

**Dialog na regionalnym rynku pracy.  
Przegląd i analiza możliwych rozwiązań  
w kontekście znowelizowanej ustawy o promocji  
zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.**

**Ewa Flaszyńska (red.)**

**Lech Antkowiak**

Ekspertyza powstała na wniosek **Dolnośląskich Pracodawców** w ramach projektu  
Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego

Warszawa, luty 2015 r



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**WOJEWODA MAZOWIECKI**

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Ekspertyza powstała w ramach projektu „Centrum Wspierania Dialogu Regionalnego”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## Spis treści.

Słownik pojęć.....	3
Wprowadzenie.....	9
Rozdział I	
Dialog społeczny w Polsce i w Unii Europejskiej.....	12
1. Pojęcie, przedmiot i formy dialogu społecznego.....	12
2. Podstawy prawne dialogu społecznego.....	18
3. Instytucjonalizacja dialogu społecznego.....	25
4. Partnerzy społeczni.....	33
Rozdział II	
Dialog na regionalnym rynku pracy - instytucje i ich kompetencje.....	38
1. Wojewódzkie komisje dialogu społecznego.....	38
2. Wojewódzkie i powiatowe rady rynku pracy.....	42
Rozdział III	
Kluczowe zmiany w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadzone w 2014	48
r.....	
1. Nowe kategorie osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	48
2. Profilowanie pomocy kierowanej do bezrobotnych.....	50
3. Doradca klienta indywidualnego i instytucjonalnego.....	52
4. Zlecenie usług aktywizacyjnych.....	54
5. Nowe instrumenty rynku pracy.....	55
a) grant na telepracę.....	55
b) świadczenie aktywizacyjne.....	56
c) pożyczka na utworzenie miejsca pracy.....	57
d) pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej.....	58
e) trójstronne umowy szkoleniowe.....	58
f) bon szkoleniowy.....	60
g) bon stażowy.....	61
h) bon zatrudnieniowy.....	62
i) bon na zasiedlenie.....	62
6. Program Aktywizacja i Integracja.....	63
7. Zwiększenie roli samorządu województwa i partnerów rynku pracy w polityce rynku pracy....	66
8. Rady rynku pracy - zwiększenie roli partnerów społecznych w procesie zarządzania środkami Funduszu Pracy.....	69
Rozdział IV	
Wpływ zmian w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na działalność partnerów społecznych w regionie.....	72
1. Nowe kompetencje Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego.....	72
2. Współpraca partnerów społecznych.....	74
3. Włączanie reprezentatywnych organizacji pracodawców i reprezentatywnych związków zawodowych w tworzenie i realizację programów prozatrudnieniowych.....	75
4. Współpraca powiatowych urzędów pracy z pracodawcami i ich regionalnymi reprezentacjami.	76
Zakończenie.....	85
Bibliografia.....	86

## Słownik pojęć.

<b>Businesseurope (d. UNICE).</b>	założona w 1958 r. najbardziej wpływowa organizacja pracodawców zrzeszająca głównie pracodawców sektora prywatnego. Zrzesza 39 federacji pracodawców z 33 krajów reprezentujących interesy ponad 20 milionów przedsiębiorstw.
<b>Bon na zasiedlenie</b>	Może otrzymać osoba bezrobotna do 30. roku życia, która zamierza podjąć zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą poza miejscem dotychczasowego zamieszkania, przy czym niezbędne jest spełnienie warunku dotyczącego miejscowości, w której zamieszka bezrobotny w związku z podjęciem nowej pracy lub działalności gospodarczej. Wysokość środków przyznanych w ramach bonu, nie może być wyższa niż 200% przeciętnego wynagrodzenia za pracę.
<b>Bon stażowy</b>	Stanowi gwarancję skierowania do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego na okres 6 miesięcy, o ile pracodawca zobowiąże się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres 6 kolejnych miesięcy. Osoba odbywająca staż otrzymuje przez ten okres stypendium z urzędu pracy.
<b>Bon szkoleniowy</b>	Stanowi gwarancję skierowania bezrobotnego do 30 r.ż. na wskazane przez niego szkolenie oraz opłacenia kosztów, które zostaną poniesione w związku z podjęciem szkolenia. Osoba bezrobotna, może otrzymać z urzędu pracy bon szkoleniowy o wartości do 100% przeciętnego wynagrodzenia, aby podnieść swoje kwalifikacje zawodowe.
<b>Bon zatrudnieniowy</b>	Stanowi gwarancję zrefundowania pracodawcy, który zatrudni bezrobotnego do 30. roku życia na okres 18 miesięcy, części kosztów wynagrodzenia wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne. Bezrobotny, który otrzymał bon zatrudnieniowy podejmuje próbę znalezienia pracodawcy, który zatrudni bezrobotnego na okres 18 miesięcy na zasadach określonych dla tego bonu. Urząd refunduje pracodawcy część kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne, przez okres 12 miesięcy, w wysokości zasiłku dla bezrobotnych.
<b>CEEP</b>	(European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest) - Europejska Organizacja Pracodawców Sektora Publicznego zrzeszająca głównie pracodawców sektora publicznego.
<b>Dialog branżowy</b>	dotyczy zagadnień określonego sektora gospodarki narodowej, prowadzony jest za pośrednictwem instytucji sformalizowanych w różnym stopniu (w UE: komitety sektorowe, w Polsce: trójstronne zespoły branżowe; instytucje dialogu dwustronnego).
<b>Dialog dwustronny (autonomiczny)</b>	prowadzony przez partnerów społecznych (związki zawodowe i organizacje pracodawców), bez udziału przedstawicieli strony rządowej.

<b>Dialog krajowy</b>	prorowadzony w danym państwie na szczeblu centralnym, najczęściej poprzez instytucje dialogu, takie jak rady społeczno-gospodarcze (w Polsce: Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych).
<b>Dialog międzynarodowy</b>	prorowadzony przez międzynarodowe organizacje pracodawców i pracowników oraz ich stowarzyszenia o różnorodnym charakterze, przykładem takiego dialogu jest europejski dialog społeczny.
<b>Dialog obywatelski</b>	forma kontaktu między władzą państwową a organizacjami społecznymi, polegająca na wzajemnym przekazywaniu sobie opinii, informacji czy ustaleń dotyczących celów, instrumentów i strategii wdrażania polityki publicznej.
<b>Dialog społeczny wg MOP</b>	wszelkie formy negocjacji, konsultacji oraz zwykłej wymiany informacji między reprezentantami rządu, pracodawców i pracowników w kwestiach związanych z polityką społeczną i gospodarczą.
<b>Dialog społeczny wg MPiPS</b>	całokształt wzajemnych relacji między głównymi partnerami społecznymi, tj. pomiędzy związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, oraz ich stosunki (dwustronne lub trójstronne) z organami państwowymi, takimi jak rząd i jego agendy, władze komunalne, samorząd lokalny czy inne instytucje, wyrażające się w mechanizmach rokowań, układów i porozumień oraz w rozwiązywaniu sporów zbiorowych.
<b>Dialog społeczny wg UE</b>	proces stałej interakcji między partnerami społecznymi w celu osiągnięcia porozumień dotyczących kontroli działań w sferach gospodarczej i społecznej.
<b>Dialog regionalny</b>	prorowadzony na obszarze określonego regionu lub innej jednostki, dotyczący problemów danego obszaru.
<b>Dialog trójstronny</b>	prorowadzony na szczeblu centralnym, rozgrywa się między partnerami społecznymi, reprezentującymi dwie strony oraz trzecią stroną - rządem. Udział władz w relacjach trójstronnych nie musi być jednakowy. Mogą one uczestniczyć w nich bezpośrednio lub tylko pośrednio, wykorzystując wyniki autonomicznych ustaleń i rekomendacje uczestników tego procesu.
<b>Dialog wielostronny</b>	ma miejsce wtedy, kiedy oprócz trzech stron: rządowej, związkowej i pracodawczej w dyskusji biorą udział przedstawiciele innego typu organizacji, bądź instytucji, np. samorząd terytorialny, albo samorządu terytorialnego lub reprezentanci organizacji o charakterze korporacyjnym, np. izb (samorządów) zawodowych i gospodarczych, co ma miejsce najczęściej przy dialogu branżowym.
<b>Dialog zakładowy</b>	bezpośrednie kontakty pracodawców z reprezentantami zakładowych organizacji związkowych, rad pracowników lub innych przedstawicielstw pracowniczych, bez uczestnictwa przedstawicieli administracji państwowej.

<b>ETUC</b>	Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (European Trade Union Confederation), utworzona w 1973 r. jedyna organizacja związkowa reprezentatywna na poziomie europejskim. ETUC zrzesza 60 milionów członków skupionych w 82 związkowych organizacjach krajowych z 36 krajów.
<b>Europejski Komitet Ekonomiczno -Społeczny</b>	liczy 344 członków reprezentujących grupy interesu ekonomicznego i społecznego z całej Europy: przedstawiciele organizacji pracodawców, przedstawiciele pracowników, pozostałe środowiska gospodarcze i społeczne. Spełnia trzy główne funkcje: przedstawia swoją opinię Radzie, Komisji i Parlamentowi Europejskiemu albo na ich wniosek, albo z własnej inicjatywy, zachęca społeczeństwo obywatelskie do większego angażowania się w kształtowanie polityki Unii oraz wzmacnia rolę społeczeństwa obywatelskiego w krajach nienależących do UE oraz pomaga tworzyć struktury doradcze.
<b>Europejskie Rady Zakładowe</b>	tworzone w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym, zatrudniających co najmniej 1000 pracowników w państwach członkowskich, w tym, po co najmniej 150 pracowników w co najmniej 2 państwach członkowskich, służą głównie przekazywaniu europejskim przedstawicielom pracowników informacji dotyczących wszystkich istotnych aspektów funkcjonowania firmy oraz konsultowaniu przez zarządy koncernów międzynarodowych decyzji mających wpływ na sytuację pracowników w wymiarze ponadnarodowym.
<b>Formy dialogu społecznego</b>	zaliczamy do nich: negocjacje, konsultacje, uzgodnienia, opiniowanie, informowanie.
<b>Grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy</b>	Pracodawca może otrzymać „grant”, na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy dla skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną. Grant przysługuje w kwocie określonej w umowie zawartej z urzędem, nie wyższej jednak niż 6-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego skierowanego bezrobotnego. Pracodawca lub przedsiębiorca są obowiązani, do utrzymania zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub przez okres 18 miesięcy w połowie wymiaru czasu pracy.
<b>Komisja Dialogu Społecznego</b>	utworzona w 1992 r. w oparciu o porozumienie dołączone do Traktatu z Maastricht. Członkami Komisji są przedstawiciele europejskich partnerów społecznych. Spotkania Komisji mogą mieć charakter plenarny (wszyscy członkowie) lub roboczy – spotkania grup roboczych (ds. makroekonomicznych, ds. rynku pracy oraz ds. edukacji i szkolenia). Komisja prowadzi konsultacje m.in. w sprawach dotyczących szeroko rozumianej polityki społecznej, polityki makroekonomicznej i zatrudnienia, a także polityki dotyczącej oświaty zawodowej.
<b>Pakt społeczny</b>	inaczej zwany umową społeczną lub porozumieniem społecznym, jest dokumentem negocjowanym przez partnerów społecznych i rząd. Pakty są znanym i praktykowanym w krajach europejskich instrumentem godzenia interesów rządu, pracodawców, pracowników i innych grup społecznych oraz dobra wspólnego.

<b>Partnerzy społeczni</b>	termin szeroko używany w całej Europie w odniesieniu do przedstawicieli pracodawców i pracowników (organizacji pracodawców i związków zawodowych).
<b>Partnerzy społeczni w Polsce (główni)</b>	<p>Strona związkowa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”,</li> <li>– Forum Związków Zawodowych,</li> <li>– Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ).</li> </ul> <p>Strona pracodawców:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej,</li> <li>– Konfederacja Lewiatan,</li> <li>– Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP),</li> <li>– Business Centre Club – Związek Pracodawców (BCC-ZP).</li> </ul>
<b>Pożyczka szkoleniowa</b>	jest to pożyczka udzielona z Funduszu Pracy na sfinansowanie kosztów szkolenia podejmowanego bez skierowania powiatowego urzędu pracy na to szkolenie.
<b>Prace społecznie użyteczne</b>	są to prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnej.
<b>Pracodawca</b>	jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika.
<b>Prace interwencyjne</b>	jest to zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę, które nastąpiło w wyniku umowy zawartej ze starostą i ma na celu wsparcie bezrobotnych.
<b>Praktyczna nauka zawodu dorosłych</b>	jest to forma przygotowania zawodowego dorosłych umożliwiająca uzyskanie: świadectwa czeladniczego, świadectw potwierdzających kwalifikacje w zawodzie, dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminów potwierdzających wszystkie kwalifikacje wyodrębnione w danym zawodzie przez osoby posiadające: wykształcenie zasadnicze zawodowe albo zdany egzamin eksternistyczny z zakresu wymagań określonych w podstawie programowej kształcenia ogólnego dla zasadniczej szkoły zawodowej, albo wykształcenie średnie.
<b>Programy specjalne</b>	zespół działań mających na celu dostosowanie posiadanych lub zdobycie nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz wsparcie zagrożonych likwidacją lub istniejących i tworzonych miejsc pracy.
<b>Projekty pilotażowe</b>	przedsięwzięcia inicjowane i realizowane przez publiczne służby zatrudnienia samodzielnie lub we współpracy z innymi instytucjami rynku pracy, polegające na wdrażaniu nowych metod, narzędzi i sposobów pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy lub pracodawcom w celu przygotowywania rozwiązań o charakterze systemowym.

<b>Przedmiot dialogu społecznego</b>	to wspólne kształtowanie stosunków zawodowych, warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych, a także innych zagadnień polityki gospodarczej, będących przedmiotem zainteresowania i kompetencji wszystkich stron oraz stosunków między partnerami i ich wzajemnych zobowiązań.
<b>Przygotowanie zawodowe dorosłych</b>	instrument aktywizacji w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych, realizowany bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, według programu obejmującego nabywanie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej, zakończonego egzaminem.
<b>Przyuczenie do pracy dorosłych</b>	forma przygotowania zawodowego dorosłych, umożliwiającą uzyskanie wybranych umiejętności lub kwalifikacji zawodowych potwierdzonych zaświadczeniem lub świadectwem.
<b>Rady rynku pracy</b>	organy opiniodawczo-doradcze, odpowiednio: ministra właściwego do spraw pracy w sprawach polityki rynku pracy (Rada Rynku Pracy), marszałka województwa w sprawach polityki rynku pracy (Wojewódzka Rada Rynku Pracy), starosty w sprawach polityki rynku pracy (Powiatowa Rada Rynku Pracy).
<b>Roboty publiczne</b>	zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez powiaty – z wyłączeniem prac organizowanych w urzędach pracy – gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków.
<b>Stały Komitet ds. Zatrudnienia</b>	instytucja działająca od 1979 r., stanowi forum podejmowania wspólnych działań w obszarze polityki zatrudnienia, m.in. w postaci zwoływanych ad hoc trójstronnych konferencji z udziałem przedstawicieli Komisji, a także ministrów pracy, reprezentantów związków zawodowych i pracodawców z państw członkowskich.
<b>Staż</b>	nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą.
<b>Szkolenie</b>	pozaszkolne zajęcia mające na celu uzyskanie, uzupełnienie lub doskonalenie umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub ogólnych, potrzebnych do wykonywania pracy, w tym umiejętności poszukiwania zatrudnienia.
<b>Strony (uczestnicy) dialogu społecznego</b>	Zazwyczaj w dialogu społecznym biorą udział trzy strony: <ul style="list-style-type: none"> <li>– związkowa, reprezentująca interesy pracowników, zrzeszonych w organizacjach działających na wszystkich poziomach dialogu społecznego;</li> <li>– pracodawcza, reprezentująca interesy pracodawców, zrzeszonych w organizacjach działających na wszystkich poziomach dialogu społecznego;</li> </ul>

- rządowa, reprezentująca interesy państwa, składająca się z przedstawicieli władzy wykonawczej.

### **Świadczenie aktywizacyjne dla pracodawcy**

Urząd pracy może przyznać pracodawcy świadczenie aktywizacyjne za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka 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. Świadczenie aktywizacyjne przysługuje przez okres: 12 miesięcy w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie za każdego skierowanego bezrobotnego albo 18 miesięcy w wysokości jednej trzeciej minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie za każdego skierowanego bezrobotnego.

### **Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych**

Najważniejsza instytucja krajowego dialogu społecznego w Polsce. Zgodnie z ustawą Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych stanowi forum dialogu społecznego prowadzonego dla godzenia interesów pracowników, interesów pracodawców oraz dobra publicznego. Celem działalności Komisji jest dążenie do osiągnięcia i zachowania pokoju społecznego.

### **UEAMPE**

Stowarzyszenie Rzemiosła, Małych i Średnich Przedsiębiorstw zrzeszające głównie pracodawców sektora małych i średnich przedsiębiorstw.

### **Val Duchesse**

jest terminem używanym do opisanego powstania europejskiego dialogu społecznego w 1985 roku. Było to wynikiem inicjatywy podjętej przez Jacques'a Delorsa, przewodniczącego Komisji Europejskiej, który zaprosił przewodniczących i sekretarzy generalnych krajowych organizacji związkowych afiliowanych przy trzech głównych europejskich konfederacjach związków zawodowych: the European Trade Union Confederation (ETUC), the Union of Industrial and Employers Confederations of the European Communities (UNICE), Confederation Europeenne des Cadres (CEC), na spotkanie w zamku Val Duchesse pod Brukselą, w dniu 31 stycznia 1985 roku.

### **Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego**

są czterostronnymi instytucjami dialogu regionalnego, działającymi we wszystkich 16 polskich województwach. Współpracują z Komisją Trójstronną do Spraw Społeczno-Gospodarczych, ale są od niej niezależne. Powstały w 2002 roku w trybie fakultatywnym – na wnioski organizacji partnerów społecznych skierowane do wojewodów. Pełnią rolę forum dialogu społecznego prowadzonego dla godzenia interesów pracowników, interesów pracodawców oraz dobra publicznego na poziomie województwa.



## Wprowadzenie.

Po niekorzystnych zmianach na rynku pracy w Polsce, obserwowanych w latach 2009 – 2013, w roku 2014 zaczęły być widoczne symptomy zapowiadające poprawę. Skutki globalnego kryzysu dla polskiego rynku pracy okazały się umiarkowane. Jednak pomimo zaangażowania dużych środków przeznaczonych na programy aktywizacyjne, w tym zatrudnienie subsydiowane, na koniec 2014 roku stopa bezrobocia wynosiła 11,5%.<sup>1</sup> Utrzymujące się długo- i średnio-terminowe spowolnienie gospodarcze w innych krajach wpływało i nadal oddziałuje na tempo wychodzenia z fazy kryzysu gospodarki polskiej, czego konsekwencją jest wciąż wysoki poziom bezrobocia w kraju.

Obok przyczyn ekonomicznych i demograficznych istotny wpływ na sytuację na polskim rynku pracy ma sposób zorganizowania i funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia oraz cechy naszego rynku pracy, w tym problemy o charakterze strukturalnym. Do nich należy: mała aktywność zawodowa, małe przepływy z bierności do aktywności zawodowej, trudności z powrotem na rynek pracy kobiet decydujących się na założenie rodziny, bezrobocie długo- i średnio-terminowe, niski poziom mobilności zawodowej i przestrzennej, problemy związane ze starzeniem się ludności, sezonowość i terytorialne zróżnicowanie oraz niekorzystna struktura zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych – co czwarty bezrobotny nie ma doświadczenia zawodowego, a przeszło 30% bezrobotnych nie posiada kwalifikacji zawodowych. Wszystko to wymusza zmiany przepisów prawnych i zmiany warunków, w jakich funkcjonują służby zatrudnienia. Istotnym jest również włączenie w procesy aktywizacyjne jak największej ilości podmiotów, w tym przede wszystkim partnerów społecznych.

Obszary pracy i zatrudnienia to ogromne obszary społeczne, które są regulowane bardzo dużą liczbą aktów prawnych na różnych poziomach – od Konstytucji, do aktów rangi ustawowej, którym towarzyszą liczne rozporządzenia. Poza przepisami prawa, są jeszcze liczne dokumenty publiczne o charakterze strategii i programów, takie jak np. dokument Polska 2030, Krajowe i Regionalne Plany Działań na Rzecz Zatrudnienia, które odgrywają dużą rolę w diagno-

---

<sup>1</sup> *Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport miesięczny grudzień 2014 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2015, s. 1.

zowaniu problemów systemowych, wyznaczaniu kierunków zasadniczych reform ustawodawstwa oraz sposobów rozdysponowywania środków publicznych przeznaczanych na realizację programów rynku pracy.

Zasadniczym aktem prawnym dotyczącym funkcjonowania instytucji rynku pracy oraz działań związanych z przeciwdziałaniem bezrobociu jest Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. 2015 r. poz. 149) i rozporządzenia wykonawcze do ustawy. Ostatnia nowelizacja tej ustawy, o której mowa w niniejszym opracowaniu, weszła w życie 27 maja 2014 r.<sup>2</sup> i służyła przede wszystkim nakierowaniu działań służb zatrudnienia na wzrost efektywności zatrudnieniowej i poprawę efektywności kosztowej.<sup>3</sup>

Jedną z głównych zmian wprowadzonych do polityki rynku pracy było diagnozowanie rzeczywistej sytuacji osoby rejestrującej się w urzędzie pracy, zwane profilowaniem, a w jego konsekwencji zindywidualizowany program podejścia do bezrobotnego. Ustawa wprowadziła także nowe instrumenty rynku pracy: grant na telepracę, pożyczkę 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. Pojawiły się także nowe możliwości angażowania podmiotów prywatnych w rozwiązywanie problemów polskiego bezrobocia poprzez delegowanie do nich realizacji usług rynku pracy.

W celu poprawy sytuacji na rynku pracy w poszczególnych regionach, zwiększono wpływ samorządu województwa na kształtowanie regionalnej polityki rynku pracy. Zmieniono również zapisy dotyczące dialogu społecznego. Dialog społeczny stał się ważnym instrumentem umożliwiającym nie tylko wspólne rozwiązywanie problemów, ale także artykułowanie i regulowanie trudnych kwestii pojawiających się na rynku pracy.

Opracowanie składa się z czterech rozdziałów. Pierwszy zawiera najważniejsze zagadnienia związane z dialogiem społecznym, jego genezę, najważniejsze pojęcia, instytucjonalizację, wymienia partnerów społecznych. W drugim przedstawione zostały wojewódzkie komisje dialogu społecznego oraz wojewódzkie i powiatowe rady rynku pracy. Rozdziały trzeci i czwarty obejmują kluczowe zmiany w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku

---

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2014 poz. 598).

<sup>3</sup> 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.

pracy wprowadzone w 2014 roku oraz wpływ, jaki te zmiany wywarły na działalność partnerów społecznych w regionie.

Mamy świadomość, że przegląd i analiza możliwych rozwiązań w kontekście dialogu społecznego i znowelizowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie został wyczerpany, bowiem przepisy stale ewoluują. Stąd opracowanie nie zawiera wszystkich kwestii, ale – mamy nadzieję - zawiera te najistotniejsze.

# Rozdział I

## Dialog społeczny w Polsce i w Unii Europejskiej

### 1. Pojęcie, przedmiot i formy dialogu społecznego.

Współczesny, polski i europejski dialog społeczny jest ważnym instrumentem umożliwiającym wspólne rozwiązywanie problemów. Partnerzy społeczni odgrywają ogromną rolę na każdym szczeblu: międzynarodowym, krajowym, regionalnym i zakładowym.

Rozpoczynając opisywanie zagadnień związanych z dialogiem społecznym, należy odnieść się do jego definicji. Trudność polega jednak na tym, że nie ma jednej, ogólnie przyjętej definicji. Istniejące definicje kładą nacisk na różne aspekty dialogu, takie jak:

1. Konsensus społeczny – „Dialog społeczny jest narzędziem łączenia i godzenia interesów rozmaitych grup społecznych. Celem nadrzędnym staje się zaś budowa ładu społeczno – gospodarczego, legitymizowanego przez jak najszersze kręgi społeczeństwa”.<sup>4</sup>
2. Interakcje – „Dialog społeczny to proces stałej interakcji między partnerami społecznymi w celu osiągnięcia porozumień dotyczących kontroli działań w sferach gospodarczej i społecznej, zarówno na szczeblu makro, jak i na szczeblu mikro”.<sup>5</sup>
3. Komunikacja – „Dialog społeczny obejmuje wszystkie typy negocjacji, konsultacji lub prostej wymiany informacji między reprezentacjami rządów, pracodawców i pracowników w sprawach odnoszących do interesujących ich problemów ekonomicznych i społecznych”.<sup>6</sup>
4. Kapitał społeczny – „Pod mianem dialog społeczny będziemy rozumieli tylko taką sytuację komunikacyjną, której składnikiem jest kapitał społeczny: pewne wspólne wartości i pewien poziom wzajemnego zaufania, przekształcające uczestników negocjacji w partnerów dialogu”.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> R. Towalski, *Wprowadzenie* (w:) R. Towalski (red.), *Dialog społeczny. Najnowsze dyskusje i koncepcje*, Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog, Warszawa 2007, s. 8

<sup>5</sup> Definicja stosowana przez Komisję Europejską, *ibidem*, s.17. Por.: Komisja Europejska (2002), *Europejski dialog społeczny, siła dla innowacji i zmian*, COM (2002) 341 wersja ostateczna, Bruksela, 26 czerwca 2002 r., Komisja Europejska (2004), *Partnerstwo na rzecz zmian w rozszerzonej Europie: wzmocnienie wkładu europejskiego dialogu społecznego*, COM (2004) 557 wersja ostateczna, Bruksela, 12 sierpnia 2004 r.

<sup>6</sup> J. Gardawski, *Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009, s. 17.

<sup>7</sup> J. Gardawski, *Między negocjacjami a dialogiem społecznym* (w:) *Demokracja spektaklu? Kondycja polskiego życia publicznego 15 lat po zmianie systemowej*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2004, s.100.

