



Promocja zatrudnienia i instytucje rynku pracy

Wykład: Instytucje rynku pracy

dr Ariel Przybyłowicz

Zakład Prawa Pracy

Rok akademicki 2019/2020

- Kwestie związane z przeciwdziałaniem bezrobociu reguluje przede wszystkim **ustawa z dn. 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy** (t.j. Dz. U. 2016, poz. 645 ze zm. – dalej jako ustawa)
- Ustawa określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej (art. 1 ust. 1)

- Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane przez **instytucje rynku pracy działające w celu**:
 - 1) pełnego i produktywnego zatrudnienia;
 - 2) rozwoju zasobów ludzkich;
 - 3) osiągnięcia wysokiej jakości pracy;
 - 4) wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej;
 - 5) zwiększania mobilności na rynku pracy.

Co to znaczy pełne zatrudnienie i produktywnie zatrudnienie?

O jakiego rodzaju mobilności mowa w pkt 5?

- Instytucje rynku pracy to **enumeratywnie określone podmioty, działające na tym rynku w ściśle wyznaczonym celu.**
- Kryterium pozwalającym na wyodrębnienie instytucji rynku pracy spośród wszystkich podmiotów działających na rynku pracy jest **realizowanie zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.**
- Zadania realizowane przez instytucje rynku pracy są zadaniami państwa. Zgodnie z art. 65 ust. 5 Konstytucji RP, **władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia przez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych.**
- Władze publiczne prowadzą politykę rynku pracy polegającą na planowaniu, koordynowaniu i administracyjnym nadzorze, natomiast realizacja zadań została powierzona podmiotom publicznym i niepublicznym, czyli właśnie instytucjom rynku pracy.

- Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane na podstawie **Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia, uchwalanego przez Radę Ministrów**, zawierającego zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia, a także w oparciu o inicjatywy samorządu gminy, powiatu, województwa i partnerów społecznych (art. 3 ustawy).
- Krajowy Plan Działań określa w szczególności:
 - 1) cele i kierunki działań zgodne z priorytetami polityki państwa w dziedzinie rynku pracy;
 - 2) przewidywaną wysokość środków finansowych, w tym Funduszu Pracy oraz budżetu państwa, na dofinansowanie działań wynikających z KPD;
 - 3) wskaźniki efektywności KPD

- **Samorząd województwa** na podstawie KPD, uwzględniając strategię rozwoju województwa, w tym w zakresie polityki społecznej, o których mowa w przepisach o samorządzie województwa i przepisach o pomocy społecznej, przygotowuje corocznie **regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia**, określający priorytetowe grupy bezrobotnych i osób wymagających wsparcia

Do **instytucji rynku pracy** w rozumieniu ustawy (art. 6) należą:

- 1) publiczne służby zatrudnienia;
- 2) Ochotnicze Hufce Pracy;
- 3) agencje zatrudnienia;
- 4) instytucje szkoleniowe;
- 5) instytucje dialogu społecznego;
- 6) instytucje partnerstwa lokalnego.

- Działanie publicznych służb zatrudnienia stanowi przejaw ingerencji państwa w rynek pracy, która jednak jest uzasadniona znaczeniem, jakie ma zatrudnienie dla gospodarczego rozwoju kraju, ale również dążeniem do podniesienia dobrobytu obywateli.
- Obowiązek powołania przez państwo publicznych służb zatrudnienia wynika z przepisów prawa międzynarodowego.
- Konwencja MOP nr 2 z dnia 28 listopada 1919 r. dotycząca bezrobocia (Dz. U. z 1925 r. Nr 54, poz. 364) w art. 2 zobowiązywała państwa członkowskie do utworzenia systemu bezpłatnych publicznych biur pośrednictwa pracy pod kontrolą władzy centralnej.
- Ten międzynarodowy standard został podtrzymany i rozwinięty w kolejnych aktach Międzynarodowej Organizacji Pracy (Art. 1 Konwencji nr 88 MOP z 1948 r. dotyczącej organizacji służby zatrudnienia; art. 1 konwencji MOP nr 150 z 1978 r. dotycząca roli, zadań i organizacji administracji pracy)

- Zobowiązanie do ustanowienia bezpłatnych służb zatrudnienia dla wszystkich pracowników wynika także z przepisów prawa europejskiego (art. 1 ust. 3 Zrewidowanej Europejskiej Karty Społecznej z dnia 3 maja 1996 r.) i unijnego (w szczególności art. 29 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej; art. 11 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady UE nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii).
- Z dniem 01.05.2004 r. polskie publiczne służby zatrudnienia stały się częścią **Europejskich Służb Zatrudnienia** (EURES - *European Employment Services*), stanowiących sieć współpracy Komisji Europejskiej, publicznych służb zatrudnienia państw członkowskich EOG (kraje Unii Europejskiej oraz Norwegia, Islandia i Liechtenstein) i innych organizacji partnerskich.
- W ramach tej sieci świadczone są **usługi międzynarodowego pośrednictwa pracy, a także gromadzone są informacje o warunkach życia i pracy we wskazanych krajach w celu wspierania mobilności na europejskim rynku pracy** (art. 36a-36e ustawy).

- **Publiczne służby zatrudnienia** tworzą **organy zatrudnienia wraz z** powiatowymi i wojewódzkimi **urzędami pracy**, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą (art. 6 ust. 2 ustawy)
- Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 17 ustawy, **do organów zatrudnienia zalicza się:**
 - 1) ministra właściwego do spraw pracy
 - 2) wojewodów,
 - 3) marszałków województw,
 - 4) starostów.
- Tym samym w Polsce istnieje obecnie **rządowo-samorządowy model** administracji zatrudnienia.

- Szczegółowe zadania ministra wymieniono w art. 4 ustawy;
- zadania wojewodów - w art. 10 ustawy,
- natomiast zadania przypisane samorządom województw i powiatów, wykonywane m.in. w drodze wydawania indywidualnych decyzji przez marszałków województw i starostów, określają art. 8-9d ustawy.

