacji programu rozwoju potrzebnej liczby miejsc pracy, zapewniającego wykorzystanie istniejących zasobów pracy (Turnowiecki 2002).

Natomiast do podstawowych celów polityki rynku pracy należą (Siek 2016):

1. Cel zatrudnieniowy, który polega na redukowaniu rozmiarów bezrobocia, przy jednoczesnym zwiększaniu zatrudnienia;
2. Cel strukturalny, w ramach którego dąży się do zmniejszenia niedopasowań strukturalnych na rynku pracy;
3. Cel produkcyjny, polegający na zwiększeniu produktywności siły roboczej;

4. Cel socjalny, gdzie dąży się do zapewnienia socjalnego zabezpieczenia osób dotkniętych zwolnieniami, mających duże trudności na rynku pracy w związku ze znalezieniem zatrudnienia.

Politykę rynku pracy można podzielić na pasywną oraz aktywną. W ramach pasywnej polityki rynku pracy podejmowana jest działalność związana z łagodzeniem skutków bezrobocia. W tym celu stosowane są instrumenty o charakterze finansowym, które koncentrują się na zagwarantowaniu środków do życia osobom pozostającym bez pracy. Do głównych środków działania zalicza się: zasiłki dla bezrobotnych, odszkodowania dla osób zwalnianych z pracy, obniżanie wieku emerytalnego, świadczenia oraz zasiłki przedemerytalne (Wojciechowski 2005). Pasywna polityka rynku pracy obejmuje zatem programy, które zachęcają do wcześniejszego przejścia do grupy biernych zawodowo. Jednak ze względu na znaczne koszty finansowe oraz starzenie się społeczeństwa, coraz częściej państwa rozwinięte starają się odchodzić od tego rodzaju rozwiązań (Zieliński 2012). Z kolei aktywna polityka rynku pracy obejmuje aktywne środki dla otrzymujących zasiłki dla bezrobotnych. Środki te ukierunkowane są na zmniejszenie dystansu osób bezrobotnych do rynku pracy. Obejmuje ona narzędzia zmierzające zarówno do poprawy jakości podaży pracy, jak i do zwiększenia popytu na pracę oraz udoskonalania dopasowania popytu i podaży (Siek 2016).

Aktywna polityka rynku pracy (ang. *active labour market policies* — ALMP) może mieć charakter mikroekonomiczny oraz makroekonomiczny. W ujęciu mikroekonomicznym aktywna polityka rynku pracy uwzględnia działania, które są ukierunkowane na poprawę sytuacji na rynku pracy. W tym celu stosowane są aktywne programy rynku pracy. W aspekcie makroekonomicznym dąży się do zredukowania bezrobocia przy wykorzystaniu instrumentów polityki pieniężnej, budżetowej oraz zagranicznej. Instrumenty te w rezultacie kształtują globalny popyt, produkcję potencjalną oraz globalną podaż (Zieliński 2006).

Instrumenty aktywnej polityki rynku pracy

Aktywna polityka rynku pracy ma na celu zwiększenie szans osoby bezrobotnej na uzyskanie, jak również utrzymanie zatrudnienia. Jest to zatem selektywna interwencja państwa na rynku pracy, ukierunkowana na poprawę efektywności jego funkcjonowania oraz promowanie równych szans na tym rynku. W rezultacie zmierza do kreowania i tworzenia (pośrednio bądź bezpośrednio) miejsc pracy oraz zwiększania zdolności do zatrudnienia bezrobotnych, którzy znajdują się w najtrudniejszym położeniu (Błaszkiwicz 2015).

