



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Projekt pn. „Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia oraz systemu jego monitorowania” Projekt realizowany w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, nr projektu: FERS.01.02-IP.06-002/25

WYPRACOWANIE ORAZ WDROŻENIE JEDNOLITEGO STANDARDU JAKOŚCI FUNKCJONOWANIA PUBLICZNYCH SŁUŻB ZATRUDNIENIA ORAZ SYSTEMU JEGO MONITOROWANIA

Raport z przeglądu stanu prawnego w zakresie standardów usług
PSZ z uwzględnieniem przepisów już nieobowiązujących

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych

Warszawa, lipiec 2026 r.

Spis treści

I. Wstęp.....	3
1. Założenia graniczne – definicje i pojęcia	3
2. Wprowadzenie	5
II. Ewolucja zadań publicznych służb zatrudnienia	6
1. Minister właściwy do spraw pracy	6
2. Wojewoda	15
3. Samorząd województwa – marszałek województwa i Wojewódzki Urząd Pracy (WUP).....	21
4. Powiat – starosta powiatu i Powiatowy Urząd Pracy (PUP)	30
5. Pracownicy publicznych służb zatrudnienia	45
6. Plan Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia	64
III. Usługi rynku pracy	67
1. Regulacje ogólne	67
2. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.....	70
2.1. Pośrednictwo pracy i pośrednictwo w ramach sieci EURES w publicznych służbach zatrudnienia.....	70
2.2. Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa oraz pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy	153
2.3. Organizacja szkoleń	187
3. Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia	218
3.1. Pośrednictwo pracy	223
3.2. Poradnictwo zawodowe	249
3.3. Rozwój umiejętności i podnoszenie kwalifikacji	256
IV. Publiczne służby zatrudnienia a pozostałe instytucje rynku pracy	266
V. Publiczne służby zatrudnienia – współpraca z innymi podmiotami	276
1. Jednostki organizacyjne pomocy społecznej, w tym centrum usług społecznych	279
2. Zatrudnienie socjalne	281
3. Podmioty ekonomii społecznej	284
VI. Podsumowanie.....	285
Materiały źródłowe:	289
Ustawy – wg skróconego wykazu aktów prawnych (strona Publicznego Portalu Informacji o Prawie)	289
Akty wykonawcze	299
Inne materiały	300

I. Wstęp

1. Założenia graniczne – definicje i pojęcia

Niniejszy raport jest pierwszym z trzech etapów prac dotyczących oceny prawnej możliwości i zakresu wypracowania oraz wdrożenia jednolitego standardu jakości funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia (PSZ) oraz systemu jego monitorowania. W drugim etapie szczegółowej analizie zostaną poddane regulaminy lub instrukcje zarządcze losowo wybranych wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy, w celu weryfikacji i oceny stosowanych procedur pod kątem ich funkcjonalności, celowości i możliwości wprowadzenia do obowiązującego systemu prawnego, jako powszechny standard obsługi klienta lub norma postępowania. Jeżeli analizowany standard zostanie rekomendowany do stosowania, wtedy (w etapie trzecim) zostaną sformułowane odpowiednie propozycje przepisów wprowadzających go do obowiązującej ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620, z późn. zm.). Standardy, które zostaną ocenione jako nadające się do stosowania tylko w niektórych okolicznościach, zostaną omówione odrębnie.

Niniejszy raport (etap pierwszy) oraz powyżej wspomniana analiza regulaminów lub instrukcji zarządczych (etap drugi) posłużą do sformułowania wytycznych oraz projektu zmian legislacyjnych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa lub będą stanowić propozycję wdrożenia określonych rozwiązań w aktach niższego rzędu, określających wewnętrzne procedury lub regulaminy postępowania (etap trzeci), jako standard jakości funkcjonowania PSZ. Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu funkcjonowania PSZ jest jednym z zadań w zakresie spójności stosowania przepisów i świadczenia usług w ramach wzmocnienia koordynacji działań PSZ, o których mowa w Planie Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia na lata 2025-2027.

Celem niniejszego raportu jest przegląd oraz prezentacja zmieniających się na przestrzeni lat przepisów dotyczących standardów usług rynku pracy świadczonych przez PSZ zawartych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. poz. 1001 – w dalszej części także z wprowadzanymi na przestrzeni lat zmianami), zwanej dalej „ustawą o promocji”, a także merytorycznie odpowiadającym dawnym usługom rynku pracy – formom

pomocy, o których mowa w obowiązującej ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, zwanej dalej „ustawą o rynku pracy”.

W tym miejscu należy wyraźnie zaznaczyć, że ze wskazanych w materiałach źródłowych ustaw zmieniających ustawę o promocji, zaprezentowano w treści tylko te, które w wyniku ich analizy zostały uznane za choć częściowo mające wpływ na przedmiot raportu, tj. na standard usług rynku pracy świadczony przez PSZ. PSZ tworzą organy zatrudnienia, którymi co do zasady są minister właściwy do spraw pracy (w zakresie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego – także minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego) oraz wojewodowie, marszałkowie województw i starostowie (art. 2 pkt 17 ustawy o promocji oraz art. 17 ustawy o rynku pracy, wraz z powiatowymi urzędami pracy (PUP) i wojewódzkimi urzędami pracy (WUP), urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą (art. 6 ust. 2 ustawy o promocji oraz art. 16 ustawy o rynku pracy). Organizację taką przewidywała zarówno ustawa o promocji w jej pierwotnym brzmieniu, jak i przewiduje obowiązująca ustawa o rynku pracy.

Usługi PSZ na potrzeby niniejszego raportu, jak już powyżej wskazano, rozumiane są jako usługi rynku pracy określone w rozdziale 10 ustawy o promocji, zgodnie z jej pierwotnym brzmieniem, tj.:

- 1) pośrednictwo pracy;
- 2) usługi EURES;
- 3) poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa;
- 4) pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy;
- 5) organizacja szkoleń.

W ostatecznym brzmieniu tej ustawy, w art. 35 wskazującym podstawowe usługi rynku pracy pozostały usługi, o których mowa powyżej w pkt 1, 3 i 5.

Niniejszy raport będzie dotyczył zmian ustawy o promocji w zakresie usług rynku pracy (ich standardów), jak również rozporządzeń wykonawczych, ze szczególnym uwzględnieniem wydawanych na podstawie art. 35 ustawy o promocji.

Ustawa o rynku pracy nie przewiduje wprost w swej treści definicji, jak również nie wskazuje zakresowo, jak jej poprzedniczka, usług rynku pracy. Jednak dla zachowania ciągłości merytorycznej niniejszego raportu przeglądowi poddano przewidziane w niej formy pomocy, które zakresem odpowiadają usługom rynku pracy określonym w ustawie o promocji, tj. pośrednictwu pracy, poradnictwu

zawodowemu oraz częściowo, działaniom związanym z rozwojem umiejętności i podnoszeniem kwalifikacji.

2. Wprowadzenie

Ustawa o promocji została uchwalona w kwietniu 2004 r. na kilka dni przed wejściem Polski do Unii Europejskiej (UE). Zastąpiła obowiązującą wówczas ustawę z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 2003 r. poz. 514, z późn. zm.). Jak wskazano w uzasadnieniu do jednej z nowelizacji ustawy o promocji¹, nowe przepisy miały zapewnić sprawne rozwiązywanie problemów, jakie pojawiły się na rynku pracy wyrażające się w postaci ponad 3-milionowego bezrobocia. W dużym stopniu nowa ustawa była zgodna z duchem Strategii Lizbońskiej i pochodnych od niej dokumentów programowych eksponujących konieczność możliwie pełnego i produktywnego zatrudnienia. Doświadczenia związane ze stosowaniem ustawy o promocji skutkowały jej wielokrotnymi nowelizacjami ukierunkowanymi na wprowadzenie niezbędnych korekt przy zachowaniu zasadniczej konstrukcji ustawy oraz jej podstawowych założeń.

Ustawa o promocji weszła w życie, z pewnymi wyjątkami, w dniu 1 czerwca 2004 r. i obowiązywała do dnia 1 czerwca 2025 r., tj. do dnia wejścia w życie ustawy o rynku pracy. Na przestrzeni 21 lat obowiązywania, ustawę o promocji znowelizowano około 150 razy, nie licząc jej tekstów jednolitych oraz zmian w rozporządzeniach wykonawczych. Tak liczne zmiany wynikały z różnych czynników. Część związana była z koniecznością dostosowania przepisów ustawy do zmieniającego się otoczenia prawnego krajowego, jak również z obowiązkiem implementacji czy wdrożenia do porządku krajowego regulacji UE. Polski prawodawca bardzo aktywnie reagował także na zmieniającą się dynamicznie sytuację na rynku pracy, związaną ze wzrostem czy spowolnieniem gospodarczym, migracją zarobkową, ogólnie pojętą cyfryzacją usług i pracy, czy wreszcie zmianami spowodowanymi przez pandemię COVID-19 oraz wojną za wschodnią granicą. Zmiany dotyczyły wielu obszarów, w tym m. in.: katalogu beneficjentów wsparcia, zmiany definicji bezrobotnego, osoby poszukującej pracy, a także modyfikacji w zakresie osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Przepisy w tym zakresie były wielokrotnie zmieniane. Co

¹ Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw - Sejm VI kadencji druk sejmowy nr 1196.

istotne przepisy nowej ustawy – ustawy o rynku pracy dużo mocniej akcentują możliwość pomocy osobom niezarejestrowanym, w tym biernym zawodowo. Rozbudowie ulegały zadania PSZ, zmieniały się standardy i formy świadczenia usług rynku pracy, a ponadto modyfikacji ulegały instytucje rynku pracy. Ustawodawca podejmował działania w zakresie aktualizacji oferty usług na rynku pracy pod kątem zmieniających się potrzeb beneficjentów wskazanych powyżej, w tym także pracodawców.

Obowiązująca, od nieco ponad roku, ustawa o rynku pracy nie przewiduje już odrębnego podziału na usługi rynku pracy, jak również nie wyodrębnia instytucji rynku pracy, a stanowi o formach pomocy kierowanych do osób bezrobotnych, poszukujących pracy i osób niezarejestrowanych, w tym osób określonych jako bierne zawodowo. Przez wiele lat działania aktywizacyjne realizowane przez urzędy pracy postrzegano jako próbę kompensowania ograniczonej dostępności atrakcyjnych ofert miejsc pracy. Konieczna była zasadnicza zmiana modelu działania PSZ, zwłaszcza urzędów pracy, polegająca na przyjęciu bardziej elastycznego i zindywidualizowanego podejścia, uwzględniającego rzeczywiste i zmieniające się potrzeby klientów oraz ich otoczenia.

II. Ewolucja zadań publicznych służb zatrudnienia

1. Minister właściwy do spraw pracy

Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy o promocji w jej pierwotnym brzmieniu minister właściwy do spraw pracy realizował zadania na rzecz rynku pracy przez:

- 1) przygotowywanie i koordynację realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia;
- 2) koordynację PSZ, 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 narzędzi i metod na potrzeby poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, organizacji szkoleń bezrobotnych, aktywizacji bezrobotnych i poszukujących pracy oraz usług EURES,
 - d) realizowanie zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 2 lit. a i b, tj. obywateli państw członkowskich UE albo obywateli państw, z którymi UE zawarła umowy o swobodzie przepływu osób, w szczególności przez realizowanie i koordynowanie działań w województwach i powiatach w zakresie udziału PSZ w sieci EURES,
 - e) reprezentowanie PSZ 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;
- 3) realizowanie zadań z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw, o których mowa w przepisach, w zakresie świadczeń dla bezrobotnych, w szczególności pełnienie funkcji instytucji łącznikowej;
 - 4) zapewnianie jednolitości stosowania prawa, w szczególności przez:
 - a) udzielanie wyjaśnień dotyczących stosowania przepisów ustawy,
 - b) ustalanie standardów realizacji usług rynku pracy świadczonych przez PSZ;
 - 5) sporządzanie rocznych sprawozdań z realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia;
 - 6) planowanie i wykonywanie działań wynikających z programów sektorowych, regionalnych i inicjatyw wspólnotowych, o których mowa w odrębnych przepisach, współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego;
 - 7) dążenie do uzyskania wysokiego poziomu i rozwoju zasobów ludzkich, w szczególności przez:
 - a) prowadzenie badań i analiz rynku pracy,
 - b) ustalanie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy,
 - c) koordynowanie opracowywania standardów kwalifikacji zawodowych dla zawodów występujących w klasyfikacji zawodów i specjalności oraz prowadzenie baz danych o standardach kwalifikacji,
 - d) koordynowanie opracowywania i rekomendowanie modułowych programów szkoleń zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy, a także prowadzenie baz danych tych programów;

- 8) wprowadzanie i rozwijanie w PSZ systemów informatycznych zapewniających spójny system obsługi rynku pracy przez ustalenie zasad i procedur homologacji systemów informatycznych stosowanych w tych służbach.

Na przestrzeni lat powyższa regulacja była nowelizowana wiele razy z różnych przyczyn. Zmiany dotyczyły m.in. regulacji w zakresie podziału kompetencji koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego i pełnienia funkcji łącznikowej, zmian związanych z koniecznością dostosowania przepisów w zakresie swobody przepływu pracowników i zakazu dyskryminacji, doprecyzowania procedur przetwarzania danych osobowych w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych), jak również z szeroko rozumianym procesem informatyzacji, czy cyfryzacji działania PSZ.

Konkretyzacją niektórych z powyższych zadań dotyczących standardów usług rynku pracy (art. 4 ust. 1 pkt 4 lit. b ustawy o promocji) były właściwe przepisy merytoryczne nakładające na ministra właściwego do spraw pracy obowiązek wydania konkretnych przepisów wykonawczych na podstawie, m.in. art. 35 ust. 3 i 4 ustawy o promocji (rozporządzenia szczegółowo omówione w dalszej części niniejszego opracowania).

W efekcie ustawa o promocji w zakresie kompetencji ministra właściwego do spraw pracy zawierała szczegółową i rozbudowaną regulację, która w dużej mierze znalazła odzwierciedlenie w obowiązujących przepisach.

W ustawie o rynku pracy zadania ministra właściwego do spraw pracy zostały ujęte w osobnym rozdziale (w rozdziale 2 działu III ustawy o rynku pracy). Zgodnie z art. 25 ustawy o rynku pracy minister właściwy do spraw pracy realizuje zadania w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy przez:

- 1) koordynację działań PSZ, w szczególności:
 - a) realizowanie zadań wynikających z funkcji dysponenta Funduszu Pracy,
 - b) realizowanie zadań związanych z Krajowym Funduszem Szkoleniowym (KFS), w szczególności ustalanie planu wydatkowania środków oraz nie więcej niż czterech priorytetów wydatkowania środków KFS na dany rok po zasięgnięciu opinii Rady Rynku Pracy,

- c) tworzenie, rekomendowanie i upowszechnianie narzędzi, metod i zasobów informacyjnych na potrzeby pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego lub innych form pomocy określonych w ustawie, w tym prowadzenie i udostępnianie internetowych baz danych z zakresu rynku pracy, w szczególności dotyczących ofert pracy,
- d) opracowanie i monitorowanie realizacji Planu Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia,
- e) prowadzenie badań i analiz rynku pracy oraz badań i analiz dotyczących realizacji form pomocy określonych w ustawie i upowszechnianie ich wyników, w tym prowadzenie corocznej analizy wskaźników efektywności zatrudnieniowej i kosztowej podstawowych form pomocy,
- f) prowadzenie spraw związanych z badaniami rynku pracy realizowanymi przez ministra właściwego do spraw pracy ujętymi w programie badań statystycznych statystyki publicznej oraz prowadzenie badań, ewaluacji polityk rynku pracy i analiz rynku pracy, a także zlecanie testowania metodologii i prowadzenia badań w oparciu o jednolitą metodologię WUP,
- g) reprezentowanie PSZ wobec publicznych służb zatrudnienia innych państw,
- h) zapewnianie jednolitości stosowania prawa, w szczególności przez udzielanie wyjaśnień dotyczących stosowania przepisów ustawy,
- i) inicjowanie, powierzanie realizacji lub realizowanie i koordynowanie projektów pilotażowych,
- j) promocję KFS i badanie wyników pomocy udzielonej ze środków KFS;
- 2) planowanie i realizowanie we współpracy z ministrem właściwym do spraw rozwoju regionalnego zadań wynikających z programów finansowanych z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, w zakresie należącym do kompetencji ministra właściwego do spraw pracy;
- 3) realizowanie zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami, o których mowa w przepisach, w tym:
 - a) koordynowanie sieci EURES na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, udzielanie akredytacji do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES oraz realizację innych zadań wynikających z udziału w tej sieci,
 - b) monitorowanie, analizę i wspieranie równego traktowania osób, korzystających z prawa do swobodnego przepływu pracowników oraz członków ich rodzin w zakresie, o którym mowa w art. 1-10 rozporządzenia

Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii (Dz. Urz. UE L 141 z 27.05.2011, str. 1, z późn. zm.), w szczególności:

- zlecanie 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,
 - inicjowanie i monitorowanie działań mających na celu przeciwdziałanie nieuzasadnionym ograniczeniom i przeszkodom w zakresie prawa do swobodnego przepływu pracowników oraz ich dyskryminacji,
 - publikowanie informacji o przepisach dotyczących swobodnego przepływu pracowników i ich stosowaniu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
 - pełnienie funkcji punktu kontaktowego dla odpowiadających mu punktów kontaktowych w innych państwach członkowskich w celu współpracy i wymiany informacji w sprawach swobodnego przepływu pracowników;
- 4) inicjowanie i zawieranie, w uzgodnieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych, umów międzynarodowych i innych porozumień z partnerami zagranicznymi w obszarze migracji zarobkowych między Rzeczpospolitą Polską a państwami innymi niż wymienione w ustawie oraz realizację zadań wynikających z tych umów i porozumień;
- 5) ustalanie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy;
- 6) upowszechnianie informacji o agencjach zatrudnienia;
- 7) wprowadzanie i rozwijanie w PSZ systemów teleinformatycznych i serwisów internetowych zapewniających spójny system obsługi rynku pracy.

Minister właściwy do spraw pracy, realizując zadania w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy, może:

- 1) prowadzić kampanie informacyjne i promujące działania własne, WUP, PUP i Ochotniczych Hufców Pracy (OHP);
- 2) organizować targi pracy.

Minister właściwy do spraw pracy opracowuje Plan Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia, który określa:

- 1) priorytety polityki zatrudnienia;

- 2) wartości docelowe dla ilościowych i jakościowych wskaźników realizacji przez PSZ polityk rynku pracy, w tym wskaźników efektywności podstawowych form pomocy;
- 3) zakres danych przekazywanych przez WUP i PUP na temat realizacji wskaźników, o których mowa w pkt 2.

Minister właściwy do spraw pracy sporządza sprawozdanie z realizacji Planu Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia za dany rok w terminie do dnia 31 marca roku kolejnego i przekazuje je do wiadomości Rady Rynku Pracy oraz publikuje na stronie internetowej.

Poza zadaniami merytorycznymi, podobnie jak było to uregulowane w ustawie o promocji, minister właściwy do spraw pracy prowadzi i udostępnia systemy teleinformatyczne, które umożliwiają:

- 1) przetwarzanie informacji dotyczących bezrobotnych, poszukujących pracy, osób niezarejestrowanych, w tym osób biernych zawodowo, a także pracodawców i przedsiębiorców korzystających z form pomocy oraz udzielonych im form pomocy;
- 2) świadczenie przez PSZ usług elektronicznych na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy, osób niezarejestrowanych, w tym osób biernych zawodowo oraz pracodawców i przedsiębiorców, związanych z dokonywaniem rejestracji jako bezrobotny albo poszukujący pracy oraz z ubieganiem się o udzielenie form pomocy albo o wpis do rejestru, w szczególności rejestru agencji zatrudnienia oraz rejestru podmiotów, którym udzielono akredytacji;
- 3) realizowanie badań kompetencji i zainteresowań zawodowych bezrobotnych, poszukujących pracy, osób niezarejestrowanych, w tym osób biernych zawodowo;
- 4) prowadzenie i udostępnianie informacji dotyczących ofert pracy, staży, praktyk studenckich, targów i giełd pracy oraz praktyk zawodowych, z wyłączeniem praktyk zawodowych organizowanych przez szkoły prowadzące kształcenie zawodowe;
- 5) prowadzenie przez WUP rejestrów, w tym rejestru agencji zatrudnienia oraz prowadzenie przez ministra właściwego do spraw pracy rejestru podmiotów akredytowanych oraz publikowanie informacji o tych agencjach i podmiotach oraz o świadczonych przez nie usługach;

- 6) prowadzenie sprawozdawczości statystycznej z zakresu rynku pracy i działalności PSZ, w tym w zakresie badań ujętych w programie badań statystycznych statystyki publicznej;
- 7) realizację zadań wynikających z przepisów innych ustaw, w tym:
 - a) obsługę umów, o których mowa w art. 1 ustawy z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (Dz. U. z 2024 r. poz. 1661, z późn. zm.),
 - b) ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2025 r. poz. 621, z późn. zm.),
 - c) ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2026 r. poz. 186);
- 8) obsługę poczty elektronicznej PSZ;
- 9) obsługę wniosków o dofinansowanie kosztów wprowadzania, rozwijania i eksploatacji systemu teleinformatycznego i technologii cyfrowych w PSZ, służących realizacji zadań określonych w ustawie;
- 10) świadczenie usług elektronicznych związanych w szczególności z:
 - a) wymianą danych między systemami teleinformatycznymi PSZ,
 - b) pozyskiwaniem i udostępnianiem danych na rzecz innych jednostek administracji publicznej określonych w ustawie,
 - c) przetwarzaniem informacji pozyskiwanych przez PSZ, w tym danych uwierzytelniających i autoryzacyjnych pracowników PSZ;
- 11) prowadzenie punktu kontaktowego.

Minister właściwy do spraw pracy prowadzi i udostępnia internetowy serwis informacyjny umożliwiający prowadzenie stron internetowych ministra właściwego do spraw pracy oraz WUP i PUP, w ramach których publikowane są w szczególności informacje o formach pomocy określonych w ustawie, o klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz o działaniach PSZ, w tym w ramach sieci EURES, a także dane teleadresowe PSZ.

Zgodnie z art. 27 ustawy o rynku pracy minister właściwy do spraw pracy pełni funkcję koordynatora PSZ.

Minister właściwy do spraw pracy publikuje corocznie na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra:

- 1) katalog podstawowych form pomocy finansowanych z Funduszu Pracy, dla których w kolejnym roku będą określone wskaźniki;
- 2) informację, uzyskaną na podstawie badań statystycznych prowadzonych zgodnie z przepisami o statystyce publicznej, o:
 - a) wydatkach Funduszu Pracy poniesionych w poprzednim roku na finansowanie przez samorządy powiatowe podstawowych form pomocy,
 - b) wartości średniej wskaźnika efektywności zatrudnieniowej form pomocy, uzyskanej w skali kraju przez PUP za rok poprzedni, dla podstawowych form pomocy,
 - c) wartości średniej wskaźnika efektywności kosztowej form pomocy, uzyskanej w skali kraju przez PUP za rok poprzedni, dla podstawowych form pomocy;
- 3) inne opracowania przedstawiające efekty działań urzędów pracy w aktualnej sytuacji na rynku pracy;
- 4) informację o:
 - a) planie wydatkowania środków KFS,
 - b) priorytetach wydatkowania środków KFS, na kolejny rok – do dnia 30 września każdego roku.

Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) klasyfikację zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy,
 - 2) zakres danych niezbędnych do wnioskowania o wprowadzenie zmian w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy
- mając na względzie potrzeby badań statystycznych i form pomocy określonych w ustawie świadczonych przez PSZ oraz sprawne rozpatrywanie wniosków o wprowadzenie zmian w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy.

Klasyfikacja zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy jest narzędziem stosowanym w zakresie:

- 1) prowadzenia badań, analiz, prognoz i innych opracowań dotyczących rynku pracy;
- 2) rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy, pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego;
- 3) organizowania form pomocy określonych w ustawie.

Wnioskodawcą o wprowadzenie zmian do klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy mogą być urzędy obsługujące ministrów, urzędy centralne, stowarzyszenia zawodowe, partnerzy społeczni oraz inne podmioty prowadzące

zorganizowaną działalność w obszarze gospodarki, rynku pracy, edukacji, merytorycznie właściwe dla danego zawodu lub specjalności.

Zgodnie z przepisami dotyczącymi nadzoru i kontroli (art. 357 ustawy o rynku pracy) minister właściwy do spraw pracy może przeprowadzać w PSZ, OHP oraz innych podmiotach kontrole w zakresie realizacji zadań wynikających z ustawy lub wydatkowania środków Funduszu Pracy.

Wojewoda lub minister właściwy do spraw pracy, w wyniku przeprowadzonych kontroli, mogą przekazać jednostce kontrolowanej zalecenia pokontrolne. Ustawa o rynku pracy wskazuje tryb zgłaszania i rozpoznawania zastrzeżeń co do wydanych zaleceń pokontrolnych. Co więcej, minister właściwy do spraw pracy może zlecić wybranemu podmiotowi przeprowadzenie operacyjnego audytu zewnętrznego w zakresie gospodarowania środkami Funduszu Pracy. Operacyjny audyt zewnętrzny przeprowadza podmiot niezależny od PUP, posiadający odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie z zakresu audytu lub dysponujący osobami uprawnionymi do przeprowadzenia audytu.

Z przeprowadzonego operacyjnego audytu zewnętrznego jest sporządzane sprawozdanie zawierające opis ustalonego stanu faktycznego oraz jego ocenę, a także zalecenia lub wnioski dotyczące usunięcia nieprawidłowości lub usprawnienia funkcjonowania PUP. Sprawozdanie z przeprowadzonego operacyjnego audytu zewnętrznego stanowi podstawę wystąpienia przez ministra właściwego do spraw pracy do zarządu powiatu z wnioskiem o opracowanie programu naprawczego.

Jak wynika z powyższego, regulacja dotycząca ministra właściwego do spraw pracy wskazuje na jego centralną pozycję w strukturze instytucjonalnej rynku pracy. Zarówno na gruncie ustawy o promocji, jak i w świetle nowej ustawy o rynku pracy, minister ten pełnił i pełni nadal funkcję organu koordynującego, regulacyjnego, programującego oraz nadzorczego. Nie ogranicza się on wyłącznie do wykonywania zadań administracyjnych o charakterze technicznym – pozostaje podmiotem odpowiedzialnym za kształtowanie kierunków polityki rynku pracy, zapewnianie spójności działań PSZ oraz tworzenie jednolitych standardów stosowania prawa.

Na tle wcześniejszej regulacji należy stwierdzić, że nowa ustawa o rynku pracy zachowuje zasadniczy trzon kompetencji ministra, przy czym dokonuje ich bardziej wyraźnego uporządkowania systemowego i częściowego rozszerzenia. Nadal obejmują one w szczególności wykonywanie funkcji dysponenta Funduszu Pracy, koordynowanie działań PSZ, prowadzenie badań i analiz rynku pracy, ustalanie

klasyfikacji zawodów i specjalności oraz realizowanie zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników. Jednocześnie ustawodawca wzmacnia akcent na funkcję strategiczną ministra, czego wyrazem jest obowiązek opracowywania i monitorowania Planu Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia, a także prowadzenia cyklicznych analiz efektywności zatrudnieniowej i kosztowej podstawowych form pomocy.

W nowym stanie prawnym istotnemu rozwinięciu uległy również kompetencje związane z cyfryzacją rynku pracy i zarządzaniem informacją publiczną w tym obszarze. W konsekwencji minister uzyskuje pozycję nie tylko koordynatora instytucjonalnego, lecz także administratora infrastruktury informacyjnej rynku pracy. Na uwagę zasługuje rozwinięcie funkcji nadzorczych i kontrolnych ministra. Ustawa o rynku pracy przyznaje mu kompetencję do przeprowadzania kontroli w PSZ, OHP oraz innych podmiotach realizujących zadania wynikające z ustawy lub wydających środki Funduszu Pracy. Rozwiązania te wzmacniają pozycję ministra jako organu odpowiedzialnego za efektywność, prawidłowość i racjonalność wykonywania polityki rynku pracy. Nowa regulacja nie zmienia zasadniczo modelu ustrojowego pozycji ministra właściwego do spraw pracy. Minister pozostaje centralnym ogniwem systemu rynku pracy, łącząc w sobie powyżej wymienione funkcje programowe, koordynacyjne, regulacyjne, informacyjne oraz nadzorcze.

2. Wojewoda

Zgodnie z pierwotnym brzmieniem art. 10 ustawy o promocji do zadań wojewody w zakresie polityki rynku pracy należało sprawowanie nadzoru nad działalnością samorządu powiatu i województwa, realizującego zadania przy pomocy odpowiednio PUP i WUP w zakresie:

- 1) wdrażania i stosowania standardów usług rynku pracy, o których mowa w art. 35 ust. 3;
- 2) spełniania wymogów kwalifikacyjnych określonych dla pracowników urzędów pracy;
- 3) kontroli realizacji zadań, wynikających z przestrzegania przepisów ustawy, wykonywanych przez jednostki samorządu terytorialnego.

Do zadań wojewody należało:

- 1) sprawowanie kontroli w zakresie określonym w art. 116 (omówiony poniżej);

- 2) ustalanie, po zasięgnięciu opinii marszałka województwa, kryteriów wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców; kryteria te nie mogą zawierać wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne ani ze względu na przynależność związkową i podlegają ogłoszeniu w wojewódzkim dzienniku urzędowym;
- 3) organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników urzędu wojewódzkiego i PUP;
- 4) wydawanie licencji pośrednikom pracy i doradcom zawodowym;
- 5) wydawanie przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców;
- 6) realizacja zadań organu wyższego stopnia w postępowaniu administracyjnym w sprawach dotyczących świadczeń z tytułu bezrobocia.

Powyżej wskazane zadania z zakresu nadzoru i kontroli sprawowanych przez wojewodę zostały rozwinięte w rozdziale 10 ustawy o promocji („Nadzór i kontrola”).

Zgodnie z pierwotnym brzmieniem ustawy o promocji (art. 111-118):

Wojewoda sprawował nadzór, o którym mowa w art. 10 ust. 1, przez:

- 1) badanie dokumentów i danych, niezbędnych do sprawowania nadzoru;
- 2) wizytację obiektów i pomieszczeń;
- 3) przeprowadzanie oględzin obiektów, składników majątku oraz obserwację przebiegu określonych czynności objętych obowiązującym standardem;
- 4) żądanie od pracowników nadzorowanej jednostki udzielania informacji w formie ustnej i pisemnej w związku z czynnościami nadzorczymi;
- 5) wzywanie i przesłuchiwanie świadków;
- 6) zwracanie się o wydanie opinii przez biegłych i specjalistów z zakresu rynku pracy;
- 7) badanie wymogów kwalifikacyjnych, dotyczących pracowników PSZ.

Wojewoda, w wyniku przeprowadzonych przez zespół inspektorów czynności, o których mowa powyżej, mógł przekazać jednostce samorządu terytorialnego zalecenia, pouczenia oraz zgłaszać uwagi i wnioski. Ustawa w sposób standardowy opisywała prawa podmiotów kontrolowanych i obowiązki kontrolujących.

W przypadku stwierdzenia istotnych uchybień w działalności WUP lub PUP w zakresie wdrażania i stosowania standardów usług rynku pracy, o których mowa w art. 35 ust. 3, oraz spełniania wymogów kwalifikacyjnych określonych dla pracowników urzędów pracy, wojewoda, niezależnie od przysługujących mu innych

środków, zawiadamiał o stwierdzonych uchybieniach odpowiednio marszałka województwa lub starostę.

Jeżeli w wyniku przeprowadzonych czynności, o których mowa powyżej, zostały ujawnione rażące zaniedbania lub zaniechania w zakresie wdrażania i stosowania standardów usług rynku pracy, o których mowa w art. 35 ust. 3, oraz spełniania wymogów kwalifikacyjnych określonych dla pracowników urzędów pracy, wojewoda mógł wezwać jednostkę samorządu terytorialnego do wyznaczenia wykonawcy zastępczego w terminie nie dłuższym niż 2 miesiące od dnia otrzymania wezwania.

W przypadku niewyznaczenia przez jednostkę samorządu terytorialnego wykonawcy zastępczego w powyższym terminie, wojewoda był uprawniony do wystąpienia do sądu administracyjnego ze skargą na bezczynność organu. Brak realizacji zaleceń wojewody i wdrażania lub stosowania standardów usług rynku pracy w zakresie pośrednictwa pracy podlegało karze pieniężnej.

W pierwotnej wersji ustawy o promocji regulacja przewidywała także (w art. 116), że wojewoda sprawował kontrolę przestrzegania:

- 1) legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców;
- 2) obowiązku informowania PUP o zatrudnianiu bezrobotnego lub powierzeniu mu wykonywania innej pracy zarobkowej;
- 3) obowiązku informowania PUP przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności;
- 4) obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy;
- 5) obowiązku dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia w przypadku prowadzenia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia;
- 6) obowiązku prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z zasadami określonymi w ustawie.

Wojewoda zobligowany był (art. 118 ustawy o promocji) m.in. do przekazania ministrowi właściwemu do spraw pracy w terminie do dnia 31 stycznia wyników przeprowadzonych w roku poprzednim kontroli oraz ich ocenę.

W związku z wejściem w życie ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. poz. 589) z dniem 1 lipca 2007 r. z zadań

województwa usunięto kontrolę z zakresu wskazanego w powyżej przytoczonym art. 116 ustawy o promocji oraz uchylono pozostałe przepisy dotyczące tejże regulacji.

Nowelizacja ustawy: z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustawy (Dz. U. z 2009 r. poz. 33) nadała art. 10 nowe brzmienie, co nie oznaczało całkowitej zmiany, jeśli chodzi o dotychczasowe zadania i kompetencje wojewody w ramach ustawy o promocji. Brzmienie niektórych kompetencji zostało przeformułowane. Zgodnie z nowym brzmieniem art. 10 do zadań wojewody w zakresie polityki rynku pracy należało sprawowanie nadzoru nad realizacją zadań wykonywanych przez marszałka województwa lub starostę, WUP lub PUP, oraz inne podmioty (jednostki kontrolowane), w szczególności w zakresie:

- 1) stosowania standardów usług rynku pracy, o których mowa w art. 35 ust. 5);
- 2) spełniania wymogów kwalifikacyjnych określonych dla dyrektorów i pracowników urzędów pracy;
- 3) przestrzegania zasad i trybu wydatkowania środków Funduszu Pracy;
- 4) prawidłowości zlecania realizacji zadań i usług rynku pracy;
- 5) kontroli realizacji innych zadań, wynikających z ustawy, wykonywanych przez samorząd terytorialny lub inne podmioty.

Do zadań wojewody należało również:

- 1) organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników urzędu wojewódzkiego oraz WUP i PUP;
- 2) wydawanie licencji pośrednikom pracy i doradcom zawodowym;
- 3) wydawanie zezwoleń na pracę cudzoziemców;
- 4) realizacja zadań organu wyższego stopnia w postępowaniu administracyjnym w sprawach dotyczących świadczeń z tytułu bezrobocia.

Wojewoda, po zasięgnięciu opinii marszałka województwa oraz wojewódzkiej rady zatrudnienia, ustalał kryteria wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców, w których:

- 1) określał wykaz zawodów i rodzajów pracy, w stosunku do których wydanie zezwolenia na pracę nie wymaga uwzględnienia informacji starosty, kierując się sytuacją na lokalnym rynku pracy, w szczególności liczbą zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących pracy w poszczególnych zawodach w stosunku do liczby ofert zgłoszonych do PUP;

- 2) określał przypadki, w których zezwolenie na pracę może być wydane na okres krótszy niż określony we wniosku, biorąc pod uwagę w szczególności poprzednie okresy pobytu i pracy cudzoziemca w Rzeczypospolitej Polskiej, charakter lub rodzaj pracy wykonywanej przez cudzoziemca oraz znaczenie podmiotu powierzającego wykonywanie pracy przez cudzoziemca dla gospodarki.

Kryteria nie mogły zawierać wymagań dyskryminujących ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, pochodzenie etniczne, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne, ani ze względu na przynależność związkową lub do organizacji pracodawców i podlegają ogłoszeniu w wojewódzkim dzienniku urzędowym.

W postępowaniu administracyjnym w sprawach związanych z wykonywaniem zadań wynikających z ustawy, co do zasady wojewoda był i nadal jest (zgodnie z art. 31 obowiązującej ustawy o rynku pracy) organem wyższego stopnia (w stosunku do starosty).

Powyżej przytoczona regulacja ulegała do końca obowiązywania ustawy o promocji już nieznacznym modyfikacjom, wynikającym, m.in. ze zmian merytorycznych ustawy, takich jak np. rezygnacja z określania standardów usług rynku pracy, czy szczegółowych kwalifikacji poszczególnych pracowników PSZ.

Zgodnie z aktualnie obowiązującą ustawą o rynku pracy, analogicznie do powyżej opisanych, zadania wojewody uregulowane zostały w art. 30. Do zadań wojewody w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy należy sprawowanie nadzoru nad realizacją zadań wykonywanych przez marszałka województwa, starostę, dyrektora WUP, dyrektora PUP, agencje zatrudnienia oraz inne podmioty realizujące zadania wynikające z ustawy (jednostki kontrolowane), w szczególności w zakresie:

- 1) udzielania przez urzędy pracy form pomocy;
- 2) kontroli realizowania przez podmioty, którym udzielono akredytacji, zobowiązań wynikających z ustawy oraz umowy akredytacyjnej;
- 3) przestrzegania zasad i trybu wydatkowania środków Funduszu Pracy, w tym KFS;
- 4) kontroli realizacji zadań wynikających z ustawy;
- 5) kontroli agencji zatrudnienia w zakresie prawidłowości realizacji działań aktywizacyjnych.

Do zadań wojewody należy również:

- 1) organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników urzędu wojewódzkiego oraz WUP i PUP;
- 2) realizacja zadań organu wyższego stopnia w postępowaniu administracyjnym w sprawach dotyczących statusu bezrobotnego, poszukującego pracy oraz świadczeń z tytułu bezrobocia.

Powyżej wskazane zadania z zakresu nadzoru i kontroli sprawowanych przez wojewodę zostały rozwinięte w dziale 11 ustawy o rynku pracy („Nadzór i kontrola”), tj. art. 354 i następne. Zgodnie z art. 354 wojewoda sprawuje nadzór, o którym mowa w art. 30 ust. 1, w szczególności przez:

- 1) badanie dokumentów i danych, niezbędnych do sprawowania nadzoru;
- 2) wykonywanie niezbędnych do celów nadzoru odpisów, wyciągów z dokumentów lub kserokopii oraz zestawień i obliczeń sporządzonych na podstawie dokumentów;
- 3) przeprowadzanie oględzin obiektów i pomieszczeń oraz obserwację przebiegu czynności objętych nadzorem;
- 4) żądanie od pracowników jednostki kontrolowanej udzielania informacji w formie ustnej i pisemnej w związku z czynnościami nadzorczymi;
- 5) wzywanie i przesłuchiwanie świadków;
- 6) zwracanie się o wydanie opinii przez biegłych i specjalistów z zakresu rynku pracy.

Do kontroli przeprowadzanej w jednostkach kontrolowanych mają co do zasady przepisy ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o kontroli w administracji rządowej (Dz. U. z 2026 r. poz. 158).

Wojewoda przekazuje ministrowi właściwemu do spraw pracy w terminie do dnia 31 stycznia informację o realizacji w roku poprzednim nadzoru oraz kontroli, wraz z wynikami i oceną, zawierającą w szczególności ocenę poprawności merytorycznej i formalnej zadań objętych nadzorem lub kontrolą. Wojewoda lub minister właściwy do spraw pracy, w wyniku przeprowadzonych kontroli, mogą przekazać jednostce kontrolowanej zalecenia pokontrolne.

Ustawa o rynku pracy wskazuje tryb zgłaszania i rozpoznawania zastrzeżeń co do wydanych zaleceń pokontrolnych.

Podobnie jak w ustawie o promocji brak realizacji zaleceń pokontrolnych podlega karze pieniężnej – tu nie wskazano jednak konkretnej kwoty, a wskazano kwotę jako równowartość 2-krotności wysokości przeciętnego wynagrodzenia.

Jak wynika z powyższego rola wojewody w obu omawianych ustawach pozostaje co do zasady stała: obejmuje ona nadzór nad realizacją zadań przez samorząd województwa i powiatu oraz wybrane kompetencje administracyjne. Zmiany dotyczyły głównie doprecyzowania zakresu nadzoru, modyfikacji katalogu jednostek kontrolowanych oraz przeniesienia części kompetencji kontrolnych do innych organów (PIP).

Do najważniejszych kompetencji wojewody należą w szczególności:

- 1) nadzór i kontrola realizacji zadań ustawowych przez właściwe organy i urzędy rynku pracy;
- 2) organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników urzędów rynku pracy;
- 3) wykonywanie funkcji organu wyższego stopnia w sprawach administracyjnych dotyczących statusu bezrobotnego, poszukującego pracy i świadczeń;
- 4) wykonywanie innych ustawowo przyznanych zadań szczególnych, w tym związanych z zatrudnianiem cudzoziemców w zakresie przewidzianym przez obowiązujące przepisy.

Mechanizmy nadzoru i kontroli pozostały podobne niezależnie od nowelizacji. W obecnym stanie prawnym szczegółowe rozwiązania zostały uporządkowane i dostosowane do nowej struktury ustawy o rynku pracy.

3. Samorząd województwa – marszałek województwa i Wojewódzki Urząd Pracy (WUP)

Zgodnie z art. 8 ustawy o promocji w brzmieniu pierwotnym do zadań samorządu województwa w zakresie polityki rynku pracy należało:

- 1) określanie i koordynowanie regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich w odniesieniu do krajowej polityki rynku pracy przez przygotowanie i realizację regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia;
- 2) podział posiadanych środków Funduszu Pracy, z uwzględnieniem kierunków i priorytetów określonych w regionalnym planie działań na rzecz zatrudnienia, na działania na rzecz promocji zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i aktywizacji bezrobotnych;
- 3) opracowywanie analiz rynku pracy i badanie popytu na pracę, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych;
- 4) współdziałanie z wojewódzką radą zatrudnienia w określaniu i realizacji regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich;

- 5) badanie efektywności projektów lokalnych;
- 6) programowanie i wykonywanie zadań realizowanych przy współfinansowaniu Europejskiego Funduszu Społecznego przez:
 - a) opracowywanie, realizację i finansowanie programów regionalnych i projektów lokalnych,
 - b) wykonywanie innych zadań wynikających z programów sektorowych, o których mowa w odrębnych przepisach;
- 7) inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy;
- 8) realizowanie zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw, w zakresie wskazanym w ustawie dotyczącym świadczeń dla bezrobotnych, w szczególności:
 - a) pełnienie funkcji instytucji właściwej,
 - b) przyjmowanie i rozpatrywanie wniosków bezrobotnych o wydanie odpowiednich zaświadczeń w sprawach świadczeń z tytułu bezrobocia,
 - c) wydawanie decyzji w sprawach świadczeń z tytułu bezrobocia;
- 9) realizowanie zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami, w szczególności realizowanie zadań z zakresu udziału w sieci EURES, w tym:
 - a) wspieranie i koordynowanie realizacji zadań na terenie województwa we współpracy z ministrem właściwym do spraw pracy oraz samorządem powiatowym, związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców,
 - b) świadczenie usług EURES;
- 10) realizowanie zadań wynikających z umów międzynarodowych i innych porozumień zawartych z partnerami zagranicznymi w zakresie kierowania polskich obywateli do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych;
- 11) organizowanie i koordynowanie usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, a także ich rozwijanie na terenie województwa;
- 12) opracowywanie, gromadzenie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych na terenie województwa;
- 13) koordynowanie działań w zakresie kształcenia ustawicznego i szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy, w szczególności:

- a) diagnozowanie potrzeb rynku pracy w zakresie kształcenia ustawicznego i szkolenia bezrobotnych i poszukujących pracy,
 - b) określanie i wdrażanie instrumentów służących dostosowaniu kierunków kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy,
 - c) prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych,
 - d) prowadzenie dialogu społecznego w zakresie polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego pracowników i poszukujących pracy;
- 14) organizowanie, prowadzenie i finansowanie szkoleń pracowników WUP i PUP;
- 15) określanie, po zasięgnięciu opinii wojewódzkiej rady zatrudnienia, na podstawie klasyfikacji zawodów i specjalności, o której mowa w art. 4 ust. 1 pkt 7 lit. b ustawy o promocji, wykazu zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja, o której mowa w art. 12 ust. 2 ustawy; wykaz zawodów podlega ogłoszeniu w wojewódzkim dzienniku urzędowym;
- 16) współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi w harmonizowaniu ustawicznego kształcenia zawodowego z potrzebami rynku pracy.

Powyższe zadania były realizowane przez WUP będący jednostką organizacyjną samorządu województwa. Zadania z zakresu udziału w sieci EURES samorząd województwa realizował za pośrednictwem działających w ramach WUP kierowników liniowych EURES, doradców EURES i asystentów EURES. Marszałek województwa mógł, w formie pisemnej, upoważnić dyrektora WUP lub na jego wniosek innych pracowników tego urzędu do załatwiania w imieniu marszałka województwa spraw, w tym wydawania decyzji i postanowień w trybie przepisów o postępowaniu administracyjnym; w zakresie zadań wynikających z programów sektorowych współfinansowanych z Funduszu Pracy, o których mowa w odrębnych przepisach, w imieniu marszałka województwa zadania wykonuje dyrektor WUP.

Marszałek województwa powoływał i odwoływał dyrektora WUP wyłonionego w drodze konkursu spośród osób posiadających wykształcenie wyższe oraz co najmniej 3-letni staż pracy w PSZ lub co najmniej 5-letni staż pracy w innych instytucjach rynku pracy lub u innego pracodawcy na stanowisku związanym z zarządzaniem zasobami ludzkimi. Wicedyrektorów WUP powoływał i odwoływał dyrektor WUP.

W ramach WUP funkcjonowało centrum informacji i planowania kariery zawodowej będące wyspecjalizowaną jednostką organizacyjną, która:

- 1) wspomagała PUP w prowadzeniu poradnictwa zawodowego przez świadczenie wyspecjalizowanych usług w zakresie planowania kariery zawodowej na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy;
- 2) opracowywała, aktualizowała i upowszechniała informacje zawodowe na terenie województwa;
- 3) prowadziła zajęcia aktywizacyjne na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy;
- 4) współpracowała przy świadczeniu usług EURES.

Sejmik województwa co najmniej raz w roku dokonywał oceny sytuacji na rynku pracy i realizacji zadań w zakresie polityki rynku pracy.

Ustawą z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1366) wprowadzono także zmiany dotyczące zadań samorządu województwa i samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy. Do zadań samorządu województwa dodano świadczenie usług poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia oraz wydawanie certyfikatów wstępnych i certyfikatów o dokonaniu wpisu do rejestru agencji zatrudnienia. Zmieniono także kwestie związane z odwołaniem dyrektora WUP przez marszałka województwa (zostało to uzależnione od uzyskania na to zgody wojewódzkiej rady zatrudnienia; określono również przypadki, kiedy zgoda ta nie jest wymagana). W wyniku nowelizacji, w ramach WUP mogły zostać utworzone, za zgodą ministra właściwego do spraw pracy, dodatkowe centra informacji i planowania kariery zawodowej. Do listy ich zadań dodano współpracę z PUP w opracowywaniu i realizowaniu indywidualnych planów działania oraz w opracowywaniu informacji o rynku pracy dla potrzeb klubów pracy.

Zmiany wprowadzane w przytoczonym powyżej przepisie, na przestrzeni obowiązywania ustawy o promocji miały głównie charakter wynikowy (były skutkiem zmian innych regulacji merytorycznych tej ustawy), często wprowadzając usprawnienia w funkcjonowaniu PSZ oraz środków mających na celu zwiększenie dostępu do usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców (w zakresie kompetencji samorządu województwa, wprowadzone poszczególne zmiany dotyczyły m.in.: koordynowania na terenie województwa realizacji programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy; inicjowania i realizowania projektów pilotażowych, współpracę z ministrem

właściwym do spraw pracy w zakresie opracowywania, gromadzenia i aktualizowania informacji zawodowych o charakterze ogólnokrajowym, prowadzenie dialogu społecznego w zakresie polityki zatrudnienia i kształcenia ustawicznego, popularyzacji idei uczenia się przez całe życie i upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego dorosłych i staży, czy rozszerzenia i późniejszej modyfikacji zadań centrów informacji i planowania kariery zawodowej).

Nowelizacją z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598) wprowadzono przepis art. 8a dotyczący zadań marszałka województwa w sprawach dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Aktualnie obowiązująca ustawa o rynku pracy przewiduje (w art. 32-37), że do zadań samorządu województwa w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy należy:

- 1) określanie i koordynowanie regionalnej polityki w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy w ramach strategii rozwoju województwa;
- 2) realizacja zadań związanych z KFS, w szczególności:
 - a) dokonywanie podziału środków KFS na poszczególne PUP,
 - b) możliwość ustalenia w terminie do dnia 31 października każdego roku listy obejmującej nie więcej niż trzy priorytety wydatkowania KFS na kolejny rok właściwe dla danego województwa, po zasięgnięciu opinii wojewódzkiej rady rynku pracy,
 - c) publikowanie na stronach internetowych WUP listy wskazanych w przepisach priorytetów,
 - d) koordynacja wydatkowania środków KFS na terenie województwa,
 - e) wsparcie PUP w realizacji zadań związanych z wydatkowaniem środków KFS,
 - f) promocja KFS,
 - g) badanie wyników pomocy udzielonej ze środków KFS;
- 3) prowadzenie badań i analiz rynku pracy oraz badań i analiz dotyczących realizacji form pomocy i upowszechnianie ich wyników, w tym prowadzenie badania zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności – w celu

- poprawy efektywności prowadzonych działań na rzecz wzrostu i promocji zatrudnienia;
- 4) prowadzenie sprawozdawczości z realizowanych zadań, w tym w zakresie badań ujętych w programie badań statystycznych statystyki publicznej oraz realizowanie i koordynowanie na poziomie województwa spraw związanych z gromadzeniem danych, prowadzeniem badań, ewaluacji polityk rynku pracy i analiz rynku pracy, w tym na zlecenie ministra właściwego do spraw pracy w oparciu o jednolitą metodologię lub testujące metodologie;
 - 5) współdziałanie z wojewódzką radą rynku pracy w określaniu i realizacji regionalnej polityki w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy;
 - 6) programowanie i wykonywanie zadań finansowanych z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus, w tym:
 - a) wykonywanie zadań wynikających z programów, o których mowa w przepisach o zasadach prowadzenia polityki rozwoju lub przepisach o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021-2027,
 - b) inicjowanie i realizowanie analiz wykorzystywanych w szczególności w działaniach realizowanych przez urzędy pracy;
 - 7) dokonywanie podziału kwot środków Funduszu Pracy między PUP na finansowanie w województwie:
 - a) form pomocy,
 - b) zadań fakultatywnych;
 - 8) koordynowanie na terenie województwa realizacji przez PUP programów finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy;
 - 9) inicjowanie i realizowanie projektów pilotażowych;
 - 10) inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy;
 - 11) realizowanie zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw, o których mowa w przepisach, w szczególności:
 - a) pełnienie funkcji instytucji właściwej oraz innych instytucji określonych przepisami o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, z wyłączeniem instytucji łącznikowej, w tym przyjmowanie i rozpatrywanie

- wniosków o wydanie odpowiednich dokumentów i zaświadczeń w sprawach świadczeń z tytułu bezrobocia,
- b) wydawanie decyzji we wskazanych w ustawie sprawach;
- 12) realizowanie zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami, w szczególności:
- a) realizację działań sieci EURES na terenie województwa, w tym koordynowanie realizacji tych działań przez PUP, we współpracy z ministrem właściwym do spraw pracy, samorządami powiatowymi oraz innymi podmiotami uprawnionymi do realizacji działań sieci EURES,
 - b) realizowanie zadań związanych z udziałem w partnerstwach transgranicznych EURES na terenie działania tych partnerstw;
- 13) inicjowanie i zawieranie, za zgodą ministra właściwego do spraw zagranicznych oraz ministra właściwego do spraw pracy, porozumień z partnerami zagranicznymi, na poziomie regionalnym, w obszarze migracji zarobkowych między Rzeczpospolitą Polską a państwami oraz realizacja zadań wynikających z tych porozumień oraz z umów i porozumień, o których mowa we wskazanych przepisach;
- 14) realizowanie, we współpracy z samorządami powiatowymi, zadań w zakresie pośrednictwa pracy o zasięgu ponadpowiatowym;
- 15) koordynowanie poradnictwa zawodowego w PSZ na terenie województwa;
- 16) realizowanie poradnictwa zawodowego oraz działań o charakterze metodyczno-szkoleniowym w zakresie poradnictwa zawodowego dla pracowników WUP i PUP, służących utrzymaniu wysokiego poziomu świadczonych usług, zachowaniu i wzmacnianiu kompetencji zawodowych, w tym udzielaniu wsparcia doradcom, w rozwiązywaniu trudności zawodowych i możliwości ich pokonywania oraz podejmowaniu wspólnych inicjatyw na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego;
- 17) opracowywanie, aktualizowanie i upowszechnianie informacji zawodowych na terenie województwa;
- 18) współpraca z ministrem właściwym do spraw pracy w zakresie:
- a) opracowywania, gromadzenia i aktualizowania informacji zawodowych o charakterze ogólnokrajowym,

- b) tworzenia i upowszechniania narzędzi, metod i zasobów informacyjnych na potrzeby pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego lub innych form pomocy określonych w ustawie,
 - c) organizacji szkoleń pracowników WUP i PUP;
- 19) współpraca, w szczególności ze szkołami ponadpodstawowymi, uczelniami i podmiotami ekonomii społecznej w zakresie realizacji poradnictwa zawodowego, w tym promowania uczenia się przez całe życie;
 - 20) prowadzenie działań informacyjnych dotyczących rozwoju umiejętności i wsparcia skierowanego do osób do 30. roku życia;
 - 21) współpraca na terenie województwa z PUP oraz OHP w zakresie organizacji szkoleń i staży, w szczególności wspieranie metodyczne działań PUP w zakresie organizacji szkoleń i staży;
 - 22) organizowanie, prowadzenie i finansowanie szkoleń pracowników WUP i PUP;
 - 23) coroczne określanie i ogłaszanie w wojewódzkim dzienniku urzędowym, w terminie do dnia 30 kwietnia, po zasięgnięciu opinii wojewódzkiej rady rynku pracy na podstawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, wykazu zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja, przy uwzględnieniu zapotrzebowania na zawody na rynku pracy określonego w szczególności w prognozie zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy ogłoszonej w obwieszczeniu;
 - 24) współdziałanie ze szkołami, uczelniami i innymi podmiotami w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy;
 - 25) współpraca z ministrem właściwym do spraw pracy i innymi organami PSZ w zakresie prowadzenia zbiorów danych;
 - 26) udzielanie informacji o zakresie form pomocy;
 - 27) inicjowanie programów regionalnych i ich realizowanie, w porozumieniu z PUP;
 - 28) prowadzenie kampanii informacyjnych i promujących działania WUP i PUP;
 - 29) inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu identyfikację, dotarcie z informacją o możliwościach skorzystania z form pomocy określonych w ustawie i zmotywowanie do aktywności zawodowej osób niezarejestrowanych, w tym osób biernych zawodowo, samodzielnie lub we współpracy, w szczególności z:

- a) podmiotami ekonomii społecznej,
 - b) jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej,
 - c) podmiotami systemu oświaty,
 - d) uczelniami,
 - e) ośrodkami wsparcia ekonomii społecznej (OWES);
- 30) rejestrowanie w systemie teleinformatycznym wskazanych w ustawie działań;
 - 31) prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia;
 - 32) wspieranie mechanizmów współpracy i koordynacji w zakresie uczenia się przez całe życie, w tym przez dialog społeczny na rzecz rozwijania umiejętności i kwalifikacji dla potrzeb rynku pracy w województwie;
 - 33) popularyzowanie uczenia się przez całe życie i upowszechnianie dobrych praktyk w tym zakresie, w szczególności we współpracy z PUP;
 - 34) prowadzenie internetowego serwisu informacyjnego WUP, w ramach serwisu.

WUP raz na 6 miesięcy, posługując się w szczególności bazą ofert pracy, dokonują analizy wynagrodzeń na lokalnym rynku pracy, którą przekazują ministrowi właściwemu do spraw pracy oraz właściwym PUP.

Zadania określonych powyżej w pkt 15-20, dla bezrobotnych, poszukujących pracy oraz osób niezarejestrowanych, w tym osób biernych zawodowo, realizuje centrum poradnictwa zawodowego, będące komórką organizacyjną WUP.

WUP informuje ministra właściwego do spraw pracy o utworzeniu centrum poradnictwa zawodowego i o likwidacji centrum poradnictwa zawodowego, z podaniem uzasadnienia.

Ustawa wskazuje także właściwość marszałka województwa w niektórych sprawach dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Samorząd województwa wymienia dane w zakresie świadczeń dla bezrobotnych w ramach Systemu Elektronicznej Wymiany Informacji dotyczących Zabezpieczenia Społecznego, wynikających z przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, za pośrednictwem punktu kontaktowego.

Sejmik województwa co najmniej raz w roku dokonuje oceny sytuacji na rynku pracy i realizacji zadań wynikających z ustawy.

Powyższa analiza przepisów wskazuje na ciągłość podstawowych zadań samorządu województwa, przy jednoczesnym rozszerzeniu i doprecyzowaniu obowiązków w aktualnie obowiązującej ustawie o rynku pracy, w szczególności w zakresie koordynacji polityki regionalnej, dysponowania środkami publicznymi,

realizacji działań EURES, poradnictwa zawodowego oraz współpracy z innymi instytucjami rynku pracy, jak również szerszej współpracy z instytucjami i jednostkami samorządowymi, organizacjami pożytku publicznego, ekonomii społecznej czy systemu edukacji. WUP pozostaje zasadniczą jednostką organizacyjną odpowiedzialną za wykonanie tych zadań, natomiast marszałek województwa zachowuje kompetencje kierownicze i nadzorcze, w tym w zakresie upoważniania pracowników oraz powoływania dyrektora WUP. Całość regulacji potwierdza istotną rolę samorządu województwa w realizacji regionalnej polityki rynku pracy oraz w zapewnianiu spójności działań na rzecz zatrudnienia i aktywizacji zawodowej.

4. Powiat – starosta powiatu i Powiatowy Urząd Pracy (PUP)

Samorząd powiatu odgrywa istotną rolę w systemie rynku pracy w Polsce ze względu na fakt, że jest podstawowym szczeblem kształtowania polityki rynku pracy na poziomie lokalnym.

Podstawy prawne funkcjonowania samorządu powiatu w systemie rynku pracy zostały określone przede wszystkim w art. 9 ustawy o promocji w jej pierwotnym brzmieniu. W ust. 2 tego przepisu ustawodawca powierzył wykonywanie zadań nałożonych na samorząd powiatu PUP, jako wchodzącemu w skład powiatowej administracji zespolonej. Przepis ten przeniesiono do nowej ustawy o rynku pracy (art. 38 ust. 1). W tym miejscu warto wspomnieć, że w myśl art. 33b ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2025 r. poz. 1684, z późn. zm.), powiatową administrację zespoloną stanowią: starostwo powiatowe, PUP, będący jednostką organizacyjną powiatu, oraz jednostki organizacyjne stanowiące aparat pomocniczy kierowników powiatowych służb, inspekcji i straży. Zgodnie z przepisami ustawy o samorządzie powiatowym, powiat wykonuje określone ustawami zadania publiczne o charakterze ponadgminnym, m.in. w zakresie przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy. Oznacza to, że realizacja polityki rynku pracy została zaliczona do podstawowych zadań wykonywanych przez samorząd powiatowy.

Zadania samorządu powiatu z zakresu rynku pracy określone w art. 9 ustawy o promocji i w art. 38 ust. 1 ustawy o rynku pracy, wykonuje PUP. Jednakże to starosta pełni funkcję organu administracji publicznej właściwego w sprawach rynku pracy. Konstrukcja taka prowadzi do podziału kompetencji w taki sposób, że starosta

posiada kompetencje ustawowe o charakterze administracyjno-prawnym, a PUP wykonuje je w praktyce.

Centralną rolę w systemie rynku pracy na poziomie samorządu powiatu ustawodawca przyznał staroście. Należy zauważyć, że przez starostę w rozumieniu ustawy o promocji, jak i obowiązującej ustawie o rynku pracy, należy rozumieć także prezydenta miasta na prawach powiatu, sprawującego zwierzchnictwo nad PUP.

Przepisy ustawy o promocji nie przyznały kompetencji PUP. Właściwym do wydawania decyzji jest starosta i jemu przepisy prawa przyznały kompetencje (wyrok WSA w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 6 września 2017 r., sygn. akt II SA/Go 553/17). Konstrukcja przepisu określającego zadania samorządu powiatu wskazuje, że ustawodawca uczynił starostę podmiotem kompetencji ustawowych w sprawach rynku pracy oraz podstawowym organem odpowiedzialnym za realizację polityki rynku pracy na poziomie powiatu.