5. Łagodzenie konfliktów – „Dialog społeczny oraz jego podstawowe zasady i formy instytucjonalne spełniają istotną rolę w przebiegu złożonych procesów przebudowy systemowej jako doniosły czynnik zapobiegania, łagodzenia i likwidowania sporów wynikających z nieuchronnej konfrontacji różnych – często skrajnie rozbieżnych - interesów”.<sup>8</sup>

Ciekawą definicję dialogu znajdziemy także w regulacjach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), która za dialog społeczny uważa wszelkie formy negocjacji, konsultacji oraz zwykłej wymiany informacji między reprezentantami rządu, pracodawców i pracowników w kwestiach związanych z polityką społeczną i gospodarczą.<sup>9</sup> Przy tym dialog społeczny może się odbywać na poziomie centralnym, regionalnym, branżowym lub przedsiębiorstwa.

Na potrzeby niniejszego opracowania możemy przyjąć, że dialog społeczny to angażowanie partnerów społecznych w proces budowania ładu społeczno – gospodarczego w oparciu o kapitał społeczny. Jest to definicja zbliżona do definicji proponowanej przez Komisję Europejską.<sup>10</sup>

Dialog społeczny jest formą reprezentacji interesów poszczególnych stron, wymianą informacji i prezentacją stanowisk, dotyczących problemów i zagadnień społecznych, pomiędzy stronami. Tymi stronami są: strona rządowa, reprezentatywne organizacje pracodawców, i związki zawodowe.

Równoległe do dialogu społecznego rozwija się dialog obywatelski. Jest to główna przestrzeń, w której powstają relacje pomiędzy władzą a społeczeństwem oraz tym samym jedna z form demokracji.<sup>11</sup> Do dialogu w tym wypadku zostają włączeni, obok przedstawicieli władz publicznych różnych szczebli, pracodawców i pracowników także przedstawiciele szeroko pojętych organizacji społecznych (np. organizacje pozarządowe, społeczne, stowarzyszenia, fundacje) na różnych płaszczyznach (społecznej, ekonomicznej, świadomościowej, terytorialnej, zawodowej i innych). Z tego względu przedmiotem dialogu obywatelskiego nie są wyłącznie problemy związane z miejscem pracy, ale wszelkie zagadnienia dotyczące obywateli i społeczeństwa. Ten rodzaj dialogu jest jednak stosunkowo słabo wpisany w system prawny zarówno na poziomie Unii Europejskiej, jak i Polski.

---

<sup>8</sup> E. Wronikowska, *Rola państwa w dialogu społecznym w Polsce*, Polityka Społeczna 1/2003, IPiSS, 2008.

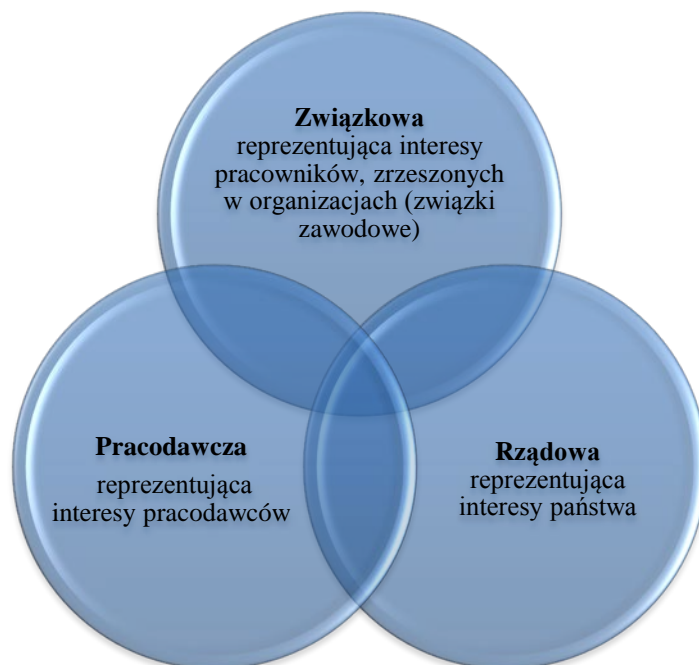
<sup>9</sup> J. Ishikawa, *Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue resource book*, International Labour Office, Genewa 2003, s.3.

<sup>10</sup> *Partnership for change in an enlarged Europe - Enhancing the contribution of European social dialogue*, Brussels, 12.8.2004 COM(2004) 557 final.

<sup>11</sup> W. Misztal, *Lokalny dialog obywatelski*, CPS Dialog, Warszawa 2008, s. 11.

## Schemat 1.

### Strony dialogu społecznego.



Źródło: Opracowanie własne.

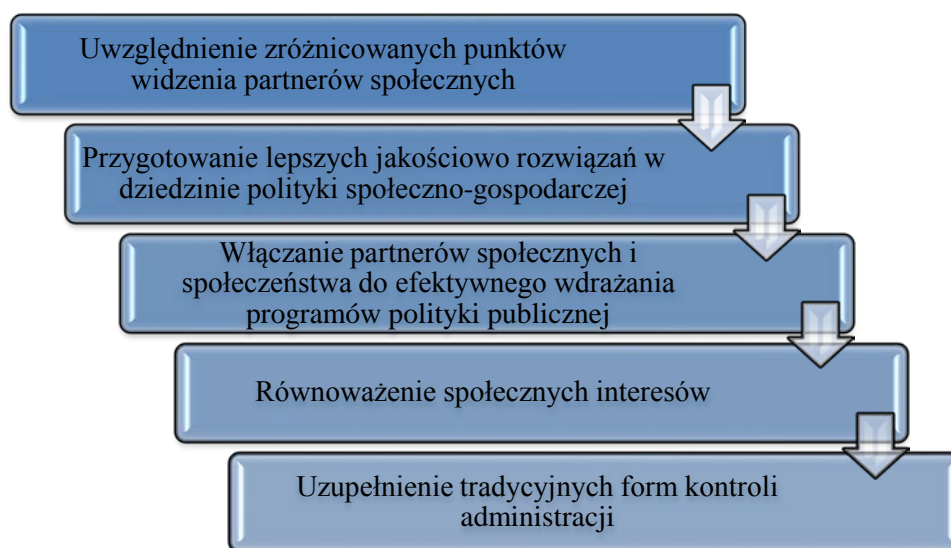
W literaturze przedmiotu strona związkowa i pracodawcza określane są jako strona społeczna, czy też partnerzy społeczni. Strona rządowa natomiast jest organizatorem dialogu społecznego, mającym na celu wdrożenie wypracowanych w dialogu zasad i wzajemnych zobowiązań pracodawców i pracowników reprezentowanych przez odpowiednie organizacje.

W Polsce dialog społeczny nie został na poziomie krajowym zdefiniowany. Przyjmuje się, że jest pojęciem obejmującym całokształt wzajemnych relacji pomiędzy związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. Obejmuje także ich stosunki (dwustronne lub trójstronne) z organami państwowymi, jak rząd i jego agendy, samorząd lokalny i inne instytucje państwowe. Przedmiot dialogu społecznego został określony po raz pierwszy w dokumencie programowym rządu pn. *Zasady Dialogu Społecznego*, który został przyjęty przez Radę Ministrów 22 października 2002 r. Określił on cele, zasady i formy dialogu społecznego, a także obowiązki przedstawicieli rządu w ramach prowadzonego dialogu społecznego. Zapisano w nim, że dialog powinien być prowadzony w celu opracowania jak najlepszych rozwiązań

w dziedzinie polityki społeczno – gospodarczej, uwzględniając interesy wszystkich zaangażowanych stron. Dokument ten wskazał na konieczność debaty ze społeczeństwem, aby osiągnąć jak największą akceptację dla działań administracji oraz określił cele dialogu społecznego.<sup>12</sup>

### Schemat 2.

#### Cele dialogu społecznego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie *Zasady dialogu społecznego*, dokument programowy Rządu przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 22 października 2002, s. 6.

Dialog społeczny może przybrać kształt stosunków wielostronnych, kiedy oprócz trzech stron rządowej, związkowej i pracodawczej doproszone są do udziału w nim organizacje o charakterze korporacyjnym, np. izby zawodowe i gospodarcze (dialog branżowy) lub samorząd terytorialny (jak to ma miejsce w dialogu prowadzonym na szczeblu regionalnym).

Dialog odbywa się na różnych poziomach: międzynarodowym, europejskim, krajowym, branżowym, regionalnym, lokalnym i zakładowym, które zostały opisane w schemacie poniżej. Najniższym szczeblem dialogu jest dialog zakładowy, który odnosi się do bezpośrednich kontaktów pomiędzy związkami zawodowymi i pracodawcami, z reguły bez uczestnictwa strony rządowej – np. w przypadku zwolnień grupowych, czy restrukturyzacji zakładu.

Kolejnym szczeblem jest dialog społeczny na poziomie lokalnym lub regionalnym, który jest prowadzony na danym obszarze terytorialnym. Dobrym przykładem jest tu chociażby działal-

<sup>12</sup> *Zasady dialogu społecznego*, dokument programowy Rządu przyjęty przez Radę Ministrów w dniu 22 października 2002.

ność Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego (WKDS), których zadaniem jest wypracowywanie porozumień w odniesieniu do najistotniejszych problemów regionalnych i lokalnych, jak również np. działalność Wojewódzkich i Powiatowych Rad Rynku Pracy w zakresie kształtowania regionalnej i lokalnej polityki rynku pracy.

Poziom branżowy (sektorowy) dialogu społecznego dotyczy zagadnień określonego sektora gospodarki narodowej, np. restrukturyzacji kopalń. Dobrym przykładem jest tu również funkcjonowanie przy Komisji Europejskiej (KE) Branżowych Komitetów Dialogu Społecznego, dbających o prowadzenie dialogu w obszarze własnej branży.

Poziom krajowy dialogu – dotyczy realizacji celów dialogu społecznego na szczeblu centralnym za pośrednictwem instytucji dialogu - w Polsce jest to Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych. Podstawowym celem działania Komisji jest osiągnięcie i zachowanie pokoju społecznego. Dialog oraz porozumienia zawierane w jej ramach mają wzmocnić pozycję proponowanych rozwiązań w procesie legislacyjnym, jak również stanowią argument dla rządu w pracach legislacyjnych w Sejmie.

Europejski (unijny) dialog społeczny pełni rolę pomocniczą wobec dialogu na poziomie krajowym. Dotyczy krajów należących do Unii Europejskiej ze ściśle określonymi europejskimi instytucjami oraz strukturami reprezentującymi związki zawodowe i pracodawców.

Najwyżej usytuowany jest poziom dialogu społecznego, który prowadzony jest na szczeblu międzynarodowym i odnosi się do uczestnictwa w dialogu i podejmowania decyzji strategicznych przez reprezentatywne organizacje partnerów społecznych oraz struktury międzynarodowe.

**Tabela 1.**

**Poziomy działania dialogu społecznego.**

<b>Dialog międzynarodowy</b>	Prowadzony przez międzynarodowe organizacje pracodawców i pracowników oraz ich stowarzyszenia o różnorodnym charakterze, przykładem takiego dialogu jest europejski dialog społeczny.
<b>Dialog europejski</b>	Dotyczący krajów należących do Unii Europejskiej ze ściśle określonymi europejskimi instytucjami oraz strukturami reprezentującymi związki zawodowe i pracodawców.
<b>Dialog krajowy</b>	Prowadzony w danym państwie na szczeblu centralnym, poprzez instytucje dialogu, takie jak



	rady społeczno-gospodarcze np. Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych.
<b>Dialog branżowy (sektorowy)</b>	Dotyczący zagadnień określonego sektora gospodarki, prowadzony za pośrednictwem np. komitetów sektorowych (UE), czy Trójstronnych Zespołów Branżowych (Polska).
<b>Dialog regionalny i lokalny</b>	Prowadzony na obszarze określonego regionu lub innej jednostki, dotyczący problemów danego obszaru.
<b>Dialog zakładowy</b>	bezpośrednie kontakty pracodawców z reprezentantami zakładowych organizacji związkowych, rad pracowników lub innych przedstawicielstw pracowniczych, bez uczestnictwa przedstawicieli administracji państwowej.

Źródło: Opracowanie własne.

Sprawy społeczne, czyli zagadnienia dotyczące obrony praw i interesów pracowników, decydują o społecznym charakterze dialogu. Przyjmuje się, że przedmiotem tradycyjnie rozumianego dialogu społecznego jest wspólne kształtowanie stosunków zawodowych, warunków pracy, płac, świadczeń socjalnych, a także innych zagadnień polityki gospodarczej, będących przedmiotem zainteresowania i kompetencji wszystkich stron oraz stosunków między partnerami i ich wzajemnych zobowiązań.<sup>13</sup> Dialog prowadzony jest wokół wspólnych wartości, a strony muszą okazywać sobie wzajemne zaufanie.<sup>14</sup> Bez niego może nie dojść do osiągnięcia kompromisu w istotnych kwestiach, które są przedmiotem dialogu. Istotą dialogu jest prowadzenie go pomiędzy równoważnymi partnerami, zgodnie z funkcjonującym prawodawstwem i poszanowaniem zasad i stanowiska drugiej strony dialogu.

Dialog społeczny może przybrać formę negocjacji między partnerami społecznymi, a na szczeblu krajowym również z rządem, których celem jest osiągnięcie kompromisu. Negocjacje mogą być zbiorowe, prowadzące do porozumień zbiorowych, przede wszystkim w drodze układów zbiorowych pracy. Negocjacje są jedyną formą, która powinna zakończyć się podpisaniem, wiążącej dla wszystkich stron dialogu, umowy.

Inną formą dialogu są konsultacje, które angażują tych samych uczestników, co negocjacje, ale nie muszą prowadzić do zawarcia porozumienia, są bardziej procesem dyskusji i debaty. Metodą konsultacji są uzgodnienia. W konsultacjach konieczne jest poinformowanie

<sup>13</sup> *Dialog społeczny – istota, pojęcia, metody*, (w:) *Zasady Dialogu Społecznego*, op.cit., s. 10.

<sup>14</sup> J. Gardawski, *Między negocjacjami a dialogiem społecznym*, op. cit., s.100

drugiej strony o efekcie finalnym konsultacji, pomimo iż nie zawsze uznane jest jej stanowisko w sprawie. Podstawą do przeprowadzenia konsultacji jest np. Ustawa z dnia 6 grudnia 2006 roku o zasadach prowadzenia polityki rozwoju<sup>15</sup>, która precyzuje, że obowiązkowym konsultacjom podlegają projekty programów rozwoju, strategie rozwoju. Uczestnikami konsultacji są jednostki samorządu terytorialnego, partnerzy społeczni i gospodarczy.

Jeśli przedstawiciele administracji państwowej występują z inicjatywą, aby poznać opinie związków zawodowych i organizacji pracodawców o polityce rządu, to mamy do czynienia z opiniowaniem, w którym jednak stanowiska partnerów społecznych nie są bezwzględnie wiążące dla rządu. Zasady opiniowania są natomiast uregulowane przepisami prawa, które również określają, w jakich sprawach rząd jest zobowiązany do zasięgnięcia opinii. Np. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>16</sup> zobowiązuje samorządy regionalne i powiatowe do opiniowania opracowywanych planów działań na rzecz zatrudnienia oraz działań instytucji rynku pracy.

Za ostatnią, najprostszą formę dialogu uważa się informowanie polegające na przekazywaniu informacji pomiędzy partnerami społecznymi a stroną rządową.

## **2. Podstawy prawne dialogu społecznego.**

Dialog społeczny jest dominującym elementem zbiorowych stosunków pracy w Europie, a obok zapewnienia stabilizacji politycznej, jest traktowany jak narzędzie do zapewnienia sprawnego funkcjonowania rynków pracy. W różnej postaci jest zasadniczym elementem tradycji państw członkowskich.

Na dialog możemy patrzeć z trzech perspektyw: międzynarodowej (regulacje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), ładu ustanowionego przez Unię Europejską oraz norm krajowych.

Konwencje MOP są instrumentami prawnymi regulującymi pewne aspekty administracji pracy, jakości życia społecznego lub praw człowieka, a ich treść powstaje w zgodnej współpracy rządów, przedsiębiorców i pracowników. Brak zgody któreś ze stron praktycznie wyklucza powstanie konwencji. MOP jest jedyną organizacją międzynarodową, w której przedstawiciele pracodawców i pracowników mają równe prawo z przedstawicielami rządów do kształtowania jej polityki i programów. Najważniejsze konwencje odnoszące się do dialogu społecznego

---

<sup>15</sup> Dz.U. 2014 nr 0 poz. 1649.

<sup>16</sup> Dz. U. 2015 r. poz. 149.

to Konwencja Nr 87 o wolności związkowej i ochronie praw związkowych, Konwencja Nr 98 o stosowaniu zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych, Konwencja Nr 135 o ochronie przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień oraz Konwencja Nr 151 dotycząca ochrony prawa organizowania się i procedury określania warunków zatrudnienia w służbie publicznej. Ważną z punktu widzenia rozwoju dialogu społecznego dotyczącego spraw międzynarodowych jest Konwencja Nr 144 dotycząca trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy.

Przyjmuje się, że formalnie dialog społeczny w Unii Europejskiej został zainicjowany na kameralnym spotkaniu europejskich organizacji partnerów społecznych z przewodniczącym Komisji Europejskiej w 1985 r. w miejscowości Val Duchesse.<sup>17</sup> W Jednolitym Akcie Europejskim w Traktacie Rzymskim został wprowadzony przepis art. 118b, w którym wyrażone zostało przekonanie, że - jeżeli strony dialogu uznają to za pożyteczne - dialog społeczny może doprowadzić do zawiązania porozumień normatywnych. Stosownie do tego przepisu, obowiązkiem Komisji jest także dołożenie wszelkich starań, aby partnerzy społeczni rozwinęli dialog między sobą na szczeblu europejskim.<sup>18</sup> Idea dialogu społecznego przybrała określone formy organizacyjne w 1989 r., kiedy powołany został komitet, którego zadaniem było kierowanie pracami grupy skupiającej partnerów społecznych. Efektem ich działalności było przygotowanie kolejnych wspólnych stanowisk w sprawach polityki społecznej oraz stosunków pracy we Wspólnocie Europejskiej.

Dialog społeczny został sformalizowany Traktatem z Maastricht w 1992 r., do którego załączono porozumienie europejskich partnerów społecznych wzywające do obowiązkowych konsultacji z partnerami społecznymi na poziomie UE wszelkich propozycji Komisji Europejskiej w zakresie spraw socjalnych oraz możliwości negocjacji pomiędzy partnerami społecznymi prowadzącymi do porozumień ramowych. W 1998 r. Komisja Europejska wydała komunikat „Dostosowywanie i promowanie dialogu społecznego na szczeblu Wspólnoty”<sup>19</sup>, w którym określiła kierunki dalszego rozwoju dialogu społecznego oraz podkreśliła rolę dialogu jako siły napędowej sukcesu gospodarczego i społecznego. W 1998 r. Komisja podjęła decyzję o ustanowieniu Komitetów Dialogu Sektorowego. Miały być one tworzone w sposób całkowicie dobrowolny w tych branżach, w których partnerzy społeczni wspólnie wystąpią

---

<sup>17</sup> A. M. Świątkowski, *Europejskie prawo socjalne*, Tom I, Specyfika, stanowienie i stosowanie europejskiego prawa socjalnego, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1998, s.100.

<sup>18</sup> Ibidem.

<sup>19</sup> Komisja Europejska (1998 r.) Komunikat *Dostosowywanie i promowanie dialogu społecznego na szczeblu Wspólnoty*, COM (1998) 322 wersja ostateczna z dnia 20 maja 1998 r. Zob. także *Komunikat dotyczący stosowania Protokołu w sprawie polityki społecznej przedstawiony przez Komisję Radzie i Parlamentowi Europejskiemu*, dokument COM(93) 600 wersja ostateczna z 14.12.1993.

z wnioskiem o udział w dialogu na poziomie europejskim i gdzie organizacje reprezentujące partnerów dialogu społecznego są na tyle reprezentatywne by być w stanie udźwignąć ciężar odpowiedzialności za własne sektory. Powołano 36 Sektorowych (branżowych) Komitetów Dialogu Społecznego, obejmujących zarówno branże przemysłowe, jak i np. sportowe.<sup>20</sup>

W kolejnych latach decyzje polityczne przyjęte na Szczytach w Luxemburgu (1997), Lizbonie (2000) i Laeken (2001) podnosiły potrzebę konieczności wzmocnienia dialogu między partnerami społecznymi, celem lepszej koordynacji działań w zakresie zwalczania bezrobocia. Konsekwencją tego było wpisanie dialogu społecznego jako jednej z podstawowych zasad funkcjonowania Unii Europejskiej w Traktat o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej z 2009 r.<sup>21</sup> Traktat bezpośrednio odnosi się do:

- konieczności funkcjonowania dialogu między partnerami społecznymi w celu wspierania wzrostu i utrzymania poziomu zatrudnienia oraz przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu (art. 151 Traktatu);
- roli partnerów społecznych (art. 152);
- reprezentacji i obrony zbiorowej interesów pracowników i pracodawców, w tym współzarządzania (art. 153);
- konsultacji między partnerami społecznymi na poziomie Unii (art. 154);
- nawiązania stosunków umownych, w tym umów zbiorowych między partnerami społecznymi na poziomie Unii (art. 155).

Do dialogu społecznego odnoszą się również pozostałe akty prawne Unii Europejskiej, które zostały przedstawione poniżej zgodnie z klasyfikacją UE:

1. Dyrektywy:

- Dyrektywa 94/95 EEC z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia europejskich rad zakładowych lub procedury informacji i konsultacji w przedsiębiorstwach o zasięgu wspólnotowym lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.
- Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC).

---

<sup>20</sup> Reda A., *Sektorowy dialog społeczny w Unii Europejskiej*, w: *Rozwój dobrych praktyk w międzybranżowym dialogu społecznym w Polsce poprzez wdrażanie europejskiego porozumienia NEPSI*, Katowice 2009.

<sup>21</sup> Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, C 83, 30 marzec 2010.

- Dyrektywa 98/59/EC z dnia 29 lipca 1998 r. dotycząca zbliżenia ustawodawstwa państw członkowskich w związku ze zwolnieniami grupowym .
- Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC).
- Dyrektywa 2001/86/EC z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca Statut spółki europejskiej w zakresie współdecydowania pracowników.
- Dyrektywa 2001/23/EC z dnia 12 marca 2001 r. dotycząca zbliżenia ustawodawstwa państw członkowskich dotyczących ochrony praw pracowników w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę.

## 2. Decyzje:

- Decyzja Komisji 98/500/WE z dnia 20 maja 1998 r. w sprawie ustanowienia Komitetów Dialogu Sektorowego promujących dialog między partnerami społecznymi na szczeblu europejskim (Tekst mający znaczenie dla EOG).

Ponadto do dialogu społecznego odnoszą się poniższe dokumenty robocze Komisji Europejskiej:

- Dokument roboczy służb Komisji w sprawie funkcjonowania i potencjału europejskiego sektorowego dialogu społecznego, Bruksela, dnia 22.7.2010 r. SEK(2010) 964 wersja ostateczna.

## 3. Komunikaty Komisji Europejskiej:

- Komisja Europejska, Komunikat dotyczący stosowania Protokołu w sprawie polityki społecznej przedstawiony przez Komisję Radzie i Parlamentowi Europejskiemu, dokument COM(93) 600 wersja ostateczna z 14.12.1993.
- Komunikat Komisji z dnia 18 września 1996 r. dotyczący rozwoju dialogu społecznego na poziomie wspólnotowym, COM(96) 448 wersja ostateczna.
- Komisja Europejska, Komunikat Dostosowywanie i promowanie dialogu społecznego na szczeblu Wspólnoty, COM (1998) 322 wersja ostateczna z dnia 20 maja 1998 r.
- Komisja Europejska, Europejski dialog społeczny, siła dla innowacji i zmian, COM (2002) 341 wersja ostateczna, Bruksela, 26 czerwca 2002 r.
- Komisja Europejska, Partnerstwo na rzecz zmian w rozszerzonej Europie: wzmocnienie wkładu europejskiego dialogu społecznego, COM (2004) 557 wersja ostateczna, Bruksela, 12 sierpnia 2004 r.

- Komunikat Komisji Europa 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Bruksela, 3.3.2010 KOM(2010) 2020.

Na konieczność prowadzenia dialogu społecznego zwrócono również uwagę również w Strategii Europa 2020. Wskazano w niej, że wymiernym celem UE jest zwiększenie potencjału partnerów społecznych i w pełni wykorzystywanie możliwości dialogu społecznego do rozwiązywania problemów na wszystkich poziomach (unijnym, krajowym, regionalnym, sektorowym, poszczególnych przedsiębiorstw), a także wspieranie ściślejszej współpracy między instytucjami zajmującymi się rynkiem pracy, m.in. publicznymi służbami zatrudnienia w państwach członkowskich.<sup>22</sup>

Najważniejszym aktem prawnym podkreślającym rangę i rolę dialogu społecznego jest Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.<sup>23</sup>, która już w Preambule zaznacza, że dialog społeczny jest podstawową zasadą prawodawstwa polskiego: „ (...) *ustanawiamy Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej jako prawa podstawowe dla państwa oparte na poszanowaniu wolności i sprawiedliwości, współdziałaniu władz, dialogu społecznym oraz na zasadzie pomocniczości umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot*”. Istotną rolę odrywa artykuł 12 Konstytucji: „*Rzeczpospolita Polska zapewnia wolność tworzenia i działania związków zawodowych, organizacji społeczno-zawodowych rolników, stowarzyszeń, ruchów obywatelskich, innych zrzeszeń oraz fundacji*”. Także 20 artykuł Konstytucji RP gwarantuje istnienie dialogu społecznego: „*Spoleczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych stanowi podstawę ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej*”.<sup>24</sup> Tym samym Konstytucja zapewnia, że dialog społeczny stał się konstytucyjnym obowiązkiem władzy publicznej.

Poniżej w formie tabelarycznej przedstawiono akty prawne odnoszące się do funkcjonowania dialogu społecznego w Polsce.

---

<sup>22</sup> Komunikat Komisji Europa 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Bruksela, 3.3.2010 KOM(2010) 2020.

<sup>23</sup> Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483).

<sup>24</sup> Ibidem.

Tabela 2.