W literaturze ekonomicznej wyszczególnia się różne funkcje realizowane przez aktywną politykę rynku pracy. Według E. Kwiatkowskiego to (Kwiatkowski 2009):

- aktywizacja zawodowa bezrobotnych, gdzie poprzez zaangażowanie bezrobotnych w różnego rodzaju programach (np. w pracach interwencyjnych) ma miejsce zahamowanie procesu deprecjacji kwalifikacji zawodowych u osób pozostających bez pracy;
- niwelowanie niedopasowań strukturalnych na rynku pracy za pomocą organizowanych między innymi szkoleń zawodowych, a także poprzez stosowanie określonych środków stymulujących mobilność przestrzenną;
- zwiększanie poziomu produktywności siły roboczej, co ma niezwykle istotne znaczenie dla wzrostu gospodarczego kraju;
- weryfikacja gotowości bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia, czego dokonuje się za pomocą ofert pracy przedstawionych osobie bezrobotnej bądź poprzez oferty uczestnictwa w aktywnych programach rynku pracy;
- wpływ na rozmiary zatrudnienia oraz bezrobocia.

Aktywna polityka rynku pracy dąży do usprawnienia dopasowania podaży do zmiennego w czasie popytu na pracę zgłaszanego przez pracodawców. Z kolei instrumenty ALMP dzieli się na zorientowane popytowo oraz zorientowane podażowo. Instrumenty, które stymulują popyt na pracę to zarówno wszelkie formy subsydiowania zatrudnienia, jak również tworzenia nowych miejsc pracy. Natomiast instrumenty podażowe mają na celu bezpośrednio wsparcie poszukujących pracy. Należą do nich między innymi szkolenia, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, czy też monitoring poszukiwania pracy (Wap 2013).

Do głównych instrumentów aktywnej polityki rynku pracy należą (Siek 2016):

- pośrednictwo pracy;
- doradztwo zawodowe;
- szkolenia zawodowe;
- subsydiowanie zatrudnienia;
- programy dla młodzieży;
- programy skierowane dla osób niepełnosprawnych;
- staże.

Pośrednictwo pracy jest podstawową usługą rynku pracy realizowaną w głównej mierze przez powiatowe urzędy pracy (w niektórych przypadkach przez wojewódzkie urzędy pracy, lecz we współpracy z PUP). Polega ono na kojarzeniu ofert pracy będących w dyspozycji urzędu z osobami, które poszukują pracy oraz są gotowe do jej podjęcia.

Pośrednictwo pracy polega na wykonywaniu następujących czynności (Dolny 2010):

- udzielaniu pomocy osobom bezrobotnym oraz poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia;
- udzielaniu pomocy pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych;
- pozyskiwaniu, a także upowszechnianiu ofert pracy;
- udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy, w związku ze zgłoszoną ofertą pracy;
- udzielaniu informacji bezrobotnym poszukującym pracy oraz pracodawcom o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy;
- inicjowaniu, jak również organizowaniu kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z potencjalnymi pracodawcami;
- współdziałaniu powiatowych urzędów pracy w zakresie wymiany informacji o możliwościach uzyskania zatrudnienia oraz szkolenia na terenie ich działania;
- informowaniu bezrobotnych o przysługujących im prawach i obowiązkach.

Usługi rynku pracy obejmują także poradnictwo zawodowe oraz informację zawodową, polegające na udzielaniu pomocy w wyborze właściwego zawodu i miejsca zatrudnienia. Zarówno doradztwo zawodowe, jak i informacja zawodowa obejmują w szczególności następujące działania (Dolny 2010):

- udzielanie informacji o zawodach, a także o sytuacji na rynku pracy;
- udzielanie informacji o możliwościach szkolenia i kształcenia;
- udzielanie porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie bądź zmianę zatrudnienia, w tym również badanie zainteresowań i uzdolnień zawodowych;
- kierowanie na specjalistyczne badania psychologiczne oraz lekarskie, które umożliwiają wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu lub kierunku szkolenia.
- inicjowanie, organizowanie i prowadzenie grupowych porad zawodowych dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

W odniesieniu do pracodawców poradnictwo zawodowe, a także informacja zawodowa realizowane są na ich wniosek. Polegają one na udzieleniu pomocy w zakresie

doboru kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy oraz wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników (Dolny 2010).