Szczególne znaczenie mają kompetencje starosty o charakterze administracyjno-prawnym. Jak wspomniano już powyżej starosta działa jako organ administracji publicznej wydający decyzje administracyjne wobec podmiotów korzystających z usług PUP. Kompetencje te odróżniają status starosty od statusu PUP, który jest tylko wykonawcą decyzji starosty i polityki rynku pracy prowadzonej przez starostę. Najważniejsze kompetencje starosty o charakterze administracyjno-prawnym to te dotyczące:

- 1) przyznawania i pozbawiania statusu bezrobotnego;
- 2) ustalania prawa do zasiłku dla bezrobotnych;
- 3) wydawania decyzji dotyczących instrumentów rynku pracy;
- 4) gospodarowania środkami Funduszu Pracy;
- 5) organizowania usług rynku pracy.

Najważniejszą grupą kompetencji starosty są te związane z organizacją usług rynku pracy. Obejmują one pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, organizację szkoleń oraz inne działania aktywizacyjne. W praktyce starosta odpowiada za zapewnienie funkcjonowania lokalnego systemu usług rynku pracy oraz za realizację polityki aktywizacyjnej na obszarze powiatu.

Kompetencje ustawowe przyznano staroście, ale faktyczna realizacja zadań rynku pracy wykonywana jest przez PUP.

PUP działa w imieniu starosty i na podstawie udzielonych upoważnień. Już w pierwotnym brzmieniu art. 9 ust. 7 ustawy o promocji dawał staroście możliwość

upoważnienia w formie pisemnej dyrektora PUP 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. Przepis ten został przeniesiony w niezmienionym brzmieniu do ustawy o rynku pracy (art. 39 ust. 2). W rezultacie PUP zachowują względną samodzielność funkcjonowania, ponieważ to dyrektorzy PUP, a nie starostowie, są ich kierownikami. Pomimo to PUP stanowi aparat wykonawczy dla organu zatrudnienia, którym jest starosta².

Ustawa o promocji w pierwotnym brzmieniu w art. 9 ust. 1 określała katalog zadań samorządu powiatu. Zgodnie z nim, do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy należało:

- 1) opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych, o której mowa w odrębnych przepisach;
- 2) pozyskiwanie i gospodarowanie środkami finansowymi na realizację zadań z zakresu aktywizacji lokalnego rynku pracy;
- 3) udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy, a także pracodawcom w pozyskaniu pracowników przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe;
- 4) rejestrowanie bezrobotnych i poszukujących pracy;
- 5) inicjowanie i wdrażanie instrumentów rynku pracy;
- 6) inicjowanie, organizowanie i finansowanie usług i instrumentów rynku pracy;
- 7) inicjowanie i wspieranie tworzenia klubów pracy;
- 8) inicjowanie, organizowanie i finansowanie projektów lokalnych i innych działań na rzecz aktywizacji bezrobotnych;
- 9) opracowywanie analiz i sprawozdań, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, oraz dokonywanie ocen dotyczących rynku pracy na potrzeby powiatowej rady zatrudnienia oraz organów zatrudnienia;
- 10) inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy;

² Z. Góralski, Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz. Wyd. II, WK 2016 r., LEX, komentarz do art. 9.

- 11) współdziałanie z powiatowymi radami zatrudnienia w zakresie promocji zatrudnienia oraz wykorzystania środków Funduszu Pracy;
- 12) współpraca z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy, upowszechniania informacji o usługach poradnictwa zawodowego i szkoleniach, organizacji robót publicznych oraz zatrudnienia socjalnego na podstawie odrębnych przepisów;
- 13) przyznawanie i wypłacanie zasiłków oraz innych świadczeń z tytułu bezrobocia;
- 14) wydawanie decyzji o:
 - a) uznaniu lub odmowie uznania danej osoby za bezrobotną oraz utracie statusu bezrobotnego,
 - b) przyznaniu, odmowie przyznania, wstrzymaniu wypłaty oraz utracie lub pozbawieniu prawa do zasiłku, dodatku szkoleniowego albo stypendium,
 - c) obowiązku zwrotu nienależnie pobranego zasiłku, dodatku szkoleniowego, stypendium, innych nienależnie pobranych świadczeń lub kosztów szkolenia finansowanych z Funduszu Pracy,
 - d) odroczeniu terminu spłaty, rozłożeniu na raty lub umorzeniu części albo całości nienależnie pobranego świadczenia udzielonego z Funduszu Pracy;
- 15) realizowanie zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw członkowskich UE i państw EOG nienależących do UE, w zakresie świadczeń dla bezrobotnych, w tym realizowanie decyzji w sprawach świadczeń z tytułu bezrobocia;
- 16) realizowanie zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami członkowskimi UE i państwami EOG nienależącymi do UE, w szczególności realizowanie zadań z zakresu udziału w sieci EURES, w tym świadczenie usług EURES we współpracy z ministrem właściwym do spraw pracy, samorządem województwa, związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców;
- 17) badanie i analizowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca;
- 18) organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników PUP.

Obszerność katalogu zadań samorządu powiatu wskazywała, że główny ciężar realizacji zadań ustawowych, obok samorządu województwa, spoczywał właśnie na samorządzie powiatu. Na przestrzeni lat, w analizowanym okresie, katalog zadań samorządu powiatu został znacząco rozszerzony. Wynikało to

zarówno z przemian sytuacji społeczno-gospodarczej, jak i z kolejnych nowelizacji przepisów regulujących funkcjonowanie PSZ. Następowła stopniowa ewolucja kompetencji samorządu powiatu, jak i sposobu funkcjonowania PUP. W początkowym okresie obowiązywania ustawy o promocji działalność PUP koncentrowała się głównie na obsłudze świadczeń i klientów PSZ. W kolejnych latach zadania ewoluowały w kierunku zwiększenia działań aktywizacyjnych, indywidualizacji pracy z klientem oraz rozwoju usług rynku pracy. Jednocześnie rozrastał się katalog instrumentów rynku pracy realizowanych przez samorząd powiatu. Z czasem zmieniał się też model funkcjonowania PSZ w kierunku jego unowocześnienia, w szczególności rozwinięto rozwiązania związane z cyfryzacją obsługi klientów, rozwinięto usługi elektroniczne i uproszczono niektóre procedury.

Jak wspomniano powyżej, katalog zadań samorządu powiatu z czasem był rozbudowywany. Już w listopadzie 2005 r. weszła w życie ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1366), która rozszerzyła zadania samorządu powiatu. W szczególności nałożyła obowiązek opracowywania i realizowania indywidualnych planów działania, czyli planu działań obejmującego podstawowe usługi rynku pracy wspierane instrumentami rynku pracy w celu zatrudnienia bezrobotnego lub poszukującego pracy. Dodatkowo do zadań samorządu powiatu dodano wydawanie decyzji o:

- 1) przyznaniu, odmowie przyznania, wstrzymaniu lub wznowieniu wypłaty oraz utracie lub pozbawieniu prawa do zasiłku, dodatku szkoleniowego, stypendium i innych finansowanych z Funduszu Pracy świadczeń niewynikających z zawartych umów,
- 2) odroczeniu terminu spłaty, rozłożeniu na raty lub umorzeniu części albo całości nienależnie pobranego świadczenia udzielonego z Funduszu Pracy oraz należności z tytułu zwrotu refundacji lub przyznanych jednorazowo środków na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy oraz na podjęcie działalności gospodarczej.

Starosta uzyskał prawo do zawarcia ze szkołą wyższą lub organizacją studencką umowy przewidującej sfinansowanie z Funduszu Pracy części kosztów wyposażenia nowo otwartego akademickiego biura karier w wysokości nieprzekraczającej piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia. Zmianie uległo również szereg przepisów dotyczących pracowników PSZ. Nowelizacja ta była

pierwszą zmianą ustawy o promocji, w której widoczne było zwiększenie znaczenia usług rynku pracy, aktywizacji zawodowej i instrumentów wspierających zatrudnienie.

Kolejną nowelizacją, która miała istotny wpływ na zadania samorządu powiatu była ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1243). Nowelizacja wprowadziła przede wszystkim usprawnienia w funkcjonowaniu PSZ oraz środków mających na celu zwiększenie dostępu do usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców. Celem była także konieczność umożliwienia pełniejszej realizacji zadań Krajowego Programu Reform na lata 2005-2008 na rzecz Realizacji Strategii Lizbońskiej oraz uporządkowanie i doprecyzowanie pojęć, niezbędnych do skutecznej realizacji zadań na rzecz klientów PUP. Ponownie rozszerzono katalog zadań samorządu powiatu. Od tej pory udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy możliwe było nie tylko przez pośrednictwo pracy oraz poradnictwo zawodowe i informację zawodową, ale także przez pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Samorząd powiatu został zobowiązany do realizowania zadań związanych z międzynarodowym przepływem pracowników, wynikających z odrębnych przepisów, umów międzynarodowych i innych porozumień zawartych z partnerami zagranicznymi, a także do realizowania projektów w zakresie promocji zatrudnienia, w tym przeciwdziałania bezrobociu, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych, wynikających z programów operacyjnych współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Funduszu Pracy. Innymi zmianami systemowymi mającymi wpływ na zadania samorządu powiatu były w szczególności:

- 1) umożliwienie pracodawcy zgłaszanie oferty pracy w PUP właściwym ze względu na miejsce wykonywania pracy;
- 2) zobowiązano PUP, który nie dysponuje kandydatami spełniającymi wymagania określone w ofercie pracy, do udostępniania oferty innym PUP co najmniej przez internetową bazę ofert pracy;
- 3) dodano przepis, zgodnie z którym starosta mógł zwrócić bezrobotnemu koszt:
 - a) przejazdu na badania lekarskie i powrotu do miejsca zamieszkania, jeżeli na badania te bezrobotny został skierowany przez PUP i odbywały się one poza miejscem zamieszkania bezrobotnego,

- b) przejazdu do miejsca wykonywania prac społecznie użytecznych, jeżeli prace te były wykonywane poza miejscem jego zamieszkania lub pobytu.

Kolejne zmiany w zadaniach samorządu powiatu związane były z wejściem w życie z dniem 1 lutego 2009 r. ustawy 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. poz. 33). Tłem zmian była zmieniająca się sytuacja na rynku pracy wywołana wzrostem gospodarczym, ale także migracją zarobkową, rosnącymi wymaganiami dotyczącymi kwalifikacji zawodowych, zmniejszającą się podażą pracy, a także odpływem z rynku pracy osób starszych i mała możliwość zastępowania ich młodą kadrą. Natomiast PUP miały coraz częściej do czynienia z klientami, wobec których zawodziły tradycyjne metody interwencji. Nowe okoliczności, wymagania gospodarcze, cywilizacyjne i demograficzne formułowane zarówno na gruncie krajowych, jak i unijnych koncepcji rozwojowych rodziły nowe oczekiwania pod adresem prowadzonej polityki rynku pracy.

W celu rozwiązania ww. problemów na rynku pracy nowelizacja wprowadzała zmiany w organizacji pracy PUP, jak i w zadaniach realizowanych przez samorząd powiatu. I tak, działalność związana z aktywizacją zawodową od tego czasu realizowana była w wyodrębnionej części urzędu pracy, tj. w centrum aktywizacji zawodowej. Ponadto PUP we współpracy z samorządami gminnymi mogły tworzyć na poziomie gmin lokalne punkty informacyjno-konsultacyjne. Zadania tych punktów były związane przede wszystkim z informacją o pomocy oferowanej przez urzędy pracy oraz rejestracją bezrobotnych i poszukujących pracy.

Ponadto zintegrowano działania PUP, ośrodków pomocy społecznej oraz centrów integracji społecznej. Wprowadzono możliwości kierowania osób bezrobotnych, korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, do działań aktywizacyjnych realizowanych nie tylko przez PUP, lecz również ośrodki pomocy społecznej. Urząd pracy uzyskał kompetencje do kierowania długotrwale bezrobotnych pobierających jednocześnie świadczenia z pomocy społecznej do uczestnictwa w kontrakcie socjalnym, w indywidualnym programie usamodzielnienia lub lokalnym programie pomocy społecznej. W przypadku zadań samorządu powiatu najważniejsze znaczenie dla tej analizy ma zintegrowanie ww. nowelizacją dwóch z dotychczas odrębnie określonych usług: pośrednictwa pracy oraz usług EURES. Zostanie to omówione w dalszej części niniejszej pracy.

W katalogu zadań samorządu powiatu pojawiło się kilka nowych zadań, które były zupełnie nowymi formami aktywizacji na rynku pracy. Przede wszystkim wprowadzono programy specjalne i pilotażowe, przygotowanie zawodowe dorosłych i doprecyzowano indywidualny plan działania dla bezrobotnego. Ponadto zwiększono współpracę z ministrem właściwym do spraw pracy, w zakresie tworzenia rejestrów centralnych oraz z WUP, w zakresie świadczenia podstawowych usług rynku pracy. Nowelizacja rozszerzyła także zakres pomocy PUP skierowanej do pracodawców, świadczonej w ramach poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, m.in. o pomoc we wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników. Ponadto wprowadzono także możliwość korzystania z pośrednictwa pracy oraz poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej przez przedsiębiorców prowadzących działalność jednoosobowo, którzy nie byli pracodawcami w rozumieniu ustawy o promocji. Jednocześnie omawiana nowelizacja zawierała pierwsze zmiany zmierzające w kierunku cyfryzacji usług rynku pracy realizowanych przez PUP. Dodano w art. 9 przepisy, zgodnie z którymi usługi rynku pracy wykonywane na podstawie przepisów ustawy o promocji przez PSZ mogą być realizowane z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych i dokumentów elektronicznych. W konsekwencji czego, w zakresie niezbędnym do realizacji usług rynku pracy PSZ uzyskały możliwość przetwarzania danych osobowych osób korzystających z tych usług.

Szczególnie istotna dla funkcjonowania PUP w okresie obowiązywania ustawy o promocji była ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598). Ustawa ta zasadniczo zmieniła model działania PSZ oraz sposób realizacji usług PUP. Jak wskazywano w uzasadnieniu do projektu ww. ustawy głównym celem nowelizacji było zwiększenie oddziaływania polityki rynku pracy na wzrost zatrudnienia oraz łagodzenie skutków niedopasowania strukturalnego, zwłaszcza pod kątem kwalifikacji i kompetencji osób bezrobotnych. Z uwagi na zmieniającą się sytuację na rynku pracy wywołaną negatywnymi skutkami długotrwałego spowolnienia gospodarczego w latach 2009-2013, konieczne było podjęcie działań mających na celu przywracanie umiejętności osób bezrobotnych do trwałego włączania się do rynku pracy oraz poprawę efektywności: polityki rynku pracy, w tym dzięki lepszej współpracy z pracodawcami, działań urzędów pracy oraz standardów obsługi klientów urzędów pracy i uzyskiwanych wskaźników zatrudnienia, dzięki

wprowadzeniu nowych form organizacji pracy oraz współpracy urzędów pracy z podmiotami niepublicznymi. Ustawa miała zwiększyć elastyczność działania urzędów pracy i lepiej dostosować pomoc do potrzeb bezrobotnych oraz pracodawców, ze szczególnym uwzględnieniem osób długotrwale bezrobotnych. W tym celu wprowadzono m.in. profilowanie pomocy dla bezrobotnych, nowe zadania związane z KFS, zatrudnianiem cudzoziemców i programami regionalnymi, nowe instrumenty wsparcia młodych osób (bony szkoleniowe, stażowe, zatrudnieniowe i na zasiedlenie), zacieśniono współpracę PUP z gminami oraz podjęto działania na rzecz poprawy standardów funkcjonowania urzędów pracy, czego wyrazem było wydanie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. poz. 667), zwanego dalej „rozporządzeniem z 2014 r. w sprawie warunków”. W przypadku usług rynku pracy połączono usługi poradnictwa i informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, a także zreformowano sieć EURES.

Omówiona powyżej nowelizacja koncentrowała się przede wszystkim na poprawie efektywności działania urzędów pracy oraz jakości usług świadczonych bezrobotnym stosownie do ich potrzeb i była jedną z najbardziej istotnych zmian w okresie obowiązywania ustawy o promocji.

Kolejna zmiana mająca znaczenie dla zadań samorządu powiatu związana była z koniecznością wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego oraz potrzebą wprowadzenia spójnych zasad w zakresie dostępu cudzoziemców do rynku pracy. Zmiany te wprowadzono ustawą z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1543). Reforma ta rozszerzyła kompetencje starosty i tym samym zadania PUP w zakresie zatrudniania cudzoziemców. Dodano przepisy art. 88n-88za dotyczące zezwoleń na pracę sezonową. PUP uzyskały nowe zadania związane z prowadzeniem postępowań administracyjnych, wpisem do ewidencji oraz obsługą zezwoleń dotyczących zatrudniania cudzoziemców.

Po ponad 4 latach funkcjonowania instytucji profilowania pomocy dla bezrobotnych, wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z dnia 6 czerwca 2018 r., sygn.

akt K 53/16 (Dz. U. poz. 1149), zakwestionowano przepisy jej dotyczące. W następstwie tego wyroku, ustawą z dnia 26 kwietnia 2019 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. poz. 986) uchylono przepisy dotyczące profilowania pomocy dla bezrobotnych, w tym art. 33 ust. 2b-2c ustawy o promocji. Zmiana ta zwiększyła elastyczność działania PUP i umożliwiła bardziej swobodny dobór usług oraz instrumentów rynku pracy.

Kolejne zmiany mające wpływ na zadania samorządu powiatu związane były z nadejściem pandemii COVID-19 w latach 2020-2021. W ramach tzw. tarcz antykryzysowych PUP realizowały nowe zadania związane z obsługą instrumentów pomocowych dla przedsiębiorców i pracowników. Jednocześnie nastąpiło gwałtowne przyspieszenie cyfryzacji PSZ. Rozwijano elektroniczne formy składania wniosków, zdalną obsługę klientów oraz systemy teleinformatyczne umożliwiające realizację usług rynku pracy bez konieczności osobistej wizyty w urzędzie pracy.

Nowa ustawa o rynku pracy zachowała dotychczasową strukturę PSZ oraz podstawową rolę samorządu powiatu, jak i PUP, jednak znacząco zmodyfikowała sposób realizacji ich zadań.

Zadania samorządu powiatu ustawodawca uregulował w art. 38. Zgodnie tym przepisem do szczegółowych zadań samorządu powiatu w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy należą:

- 1) pozyskiwanie i realizowanie ofert pracy;
- 2) rejestrowanie bezrobotnych i poszukujących pracy;
- 3) organizowanie i finansowanie form pomocy określonych w ustawie, w szczególności pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, szkoleń, staży oraz prac interwencyjnych i robót publicznych;
- 4) kontrola prawidłowości realizowanych form pomocy określonych w ustawie;
- 5) realizacja zadań określonych w ustawie w ramach powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych;
- 6) udzielanie informacji o zakresie form pomocy i możliwości ich zastosowania;
- 7) prowadzenie sprawozdawczości z realizowanych zadań, w tym w zakresie badań ujętych w programie badań statystycznych statystyki publicznej oraz we współpracy z WUP, prowadzenie badań i analiz dotyczących rynku pracy i ewaluacji polityk rynku pracy;

- 8) inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy;
- 9) współdziałanie z powiatowymi radami rynku pracy w zakresie rynku pracy oraz wykorzystania środków Funduszu Pracy;
- 10) współpraca z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy oraz informacji o wolnych miejscach pracy, informacji dotyczących form pomocy określonych w ustawie oraz realizacji wobec długotrwale bezrobotnego działań wynikających z porozumienia o współpracy w zakresie pomocy udzielanej długotrwale bezrobotnemu oraz w zakresie zatrudnienia socjalnego, o którym mowa w ustawie z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2025 r. poz. 1718);
- 11) współpraca z podmiotami mającymi status ośrodków wsparcia ekonomii społecznej, o których mowa w ustawie z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej (Dz. U. z 2025 r. poz. 806);
- 12) współpraca z WUP, w tym w zakresie świadczenia form pomocy określonych w ustawie;
- 13) współpraca, w szczególności ze szkołami ponadpodstawowymi, uczelniami i podmiotami ekonomii społecznej w zakresie realizacji poradnictwa zawodowego, w tym promowania uczenia się przez całe życie oraz działań informacyjnych dotyczących wsparcia skierowanego do osób do 30. roku życia;
- 14) wydawanie decyzji o:
 - a) przyznaniu statusu bezrobotnego,
 - b) odmowie przyznania statusu bezrobotnego oraz utracie statusu bezrobotnego,
 - c) odmowie przyznania statusu poszukującego pracy oraz utracie statusu poszukującego pracy,
 - d) przyznaniu, odmowie przyznania, wstrzymaniu lub wznowieniu wypłaty oraz utracie lub pozbawieniu prawa do zasiłku, stypendium i innych finansowanych z Funduszu Pracy świadczeń niewynikających z zawartych umów,
 - e) obowiązku zwrotu nienależnie pobranego zasiłku, stypendium oraz innych nienależnie pobranych świadczeń finansowanych z Funduszu Pracy,

- f) odroczeniu terminu spłaty, rozłożeniu na raty lub umorzeniu części albo całości nienależnie pobranego świadczenia udzielonego z Funduszu Pracy, albo należności z tytułu zwrotu środków przyznanych na finansowanie form pomocy, albo odmowie odroczenia terminu spłaty, rozłożenia na raty lub umorzenia;
- 15) realizowanie zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw członkowskich UE, państw EOG nienależących do UE, państw niebędących stronami umowy o EOG, których obywatele mogą korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umów zawartych przez te państwa z UE i jej państwami członkowskimi, Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej oraz państw, z którymi Rzeczpospolita Polska zawarła dwustronne umowy międzynarodowe o zabezpieczeniu społecznym, w zakresie świadczeń dla bezrobotnych, w tym realizowanie decyzji w sprawach dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w zakresie świadczeń dla bezrobotnych, a także wypłaty zasiłków dla bezrobotnych zachowanych zgodnie z art. 35 ust. 5 ustawy o rynku pracy;
- 16) realizowanie zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami członkowskimi UE, państwami EOG nienależącymi do UE oraz państwami niebędącymi stronami umowy o EOG, których obywatele mogą korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umów zawartych przez te państwa z UE i jej państwami członkowskimi, w szczególności:
- a) realizowanie działań sieci EURES na terenie powiatu we współpracy z ministrem właściwym do spraw pracy, samorządami województw oraz innymi podmiotami uprawnionymi do realizacji działań sieci EURES,
 - b) realizowanie zadań związanych z udziałem w partnerstwach transgranicznych EURES na terenie działania tych partnerstw;
- 17) realizowanie zadań wynikających z umów międzynarodowych i innych porozumień z partnerami zagranicznymi w obszarze migracji zarobkowych;
- 18) organizowanie i finansowanie szkoleń pracowników PUP;
- 19) realizacja zadań związanych z KFS, w szczególności:
- a) określanie szacunkowego zapotrzebowania na środki KFS na terenie powiatu,
 - b) możliwość zgłoszenia do WUP w terminie do dnia 30 listopada każdego roku nie więcej niż jednego priorytetu wydatkowania KFS na kolejny rok

- właściwego dla danego powiatu, po zasięgnięciu opinii powiatowej rady rynku pracy,
- c) ogłaszanie naborów wniosków o finansowanie kształcenia ustawicznego i ocena wniosków,
 - d) zawieranie umów na realizację kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS,
 - e) kontrola i rozliczanie finansowe zawartych umów,
 - f) promocja KFS i badanie wyników pomocy udzielonej ze środków KFS, we współpracy z WUP,
 - g) badanie wyników pomocy udzielonej ze środków KFS, we współpracy z WUP;
- 20) opracowywanie i realizowanie programów finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy;
- 21) współpraca z ministrem właściwym do spraw pracy i innymi organami PSZ w zakresie prowadzenia zbiorów danych;
- 22) inicjowanie i realizowanie projektów pilotażowych;
- 23) realizowanie programów regionalnych na podstawie porozumienia zawartego z WUP;
- 24) realizowanie kampanii informacyjnych i promujących działania WUP i PUP;
- 25) inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu identyfikację, dotarcie z informacją o możliwościach skorzystania z form pomocy określonych w ustawie i zmotywowanie do aktywności zawodowej osób niezarejestrowanych, w tym osób biernych zawodowo, samodzielnie lub we współpracy, w szczególności z:
- a) podmiotami ekonomii społecznej,
 - b) jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej,
 - c) podmiotami systemu oświaty, wskazanymi w art. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2025 r. poz. 1043, z późn. zm.),
 - d) uczelniami, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2024 r. poz. 1571, z późn. zm.);
- 26) rejestrowanie w systemie teleinformatycznym działań, o których mowa w pkt 25;
- 27) realizowanie projektów w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy, wynikających z programów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus i Funduszu Pracy;

28) prowadzenie internetowego serwisu informacyjnego PUP w ramach serwisu informacyjnego umożliwiającego prowadzenie stron internetowych ministra właściwego do spraw pracy oraz WUP i PUP.

Zadania, o których mowa powyżej, są realizowane zgodnie z Planem Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia.

Podobnie jak było to uregulowane w ustawie o promocji, tak i tutaj zadania, o których mowa w art. 38 w ust. 1, są zadaniami własnymi samorządu powiatu wykonywanymi przez PUP wchodzące w skład powiatowej administracji zespolonej. Jak było wspomniane już wcześniej, do nowej ustawy przeniesiono także przepis, zgodnie z którym starosta może, w formie pisemnej, upoważnić dyrektora PUP 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 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2025 r. poz. 1691).

Nowa ustawa utrzymała także możliwość tworzenia w PUP lokalnych punktów informacyjno-konsultacyjnych. W ramach PUP we współpracy z samorządem gminnym mogą być tworzone i prowadzone lokalne punkty informacyjno-konsultacyjne, będące komórkami organizacyjnymi PUP zlokalizowanymi poza główną siedzibą PUP, które na terenie gminy realizują zadania na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy i osób niezarejestrowanych, w tym osób biernych zawodowo oraz pracodawców, w szczególności udzielają informacji o możliwościach i zakresie form pomocy. Dodatkowo, zgodnie z art. 40 ust. 2 ustawy o rynku pracy, w PUP są tworzone także miejsca aktywności zawodowej, w których są realizowane zadania w zakresie form pomocy określonych w ustawie o rynku pracy.

Przepis art. 38 ustawy o rynku pracy zmodyfikował zadania samorządu powiatu w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy tak, aby spełniały cele nowej ustawy. Działania podejmowane przez PUP mogą być realizowane samodzielnie lub we współpracy ze wskazanymi w ustawie podmiotami, w tym z podmiotami ekonomii społecznej, jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej, podmiotami systemu oświaty oraz uczelniami. Zadaniem PUP jest również rejestrowanie tych działań w systemie teleinformatycznym. Tym samym kontynuowany jest proces cyfryzacji PSZ poprzez rozwój usług elektronicznych, automatyzację części procesów oraz zwiększenie zakresu zdalnej obsługi klientów.

Co istotne, w ustawie o rynku pracy określono ogólne zasady, które powinny być stosowane przez urzędy pracy przy doborze form pomocy dla każdego klienta.

Ustawa o rynku pracy przewiduje większą swobodę PUP w zakresie stosowania form pomocy oraz odchodzi od nadmiernego formalizmu występującego w poprzednim stanie prawnym (realizowane przez urzędy pracy formy pomocy w zakresie pośrednictwa pracy, EURES, poradnictwa zawodowego i szkoleń pod kątem zmian w ustawie o rynku pracy zostaną omówione szczegółowo w dalszej części niniejszej pracy).

Zmienione zostały także przepisy dotyczące sposobu w jaki PUP świadczą pomoc swoim klientom. Zgodnie z treścią nowego przepisu urzędy pracy zapewniają bezrobotnemu lub poszukującemu pracy oraz pracodawcy stałą opiekę wyznaczonego pracownika urzędu.

Nowa ustawa rozszerzyła także rolę PSZ w zakresie zatrudniania cudzoziemców. PUP oraz WUP uzyskały istotne kompetencje związane z wydawaniem zezwoleń na pracę oraz rejestracją oświadczeń o zatrudnianiu cudzoziemców. Jednocześnie zwiększono znaczenie współpracy pomiędzy urzędami pracy poprzez rozwój konwentów dyrektorów WUP i PUP, których zadaniem ma być wypracowywanie jednolitych praktyk działania PSZ.

Katalog zadań nałożonych na samorząd powiatu w systemie rynku pracy ma bardzo szeroki charakter, co pokazują przytoczone powyżej zadania określone w ustawie o rynku pracy. W analizowanym okresie zmieniał się on wielokrotnie. Zmiany te polegały przede wszystkim na dodawaniu kolejnych zadań do katalogu określonego przede wszystkim w art. 9 ustawy o promocji, a obecnie w art. 38 ustawy o rynku pracy. Kolejne nowelizacje ustawy o promocji prowadziły do rozszerzania katalogu instrumentów aktywizacyjnych, zwiększania znaczenia indywidualnej pracy z klientem oraz rozwoju elektronicznych form obsługi rynku pracy.

Podsumowując część dotyczącą statusu samorządu powiatu należy zwrócić uwagę, że pełni on podwójną funkcję. Z jednej strony realizuje zadania administracji publicznej o charakterze władczym, tj. wydawanie decyzji administracyjnych, przyznawanie świadczeń, itd., a z drugiej strony wykonuje zadania organizacyjne i aktywizacyjne na lokalnym rynku pracy.

5. Pracownicy publicznych służb zatrudnienia

Jednym z warunków prawidłowego i efektywnego świadczenia usług, w tym usług rynku pracy, jest dysponowanie wykwalifikowaną kadrą.

Mówiąc o wykwalifikowanej kadrze należy mieć na względzie nie tylko wykształcenie, kompetencje zawodowe czy doświadczenie pracowników zatrudnionych na poszczególnych stanowiskach, ale także ich adekwatną do potrzeb – liczbę, co pozostaje w bezpośrednim związku z właściwym obciążeniem pracą, jak również dostęp tych pracowników do szkoleń i możliwości podnoszenia wiedzy, rozwoju kwalifikacji i przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu zatrudnianej kadry, co ma szczególne znaczenie przy ogólnie rozumianych zawodach pomocowych.

Rozdział 17 ustawy o promocji ustawodawca poświęcił pracownikom PSZ. Zgodnie z art. 91 ustawy o promocji, w jej pierwotnym brzmieniu, pracownikami PSZ byli pracownicy zatrudnieni w tych służbach, w tym:

- 1) pośrednicy pracy;
- 2) doradcy zawodowi;
- 3) specjaliści do spraw rozwoju zawodowego;
- 4) specjaliści do spraw programów;
- 5) liderzy klubów pracy;
- 6) krajowa kadra sieci EURES.

Zadania w zakresie pośrednictwa pracy realizowali (art. 92 ustawy o promocji):

- 1) pośrednik pracy - stażysta;
- 2) pośrednik pracy;
- 3) pośrednik pracy I stopnia;
- 4) pośrednik pracy II stopnia.

Pośrednikiem pracy mogła zostać osoba, która otrzymała licencję zawodową, jeżeli:

- 1) posiadała pełną zdolność do czynności prawnych;
- 2) nie była karana za przestępstwo popełnione umyślnie;
- 3) posiadała co najmniej średnie wykształcenie;
- 4) wykonywała zadania w zakresie pośrednictwa pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy w PSZ lub ukończyła szkolenie przygotowujące do świadczenia pośrednictwa pracy, potwierdzone odpowiednimi dokumentami, w ciągu dwóch lat przed dniem złożenia wniosku o licencję;

- 5) posiadała obywatelstwo polskie lub wykazała się wystarczającą znajomością języka polskiego do wykonywania zadań.

Osoba niespełniająca warunku, o którym mowa w pkt 4 powyżej, mogła wykonywać czynności na stanowisku pośrednika pracy – stażysty pod nadzorem pośrednika pracy lub po ukończeniu szkolenia przygotowującego do świadczenia usług w zakresie pośrednictwa pracy.

Pośrednikiem pracy I stopnia mogła zostać osoba spełniająca łącznie warunki, o których mowa powyżej w pkt 1-5 i która:

- 1) posiadała co najmniej 24-miesięczny staż pracy na stanowisku pośrednika pracy w PSZ;
- 2) ukończyła szkolenie w zakresie pośrednictwa pracy potwierdzone odpowiednimi dokumentami.

Pośrednikiem pracy II stopnia mogła zostać osoba spełniająca łącznie warunki, o których mowa powyżej w pkt 1, 2 i 5, oraz:

- 1) posiadała wyższe wykształcenie;
- 2) posiadała co najmniej 36-miesięczny staż pracy na stanowisku pośrednika pracy I stopnia w PSZ;
- 3) ukończyła studia podyplomowe w zakresie pośrednictwa pracy lub szkolenia w zakresie pośrednictwa pracy potwierdzone odpowiednimi dokumentami.

Zgodnie z art. 93 ustawy o promocji w jej pierwotnym brzmieniu wojewoda, na wniosek zainteresowanej osoby, w drodze decyzji administracyjnej, nadawał licencję zawodową pośrednika pracy określonego stopnia osobie spełniającej warunki, o których mowa powyżej.

W przypadku poradnictwa zawodowego, zadania w tym zakresie realizowali (art. 94 ustawy o promocji):

- 1) doradca zawodowy - stażysta;
- 2) doradca zawodowy;
- 3) doradca zawodowy I stopnia;
- 4) doradca zawodowy II stopnia.

Doradcą zawodowym mogła zostać osoba, która otrzymała licencję zawodową, jeżeli:

- 1) posiadała pełną zdolność do czynności prawnych;
- 2) nie była karana;
- 3) posiadała wyższe wykształcenie;

- 4) wykonywała zadania w zakresie poradnictwa zawodowego przez okres co najmniej 12 miesięcy w PSZ lub ukończyła szkolenia przygotowujące do świadczenia poradnictwa zawodowego potwierdzone odpowiednimi dokumentami, w ciągu dwóch lat przed dniem złożenia wniosku o licencję;
- 5) posiadała obywatelstwo polskie lub wykazała się znajomością języka polskiego wystarczającą do wykonywania zadań.

Osoba niespełniająca warunków, o których mowa powyżej, mogła wykonywać czynności na stanowisku doradcy zawodowego – stażysty pod nadzorem doradcy zawodowego lub po ukończeniu szkolenia przygotowującego do świadczenia poradnictwa zawodowego potwierdzonego odpowiednimi dokumentami.

Doradcą zawodowym I stopnia mogła zostać osoba spełniająca łącznie warunki, o których mowa powyżej (pkt 1-5), oraz:

- 1) posiadała co najmniej 24-miesięczny staż pracy na stanowisku doradcy zawodowego w PSZ i ukończone studia magisterskie lub co najmniej 12-miesięczny staż pracy na stanowisku doradcy zawodowego w PSZ i ukończone studia magisterskie z zakresu psychologii lub poradnictwa zawodowego;
- 2) ukończyła szkolenia z zakresu poradnictwa zawodowego potwierdzone odpowiednimi dokumentami.

Doradcą zawodowym II stopnia mogła zostać osoba spełniająca łącznie warunki, o których mowa w pkt 1, 2 i 5, oraz:

- 1) ukończyła studia podyplomowe z zakresu poradnictwa zawodowego;
- 2) posiadała co najmniej 36-miesięczny staż pracy na stanowisku doradcy zawodowego I stopnia.

Podobnie jak w przypadku pracowników realizujących usługę pośrednictwa pracy, wojewoda, na wniosek zainteresowanej osoby, w drodze decyzji administracyjnej, nadawał licencję zawodową doradcy zawodowego określonego stopnia osobie spełniającej odpowiednie warunki (wskazane powyżej).

Zgodnie z art. 96 ustawy o promocji zadania w zakresie planowania rozwoju zasobów ludzkich oraz organizacji szkoleń bezrobotnych i poszukujących pracy wykonywał specjalista do spraw rozwoju zawodowego.

Specjalistą do spraw rozwoju zawodowego mogła zostać osoba, która:

- 1) posiadała pełną zdolność do czynności prawnych;
- 2) nie była karana;
- 3) posiadała co najmniej średnie wykształcenie;

- 4) wykonywała zadania z zakresu organizacji szkoleń przez okres co najmniej 12 miesięcy w PSZ;
- 5) ukończyła szkolenie w zakresie organizacji szkoleń lub rozwoju zasobów ludzkich potwierdzone odpowiednimi dokumentami.

Samodzielnym specjalistą do spraw rozwoju zawodowego mogła zostać osoba spełniająca łącznie warunki, o których mowa powyżej w pkt 1, 2 i 5, która:

- 1) posiadała wyższe wykształcenie;
- 2) przez co najmniej 24 miesiące wykonywała zadania na stanowisku specjalisty do spraw rozwoju zawodowego;
- 3) ukończyła szkolenie z zakresu rozwoju zasobów ludzkich potwierdzone odpowiednimi dokumentami.

Specjalista do spraw rozwoju zawodowego, o którym mowa powyżej, był obowiązany doskonalić kwalifikacje zawodowe przez udział w co najmniej jednym szkoleniu w okresie 24 miesięcy pracy.

Zgodnie z art. 97 ustawy o promocji w jej pierwotnym brzmieniu zadania z zakresu przygotowywania, realizacji i oceniania efektów programów i projektów z zakresu promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej wykonywał specjalista do spraw programów.

Specjalistą do spraw programów mogła zostać osoba, która:

- 1) posiadała pełną zdolność do czynności prawnych;
- 2) nie była karana;
- 3) posiadała wyższe wykształcenie zawodowe;
- 4) wykonywała zadania z zakresu projektowania, realizowania lub oceniania programów i projektów, o których mowa powyżej, przez okres co najmniej 12 miesięcy w PSZ;
- 5) ukończyła szkolenie w zakresie projektowania, realizowania lub oceniania programów i projektów potwierdzone odpowiednimi dokumentami.

Samodzielnym specjalistą do spraw programów mogła zostać osoba, która:

- 1) posiadała wyższe wykształcenie;
- 2) przez co najmniej 24 miesiące wykonywała zadania na stanowisku specjalisty do spraw programów;
- 3) ukończyła szkolenie z zakresu rozwoju zasobów ludzkich potwierdzone odpowiednimi dokumentami.

Specjalista, o którym mowa powyżej został także zobowiązany doskonalić kwalifikacje zawodowe przez udział w co najmniej jednym szkoleniu w okresie 24 miesięcy pracy.

Zgodnie z art. 98 ustawy o promocji w jej pierwotnym brzmieniu zadania polegające na udzielaniu pomocy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy wykonywał lider klubu pracy.

Liderem klubu pracy mogła zostać osoba, która:

- 1) posiadała pełną zdolność do czynności prawnych;
- 2) nie była karana;
- 3) posiadała co najmniej średnie wykształcenie;
- 4) wykonywała zadania w zakresie aktywnego poszukiwania pracy przez okres co najmniej 12 miesięcy w PSZ, w OHP lub ukończyła szkolenie przygotowujące do wykonywania zadań polegających na udzielaniu pomocy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy, potwierdzone odpowiednimi dokumentami;
- 5) posiadała obywatelstwo polskie lub wykazała się znajomością języka polskiego wystarczającą do wykonywania zadań.

Lider klubu pracy był obowiązany doskonalić kwalifikacje zawodowe przez udział w co najmniej jednym szkoleniu w okresie 24 miesięcy pracy.

Zgodnie z art. 99 ustawy o promocji w jej pierwotnym brzmieniu krajową kadre sieci EURES stanowili pracownicy PSZ wykonujący usługi EURES. Krajową kadre sieci EURES tworzyli: krajowy koordynator EURES, asystenci krajowego koordynatora EURES, kierownicy liniowi EURES, doradcy EURES i asystenci EURES. Pracownicy krajowej kadry sieci EURES podobnie jak pozostali pracownicy, obowiązani byli do stałego doskonalenia kwalifikacji zawodowych.

Jednocześnie ustawa o promocji regulowała kwestię dodatków do wynagrodzeń finansowanych z Funduszu Pracy uzależnionych od stopnia posiadanej licencji i doskonalenia kwalifikacji zawodowych oraz jakości wykonywanej pracy. Zgodnie z delegacją ustawową minister właściwy do spraw pracy określał, w drodze rozporządzenia, tryb nadawania licencji zawodowych pośrednika pracy i doradcy zawodowego, biorąc pod uwagę rozwój zawodowy pracowników PSZ, natomiast Rada Ministrów określała rozporządzeniem wysokość oraz tryb przyznawania i wypłacania dodatków do wynagrodzenia pracownikom, mając na uwadze osiągnięcie zwiększonej efektywności oraz rozwoju zawodowego pracowników PSZ.

Zgodnie z art. 102 ustawy o promocji – szkolenia, do których odbycia byli zobligowani pracownicy PSZ, realizowane były przez instytucje szkoleniowe, które uzyskały zgodę ministra właściwego do spraw pracy. Minister ten określał ramowe programy szkoleń dla wymienionych na wstępie stanowisk, z uwzględnieniem poziomów i stopni kwalifikacyjnych, warunki, jakie powinny spełniać instytucje szkoleniowe, oraz wzory dokumentów potwierdzających ukończenie właściwego szkolenia, mając na uwadze zapewnienie jednolitego systemu kształcenia pracowników PSZ.

Na przestrzeni lat ustawa o promocji była w przedmiotowym zakresie wielokrotnie nowelizowana. Przykładowo ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1366) wprowadziła kilka istotnych zmian w zakresie pracowników PSZ. Ustawa w wymaganiach m.in. dla pośrednika pracy zlikwidowała możliwość ukończenia szkolenia przygotowującego do świadczenia pośrednictwa pracy, które były wymaganiem alternatywnym dla minimalnego 12-miesięcznego stażu pracy w PSZ, wskazywała też, że specjalistą do spraw rozwoju zawodowego lub specjalistą do spraw programów może zostać osoba, która posiada tytuł zawodowy magistra lub inny równorzędny. Ustawa ta doprecyzowała wymagania w odniesieniu do pracowników PSZ realizujących zadania EURES oraz kluczowe zawody działające na rzecz EURES w ramach PSZ. Na jej podstawie określono, że zadania w zakresie świadczenia usług EURES realizować będą doradca EURES i asystent EURES zatrudnieni w PUP i WUP, a nie jak wskazane było wcześniej – krajowa kadra sieci EURES. Wprowadzono przepisy, które określały wymogi dla osób, które pełniły funkcje doradcy EURES i asystenta EURES.

Ustawą z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1243), wprowadzono kolejne zmiany w zakresie pracowników wykonujących zadania z zakresu pośrednictwa pracy. Jak wskazuje uzasadnienie do nowelizacji, potrzeba dokonania zmian ustawy o promocji wynikała przede wszystkim z konieczności usprawnienia funkcjonowania PSZ oraz zwiększenia dostępu do usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców.

Na mocy tej noweli m.in. w art. 92 oraz w art. 94 dodano ust. 2a, zgodnie z którymi w odniesieniu do obywateli państw członkowskich UE, obywateli państw EOG nienależących do UE oraz obywateli państw niebędących stronami umowy o

EOG, którzy mogą korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umów zawartych przez te państwa ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi, nie miały zastosowania wymogi dotyczące wykształcenia, stażu pracy i obywatelstwa. Jedynym warunkiem było posiadanie decyzji o uznaniu kwalifikacji zawodowych, wydanej zgodnie z przepisami ustawy z dnia 18 marca 2008 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 394 z późn. zm.).

Wskazana powyżej ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. uchyliła także przepisy dotyczące możliwości przyznawania licencji pracownikom zatrudnionym w placówkach kształcenia ustawicznego (art. 101 ust. 2). Licencje od dnia wejścia w życie przepisu były przyznawane wyłącznie pośrednikom pracy i doradcom zawodowym zatrudnionym w PSZ i OHP. Jak wskazywano w uzasadnieniu do projektu ustawy, istniejący stan rzeczy skutkował licznymi odwołaniami i skargami pracowników placówek kształcenia ustawicznego na decyzje administracyjne wojewodów do ministra właściwego do spraw pracy. Zarówno wojewoda, jak i minister nie byli w stanie weryfikować spełnienia przez wnioskodawców wymagań koniecznych do nadania licencji zawodowej.

Ustawą z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy po raz kolejny znowelizowano przepisy dotyczące pracowników PSZ. Katalog pracowników służb zatrudnienia pozostał niezmienny, a zmiany dotyczyły pracowników realizujących usługi pośrednictwa pracy i EURES - polegały one na dodaniu nowego przepisu art. 99a. Wprowadzenie przepisu w wyniku nowelizacji z 2008 r. było efektem połączenia pośrednictwa pracy i usług EURES. Miało to na celu zwiększenie przejrzystości działań urzędów pracy i lepszego wykorzystywania posiadanego przez nie potencjału. W konsekwencji zadania przewidziane dla sieci EURES powierzone zostały w WUP: doradcom EURES i asystentom EURES, natomiast w PUP – pośrednikom pracy. Wymogi dla doradców EURES i asystentów EURES zostały określone w zasadzie w analogiczny sposób, jak to miało miejsce w przypadku uchylonego art. 99. Różnice dotyczyły wyłącznie wymogu stażu pracy. Przedmiotowa nowelizacja rozbudowała także przepisy dotyczące specjalistów do spraw rozwoju zawodowego, specjalistów do spraw programów, a także liderów klubu pracy.

Kolejne zmiany w uregulowaniach dotyczących pracowników realizujących usługi pośrednictwa pracy i EURES przyniosła ustawa z dnia 16 grudnia 2010 r. o

zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1725), która weszła w życie z dniem 1 lutego 2011 r. w przypadku wszystkich pracowników PSZ ujednolicono terminologię w odniesieniu do warunku niekaralności – zgodnie z przepisami zmieniającymi wskazanym pracownikiem, w ramach poszczególnych przepisów, mogła zostać osoba, m.in. nieskazana prawomocnym wyrokiem sądu za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe. W dotychczasowym brzmieniu, przepis wymagał wyłącznie braku karalności za przestępstwo umyślne, pomijając umyślne przestępstwo skarbowe. Uzupełniony został także przepis dotyczący pracowników wykonujących zadania z zakresu usług EURES. Zgodnie z nowymi przepisami od dnia 1 lutego 2011 r. doradca EURES i asystent EURES mógł zostać pośrednikiem pracy I stopnia, jeżeli spełniał łącznie następujące warunki:

- 1) posiadał pełną zdolność do czynności prawnych;
- 2) nie był karany za przestępstwo popełnione umyślnie;
- 3) posiadał obywatelstwo polskie lub wykazywał się znajomością języka polskiego wystarczającą do wykonywania zadań;
- 4) posiadał co najmniej 24-miesięczny staż pracy na stanowisku pośrednika pracy lub asystenta EURES lub doradcy EURES w PSZ po uzyskaniu licencji zawodowej pośrednika pracy;
- 5) posiadał wykształcenie wyższe.

Natomiast pośrednikiem pracy II stopnia mógł zostać doradca EURES i asystent EURES, jeżeli spełniał łącznie następujące warunki:

- 1) posiadał pełną zdolność do czynności prawnych;
- 2) nie był karany za przestępstwo popełnione umyślnie;
- 3) posiadał obywatelstwo polskie lub wykazywał się znajomością języka polskiego wystarczającą do wykonywania zadań;
- 4) posiadał tytuł zawodowy magistra lub równorzędny;
- 5) posiadał co najmniej 36-miesięczny staż pracy na stanowisku pośrednika pracy I stopnia lub asystenta EURES lub doradcy EURES w PSZ po uzyskaniu licencji zawodowej pośrednika pracy I stopnia;
- 6) ukończył studia podyplomowe w zakresie pośrednictwa pracy.

Aktem prawnym, który przyniósł istotną zmianą dotyczącą pracowników PSZ realizujących pośrednictwo pracy, w tym usługi EURES, była ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów

(Dz. U. poz. 829). Ustawa ta usunęła niektóre ograniczenia w dostępie do zawodów, m.in. pośrednika pracy, doradcy EURES i asystenta EURES. Poza koniecznością usunięcia ograniczeń w dostępie do ww. stanowisk, celem było także ujednolicenie i uproszczenie przepisów w stosunku do grup pracowników PSZ. Zgodnie z uzasadnieniem do wprowadzanych zmian, dotyczą one zniesienia licencji zawodowych przyznawanych pośrednikom pracy i doradcom zawodowym. Nie dotyczyły natomiast prawa do otrzymania dodatku do wynagrodzenia dla pracowników PSZ. Rozbudowane dotychczas przepisy art. 92 i art. 94 otrzymały proste, jednozdaniowe brzmienie: zadania w zakresie pośrednictwa pracy realizują pośrednicy pracy, a zadania w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej realizują doradcy zawodowi. Uchylono przepisy art. 93 i art. 95. Dotychczasowa regulacja art. 96-98 ograniczyła się w zasadzie do minimum, tj. na wskazaniu jakie usługi wykonywane są przez poszczególnych pracowników. Nowelizacja wprowadziła również zmiany dotyczące doradców EURES oraz asystentów EURES. Przepis wskazujący pracowników realizujących usługi EURES oraz określający wymogi dla doradców i asystentów EURES, podobnie jak w przypadku pośrednika pracy, otrzymał następujące brzmienie: „Zadania przewidziane dla sieci EURES w WUP wykonują doradcy EURES i asystenci EURES, a w PUP wykonują pośrednicy pracy.”.

Doradca EURES, jak i asystent EURES, byli pracownikami WUP, stanowiącego jednostkę organizacyjną samorządu województwa. Do pracowników tego urzędu stosowano przepisy ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1135). Ponieważ osoba zajmująca stanowisko doradcy EURES lub asystenta EURES zobowiązana była spełniać wymogi określone przez Komisję Europejską (Karta EURES, Dz. Urz. UE C 311 z 16.11.2010) wymogi te określone zostały w rozporządzeniu Rady Ministrów wydanym na podstawie art. 37 ustawy o pracownikach samorządowych.

Dodatkowo w art. 99b ustawodawca wprowadził upoważnienie ustawowe dla ministra właściwego do spraw pracy do określenia, w drodze rozporządzenia, stanowiska dla pracowników, o których mowa w art. 91 pkt 1-6 (pośredników pracy, doradców zawodowych, specjalistów do spraw rozwoju, specjalistów do spraw programów, liderów klubów pracy, doradców i asystentów EURES), oraz wymagania konieczne do zmiany stanowiska w ramach urzędu pracy, biorąc pod uwagę konieczność rozwoju i doskonalenia zawodowego pracowników PSZ. Upoważnienie

obowiązywało zaledwie do 27 maja 2014 r., czyli niewiele ponad 9 miesięcy, kiedy to uchylono je ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598). Ustawa ta, wprowadzająca jedną z większych reform systemu funkcjonowania polskiego rynku pracy, istotnie zmieniła także przepisy w zakresie pracowników realizujących usługi rynku pracy. Zmiany w tym zakresie były efektem wprowadzenia w PUP funkcji doradcy klienta, który miał bezpośrednio pracować z klientami. W ramach tej funkcji pracownik, który był zatrudniony na jednym ze stanowisk określonych w art. 91 ust. 1 pkt 1-5, tj. pośrednika pracy, doradcy EURES i asystenta EURES, doradcy zawodowego, specjalisty do spraw rozwoju oraz specjalisty do spraw programów, będzie realizował podstawowe zadania z zakresu usług rynku pracy, wspierane instrumentami rynku pracy. Do zadań doradcy klienta należała:

- 1) 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
- 2) 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.

Z pomocy doradcy klienta mogły korzystać podmioty określone w ustawie, w szczególności przedsiębiorcy w rozumieniu obowiązującej wówczas ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2017 r. poz. 2168, z późn. zm.), niebędący pracodawcami w rozumieniu ustawy. Doradca klienta wykorzystywał narzędzia i metody, w zakresie których został przeszkolony lub posiadał uprawnienia.

Zmiany polegające na dodaniu przepisów art. 91 ust. 2-5 ustawy o promocji miały na celu określenie działań w ramach odrębnych usług rynku pracy, wspieranych instrumentami rynku pracy, które realizowane miały być przez pracowników PUP pełniących funkcję doradcy klienta. Większość działań miała być realizowana przez doradcę klienta indywidualnego. Doradca taki, stosownie do potrzeb danej osoby, udzielał jej pomocy lub pomagał uzyskać pomoc od tych pracowników urzędu, którzy byli przygotowani do świadczenia pomocy

specjalistycznej. Każdy bezrobotny i poszukujący pracy zarejestrowany w urzędzie pracy miał być od początku prowadzony przez tego samego doradcę klienta, co miało zwiększyć zaufanie bezrobotnych do urzędu pracy.

Podobnie zorganizowane zostały działania urzędu pracy w stosunku do klientów instytucjonalnych. Każdy pracodawca, który korzystał z pomocy urzędu pracy w ramach usług rynku pracy, wspieranych instrumentami rynku pracy, stale współpracował z jednym pracownikiem urzędu pracy – doradcą klienta instytucjonalnego, który stosownie do potrzeb pracodawcy udzielał mu pomocy lub pomagał mu uzyskać pomoc od tych pracowników urzędu, którzy specjalizują się w świadczeniu usług z wykorzystaniem instrumentów rynku pracy. Doradcy klienta instytucjonalnego zostali zobowiązani do utrzymywania regularnych kontaktów z pracodawcami działającymi na terenie powiatu lub pracodawcami spoza obszaru działania urzędu, z którymi współpracują.

Koncepcja utworzenia funkcji doradcy klienta zakładała, że pracownicy PUP zatrudnieni na różnych stanowiskach będą posiadali podobny poziom wiedzy i umiejętności, aby realizować wszystkie podstawowe, przewidziane ustawą zadania wobec klientów. U źródeł wprowadzenia tej koncepcji leżał problem związany właśnie z niewystarczającą liczbą pracowników zajmujących się bezpośrednio klientami, czyli bezrobotnymi, poszukującymi pracy i pracodawcami. Mimo, że zauważyć można wzrost liczby pracowników zatrudnionych w WUP i PUP, to jednak wciąż odczuwalne były braki w kwestii pracowników kluczowych.³

Konsekwencją wprowadzenia powyższego rozwiązania było również uchylenie przepisów art. 92, art. 94, art. 96, art. 97, art. 98 i art. 99a ustawy o promocji, wskazujących, jakie zadania realizuje poszczególna kategoria pracowników. Jednym z celów wprowadzenia funkcji doradcy klienta był fakt, że pracownicy PUP zatrudnieni na różnych stanowiskach będą mieli podobny poziom wiedzy i umiejętności, aby realizować wszystkie podstawowe, przewidziane ustawą usługi rynku pracy.³ W związku z powyższymi zmianami uchylono również upoważnienie dla ministra właściwego do spraw pracy, zawarte w art. 99b ust. 2 ustawy o promocji, do wydania rozporządzenia określającego stanowiska dla pracowników wskazanych w art. 91 ust. 1-6 ustawy o promocji oraz wymagania konieczne do zmiany stanowiska w ramach urzędu pracy.

³ Z. Góral, Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz. Wyd. II, WK 2016 r., LEX, komentarz do art. 91.

Po nowelizacji z 2014 r. przepisy w zakresie pracowników PSZ, nie zmieniały się aż do uchylenia ustawy o promocji i wejścia w życie ustawy o rynku pracy. Wydaje się zatem, że ustawodawca uznał, iż określony w ustawie model funkcjonowania w zakresie pracowników PSZ był przez wiele lat wystarczający do realizacji usług rynku pracy w urzędach pracy.

Kwestia zatrudnienia określonej kadry była uregulowana także częściowo w rozporządzeniach wykonawczych dotyczących usług rynku pracy.

Pierwszym rozporządzeniem, które regulowało kwestię kadr PSZ było rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 marca 2005 r. w sprawie szczegółowego sposobu realizacji przez organy zatrudnienia zadań wynikających z udziału PSZ w sieci EURES (Dz. U. poz. 492). Rozporządzenie regulowało organizację krajowej kadry EURES. Wprowadzało strukturę organizacyjną obejmującą:

- 1) krajowego koordynatora EURES,
- 2) kierowników liniowych EURES,
- 3) doradców EURES,
- 4) asystentów EURES.

Krajowy koordynator EURES był wyznaczany przez ministra właściwego do spraw pracy w ramach obsługującego go urzędu spośród pracowników realizujących zadania z zakresu promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Określono również wymagania wobec koordynatora, który musiał posiadać w szczególności w:

- 1) umiejętności z zakresu zarządzania;
- 2) umiejętności komunikowania się;
- 3) umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym i międzykulturowym;
- 4) znajomość języka angielskiego lub niemieckiego, lub francuskiego;
- 5) odpowiednie doświadczenie zawodowe niezbędne do wykonywania zadań.

Na podstawie przepisów rozporządzenia dyrektor WUP wyznaczał spośród pracowników realizujących zadania z zakresu polityki rynku pracy kierowników liniowych EURES, doradców EURES i asystentów EURES. Zadania doradcy EURES mógł wykonywać pracownik WUP, który uzyskał dokument potwierdzający ukończenie szkolenia przygotowawczego, organizowanego przez Komisję Europejską. Z kolei dyrektor PUP wyznaczał spośród pośredników pracy asystenta EURES.

Minister właściwy do spraw pracy i marszałek województwa, na podstawie krajowego i wojewódzkich planów działalności sieci EURES, zobowiązani zostali do organizowania i prowadzenia szkolenia dla krajowej kadry sieci EURES, której powierzono wykonywanie zadań odpowiednio w WUP i PUP. Rozwiązanie to miało zapewnić profesjonalizację usług EURES oraz ujednolicenie standardów świadczenia usług na poziomie europejskim.

Rozporządzenie te obowiązywało niewiele ponad 6 miesięcy, tj. od dnia 21 kwietnia 2005 r. do dnia 1 listopada 2005 r. Ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1366) uchyliła upoważnienie ustawowe do wydania odrębnego rozporządzenia regulującego działalność EURES w Polsce (art. 37 ust. 2 ustawy o promocji), włączając tę problematykę w szczególności do aktu wykonawczego wydawanego na podstawie art. 35 ust. 4 ustawy o promocji.

W związku z powyższym, w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (Dz. U. poz. 315), zwanym dalej także „rozporządzeniem z 2007 r. w sprawie warunków”, określono kwestie wskaźników zatrudnienia pracowników PSZ. Regulowały je odpowiednio: w § 11 w stosunku do pracowników realizujących pośrednictwo pracy, w § 17 w stosunku do doradców EURES, w § 25 w stosunku do doradców zawodowych, w § 42 w stosunku do specjalistów do spraw rozwoju zawodowego oraz w § 58 w stosunku do liderów klubu pracy.

W rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. poz. 1193, z późn. zm.), zwanym dalej także „rozporządzeniem z 2010 r. w sprawie standardów i warunków”, kwestia dotycząca pracowników realizujących usługi rynku pracy znalazła się w rozdziale 6 o tożsamym tytule i przewidywała w § 85 odpowiednie współczynniki zatrudnienia określone dla „pośredników pracy”, w § 86 doradców zawodowych, liderów klubu pracy oraz specjalistów do spraw rozwoju zawodowego (w zależności od minimalnej liczby pośredników pracy) oraz w § 87 doradców EURES.

W rozporządzeniu z 2014 r. w sprawie warunków rozdział 5 wskazywał już sposób obliczania wskaźnika zatrudnienia – minimalną liczbę pracowników

świadczących usługi rynku pracy i pełniących funkcję doradcy klienta. Wszystkie zmiany w aktach wykonawczych były powiązane ze zmianami ustawy o promocji.

Jak wspomniano powyżej, po nowelizacji ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598) szersze zmiany przyniosła dopiero nowa ustawa o rynku pracy. W ustawie tej zmienione zostały przepisy dotyczące sposobu, w jaki PUP świadczą pomoc swoim klientom. Zgodnie z nową regulacją, urzędy pracy zapewniają bezrobotnemu lub poszukującemu pracy oraz pracodawcy stałą opiekę wyznaczonego pracownika urzędu – doradcy do spraw zatrudnienia (w ustawie o promocji był to pośrednik pracy). Zrezygnowano z poprzedniego rozwiązania, zgodnie z którym pracownicy zatrudnieni w PUP na stanowisku pośrednika pracy, doradcy zawodowego, specjalisty do spraw rozwoju zawodowego i specjalisty do spraw programów, mogli pełnić funkcję doradcy klienta. Jak wskazano w uzasadnieniu, wprowadzona zmiana ma na celu usprawnienie działania urzędu pracy. Jednocześnie, utrzymuje pozytywnie oceniane przez urzędy pracy rozwiązanie, zgodnie z którym wyznaczony pracownik urzędu stale opiekuje się bezrobotnym lub poszukującym pracy lub pracodawcą. Zwiększa to zaufanie do urzędu pracy i pozwala na większą elastyczność w bieżących działaniach urzędu.