## Akty prawne dotyczące dialogu społecznego w Polsce.

Akt	Dziennik ustaw	Zakres
<b>Ustawa z 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy</b>	Dz. U. 2014 poz. 1502 z późn. zm	Ustawa zawiera uregulowania w zakresie dialogu społecznego na poziomie zakładu pracy
<b>Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych</b>	Dz. U. z 2014 r. poz. 167 z późn. zm.	Ustawa określa zasady tworzenia związków zawodowych i ich uprawnienia. Była wielokrotnie nowelizowana z inicjatywy tak samych związków zawodowych, jak i organizacji pracodawców. Zawiera prawa i obowiązki związku zawodowego na poziomie zakładu pracy oraz na poziomie ogólnokrajowym w zakresie m.in. prawa do opiniowania aktów prawnych, uczestniczenia w sporach zbiorowych i podpisywania układów zbiorowych pracy. Ponadto, w przypadku reprezentatywnych związków zawodowych określa zasady uczestniczenia w obradach Komisji Trójstronnej i wojewódzkich komisji dialogu społecznego oraz możliwości występowania z wnioskami o zmianę lub wydanie nowej regulacji z zakresu działania związków, jak również wnoszenia rewizji nadzwyczajnej od orzeczeń Naczelnego Sądu Administracyjnego oraz od prawomocnych orzeczeń organów pozasądowych w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.
<b>Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców</b>	Dz. U. z 2004 r. Nr 240, poz. 2407 z późn. zm.	Ustawa określa zasady tworzenia organizacji pracodawców (związków pracodawców, ich federacji i konfederacji) oraz ich uprawnienia. Była wielokrotnie nowelizowana. Określa zasady tworzenia związków przez pracodawców oraz przystępowania do tych organizacji. Zgodnie z ww. ustawą, organizacja pracodawców, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, ma prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie praw i interesów związków pracodawców a także opiniowania dokumentów konsultacyjnych Unii Europejskiej, w szczególności białych ksiąg, zielonych ksiąg i komunikatów, oraz projektów aktów prawnych Unii Europejskiej w zakresie objętym zadaniami związków pracodawców. Ponadto reprezentatywne związki pracodawców mają prawo występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego

		aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami organizacji pracodawców. Związki pracodawców na poziomie ogólnokrajowym mają również prawo do uczestniczenia w sporach zbiorowych i podpisywania układów zbiorowych pracy.
<b>Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych</b>	Dz. U. z 2006 r. Nr 104, poz. 708 i 711. z późn. zm.	Ustawa określa system oraz zasady rozwiązywania sporów zbiorowych, tj. sporów pracowników z pracodawcą lub pracodawcami dotyczących warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.
<b>Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno - Gospodarczych</b>	Dz. U. z 2009 r. Nr 219, poz. 1707 z późn. zm.	Ustawa określa znaczenie Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, dla dialogu społecznego prowadzonego dla godzenia interesów pracowników, interesów pracodawców oraz dobra publicznego.
<b>Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie</b>	Dz.U. 2014 poz. 1118	Akt ten powołuje Radę Działalności Pożytku Publicznego, która instytucjonalizuje zasadę dialogu obywatelskiego oraz współpracę pomiędzy sektorem publicznym a trzecim sektorem. Stanowi ona dopełnienie instytucji realizujących zasadę dialogu społecznego
<b>Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji</b>	Dz. U. Nr 79, poz. 550, z późn. zm.	Przepisy ustawy z stosuje się do pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników (z wyjątkami określonymi w ustawie).
<b>Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy</b>	(Dz. U. 2015 r. poz. 149)	Ustawa określa rolę i zadania instytucji dialogu społecznego i partnerstwa na rynku pracy.
<b>Ustawa z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw</b>	Dz. U. 2014 poz. 598	j.w.
<b>Zasady Dialogu Społecznego , Dokument Programowy Rządu przyjęty przez Radę Ministrów 22 Października 2002 r.</b>		Dokument Zasady Dialogu Społecznego został opracowany w celu określenia reguł prowadzenia dialogu społecznego W dokumencie określono m.in.: cele zasady i warunki efektywnego dialogu społecznego prowadzonego przez rząd.

Źródło: Opracowanie własne.



Podstaw prawnych dialogu należy szukać także w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, ustawie o minimalnym wynagrodzeniu, ustawie o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej i ustawie o kształtowaniu wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw. Usankcjonowanie dialogu społecznego nastąpiło także ustawach powołujących zinstytucjonalizowane formy dialogu społecznego (Rada Ochrony Pracy, Rada Statystyki, Krajowa Rada Konsultacyjna do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Rada Nadzorcza Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Rada Nadzorcza ZUS).

### **3. Instytucjonalizacja dialogu społecznego.**

Zgodnie z definicją zaczerpniętą ze Słownika Języka Polskiego instytucjonalizacja jest to:

1. „proces przechodzenia od nieformalnych sposobów działania społecznego do uregulowanych form aktywności;
2. nadanie charakteru instytucji istniejącym formom działania”<sup>25</sup>

W przypadku dialogu społecznego pojęcie instytucjonalizacji będzie odnosiło się do tworzenia ram dialogu oraz uregulowania jego istotnych obszarów, tak, aby każdorazowo interesy poszczególnych stron dialogu były odpowiednio reprezentowane. Ważne jest również, aby *„ściśle określić co jest przedmiotem dialogu i jakie są jego podmioty, a także sposoby wprowadzania w życie i monitorowania dokonanych uzgodnień.”*<sup>26</sup>

Dialog społeczny przybiera formę zinstytucjonalizowaną, gdy prowadzony jest przez instytucje specjalnie do tego powołane, lub niezinstytucjonalizowaną np. w przypadku dialogu obywatelskiego. W formach nieinstytucjonalnych możliwe jest tworzenie dialogu obywatelskiego z udziałem organizacji pozarządowych.

Podstawą funkcjonowania instytucji dialogu w Polsce są różnego typu akty prawne oraz inne dokumenty powołujące do życia ciała dialogu tj.: ustawy oraz rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów, Rady Ministrów, właściwych ministrów, zarządzenia lub decyzje właściwych ministrów, prezesów urzędów, uchwały (dotyczy z reguły powoływania zespołów roboczych

---

<sup>25</sup> <http://sjp.pl>, luty 2015.

<sup>26</sup> *Zasady dialogu społecznego*, op. cit., s.7

lub podzespołów), regulaminy prac. Na podstawie tych dokumentów działają jedne z najważniejszych instytucji dialogu.<sup>27</sup>

W 1994 r. uchwałą Rady Ministrów została powołana Trójstronna Komisja ds. Społeczno – Gospodarczych<sup>28</sup>, a w Ministerstwie Pracy i Polityki Socjalnej (obecnie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej) został wyodrębniony specjalny departament – Departament Dialogu Społecznego, którego zadaniem jest wspieranie dialogu społecznego. Wojewódzkie komisje dialogu społecznego zostały usankcjonowane w 2001 r. Działają także Rada Rynku Pracy, Rada Pomocy Społecznej, Rada Zamówień Publicznych, Komisja Wspólna Rządu i Samorządu Terytorialnego. Na podstawie zarządzeń lub decyzji właściwych ministrów, prezesów urzędów działają rady, komisje i zespoły, zajmujące się konkretnymi sprawami będącymi we właściwości danego urzędu, na przykład: Komisja Bezpieczeństwa Pracy w Górnictwie, czy też Komitety Monitorujące programy operacyjne. Na podstawie wewnętrznych uchwał instytucji dialogu działają, między innymi, Zespoły problemowe Komisji Trójstronnej czy Podkomitety Monitorujące. Brak podstaw prawnych nie jest przeszkodą w prowadzeniu dialogu branżowego w Polsce. Tutaj podstawę działania Trójstronnych Zespołów Branżowych, zajmujących się problemami kilkunastu ważnych sektorów gospodarki narodowej, stanowi regulamin prac zespołu o charakterze sektorowym, opracowany i przyjęty przez trzy strony w ramach wspólnego uzgodnienia.

Ze strony rządowej za koordynowanie spraw związanych z dialogiem społecznym odpowiedzialne jest Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS), a w szczególności powołane w nim jednostki organizacyjne: Departament Partnerstwa Społecznego, Biuro Instytucji Dialogu Społecznego oraz Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog”.

Najważniejszą instytucją dialogu społecznego w Polsce jest Trójstronna Komisja ds. Społeczno - Gospodarczych. Zgodnie z Ustawą z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego<sup>29</sup> jest ona powołana do prowadzenia dialogu społecznego mającego na celu godzenie interesów pracodawców, pracowników oraz dobra publicznego. Podstawowym celem działania Komisji jest osiągnięcie i zachowanie pokoju społecznego. Dialog oraz porozumienia zawierane w jej ramach mają wzmocnić pozycję proponowanych rozwiązań w procesie legislacyjnym, jak również stanowią argument dla rządu w pracach legislacyjnych w Sejmie.

---

<sup>27</sup> *Instytucje dialogu społecznego przy urzędach administracji rządowej*, Informator 2008, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, Warszawa 2009, s. 275.

<sup>28</sup> *Uchwała Rady Ministrów nr 7/94 z dnia 15 lutego 1994 r.*

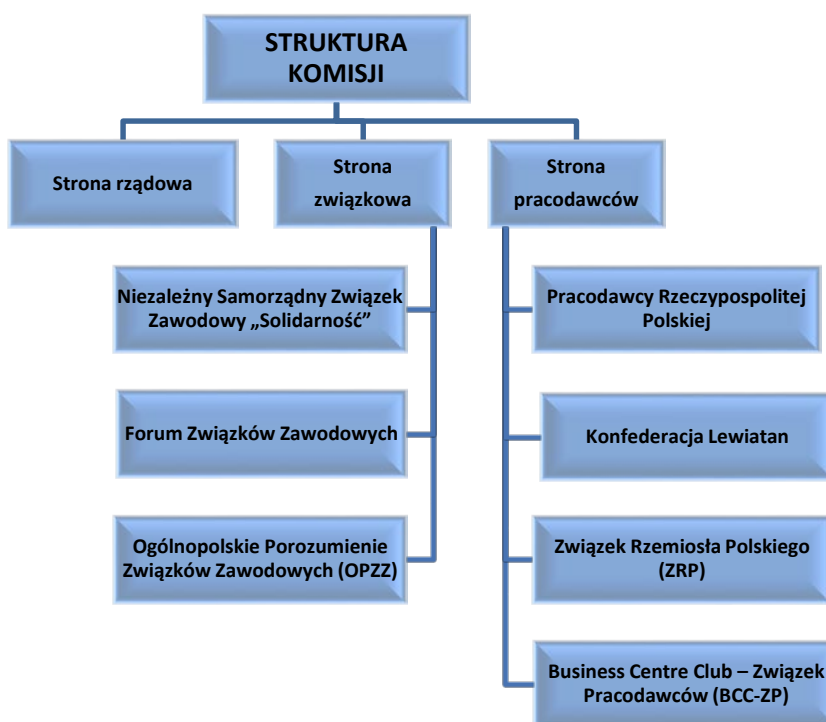
<sup>29</sup> *Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego* (Dz. U. z 2009 r. Nr 219, poz. 1707 z późn. zm.).

Ustawa określa kompetencje, skład, organizację i zadania Komisji. Podstawowymi kompetencjami Komisji są: prowadzenie dialogu społecznego w sprawach wynagrodzeń i świadczeń społecznych oraz w innych sprawach społecznych lub gospodarczych, rozpatrywanie spraw o dużym znaczeniu społecznym lub gospodarczym wniesionych pod obrady Komisji przez jedną ze stron, jeżeli uzna, że jej rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego, udział w pracach nad projektem ustawy budżetowej – poprzez możliwość opiniowania przez strony partnerów społecznych w Komisji – wybranych wielkości makroekonomicznych stanowiących podstawę do opracowania projektu budżetu państwa, a następnie założeń i projektu budżetu państwa na kolejny rok, realizacja zadań określonych w innych ustawach (np. negocjowanie wysokości przeciętnego wynagrodzenia za pracę).<sup>30</sup>

W skład komisji wchodzi przedstawiciele strony rządowej, strony pracowników i strony pracodawców.

### Schemat 3.

#### Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych



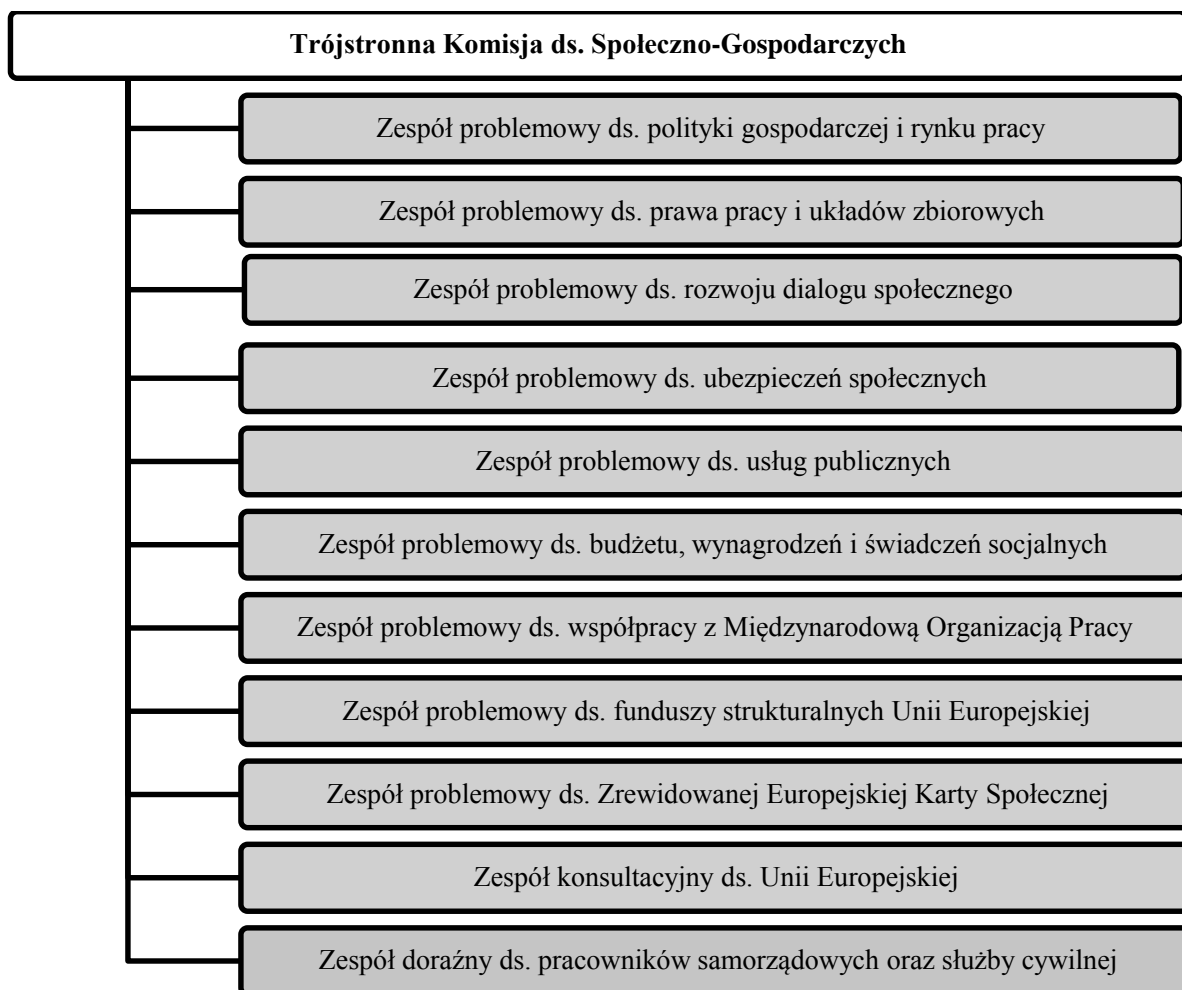
Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/trojstronna-komisja-ds-spoleczno-gospodarczych/>.

<sup>30</sup> Ibidem.

W ramach Komisji Trójstronnej działa 10 zespołów problemowych oraz 1 zespół doraźny.

#### Schemat 4.

#### Zespoły problemowe w Komisji Trójstronnej



Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/trojstronna-komisja-ds-spoleczno-gospodarczych/>.

Komisja zajmuje się prowadzeniem dialogu społecznego na poziomie krajowym. Od końca czerwca 2013 r. spotkania Komisji Trójstronnej odbywają się bez udziału strony związkowej ponieważ wszystkie trzy centrale związkowe: NSZZ „Solidarność”, OPZZ i FZZ zawiesiły swój udział w pracach Komisji. Uznały prowadzony dialog za niedostateczny

i zdominowany przez stronę rządową, jednocześnie żądając powołania niezależnej Rady Dialogu Społecznego, która działałaby przy marszałku Sejmu.

W styczniu 2015 r. związki zawodowe i pracodawcy przygotowali i przedstawili stronie rządowej wspólny projekt ustawy, który zawiera nowe zasady prowadzenia dialogu społecznego. Zgodnie z przedstawionym projektem Komisja Trójstronna zostałaby zastąpiona Radą Dialogu Społecznego, która miałaby bezpośrednie przełożenie na regiony w postaci Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego. Zasada równowagi stron dialogu w nowej ustawie byłaby realizowana poprzez rotacyjne obejmowanie stanowiska Przewodniczącego Rady przez liderów organizacji partnerów społecznych, a nie tak jak do tej pory nominowanie go przez Prezesa Rady Ministrów spośród członków Rady Ministrów wchodzących w skład Komisji. Ponadto dialog społeczny miałby być jawny dla opinii społecznej.

Kolejną formą zinstytucjonalizowanego dialogu społecznego są działające poza Komisją - Trójstronne zespoły branżowe (TZB), które zostały powołane do prowadzenia trójstronnego dialogu sektorowego mającego celu rozwiązywania problemów danej branży, głównie w obszarze jej restrukturyzacji, warunków pracy i płacy. Obecnie funkcjonuje 15 zespołów branżowych, które przedstawia poniższy schemat.

### Schemat 5.

#### Aktualnie funkcjonujące Trójstronne zespoły branżowe



Źródło: Opracowanie własne na podstawie <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/trojstronna-komisja-ds-spoleczno-gospodarczych/>.

Zespoły są usytuowane przy Ministrze Pracy (z wyjątkiem czterech, które działają przy odpowiednich resortach – np. Zespół Trójstronny ds. Ochrony Zdrowia działający od 2005 r. przy Ministerstwie Zdrowia). W składzie TZB znajdują się przedstawiciele rządu – odpowiednich merytoryczni resortów, związków zawodowych oraz branżowych organizacji pracodawców. W ramach zespołów powoływane są również grupy robocze, w skład których wchodzi eksperci z danej dziedziny. Trójstronne zespoły branżowe są odpowiedzialne za wypracowanie wspólnych stanowisk istotnych dla interesów pracodawców i pracowników w obszarze danego sektora gospodarki (branży). Podstawą funkcjonowania TZB są zatwierdzone regulaminy prac poszczególnych zespołów. W ramach Trójstronnych zespołów branżowych mogą być również powoływane doraźnie zespoły konsultacyjne w celu wypracowania konkretnych rozwiązań dotyczących danej branży np. powołany w 2010 r. Zespół Konsultacyjny ds. CIECH w ramach Zespołu ds. Branży Chemicznej.

Podobnie jak w przypadku Komisji Trójstronnej, od czerwca 2013 r. udział przedstawicieli central związkowych w posiedzeniach TZB został zawieszony, ze względu na brak porozumienia ze stroną rządową.

Kolejną instytucją dialogu społecznego na poziomie krajowym jest Rada Rynku Pracy powołana nowelizacją Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2014 r.<sup>31</sup> Zastąpiła Naczelną Radę Zatrudnienia. Zmiana ta miała na celu zwiększenie roli partnerów społecznych w procesie zarządzania środkami Funduszu Pracy, programowania i monitorowania polityki rynku pracy.

Rada Rynku Pracy jest organem opiniodawczo-doradczym Ministra Pracy w sprawach związanych z polityką rynku pracy. Jest również zgodnie z zapisami ustawy organem stano-  
wiącym w zakresie ustalania priorytetów wydatkowania środków pochodzących z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS), który został utworzony ze środków Funduszu Pracy celem wspierania kształcenia ustawicznego pracodawców oraz pracowników.

Rada jest odpowiedzialna za<sup>32</sup>:

- inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich,
- opiniowanie projektu Krajowego Planu Działań oraz okresowych sprawozdań z jego realizacji,

---

<sup>31</sup> Ustawa z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2014 poz. 598).

<sup>32</sup> Ibidem.

- opiniowanie przedłożonych przez ministra właściwego do spraw pracy priorytetów, wzoru podziału środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego i planu ich wydatkowania,
- ustalanie w układzie branżowym i regionalnym dodatkowych priorytetów wydatkowania środków z rezerwy KFS oraz decydowanie o przeznaczeniu tych środków zgodnie z przyjętymi priorytetami,
- opiniowanie rocznych sprawozdań z działalności Funduszu Pracy, a także ocena racjonalności gospodarki środkami tego funduszu,
- realizację zadań określonych w przepisach o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy,
- opiniowanie projektów ustaw dotyczących promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

W skład Rady Rynku Pracy wchodzi powołani przez Ministra Pracy przedstawiciele reprezentatywnych organizacji związkowych i organizacji pracodawców, przedstawiciel Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz przedstawiciel organizacji pozarządowych.

Polski system dialogu, oprócz krajowych instytucji dialogu społecznego, obejmuje również szczebel dialogu regionalnego, który między innymi realizowany jest przez:

- wojewódzkie komisje dialogu społecznego,
- wojewódzkie i powiatowe rady rynku pracy,
- rady oddziałów wojewódzkich Narodowego Funduszu Zdrowia,
- wojewódzkie oraz powiatowe społeczne rady ds. osób niepełnosprawnych.

Będzie o nich mowa w dalszej części opracowania.

Europejskie instytucje dialogu społecznego są konsekwencją budowania polityki społecznej na idei dialogu społecznego opartego na porozumieniu instytucji i partnerów społecznych, działających na różnych szczeblach – od lokalnego, przez narodowy do ponadnarodowego. Unijne instytucje dialogu społecznego to przede wszystkim:

1. Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny - liczy 353 członków (Polska ma ich 21) reprezentujących grupy interesu ekonomicznego i społecznego z całej Europy. Członkowie są nominowani przez rządy krajów Unii i mianowani przez Radę Unii Europejskiej na odnawialną pięcioletnią kadencję. W skład Komitetu wchodzi trzy grupy:
  - Grupa I - przedstawiciele organizacji pracodawców,

- Grupa II - przedstawiciele pracowników,
- Grupa III - pozostałe środowiska gospodarcze i społeczne.

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny spełnia trzy główne funkcje: przedstawia swoją opinię Radzie, Komisji i Parlamentowi Europejskiemu albo na ich wniosek, albo z własnej inicjatywy, zachęca społeczeństwo obywatelskie do większego angażowania się w kształtowanie polityki Unii oraz wzmacnia rolę społeczeństwa obywatelskiego w krajach nienależących do UE oraz pomaga tworzyć struktury doradcze. Komitet wydaje średnio 170 dokumentów konsultacyjnych i opinii rocznie, nie mają one jednak charakteru wiążącego.

Institucją dialogu społecznego jest Ponadsektorowy Komitet Dialogu Społecznego, utworzony w 1998 r. oraz sektorowe (branżowe) komitety, w których uczestniczą określone organizacje branżowe.<sup>33</sup> Komitety dialogu sektorowego zbierają się przynajmniej raz na rok. W ich skład wchodzi 64 członków. Komitetom przewodniczy z reguły kolejno przedstawiciel organizacji pracowników lub pracodawców oraz, na ich wniosek, przedstawiciel Komisji. Komitety funkcjonują przede wszystkim jako fora dyskusyjne i miejsca dokonywania uzgodnień co do tego, w jaki sposób poprawiać warunki pracy oraz stosunki panujące pomiędzy pracownikami a pracodawcami w ich odpowiednich sektorach.<sup>34</sup>

Przy Komisji Europejskiej funkcjonuje Komitet Europejskiego Funduszu Społecznego.<sup>35</sup> W jego skład wchodzi jeden przedstawiciel rządu, jeden przedstawiciel organizacji pracowników i jeden przedstawiciel organizacji pracodawców z każdego państwa członkowskiego. Każde państwo członkowskie mianuje przedstawiciela i zastępcę każdego przedstawiciela we wszystkich trzech ww. kategoriach. Wydaje on opinię na temat przepisów wykonawczych do rozporządzeń i opinie na temat projektów decyzji Komisji odnoszących się do programowania w przypadku wsparcia z EFS. Ponadto przy Komisji działają: Komitet Doradczy ds. Swobodnego Przepływu Pracowników, Komitet Techniczny ds. Swobodnego Przepływu Pracowników, Komitet Doradczy ds. Równości Szans Kobiet i Mężczyzn, Komitet Doradczy ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy, Komitet Doradczy ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego, w skład których wchodzi przedstawiciele rządu, związków zawodowych organizacji pracodawców.

---

<sup>33</sup> *Decyzja Komisji Europejskiej o ustanowieniu Komitetów Dialogu Sektorowego wspierającego dialog pomiędzy partnerami społecznymi na poziomie europejskim (98/500/EC).*

<sup>34</sup> *Dokument roboczy służb Komisji w sprawie funkcjonowania i potencjału europejskiego sektorowego dialogu społecznego*, Bruksela, dnia 22.7.2010 r. SEK(2010) 964 wersja ostateczna, s. 7.

<sup>35</sup> Art. 163 TFUE (dawny art. 147 TWE) oraz art.104 rozporządzenia Rady (WE) 1083/2006 z dn. 11 lipca 2006 r. (wcześniej na podst. art. 49 rozporządzenia (WE) 1260/99).



#### 4. Partnerzy społeczni.

Dialog społeczny nie istniałby bez partnerów społecznych, którymi są związki zawodowe jako przedstawiciele pracowników i organizacje pracodawców. *„Dialog społeczny to taka sytuacja komunikacyjna, w której dwie strony, reprezentujące jakieś dwie grupy/instytucje społeczne, przedstawiają w sposób nieskrępowany swoje stanowiska. Stanowiska te zostają wysłuchane i wzięte pod uwagę przez pozostałych partnerów. Wszyscy partnerzy zakładają z góry, iż pozostali reprezentują racje, które powinny być, w jakimś zakresie brane pod uwagę i są przygotowani do podejmowania trwałych kompromisów.”*<sup>36</sup>

Związki zawodowe działają na podstawie Ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych<sup>37</sup>. Zgodnie z art. 19 i 19<sup>1</sup> tej ustawy, organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu Ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego ma prawo opiniowania założeń i projektów aktów prawnych w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych, jak również ma prawo opiniować dokumenty konsultacyjne Unii Europejskiej (białe i zielone księgi oraz komunikaty) oraz projekty aktów prawnych UE w zakresie zadań będących w jej kompetencjach. Ponadto reprezentatywna organizacja związkowa posiada również prawo do występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego. Do uprawnień związków zawodowych należy także prowadzenie rokowań zbiorowych, zawieranie układów zbiorowych pracy oraz kontrola nad przestrzeganiem prawa pracy i zasad BHP.