Szkolenia zawodowe, obok pośrednictwa pracy oraz doradztwa zawodowego, są jednym z najistotniejszych instrumentów aktywnej polityki rynku pracy oddziałującym na podażową stronę rynku pracy. Ich rola wydaje się nie do przecenienia, szczególnie w warunkach rozwoju gospodarek opartych na wiedzy i wysokich kwalifikacjach, którym zazwyczaj towarzyszy zjawisko bezrobocia strukturalnego (Dolny, Maksim 2010). Mają na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności oraz kwalifikacji zawodowych bądź ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia (Dz.U. z 2016 r. poz. 645 ze zm.).

Subsydiowanie zatrudnienia polega na zmniejszeniu kosztów pracy, które są ponoszone przez pracodawców bądź na zwiększeniu dochodu otrzymywanego przez pracownika. Realizacja tego programu następuje w postaci subsydiów, a zatem poprzez bezpośrednie dopłaty do wynagrodzeń oraz wprowadzenie ulg fiskalnych. W konsekwencji, subsydiowanie zatrudnienia zachęca przedsiębiorców do zatrudniania nowych pracowników. Ponadto, w jego ramach niejednokrotnie ma miejsce tworzenie miejsc pracy, zarówno w sektorze publicznym, jak i w organizacjach non-profit (np. roboty publiczne, prace interwencyjne). Subsydiowanie zatrudnienia występuje również w postaci udzielania pomocy osobom bezrobotnym w zakładaniu własnej działalności gospodarczej. Pomoc ta przybiera formę kredytów bankowych, pokrywania kosztów operacyjnych, dotacji, itp. Do pozytywnych efektów subsydiowania zatrudnienia należą (Siek 2016):

- aktywizacja osób, które nie poszukiwały dotychczas zatrudnienia;
- trwałe zatrudnienie;
- zdobycie nowych umiejętności oraz postaw związanych z pracą zawodową;
- utrzymanie stałego kontaktu z rynkiem pracy;
- stanowi alternatywę dla zasiłku dla bezrobotnych.

Programy dla młodzieży obejmują wszelkiego rodzaju szkolenia zawodowe, jak również subsydiowanie zatrudnienia oraz pomoc w poszukiwaniu pracy. Skierowane są dla ludzi młodych, którzy mają znaczne trudności w znalezieniu pracy ze względu na brak doświadczenia wymaganego w większości przypadków przez pracodawców. Podobny charakter mają programy skierowane do osób niepełnosprawnych. Programy te obejmują między innymi dotacje dla przedsiębiorstw pracy chronionej, subsydiowanie zatrudnienia, szkolenia, doradztwo zawodowe (Siek 2016).

Staż u pracodawcy wprowadzono, by umożliwić rozwój osobom mającym szczególne trudności w znalezieniu zatrudnienia na rynku pracy z powodu braku umiejętności praktycznych. W zależności od kategorii osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zróżnicowano długość okresu trwania stażu. Odbywa się on na podstawie umowy zawartej przez starostę z pracodawcą, według programu określonego w umowie. Każdy program stażu powinien uwzględniać zarówno predyspozycje psychofizyczne, jak i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje bezrobotnego. Ponadto powinien określać między innymi zakres zadań wykonywanych przez bezrobotnego oraz opiekuna stażysty (Dolny, Maksim 2010).

Efektywność aktywnych programów rynku pracy

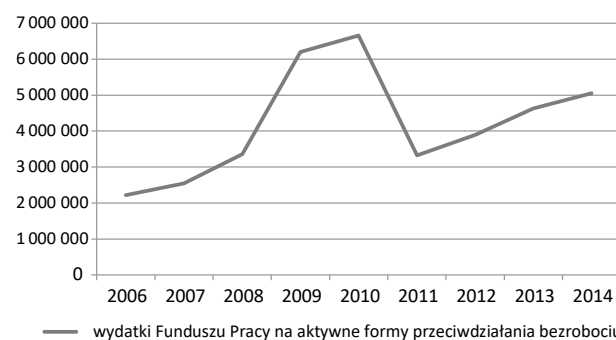
Głównym źródłem finansowania aktywnych programów rynku pracy jest Fundusz Pracy. Środki z tego funduszu pochodzą między innymi ze składek pracodawców oraz dotacji z budżetu państwa, jak również z dotacji unijnych na współfinansowanie projektów. Od 2004 roku w Polsce wykorzystuje się środki z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej. Niezwykle istotne znaczenie ma przy tym wsparcie Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) (Siek 2012).