Zgodnie z art. 89 ustawy o rynku pracy zadania z zakresu pośrednictwa pracy w PUP realizują: młodszy doradca do spraw zatrudnienia, doradca do spraw zatrudnienia i starszy doradca do spraw zatrudnienia. Ustawodawca powrócił do koncepcji ustalenia wymagań kwalifikacyjnych dla merytorycznych pracowników PSZ. I tak, młodszym doradcą do spraw zatrudnienia może zostać osoba, która posiada, co najmniej wykształcenie średnie lub średnie branżowe oraz co najmniej 6 miesięcy stażu pracy lub wykształcenie wyższe. Doradcą do spraw zatrudnienia może zostać osoba, która posiada wykształcenie wyższe i co najmniej 12 miesięcy stażu pracy. Natomiast starszym doradcą do spraw zatrudnienia może zostać osoba, która posiada:

- 1) wykształcenie wyższe i co najmniej 3 lata stażu pracy, lub
- 2) wykształcenie wyższe i ukończyła studia podyplomowe z zakresu pośrednictwa pracy lub poradnictwa zawodowego i posiada co najmniej 12 miesięcy stażu pracy, lub
- 3) wykształcenie wyższe z zakresu pośrednictwa pracy lub poradnictwa zawodowego i posiada co najmniej 12 miesięcy stażu pracy.

Jednocześnie określono, że młodszy doradca do spraw zatrudnienia posiadający staż pracy poniżej 12 miesięcy wykonuje zadania pod nadzorem doradcy do spraw zatrudnienia lub starszego doradcy do spraw zatrudnienia lub przełożonego.

W nowej ustawie o rynku pracy uregulowano kategorie pracowników uprawnionych do realizacji zadań z zakresu pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES. W PUP mogą je wykonywać zatrudnieni w każdym stopniu doradcy do spraw zatrudnienia, w WUP i podmiotach akredytowanych – asystenci i doradcy EURES, zaś w OHP – asystenci i doradcy EURES oraz wyznaczeni pracownicy spełniający warunki wymagane przy zatrudnieniu na stanowisku asystenta EURES.

Podobnie jak dla doradców realizujących pośrednictwo pracy w PUP, także i w przypadku stanowisk asystenta oraz doradcy EURES określone zostały wymagania kwalifikacyjne.

Asystentem EURES może zostać osoba, która posiada: wykształcenie wyższe albo co najmniej wykształcenie średnie lub średnie branżowe oraz co najmniej 12 miesięcy stażu pracy. Z kolei doradcą EURES może zostać osoba, która spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) posiada wykształcenie wyższe;
- 2) posiada znajomość języka angielskiego co najmniej na poziomie B1;
- 3) ukończyła wspólny program szkoleń określony w przepisach Unii Europejskiej w zakresie sieci EURES;
- 4) wykonywała zadania z zakresu pośrednictwa pracy lub poradnictwa zawodowego przez okres co najmniej 12 miesięcy.

Doradca wyznaczony dla bezrobotnego lub poszukującego pracy:

- 1) świadczy pomoc z zakresu pośrednictwa pracy oraz ułatwia dostęp do innych form pomocy, w tym informuje o możliwości skorzystania z pomocy w ramach poradnictwa zawodowego;
- 2) może świadczyć pomoc z zakresu poradnictwa zawodowego, spełniając warunek posiadania wykształcenia wyższego lub ukończenia studiów podyplomowych, w zakresie poradnictwa zawodowego, lub pokrewnych;
- 3) przeprowadza rozmowy z bezrobotnym lub poszukującym pracy w celu ustalenia jego sytuacji i potrzeb w zakresie możliwości wejścia lub powrotu na rynek pracy;
- 4) przygotowuje Indywidualny Plan Działania i monitoruje jego realizację;
- 5) utrzymuje stały kontakt z bezrobotnym lub poszukującym pracy.

Ustawa określa również zadania doradcy realizującego zadania z zakresu pośrednictwa pracy, wyznaczonego dla pracodawcy. Doradca taki:

- 1) pozyskuje do współpracy pracodawców, w szczególności w zakresie zgłaszania ofert pracy do bazy ofert pracy;
- 2) przeprowadza rozmowy z pracodawcami w celu ustalenia ich oczekiwań w zakresie form pomocy;
- 3) udziela pracodawcom pomocy określonej w ustawie, w szczególności w zakresie pośrednictwa pracy oraz ułatwiania dostępu do innych form pomocy;
- 4) utrzymuje stały kontakt z pracodawcami, z którymi została nawiązana współpraca.

W części dotyczącej poradnictwa zawodowego, jak określono w uzasadnieniu do ustawy o rynku pracy, położono większy nacisk na indywidualizację realizowanej pomocy, otwarcie na biernych zawodowo, rozszerzenie dostępności usługi oraz profesjonalizację kadry doradców zawodowych. Ustawa określa, że zadania z zakresu poradnictwa zawodowego realizują:

- 1) młodszy doradca zawodowy;
- 2) doradca zawodowy;
- 3) starszy doradca zawodowy.

Młodszym doradcą zawodowym może zostać osoba, która posiada wykształcenie wyższe, natomiast doradcą zawodowym może zostać osoba, która posiada wykształcenie wyższe i 3 lata stażu pracy lub ukończyła studia na kierunku związanym z kształceniem w zakresie poradnictwa zawodowego.

Starszym doradcą zawodowym może zostać osoba, która:

- 1) ukończyła studia na kierunku związanym z kształceniem w zakresie poradnictwa zawodowego i posiada co najmniej 12 miesięcy stażu pracy lub
- 2) posiada wykształcenie wyższe i ukończyła studia podyplomowe z zakresu poradnictwa zawodowego oraz co najmniej 12 miesięcy stażu pracy, lub
- 3) posiada wykształcenie wyższe i co najmniej 5 lat stażu pracy.

Młodszy doradca zawodowy wykonuje zadania z zakresu poradnictwa zawodowego pod nadzorem doradcy zawodowego, starszego doradcy zawodowego lub przełożonego. Wskazano, że liczba doradców, zatrudnionych w WUP i PUP powinna umożliwiać dostęp do poradnictwa zawodowego wszystkim osobom zarejestrowanym, potrzebującym i oczekującym takiej pomocy, w szczególności osobom długotrwale bezrobotnym.

Zadania z zakresu poradnictwa zawodowego mogą być realizowane przez doradców realizujących zadania z zakresu pośrednictwa pracy, jeśli posiadają wykształcenie wyższe lub ukończyli studia podyplomowe, w zakresie poradnictwa zawodowego, lub pokrewne.

Ustawa o rynku pracy zawiera także w art. 134 regulację dotyczącą obowiązku podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników PSZ i OHP. W celu realizacji tego obowiązku są oni zobligowani do uczestniczenia w szkoleniach i innych formach doskonalenia zawodowego. Mogą także korzystać ze szkoleń, studiów lub studiów podyplomowych, dotyczących realizacji zadań wynikających bezpośrednio lub pośrednio z ustawy, finansowanych z Funduszu Pracy. WUP mogą organizować i finansować szkolenia dla pracowników WUP i PUP. PUP mogą organizować i finansować szkolenia dla swoich pracowników. Urzędy wojewódzkie mogą organizować i finansować szkolenia dla pracowników urzędów wojewódzkich, WUP i PUP. Minister właściwy do spraw pracy może organizować i finansować z Funduszu Pracy szkolenia dla pracowników PSZ, OHP i podmiotów akredytowanych, przy czym maksymalny koszt ponoszony na szkolenie, studia lub studia podyplomowe, na jednego pracownika, w roku budżetowym, nie może przekroczyć 200 % przeciętnego wynagrodzenia.

Zapewnienie należytego standardu obsługi osób obejmowanych wsparciem i pomocą związane jest z koniecznością zapewnienia odpowiednio wykwalifikowanej kadry, w adekwatnym do potrzeb wymiarze. Organizowanie, prowadzenie i finansowanie szkoleń pracowników WUP i PUP zostały wskazane jako zadania samorządu powiatu i województwa (art. 38 ust. 1 pkt 18 oraz art. 32 ust. 1 pkt 22 ustawy o rynku pracy). Realizowanie poradnictwa zawodowego oraz działań o charakterze metodyczno-szkoleniowym w zakresie poradnictwa zawodowego dla pracowników WUP i PUP, służących utrzymaniu wysokiego poziomu świadczonych usług, zachowaniu i wzmacnianiu kompetencji zawodowych, w tym udzielaniu doradcom zawodowym w rozwiązywaniu trudności zawodowych i możliwości ich pokonania oraz podejmowania wspólnych inicjatyw na rzecz rozwoju poradnictwa zawodowego to zadania przypisane samorządowi województwa.

Kwestie związane z pracownikami realizującymi poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy, w tym w sieci EURES uregulowane są także w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 października 2025 r. w sprawie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego świadczonego przez urzędy

pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy (Dz. U. poz. 1549), zwanego dalej „rozporządzeniem w sprawie pośrednictwa i poradnictwa”, w rozdziale 6.

Do realizacji poradnictwa zawodowego w centrum edukacji i pracy zatrudnia się doradców w wymiarze odpowiadającym co najmniej pięciu pełnym wymiarom czasu pracy nie mniejszym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, w tym co najmniej trzech doradców zawodowych lub starszych doradców zawodowych w pełnym wymiarze czasu pracy. Zaleca się również by co najmniej jeden doradca zawodowy lub starszy doradca zawodowy zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy miał ukończone studia magisterskie z zakresu psychologii. W PUP do realizacji poradnictwa zawodowego zatrudnia się ww. pracowników, w wymiarze odpowiadającym co najmniej dwóm pełnym wymiarom czasu pracy nie mniejszym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, w tym co najmniej jednego doradcę zawodowego lub starszego doradcę zawodowego w pełnym wymiarze czasu pracy.

W PUP do realizacji pośrednictwa pracy zatrudnia się doradców do spraw zatrudnienia w wymiarze odpowiadającym co najmniej czterem pełnym wymiarom czasu pracy nie mniejszym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, w tym co najmniej trzech doradców do spraw zatrudnienia lub starszych doradców do spraw zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym co najmniej jeden pracownik, realizuje pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES wraz z innymi działaniami przewidzianymi dla tej sieci.

Przepisy rozporządzenia regulują także kwestię minimalnej liczby pracowników realizujących pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES. W tym obszarze w porównaniu do rozporządzenia z 2007 r. w sprawie warunków:

- 1) zmieniono nazwę stanowisk pracowników realizujących pośrednictwo pracy w PUP i służbach zatrudnienia na doradców do spraw zatrudnienia, zgodnie z ustawą o rynku pracy;
- 2) wskazano, że zadania polegające na obsłudze pośrednictwa pracy w WUP realizują doradcy EURES i asystenci EURES;
- 3) zwiększono minimalny łączny wymiar czasu pracy doradcy EURES i asystenta EURES z uwagi na dołożenie zadań z zakresu krajowego pośrednictwa pracy do obowiązków tych stanowisk, określono minimalną liczbę pracowników OHP realizujących pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES i umożliwiono OHP realizowanie działań z zakresu tego pośrednictwa przez pracowników centrów

edukacji i pracy młodzieży OHP innych niż asystenci EURES w przypadku braku możliwości zatrudnienia pracowników na stanowiskach asystentów EURES.

Szczegółowe przepisy w zakresie pracowników określają, że w PUP co najmniej jeden pracownik (młodszy doradca do spraw zatrudnienia, doradca do spraw zatrudnienia, starszy doradca do spraw zatrudnienia) realizuje pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES wraz z innymi działaniami przewidzianymi dla tej sieci.

W przypadku WUP przewidziano, że do realizacji pośrednictwa pracy i pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES wraz z innymi działaniami przewidzianymi dla tej sieci zatrudnia się co najmniej:

- 1) dwóch pracowników na stanowisku doradcy EURES albo
- 2) jednego pracownika na stanowisku doradcy EURES i jednego pracownika na stanowisku asystenta EURES, albo
- 3) dwóch pracowników na stanowisku asystenta EURES, jeżeli nie ma możliwości zatrudnienia pracownika na stanowisku doradcy EURES spełniającego warunki określone w ustawie dla doradcy EURES.

Doradcy EURES i asystenci EURES w WUP realizują pośrednictwo pracy i pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES wraz z innymi działaniami przewidzianymi dla tej sieci, łącznie co najmniej w dwóch pełnych wymiarach czasu pracy. Jeżeli WUP zatrudnia więcej niż dwóch doradców EURES albo więcej niż jednego doradcę EURES i jednego asystenta EURES, albo więcej niż dwóch asystentów EURES, każdy kolejny doradca EURES i asystent EURES realizuje działania w zakresie pośrednictwa pracy i pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES, co najmniej w połowie pełnego wymiaru czasu pracy.

Rozporządzenie w sprawie pośrednictwa i poradnictwa zachowuje większość rozwiązań w zakresie pośrednictwa pracy i pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES, określonych w uchylonym rozporządzeniu z 2007 r. w sprawie warunków. Zmiany przepisów wynikają w szczególności ze zmian, jakie wprowadza ustawa o rynku pracy.

Przegląd regulacji obowiązujących w latach 2004-2026 wskazuje na zasadniczą ewolucję modelu stanowisk merytorycznych PSZ. W pierwotnym stanie prawnym ustawodawca ustanowił zamknięty, silnie sformalizowany katalog stanowisk obejmujący pośredników pracy, doradców zawodowych, specjalistów do spraw rozwoju zawodowego, specjalistów do spraw programów, liderów klubów pracy oraz kadrę EURES, wiążąc wykonywanie poszczególnych zadań ze szczegółowymi

wymogami wykształcenia, stażu, szkoleń, stopni zawodowych, a w odniesieniu do pośredników pracy i doradców zawodowych, także z licencją nadawaną w drodze decyzji administracyjnej.

Nowelizacje z lat 2005-2011 kolejno dookreślały wymagania kwalifikacyjne, profesjonalizowały obsługę EURES, integrowały ją z pośrednictwem pracy oraz dostosowywały dostęp do stanowisk do prawa UE. Reforma deregulacyjna z 2013 r. zniosła licencje i znaczną część ustawowych barier dostępu, upraszczając strukturę stanowisk, natomiast reforma z 2014 r. zastąpiła ścisły podział czynności modelem doradcy klienta, łączącym stałą opiekę nad osobą bezrobotną, poszukującą pracy albo pracodawcą z koordynacją właściwych usług i instrumentów rynku pracy.

Ustawa o rynku pracy zachowuje zasadę stałej opieki, lecz ponownie wyodrębnia stopnie stanowisk doradców do spraw zatrudnienia i doradców zawodowych, określa wymagania kwalifikacyjne oraz minimalne normy kadrowe, jednocześnie wzmacniając obowiązek doskonalenia zawodowego i profesjonalizację kadr EURES. W konsekwencji kierunek zmian nie ma charakteru jednolitego deregulacyjnego, a prowadzi od sztywnej specjalizacji i licencjonowania, przez funkcjonalną integrację zadań, do modelu elastycznego i zorientowanego na klienta, jednak uzupełnionego współcześnie o ponowną standaryzację kwalifikacji, minimalne zabezpieczenie kadrowe oraz obowiązek systematycznego rozwoju kompetencji. Ostatecznie pozycja pracownika PSZ ewoluowała z wykonawcy ściśle przypisanych czynności administracyjnych w kierunku profesjonalnego opiekuna i koordynatora kompleksowego wsparcia, działającego w warunkach większej indywidualizacji, cyfryzacji i współpracy instytucjonalnej.

6. Plan Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia

Jak już powyżej wskazano, zgodnie z art. 25 ust. 1 pkt 1 lit. d ustawy o rynku pracy jednym z zadań z ministra właściwego do spraw pracy w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy przez koordynację działań PSZ jest opracowanie i monitorowanie realizacji Planu Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia. Przepis art. 25 ust. 3 ustawy o rynku pracy wskazuje, co powinien określać Plan Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia i są to: priorytety polityki zatrudnienia; wartości docelowe dla ilościowych i jakościowych wskaźników realizacji

przez PSZ polityk rynku pracy, w tym wskaźników efektywności podstawowych form pomocy oraz zakres danych przekazywanych przez WUP i PUP na temat realizacji powyżej wskazanych wskaźników. Plan Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia jest opracowywany, po konsultacjach z Radą Rynku Pracy, na okres 3 lat i podawany do wiadomości na stronie podmiotowej ministra właściwego do spraw pracy. Minister właściwy do spraw pracy corocznie sporządza sprawozdanie z realizacji planu za dany rok w terminie do dnia 31 marca roku kolejnego i przekazuje je do wiadomości Rady Rynku Pracy oraz publikuje na stronie internetowej.

Aktualny Plan Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia na lata 2025-2027 (dalej w tej części zwany także „Planem”) zawiera szczegółową analizę dotyczącą struktury i zadań PSZ, wyzwań wewnętrznych i zewnętrznych, priorytetów polityki rynku pracy, standardów i wskaźników funkcjonowania PSZ oraz szczegółowo wskazuje działania poszczególnych PSZ (w rozbiciu na poziom centralny, wojewódzki i powiatowy, przy zachowaniu ustawowych kompetencji ministra, wojewodów, samorządów województw oraz powiatów) w wyznaczonym czasie. Działania zostały opisane w podziale na zadania dotyczące:

- poprawy efektywności działania PSZ z wykorzystaniem nowych przepisów,
- wzmocnienia koordynacji działań PSZ (tu w zakresie niniejszego raportu należy zwrócić uwagę na działanie 2.3 – spójność stosowania przepisów i świadczenia usług, w ramach którego przewidziano realizację projektu FERS pn. „Wypracowanie oraz wdrożenie jednolitego standardu jakości funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia”),
- rozwoju kadr PSZ,
- cyfryzacji PSZ i wykorzystania danych,
- zwiększenia liczby zatrudnionych, w tym poprzez aktywizację osób bezrobotnych oraz biernych zawodowo,
- wspierania przedsiębiorczości oraz przedsiębiorców w zakresie tworzenia miejsc pracy wysokiej jakości i utrzymania dotychczasowych miejsc pracy,
- dostosowania kwalifikacji i umiejętności osób bezrobotnych, poszukujących pracy i pracujących do potrzeb gospodarki, w tym w związku z cyfrową i zieloną transformacją,
- wspierania bezpiecznej i odpowiedzialnej migracji zarobkowej.

Regulacje części V pn. „Standardy i wskaźniki funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia” w pkt 1 – Standardy funkcjonowania PSZ (1.1. Standardy

zarządzania strategicznego i współpracy) wskazują, że nie ustanawia się odrębnych, kompletnych procedur świadczenia każdej usługi, lecz określa się organizacyjne i jakościowe warunki wykonywania zadań. Zgodnie z nimi każdy urząd powinien:

- identyfikować najważniejsze problemy właściwego rynku pracy,
- określać cele odpowiadające zdiagnozowanym wyzwaniom,
- ujmować cele w odpowiedniej strategii powiatowej albo wojewódzkiej,
- konsultować priorytety z przedstawicielami pracodawców i pracowników,
- zapoznawać personel z przyjętymi celami;
- corocznie oceniać skuteczność działań i formułować wnioski na następny okres.

Plan przewiduje formalizację współdziałania PUP i WUP z poszczególnymi odpowiednimi jednostkami organizacyjnymi z zakresu pomocy społecznej.

Porozumienia o współpracy mają zapewniać skoordynowaną obsługę wspólnego klienta, a nie jedynie wymianę informacji pomiędzy instytucjami.

W zakresie standardu obsługi klienta wprowadza się wymagania jakościowe, obejmujące:

- dostępny punkt informacyjny i wstępnej/pierwszej obsługi klienta (rozpoznanie celu wizyty i skierowanie do właściwego pracownika),
- dostęp do stanowiska komputerowego i pomocy dla osób wykluczonych cyfrowo,
- prosty język i spójność informacji internetowej,
- dedykowany dostęp telefoniczny i cyfrowy umożliwiający uzyskanie informacji przez pracodawców oraz cudzoziemców,
- badanie satysfakcji klientów indywidualnych i pracodawców,
- organizowanie kampanii informacyjnych i wydarzeń dotyczących rynku pracy, w tym także osobno akcje informacyjne dla szkół,
- programy wsparcia dla zwalnianych pracowników w przypadku otrzymania zgłoszenia zwolnień monitorowanych.

Jak wynika z powyższego Plan nie jest aktem prawa powszechnie obowiązującego, lecz ustawowo przewidzianym szczegółowym dokumentem programowym i koordynacyjnym. Wyznacza najważniejsze kierunki działania organów tworzących PSZ, określa oczekiwane rezultaty oraz umożliwia ocenę ich działalności na podstawie przyjętych wskaźników. Jego założenia powinny być

realizowane w granicach kompetencji przyznanych poszczególnym organom w przepisach ustawowych.

Przepisy ustawy o rynku pracy przewidują coroczne sprawozdanie z realizacji Planu Rozwoju PSZ. Pełne pierwsze (nieuproszczone) sprawozdanie z realizacji Planu za rok 2026 będzie dostępne po 31 marca 2027 r.⁴

III. Usługi rynku pracy

1. Regulacje ogólne

Zgodnie z pierwotnym brzmieniem ustawy o promocji – art. 35 podstawowymi usługami rynku pracy były:

- 1) pośrednictwo pracy;
- 2) usługi EURES;
- 3) poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa;
- 4) pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy;
- 5) organizacja szkoleń.

Ustalanie standardów realizacji usług rynku pracy świadczonych przez PSZ (jako zapewnienie jednolitości stosowania prawa), od dnia wejścia w życie ustawy o promocji było zadaniem ministra właściwego do spraw pracy (art. 4 ust. 1 pkt 4 lit. b), natomiast zgodnie z art. 10 ust. 1 to do zadań wojewody w zakresie polityki rynku pracy należało sprawowanie nadzoru nad działalnością samorządu powiatu i województwa, realizującego zadania przy pomocy odpowiednio PUP i WUP w zakresie:

- 1) wdrażania i stosowania standardów usług rynku pracy, o których mowa w art. 35 ust. 3;
- 2) spełniania wymogów kwalifikacyjnych określonych dla pracowników urzędów pracy;
- 3) kontroli realizacji zadań, wynikających z przestrzegania przepisów ustawy, wykonywanych przez jednostki samorządu terytorialnego.

Usługi rynku pracy wykonywane na podstawie ustawy o promocji przez PSZ oraz agencje zatrudnienia były realizowane zgodnie ze standardami usług rynku pracy. Natomiast standardy usług rynku pracy oraz szczegółowe warunki

⁴ Uproszczone Sprawozdanie z realizacji Planu Rozwoju Publicznych Służb Zatrudnienia w roku 2025, które zostało opracowane w 2026 r., zostało zamieszczone pod adresem: <https://www.gov.pl/web/rodzina/plan-rozwoju-psz>

prowadzenia usług pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i organizowania szkoleń oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy realizowane m.in. przez PSZ określał minister właściwy do spraw pracy w drodze rozporządzenia (art. 35 ust. 3 i 4 ustawy o promocji). Powyższe kwestie zostały uregulowane w dwóch aktach wykonawczych, tj.:

- 1) rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie standardów usług rynku pracy (Dz. U. poz. 314) – dalej zwanym także „rozporządzeniem z 2007 r. w sprawie standardów” oraz
- 2) rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie szczegółowych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (Dz. U. poz. 315).

Art. 35 ustawy o promocji był nowelizowany w trakcie obowiązywania ustawy kilkakrotnie. Delegację ustawową do wydania szczegółowych rozporządzeń zawartą w ust. 3 i 4 uchylono nowelizacją z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2009 r. poz. 33). Powyższe rozporządzenia z 2007 r. obowiązywały jednak do dnia 29 grudnia 2010 r., a więc do dnia wejścia w życie rozporządzenia wydanego na podstawie znowelizowanego art. 35 ust. 5 ustawy o promocji, tj. rozporządzenia z 2010 r. w sprawie standardów i warunków.

Ostatecznie, na skutek zmian wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598), art. 35 w ust. 1 przewidywał, że podstawowymi usługami rynku pracy są: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i organizacja szkoleń. Ponadto w delegacji ustawowej dla ministra właściwego do spraw pracy określonej art. 35 w ust. 5 wskazywał, że minister ten określi szczegółowe warunki realizacji, tryb i sposoby prowadzenia usług rynku pracy przez urzędy pracy, a w części dotyczącej pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES także przez OHP, uwzględniając zakres usług oraz konieczność zapewnienia respektowania praw osób korzystających z usług, ujednolicenie usług rynku pracy realizowanych przez urzędy pracy oraz konieczność zapewnienia zgodności udzielania pomocy dla przedsiębiorców z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis.

Wprowadzane na przestrzeni lat zmiany nie wynikały z rezygnacji z niektórych usług rynku pracy, ale z konieczności wprowadzenia modyfikacji w ich świadczeniu, co doprowadziło do ich kompleksowego połączenia. Jeżeli chodzi o usunięcie z

samej delegacji ustawowej dla ministra właściwego do spraw pracy kwestii dotyczącej określenia standardów usług rynku pracy, to zgodnie z uzasadnieniem do projektu ustawy wprowadzającej przedmiotową zmianę stwierdzono: „*W związku ze zmianami w sposobie realizacji podstawowej misji urzędów pracy, jaką jest pomoc osobom w znalezieniu pracy i pracodawcom w znalezieniu pracowników, i wprowadzeniem profilowania pomocy dla bezrobotnych oraz funkcji doradcy klienta w ustawie uchylono przepisy dotyczące standardów realizacji usług rynku pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia, tj. szczegółowych procedur postępowania, określanych przez ministra właściwego do spraw pracy. Uwagi zgłaszane przez różne środowiska do tych rozwiązań (w tym przez urzędy pracy) dotyczyły nadmiernego formalizmu i biurokratyzmu standardów, które określały szereg szczegółowych wymagań związanych z realizacją podstawowych usług rynku pracy.*

Zmiany w tym zakresie wprowadzono w zadaniach ministra właściwego do spraw pracy, który ustalał standardy usług rynku pracy w drodze rozporządzenia oraz w przepisach nakazujących wojewódzkim i powiatowym urządowi pracy stosowanie standardów pod groźbą kary finansowej, którą mógł nałożyć wojewoda. Proponowane zmiany ułatwią elastyczniejsze niż dotychczas świadczenie pomocy przez urzędy pracy i zwiększą zaangażowanie tych urzędów.”.⁵

Rozporządzenie z 2014 r. w sprawie warunków wydane na wskazanej powyżej podstawie obowiązywało formalnie do 15 listopada 2025 r.

W obowiązującej ustawie o rynku pracy powyżej omówione przepisy wykonawcze zostały zastąpione przez dwa rozporządzenia wydane na podstawie art. 98 i art. 113 ustawy o rynku pracy, tj.:

- 1) rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 października 2025 r. w sprawie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego świadczonego przez urzędy pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy (Dz. U. poz. 1549);
- 2) rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 października 2025 r. w sprawie sposobu i trybu realizacji przez starostę pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w nabywaniu wiedzy, umiejętności lub

⁵ Z uzasadnienia do projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, druk sejmowy nr 1949 Sejmu VII kadencji.

kwalifikacji (Dz. U. poz. 1499), zwane dalej „rozporządzeniem w sprawie szkoleń”.

Zgodnie z obowiązującą regulacją ustawy o rynku pracy nie przewidziano odrębnego zdefiniowania usług rynku pracy. Uregulowano jednak w sposób szczegółowy poszczególne instrumenty i formy wsparcia, które wcześniej składały się na te usługi.

2. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

2.1. Pośrednictwo pracy i pośrednictwo w ramach sieci EURES w publicznych służbach zatrudnienia

Pośrednictwo pracy stanowiło i stanowi podstawową usługę rynku pracy realizowaną przez PSZ, gdyż pozostaje usługą wpływającą bezpośrednio na podstawowy cel rynku pracy jakim jest zwiększanie zatrudnienia i aktywności zawodowej. Świadczył o tym art. 34 ustawy o promocji, zgodnie z którym wśród zadań PUP największą rangę ustawodawca przyznawał prowadzeniu pośrednictwa pracy, którego celem było i jest udzielenie pomocy w uzyskaniu odpowiedniej pracy. Dopiero gdy brak jest możliwości zapewnienia innej pracy, świadczone są inne usługi oraz instrumenty usługi te wspierające, jako środek pomocy stosowany w ostateczności. Głównym celem pośrednictwa pracy jest łączenie bezrobotnych i osób poszukujących pracy z pracodawcami poszukującymi pracowników, a tym samym ograniczanie zjawiska bezrobocia na rynku pracy. Pośrednictwo pracy umożliwia pozyskiwanie pracowników odpowiadających wymaganiom danego pracodawcy, a z drugiej strony wspiera osoby bezrobotne i poszukujące pracy w znalezieniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Ustawa o promocji stworzyła nowoczesny model PSZ dostosowany do realiów gospodarki rynkowej oraz standardów obowiązujących w państwach UE. Jednym z najważniejszych elementów tego modelu było pośrednictwo pracy, które ustawodawca uznał za podstawową usługę rynku pracy realizowaną przez PSZ.

Z chwilą wejścia w życie ustawy o promocji definicja pośrednictwa pracy została poszerzona o treści, które dotychczas umieszczane były w aktach wykonawczych. Ustawa o promocji wyróżniała kilka rodzajów szczegółowych czynności pośrednika pracy. Początek jego pracy stanowiło pozyskiwanie ofert pracy oraz ich upowszechnianie, w tym przez przekazywanie do internetowej bazy ofert

pracy, oraz współdziałanie PUP w zakresie wymiany informacji o możliwościach uzyskania zatrudnienia i szkolenia na terenie ich działania. Kolejne przedsięwzięcia pośrednika adresowane były bądź do osób poszukujących pracy (informowanie o sytuacji na lokalnym rynku pracy i przewidywanych zmianach), bądź do pracodawców (udzielanie informacji o kandydatach do pracy w związku ze zgłoszoną ofertą pracy, o sytuacji na lokalnym rynku pracy i przewidywanych zmianach). Procedurę pośredniczenia kończyła czynność kojarzenia zainteresowanych podmiotów, co wyrażało się w udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych, czemu sprzyjać miało inspirowanie i organizowanie kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami.⁶

Pośrednictwo pracy zostało uregulowane przede wszystkim w art. 35 i 36 ustawy o promocji w jej pierwotnym brzmieniu. Zgodnie z art. 35 ust. 1 tej ustawy usługi rynku pracy obejmowały pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informację zawodową, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizację szkoleń. Szczegółową regulację dotyczącą pośrednictwa pracy zawierał art. 36 ustawy. Ustawa o promocji w art. 36 ust. 1 określała, że pośrednictwo pracy polegało w szczególności na:

- 1) udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych;
- 2) pozyskiwaniu ofert pracy;
- 3) udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy, w związku ze zgłoszoną ofertą pracy;
- 4) informowaniu bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy;
- 5) inicjowaniu i organizowaniu kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami;
- 6) współdziałaniu PUP w zakresie wymiany informacji o możliwościach uzyskania zatrudnienia i szkolenia na terenie ich działania;
- 7) informowaniu bezrobotnych o przysługujących im prawach i obowiązkach.

⁶ Z. Góral, Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz. Wyd. II, WK 2016, LEX, komentarz do art. 35.

Jednocześnie ustawodawca określił przypadki, których nie należało kwalifikować jako pośrednictwo pracy. Pośrednictwa pracy nie stanowiło: kierowanie za granicę do pracodawców zagranicznych własnych pracowników, jeżeli wynikało to z umów międzynarodowych, których stroną była Rzeczpospolita Polska, a także kierowanie za granicę do zatrudnienia polegającego na czasowym przyjęciu do rodziny w zamian za określone świadczenia w celu doskonalenia umiejętności językowych lub zawodowych na okres do 2 lat.

W definicji pośrednictwa pracy wskazano trzy kategorie podmiotów uprawnionych do takiej pomocy. Byli to bezrobotni, osoby poszukujące pracy oraz pracodawcy. Definicje beneficjentów pośrednictwa określała ustawa w słowniczku pojęć w art. 2 ust. 1 pkt 2, 22 i 25. Były one wielokrotnie zmieniane w trakcie obowiązywania przepisów ustawy o promocji, jednak katalog beneficjentów pośrednictwa pracy pozostał niezmienny. PSZ miały zatem pełnić funkcję instytucji kojarzącej podaż i popyt na pracę oraz wspierającej funkcjonowanie lokalnego rynku pracy.

Jednocześnie w art. 36 ust. 4 określono zasady prowadzenia pośrednictwa pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy realizowanego przez PUP i WUP. Miało ono być realizowane zgodnie z zasadami:

- 1) bezpłatności;
- 2) dostępności usług pośrednictwa pracy dla poszukujących pracy oraz dla pracodawców – to jedna z ważniejszych i najwcześniej sformułowanych zasad publicznego pośrednictwa pracy. Jej istotą jest przede wszystkim uczynienie usługi pośrednictwa pracy realnie dostępnej dla wszystkich podmiotów poszukujących takiej pomocy;
- 3) dobrowolności – oznaczającej wolne od przymusu korzystanie z usług pośrednictwa pracy przez poszukujących pracy;
- 4) równości – oznaczającej obowiązek udzielania wszystkim poszukującym pracy pomocy w znalezieniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową;
- 5) jawności – oznaczającej, że każde wolne miejsce pracy zgłoszone do urzędu pracy jest podawane do wiadomości bezrobotnym i poszukującym pracy. Urząd pracy zobowiązany był zatem podawać do publicznej wiadomości wszystkie

zgłoszone miejsca pracy, co miało zapobiegać praktyce informowania o zgłoszonych i atrakcyjnych zajęciach tylko niektórych uprawnionych i spekulowania tymi ofertami.

Zasady te miały zapewnić powszechny i niedyskryminacyjny charakter pośrednictwa pracy oraz zagwarantować równy dostęp do ofert zatrudnienia.

W ustawie o promocji szczególne znaczenie nadano także współpracy pośredników pracy z pracodawcami. PUP były zobowiązane do pozyskiwania ofert pracy oraz utrzymywania kontaktów z lokalnymi pracodawcami. Już na etapie pierwotnej regulacji ustawodawca zakładał, że pośrednictwo pracy nie powinno ograniczać się wyłącznie do biernego przyjmowania ofert zatrudnienia, lecz powinno obejmować aktywne działania zmierzające do pozyskiwania miejsc pracy oraz dostosowywania kwalifikacji bezrobotnych do potrzeb rynku pracy. Jednocześnie zobowiązał pracodawców do współpracy z PUP. Pracodawcy byli obowiązani na bieżąco informować PUP właściwe ze względu na siedzibę pracodawcy o wolnych miejscach zatrudnienia lub miejscach przygotowania zawodowego. Informując o wolnych miejscach zatrudnienia lub miejscach przygotowania zawodowego, pracodawcy nie mogli formułować wymagań dyskryminujących kandydatów ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub ze względu na przynależność związkową. Ponadto pracodawca przed zatrudnieniem osoby lub powierzeniem jej innej pracy zarobkowej został zobowiązany uzyskać od niej pisemne oświadczenie o pozostawaniu lub niepozostawaniu w rejestrze bezrobotnych i poszukujących pracy, a osoba podejmująca pracę była obowiązana złożyć takie oświadczenie. Pracodawca został także zobowiązany do zawiadomienia w formie pisemnej, w okresie do 5 dni, właściwy PUP o zatrudnieniu osoby zarejestrowanej jako bezrobotna lub o powierzeniu jej innej pracy zarobkowej.

W pierwotnym brzmieniu ustawy o promocji, ustawodawca określił także zakres podmiotowy świadczenia usługi pośrednictwa pracy. Z ustawy wynikało, że głównym podmiotem publicznym zobowiązanym do świadczenia pośrednictwa pracy był PUP. Wynikało to z art. 9 ust. 1 pkt 3 i 3a (dodanego ustawą z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1243)) ustawy o promocji, które przewidują, że „udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe”, a także „udzielanie

pomocy pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe” jest zadaniem samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy. Z art. 34 z kolei wynikało, że pośrednictwo pracy jest czynnością pierwszoplanową urzędu pracy – dopiero bowiem w braku możliwości zapewnienia odpowiedniej pracy powinno się podejmować inne działania⁷. Działania w zakresie pośrednictwa pracy mogły realizować również WUP, lecz wyłącznie o zasięgu ponadpowiatowym i we współpracy z właściwymi PUP.

Ustawodawca dopuścił także możliwość prowadzenia działań w zakresie pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej lub pośrednictwa do pracy za granicą przez agencje pośrednictwa pracy i OHP.

W art. 36 ust. 8 ustawy o promocji ustawodawca upoważnił ministra właściwego do spraw pracy do określenia w drodze rozporządzenia, klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakres jej stosowania, uwzględniając zawody i specjalności występujące na rynku pracy oraz potrzeby pośrednictwa i poradnictwa zawodowego. Klasyfikacja służyła ujednoliceniu nazewnictwa zawodów i specjalności występujących na rynku pracy oraz racjonalnemu planowaniu obsługi rynku pracy i określaniu jego struktury zawodowej. Wykonując upoważnienie Minister Gospodarki i Pracy wydał rozporządzenie z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. poz. 2644). Klasyfikacja była pięciopoziomowym, hierarchicznie usystematyzowanym zbiorem zawodów i specjalności występujących na rynku pracy. Łączyła poszczególne zawody (specjalności) w coraz bardziej zagregowane grupy oraz ustalała ich symbole i nazwy.

Upoważnienie ustawowe określone w art. 36 ust. 8 pozostało niezmiennie od początku obowiązywania ustawy, aż do jej uchylenia. Minister właściwy do spraw pracy w tym okresie trzykrotnie wydawał rozporządzenie na podstawie tej delegacji ustawowej. Drugim aktem wykonawczym w tym zakresie było rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2014 r. poz. 760), które zostało uchylone rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na

⁷ Zob. Z. Góralski, Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz. Wyd. II, WK 2016, LEX, komentarz do art. 36.

potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2018 r. poz. 227, z późn. zm.). Ten akt z kolei obowiązywał do dnia 27 listopada 2025 r., kiedy to został uchylony na mocy przepisów ustawy o rynku pracy i zastąpiony rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 października 2025 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (Dz. U. poz. 1534).

Wejście Polski do Unii Europejskiej (UE) w dniu 1 maja 2004 r. miało istotne znaczenie dla kształtowania PSZ, gdyż włączyło polski system pośrednictwa pracy w większy europejski mechanizm wspierania mobilności zawodowej. Jednym z aspektów tego procesu było objęcie Polski działaniem sieci EURES, czyli europejską siecią służb zatrudnienia.

Europejska sieć służb zatrudnienia (EURES) rozpoczęła działalność w 1994 r. Jest odpowiedzialna za prowadzenie Europejskiego Portalu Mobilności Zawodowej, który umożliwia pracownikom poszukiwanie zatrudnienia w dowolnym państwie Unii Europejskiej (UE), a także w Islandii, Liechtensteinie, Norwegii i Szwajcarii. Obecnie podstawę prawną funkcjonowania EURES stanowi rozporządzenie (UE) 2016/589 zmienione rozporządzeniem (UE) 2019/1149. Na mocy tego drugiego, ustanowiono Europejski Urząd ds. Pracy (ELA). Urząd ten jest odpowiedzialny między innymi za koordynowanie EURES.

EURES jest siecią publicznych i prywatnych służb zatrudnienia, która oferuje usługi w zakresie dopasowywania ofert zatrudnienia oraz usługi informacyjne dla osób poszukujących pracy i pracodawców. Do głównych zadań EURES należy:

- 1) informowanie, przekazywanie wytycznych i udzielanie porad potencjalnie mobilnym pracownikom w sprawach możliwości zatrudnienia oraz warunków życia i pracy;
- 2) wspieranie pracodawców rekrutujących pracowników z innych państw;
- 3) udzielanie porad i przekazywanie wytycznych pracownikom i pracodawcom.

EURES pozwala na korzystanie w praktyce z prawa do swobodnego przepływu osób jako pracowników, służy poprawie funkcjonowania i integracji krajowych rynków pracy, a także wspiera, na sprawiedliwych zasadach, dobrowolną mobilność geograficzną i zawodową w regionach transgranicznych. Członkowie i partnerzy EURES, w szczególności pomagają pracownikom i pracodawcom przy rejestracji na stronie internetowej oraz przy aktualizacji, przeglądzie lub usuwaniu

odpowiednich danych oraz przekazują informacje i wytyczne na temat ważnych aspektów mobilności pracowników.

W odróżnieniu od krajowego pośrednictwa pracy, które było skoncentrowane przede wszystkim na lokalnym i krajowym rynku pracy, EURES miał charakter transgraniczny i europejski. Jego funkcją było nie tylko kojarzenie pracownika z pracodawcą, ale także ułatwienie bezpiecznego i świadomego podejmowania zatrudnienia w innym państwie.

W pierwotnym brzmieniu ustawy o promocji usługi EURES zostały włączone jako jedna z usług rynku pracy (art. 35 ust. 1 pkt 2). Zgodnie z definicją określoną w art. 2 ust. 1 pkt 39 usługi EURES oznaczały usługi rynku pracy realizowane przez PSZ oraz związki zawodowe i organizacje pracodawców, obejmujące w szczególności pośrednictwo pracy wraz z doradztwem z zakresu mobilności na rynku pracy Rzeczypospolitej Polskiej oraz państw członkowskich UE i państw, z którymi UE zawarła umowy o swobodzie przepływu osób.

Minister właściwy do spraw pracy realizował zadania wynikające z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami, o których mowa w poprzednim akapicie, w szczególności przez realizowanie i koordynowanie działań w województwach i powiatach w zakresie udziału PSZ w sieci EURES. Minister realizował zadania w zakresie udziału PSZ w sieci EURES za pośrednictwem krajowego koordynatora EURES, działającego w ramach urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy.

Zadania z zakresu usług EURES wykonywały samorządy województwa i powiatu. Do obowiązków samorządu województwa należało realizowanie zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami członkowskimi UE i państwami, z którymi UE zawarła umowy o swobodzie przepływu osób, w szczególności realizowanie zadań z zakresu udziału w sieci EURES, w tym wspieranie i koordynowanie realizacji zadań na terenie województwa we współpracy z ministrem właściwym do spraw pracy oraz samorządem powiatowym, związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, a także świadczenie usług EURES. Zadania z zakresu udziału w sieci EURES samorząd województwa realizował za pośrednictwem działających w ramach WUP kierowników liniowych EURES, doradców EURES i asystentów EURES. Przy świadczeniu usług EURES w samorządzie województwa współpracowały centra informacji i planowania kariery zawodowej, które funkcjonowały w ramach WUP.

Z kolei na samorząd powiatu został nałożony obowiązek realizowania zadań wynikających z prawa swobodnego przepływu pracowników między państwami członkowskimi UE i państwami, z którymi UE zawarła umowy o swobodzie przepływu osób, w szczególności realizowanie zadań z zakresu udziału w sieci EURES, w tym świadczenie usług EURES we współpracy z ministrem właściwym do spraw pracy, samorządem województwa, związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców. Zadania z zakresu udziału w sieci EURES samorząd powiatu realizował za pośrednictwem asystentów EURES działających w ramach PUP.

W pierwszym okresie obowiązywania ustawy o promocji pośrednictwo pracy i usługi EURES były traktowane jako usługi odrębne. Pośrednictwo pracy, uregulowane zasadniczo w art. 36 ustawy, polegało na udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników. EURES natomiast dotyczył mobilności międzynarodowej i obejmował przede wszystkim dostęp do zagranicznych ofert pracy, informowanie o warunkach życia i pracy w państwach członkowskich UE i państwach, z którymi UE zawarła umowy o swobodzie przepływu osób, oraz współpracę PSZ w zakresie wymiany informacji o możliwościach zatrudnienia.

Usługi EURES określone były w art. 37 ustawy o promocji, które polegały w szczególności na:

- 1) udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia zgodnie z prawem swobodnego przepływu pracowników w Unii Europejskiej;
- 2) udzielaniu pracodawcom pomocy w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych;
- 3) inicjowaniu i organizowaniu kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami;
- 4) informowaniu o sytuacji na rynkach pracy, z uwzględnieniem występujących tam zawodów deficytowych i nadwyżkowych;
- 5) przeciwdziałaniu i zwalczaniu pojawiających się przeszkód w mobilności w dziedzinie zatrudnienia;
- 6) informowaniu pracowników PSZ oraz związków zawodowych i organizacji pracodawców o usługach EURES;
- 7) inicjowaniu projektów o zasięgu międzynarodowym i zarządzaniu nimi.

Ustawodawca w art. 37 ust. 2 ustawy o promocji określił upoważnienie do określenia przez Radę Ministrów w drodze rozporządzenia szczegółowego sposobu realizacji przez organy zatrudnienia zadań wynikających z udziału PSZ w sieci EURES, które zostało wykonane poprzez wydanie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 marca 2005 r. w sprawie szczegółowego sposobu realizacji przez organy zatrudnienia zadań wynikających z udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES (Dz. U. poz. 492), zwane dalej także „rozporządzeniem w sprawie EURES”. Rozporządzenie określało organizacyjne, proceduralne i finansowe zasady realizacji usług EURES przez organy zatrudnienia oraz tworzyło podstawy krajowego systemu współpracy w ramach europejskiej sieci służb zatrudnienia.

Akt ten szczegółowo regulował sposób planowania działalności EURES w Polsce. Wprowadzał obowiązek opracowywania przez ministra właściwego do spraw pracy krajowego planu działalności sieci EURES oraz wojewódzkich planów działalności przygotowywanych przez marszałków województw we współpracy ze starostami. Rozwiązanie to miało zapewnić skoordynowane funkcjonowanie polskiej części sieci EURES oraz dostosowanie działań PSZ do wymogów europejskich.

Rozporządzenie określało także zasady współpracy pomiędzy poszczególnymi elementami krajowej struktury EURES. Uregulowano przepływ informacji pomiędzy ministrem właściwym do spraw pracy, WUP oraz PUP, a także zasady współdziałania krajowego koordynatora EURES, doradców i asystentów EURES. Rozwiązania te miały zapewnić jednolitość realizacji usług EURES w całym kraju. Krajowy koordynator EURES, kierownicy liniowi EURES, doradcy EURES i asystenci EURES zostali zobowiązani do współpracy przy wykonywaniu zadań związanych z udziałem PSZ w sieci EURES, w szczególności przy wykonywaniu zadań wynikających z krajowego planu działalności sieci EURES. W ramach współpracy w zakresie koordynacji działań w województwach i powiatach w zakresie udziału PSZ w sieci EURES, przekazywane były informacje dotyczące sposobu realizacji zadań przez:

- 1) krajowego koordynatora EURES kierownikom liniowym EURES, doradcom EURES oraz asystentom EURES wykonującym zadania w WUP i PUP;
- 2) kierowników liniowych EURES i doradców EURES asystentom EURES wykonującym zadania w PUP.

Kluczowe znaczenie miały przepisy dotyczące wymiany ofert pracy oraz obsługi mobilności zawodowej. Rozporządzenie przewidywało, że oferty pracy

pracodawców działających na terenie państw członkowskich Unii Europejskiej oraz państw, z którymi Unia Europejska podpisała umowy o swobodzie przepływu osób, otrzymywane przez krajową kadrę sieci EURES od przedstawicieli sieci EURES z zagranicy, były obsługiwane przez doradców EURES. Z kolei oferty pracy pracodawców krajowych zainteresowanych rekrutacją kandydatów do pracy z państw, o których mowa powyżej, korzystających z usług PSZ, mogły być rozpowszechniane za granicą, w szczególności za pomocą systemu informatycznego utrzymywanego przez ministra właściwego do spraw pracy, i obsługiwane były głównie przez doradców EURES. Ponadto, podania o pracę i życiorysy, sporządzane przez bezrobotnych i poszukujących pracy zainteresowanych podjęciem pracy na terenie innych państw, były przekazywane za pośrednictwem doradcy EURES do innych właściwych doradców EURES lub bezpośrednio do zainteresowanych pracodawców działających na terenie tych państw.

Jednocześnie minister właściwy do spraw pracy miał przekazywać Komisji Europejskiej informacje o warunkach życia i pracy w Polsce oraz o sytuacji na krajowym rynku pracy, co najmniej raz w roku.

Istotnym elementem regulacji było również uregulowanie współpracy transgranicznej w ramach sieci EURES. Rozporządzenie w sprawie EURES umożliwiało tworzenie partnerstw transgranicznych EURES przez marszałków województw i starostów z regionów przygranicznych. Partnerstwa te miały wspierać mobilność zawodową na obszarach przygranicznych oraz rozwijać współpracę pomiędzy PSZ różnych państw.

Rozporządzenie w sprawie EURES regulowało także organizację krajowej kadry EURES. Rozporządzenie to wprowadzało strukturę organizacyjną obejmującą:

- 1) krajowego koordynatora EURES;
- 2) kierowników liniowych EURES;
- 3) doradców EURES;
- 4) asystentów EURES.

Krajowy koordynator EURES był wyznaczany przez ministra właściwego do spraw pracy w ramach obsługującego go urzędu spośród pracowników realizujących zadania z zakresu promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Określono również wymagania wobec koordynatora, który musiał posiadać w szczególności w:

- 1) umiejętności z zakresu zarządzania;

- 2) umiejętności komunikowania się;
- 3) umiejętność pracy w środowisku międzynarodowym i międzykulturowym;
- 4) znajomość języka angielskiego lub niemieckiego, lub francuskiego;
- 5) odpowiednie doświadczenie zawodowe niezbędne do wykonywania zadań.

Na podstawie przepisów rozporządzenia w sprawie EURES dyrektor WUP wyznaczał spośród pracowników realizujących zadania z zakresu polityki rynku pracy kierowników liniowych EURES, doradców EURES i asystentów EURES. Zadania doradcy EURES mógł wykonywać pracownik WUP, który uzyskał dokument potwierdzający ukończenie szkolenia przygotowawczego, organizowanego przez Komisję Europejską. Z kolei dyrektor PUP wyznaczał spośród pośredników pracy asystenta EURES.

Minister właściwy do spraw pracy i marszałek województwa, na podstawie krajowego i wojewódzkich planów działalności sieci EURES, zobowiązani zostali do organizowania i prowadzenia szkolenia dla krajowej kadry sieci EURES, której powierzono wykonywanie zadań odpowiednio w WUP i PUP. Rozwiązanie to miało zapewnić profesjonalizację usług EURES oraz ujednolicenie standardów świadczenia usług na poziomie europejskim.

Rozporządzenie w sprawie EURES wprowadziło obowiązek monitorowania i oceny działalności EURES przez ministra właściwego do spraw pracy. Wprowadzono system kwartalnej sprawozdawczości WUP i PUP obejmujący między innymi:

- 1) liczbę doradców i asystentów EURES,
- 2) udział pracowników w szkoleniach,
- 3) liczbę kontaktów z klientami,
- 4) rodzaj i ilość świadczonych usług EURES.

Rozporządzenie w sprawie EURES regulowało także kwestie finansowania działalności EURES. Przewidziano współfinansowanie działalności krajowej organów zatrudnienia związanej z realizacją zadań wynikających z udziału PSZ w sieci EURES ze środków Funduszu Pracy.

Rozporządzenie w sprawie EURES miało istotne znaczenie dla standaryzacji usług rynku pracy, ponieważ po raz pierwszy w sposób kompleksowy określało organizację i standardy funkcjonowania pośrednictwa EURES w Polsce. Akt ten tworzył jednolity model realizacji usług europejskiego pośrednictwa pracy przez PSZ, regulował strukturę organizacyjną EURES, zasady współpracy instytucjonalnej oraz wymagania wobec kadry realizującej zadania EURES. W praktyce rozporządzenie

stanowiło fundament europeizacji polskich PSZ oraz pierwszy etap budowy zintegrowanego systemu międzynarodowego pośrednictwa pracy po wejściu Polski do UE.

Jednakże rozporządzenie obowiązywało niewiele ponad 6 miesięcy, tj. od dnia 21 kwietnia 2005 r. do dnia 1 listopada 2005 r. Ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1366) uchyliła upoważnienie ustawowo określone w art. 37 ust. 2 ustawy o promocji do wydania oddzielnego rozporządzenia regulującego działalność EURES w Polsce, włączając tę problematykę do rozporządzeń dotyczących usług rynku pracy, które zostaną omówione w dalszej części pracy. Ponadto wskazano, że procedury i warunki finansowania kosztów ponoszonych na realizację krajowej działalności sieci EURES określają odrębne procedury finansowe obowiązujące państwa członkowskie UE. Nowelizacja miała również na celu integrację usługi EURES z pozostałymi usługami rynku pracy oraz dookreślenie sposobu finansowania działalności EURES w Polsce, wskazując Fundusz Pracy jako źródło okresowego finansowania zadań, które podlegają finansowaniu ze środków Unii Europejskiej.

Z usług EURES mogły korzystać przede wszystkim osoby zainteresowane podjęciem pracy za granicą, w szczególności bezrobotni i poszukujący pracy, ale także inne osoby planujące mobilność zawodową na obszarze UE. Drugą grupą adresatów byli pracodawcy zainteresowani rekrutacją pracowników z innych państw członkowskich. Usługa EURES miała więc charakter dwustronny, podobnie jak klasyczne pośrednictwo pracy, ale jej zakres terytorialny i informacyjny był szerszy. Obejmowała nie tylko dopasowanie oferty pracy do kandydata, lecz także przekazywanie informacji o warunkach zatrudnienia, systemach prawnych, zabezpieczeniu społecznym, warunkach życia oraz sytuacji na rynku pracy w innych państwach.

W omawianym okresie EURES pełnił szczególną funkcję informacyjną. Nie ograniczał się do przekazywania ofert pracy, ale obejmował także informowanie o warunkach życia i pracy w państwach członkowskich. Był to element szczególnie ważny z punktu widzenia ochrony osób podejmujących zatrudnienie za granicą. Osoba korzystająca z EURES mogła uzyskać informacje nie tylko o wolnych miejscach pracy, ale także o zasadach zatrudnienia, wymaganiach formalnych,

warunkach mieszkaniowych, podatkach, ubezpieczeniu społecznym czy zasadach korzystania z praw pracowniczych w innym państwie.

Znaczenie EURES po 2004 r. wynikało również z sytuacji społeczno-gospodarczej. Po wejściu Polski do UE wzrosło zainteresowanie podejmowaniem pracy w innych państwach członkowskich. PSZ musiały więc realizować nie tylko zadania związane z krajowym rynkiem pracy, ale także wspierać obywateli w korzystaniu ze swobody przepływu pracowników. EURES stał się w tym zakresie narzędziem legalnej, zorganizowanej i bezpiecznej mobilności zawodowej.

W ujęciu systemowym EURES stanowił pierwszy wyraźny element europeizacji polskich usług rynku pracy. O ile klasyczne pośrednictwo pracy było osadzone przede wszystkim w strukturze lokalnej i powiatowej, o tyle EURES wprowadzał do działalności PSZ wymiar ponadnarodowy. Urzędy pracy zaczęły uczestniczyć nie tylko w krajowym systemie obsługi bezrobotnych i pracodawców, lecz także w europejskiej sieci wymiany ofert pracy i informacji o warunkach zatrudnienia.

W latach 2004-2009 EURES był zasadniczo traktowany jako usługa odrębna od pośrednictwa pracy. Dopiero późniejsza nowelizacja, tj. ustawa 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. poz. 33) oraz regulacje wykonawcze z 2010 r., które zostaną omówione w dalszej części niniejszej pracy, rozpoczęły proces łączenia pośrednictwa pracy krajowego i pośrednictwa realizowanego w ramach sieci EURES. Dlatego też okres bezpośrednio po wejściu Polski do Unii Europejskiej można określić jako etap wyodrębnionego, europejskiego pośrednictwa pracy, funkcjonującego obok krajowej usługi pośrednictwa pracy.

W konsekwencji powyższego EURES w pierwszych latach obowiązywania ustawy o promocji pełnił trzy podstawowe funkcje. Po pierwsze, umożliwiał dostęp do ofert pracy w państwach UE i państw, z którymi UE podpisała umowy o swobodzie przepływu osób. Po drugie, zapewniał informację o warunkach życia i pracy za granicą. Po trzecie, włączał polskie PSZ w europejski system współpracy instytucjonalnej. Z tego względu EURES należy uznać za istotny element ewolucji pośrednictwa pracy od usługi krajowej do usługi o charakterze europejskim i transgranicznym.

Ustawą z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1243),

która weszła w życie z dniem 26 października 2007 r., wprowadzono szereg zmian w zakresie pośrednictwa pracy. Jak wskazuje uzasadnienie do nowelizacji, potrzeba dokonania zmiany ustawy o promocji wynikała przede wszystkim z konieczności usprawnienia funkcjonowania PSZ oraz zwiększenia dostępu do usług rynku pracy świadczonych na rzecz bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców. Uzasadnieniem wprowadzenia zmian w ustawie jest również konieczność umożliwienia pełniejszej realizacji zadań Krajowego Programu Reform na lata 2005-2008 na rzecz Realizacji Strategii Lizbońskiej (przyjętego przez Radę Ministrów dnia 27 grudnia 2005 r.), a także uporządkowanie i doprecyzowanie pojęć, niezbędnych w skutecznej realizacji zadań na rzecz klientów urzędów pracy oraz kadry odpowiedzialnej za realizację zadań wynikających z ustawy.

Nowelizacja przede wszystkim doprecyzowała katalog działań w zakresie pośrednictwa pracy i wprowadziła przepis dotyczący upowszechniania ofert pracy z wykorzystaniem różnych form przekazu informacji, w tym przez przekazywanie ofert pracy do internetowej bazy ofert pracy udostępnianej przez ministra właściwego do spraw pracy (art. 36 ust. 1 pkt 2a). Dotychczasowe regulacje w tym zakresie dotyczące pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy oraz pracodawcom sformułowane były w sposób ogólny. Zgodnie z uzasadnieniem do projektu ustawy, wprowadzenie odrębnego zapisu wypełniało dotychczasową lukę w zakresie postępowania z ofertami pracy. Nowy przepis umożliwiał upowszechnianie ofert pracy nie tylko w sposób tradycyjny przez udostępnianie ich w siedzibach urzędów pracy, ale także z wykorzystaniem internetowej bazy ofert pracy udostępnianej wszystkim urzędom pracy. Miało ułatwić to powszechny dostęp wszystkich zainteresowanych podjęciem pracy do informacji o aktualnych ofertach pracy posiadanych przez dany urząd pracy i w konsekwencji skuteczniejsze zaspokajanie potrzeb pracodawców na wykwalifikowanych kandydatów do pracy.

Dodano także przepis, zgodnie z którym PUP, który nie dysponuje kandydatami spełniającymi wymagania określone w ofercie pracy, udostępnia informacje o braku możliwości realizacji oferty innym PUP co najmniej przez internetową bazę ofert pracy. Uzasadnienie wskazywało, że celem zmiany jest ułatwienie zaspokojenia potrzeb pracodawcy na wykwalifikowanych kandydatów do pracy w sytuacji braku odpowiednich kandydatów z terenu działania konkretnego PUP. Zmiana doprecyzowywała sposób współpracy między PUP w zakresie wymiany informacji o posiadanych ofertach pracy i trudnościach w ich realizacji.

Wprowadzono zatem przepis zobowiązujący PUP do wymiany informacji w tym zakresie z wykorzystaniem co najmniej internetowej bazy ofert pracy udostępnianej przez ministra właściwego do spraw pracy. Ułatwiło to przepływ informacji o niezaspokojonych potrzebach pracodawców i umożliwiło innym urzędom pracy skorzystanie z takich ofert w sytuacji dysponowania nadwyżką kandydatów spełniających oczekiwania pracodawcy określone w ofercie pracy.

Przełomowym etapem w rozwoju pośrednictwa pracy i usług EURES w polskich PSZ była wspomniana już powyżej ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2009 r. poz. 33). Nastąpiło w niej odejście od modelu, w którym pośrednictwo pracy i usługi EURES stanowiły dwie odrębne usługi rynku pracy. Integracja obu usług miała na celu zarówno zwiększenie efektywności działań urzędów pracy, jak również dostosowanie polskiego systemu rynku pracy do realiów członkostwa w UE oraz rosnącej mobilności zawodowej pracowników, w tym budowę bardziej zintegrowanego i europejskiego systemu pośrednictwa pracy.

W uzasadnieniu do projektu ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. podkreślano, że dotychczasowy model działania urzędów pracy nie odpowiada nowym warunkom społeczno-gospodarczym. Wskazywano, że urzędy pracy powinny być postrzegane jako nowoczesne podmioty aktywizujące osoby bezrobotne i poszukujące pracy oraz wspierające pracodawców. Krytycznie oceniano także funkcjonowanie usług rynku pracy, w tym pośrednictwa pracy, które nie było dostatecznie zorientowane na potrzeby klientów oraz zmieniający się rynek pracy. Wyrażono także potrzebę integracji pośrednictwa pracy i usług EURES, gdyż nie było uzasadnienia do utrzymywania odrębnie dwóch podobnych usług, które realizowane były w państwach członkowskich UE/EOG.

Reforma była bezpośrednio związana ze zmianami zachodzącymi na europejskim rynku pracy po wejściu Polski do UE. W uzasadnieniu projektu zwracano uwagę na rosnącą mobilność pracowników, migrację zarobkową oraz potrzebę dostosowania przepisów do funkcjonowania Polski w ramach strefy Schengen i europejskiego rynku pracy. Jednocześnie podkreślano, że polityka rynku pracy powinna silniej uwzględniać mobilność zawodową i geograficzną jako jeden z podstawowych elementów aktywizacji zawodowej.

Wspomniana powyżej ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych

ustaw wprowadziła fundamentalne zmiany w organizacji pośrednictwa pracy oraz usług EURES poprzez ich połączenie z uwagi na fakt, iż usługi te w większości polegały na pośrednictwie pracy o charakterze międzynarodowym na terenie EOG.