Nieznana jest liczba związków zawodowych działających w Polsce, wiemy jedynie, że około 70 z nich jest zrzeszonych w jednej z trzech central związkowych, które mają swoich przedstawicieli w komisjach trójstronnych oraz opiniują akty prawne. Należą do nich:

- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”,
- Forum Związków Zawodowych,
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ).

Organizacje pracodawców działając na podstawie Ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o organizacjach pracodawców<sup>38</sup>, mają prawo tworzyć związki jak też przystępować do tych związków lub organizacji, z zastrzeżeniem stosowania się do ich statutów. Reprezentatywna

---

<sup>36</sup> J. Gardawski, *Między negocjacjami a dialogiem społecznym*, op.cit., s.100

<sup>37</sup> Dz. U. z 2014 r. poz. 167 z późn. zm.

<sup>38</sup> Dz. U. z 2004 r. Nr 240, poz. 2407 z późn. zm.

organizacja pracodawców ma prawo do wyrażania opinii dotyczących założeń i projektów aktów prawnych w zakresie praw i interesów związków pracodawców. Zarówno strona rządowa, jak i samorządowa ma obowiązek umożliwić jej wykonywanie tych uprawnień na równych prawach jakie przysługują organizacjom związkowym. Podobnie, jak strona związkowa organizacje pracodawców mogą opiniować również dokumenty konsultacyjne oraz projekty aktów prawnych UE w obszarze dotyczącym pracodawców. Mogą również występować z wnioskiem o zmianę ustawy czy też innego aktu prawnego jeśli dotyczy on spraw związanych z jej działalnością. Organizacje pracodawców mogą również uczestniczyć w rokowaniach zbiorowych, w zawieraniu układów zbiorowych pracy oraz innych porozumień w zakresie objętym ich zadaniami statutowymi.

Nieznana jest liczba związków pracodawców działających w Polsce. Znane są jedynie związki reprezentatywne w skali kraju, które mają dodatkowe uprawnienia. Mogą one uczestniczyć w obradach komisji trójstronnych czy w opiniowaniu projektów aktów prawnych. Należą do nich:

- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej,
- Konfederacja Lewiatan,
- Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP),
- Business Centre Club – Związek Pracodawców (BCC-ZP).

Dialog bez partnerów społecznych nie mógłby istnieć, ich misją jest bowiem zapewnienie nie tylko kontroli działań administracji, ale też wyrażanie stanowiska swoich środowisk na tematy istotne dla ich funkcjonowania.

Polscy partnerzy społeczni biorą udział w pracach wielu gremiów na poziomie europejskim. W Europejskim Komitecie Ekonomiczno - Społecznym Polskę reprezentują:

- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej,
- Konfederacja Lewiatan,
- Business Centre Club – Związek Pracodawców (BCC-ZP),
- Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP),
- Krajowa Izba Gospodarcza (KIG),
- Federacja Związków Pracodawców-Dzierżawców i Właścicieli Rolnych,
- Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” (NSZZ „Solidarność”),
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (OPZZ),
- Forum Związków Zawodowych (FZZ),
- Krajowy Związek Rolników, Organizacji i Kółek Rolniczych.

Polscy partnerzy społeczni uczestniczą w pracach komitetów dialogu sektorowego poprzez obecność w europejskich organizacjach sektorowych, zrzeszających krajowe organizacje sektorowe państw członkowskich UE. Ponadto wielu polskich partnerów społecznych jest członkami odpowiednich organizacji branżowych bądź planuje stowarzyszenie się z nimi.

W przypadku Unii Europejskiej prawo uczestniczenia w mechanizmach dialogu społecznego na szczeblu Unii Europejskiej mają jedynie organizacje spełniające warunki określone przez Komisję Europejską w Komunikatach z 1993, 1996 i 1998 r. – są organizacjami ponadsektorowymi lub reprezentują określone sektory oraz mają struktury organizacyjne na poziomie Unii. Ponadto składają się z organizacji, które na poziomie krajów członkowskich są organizacjami uznawanymi i wchodzi w skład struktur partnerów społecznych, jak również są w stanie negocjować porozumienia oraz mają odpowiednie struktury w celu zapewnienia ich efektywnego udziału w procesie konsultacji.

Strona pracowników reprezentowana jest przez Europejską Konfederację Związków Zawodowych (European Trade Union Confederation – ETUC), utworzoną w 1973 r. jedyną organizację związkową reprezentatywną na poziomie europejskim. ETUC zrzesza 60 milionów członków skupionych w 82 związkowych organizacjach krajowych z 36 krajów. Strukturę branżową tworzy 12 Europejskich Federacji Branżowych. W pracach ETUC biorą udział również przedstawiciele polskich związków zawodowych: Forum Związków Zawodowych, NSZZ Solidarność, OPZZ.

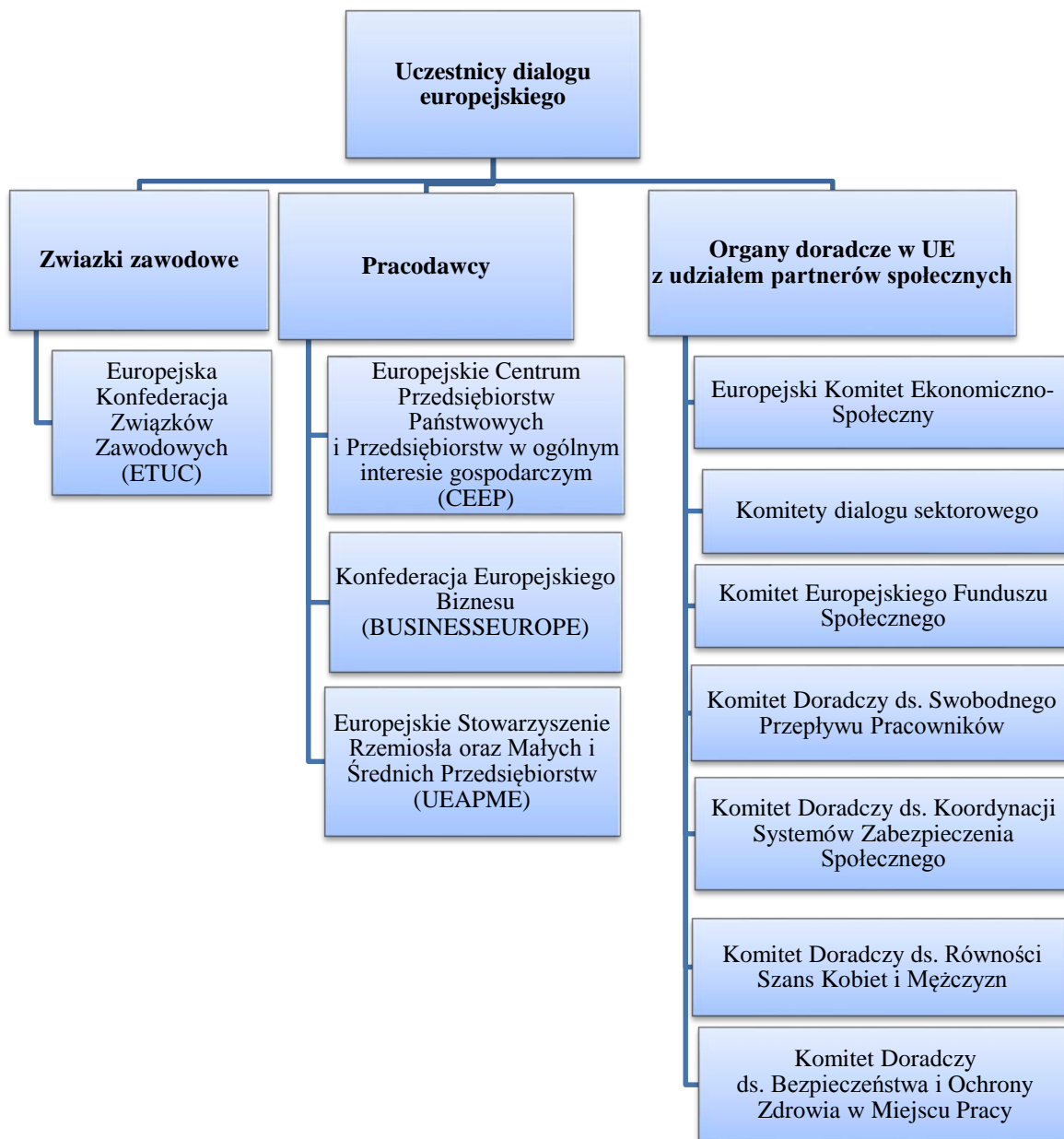
Stronę pracodawców reprezentują trzy organizacje reprezentatywne na poziomie europejskim:

- **BusinessEurope** (d. UNICE). To założona w 1958 r. najbardziej wpływowa organizacja pracodawców zrzeszająca głównie pracodawców sektora prywatnego. Zrzesza 39 federacji pracodawców z 33 krajów reprezentujących interesy ponad 20 milionów przedsiębiorstw. Jedynym jej polskim członkiem jest Konfederacja Lewiatan.
- **CEEP** (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest) - Europejska Organizacja Pracodawców Sektora Publicznego zrzeszająca głównie pracodawców sektora publicznego. Polska nie ma w nim swojego przedstawiciela.

- UEAMPE - Stowarzyszenie Rzemiosła, Małych i Średnich Przedsiębiorstw zrzeszające głównie pracodawców sektora małych i średnich przedsiębiorstw.<sup>39</sup> Zrzesza 82 organizacje członkowskie z 34 krajów. Od 1991 r. członkiem UEAPME jest Związek Rzemiosła Polskiego.

**Schemat 6.**

### Uczestnicy dialogu w Unii Europejskiej



Źródło: Opracowanie własne.

<sup>39</sup> Oprac. na podst. P. Ostrowski, Europejski dwustronny dialog społeczny. Rola Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych i jej organizacji członkowskich, strona internetowa: [http://komunalni.pl/kuds/download/KUDS\\_Europejski\\_dwustronny\\_dialog\\_spoeczny.doc](http://komunalni.pl/kuds/download/KUDS_Europejski_dwustronny_dialog_spoeczny.doc), 19.11.2011 r.

Partnerzy społeczni mają do dyspozycji konkretne instrumenty pozwalające im włączyć się w proces stanowienia prawa wspólnotowego, co zostało zapisane prawie traktatowym. Kompetencje te dotyczą konsultacji w procesie tworzenia prawa europejskiego, możliwości zawierania porozumień społecznych na szczeblu Unii Europejskiej, które mogą być przyjęte przez Radę UE jako dyrektywy oraz porozumienia nie wiążące prawnie, bądź też które mogą być wprowadzane w życie w krajach członkowskich UE przez krajowych partnerów społecznych, członków europejskich organizacji, które zawarły te porozumienia.

## Rozdział II

### Dialog na regionalnym rynku pracy - instytucje i ich kompetencje.

#### 1. Wojewódzkie komisje dialogu społecznego.

Najważniejszymi instytucjami dialogu społecznego w regionach są działające we wszystkich województwach, wojewódzkie komisje dialogu społecznego (WKDS), funkcjonujące na podstawie cytowanej już wcześniej Ustawy z dnia 6 lipca 2001 roku o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego<sup>40</sup> oraz Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 22 lutego 2002 roku w sprawie wojewódzkich komisji dialogu społecznego.<sup>41</sup>

WKDS mają formułę czterostronnego dialogu społecznego, ponieważ poza reprezentacją strony rządowej (przedstawiciele wojewody), reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i związków zawodowych, swoją reprezentację ma również marszałek województwa jako strona samorządowa. Przepisy prawne przewidują również możliwość zaproszenia do udziału w wojewódzkich komisjach dialogu społecznego przedstawicieli samorządów lokalnych - powiatów i gmin z terenu województwa, o ile zachodzi taka konieczność lub będą omawiane kwestie związane z ich kompetencjami.<sup>42</sup>

---

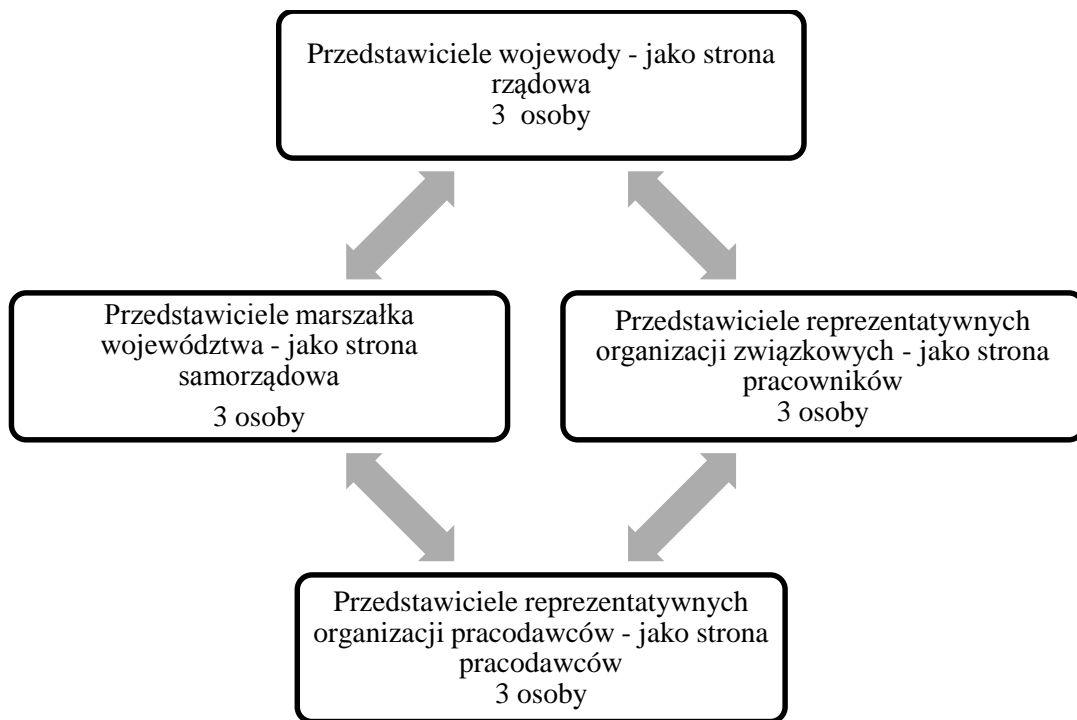
<sup>40</sup> Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2009 r. Nr 219, poz. 1707 z późn. zm.).

<sup>41</sup> Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 22 lutego 2002 roku w sprawie wojewódzkich komisji dialogu społecznego (Dz. U. 2002 nr 17 poz. 157).

<sup>42</sup> Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych, op. cit., art. 18 ust. 2.

## Schemat 7.

### Reprezentacja poszczególnych stron dialogu społecznego w WKDS.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego.

Przewodniczącym Komisji jest wojewoda, który powołuje i odwołuje członków WKDS na wniosek właściwej organizacji związkowej lub organizacji pracodawców lub w przypadku strony samorządowej na wniosek marszałka województwa. Główne zadania WKDS wynikają z ustawy i obejmują wyrażanie opinii na tematy istotne dla wszystkich stron dialogu, a będące jednocześnie w kompetencji władz rządowych i samorządowych regionu:

- w sprawach objętych zakresem zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców, będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa,
- w sprawach o zasięgu wojewódzkim, przekazanych przez Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno - Gospodarczych, dotyczących dialogu społecznego w zakresie wynagrodzeń i świadczeń społecznych, innych spraw społecznych i gospodarczych,

- na temat projektu strategii rozwoju województwa, przedstawionego przez marszałka województwa na wspólny wniosek strony pracowników i pracodawców.<sup>43</sup>

Ponadto Komisja może opiniować:

- projekt planu zagospodarowania przestrzennego województwa,
- założenia Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa w ramach funduszy Unii Europejskiej.

Dzięki obowiązującej zasadzie jednomyślności – WKDS stały się ciałami opiniotwórczymi. Komisje przyjmują opinie. Przyjęcie opinii wymaga zgody przedstawicieli wszystkich reprezentowanych w komisji stron. W razie braku uzgodnienia wspólnej opinii, każdej ze stron komisji przysługuje prawo wyrażania stanowiska w sprawie podlegającej opiniowaniu.<sup>44</sup>

W regionach poziom zaufania pomiędzy organizacjami pracowników i pracodawców jest na tyle duży, że na tym potencjale można budować różne skuteczne metody mediacji oraz dobre praktyki pojednawcze. Zagadnienia, którymi zajmują się WKDS, dotyczą wielu aspektów związanych z poziomem i specyfiką życia mieszkańców regionu oraz dotyczą wielu ważnych problemów społecznych i gospodarczych. WKDS monitorują i oceniają przekształcenia własnościowe szpitali, działania antykryzysowe rządu, sytuację na rynku pracy, realizację strategii rozwoju regionalnego, reformy w szkolnictwie zawodowym i ustawicznym i wiele innych. Prowadzone na forum Komisji rozmowy stwarzają możliwość merytorycznej analizy zaistniałych problemów oraz znalezienia wyważonych, wspólnych rozwiązań.

---

<sup>43</sup> Ibidem, art. 17.

<sup>4444</sup> *Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 22 lutego 2002 roku*, op. cit., § 7.2 i 7.3.



## Schemat 8.

### Główne obszary problemowe WKDS.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie sprawozdań z posiedzeń WKDS.<sup>45</sup>

WKDS zajmują się również wspieraniem regionalnej polityki zatrudnienia oraz regionalnym rynkiem pracy. WKDS biorą udział w procesie formułowaniu zasad i priorytetów regionalnych strategii rynku pracy - mają prawo opiniowania założeń tych strategii i ich zapisów. Zadaniem ich jest również odciążenie Komisji Trójstronnej w kwestiach społecznych i gospodarczych, które mogą i powinny być rozwiązywane na szczeblu regionalnym.

Głównymi barierami funkcjonowania prowadzenia dialogu społecznego przez WKDS są przede wszystkim:

- konflikt interesów pomiędzy partnerami,
- brak stałych mechanizmów współpracy pomiędzy poszczególnymi WKDS,
- niska aktywność stron dialogu,
- brak współpracy w zakresie przepływu informacji na temat prac prowadzonych nad najważniejszymi zagadnieniami społeczno-gospodarczymi pomiędzy Trójstronną Komisją a Wojewódzkimi Komisjami Dialogu Społecznego,

<sup>45</sup> Każde WKDS składa do Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego miesięczną informację (sprawozdanie) na temat tego, ile odbyło się posiedzeń i o jakiej tematyce.

- niedostateczny autorytet WKDS wśród organów centralnych.

Problemem dla partnerów społecznych działających w WKDS jest brak efektywnego wykorzystania pracy i ustaleń Komisji, co może wynikać z braku zainteresowania strony rządowej. „WKDS często nie są traktowane przez organy władzy centralnej jako instytucjonalny partner w podejmowaniu decyzji, z którym kooperacja może przynieść wymierne korzyści administracji, o tyle na poziomie regionalnym czy lokalnym komisje są włączane do procesów decyzyjnych administracji jako instytucje legitymizujące władzę w określonych okolicznościach, czy mówiąc bardziej precyzyjnie, jako instytucje legitymizujące określone decyzje publiczne.”<sup>46</sup>

Od 2014 r. trwają prace nad Ustawą o dialogu społecznym, w której WKDS zmieniłyby się w Wojewódzkie Rady Dialogu Społecznego (WRDS) z szerszymi niż dotychczas uprawnieniami. Podobnie jak w przypadku Komisji Trójstronnej proponowane zmiany do ustawy idą w kierunku zrównoważenia wszystkich stron dialogu poprzez rotacyjne obejmowanie funkcji przewodniczącego Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego (na okres 1 roku) przez przedstawicieli wszystkich stron dialogu społecznego. Propozycja obejmuje również wprowadzenie ustawowego obowiązku administracji publicznej do ustosunkowania się na piśmie do wystąpień WRDS oraz możliwość wnoszenia za pośrednictwem Rady Dialogu Społecznego (działającej na poziomie krajowym) projektu założeń ustawy zgłaszanego przez minimum połowę WRDS. Ma to na celu zwiększenie skuteczności działania instytucji dialogu regionalnego. Propozycje zmian od początku 2015 r. są dyskutowane ze stroną rządową.

## **2. Wojewódzkie i powiatowe rady rynku pracy.**

Bardzo ważnym elementem w dialogu społecznym jest realizacja przez partnerów społecznych zadań związanych z polityką rynku pracy. Jak wykazane zostało wcześniej zagadnienia te pozostają w kręgu zainteresowań WKDS, jednakże instytucjami dialogu społecznego powołanymi w szczególności do opiniowania rozwiązań w zakresie rynku pracy są wojewódzkie i powiatowe rady rynku pracy.

---

<sup>46</sup> D. Zalewski, *Wojewódzkie komisje dialogu społecznego: fasada, scena czy narzędzie w rękach władzy* (w): D. Zalewski, *Dialog społeczny na poziomie regionalnym – ocena szans rozwoju*, IPiSS, Warszawa 2005, s. 114.

Wojewódzkie rady rynku pracy zostały powołane do życia w 2014 r. wspomnianą już wcześniej nowelą Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>47</sup> w miejsce wojewódzkich rad zatrudnienia.

Funkcjonowanie rad reguluje również Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r.<sup>48</sup>

Zmiana w nazewnictwie pociągnęła za sobą również zmiany w zadaniach rad. Zakres ich działalności został poszerzony. W spectrum zainteresowania rad znalazła się cała polityka rynku pracy, a nie tylko problemy związane zatrudnieniem (w tym bezrobocie). O zmianach szczegółowych jakie nastąpiły, szerzej będzie traktował rozdział IV.

Wojewódzka rada rynku pracy jest organem doradczym na poziomie marszałka województwa. W jej skład wchodzi osoby powołane przez marszałka na czteroletnią kadencję. Są to przedstawiciele poszczególnych stron dialogu społecznego, w tym:

- przedstawiciele wojewódzkich struktur reprezentatywnych organizacji związkowych
- przedstawiciele wojewódzkich struktur reprezentatywnych organizacji pracodawców
- przedstawiciele społeczno-zawodowych organizacji rolników, w tym związków zawodowych rolników indywidualnych i izb rolniczych
- przedstawiciele organizacji pozarządowych zajmujących się statutowo problematyką rynku pracy.

Marszałek województwa może również powoływać w skład rady rynku pracy trzech przedstawicieli spośród organów jednostek samorządu terytorialnego lub nauki, którzy posiadają szczególną wiedzę lub są autorytetami w obszarze działania rady.

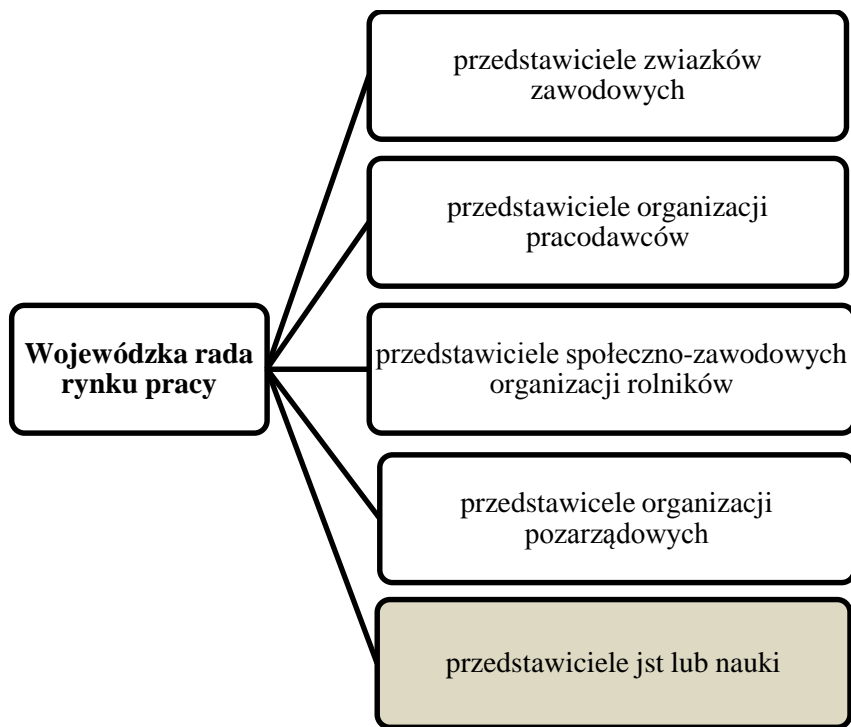
---

<sup>47</sup> Ustawa z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2014 poz. 598).

<sup>48</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. (Dz. U. poz. 630).

## Schemat 9.

### Skład wojewódzkiej rady rynku pracy.



Źródło: Opracowanie własne.

Zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zadania wojewódzkiej rady rynku pracy koncentrują się na czterech obszarach problemowych:

#### 1. Fundusz Pracy:

- opiniowanie kryteriów podziału środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych danego województwa na finansowanie programów dotyczących promocji zatrudnienia i finansowanie innych fakultatywnych zadań,
- opiniowanie opracowanych przez wojewódzkie urzędy pracy propozycji przeznaczenia środków Funduszu Pracy będących w dyspozycji samorządu województwa i sprawozdań z ich wykorzystania,
- ocena racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy.