Analiza efektywności aktywnej polityki rynku pracy obejmuje wykorzystanie przez powiatowe urzędy pracy środków Funduszu Pracy na finansowanie następujących podstawowych form aktywizacji zawodowej:

- szkoleń;
- zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych;
- zatrudnienia w ramach robót publicznych;
- odbywania staży u pracodawców;

- przyznania pracodawcom refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanych na te miejsca pracy bezrobotnych;
- przyznania bezrobotnym jednorazowych środków na dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej.

Wykres 2. Wydatki z Funduszu Pracy w Polsce w latach 2006-2014 (w tys. zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS-u, <http://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/szczegolowe-informacje-o-wydatkach-funduszu-pracy-w-latach-2006---2014-i-plan-na-2015-r/> [10.07.2016].

W oparciu o dane przedstawione na wykresie 2 należy zauważyć, że wydatki z Funduszu Pracy przeznaczone na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w latach 2006-2010 odznaczały się tendencją wzrostową, przy czym w 2011 roku wzrosły ponad dwukrotnie w stosunku do 2010 roku. Natomiast w 2011 roku odnotowano blisko dwukrotny spadek wydatków z Funduszu Pracy, co mogło mieć związek z ówczesnym spowolnieniem gospodarczym jakie miało miejsce w Polsce. W kolejnych latach widoczny jest ponowny ich wzrost.

Wysokość środków otrzymanych przez powiatowe urzędy pracy z Funduszu Pracy na realizację aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu przedstawia tabela 1.

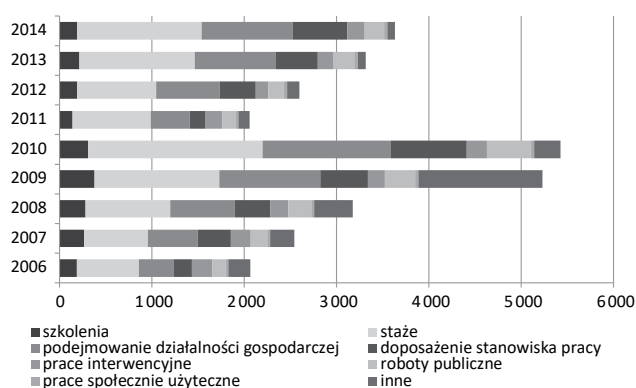
Tabela 1. Wysokość środków otrzymanych przez powiatowe urzędy pracy z Funduszu Pracy w latach 2006-2014 (w mln zł)

Wyszczególnienie	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
powiatowe urzędy pracy, z tego:	2 069	2 545	3 177	4 132	5 427	2 058	2 594	3 318	3 635
szkolenia	187	266	280	380	307	141	190	214	190
staże	672	693	919	1 352	1 894	848	858	1 249	1 351
podejmowanie działalności gospodarczej	375	537	699	1 094	1 389	420	686	880	983
doposażenie stanowiska pracy	201	361	383	515	820	172	390	455	595
prace interwencyjne	220	215	196	181	217	180	139	170	184
roboty publiczne	146	178	248	329	474	148	168	224	211
prace społecznie użyteczne	26	33	34	37	41	29	35	40	38
inne	241	261	417	1 343	284	120	130	86	82

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS-u, <http://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/szczegolowe-informacje-o-wydatkach-funduszu-pracy-w-latach-2006---2014-i-plan-na-2015-r/> [10.07.2016].

W latach 2006-2010 wysokość środków otrzymanych przez powiatowe urzędy pracy z Funduszu Pracy na realizację aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu odznaczały się tendencją wzrostową. Z kolei w roku 2011 wpływy spadły o połowę w porównaniu do roku 2010. W kolejnych latach widoczny jest ponowny wzrost środków finansowych z Funduszu Pracy jakie otrzymywały PUP-y. Wydatki z Funduszu Pracy w analizowanym okresie przeznaczano na szkolenia, staże, podejmowanie działalności gospodarczej, doposażenie stanowiska pracy, prace interwencyjne, roboty publiczne oraz prace społecznie użyteczne.