W konsekwencji połączenia dwóch usług w art. 2 ust. 1 ustawy o promocji uchylono pkt 39, który definiował pojęcie usług EURES, i jednocześnie dodano nowy pkt 9b, w którym zdefiniowano pojęcie EURES. Ustawodawca zdefiniował je jako europejskie służby zatrudnienia państw członkowski UE i EOG, a także państw niebędących stronami umowy o EOG, których obywatele mogą korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umów zawartych przez te państwa ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi, zwane dalej także „państwami UE/EOG”, realizujące działania obejmujące w szczególności pośrednictwo pracy wraz z doradztwem w zakresie mobilności na rynku pracy we współpracy ze związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.

Kluczowe znaczenie miała zmiana dotycząca art. 35, w którym nowelizacja uchyliła w ust. 1 pkt 2, co oznaczało wykreślenie usług EURES z katalogu usług rynku pracy. W konsekwencji czego przeorganizowana została usługa pośrednictwa pracy. Ustawodawca przyjął, że pośrednictwo realizowane w ramach sieci EURES stanowi szczególną formę pośrednictwa pracy o charakterze międzynarodowym, dotyczącą swobodnego przepływu pracowników na obszarze państw UE/EOG. Uchylone zostały przepisy art. 36 ust. 2, wskazujące przypadki, których ustawodawca nie uznawał za pośrednictwo pracy, takich jak kierowanie własnych pracowników za granicę do pracodawców zagranicznych na podstawie umów międzynarodowych lub organizowanie wyjazdów typu *au pair* w celu doskonalenia umiejętności językowych lub zawodowych. Uchylony został także art. 36 ust. 3 ustawy o promocji określający podmioty, które mogły prowadzić pośrednictwo pracy, gdyż przepis rozróżniał pośrednictwo pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej i pośrednictwo do pracy za granicą, co w tamtej sytuacji nie miało uzasadnienia.

Jednocześnie dodane zostały w art. 36 ust. 3a i 3b, które określały zakres podmiotowy pośrednictwa pracy. I tak, pośrednictwo pracy związane ze swobodnym przepływem pracowników na terenie państw (państwa członkowskie UE, państwa EOG nienależące do UE, państwa niebędące stronami umowy o EOG, których obywatele mogą korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umów zawartych przez te państwa ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi) PUP i WUP miały realizować wyłącznie przez sieć EURES. Natomiast WUP mogły

realizować działania w zakresie pośrednictwa pracy wyłącznie o zasięgu ponadpowiatowym i we współpracy z właściwymi PUP.

Ponadto w art. 36 ustawy o promocji uchylono dotychczasowe ust. 5, 6 i 7 i tym samym zniesiono nałożone na pracodawcę obowiązki: informowania urzędu pracy o wolnych miejscach zatrudnienia, uzyskiwania od kandydatów do pracy oświadczeń o pozostawaniu w rejestrach urzędów pracy oraz powiadamiania urzędu pracy o zatrudnieniu bezrobotnego. Propozycja wprowadzenia zmian w zakresie obowiązków pracodawców była skutkiem uwag wniesionych przez funkcjonującą wówczas Komisję Nadzwyczajną „Przyjazne Państwo” do spraw związanych z ograniczaniem biurokracji. Podobna opinia w tej kwestii została przedstawiona także przez Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich. Nieprzestrzeganie przepisu art. 36 ust. 5 nie skutkowało żadnymi konsekwencjami, co powodowało, że w praktyce przepis ten nie był wykonywany przez pracodawców i nie wpływał na wzrastanie liczby ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy. Jednocześnie literalne stosowanie tego przepisu prowadziło do sytuacji, w których nawet pracodawcy niezainteresowani jakkolwiek pomocą urzędu pracy byli zobowiązani do zgłaszania ww. informacji do urzędu pracy. Przepis art. 36 ust. 6 nakładał również dodatkowe obowiązki na każdego pracodawcę, który był obowiązany do pozyskiwania i przechowywania w aktach osobowych oświadczeń o niepozostawaniu w rejestrze PUP, od wszystkich pracowników, niezależnie od faktu, czy byli oni wcześniej zarejestrowani w PUP czy nie. W powszechnym odczuciu wymaganie przedkładania oświadczenia, jak i jego przechowywania w aktach osobowych było postrzegane jako niepotrzebne i generujące dodatkowe koszty.⁸

Jednocześnie w art. 36 w ust. 5a-5e wprowadzono regulacje porządkujące zasady współpracy urzędów pracy z pracodawcami w ramach pośrednictwa pracy i reguły postępowania z ofertami pracy zgłaszanymi przez pracodawców do wybranego przez siebie urzędu pracy. Celem nowych przepisów było stworzenie czytelnych relacji między urzędem pracy oraz pracodawcą, oczekującym pomocy w pozyskaniu pracowników spełniających określone przez niego oczekiwania. W nowych przepisach doprecyzowano, który urząd pracy jest odpowiedzialny za realizację oferty pracy przyjmowanej od pracodawcy, a także prawo pracodawcy do ograniczania zakresu informacji udostępnianych przez urzędy pracy osobom

⁸ Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, druk sejmowy nr VI.1196.

zainteresowanym podjęciem pracy.⁹ Pracodawca zgłaszał ofertę pracy do jednego PUP, właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy albo miejsce wykonywania pracy albo innego wybranego przez siebie urzędu. Zgłaszając ofertę pracy do PUP, od wejścia w życie nowelizacji, pracodawca mógł nie wyrazić zgody na podawanie do wiadomości publicznej informacji umożliwiających jego identyfikację przez osoby niezarejestrowane w PUP. Oferta pracy, w związku z którą pracodawca nie wyraził zgody na podawanie do wiadomości publicznej informacji umożliwiających jego identyfikację, mogła być udostępniana w pełnym zakresie wyłącznie tym bezrobotnym lub poszukującym pracy, którzy spełniają wymagania określone w ofercie i których PUP kieruje do pracy u tego pracodawcy. Jednocześnie ustawodawca określił, że zadania w zakresie upowszechniania oferty pracy, kontaktów z pracodawcą i osobami zarejestrowanymi oraz kierowanie zarejestrowanych do pracodawcy realizuje PUP, który przyjął ofertę pracy od pracodawcy.

Powyższym zmianom towarzyszyło wprowadzenie definicji oferty pracy. Jednocześnie w celu zabezpieczenia praw osób starających się o pracę jednoznacznie określono reguły, na podstawie których urząd pracy nie mógł przyjąć od pracodawcy ofert pracy. PUP nie mógł przyjąć oferty pracy, jeżeli pracodawca zawarł w ofercie pracy wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy i mogą dyskryminować kandydatów do pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną.

Konsekwencją tej reformy było także uchylenie art. 37 ustawy o promocji, który wcześniej regulował odrębnie usługi EURES.

Od tego momentu pośrednictwo realizowane w ramach sieci EURES zaczęło traktować jako szczególną formę pośrednictwa pracy związaną ze swobodnym przepływem pracowników w UE.

Zmiany objęły także zadania ministra właściwego do spraw pracy, samorządu województwa i samorządu powiatu. Nowelizacja zmodyfikowała art. 4 ust. 1 pkt 2 lit. d, art. 8 ust. 1 pkt 9 oraz art. 9 ust. 1 pkt 16 ustawy o promocji, dostosowując zadania PSZ do nowego modelu zintegrowanego pośrednictwa pracy i EURES. Jednocześnie

⁹ Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, druk sejmowy nr VI.1196.

uchylono przepisy dotyczące współpracy centrów informacji i planowania kariery zawodowej w zakresie usług EURES, co również było konsekwencją integracji obu usług.

Dodano także art. 39a, w którym określono podmioty, które mogą korzystać z usług rynku pracy o ogólnodostępnym charakterze w PUP oraz w centrach informacji i planowania kariery zawodowej WUP. Wskazano w nim, że z usług rynku pracy, m.in. pośrednictwa pracy, mogą korzystać osoby niezarejestrowane w PUP. Celem takiego rozwiązania było umożliwienie dostępu do wybranych usług szerszej niż dotychczas grupie odbiorców i jednocześnie dopuszczenie możliwości korzystania z tych usług również przez osoby niezarejestrowane w PUP.

Nowelizacja wprowadziła także art. 39c, rozszerzający możliwość dostępu jednoosobowych przedsiębiorców do pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. Na podstawie tego przepisu oprócz pracodawców, także przedsiębiorcy, którzy nie zatrudniają pracowników i tym samym nie spełniają wymagań określonych w definicji pracodawcy, mogli korzystać z pomocy przewidzianej dla pracodawców w zakresie pośrednictwa pracy oraz poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej.

Kolejną nowelizacją, która wprowadziła zmiany w zakresie pośrednictwa pracy była ustawa z dnia 16 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1725). Co prawda nie były to zmiany tak znaczące jak nowelizacja z 2008 r., jednakże miały wpływ na świadczenie usługi pośrednictwa pracy, a w szczególności na pracowników ją realizujących.

W dodanym w art. 35 ust. 2c ustawy o promocji wskazano, że w zakresie niezbędnym do realizacji usług rynku pracy PSZ mogą przetwarzać dane osobowe osób korzystających z tych usług. Zmiana miała charakter uzupełniający i dookreślała kwestie dotyczące prawa do przetwarzania przez PSZ danych osobowych osób korzystających z usług rynku pracy, tj. pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizacji szkoleń. Przepis miał zastosowanie do bezrobotnych i poszukujących pracy zarejestrowanych w PUP oraz do osób niezarejestrowanych, które mogą korzystać z usług rynku pracy, w tym pośrednictwa pracy świadczonego z wykorzystaniem sieci EURES, udzielanych przez WUP i PUP.

W tym samym artykule znowelizowano ust. 5e i dodano ust. 5f i 5g. Jak wskazano w uzasadnieniu celem tych zmian było rozdzielenie dotychczasowego

przepisu dotyczącego nieprzyjmowania przez PUP ofert pracy zawierających wymagania uznawane za dyskryminujące oraz ofert pracy od pracodawców naruszających prawa pracownicze. W wyniku zmian w nowym art. 36 ust. 5e ustawy pozostawiono obowiązek PUP polegający na nieprzyjmowaniu ofert pracy zawierających wymagania uznawane za dyskryminujące, określany wcześniej w art. 36 ust. 5e pkt 1 ustawy o promocji. Natomiast przepisy art. 36 ust. 5f i 5g zastępują dotychczasowy art. 36 ust. 5e pkt 2, który uniemożliwiał przyjmowanie przez PUP ofert pracy w sytuacjach określonych tym przepisem. Nowe przepisy stanowiły, że PUP mógł nie przyjąć oferty pracy, w szczególności jeżeli pracodawca w okresie 365 dni przed dniem zgłoszenia oferty pracy został ukarany lub skazany prawomocnym wyrokiem za naruszenie przepisów prawa pracy albo jest objęty postępowaniem dotyczącym naruszenia przepisów prawa pracy. W przypadku odmowy przyjęcia oferty pracy, PUP musiał pisemnie uzasadnić swoją decyzję. Nowy przepis art. 36 ust. 5f ustawy o promocji miał charakter fakultatywny i dawał PUP możliwość nieprzyjęcia oferty od pracodawcy. Urząd pracy mógł nie przyjąć oferty z różnych powodów, uznanych za istotne z punktu widzenia możliwości świadczenia pośrednictwa pracy na rzecz zarówno danego pracodawcy na zgłoszone przez niego oferty pracy, jak i ewentualnych kandydatów do pracy. Nowy przepis umożliwiał przyjęcie przez PUP oferty pracy od pracodawcy także wtedy, gdy pracodawca naruszył wprawdzie we wcześniejszym okresie prawo pracy, ale w czasie składania oferty pracy nie zachodzą obawy, że w przyszłości prawa osób podejmujących pracę będą naruszane.

Jedną z ważniejszych nowelizacji ustawy o promocji w całym okresie jej obowiązywania była ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598). Głównym celem ustawy, zgodnie z uzasadnieniem do projektu, było zwiększenie oddziaływania polityki rynku pracy na wzrost zatrudnienia oraz łagodzenie skutków niedopasowania strukturalnego, zwłaszcza pod kątem kwalifikacji i kompetencji osób bezrobotnych. Z uwagi na zmieniającą się sytuację na rynku pracy wywołaną negatywnymi skutkami spowolnienia gospodarczego konieczne było podjęcie działań mających na celu przywracanie umiejętności osób bezrobotnych do trwałego włączania się do rynku pracy oraz poprawę efektywności: polityki rynku pracy, działań urzędów pracy oraz standardów obsługi klientów urzędów pracy i uzyskiwanych wskaźników zatrudnienia, dzięki wprowadzeniu

nowych form organizacji pracy oraz współpracy urzędów pracy z podmiotami niepublicznymi. Celem było zwiększenie elastyczności działania urzędów pracy poprzez lepsze dostosowanie ich działań do potrzeb konkretnego bezrobotnego i pracodawcy, w tym przede wszystkim objęcie realną pomocą osób długotrwale bezrobotnych, prowadzenie działań ułatwiających łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi związanymi z wychowaniem dzieci oraz pomoc w wejściu na rynek pracy i utrzymaniu się na nim osobom młodym (do 30. roku życia) oraz osobom starszym (powyżej 50. roku życia).

W związku z powyższym ustawa przewiduje liczne zmiany w ustawie o promocji mające przyczynić się do realizacji wskazanych celów. W celu poprawy standardów działania urzędów pracy zmianie uległ art. 35 ustawy o promocji dotyczący usług rynku pracy. W związku ze zmianami w sposobie realizacji podstawowej misji urzędów pracy, jaką jest pomoc osobom w znalezieniu pracy i pracodawcom w znalezieniu pracowników, i wprowadzeniem profilowania pomocy dla bezrobotnych oraz funkcji doradcy klienta, w ustawie uchylono przepisy dotyczące standardów realizacji usług rynku pracy świadczonych przez PSZ, tj. szczegółowych procedur postępowania, określanych przez ministra właściwego do spraw pracy. Było to konsekwencją uwag do tych rozwiązań zgłaszanych przez różne środowiska, w tym przez urzędy pracy. Zarzuty dotyczyły nadmiernego formalizmu i biurokratyzmu standardów, które określały szereg szczegółowych wymagań związanych z realizacją podstawowych usług rynku pracy.

Zmianie uległa, jak już wskazano powyżej, delegacja ustawowa dla ministra właściwego do spraw pracy określona w art. 35 ust. 5 ustawy o promocji. Minister właściwy do spraw pracy nie był upoważniony już do określenia standardów i szczegółowych warunków prowadzenia usług rynku pracy, ale do wydania rozporządzenia w sprawie szczegółowych warunków realizacji, trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy przez urzędy pracy, a w części dotyczącej pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES także przez OHP. W wyniku zmiany treści upoważnienia ustawowego konieczne było wydanie nowego rozporządzenia w tym zakresie, w konsekwencji czego uchylenie rozporządzenia z 2010 r. w sprawie standardów i warunków i wydanie w jego miejsce rozporządzenia z 2014 r. w sprawie warunków, które zostanie omówione w dalszej części pracy.

Najszerze modyfikacje nowelizacja poczyniła w przypadku usług EURES, które przeszły znaczące zmiany. Były one konsekwencją reformy sieci EURES

prowadzonej przez Komisję Europejską. Celem reformy było przekształcenie sieci EURES w efektywny i wydajny instrument zatrudnieniowy, skutecznie przyczyniający się do realizacji strategii Europa 2020. Sieć EURES miała zostać przekształcona w instrument zatrudnienia koncentrujący się szczególnie na pośrednictwie pracy, potrzebach pracodawców oraz integracji mobilnych pracowników. Podstawą reformy były następujące akty prawne: rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady nr 492/2011 z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 141 z 27.05.2011) oraz decyzja Komisji Europejskiej z dnia 26 listopada 2012 r. w sprawie wykonania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 492/2011 odnośnie do kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia oraz ponownego ustanowienia EURES (Dz. Urz. UE L 328 z 28.11.2012).

W celu wdrożenia reformy EURES nowelizacja modyfikowała definicję EURES i partnerstwa transgranicznego EURES, w szczególności przez skreślenie udziału w działaniach związków zawodowych i organizacji pracodawców. Modyfikacji uległy także zadania ministra właściwego do spraw pracy, samorządu województwa, samorządu powiatu oraz wojewody w zakresie działań EURES.

Ustawą określono zakres terytorialny, przedmiotowy i podmiotowy działań EURES. Zgodnie z dodanym art. 36a, pośrednictwo pracy związane ze swobodnym przepływem pracowników na terenie państw członkowskich UE, państw EOG nienależących do UE i państw niebędących stronami umowy o EOG, których obywatele mogą korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umów zawartych przez te państwa ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi, może być realizowane w ramach sieci EURES. Wskazano, że pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES obejmuje działania takie jakie określono w przepisie dotyczącym pośrednictwa pracy, a także inne usługi świadczone w ramach tej sieci, określone w przepisach UE. Realizując pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES, nie można było dyskryminować osób, dla których poszukuje się zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie ani ze względu na przynależność związkową. Określono także podmioty uprawnione do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES. Pośrednictwa pracy związane ze swobodnym przepływem pracowników na terenie państw, o których mowa powyżej, było realizowane przez PUP i WUP oraz OHP

wyłącznie w ramach sieci EURES. Dodatkowo mogło być realizowane przez podmioty prowadzące agencje zatrudnienia oraz centra integracji społecznej oraz kluby integracji społecznej, wyspecjalizowane organy wojskowe, o których mowa w przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych oraz organy określone w przepisach o systemie oświaty, kierujące nauczycieli do pracy za granicą w środowiskach polonijnych – po uzyskaniu akredytacji.

Ponadto w celu wdrożenia reformy EURES ustawa określała:

- 1) zasady akredytacji podmiotów spoza PSZ i OHP realizujących zadania EURES, w szczególności:
 - a) przyznanie ministrowi właściwemu do spraw pracy uprawnienia udzielania akredytacji,
 - b) określenie kryteriów i zasad przyznania akredytacji podmiotom, w tym przypadków odmowy jej udzielenia,
 - c) zasady nawiązania umowy akredytacyjnej, w tym podstawowy zakres przedmiotowy tej umowy, oraz możliwe przyczyny jej wypowiedzenia i wygaśnięcia,
 - d) zasady współpracy podmiotu, któremu udzielono akredytacji, z innymi podmiotami współpracującymi, z podaniem podstawowego zakresu przedmiotowego umowy, na podstawie której odbywa się współpraca,
 - e) formę, okoliczności i podstawy pozbawienia akredytacji;
- 2) zasadę finansowania zadań EURES przez podmioty, które uzyskały akredytację z własnych środków, w tym ze środków pozyskanych ze źródeł zewnętrznych;
- 3) upoważnienie dla ministra właściwego do spraw pracy do wydania rozporządzenia w sprawie wzoru wniosku o akredytację do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES na terenie kraju, w postaci dokumentu elektronicznego, w rozumieniu ustawy z dnia 17 lutego 2006 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2025 r. poz. 1703, z późn. zm.);
- 4) uprawnienie ministra właściwego do spraw pracy do prowadzenia rejestru podmiotów, które uzyskały akredytację do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES na terenie kraju;
- 5) zakres wydatków PSZ możliwych do finansowania z Funduszu Pracy związanych z udziałem w sieci EURES, stanowiących wkład własny do projektów współfinansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Należy zwrócić uwagę, że nowelizacja z 2014 r. wprowadziła także możliwość realizacji pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES przez podmioty spoza PSZ, tj. OHP, a także po uzyskaniu akredytacji przez podmioty prowadzące agencje zatrudnienia, centra integracji społecznej oraz kluby integracji społecznej, wyspecjalizowane organy wojskowe i podmioty świadczące usługi kierowania nauczycieli do pracy za granicą w środowiskach polonijnych. W nowych art. 36b-36e szczegółowo określono zasady akredytacji wymienionych powyżej podmiotów realizujących zadania EURES, niebędącymi podmiotami PSZ i OHP.

Nowelizacja ta wprowadziła także profilowanie pomocy dla bezrobotnych. Celem profilowania miało być zapewnienie szybszej i lepiej dostosowanej pomocy dla bezrobotnych, a także zwiększenie efektywności podejmowanych działań przez PUP. Dzięki temu pomoc kierowana do bezrobotnych miała być bardziej zindywidualizowana. Miała być uzależniona od rodzaju potrzeb bezrobotnego i powiązana z charakterem działań, jakie można bezrobotnemu zaproponować po zdiagnozowaniu jego aktualnej sytuacji. Zgodnie z uzasadnieniem do ustawy połączenie koncepcji profilowania i adresowania odpowiedniej pomocy prowadzi do standaryzacji sposobu świadczenia usług zatrudnieniowych i doboru aktywnych programów rynku pracy do bezrobotnych. Przekłada się to na poprawę jakości oraz przejrzystości dostępu do usług i instrumentów wykorzystywanych do aktywizacji bezrobotnych i sprzyjać będzie poprawie efektywności i adekwatności udzielanej pomocy.

W związku z powyższym wprowadzono trzy profile pomocy. Pośrednictwo pracy stanowiło formę pomocy stosowaną w ramach pierwszego profilu, którym objęci zostali bezrobotni aktywni. W ramach tego profilu, w uzasadnionych przypadkach, formą pomocy było także poradnictwo zawodowe oraz w ograniczonym zakresie inne formy wsparcia.

Analiza ewolucji pośrednictwa pracy oraz pośrednictwa pracy realizowanego w ramach sieci EURES na gruncie ustawy o promocji prowadzi do wniosku, że lata 2004-2014 były okresem intensywnych zmian organizacyjnych, prawnych i funkcjonalnych tych usług. Po wejściu w życie ustawy z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw nie wprowadzono już zmian o porównywalnym znaczeniu dla pośrednictwa pracy, pośrednictwa EURES i standardów realizacji tych usług przez PSZ. Kolejne nowelizacje ustawy o promocji miały przede wszystkim charakter

porządkujący, techniczny lub dotyczyły innych obszarów polityki rynku pracy. W konsekwencji model pośrednictwa pracy i usług EURES ukształtowany po reformie z 2014 r. funkcjonował zasadniczo bez większych zmian aż do uchylenia ustawy o promocji oraz wejścia w życie ustawy o rynku pracy, która rozpoczęła kolejny etap rozwoju i modernizacji usług rynku pracy w Polsce.

Najważniejszym elementem standaryzacji pośrednictwa pracy, jak i innych usług rynku pracy, było wydanie na podstawie art. 35 ust. 3 i 4 aktów wykonawczych do ustawy o promocji, które regulowały sposób realizacji usług rynku pracy. Miało to na celu zapewnienie jednolitego poziomu jakości usług rynku pracy świadczonych przez PSZ na obszarze całego kraju, a także m.in. ujednolicenie sposobu realizacji pośrednictwa pracy przez PUP. Rozporządzenia te po raz pierwszy w sposób kompleksowy określiły standardy organizacyjne oraz proceduralne dotyczące świadczenia usług rynku pracy, w tym pośrednictwa pracy.

Rozporządzenie z 2007 r. w sprawie standardów stanowiło pierwszy kompleksowy akt wykonawczy określający standardy realizacji usług rynku pracy przez PSZ. W przeciwieństwie do równoległe obowiązującego rozporządzenia z 2007 r. w sprawie warunków, które regulowało kwestie organizacyjne i proceduralne, rozporządzenie z 2007 r. w sprawie standardów koncentrowało się przede wszystkim na jakości i sposobie realizacji usług rynku pracy, w tym pośrednictwa pracy.

Rozporządzenie z 2007 r. w sprawie standardów określało standard pośrednictwa pracy jako zbiór wymagań dotyczących sposobu realizacji usługi przez PSZ w całym kraju. Ustawodawca dążył do ograniczenia różnic organizacyjnych pomiędzy poszczególnymi urzędami pracy, jednolitości świadczenia usług oraz do profesjonalizacji działań pośredników pracy.

Rozporządzenie z 2007 r. w sprawie standardów określało zasady dla 10 postępowań realizowanych przez pośrednika pracy w zakresie pośrednictwa pracy. I tak standard pośrednictwa pracy realizowany przez pośrednika pracy obejmował postępowania przy:

- 1) przyjmowaniu informacji o wolnym miejscu zatrudnienia;
- 2) przyjmowaniu oferty pracy;
- 3) upowszechnianiu i realizacji oferty pracy zawierającej dane umożliwiające identyfikację pracodawcy;
- 4) upowszechnianiu i realizacji oferty pracy niezawierającej danych umożliwiających identyfikację pracodawcy;

- 5) podejmowaniu kontaktu z nowym pracodawcą;
- 6) utrzymywaniu kontaktu z pracodawcą;
- 7) podejmowaniu kontaktu z bezrobotnym;
- 8) przedstawianiu bezrobotnemu lub poszukującemu pracy propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- 9) przedstawianiu bezrobotnemu lub poszukującemu pracy możliwości pomocy wobec braku propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- 10) utrzymywaniu kontaktu z bezrobotnym lub poszukującym pracy.

Postępowania te można podzielić na 4 grupy:

- 1) przyjmowanie ofert,
- 2) upowszechnianie i realizacji oferty pracy,
- 3) kontakt z pracodawcą i bezrobotnym;
- 4) przedstawianie bezrobotnemu propozycji zatrudnienia i pomocy.

Do grupy pierwszej można zaliczyć postępowanie przy przyjmowaniu informacji o wolnym miejscu zatrudnienia oraz postępowanie przy przyjmowaniu oferty pracy. Postępowanie pośrednika pracy przy przyjmowaniu informacji o wolnym miejscu zatrudnienia obejmowało:

- 1) przyjęcie informacji o wolnym miejscu zatrudnienia;
- 2) przeanalizowanie treści informacji o wolnym miejscu zatrudnienia w celu uniknięcia wymagań dyskryminujących;
- 3) sprawdzenie czy pracodawca figuruje w rejestrze pracodawców prowadzonym przez PUP;
- 4) zaktualizowanie informacji w karcie pracodawcy lub odpowiednio:
 - a) założenie karty pracodawcy, w przypadku niewystępowania pracodawcy w rejestrze,
 - b) odnotowanie w karcie pracodawcy informacji o wolnym miejscu zatrudnienia;
- 5) przekazanie informacji o wolnym miejscu zatrudnienia do specjalisty do spraw rozwoju zawodowego, w celu wykorzystania jej przy sporządzaniu diagnozy zapotrzebowania na zawody i specjalności na rynku pracy.

Z kolei postępowanie przy przyjmowaniu oferty pracy obejmowało:

- 1) przyjęcie oferty pracy;
- 2) przeanalizowanie treści oferty pracy w celu uniknięcia wymagań dyskryminujących;

- 3) sprawdzenie czy pracodawca figuruje w rejestrze pracodawców, prowadzonym przez PUP;
- 4) zaktualizowanie informacji w karcie pracodawcy lub odpowiednio:
 - a) założenie karty pracodawcy, w przypadku niewystępowania pracodawcy w rejestrze,
 - b) odnotowanie w karcie pracodawcy zgłoszenia oferty pracy;
- 5) udzielenie pracodawcy informacji o:
 - a) możliwości realizacji oferty pracy w formie:
 - zawierającej dane umożliwiające identyfikację pracodawcy,
 - niezawierającej danych umożliwiających identyfikację pracodawcy,
 - b) pozytywnych i negatywnych stronach każdej z wyżej wymienionych form;
- 6) ustalenie z pracodawcą formy realizacji oferty pracy, z uwzględnieniem:
 - a) wymagań dotyczących kwalifikacji i umiejętności bezrobotnego lub poszukującego pracy kierowanego do pracy i liczby osób, która ma zostać skierowana do pracodawcy, a w przypadku problemów z uszczegółowieniem tych wymagań - zaoferowanie pomocy doradcy zawodowego w określeniu wymagań dotyczących kwalifikacji i umiejętności kandydatów do pracy,
 - b) oferowanych przez pracodawcę warunków pracy i płacy,
 - c) terminu realizacji oferty pracy,
 - d) okresu aktualności oferty pracy,
 - e) częstotliwości kontaktów oraz osoby wskazanej przez pracodawcę do kontaktów z PUP, zwanej dalej „osobą wskazaną przez pracodawcę”;
- 7) poinformowanie pracodawcy o obowiązku związanym z realizacją oferty pracy, o którym mowa w art. 36 ust. 7 ustawy o promocji, tj. o zawiadomieniu w formie pisemnej, w okresie do 5 dni, właściwego PUP o zatrudnieniu osoby zarejestrowanej jako bezrobotna lub o powierzeniu jej innej pracy zarobkowej, oraz o możliwości zmiany ustaleń w przypadku wystąpienia trudności z realizacją oferty pracy;
- 8) odnotowanie w karcie pracodawcy wyniku ustaleń;
- 9) przekazanie informacji o ofercie pracy do specjalisty do spraw rozwoju zawodowego, w celu wykorzystania przy sporządzaniu diagnozy zapotrzebowania na zawody i specjalności na rynku pracy;
- 10) przystąpienie do realizacji oferty pracy zgodnie z ustaleniami dokonanymi z pracodawcą.

Do grupy działań dotyczących upowszechniania i realizacji oferty pracy możemy zaliczyć: upowszechnianie i realizację oferty pracy zawierającej dane umożliwiające identyfikację pracodawcy oraz upowszechnianie i realizację oferty pracy niezawierającej danych umożliwiających identyfikację pracodawcy.

Postępowanie przy upowszechnianiu i realizacji oferty pracy zawierającej dane umożliwiające identyfikację pracodawcy obejmowało:

- 1) zamieszczenie oferty pracy w miejscu ogólnie dostępnym dla bezrobotnych lub poszukujących pracy, w szczególności na tablicy ogłoszeń w PUP oraz w internetowej bazie ofert pracy udostępnianej przez ministra właściwego do spraw pracy, w terminie i na okres ustalony z pracodawcą;
- 2) sprawdzenie aktualności oferty pracy w trybie ustalonym z pracodawcą lub co najmniej raz na trzy dni od daty zamieszczenia i wycofania oferty pracy w przypadku utraty aktualności lub co najmniej trzykrotnego braku możliwości skontaktowania się z pracodawcą;
- 3) w przypadku zgłoszenia się bezrobotnego lub poszukującego pracy zainteresowanego konkretną ofertą pracy do pośrednika pracy, sprawdzenie aktualności oferty pracy i skierowanie bezrobotnego lub poszukującego pracy do pracodawcy przez wydanie skierowania do pracy oraz poinformowanie o prawach i obowiązkach osoby kierowanej, z uwzględnieniem skutków odmowy przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i niestawiennictwa w PUP we wskazanym w skierowaniu do pracy terminie;
- 4) odebranie informacji od pracodawcy o zatrudnieniu osoby kierowanej lub powierzeniu osobie kierowanej innej pracy zarobkowej oraz od osoby kierowanej o podjęciu albo o przyczynach niepodjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- 5) w przypadku odebrania od pracodawcy informacji o przyjęciu do pracy ustalonej liczby osób, wycofanie oferty pracy ze wszystkich miejsc, w których ją zamieszczono;
- 6) odnotowanie w karcie pracodawcy informacji o realizacji oferty pracy;
- 7) w przypadku odmowy przez pracodawcę zatrudnienia osoby kierowanej na miejscu pracy współtworzonym ze środków publicznych, przekazanie informacji o odmowie zatrudnienia do komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za współtworzenie miejsca pracy ze środków publicznych;

- 8) odnotowanie w karcie rejestracyjnej bezrobotnego lub poszukującego pracy oraz przekazanie do komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za prowadzenie ewidencji i wypłatę świadczeń informacji o:
- a) podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przez bezrobotnego lub poszukującego pracy,
 - b) odmowie podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przez bezrobotnego lub poszukującego pracy,
 - c) niestawiennictwie bezrobotnego lub poszukującego pracy w PUP w wyznaczonym terminie w celu poinformowania o podjęciu lub przyczynach niepodjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Z kolei postępowanie przy upowszechnianiu i realizacji oferty pracy niezawierającej danych umożliwiających identyfikację pracodawcy obejmowało:

- 1) analizę oferty pracy pod względem terminu jej realizacji ustalonego z pracodawcą;
- 2) zamieszczenie oferty pracy w miejscu ogólnie dostępnym dla bezrobotnych lub poszukujących pracy, w szczególności na tablicy ogłoszeń w PUP oraz w internetowej bazie ofert pracy, w terminie i na okres ustalony z pracodawcą;
- 3) analizę oferty pracy pod względem wymagań określonych przez pracodawcę, w tym liczby osób kierowanych do pracodawcy;
- 4) analizę informacji o bezrobotnych lub poszukujących pracy:
 - a) spełniających wymagania określone w ofercie pracy,
 - b) dla których oferta ta spełnia kryterium odpowiedniej pracy;
- 5) wytypowanie ustalonej z pracodawcą liczby bezrobotnych lub poszukujących pracy, spełniających wymagania określone w ofercie pracy i dla których ta oferta spełnia kryterium odpowiedniej pracy;
- 6) w przypadku braku bezrobotnych lub poszukujących pracy, spełniających wymagania określone w ofercie pracy, przedstawienie pracodawcy propozycji:
 - a) zmiany wymagań określonych w ofercie pracy, w tym wydłużenia terminu realizacji oferty i terminu jej aktualności,
 - b) przekazania oferty pracy do realizacji do innych PUP,
 - c) przeprowadzenia postępowania przewidzianego dla upowszechniania ofert pracy w formie zawierającej dane umożliwiające identyfikację pracodawcy, w tym udziału w targach pracy,

- d) pomocy w przeprowadzeniu doboru kandydatów spośród bezrobotnych lub poszukujących pracy na zgłaszane w ofercie pracy stanowiska pracy i zmiany wymagań dotyczących kwalifikacji i umiejętności określonych w ofercie pracy we współpracy z doradcą zawodowym,
 - e) przeszkolenia bezrobotnych lub poszukujących pracy w celu dostosowania kwalifikacji i umiejętności kandydatów do pracy do wymagań pracodawcy;
- 7) w przypadku zainteresowania pracodawcy pomocą w doborze kandydatów do pracy lub zmianie wymagań dotyczących ich kwalifikacji lub przeszkoleniem kandydatów do pracy, przekazanie pozyskanych w trakcie realizacji oferty pracy informacji o:
- a) potrzebie pomocy pracodawcy w zmianie wymagań dotyczących kwalifikacji i umiejętności określonych w ofercie pracy - doradcy zawodowemu,
 - b) potrzebach szkoleniowych pracodawcy - specjaliście do spraw rozwoju zawodowego;
- 8) wyznaczenie bezrobotnemu lub poszukującemu pracy terminu stawiennictwa w PUP w celu przedłożenia oferty pracy;
- 9) wydanie skierowania do pracy oraz poinformowanie o prawach i obowiązkach osoby kierowanej, z uwzględnieniem skutków odmowy przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i niestawiennictwa w PUP we wskazanym w skierowaniu do pracy terminie;
- 10) poinformowanie osoby kierowanej o dokumentach, jakie powinna posiadać w trakcie wizyty u pracodawcy;
- 11) odnotowanie w karcie rejestracyjnej bezrobotnego lub poszukującego pracy informacji o:
- a) przyjęciu lub odmowie przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej,
 - b) niestawiennictwie bezrobotnego lub poszukującego pracy w PUP w wyznaczonym terminie;
- 12) odebranie informacji od pracodawcy o zatrudnieniu osoby kierowanej lub powierzeniu osobie kierowanej innej pracy zarobkowej oraz od osoby kierowanej o podjęciu lub o przyczynach niepodjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;

- 13) wycofanie oferty pracy ze wszystkich miejsc, w których ją zamieszczono, w wyniku odebrania od pracodawcy informacji o przyjęciu do pracy ustalonej liczby osób kierowanych lub wycofania oferty pracy przez pracodawcę;
- 14) odnotowanie w karcie pracodawcy informacji o realizacji oferty pracy;
- 15) w przypadku odmowy przez pracodawcę zatrudnienia osoby kierowanej na miejscu pracy współtworzonym ze środków publicznych, przekazanie informacji o odmowie zatrudnienia do komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za współtworzenie miejsca pracy ze środków publicznych;
- 16) odnotowanie w karcie rejestracyjnej bezrobotnego lub poszukującego pracy oraz przekazanie do komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za prowadzenie ewidencji i wypłatę świadczeń informacji o:
 - a) podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przez bezrobotnego lub poszukującego pracy,
 - b) odmowie podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przez bezrobotnego lub poszukującego pracy,
 - c) niestawiennictwie bezrobotnego lub poszukującego pracy w PUP w wyznaczonym terminie w celu poinformowania o podjęciu lub przyczynach niepodjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Istotnym elementem standaryzacji było określenie wymagań dotyczących współpracy pośrednika pracy z pracodawcami. Rozporządzenie z 2007 r. w sprawie standardów przewidywało, że pośrednik pracy powinien aktywnie współpracować z pracodawcami, w tym udzielać informacji o możliwościach korzystania z usług rynku pracy. W praktyce oznaczało to odejście od modelu biernego oczekiwania na zgłoszenie ofert pracy na rzecz bardziej aktywnej współpracy z lokalnym rynkiem pracy.

Rozporządzenie z 2007 r. w sprawie standardów określało, że postępowanie przy podejmowaniu kontaktu z nowym pracodawcą obejmowało:

- 1) przygotowanie, na podstawie ogólnodostępnych źródeł informacji, listy pracodawców nieznajdujących się w rejestrze pracodawców, prowadzonym przez PUP, z którymi w danym okresie, nie dłuższym niż jeden miesiąc, planowane było nawiązanie kontaktu po raz pierwszy;
- 2) przekazanie pracodawcy propozycji współpracy i informacji o podstawowych usługach rynku pracy;

- 3) nawiązanie kontaktu z pracodawcą w celu ustalenia możliwości i zasad współpracy, w tym ustalenie terminu następnego kontaktu i osoby wskazanej przez pracodawcę;
- 4) założenie karty pracodawcy i odnotowanie wyniku ustaleń dotyczących dalszej współpracy;
- 5) przygotowanie się do umówionego kontaktu z osobą wskazaną przez pracodawcę, z uwzględnieniem:
 - a) zapoznania się z informacją zawartą w karcie pracodawcy,
 - b) przygotowania informacji o sytuacji na lokalnym rynku pracy i możliwości udzielenia pomocy przez PUP w pozyskaniu odpowiednich kandydatów do pracy,
 - c) ustalenia zakresu informacji do uzyskania od pracodawcy w czasie kontaktu, z uwzględnieniem informacji potrzebnych doradcy zawodowemu, specjaliście do spraw rozwoju zawodowego, liderowi klubu pracy lub przedstawicielom innych komórek organizacyjnych PUP;
- 6) poinformowanie osoby wskazanej przez pracodawcę o możliwości udzielenia przez PUP pomocy w pozyskaniu odpowiednich kandydatów do pracy, obowiązku pracodawcy, o którym mowa w art. 36 ust. 7 ustawy o promocji, tj. o zawiadomieniu w formie pisemnej, w okresie do 5 dni, właściwego PUP o zatrudnieniu osoby zarejestrowanej jako bezrobotna lub o powierzeniu jej innej pracy zarobkowej, i ustalenie terminu kolejnego kontaktu z pracodawcą;
- 7) uzupełnienie karty pracodawcy o nowe informacje uzyskane w trakcie kontaktu z osobą wskazaną przez pracodawcę;
- 8) poinformowanie zainteresowanych, tj. doradcy zawodowego, specjalisty do spraw rozwoju zawodowego, lidera klubu pracy lub przedstawiciela innych komórek organizacyjnych PUP, o aktualnych ustaleniach wynikających z kontaktu z pracodawcą;
- 9) podjęcie realizacji ustaleń wynikających z kontaktu z osobą wskazaną przez pracodawcę.

Rozporządzenie z 2007 r. w sprawie standardów określało także postępowanie przy utrzymywaniu z kontaktu z pracodawcą. Obejmowało ono:

- 1) przygotowanie listy pracodawców znajdujących się w rejestrze pracodawców, prowadzonym przez PUP, z którymi w danym miesiącu planowany jest kontakt;

- 2) zapoznanie się z informacjami zawartymi w karcie pracodawcy i sprawdzenie realizacji ustaleń wynikających z ostatniego kontaktu z pracodawcą;
- 3) skontaktowanie się z osobą wskazaną przez pracodawcę w celu ustalenia terminu kontaktu oraz aktualnych oczekiwań pracodawcy wobec PUP;
- 4) odnotowanie w karcie pracodawcy wyniku ustaleń;
- 5) przygotowanie się do ustalonego kontaktu, z uwzględnieniem:
 - a) ustalenia zakresu informacji do uzyskania od pracodawcy, z uwzględnieniem informacji potrzebnych doradcy zawodowemu, specjaliście do spraw rozwoju zawodowego, liderowi klubu pracy lub pracownikom innych komórek organizacyjnych PUP,
 - b) przygotowania informacji, zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy wobec PUP;
- 6) skontaktowanie się z osobą wskazaną przez pracodawcę w celu:
 - a) aktualizacji informacji posiadanych przez pracodawcę o możliwościach udzielenia pomocy przez PUP w pozyskaniu odpowiednich kandydatów do pracy,
 - b) przypomnienia o obowiązku pracodawcy, o którym mowa w art. 36 ust. 7 ustawy o promocji, tj. o zawiadomieniu w formie pisemnej, w okresie do 5 dni, właściwego PUP o zatrudnieniu osoby zarejestrowanej jako bezrobotna lub o powierzeniu jej innej pracy zarobkowej,
 - c) pozyskania aktualnych informacji o pracodawcy dla potrzeb PUP,
 - d) poznania nowych oczekiwań pracodawcy wobec PUP;
- 7) ustalenie terminu kolejnego kontaktu z pracodawcą;
- 8) uzupełnienie karty pracodawcy o nowe informacje uzyskane w trakcie kontaktu z pracodawcą;
- 9) poinformowanie zainteresowanych, tj. doradcy zawodowego, specjalisty do spraw rozwoju zawodowego, lidera klubu pracy lub pracownika innych komórek organizacyjnych PUP, o ustaleniach wynikających z kontaktu z pracodawcą;
- 10) podjęcie realizacji ustaleń wynikających z kontaktu z pracodawcą.

Standard pośrednictwa pracy obejmował także wymagania dotyczące organizacji kontaktów z osobami bezrobotnymi i poszukującymi pracy.

Rozporządzenie z 2007 r. w sprawie standardów akcentowało przede wszystkim konieczność indywidualnego podejścia do osoby korzystającej z usług rynku pracy. I tak, określone w rozporządzeniu postępowanie przy podejmowaniu kontaktu z bezrobotnym obejmowało:

- 1) przyjęcie informacji o rejestracji bezrobotnego w PUP i wyznaczonym terminie stawiennictwa, przypadającym w okresie nieprzekraczającym 7 dni od daty rejestracji, w przypadku bezrobotnych z prawem do zasiłku, i 30 dni w przypadku bezrobotnych bez prawa do zasiłku;
- 2) zapoznanie się z informacjami szczegółowymi o bezrobotnym zawartymi w jego karcie rejestracyjnej;
- 3) analizę ofert pracy będących w dyspozycji PUP i dobór dla bezrobotnego oferty pracy spełniającej kryterium odpowiedniej pracy;
- 4) przygotowanie oferty pracy, a w przypadku braku oferty pracy – informacji o innej możliwości pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- 5) przedstawienie propozycji odpowiedniego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub innej możliwości pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Jednocześnie rozporządzenie z 2007 r. w sprawie standardów określało wymagania co do postępowania przy utrzymywaniu kontaktu z bezrobotnym lub poszukującym pracy, które obejmowało:

- 1) analizę – co najmniej raz na 3 miesiące – informacji zawartych w karcie rejestracyjnej o ofertach pracy, usługach rynku pracy lub innych propozycjach PUP przedstawianych bezrobotnemu lub poszukującemu pracy;
- 2) w przypadku nieprzedstawienia oferty pracy lub innych propozycji w okresie 3 miesięcy, wyznaczenie w okresie 21 dni terminu stawiennictwa bezrobotnego lub poszukującego pracy w celu przedłożenia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej lub ustalenie możliwości udzielenia innej formy pomocy przez PUP;
- 3) zapoznanie się z zawartymi w karcie rejestracyjnej informacjami o bezrobotnym lub poszukującym pracy;
- 4) analizę ofert pracy, będących w dyspozycji PUP, i dobór dla bezrobotnego lub poszukującego pracy ofert pracy, spełniających kryterium odpowiedniej pracy;
- 5) przygotowanie oferty pracy, a w przypadku braku oferty pracy - informacji o możliwości udzielenia innej formy pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, z uwzględnieniem informacji z innych komórek organizacyjnych PUP o planowanych działaniach oraz możliwości ich zastosowania wobec tej osoby;

- 6) odbycie spotkania z bezrobotnym lub poszukującym pracy w celu przedłożenia oferty pracy lub przedstawienia możliwości innej formy pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Rozporządzenie z 2007 r. w sprawie standardów stanowiło istotny etap profesjonalizacji pośrednictwa pracy. Po raz pierwszy w sposób tak kompleksowy określono standardy jakościowe dotyczące realizacji tej usługi. Standaryzacja pośrednictwa pracy była elementem procesu modernizacji PSZ oraz rozwoju aktywnej polityki rynku pracy.

W kolejnych latach model standaryzacji usług rynku pracy podlegał dalszym zmianom związanym z rozwojem aktywizacyjnego charakteru PSZ, indywidualizacją wsparcia oraz cyfryzacją usług rynku pracy. Pomimo późniejszych reform rozporządzenie z 2007 r. w sprawie standardów odegrało istotną rolę w procesie tworzenia jednolitego systemu standardów pośrednictwa pracy w Polsce.

Usługi EURES zostały włączone do rozporządzenia z 2007 r. w sprawie standardów w odrębnym punkcie w załączniku, co potwierdzało, że w tamtym okresie EURES był traktowany jako usługa wyodrębniona od klasycznego pośrednictwa pracy.

Rozporządzenie wskazywało, że standard usług EURES obejmuje postępowanie przy:

- 1) informowaniu bezrobotnych lub poszukujących pracy o możliwościach zatrudnienia, warunkach życia i pracy oraz sytuacji na rynkach pracy na terytorium państw UE/EOG;
- 2) informowaniu pracodawców z Polski o możliwościach zatrudniania bezrobotnych lub poszukujących pracy z państw UE/EOG;
- 3) prowadzeniu międzynarodowego pośrednictwa pracy dla pracodawcy z Polski, zainteresowanego rekrutacją bezrobotnych lub poszukujących pracy będących obywatelami państw UE/EOG, zainteresowanych podjęciem zatrudnienia na terytorium Polski, zwanych dalej „kandydatami z państw UE/EOG”;
- 4) prowadzeniu międzynarodowego pośrednictwa pracy dla pracodawcy z państwa UE/EOG, zainteresowanego rekrutacją bezrobotnych lub poszukujących pracy będących obywatelami Rzeczypospolitej Polskiej zainteresowanych podjęciem zatrudnienia w państwach UE/EOG.

W zakresie informowania bezrobotnych lub poszukujących pracy o możliwościach zatrudnienia, warunkach życia i pracy oraz sytuacji na rynkach pracy w kraju oraz państwach UE/EOG postępowanie obejmowało:

- 1) informowania bezrobotnych lub poszukujących pracy z kraju o możliwościach zatrudnienia w państwach UE/EOG;
- 2) informowania bezrobotnych lub poszukujących pracy z państw UE/EOG o możliwościach zatrudnienia w kraju;
- 3) informowania bezrobotnych lub poszukujących pracy o warunkach życia i pracy oraz sytuacji na rynkach pracy w kraju i państwach UE/EOG.

W ramach informowania bezrobotnych lub poszukujących pracy z kraju o możliwościach zatrudnienia w państwach UE/EOG PSZ zobowiązane były do:

- 1) udzielenia informacji o stosowanych przez PUP lub WUP metodach i miejscach upowszechniania zgłoszonego przez pracodawcę z państwa UE/EOG wolnego miejsca zatrudnienia, zwanego dalej „zagraniczną ofertą pracy”, oraz o możliwościach poszukiwania zatrudnienia w państwach UE/EOG, w szczególności za pośrednictwem stron internetowych sieci EURES;
- 2) udzielenia informacji na temat aktualnie upowszechnianych przez PUP lub WUP zagranicznych ofert pracy;
- 3) zaproponowania zarejestrowania życiorysu w odpowiednich bazach życiorysów używanych w PUP lub WUP, w tym w bazach elektronicznych;
- 4) przekazania ulotek i materiałów informacyjnych znajdujących się w dyspozycji PUP lub WUP.

Z kolei w ramach informowania bezrobotnych lub poszukujących pracy z państw UE/EOG o możliwościach zatrudnienia w kraju rozporządzenie nakładało obowiązek:

- 1) udzielenia informacji o stosowanych przez PUP metodach i miejscach upowszechniania zgłoszonego przez pracodawcę z kraju wolnego miejsca zatrudnienia, zwanego dalej „krajową ofertą pracy”;
- 2) udzielenia informacji na temat innych możliwości poszukiwania zatrudnienia w kraju, w szczególności z wykorzystaniem stron internetowych;
- 3) udzielenia informacji na temat właściwych instytucji z kraju, kompetentnych w zakresie realizacji praw i obowiązków obywateli państw UE/EOG, podejmujących zatrudnienie w kraju.

W ramach informowania bezrobotnych lub poszukujących pracy o warunkach życia i pracy oraz sytuacji na rynkach pracy w kraju i państwach UE/EOG PSZ zobowiązane były do:

- 1) udzielenia informacji na temat dostępnych materiałów informacyjnych, znajdujących się w szczególności na stronach internetowych sieci EURES;
- 2) udostępnienia materiałów informacyjnych znajdujących się w dyspozycji PUP lub WUP.

W odniesieniu do pracodawców z kraju, rozporządzenie określało standardy dla postępowania przy informowaniu ich o możliwościach zatrudniania bezrobotnych lub poszukujących pracy z państw UE/EOG. Obejmowało ono:

- 1) udzielenie informacji na temat rodzaju usług EURES świadczonych dla pracodawców z kraju, w tym sposobu postępowania przy realizacji krajowej oferty pracy zawierającej dane umożliwiające identyfikację pracodawcy z kraju;
- 2) przekazanie ulotek i materiałów informacyjnych znajdujących się w dyspozycji PUP lub WUP;
- 3) udzielenie informacji o możliwości korzystania ze stron internetowych sieci EURES.

Najbardziej rozbudowaną część standardu stanowiły przepisy dotyczące postępowania przy prowadzeniu międzynarodowego pośrednictwa pracy dla pracodawców krajowych zainteresowanych rekrutacją kandydatów z państw UE/EOG. Procedura ta obejmowała trzy kategorie działań:

- 1) w ramach przyjmowania krajowej oferty pracy;
- 2) w ramach upowszechniania i realizacji krajowej oferty pracy zawierającej dane umożliwiające identyfikację pracodawcy z kraju, zainteresowanego rekrutacją na terenie wszystkich państw UE/EOG;
- 3) w ramach upowszechniania i realizacji krajowej oferty pracy zawierającej dane umożliwiające identyfikację pracodawcy z kraju zainteresowanego rekrutacją na terenie wskazanych państw UE/EOG.

W ramach przyjmowania krajowej oferty pracy rozporządzenie zobowiązywało do:

- 1) przyjęcia krajowej oferty pracy;
- 2) przeanalizowania treści krajowej oferty pracy w celu uniknięcia wymagań dyskryminujących;

- 3) zweryfikowania, czy pracodawca z kraju figuruje w rejestrze pracodawców, prowadzonym przez PUP;
- 4) zaktualizowania informacji w karcie pracodawcy lub odpowiednio:
 - a) założenie karty pracodawcy, w przypadku niewystępowania pracodawcy z kraju w rejestrze,
 - b) odnotowanie w karcie pracodawcy zgłoszenia krajowej oferty pracy;
- 5) udzielenia pracodawcy z kraju informacji o możliwości realizacji krajowej oferty pracy w formie zawierającej dane umożliwiające identyfikację pracodawcy z kraju;
- 6) ustalenia z pracodawcą z kraju formy realizacji krajowej oferty pracy, z uwzględnieniem:
 - a) wymagań dotyczących bezrobotnego lub poszukującego pracy, a w przypadku problemów z uszczegółowieniem wymagań, zaoferowanie pomocy doradcy zawodowego w określeniu wymagań dotyczących kwalifikacji i umiejętności kandydatów z państw UE/EOG,
 - b) zasięgu upowszechniania krajowej oferty pracy na terenie wszystkich państw UE/EOG lub wybranych państw UE/EOG,
 - c) oferowanych przez pracodawcę z kraju warunków pracy i płacy,
 - d) terminu realizacji krajowej oferty pracy,
 - e) okresu aktualności krajowej oferty pracy,
 - f) częstotliwości kontaktów oraz osoby wskazanej przez pracodawcę;
- 7) odnotowania w karcie pracodawcy wyniku ustaleń;
- 8) przekazania informacji o krajowej ofercie pracy do specjalisty do spraw rozwoju zawodowego do wykorzystania przy sporządzaniu diagnozy zapotrzebowania na zawody i specjalności na rynku pracy;
- 9) przystąpienia do upowszechniania i realizacji krajowej oferty pracy zgodnie z ustaleniami dokonanymi z pracodawcą z kraju.

W ramach upowszechniania i realizacji krajowej oferty pracy zawierającej dane umożliwiające identyfikację pracodawcy z kraju, zainteresowanego rekrutacją na terenie wszystkich państw UE/EOG rozporządzenie określiło następujące standardy:

- 1) zamieszczenie krajowej oferty pracy w internetowej bazie ofert pracy;
- 2) sprawdzenie aktualności krajowej oferty pracy, w trybie ustalonym z pracodawcą z kraju lub co najmniej raz na trzy dni od daty zamieszczenia, i wycofanie

krajowej oferty pracy z upowszechniania na terenie państw UE/EOG, w przypadku utraty aktualności lub co najmniej trzykrotnego braku możliwości skontaktowania się z pracodawcą z kraju;

- 3) odnotowanie w karcie pracodawcy informacji o realizacji krajowej oferty pracy.

W ramach trzeciej kategorii działań, tj. upowszechniania i realizacji krajowej oferty pracy zawierającej dane umożliwiające identyfikację pracodawcy z kraju zainteresowanego rekrutacją na terenie wskazanych państw UE/EOG PSZ zobowiązane były do:

- 1) zamieszczenia krajowej oferty pracy w internetowej bazie ofert pracy;
- 2) przekazania krajowej oferty pracy właściwemu doradcy EURES z terenu województwa wraz z informacją, w którym państwie UE/EOG krajowa oferta pracy ma zostać dodatkowo upowszechniona;
- 3) rejestracji krajowej oferty pracy w rejestrze ofert pracy rozpowszechnianych w ramach sieci EURES,
- 4) przetłumaczenia krajowej oferty pracy zawierającej logo sieci EURES na język angielski, niemiecki lub francuski;
- 5) przekazania krajowej oferty pracy właściwemu doradcy EURES z państwa UE/EOG wskazanego przez pracodawcę z kraju;
- 6) sprawdzenia aktualności krajowej oferty pracy, w trybie ustalonym z pracodawcą z kraju lub co najmniej raz na trzy dni od daty zamieszczenia i wycofania krajowej oferty pracy z upowszechniania na terenie państw UE/EOG, w przypadku utraty aktualności lub co najmniej trzykrotnego braku możliwości skontaktowania się z pracodawcą z kraju;
- 7) przekazania właściwemu doradcy EURES, z państwa UE/EOG wskazanego przez pracodawcę z kraju, informacji o wycofaniu krajowej oferty pracy.

Ostatnim postępowaniem, dla którego rozporządzenie określiło standardy usług w zakresie usług EURES było postępowanie przy prowadzeniu międzynarodowego pośrednictwa pracy dla pracodawcy z państwa UE/EOG, zainteresowanego rekrutacją kandydatów z kraju. Obejmowało ono:

- 1) w ramach przyjmowania zagranicznej oferty pracy:
 - a) przyjęcie zagranicznej oferty pracy za pośrednictwem doradcy EURES z państwa UE/EOG, urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy lub doradcy EURES z kraju odpowiedzialnego za koordynację rekrutacji,

- b) ustalenie szczegółów zagranicznej oferty pracy oraz przeanalizowanie treści zagranicznej oferty pracy w celu uniknięcia wymagań dyskryminujących,
 - c) rejestracja zagranicznej oferty pracy w rejestrze ofert pracy rozpowszechnianych w ramach sieci EURES,
 - d) przekazanie zagranicznej oferty pracy do asystentów EURES i w razie potrzeby do innych doradców EURES z kraju,
 - e) przystąpienie do realizacji zagranicznej oferty pracy;
- 2) w ramach upowszechniania i realizacji zagranicznej oferty pracy zawierającej dane umożliwiające identyfikację pracodawcy z państwa UE/EOG:
- a) zamieszczenie zagranicznej oferty pracy zawierającej logo sieci EURES w miejscu ogólnie dostępnym dla bezrobotnych lub poszukujących pracy, w szczególności na tablicy ogłoszeń w PUP lub WUP oraz na stronie internetowej PUP lub WUP,
 - b) sprawdzenie aktualności zagranicznej oferty pracy, w trybie ustalonym z pracodawcą z państwa UE/EOG lub doradcą EURES z kraju odpowiedzialnym za koordynację rekrutacji, lub co najmniej raz na tydzień od daty zamieszczenia; wycofanie zagranicznej oferty pracy w przypadku utraty aktualności;
- 3) w ramach upowszechniania i realizacji zagranicznej oferty pracy niezawierającej danych umożliwiających identyfikację pracodawcy z państwa UE/EOG:
- a) przeprowadzenie działań właściwych dla upowszechniania i realizacji zagranicznej oferty pracy zawierającej dane umożliwiające identyfikację pracodawcy z państwa UE/EOG,
 - b) przeanalizowanie zagranicznej oferty pracy i innych informacji związanych z tą ofertą,
 - c) przeanalizowanie dostępnych w PUP lub WUP informacji o kandydatach z kraju spełniających wymagania określone w zagranicznej ofercie pracy,
 - d) wybór kandydatów z kraju, spełniających wymagania określone w zagranicznej ofercie pracy, na podstawie analizy posiadanych dokumentów lub na podstawie rozmów kwalifikacyjnych, poinformowanie o danych umożliwiających identyfikację pracodawcy z państwa UE/EOG oraz o obowiązku zawiadomienia PUP, w którym są zarejestrowani, o podjęciu zatrudnienia u pracodawcy z państwa UE/EOG,

- e) w przypadku kandydatów z kraju, którzy dostarczyli do PUP lub WUP dokumenty wymagane przez pracodawcę z państwa UE/EOG, a nie spełniają wymagań określonych w zagranicznej ofercie pracy, dokonanie adnotacji o niespełnianiu wymagań pracodawcy z państwa UE/EOG na jednym z dokumentów,
- f) sporządzenie listy wybranych kandydatów z kraju spełniających wymagania określone w zagranicznej ofercie pracy i przekazanie tej listy wraz z wymaganymi dokumentami do pracodawcy z państwa UE/EOG, w sposób ustalony z doradcą EURES z państwa UE/EOG lub doradcą EURES z kraju, odpowiedzialnym za koordynację rekrutacji,
- g) uzyskanie, w miarę możliwości, informacji przez doradcę EURES z kraju, odpowiedzialnego za koordynację rekrutacji, na temat listy kandydatów z kraju zakwalifikowanych do zatrudnienia przez pracodawcę z państwa UE/EOG lub na temat konieczności organizacji w kraju rozmów kwalifikacyjnych pracodawcy z państwa UE/EOG z kandydatami z kraju,
- h) udzielenie, w miarę posiadanych informacji, odpowiedzi kandydatom z kraju znajdującym się na liście wybranych kandydatów z kraju spełniających wymagania określone w zagranicznej ofercie pracy, na temat zakwalifikowania lub niezakwalifikowania do zatrudnienia przez pracodawcę z państwa UE/EOG lub na temat konieczności udziału kandydata z kraju w rozmowach kwalifikacyjnych z pracodawcą z państwa UE/EOG,
- i) udzielenie pomocy w przygotowaniu i przeprowadzeniu w kraju rozmów kwalifikacyjnych pracodawcy z państwa UE/EOG z kandydatami z kraju, po uprzednim uzgodnieniu konieczności ich przeprowadzenia,
- j) uzyskanie, w miarę możliwości, przez doradcę EURES z kraju odpowiedzialnego za koordynację rekrutacji, listy kandydatów z kraju zakwalifikowanych do zatrudnienia przez pracodawcę z państwa UE/EOG,
- k) udzielenie, w miarę posiadanych informacji, odpowiedzi kandydatom z kraju, którzy wzięli udział w rozmowach kwalifikacyjnych z pracodawcą z państwa UE/EOG, na temat zakwalifikowania lub niezakwalifikowania do zatrudnienia przez pracodawcę z państwa UE/EOG, w przypadku realizacji postępowania, o którym mowa w lit. i,
- l) uzupełnienie rejestru ofert pracy rozpowszechnianych w ramach sieci EURES.