#### 2. Regionalny rynek pracy:

- inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia w województwie,

- opiniowanie projektu regionalnego planu działań oraz okresowych sprawozdań z jego realizacji,
  - składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie,
  - opiniowanie wojewódzkich kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców,
3. Działalność wojewódzkiego urzędu pracy:
- ocenianie okresowych sprawozdań z działalności wojewódzkich urzędów pracy oraz przedstawianie Radzie Rynku Pracy okresowych sprawozdań i wniosków w sprawach zatrudnienia,
  - delegowanie przedstawicieli do komisji konkursowej dokonującej wyboru kandydata na stanowisko dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy,
  - opiniowanie wniosków o odwołanie dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy.
4. Dialog społeczny:
- współpraca z wojewódzkimi komisjami dialogu społecznego, w szczególności w zakresie inicjowania programów i partnerstwa na rzecz wzrostu zatrudnienia i rozwoju rynku pracy.<sup>49</sup>

Regionalna polityka rynku pracy, którą kreuje i za którą odpowiada samorząd województwa znajduje swoje odzwierciedlenie w Regionalnym planie działań na rzecz zatrudnienia (RPDZ), który uwzględnia strategię rozwoju województwa, strategię polityki społecznej, a także opinie powiatowych jednostek samorządu terytorialnego i partnerów społecznych. Samorząd województwa jest również zobowiązany do współpracy na poziomie regionu z wojewódzką radą rynku pracy w zakresie:

- podziału środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS) pomiędzy powiatowe urzędy pracy,
- określania i realizacji regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich;
- realizacji przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
- prowadzenia dialogu społecznego w zakresie polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego,

---

<sup>49</sup> *Ustawa o promocji...*, op. cit., art. 22.

- określania i ogłaszania wykazu zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja, przy uwzględnieniu zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na rynku pracy.

Podobną rolę jak wojewódzka rada rynku pracy w obszarze dialogu społecznego na lokalnym rynku pracy pełnią powiatowe rady rynku pracy powstałe podobnie jak wojewódzkie rady, w miejsce odpowiednio, powiatowych rad zatrudnienia. Są one organami opiniodawczo - doradczymi na szczeblu starosty powiatu. Ich rolą jest wspieranie starosty w zakresie kreowania i realizacji zadań związanych z promocją zatrudnienia, łagodzeniem skutków bezrobocia oraz aktywizacją zawodową mieszkańców.

Członkami powiatowych rad rynku pracy są przedstawiciele działających na terenie powiatu terenowych struktur każdej organizacji związkowej i organizacji pracodawców, reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji, społeczno-zawodowych organizacji rolników, w tym związków zawodowych rolników indywidualnych i izb rolniczych, organizacji pozarządowych zajmujących się statutowo problematyką rynku pracy. Podobnie jak marszałek województwa, starosta może powołać w skład rady trzech przedstawicieli spośród jednostek samorządu terytorialnego lub nauki posiadających szczególnie istotną wiedzę lub autorytet w obszarze działania tej rady.<sup>50</sup>

Zakres działania powiatowej rady rynku pracy koncentruje się na następujących obszarach<sup>51</sup>:

#### 1. Fundusz Pracy:

- ocena racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy
- opiniowanie kryteriów podziału środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych danego województwa na finansowanie programów dotyczących promocji zatrudnienia i finansowanie innych fakultatywnych zadań oraz opiniowanie opracowanych przez wojewódzkie urzędy pracy propozycji przeznaczenia środków Funduszu Pracy będących w dyspozycji samorządu województwa i sprawozdań z ich wykorzystania.

#### 2. Powiatowy rynek pracy:

- inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia w powiecie,
- opiniowanie projektu regionalnego planu działań oraz okresowych sprawozdań z jego realizacji,

---

<sup>50</sup> Ibidem.

<sup>51</sup> Ibidem.

- wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w powiecie,
  - opiniowanie celowości realizacji programów specjalnych, biorąc pod uwagę w szczególności:
    - liczbę osób objętych programem i kryteria doboru tych osób,
    - zakładane rezultaty programu specjalnego, w tym przewidywaną efektywność kosztową i zatrudnieniową,
    - koszty realizacji programu specjalnego, w tym poszczególnych przedsięwzięć,
  - opiniowanie proponowanych przez starostę zmian realizacji programów specjalnych,
  - opiniowanie celowości realizacji Programu Aktywizacja i Integracja biorąc pod uwagę w szczególności:
    - kryteria doboru bezrobotnych,
    - zakładane efekty realizacji Programu Aktywizacja i Integracja.
3. Działalność powiatowego urzędu pracy:
- delegowanie przedstawicieli do komisji konkursowej dokonującej wyboru kandydata na stanowisko dyrektora powiatowego urzędu pracy,
  - opiniowanie wniosków o odwołanie dyrektora powiatowego urzędu pracy.
4. Dialog społeczny:
- współpraca z powiatowymi komisjami dialogu społecznego, w szczególności w zakresie inicjowania programów i partnerstwa na rzecz wzrostu zatrudnienia i rozwoju rynku pracy.

Powiatowa rada rynku pracy jako organ opiniodawczo-doradczy starosty w sprawach kreowania polityki rynku pracy, została ustawowo upoważniona do opiniowania zarówno celowości programów specjalnych, kryteriów doboru uczestników i zakładanych efektów oraz proponowanych przez starostę zmian w ich realizacji. Ponadto Rada jest współodpowiedzialna na poziomie powiatu za gospodarowanie środkami Funduszu Pracy oraz efektywność ich wydatkowania, ponieważ opiniuje podział tych środków.

## Rozdział III

### **Kluczowe zmiany w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadzone w 2014 r.**

Prace nad ostatnią zmianą przepisów dotyczących rynku pracy trwały od 2013 roku. Wytyczne w tym zakresie określiła Strategia Europa 2020<sup>52</sup>, wskazując wysoki wskaźnik zatrudnienia jako jedną z ważniejszych przesłanek konkurencyjności europejskiej gospodarki wobec liderów ekonomicznych na świecie. Wobec bardzo krytycznej oceny funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia zmiany w ustawie miały bardzo szeroki zasięg. Założono więc, że zmiany w ustawodawstwie powinny pójść w kierunku takich rozwiązań, aby każda zainteresowana osoba obsługiwana przez osobistego doradcę klienta otrzymała szybciej niż dotychczas ofertę zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub ofertę uczestnictwa w jednej z wielu form aktywizacji zawodowej. Podkreślano, że wsparcie dla osób nie radzących sobie na rynku pracy ma być bardziej aktywne, czyli oferować możliwości indywidualnych szkoleń, przekwalifikowania zawodowego, wspomagać tworzenie nowych miejsc pracy, umożliwiać elastyczność w podejściu do zatrudnienia, ułatwiać znalezienie pracy osobom znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji.

Półtoraroczna praca nad nowelizacją charakteryzowała się szerokimi konsultacjami społecznymi na wszystkich etapach jej przygotowania. W pracach podkomisji sejmowej, zajmującej się ostatecznym kształtem noweli, aktywny udział brali przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia.

#### **1. Nowe kategorie osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.**

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>53</sup> od początku swego funkcjonowania w art. 49 wskazywała na grupy klientów urzędów pracy, które powinny być traktowane priorytetowo ze względu na szczególnie niekorzystny ich status na rynku pracy. Do

---

<sup>52</sup> Komunikat Komisji. Europa 2020. Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Bruksela, 3.03.2010 KOM(2010) 2020 wersja ostateczna.

<sup>53</sup> Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (Dz. U. 2015 r. poz. 149)



grupy bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy początkowo zaliczano: bezrobotnych do 25 roku życia, bezrobotnych długotrwale, bezrobotnych powyżej 50 roku życia, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych, bezrobotnych samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko do 7 roku życia i bezrobotnych niepełnosprawnych. Priorytetowe traktowanie polegało na umożliwieniu stosowania wobec tych osób większej liczby instrumentów niż w stosunku do ogółu bezrobotnych. Zauważono jednak, że z czasem wspomniany artykuł dotyczył blisko 90% zarejestrowanych bezrobotnych. Pozostałe osoby, niemieszczące się w żadnej z grup, mimo że stanowiły ok. 10% bezrobotnych, napotykały trudności w uzyskaniu adekwatnego wsparcia ze strony służb zatrudnienia.

Konsekwencją zmian było uelastycznienie stosowania instrumentów rynku pracy i polegała na odejściu od generalnej zasady, iż instrumenty rynku pracy, takie jak prace interwencyjne, roboty publiczne, staż, refundacja składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionych bezrobotnych czy przygotowanie zawodowe dorosłych, adresowane mogą być tylko do bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy wskazanych w art. 49 ustawy. Usługi i instrumenty stosowane wobec bezrobotnych wynikają aktualnie z oceny oddalenia klienta urzędu pracy od rynku pracy. Wiedzę o tym pracownik urzędu uzyskuje w wyniku przeprowadzonego profilowania.

Na nowo zdefiniowane w 2014 r. kategorie osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy to:

- bezrobotni do 30. roku życia,
- bezrobotni długotrwale,
- bezrobotni powyżej 50. roku życia,
- bezrobotni korzystający ze świadczeń pomocy społecznej,
- bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia,
- bezrobotni niepełnosprawni.<sup>54</sup>

Osoby te uzyskały pierwszeństwo w dostępie do programów specjalnych, które urzędy pracy mogą organizować wspólnie z partnerami społecznymi gdy uznają że jakieś zjawiska negatywne występują na lokalnym czy regionalnym rynku pracy ze szczególnym natężeniem.

---

<sup>54</sup> Ibidem, art. 49.

## 2. Profilowanie pomocy kierowanej do bezrobotnych.

Potrzeba trafnego adresowania usług i instrumentów rynku pracy wymusiła wprowadzenie procesu profilowania pomocy w zależności od rzeczywistej sytuacji klienta urzędu pracy.<sup>55</sup> Czynnikiem przemawiającym za podjęciem prac nad jego wdrożeniem było także obserwowane od lat zjawisko rejestrowania się w powiatowych urzędach pracy znacznej liczby osób, które w niewielkim tylko stopniu lub wcale nie są zainteresowane pomocą urzędów pracy w powrocie na rynek pracy.<sup>56</sup>

W Ustawie z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw zapisano, że powiatowy urząd pracy, udzielając bezrobotnemu pomocy, niezwłocznie po rejestracji, ustala dla bezrobotnego profil pomocy, oznaczający właściwy ze względu na potrzeby bezrobotnego zakres form pomocy określonych w ustawie. Założono, że profilowanie zwiększy szanse osób bezrobotnych na powrót lub wejście po raz pierwszy na rynek pracy oraz pozwoli skutecznie i racjonalnie wydawać publiczne pieniądze. Profilowanie ma na celu wpływać na pracę pracowników urzędów pracy w taki sposób, aby zamiast angażować się w działania o znikomych szansach powodzenia, mogliby znacznie efektywniej wykorzystać swój czas, swoje kwalifikacje oraz środki finansowe pomagając tym bezrobotnym, którzy z ich pomocy chcą skorzystać.<sup>57</sup>

Ustawa wprowadziła trzy profile: profil pomocy I, przewidziany dla osób aktywnych, profil pomocy II, przewidziany dla osób wymagających wsparcia i profil pomocy III, dla osób znacznie oddalonych od rynku pracy. Przyjęto również formy pomocy stosowane w ramach tych profili:

- Profil pomocy I – pośrednictwo pracy, a także w uzasadnionych przypadkach poradnictwo zawodowe lub inne formy pomocy, jak np. szkolenia.
- Profil pomocy II – usługi i instrumenty rynku pracy, działania aktywizacyjne zlecane przez urząd pracy oraz inne formy pomocy z wyłączeniem Programu Aktywizacja i Integracja.
- Profil pomocy III – Program Aktywizacja i Integracja, działania aktywizacyjne zlecane przez urząd pracy, programy specjalne, skierowanie do zatrudnienia wspieranego

---

<sup>55</sup> Ibidem, art. 33 ust. 2b i 2c.

<sup>56</sup> *Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych. Podręcznik dla pracowników powiatowych urzędów pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014, s. 4.

<sup>57</sup> Ibidem.

u pracodawcy w ramach prac społecznie-użytecznych lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne oraz w uzasadnionych przypadkach poradnictwo zawodowe.

Ustalając profil pomocy dla bezrobotnego powiatowy urząd pracy musi dokonać analizy sytuacji bezrobotnego i jego szans na rynku pracy, biorąc pod uwagę oddalenie bezrobotnego od rynku pracy i jego gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy.

Przez oddalenie od rynku pracy rozumie się czynniki utrudniające bezrobotnemu wejście lub powrót na rynek pracy, w szczególności:

- wiek,
- płeć,
- poziom wykształcenia,
- umiejętności,
- uprawnienia i doświadczenie zawodowe,
- czas pozostawania bez pracy,
- miejsce zamieszkania pod względem oddalenia od potencjalnych miejsc pracy,
- dostępność do nowoczesnych form komunikowania się z powiatowym urzędem pracy i pracodawcami.

Przez gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy rozumie się czynniki wskazujące na potrzebę i chęć bezrobotnego do podjęcia pracy, w szczególności:

- zaangażowanie w samodzielne poszukiwanie pracy,
- gotowość do dostosowania się do wymagań rynku pracy,
- dyspozycyjność, powody skłaniające do podjęcia pracy,
- powody rejestracji w powiatowym urzędzie pracy,
- dotychczasowa oraz aktualna gotowość do współpracy z powiatowym urzędem pracy, innymi instytucjami rynku pracy lub pracodawcami.<sup>58</sup>

W celu ustalenia profilu pomocy dla osoby bezrobotnej pracownik urzędu pracy posługuje się specjalnie stworzonym do tego celu przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej kwestionariuszem, który składa się z 24 pytań zamkniętych, do których przyporządkowane zostały możliwe odpowiedzi. Pytania zadane w trakcie wywiadu, identyczne dla wszystkich osób bezrobotnych, pozwalają na ustalenie sytuacji każdego klienta urzędu pracy oraz zaplanowanie odpowiednich działań aktywizacyjnych.

---

<sup>58</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnego (Dz. U. poz. 631).

Nowelizacja wprowadziła także obowiązek przygotowania Indywidualnego Planu Działania (IPD) dla każdego zarejestrowanego bezrobotnego. Musi on być określony w niedługim okresie od momentu rejestracji klienta w urzędzie (maksymalnie 60 od dnia ustalenia profilu pomocy). IPD to program poszukiwania pracy przygotowany przy współpracy osoby bezrobotnej z doradcą klienta. Polega na ustaleniu szeregu działań możliwych do zastosowania przez urząd pracy oraz do samodzielnej realizacji przez bezrobotnego. Efektem podjętych działań ma być zatrudnienie. IPD jest monitorowany przez doradcę klienta. W przypadku zmiany sytuacji osoby bezrobotnej ustalany jest dla niej nowy profil pomocy.

Należy zaznaczyć, że zgodnie z przepisami ustawy formy pomocy przewidziane w ramach poszczególnych profili pomocy są różne i w związku z tym czas realizacji IPD w ramach poszczególnych profili pomocy jest także różny. Czas przewidziany na realizację IPD dla profilu pomocy I wynosi 180 dni, dla profilu pomocy II – 540 dni, a dla profilu pomocy III – 720 dni.<sup>59</sup>

### **3. Doradca klienta indywidualnego i instytucjonalnego.**

Uzyskanie statusu osoby bezrobotnej, a tym samym dostępu do świadczonych przez urząd pracy usług oraz przygotowujących do podjęcia pracy instrumentów, wymaga zarejestrowania się w nim. Wielu klientów urzędów pracy w trakcie rejestracji po raz pierwszy styka się z publicznymi służbami zatrudnienia. Ważne jest więc zbudowanie wobec nich wizerunku profesjonalnego, kompetentnego urzędu, który udzieli wsparcia w drodze powrotu do aktywności zawodowej lub pomoże po raz pierwszy wejść na rynek pracy. Poza umożliwieniem zdobycia statusu osoby bezrobotnej, który poprzez uzyskanie bezpłatnego dostępu do służby zdrowia staje się dla wielu bezrobotnych celem samym w sobie, ważne jest przekazanie niezbędnych informacji dotyczących praw i obowiązków bezrobotnego oraz poinformowanie o usługach i instrumentach rynku pracy przewidzianych ustawą. Innymi słowy: ważne jest, by klient urzędu pracy w pełni świadomie uczestniczył w procesie przygotowania do wejścia lub powrotu na rynek pracy.

Nowelizacja ustawy wprowadziła funkcję doradcy klienta. Może być ona powierzona pracownikom zatrudnionym dotychczas na jednym z tzw. stanowisk kluczowych: pośrednikowi pracy, doradcy zawodowemu, specjalistce ds. rozwoju zawodowego lub specjalistce ds.

---

<sup>59</sup> Ibidem, § 7.

programów.<sup>60</sup> Istotą pracy doradcy klienta jest stała, zawsze z tym samym podopiecznym praca nad powrotem klienta na rynek pracy. Do jego zadań należy:

- stała opieka nad bezrobotnym lub poszukującym pracy, w szczególności ustalanie profilu pomocy, przygotowanie i nadzór nad realizacją indywidualnego planu działania, świadczenie podstawowych usług rynku pracy w formie indywidualnej oraz ułatwianie dostępu do innych form pomocy określonych w ustawie lub
- stała współpraca z pracodawcą w zakresie pomocy określonej w ustawie, w szczególności ustalanie zapotrzebowania na nowych pracowników i pozyskiwanie ofert pracy w ramach pośrednictwa pracy oraz ułatwianie dostępu do innych form pomocy określonych w ustawie.<sup>61</sup>

Doradca ustala potrzeby klienta, informuje o formach pomocy, które mogą być zastosowane w przypadku bezrobotnego (stosownie do ustalonego dla niego profilu pomocy) lub poszukującego pracy, ustala warunki współpracy, realizuje zadania związane z udzielaniem klientowi pomocy, aktualizuje informacje o kliencie i podjętych działaniach systemie informacyjnym – odnotowuje działania własne i dokumentuje działania klienta, wszystkie zmiany dotyczące wcześniej ustalonych z klientem zasad współpracy, IPD, czy kolejno ustalanych profili pomocy klienta.<sup>62</sup>

Doradca pomaga także uzyskać pomoc od tych pracowników urzędu, którzy są przygotowani do świadczenia pomocy specjalistycznej. Każdy bezrobotny i poszukujący pracy zarejestrowany w urzędzie pracy od początku prowadzony jest przez tego samego doradcę klienta.

Na takiej samej zasadzie działa doradca klienta instytucjonalnego, który stale współpracuje z pracodawcą korzystającym z pomocy urzędu pracy. Zakłada on kartę pracodawcy i podobnie, jak w przypadku osoby bezrobotnej prowadzi działania i dokumentację w zakresie współpracy z klientem.

#### **4. Zlecenie usług aktywizacyjnych.**

Doświadczenia wielu krajów europejskich potwierdzają, że wspólna praca i wspólna odpowiedzialność za jej efekt partnerów spoza publicznych służb zatrudnienia dają dobre re-

---

<sup>60</sup> *Ustawa o promocji zatrudnienia...*, op. cit., art. 91 ust. 1 pkt. 1-4.

<sup>61</sup> *Ibidem*.

<sup>62</sup> *Wprowadzenie funkcji doradcy klienta - kierunkowe wytyczne dla powiatowych urzędów pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014, s. 3 - 4.

zultaty. Ustawa z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadziła nowe zadanie samorządu województwa polegające na zleceniu działań aktywizacyjnych podmiotom zewnętrznym. Wpisanie możliwości zlecenia usług aktywizacyjnych podmiotom prywatnym i finansowanie ich z Funduszu Pracy poprzedziło przeprowadzenie przez Ministerstwo Pracy i Pomocy Społecznej pilotażu w trzech regionach.. Przez działania aktywizacyjne rozumiany jest pakiet działań mających na celu podjęcie i utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej.<sup>63</sup>

Nowelizacja wprowadziła do ustawy nowy rozdział 13c, w którym określono zasady zlecenia tych działań podmiotom komercyjnym. Ich celem jest zwiększenie efektywności aktywnych polityk rynku pracy oraz wsparcia urzędów pracy w działaniach na rzecz poprawy sytuacji osób bezrobotnych poprzez umożliwienie dostępu tym osobom do działań świadczonych przez podmioty zewnętrzne, określone w ustawie jako realizatorzy działań aktywizacyjnych. Do realizatorów działań aktywizacyjnych kierowani są długotrwale bezrobotni, w tym bezrobotni dla których określony został profil pomocy wskazujący na duże oddalenie od rynku pracy (II) lub brak gotowości do podjęcia pracy (III).

W ramach tego instrumentu bezrobotni są kierowani do aktywizacji przez prywatne agencje zatrudnienia. Kieruje się do nich nie mniej niż 200 bezrobotnych, zarejestrowanych w jednym powiatowym urzędzie pracy. Kontraktowanie usług jest tym samym nowym mechanizmem sprzyjającym zwiększeniu dostępności do usług rynku pracy i programów aktywizujących najtrudniejszych klientów, dla których dotychczas oferta urzędów pracy była bardzo ograniczona.

Zlecenie może dotyczyć następujących usług: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i organizacji szkoleń. Wybór agencji zatrudnienia następuje w drodze konkursu lub przetargu, a jej wynagrodzenie powiązane jest z efektywnością zatrudnieniową.

## **5. Nowe instrumenty rynku pracy.**

Wprowadzenie nowych instrumentów adresowanych do osób bezrobotnych miało na celu zwiększenie motywacji i mobilizowanie tych osób do samodzielnego podejmowania działań zmierzających do zatrudnienia, zwiększenie możliwości pomocy oferowanej przez urzędy pracy oraz ułatwianie wejścia na rynek pracy. Korzystanie z instrumentów zmniejszających

---

<sup>63</sup> *Ustawa o promocji zatrudnienia...*, op. cit., art. 2 ust. 1 pkt 9aa.

całkowite koszty pracy (jak np. grantu na telepracę czy świadczenia aktywizacyjnego), powinno zachęcać pracodawców do zatrudniania osób, które mają trudności z powrotem na rynek pracy z różnych powodów. Należy podkreślić, że pomoc dla pracodawców jest udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.<sup>64</sup>

**a) grant na telepracę.**

Grant na telepracę<sup>65</sup> jest fakultatywnym instrumentem skierowanym do pracodawcy albo przedsiębiorcy. Ma na celu zatrudnienie w formie telepracy bezrobotnych rodziców powracających na rynek pracy – wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat oraz bezrobotnych sprawujących opiekę nad osobą zależną, którzy w okresie ostatnich 3 lat zrezygnowali z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną. Celem jego wprowadzenia była poprawa sytuacji tej grupy osób.

Na podstawie umowy zawartej ze starostą pracodawca albo przedsiębiorca może otrzymać z Funduszu Pracy grant w wysokości do 6-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto. Grant ten przeznaczony jest na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego rodzica lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną – z jednoczesnym zakazem przyznania grantu na zatrudnienie żony, teściów lub członka najbliższej rodziny.

Pracodawca w umowie musi zagwarantować utrzymanie zatrudnienia przez 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub przez okres 18 miesięcy w wymiarze 0,5 etatu – w przypadku nie wywiązania się z tego warunku następuje proporcjonalny zwrot grantu z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia jego otrzymania. Natomiast zwrot grantu w całości z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia jego otrzymania następuje w sytuacji wykorzystania środków niezgodnie z umową lub ich niewykorzystania.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę przez samego pracownika objętego grantem, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. –

---

<sup>64</sup> Zgodnie z rozwiązaniami przyjętymi w *Ustawie z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw* nastąpiła zmiana zasad udzielania pomocy subsydiowanej na zasady określone we właściwych przepisach prawa Unii Europejskiej, dotyczące pomocy de minimis, a także pomocy de minimis w rolnictwie lub w sektorze rybołówstwa i akwakultury. Pomoc udzielana jest na zasadach wynikających z *rozporządzenia Komisji (UE) nr 1407/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis* (Dz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 1), *rozporządzenia Komisji (UE) nr 1408/2013 z dnia 18 grudnia 2013 r. w sprawie stosowania art. 107 i 108 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej do pomocy de minimis w sektorze rolnym* (Dz. UE L 352 z 24.12.2013, str. 9) lub na podstawie właściwych przepisów prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy de minimis w sektorze rybołówstwa i akwakultury.

<sup>65</sup> *Ustawa o promocji zatrudnienia...*, op. cit., art. 60a.

Kodeks pracy (Dz. U. 2014 nr 0 poz. 1502 z późn. zm.), wygaśnięcia stosunku pracy lub jego przejścia na emeryturę przed upływem 12 lub 18 miesięcy, starosta ma prawo skierować na zwolnione miejsce pracy innego bezrobotnego (w przypadku braku odpowiedniej osoby bezrobotnej pracodawca zwraca grant proporcjonalnie do okresu niutrzymania zatrudnienia).

#### **b) świadczenie aktywizacyjne.**

Przyznawane jest z Funduszu Pracy pracodawcy za zatrudnienie skierowanych przez urząd pracy bezrobotnych powracających na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka (urlop wychowawczy, bierność zawodowa) oraz bezrobotnych sprawujących opiekę nad osobą zależną, którzy w okresie ostatnich 3 lat zrezygnowali z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z uwagi na konieczność wychowywania dziecka lub sprawowania opieki nad osobą zależną. Przyznanie tej formy wsparcia osobie bezrobotnej jest uzależnione od profilu pomocy, który zostanie jej ustalony w wyniku analizy sytuacji oraz indywidualnego planu działania ustalonego z doradcą w urzędzie.

Świadczenie przysługuje przez okres:

- 12 miesięcy w kwocie 1/2 minimalnego wynagrodzenia za pracę pracowników, w sytuacji skierowania bezrobotnego do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy z jednoczesną gwarancją dalszego zatrudnienia po ustaniu prawa do świadczenia przez okres co najmniej 6 miesięcy lub
- 18 miesięcy w kwocie 1/3 minimalnego wynagrodzenia za pracę pracowników, w sytuacji skierowania bezrobotnego do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy z jednoczesną gwarancją dalszego zatrudnienia po ustaniu prawa do świadczenia przez okres co najmniej 9 miesięcy.

Świadczenie aktywizacyjne nie przysługuje w przypadku uzyskania przez pracodawcę prawa do pożyczki z Funduszu Pracy na utworzenie miejsca pracy.

W sytuacji rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trakcie uzyskiwania świadczenia aktywizacyjnego lub nie wywiązania się z warunku utrzymania osoby w zatrudnieniu przez okres odpowiednio 6 lub 9 miesięcy przypadających po ustaniu prawa do tego świadczenia – pracodawca zobowiązany jest do zwrotu uzyskanych świadczeń z odsetkami ustawowymi liczonymi od całości kwoty wszystkich wypłaconych świadczeń od dnia wypłaty pierwszego świadczenia. W sytuacji utrzymania zatrudnienia przez cały okres uzyskiwania świadczenia aktywizacyjnego oraz przez co najmniej połowę okresu wymaganego utrzymania w zatrudnie-



niu po upływie prawa do świadczenia czyli 3 lub 6 miesięcy – pracodawca zwraca 50% wskazanej wyżej kwoty.