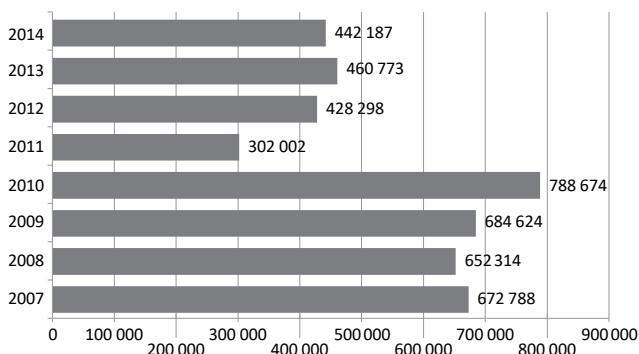
Wykres 3. Wysokość środków otrzymanych przez Powiatowe Urzędy Pracy z Funduszu Pracy w latach 2006-2014 według kategorii (w mln zł)



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS-u, <http://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/szczegolowe-informacje-o-wydatkach-funduszu-pracy-w-latach-2006---2014-i-plan-na-2015-r/> [10.07.2016].

W analizowanym okresie największy udział w wydatkach Funduszu Pracy przeznaczonych dla PUP-ów stanowiły staże, jak również środki przeznaczone na podejmowanie działalności gospodarczej oraz doposażenie stanowiska pracy.

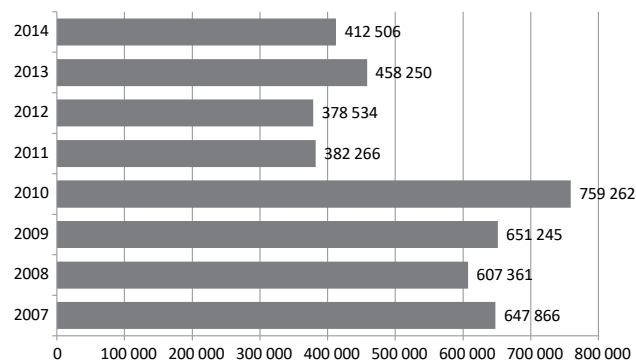
Wykres 4. Liczba osób rozpoczynających udział w programach aktywizacji w latach 2007-2014



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS-u, <http://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/szczegolowe-informacje-o-wydatkach-funduszu-pracy-w-latach-2006---2014-i-plan-na-2015-r/> [10.07.2016].

Liczba osób rozpoczynających udział w programach aktywizacji w latach 2007-2010 kształtowała się w granicach od 652 do 788 tysięcy osób. Natomiast w 2011 roku odnotowano gwałtowny spadek liczby osób uczestniczących w programach aktywizacji do 302 tysięcy. W kolejnych latach miał miejsce ponowny wzrost liczby osób rozpoczynających udział w programach aktywizacji.

Wykres 5. Liczba osób bezrobotnych kończących udział w programach aktywizacji w latach 2007-2014

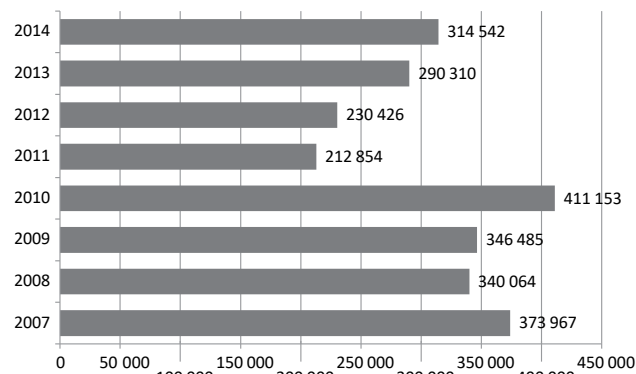


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS-u, <http://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/szczegolowe-informacje-o-wydatkach-funduszu-pracy-w-latach-2006---2014-i-plan-na-2015-r/> [10.07.2016].