Rozporządzenie z 2007 r. w sprawie standardów określało także podział kompetencji pomiędzy pracowników PUP i WUP. Wskazano, które działania mogły być wykonywane wyłącznie przez doradców EURES, asystenta EURES zatrudnionego w WUP oraz asystenta EURES zatrudnionego w PUP. Rozwiązanie takie miało zapewnić profesjonalizację usług oraz ujednolicić organizację realizacji pośrednictwa EURES na obszarze całego kraju.

Standard usług EURES określony w rozporządzeniu z 2007 r. w sprawie standardów miał bardzo rozbudowany i proceduralny charakter. Szczegółowo uregulowany był niemal każdy etap realizacji usługi. Regulacja ta stanowiła pierwszy tak kompleksowy model standaryzacji europejskiego pośrednictwa pracy w polskich PSZ.

Jednocześnie z rozporządzeniem z 2007 r. w sprawie standardów na podstawie art. 35 ust. 4 ustawy o promocji wydane zostało rozporządzenie z 2007 r. w sprawie warunków. Jego celem było ujednolicenie procedur usług rynku pracy realizowanych przez PSZ oraz zapewnienie zgodności udzielania pomocy publicznej dla przedsiębiorców z warunkami jej dopuszczalności. Rozporządzenie z 2007 r. w sprawie standardów określało standardy jakościowe usług rynku pracy, natomiast rozporządzenie z 2007 r. w sprawie warunków regulowało warunki prowadzenie przez PSZ usług rynku pracy, czyli szczegółowe warunki organizacyjne, tryb oraz sposób wykonywania poszczególnych usług przez PSZ. Oba akty tworzyły spójny model standaryzacji usług rynku pracy obowiązujący w PSZ w latach 2007-2010.

W kontekście pośrednictwa pracy kluczowe znaczenie miały przepisy rozdziału 2 rozporządzenia z 2007 r. w sprawie warunków. Zgodnie z § 5 ust. 1 prowadzenie pośrednictwa pracy polegało w szczególności na pozyskiwaniu i upowszechnianiu ofert pracy. Mogło być prowadzone w formie:

- 1) indywidualnych kontaktów pośrednika pracy z bezrobotnym lub poszukującym pracy;
- 2) targów pracy, które były zbiorową prezentacją ofert pracy zawierających dane umożliwiające identyfikację pracodawcy;
- 3) giełdy pracy, która umożliwiała bezpośredni kontakt pracodawcy z kandydatami do pracy dobranymi przez pośrednika pracy.

Uregulowanie takie wskazuje, że pośrednictwo pracy nie powinno ograniczać się wyłącznie do administracyjnego przyjmowania i przekazywania ofert pracy, lecz

obejmować także aktywne formy kontaktu pomiędzy osobami poszukującymi zatrudnienia a pracodawcami.

Rozporządzenie z 2007 r. w sprawie warunków szczegółowo regulowało także działania związane z obsługą ofert pracy. Określało obowiązki PUP w zakresie pozyskiwania, przyjmowania, upowszechniania i realizacji ofert pracy. W praktyce przepisy te prowadziły do ujednolicenia sposobu postępowania urzędów pracy z ofertami zatrudnienia oraz do zwiększenia przejrzystości działań podejmowanych przez pośredników pracy. PUP przyjmował od pracodawcy zgłoszenie oferty pracy lub informacji o wolnym miejscu zatrudnienia, dokonane osobiście, na piśmie lub z wykorzystaniem technologii teleinformatycznej. Zgłoszenie oferty pracy obejmowało dane dotyczące pracodawcy i zgłoszonego miejsca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Szczegółowe dane, jakie powinny być wskazane w zgłoszeniu w zakresie pracodawcy i miejsca zatrudnienia określał § 7 ust. 2 rozporządzenia. Następnie zgłoszona oferta pracy była podawana do wiadomości bezrobotnym lub poszukującym pracy w terminie uzgodnionym z pracodawcą, w szczególności przez umieszczenie na tablicy ogłoszeń w PUP przy jednoczesnym przekazaniu do internetowej bazy ofert pracy udostępnianej przez ministra właściwego do spraw pracy. Po upowszechnieniu oferty pracy PUP w terminie uzgodnionym z pracodawcą rozpoczynał poszukiwanie kandydata do podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Oferta pracy, która nie zawierała danych umożliwiających bezrobotnym lub poszukującym pracy identyfikację pracodawcy, była realizowana przez pośrednika pracy, który przeprowadzał dobór kandydatów na stanowiska lub do prac określonych przez pracodawcę w ofercie pracy. W przypadku WUP, który pozyskiwał od pracodawcy informacje o ofercie pracy na terenie województwa lub wybranego powiatu, zobowiązany był do kierowania pracodawcy do właściwego terytorialnie PUP oraz do informowania właściwego terytorialnie PUP o potrzebie nawiązania kontaktu z pracodawcą.

Rozporządzenie z 2007 r. w sprawie warunków określało także warunki współpracy z pracodawcami. Akcentowało konieczność utrzymywania kontaktów z pracodawcami oraz pozyskiwania od nich ofert pracy. W tym zakresie pośrednictwo pracy nabierało charakteru aktywnej usługi rynku pracy, której celem było nie tylko reagowanie na zgłoszone oferty, lecz także aktywne rozpoznawanie potrzeb lokalnego rynku pracy. PUP został zobowiązany do podejmowania i utrzymywania

kontaktów z pracodawcami z obszaru swojego działania. W tym celu zakładana była karta pracodawcy zawierająca:

- 1) podstawowe dane dotyczące pracodawcy, czyli nazwę, adres, numer telefonu, oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności, numer identyfikacji podatkowej, podstawowy rodzaj działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności i krótką charakterystykę działalności;
- 2) dane dotyczące stanu zatrudnienia: aktualny stan zatrudnienia, przewidywane potrzeby kadrowe według zawodów i informacje o oczekiwaniach pracodawcy wobec urzędu pracy;
- 3) dane dotyczące kontaktów: osoba wskazana do kontaktów ze strony pracodawcy, osoba wyznaczona do kontaktów ze strony urzędu, określenie sposobu i częstotliwości kontaktów;
- 4) zgłoszone oferty pracy lub informacje o wolnym miejscu zatrudnienia;
- 5) informacje o działaniach PUP podjętych na rzecz pracodawcy;
- 6) a także inne informacje niż wymienione w pkt 1-5.

Jeżeli PUP pozyskiwał informację o zaprzestaniu przez pracodawcę działalności lub jej przeniesieniu poza obszar działania PUP, karta pracodawcy uzupełniana była odpowiednim wpisem, a pracodawca wyłączany był z rejestru pracodawców.

Rozporządzenie z 2007 r. w sprawie warunków ujednoliciło także sposób obsługi osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Pośrednik pracy miał podejmować działania zmierzające do dopasowania osoby do odpowiedniej oferty pracy, informować ją o sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz inicjować kontakt z pracodawcą. Takie ujęcie pośrednictwa pracy wskazywało na jego aktywizacyjny charakter.

PUP kierując bezrobotnego lub poszukującego pracy do pracodawcy, informował go o prawach i obowiązkach osoby kierowanej do pracodawcy, wydawał mu skierowanie do pracy i wyznaczał termin stawiennictwa w urzędzie pracy celem poinformowania o podjęciu lub niepodjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Określone zostały elementy skierowania do pracy. Zgodnie z § 9 powinno ono zawierać:

- 1) dane osobowe bezrobotnego lub poszukującego pracy;
- 2) dane dotyczące oferty pracy, w tym: nazwę i adres pracodawcy, a w miarę potrzeb miejsce zgłoszenia się bezrobotnego lub poszukującego pracy oraz informację dotyczącą danych osoby wskazanej przez pracodawcę do kontaktów

z PUP, nazwę zawodu, kod zawodu według Klasyfikacji Zawodów i Specjalności, nazwę stanowiska, datę wydania skierowania do pracy, informację o ewentualnych przyczynach niezatrudnienia przez pracodawcę osoby kierowanej oraz przyczynach odmowy przyjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przez osobę kierowaną.

PUP przyjmował od pracodawcy informację o zatrudnieniu lub powierzeniu innej pracy zarobkowej bezrobotnemu lub poszukującemu pracy albo o przyczynie odmowy zatrudnienia lub powierzenia innej pracy zarobkowej wskazanej w skierowaniu do pracy oraz od osoby kierowanej o podjęciu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej lub o przyczynach niepodjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Warto zauważyć, że rozporządzenie z 2007 r. w sprawie warunków zawierało już przepisy mające na celu cyfryzację obsługi. Określono bowiem, że pośrednictwo pracy mogło być realizowane z wykorzystaniem technologii teleinformatycznej w zakresie: przyjmowania i upowszechniania zgłoszonych ofert pracy, przyjmowania informacji od pracodawców o zmianach dotyczących zgłoszonych ofert pracy, udostępniania pracodawcom informacji o bezrobotnych lub poszukujących pracy, z zachowaniem przepisów o ochronie danych osobowych, oraz prowadzenia kart pracodawców i rejestrów. PUP prowadził, przede wszystkim w formie elektronicznej, karty pracodawców i rejestr pracodawców z obszaru swojego działania, obejmujący w szczególności tych, którzy zgłosili oferty pracy.

Rozporządzenie wprowadzało także szczegółowe standardy kadrowe dotyczące organizacji pośrednictwa pracy w PUP. Przewidziano obowiązek corocznego ustalania minimalnej liczby pośredników pracy zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy na następny rok kalendarzowy. Liczba ta była obliczana według wzoru uwzględniającego między innymi liczbę zarejestrowanych i wyrejestrowanych bezrobotnych, liczbę przyjętych ofert pracy w danym okresie, a także współczynnik obciążenia pośrednictwem pracy, który stopniowo obniżano w kolejnych latach, co w praktyce prowadziło do zwiększania minimalnych wymagań kadrowych wobec urzędów pracy. Przepisy przewidywały ponadto minimalny poziom zatrudnienia pośredników pracy, zasady zaokrąglania obliczonych wartości oraz obowiązek zachowania odpowiedniego łącznego wymiaru czasu pracy pośredników. Uregulowano także sytuacje szczególne, takie jak obsługiwanie więcej niż jednego powiatu przez jeden urząd pracy, zmiana obszaru działania urzędu lub utworzenie

nowego PUP. Rozporządzenie dopuszczało również możliwość proporcjonalnego zmniejszenia liczby pośredników pracy w przypadku zlecenia realizacji pośrednictwa pracy podmiotom zewnętrznym. Regulacje te miały zapewnić jednolite standardy organizacyjne i kadrowe realizacji pośrednictwa pracy przez PSZ.

Rozporządzenie z 2007 r. w sprawie warunków miało charakter silnie proceduralny i organizacyjny. Jego znaczenie dla standaryzacji pośrednictwa pracy polegało na tym, że szczegółowo określało czynności składające się na prowadzenie tej usługi, formy jej realizacji oraz podstawowe obowiązki PSZ wobec bezrobotnych, poszukujących pracy i pracodawców. W połączeniu z rozporządzeniem z 2007 r. w sprawie standardów tworzyło pierwszy kompleksowy model standaryzacji usług rynku pracy po wejściu w życie ustawy o promocji, w tym pierwszy etap formalnej standaryzacji pośrednictwa pracy, oparty na szczegółowym określeniu zasad, form i warunków wykonywania tej usługi przez PSZ.

Model ten obowiązywał do czasu zastąpienia obu rozporządzeń przez rozporządzenie z 2010 r. w sprawie standardów i warunków.

Rozporządzenie z 2007 r. w sprawie warunków wskazywało, że usługi EURES były usługami odrębnymi organizacyjnie i funkcjonalnie. Było to uzasadnione specyfiką tej usługi, ponieważ wymagała ona znajomości europejskich zasad mobilności pracowników, współpracy z instytucjami zagranicznymi oraz dostępu do europejskich baz ofert pracy. Regulacje dotyczące usług EURES nie były w przedmiotowym rozporządzeniu tak rozbudowane, jak pośrednictwo pracy, czy organizacja szkoleń. Mimo to, przepisy szczegółowo określały zasady realizacji międzynarodowego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES, organizację przepływu ofert pracy, dokumentowanie działań oraz wymagania kadrowe dotyczące realizacji usług EURES.

Przepisy § 12 regulowały podstawowe zasady obsługi ofert pracy pochodzących z państw UE/EOG. Rozporządzenie przewidywało, że zagraniczne oferty pracy pracodawców otrzymywane od przedstawicieli sieci EURES były obsługiwane przede wszystkim przez doradców EURES. Jednocześnie podania o pracę oraz życiorysy bezrobotnych lub poszukujących pracy zainteresowanych zatrudnieniem w państwach UE/EOG były przekazywane za pośrednictwem doradców EURES do właściwych innych doradców EURES lub bezpośrednio do zainteresowanych pracodawców z państw UE/EOG. Rozwiązanie to wzmacniało profesjonalizację międzynarodowego pośrednictwa pracy oraz podkreślało

szczególną rolę wyspecjalizowanej kadry EURES w realizacji usług związanych z mobilnością zawodową.

Przepisy rozporządzenia z 2007 r. w sprawie warunków określały także zasady rozpowszechniania krajowych ofert pracy skierowanych do kandydatów z państw UE/EOG. W przypadku ofert kierowanych do wszystkich państw UE/EOG ich upowszechnianie następowało za pośrednictwem internetowej bazy ofert pracy udostępnianej przez ministra właściwego do spraw pracy. Natomiast oferty kierowane wyłącznie do wskazanych państw UE/EOG przez pracodawców z kraju, były rozpowszechniane zarówno poprzez internetową bazę ofert pracy, jak i za pośrednictwem doradców EURES. Przepisy te miały istotne znaczenie dla rozwoju elektronicznych form pośrednictwa pracy oraz umiędzynarodowienia krajowego rynku pracy.

Rozporządzenie wprowadzało także obowiązek prowadzenia elektronicznego rejestru ofert pracy rozpowszechnianych w ramach sieci EURES. Zgodnie z § 14 rejestry takie prowadziły PUP i WUP. Obejmowały one zarówno oferty pracy pracodawców z państw UE/EOG otrzymywane od przedstawicieli sieci EURES, jak również krajowe oferty pracy skierowane do kandydatów ze wskazanych przez pracodawców państw UE/EOG. Regulacja ta stanowiła istotny element standaryzacji i informatyzacji usług EURES, zapewniając jednolity system ewidencjonowania ofert pracy realizowanych w ramach europejskiego pośrednictwa pracy.

Szczególne znaczenie dla standaryzacji usług EURES miał § 15 rozporządzenia, w myśl którego usługi EURES realizowane były zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej oraz krajowym planem działania EURES uwzględniającym zaakceptowane przez ministra właściwego do spraw pracy wojewódzkie plany działania EURES. Oznaczało to silne powiązanie polskiego systemu EURES z europejskimi standardami organizacji i realizacji usług rynku pracy. W praktyce przepisy te stanowiły jeden z najważniejszych przejawów europeizacji PSZ.

Rozporządzenie z 2007 r. w sprawie warunków szczegółowo regulowało również kwestie monitorowania i sprawozdawczości. PUP i WUP były zobowiązane do dokumentowania realizacji usług EURES w formie kwartalnych sprawozdań przekazywanych do elektronicznej bazy monitoringu usług EURES. Sprawozdania obejmowały informacje dotyczące:

- 1) liczby zatrudnionych doradców EURES i asystentów EURES;

- 2) udziału pracowników urzędu pracy w szkoleniach organizowanych w ramach krajowego planu działania EURES;
- 3) liczby kontaktów z bezrobotnymi, poszukującymi pracy, pracodawcami oraz instytucjami rynku pracy, w rozumieniu ustawy w związku ze świadczeniem usług EURES;
- 4) rodzaju i ilości świadczonych usług EURES.

Rozwiązania te miały zapewnić możliwość bieżącej oceny funkcjonowania sieci EURES oraz ujednolicić sposób monitorowania realizacji usług europejskiego pośrednictwa pracy.

Rozporządzenie z 2007 r. w sprawie warunków określało także standardy kadrowe realizacji usług EURES oraz minimalne wymagania organizacyjne dotyczące zatrudnienia doradców i asystentów EURES w PUP i WUP. W PUP przewidziano możliwość zatrudniania doradcy EURES realizującego usługi EURES w pełnym wymiarze czasu pracy, a w przypadku zatrudnienia większej liczby doradców EURES każdy dodatkowy doradca mógł realizować usługi co najmniej w połowie pełnego wymiaru czasu pracy. Dodatkowo określono, że w PUP zatrudnia się co najmniej jednego asystenta EURES. W przypadku WUP przepisy nałożyły obowiązek zatrudnienia co najmniej jednego doradcy EURES, realizującego usługi EURES w pełnym wymiarze czasu pracy, a w przypadku zatrudnienia większej liczby doradców EURES każdy dodatkowy doradca EURES realizuje usługi co najmniej w połowie pełnego wymiaru czasu pracy. Ponadto obowiązkowo w WUP musiał być zatrudniony co najmniej jeden asystent EURES, realizujący usługi EURES co najmniej w połowie pełnego wymiaru czasu pracy. Jeżeli w WUP nie było możliwości zatrudnienia doradcy EURES z powodu braku kwalifikacji określonych w procedurach obowiązujących państwa członkowskie UE, usługi EURES mogły być realizowane przez asystenta EURES, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Przepisy rozporządzenia z 2007 r. w sprawie warunków tworzyły szczegółowy model organizacji europejskiego pośrednictwa pracy w publicznych służbach zatrudnienia. Regulowały zarówno zasady realizacji usług EURES, jak również kwestie organizacyjne, informatyczne, sprawozdawcze i kadrowe.

Wspomniana w poprzedniej części nowelizacja z 2008 r. uchyliła w art. 35 ust. 3 i 4 ustawy o promocji, jednocześnie dodając w art. 35 ust. 5, który stanowił delegację ustawową dla ministra właściwego do spraw pracy do określenia w drodze rozporządzenia, standardów i szczegółowych warunków prowadzenia przez urzędy

pracy usług rynku pracy. Połączono zatem dotychczasowe dwa rozporządzenia z 2007 r. w jedno i wydano rozporządzenie z 2010 r. w sprawie standardów i warunków. Był to kolejny etap ewolucji standaryzacji usług rynku pracy, w tym pośrednictwa pracy i usług EURES.

Rozwiązanie sprzed nowelizacji ustawy opierało się na wyraźnym rozdzieleniu standardów usług rynku pracy od warunków organizacyjnych ich realizacji. W praktyce prowadziło to do rozproszenia regulacji dotyczących usług rynku pracy, w tym pośrednictwa pracy i usług EURES. Nowe rozwiązanie polegające na połączeniu dwóch rozporządzeń miało uprościć system prawny w zakresie usług rynku pracy, zwiększyć przejrzystość regulacji oraz zapewnić większą spójność organizacyjną.

Rozporządzenie z 2010 r. w sprawie standardów i warunków określało prowadzenie przez PUP i WUP: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizacji szkoleń. Należy zauważyć, że w rozporządzeniu połączono już pośrednictwo pracy z usługami EURES. Usługi rynku pracy świadczone były dla bezrobotnych i poszukujących pracy, zwanych w rozporządzeniu i dalej „osobami zarejestrowanymi”, dla osób niezarejestrowanych w PUP, zwanych w rozporządzeniu i dalej „osobami niezarejestrowanymi”, oraz dla pracodawców i odpowiednio do przedsiębiorców.

Rozporządzenie z 2010 r. w sprawie standardów i warunków zawierało zasady ogólne świadczenia usług rynku pracy. Określało, że usługi miały być świadczone bez zbędnej zwłoki, w sposób dostosowany do indywidualnych potrzeb i gwarantujący równy dostęp i równe traktowanie, które wykluczają jakąkolwiek dyskryminację. Ponadto miały być świadczone w pomieszczeniach, których powierzchnia i wyposażenie są dostosowane do zakresu działań podejmowanych przez PUP i WUP i do liczby zatrudnionych pracowników, zgodnie z przepisami dotyczącymi budynków użyteczności publicznej oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. W przypadku usług rynku pracy wymagających kontaktów indywidualnych należało je świadczyć w warunkach zapewniających poufność rozmów. Dodatkowo stanowiska pracy pracowników świadczących usługi rynku pracy w PUP lub WUP miały być wyposażone w środki łączności, sprzęt komputerowy z dostępem do Internetu oraz z oprogramowaniem niezbędnym do świadczenia tych usług.

PUP i WUP przy realizacji usług rynku pracy miały wykorzystywać do prowadzenia dokumentacji, obiegu dokumentów i wymiany informacji pomiędzy

stanowiskami wewnątrz urzędu w szczególności dokumenty elektroniczne oraz systemy teleinformatyczne i oprogramowanie rekomendowane lub udostępniane przez ministra. Ponadto zobowiązano do wykorzystywania elektronizacji do wymiany informacji pomiędzy PUP i WUP.

PUP został zobowiązany odnotowywania informacji dotyczących przebiegu realizacji usług rynku pracy odpowiednio w: kartach rejestracyjnych osób zarejestrowanych, które są określone w przepisach dotyczących rejestracji bezrobotnych i poszukujących pracy oraz w dokumentacji dotyczącej ofert pracy i pracodawców. Dokumenty dotyczące przebiegu realizacji usługi rynku pracy, które wymagały potwierdzenia własnoręcznym podpisem przez osobę zarejestrowaną, osobę niezarejestrowaną lub pracodawcę, należało gromadzić w formie papierowej, a potwierdzenie własnoręcznym podpisem odnotowywało się w dokumentacji prowadzonej w formie dokumentów elektronicznych.

Osoba zarejestrowana, osoba niezarejestrowana lub pracodawca mogli ustnie lub przez złożenie wniosku zgłosić potrzebę pomocy oferowanej w ramach usług rynku pracy do PUP, WUP lub centrum informacji i planowania kariery zawodowej WUP. Przepisy rozporządzenia z 2010 r. w sprawie standardów i warunków określały także wymagania dla wniosków osób i pracodawców, o których mowa w poprzednim zdaniu.

W związku ze stopniową cyfryzacją urzędów pracy osoby zarejestrowane, niezarejestrowane lub pracodawcy, składając wniosek o potrzebę pomocy oferowanej w ramach usług rynku pracy lub inny dokument, na którym wymagany był własnoręczny podpis, mogły zrobić to z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych wyłącznie za pomocą podpisu, o którym mowa w przepisach dotyczących podpisu elektronicznego.

Jak wspomniano powyżej usługi EURES były traktowane teraz jako część pośrednictwa pracy. W rozporządzeniu z 2010 r. w sprawie standardów i warunków szczegółowe warunki świadczenia pośrednictwa określał rozdział 2. Wskazano, że pośrednictwo pracy jest prowadzone przez:

- 1) bezpośredni kontakt pośrednika pracy, doradcy EURES lub asystenta EURES z osobą zarejestrowaną w celu przedstawienia propozycji odpowiedniej pracy lub innej propozycji pomocy w ramach pośrednictwa pracy;

- 2) bezpośredni kontakt pośrednika pracy, doradcy EURES lub asystenta EURES z pracodawcą w celu przyjęcia zgłoszenia oferty pracy lub przedstawienia pracodawcy propozycji pomocy w ramach pośrednictwa pracy;
- 3) udostępnianie ofert pracy do samodzielnego zapoznania się przez osoby zarejestrowane lub osoby niezarejestrowane;
- 4) umożliwianie zgłaszania ofert pracy bez konieczności bezpośredniego kontaktu pracodawcy z pośrednikiem pracy, doradcą EURES lub asystentem EURES;
- 5) giełdę pracy, będącą zorganizowaną przez urząd pracy formą bezpośredniego kontaktu pracodawcy z wieloma kandydatami do pracy, dobranymi przez pośrednika pracy spośród osób zarejestrowanych w celu pozyskania do pracy kandydatów odpowiadających wymaganiom tego pracodawcy;
- 6) targi pracy, będące zorganizowaną przez urząd pracy formą bezpośredniego kontaktu wielu pracodawców z wieloma kandydatami do pracy, w celu prezentacji ofert pracy lub propozycji miejsc pracy oraz pozyskania do pracy kandydatów odpowiadających wymaganiom poszczególnych pracodawców.

Pośrednictwo pracy było świadczone dla pracodawców prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, zwanych w rozporządzeniu „pracodawcami krajowymi”, i pracodawców z państw członkowskich UE, z wyłączeniem Rzeczypospolitej Polskiej, państw EOG nienależących do UE, państw niebędących stronami umowy o EOG, jeżeli na podstawie umów zawartych przez te państwa ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi obywatele tych państw mogą korzystać ze swobody przepływu osób, oraz dla osób zarejestrowanych i osób niezarejestrowanych, w tym obywateli państw EOG.

Rozporządzenie uregulowało standardy i szczegółowe warunki prowadzenia pośrednictwa pracy odrębnie dla PUP i WUP. Zgodnie z przepisami rozporządzenia PUP pozyskiwał oferty pracy od pracodawców krajowych, które dotyczą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w rozumieniu ustawy. Zgłoszenie krajowej oferty pracy w PUP dokonywane było przez pracodawcę krajowego pisemnie. Zgłoszenie takie obejmowało dane dotyczące:

- 1) pracodawcy krajowego, w tym: nazwę, adres, numer telefonu, imię i nazwisko pracodawcy lub jego pracownika, wskazanego przez tego pracodawcę do kontaktów w sprawie oferty pracy, oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności, numer identyfikacji podatkowej, podstawowy rodzaj działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności, liczbę zatrudnionych pracowników,

informacje dotyczące ewentualnego skazania pracodawcy prawomocnym wyrokiem za naruszenie praw pracowniczych lub jest objęty postępowaniem wyjaśniającym w tej sprawie, informację, czy pracodawca jest agencją zatrudnienia zgłaszającą ofertę pracy tymczasowej, preferowaną formę kontaktów oraz numer faksu, adres poczty elektronicznej i strony internetowej, jeżeli pracodawca posiada takie możliwości komunikacji;

- 2) zgłaszanego miejsca pracy, w tym: nazwę zawodu, kod zawodu według klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy określonej przez ministra właściwego do spraw pracy, nazwę stanowiska, liczbę wolnych miejsc pracy z uwzględnieniem liczby wolnych miejsc pracy dla niepełnosprawnych, ogólny zakres obowiązków, miejsce wykonywania pracy, rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy, wymiar czasu pracy, informację o systemie i rozkładzie czasu pracy, wysokość proponowanego wynagrodzenia brutto, system wynagradzania, datę rozpoczęcia pracy, okres zatrudnienia w przypadku pracy na podstawie umowy o pracę, oznaczenie, czy oferta pracy jest ofertą pracy tymczasowej w rozumieniu ustawy o promocji;
- 3) oczekiwań pracodawcy krajowego wobec kandydatów do pracy, w tym: poziomu wykształcenia, umiejętności, uprawnień, doświadczenia zawodowego, znajomości języków obcych z określeniem poziomu ich znajomości, szczególnego zainteresowania zatrudnieniem kandydatów z państw EOG;
- 4) postępowania z ofertą pracy, w tym: okresu aktualności oferty, częstotliwości kontaktów z osobą wskazaną przez pracodawcę, stwierdzenia, że oferta nie jest w tym samym czasie zgłoszona do innego PUP na terenie kraju, możliwości upowszechniania informacji identyfikujących pracodawcę krajowego, oczekiwań dotyczących dodatkowego:
 - a) upowszechniania oferty pracy w wybranych państwach EOG,
 - b) przekazania oferty pracy do wskazanych PUP w celu upowszechnienia w ich siedzibach.

Pracodawca krajowy, zgłaszając kolejną krajową ofertę pracy w tym samym PUP, mógł ograniczyć dane wymagane dotyczące pracodawcy krajowego do podania nazwy i numeru identyfikacji podatkowej oraz danych w tym zakresie, które wymagają aktualizacji, jeżeli zachodziła taka konieczność.

Jeżeli pracodawca krajowy był szczególnie zainteresowany upowszechnieniem krajowej oferty pracy na terenie państw EOG, zgłoszenie takiej

oferty, poza danymi wymaganymi wymagało podania informacji uzupełniających w zakresie:

- 1) wymagań w zakresie znajomości języka polskiego, z określeniem poziomu jego znajomości;
- 2) wymagań dotyczących języka, w jakim kandydaci z państw EOG zainteresowani ofertą pracy dla obywateli EOG mają przekazać pracodawcy krajowemu podania o pracę, życiorysy lub inne wymagane dokumenty;
- 3) możliwości zapewnienia pracownikowi zakwaterowania lub wyżywienia z informacją, kto ponosi koszty w tym zakresie;
- 4) możliwości i warunków sfinansowania lub dofinansowania kosztów podróży lub przeprowadzki, ponoszonych przez pracownika;
- 5) przyczyny wykonywania pracy w miejscu innym niż siedziba pracodawca krajowego, w przypadku zaistnienia takiej sytuacji;
- 6) państw EOG, w których oferta ma zostać dodatkowo upowszechniona;
- 7) innych informacji niezbędnych ze względu na charakter wykonywanej pracy.

PUP przyjmował krajową ofertę pracy do realizacji, jeżeli jej zgłoszenie zawierało dane wymagane oraz informacje, o których mowa powyżej, w przypadku oferty pracy dla obywatela EOG, oraz gdy pracodawca krajowy nie zgłosił tej oferty pracy do innego PUP.

W przypadku gdy pracodawca krajowy zawarł w zgłoszeniu krajowej oferty pracy wymagania naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu ustawy (tzw. „wymagania dyskryminujące”), lub zgłosił tę ofertę pracy do innego PUP lub zachodziły okoliczności, o których mowa w art. 36 ust. 5e pkt 2 ustawy o promocji (pracodawca w okresie do 365 dni przed dniem zgłoszenia oferty pracy został skazany prawomocnym wyrokiem za naruszenie praw pracowniczych lub jest objęty postępowaniem wyjaśniającym w tej sprawie), PUP powiadamiał go o odmowie przyjęcia krajowej oferty pracy do realizacji. Powiadomienie miało formę pisemną i zawierało uzasadnienie. Jeżeli natomiast w zgłoszeniu krajowej oferty pracy brak było danych wymaganych, PUP powiadamiał pracodawcę krajowego, w formie ustalonej dla wspólnych kontaktów, o konieczności uzupełnienia zgłoszenia. Nieuzupełnienie przez pracodawcę krajowego zgłoszenia, w terminie do 7 dni od dnia powiadomienia, powodowało, że oferta pracy nie była przyjmowana do realizacji przez PUP.

Po przyjęciu krajowej oferty pracy, PUP zobowiązany był, nie później niż w następnym dniu po dniu przyjęcia do realizacji, do jej upowszechnienia przez:

- 1) podanie do wiadomości publicznej na tablicy ofert pracy w siedzibie PUP;
- 2) zamieszczenie w internetowej bazie ofert pracy oraz w bazie ofert pracy EURES, wraz z oznaczeniem, czy pracodawca krajowy jest szczególnie zainteresowany zatrudnieniem kandydata z państwa EOG;
- 3) przekazanie w formie dokumentu elektronicznego z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych do wskazanych w zgłoszeniu krajowej oferty pracy PUP, w celu upowszechnienia w ich siedzibach;
- 4) inne formy przekazu, jeżeli PUP posiada takie możliwości.

Krajowa oferta pracy, która zgodnie z oczekiwaniem pracodawcy krajowego została przekazana przez PUP do upowszechnienia w innym PUP, nie była zamieszczana przez ten urząd w internetowej bazie ofert pracy oraz nie była przekazywana do innych PUP do upowszechnienia w ich siedzibach.

Krajowa oferta pracy była upowszechniana w formie, która zawierała dane umożliwiające identyfikację pracodawcy krajowego albo nie zawierała tych danych. Dane umożliwiające identyfikację pracodawcy krajowego były podawane do wiadomości publicznej wyłącznie w sytuacji, gdy pracodawca krajowy, zgłaszając krajową ofertę pracy, wyraził zgodę na ich publiczne udostępnianie.

Upowszechniając krajową ofertę pracy, PUP podawał do wiadomości publicznej co najmniej dane dotyczące zgłaszanego miejsca pracy, oczekiwań pracodawcy krajowego wobec kandydatów do pracy oraz okresu aktualności oferty, a w przypadku oferty pracy dla obywateli EOG, także informacje uzupełniające, o których powyżej.

Po przyjęciu krajowej oferty pracy do realizacji PUP sprawdzał, czy wśród osób zarejestrowanych w tym urzędzie są kandydaci spełniający wymagania określone w ofercie pracy. W przypadku braku kandydatów spełniających wymagania określone w ofercie, PUP niezwłocznie przekazywał innym PUP informacje o braku możliwości realizacji oferty, wykorzystując internetową bazę ofert pracy.

W przypadku stwierdzenia braku odpowiedniej pracy dla osoby zarejestrowanej wśród krajowych ofert pracy przyjętych do realizacji przez ten PUP, był on obowiązany do zapoznania się z krajowymi ofertami pracy, upowszechnionymi w internetowej bazie ofert przez inne PUP.

Jeżeli PUP, po otrzymaniu do upowszechnienia krajowej oferty pracy z innego PUP lub po zapoznaniu się z krajowymi ofertami pracy, upowszechnionymi w internetowej bazie ofert pracy, stwierdzał, że wśród osób zarejestrowanych w tym urzędzie jest osoba, która spełnia wymagania określone w krajowej ofercie pracy, mógł wystąpić do PUP, który przyjął tę ofertę, o jej całkowite lub częściowe wycofanie z realizacji i przekazanie do realizacji temu urzędowi. PUP, który przekazał krajową ofertę pracy innemu PUP, powiadamiał pracodawcę krajowego o przekazaniu jego oferty. Z kolei PUP, który przejął do realizacji krajową ofertę pracy z innego urzędu, był obowiązany do niezwłocznego powiadamiania PUP, który przekazał mu tę ofertę, o wydaniu skierowania do pracodawcy krajowego oraz o podjęciu pracy przez osobę zarejestrowaną, której wydał skierowanie.

Rozporządzenie z 2010 r. w sprawie standardów i warunków regulowało także współpracę z pracodawcami. PUP był zobowiązany do podejmowania i utrzymywania kontaktów z pracodawcami krajowymi z obszaru swojego działania lub z pracodawcami krajowymi spoza obszaru działania urzędu, którzy nawiązywali z nim współpracę. Liczba pracodawców krajowych, z którymi było planowane podejmowanie lub utrzymywanie kontaktów w okresie nie dłuższym niż jeden kwartał, była ustalana w ramach PUP.

Urzędy prowadziły rejestry pracodawców krajowych, z którymi współpracowały i karty pracodawców krajowych prowadzących działalność na terenie powiatu, a także tych spoza powiatu, którzy zgłosili do niego krajową ofertę pracy. PUP zakładał kartę pracodawcy krajowego, która zawierała:

- 1) podstawowe dane dotyczące pracodawcy krajowego: nazwę, adres, numer telefonu i faksu, adres poczty elektronicznej, adres strony internetowej, jeżeli pracodawca posiadał takie możliwości komunikacji, oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności, numer identyfikacji podatkowej, podstawowy rodzaj działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności i krótką charakterystykę działalności;
- 2) dane dotyczące stanu zatrudnienia przy zgłaszaniu krajowej oferty pracy lub w dniu kontaktu z pracodawcą krajowym i informacje o oczekiwaniach tego pracodawcy wobec urzędu pracy;
- 3) dane dotyczące kontaktów: imię, nazwisko, stanowisko i numer telefonu osoby wskazanej przez pracodawcę, określenie sposobu i częstotliwości kontaktów;

- 4) informacje o zgłoszeniach krajowych ofert pracy, w tym ofert pracy dla obywateli EOG, i o ich realizacji lub odmowie przyjęcia do realizacji oraz o innych działaniach PUP podjętych na rzecz pracodawcy krajowego;
- 5) informacje dotyczące zgłaszania w krajowych ofertach pracy wymagań dyskryminujących lub wystąpienia okoliczności, o których mowa w art. 36 ust. 5e pkt 2 ustawy o promocji;
- 6) a także inne informacje przydatne do udzielenia pracodawcy krajowemu pomocy określonej w ustawie.

Przepisy przewidywały, że kartę pracodawcy zakładać mógł pośrednik pracy niezwłocznie po:

- 1) pierwszym kontakcie pośrednika pracy z pracodawcą krajowym z obszaru działania PUP lub zgłoszeniu pierwszej krajowej oferty pracy do PUP;
- 2) uzyskaniu przez pośrednika pracy informacji od pracowników innych komórek organizacyjnych PUP o kontakcie z pracodawcą krajowym, o którym mowa w pkt 1.

Informacje zawarte w karcie pracodawcy aktualizowane były niezwłocznie po zakończeniu każdego kontaktu z pracodawcą krajowym lub wystąpieniu okoliczności, o których mowa w akapicie powyżej.

Rozporządzenie z 2010 r. w sprawie standardów i warunków regulowało także zasady prowadzenia rejestru pracodawców krajowych. Zgodnie z przepisami dane, jakie miał zawierać rejestr nie były wskazane jako obligatoryjne. Przepis określał, że rejestr mógł zawierać numer pracodawcy krajowego oraz dane i informacje dotyczące tego pracodawcy takie jakie określone były dla karty pracodawcy.

W przypadku uzyskania przez PUP informacji o wszczęciu lub ogłoszeniu upadłości, zakończeniu lub zawieszeniu działalności przez pracodawcę krajowego lub jej przeniesieniu poza obszar działania PUP, rejestr pracodawców krajowych i kartę pracodawcy uzupełniało się odpowiednim wpisem, a jeżeli pracodawca krajowy zakończył działalność, zaprzestawało się prowadzenia jego karty.

Dostęp do informacji zawartych w rejestrze pracodawców krajowych lub kartach pracodawców oraz możliwość ich aktualizacji mogli mieć wyłącznie pracownicy upoważnieni przez dyrektora PUP.

Rozporządzenie z 2010 r. w sprawie standardów i warunków regulowało także kwestie świadczenia pośrednictwa pracy osobom zarejestrowanym i osobom niezarejestrowanym. PUP udostępniał tym osobom informacje o krajowych ofertach

pracy, przyjętych przez ten urząd, oraz zapewniał możliwość samodzielnego zapoznania się z krajowymi ofertami pracy i ofertami pracy od pracodawców z państw EOG, w tym zamieszczonymi w internetowej bazie ofert pracy lub bazie ofert pracy EURES. Osobie zarejestrowanej, która spełniała wymagania określone w krajowej ofercie pracy, mogły być udostępnione dane wymagane dotyczące tej oferty. Natomiast osobie niezarejestrowanej mogły być udostępnione dane dotyczące krajowej oferty pracy w zakresie zgłaszanego miejsca pracy, oczekiwań pracodawcy krajowego wobec kandydatów do pracy oraz okresu aktualności oferty, a w przypadku oferty pracy dla obywateli EOG, także informacje uzupełniające, oraz dane umożliwiające identyfikację pracodawcy krajowego, chyba że pracodawca nie wyraził zgody na ich publiczne udostępnienie. Do udostępniania osobom niezarejestrowanym danych dotyczących krajowej oferty pracy oraz danych umożliwiających identyfikację pracodawcy krajowego wykorzystywano tablicę ofert pracy oraz internetową bazę ofert pracy.

Podobnie jak z pracodawcami, PUP obowiązany był podejmować i utrzymywać kontakty z osobami zarejestrowanymi, przygotowywać propozycje pomocy z uwzględnieniem propozycji odpowiedniej pracy i kierować te osoby do pracodawców krajowych w celu podjęcia pracy.

Po zarejestrowaniu się bezrobotnego lub poszukującego pracy w PUP, wyznaczany był termin stawiennictwa u pośrednika pracy, przypadający w okresie nieprzekraczającym:

- 1) 7 dni od dnia rejestracji, w przypadku bezrobotnych z prawem do zasiłku dla bezrobotnych;
- 2) 30 dni od dnia rejestracji, w przypadku innych osób zarejestrowanych.

Przepisy rozporządzenia stanowiły, że przynajmniej raz na 120 dni PUP miał przeprowadzać analizę informacji zawartych w kartach rejestracyjnych, dotyczące przedstawianych propozycji pomocy określonej w ustawie o promocji. W przypadku gdy osobie zarejestrowanej nie przedstawiono krajowej oferty pracy lub innej formy pomocy określonej w ustawie o promocji w okresie do 120 dni przed dniem przeprowadzenia analizy, PUP miał wyznaczyć osobie zarejestrowanej termin stawiennictwa u pośrednika pracy w celu przedłożenia propozycji odpowiedniej pracy lub udzielenia innej formy pomocy. Termin ten musiał przypadać w okresie nieprzekraczającym 30 dni od dnia stwierdzenia okoliczności, o których mowa powyżej.

Przepisy rozporządzenia stanowiły, że PUP miał kierować do pracodawcy krajowego osobę zarejestrowaną, dla której proponowana praca spełniała kryterium odpowiedniej pracy w rozumieniu ustawy o promocji. W przypadku gdy proponowana praca nie spełniała kryterium odpowiedniej pracy w rozumieniu ustawy w zakresie czasu dojazdu do pracy, za zgodą osoby zarejestrowanej PUP mógł skierować ją do pracodawcy krajowego. Kierując osobę zarejestrowaną do pracodawcy krajowego, który zgłosił krajową ofertę pracy, PUP miał informować o prawach i obowiązkach osoby kierowanej, wydać jej skierowanie do pracodawcy krajowego i wyznaczyć termin stawiennictwa w PUP, w celu poinformowania o podjęciu lub niepodjęciu pracy.

Przepisy szczegółowo regulowały wymagania co do wspomnianego powyżej skierowania do pracy. Miało ono zawierać:

- 1) dane osoby zarejestrowanej, w tym: imię i nazwisko oraz numer PESEL, a w przypadku cudzoziemca numer dokumentu stwierdzającego tożsamość, oraz adres zamieszkania i numer w rejestrze PUP określony w karcie rejestracyjnej;
- 2) dane dotyczące krajowej oferty pracy, w tym: numer oferty, nazwę i adres pracodawcy krajowego, a w miarę potrzeb miejsce zgłoszenia się osoby zarejestrowanej oraz informację dotyczącą danych osoby wskazanej przez pracodawcę, nazwę zawodu, kod zawodu według klasyfikacji zawodów i specjalności, nazwę stanowiska, datę wydania skierowania do pracy, datę zwrotu skierowania do PUP, miejsce na informację pracodawcy krajowego o przyjęciu do pracy osoby kierowanej albo o ewentualnych przyczynach nieprzyjęcia do pracy albo odmowy podjęcia pracy przez tę osobę.

Osoba zarejestrowana potwierdzała pisemnie odbiór skierowania do pracy i zapoznanie się z informacją o prawach i obowiązkach osoby kierowanej do pracodawcy krajowego, w tym obowiązku zwrotu tego skierowania nie później niż w terminie określonym w tym skierowaniu. PUP zobowiązany był przyjąć od osoby zarejestrowanej skierowanie do pracy, zawierające informację pracodawcy krajowego o przyjęciu tej osoby do pracy albo ewentualnych przyczynach jej nieprzyjęcia do pracy albo odmowy podjęcia pracy przez tę osobę. W przypadku braku w skierowaniu do pracy, przyjmowanym od osoby zarejestrowanej, informacji, o których mowa w zdaniu poprzedzającym, PUP był obowiązany do podjęcia działań w celu wyjaśnienia, czy osoba zarejestrowana stawiała się u pracodawcy krajowego

oraz czy przyjęto tę osobę do pracy albo o ewentualnych przyczynach jej nieprzyjęcia do pracy albo odmowy podjęcia pracy przez tę osobę.

Przepisy rozporządzenia z 2010 r. w sprawie standardów i warunków regulowały także zasady organizowania przez PUP giełdy pracy i targów pracy. Giełda pracy mogła być zorganizowana w przypadku, gdy pracodawca krajowy, który zgłosił krajową ofertę pracy, jest zainteresowany takim sposobem jej realizacji. Natomiast PUP obowiązany był do organizowania giełdy pracy w przypadku posiadania większej liczby osób zarejestrowanych spełniających wymagania określone w krajowej ofercie pracy niż liczba miejsc pracy zgłoszonych w tej ofercie albo gdy pracodawca krajowy zgłaszał wiele krajowych ofert pracy na różne stanowiska. PUP dokumentował organizację giełdy pracy, odnotowując:

- 1) termin i miejsce giełdy;
- 2) imiona i nazwiska pracowników PUP odpowiedzialnych za organizację giełdy;
- 3) informację o podmiotach, z którymi PUP współorganizował giełdę, w przypadku gdy miało to zastosowanie;
- 4) nazwę pracodawcy krajowego i informację o krajowej ofercie pracy, w związku z którą organizowano giełdę;
- 5) listę osób zarejestrowanych, które otrzymały skierowania do pracy, z uwzględnieniem stawiennictwa na giełdzie i podjęcia pracy;
- 6) informację o zrealizowaniu krajowej oferty pracy, a w przypadku niezrealizowania wszystkich wolnych miejsc pracy w ramach oferty, informację o uzgodnionym z pracodawcą krajowym trybie dalszego postępowania z ofertą.

W przypadku organizacji lub współorganizacji targów pracy, PUP upowszechniał informacje o terminie i miejscu targów oraz informował o targach właściwy terytorialnie WUP, jeżeli WUP ten nie jest współorganizatorem targów. PUP dokumentował organizację targów pracy, odnotowując: termin i miejsce targów, informację o podmiotach, z którymi współorganizował targi, w przypadku gdy miało to zastosowanie, imiona i nazwiska pracowników PUP odpowiedzialnych za organizację targów oraz listę pracodawców krajowych zaproszonych do udziału w targach, z uwzględnieniem ich uczestnictwa w targach.

Jak wspomniano wcześniej, kluczową zmianą w rozporządzeniu z 2010 r. w sprawie standardów i warunków w porównaniu do rozporządzeń z 2007 r. było połączenie usługi pośrednictwa pracy z usługami EURES. Od czasu nowelizacji ustawy o promocji w 2008 r. usługi EURES były traktowane jako część usług

pośrednictwa pracy. Miało to wyraz w rozporządzeniu z 2010 r. w sprawie standardów i warunków w postaci włączenia przepisów o standardach świadczenia usług EURES do rozdziału 2 rozporządzenia dotyczącego pośrednictwa pracy.

Przepisy te stanowiły, że PUP współpracuje z właściwym terytorialnie WUP przy realizacji pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES. PUP realizuje je przez:

- 1) przekazywanie ofert pracy dla obywateli EOG do WUP w przypadku konieczności dodatkowego upowszechnienia takich ofert w wybranych przez pracodawców krajowych państwach EOG;
- 2) przyjmowanie aplikacji (tzn. podań o pracę, życiorysów lub innych wymaganych dokumentów), od kandydatów z państw EOG, weryfikację aplikacji pod względem ich zgodności z wymaganiami określonymi w ofercie pracy dla obywateli EOG i ich przekazywanie pracodawcy krajowemu, w przypadku oferty pracy dla obywateli EOG niezawierającej danych identyfikujących pracodawcy krajowego – działanie to realizowane było wyłącznie, jeżeli pracodawca krajowy zgłosił taką potrzebę;
- 3) współpracę z pracodawcami krajowymi, zgłaszającymi oferty pracy dla obywateli EOG, w celu uzyskania informacji dotyczących zatrudnienia kandydatów z państw EOG, i przekazywanie tych informacji do WUP.

PUP mógł dokonywać weryfikacji aplikacji pod względem ich zgodności z wymaganiami określonymi w ofercie pracy dla obywateli EOG, jeżeli dokumenty te były składane w języku polskim lub dysponował możliwością ich przetłumaczenia na język polski.

Przepisy określały, że PUP realizuje pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES dla pracodawców z państw EOG przez:

- 1) przyjmowanie z WUP zagranicznych ofert pracy, przekazywanych w języku polskim z logo sieci EURES;
- 2) upowszechnianie zagranicznych ofert pracy w języku polskim z logo sieci EURES, w szczególności przez podanie do wiadomości publicznej na tablicy ofert pracy w PUP;
- 3) informowanie osób zarejestrowanych i osób niezarejestrowanych o możliwości skorzystania z zagranicznych ofert pracy;
- 4) współpracę przy organizowanych przez WUP rozmowach kwalifikacyjnych pracodawców z państw EOG z osobami zainteresowanymi zagraniczną ofertą pracy i targach pracy – wyłącznie na wniosek WUP.

PUP wycofywał zagraniczną ofertę pracy z upowszechniania przed upływem okresu jej aktualności po uzyskaniu z WUP informacji o konieczności wycofania tej oferty w związku z naruszaniem praw pracowniczych przez pracodawcę z państwa EOG lub brakiem kontaktu z przedstawicielem sieci EURES lub pracodawcą z państwa EOG przez okres co najmniej 14 dni, w przypadku zagranicznych ofert pracy aktualnych do odwołania.

W rozdziale 2 rozporządzenia znalazły się przepisy dotyczące standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy także przez WUP. I tak, WUP mógł wspierać PUP w prowadzeniu pośrednictwa pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej przez:

- 1) informowanie o zasadach i zakresie pomocy w ramach pośrednictwa pracy oraz możliwości uzyskania pomocy w pełnym zakresie w PUP;
- 2) zapewnianie w siedzibie WUP możliwości samodzielnego dostępu do informacji o krajowych ofertach pracy, zamieszczonych w internetowej bazie ofert pracy;
- 3) zapewnianie w siedzibie WUP możliwości samodzielnego zgłaszania krajowych ofert pracy do PUP z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych;
- 4) współorganizację giełdy pracy dla osób zarejestrowanych z co najmniej dwóch powiatów na terenie województwa w porozumieniu z właściwym terytorialnie PUP;
- 5) organizację targów pracy dla pracodawców krajowych z terenu województwa w porozumieniu z właściwymi terytorialnie PUP;
- 6) upowszechnianie informacji o targach pracy, organizowanych przez właściwe terytorialnie PUP lub WUP.

Odnosnie do organizacji giełdy pracy WUP, mógł ją współorganizować wyłącznie na wniosek właściwego terytorialnie PUP. W giełdzie pracy powinien uczestniczyć co najmniej jeden pośrednik pracy z PUP, wnioskującego o zorganizowanie giełdy.

W przypadku targów pracy WUP mógł je organizować z własnej inicjatywy lub na wniosek co najmniej jednego właściwego terytorialnie PUP. WUP przygotowywał i udostępniał z wykorzystaniem swojej strony internetowej informacje o planowanych do przeprowadzenia w województwie targach pracy.

Przepisy określały także sposób dokumentowania organizacji giełdy pracy i targów pracy.

W przypadku zainteresowania pracodawcy krajowego zgłoszeniem krajowej oferty pracy, WUP zgodnie z przepisami informował pracodawcę krajowego o przyjmowaniu takich ofert przez PUP i umożliwiał pracodawcy krajowemu samodzielne zgłoszenie tej oferty do PUP z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych. WUP mógł przyjąć od pracodawcy krajowego zgłoszenie krajowej oferty pracy wyłącznie w celu przekazania do wskazanego przez tego pracodawcę PUP. W takim przypadku, WUP nie później niż przed upływem 3 dni od dnia przyjęcia zgłoszenia krajowej oferty pracy musiał przekazać to zgłoszenie do właściwego PUP.

Rozporządzenie szeroko regulowało standardy i warunki realizacji pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES przez WUP. Określono, że realizuje je, we współpracy z właściwymi terytorialnie PUP. Dla pracodawców krajowych realizował je przez:

- 1) przyjmowanie z PUP ofert pracy dla obywateli EOG do upowszechnienia w wybranych przez pracodawców krajowych państwach EOG i ich upowszechnianie przez sieć EURES w tych państwach;
- 2) przyjmowanie aplikacji od kandydatów z państw EOG, weryfikację aplikacji pod względem ich zgodności z wymaganiami określonymi w tej ofercie i ich przekazywanie pracodawcy krajowemu – działania realizowane były, o ile pracodawca krajowy zgłosił taką potrzebę;
- 3) współpracę z PUP, o których mowa w pkt 1, w celu uzyskania informacji dotyczących zatrudnienia kandydatów z państw EOG u pracodawcy krajowego, który zgłosił ofertę pracy dla obywateli EOG.

WUP, jeżeli pracodawca krajowy zgłosił taką potrzebę, mógł pomagać pracodawcy krajowemu w prowadzeniu rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami z państw EOG, organizowanych w ramach sieci EURES oraz wspierać pracodawcę krajowego w udziale w targach pracy organizowanych w ramach sieci EURES na terenie państw EOG lub reprezentować pracodawcę krajowego na takich targach.

Przepisy określały także realizację pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES dla pracodawców z państw EOG. WUP wykonywał te zadania przez:

- 1) przyjmowanie zagranicznych ofert pracy oraz ich upowszechnianie;
- 2) zapewnienie w siedzibie WUP możliwości samodzielnego dostępu do informacji o zagranicznych ofertach pracy zamieszczonych w bazie ofert pracy EURES;

- 3) przyjmowanie aplikacji od kandydatów krajowych, weryfikację aplikacji pod względem ich zgodności z wymaganiami określonymi w zagranicznej ofercie pracy i przekazywanie ich do pracodawcy lub doradcy EURES z państwa EOG;
- 4) współpracę z pracodawcami lub doradcami EURES z państw EOG zgłaszającymi zagraniczne oferty pracy, w celu uzyskania informacji dotyczących zatrudnienia kandydatów krajowych, których aplikacje zostały przekazane tym pracodawcom.

WUP mógł także organizować przy udziale pracodawców z państw EOG rozmowy kwalifikacyjne z kandydatami krajowymi, jeżeli pracodawcy z państw EOG zgłosili taką potrzebę oraz targi pracy.

Zagraniczna oferta pracy obejmowała dane dotyczące:

- 1) pracodawcy z państwa EOG, w tym: nazwę, adres, numer telefonu i faksu, adres poczty elektronicznej i strony internetowej, jeżeli pracodawca posiada takie możliwości komunikacji, imię i nazwisko przedstawiciela pracodawcy z państwa EOG wskazanego do kontaktów, ogólny opis prowadzonej działalności, informację, czy pracodawca jest agencją zatrudnienia zgłaszającą ofertę pracy tymczasowej;
- 2) zgłaszanego miejsca pracy, w tym: numer oferty z bazy ofert pracy EURES, nazwę zawodu lub stanowiska, liczbę wolnych miejsc pracy, ogólny zakres obowiązków, miejsce wykonywania pracy, przyczyny wykonywania pracy w miejscu innym niż siedziba pracodawcy w przypadku zaistnienia takiej sytuacji;
- 3) warunków zatrudnienia i wynagrodzenia, w tym: rodzaj umowy, informację o systemie i rozkładzie czasu pracy, wymiar czasu pracy, wysokość gwarantowanego wynagrodzenia brutto z podaniem waluty płatności, okres zatrudnienia, system wynagradzania, możliwości zapewnienia pracownikowi zakwaterowania lub wyżywienia z informacją, kto ponosi koszty w tym zakresie, możliwość i warunki sfinansowania lub dofinansowania kosztów podróży lub przeprowadzki ponoszonych przez pracownika, datę rozpoczęcia pracy, oznaczenie, czy oferta pracy jest ofertą pracy tymczasowej;
- 4) oczekiwań pracodawcy dotyczących kandydatów do pracy, w tym: poziomu wykształcenia, doświadczenia zawodowego, umiejętności, uprawnień, znajomości języków obcych z określeniem poziomu ich znajomości;
- 5) sposobu składania aplikacji, w tym: języka, w jakim aplikacje powinny zostać przekazane do pracodawcy z państwa EOG, oraz okresu aktualności oferty;

- 6) informacji dotyczących możliwości upowszechniania informacji identyfikujących pracodawcę z państwa EOG.

Zagraniczne oferty pracy WUP przyjmował od przedstawiciela sieci EURES albo pracodawcy z państwa EOG lub przedstawiciela publicznych służb zatrudnienia z państw EOG, w przypadku gdy zagraniczna oferta pracy dotyczyła wykonywania pracy za granicą w regionie przygranicznym Rzeczypospolitej Polskiej oraz pod warunkiem, że oferta ta została zamieszczona w bazie ofert pracy EURES i była przeznaczona dla kandydatów z państw EOG. WUP mógł także odmówić przyjęcia zagranicznej oferty pracy w sytuacji uzyskania informacji o naruszaniu przez pracodawcę z państwa EOG praw pracowniczych. W takim przypadku lub zawarcia w zagranicznej ofercie pracy wymagań dyskryminujących, WUP powiadamiał pisemnie zgłaszającego i pracodawcę z państwa EOG o odmowie przyjęcia tej oferty do realizacji i uzasadniał odmowę.

Jeżeli zgłoszenie zagranicznej oferty pracy nie zawierało wymaganych informacji określonych w § 29, WUP powiadamiał zgłaszającego lub pracodawcę z państwa EOG o konieczności uzupełnienia zgłoszenia w terminie 30 dni od dnia powiadomienia. Nieuzupełnienie zgłoszenia w tym terminie skutkowało nieprzyjęciem oferty pracy.

Przed przyjęciem zagranicznej oferty pracy WUP był obowiązany do sprawdzenia w internetowej bazie ofert pracy, czy zgłoszona oferta nie wpłynęła do innego WUP i czy nie została wcześniej zamieszczona w tej bazie.

Po przyjęciu zagranicznej oferty pracy WUP upowszechniał ją w języku polskim z logo sieci EURES przez:

- 1) zamieszczenie w internetowej bazie ofert pracy;
- 2) podanie do wiadomości publicznej na tablicy ofert pracy w WUP;
- 3) przekazanie do PUP z terenu województwa;
- 4) opublikowanie na stronie internetowej WUP;
- 5) przekazanie do innych WUP, jeżeli zgłaszający lub pracodawca z państwa EOG wyraził taką potrzebę lub wystąpią inne przesłanki uzasadniające takie działanie;
- 6) inne formy przekazu, jeżeli WUP posiada takie możliwości.

WUP mógł wycofać zagraniczną ofertę pracy z upowszechniania przed upływem okresu jej aktualności w przypadku uzyskania informacji związanych z naruszaniem praw pracowniczych przez pracodawcę z państwa EOG, którego oferta była rozpowszechniana, lub braku kontaktu ze zgłaszającym lub pracodawcą z

państwa EOG przez okres co najmniej 14 dni, w przypadku zagranicznych ofert pracy aktualnych do odwołania.

Przepisy odnosiły się także do kadr realizujących pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES. Wskazano, że asystent EURES realizował standard pośrednictwa pracy w WUP, o którym mowa w załączniku do rozporządzenia, z wyłączeniem działań wymagających kontaktu ze zgłaszającym lub z pracodawcą z państwa EOG oraz kilku działań szczegółowo wskazanych (pkt 2.1-2.2 oraz 2.4-2.8 załącznika). W przypadku nieobecności doradcy EURES, asystent EURES mógł realizować wszystkie działania określone w standardzie pośrednictwa pracy w WUP, o którym mowa w załączniku do rozporządzenia.

Przepisy określały także obowiązki informacyjne PUP i WUP w ramach sieci EURES. Zobowiązane były m.in. do informowania osoby zarejestrowane, osoby niezarejestrowane i pracodawców o możliwościach zatrudnienia, warunkach życia i pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i w państwach EOG oraz o sytuacji na rynkach pracy tych państw. WUP zobowiązany był także do uzupełniania na bieżąco udostępnianego przez ministra właściwego do spraw pracy elektronicznego rejestru ofert pracy rozpowszechnianych w ramach sieci EURES, który zawierał informacje dotyczące ofert pracy pracodawców krajowych dla obywateli EOG oraz zagranicznych ofert pracy.

WUP mógł również prowadzić bazy danych osób zarejestrowanych lub osób niezarejestrowanych, które zgłoszą się do tego urzędu i zadeklarują zainteresowanie pracą w państwach EOG.

Zarówno PUP jak i WUP zobowiązane były do uzupełniania, w terminie do 14 dnia miesiąca następującego po zakończeniu każdego kwartału, udostępnianej przez ministra właściwego do spraw pracy, elektronicznej bazy monitoringu EURES, która zawierała kwartalne sprawozdania z realizacji pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES.

Rozporządzenie określało nawet wyposażenie niezbędne do świadczenia pośrednictwa pracy w WUP i PUP. Obejmowało ono materiały metodyczne i literaturę specjalistyczną z zakresu pośrednictwa pracy oraz sprzęt:

- 1) umożliwiający nagrywanie i odtwarzanie obrazu i dźwięku;
- 2) pozwalający na dokonywanie prezentacji multimedialnych;

- 3) komputerowy, z oprogramowaniem umożliwiającym edycję dokumentów tekstowych, graficznych i multimedialnych oraz dostęp do Internetu, a także dokonywanie wydruków;
- 4) umożliwiający kopiowanie i skanowanie materiałów drukowanych;
- 5) umożliwiający gromadzenie i prezentację ofert pracy.

Załącznik do rozporządzenia zastąpił rozporządzenie z 2007 r. w sprawie standardów. Pośrednictwu pracy poświęcone były jego I i II część. Część I dotyczyła standardu pośrednictwa pracy w PUP, a część II standardu pośrednictwa pracy w WUP.

Standard pośrednictwa pracy realizowany przez pośrednika pracy w PUP pracy obejmował postępowanie przy:

- 1) przyjmowaniu i upowszechnianiu krajowej oferty pracy;
- 2) realizacji krajowej oferty pracy;
- 3) przyjmowaniu i upowszechnianiu zagranicznej oferty pracy;
- 4) podejmowaniu lub utrzymywaniu kontaktu z pracodawcą krajowym;
- 5) podejmowaniu lub utrzymywaniu kontaktu z osobą zarejestrowaną;
- 6) przedstawianiu osobie zarejestrowanej propozycji odpowiedniej pracy;
- 7) przedstawianiu osobie zarejestrowanej propozycji pomocy wobec braku propozycji odpowiedniej pracy.