- **Art. 4 ustawy** określa szczegółowe kompetencje ministra właściwego do spraw pracy oraz ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego, którym jest obecnie **Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**.
- **Wyliczenie to ma charakter enumeratywny. Co to oznacza?**
- Przepis art. 4 ustawy sytuuje ministra jako **podmiot centralny** z punktu widzenia realizacji polityki rynku pracy, na co wskazują uprawnienia związane w szczególności z przygotowaniem, koordynacją i nadzorowaniem realizowania Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia, pełnieniem funkcji **dysponenta Funduszu Pracy, koordynacją działania** publicznych służb zatrudnienia czy zapewnieniem jednolitości stosowania prawa w zakresie objętym działaniem ustawy (zwłaszcza przez ustalanie standardów realizacji usług rynku pracy).
- Istotnym uprawnieniem ministra jest **prawo do wydawania aktów wykonawczych do ustawy**.
- W obecnej strukturze organów zatrudnienia minister nie zajmuje jednak pozycji podmiotu bezpośrednio zarządzającego publicznymi służbami zatrudnienia - jego uprawnienia ograniczają się do **zarządzania parametrycznego**, w ramach którego ustala zasady realizacji polityki rynku pracy (jej parametry), a następnie nadzoruje (w szczególności przez wojewodów) wykonanie tych zadań, nie posiadając jednak możliwości bezpośredniej interwencji w działalność marszałków województwa, starostów czy też dyrektorów powiatowych lub wojewódzkich urzędów pracy.

- Minister właściwy do spraw pracy realizuje zadania na rzecz rynku pracy przez:
 - 1) **przygotowywanie i koordynację realizacji KPD;**
 - 2) **koordynację publicznych służb zatrudnienia, w szczególności przez:**
 - a) **realizowanie zadań wynikających z funkcji dysponenta Funduszu Pracy,**
 - b) **określanie instrumentów stymulujących rozwój kształcenia ustawicznego** rozumianego jako kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do bezrobotnych, poszukujących pracy, pracowników i pracodawców,
 - c) **tworzenie, rekomendowanie i upowszechnianie narzędzi, metod i zasobów informacyjnych** na potrzeby poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych lub innych form pomocy określonej w ustawie,
 - d) realizowanie zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a-c ustawy, w szczególności działań wynikających z udziału w sieci EURES, w tym **koordynowanie sieci EURES na terenie Rzeczypospolitej Polskiej poprzez udzielanie akredytacji do prowadzenia pośrednictwa pracy sieci EURES**, przygotowanie, zatwierdzanie, monitorowanie i ocenę realizacji planów działań sieci EURES oraz sprawozdań z ich realizacji, a także koordynowanie partnerstw transgranicznych EURES na terenie działania tych partnerstw,

Co to jest sieć EURES? Na czym polega jej rola? Dowiedz się, korzystając z dostępnych źródeł internetowych!

- e) **reprezentowanie publicznych służb zatrudnienia wobec publicznych służb zatrudnienia innych państw,**
 - f) realizowanie postanowień i koordynowanie działań wynikających z umów międzynarodowych i innych porozumień zawartych z partnerami zagranicznymi w zakresie przepływu pracowników,
 - g) upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie zlecania działań aktywizacyjnych, o których mowa w art. 66d ustawy,
- 3) **zapewnianie jednolitości stosowania prawa, w szczególności przez udzielanie wyjaśnień dotyczących stosowania przepisów ustawy;**
 - 4) **sporządzanie i przedkładanie Radzie Ministrów, okresowych sprawozdań z realizacji KPD;**
 - 5) **planowanie i realizowanie** we współpracy z ministrem właściwym do spraw rozwoju regionalnego **zadań w zakresie promocji zatrudnienia**, w tym przeciwdziałania bezrobociu, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych, **realizowanych przez instytucje rynku pracy wynikających z programów operacyjnych współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego**, w zakresie należącym do kompetencji ministra właściwego do spraw pracy;

- 6) **dążenie do uzyskania wysokiego poziomu i rozwoju zasobów ludzkich**, w szczególności przez:
- a) prowadzenie badań i analiz rynku pracy oraz upowszechnianie ich wyników,
 - b) **ustalanie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy**,
 - c) koordynowanie opracowywania i rekomendowanie standardów kwalifikacji zawodowych dla zawodów występujących w klasyfikacji zawodów i specjalności,
 - d) koordynowanie opracowywania i rekomendowanie modułowych programów szkoleń zawodowych dla potrzeb rynku pracy,
 - e) prowadzenie i udostępnianie internetowych baz danych z zakresu rynku pracy, w szczególności dotyczących ofert pracy, instytucji szkoleniowych, klasyfikacji zawodów i specjalności, standardów kwalifikacji zawodowych, modułowych programów szkolenia zawodowego,
 - f) **inicjowanie, realizowanie i koordynowanie projektów pilotażowych**,
 - g) upowszechnianie informacji o możliwościach i zakresie pomocy określonej w ustawie oraz pomocy świadczonej przez publiczne służby zatrudnienia,
 - h) realizację zadań związanych z Krajowym Funduszem Szkoleniowym, w szczególności ustalanie, w porozumieniu z Radą Rynku Pracy, priorytetów, wzoru podziału środków KFS i planu ich wydatkowania,
 - i) podejmowanie decyzji w sprawie priorytetów wydatkowania środków z rezerwy KFS lub o przeznaczeniu rezerwy KFS, w przypadku gdy Rada Rynku Pracy nie ustali tych priorytetów lub nie zdecyduje o przeznaczeniu rezerwy KFS w terminie do dnia 30 czerwca danego roku

- 7) **monitorowanie, analizę i wspieranie równego traktowania obywateli UE oraz obywateli państw należących do EOG, korzystających z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin w zakresie**, w szczególności przez:
- a) zlecenie niezależnych sondaży i analiz oraz publikowanie niezależnych sprawozdań i zaleceń na temat nieuzasadnionych ograniczeń i przeszkód w zakresie prawa do swobodnego przepływu pracowników i ich dyskryminacji,
 - b) inicjowanie i monitorowanie działań mających na celu przeciwdziałanie nieuzasadnionym ograniczeniom i przeszkodom w zakresie prawa do swobodnego przepływu pracowników oraz ich dyskryminacji,
 - c) publikowanie informacji o przepisach dotyczących swobodnego przepływu pracowników i ich stosowaniu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
 - d) pełnienie funkcji punktu kontaktowego dla odpowiadających mu punktów kontaktowych w innych państwach członkowskich w celu współpracy i wymiany informacji w sprawach swobodnego przepływu pracowników
- 8) **wprowadzanie i rozwijanie w publicznych służbach zatrudnienia systemów teleinformatycznych zapewniających spójny system obsługi rynku pracy oraz prowadzenie i udostępnianie internetowej bazy ofert pracy.**