W oparciu o przedstawione dane należy zauważyć, że w badanym okresie liczba osób kończących udział w programach aktywizacji była zawsze niższa od liczby osób rozpoczynających udział w tych programach.

Niezwykle istotny jest rezultat prowadzonych programów aktywizacji, którym jest uzyskanie zatrudnienia przez osoby bezrobotne, co przedstawia wykres 6.

Wykres 6. Liczba osób bezrobotnych, które uzyskały zatrudnienie po zakończeniu udziału w programach aktywizacji w latach 2007-2014



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS-u, <http://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/szczegolowe-informacje-o-wydatkach-funduszu-pracy-w-latach-2006---2014-i-plan-na-2015-r/> [10.07.2016].

W roku 2007 z blisko 648 tysięcy osób, które zakończyły udział w programach, 375 tysięcy uzyskało zatrudnienie.

W latach 2008-2014 ponad połowa osób uczestniczących w różnego typu programach znalazła pracę.

Podstawowe dane dotyczące aktywizacji i efektywności zatrudnieniowej znajdują się w tabeli 2.

Najwyższą efektywnością zatrudnieniową (100%) w badanym okresie charakteryzuje się aktywizacja w formie przyznania środków na dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej, jak również na refundacje pracodawcom kosztów doposażenia stanowiska. Wynika to przede wszystkim ze sposobu liczenia efektywności poszczególnych form wsparcia.

W analizowanym wypadku osoba, która otrzymała wsparcie w postaci dofinansowania działalności gospodarczej bądź też refundacji kosztów doposażenia stanowiska pracy, zobligowana jest do utrzymania tego stanowiska przez co najmniej 12 miesięcy w przypadku dofinansowania działalności gospodarczej oraz 24 miesięcy w sytuacji refundacji kosztów stanowiska.

Kolejną formą o dużej efektywności zatrudnieniowej są prace interwencyjne, których efektywność w 2010 roku wynosiła 70,8%, zaś w 2014 — 83,2%.

Podsumowanie

Aktywne polityki rynku pracy wykazują pewną efektywność w walce z bezrobociem. Głównym źródłem finansowania aktywnych programów jest Fundusz Pracy. Największy udział w wydatkach Funduszu Pracy przeznaczonych dla PUP-ów stanowiły staże, jak również środki przeznaczone na podejmowanie działalności gospodarczej oraz doposażenie stanowiska pracy. Najwyższą efektywnością zatrudnieniową charakteryzuje się aktywizacja w formie przyznania środków na dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej, jak również na refundacje pracodawcom kosztów doposażenia stanowisk. Ponadto osoby bezrobotne, które korzystały z tych programów znacznie częściej znajdowały pracę niż te, które nie wykazywały żadnej inicjatywy w celu jej podjęcia.

Reasumując, zwiększeniu efektywności aktywnych programów rynku pracy może pomóc między innymi zacieśnienie współpracy pomiędzy urzędami pracy oraz pracodawcami, którzy powinni brać czynny udział w kształtowaniu tej polityki. Niezwykle istotne znaczenie ma nie tylko zgłaszanie zapotrzebowania na pracowników o sprecyzowanych umiejętnościach i kwalifikacjach, lecz również udział w przygotowaniach czy wyborze poszczególnych form wsparcia.

Tabela 2. Podstawowe dane dotyczące aktywizacji i efektywności zatrudnieniowej w latach 2010-2014 (OU — liczba osób uczestniczących; EZ — procentowa efektywność zatrudnieniowa)