Analogicznie, jak w przypadku grantu na telepracę, w przypadku rozwiązania umowy o pracę przez samego pracownika objętego świadczeniem aktywizacyjnym, rozwiązania z nim umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, wygaśnięcia stosunku pracy lub jego przejścia na emeryturę w trakcie przysługiwania świadczenia aktywizacyjnego lub przed upływem 6 lub 9 miesięcy, starosta ma prawo skierować na zwolnione miejsce pracy innego bezrobotnego (w przypadku braku odpowiedniej osoby bezrobotnej pracodawca zwraca świadczenie aktywizacyjne proporcjonalnie do okresu nieutrzymania zatrudnienia). W przypadku gdy pracownik w okresie 6 miesięcy poprzedzających rejestrację w powiatowym urzędzie pracy sam rozwiąże umowę o pracę zawartą na podstawie skierowania przez urząd pracy przed upływem wskazanych wyżej okresów, tj. 12+6 i 18+9, następować będzie wydłużenie karencji w prawie do zasiłku dla bezrobotnych do 180 dni.<sup>66</sup>

#### **c) pożyczka na utworzenie miejsca pracy.**

Nowelizacja ustawy wprowadziła nowy rozdział 11b, w którym zawarto przepisy regulujące kwestie związane z wprowadzeniem pożyczek na utworzenie stanowiska pracy lub na podjęcie działalności gospodarczej. Źródłem finansowania obu rodzajów pożyczek są środki Funduszu Pracy oraz środki pochodzące z przychodów ze sprzedaży należących do Skarbu Państwa akcji i udziałów, o których mowa w art. 56 ust. 3 ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji (Dz. U. z 2013 r. poz. 216), jak również środków Unii Europejskiej. Administrowanie pożyczek zostało powierzone Bankowi Gospodarstwa Krajowego (który wyłącza pośredników finansowych) celem odciążenia powiatowych urzędów pracy oraz przekazania tych zadań do realizacji instytucjom finansowym zajmującym się od lat tą tematyką. Pożyczki podlegają oprocentowaniu na zasadach preferencyjnych.

Pożyczka na utworzenie stanowiska pracy dla bezrobotnego, w tym bezrobotnego skierowanego przez powiatowy urząd pracy, udzielana jest do wysokości 6-krotnego przeciętnego wynagrodzenia. Maksymalny okres spłaty pożyczki wynosi 3 lata. Pożyczkobiorcom nie przysługuje prawo do karencji w spłacie pożyczki.

---

<sup>66</sup> Ustawa o promocji zatrudnienia..., op. cit., art. 60b.

Z pożyczki mogą skorzystać podmioty prowadzące działalność gospodarczą, osoby fizyczne, osoby prawne lub jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, zamieszkujące lub mające siedzibę na terytorium RP, będące posiadaczem gospodarstwa rolnego lub prowadzącej dział specjalny produkcji rolnej, żłobki lub kluby dziecięce tworzone i prowadzone przez osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, o których mowa w przepisach o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3.

**d) pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej.**

Pożyczka na podjęcie działalności gospodarczej jest udzielana do wysokości 20-krotnego przeciętnego wynagrodzenia. Może stanowić do 100% kosztów podjęcia działalności gospodarczej. Okres spłaty pożyczki nie może być dłuższy niż 7 lat, z możliwością skorzystania z 12-miesięcznego okresu karencji w spłacie kapitału. Pożyczka ta kierowana jest do bezrobotnych, poszukujących pracy absolwentów szkół i uczelni, w okresie 48 miesięcy od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania tytułu zawodowego, oraz studentów ostatniego roku studiów.

Podmiotom, którym udzielono pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej, można udzielić pożyczki na utworzenie stanowiska pracy nie wcześniej niż po upływie co najmniej 3 miesięcy od rozpoczęcia spłaty pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej.

**e) trójstronne umowy szkoleniowe.**

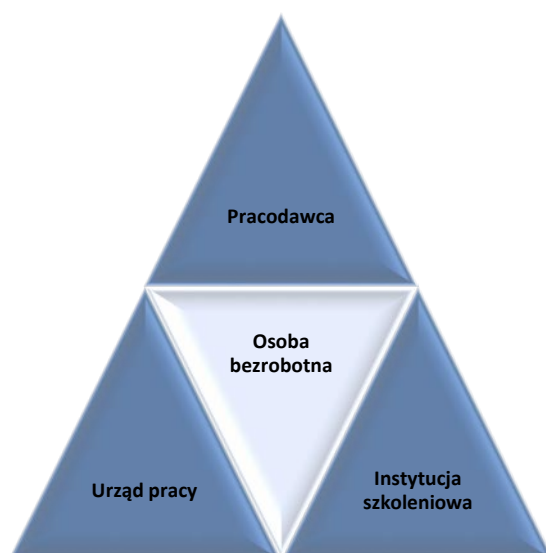
Szkolenia, które są organizowane przez urzędy pracy, mogą mieć formę grupową lub indywidualną. Szkolenia grupowe skierowane są do określonej grupy osób bezrobotnych (w zależności od typu szkolenia i zawodu) i poprzedza je zorganizowana rekrutacja prowadzona przez powiatowy urząd pracy. Istotny wpływ na sposób organizacji szkoleń w formie grupowej ma prawo zamówień publicznych. Szkolenia indywidualne to szkolenia wskazane przez osobę bezrobotną lub poszukującą pracy i realizowane na jej wniosek, pod warunkiem uzasadnienia celowości szkolenia. Podstawowym celem dla którego urząd pracy finansuje szkolenia jest utrzymanie lub zdobycie zatrudnienia. Przyznanie wsparcia jest uzależnione od profilu pomocy, który ustalony został w wyniku analizy sytuacji osoby bezrobotnej oraz indywidualnego planu działania uzgodnionego z doradcą klienta w urzędzie. Koszt szkolenia w części finansowanej z Funduszu Pracy w danym roku nie może przekroczyć 300% przeciętnego wynagrodzenia za pracę. Jeśli osoba bezrobotna w trakcie odbywania szkolenia podejmie pracę, ma prawo do ukończenia tego szkolenia bez konieczności ponoszenia jego kosztów.

W przypadku braku kandydatów do pracy spełniających wymagania pracodawcy, urzędy pracy mogą zorganizować szkolenia bezrobotnych według programu dostosowanego do potrzeb pracodawcy. Mogą też pomóc w organizacji nowych miejsc pracy przez refundację kosztów wyposażenia stanowisk pracy oraz kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne. Ostatnia nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła trójstronne umowy szkoleniowe, zawierane przez starostę z pracodawcą i instytucją szkoleniową.<sup>67</sup> Podobne umowy funkcjonowały już w przepisach prawa wcześniej, do 2005 r. i miały wysoką efektywność.

O podpisanie trójstronnej umowy szkoleniowej mogą ubiegać się wszyscy pracodawcy, w rozumieniu przepisów ustawy, którzy zamierzają zatrudnić osoby skierowane przez urząd pracy na szkolenie na podstawie tej umowy, czyli także ci, którzy nie są pracodawcami prowadzącymi działalność gospodarczą w rozumieniu prawa konkurencji Unii Europejskiej. Zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy pracodawca to jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one co najmniej jednego pracownika. Nie jest pracodawcą osoba prowadząca działalność gospodarczą niezatrudniająca żadnego pracownika.

#### **Schemat 10.**

#### **Schemat umowy trójstronnej**



Źródło: Opracowanie własne.

<sup>67</sup> Ustawa z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2014 poz. 598).

W trójstronnej umowie szkoleniowej jest określany w szczególności zakres umiejętności i kwalifikacji wymaganych przez pracodawcę, będący podstawą przygotowania przez instytucję szkoleniową programu kształcenia, oraz zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia bezrobotnego po odbytych szkoleniu. W umowach pracodawcy zobowiązują się do zatrudnienia bezrobotnych, instytucja szkoleniowa gwarantuje że przeprowadzi ich szkolenie zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy a urząd pracy że zapłaci za ta usługę.<sup>68</sup>

#### **f) bon szkoleniowy.**

W 2014 r. wprowadzone zostały dodatkowe instrumenty adresowane do bezrobotnych do 30 roku życia. Wprowadzenie ich było związane z sytuacją na rynku pracy osób młodych oraz konsekwencją wdrażania przygotowywanych wtedy przez kraje Unii Europejskiej krajowych planów gwarancji dla młodzieży.<sup>69</sup> Rada Europejska zobligowała wszystkie państwa do ich wdrożenia. Polska jako pierwsza w Europie wprowadziła przepisy prawne umożliwiające ich realizację.<sup>70</sup>

Termin „gwarancja dla młodzieży” oznacza sytuację, gdy młodzi ludzie w terminie czterech miesięcy od uzyskania statusu osoby bezrobotnej lub od zakończenia kształcenia formalnego otrzymują dobrej jakości ofertę pracy, dalszego kształcenia, przygotowania zawodowego lub stażu. Oferta dalszego kształcenia może obejmować także dobrej jakości programy szkoleniowe prowadzące do uzyskania uznawanych kwalifikacji zawodowych.<sup>71</sup>

Bon szkoleniowy przeznaczony jest dla osób młodych do 30. roku życia i stanowi gwarancję sfinansowania wskazanego przez bezrobotnego szkolenia niezbędnego do podjęcia zatrudnienia oraz dodatkowych kosztów, takich jak koszty dojazdu czy zakwaterowania, do wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia. Przyznanie i realizacja bonu szkoleniowego następuje na podstawie indywidualnego planu działania oraz uprawdopodobnienia przez bezrobotnego podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Szkolenie realizowane w ramach bonu szkoleniowego, podobnie jak wszystkie inne szkolenia

---

<sup>68</sup> *Ustawa o promocji...*, op. cit., art. 40, pkt. 2e.

<sup>69</sup> *Zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży* (2013/C 120/01). Jako uzupełnienie dla realizacji „Gwarancji dla młodzieży”, na szczycie Rady Europejskiej 7-8 lutego 2013 r. podjęto decyzję o realizacji „Inicjatywy na rzecz zatrudnienia ludzi młodych” (Youth Employment Initiative), która ma być skierowana do regionów, w których poziom bezrobocia osób w wieku od 15 do 24 lat przekracza 25%.

<sup>70</sup> *Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa kwiecień 2014, s.3.

<sup>71</sup> *Ibidem*.

finansowane przez urząd pracy, może odbywać się tylko w instytucjach szkoleniowych, które posiadają aktualny wpis do rejestru instytucji szkoleniowych.

Termin ważności bonu szkoleniowego określa starosta.<sup>72</sup>

#### **g) bon stażowy.**

Bon stażowy<sup>73</sup> jest formą wsparcia stanowiącą gwarancję skierowania bezrobotnego do odbycia stażu u pracodawcy wskazanego przez bezrobotnego na okres 6 miesięcy, o ile pracodawca zobowiąże się do zatrudnienia bezrobotnego po zakończeniu stażu przez okres 6 miesięcy. Wprowadzając to rozwiązanie ustawodawca uznał, że pozwoli ono na zdobycie przez młodego człowieka rocznego doświadczenia zawodowego – 6 miesięcy stażu + 6 miesięcy zatrudnienia. Bezrobotny otrzymujący bon stażowy odbywa staż na zasadach takich jak to wynika z dotychczasowych przepisów, a zatem np. uzyskuje stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych. W ramach bonu stażowego istnieje możliwość sfinansowania kosztów przejazdu do i z miejsca odbywania stażu – w formie ryczałtu oraz kosztów niezbędnych badań lekarskich lub psychologicznych.

Dodatkowo pracodawca, który zatrudni bezrobotnego przez okres 6 miesięcy otrzymuje jednorazową premię w wysokości 1500 zł.

Należy jednak zaznaczyć, że nie każdy podmiot może przyjąć stażystę<sup>74</sup>, a także że nie można skierować bezrobotnego na to samo stanowisko, na którym już kiedyś odbywał staż. Zatem bezrobotny może poszukać innego pracodawcy do realizacji stażu, jeśli wybrany pracodawca nie spełnia warunków umożliwiających podpisanie z nim umowy o organizację stażu. Wprowadzenie bonów stażowych powoduje, że to nie urząd poszukuje miejsca odbycia stażu przez osobę do 30 roku życia, ale sam zainteresowany. Miejsce odbywania takiego stażu w większym stopniu uwzględnia plany zawodowe klienta urzędu pracy.

#### **h) bon zatrudnieniowy.**

Bon zatrudnieniowy<sup>75</sup> to forma wsparcia adresowana do bezrobotnych do 30 roku życia, stanowiąca dla pracodawcy gwarancję refundacji przez okres 12 miesięcy części kosztów wy-

---

<sup>72</sup> Ustawa o promocji..., op. cit., art. 66k.

<sup>73</sup> Ibidem, art. 66l.

<sup>74</sup> O warunkach, jakie ma spełniać organizator stażu bezrobotny jest informowany w trakcie ustalania z nim indywidualnego planu działań i przyznawania bonu.

<sup>75</sup> Ustawa o promocji..., op. cit., art. 66m.

nagrodzenia wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne, w wysokości zasiłku dla bezrobotnych, w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu powiatowy urząd pracy przyznał bon. Po zakończeniu okresu refundacji pracodawca zobowiązany jest do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego przez okres co najmniej 6 miesięcy.

**i) bon na zasiedlenie.**

Osoby do 30. roku życia mogą także otrzymać bon na zasiedlenie<sup>76</sup> w kwocie nie wyższej niż dwukrotność przeciętnego wynagrodzenia za pracę. Kwota ta ma pozwolić na pokrycie kosztów związanych z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej poza miejscem dotychczasowego zamieszkania. Aby skorzystać ze wsparcia finansowego przeznaczonego na pokrycie kosztów zamieszkania związanych z podjęciem pracy, muszą zostać spełnione trzy warunki:

- podejmowana forma zatrudnienia podlega ubezpieczeniom społecznym i za jej wykonywanie osoba osiąga miesięczne wynagrodzenie brutto lub miesięczny przychód, w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- osoba aktywizowana pozostaje w zatrudnieniu lub prowadzi działalność gospodarczą przez okres co najmniej 6 miesięcy, oraz
- odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejscowości, w której bezrobotny zamieszka w związku z podjęciem nowej pracy wynosi co najmniej 80 km lub czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania przekracza łącznie co najmniej 3 godziny dziennie.

Bezrobotny otrzymujący bon zobowiązany jest do utrzymania zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub prowadzenia działalności gospodarczej przez okres co najmniej 6 miesięcy w okresie do 8 miesięcy od dnia otrzymania bonu.

Bon na zasiedlenie przyznawany jest na wniosek bezrobotnego. Pozytywne rozpatrzenie wniosku kończy się zawarciem umowy pomiędzy starostą i bezrobotnym.

Gwarancją powodzenia efektywności wprowadzonych w 2014 r. instrumentów rynku pracy jest ścisła współpraca pomiędzy wszystkimi zainteresowanymi stronami: władzami publicznymi, służbami zatrudnienia, podmiotami świadczącymi usługi poradnictwa zawodowego,

---

<sup>76</sup> Ibidem, art. 66n.

instytucjami edukacyjnymi i szkoleniowymi, służbami wsparcia dla młodzieży, przedsiębiorcami, pracodawcami, związkami zawodowymi itp.

## 6. Program Aktywizacja i Integracja.

Program Aktywizacja i Integracja (PAI) został wprowadzony do Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako nowy rozdział.<sup>77</sup> Do udziału w Programie Aktywizacja i Integracja są kierowani bezrobotni, dla których jest ustalony profil pomocy III, korzystający ze świadczeń pomocy społecznej, w szczególności realizujący kontrakt socjalny, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej.<sup>78</sup>

W przypadku osób, wobec których ustalono profil pomocy III, a które nie są jednocześnie klientami ośrodka pomocy społecznej zastosować można wszystkie przypisane do profilu pomocy III działania z wyjątkiem Programu Aktywizacja i Integracja (PAI). Przystąpienie do PAI uzależnione jest od spełnienia m.in. warunku bycia jednocześnie klientem urzędu pracy i OPS.<sup>79</sup>

Bezrobotny skierowany do PAI objęty jest działaniami z zakresu aktywizacji zawodowej realizowanymi przez powiatowy urząd pracy, obejmującymi w szczególności prace społecznie użyteczne. Prace społecznie użyteczne oznaczają prace wykonywane przez bezrobotnych bez prawa do zasiłku na skutek skierowania przez starostę, organizowane przez gminę w jednostkach organizacyjnych pomocy społecznej, organizacjach lub instytucjach statutowo zajmujących się pomocą charytatywną lub na rzecz społeczności lokalnej.<sup>80</sup> Za udział w pracach społecznie użytecznych bezrobotnemu nieposiadającemu prawa do zasiłku przysługuje świadczenie w wysokości nie niższej niż 8 zł za każdą godzinę wykonywania tych prac. Świadczenie nie przysługuje za okres niewykonywania pracy, w tym za okres udokumentowanej niezdolności do pracy. Prace społecznie użyteczne mogą odbywać się w wymiarze do 10 godzin tygodniowo jedynie w miejscu zamieszkania lub pobytu osoby bezrobotnej.<sup>81</sup>

Dodatkowo elementem komplementarnym z działaniami w zakresie aktywizacji zawodowej są działania z zakresu integracji społecznej realizowane (na podstawie porozumienia pomiędzy urzędem pracy a ośrodkiem pomocy społecznej) przez ośrodek pomocy społecznej

---

<sup>77</sup> *Ustawa o promocji...*, op. cit., Rozdział 12a – art. 62a-62c.

<sup>78</sup> *Ibidem*.

<sup>79</sup> Por. E. Flaszynska, *Program Aktywizacja i Integracja – założenia i wdrażanie*, w: *Usługi rynku pracy w Polsce – kontraktacja, efektywność, skuteczność*, M. Grewiński (red.), Wydawnictwo WSP Korczaka, Warszawa 2015.

<sup>80</sup> *Ustawa o promocji...*, op. cit., art.2, pkt.23a.

<sup>81</sup> *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie organizowania prac społecznie użytecznych* (Dz. U. z 2011 r., Nr 155, poz. 921).

w ramach budżetu gminy. Mogą być one współfinansowane również ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. W przypadku nie zawarcia porozumienia – urząd pracy może zlecić ze środków Funduszu Pracy realizację działań w zakresie integracji społecznej podmiotom prowadzącym działalność statutową na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, zgodnie z przepisami o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.<sup>82</sup>

PAI składa się zatem z dwóch bloków działań:

1. Bloku Aktywizacja - w ramach którego PUP udziela bezrobotnemu wsparcia polegającego przede wszystkim na przygotowaniu go do lepszego radzenia sobie na rynku pracy i kieruje bezrobotnego, na podstawie porozumienia zawartego z gminą do wykonywania prac społecznie użytecznych zorganizowanych przez gminę. Blok ten trwa maksymalnie 10 godzin tygodniowo.
2. Bloku Integracja - w ramach którego osoba bezrobotna objęta zostaje usługami reintegracyjnymi i specjalistycznymi, które realizowane są przez instytucje pożytku publicznego, na zlecenie PUP lub ośrodek pomocy społecznej, w ramach kontraktu socjalnego podpisanego z bezrobotnym. Ośrodek pomocy społecznej może realizować te zadania również we współpracy z centrami i klubami integracji społecznej lub organizacjami pozarządowymi. Działania te mogą być realizowane w szczególności poprzez grupowe poradnictwo specjalistyczne, warsztaty trenerskie i grupy wsparcia, w wymiarze co najmniej 10 godzin tygodniowo.

Ustawodawca założył czas realizacji Programu Aktywizacja i Integracja na 2 miesiące. Grupy uczestników nie powinny liczyć więcej niż 10 osób (jest to istotne szczególnie w przypadku realizacji działań z zakresu integracji społecznej). Uczestnicy PAI powinni być w trakcie jego realizacji monitorowani w zakresie poczynionych postępów, i to zarówno ze strony pracownika urzędu pracy (np. doradcy klienta), jak i pracownika ośrodka pomocy społecznej (pracownika socjalnego). Te kwestie powinny zostać uwzględnione w przygotowanych dla nich w urzędzie pracy indywidualnych planach działań (IPD), których PAI jest elementem i przygotowanych w ośrodku pomocy społecznej kontraktach socjalnych.

Program został włączony do katalogu działań, których odmowa lub przerwanie może skutkować sankcjami wobec klienta pomocy społecznej, w postaci wstrzymania, odmowy lub utraty prawa do świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej.

---

<sup>82</sup> *Uzasadnienie projektu Ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw - wersja przekazana do Sejmu*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2013, s. 25.



PAI jest także przykładem partnerstwa zadaniowego, które może zostać zawiązane pomiędzy: powiatowym urzędem pracy i ośrodkiem pomocy społecznej (porozumienie o realizacji programu) lub powiatowym urzędem pracy, ośrodkiem pomocy społecznej (porozumienie o współpracy) i organizacją pozarządową (umowa) lub powiatowym urzędem pracy, ośrodkiem pomocy społecznej (porozumienie o realizacji programu i porozumienie o współpracy) i organizacją pozarządową (umowa).<sup>83</sup> Za każdym razem musi jednak zostać zaopiniowany przez powiatową radę rynku pracy.

Po zakończeniu PAI powiatowy urząd pracy może<sup>84</sup>:

- 1) podjąć decyzję o ponownym skierowaniu bezrobotnego do udziału w Programie Aktywizacja i Integracja, jednak nie dłużej niż łącznie na okres do 6 miesięcy,
- 2) skierować bezrobotnego, w porozumieniu z ośrodkiem pomocy społecznej, do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy na zasadach określonych w przepisach o zatrudnieniu socjalnym<sup>85</sup> lub podjęcia pracy w spółdzielni socjalnej zakładanej przez osoby prawne, o której mowa w przepisach o spółdzielniach socjalnych<sup>86</sup>,
- 3) ponownie ustalić profil pomocy, a w przypadku zmiany profilu niezwłocznie dostosować indywidualny plan działania i przedstawić bezrobotnemu propozycję pomocy określonej w ustawie.<sup>87</sup>

Ustawa przewiduje ograniczenie wydatkowania na ten cel środków z Funduszu Pracy na maksymalnym poziomie 5% ze środków przekazanych powiatowi na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu<sup>88</sup>, ale powiatowy urząd pracy może wystąpić o dodatkowe środki z rezerwy Funduszu Pracy będącej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy z przeznaczeniem na PAI.

## **7. Zwiększenie roli samorządu województwa i partnerów rynku pracy w polityce rynku pracy.**

Do samorządu województwa należy realizacja zadań m.in. w zakresie: określania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w regionie. Zadania te realizowane

---

<sup>83</sup> *Program aktywizacja i integracja - kierunkowe wytyczne dla podmiotów organizujących program aktywizacja i integracja*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, maj 2014, s. 4.

<sup>84</sup> *Ibidem*.

<sup>85</sup> *Ustawa o zatrudnieniu socjalnym z dnia 13 czerwca 2003 r.* (Dz. U. z 2011 r. Nr 43, poz. 225 z późn. zm.).

<sup>86</sup> *Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych* (Dz. U. z 2006 nr 94 poz. 651 z późn. zm.).

<sup>87</sup> *Ustawa o promocji zatrudnienia...*, op.cit., art. 62b, pkt.2.

<sup>88</sup> *Ustawa o promocji zatrudnienia...*, op.cit., art. 109 ust. 8a.

są w odniesieniu do polityki krajowej. Samorząd regionalny dokonuje też podziału środków na działania aktywizujące i stymulujące rozwój zasobów ludzkich, prowadzi analizy rynku pracy i badanie popytu na pracę oraz monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, bada efektywność programów rynku pracy, realizuje zadania z obszaru koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, opracowuje, gromadzi, aktualizuje i upowszechnia informację zawodową.<sup>89</sup> Za szczególnie istotne należy uznać zadania samorządu województwa w zakresie: programowania i wykonywania działań realizowanych przy wsparciu Europejskiego Funduszu Społecznego poprzez: projektowanie, realizację i finansowanie programów regionalnych we współpracy z powiatami i gminami na zasadach partnerstwa lokalnego. Specjalistyczną jednostką wykonawczą samorządu województwa do spraw rynku pracy jest Wojewódzki Urząd Pracy.

Zmiany wprowadzone w 2014 r. zwiększyły wpływ samorządu województwa na kształtowanie regionalnej polityki rynku pracy. W odpowiedzi na postulaty wojewódzkich urzędów pracy wprowadzono – jako zadanie własne - możliwość inicjowania przez samorząd programów regionalnych, które realizowane są we współpracy z powiatowymi urzędami pracy na rzecz defaworyzowanych grup bezrobotnych określonych na podstawie diagnozy sytuacji na regionalnym rynku pracy.<sup>90</sup> Diagnoza ta dotyczy przede wszystkim: sytuacji bezrobotnych na rynkach pracy województwa, powiatów i gmin, zapotrzebowania pracodawców na kwalifikacje na regionalnym rynku pracy oraz mobilności siły roboczej.

Program regionalny musi obejmować co najmniej jeden z priorytetów przyjętych do realizacji w ramach regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia, zgodny z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy przedstawionymi w Krajowym Planie Działań na Rzecz Zatrudnienia.<sup>91</sup>

Z wnioskiem o zainicjowanie programu regionalnego do marszałka województwa mogą wystąpić starostowie, wojewódzka rada rynku pracy, a także wojewódzka komisja dialogu społecznego. Działania realizowane przez powiatowe urzędy pracy wobec grup bezrobotnych objętych programem regionalnym, a także przewidywane wskaźniki efektywności uzgodnione muszą zostać z wojewódzkim urzędem pracy odrębnie dla każdego powiatu włączonego w program regionalny, a za jego monitorowanie w poszczególnych powiatach odpowiada marszałek województwa. Za monitorowanie ich realizacji w poszczególnych powiatach odpowiada marszałek województwa.

---

<sup>89</sup> *Ustawa o promocji zatrudnienia...*, op.cit., art. 8.

<sup>90</sup> *Ustawa o promocji zatrudnienia...*, op.cit., art. 66c.