9) **publikuje corocznie na stronie internetowej urzędu** obsługującego ministra:

a) katalog podstawowych form aktywizacji zawodowej, rozumianych jako usługi i instrumenty rynku pracy finansowane ze środków Funduszu Pracy;

b) informację, uzyskaną na podstawie badań statystycznych prowadzonych wspólnie przez ministra właściwego do spraw pracy i Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego zgodnie z przepisami o statystyce publicznej, o:

- wydatkach Funduszu Pracy poniesionych na finansowanie przez samorządy powiatowe podstawowych form aktywizacji zawodowej,

- wskaźnikach efektywności zatrudnieniowej i kosztowej podstawowych form aktywizacji zawodowej,

c) inne opracowania przedstawiające efekty działań urzędów pracy w aktualnej sytuacji na rynku pracy.

10) Minister właściwy do spraw pracy **może tworzyć rejestry centralne** zawierające dane dotyczące rynku pracy, instytucji rynku pracy, projektów, udzielonej pomocy i świadczeń, a także dane dotyczące poszukujących pracy, bezrobotnych, pracodawców i ofert pracy, gromadzone przez publiczne służby zatrudnienia na podstawie przepisów ustawy, oraz może przetwarzać te dane na zasadach określonych w przepisach o ochronie danych osobowych

- **Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego** realizuje zadania z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a-c ustawy, w zakresie świadczeń dla bezrobotnych, w szczególności przez:
 - 1) **pełnienie funkcji instytucji łącznikowej;**
 - 2) **prowadzenie punktu kontaktowego**, o którym mowa w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczącym wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE L 284 z 30.10.2009, str. 1, z późn. zm.), służącego do wymiany danych w ramach Systemu Elektronicznej Wymiany Informacji dotyczących Zabezpieczenia Społecznego w zakresie świadczeń dla bezrobotnych

Zadania samorządu województwa

- Zadania samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy są realizowane przez **wojewódzkie urzędy pracy** będące **jednostkami organizacyjnymi samorządu województwa**.
- **Organem właściwym w sprawach wynikających z ustawy, należących do samorządu województwa, jest marszałek województwa.**
- W sprawach z zakresu świadczeń dla bezrobotnych wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, w sprawach przyjmowania i rozpatrywania wniosków bezrobotnych o wydanie odpowiednich dokumentów w sprawach świadczeń z tytułu bezrobocia i wydawania decyzji w sprawach wymienionych w art. 8a ustawy, organem wyższego stopnia jest minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego.
- Marszałek województwa może, **w formie pisemnej, upoważnić dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy lub na jego wniosek innych pracowników tego urzędu** do załatwiania w imieniu marszałka województwa spraw. W zakresie zadań wynikających z programów współfinansowanych z Funduszu Pracy w imieniu marszałka województwa zadania wykonuje dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy.
- **Marszałek województwa powołuje dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy wyłonionego w drodze konkursu** spośród osób posiadających wykształcenie wyższe oraz co najmniej 3-letni staż pracy w publicznych służbach zatrudnienia lub co najmniej 5-letni staż pracy w innych instytucjach rynku pracy. **Wicedyrektorów wojewódzkich urzędów pracy powołuje i odwołuje dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy.**
- **Sejmik województwa co najmniej raz w roku dokonuje oceny sytuacji na rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy.**

- W ramach wojewódzkiego urzędu pracy funkcjonuje (obowiązkowo) co najmniej jedno **centrum informacji i planowania kariery zawodowej**, będące wyspecjalizowaną komórką organizacyjną, która w szczególności:
 - 1) wspomaga powiatowe urzędy pracy w prowadzeniu poradnictwa zawodowego przez świadczenie wyspecjalizowanych usług w zakresie planowania kariery zawodowej na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy, w tym świadczy usługę poradnictwa na odległość z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych;
 - 2) we współpracy z powiatowymi urzędami pracy opracowuje, aktualizuje i upowszechnia informacje zawodowe, w szczególności w powiatowych urzędach pracy na terenie województwa;
 - 3) we współpracy z akademickimi biurami karier opracowuje, aktualizuje i upowszechnia informacje zawodowe, w szczególności w akademickich biurach karier i powiatowych urzędach pracy na terenie województwa,
 - 4) świadczy poradnictwo zawodowe na rzecz pracodawców oraz ich pracowników, wspomagając powiatowe urzędy pracy w tym zakresie;
 - 5) udziela informacji o możliwościach i zakresie świadczonej pomocy przez urzędy pracy;
 - 6) realizuje działania o charakterze metodyczno-szkoleniowym w zakresie usług rynku pracy dla pracowników wojewódzkiego i powiatowych urzędów pracy

Zadania samorządu województwa

- Zadania samorządu województwa w zakresie rynku pracy są określone w zamkniętym katalogu art. 8 ustawy.
- **Obszerność katalogu zadań ustawowych wskazuje, że główny ciężar ich realizacji, obok samorządu powiatu, spoczywa właśnie na samorządzie województwa.**
- W literaturze dokonuje się różnych podziałów zadań realizowanych przez samorząd województwa w zakresie polityki rynku pracy – np. wg kryterium kompetencyjnego czy kryterium formy działania administracji.

- Przyjmując **kryterium kompetencyjne** podziału, możemy wskazać następujące zadania:

1) o charakterze polityczno-strategicznym:

- a) przygotowanie i koordynacja planów działań na rzecz zatrudnienia (art. 8 ust. 1 pkt 1 ustawy),
- b) podział środków Funduszu Pracy (art. 8 ust. 1 pkt 2 i 2a ustawy),
- c) analizowanie sytuacji na rynku pracy z wyszczególnieniem zawodów deficytowych i nadwyżkowych (art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy),
- d) współdziałanie z radami rynku pracy (art. 8 ust. 1 pkt 4 ustawy) i innymi instytucjami (art. 8 ust. 1 pkt 12a, 13, 16 i 16a ustawy);

• 2) wynikające z członkostwa Polski w Unii Europejskiej:

- a) tworzenie i wykonywanie zadań realizowanych przy wsparciu Europejskiego Funduszu Społecznego (art. 8 ust. 1 pkt 6 ustawy)
- b) koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego (art. 8 ust. 1 pkt 8 ustawy),
- c) zadania wynikające ze swobodnego przepływu pracowników (art. 8 ust. 1 pkt 9 ustawy).