Lp.	Forma aktywizacji	2010		2011		2012		2013		2014	
		OU	EZ	OU	EZ	OU	EZ	OU	EZ	OU	EZ
1.	Szkolenia	182 363	36,7%	53 805	43,1%	80 684	42,5%	84 919	47,6%	78 484	55,6%
2.	Prace interwencyjne	43 151	70,8%	28 490	71,4%	31 779	74,4%	33 932	77,5%	31 143	83,2%
3.	Roboty publiczne	74 567	46,0%	22 771	53,2%	30 384	57,3%	32 550	60,0%	32 639	72,3%
4.	Prace społecznie użyteczne	67 631	39,8%	49 655	36,1%	46 885	33,0%	46 479	19,0%	-	-
5.	Staże	299 342	48,4%	110 516	52,6%	176 698	60,9%	194 157	65,8%	219 710	74,1%
6.	Środki na utworzenie stanowisk pracy, z tego:	121 620	100%	36 765	100%	61 868	100%	68 736	100%	80 211	100%
	Dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej	77 017	100%	26 108	100%	39 410	100%	45 157	100%	49 999	100%
	Refundacja wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy	44 603	100%	10 657	100%	22 458	100%	23 579	100%	30 212	100%
Ogółem		302 002	54,2%	788 674	55,7%	428 298	60,9%	460 773	63,4%	442 187	76,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych MPiPS-u, <http://www.mpips.gov.pl/praca/fundusz-pracy/szczegolowe-informacje-o-wydatkach-funduszu-pracy-w-latach-2006---2014-i-plan-na-2015-r/> [10.07.2016].

Bibliografia

1. Błaszkiwicz P., (2015) *Elementy analizy polityki rynku pracy w Polsce i Wielkiej Brytanii*, „Studia Prawno-Ekonomiczne”, t. XIV.
2. Boeri T., Ours J., (2011) *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*, Warszawa: Oficyna Wolters Kluwer.
3. Dolny E., (2010) *Pomoc w poszukiwaniu pracy* [w:] Wiśniewski Z., Zawadzki K., (red.), *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Toruń: Pracowania Sztuk Plastycznych Sp. z o.o.
4. Dolny E., Maksim M., (2010) *Podażowo zorientowane instrumenty polityki rynku pracy* [w:] Wiśniewski Z., Zawadzki K., (red.), *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Toruń: Pracowania Sztuk Plastycznych Sp. z o.o. <http://www.rynekpracy.pl> [10.07.2016].
5. <http://www.sgh.waw.pl> [10.07.2016].
6. Kobiątka G., (2012) *Doradztwo zawodowe*, Warszawa: Wydawnictwo Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych.
7. Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 122 dotycząca polityki zatrudnienia, Genewa, 9 lipca 1964 rok.
8. Kotlorz D., Zagórska-Jonsza U., (1998) *Rynek pracy w teorii i praktyce*, Katowice: Akademia Ekonomiczna w Katowicach.
9. Kwiatkowski E., (2009) *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
10. Siek E., (2012) *Efektywność aktywnych programów rynku pracy z wykorzystaniem funduszy unijnych w podregionie radomskim*, „Studia Ekonomiczne”, nr 123.
11. Siek E., (2016) *Polityka rynku pracy* [w:] Kosztowniak A., Sobol M., (red.), *Współczesna polityka gospodarcza*, Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu.
12. Turnowiecki W., (2002) *Polityka społeczna*, Gdańsk: Gdańska Wyższa Szkoła Humanistyczna.
13. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 645 ze zm.).
14. Wap S., (2013) *Aktywne polityki rynku pracy – dobry sposób na walkę z bezrobociem?* „Analiza For”, nr 3.
15. Wiśniewski Z., (2011) *Podstawy aktywnej polityki rynku pracy* [w:] Wiśniewski Z., Zawadzki K., (red.), *Efektywność polityki rynku pracy w Polsce*, Toruń: Pracowania Sztuk Plastycznych Sp. z o.o.
16. Wojciechowski W., (2005) *Analiza wpływu czynników instytucjonalnych na wykorzystanie zasobów pracy* [w:] Zienkowski I., (red.), *Co sprzyja rozwojowi gospodarstwu?* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
17. Zieliński K., Sroka J., (2006) *Aktywna polityka rynku pracy jako element polityki społeczno-gospodarczej (na przykładzie powiatu jasielskiego)*, „Zeszyty Naukowe Akademii Ekonomicznej w Krakowie”, nr 709.
18. Zieliński M., (2012) *Rynek pracy w teoriach ekonomicznych*, Warszawa: Wydawnictwo CeDeWu.
- 19.