Przepisy regulowały postępowanie przy przyjmowaniu i upowszechnianiu krajowej oferty pracy, które obejmowało:

- 1) zapoznanie się ze zgłoszeniem krajowej oferty pracy, przekazanym przez pracodawcę krajowego i sprawdzenie, czy zgłoszenie zawiera dane wymagane i informacje określone dla oferty pracy dla obywateli EOG;
- 2) przeanalizowanie treści krajowej oferty pracy w celu uniknięcia przyjęcia krajowej oferty pracy zgłoszonej do innego PUP lub zawierającej wymagania dyskryminujące lub zgłaszanej przez pracodawcę krajowego, który w okresie do 365 dni przed dniem zgłoszenia oferty pracy został skazany prawomocnym wyrokiem za naruszenie praw pracowniczych lub jest objęty postępowaniem wyjaśniającym w tej sprawie;
- 3) sprawdzenie, czy pracodawca krajowy figuruje w rejestrze pracodawców krajowych i czy odnotowano wcześniej informację o tym, że w okresie do 365 dni przed dniem zgłoszenia oferty pracy pracodawca został skazany

- prawomocnym wyrokiem za naruszenie praw pracowniczych lub jest objęty postępowaniem wyjaśniającym w tej sprawie;
- 4) zaktualizowanie informacji w karcie pracodawcy lub założenie pracodawcy krajowemu, który nie figuruje w rejestrze pracodawców krajowych, karty pracodawcy oraz odnotowanie faktu zgłoszenia krajowej oferty pracy;
 - 5) w przypadku uzyskania informacji o zgłoszeniu krajowej oferty pracy do innego PUP lub zawarcia przez pracodawcę w ofercie pracy wymagań, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy i mogą dyskryminować kandydatów do pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną – poinformowanie pracodawcy krajowego o odmowie przyjęcia tej oferty;
 - 6) w przypadku braku danych wymaganych danych określonych w § 6 ust. 4 rozporządzenia (pracodawca krajowy, zgłaszając kolejną krajową ofertę pracy w tym samym PUP, może ograniczyć dane wymagane dotyczące pracodawcy krajowego do podania nazwy i numeru identyfikacji podatkowej oraz danych w tym zakresie, które wymagają aktualizacji, jeżeli zachodzi taka konieczność) albo informacji określonych w § 7 rozporządzenia (dane wymagane dla oferty pracy pracodawcy krajowego zainteresowanego upowszechnieniem krajowej oferty pracy w państwach EOG), poinformowanie pracodawcy o konieczności uzupełnienia zgłoszenia krajowej oferty pracy i ustalenie z pracodawcą krajowym szczegółowych oczekiwań dotyczących jej realizacji;
 - 7) w przypadku zgłoszenia oferty pracy dla obywateli EOG, ustalenie z pracodawcą krajowym oczekiwań w zakresie przyjmowania aplikacji przez PUP lub WUP od kandydatów z państw EOG, weryfikację aplikacji pod względem ich zgodności z wymaganiami określonymi w tej ofercie i ich przekazywanie pracodawcy krajowemu;
 - 8) poinformowanie pracodawcy krajowego o możliwości zmiany ustaleń w przypadku wystąpienia trudności z realizacją krajowej oferty pracy;
 - 9) przyjęcie krajowej oferty pracy do realizacji i odnotowanie wyniku ustaleń w karcie pracodawcy;
 - 10) zamieszczenie krajowej oferty pracy wraz z dodatkową informacją o szczególnym zainteresowaniu pracodawcy krajowego kandydatami z państw

EOG, w przypadku oferty pracy dla obywatela EOG, w miejscach określonych w § 9 ust. 1 rozporządzenia (podanie do wiadomości na tablicy ofert pracy w PUP, zamieszczenie w bazie ofert i bazie ofert pracy EURES, umieszczenie w siedzibach innych PUP lub inne formy przekazu), na okres ustalony z pracodawcą krajowym;

- 11) w przypadku zainteresowania pracodawcy krajowego dodatkowym upowszechnieniem oferty pracy dla obywateli EOG w wybranym państwie EOG, przekazanie tej oferty do WUP z informacją, w którym państwie EOG oferta ta ma zostać upowszechniona;
- 12) sprawdzenie aktualności krajowej oferty pracy w terminie ustalonym z pracodawcą krajowym albo co najmniej raz na 3 dni od dnia zamieszczenia;
- 13) wycofanie krajowej oferty pracy ze wszystkich miejsc, w których ją zamieszczono, w przypadku uzyskania informacji o przyjęciu do pracy ustalonej liczby osób, upływu okresu aktualności oferty lub utraty jej aktualności przed upływem tego okresu;
- 14) w przypadku oferty pracy dla obywateli EOG, poinformowanie WUP o konieczności wycofania tej oferty z upowszechniania w wybranym państwie EOG.

Rozporządzenie z 2010 r. w sprawie standardów i warunków określało, że postępowanie przy realizacji krajowej oferty pracy obejmuje:

- 1) analizę krajowej oferty pracy pod względem wymagań określonych przez pracodawcę krajowego, w tym liczby osób spełniających wymagania określone przez tego pracodawcę;
- 2) analizę informacji o osobach zarejestrowanych i wytypowanie osób zarejestrowanych, spełniających wymagania określone w krajowej ofercie pracy, dla których ta oferta spełniała kryterium odpowiedniej pracy;
- 3) poinformowanie pracodawcy krajowego o liczbie kandydatów spełniających wymagania zawarte w ofercie i, w przypadku większej liczby kandydatów, zaproponowanie organizacji giełdy pracy lub pomocy w przeprowadzeniu doboru kandydatów do pracy;
- 4) w przypadku braku osób zarejestrowanych, spełniających wymagania określone w ofercie, przedstawienie pracodawcy krajowemu propozycji:
 - a) zmiany wymagań określonych w ofercie pracy samodzielnie albo we współpracy z doradcą zawodowym,

- b) przekazania oferty do realizacji do innych PUP,
 - c) upowszechniania oferty pracy w ramach targów pracy lub wraz z informacjami identyfikującymi pracodawcę krajowego, w przypadku ofert niezawierających takich informacji,
 - d) przeszkolenia osób zarejestrowanych w celu dostosowania kwalifikacji i umiejętności kandydatów do pracy do wymagań tego pracodawcy.
- 5) w przypadku zainteresowania pracodawcy krajowego pomocą w doborze kandydatów do pracy, w zmianie wymagań dotyczących ich kwalifikacji lub przeszkoleniem kandydatów do pracy, poinformowanie doradcy zawodowego lub specjalisty do spraw rozwoju zawodowego o potrzebie pomocy pracodawcy krajowemu;
 - 6) wyznaczenie osobie zarejestrowanej terminu stawiennictwa w PUP w celu przedłożenia oferty pracy;
 - 7) przygotowanie i wydanie osobie zarejestrowanej skierowania do pracy oraz poinformowanie o prawach i obowiązkach osoby kierowanej oraz o dokumentach, które powinna posiadać w trakcie spotkania z pracodawcą krajowym;
 - 8) odnotowanie w dokumentacji osoby zarejestrowanej informacji o przyjęciu lub odmowie przyjęcia skierowania do pracy albo niestawiennictwie w wyznaczonym terminie;
 - 9) odebranie od osoby zarejestrowanej skierowania do pracy, zawierającego informację pracodawcy krajowego o podjęciu pracy przez tę osobę albo o przyczynach jej niepodjęcia;
 - 10) odnotowanie w dokumentacji osoby zarejestrowanej oraz poinformowanie komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za prowadzenie ewidencji i wypłatę świadczeń informacji o podjęciu lub odmowie podjęcia pracy przez tę osobę albo jej niestawiennictwie w wyznaczonym terminie;
 - 11) przyjęcie, weryfikację i przekazanie pracodawcy krajowemu aplikacji kandydatów z państw EOG – jako zasadę – w przypadku oferty pracy dla obywateli EOG, niezawierającej danych umożliwiających identyfikację pracodawcy krajowego;
 - 12) w przypadku oferty pracy dla obywateli EOG, pozyskanie od pracodawcy krajowego i przekazanie do WUP informacji o zatrudnieniu kandydatów z państw EOG pozyskanych w ramach sieci EURES;

- 13) w przypadku uzyskania informacji o przyjęciu do pracy ustalonej liczby osób lub utracie aktualności oferty przed upływem okresu jej aktualności, wycofanie oferty pracy ze wszystkich miejsc, w których ją zamieszczono;
- 14) odnotowanie w dokumentacji dotyczącej krajowej oferty pracy i karcie pracodawcy informacji o realizacji tej oferty oraz informacji o zatrudnieniu kandydatów z państw EOG pozyskanych w ramach sieci EURES, w przypadku oferty pracy dla obywateli EOG.

W przypadku postępowania przy przyjmowaniu i upowszechnianiu zagranicznej oferty pracy przepisy rozporządzenia stanowiły, że obejmuje ono:

- 1) przyjęcie zagranicznej oferty pracy z WUP;
- 2) zamieszczenie zagranicznej oferty pracy co najmniej na tablicy ofert pracy w PUP, na okres aktualności podany w tej ofercie;
- 3) sprawdzanie aktualności zagranicznej oferty pracy u doradcy EURES z WUP, w trybie ustalonym z tym doradcą EURES albo co najmniej raz na 14 dni od dnia zamieszczenia;
- 4) wycofanie zagranicznej oferty pracy z upowszechniania w przypadku upływu okresu aktualności tej oferty lub utraty jej aktualności przed upływem tego okresu po uzyskaniu z WUP informacji o konieczności wycofania tej oferty.

Postępowanie przy podejmowaniu lub utrzymywaniu kontaktu z pracodawcą krajowym obejmowało:

- 1) określenie, na podstawie ogólnodostępnych źródeł informacji, pracodawcy krajowego nieznajdującego się w rejestrze pracodawców krajowych albo wytypowanie pracodawcy krajowego znajdującego się w tym rejestrze, z którym jest planowane nawiązanie kontaktu w okresie nie dłuższym niż jeden kwartał;
- 2) w przypadku wytypowania pracodawcy krajowego, zapoznanie się z informacjami zawartymi w karcie pracodawcy i sprawdzenie realizacji ustaleń wynikających z poprzednich kontaktów;
- 3) nawiązanie kontaktu z pracodawcą krajowym w celu ustalenia możliwości i zasad współpracy, w tym terminu następnego kontaktu, osoby wskazanej przez pracodawcę i oczekiwań pracodawcy wobec PUP lub skontaktowanie się z osobą wskazaną przez pracodawcę, w celu ustalenia terminu kontaktu oraz aktualnych oczekiwań pracodawcy krajowego wobec PUP;
- 4) założenie karty pracodawcy i odnotowanie wyniku ustaleń dotyczących dalszej współpracy lub odnotowanie w karcie pracodawcy wyniku aktualnych ustaleń;

- 5) przygotowanie się do umówionego kontaktu, z uwzględnieniem potrzeb innych komórek urzędu, i skontaktowanie się z osobą wskazaną przez pracodawcę krajowego;
- 6) poinformowanie osoby wskazanej przez pracodawcę o możliwości udzielenia przez PUP pomocy w pozyskaniu odpowiednich kandydatów do pracy oraz o możliwości skorzystania z innej pomocy określonej w ustawie oferowanej pracodawcom krajowym, w tym pośrednictwa pracy realizowanego w ramach sieci EURES;
- 7) ustalenie częstotliwości i formy dalszych kontaktów z pracodawcą krajowym, z uwzględnieniem terminu kolejnego kontaktu;
- 8) uzupełnienie karty pracodawcy o nowe informacje uzyskane w trakcie kontaktu z osobą wskazaną przez pracodawcę;
- 9) poinformowanie zainteresowanych, o których mowa w pkt 5, o aktualnych ustaleniach wynikających z kontaktu z pracodawcą krajowym;
- 10) podjęcie realizacji ustaleń wynikających z kontaktu z osobą wskazaną przez pracodawcę.

Postępowanie przy podejmowaniu lub utrzymywaniu kontaktu z osobą zarejestrowaną obejmowało:

- 1) przyjęcie informacji o rejestracji bezrobotnego lub poszukującego pracy w PUP i o wyznaczonym terminie stawiennictwa lub wyznaczenie takiego terminu;
- 2) zapoznanie się z informacjami szczegółowymi o osobie zarejestrowanej zawartymi w jej karcie rejestracyjnej;
- 3) analizę krajowych ofert pracy będących w dyspozycji PUP i dobór dla osoby zarejestrowanej ofert pracy spełniających kryterium odpowiedniej pracy;
- 4) przygotowanie co najmniej jednej krajowej oferty pracy, a w przypadku braku takiej oferty – informacji o możliwości udzielenia innej formy pomocy w uzyskaniu pracy, w tym możliwości skorzystania z zagranicznych ofert pracy upowszechnianych w ramach sieci EURES, lub informacji z innych komórek organizacyjnych PUP o planowanych działaniach oraz możliwości ich zastosowania wobec tej osoby;
- 5) przedstawienie propozycji odpowiedniej pracy lub innej możliwości pomocy w uzyskaniu pracy zgodnie z postępowaniem przy przedstawianiu osobie zarejestrowanej propozycji odpowiedniej pracy lub postępowaniem przy

przedstawianiu osobie zarejestrowanej propozycji pomocy wobec braku odpowiedniej pracy.

Z kolei postępowanie przy przedstawianiu osobie zarejestrowanej propozycji odpowiedniej pracy obejmowało:

- 1) przygotowanie i wydanie skierowania do pracy oraz poinformowanie o prawach i obowiązkach osoby kierowanej oraz dokumentach niezbędnych na spotkaniu z pracodawcą;
- 2) odnotowanie w dokumentacji osoby zarejestrowanej oraz przekazanie do komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za prowadzenie ewidencji i wypłatę świadczeń informacji o niestawiennictwie w urzędzie albo o przyjęciu lub odmowie przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy i terminie następnego stawiennictwa w urzędzie;
- 3) uzyskanie od osoby kierowanej informacji o stawiennictwie u pracodawcy krajowego oraz o podjęciu pracy lub o przyczynach jej niepodjęcia;
- 4) odnotowanie w dokumentacji informacji o realizacji krajowej oferty pracy;
- 5) odnotowanie w dokumentacji osoby zarejestrowanej oraz przekazanie do komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za prowadzenie ewidencji i wypłatę świadczeń informacji o podjęciu lub odmowie podjęcia pracy przez tę osobę albo o jej niestawiennictwie w wyznaczonym terminie.

Ostatnim uregulowanym standardem dla PUP w zakresie pośrednictwa pracy było postępowanie przy przedstawianiu osobie zarejestrowanej propozycji pomocy wobec braku odpowiedniej pracy, które obejmowało:

- 1) pozyskanie informacji o aktualnej sytuacji osoby zarejestrowanej i ustalenie jej oczekiwań dotyczących pomocy udzielanej przez PUP;
- 2) przedstawienie informacji o sytuacji na lokalnym rynku pracy i o innych krajowych ofertach pracy, będących w dyspozycji PUP lub zamieszczonych w internetowej bazie ofert pracy;
- 3) w przypadku zainteresowania osoby zarejestrowanej inną krajową ofertą pracy przyjętą przez ten urząd i zgody tej osoby na przyjęcie skierowania do pracy, postępowanie przy przedstawianiu osobie zarejestrowanej propozycji odpowiedniej pracy;
- 4) w przypadku zainteresowania osoby zarejestrowanej zagranicznymi ofertami pracy, poinformowanie tej osoby o obowiązku powiadomienia PUP o podjęciu pracy u pracodawcy z państwa EOG, w przypadku gdy osoba zarejestrowana

będzie ubiegała się o pracę w państwie EOG i zostanie przyjęta do pracy przez pracodawcę z tego państwa;

- 5) poinformowanie o możliwościach samodzielnego poszukiwania pracy, w tym przez agencje zatrudnienia i internetową bazę ofert pracy;
- 6) zaproponowanie możliwości skorzystania z innych usług rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem pomocy oferowanej przez doradcę zawodowego;
- 7) ustalenie z osobą zarejestrowaną sposobu dalszego postępowania w kontaktach z PUP;
- 8) odnotowanie w dokumentacji osoby zarejestrowanej oraz przekazanie do komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za prowadzenie ewidencji i wypłatę świadczeń informacji o przedstawionej pomocy, ustalonym sposobie postępowania i terminie następnego stawiennictwa w urzędzie albo o niestawiennictwie w urzędzie w wyznaczonym terminie;
- 9) poinformowanie innych komórek organizacyjnych PUP o potrzebie objęcia osoby zarejestrowanej pomocą.

W konsekwencji połączenia usług pośrednictwa pracy i usług EURES rozporządzenie z 2010 r. w sprawie standardów i warunków określało także standard pośrednictwa pracy w WUP. Przepisy stanowiły, że standard pośrednictwa pracy realizowany przez doradcę EURES lub asystenta EURES w WUP obejmuje postępowanie przy:

- 1) przyjmowaniu, upowszechnianiu i realizacji oferty pracy dla obywateli EOG;
- 2) przyjmowaniu i upowszechnianiu zagranicznej oferty pracy;
- 3) realizacji zagranicznej oferty pracy.

Postępowanie przy przyjmowaniu, upowszechnianiu i realizacji oferty pracy dla obywateli EOG obejmowało:

- 1) przyjęcie z PUP oferty pracy dla obywateli EOG z informacją, w którym państwie EOG oferta ta ma zostać upowszechniona;
- 2) rejestracja oferty pracy dla obywateli EOG w rejestrze ofert pracy EURES;
- 3) przetłumaczenie oferty pracy dla obywateli EOG na język angielski, niemiecki albo francuski;
- 4) przekazanie oferty pracy dla obywateli EOG z logo sieci EURES do doradcy EURES z państwa EOG wybranego przez pracodawcę krajowego;

- 5) w przypadku otrzymania z PUP informacji o utracie aktualności oferty przed upływem okresu jej aktualności, poinformowanie doradcy EURES o konieczności wycofania tej oferty z upowszechniania;
- 6) przyjęcie aplikacji od kandydatów z państwa EOG i weryfikację aplikacji pod względem ich zgodności z wymaganiami określonymi w tej ofercie;
- 7) przekazanie pracodawcy krajowemu aplikacji spełniających wymagania określone w ofercie pracy dla obywateli EOG oraz poinformowanie o tym PUP;
- 8) pozyskanie z PUP informacji o zatrudnieniu u pracodawcy krajowego kandydatów z państwa EOG, pozyskanych za pośrednictwem sieci EURES;
- 9) uzupełnienie rejestru ofert pracy EURES;
- 10) przekazanie do doradcy EURES informacji o zatrudnieniu u pracodawcy krajowego kandydatów z państwa EOG, pozyskanych w ramach sieci EURES.

Postępowanie przy przyjmowaniu i upowszechnianiu zagranicznej oferty pracy obejmowało:

- 1) zapoznanie się ze zgłoszeniem zagranicznej oferty pracy;
- 2) sprawdzenie w internetowej bazie ofert pracy, czy zagraniczna oferta pracy wpłynęła do innego WUP;
- 3) w przypadku gdy zagraniczna oferta pracy znajduje się w internetowej bazie ofert pracy, przeprowadzenie działań określonych wskazanych w standardach, z wyjątkiem upowszechniania takiej oferty w internetowej bazie ofert pracy oraz przekazywania do innych WUP;
- 4) oznaczenie w internetowej bazie ofert pracy rozpoczęcia pracy z zagraniczną ofertą pracy, w przypadku nieprzyjęcia tej oferty przez inny WUP;
- 5) przetłumaczenie zagranicznej oferty pracy na język polski i jej analiza pod względem zawierania wymagań jakie powinna spełniać zagraniczna oferta pracy oraz braku wymagań dyskryminujących;
- 6) w przypadkach naruszania przez pracodawcę praw pracowniczych lub zawarcia w ofercie pracy wymagań dyskryminujących, poinformowanie zgłaszającego i pracodawcy z państwa EOG o odmowie przyjęcia oferty;
- 7) jeżeli zagraniczna oferta pracy nie spełnia wymagań określonych przepisami, zaproponowanie zgłaszającemu lub pracodawcy z państwa EOG uzupełnienia zagranicznej oferty pracy i ustalenie szczegółowych oczekiwań dotyczących jej realizacji;
- 8) przyjęcie zagranicznej oferty pracy do realizacji;

- 9) rejestrację zagranicznej oferty pracy w rejestrze ofert pracy EURES;
- 10) zamieszczenie zagranicznej oferty pracy w miejscach wskazanych w przepisach rozporządzenia;
- 11) sprawdzanie aktualności zagranicznej oferty pracy, w trybie ustalonym ze zgłaszającym lub pracodawcą z państwa EOG albo co najmniej raz na 14 dni od dnia zamieszczenia;
- 12) wycofanie zagranicznej oferty pracy ze wszystkich miejsc upowszechniania w przypadku upływu okresu aktualności oferty lub podjęcia decyzji o konieczności wycofania tej oferty z upowszechniania przed upływem okresu jej aktualności w przypadku uzyskania informacji związanych z naruszaniem praw pracowniczych przez pracodawcę z państwa EOG, którego oferta jest rozpowszechniana, lub braku kontaktu ze zgłaszającym lub pracodawcą z państwa EOG przez okres co najmniej 14 dni.

Postępowanie w WUP przy realizacji zagranicznej oferty pracy obejmowało:

- 1) w przypadku zagranicznej oferty pracy zawierającej dane umożliwiające identyfikację pracodawcy i braku potrzeby przyjmowania i weryfikacji aplikacji od kandydatów krajowych, przeprowadzenie działań określonych w pkt 11-13 wskazanych poniżej;
- 2) w przypadku gdy WUP prowadzi bazy danych osób zarejestrowanych lub osób niezarejestrowanych, przeanalizowanie informacji o kandydatach krajowych pod względem spełniania wymagań określonych w zagranicznej ofercie pracy;
- 3) poinformowanie osób spełniających wymagania, o których mowa w pkt 2 powyżej, o możliwości ubiegania się o pracę i złożenia aplikacji;
- 4) przyjmowanie aplikacji od kandydatów krajowych oraz weryfikację aplikacji pod względem zgodności z wymaganiami określonymi w zagranicznej ofercie pracy;
- 5) przekazanie aplikacji kandydatów krajowych, spełniających wymagania określone w zagranicznej ofercie pracy, do zgłaszającego lub do pracodawcy z państwa EOG;
- 6) sporządzenie listy kandydatów krajowych, których aplikacje zostały przekazane do zgłaszającego lub do pracodawcy z państwa EOG;
- 7) pozyskanie informacji o potrzebie organizacji na terenie Rzeczypospolitej Polskiej rozmów kwalifikacyjnych pracodawcy z państwa EOG z kandydatami krajowymi;

- 8) w przypadku zainteresowania pracodawcy z państwa EOG rozmowami kwalifikacyjnymi na terenie Rzeczypospolitej Polskiej:
- a) uzyskanie od zgłaszającego lub pracodawcy z państwa EOG listy kandydatów krajowych, którzy zostali zakwalifikowani na rozmowy kwalifikacyjne,
 - b) przygotowanie planu rozmów kwalifikacyjnych we współpracy ze zgłaszającym lub z pracodawcą z państwa EOG,
 - c) złożenie do PUP wniosku o współpracę, w przypadku konieczności współpracy z nim przy rozmowach kwalifikacyjnych,
 - d) zabezpieczenie logistyki rozmów kwalifikacyjnych, w tym niezbędnego sprzętu technicznego i innych niezbędnych materiałów, w tym informacji na temat warunków życia i pracy w państwie EOG, w którym ma nastąpić zatrudnienie,
 - e) poinformowanie kandydatów krajowych o terminie, czasie i miejscu rozmów kwalifikacyjnych oraz o danych umożliwiających identyfikację pracodawcy z państwa EOG, w przypadku gdy zagraniczna oferta pracy nie zawierała takich danych,
 - f) zabezpieczenie prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych między pracodawcą z państwa EOG i kandydatami krajowymi,
 - g) przekazanie kandydatom krajowym biorącym udział w rozmowach kwalifikacyjnych informacji na temat warunków życia i pracy w państwie EOG, w którym ma nastąpić zatrudnienie, oraz uzyskanych od zgłaszającego lub pracodawcy z państwa EOG informacji na temat warunków zatrudnienia i działalności prowadzonej przez tego pracodawcę;
- 9) pozyskanie od zgłaszającego lub pracodawcy z państwa EOG informacji o zakwalifikowaniu lub niezakwalifikowaniu kandydatów krajowych do zatrudnienia i potrzebie poinformowania ich o tym fakcie;
- 10) poinformowanie kandydatów krajowych o:
- a) zakwalifikowaniu lub niezakwalifikowaniu do zatrudnienia lub deklaracji przekazania informacji w tym zakresie przez pracodawcę z państwa EOG,
 - b) braku informacji zwrotnej od zgłaszającego lub pracodawcy z państwa EOG przez okres 60 dni od dnia przekazania aplikacji lub zakończenia rozmów kwalifikacyjnych;

- 11) pozyskanie od zgłaszającego lub pracodawcy z państwa EOG informacji o zatrudnieniu kandydatów krajowych przez pracodawcę z państwa EOG;
- 12) uzupełnienie rejestru ofert pracy EURES o informacje, o których mowa w pkt 11 powyżej, a w przypadku ich braku określenie działań podjętych w celu pozyskania tych informacji;
- 13) zawiadomienie przedstawiciela sieci EURES lub przedstawiciela publicznych służb zatrudnienia z państwa EOG, który zgłosił zagraniczną ofertę pracy oraz innego WUP, w przypadku przekazania zagranicznej oferty pracy do innych WUP, o zatrudnieniu kandydatów krajowych przez pracodawcę z państwa EOG albo o braku możliwości uzyskania takich informacji od pracodawcy z państwa EOG.

Rozporządzenie z 2010 r. w sprawie standardów i warunków zostało zmienione w 2011 r. rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 grudnia 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. poz. 1641).

Zgodnie z uzasadnieniem do projektu rozporządzenia, celem nowelizacji było dostosowanie dotychczasowych regulacji do zmian wynikających z ustawy z dnia 16 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw oraz wprowadzenie niezbędnych uzupełnień, wynikających z doświadczeń w jego stosowaniu.

W części dotyczącej usługi pośrednictwa pracy rozporządzenie wprowadziło następujące zmiany związane z:

- 1) liberalizacją dotychczasowego przepisu art. 36 ust. 5e pkt 2 ustawy o promocji, który uniemożliwiał przyjmowanie przez PUP ofert pracy w sytuacjach określonych tym przepisem.
Przepis ustawowy miał fakultatywny charakter i dał PUP możliwość nieprzyjęcia oferty od pracodawcy z różnych powodów, uznanych za istotne z punktu widzenia możliwości rzetelnego świadczenia pośrednictwa pracy na rzecz zarówno danego pracodawcy, jak i kandydatów do pracy na zgłoszone przez niego oferty pracy. Działanie takie wymaga od PUP uzasadnienia odmowy;
- 2) umożliwieniem pracodawcy krajowemu:
 - a) zgłaszania krajowej oferty pracy w wybranej przez pracodawcę krajowego postaci, z wykorzystaniem ogólnodostępnych technik i środków przekazu informacji,

- b) ograniczenia do niezbędnego minimum informacji zamieszczanych w zgłoszeniu oferty pracy w sytuacji, gdy pracodawca korzystał wcześniej z pomocy przewidzianej dla niego w ustawie i PUP posiada wszystkie lub część danych dotyczących tego pracodawcy.

W ramach zmian uchylony został przepis, który zobowiązywał pracodawcę do pisemnego zgłaszania oferty pracy do PUP. Dzięki temu wyeliminowano praktyki stosowane przez niektóre urzędy pracy, które oferty pracy zgłaszane ustnie traktowały inaczej niż oferty zgłaszane pisemnie.

Jednocześnie w celu zabezpieczenia interesów osoby kierowanej do pracodawcy krajowego, z którym PUP nie miał wcześniej kontaktów, wprowadzono przepis zobowiązujący PUP do zapoznania się z informacjami dotyczącymi tego pracodawcy w co najmniej jednym z publicznie dostępnych rejestrów, które są udostępniane przez administrację publiczną z wykorzystaniem stron internetowych. Ponadto, w odniesieniu do pracodawców korzystających z pomocy PUP po raz pierwszy wprowadzono przepis, który zobowiązuje ten urząd do działań ukierunkowanych na przekształcenie pierwszego kontaktu pomiędzy PUP a pracodawcą w trwałą współpracę, umożliwiającą zapoznanie pracodawcy z różnymi formami pomocy określonej w ustawie;

- 3) doprecyzowaniem działań WUP i PUP w zakresie organizacji giełdy pracy oraz targów pracy w związku z art. 48a ustawy o promocji, umożliwiającym finansowanie kosztów przejazdu osób zarejestrowanych na przedsięwzięcia organizowane przez WUP po skierowaniu przez PUP.

W ramach uszczegółowienia dotychczasowych przepisów w zakresie giełd pracy i targów pracy wprowadzono wymagania dotyczące skierowania na targi pracy, wydawanego osobie zarejestrowanej przez PUP i określono jego zawartość oraz obowiązki osoby kierowanej. Doprecyzowano także zagadnienia dokumentowania organizacji tych przedsięwzięć przez WUP i PUP.

Jednocześnie zrezygnowano z obowiązku dokumentowania informacji dotyczących pracowników tych urzędów, odpowiedzialnych za organizację giełdy czy targów, mając na względzie fakt, że tego typu szczegółowe informacje mają drugorzędne znaczenie i mogą stanowić niepotrzebne obciążenie w sytuacji, gdy w systemie teleinformatycznym wykorzystywanym do dokumentowania usług istnieje możliwość jednoznacznego określenia autorów poszczególnych wpisów.

Nowelizacja wprowadziła również zmiany w zakresie zawartości skierowania do pracy, wydawanego osobie zarejestrowanej przez PUP, uzupełniając dotychczasowe wymagania m.in. o informacje o prawach i obowiązkach osoby kierowanej. Wprowadzono także zmiany umożliwiające WUP przyjmowanie do realizacji zagranicznej oferty pracy w ramach sieci EURES, jeśli oferta ta jest zarejestrowana w bazie publicznych służb zatrudnienia danego państwa EOG. Dotychczasowe regulacje umożliwiały przyjęcie zagranicznej oferty pracy, która była zarejestrowana tylko w bazie ofert pracy EURES i miała nadany numer w tej bazie.

Dodatkowo, w przypadku zagranicznych ofert pracy w regionach przygranicznych, usunięty został warunek, aby oferta pracy była oznaczona w bazie ofert pracy EURES Komisji Europejskiej jako przeznaczona dla kandydatów z państw EOG.

Rozporządzenie z 2010 r. w sprawie standardów i warunków obowiązywało do 27 maja 2014 r., kiedy to zastąpione zostało rozporządzeniem z 2014 r. w sprawie warunków.

Konieczność wydania nowego rozporządzenia wynikała z wprowadzenia zmian w dotychczasowym brzmieniu upoważnienia przez ustawę z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598 i 1662).

Rozporządzenie to uwzględnia modyfikacje w zakresie usług rynku pracy, wprowadzone ww. ustawą, która wprowadziła zmiany w ramach pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i organizacji szkoleń oraz uchyliła przepisy dotyczące usługi: pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy. Dodatkowo uwzględniono doświadczenia urzędów pracy w stosowaniu przepisów zastępowanego rozporządzenia w zakresie usług rynku pracy, jak i urzędów wojewódzkich, zobowiązanych do kontroli stosowania tych przepisów.

Jak wskazano w uzasadnieniu do projektu rozporządzenia, zachowało ono większość rozwiązań, określonych w rozporządzeniu z 2010 r. w sprawie standardów i warunków. Zasadnicza zmiana polega na uproszczeniu przepisów i odstąpieniu od formułowania standardów usług rynku pracy, stanowiących załącznik do rozporządzenia. Dostosowano także przepisy rozporządzenia do reformy sieci EURES prowadzonej przez Komisję Europejską w państwach członkowskich UE, EOG i Konfederacji Szwajcarskiej.

W grupie przepisów ogólnych dla wszystkich usług rynku pracy rozporządzenie:

- 1) w odróżnieniu do obowiązujących przepisów, nie określa terminów podejmowania przez urząd pracy określonych działań na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców i przedsiębiorców w ramach poszczególnych usług rynku pracy;
- 2) podobnie jak uchylane rozporządzenia określa zakres informacji dotyczący poszczególnych usług rynku pracy, które urzędy pracy udostępniają klientom z wykorzystaniem stron internetowych;
- 3) utrzymano mechanizmy umożliwiające ministrowi właściwemu do spraw pracy wspieranie urzędów pracy w jednolitej realizacji usług rynku pracy przez udostępnianie oprogramowania i systemów teleinformatycznych. Nie przewidziano jednak oprogramowania rekomendowanego przez ministra;
- 4) ze względu na zróżnicowanie zadań realizowanych w ramach poszczególnych usług rynku pracy przez WUP i PUP, utrzymano przepisy wspólne dla obu poziomów samorządu terytorialnego, natomiast tam, gdzie wymagała tego specyfika realizowanych działań – wprowadzono przepisy odrębne dla WUP i PUP.

W grupie przepisów dotyczących pośrednictwa pracy dokonano istotnej zmiany w odróżnieniu do rozporządzenia z 2010 r. w sprawie standardów i warunków, a mianowicie włączono do rozporządzenia przepisy z zakresu prowadzenia przez OHP pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES. Była to konsekwencja zmian wprowadzonych ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, zgodnie z którymi OHP zostały uprawnione do prowadzenia pośrednictwa od dnia 1 stycznia 2015 r. Celem tych przepisów było zapewnienie jednolitych warunków oraz trybu i sposobów prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES nie tylko przez WUP i PUP, ale również OHP.

Podobnie jak w rozporządzeniu z 2010 r. w sprawie standardów i warunków określone zostały formy prowadzenia pośrednictwa pracy oraz rodzaje ofert pracy pozyskiwanych od pracodawców. Utrzymano 6 rodzajów form prowadzenia tej usługi.

Tak samo jak w uchylanym rozporządzeniu określono niezbędne informacje, które powinna zawierać oferta pracy, oraz zakres danych i informacji wymaganych przy dokumentowaniu działań przez pracowników PSZ świadczących usługę

pośrednictwa pracy. Jednak w porównaniu do dotychczasowych przepisów ograniczono niezbędne informacje, które powinna zawierać oferta pracy oraz zakres danych i informacji wymaganych przy dokumentowaniu działań przez pracowników urzędów pracy świadczących usługę pośrednictwa pracy. Określono także informacje dodatkowe, które pracodawca może podać.

Utrzymano rozróżnienie na krajowe oferty pracy i zagraniczne oferty pracy, jak również na pracodawcę krajowego i pracodawcę z państwa UE/EOG. Przepisy nadal określały, że krajowe oferty pracy muszą zawierać informacje dotyczące zainteresowania zatrudnieniem obywateli EOG, a także jaki zakres informacji powinna zawierać zagraniczna oferta pracy, z jakiego zakresu usługi pracodawcy krajowi i pracodawcy z państw EOG mogą korzystać w ramach sieci EURES, utrzymują również konieczność zapewnienia klientom urzędów pracy dostępu do baz ofert pracy upowszechnianych przez PSZ. Utrzymany został także zakres działań WUP w ramach pośrednictwa pracy oraz relacje pomiędzy PUP a WUP.

Utrzymane zostały także przepisy dotyczące organizacji i dokumentowania przez PUP i WUP działań związanych z organizacją giełd pracy i targów pracy.

W części dotyczącej pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES rozporządzenie dostosowuje regulacje do nowego sposobu działania sieci EURES, w tym do zmodyfikowanego zakresu usług do świadczenia w ramach tego pośrednictwa oraz rozszerzenia współpracy z podmiotami spoza PSZ, w związku z wejściem w życie z dniem 1 stycznia 2014 r. decyzji wykonawczej Komisji z dnia 26 listopada 2012 r. w sprawie wykonania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 492/2011 odnośnie do kojarzenia ofert zatrudnienia i wniosków o zatrudnienie oraz ich równoważenia oraz ponownego ustanowienia EURES (Dz. Urz. UE L 328 z 28.11.2012, str. 21-26). Dodatkowo przepisy upraszczały dotychczasowe regulacje związane ze świadczeniem pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES oraz uzupełniały je o niezbędne działania z punktu widzenia prowadzenia tego pośrednictwa.

Zgodnie z uzasadnieniem do projektu rozporządzenia w zakresie pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES rozporządzenie z 2014 r. w sprawie warunków:

- 1) uzupełniało grupę baz danych z zakresu rynku pracy, które były upowszechniane za pomocą stron internetowych PUP i WUP, o rejestr podmiotów, które uzyskały

- akredytację do prowadzenia na terenie Rzeczypospolitej Polskiej pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES;
- 2) określało zakres pośrednictwa pracy do prowadzenia w ramach sieci EURES, który był zgodny z katalogiem usług EURES ujętym w Karcie EURES;
 - 3) określało zakres współpracy WUP z wojewódzkimi komendami OHP oraz centrami edukacji i pracy młodzieży w ramach OHP w pośrednictwie pracy w ramach sieci EURES;
 - 4) umożliwiało WUP współpracę z innymi podmiotami współpracującymi w zakresie realizacji usług EURES określonych w przepisach UE, niebędących pośrednictwem pracy, czyli głównie usług doradczych i informacyjnych z zakresu warunków życia i pracy w krajach UE, EOG i Konfederacji Szwajcarskiej oraz sytuacji na rynkach pracy tych państw. Podstawą takiej współpracy miała być umowa, której główne elementy zawierało rozporządzenie;
 - 5) wprowadzało obowiązek dla PUP i WUP oraz OHP realizacji pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES zgodnie z krajowym planem działań EURES zatwierdzanym przez ministra właściwego do spraw pracy. Nakładało na WUP obowiązek wspólnego planowania działań z PUP oraz podmiotami współpracującymi z terenu województwa, przy założeniu koordynacji tego procesu przez WUP;
 - 6) nakładało na WUP obowiązek przygotowywania i przekazywania do ministra właściwego do spraw pracy sprawozdań z realizacji krajowego planu działań EURES w części dotyczącej działań prowadzonych przez PUP i WUP oraz podmioty współpracujące z terenu województwa;
 - 7) modyfikowało sposób upowszechniania zagranicznych ofert pracy w przez PUP i WUP. Z uwagi na fakt, iż wszystkie zagraniczne oferty pracy WUP wprowadzały do internetowej bazy ofert pracy, która była dostępna na stronach internetowych zarówno PUP i WUP, nie było konieczności przekazywania każdej z tych ofert dodatkowo przez WUP do PUP. W związku z tym zniesiono obowiązek przekazywania przez WUP każdej zagranicznej oferty pracy do upowszechniania przez PUP. W zamian za to WUP został zobowiązany do przekazywania do PUP oraz wojewódzkiej komendy OHP tylko takich zagranicznych oferty pracy, w przypadku których uzasadnione było dodatkowe wzmocnienie upowszechniania przez PUP i OHP konkretnych ofert, np. skierowanych do konkretnej grupy bezrobotnych lub poszukujących pracy znajdujących się w trudnej sytuacji na

rynku pracy. Dopasowanie upowszechnianych zagranicznych ofert pracy do potrzeb lokalnych rynków pracy wzmocniony został przez nowy obowiązek PUP dotyczący analizowania, raz na 14 dni, internetowej bazy ofert pracy i wybierania do upowszechniania takich zagranicznych ofert pracy, które były najbardziej adekwatne do potrzeb bezrobotnych i poszukujących pracy z terenu danego powiatu;

- 8) uzupełniało warunki prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES o elementy istotne z punktu widzenia utrzymania odpowiedniej jakości oraz efektywności tych działań. Dotychczasowe regulacje zostały uzupełniane o:
 - a) tłumaczenia przez WUP ofert pracy dla obywateli EOG na języki obce przed przekazaniem ich do upowszechniania za granicą,
 - b) zasady wycofywania z upowszechniania nieaktualnych zagranicznych ofert pracy oraz ofert pracy dla obywateli EOG,
 - c) współpracę pomiędzy PUP i WUP w zakresie informowania o obsłużonych przez WUP aplikacjach kandydatów z państw EOG, złożonych na oferty pracy dla obywateli EOG pochodzące z danego PUP,
 - d) konieczność pozyskiwania przez WUP informacji o kandydatach krajowych zatrudnionych za granicą w wyniku prowadzonego pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES oraz wprowadzania pozyskanych informacji do internetowej bazy ofert pracy;
- 9) znosiło obowiązek uzupełniania przez WUP rejestru ofert pracy rozpowszechnianych w ramach sieci EURES, gdyż zadania tego rejestru realizuje automatycznie internetowa baza ofert pracy;
- 10) określało zadania OHP związane z realizacją pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES. Wskazywało, które jednostki organizacyjne w ramach OHP (wojewódzkie komendy oraz centra edukacji i pracy) mogły realizować to pośrednictwo, określało zadania Komendanta Głównego OHP w zakresie koordynacji tego pośrednictwa w ramach OHP, zakresu danych niezbędnych do ujęcia w zgłoszeniu krajowej oferty pracy, w tym oferty pracy dla obywateli EOG oraz zgłoszeniu zagranicznej oferty pracy, sposobów realizacji tych ofert, zasad ich upowszechniania, a także sposobów prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES dla pracodawców krajowych i pracodawców z państw EOG;

- 11) wprowadzało możliwość współpracy PUP i WUP oraz OHP przy prowadzeniu pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES z podmiotami akredytowanymi.

W rozporządzeniu duży nacisk położono na dostosowanie świadczenia poszczególnych usług do potrzeb różnych grup osób korzystających z pomocy urzędów pracy oraz na zapewnienie, że usługi rynku pracy świadczone będą w warunkach gwarantujących bezpieczeństwo klientów urzędów pracy i pracowników świadczących usługi.

Omawiane rozporządzenie obowiązywało do 15 listopada 2025 r. Na mocy przepisów ustawy o rynku pracy zostało uchylone i zastąpione dwoma rozporządzeniami tj. wydanym na podstawie art. 98 ustawy o rynku pracy rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 października 2025 r. w sprawie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego świadczonego przez urzędy pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy (Dz. U. poz. 1549) i rozporządzeniem w sprawie szkoleń.

2.2. Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa oraz pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy

Zgodnie z pierwotnym brzmieniem ustawy o promocji – art. 38 – poradnictwo zawodowe polegało na udzielaniu bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia oraz pracodawcom w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych, w szczególności na:

- 1) udzielaniu informacji o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia;
- 2) udzielaniu porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia, w tym badaniu zainteresowań i uzdolnień zawodowych;
- 3) kierowaniu na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia;
- 4) inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy;

- 5) udzielaniu informacji i doradztwie pracodawcom w zakresie doboru kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.

Poradnictwo zawodowe prowadzone przez PUP oraz centra informacji i planowania kariery zawodowej WUP było realizowane zgodnie z zasadami:

- 1) dostępności usług poradnictwa zawodowego dla bezrobotnych i poszukujących pracy oraz dla pracodawców;
- 2) dobrowolności korzystania z usług poradnictwa zawodowego;
- 3) równości w korzystaniu z usług poradnictwa zawodowego, bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową;
- 4) swobody wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia;
- 5) bezpłatności usług poradnictwa zawodowego;
- 6) poufności i ochrony danych osobowych bezrobotnych i poszukujących pracy korzystających z usług poradnictwa zawodowego.

Poradnictwo zawodowe było świadczone w formie porad indywidualnych i grupowych. Natomiast porady indywidualne mogły być poprzedzone specjalistycznymi badaniami lekarskimi i psychologicznymi, których koszty były finansowane z Funduszu Pracy.

Zgodnie z pierwotnym brzmieniem ustawy o promocji - art. 39 pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy polegała na przygotowywaniu bezrobotnych i poszukujących pracy do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu zatrudnienia, w szczególności przez:

- 1) uczestnictwo w szkoleniu z zakresu umiejętności poszukiwania pracy;
- 2) uczestnictwo w zajęciach aktywizacyjnych;
- 3) dostęp do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia.

Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, o której mowa powyżej w pkt 1 i 2, była przeznaczona dla bezrobotnych i poszukujących pracy. Z pomocy określonej w pkt 3 mogli korzystać wszyscy zainteresowani.

Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy była udzielana przez PUP w ramach klubów pracy oraz przez centra informacji i planowania kariery zawodowej WUP. Koszty utworzenia klubu pracy i prowadzonych w nim działań były finansowane ze

środków przeznaczonych na funkcjonowanie PUP oraz ze środków Funduszu Pracy w zakresie wyposażenia klubu pracy oraz kosztów prowadzenia zajęć przez osoby niebędące pracownikami PUP. Starosta inicjował i wspierał tworzenie klubów pracy przez instytucje lub organizacje, udzielając im pomocy organizacyjnej i metodologicznej.

Nowelizacją z dnia 28 lipca 2005 r. – ustawa o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1366) – dodano regulację stanowiącą, że starosta mógł zawrzeć ze szkołą wyższą lub organizacją studencką umowę przewidującą sfinansowanie z Funduszu Pracy części kosztów wyposażenia nowo otwartego akademickiego biura karier, w wysokości nieprzekraczającej piętnastokrotności przeciętnego wynagrodzenia. Do sfinansowania kosztów wyposażenia akademickiego biura karier prowadzącego działalność gospodarczą miały zastosowanie przepisy rozporządzenia Komisji (WE) nr 69/2001 z dnia 12 stycznia 2001 r. w sprawie zastosowania art. 87 i 88 Traktatu WE w odniesieniu do pomocy w ramach zasady de minimis (Dz. Urz. WE L 10 z 13.01.2001, s. 30).

Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598 i 1662) wprowadziła zmiany polegające na integracji dwóch usług świadczonych na rzecz bezrobotnych i poszukujących pracy przez urzędy pracy: usługi poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa oraz usługi pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy w jedną usługę o nazwie poradnictwo zawodowe. Zgodnie z uzasadnieniem wprowadzanych zmian, dzięki nim możliwe było lepsze wykorzystanie potencjału kadrowego urzędów pracy i bardziej elastyczne podejście do rozwiązywania problemów klientów. Z integracją obu usług w urzędach pracy zostało zlikwidowane stanowisko lidera klubu pracy.

Zgodnie ze znowelizowanym brzmieniem – poradnictwo zawodowe polegało na udzielaniu:

- 1) bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu lub miejsca pracy oraz w planowaniu rozwoju kariery zawodowej, a także na przygotowywaniu do lepszego radzenia sobie w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy, w szczególności na:

- a) udzielaniu informacji o zawodach, rynku pracy, możliwościach szkolenia i kształcenia, umiejętnościach niezbędnych przy aktywnym poszukiwaniu pracy i samozatrudnieniu,
 - b) udzielaniu porad z wykorzystaniem standaryzowanych metod ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę pracy, w tym badaniu kompetencji, zainteresowań i uzdolnień zawodowych,
 - c) kierowaniu na specjalistyczne badania psychologiczne i lekarskie umożliwiające wydawanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia,
 - d) inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych dla bezrobotnych i poszukujących pracy;
- 2) pracodawcom pomocy:
- a) w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy,
 - b) we wspieraniu rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników przez udzielanie porad zawodowych.

W ramach poradnictwa zawodowego były inicjowane, organizowane i prowadzone szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy. Zasady związane z realizacją poradnictwa zawodowego pozostawały w zasadzie bez zmian.

Poradnictwo zawodowe było świadczone w formie porady indywidualnej lub grupowej, a udzielanie pomocy pracodawcom – realizowane w formie porady indywidualnej na wniosek.

Jak wynika z powyższego zakres poradnictwa zawodowego w ustawie o promocji w całym okresie jej obowiązywania nie uległ znacznym modyfikacjom merytorycznym.

Zgodnie z treścią rozporządzenia z 2007 r. w sprawie standardów, w załączniku w części III uregulowano – standard poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej.

Standard poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej realizowany przez doradcę zawodowego obejmował postępowanie przy: udzielaniu porady indywidualnej i grupowej bezrobotnemu lub poszukującemu pracy, udzielaniu informacji zawodowej bezrobotnemu lub poszukującemu pracy lub ich grupie oraz udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy.

Postępowanie przy udzielaniu porady indywidualnej obejmowało:

- 1) przyjęcie informacji od bezrobotnego lub poszukującego pracy lub wniosku pośrednika pracy, specjalisty do spraw rozwoju zawodowego, lidera klubu pracy o potrzebie udzielenia porady ułatwiającej wybór zawodu, zmianę kwalifikacji, podjęcie lub zmianę zatrudnienia;
- 2) sprawdzenie, czy bezrobotny lub poszukujący pracy korzystał wcześniej z usługi poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej;
- 3) w sytuacji pierwszego kontaktu z bezrobotnym lub poszukującym pracy przeprowadzenie rozmowy wstępnej, w celu pozyskania informacji o sytuacji zawodowej bezrobotnego lub poszukującego pracy, i ustalenie potrzeby udzielenia porady indywidualnej, porady grupowej lub innej usługi rynku pracy;
- 4) w sytuacji wcześniejszego korzystania z usługi przygotowanie się do spotkania z bezrobotnym lub poszukującym pracy obejmowało w szczególności:
 - a) analizę zgromadzonych danych i informacji zawartych w dokumentacji bezrobotnego lub poszukującego pracy,
 - b) analizę informacji, z jakich podstawowych usług rynku pracy bezrobotny lub poszukujący pracy korzystał oraz jakie przyniosły one efekty,
 - c) pozyskanie informacji dotyczących aktualnej sytuacji na rynku pracy, które mogły być przydatne dla bezrobotnego lub poszukującego pracy,
 - d) pozyskanie informacji o możliwości szkolenia, podnoszenia kwalifikacji i przekwalifikowania, które mogły być przydatne dla bezrobotnego lub poszukującego pracy,
- 5) wyznaczenie bezrobotnemu lub poszukującemu pracy terminu udzielenia porady indywidualnej – przeprowadzenie porady indywidualnej obejmowało:
 - a) przedstawienie przez doradcę zawodowego sposobu postępowania w trakcie korzystania z porady zawodowej,
 - b) uzyskanie ustnej zgody bezrobotnego lub poszukującego pracy na proponowany sposób postępowania oraz zgody na aktywną współpracę z doradcą zawodowym,
 - c) ustalenie problemu zawodowego bezrobotnego lub poszukującego pracy dotyczącego wyboru zawodu, zmiany kwalifikacji, podjęcia lub zmiany zatrudnienia,
 - d) analizę informacji o bezrobotnym lub poszukującym pracy, z uwzględnieniem jego doświadczenia zawodowego, kwalifikacji, motywacji, uzdolnień,

- zainteresowań i predyspozycji zawodowych, sytuacji materialnej i sytuacji rodzinnej, mających wpływ na rozwiązanie problemu zawodowego,
- e) analizę możliwości i wybór odpowiedniego sposobu rozwiązania problemu zawodowego bezrobotnego lub poszukującego pracy, a w przypadku zaistnienia potrzeby – rozważenie możliwości skorzystania z pomocy pracowników innych komórek organizacyjnych PUP, doradcy zawodowego z centrum informacji i planowania kariery zawodowej funkcjonującego w ramach WUP lub specjalistów z innych instytucji,
 - f) ustalenie potrzeby przeprowadzenia specjalistycznych badań lekarskich lub psychologicznych lub skorzystanie przez bezrobotnego lub poszukującego pracy z zajęć z zakresu poradnictwa zawodowego w centrum,
 - g) zaproponowanie bezrobotnemu lub poszukującemu pracy wykonania badań psychologicznych w PUP, w centrum lub wykonania badań w innej instytucji,
 - h) przygotowanie skierowania dla bezrobotnego lub poszukującego pracy na specjalistyczne badania lekarskie lub psychologiczne lub na zajęcia z zakresu poradnictwa zawodowego, gdy odbywały się one poza miejscem stałego zamieszkania,
 - i) analizę sytuacji bezrobotnego lub poszukującego pracy, z uwzględnieniem wyników specjalistycznych badań lekarskich lub psychologicznych,
 - j) zweryfikowanie, w razie potrzeby, uzgodnionego wcześniej z bezrobotnym lub poszukującym pracy sposobu rozwiązania problemu zawodowego lub wskazanie możliwości skorzystania z innych usług rynku pracy,
 - k) odnotowanie w karcie rejestracyjnej bezrobotnego lub poszukującego pracy informacji o jego udziale w poradzie indywidualnej, udzielonej w PUP, a w przypadku porady udzielonej w centrum – przekazanie tych informacji do PUP, celem odnotowania ich w karcie rejestracyjnej bezrobotnego lub poszukującego pracy,
- 6) sporządzenie, w miarę potrzeby, opinii o wyniku udzielonej porady i przekazanie jej do pracownika PUP, na wniosek którego bezrobotny lub poszukujący pracy korzystał z porady doradcy zawodowego, lub do doradcy zawodowego, na wniosek którego starosta skierował bezrobotnego lub poszukującego pracy do centrum.

Postępowanie przy udzielaniu porady grupowej obejmowało:

- 1) określenie celu porady grupowej, opracowanie programu i harmonogramu jego realizacji,
- 2) określenie terminu realizacji porady i dokonanie doboru uczestników spośród bezrobotnych lub poszukujących pracy, z którymi uzgodniono w rozmowie wstępnej lub w trakcie porady indywidualnej potrzebę udziału w poradzie grupowej lub którym starosta wydał skierowanie na zajęcia w ramach porady grupowej w centrum,
- 3) przygotowanie pomieszczenia, sprzętu techniczno-biurowego i materiałów potrzebnych w trakcie porady grupowej,
- 4) przeprowadzenie porady grupowej w formie zajęć lub cyklu zajęć warsztatowych; porada grupowa powinna być prowadzona przez dwóch doradców zawodowych,
- 5) ustalenie sposobu dalszego działania z każdym bezrobotnym lub poszukującym pracy, w tym możliwości ponownego skorzystania z porady indywidualnej lub z innych usług rynku pracy,
- 6) odnotowanie w karcie rejestracyjnej bezrobotnego lub poszukującego pracy informacji o jego udziale w poradzie grupowej, udzielonej w PUP, a w przypadku porady udzielonej w centrum - przekazanie tych informacji do PUP, celem odnotowania ich w karcie rejestracyjnej bezrobotnego lub poszukującego pracy,
- 7) informacja o udziale bezrobotnego lub poszukującego pracy w poradzie grupowej obejmuje:
 - a) datę rozpoczęcia i zakończenia porady grupowej, czas jej trwania, liczbę uczestników,
 - b) cel porady grupowej i zastosowane metody,
 - c) ustalony sposób dalszego działania.

Postępowanie przy udzielaniu informacji zawodowej bezrobotnemu lub poszukującemu pracy obejmowało:

- 1) ustalenie potrzeby korzystania przez bezrobotnego lub poszukującego pracy z informacji zawodowej w formie indywidualnej,
- 2) poinformowanie bezrobotnego lub poszukującego pracy o możliwości korzystania z zasobów informacji zawodowej dostępnych w PUP lub centrum,
- 3) umożliwienie bezrobotnemu lub poszukującemu pracy samodzielnego korzystania z zasobów informacji zawodowej,
- 4) udzielenie, w razie potrzeby, pomocy bezrobotnemu lub poszukującemu pracy w korzystaniu z zasobów informacji zawodowej,

- 5) udzielenie informacji o możliwości uzyskania pomocy z zakresu poradnictwa zawodowego oraz innych informacji przydatnych w rozwiązywaniu problemów zawodowych bezrobotnego lub poszukującego pracy,
- 6) przekazanie bezrobotnemu lub poszukującemu pracy, w razie potrzeby, materiałów informacyjnych w postaci ulotek, broszur, folderów lub wydruków komputerowych, zawierających informacje o zawodach, rynku pracy, możliwościach szkolenia i kształcenia,
- 7) odnotowanie, dla celów statystycznych, liczby osób korzystających z informacji zawodowej w formie indywidualnej.

Postępowanie przy udzielaniu informacji zawodowej grupie bezrobotnych lub poszukujących pracy obejmowało:

- 1) określenie tematu grupowego spotkania z zakresu informacji zawodowej w oparciu o analizę potrzeb i problemów zawodowych bezrobotnych lub poszukujących pracy, rozpoznanych w trakcie porad indywidualnych, grupowych lub w trakcie korzystania z indywidualnej informacji zawodowej, który w szczególności mógł dotyczyć:
 - a) informacji o podstawowych usługach rynku pracy,
 - b) informacji o zawodach i ogólnej sytuacji na rynku pracy,
 - c) możliwości uzyskania kwalifikacji zawodowych,
 - d) oczekiwań pracodawców w zakresie kwalifikacji zawodowych wymaganych od kandydatów do pracy,
 - e) możliwości podejmowania własnej działalności gospodarczej,
- 2) ustalenie ewentualnego udziału w spotkaniu grupowym z zakresu informacji zawodowej pracowników innych komórek organizacyjnych PUP lub WUP lub innych instytucji,
- 3) upowszechnienie informacji o temacie, terminie i miejscu spotkania,
- 4) przygotowanie materiałów związanych z tematem spotkania, pomieszczenia i sprzętu techniczno-biurowego umożliwiających przeprowadzenie spotkania informacyjnego,
- 5) przeprowadzenie grupowego spotkania z zakresu informacji zawodowej,
- 6) odnotowanie w karcie rejestracyjnej bezrobotnego lub poszukującego pracy informacji o jego udziale w grupowym spotkaniu z zakresu informacji zawodowej w PUP, a w przypadku spotkania przeprowadzanego w centrum – przekazanie

stosownych informacji do PUP, celem odnotowania ich w karcie rejestracyjnej bezrobotnego lub poszukującego pracy.

Postępowanie przy udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy obejmowało:

- 1) udzielanie pracodawcy informacji o możliwościach, sposobie i formie pomocy, jaką pracodawca mógł uzyskać w urzędzie pracy w zakresie doboru kandydatów do pracy,
- 2) identyfikację potrzeb pracodawcy przez zapoznanie się lub pozyskanie informacji, w szczególności o profilu działania pracodawcy, specyfice produkcji lub usług, warunkach pracy i stanie zatrudnienia,
- 3) ustalenie zakresu i form współpracy z pracodawcą,
- 4) określenie wymagań niezbędnych i wymagań pożądanых dla pracownika na stanowisku zgłoszonym w ofercie pracy, w szczególności kwalifikacji, umiejętności, predyspozycji psychofizycznych,
- 5) dobór kandydatów spośród bezrobotnych lub poszukujących pracy, wytypowanych przez pośrednika pracy na zgłoszone w ofercie pracy stanowiska pracy, obejmujące:
 - a) analizę predyspozycji psychofizycznych kandydata, jego doświadczenia zawodowego, kwalifikacji, umiejętności, niezbędnych i pożądanых do wykonywania pracy na stanowisku pracy zgłoszonym w ofercie pracy przez pracodawcę do urzędu pracy,
 - b) skierowanie kandydata przez starostę na specjalistyczne badania lekarskie lub psychologiczne, na wniosek doradcy zawodowego,
 - c) analizę informacji o kandydacie, z uwzględnieniem wyników specjalistycznych badań lekarskich lub psychologicznych, o których mowa powyżej,
 - d) przekazanie pracodawcy oraz pośrednikowi pracy informacji, którzy kandydaci spełniają wymagania określone dla stanowiska pracy,
- 6) odnotowanie w karcie pracodawcy informacji o pomocy w doborze kandydatów do pracy, udzielonej w PUP, a w przypadku pomocy pracodawcy w doborze kandydatów do pracy udzielonej w centrum – przekazanie tych informacji do PUP, celem odnotowania ich w karcie pracodawcy.

W załączniku rozporządzenia z 2007 r. w sprawie standardów w części IV uregulowano standard pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy. Standard pomocy w

aktywnym poszukiwaniu pracy realizowany przez lidera klubu pracy obejmował w szczególności postępowanie przy:

- 1) realizacji szkolenia z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy,
- 2) realizacji zajęć aktywizacyjnych,
- 3) tworzeniu dostępu do informacji i elektronicznych baz danych.