3) o charakterze organizacyjno-koordynacyjnym:

- a) kierowanie usługami poradnictwa i informacji zawodowej (art. 8 ust. 1 pkt 11 ustawy),
- b) koordynacja działań publicznych służb zatrudnienia (art. 8 ust. 1 pkt 6a ustawy),
- c) gromadzenie aktualnych informacji zawodowych oraz ich upowszechnianie (art. 8 ust. 1 pkt 12, 12a, 17a ustawy),
- d) finansowanie szkoleń pracowników służb zatrudnienia (art. 8 ust. 1 pkt 14 ustawy),
- e) określanie wykazu zawodów, w których w przypadku odbywania przygotowania zawodowego następuje refundacja (art. 8 ust. 1 pkt 15 ustawy),
- f) prowadzenie rejestrów (art. 8 ust. 1 pkt 13 lit. b i pkt 17 ustawy);

4) o charakterze operacyjnym:

- a) prowadzenie poradnictwa zawodowego (art. 8 ust. 1 pkt 11 ustawy),
- b) inicjowanie i finansowanie usług, instrumentów rynku pracy i innych form pomocy (art. 8 ust. 1 pkt 6b, 7, 7a, 7b ustawy);

Zadania samorządu województwa

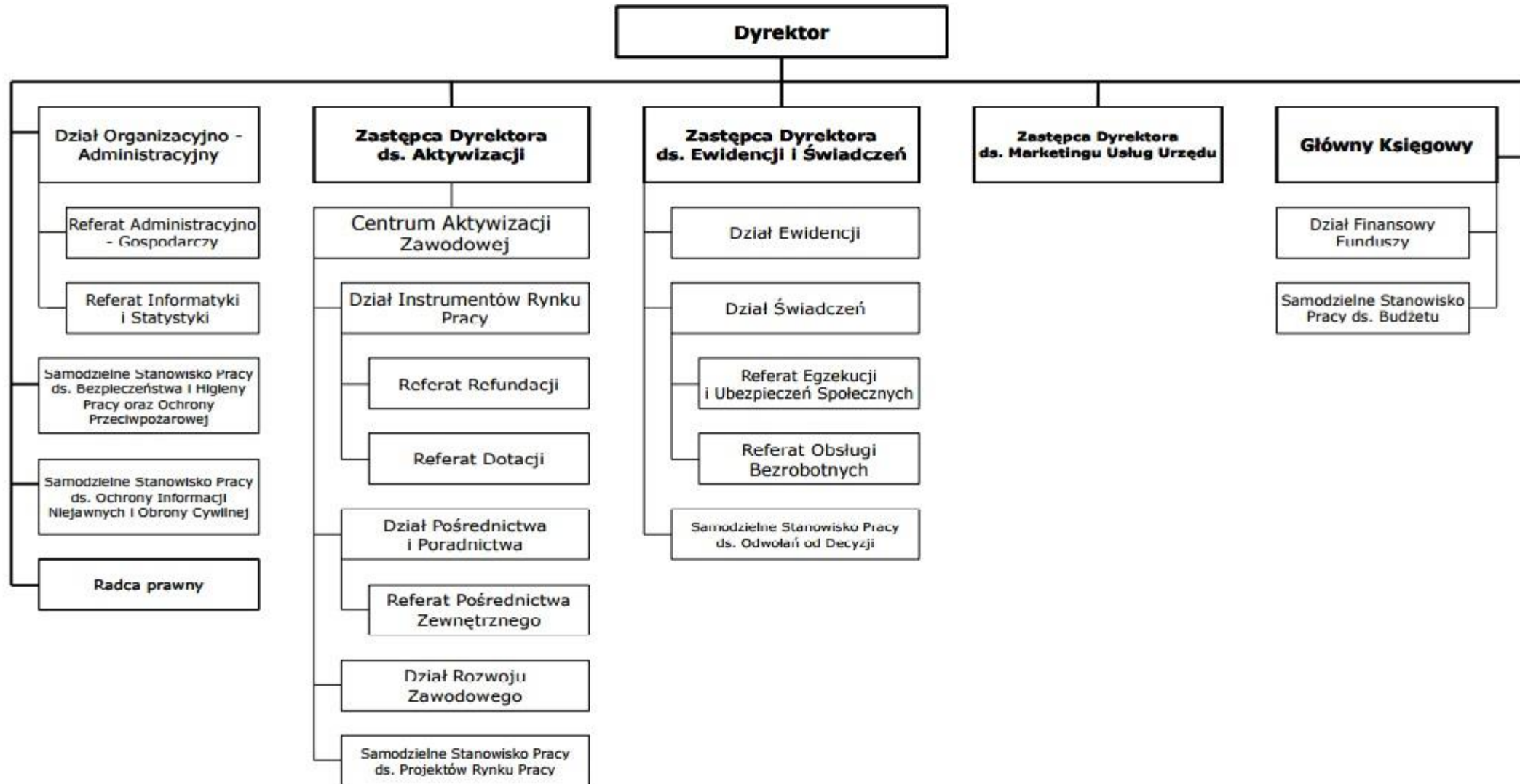
- Przyjmując **kryterium formy działania administracji**, możemy wskazać następujące zadania:
 - 1) **zadania z zakresu tzw. administracji świadczącej** - np. organizowanie i koordynowanie usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, w tym zwłaszcza w ramach centrów informacji i planowania kariery zawodowej;
 - 2) **zadania wykonywane w formach władczych** - wydawanie decyzji w sprawach świadczeń z tytułu bezrobocia, w sprawach dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, w sprawach wpisów do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia;
 - 3) **zadania wykonywane w formach niewładczych** - określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy przez opracowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia, podział posiadanych środków Funduszu Pracy, programowanie i wykonywanie zadań realizowanych przy współfinansowaniu z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Zadania samorządu powiatu