<sup>91</sup> *Ibidem*.

Obok programów regionalnych wprowadzono w ustawie zmiany w kompetencjach samorządu województwa dotyczących realizacji zadań związanych z Krajowym Funduszem Szkoleniowym,<sup>92</sup> prowadzeniem badań i analiz rynku pracy przez doprecyzowanie, iż badane będzie zapotrzebowanie na pracę oraz doprecyzowania, iż określanie wykazu zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja jest zadaniem wykonywanym corocznie. Obowiązek ten wynika z potrzeby racjonalizacji wydatkowania pieniędzy publicznych i polega głównie na porównaniu listy zawodów dających możliwość refundacji z listą zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz przygotowania kompetentnej informacji dotyczącej przekazywania środków Funduszu Pracy tym pracodawcom, którzy kształcą pracowników młodocianych w zawodach potrzebnych na rynku pracy.

Wojewódzkie urzędy pracy zostały również zobligowane do współpracy ze szkołami wyższymi w zakresie wsparcia studentów, absolwentów i doktorantów szkół wyższych w wejściu na rynek pracy.

Istotna regulacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi, że polityka rynku pracy realizowana przez władze publiczne opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi.<sup>93</sup> Szczególnie ważna jest współpraca w ramach funkcjonowania rad rynku pracy, partnerstwa lokalnego, uzupełniania i rozszerzania oferty usług publicznych służb zatrudnienia przez partnerów społecznych i agencje zatrudnienia.<sup>94</sup>

Ustawa definiuje instytucje dialogu społecznego na rynku pracy jako: związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych, organizacje pozarządowe – jeżeli wśród zadań statutowych znajduje się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Instytucją partnerstwa lokalnego nazwano w ustawie grupę instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy.<sup>95</sup>

Zadaniem zinstytucjonalizowanego dialogu społecznego na rynku pracy jest uspołecznienie mechanizmów podejmowania decyzji tak, by uwzględnione były zróżnicowane punkty widzenia partnerów społecznych w zrównoważony sposób. Opracowanie i realizacja projektów lokalnych i programów regionalnych powinny odbywać się na zasadzie partnerstwa z udziałem tych podmiotów.

---

<sup>92</sup> Patrz: Rozdział IV. Współpraca powiatowych urzędów pracy z pracodawcami i ich regionalnymi reprezentacjami.

<sup>93</sup> *Ustawa o promocji zatrudnienia...*, op.cit., rdz. 8, art. 21.

<sup>94</sup> *Ibidem*.

<sup>95</sup> *Ibidem*, art. 6.

Samorząd wojewódzki ma obowiązek współdziałania z wojewódzkimi radami rynku pracy. Poprzez składy rad rynku pracy w ich decyzjach partycypuje wiele organizacji i tym samym ich członków.<sup>96</sup> Istotną zmianą wprowadzoną w 2014 r. była zmiana w zakresie zadań samorządu województwa, który opracowując regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia jest zobowiązany zasięgnąć w tym zakresie opinii powiatów wchodzących w skład województwa oraz wojewódzkiej komisji dialogu społecznego.

## **8. Rady rynku pracy - zwiększenie roli partnerów społecznych w procesie zarządzania środkami Funduszu Pracy.**

Jak pisaliśmy już wcześniej w rozdziale II, w miejsce rad zatrudnienia (naczelnej, wojewódzkich i powiatowych) znolizowana ustawa wprowadziła rady rynku pracy, które aktualnie funkcjonują w zmienionym składzie i zmienionych kompetencjach. Zmiany te miały na celu zwiększenie roli partnerów społecznych w procesie zarządzania środkami Funduszu Pracy, programowania i monitorowania polityki rynku pracy. Ponadto wprowadzone zostały kompetencje stanowiące dla Rady Rynku Pracy w obszarze działania Krajowego Funduszu Szkoleniowego, co pozwolić powinno partnerom społecznym, w większym stopniu niż dotychczas, decydować o przeznaczeniu środków na szkolenia dla szczególnie potrzebujących grup pracowników, firm, branż czy regionów. Partnerzy na szczeblu krajowym muszą ustalać priorytety wydatkowania środków z rezerwy Krajowego Funduszu Szkoleniowego oraz decydować o przeznaczeniu tych środków.

Celem wprowadzanych zmian było także ograniczenie liczebności rady oraz podmiotów reprezentowanych w radzie.

Na poziomie województw, rady rynku pracy muszą obligatoryjnie współpracować z wojewódzkimi komisjami dialogu społecznego, zwłaszcza w zakresie inicjowania programów i partnerstwa na rzecz wzrostu zatrudnienia i rozwoju rynku pracy.

Włączanie partnerów społecznych do wspólnej realizacji przedsięwzięć aktywizacyjnych odbywa się poprzez podejmowanie partnerstw w projektach, współpracy czy przy organizowaniu różnych wydarzeń, jak np. targi pracy, czy też współpracę w realizacji zadania

---

<sup>96</sup> D. Długosz, Partycypacja obywateli w procesach budżetowych gminy – analiza uwarunkowań prawnych, politycznych i finansowych, Laboratorium monitoringu budżetu, [www.lgo.pl/teksty/Partycypacja\\_%20obywateli\\_budziecie.doc](http://www.lgo.pl/teksty/Partycypacja_%20obywateli_budziecie.doc), s. 46.

**Tabela 3.**

**Krajowa, wojewódzkie i powiatowe rady rynku pracy**

Nazwa	Skład	Przewodniczący	Kadencja	Zadania
<p><b>Rada Rynku Pracy</b></p>	<p>Przedstawiciele:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. organizacji związkowych,</li> <li>2. organizacji pracodawców,</li> <li>3. reprezentatywnych w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego.</li> <li>4. przedstawiciel Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.</li> </ol>	<p>Przewodniczący wybierany na pierwszym posiedzeniu w kadencji spośród członków Rady Rynku Pracy.</p>	<p>Kadencja Rady Rynku Pracy trwa 4 lata.</p>	<p>Do zakresu działania Rady Rynku Pracy należy w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich;</li> <li>b) opiniowanie projektu Krajowego Planu Działań oraz okresowych sprawozdań z jego realizacji;</li> <li>c) opiniowanie przedłożonych przez ministra właściwego do spraw pracy priorytetów, wzoru podziału środków KFS i planu ich wydatkowania;</li> <li>d) ustalanie w układzie branżowym i regionalnym dodatkowych priorytetów wydatkowania środków z rezerwy KFS oraz decydowanie o przeznaczeniu tych środków zgodnie z przyjętymi priorytetami;</li> <li>e) opiniowanie rocznych sprawozdań z działalności Funduszu Pracy, a także ocena racjonalności gospodarki środkami tego funduszu;</li> <li>f) realizacja zadań określonych w przepisach o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy;</li> <li>g) opiniowanie projektów ustaw dotyczących promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej.</li> </ol>

<p><b>Wojewódzka Rada Rynku Pracy</b></p>	<p>Przedstawiciele działających na terenie województwa:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. wojewódzkich struktur każdej organizacji związkowej;</li> <li>2. wojewódzkich struktur każdej organizacji pracodawców - reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji;</li> <li>3. społeczno-zawodowych organizacji rolników, w tym związków zawodowych rolników indywidualnych i izb rolniczych;</li> <li>4. organizacji pozarządowych zajmujących się statutowo problematyką rynku pracy.</li> </ol>	<p>Przewodniczący wybierany na pierwszym posiedzeniu w kadencji, spośród członków Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy.</p>	<p>Kadencja Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy trwa 4 lata.</p>	<p>Do zakresu działania Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy należy w szczególności:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) inspirowanie przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia w województwie;</li> <li>b) ocena racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy;</li> <li>c) opiniowanie projektu regionalnego planu działań oraz okresowych sprawozdań z jego realizacji;</li> <li>d) opiniowanie kryteriów podziału środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych danego województwa na finansowanie programów dotyczących promocji zatrudnienia i finansowanie innych fakultatywnych zadań oraz opiniowanie opracowanych przez wojewódzkie urzędy pracy propozycji przeznaczenia środków Funduszu Pracy będących w dyspozycji samorządu województwa i sprawozdań z ich wykorzystania;</li> <li>e) składanie wniosków i wydawanie opinii w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w województwie;</li> <li>f) ocenianie okresowych sprawozdań z działalności wojewódzkich urzędów pracy oraz przedstawianie Radzie Rynku Pracy okresowych sprawozdań i wniosków w sprawach zatrudnienia;</li> <li>g) delegowanie przedstawicieli do komisji konkursowej dokonującej wyboru kandydata na stanowisko dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy;</li> <li>h) opiniowanie wniosków o odwołanie dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy;</li> <li>i) opiniowanie wojewódzkich kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców;</li> <li>j) współpraca z wojewódzkimi komisjami dialogu społecznego, w szczególności w zakresie inicjowania programów i partnerstwa na rzecz wzrostu zatrudnienia i rozwoju rynku pracy.</li> </ol>
---	--	--	--	--

<p><b>Powiatowa Rada Rynku Pracy</b></p>	<p>Przedstawiciele działających na terenie powiatu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. terenowych struktur każdej organizacji związkowej;</li> <li>2. terenowych struktur każdej organizacji pracodawców - reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji;</li> <li>3. społeczno-zawodowych organizacji rolników, w tym związków zawodowych rolników indywidualnych i izb rolniczych;</li> <li>4. organizacji pozarządowych zajmujących się statutowo problematyką rynku pracy.</li> </ol>	<p>Przewodniczący wybierany na pierwszym posiedzeniu w kadencji, spośród członków Powiatowej Rady Rynku Pracy.</p>	<p>Kadencja Powiatowej Rady Rynku Pracy trwa 4 lata.</p>	<p>Do zakresu działania Powiatowej Rady Rynku Pracy należą zadania przypisane Wojewódzkiej Radzie Rynku Pracy, związane z opracowywanymi dokumentami strategicznymi i realizowanymi działaniami na obszarze powiatu.</p> <p>Powiatowe Rady Rynku Pracy opiniują także:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. celowość realizacji programów specjalnych, biorąc pod uwagę w szczególności: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) liczbę osób objętych programem i kryteria doboru tych osób,</li> <li>b) zakładane rezultaty programu specjalnego, w tym przewidywaną efektywność kosztową i zatrudnieniową,</li> </ol> </li> <li>2. koszty realizacji programu specjalnego, w tym poszczególnych przedsięwzięć;</li> <li>3. proponowane przez starostę zmiany realizacji programów specjalnych;</li> <li>4. celowość realizacji Programu Aktywizacja i Integracja, biorąc pod uwagę w szczególności: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) kryteria doboru bezrobotnych,</li> <li>b) zakładane efekty realizacji Programu Aktywizacja i Integracja.</li> </ol> </li> </ol>
--	--	--	--	--

Źródło: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Wortal publicznych służb zatrudnienia, [http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/institucje/ochotnicze-hufce-pracy/-/asset\\_publisher/MDNO4TyL2uZj/content/58184-powiatowa-rada-ryнку-pracy/10240/maximized](http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/institucje/ochotnicze-hufce-pracy/-/asset_publisher/MDNO4TyL2uZj/content/58184-powiatowa-rada-ryнку-pracy/10240/maximized)

## **Rozdział IV**

### **Wpływ zmian w Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na działalność partnerów społecznych w regionie.**

W państwie demokratycznym rozstrzyganie sporów poprzez dialog staje się w coraz większym zakresie obowiązującą normą. Dialog i partnerstwo jako sposób rozwiązywania istotnych problemów społecznych toruje sobie drogę od niedawna. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 roku nadała instytucjom dialogu społecznego i instytucjom partnerstwa lokalnego rangę instytucji rynku pracy. Realizowana przez władze publiczne polityka rynku pracy w Polsce opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi szczególnie w ramach funkcjonowania rad rynku pracy, partnerstw lokalnych oraz uzupełniania i rozszerzania oferty usług urzędów pracy przez partnerów społecznych i agencje zatrudnienia.

Minister właściwy do spraw pracy pełni w Polsce funkcję koordynatora publicznych służb zatrudnienia. Ogólna polityka rynku pracy ustalana jest na szczeblu krajowym (rządowym) – minister właściwy do spraw pracy przygotowuje i koordynuje politykę państwa w dziedzinie rynku pracy, ale samorządy terytorialne zarówno powiatowe, jak i wojewódzkie, określają i koordynują politykę lokalnego i regionalnego rynku pracy zgodnie z potrzebami danego rynku. Skuteczność tej polityki w dużej mierze uzależniona jest od umiejętności wykorzystywania do jej realizacji potencjału partnerów społecznych tak na szczeblu krajowym jak i regionalnym i lokalnym.

W kompetencjach Ministra Pracy i Polityki Społecznej pozostaje kształtowanie krajowej polityki rynku pracy. Zakres i formy tej polityki określa opisywana w niniejszym opracowaniu Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku.

#### **1. Nowe kompetencje Wojewódzkich Komisji Dialogu Społecznego.**

Ustawa definiuje instytucje dialogu społecznego na rynku pracy jako: związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych, organizacje pozarządowe – jeżeli wśród ich zadań statutowych znajduje się realizacja



zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.<sup>97</sup> Zadaniem zinstytucjonalizowanego dialogu społecznego na rynku pracy jest uspołecznienie mechanizmów podejmowania decyzji tak, by uwzględnione były zróżnicowane punkty widzenia partnerów społecznych uczestniczących w tym dialogu. Opracowanie i realizacja projektów lokalnych i programów regionalnych powinny odbywać się na zasadzie partnerstwa z udziałem przedstawicieli podmiotów dialogu.

Nowelizacja Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wyposażyła wojewódzkie komisje dialogu społecznego w nowe kompetencje. Związane są one bezpośrednio z zadaniami samorządu województwa. Samorząd, opracowując regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia, jest zobowiązany zasięgnąć w tym zakresie opinii powiatów wchodzących w skład województwa oraz wojewódzkiej komisji dialogu społecznego.

Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia jest dokumentem informującym o tym, jak polityka zatrudnienia w danym województwie odpowiada na zadania zawarte w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia. Dokument ten odnosi się również do priorytetów i kierunków działań państwa określonych w dokumentach strategicznych i programach operacyjnych. Regionalny Plan Działań wskazuje grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia na regionalnym rynku pracy. Musi opierać się na priorytetach zawartych w wieloletniej strategii rozwoju danego województwa.

Ponadto samorządy muszą współpracować z wojewódzkimi komisjami dialogu społecznego w szczególności w zakresie inicjowania programów i partnerstwa na rzecz wzrostu zatrudnienia i rozwoju rynku pracy. Partnerstwa lokalne inicjują grupy instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy. Formuła działań na rynku pracy jako działań opartych na partnerstwie lokalnym wpływa na poszerzanie możliwości wykonywania usług zatrudnieniowych przez sektor pozarządowy i organizacje partnerów społecznych. Zadaniem partnerstw jest wspieranie samorządu terytorialnego. Partnerzy mają ściśle określone interesy bezpośrednio korespondujące z prowadzoną przez nich działalnością, wnosząc tym samym określony potencjał, skoncentrowany na rozwiązaniu problemów danej społeczności.

Wojewódzkie komisje dialogu społecznego uzyskały także możliwość inicjowania programów regionalnych (pisaliśmy o nich w rozdziale III).

---

<sup>97</sup> Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia, op. cit., art. 6, pkt. 5.

## 2. Współpraca partnerów społecznych.

Instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego są realizowanym przez władze elementem polityki rynku pracy, która powinna opierać się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi. Partnerami społecznymi są związki zawodowe, związki pracodawców i organizacje pozarządowe. Ta współpraca odbywa się w ramach działalności rad rynku pracy, partnerstwa lokalnego oraz uzupełniania i rozszerzania oferty usług publicznych służb zatrudnienia przez partnerów społecznych i agencje zatrudnienia. Czynnikiem wyzwającym innowacyjne rozwiązania określonego problemu lokalnego są zbudowane w ramach partnerstwa nieformalne sieci powiązań.

System publicznych służb zatrudnienia został wsparty przez możliwość zlecenia i kontraktowania usług zatrudnieniowych. Obok istniejącego, zmodyfikowanego ostatnią nowelizacją systemu zlecenia usług organizacjom pozarządowym, wprowadzono system zlecenia usług zatrudnieniowych wyspecjalizowanym agencjom. Doświadczenia europejskie pokazują że jest to dobry i skuteczny sposób wspierania nie zawsze wydolnych służb publicznych.

Zlecenie organizacjom pozarządowym realizacji zadań publicznych odbywa się po przeprowadzeniu otwartego konkursu ofert na zasadach określonych w przepisach Ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.<sup>98</sup> Może ono przyjąć formę powierzenia wykonywania zadań publicznych, wraz z udzieleniem dotacji celowej na finansowanie ich realizacji lub wspierania wykonywania zadań publicznych, wraz z udzieleniem dotacji celowej na dofinansowanie ich realizacji (ta forma związana jest z częściowym dofinansowaniem). W przypadku zawierania przez urząd pracy (a ściślej przez organ zatrudnienia, którym na poziomie powiatu jest starosta) umowy z wyłonionymi w konkursie podmiotami musi ona określać w szczególności: liczbę bezrobotnych, zakres działań i okres ich realizacji, przewidywane efekty, z podaniem mierników pozwalających ocenić indywidualne efekty, kwotę i tryb przekazania środków Funduszu Pracy przysługujących z tytułu realizacji działań w zakresie integracji społecznej, zasady i zakres dokumentowania działań w zakresie integracji społecznej podjętych wobec bezrobotnych oraz sposób kontroli i zakres monitorowania.<sup>99</sup> Za zlecenie usług zatrudnieniowych agencjom odpowiada marszałek województwa. Nadzór nad ca-

---

<sup>98</sup> Dz. U. 2014, poz. 1118.

<sup>99</sup> *Program aktywizacja i integracja - kierunkowe wytyczne...*, op.cit., s. 14.

łym procesem sprawuje minister. Za rekrutację uczestników tego procesu odpowiadają powiatowe urzędy pracy. Tej formy poszerzania ilości partnerów obsługujących rynek pracy dopiero się uczymy ale efekty wdrożeń pilotażowych były pozytywne.

### **3. Włączanie reprezentatywnych organizacji pracodawców i reprezentatywnych związków zawodowych w tworzenie i realizację programów prozatrudnieniowych.**

Włączanie reprezentatywnych organizacji pracodawców i reprezentatywnych związków zawodowych w tworzenie i realizację programów prozatrudnieniowych odbywa się przede wszystkim za pomocą programów specjalnych. Przy czym za programy specjalne, przy których projektowaniu a później realizacji mogą i powinni brać udział przedstawiciele pracodawców i pracobiorców uważamy zarówno programy specjalne opisane w ustawie jak i programy finansowane z EFS.

Programy specjalne zostały wprowadzone Ustawą z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2009 r. Nr 6, poz. 33). Programy specjalne oznaczają zespół działań mających na celu dostosowanie posiadanych lub zdobycie nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz wsparcie zagrożonych likwidacją lub istniejących i tworzonych miejsc pracy.

Są one skierowane do osób wymienionych w art. 49a jako grupy klientów urzędów pracy, które powinny być traktowane priorytetowo ze względu na szczególnie niekorzystny ich status na rynku pracy. Programy inicjowane są przez starostę samodzielnie lub we współpracy z innymi organami, organizacjami i podmiotami zajmującymi się problematyką rynku pracy oraz pracodawcami i muszą być zaopiniowane przez powiatową radę rynku pracy.<sup>100</sup>

Zasady organizacji i realizacji programów specjalnych, zakres ich stosowania, sposób wyłaniania i doboru uczestników programów specjalnych oraz sposób finansowania tych programów z Funduszu Pracy reguluje rozporządzenie.<sup>101</sup> Zapisano w nim m.in. że w przypadku realizacji programu specjalnego we współpracy z innymi organizacjami, podmiotami zajmującymi się problematyką rynku pracy lub z pracodawcami starosta zawiera pisemne porozumienie dotyczące realizacji programu specjalnego, określające w szczególności zadania realizowane przez poszczególne podmioty lub pracodawców, wysokość środków przeznaczonych na realizację poszczególnych zadań i źródła ich finansowania.

---

<sup>100</sup> Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia, op. cit., art. 66a.

<sup>101</sup> Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie programów specjalnych (Dz. U. 2014 poz. 638).

Programy specjalne są finansowane ze środków Funduszu Pracy, ustalonych według algorytmu, przyznanych na finansowanie zadań w powiecie oraz mogą być wspierane innymi środkami. Łączna kwota wydatków poniesionych w roku budżetowym na realizację programów specjalnych nie może przekroczyć 10% wysokości środków Funduszu Pracy, ustalonych z przeznaczeniem na finansowanie w roku poprzednim programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Maksymalna wysokość środków Funduszu Pracy przeznaczonych w ramach jednego programu specjalnego na działania w przeliczeniu na jednego uczestnika wynosi dziesięciokrotność przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozpoczęcia programu specjalnego.<sup>102</sup>

Programy specjalne opisane w ustawie, wraz z uszczegóławiającym te zapisy rozporządzeniem, poprzez budowanie partnerstw lokalnych, dają możliwość rozwiązywania szczególnie zawiłych problemów zatrudnieniowych lokalnych społeczności. Poprzez wymóg organizowania ich za zgodą rady rynku pracy są realizowane w porozumieniu z podstawowymi partnerami a ich przydatność i efektywność jest ściśle monitorowana.

#### **4. Współpraca powiatowych urzędów pracy z pracodawcami i ich regionalnymi reprezentacjami.**

Realizowana w Polsce polityka rynku pracy kładzie duży nacisk na wzrost efektywności współpracy pracodawców i ich organizacji z urzędami pracy. Znajduje to coraz większe odbicie w aktach prawnych określających tę politykę, w tym w omawianej znowelizowanej Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Od jakości i intensywności tej współpracy zależy w dużej mierze efektywność aktywizacji osób bezrobotnych. Współpraca pomiędzy urzędami pracy i pracodawcami przenosić powinna korzyści jednej i drugiej stronie. Obok instrumentów wspierających ograniczanie bezrobocia, urzędy pracy dysponują również instrumentami, które mogą znacząco wspierać rozwój firm. Są to środki z Funduszu Pracy, Państwowego Funduszu Osób Niepełnosprawnych oraz Europejskiego Funduszu Społecznego.

Podstawowymi obszarami działania urzędów pracy na rzecz pracodawców są:

- odpowiedz na zgłaszane do urzędu oferty pracy poprzez wspieranie procesów rekrutacyjnych;

---

<sup>102</sup> Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia, op. cit., art. 66a.

- uruchamianie środków publicznych na tworzenie miejsc pracy;
- przygotowywanie poprzez szkolenia kadr dla pracodawców oraz podnoszenie kwalifikacji już pracujących.

Pracodawcy mogą skorzystać z pomocy powiatowego urzędu pracy w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych, a także skorzystać z najbardziej optymalnych możliwości zatrudnienia pracowników przy mniejszych kosztach. Urzędy pracy posiadają bogate zbiory danych o osobach bezrobotnych i poszukujących pracy (zawierające informacje o ich wykształceniu, kwalifikacjach oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia) na podstawie których dobierają kandydatów do pracy, spełniających wymagania określone w ofercie pracy. Poza tym zatrudnieni w urzędach pracy doradcy klienta mogą wesprzeć proces rekrutacji kandydatów do pracy profesjonalnymi metodami i narzędziami diagnostycznymi. W przypadku braku kandydatów do pracy spełniających wymagania pracodawcy, urzędy pracy mogą zorganizować szkolenia bezrobotnych wg programu dostosowanego do potrzeb pracodawcy oraz pomóc w organizacji nowych miejsc pracy przez refundację kosztów wyposażenia stanowisk pracy oraz kosztów wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne. Mogą także pomóc w podwyższeniu kwalifikacji osób pracujących, a także udzielić pracodawcy wsparcia w procesach restrukturyzacji zatrudnienia. Nowelizacja ustawy wprowadziła wiele nowych rozwiązań, o których pisaliśmy w rozdziale 3, w tym m.in. system bonów zachęcający pracodawców do zatrudniania bezrobotnej młodzieży, która nie ukończyła 30 roku życia. Współpraca z urzędem pracy to też szansa na finansowanie przez urząd pracy kosztów kształcenia pracowników z grupy wiekowej 45+.

Pracodawcy mogą skorzystać z możliwości zamieszczania swoich ofert pracy na wielu portalach internetowych.

**Tabela 4.**

**Wybrane instrumenty rynku pracy wspierające pracodawców**

Instrument rynku pracy	Opis
Staż	Staż oznacza nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Osobie na stażu urząd pracy wypłaca stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku dla bezrobotnych. Pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia. Proponowany okres stażu nie może być krótszy niż 3 miesiące i dłuższy niż 6 miesięcy. Starosta może skierować do odbycia stażu na okres do 12 miesięcy bezrobotnych, którzy nie ukończyli 30 roku życia.

## Przygotowanie zawodowe dorosłych

Jest to instrument aktywizacji w formie praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych, realizowany bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą, według programu obejmującego nabywanie umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej, zakończonego egzaminem. Praktyczna nauka zawodu dorosłych umożliwia uzyskanie tytułu zawodowego lub tytułu czeladnika, natomiast przyuczenie do pracy dorosłych umożliwia uzyskanie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności potwierdzonych zaświadczeniem. Pracodawcy, z którymi została zawarta umowa w sprawie realizacji przygotowania zawodowego dorosłych, przysługuje jednorazowa premia ze środków Funduszu Pracy po zakończeniu tej formy aktywizacji, jeżeli uczestnik przygotowania zawodowego dorosłych ukończył program praktycznej nauki zawodu dorosłych lub przyuczenia do pracy dorosłych i zdał egzamin. Ponadto pracodawca może uzyskać refundację określonych w umowie wydatków poniesionych na uczestnika przygotowania zawodowego dorosłych w wysokości do 2% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za każdy pełny miesiąc realizacji programu. Osobie na przygotowaniu zawodowym dorosłych urząd pracy wypłaca stypendium w wysokości 120% kwoty zasiłku dla bezrobotnych.