Postępowanie przy realizacji szkolenia z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy obejmowało:

- 1) przyjęcie od specjalisty do spraw rozwoju zawodowego listy uczestników szkolenia i analizę danych zamieszczonych w kartach rejestracyjnych bezrobotnych lub poszukujących pracy, w celu dostosowania sposobu przeprowadzenia szkolenia do potrzeb uczestników szkolenia, a w szczególności do ich wieku, wykształcenia, stażu oraz przebiegu dotychczasowego zatrudnienia i czasu pozostawania w rejestrze bezrobotnych lub poszukujących pracy,
- 2) opracowanie zmian i uzupełnień mających na celu dostosowanie programu szkolenia do potrzeb uczestników szkolenia i ocenę potrzeby prowadzenia szkolenia przez inne osoby, w tym osoby niebędące pracownikami urzędu pracy,
- 3) przygotowanie pomocy dydaktycznych i sprzętu potrzebnego w czasie szkolenia oraz materiałów szkoleniowych dla uczestników szkolenia,
- 4) przeprowadzenie szkolenia,
- 5) opracowanie pisemnej analizy przebiegu i wyników szkolenia, w szczególności doboru treści i metod szkoleniowych, warunków organizacyjno-technicznych, w jakich odbywało się szkolenie, oraz pracy lidera klubu pracy i innych osób prowadzących szkolenie, na podstawie:
 - a) obserwacji własnych, a także uwag innych osób, które prowadziły szkolenie,
 - b) pisemnych ocen dokonanych przez uczestników szkolenia po jego zakończeniu,
- 6) wydanie uczestnikom szkolenia zaświadczeń o ukończeniu szkolenia;
- 7) przekazanie specjalście do spraw rozwoju zawodowego oraz komórce organizacyjnej odpowiedzialnej za prowadzenie ewidencji i wypłatę świadczeń informacji o udziale uczestników w szkoleniu, w celu odnotowania w karcie rejestracyjnej bezrobotnego lub poszukującego pracy;
- 8) przekazanie, w uzasadnionych przypadkach, innym pracownikom urzędu pracy informacji o potrzebie objęcia uczestnika szkolenia inną usługą rynku pracy, w szczególności:

- a) udzielenia porady zawodowej lub informacji zawodowej przez doradcę zawodowego,
 - b) skierowania na szkolenia zawodowe przez specjalistę do spraw rozwoju zawodowego,
- 9) zgromadzenie dokumentacji dotyczącej szkolenia.
- Postępowanie przy realizacji zajęć aktywizacyjnych obejmowało:
- 1) wybór zakresu tematycznego zajęć aktywizacyjnych potrzebnych bezrobotnym lub poszukującym pracy na podstawie wiedzy lidera klubu pracy oraz informacji przekazanych przez innych pracowników urzędu pracy, centrum lub pracowników innych instytucji rynku pracy,
 - 2) opracowanie lub wybór programu zajęć aktywizacyjnych dostosowanego do potrzeb bezrobotnych lub poszukujących pracy odpowiedniego do wybranego zakresu tematycznego zajęć,
 - 3) ocena potrzeby włączenia do prowadzenia zajęć aktywizacyjnych innych osób, w tym osób niebędących pracownikami urzędu pracy,
 - 4) ustalenie terminu zajęć aktywizacyjnych,
 - 5) przygotowanie listy uczestników zajęć aktywizacyjnych na podstawie informacji przekazanych przez pośrednika pracy, doradcę zawodowego i specjalistę do spraw rozwoju zawodowego lub wniosku bezrobotnego lub poszukującego pracy,
 - 6) poinformowanie bezrobotnego lub poszukującego pracy o terminie stawiennictwa w celu wzięcia udziału w zajęciach aktywizacyjnych,
 - 7) przygotowanie pomocy dydaktycznych i sprzętu potrzebnego w czasie zajęć aktywizacyjnych oraz materiałów szkoleniowych dla uczestników,
 - 8) przeprowadzenie zajęć aktywizacyjnych,
 - 9) opracowanie pisemnej analizy przebiegu i wyników zajęć aktywizacyjnych, w szczególności doboru treści i metod szkoleniowych, warunków organizacyjno-technicznych, w jakich odbywały się zajęcia, oraz pracy lidera klubu pracy i innych osób prowadzących zajęcia, na podstawie:
 - a) obserwacji własnych, a także uwag innych osób, które prowadziły zajęcia aktywizacyjne,
 - b) pisemnych ocen dokonanych przez uczestników zajęć aktywizacyjnych po ich zakończeniu,
 - 10) wydanie uczestnikom zaświadczeń o ukończeniu zajęć aktywizacyjnych,

- 11) odnotowanie w karcie rejestracyjnej bezrobotnego lub poszukującego pracy oraz przekazanie do komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za prowadzenie ewidencji i wypłatę świadczeń informacji o:
 - a) dacie rozpoczęcia i ukończenia zajęć aktywizacyjnych,
 - b) odmowie udziału w zajęciach aktywizacyjnych,
- 12) przekazanie, w uzasadnionych przypadkach, innym pracownikom urzędu pracy informacji o potrzebie objęcia uczestnika zajęć aktywizacyjnych inną usługą rynku pracy, w szczególności:
 - a) udzielenia porady zawodowej przez doradcę zawodowego,
 - b) skierowania na szkolenia zawodowe przez specjalistę do spraw rozwoju zawodowego,
- 13) zgromadzenie dokumentacji dotyczącej zajęć aktywizacyjnych.

Postępowanie przy tworzeniu dostępu do informacji i elektronicznych baz danych obejmowało:

- 1) gromadzenie, opracowywanie i aktualizowanie informacji przydatnych bezrobotnym, poszukującym pracy i innym osobom zainteresowanym przy aktywnym poszukiwaniu pracy,
- 2) udostępnienie w siedzibie urzędu pracy oraz w innych wybranych miejscach publicznych informacji o zakresie i sposobie dostępu do informacji i danych przydatnych dla osób zainteresowanych aktywnym poszukiwaniem pracy i samozatrudnieniem,
- 3) udostępnienie i pomoc w korzystaniu z informacji i elektronicznych baz danych, w szczególności:
 - a) w pomieszczeniu klubu pracy,
 - b) w siedzibie PUP w miejscach ogólnie dostępnych dla bezrobotnych, poszukujących pracy i innych osób zainteresowanych,
 - c) w centrum.

Zgodnie z rozporządzeniem z 2007 r. w sprawie warunków – rozdział 4 - poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa wskazano, że doradca zawodowy w PUP świadczy poradnictwo zawodowe i informację zawodową, w szczególności na wniosek pośrednika pracy, specjalisty do spraw rozwoju zawodowego, lidera klubu pracy lub po przyjęciu informacji o potrzebie udzielenia porady od bezrobotnego albo poszukującego pracy.

Bezrobotny lub poszukujący pracy mógł zostać skierowany przez starostę, na wniosek doradcy zawodowego z PUP, na:

- 1) specjalistyczne badania lekarskie lub psychologiczne umożliwiające wydanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu albo kierunku szkolenia;
- 2) zajęcia z zakresu poradnictwa zawodowego, w przypadku gdy odbywały się one poza miejscem stałego zamieszkania.

Doradca zawodowy zatrudniony w centrum informacji i planowania kariery zawodowej funkcjonującego w ramach WUP mógł zwrócić się do PUP, w którym bezrobotny lub poszukujący pracy był zarejestrowany, o wydanie skierowania na specjalistyczne badania lekarskie lub psychologiczne.

W ramach poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej:

- 1) bezrobotny lub poszukujący pracy mógł korzystać z:
 - a) porady indywidualnej polegającej na bezpośrednim kontakcie z doradcą zawodowym, który stosował postępowanie wspomagające proces podejmowania decyzji zawodowej przez bezrobotnego lub poszukującego pracy,
 - b) porady w formie grupowej prowadzonej przez doradcę zawodowego, podczas której uczestnicy zajęć, w liczbie nie większej niż 16 osób, mieli możliwość dokonania samooceny oraz rozwijania umiejętności podejmowania decyzji związanych z planowaniem swojej kariery zawodowej; potrzeba porady powinna być wynikać z rozmowy wstępnej,
 - c) informacji zawodowej dotyczącej zawodów, rynku pracy, możliwości szkolenia i kształcenia, które mogły mieć formę materiałów drukowanych, audiowizualnych oraz komputerowych lub internetowych baz danych, udostępnianych bezrobotnym lub poszukującym pracy indywidualnie lub podczas grupowego spotkania informacyjnego;
- 2) pracodawcy mogli korzystać z pomocy w doborze kandydatów do pracy przez:
 - a) doradztwo w określaniu wymagań dotyczących stanowiska pracy zgłoszonego w ofercie pracy do urzędu pracy,
 - b) dobór kandydatów spośród bezrobotnych lub poszukujących pracy na zgłoszone w ofercie pracy stanowisko pracy.

Doradca zawodowy dokumentował udzielenie poradnictwa zawodowego świadczonego bezrobotnemu lub poszukującemu pracy, gromadząc wskazane w przepisach dane. Przy czym w zakresie poradnictwa zawodowego na szczególne

uwzględnienie zasługują dane dotyczące posiadanych kwalifikacji, umiejętności, zainteresowań oraz wykonywanych dotychczas prac, informacje na temat problemu zawodowego, rozpatrywane alternatywne rozwiązania problemu zawodowego, działania podjęte podczas rozwiązywania problemu zawodowego, ewentualne ograniczenia zdrowotne, społeczne, ekonomiczne lub inne, wynik porady udzielonej bezrobotnemu lub poszukującemu pracy.

Doradca zawodowy poza danymi, o których mowa m.in. powyżej, gromadził informacje o usługach świadczonych w zakresie informacji zawodowej dla bezrobotnych lub poszukujących pracy.

W stosunku do pracodawcy doradca zawodowy dokumentował udzielenie pracodawcy pomocy, gromadząc następujące dane dotyczące m.in.: nazwę stanowiska pracy, dla którego prowadzono doradztwo w określaniu wymagań lub dobór kandydatów spośród bezrobotnych lub poszukujących pracy oraz zakres udzielonej pomocy.

Doradca zawodowy, świadcząc poradnictwo zawodowe i informację zawodową, wykorzystywał w szczególności:

- 1) narzędzia i metody poradnictwa zawodowego;
- 2) autorskie programy z zakresu poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej;
- 3) standaryzowane narzędzia diagnostyczne służące do badania zainteresowań, uzdolnień oraz predyspozycji zawodowych;
- 4) bazy danych bezrobotnych lub poszukujących pracy oraz pracodawców;
- 5) zasoby informacji zawodowej o zasięgu lokalnym, regionalnym, krajowym i międzynarodowym, zawierające dane o zawodach, możliwościach kształcenia oraz o rynku pracy;
- 6) dane adresowe instytucji specjalistycznych pomocnych w rozwiązywaniu problemu zawodowego bezrobotnego lub poszukującego pracy;
- 7) materiały informacyjne zawierające dane dotyczące zasobów informacyjnych posiadanych przez urząd pracy.

Doradca zawodowy stosował tylko te metody i narzędzia, w zakresie których został przeszkolony i posiadał uprawnienia do ich stosowania. Wyposażenie niezbędne do świadczenia poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej w PUP oraz w centrum obejmowało sprzęt:

- 1) umożliwiający nagrywanie i odtwarzanie obrazu i dźwięku;
- 2) pozwalający na dokonywanie prezentacji multimedialnych;

- 3) komputerowy, z oprogramowaniem umożliwiającym edycję dokumentów tekstowych, graficznych i multimedialnych oraz dostęp do Internetu, a także dokonywanie wydruków;
- 4) umożliwiający kopiowanie i skanowanie materiałów drukowanych;
- 5) umożliwiający gromadzenie i prezentację zasobów informacji zawodowej;
- 6) umożliwiający zabezpieczenie narzędzi wykorzystywanych w poradnictwie zawodowym oraz wyników badań przed dostępem osób nieuprawnionych.

W PUP (biorąc pod uwagę wymagane przepisami standardy):

- 1) co najmniej raz w roku w terminie do dnia 30 września danego roku kalendarzowego ustalano minimalną liczbę doradców zawodowych zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy proporcjonalnie do minimalnej liczby pośredników pracy;
- 2) na dwóch pośredników pracy zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy zatrudniano co najmniej jednego doradcę zawodowego w pełnym wymiarze czasu pracy.

W centrum wymagano by zatrudniało się co najmniej jednego doradcę zawodowego z wykształceniem psychologicznym, a w przypadku zatrudniania większej liczby łączny czas pracy doradców zawodowych z wykształceniem psychologicznym nie powinien być niższy niż przewidziany dla jednego pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy.

W rozdziale 6 pn. pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, wskazano natomiast, że szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy były przeznaczone dla bezrobotnych lub poszukujących pracy, w tym w szczególności dla osób, które:

- 1) nie posiadały doświadczenia w poszukiwaniu pracy;
- 2) utraciły motywację do poszukiwania pracy w związku z długotrwałym niepowodzeniem w jej poszukiwaniu;
- 3) chciały powrócić na rynek pracy po długim okresie braku aktywności zawodowej.

Szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy poprzedzała rozmowa wstępna lub porada indywidualna, w wyniku której doradca zawodowy wydawał opinię o celowości uczestniczenia bezrobotnego lub poszukującego pracy w szkoleniu.

Starosta kierował bezrobotnego lub poszukującego pracy na szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, nie częściej niż raz na dwa lata.

Szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy były prowadzone w grupach składających się z nie więcej niż 14 osób.

PUP realizował szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy w oparciu o program szkolenia rekomendowany przez ministra, przez zamieszczenie informacji na stronie internetowej urzędu obsługującego ministra.

Program szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy trwał przez okres trzech, kolejno następujących po sobie tygodni i składał się z dwóch części:

- 1) 40 godzin zajęć prowadzonych metodą warsztatów szkoleniowych w formie odrębnych sesji tematycznych, realizowanych przez 10 kolejnych dni roboczych;
- 2) praktycznego poszukiwania pracy przez uczestników w ciągu 5 kolejnych dni roboczych oraz co najmniej 15 godzin wspólnych spotkań, których celem była wymiana i omówienie doświadczeń w poszukiwaniu pracy, wzajemna pomoc i wsparcie w trakcie poszukiwania pracy.

W uzasadnionych przypadkach, jeśli uczestnicy zostali dobrani na szkolenie ze względu na szczególny typ problemów, jakie mieli przy poszukiwaniu pracy, program szkolenia mógł zostać dostosowany do ich specyficznych potrzeb, jednak z zachowaniem ogólnego zakresu treści i czasu zajęć, o których mowa powyżej.

Zajęcia aktywizacyjne w klubie pracy dotyczyły szczegółowych zagadnień przydatnych osobom bezrobotnym lub poszukującym pracy w uzupełnieniu ich wiedzy i umiejętności potrzebnych do aktywnego poszukiwania pracy i były realizowane w formie warsztatów.

Zajęcia aktywizacyjne prowadzono w grupach składających się z nie więcej niż 16 osób.

Udział bezrobotnego lub poszukującego pracy w zajęciach aktywizacyjnych mógł być poprzedzony rozmową z doradcą zawodowym, pośrednikiem pracy lub specjalistą do spraw rozwoju zawodowego, która pozwalała określić zakres zajęć, w jakich powinien on uczestniczyć.

Szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy i zajęcia aktywizacyjne w klubie pracy prowadził lider klubu pracy; w przypadkach wymagających wiedzy specjalistycznej lider klubu pracy mógł współpracować z innymi pracownikami urzędu pracy lub osobami wskazanymi w ustawie.

Lider klubu pracy dokumentował działania, gromadząc informacje dotyczące każdego szkolenia i zajęć aktywizacyjnych, które obejmowały: termin szkolenia i zajęć aktywizacyjnych, imię i nazwisko osoby prowadzącej, listę uczestników, listę

obecności na zajęciach, analizę przebiegu i wyników szkolenia lub zajęć aktywizacyjnych oraz informacje dotyczące uczestników, w tym: status uczestnika szkolenia lub zajęć aktywizacyjnych, wykształcenie, staż pracy, czas pozostawania bez pracy, informacje o pełnym lub częściowym uczestnictwie w szkoleniu lub zajęciach aktywizacyjnych, w tym przyczyny ewentualnego nieukończenia szkolenia lub zajęć aktywizacyjnych, uzyskane efekty, w tym informacje o zatrudnieniu, podjęciu innej pracy zarobkowej, samozatrudnieniu, podjęciu szkolenia zawodowego, zalecenia dotyczące dalszego postępowania, w tym potrzeby objęcia uczestnika pomocą przez doradcę zawodowego, specjalistę do spraw rozwoju zawodowego, inną komórkę organizacyjną urzędu pracy lub inną instytucję.

Dokumentacja pracy lidera klubu pracy prowadzona była przede wszystkim w formie elektronicznej.

Udział w szkoleniu z zakresu umiejętności poszukiwania pracy i zajęciach aktywizacyjnych był potwierdzany zaświadczeniem o jego ukończeniu, wydanym przez urząd pracy.

Centrum prowadziło zajęcia aktywizacyjne dla bezrobotnych lub poszukujących pracy na wniosek bezrobotnych lub poszukujących pracy albo liderów klubów pracy i doradców zawodowych z PUP.

Centrum realizowało pomoc na rzecz bezrobotnych lub poszukujących pracy w zakresie aktywnego poszukiwania pracy oraz udostępniania informacji i baz danych we współpracy z PUP z terenu województwa i dokumentowało prowadzone zajęcia aktywizacyjne, gromadząc wskazane w przepisach informacje.

Centrum przekazywało informacje o udziale bezrobotnego lub poszukującego pracy w zajęciach aktywizacyjnych do właściwego ze względu na rejestrację PUP.

Lider klubu pracy wykorzystywał w pracy:

- 1) program szkolenia,
- 2) zasoby danych i informacji przydatnych w aktywnym poszukiwaniu pracy obejmujących w szczególności:
 - a) informacje o sposobach i metodach poszukiwania pracy oraz prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych,
 - b) wzory dokumentów aplikacyjnych,
 - c) informacje na temat świadczenia pracy na podstawie przepisów prawa pracy lub na innej podstawie prawnej,

- d) informacje o metodach poszukiwania i możliwościach podejmowania pracy za granicą,
- e) informacje dotyczące możliwości podejmowania pracy przez osoby niepełnosprawne,
- f) przepisy prawne, procedury postępowania i wzory dokumentów przydatnych przy tworzeniu własnej firmy,
- g) wykazy instytucji i organizacji, które mogły wspierać indywidualne działania związane z poszukiwaniem pracy lub podejmowaniem działalności gospodarczej,
- h) katalogi przedsiębiorstw i informacje o profilach działania firm, w szczególności z obszaru działania odpowiednio PUP lub WUP,
- i) informacje dotyczące zakresu i form działania instytucji publicznych i niepublicznych, które mogły być przydatne w aktywnym poszukiwaniu pracy,
- j) wykaz i adresy stowarzyszeń zawodowych,
- k) wykaz szkół i instytucji szkoleniowych, w szczególności zlokalizowanych na terenie działania odpowiednio PUP lub WUP,
- l) wykaz stron internetowych, na których znajdowały się bazy danych przydatnych w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz informacje o instytucjach i organizacjach, które mogły wspierać indywidualne działania związane z poszukiwaniem pracy lub podejmowaniem działalności gospodarczej,
- m) informacje o projektach i programach rynku pracy, w ramach których można było uzyskać pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Centrum we współpracy z klubami pracy w PUP na terenie swojego działania gromadziło, opracowywało i aktualizowało dla ich potrzeb informacje dotyczące regionalnego rynku pracy.

Zasoby informacji przydatnych w aktywnym poszukiwaniu pracy mogły być prezentowane w formie drukowanej lub elektronicznej.

Klub pracy dysponował odpowiednio wyposażonym pomieszczeniem, w którym mogły zostać przeprowadzone szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy i zajęcia aktywizacyjne w formie warsztatowej dla grupy składającej się z 16 osób.

Podstawowe wyposażenie klubu pracy obejmowało sprzęt:

- 1) umożliwiający nagrywanie i odtwarzanie obrazu i dźwięku;
- 2) pozwalający na dokonywanie prezentacji multimedialnych;

- 3) komputerowy z oprogramowaniem umożliwiającym edycję dokumentów tekstowych, graficznych i multimedialnych oraz dostęp do Internetu, a także dokonywanie wydruków;
- 4) umożliwiający kopiowanie i skanowanie materiałów drukowanych;
- 5) umożliwiający gromadzenie i prezentację zasobów informacji, przydatnych w aktywnym poszukiwaniu pracy.

W PUP – zgodnie z przepisami:

- 1) co najmniej raz w roku w terminie do dnia 30 września danego roku kalendarzowego ustalano minimalną liczbę liderów klubu pracy zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy proporcjonalnie do minimalnej liczby pośredników pracy;
- 2) na dwóch pośredników pracy zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy zatrudniano co najmniej jednego lidera klubu pracy w co najmniej połowie pełnego wymiaru czasu pracy.

Liczbę liderów klubu pracy zatrudnionych w WUP dostosowywano do zakresu usług, które urząd świadczył w ramach realizacji pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Zgodnie z rozporządzeniem z 2010 r. w sprawie standardów i warunków – rozdział 3 – poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa były świadczone przez:

- 1) poradę indywidualną, polegającą na bezpośrednim kontakcie doradcy zawodowego z osobą zgłaszającą potrzebę pomocy w celu rozwiązania jej problemu zawodowego;
- 2) poradę indywidualną na odległość, polegającą na kontakcie doradcy zawodowego z osobą zgłaszającą potrzebę pomocy w celu rozwiązania problemu zawodowego przez telefon lub z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych;
- 3) poradę grupową, polegającą na bezpośrednim kontakcie doradcy zawodowego z grupą osób, które zgłaszają potrzebę pomocy w celu rozwiązania swoich problemów zawodowych;
- 4) pomoc pracodawcy krajowemu w:
 - a) doborze kandydatów na stanowisko zgłoszone w krajowej ofercie pracy spośród osób zarejestrowanych (dalej: dobór kandydatów do pracy),

- b) rozwoju zawodowym pracodawcy lub jego pracowników w formie porady indywidualnej - indywidualny rozwój zawodowy;
- 5) informację indywidualną, polegającą na bezpośrednim kontakcie doradcy zawodowego z osobą zgłaszającą potrzebę pomocy w celu udzielenia jej informacji zawodowej;
- 6) informację indywidualną na odległość, polegającą na kontakcie doradcy zawodowego z osobą zgłaszającą potrzebę pomocy przez telefon lub z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych, w celu udzielenia jej informacji zawodowych;
- 7) informację grupową, polegającą na bezpośrednim kontakcie doradcy zawodowego z grupą osób zgłaszających potrzebę pomocy w ramach spotkania informacyjnego, które ma na celu przedstawienie informacji zawodowych;
- 8) udostępnienie osobom zarejestrowanym lub niezarejestrowanym zasobów informacji zawodowych do samodzielnego korzystania.

Proces rozwiązywania problemu zawodowego – proces doradczy, polegał na udzielaniu przez doradcę zawodowego osobie zarejestrowanej lub niezarejestrowanej pomocy w powyżej wskazanych formach.

Problem zawodowy dotyczyć mógł wyboru lub zmiany zawodu, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych, wyboru kierunku kształcenia lub szkolenia, planowania rozwoju zawodowego, wyboru miejsca pracy lub wyboru formy pomocy określonej w ustawie.

Porada indywidualna i porada indywidualna na odległość były prowadzone w formie rozmowy doradczej, w ramach której doradca zawodowy określał wspólnie z osobą korzystającą z porady jej problem zawodowy i sposoby jego rozwiązania.

Porada grupowa była prowadzona w formie warsztatów dla grupy, która nie mogła liczyć więcej niż 16 osób i musiała być poprzedzona poradą indywidualną.

Zasoby informacji zawodowych oraz innych informacji pomocnych w aktywnym poszukiwaniu pracy udostępniane w PUP i centrum w postaci papierowej, audiowizualnej lub elektronicznej, w tym na stronach internetowych odpowiednio PUP lub WUP i obejmowały informacje o:

- 1) zawodach i specjalnościach, w tym o zadaniach, czynnościach zawodowych i wymaganiach psychofizycznych oraz szansach zatrudnienia w poszczególnych zawodach i specjalnościach;

- 2) rynku pracy, w tym o pracodawcach i profilach prowadzonej przez nich działalności;
- 3) zakresie i formach działania instytucji publicznych i niepublicznych, które mogły być przydatne w rozwiązywaniu problemów zawodowych, poszukiwaniu pracy lub podejmowaniu działalności gospodarczej;
- 4) szkołach i instytucjach szkoleniowych;
- 5) stowarzyszeniach zawodowych i formach ich działania;
- 6) metodach i sposobach poszukiwania pracy w kraju i za granicą, w tym przez sieć EURES;
- 7) sposobach i metodach rekrutacji oraz prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych;
- 8) zasadach przygotowywania, rodzajach i wzorach dokumentów aplikacyjnych;
- 9) stronach internetowych, na których znajdowały się informacje przydatne w rozwiązywaniu problemów zawodowych lub w poszukiwaniu pracy;
- 10) warunkach świadczenia pracy;
- 11) warunkach podejmowania działalności gospodarczej, w tym o przepisach prawnych, procedurach postępowania i wzorach dokumentów;
- 12) projektach, w ramach których można było uzyskać pomoc w zakresie poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

PUP mógł skierować osobę zarejestrowaną do centrum w celu udziału w poradzie indywidualnej, radzie grupowej, informacji indywidualnej albo informacji grupowej, jeżeli:

- 1) doradca zawodowy wskazał na celowość udziału tej osoby w określonej formie pomocy;
- 2) uzyskał z centrum potwierdzenie, że osoba zarejestrowana została zakwalifikowana do udziału w określonej formie pomocy.

Przy kierowaniu na badania psychologiczne lub do udziału w radzie albo informacji, z wyjątkiem rady lub informacji indywidualnej na odległość, PUP wydawał osobie zarejestrowanej skierowanie zawierające m.in. nazwę formy pomocy i cel jej udzielenia; termin udzielenia pomocy; termin stawiennictwa w PUP w celu poinformowania o efektach udzielenia pomocy i ustalenia dalszych działań; informację o prawach i obowiązkach osoby kierowanej, w tym obowiązku stawiennictwa w PUP w wyznaczonym terminie i przedłożenia opinii sporządzonej na podstawie przeprowadzonych badań.

PUP, który wydał osobie zarejestrowanej skierowanie do centrum w celu udziału w poradzie, udostępniał centrum informacje zawarte w jej karcie rejestracyjnej, w zakresie potrzebnym do udzielenia pomocy.

Przy kierowaniu na badania lekarskie PUP wydawał osobie zarejestrowanej skierowanie zawierające wskazane w przepisach informacje, a także zakres i cel tych badań oraz termin stawienia się osoby zarejestrowanej w placówce służby zdrowia.

PUP oraz centrum prowadził bank programów, zawierający programy opracowane przez dany PUP lub centrum, oraz metody i programy zakupione lub udostępnione przez inne podmioty, które były wykorzystywane przez doradców zawodowych do prowadzenia porad grupowych i spotkań informacyjnych.

PUP oraz centrum opracowywały wykaz porad grupowych, zawierający nazwy i terminy porad grupowych, które miały zorganizować w okresie kolejnego kwartału danego roku kalendarzowego, wykorzystując w szczególności programy z banku programów, oraz określały terminy przyjmowania zgłoszeń osób zainteresowanych udziałem w poszczególnych poradach grupowych.

PUP oraz centrum zamieszczały wykaz porad grupowych na tablicy informacyjnej w siedzibie urzędu i na stronie internetowej odpowiednio PUP lub WUP, nie później niż w ostatnim dniu drugiego miesiąca kwartału, w którym został przygotowany.

Porada indywidualna obejmowała:

- 1) ustalenie problemu zawodowego;
- 2) analizę sytuacji osoby, z uwzględnieniem jej zainteresowań, predyspozycji i kompetencji oraz uwarunkowań zdrowotnych, społecznych i ekonomicznych;
- 3) analizę możliwości i wybór odpowiedniego sposobu rozwiązania problemu zawodowego;
- 4) ustalenie potrzeby przeprowadzenia specjalistycznych badań lekarskich lub psychologicznych;
- 5) weryfikację sposobu rozwiązania problemu zawodowego lub wskazanie możliwości skorzystania z innych usług rynku pracy z uwzględnieniem wyników specjalistycznych badań lekarskich lub psychologicznych;
- 6) zalecenia dotyczące dalszego postępowania, w tym potrzeby objęcia uczestnika pomocą przez innego pracownika PUP lub inną instytucję.

PUP udzielając osobie zarejestrowanej porady indywidualnej, dokumentował następujące informacje dotyczące tej osoby:

- 1) zainteresowania, predyspozycje i kompetencje;
- 2) uwarunkowania zdrowotne, społeczne i ekonomiczne;
- 3) problem zawodowy;
- 4) imię i nazwisko doradcy zawodowego udzielającego porady indywidualnej;
- 5) daty kolejnych rozmów doradczych w ramach procesu doradczego, propozycje przedstawiane osobie zarejestrowanej i działania podjęte na jej rzecz przez doradcę zawodowego oraz działania podjęte przez osobę zarejestrowaną;
- 6) wynik procesu doradczego, dotyczący sposobu rozwiązania problemu zawodowego, z którym osoba zwróciła się do doradcy zawodowego;
- 7) zalecenia dotyczące dalszego postępowania.

Centrum, udzielając porady indywidualnej osobie skierowanej przez PUP oraz udzielając porady indywidualnej lub porady indywidualnej na odległość osobie innej niż osoba skierowana przez PUP, dokumentowało wskazane w przepisach informacje dotyczące tej osoby, w tym m.in.: status lub informację o niezarejestrowaniu w PUP; poziom wykształcenia oraz zawód wyuczony; staż pracy, wykonywane zawody lub specjalności, ostatnio zajmowane stanowisko pracy; okres pozostawania bez pracy, w przypadku osób niewykonyujących pracy, albo okres poszukiwania pracy, w przypadku osób wykonujących pracę.

W przypadku odmowy przez osobę nieskierowaną przez PUP udzielenia niektórych wymaganych informacji centrum nadawał tej osobie numer identyfikacyjny, pozwalający na dokumentowanie informacji i działań podejmowanych wobec tej osoby. W przypadku odmowy przez osobę nieskierowaną przez PUP udzielenia wskazanych informacji, centrum mogło świadczyć tej osobie informację zawodową.

PUP lub centrum dokumentowały następujące informacje dotyczące porady grupowej:

- 1) imię i nazwisko doradcy lub doradców zawodowych udzielających porady;
- 2) termin i nazwę porady;
- 3) program porady, ze wskazaniem liczby godzin;
- 4) listę obecności zawierającą: termin, nazwę porady, imię i nazwisko doradcy zawodowego oraz imię, nazwisko i podpis osoby uczestniczącej w poradzie;
- 5) analizę przebiegu i wyników porady na podstawie obserwacji własnych doradcy zawodowego oraz ocen dokonanych przez uczestników z wykorzystaniem ankiety ewaluacyjnej.

Ankieta ewaluacyjna dla uczestnika porady grupowej była anonimowa i obejmowała w szczególności ocenę sposobu prowadzenia porady grupowej przez doradcę zawodowego, dobór tematów zajęć w ramach porady grupowej, stosowane metody oraz warunki prowadzenia porady grupowej.

PUP dokumentował udział osoby zarejestrowanej w poradzie grupowej w zakresie terminu i nazwy porady oraz obecności na zajęciach lub informacji o ewentualnych przyczynach nieobecności.

Centrum dokumentowało udział osoby zarejestrowanej lub osoby niezarejestrowanej w poradzie grupowej w zakresie terminu i nazwy porady oraz obecności na zajęciach lub informacji o ewentualnych przyczynach nieobecności.

Centrum przekazywało do PUP, który skierował osobę zarejestrowaną, informację o pomocy udzielonej osobie skierowanej przez ten urząd. Centrum wydawało osobie skierowanej przez PUP na badanie psychologiczne opinię sporządzoną na podstawie tego badania.

PUP oraz centrum gromadziły informacje o liczbie osób zarejestrowanych i osób niezarejestrowanych, które skorzystały z informacji indywidualnej oraz informacji grupowej.

PUP oraz centrum, udzielając osobie zarejestrowanej informacji indywidualnej lub grupowej, dokumentowały wskazane w przepisach informacje.

Pracodawca krajowy, zainteresowany pomocą PUP w doborze kandydatów do pracy lub indywidualnym rozwoju zawodowym, składał do niego wniosek zawierający m.in.: określenie zakresu oczekiwanej pomocy i w przypadku indywidualnego rozwoju zawodowego listę osób, którym ma być ona świadczona, zawierającą ich dane osobowe, a także dane osobowe lub nazwę i numer identyfikacji podatkowej pracodawcy.

PUP, udzielając pracodawcy krajowemu pomocy w doborze kandydatów do pracy lub indywidualnym rozwoju zawodowym, dokumentował w karcie pracodawcy datę przyjęcia wniosku oraz następujące informacje:

- 1) w przypadku pomocy w doborze kandydatów do pracy:
 - a) nazwę stanowiska pracy, dla którego prowadzono dobór kandydatów do pracy,
 - b) liczbę osób zarejestrowanych, spełniających wymagania określone w krajowej ofercie pracy, wytypowanych przez pośrednika pracy,
 - c) liczbę wybranych kandydatów;

2) w przypadku pomocy w indywidualnym rozwoju zawodowym:

- a) liczbę osób, którym udzielono porady indywidualnej,
- b) opis pomocy udzielonej poszczególnym osobom.

PUP przekazywał pracodawcy krajowemu informacje o wynikach doboru kandydatów do pracy albo informacje o udzieleniu porad indywidualnych jego pracownikom.

Pracodawca krajowy, zainteresowany pomocą centrum w indywidualnym rozwoju zawodowym, składał do centrum wnioski oraz listę osób, którym miała być świadczona porada indywidualna.

Centrum dokumentowało datę przyjęcia wniosku oraz liczbę osób, którym udzielono porady indywidualnej, opis pomocy udzielonej poszczególnym osobom, a także przekazywało pracodawcy krajowemu informację o udzieleniu porad indywidualnych jego pracownikom. Centrum przekazywało do PUP właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy krajowego informację o zakresie pomocy udzielonej temu pracodawcy lub jego pracownikom.

Doradca zawodowy, świadcząc poradnictwo zawodowe i informację zawodową, wykorzystywał:

- 1) narzędzia i metody stosowane w poradnictwie zawodowym i informacji zawodowej, w tym standaryzowane narzędzia diagnostyczne służące do badania predyspozycji i zainteresowań;
- 2) bank programów;
- 3) zasoby informacji, opracowane lub zgromadzone we własnym zakresie, udostępniane przez centra, ministra lub inne podmioty.

Doradca zawodowy stosował metody i narzędzia, w zakresie których został przeszkolony, i posiadał wymagane uprawnienia, jeżeli ich stosowanie wymagało przeszkolenia lub posiadania uprawnień.

Doradca zawodowy posiadający wykształcenie psychologiczne dobierał testy psychologiczne stosownie do potrzeb procesu doradczego, respektując przy ich stosowaniu obowiązujące dla danego testu procedury badania i interpretacji wyników oraz prawa autorskie.

Wyposażenie niezbędne do świadczenia poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej w PUP oraz w centrum obejmowało:

- 1) sprzęt:
 - a) spełniający określone wymagania,

- b) umożliwiający gromadzenie i prezentację zasobów informacji,
 - c) umożliwiający zabezpieczenie narzędzi wykorzystywanych w poradnictwie zawodowym oraz wyników badań przed dostępem osób nieuprawnionych;
- 2) narzędzia i metody;
 - 3) materiały metodyczne i literaturę specjalistyczną z zakresu poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej.

W województwie, w którym funkcjonowało więcej niż jedno centrum, WUP miał wyznaczać centrum koordynujące prace wszystkich centrów na terenie województwa, do którego, poza realizacją usług rynku pracy, należało:

- 1) opracowywanie we współpracy z innymi centrami kierunków działań oraz planów szkoleń dla doradców zawodowych i liderów klubów pracy;
- 2) sporządzanie analiz i sprawozdań z działalności centrów w województwie;
- 3) koordynacja działań centrów w województwie w zakresie:
 - a) prowadzonej dokumentacji,
 - b) opracowywania, aktualizowania i upowszechniania zasobów informacji,
 - c) realizacji szkoleń dla doradców zawodowych i liderów klubów pracy z WUP i PUP,
 - d) przygotowywania i upowszechniania wykazów porad grupowych i wykazów zajęć aktywizacyjnych,
 - e) promowania poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Centrum we współpracy z PUP opracowywało i aktualizowało zasoby informacji o charakterze wojewódzkim i lokalnym.

PUP we współpracy z centrami z danego województwa opracowywał i aktualizował zasoby informacji o charakterze lokalnym.

Zgodnie z treścią załącznika do rozporządzenia z 2010 r. w sprawie standardów i warunków – część III – standard poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej w PUP – standard poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej realizowany przez doradcę zawodowego w PUP, tak jak w poprzednio obowiązującym rozporządzeniu z 2007 r. w sprawie standardów, obejmował postępowanie przy: udzielaniu porady indywidualnej i grupowej, udzielaniu informacji indywidualnej i grupowej oraz pomocy pracodawcy krajowemu w doborze kandydatów do pracy albo w indywidualnym rozwoju zawodowym.

Postępowanie przy udzielaniu porady indywidualnej obejmowało:

- 1) przyjęcie informacji o potrzebie udzielenia porady indywidualnej;
- 2) sprawdzenie, czy osoba korzystała wcześniej z poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej, oraz zapoznanie się z dokumentacją dotyczącą udzielonej jej pomocy;
- 3) przeprowadzenie rozmowy wstępnej, a gdy osoba korzystała wcześniej z porady zawodowej, przeprowadzenie rozmowy doradczej;
- 4) wyznaczenie terminu kontynuacji porady indywidualnej, w przypadku gdy istniała taka potrzeba;
- 5) kontynuację porady indywidualnej;
- 6) przekazanie, w uzasadnionych przypadkach, innym pracownikom urzędu pracy informacji o potrzebie objęcia osoby inną usługą rynku pracy lub inną formą pomocy;
- 7) odnotowanie w karcie rejestracyjnej uczestnika informacji dotyczących porady indywidualnej.

Postępowanie przy udzielaniu porady grupowej obejmowało:

- 1) opracowanie lub wybór programu porady grupowej spośród programów zajęć dostępnych w banku programów;
- 2) ocenę potrzeby włączenia do prowadzenia porady grupowej innych osób;
- 3) przygotowanie listy uczestników porady grupowej;
- 4) poinformowanie osób zarejestrowanych o terminie stawiennictwa w celu wzięcia udziału w poradzie grupowej;
- 5) przygotowanie pomieszczenia, pomocy dydaktycznych i sprzętu potrzebnego podczas porady grupowej oraz materiałów dla uczestników;
- 6) przeprowadzenie porady grupowej;
- 7) opracowanie pisemnej analizy przebiegu i wyników porady grupowej;
- 8) ustalenie sposobu dalszego działania z każdym uczestnikiem;
- 9) odnotowanie w kartach rejestracyjnych uczestników informacji o ich udziale w poradzie grupowej oraz przekazanie tych informacji do komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za prowadzenie ewidencji i wypłatę świadczeń;
- 10) przekazanie, w uzasadnionych przypadkach, innym pracownikom urzędu pracy informacji o potrzebie objęcia uczestnika porady grupowej inną usługą rynku pracy;
- 11) zgromadzenie dokumentacji dotyczącej porady grupowej.

Postępowanie przy udzielaniu informacji indywidualnej obejmowało:

- 1) przyjęcie informacji o potrzebie udzielenia informacji indywidualnej,
- 2) ustalenie, czy osoba zgłaszająca potrzebę pomocy korzystała z zasobów informacji dostępnych w PUP oraz poinformowanie o aktualnym zakresie i formach, w jakich można korzystać z tych zasobów,
- 3) udzielenie informacji zawodowej stosownie do oczekiwań osoby zgłaszającej potrzebę lub umożliwienie jej samodzielnego korzystania z zasobów informacji zawodowej w siedzibie PUP,
- 4) przekazanie osobie w razie potrzeby materiałów informacyjnych,
- 5) odnotowanie w karcie rejestracyjnej uczestnika informacji dotyczących skorzystania z pomocy w zakresie informacji indywidualnej.

Postępowanie przy udzielaniu informacji grupowej obejmowało:

- 1) opracowanie lub wybór programu spotkania informacyjnego, spośród programów dostępnych w banku programów;
- 2) ocenę potrzeby włączenia do prowadzenia spotkania informacyjnego innych osób,
- 3) przygotowanie listy uczestników spotkania informacyjnego;
- 4) poinformowanie osób zarejestrowanych o terminie stawiennictwa w celu wzięcia udziału w spotkaniu informacyjnym;
- 5) przygotowanie pomieszczenia, pomocy dydaktycznych i sprzętu potrzebnego podczas spotkania informacyjnego oraz materiałów dla uczestników;
- 6) przeprowadzenie spotkania informacyjnego;
- 7) zgromadzenie dokumentacji dotyczącej spotkania informacyjnego;
- 8) odnotowanie w kartach rejestracyjnych uczestników informacji o udziale w spotkaniu informacyjnym.

Postępowanie przy pomocy pracodawcy krajowego w doborze kandydatów do pracy albo w indywidualnym rozwoju zawodowym obejmowało:

- 1) przyjęcie wniosku od pracodawcy krajowego o potrzebie udzielenia pomocy w doborze kandydatów do pracy lub w indywidualnym rozwoju zawodowym;
- 2) ustalenie terminu spotkania z pracodawcą krajowym lub jego przedstawicielem;
- 3) udzielenie pracodawcy krajowemu informacji o sposobie i formie pomocy, jaką mógł uzyskać w PUP, oraz doprecyzowanie potrzeb tego pracodawcy;
- 4) przyjęcie listy kandydatów wytypowanych przez pośrednika pracy spośród osób zarejestrowanych, w przypadku doboru kandydatów do pracy, oraz przeprowadzenie dla każdego z kandydatów:

- a) wstępnej analizy predyspozycji psychofizycznych, doświadczenia zawodowego, kwalifikacji oraz umiejętności,
 - b) przygotowania skierowania na specjalistyczne badania lekarskie lub psychologiczne, na wniosek doradcy zawodowego, jeżeli istnieje taka potrzeba,
 - c) analizy informacji o kandydacie, z uwzględnieniem wyników specjalistycznych badań lekarskich lub psychologicznych,
- 5) przeprowadzenie porad indywidualnych dla osób określonych przez pracodawcę krajowego, z uwzględnieniem analizy możliwych ścieżek szkolenia lub kształcenia, oraz przekazanie tym osobom zaleceń dotyczących możliwości rozwoju zawodowego,
- 6) przekazanie do akceptacji pracodawcy krajowego listy kandydatów albo poinformowanie pracodawcy krajowego o udzieleniu porad indywidualnych jego pracownikom,
- 7) odnotowanie w karcie pracodawcy informacji o pomocy udzielonej pracodawcy krajowemu.

Zgodnie z treścią załącznika rozporządzenia z 2010 r. w sprawie standardów i warunków - część IV - standard poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej realizowany przez doradcę zawodowego w centrum obejmował postępowania przy: udzielaniu porady indywidualnej, w tym na odległość, udzielaniu porady grupowej; udzielaniu informacji indywidualnej, w tym na odległość, udzielaniu informacji grupowej oraz pomocy pracodawcy krajowemu w indywidualnym rozwoju zawodowym.

Postępowanie przy udzielaniu porady indywidualnej i grupowej, udzielanie informacji indywidualnej i grupowej oraz postępowanie przy pomocy pracodawcy krajowego w indywidualnym rozwoju zawodowym w zakresie poszczególnych czynności było takie same jak w przypadku PUP. Różnice wynikały głównie z obowiązku przekazywania przez centrum informacji do PUP dotyczących osób zarejestrowanych zgłoszonych przez te urzędy do centrum.

W rozdziale 4 rozporządzenia z 2010 r. w sprawie standardów i warunków uregulowana została pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy były przeznaczone dla osób zarejestrowanych, w tym dla osób, które:

- 1) nie posiadały doświadczenia w poszukiwaniu pracy;

- 2) utraciły motywację do poszukiwania pracy w związku z długotrwałym niepowodzeniem w jej poszukiwaniu;
- 3) chcieli powrócić na rynek pracy po długim okresie braku aktywności zawodowej.

Szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy poprzedzała porada indywidualna, w wyniku której doradca zawodowy wydawał opinię o celowości uczestniczenia osoby zarejestrowanej w szkoleniu. Szkolenia te były prowadzone w grupach składających się z co najmniej 8 osób i nie więcej niż 16 osób.

PUP realizował szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy w oparciu o program szkolenia rekomendowany przez ministra. Program był realizowany przez okres trzech kolejno następujących po sobie tygodni i składał się z dwóch części:

- 1) 40 godzin zegarowych zajęć prowadzonych w formie warsztatów, w podziale na odrębne sesje tematyczne, realizowanych przez 10 kolejnych dni, z wyjątkiem sobót i dni ustawowo wolnych od pracy,
- 2) 40 godzin zegarowych praktycznych ćwiczeń, w ramach których uczestnicy poszukiwali pracy oraz uczestniczyli we wspólnych spotkaniach, których celem były wymiana doświadczeń oraz wzajemna pomoc i wsparcie w trakcie poszukiwania pracy, realizowane w ciągu 5 kolejnych dni, z wyjątkiem sobót i dni ustawowo wolnych od pracy.

W uzasadnionych przypadkach, jeżeli uczestnicy zostali dobrani na szkolenie ze względu na szczególny typ problemów, które mieli przy poszukiwaniu pracy, program szkolenia mógł zostać dostosowany do ich specyficznych potrzeb, pod warunkiem zachowania ogólnego zakresu treści i czasu zajęć, określonych w programie szkolenia. Zajęcia aktywizacyjne dotyczyły szczegółowych zagadnień przydatnych w uzupełnieniu wiedzy i umiejętności potrzebnych do aktywnego poszukiwania pracy i były realizowane w formie warsztatów, w grupach składających się z nie więcej niż 16 osób.

PUP oraz centrum prowadziły bank programów zajęć aktywizacyjnych, opracowanych we własnym zakresie lub przez centrum oraz zakupionych lub udostępnionych przez inne podmioty, które były wykorzystywane do prowadzenia zajęć aktywizacyjnych.

PUP oraz centrum opracowywały w każdym kwartale wykaz zajęć aktywizacyjnych, zawierający nazwy i terminy zajęć aktywizacyjnych, które miały zorganizować w okresie kolejnego kwartału danego roku kalendarzowego,

wykorzystując w szczególności programy z banku programów zajęć aktywizacyjnych, oraz określały terminy przyjmowania zgłoszeń osób zainteresowanych udziałem w określonych zajęciach. PUP oraz centrum zamieszczały wykaz zajęć aktywizacyjnych, nie później niż w ostatnim dniu drugiego miesiąca kwartału, w którym został przygotowany, na tablicy informacyjnej w siedzibie urzędu i stronie internetowej odpowiednio PUP lub WUP.

PUP mógł skierować osobę zarejestrowaną na zajęcia aktywizacyjne prowadzone w klubie pracy w PUP albo w centrum, jeżeli zgłosiła ona zainteresowanie udziałem w zajęciach lub jeżeli lider klubu pracy, doradca zawodowy, pośrednik pracy, specjalista do spraw rozwoju zawodowego lub inny pracownik urzędu pracy wskazali na celowość jej udziału w określonych zajęciach.

Szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy i zajęcia aktywizacyjne w klubie pracy w PUP prowadził lider klubu pracy, a zajęcia aktywizacyjne w centrum prowadził lider klubu pracy albo doradca zawodowy.

W przypadku prowadzenia w PUP szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy lub zajęć aktywizacyjnych wymagających wiedzy specjalistycznej, lider klubu pracy mógł współpracować z innymi pracownikami PUP lub osobami wskazanymi w ustawie, za zgodą dyrektora PUP.

PUP dokumentował działania w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, gromadząc informacje dotyczące każdego szkolenia i zajęć aktywizacyjnych, które obejmowały:

- 1) nazwę i termin szkolenia lub zajęć aktywizacyjnych;
- 2) imię i nazwisko osoby prowadzącej;
- 3) listę obecności na szkoleniu lub zajęciach aktywizacyjnych zawierającą: nazwę i termin szkolenia lub zajęć aktywizacyjnych, imię i nazwisko lidera klubu pracy oraz imię, nazwisko oraz podpis każdej osoby uczestniczącej;
- 4) analizę przebiegu i wyników szkolenia lub zajęć aktywizacyjnych na podstawie obserwacji własnych, a także uwag innych osób, które prowadziły szkolenie lub zajęcia aktywizacyjne, oraz ocen dokonanych przez uczestników z wykorzystaniem ankiety ewaluacyjnej.

Ankieta ewaluacyjna dla uczestników zajęć aktywizacyjnych obejmowała: ocenę sposobu prowadzenia zajęć przez lidera klubu pracy, dobór tematów zajęć, stosowane metody, warunki prowadzenia zajęć.

PUP dokumentował w karcie rejestracyjnej uczestnika szkolenia lub zajęć aktywizacyjnych informacje dotyczące:

- 1) wydania skierowania na szkolenie lub zajęcia aktywizacyjne;
- 2) obecności na szkoleniu lub zajęciach i informacji o ewentualnych przyczynach nieobecności;
- 3) ukończenia szkolenia lub zajęć aktywizacyjnych i wydania zaświadczenia;
- 4) zaleceń dotyczących dalszego postępowania, w tym potrzeby objęcia uczestnika pomocą przez innego pracownika PUP lub inną instytucję.

Centrum dokumentowało działania w zakresie zajęć aktywizacyjnych, gromadząc informacje, które obejmowały: nazwę i termin zajęć aktywizacyjnych, imię i nazwisko osoby prowadzącej, listę obecności na zajęciach zawierającą: nazwę i termin zajęć aktywizacyjnych, imię i nazwisko osoby prowadzącej, imię, nazwisko i podpis każdej osoby uczestniczącej w zajęciach oraz analizę przebiegu i wyników zajęć aktywizacyjnych na podstawie ocen dokonanych przez uczestników z wykorzystaniem ankiety ewaluacyjnej.

Centrum dokumentowało informacje dotyczące osoby uczestniczącej w zajęciach aktywizacyjnych: jej dane osobowe, a także: status lub informację o niezarejestrowaniu w PUP; poziom wykształcenia oraz zawód wyuczony; staż pracy, wykonywane zawody lub specjalności, ostatnio zajmowane stanowisko pracy; okres pozostawania bez pracy, w przypadku osób niewykonujących pracy, albo okres poszukiwania pracy, w przypadku osób wykonujących pracę; informację o ukończeniu zajęć aktywizacyjnych albo o przyczynach ich nieukończenia; zalecenia dotyczące dalszego postępowania, w tym potrzeby udzielenia uczestnikowi innej formy pomocy przez centrum, PUP albo inną instytucję; informacje o uzyskanych efektach, w szczególności informacje o podjęciu pracy, podjęciu działalności gospodarczej, podjęciu szkolenia zawodowego. W przypadku odmowy przez osobę zgłaszającą potrzebę pomocy podania danych osobowych centrum nadawało tej osobie numer identyfikacyjny, pozwalający na dokumentowanie informacji, o których mowa powyżej.

Centrum przekazywało informację o udziale osoby zarejestrowanej w zajęciach aktywizacyjnych do PUP właściwego ze względu na jej rejestrację.

Udział w szkoleniu z zakresu umiejętności poszukiwania pracy był potwierdzany zaświadczeniem o ukończeniu szkolenia, wydanym przez PUP.

Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia mogło być wydane, jeżeli uczestnik zrealizował wszystkie zadania przewidziane programem szkolenia, a jego obecność na zajęciach w każdej części szkolenia, była nie niższa niż 80% liczby godzin określonych programem szkolenia.

PUP mógł ponownie skierować osobę zarejestrowaną na szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, nie wcześniej niż dwa lata od dnia ukończenia poprzedniego szkolenia w tym zakresie, poświadczonego zaświadczeniem o ukończeniu szkolenia, wydanym przez PUP.

Zasoby informacji były udostępniane osobom zarejestrowanym i osobom niezarejestrowanym w klubie pracy w PUP lub centrum oraz odpowiednio na stronach internetowych PUP lub WUP.

Lider klubu pracy wykorzystywał w pracy program szkolenia rekomendowany przez ministra, zasoby informacji oraz programy z banku programów zajęć aktywizacyjnych oraz we współpracy z doradcą zawodowym z PUP lub centrum aktualizował zasoby informacji.

Klub pracy w PUP i centrum dysponowały odpowiednio wyposażonym pomieszczeniem, w którym mogą zostać przeprowadzone szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy lub zajęcia aktywizacyjne dla grupy składającej się z 16 osób. Podstawowe wyposażenie tego pomieszczenia, obejmowało materiały metodyczne i literaturę specjalistyczną z zakresu pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz sprzęt spełniający wymagania określone przepisach.

Zgodnie z treścią załącznika rozporządzenia z 2010 r. w sprawie standardów i warunków - część V - standard pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy w PUP realizowany przez lidera klubu pracy w PUP y obejmował postępowania przy realizacji szkolenia z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy oraz realizacji zajęć aktywizacyjnych.

Postępowanie przy realizacji szkolenia z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy obejmowało w zasadzie niezmienione opisy podejmowanych czynności, w stosunku do tych uregulowanych w załączniku do rozporządzenia z 2007 r. w sprawie standardów w części IV.

Zgodnie z załącznikiem do rozporządzenia z 2010 r. w sprawie standardów i warunków - część VI – standard pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy w centrum realizowany przez lidera klubu pracy lub doradcę zawodowego obejmowało postępowanie przy realizacji zajęć aktywizacyjnych, poprzez:

- 1) przyjmowanie zgłoszeń udziału w zajęciach aktywizacyjnych, określonych w wykazie zajęć aktywizacyjnych z PUP, zgłaszających osoby zarejestrowane oraz od osób zarejestrowanych i osób niezarejestrowanych, które samodzielnie zgłaszały potrzebę udziału w określonych zajęciach;
- 2) przygotowanie listy uczestników zajęć aktywizacyjnych, z zachowaniem pierwszeństwa na liście dla osób zarejestrowanych, zgłoszonych przez PUP;
- 3) poinformowanie PUP o wpisaniu osoby zgłoszonej na listę uczestników zajęć aktywizacyjnych oraz o terminie i miejscu ich przeprowadzenia, w celu wydania skierowania na zajęcia aktywizacyjne lub o braku możliwości wpisania takiej osoby na listę uczestników zajęć aktywizacyjnych, w przypadku gdy liczba uczestników na tej liście nie spełniała określonych wymagań;
- 4) poinformowanie osób niezgłoszonych przez PUP o wpisaniu na listę uczestników zajęć aktywizacyjnych oraz o terminie i miejscu ich przeprowadzenia lub braku możliwości udziału w zajęciach w ustalonym terminie, w przypadku gdy liczba uczestników nie spełniała wymagań;
- 5) przyjęcie skierowań i potwierdzeń udziału w zajęciach aktywizacyjnych od osób niezgłoszonych przez PUP oraz weryfikację listy uczestników zajęć aktywizacyjnych;
- 6) przystąpienie do organizacji zajęć aktywizacyjnych lub poinformowanie urzędów, określonych i osób braku możliwości przeprowadzenia zajęć w ustalonym terminie, w przypadku gdy liczba uczestników na zweryfikowanej liście nie spełniała określonych przepisami wymagań;
- 7) opracowanie lub wybór programu zajęć aktywizacyjnych, spośród programów zajęć dostępnych w banku programów;
- 8) przygotowanie pomocy dydaktycznych i sprzętu potrzebnego w czasie zajęć aktywizacyjnych oraz materiałów szkoleniowych dla uczestników;
- 9) przeprowadzenie zajęć aktywizacyjnych;
- 10) opracowanie pisemnej analizy przebiegu i wyników zajęć aktywizacyjnych;
- 11) przekazanie do właściwego PUP informacji o udziale osoby zarejestrowanej w zajęciach aktywizacyjnych;
- 12) przekazanie, w uzasadnionych przypadkach, innym pracownikom centrum albo WUP informacji o potrzebie objęcia uczestnika zajęć aktywizacyjnych poradnictwem zawodowym i informacją zawodową albo pośrednictwem pracy w ramach sieci EURES;

13) gromadzenie dokumentacji dotyczącej zajęć aktywizacyjnych.

Zmiany wprowadzone do omawianej regulacji dotyczącej poradnictwa zawodowego przez rozporządzenie z 2014 r. w sprawie warunków wynikały m.in. z potrzeby doprecyzowania brzmienia niektórych przepisów, rezygnacji z wyodrębniania w ramach usług rynku pracy informacji zawodowej oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, a także ze zmian dotyczących szczegółowych regulacji odnoszących się do pracowników PSZ, jak również, jak już powyżej wskazano z rezygnacji ze sztywnej standaryzacji usług rynku pracy. Zmiany w stosunku do poprzednio obowiązujących aktów wykonawczych miały przede wszystkim charakter porządkujący i organizacyjny, nie prowadząc do zasadniczej zmiany celu samego poradnictwa zawodowego.

Jak wynika z zaprezentowanej powyżej analizy przepisów ustawy o promocji i jej aktów wykonawczych, regulacja dotycząca poradnictwa zawodowego oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy podlegała na przestrzeni lat zmianom o charakterze przede wszystkim porządkującym, organizacyjnym i kompetencyjnym, przy jednoczesnym zachowaniu zasadniczego celu tych instytucji, jakim pozostaje wspieranie osób bezrobotnych i poszukujących pracy w uzyskaniu zatrudnienia oraz wspomaganie pracodawców w doborze odpowiednich kandydatów. Ustawodawca, dokonując integracji uprzednio wyodrębnionych usług rynku pracy, zmierzał do zwiększenia elastyczności i efektywności działań PSZ, a także do ograniczenia nadmiernego formalizmu towarzyszącego wcześniejszym rozwiązaniom. Jednocześnie porównanie aktów wykonawczych potwierdza, iż kolejne nowelizacje nie prowadziły do istotnej zmiany materialnoprawnego zakresu wsparcia, lecz służyły jego doprecyzowaniu, ujednoliceniu oraz dostosowaniu do zmieniającego się modelu realizacji polityki rynku pracy. Wydaje się więc, że ewolucja omawianych przepisów miała charakter przede wszystkim funkcjonalny, a nie aksjologiczny, gdyż nie zmieniła podstawowych założeń ochronnych i aktywizacyjnych leżących u podstaw instytucji poradnictwa zawodowego oraz działań ukierunkowanych na aktywne poszukiwanie pracy.

2.3. Organizacja szkoleń

Zgodnie z ustawą o promocji w jej pierwotnym brzmieniu (art. 40) starosta inicjuje, organizuje i finansuje z Funduszu Pracy szkolenia bezrobotnych, osób pobierających rentę szkoleniową i żołnierzy rezerwy w celu zwiększenia ich szans na

uzyskanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, podwyższenia kwalifikacji zawodowych lub zwiększenia aktywności zawodowej, w szczególności w przypadku:

- 1) braku kwalifikacji zawodowych;
- 2) konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji w związku z brakiem propozycji odpowiedniej pracy;
- 3) utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie;
- 4) braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy.

Szkolenie bezrobotnych organizowane było – zgodnie z nieobowiązującą już ustawą o promocji - w szczególności z wykorzystaniem umów szkoleniowych, zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową. W umowach tych ustalane były w szczególności kwalifikacje wymagane przez pracodawcę od kandydatów do pracy i kwalifikacje te powinny być uwzględniane w programie szkolenia.

Bezrobotny, osoba pobierająca rentę szkoleniową i żołnierz rezerwy kierowany był na wskazane szkolenie, jeżeli uprawdopodobnił, że szkolenie to zapewni uzyskanie odpowiedniej pracy, koszt tego szkolenia nie przekroczy 200% przeciętnego wynagrodzenia, a także był spełniony przynajmniej jeden z warunków, o których mowa powyżej.

W przypadkach, o których mowa powyżej:

- 1) w pkt 1 - szkolenie mogło trwać do 12 miesięcy, a w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie - nie dłużej niż 24 miesiące;
- 2) w pkt 2 i 3 - szkolenie mogło trwać do 6 miesięcy, a w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie - nie dłużej niż 12 miesięcy.

Skierowanie na szkolenie bezrobotnego, osoby pobierającej rentę szkoleniową i żołnierza rezerwy powinno być poprzedzone określeniem przez doradcę zawodowego PUP predyspozycji do wykonywania zawodu, który uzyskają w wyniku szkolenia; w uzasadnionych przypadkach szkolenie mogło być poprzedzone skierowaniem na badania specjalistyczne finansowane z Funduszu Pracy.

Przy kierowaniu na szkolenie obowiązywała (jak i obecnie) zasada równości w korzystaniu ze szkoleń bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub przynależność związkową.

Jednocześnie przepisy ustawy o promocji przewidywały, że minister właściwy do spraw pracy, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw oświaty i

wychowania, mógł określić, w drodze rozporządzenia, tryb opracowywania standardów kwalifikacji zawodowych i ich wykaz, uwzględniając potrzeby kształcenia i szkolenia zawodowego, a także mógł określić tryb opracowywania modułowych programów szkoleń zawodowych i ich wykaz, uwzględniając sposób ich wykorzystania na rynku pracy.

Zgodnie z art. 41 ustawy o promocji w jej pierwotnym brzmieniu, bezrobotnemu w okresie odbywania szkolenia, na które został skierowany przez starostę, przysługiwał dodatek szkoleniowy (albo w niektórych przypadkach stypendium). Dodatek szkoleniowy nie przysługiwał bezrobotnemu, jeżeli w okresie odbywania szkolenia przysługiwały mu z tego tytułu stypendium, dieta lub innego rodzaju świadczenie pieniężne w wysokości równej lub wyższej niż dodatek szkoleniowy. Wysokość dodatku szkoleniowego wynosił miesięcznie 20% zasiłku, wskazanego w przepisach.