- Zadania samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy są realizowane przez **powiatowe urzędy pracy** wchodzące w skład **powiatowej administracji zespolonej**.
- Utworzenie, likwidacja lub zmiana obszaru działania PUP wymaga zgody ministra właściwego ds. pracy. PUP może być obejmować obszarem swego działania kilka powiatów (**powiat prowadzący a powiaty dotujące**).
- PUP posiadają status **jednostki organizacyjnej samorządu powiatu działającej pod zwierzchnictwem starosty** jako szefa administracji zespolonej w powiecie. W rezultacie powiatowe urzędy pracy zachowują **względną samodzielność funkcjonowania**, ponieważ to dyrektorzy powiatowych urzędów pracy, a nie starostowie, są ich kierownikami.
- **Organem właściwym w sprawach wynikających z ustawy, należących do samorządu powiatu, jest starosta.**
- **Starosta może, w formie pisemnej, upoważnić dyrektora powiatowego urzędu pracy lub na jego wniosek innych pracowników tego urzędu do załatwiania w imieniu starosty spraw**, w tym do wydawania decyzji, postanowień oraz zaświadczeń w trybie przepisów o postępowaniu administracyjnym.
- **Starosta powołuje dyrektora PUP** wyłonionego w drodze konkursu spośród osób posiadających wykształcenie wyższe oraz co najmniej 3-letni staż pracy w publicznych służbach zatrudnienia lub co najmniej 5-letni staż pracy w innych instytucjach rynku pracy. **Zastępców dyrektora PUP powołuje i odwołuje dyrektor.**

Zadania samorządu powiatu

- W ramach powiatowych urzędów pracy wyodrębnia się (**obowiązkowo**) **centra aktywizacji zawodowej**, będące wyspecjalizowanymi komórkami organizacyjnymi PUP, które realizują zadania w zakresie usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy.
- **Fakultatywnie**, w ramach powiatowych urzędów pracy **we współpracy z samorządem gminnym** mogą być tworzone i prowadzone **lokalne punkty informacyjno-konsultacyjne**, które na terenie gminy realizują w szczególności zadania w zakresie udzielania osobom zainteresowanym oraz pracodawcom informacji o możliwościach i zakresie udzielenia pomocy określonej w ustawie oraz rejestrowania bezrobotnych i poszukujących pracy. Zadania te są realizowane przede wszystkim przy wykorzystaniu systemów teleinformatycznych umożliwiających dostęp do rejestrów publicznych prowadzonych w powiatowych urzędach pracy



Zadania samorządu powiatu

- Zadania samorządu powiatu w zakresie rynku pracy są określone w zamkniętym katalogu art. 9 ustawy.
- **Obszerność katalogu zadań ustawowych wskazuje, że główny ciężar ich realizacji spoczywa właśnie na samorządzie powiatu.**
- W literaturze dokonuje się różnych podziałów zadań realizowanych przez samorząd województwa w zakresie polityki rynku pracy – np. wg kryterium kompetencyjnego czy kryterium formy działania administracji.

Zadania samorządu powiatu

- Przyjmując **kryterium kompetencyjne** podziału, możemy wskazać następujące zadania:

1) o charakterze polityczno-strategicznym:

- a) przygotowanie i koordynacja planów działań na rzecz zatrudnienia (art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy),
- b) pozyskiwanie środków finansowych na realizację zadań i gospodarowanie nimi (art. 9 ust. 1 pkt 2 ustawy),
- c) analizowanie sytuacji na rynku pracy z wyszczególnieniem zawodów deficytowych i nadwyżkowych (art. 9 ust. 1 pkt 9 ustawy),
- d) współdziałanie z radami rynku pracy (art. 9 ust. 1 pkt 11 ustawy) oraz z innymi instytucjami (art. 9 ust. 1 pkt 12, 12a, 23 ustawy);

2) o charakterze organizacyjno-koordynacyjnym:

- a) organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników służb zatrudnienia (art. 9 ust. 1 pkt 18 ustawy),
- b) organizacja i realizowanie programów specjalnych, pilotażowych (art. 9 ust. 1 pkt 21 i 24 ustawy);

3) o charakterze operacyjnym:

- a) **prowadzenie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego** (art. 9 ust. 1 pkt 3 i 3a ustawy),
- b) **Inicjowanie i finansowanie usług, instrumentów rynku pracy i innych form pomocy** (art. 9 ust. 1 pkt 2a, 3b, 3c, 6, 8a, 10, 21 ustawy),
- c) **rejestracja osób bezrobotnych i poszukujących pracy** (art. 9 ust. 1 pkt 4, 4a, 14 lit. a ustawy),
- d) **przyznawanie i wypłata zasiłków oraz innych świadczeń z tytułu bezrobocia** (art. 9 ust. 1 pkt 13 i 14 lit. b-d ustawy);

4) wynikające z członkostwa Polski w Unii Europejskiej:

- a) tworzenie i wykonywanie zadań realizowanych przy wsparciu Europejskiego Funduszu Społecznego (art. 9 ust. 1 pkt 20 ustawy),
- b) zadania wynikające z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (art. 9 ust. 1 pkt 15 ustawy),
- c) zadania wynikające ze swobodnego przepływu pracowników (art. 9 ust. 1 pkt 16 i 16a ustawy).

Zadania samorządu powiatu

- Przyjmując **kryterium formy działania administracji**, możemy wskazać następujące zadania:
 - 1) **zadania, które są usługami należącymi do administracji świadczącej** (pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, doskazywanie i działyalność szkoleniowa);
 - 2) **zadania wykonywane w formach władczych** (decyzje o uznaniu bądź odmowie uznania za osobę bezrobotną, w zakresie zasiłku dla bezrobotnych i innych świadczeń);
 - 3) **zadania o charakterze organizatorskim i promocyjnym, przy wykonywaniu których używa się instrumentów takich jak umowa cywilnoprawna, umowa administracyjna czy porozumienie administracyjne**. Te zadania wymagają od jednostki samorządu terytorialnego przejawiania kreatywności. Przez ich realizację samorząd może kształtować sprzyjające warunki rozwoju ekonomicznego, np. przez opracowanie i realizację programów promocji zatrudnienia, inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć służących rozwiązywaniu lub łagodzeniu problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grupowymi, a także przez inicjowanie, organizowanie i finansowanie programów specjalnych.