## Prace interwencyjne

Prace interwencyjne to zatrudnienie osoby bezrobotnej przez pracodawcę, które następuje w wyniku umowy zawartej ze starostą i ma na celu wsparcie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Uczestnikami prac interwencyjnych mogą być wszystkie osoby bezrobotne. Prace interwencyjne mogą trwać: 6 miesięcy – obowiązek pracodawcy do dalszego zatrudnienia skierowanego bezrobotnego po upływie okresu prac interwencyjnych wynosi 3 miesiące. 12 miesięcy – obowiązek pracodawcy do dalszego zatrudnienia skierowanego bezrobotnego po upływie okresu prac interwencyjnych wynosi 6 miesięcy. Wysokość comiesięcznej refundacji nie może przekroczyć połowy minimalnego wynagrodzenia. Jeżeli pracodawca bezpośrednio po zakończeniu prac interwencyjnych trwających co najmniej 6 miesięcy zatrudniał skierowanego bezrobotnego przez okres dalszych 6 miesięcy i po upływie tego okresu dalej go zatrudnia w pełnym wymiarze czasu pracy, starosta może przyznać pracodawcy jednorazową refundację wynagrodzenia w wysokości, nie wyższej jednak niż 150% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu spełnienia tego warunku.

## Roboty publiczne

Jest to zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków.

Urząd pracy na podstawie umowy kieruje odpowiednich kandydatów do pracy oraz refunduje organizatorowi robót publicznych przez okres do 6 lub 12 miesięcy część kosztów poniesionych na wynagrodzenia (przy pełnym wymiarze czasu pracy).

## Refundacja części kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy

Urząd ze środków Funduszu Pracy może zrefundować podmiotowi prowadzącemu działalność gospodarczą koszty wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego

w wysokości nie wyższej niż 6 - krotna wysokość przeciętnego wynagrodzenia.

Pracodawca ma obowiązek utrzymania tego konkretnego wyposażonego lub wyposażonego stanowiska pracy przez okres 24 miesięcy.

**Refundacja składek na ubezpieczenie społeczne**

Urząd pracy może zawrzeć z pracodawcą umowę przewidującą jednorazowe refundowanie poniesionych kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego. Refundacja może nastąpić w przypadku, gdy: pracodawca zatrudniał skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy oraz po upływie 12 miesięcy zatrudnienia skierowany bezrobotny jest nadal zatrudniony. Kwota refundowanych składek nie może przekroczyć 300% wysokości minimalnego wynagrodzenia.

**Bezrobotny do 30 roku życia – bon szkoleniowy i bon stażowy**

Bon szkoleniowy umożliwia pracodawcy pozyskanie przeszkolonego już pracownika bez ponoszenia kosztów. Osoba bezrobotna, może otrzymać z urzędu pracy bon szkoleniowy o wartości do 100% przeciętnego wynagrodzenia, aby podnieść swoje kwalifikacje zawodowe.

Bon stażowy - pracodawca przez pół roku nie ponosząc kosztów zatrudnienia, przygotowuje osobę bezrobotną do pracy na samodzielnym stanowisku. Osoba odbywająca staż otrzymuje przez ten okres stypendium z urzędu pracy. Pracodawca, jeśli zatrudni na następne pół roku osobę bezrobotną, która ukończyła u niego staż, otrzyma 1500 zł premii.

**Bezrobotny do 30 roku życia – bon zatrudnieniowy**

Bon zatrudnieniowy stanowi dla pracodawcy gwarancję refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, któremu urząd pracy przyznał ten bon. Pracodawca w ramach bonu zatrudnieniowego jest obowiązany do zatrudnienia bezrobotnego przez okres 18 miesięcy. Realizacja bonu zatrudnieniowego następuje na podstawie umowy zawieranej pomiędzy urzędem pracy z pracodawcą. Urząd pracy refunduje pracodawcy część kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne, przez 12 miesięcy, w wysokości zasiłku dla bezrobotnych.

**Wsparcie młodych do 30 roku życia – pierwsze zatrudnienie u pracodawcy i refundacja składek na ubezpieczenie społeczne**

Pracodawca może otrzymać refundację kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy za skierowanych do pracy bezrobotnych do 30 roku życia, którzy podejmują zatrudnienie po raz pierwszy w życiu. Refundacja kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne przysługuje przez okres do 12 miesięcy w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego. Pracodawca jest obowiązany do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego przez okres 6 miesięcy po zakończeniu okresu refundacji kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne.

**Dofinansowanie wynagrodzenia dla 50+**

Starosta może, na podstawie zawartej umowy, przyznać pracodawcy lub przedsiębiorcy dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia.

Dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje przez okres:

- 12 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 50 lat, a nie ukończył 60 lat. Obowiązek pracodawcy do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia, wynosi 6 miesięcy.
- 24 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 60 lat. Obowiązek pracodawcy do dalszego zatrudniania skierowanego bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia, wynosi 12 miesięcy.

Dofinansowanie wynagrodzenia przysługuje w kwocie określonej w umowie, nie wyższej jednak niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego zatrudnionego bezrobotnego.

**Bezrobotny - rodzic powracający na rynek pracy lub osoba sprawująca opiekę nad osobą zależną**

**Grant na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy**

Pracodawca może otrzymać „grant”, na utworzenie stanowiska pracy w formie telepracy dla skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy, posiadającego co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, lub bezrobotnego sprawującego opiekę nad osobą zależną. Grant przysługuje w kwocie określonej w umowie zawartej z urzędem, nie wyższej jednak niż 6-krotność minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu zawarcia umowy, za każdego skierowanego bezrobotnego. Pracodawca lub przedsiębiorca są obowiązani, do utrzymania zatrudnienia skierowanego bezrobotnego przez okres 12 miesięcy w pełnym wymiarze czasu pracy lub przez okres 18 miesięcy w połowie wymiaru czasu pracy.

**Świadczenie aktywizacyjne dla pracodawcy**

Urząd pracy może przyznać pracodawcy świadczenie aktywizacyjne za zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka 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.

**Świadczenie aktywizacyjne przysługuje przez okres:**

- 12 miesięcy w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie za każdego skierowanego bezrobotnego albo
- 18 miesięcy w wysokości jednej trzeciej minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie za każdego skierowanego bezrobotnego.

Źródło: Opracowano na podstawie Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2015 r. poz. 149).

Wszystkie usługi świadczone przez urzędy pracy są bezpłatne, a udzielana pomoc finansowana, jest ze środków Funduszu Pracy, Państwowego Funduszu Osób Niepełnosprawnych lub Europejskiego Funduszu Społecznego.



Nowelizacja Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 14 marca 2014 r.<sup>103</sup> wprowadziła rozwiązania wspierające inwestowanie w kapitał ludzki poprzez utworzenie Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). KFS wspiera pracodawców w podnoszeniu kwalifikacji pracowników. Powiatowe urzędy pracy mogą przeznaczyć środki KFS na finansowanie działań obejmujących:

- 1) kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawcy, na które składają się:
  - a) określenie potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków KFS,
  - b) kursy i studia podyplomowe realizowane z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą,
  - c) egzaminy umożliwiające uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych,
  - d) badania lekarskie i psychologiczne wymagane do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po ukończonym kształceniu,
  - e) ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem,
- 2) określanie zapotrzebowania na zawody na rynku pracy;
- 3) badanie efektywności wsparcia udzielonego ze środków KFS;
- 4) promocję KFS;
- 5) konsultacje i poradnictwo dla pracodawców w zakresie korzystania z KFS.<sup>104</sup>

Środki KFS mają wspierać pracodawców inwestujących w kształcenie osób pracujących. Pracodawca może otrzymać środki na sfinansowanie 80% kosztów kształcenia ustawicznego, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia, w danym roku na jednego uczestnika<sup>105</sup> lub 100% kosztów kształcenia ustawicznego – jeśli należy do grupy mikro przedsiębiorców, nie więcej jednak niż do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku na jednego uczestnika.<sup>106</sup> O środki z KFS może wystąpić każdy pracodawca w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, czyli podmiot zatrudniający pracowników na podstawie umowy o pracę.

---

<sup>103</sup> Ustawa z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, op.cit.

<sup>104</sup> Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, op. cit., art. 69a.

<sup>105</sup> W styczniu 2015 r. było to 11.685,93 zł.

<sup>106</sup> Mikroprzedsiębiorca to przedsiębiorca, który zatrudnia mniej niż 10 pracowników, a jego roczny obrót lub całkowity bilans roczny nie przekracza 2 mln euro.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest ważnym instrumentem pozwalającym pracodawcom na inwestowanie w zasoby ludzkie firmy. Daje też możliwość dostosowania szkoleń do potrzeb konkretnego pracodawcy i ma na celu służyć zintegrowaniu działań pracodawców, firm szkoleniowych i dysponentów publicznych środków na szkolenia, by działali wspólnie.

Ścisła współpraca urzędów pracy z pracodawcami jest istotną przesłanką dla osiągnięcia przez te instytucje powodzenia w procesach aktywizacyjnych bezrobotnych. Uzupełnianie niedostatków doradztwa zawodowego w systemie edukacji w taki sposób, by osoby poszukujące zatrudnienia wiedziały, jakie są oczekiwania pracodawców, szkolenia dla bezrobotnych szyte na miarę oczekiwań pracodawców, wsparcie finansowe dla pracodawców chcących tworzyć nowe miejsca pracy czy dofinansowywanie zatrudnienia osób będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy - to tylko niektóre obszary koniecznej ścisłej współpracy.

Bezpośrednia współpraca pracodawców ma różne wymiary. Inaczej te relacje wyglądają, gdy pracodawca staje się bezpośrednim klientem urzędu pracy, inny wymiar ma ta współpraca, gdy jako reprezentant środowiska uczestniczy on w pracach rady rynku pracy, a jeszcze inny, gdy to urząd będąc realizatorem np. programu specjalnego zaprasza pracodawcę do współpracy w celu skorzystania z jego miejsc pracy jako możliwości zorganizowania praktycznej nauki zawodu.

W ramach realizowanej w Polsce polityki rynku pracy realizowane są programy krajowe, a w oparciu o nie budowane regionalne plany działań na rzecz zatrudnienia uwzględniające rzeczywistą sytuację w regionie. To w ramach realizowanej w regionie polityki wzrostu zatrudnienia ma szansę zaistnieć rzeczywisty związek pomiędzy regionalnymi strukturami organizacji pracodawców a konkretnymi powiatowymi urzędami pracy.

Kształtowana na poziomie regionu polityka wzrostu zatrudnienia z udziałem organizacji pracodawców, którzy mają swoich przedstawicieli w wojewódzkich komisjach dialogu społecznego i wojewódzkich radach rynku pracy przyobleka realne kształty w bezpośredniej współpracy na poziomie lokalnym. To na tym poziomie można wspólnie rozwiązywać problemy kadrowe branż, czy poszczególnych pracodawców. Starosta jest bowiem dysponentem środków, które mogą być bezpośrednio użyte na rzecz wsparcia np. konkretnej branży pracodawców.

Pola współpracy powiatowych urzędów pracy z regionalnymi reprezentacjami pracodawców możliwe są w następujących formach:

1. Współpraca na forum powiatowej rady rynku pracy w zakresie:
  - oceny racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy,
  - zapisów w regionalnym planie działań dotyczących polityki wzrostu zatrudnienia,

- opiniowania kryteriów podziału środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych danego województwa na finansowanie programów dotyczących promocji zatrudnienia i finansowanie innych fakultatywnych zadań,
  - wnioskowania i opiniowania w sprawach dotyczących kierunków kształcenia, szkolenia zawodowego oraz zatrudnienia w powiecie,
  - opiniowania celowości realizacji programów specjalnych,
  - opiniowania celowości realizacji Programu Aktywizacja i Integracja,
  - delegowania przedstawicieli do komisji konkursowej dokonującej wyboru kandydata na stanowisko dyrektora powiatowego urzędu pracy,
  - opiniowania wniosków o odwołanie dyrektora powiatowego urzędu pracy.
2. Możliwość uczestnictwa w realizacji usług aktywizacyjnych zleczanych przez starostę na zasadach i w trybie określonych w przepisach o zamówieniach publicznych.
  3. Udział w realizacji programów specjalnych inicjowanych przez starostę.
  4. Zgłaszanie do powiatowego urzędu pracy zapotrzebowania organizacji pracodawców na kwalifikacje na regionalnym (i lokalnym) rynku pracy.
  5. Inicjowanie programów i projektów (np. w ramach środków z Europejskiego Funduszu Społecznego) na rzecz wzrostu zatrudnienia i rozwoju rynku pracy.

Obszary te zostały opisane szczegółowo w rozdziałach wcześniejszych. Omawiana w niniejszym opracowaniu Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy kładzie nacisk na współpracę głównie z pracodawcami, a tylko w niewielkim zakresie z organizacjami pracodawców. Bardzo ważną kwestią jest korzystanie przez nich ze wsparcia, jakie daje aktywna polityka rynku pracy. Znajomość zasobów publicznych służb zatrudnienia, z których mogą skorzystać pracodawcy, a to oni przecież tworzą swoje reprezentacje, jest w Polsce wciąż niska.

**Dlatego rekomendujemy również współpracę powiatowych urzędów pracy z regionalnymi reprezentacjami pracodawców poprzez:**

- **organizację wspólnych przedsięwzięć pozwalającym członkom organizacji pracodawców zapoznać się z procedurami korzystania ze środków będących w dyspozycji urzędów pracy;**
- **realizację wspólnych programów specjalnych, które z jednej strony pomagają rozwiązywać problemy bezrobotnych, ale jednocześnie wychodzą naprzeciw oczekiwaniom pracodawców;**

- realizację wspólnych projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego,
- inicjowanie, w ramach dostępnych środków, wspólnych projektów badawczych pozwalających trafniej rozpoznawać potrzeby lokalnych rynków pracy;
- udział w konstruowaniu lokalnych programów wzrostu zatrudnienia będących elementami lokalnych strategii rozwiązywania problemów społecznych;
- konsultacje dotyczące kierunków wydatkowania środków finansowych będących w dyspozycji urzędów pracy akceptowanych następnie przez rady rynków pracy;
- udział w rozwiązywaniu przez WKDS lokalnych konfliktów społecznych związanych z zatrudnieniem na lokalnym rynku pracy.

Podjęcie dialogu na poziomie powiatu pomiędzy urzędami pracy a reprezentatywnymi organizacjami pracodawców na pewno jest elementem kluczowym dla zrównoważonego rozwoju w polityce wzrostu zatrudnienia.

## Zakończenie

Świadomym zamierzeniem autorów niniejszej publikacji było sprowadzenie dialogu społecznego do omówienia wzajemnych interakcji na rynku pracy głównych jego przedstawicieli tj. pracodawców, pracobiorców i instytucji rynku pracy. Przyczyną do tego stała się duża nowelizacja Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 14 marca 2014 roku. Niezależnie od wzbogacenia zapisów ustawy o pakiet nowych instrumentów pozwalających w szerszym niż dotychczas zakresie wspierać klientów urzędów pracy, nowelizacja wprowadziła rozwiązania prawne wymuszające wzrost efektywności w działaniach publicznych służb zatrudnienia.

Ważnym z punktu widzenia kadry urzędów pracy jest to, że w ustawie wprowadzono możliwości premiowania szczególnie efektywne urzędy, w przepisach określając czytelne instrumenty do mierzenia tej efektywności. Obok tych, jak się wydaje, głównych powodów uruchomienia blisko dwuletniego procesu prac nad zmianami w ustawie, w trakcie tworzenia projektów zapisów, szerokich konsultacji społecznych oraz prac nad ustawą już w samym parlamencie, jednoznacznie wybrzmiało, że jedną z istotnych przesłanek poprawy sposobu obsługi polskiego rynku pracy jest jeszcze szersze włączenie w procesy oddziaływań na rynek pracy partnerów społecznych i doprowadzenie do tworzenia programów rynków pracy w dialogu społecznym. Dotyczy to zarówno strategii i programów na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym.

Przejściowe problemy w funkcjonowaniu dialogu społecznego na szczeblu centralnym nie mogą przysłaniać osiągnięć w budowaniu dialogu na poziomie regionalnym. Przesuwanie się ośrodka decyzyjnego od Wojewody do Urzędu Marszałkowskiego jest procesem naturalnym choćby ze względu na umiejscowienie ośrodków decydujących o rozwoju regionów i dysponowania środkami w strukturach samorządowych. Włączanie partnerów w coraz większy obszar spraw interesujących obywateli, w tym spraw związanych z rozwojem regionalnego rynku pracy, jest dobrą przesłanką do umacniania dialogu społecznego na tym poziomie. Doświadczenia z funkcjonowania rad zatrudnienia, dzisiejszych rad rynku pracy, wyraźnie wskazują, że istnieją przesłanki powodzenia w budowaniu struktur dialogu społecznego na poziomie powiatowym, czy gminnym. Warto o tym dyskutować.

## Bibliografia

1. M. Ahlt, M. Szpunar, Prawo europejskie, CH Beck, Warszawa 2011.
2. Jan Barcz (red.), System instytucjonalny Unii Europejskiej, Tom III, w: System prawa Unii Europejskiej, Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2010.
3. Jan Barcz (red.), Źródła prawa Unii Europejskiej, Tom IV, w: System prawa Unii Europejskiej, Instytut Wydawniczy EuroPrawo, Warszawa 2010.
4. Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport miesięczny grudzień 2014 r., Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2015.
5. Decyzja Komisji Europejskiej o ustanowieniu Komitetów Dialogu Sektorowego wspierającego dialog pomiędzy partnerami społecznymi na poziomie europejskim (98/500/EC).
6. D. Długosz, Partycypacja obywateli w procesach budżetowych gminy – analiza uwarunkowań prawnych, politycznych i finansowych, Laboratorium monitoringu budżetu, [www.lgo.pl/teksty/Partycypacja\\_%20obywateli\\_budzecie.doc](http://www.lgo.pl/teksty/Partycypacja_%20obywateli_budzecie.doc).
7. Dokument roboczy służb Komisji w sprawie funkcjonowania i potencjału europejskiego sektorowego dialogu społecznego, Bruksela, dnia 22.7.2010 r. SEK(2010) 964 wersja ostateczna.
8. E. Doboszyńska, Europejskie labirynty dialogu, Pismo Dialogu Społecznego, 2/2006.
9. Dokument roboczy służb Komisji w sprawie funkcjonowania i potencjału europejskiego sektorowego dialogu społecznego, Bruksela, dnia 22.7.2010 r. SEK(2010) 964 wersja ostateczna.
10. Dyrektywa Rady 97/81/WE z dnia 15 grudnia 1997 r. dotycząca Porozumienia ramowego dotyczącego pracy w niepełnym wymiarze godzin zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), <http://eur-lex.europa.eu>.
11. Dyrektywa Rady 99/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC), <http://eur-lex.europa.eu>.
12. Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej, C 83, 30 marzec 2010.
13. E. Flaszynska, Program Aktywizacja i Integracja – założenia i wdrażanie, w: Usługi rynku pracy w Polsce – kontraktacja, efektywność, skuteczność, M. Grewiński (red.), Wydawnictwo WSP Korczaka, Warszawa 2015.
14. J. Gardawski, Dialog społeczny – od praw cechowych do dyrektyw unijnych, Pismo Dialogu Społecznego 1/2006.
15. J. Gardawski, Dialog społeczny w Polsce. Teoria, historia, praktyka, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009.
16. J. Gardawski, Między negocjacjami a dialogiem społecznym (w:) Demokracja spektaklu? Kondycja polskiego życia publicznego 15 lat po zmianie systemowej, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2004.
17. J. Ishikawa, Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue resource book, International Labour Office, Genewa 2003.
18. T.G. Grosse, Dialog społeczny i obywatelski w Unii Europejskiej, w: R. Towalski (red.), Dialog Społeczny. Najnowsze dyskusje i koncepcje, CPS Dialog, ISP, Warszawa 2007.

19. Instytucje dialogu społecznego przy urzędach administracji rządowej, Informator 2008, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego, Warszawa 2009.
20. Komisja Europejska, Europejski dialog społeczny, siła dla innowacji i zmian, COM (2002) 341 wersja ostateczna, Bruksela, 26 czerwca 2002 r.,
21. Komisja Europejska, Partnerstwo na rzecz zmian w rozszerzonej Europie: wzmocnienie wkładu europejskiego dialogu społecznego, COM (2004) 557 wersja ostateczna, Bruksela, 12 sierpnia 2004 r.
22. Komisja Europejska, Komunikat Dostosowywanie i promowanie dialogu społecznego na szczeblu Wspólnoty, COM (1998) 322 wersja ostateczna z dnia 20 maja 1998 r.
23. Komisja Europejska, Komunikat dotyczący stosowania Protokołu w sprawie polityki społecznej przedstawiony przez Komisję Radzie i Parlamentowi Europejskiemu, dokument COM(93) 600 wersja ostateczna z 14.12.1993.
24. Komisja Europejska, Europejski dialog społeczny, siła dla innowacji i zmian, COM (2002) 341 wersja ostateczna, Bruksela, 26 czerwca 2002 r.,
25. Komunikat Komisji Europa 2020 Strategia na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu, Bruksela, 3.3.2010 KOM(2010) 2020.
26. Komisja Europejska (1998), Komunikat Dostosowywanie i promowanie dialogu społecznego na szczeblu Wspólnoty, COM (1998) 322 wersja ostateczna z dnia 20 maja 1998 r.
27. Komunikat dotyczący stosowania Protokołu w sprawie polityki społecznej przedstawiony przez Komisję Radzie i Parlamentowi Europejskiemu, dokument COM(93) 600 wersja ostateczna z 14.12.1993.
28. Komisja Europejska (2002), Europejski dialog społeczny, siła dla innowacji i zmian, COM (2002) 341 wersja ostateczna, Bruksela, 26 czerwca 2002 r.
29. Komisja Europejska (2004), Partnerstwo na rzecz zmian w rozszerzonej Europie: wzmocnienie wkładu europejskiego dialogu społecznego, COM (2004) 557 wersja ostateczna, Bruksela, 12 sierpnia 2004 r.
30. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.).
31. B. Kowalski, Europejska sztuka dialogu, Pismo Dialogu Społecznego 2/2006.
32. W. Misztal, Lokalny dialog obywatelski, CPS Dialog, Warszawa 2008.
33. P. Ostrowski, Europejski dwustronny dialog społeczny. Rola Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych i jej organizacji członkowskich, strona internetowa: [http://komunalni.pl/kuds/download/KUDS\\_Europejski\\_dwustronny\\_dialog\\_spoleczny.doc](http://komunalni.pl/kuds/download/KUDS_Europejski_dwustronny_dialog_spoleczny.doc), 19.11.2011 r.
34. Partnership for change in an enlarged Europe - Enhancing the contribution of European social dialogue, Brussels, 12.8.2004 COM(2004) 557 final.
35. Plan realizacji Gwarancji dla młodzieży w Polsce, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, Warszawa kwiecień 2014.
36. Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych. Podręcznik dla pracowników powiatowych urzędów pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014.
37. Program aktywizacja i integracja - kierunkowe wytyczne dla podmiotów organizujących program aktywizacja i integracja, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, maj 2014.
38. A. Reda, Sektorowy dialog społeczny w Unii Europejskiej, w: Rozwój dobrych praktyk w międzybranżowym dialogu społecznym w Polsce poprzez wdrażanie europejskiego porozumienia NEPSI, Katowice 2009.
39. Rezolucja Parlamentu Europejskiego w sprawie europejskiego modelu społecznego dla przyszłości (2005/2248 (INI)).

40. R. Towalski (red.), Dialog społeczny. Najnowsze dyskusje i koncepcje, CPS Dialog, ISP, Warszawa 2007.
41. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie programów specjalnych (Dz. U. 2014 poz. 638).
42. Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 22 lutego 2002 roku w sprawie wojewódzkich komisji dialogu społecznego (Dz. U. 2002 nr 17 poz. 157).
43. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie organizowania prac społecznie użytecznych (Dz. U. 2011 nr 155 poz. 921).
44. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnego (Dz. U. poz. 631).
45. A. M. Świątkowski, Europejskie prawo socjalne, Tom I, Specyfika, stanowienie i stosowanie europejskiego prawa socjalnego, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa 1998.
46. Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską w wersji Traktatu Amsterdamskiego, w: A. Przyborowska-Klimczak, E. Skrzydło-Tefelska, Dokumenty Europejskie Tom III, Wydawnictwo MORPOL, Lublin 1999.
47. Traktat Ustanawiający Wspólnotę Europejską w wersji Traktatu z Nicei w: A. Przyborowska-Klimczak, E. Skrzydło-Tefelska, Dokumenty europejskie, Tom V, Morpol, Lublin 2005.
48. Uchwała nr 2 z dnia 6 marca 2002 r. w sprawie Regulaminu Komisji. Zapisy Regulaminu zostały uzupełnione uchwałami Komisji: nr 6 Komisji z dnia 26 czerwca 2002 roku; nr 13 z dnia 13 grudnia 2002 roku; nr 15 z dnia 20 lutego 2003 roku.
49. Uchwała nr 29 Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych z dnia 27 marca 2006 r.
50. Uchwała Rady Ministrów nr 7/94 z dnia 15 lutego 1994 r.
51. Ustawa z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. 2014 poz. 1502 z późn. zm.).
52. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 167 z późn. zm.).
53. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2004 r. Nr 240, poz. 2407 z późn. zm.).
54. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z 2006 r. Nr 104, poz. 708 i 711. z późn. zm.).
55. Ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno - Gospodarczych (Dz. U. z 2009 r. Nr 219, poz. 1707 z późn. zm.).
56. Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2015 r. poz. 149).
57. Ustawa z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2014 poz. 598).
58. Ustawa z dnia 13 listopada 2003 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego (Dz. U. 2014 poz. 1115).
59. Ustawa o zatrudnieniu socjalnym z dnia 13 czerwca 2003 r. (Dz. U. z 2011 r. Nr 43, poz. 225 z późn. zm.).
60. Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. z 2006 nr 94 poz. 651 z późn. zm.).
61. Uzasadnienie projektu Ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw - wersja przekazana do Sejmu, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2013.
62. Wprowadzenie funkcji doradcy klienta - kierunkowe wytyczne dla powiatowych urzędów pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2014
63. E. Wronikowska, Rola państwa w dialogu społecznym w Polsce, Polityka Społeczna 1/2003, IPiSS, 2008.



64. Zalecenie Rady z dnia 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży (2013/C 120/01).
65. D. Zalewski, Dialog społeczny na poziomie regionalnym – ocena szans rozwoju, IPiSS, Warszawa 2005.
66. Zasady Dialogu Społecznego, Minister Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2002.