- Zgodnie z przepisami ustawy z dn. 23.01.2009 r. o wojewodzie i administracji rządowej w województwie (t.j.Dz. U. 2015 r., poz. 525 ze zm.) **wojewoda jest organem nadzoru nad działalnością jednostek samorządu terytorialnego i ich związków pod względem legalności.**
- Kontroluje on pod względem **legalności, gospodarności i rzetelności** wykonywanie przez organy samorządu terytorialnego zadań z zakresu administracji rządowej, realizowanych przez nie m.in. na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
- **Podstawowym zadaniem wojewody wynikającym z ustawy jest sprawowanie nadzoru nad realizacją zadań wykonywanych przez jednostki kontrolowane**, tzn. przez marszałka województwa, starostę, wojewódzkie lub powiatowe urzędy pracy oraz inne podmioty (art. 10 ust. 1 ustawy). Przepis art. 10 ust. 1 ustawy zawiera przykładowy katalog spraw objętych nadzorem wojewody, do których należą m.in.:
 - sposób prowadzenia przez urzędy pracy usług rynku pracy,
 - realizowanie przez podmioty, którym udzielono akredytacji, zobowiązań wynikających z ustawy oraz umowy akredytacyjnej
 - przestrzeganie zasad i trybu wydatkowania środków Funduszu Pracy

- Do **innych zadań wojewody** wynikających z ustawy zaliczyć należy (art. 10 ust. 2-3):
 - organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników urzędu wojewódzkiego oraz wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy
 - **wydawanie zezwoleń na pracę cudzoziemców**
 - realizacja zadań organu wyższego stopnia w postępowaniu administracyjnym w sprawach dotyczących świadczeń z tytułu bezrobocia
 - **ustalanie kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców**

- Istotne zadanie wojewody wynika również z art. 10 ust. 7 ustawy, zgodnie z którym, jeżeli ustawa nie stanowi inaczej, **w postępowaniu administracyjnym w sprawach związanych z wykonywaniem zadań wynikających z ustawy organem właściwym jest starosta, a organem wyższego stopnia jest wojewoda.**
- Regulacja ta ma charakter szczególny w odniesieniu do art. 17 pkt 1 k.p.a. oraz art. 1 ustawy z dn. 12.10.1994 r. o samorządowych kolegiach odwoławczych (t.j.Dz. U. 2015, poz. 1659 ze zm.)

- Ochotnicze Hufce Pracy to państwowe jednostki budżetowe, wyspecjalizowane w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz na rzecz bezrobotnych do 25. roku życia.
- Ochotnicze Hufce Pracy realizują zadania państwa w ramach polityki społecznej w obszarze zatrudnienia, przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, marginalizacji, a także kształcenia i wychowania.
- **Głównym celem działania tych podmiotów jest stwarzanie młodzieży odpowiednich warunków do prawidłowego rozwoju społecznego i zawodowego.**
- Ochotnicze Hufce Pracy w szczególności zapobiegają degradacji kulturowej, umożliwiając młodzieży uzupełnienie wykształcenia i zdobycie kwalifikacji zawodowych, ułatwiają młodzieży zdobycie pracy zawodowej, chronią przed demoralizacją, przestępczością i patologią oraz kształtują nawyki pozytywnego myślenia i działania pożytecznego dla społeczeństwa.
- Struktura oraz szczegółowe zadania hufców zostały określone w **rozdziale 5 ustawy oraz w rozporządzeniu wykonawczym.**

- Zadania OHP określone w ustawie są realizowane przez **Komendanta Głównego Ochołniczych Hufców Pracy**, powoływanego i odwoływanego przez ministra właściwego ds. pracy, w szczególności przy pomocy:
 - 1) Komendy Głównej OHP;
 - 2) wojewódzkich komendantów OHP;
 - 3) dyrektorów centrów kształcenia i wychowania;
 - 4) dyrektorów ośrodków szkolenia zawodowego.
- OHP współpracują w szczególności z jednostkami administracji rządowej, z publicznymi służbami zatrudnienia i innymi instytucjami rynku pracy oraz jednostkami samorządu terytorialnego.
- Szczegółowe zadania i organizację OHP reguluje **rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dn. 22.07.2011 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochołniczych Hufców Pracy** (Dz. U. 2011, Nr 155, poz. 1920)

- **Zadania OHP** można podzielić na:

1. **zadania w zakresie kształcenia i wychowania młodzieży**, zwłaszcza:

- a) umożliwienie młodzieży, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tych szkół, zdobycie kwalifikacji zawodowych oraz uzupełnienie wykształcenia podstawowego lub gimnazjalnego;
- b) umożliwienie młodzieży uzupełniania ponadgimnazjalnego wykształcenia ogólnego i zawodowego

- **Do szczegółowych zadań OHP w zakresie kształcenia i wychowania młodzieży należy:**

- 1) diagnozowanie potrzeb w zakresie objęcia działaniami opiekuńczo-wychowawczymi młodzieży zaniedbanej wychowawczo i wymagającej specjalnej troski, niedostosowanej społecznie, opóźnionej w cyklu kształcenia lub nierealizującej obowiązku szkolnego i obowiązku nauki;
- 2) zapewnienie uczestnikom OHP warunków do kontynuowania kształcenia ogólnego i zawodowego;
- 3) zapewnienie młodzieży warunków do podwyższania kwalifikacji ogólnych i zawodowych, przekwalifikowania oraz zachęcanie do kształcenia ustawicznego;
- 4) opracowywanie i realizacja programów profilaktycznych, wychowawczych i resocjalizacyjnych na rzecz młodzieży zagrożonej demoralizacją i wchodzącej w konflikt z prawem;
- 5) realizacja kompleksowych działań opiekuńczo-wychowawczych wobec uczestników OHP oraz współdziałanie w tym zakresie z ich rodzicami lub opiekunami;
- 6) promowanie działalności opiekuńczo-wychowawczej OHP w środowiskach zagrożonych marginalizacją społeczną;
- 7) badanie efektywności działań opiekuńczo-wychowawczych wobec uczestników OHP, w szczególności przez zbieranie informacji o losach wychowanków OHP.

- **Zadania OHP** można podzielić na:

2. Zadania w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, w szczególności:

- a) prowadzenie pośrednictwa pracy oraz organizowanie zatrudniania dla:
 - młodzieży w wieku powyżej 15 lat, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum albo nie kontynuuje nauki po ukończeniu tych szkół,
 - bezrobotnych do 25 roku życia,
 - uczniów i studentów;
- b) prowadzenie poradnictwa zawodowego dla młodzieży oraz mobilnych centrów informacji zawodowej;
- c) inicjowanie międzynarodowej współpracy i wymiany młodzieży
- d) refundacja kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (refundacja stanowi pomoc *de minimis*)

- Do zadań OHP w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży należy także:
 - 1) nawiązywanie współpracy z pracodawcami i organizacjami zrzeszającymi pracodawców w celu pozyskiwania ofert pracy dla młodzieży bezrobotnej oraz uczniów i studentów;
 - 2) prowadzenie pośrednictwa pracy dla młodzieży;
 - 3) przygotowanie młodzieży do aktywnego zachowania na rynku pracy;
 - 4) podejmowanie i wspieranie inicjatyw służących przeciwdziałaniu bezrobociu i wychowaniu w procesie pracy;
 - 5) rozwijanie współpracy z organizacjami i instytucjami zagranicznymi oraz organizowanie międzynarodowej wymiany młodzieży;
 - 6) organizowanie i prowadzenie szkoleń w ośrodkach szkolenia zawodowego.

- W prawie międzynarodowym ich działalność została określona w Konwencji nr 181 MOP z 1997 r. dotyczącej prywatnych agencji zatrudnienia.
 - Konwencja nr 181 ustanawia **fundamentalne zasady** świadczenia usług na rynku pracy przez agencje zatrudnienia, takie jak:
 - A) określenie zasad dostępu do wykonywania usług przez wprowadzenie **systemu licencjonowania lub certyfikacji**,
 - B) **zakaz dyskryminacji pracowników** przez agencje w dostępie do zatrudnienia i do poszczególnych zawodów,
 - C) **zakaz pobierania bezpośrednio lub pośrednio**, w całości lub częściowo, jakichkolwiek **opłat lub kosztów od pracowników**, z możliwością dokonania drobnych odstępstw, o których mowa w art. 7 ust. 2 konwencji,
 - D) zakaz korzystania lub oferowania do pracy dzieci,
 - E) zakaz świadomego rekrutowania lub kierowania pracowników do prac szczególnie niebezpiecznych.
- Oprócz tego władze krajowe zostają zobowiązane do ustanowienia procedur wszczynanych skargą na nadużycia i oszukańcze praktyki agencji (art. 10 konwencji).

- Agencjami zatrudnienia w rozumieniu przepisów ustawy są podmioty wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej.
- Rodzaje usług świadczonych przez agencje zatrudnienia i zasady prowadzenia przez nie działalności zostały szczegółowo określone w rozdziale 6 ustawy.
- **Prowadzenie przez agencje zatrudnienia działalności gospodarczej** w zakresie świadczenia usług pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej **jest działalnością regulowaną** w rozumieniu ustawy Prawo przedsiębiorców i wymaga **wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia**.
- Agencja zatrudnienia może prowadzić działalność polegającą na świadczeniu jednej, kilku lub wszystkich w/w usług.
- Wpis nie jest wymagany dla podmiotów wskazanych w art. 18c ust. 1 (np. OHP, CIS – zwolnienia podmiotowe) oraz w przypadkach art. 18c ust. 2 (zwolnienia przedmiotowe).

- **Rejestr** prowadzi **marszałek województwa** właściwy dla siedziby podmiotu ubiegającego się o wpis. Rejestr jest **jawny i może być prowadzony w formie dokumentu elektronicznego**.
- Aktualny rejestr dostępny jest on-line pod adresem **<http://stor.praca.gov.pl>**
- Uzyskanie wpisu jest potwierdzane **certyfikatem**, który poświadcza uprawnienia do świadczenia usług określonych w art. 18 ust. 1 ustawy, czyli spełnianie warunków wymaganych do prowadzenia konkretnej działalności regulowanej.
- Wydanie certyfikatu podlega opłacie w wysokości 200 zł.

- **Usługi w zakresie pośrednictwa pracy** polegają w szczególności na:
 - a) udzielaniu pomocy osobom w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych,
 - b) pozyskiwaniu i upowszechnianiu ofert pracy,
 - c) udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy, w związku ze zgłoszoną ofertą pracy,
 - d) informowaniu kandydatów do pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy,
 - e) inicjowaniu i organizowaniu kontaktów osób poszukujących odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z pracodawcami,
 - f) kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych.

Pośrednictwo pracy polega na dostarczeniu odpowiedniej pracy temu, kto jej poszukuje, jak również zapewnieniu pracodawcy pracownika o poszukiwanych kwalifikacjach. Na gruncie ustawy usługi te świadczą zarówno agencje zatrudnienia, jak i publiczne służby zatrudnienia.

- **Usługi w zakresie poradnictwa zawodowego** polegają **w szczególności** na:
 - a) udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia,
 - b) udzielaniu informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych w szczególności o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia,
 - c) inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych, zajęć aktywizujących w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy,
 - d) udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy, w szczególności na udzielaniu informacji i doradztwie w tym zakresie.

Głównymi zadaniami poradnictwa zawodowego są pomoc w dokonaniu trafnej oceny indywidualnych szans uzyskania pracy i optymalnego wyboru kierunku rozwoju zawodowego, a także poprawa atrakcyjności indywidualnej oferty na rynku pracy oraz wsparcie w poszukiwaniu odpowiedniego zatrudnienia

- **Usługi w zakresie doradztwa personalnego** polegają **w szczególności** na:
 - a) prowadzeniu analizy zatrudnienia u pracodawców, określaniu kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy,
 - b) wskazywaniu źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy,
 - c) weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji

W nauce o zarządzaniu zasobami ludzkimi doradztwo personalne jest definiowane jako wykonywana odpłatnie i z zachowaniem poufności działalność, która polega na świadczeniu przez kompetentne osoby fizyczne lub prawne usług polegających na badaniu, diagnozowaniu, projektowaniu i wdrażaniu rozwiązań różnych kwestii personalnych, a także na podejmowaniu niezbędnych działań towarzyszących o charakterze szkoleniowym, wykonawczym, a nawet regulacyjnym. Usługi w zakresie doradztwa personalnego świadczone są **wyłącznie przez agencje zatrudnienia i adresowane są wyłącznie do pracodawców. Ich istota sprowadza się do stosowania metod i instrumentów, które pozwolą wyłonić najlepszych kandydatów do zatrudnienia – poszukiwanych przez pracodawcę.**

Agencje zatrudnienia

- Usługi w zakresie **pracy tymczasowej**, polegających na zatrudnianiu pracowników tymczasowych i kierowaniu tych pracowników oraz osób niebędących pracownikami do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, na zasadach określonych w przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.
- Jakie są zalety i wady pracy tymczasowej? Szukając odpowiedzi, skorzystaj z dostępnych źródeł internetowych.

- Agencja zatrudnienia **nie mogą pobierać od osób, dla których poszukują zatrudnienia lub innej pracy** zarobkowej lub którym udzielają pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia **kwot innych niż** określone w art. 85 ust. 2 pkt 7 ustawy, tzn. **kwot należnych agencji zatrudnienia z tytułu faktycznie poniesionych kosztów** związanych ze skierowaniem do pracy za granicą, poniesionych na: dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wizy, badania lekarskie, tłumaczenia dokumentów.
- Dodatkowo przed skierowaniem osoby do pracy za granicą albo pracy tymczasowej, do podmiotu działającego poza terytorium RP, agencje zatrudnienia są obowiązane do przekazania na piśmie informacji o kosztach, opłatach i innych należnościach, w tym określonych w art. 85 ust. 2 pkt 7, związanych z kierowaniem do pracy oraz podjęciem i wykonywaniem pracy za granicą.

- Zgodnie z art. 6 ust. 5 ustawy instytucjami szkoleniowymi są **publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną**.
- Publiczna instytucja szkoleniowa to instytucja utworzona przez reprezentujący państwo właściwy organ władzy lub administracji publicznej.
- Niepubliczna instytucja szkoleniowa to instytucja utworzona przez osobę fizyczną lub osobę prawną, która nie jest państwową ani samorządową osobą prawną.
- Szkolenia oferowane bezrobotnym i poszukującym pracy nie muszą stanowić wyłączonej czy podstawowej działalności danego podmiotu. Mogą one podejmować obok tej działalności działania o charakterze szkoleniowym, np. na rzecz kandydatów na pracowników lub byłych pracowników.
- Instytucja szkoleniowa oferująca szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy może uzyskać **zlecenie finansowane ze środków publicznych na prowadzenie tych szkoleń po wpisie do rejestru instytucji szkoleniowych** prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej. Rejestr instytucji szkoleniowych jest jawny i może być prowadzony w formie elektronicznej (dostępny pod adresem <http://stor.praca.gov.pl>).
- Wpis do rejestru instytucji szkoleniowych jest **bezpłatny**.

Instytucje dialogu społecznego i instytucje partnerstwa lokalnego

- Nie występuje jednolita definicja partnerstwa lokalnego.
- Przyjmuje się, że stanowi ono platformę współpracy pomiędzy różnorodnymi partnerami środowisk lokalnych, którzy wspólnie, w sposób systematyczny i z wykorzystaniem innowacyjnych metod oraz środków, planują, projektują oraz realizują określone działania i inicjatywy. Za główny cel przyjmują rozwój lokalnego środowiska społeczno-gospodarczego i budowę tożsamości lokalnej wśród członków danej społeczności.
- Skuteczność partnerstwa lokalnego uzależniona jest od przestrzegania pewnych zasad. Tradycyjnie zalicza się do nich m.in. zaufanie, otwartość i jawność działania, koncentrację na rzeczywistych problemach lokalnych, wspólne planowanie i podejmowanie decyzji, a następnie ich wspólne wdrażanie.
- Najważniejszą jednak zasadą, na której powinno opierać się funkcjonowanie partnerstwa lokalnego, jest zasada równości partnerów wobec siebie. Wyraża się ona w angażowaniu wszystkich uczestników na każdym etapie działań oraz podejmowaniu wspólnych decyzji.
- **Celem partnerstwa lokalnego na rynku pracy jest współdziałanie instytucji i środowisk lokalnych w celu wspierania i realizacji inicjatyw na rzecz rynku pracy.**

Instytucje dialogu społecznego i instytucje partnerstwa lokalnego

- Przez pojęcie dialogu społecznego należy rozumieć formę debaty o interesach społecznych. W procesie tym uczestniczą różnicowani, lecz równi partnerzy.
- Partnerami dialogu społecznego są: organy samorządu terytorialnego, związki zawodowe, organizacje pracodawców oraz inne organizacje zawodowe i społeczne. Jako najbardziej charakterystyczną cechę dialogu społecznego należy wskazać dążenie partnerów społecznych do usuwania różnic zdań w drodze wzajemnych ustępstw.
- Ze względu na brak zarówno jednolitej, jak i legalnej definicji **dialogu społecznego**, w pewnym uproszczeniu można go określić jako **wszelkie formy negocjacji, konsultacji oraz zwykłej wymiany informacji między reprezentantami rządu, pracowników, pracodawców oraz organizacjami pozarządowymi.**

Instytucje dialogu społecznego i instytucje partnerstwa lokalnego

- Zgodnie z ust. 6 art. 6 ustawy, do instytucji dialogu społecznego zalicza się związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe.
- Nie oznacza to jednak, że wszystkie z wymienionych organizacji biorą udział w realizacji zadań określonych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zawężenie kręgu podmiotowego zostało dokonane na podstawie kryterium przedmiotowego - zakresu działalności statutowej.
- Wobec tego, wyłącznie te z wymienionych organizacji, do których **statutowych zadań** należy realizacja zadań z zakresu promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, będą zasługiwały na określenie ich mianem instytucji dialogu społecznego.
- Gdy chodzi o instytucję partnerstwa lokalnego, ustawodawca zaliczył do niej grupę instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy (art. 6 ust. 7 ustawy).

- Opracowano na podstawie:

- 1.Z. Góral (red.), Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz, Warszawa 2016
- 2.Z. Góral (red.), Bezrobocie i polityka zatrudnienia, Warszawa 2013
- 3.E. Staszewska, Środki prawne przeciwdziałania bezrobociu, Warszawa 2012
- 4.M. Danecka, Bezrobocie i instytucje rynku pracy, Warszawa 2005