Osoba, która z własnej winy nie ukończyła szkolenia, była obowiązana do zwrotu kosztów szkolenia, chyba że powodem nieukończenia szkolenia było podjęcie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Osobom skierowanym na szkolenie przez starostę, z wyjątkiem osób posiadających z tego tytułu prawo do stypendium, przysługiwało odszkodowanie z tytułu ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków powstałych w związku ze szkoleniem oraz w drodze do miejsca szkolenia i z powrotem, wypłacane przez instytucję ubezpieczeniową, w której osoby te zostały ubezpieczone.

Starosta mógł w umowie zawartej z instytucją szkoleniową przewidzieć przyznanie tej instytucji z Funduszu Pracy jednorazowej kwoty w wysokości do 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę za każdego skierowanego bezrobotnego uczestniczącego w szkoleniu, który wskutek działań tej instytucji szkoleniowej podjął w ciągu 30 dni od dnia ukończenia szkolenia zatrudnienie lub inną pracę zarobkową i wykonuje je co najmniej przez okres 6 miesięcy.

Art. 42 ustawy o promocji wskazywał natomiast, że starosta może, na wniosek bezrobotnego lub żołnierza rezerwy, udzielić pożyczki na sfinansowanie kosztów szkolenia do wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu podpisania umowy pożyczki, w celu umożliwienia podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej wymagających szczególnych kwalifikacji. Pożyczka ta była nieoprocentowana, a okres jej spłaty nie mógł przekroczyć 18 miesięcy od ustalonego w umowie dnia zakończenia szkolenia. W przypadku wykorzystania

pożyczki na cele inne niż określone w umowie, niepodjęcia lub nieukończenia szkolenia pożyczka podlegała bezzwłocznemu zwrotowi w całości, wraz z odsetkami ustawowymi.

Zgodnie z art. 43 ustawy o promocji w jej pierwotnym brzmieniu starosta mógł sfinansować z Funduszu Pracy koszty szkolenia poszukującego pracy skierowanego na szkolenie, który:

- 1) był w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy;
- 2) był zatrudniony u pracodawcy, wobec którego ogłoszono upadłość lub który był w stanie likwidacji, z wyłączeniem likwidacji w celu prywatyzacji;
- 3) otrzymywał świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny, określone w odrębnych przepisach;
- 4) uczestniczył w indywidualnym programie integracji, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej.

Nowelizacją z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 164) dodano do art. 42a, tj. regulację, która przewidywała, że starosta, na wniosek bezrobotnego, może sfinansować z Funduszu Pracy koszty studiów podyplomowych do wysokości 75%, jeżeli bezrobotny uprawdopodobni, że ukończenie danych studiów zapewni uzyskanie odpowiedniej pracy. W trakcie odbywania studiów dodatek szkoleniowy i stypendium, nie przysługiwało.

Ustawa 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. poz. 33) nowelizowała art. 42a wprowadzając bardziej kompleksową regulację wskazującą, że starosta, na wniosek bezrobotnego, może sfinansować z Funduszu Pracy koszty studiów podyplomowych należne organizatorowi studiów, do wysokości 100 %, jednak nie więcej niż 300% przeciętnego wynagrodzenia. Podstawą finansowania była umowa o dofinansowanie studiów podyplomowych, która określała w szczególności prawa i obowiązki stron oraz wysokość i tryb przekazywania środków na pokrycie kosztów studiów podyplomowych w formie bezpośrednich wpłat na konto organizatora tych studiów. W przypadku podjęcia przez uczestnika studiów podyplomowych zatrudnienia w trakcie ich odbywania, nie zawieszało się finansowania tych studiów do planowanego terminu ich ukończenia. Bezrobotnemu, któremu starosta przyznał dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych, za

okres uczestnictwa w zajęciach przewidzianych programem studiów przysługiwało stypendium, w wysokości 20% zasiłku.

Powyżej wskazana nowelizacja zmieniała także brzmienie art. 43 ustawy o promocji. Zgodnie ze zmienioną treścią: do poszukującego pracy, który:

- 1) był w okresie wypowiedzenia stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy;
- 2) był zatrudniony u pracodawcy, wobec którego ogłoszono upadłość lub który był w stanie likwidacji, z wyłączeniem likwidacji w celu prywatyzacji;
- 3) otrzymywał świadczenie socjalne przysługujące na urlopie górniczym lub górniczy zasiłek socjalny, określone w odrębnych przepisach;
- 4) uczestniczył w zajęciach w Centrum Integracji Społecznej lub indywidualnym programie integracji, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej;
- 5) był żołnierzem rezerwy;
- 6) pobierał rentę szkoleniową;
- 7) pobierał świadczenie szkoleniowe, o którym mowa w art. 70 ust. 6;
- 8) podlegał ubezpieczeniu społecznemu rolników w pełnym zakresie na podstawie przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników jako domownik lub małżonek rolnika, jeżeli zamierzał podjąć zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą poza rolnictwem.

– przepisy art. 40, art. 41 ust. 4-7, art. 42 i art. 42a stosowało się odpowiednio.

Osobom wskazanym powyżej, w okresie odbywania szkolenia i studiów podyplomowych stypendium nie przysługiwało. Natomiast do pracowników oraz osób wykonujących inną pracę zarobkową w wieku 45 lat i powyżej, zainteresowanych pomocą w rozwoju zawodowym, po zarejestrowaniu się w urzędzie pracy, przepisy art. 40, art. 41 ust. 4-7, art. 42 i art. 42a ust. 1-4 stosowało się odpowiednio.

Kolejna nowelizacja, tj. ustawa z dnia 16 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1725) wprowadziła zmiany do art. 40, m.in. doprecyzowując pojęcia inicjowania szkoleń (dodany ust. 2a) organizacji szkoleń (dodawany ust. 2b) oraz finansowania szkoleń (dodawany ust. 2c). Co istotne, we wszystkich regulacjach dotyczących szkoleń dodano do celu polegającego na zwiększeniu szans na uzyskanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, podwyższenia kwalifikacji zawodowych lub zwiększenia aktywności zawodowej także działalność gospodarczą.

Inicjowanie szkoleń polegało na:

- 1) informowaniu o możliwościach i zasadach korzystania ze szkoleń proponowanych przez urząd pracy oraz promowaniu tej formy aktywizacji;
- 2) diagnozowaniu zapotrzebowania na zawody, specjalności i kwalifikacje na rynku pracy oraz diagnozowaniu potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych do szkolenia;
- 3) sporządzaniu i upowszechnianiu planu szkoleń.

Organizacja szkoleń polegała na:

- 1) wyborze instytucji szkoleniowej i zawieraniu umów szkoleniowych z instytucjami szkoleniowymi lub powierzaniu przez starostę przeprowadzenia szkolenia zakładanej i prowadzonej przez siebie instytucji szkoleniowej;
- 2) kierowaniu osób na szkolenia;
- 3) monitorowaniu przebiegu szkoleń;
- 4) prowadzeniu analiz skuteczności i efektywności szkoleń.

Finansowanie szkoleń osób skierowanych przez starostę było realizowane ze środków publicznych, w szczególności ze środków Funduszu Pracy, Europejskiego Funduszu Społecznego lub ze środków programów Unii Europejskiej, i polegało na:

- 1) finansowaniu kosztów szkoleń instytucjom szkoleniowym;
- 2) wypłacaniu stypendiów osobom skierowanym na szkolenia;
- 3) finansowaniu kosztów przejazdów lub kosztów zakwaterowania i wyżywienia związanych z udziałem w szkoleniach;
- 4) finansowaniu kosztów badań lekarskich lub psychologicznych.

Starosta, w celu zapewnienia najwyższej jakości szkolenia, dokonywał wyboru instytucji szkoleniowej i zlecał lub powierzał przeprowadzenie szkolenia z zachowaniem obowiązujących procedur oraz mając na uwadze zasady konkurencyjności, równego traktowania i przejrzystości.

Starosta mógł skierować bezrobotnego na wskazane przez niego szkolenie, jeżeli uzasadnił on celowość tego szkolenia, a jego koszt w części finansowanej z Funduszu Pracy w danym roku nie przekroczył 300% przeciętnego wynagrodzenia.

Starosta, na wniosek bezrobotnego, mógł sfinansować ze środków Funduszu Pracy, do wysokości przeciętnego wynagrodzenia, koszty egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz koszty uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu.

Szkolenie finansowane przez starostę z Funduszu Pracy odbywało się w formie kursu, realizowanego według planu nauczania obejmującego przeciętnie nie mniej niż 25 godzin zegarowych w tygodniu, chyba że przepisy odrębne przewidywały niższy wymiar szkolenia. Szkolenie mogło trwać do 6 miesięcy, a w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie nie dłużej niż 12 miesięcy; w przypadkach osób bez kwalifikacji zawodowych szkolenie mogło trwać do 12 miesięcy, a w sytuacjach uzasadnionych programem szkolenia w danym zawodzie nie dłużej niż 24 miesiące.

W zakresie brzmienia art. 41 ustawy o promocji powyżej wskazana nowelizacja zastąpiła dodatek szkoleniowy stypendium finansowanym ze środków Funduszu Pracy. Wysokość stypendium, zgodnie z wprowadzoną regulacją (ust. 3-3c), wynosiła miesięcznie 120% zasiłku, jeżeli miesięczny wymiar godzin szkolenia wynosił co najmniej 150 godzin; w przypadku niższego miesięcznego wymiaru godzin szkolenia wysokość stypendium ustalano proporcjonalnie, z tym że stypendium nie mogło być niższe niż 20% zasiłku. Skierowany przez starostę na szkolenie w przypadku podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej w trakcie szkolenia miał prawo do ukończenia tego szkolenia bez konieczności ponoszenia jego kosztów. Bezrobotnemu skierowanemu przez starostę na szkolenie, który w trakcie szkolenia podjął zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą, przysługiwało stypendium w wysokości 20 % zasiłku, niezależnie od wymiaru godzin szkolenia, od dnia podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej do dnia zakończenia szkolenia. Od stypendium tego nie były odprowadzane składki na ubezpieczenia społeczne.

Zgodnie z ust. 4a-4c, starosta finansował z Funduszu Pracy, w formie zwrotu, koszty zakwaterowania i wyżywienia bezrobotnego, skierowanego na szkolenie odbywane poza miejscem zamieszkania, jeżeli wynikało to z umowy zawartej z instytucją szkoleniową. Starosta mógł wyrazić zgodę na sfinansowanie, w formie zwrotu, całości lub części poniesionych przez skierowanego bezrobotnego, kosztów z tytułu przejazdu na szkolenie. Starosta mógł wyrazić zgodę na sfinansowanie z Funduszu Pracy, w formie zwrotu, poniesionych przez bezrobotnego kosztów przejazdu na egzamin.

W art. 42a zmiany wprowadziły regulacje wskazującą (ust. 6-8), że uczestnikowi studiów podyplomowych, który w trakcie ich odbywania podjął zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub działalność gospodarczą, nie zawieszano

wypłaty stypendium, do planowanego terminu ukończenia tych studiów. Starosta ze środków Funduszu Pracy ubezpieczał uczestnika studiów podyplomowych od następstw nieszczęśliwych wypadków, z wyłączeniem przypadku, gdy uczestnik ten posiadał już takie ubezpieczenie.

Kolejna nowelizacja – ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (poz. 598) dodała regulacje w art. 40 wskazującą (ust. 2e-2h), że starosta mógł organizować szkolenie bezrobotnych na podstawie trójstronnych umów szkoleniowych, zawieranych pomiędzy starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową. W trójstronnej umowie szkoleniowej był 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 odbytym szkoleniu. Szkolenie bezrobotnych na podstawie trójstronnej umowy szkoleniowej stanowiło pomoc udzielaną zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy de minimis. Starosta mógł sfinansować z Funduszu Pracy koszty związane z organizacją przez PUP szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, w wysokości nieprzekraczającej 40% zasiłku, wskazanego w ustawie.

Nowelizacja ustawy o promocji wprowadzona ustawą z dnia 8 kwietnia 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw (poz. 830) dodała do przedmiotowej regulacji art. 40a, dający podstawę staroście do sfinansowania na wniosek bezrobotnego lub poszukującego pracy opłaty za postępowanie nostryfikacyjne lub postępowanie w sprawie potwierdzenia ukończenia studiów (zgodnie z przepisami – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce). Po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku zawierana była umowa.

Natomiast ustawa z dnia 8 czerwca 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1383) wprowadziła do ustawy o promocji art. 40b, wskazujący, że starosta inicjuje, organizuje i finansuje z Funduszu Pracy szkolenia z języka polskiego dla bezrobotnych oraz poszukujących pracy cudzoziemców. Cudzoziemcom odbywającym szkolenie stypendium nie przysługiwało. Należność przysługująca instytucji szkoleniowej z tytułu organizacji szkolenia dla jednego cudzoziemca za jedno szkolenie nie mogła przekroczyć 2000

zł (w uzasadnionych przypadkach do 3000 zł). Cudzoziemiec mógł wziąć udział w jednym szkoleniu. Przy dokonywaniu wyboru instytucji szkoleniowych, którym miało zostać zlecone lub powierzone przeprowadzenie szkoleń, starosta był obowiązany uwzględnić co najmniej trzy spośród poniższych kryteriów wyboru instytucji szkoleniowych do przeprowadzenia szkolenia:

- 1) jakość oferowanego programu szkolenia;
- 2) certyfikaty jakości usług posiadane przez instytucję szkoleniową;
- 3) dostosowanie kwalifikacji i doświadczenia kadry dydaktycznej do zakresu szkolenia;
- 4) dostosowanie wyposażenia dydaktycznego i pomieszczeń do potrzeb szkolenia z uwzględnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków realizacji szkolenia;
- 5) koszty szkolenia.

Warunki przeprowadzenia szkolenia określała umowa zawarta przez starostę z wybraną instytucją szkoleniową.

Cudzoziemiec zakwalifikowany na szkolenie otrzymywał skierowanie. Jeżeli przerwał szkolenie z własnej winy, zwracał kwotę wydatkowaną na finansowanie szkolenia w wysokości proporcjonalnej do długości szkolenia, jaka pozostała do jego zakończenia.

Jednocześnie ww. ustawa zniosła wymóg minimalnej intensywności szkoleń w wymiarze 25 godzin zegarowych tygodniowo dotyczący szkoleń finansowanych przez starostę.

Zgodnie z rozporządzeniem z 2007 r. w sprawie standardów – załącznik – część V – standard organizacji szkoleń realizowany przez specjalistę do spraw rozwoju zawodowego obejmował postępowanie przy:

- 1) informowaniu o możliwościach i zasadach korzystania z usług szkoleniowych świadczonych przez PUP oraz promowaniu tych usług;
- 2) diagnozowaniu zapotrzebowania na zawody i specjalności na lokalnym rynku pracy oraz potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych do szkolenia;
- 3) sporządzaniu i upowszechnianiu planu szkoleń;
- 4) zlecaniu przeprowadzenia szkoleń instytucjom szkoleniowym;
- 5) kierowaniu na szkolenie grupowe zgodnie z planem szkoleń;
- 6) kierowaniu na szkolenie wskazane przez osobę uprawnioną;
- 7) monitorowaniu przebiegu szkoleń;
- 8) finansowaniu kosztów egzaminu, uzyskania licencji lub studiów podyplomowych;

- 9) udzieleniu pożyczki szkoleniowej;
- 10) prowadzeniu analiz skuteczności i efektywności szkoleń.

Postępowanie przy informowaniu o możliwościach i zasadach korzystania z usług szkoleniowych świadczonych przez PUP oraz promowaniu tych usług obejmowało:

- 1) udzielenie ustnych informacji osobom uprawnionym do szkolenia o możliwościach i zasadach kierowania na szkolenie przez PUP;
- 2) organizowanie spotkań grupowych mających na celu poinformowanie osób uprawnionych do szkolenia o możliwościach i zasadach kierowania na szkolenie przez PUP;
- 3) opracowanie pisemnych informacji o możliwościach i zasadach kierowania na szkolenie przez PUP i zamieszczenie ich na stronach internetowych oraz tablicach ogłoszeń PUP lub ogłaszanie w innej formie;
- 4) udostępnienie informacji zawartych w rejestrze instytucji szkoleniowych oraz bazach danych o standardach kwalifikacji zawodowych i modułowych programach szkoleń prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy.

Postępowanie przy diagnozowaniu zapotrzebowania na zawody i specjalności na lokalnym rynku pracy oraz potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych do szkolenia obejmowało:

- 1) pozyskanie informacji o zapotrzebowaniu na zawody i specjalności na lokalnym rynku pracy;
- 2) analizę pozyskanych informacji oraz sporządzenie listy zawodów i specjalności, na które istniało zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, określoną przez ministra właściwego do spraw pracy;
- 3) pozyskanie informacji o potrzebach szkoleniowych osób uprawnionych do szkolenia;
- 4) analizę pozyskanych informacji i sporządzenie wykazu potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych do szkolenia.

Postępowanie przy sporządzaniu i upowszechnianiu planu szkoleń obejmowało:

- 1) przygotowanie projektu planu szkoleń;

- 2) przesłanie projektu planu szkoleń do konsultacji z pośrednikiem pracy, doradcą zawodowym, liderem klubu pracy i innymi zainteresowanymi komórkami organizacyjnymi PUP;
- 3) opracowanie ostatecznej wersji i uzyskanie zatwierdzenia planu szkoleń;
- 4) upowszechnienie planu szkoleń na tablicy ogłoszeń i na stronie internetowej PUP.

Postępowanie przy zlecaniu przeprowadzenia szkoleń instytucjom szkoleniowym obejmowało:

- 1) ustalenie trybu przeprowadzenia postępowania w sprawie zlecenia usługi szkoleniowej i kryteriów wyboru instytucji szkoleniowej do przeprowadzenia szkolenia;
- 2) wybór instytucji szkoleniowej zapewniającej najwyższą jakość szkolenia przy najbardziej konkurencyjnej cenie;
- 3) przygotowanie umowy zawieranej przez starostę z instytucją szkoleniową na przeprowadzenie szkolenia, zwanej w rozporządzeniu „umową szkoleniową”, i przedłożenie jej stronom do podpisu.

Postępowanie przy kierowaniu na szkolenie grupowe zgodnie z planem szkoleń obejmowało:

- 1) przygotowanie i upowszechnienie ogłoszenia o szkoleniu przewidzianym do realizacji;
- 2) przyjęcie od pośrednika pracy, doradcy zawodowego, lidera klubu pracy lub od osób uprawnionych do szkolenia zgłoszeń na szkolenie zawierających zidentyfikowane potrzeby szkoleniowe zgłoszonych osób;
- 3) opracowanie listy uczestników szkoleń mających potrzeby szkoleniowe zgodnie z tematyką organizowanego szkolenia oraz spełniających wymagania wstępne określone w programie szkolenia, po ewentualnym zasięgnięciu opinii doradcy zawodowego;
- 4) wydanie osobom uprawnionym do szkolenia skierowań na szkolenie zawierających pisemną informację o prawach i obowiązkach związanych z uczestnictwem w szkoleniu oraz skutkach odmowy udziału w szkoleniu;
- 5) przyjęcie od osoby kierowanej na szkolenie pisemnego potwierdzenia o zapoznaniu się z informacją o prawach i obowiązkach związanych z uczestnictwem w szkoleniu oraz skutkach odmowy udziału w szkoleniu;

- 6) odnotowanie w karcie rejestracyjnej bezrobotnego lub poszukującego pracy oraz przekazanie do komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za prowadzenie ewidencji i wypłatę świadczeń informacji o:
 - a) skierowaniu na szkolenie,
 - b) terminie rozpoczęcia i zakończenia szkolenia,
 - c) odmowie udziału w szkoleniu, jeśli miała miejsce;
- 7) przekazanie listy uczestników szkolenia do instytucji szkoleniowej lub lidera klubu pracy w przypadku szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy organizowanego w klubie pracy.

Postępowanie przy kierowaniu na szkolenie wskazane przez osobę uprawnioną obejmowało:

- 1) przyjęcie wniosku o skierowanie na szkolenie;
- 2) ustalenie zasadności skierowania na wskazane szkolenie, w tym spełnienia warunku uprawdopodobnienia uzyskania odpowiedniej pracy lub podjęcia działalności gospodarczej, po ewentualnym zasięgnięciu opinii doradcy zawodowego;
- 3) poinformowanie na piśmie osoby uprawnionej o sposobie rozpatrzenia wniosku o skierowanie na szkolenie;
- 4) zawarcie umowy szkoleniowej;
- 5) wydanie skierowania na szkolenie zawierającego pisemną informację o prawach i obowiązkach związanych z uczestnictwem w szkoleniu;
- 6) przyjęcie od osoby kierowanej na szkolenie pisemnego potwierdzenia o zapoznaniu się z informacją o prawach i obowiązkach związanych z uczestnictwem w szkoleniu;
- 7) odnotowanie w karcie rejestracyjnej bezrobotnego lub poszukującego pracy informacji o skierowaniu na szkolenie oraz terminie rozpoczęcia i zakończenia szkolenia, a także przekazanie tej informacji do komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za prowadzenie ewidencji i wypłatę świadczeń.

Postępowanie przy monitorowaniu przebiegu szkoleń obejmowało:

- 1) wizytację zajęć edukacyjnych w trakcie trwania szkolenia i sporządzenie notatki;
- 2) pozyskanie od instytucji szkoleniowej wyników badania opinii uczestników szkolenia i analizę tych wyników;
- 3) analizę dokumentów przekazanych przez instytucję szkoleniową pod kątem sprawdzenia:

- a) uczestnictwa osób kierowanych w szkoleniu na podstawie listy obecności na zajęciach,
 - b) czasu trwania szkolenia określonego w umowie w porównaniu z harmonogramem zajęć oraz listą obecności,
 - c) zgodności faktury z wcześniejszą kalkulacją kosztów szkolenia;
- 4) odnotowanie w karcie rejestracyjnej bezrobotnego lub poszukującego pracy informacji o zakończeniu, przerwaniu lub nieobecności na szkoleniu oraz przekazanie jej do komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za prowadzenie ewidencji i wypłatę świadczeń;
- 5) przekazanie pośrednikowi pracy listy osób, które ukończyły szkolenie.

Postępowanie przy finansowaniu kosztów egzaminu, uzyskania licencji lub studiów podyplomowych obejmowało:

- 1) udzielenie bezrobotnemu informacji o możliwościach i zasadach sfinansowania kosztów egzaminu, uzyskania licencji lub studiów podyplomowych oraz wymaganych dokumentach;
- 2) przyjęcie od bezrobotnego wniosku o sfinansowanie kosztów egzaminu, uzyskania licencji lub studiów podyplomowych i przeanalizowanie jego zasadności;
- 3) poinformowanie na piśmie bezrobotnego o sposobie rozpatrzenia wniosku o sfinansowanie kosztów egzaminu, uzyskania licencji lub studiów podyplomowych;
- 4) ustalenie warunków i zawarcie umowy na sfinansowanie kosztów egzaminu, uzyskania licencji lub studiów podyplomowych;
- 5) odnotowanie w karcie rejestracyjnej bezrobotnego informacji o sfinansowaniu kosztów egzaminu, uzyskania licencji lub studiów podyplomowych;
- 6) przekazanie umowy na sfinansowanie kosztów egzaminów, uzyskania licencji lub studiów podyplomowych do komórki organizacyjnej odpowiadającej za prowadzenie finansów i księgowości;
- 7) przyjęcie od bezrobotnego informacji albo dokumentu o wynikach egzaminu, uzyskaniu licencji, kontynuowaniu lub ukończeniu studiów podyplomowych oraz odnotowanie tego faktu w karcie rejestracyjnej bezrobotnego.

Postępowanie przy udzieleniu pożyczki szkoleniowej obejmowało:

- 1) udzielenie bezrobotnemu lub żołnierzowi rezerwy informacji o możliwościach i zasadach udzielenia pożyczki szkoleniowej oraz wymaganych dokumentach;

- 2) przyjęcie wniosku o udzielenie pożyczki szkoleniowej i przeanalizowanie go pod względem zasadności udzielenia tej pożyczki;
- 3) poinformowanie na piśmie bezrobotnego lub żołnierza rezerwy o sposobie rozpatrzenia wniosku o udzielenie pożyczki szkoleniowej;
- 4) ustalenie warunków i zawarcie umowy na udzielenie pożyczki szkoleniowej w porozumieniu z komórką organizacyjną odpowiedzialną za prowadzenie ewidencji i wypłatę świadczeń;
- 5) odnotowanie w karcie rejestracyjnej bezrobotnego lub karcie rejestracyjnej poszukującego pracy żołnierza rezerwy informacji o przypadku udzielenia pożyczki szkoleniowej;
- 6) przekazanie umowy na udzielenie pożyczki szkoleniowej wraz z planem spłat do komórki organizacyjnej odpowiadającej za prowadzenie finansów i księgowości;
- 7) przyjęcie od bezrobotnego lub żołnierza rezerwy dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia oraz odnotowanie w karcie rejestracyjnej bezrobotnego lub karcie rejestracyjnej poszukującego pracy w przypadku żołnierza rezerwy.

Postępowanie przy prowadzeniu analiz efektywności i skuteczności szkoleń obejmowało:

- 1) analizę danych statystycznych i obliczenie wskaźników umożliwiających dokonanie oceny skuteczności i efektywności:
 - a) organizowanych szkoleń,
 - b) finansowania kosztów egzaminu, uzyskania licencji lub studiów podyplomowych,
 - c) szkoleń finansowanych z pożyczki szkoleniowej;
- 2) upowszechnienie informacji o wskaźnikach skuteczności i efektywności:
 - a) organizowanych szkoleń,
 - b) finansowania kosztów egzaminu, uzyskania licencji lub studiów podyplomowych,
 - c) szkoleń finansowanych z pożyczki szkoleniowej.

W rozporządzeniu z 2007 r. w sprawie warunków organizacja szkoleń została uregulowana w rozdziale 5 (§ 26-42), zgodnie z którym usługi rynku pracy w zakresie organizacji szkoleń były realizowane przez PUP we współpracy z pracodawcami, instytucjami szkoleniowymi i instytucjami dialogu społecznego i mogły być realizowane z wykorzystaniem nowoczesnych technologii teleinformatycznych w zakresie e-learningu.

PUP informował osoby uprawnione do szkolenia o możliwościach i zasadach korzystania z usług szkoleniowych a także promował usługi szkoleniowe, w szczególności przez przygotowywanie oraz upowszechnianie materiałów informacyjnych o tych usługach, w formie drukowanej i elektronicznej, w tym z wykorzystaniem stron internetowych.

PUP sporządzał listę zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istniało zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy określoną przez ministra, z wykorzystaniem w szczególności:

- 1) strategii rozwoju regionalnego związanych z tworzeniem nowych miejsc pracy;
- 2) analiz ofert pracy i informacji o wolnych miejscach pracy zgłaszanych przez pracodawców oraz zamieszczanych w prasie i Internecie;
- 3) wyników analiz rynku pracy i badań popytu na pracę, w tym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonych przez samorząd województwa;
- 4) diagnozy potrzeb rynku pracy w zakresie kształcenia ustawicznego i szkolenia bezrobotnych lub poszukujących pracy, sporządzanych przez samorząd województwa;
- 5) skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń.

PUP sporządzał wykaz potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych do szkolenia, z wykorzystaniem zgłoszeń:

- 1) osób uprawnionych do szkolenia zainteresowanych podjęciem szkolenia;
- 2) pracowników urzędów pracy, w szczególności doradców zawodowych, pośredników pracy i liderów klubów pracy;
- 3) pracodawców, organizacji pracodawców i organizacji związkowych;
- 4) pracowników ośrodków pomocy społecznej oraz centrów integracji zawodowej;
- 5) innych partnerów rynku pracy.

PUP sporządzał plan szkoleń na okres jednego roku, na podstawie listy zawodów i specjalności oraz wykazu potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych do szkolenia, z uwzględnieniem środków finansowych przewidzianych na sfinansowanie kosztów szkolenia.

Plan szkoleń obejmował:

- 1) szkolenia zlecane instytucjom szkoleniowym dla grup bezrobotnych lub poszukujących pracy kierowanych przez urząd pracy;

- 2) szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy realizowane w klubie pracy lub zlecane w trybie określonym ustawą.

Plan szkoleń zawierał w szczególności:

- 1) nazwę i zakres szkoleń;
- 2) liczbę miejsc dla uczestników szkoleń;
- 3) przewidywany termin realizacji i orientacyjny czas trwania szkoleń w godzinach;
- 4) charakterystykę osób, dla których szkolenie jest przeznaczone.

PUP upowszechniał plan szkoleń w siedzibie urzędu oraz na stronach internetowych urzędu, jak również mógł upowszechniać: u pracodawców planujących zwolnienia z przyczyn nie dotyczących pracowników, w ośrodkach pomocy społecznej, w centrach integracji społecznej, w instytucjach i organizacjach świadczących pomoc osobom niepełnosprawnym lub w innych organizacjach, świadczących usługi dla osób bezrobotnych lub poszukujących pracy.

Przy dokonywaniu wyboru instytucji szkoleniowych, którym miało zostać zlecone przeprowadzenie szkoleń, PUP uwzględniał w szczególności:

- 1) zakres i jakość oferowanych programów szkoleń, w tym wykorzystywanie standardów kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkoleń zawodowych, dostępnych w bazach danych prowadzonych przez ministra;
- 2) kwalifikacje kadry dydaktycznej;
- 3) dostosowanie ilości i jakości pomieszczeń oraz wyposażenia w sprzęt i pomoce dydaktyczne do potrzeb określonego szkolenia, z uwzględnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i nauki;
- 4) nadzór wewnętrzny służący podnoszeniu jakości prowadzonego szkolenia;
- 5) posiadanie przez instytucję szkoleniową certyfikatu jakości usług;
- 6) sposób sprawdzenia efektów szkolenia;
- 7) rodzaj dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji;
- 8) koszty szkolenia;
- 9) zaangażowanie instytucji szkoleniowej w pozyskiwanie miejsc pracy dla przeszkolonych osób.

Starosta ustalał kryteria wyboru instytucji szkoleniowych do przeprowadzenia szkolenia w taki sposób, aby zapewnić najwyższą jakość szkolenia przy najbardziej konkurencyjnej cenie.

Warunki przeprowadzenia szkolenia określała umowa zawarta przez starostę z wybraną instytucją szkoleniową, która określała w szczególności:

- 1) nazwę i zakres szkolenia;
- 2) miejsce i termin realizacji szkolenia;
- 3) liczbę uczestników szkolenia;
- 4) koszt szkolenia i koszt osobogodziny szkolenia;
- 5) zobowiązanie instytucji szkoleniowej do prowadzenia dokumentacji przebiegu szkolenia stanowiącej: dziennik zajęć edukacyjnych zawierający listę obecności, wymiar godzin i tematy zajęć edukacyjnych, protokół z egzaminu, jeżeli został przeprowadzony, rejestr wydanych zaświadczeń lub innych dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji.

Do umowy szkoleniowej załączano program szkolenia, wzór ankiety dla uczestników szkolenia służącej do oceny szkolenia oraz wzór zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji.

Program szkolenia zawierał w szczególności:

- 1) nazwę i zakres szkolenia;
- 2) czas trwania i sposób organizacji szkolenia;
- 3) wymagania wstępne dla uczestników szkolenia;
- 4) cele szkolenia;
- 5) plan nauczania określający tematy zajęć edukacyjnych oraz ich wymiar, z uwzględnieniem, w miarę potrzeby, części teoretycznej i części praktycznej;
- 6) treści szkolenia w zakresie poszczególnych zajęć edukacyjnych;
- 7) wykaz literatury oraz niezbędnych środków i materiałów dydaktycznych;
- 8) sposób sprawdzania efektów szkolenia.

Na podstawie zawartej umowy szkoleniowej PUP, w miejscu ogólnie dostępnym, umieszczał ogłoszenie o szkoleniu przewidzianym do realizacji, zawierające w szczególności: nazwę i zakres szkolenia; liczbę uczestników szkolenia; liczbę godzin szkolenia; miejsce i termin realizacji szkolenia; charakterystykę osób, dla których szkolenie jest przeznaczone z uwzględnieniem wymagań wstępnych; rodzaj zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji.

Osoba uprawniona do szkolenia mogła być skierowana przez starostę:

- 1) do instytucji szkoleniowej na szkolenie grupowe, organizowane zgodnie z planem szkoleń, lub na szkolenie wskazane przez tę osobę;

- 2) do klubu pracy na szkolenie z zakresu aktywnego poszukiwania pracy.

Starosta kierował osobę uprawnioną do szkolenia do instytucji szkoleniowej lub do klubu pracy, wydając jej skierowanie, a osoba kierowana potwierdzała pisemnie zapoznanie się z informacją o prawach i obowiązkach związanych z uczestnictwem w szkoleniu.

PUP monitorował przebieg szkoleń w szczególności przez:

- 1) wizytację szkoleń przeprowadzanych przez instytucję szkoleniową;
- 2) analizę wyników ankiet;
- 3) analizę dokumentacji dotyczącej szkolenia przeprowadzonego przez instytucję szkoleniową.

PUP informował, w tym z wykorzystaniem stron internetowych, o możliwościach i zasadach finansowania z Funduszu Pracy kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz kosztów uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu.

Bezrobotny składał wniosek o sfinansowanie kosztów egzaminu lub uzyskania licencji oraz dokumenty wymagane przez PUP, w szczególności:

- 1) dokument stanowiący uprawdopodobnienie uzyskania odpowiedniej pracy lub podjęcia działalności gospodarczej;
- 2) dokument zawierający informacje o nazwie, terminie i koszcie egzaminu lub uzyskania licencji.

Starosta, po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku, zawierał z bezrobotnym umowę na sfinansowanie kosztów egzaminu lub uzyskania licencji określającą w szczególności:

- 1) nazwę i termin egzaminu lub uzyskania licencji oraz nazwę i adres instytucji egzaminującej lub instytucji wydającej licencję;
- 2) kwotę sfinansowania kosztów egzaminu lub uzyskania licencji;
- 3) finansowanie kosztów egzaminu lub uzyskania licencji w formie bezpośredniej wpłaty przez PUP na konto instytucji egzaminującej lub wydającej licencję;
- 4) zobowiązanie bezrobotnego do zwrotu poniesionych kosztów w przypadku rezygnacji z przystąpienia do egzaminu lub ubiegania się o uzyskanie licencji;
- 5) zobowiązanie bezrobotnego do powiadomienia PUP o wynikach egzaminu lub uzyskanej licencji i przedłożenia dokumentu potwierdzającego zdanie egzaminu lub uzyskanie licencji.

PUP informował, w tym z wykorzystaniem stron internetowych, o możliwościach i zasadach udzielenia pożyczki szkoleniowej.

Bezrobotny lub żołnierz rezerwy zainteresowany uzyskaniem pożyczki szkoleniowej składał wniosek o udzielenie tej pożyczki wraz z dokumentem potwierdzającym, że szkolenie finansowane z pożyczki szkoleniowej umożliwi podjęcie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Starosta, po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku, zawierał z bezrobotnym lub żołnierzem rezerwy umowę na udzielenie pożyczki szkoleniowej określającą w szczególności:

- 1) kwotę pożyczki szkoleniowej z uwzględnieniem kwoty należnej instytucji szkoleniowej i kwot przewidzianych na sfinansowanie innych kosztów szkolenia;
- 2) nazwę i termin szkolenia oraz nazwę i adres instytucji szkoleniowej realizującej szkolenie;
- 3) plan spłaty rat pożyczki szkoleniowej;
- 4) sposób zabezpieczenia spłaty pożyczki szkoleniowej;
- 5) zobowiązanie do wydatkowania pożyczki szkoleniowej na cele określone w umowie;
- 6) zobowiązanie do powiadomienia PUP o podjęciu i zakończeniu szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej oraz przedstawienia dokumentów umożliwiających rozliczenie tej pożyczki.

Bezrobotny lub żołnierz rezerwy przedkładał w PUP dokumenty umożliwiające rozliczenie pożyczki szkoleniowej, w szczególności dokumenty potwierdzające:

- 1) dokonanie opłat należnych instytucji szkoleniowej;
- 2) poniesienie innych kosztów szkolenia;
- 3) ukończenie szkolenia i nabycie kwalifikacji.

PUP informował, w tym z wykorzystaniem stron internetowych, o możliwościach i zasadach dofinansowania z Funduszu Pracy kosztów studiów podyplomowych. Bezrobotny składał wniosek o dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych oraz dokumenty wymagane przez PUP, w szczególności:

- 1) dokument stanowiący uprawdopodobnienie uzyskania odpowiedniej pracy;
- 2) dokument zawierający informację o nazwie, terminie realizacji i koszcie studiów podyplomowych.

Starosta zawierał z bezrobotnym umowę na dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych określającą w szczególności:

- 1) nazwę i termin realizacji studiów podyplomowych oraz nazwę i adres organizatora studiów podyplomowych;
- 2) kwotę dofinansowania kosztów studiów podyplomowych;
- 3) dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych w formie bezpośrednich wpłat na konto organizatora studiów podyplomowych;
- 4) zobowiązanie do zwrotu dofinansowania kosztów studiów podyplomowych w przypadku nieukończenia lub przerwania studiów podyplomowych z winy bezrobotnego.

Bezrobotny korzystający z dofinansowania kosztów studiów podyplomowych przedkładał w PUP dokument potwierdzający kontynuację studiów podyplomowych lub dyplom ukończenia tych studiów.

PUP dokonywał analizy skuteczności i efektywności szkoleń, ustalając w szczególności:

- 1) liczbę i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia;
- 2) liczbę i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach wyróżnionych według kryterium wieku, poziomu wykształcenia, czasu pozostawania bez pracy, miejsca zamieszkania i przynależności do grupy szczególnego ryzyka na rynku pracy;
- 3) liczbę i odsetek osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkoleń;
- 4) koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkoleń;
- 5) przeciętny czas trwania szkoleń,
- 6) przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia;
- 7) liczbę i odsetek osób, które zdały sfinansowany egzamin lub uzyskały sfinansowaną licencję, ukończyły szkolenie sfinansowane z pożyczki szkoleniowej, ukończyły dofinansowane studia podyplomowe w stosunku do osób, które otrzymały wsparcie w tej formie;
- 8) liczbę i odsetek osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po zdaniu sfinansowanego egzaminu, uzyskaniu sfinansowanej licencji, ukończeniu szkolenia sfinansowanego z pożyczki szkoleniowej oraz po ukończeniu dofinansowanych studiów podyplomowych.

PUP dokumentował działania związane z organizacją szkoleń oraz co najmniej raz w roku (w terminie do dnia 30 września danego roku kalendarzowego) ustalał minimalną liczbę specjalistów do spraw rozwoju zawodowego zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy proporcjonalnie do minimalnej liczby pośredników pracy; przy czym na dwóch pośredników pracy zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy zatrudniano co najmniej jednego specjalistę do spraw rozwoju zawodowego w co najmniej połowie pełnego wymiaru czasu pracy.

Zgodnie z rozporządzeniem z 2010 r. w sprawie standardów i warunków organizację szkoleń uregulowano w rozdziale 5 (§ 70-84). Podobnie jak w poprzednio obowiązującym rozporządzeniu przewidziano, że organizacja szkoleń była realizowana przez PUP we współpracy z pracodawcami krajowymi, instytucjami szkoleniowymi, instytucjami egzaminacyjnymi, organizatorami studiów podyplomowych i instytucjami dialogu społecznego.

PUP promował organizację szkoleń przez przygotowywanie oraz upowszechnianie materiałów informacyjnych o tej usłudze, w tym z wykorzystaniem stron internetowych.

PUP sporządzał listę zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istniało zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności, z wykorzystaniem (analogicznie, jak to było w poprzednio obowiązujących regulacjach) strategii rozwoju regionalnego w zakresie zatrudnienia; wyników badań popytu na kwalifikacje i umiejętności zawodowe; wyników analiz ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców krajowych oraz informacji o wolnych miejscach pracy, zamieszczanych w prasie i Internecie; wyników analiz i prognoz rynku pracy i badań popytu na pracę, w tym monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonych przez samorząd województwa i samorząd powiatu; zgłoszeń pracodawców, organizacji pracodawców i organizacji związkowych; wyników analiz skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń.

PUP sporządzał wykaz potrzeb szkoleniowych bezrobotnych i poszukujących pracy – tj. osób uprawnionych, z wykorzystaniem: ich zgłoszeń; wyników badań potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych; zgłoszeń pracowników PUP, doradców zawodowych, pośredników pracy i liderów klubów pracy; zgłoszeń jednostek organizacyjnych pomocy społecznej oraz centrów integracji społecznej; innych

dokumentów, badań lub informacji mogących mieć istotne znaczenie przy sporządzaniu wykazu potrzeb szkoleniowych.

PUP realizował organizację szkoleń, udzielając osobom uprawnionym pomocy w nabywaniu, podwyższeniu lub zmianie kwalifikacji, przez: szkolenia zlecane lub powierzane, instytucjom szkoleniowym dla grup osób uprawnionych, kierowanych przez urząd pracy, szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, realizowane w klubie pracy w PUP lub zlecane zgodnie ustawą; szkolenia wskazane przez osoby uprawnione, finansowanie kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz kosztów uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu, udzielenie pożyczki szkoleniowej na finansowanie kosztów szkolenia oraz finansowanie kosztów studiów podyplomowych.

PUP sporządzał plan szkoleń na okres jednego roku, z uwzględnieniem środków finansowych przewidzianych na finansowanie kosztów szkolenia. Plan szkoleń obejmował:

- 1) szkolenia grupowe;
- 2) szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy.

Plan szkoleń zawierał wykaz szkoleń przewidzianych do realizacji w roku kalendarzowym i dla każdego szkolenia określał:

- 1) nazwę i zakres;
- 2) liczbę miejsc dla uczestników;
- 3) przewidywany termin realizacji i orientacyjny czas trwania w godzinach;
- 4) charakterystykę osób, dla których szkolenie było przeznaczone;
- 5) informację o egzaminie zewnętrznym, jeżeli był przewidziany;
- 6) rodzaj zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji lub uprawnień.

PUP upowszechniał plan szkoleń w siedzibie urzędu oraz na stronach internetowych urzędu.

Przy dokonywaniu wyboru instytucji szkoleniowych, którym miało zostać zlecone lub powierzone przeprowadzenie szkoleń, PUP uwzględniał:

- 1) dostosowanie programu szkolenia odpowiednio do identyfikowanego na rynku pracy zapotrzebowania na kwalifikacje;

- 2) jakość oferowanego programu szkolenia, w tym wykorzystywanie standardów kwalifikacji zawodowych i modułowych programów szkoleń zawodowych, dostępnych w bazach danych;
- 3) certyfikaty jakości usług posiadane przez instytucję szkoleniową;
- 4) dostosowanie kwalifikacji i doświadczenia kadry dydaktycznej do zakresu szkolenia;
- 5) dostosowanie wyposażenia dydaktycznego i pomieszczeń do potrzeb szkolenia, z uwzględnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków realizacji szkolenia;
- 6) rodzaj dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji;
- 7) koszty szkolenia;
- 8) sposób organizacji zajęć praktycznych określonych w programie szkolenia.

Starosta ustalał kryteria wyboru instytucji szkoleniowych do przeprowadzenia szkolenia w taki sposób, aby zapewnić najwyższą jakość szkolenia przy najbardziej konkurencyjnej cenie i mógł powierzyć przeprowadzenie szkolenia zakładanej i prowadzonej przez siebie instytucji szkoleniowej, po uprzednim przeprowadzeniu rozpoznania rynku polegającym na analizie ofert instytucji szkoleniowych uwzględniającej powyższe kryteria w celu stwierdzenia, że jej oferta była konkurencyjna.

W przypadku szkolenia zlecanego instytucji szkoleniowej warunki przeprowadzenia tego szkolenia określała umowa zawarta przez starostę z wybraną instytucją szkoleniową, a w przypadku powierzenia szkolenia warunki przeprowadzenia tego szkolenia określał zatwierdzony przez starostę wniosek PUP o powierzenie szkolenia.

Umowa szkoleniowa określała w szczególności:

- 1) nazwę i zakres szkolenia;
- 2) miejsce i termin realizacji szkolenia;
- 3) liczbę uczestników szkolenia;
- 4) należność dla instytucji szkoleniowej za przeprowadzenie szkolenia, z uwzględnieniem kosztu osobogodziny szkolenia;
- 5) zobowiązanie instytucji szkoleniowej do prowadzenia dokumentacji przebiegu szkolenia, składającej się ze wskazanych w przepisach elementów.

Do umowy szkoleniowej załączano: program szkolenia, wzór anonimowej ankiety dla uczestników szkolenia służącej do oceny szkolenia oraz wzór

zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji, zawierający, wskazane dane.

Program szkolenia zawierał:

- 1) nazwę i zakres szkolenia;
- 2) czas trwania i sposób organizacji szkolenia;
- 3) wymagania wstępne dla uczestników szkolenia;
- 4) cele szkolenia;
- 5) plan nauczania określający tematy zajęć edukacyjnych oraz ich wymiar, z uwzględnieniem, w miarę potrzeby, części teoretycznej i części praktycznej;
- 6) opis treści szkolenia w zakresie poszczególnych zajęć edukacyjnych;
- 7) wykaz literatury oraz niezbędnych środków i materiałów dydaktycznych;
- 8) przewidziane sprawdziany i egzaminy.

Wniosek o powierzenie szkolenia powinien zawierać:

- 1) opis przedmiotu zamówienia, w oparciu o które dokonane było rozpoznanie rynku;
- 2) wyniki rozpoznania rynku ofert szkoleniowych;
- 3) wskazanie instytucji szkoleniowej realizującej szkolenie wraz z uzasadnieniem;
- 4) uzgodnione ze wskazaną instytucją szkoleniową warunki realizacji szkolenia, a w szczególności:
 - a) nazwę i zakres szkolenia,
 - b) miejsce i termin realizacji szkolenia,
 - c) liczbę uczestników szkolenia,
 - d) należność dla instytucji szkoleniowej za przeprowadzenie szkolenia, z uwzględnieniem kosztu osobogodziny szkolenia,
 - e) zobowiązanie instytucji szkoleniowej do prowadzenia dokumentacji przebiegu szkolenia, składającej się ze wskazanych w przepisach dokumentów,
 - f) zobowiązanie instytucji szkoleniowej do ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków uczestników szkolenia, którym nie przysługiwało stypendium oraz którym przysługiwało stypendium, o którym mowa w ustawie.

Do wniosku o powierzenie szkolenia załączano:

- 1) program szkolenia, wzór anonimowej ankiety dla uczestników szkolenia służącej do oceny szkolenia;

- 2) wzór zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji, zawierający, o ile przepisy odrębne nie stanowiły wskazane enumeratywnie dane.

Egzamin niezbędny do uzyskania kwalifikacji lub uprawnień potwierdzonych dokumentem wydawanym przez uprawnioną do tego instytucję mógł stanowić część programu szkolenia i być przeprowadzany przez instytucję realizującą ten program lub instytucję egzaminującą. Starosta mógł zlecić lub powierzyć przeprowadzenie egzaminu, uwzględniając koszty tego egzaminu określone odpowiednio w umowie szkoleniowej lub w warunkach realizacji szkolenia, albo na wniosek PUP – instytucji egzaminującej, zawierając umowę z tą instytucją lub powierzając jej przeprowadzenie egzaminu. Wniosek powinien zawierać wskazanie instytucji przeprowadzającej egzamin wraz z uzasadnieniem.

Osoba zakwalifikowana na szkolenie mogła być skierowana do instytucji szkoleniowej na szkolenie organizowane zgodnie z planem szkoleń lub na szkolenie wskazane przez tę osobę lub klubu pracy w PUP na szkolenie z zakresu aktywnego poszukiwania pracy. Osoba, której wydano skierowanie na szkolenie, potwierdzała własnoręcznym podpisem zapoznanie się z informacją o prawach i obowiązkach związanych z uczestnictwem w szkoleniu.

Osoba mogła być skierowana na szkolenie po złożeniu oświadczenia o nieuczestniczeniu w szkoleniu finansowanym ze środków Funduszu Pracy na podstawie skierowania z PUP w okresie ostatnich 3 lat lub o udziale w takim szkoleniu w okresie ostatnich 3 lat i wskazaniu urzędu pracy, który wydał skierowanie, jeżeli łączna kwota środków na koszty szkolenia tej osoby spełniała wymagania określone w ustawie. PUP monitorował przebieg szkoleń prowadzonych przez instytucję szkoleniową, w szczególności przez: wizytację zajęć; analizę dokumentacji szkolenia, analizę wyników ankiet.

PUP informował, w tym z wykorzystaniem stron internetowych, o możliwościach i zasadach finansowania kosztów egzaminów lub uzyskania licencji. Starosta, po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku o sfinansowanie kosztów egzaminu lub uzyskania licencji, zawierał z osobą uprawnioną umowę na finansowanie kosztów egzaminu lub uzyskania licencji.

PUP informował także o możliwościach i zasadach udzielenia pożyczki szkoleniowej. Starosta, po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku o pożyczkę szkoleniową, zawierał z osobą uprawnioną umowę. Osoba, której udzielono

pożyczki szkoleniowej, przedkładała w PUP dokumenty umożliwiające rozliczenie tej pożyczki i potwierdzające: dokonanie opłat należnych instytucji szkoleniowej oraz poniesienie innych kosztów szkolenia oraz ukończenie szkolenia i nabycie kwalifikacji.

Przepisy przewidywały także możliwość finansowania kosztów studiów podyplomowych. O zasadach finansowania informował PUP. Osoba uprawniona składając wniosek o finansowanie kosztów studiów podyplomowych, załączała do niego dokument wydany przez organizatora studiów podyplomowych, zawierający informację o nazwie, terminie realizacji i koszcie studiów podyplomowych. Podobnie jak powyżej w celu finansowania kosztów studiów podyplomowych, zwierana była umowa (wskazana w ustawie).

PUP gromadził dane oraz dokonywał analiz skuteczności i efektywności organizacji szkoleń, uwzględniając następujące wskaźniki:

- 1) liczbę i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia;
- 2) liczbę i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach wyróżnionych według: kryterium statusu w rozumieniu ustawy, płci, wieku, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania i przynależności do grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy;
- 3) liczbę i odsetek osób zatrudnionych w trakcie szkolenia oraz w okresie 3 miesięcy po jego ukończeniu;
- 4) koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkoleń;
- 5) przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia;
- 6) liczbę i odsetek osób, które zdały egzamin, uzyskały licencję, ukończyły szkolenie finansowane z pożyczki szkoleniowej lub ukończyły studia podyplomowe, w stosunku do osób, które otrzymały wsparcie w tej formie;
- 7) liczbę i odsetek osób zatrudnionych w trakcie lub w okresie 3 miesięcy po zdaniu egzaminu, uzyskaniu licencji, ukończeniu szkolenia finansowanego z pożyczki szkoleniowej oraz po ukończeniu studiów podyplomowych.

PUP dokumentował działania związane z organizacją szkoleń. Dokumentacja organizacji szkoleń obejmowała m.in. listę zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istniało zapotrzebowanie na

lokalnym rynku pracy; wnioski zgłoszone przez osoby zarejestrowane o skierowanie na szkolenie, udzielenie pożyczki szkoleniowej, finansowanie kosztów egzaminów, licencji lub studiów podyplomowych; wykaz potrzeb szkoleniowych osób zarejestrowanych; plan środków finansowych na świadczenie organizacji szkoleń, z uwzględnieniem szkoleń ujętych w planie szkoleń grupowych, szkoleń wskazanych przez osoby zarejestrowane, kosztów egzaminów, licencji i studiów podyplomowych oraz pożyczek szkoleniowych; plan szkoleń grupowych; dokumentację dotyczącą rozpoznania rynku ofert szkoleniowych i zamówień publicznych na poszczególne szkolenia; umowy szkoleniowe i wnioski PUP o powierzenie szkolenia wraz z listami osób skierowanych na szkolenia zawierającymi; umowy zawierane z osobami uprawnionymi, dotyczące udzielenia pożyczki szkoleniowej, finansowania kosztów egzaminów, licencji lub studiów podyplomowych; wydane skierowania na szkolenia; wykaz osób, które odmówiły przyjęcia skierowania na szkolenie, nie podjęły szkolenia lub przerwały szkolenie z własnej winy; notatki z wizytacji szkoleń; opracowania zawierające analizę skuteczności i efektywności organizacji szkoleń, uwzględniające wskaźniki oraz analizę ankiet wypełnianych przez uczestników szkolenia.

Zgodnie z załącznikiem do rozporządzenia z 2010 r. w sprawie standardów i warunków – część VII – standard organizacji szkoleń w PUP realizowany przez specjalistę do spraw rozwoju zawodowego obejmował, tak samo jak w rozporządzeniu z 2007 r. w sprawie standardów, postępowania przy:

- 1) informowaniu o możliwościach i zasadach korzystania z organizacji szkoleń oraz promowaniu tej usługi;
- 2) diagnozowaniu zapotrzebowania na zawody i specjalności na lokalnym rynku pracy oraz potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych;
- 3) przygotowywaniu i upowszechnianiu planu szkoleń;
- 4) zlecaniu lub powierzaniu szkolenia instytucji szkoleniowej;
- 5) kierowaniu na szkolenie grupowe zgodnie z planem szkoleń;
- 6) kierowaniu na szkolenie wskazane przez osobę uprawnioną, zgodnie z art. 40 ust. 3 ustawy;
- 7) monitorowaniu przebiegu szkoleń;
- 8) finansowaniu kosztów egzaminu, uzyskania licencji, studiów podyplomowych albo przy udzielaniu pożyczki szkoleniowej;
- 9) prowadzeniu analiz skuteczności i efektywności organizacji szkoleń.

Postępowanie przy informowaniu o możliwościach i zasadach korzystania z organizacji szkoleń oraz promowaniu tej usługi obejmowało:

- 1) udzielenie informacji o możliwościach i zasadach świadczenia organizacji szkoleń;
- 2) opracowanie i upowszechnianie pisemnych informacji o możliwościach i zasadach świadczenia organizacji szkoleń przez PUP;
- 3) udostępnienie informacji zawartych w rejestrze instytucji szkoleniowych oraz bazach danych o standardach kwalifikacji zawodowych i modułowych programach szkoleń prowadzonych przez ministra.

Postępowanie przy diagnozowaniu zapotrzebowania na zawody i specjalności na lokalnym rynku pracy oraz potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych obejmowało:

- 1) pozyskanie i analizę informacji o zapotrzebowaniu na zawody i specjalności oraz sporządzenie listy zawodów i specjalności, na które istniało zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy;
- 2) pozyskanie zgłoszeń o potrzebach szkoleniowych osób uprawnionych oraz sporządzenie wykazu potrzeb szkoleniowych tych osób.

Postępowanie przy przygotowywaniu i upowszechnianiu planu szkoleń obejmowało:

- 1) przygotowanie projektu planu szkoleń i jego konsultację z pośrednikiem pracy, doradcą zawodowym, liderem klubu pracy i innymi zainteresowanymi komórkami organizacyjnymi PUP;
- 2) opracowanie ostatecznej wersji i uzyskanie zatwierdzenia planu szkoleń;
- 3) upowszechnienie planu szkoleń na tablicy ogłoszeń i na stronie internetowej PUP.

Postępowanie przy zlecaniu lub powierzaniu szkolenia instytucji szkoleniowej obejmowało:

- 1) rozpoznanie rynku ofert szkoleniowych i ustalenie trybu przeprowadzenia postępowania w sprawie zlecenia realizacji szkolenia lub podjęcie decyzji o powierzeniu realizacji szkolenia;
- 2) określenie kryteriów wyboru instytucji szkoleniowej;
- 3) wybór instytucji szkoleniowej w oparciu o przepisy prawa zamówień publicznych lub w oparciu o rozpoznanie rynku ofert szkoleniowych, w przypadku gdy

realizatorem szkolenia mogła być instytucja, dla której starosta był organem założycielskim i prowadzącym;

- 4) przygotowanie umowy szkoleniowej i przedłożenie jej stronom do podpisu lub wniosku o przeprowadzenie szkolenia, uzgodnienie go z wybraną instytucją i przedłożenie go staroście do podpisu;
- 5) przygotowanie umowy zawieranej między starostą a instytucją egzaminującą, jeżeli szkolenie kończyło się egzaminem przeprowadzanym przez tę instytucję, i przedłożenie jej stronom do podpisu lub przygotowanie wniosku o przeprowadzenie egzaminu w instytucji, dla której starosta był organem założycielskim i prowadzącym, oraz przedłożenie go staroście do podpisu.

Postępowanie przy kierowaniu na szkolenie grupowe obejmowało:

- 1) ustalenie kryteriów kwalifikowania kandydatów na szkolenie;
- 2) prowadzenie naboru kandydatów na szkolenie;
- 3) opracowanie listy osób zakwalifikowanych do udziału w szkoleniu spośród osób spełniających kryteria, po ewentualnym zasięgnięciu opinii doradcy zawodowego i pozyskaniu wyników badań lekarskich i psychologicznych;
- 4) wydanie osobom zakwalifikowanym do udziału w szkoleniu skierowań na szkolenie;
- 5) przyjęcie od osoby skierowanej na szkolenie potwierdzenia własnoręcznym podpisem zapoznania się z informacją o prawach i obowiązkach związanych z uczestnictwem w szkoleniu oraz skutkach odmowy udziału w szkoleniu;
- 6) odnotowanie w karcie rejestracyjnej oraz przekazanie do komórki organizacyjnej, odpowiedzialnej za prowadzenie ewidencji i wypłatę świadczeń informacji o skierowaniu na szkolenie oraz o terminie jego rozpoczęcia i zakończenia lub odmowie udziału w szkoleniu, jeżeli miała miejsce;
- 7) przekazanie listy osób skierowanych na szkolenie do instytucji szkoleniowej, z którą zawarto umowę szkoleniową, lub lidera klubu pracy, w przypadku szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, organizowanego w klubie pracy.

Postępowanie przy kierowaniu na szkolenie wskazane przez osobę uprawnioną, obejmowało: przyjęcie wniosku o skierowanie na szkolenie, ustalenie zasadności skierowania, w tym ocenę przedstawionego przez wnioskodawcę uzasadnienia celowości szkolenia i oferty, po ewentualnym zasięgnięciu opinii doradcy zawodowego i pozyskaniu wyników badań lekarskich i psychologicznych; poinformowanie na piśmie osoby uprawnionej o sposobie rozpatrzenia wniosku o

skierowanie na szkolenie; wydanie skierowania na szkolenie i przyjęcie od osoby skierowanej potwierdzenia podpisem zapoznania się z informacją o prawach i obowiązkach związanych z uczestnictwem w szkoleniu oraz skutkach odmowy udziału w szkoleniu; odnotowanie w karcie rejestracyjnej oraz przekazanie do komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za prowadzenie ewidencji i wypłatę świadczeń informacji o skierowaniu na szkolenie oraz terminie jego rozpoczęcia i zakończenia.

Postępowanie przy monitorowaniu przebiegu szkoleń obejmowało:

- 1) wizytację zajęć w trakcie trwania szkolenia i sporządzenie notatki;
- 2) pozyskanie od instytucji szkoleniowej wyników badania opinii uczestników szkolenia przedstawionych w wypełnianych ankietach i analizę tych wyników;
- 3) analizę dokumentów przekazanych przez instytucję szkoleniową pod kątem sprawdzenia: uczestnictwa osób kierowanych w szkoleniu na podstawie listy obecności, czasu trwania szkolenia określonego w umowie w porównaniu z harmonogramem zajęć oraz listą obecności; zgodności faktury z wcześniejszą kalkulacją kosztów szkolenia;
- 4) przekazanie pośrednikowi pracy listy osób, które ukończyły szkolenie oraz zdały egzamin potwierdzający uzyskanie nowych kwalifikacji lub uprawnień zawodowych.

Postępowanie przy finansowaniu kosztów egzaminu, uzyskania licencji, studiów podyplomowych albo przy udzielaniu pożyczki szkoleniowej obejmowało:

- 1) udzielenie osobie uprawnionej informacji o możliwościach i zasadach finansowania kosztów egzaminu, uzyskania licencji, studiów podyplomowych albo o udzielaniu pożyczki szkoleniowej oraz wymaganych dokumentach;
- 2) przyjęcie od osoby uprawnionej wniosku o finansowanie kosztów lub o udzielenie pożyczki szkoleniowej;
- 3) ustalenie zasadności finansowania kosztów albo udzielenia pożyczki szkoleniowej, z uwzględnieniem przedstawionej przez wnioskodawcę oceny celowości udzielenia formy pomocy wskazanej we wniosku;
- 4) poinformowanie na piśmie osoby uprawnionej o sposobie rozpatrzenia złożonego wniosku;
- 5) ustalenie warunków i zawarcie umowy na finansowanie kosztów albo na udzielenie pożyczki szkoleniowej;

- 6) odnotowanie w karcie rejestracyjnej informacji o zawarciu umowy na finansowanie kosztów albo na udzielenie pożyczki szkoleniowej;
- 7) przekazanie umowy zawartej z osobą uprawnioną do komórki organizacyjnej odpowiadającej za prowadzenie finansów i księgowości;
- 8) przyjęcie od osoby uprawnionej, z którą zawarto umowę, odpowiedniej informacji lub dokumentu potwierdzającego: wynik egzaminu lub uzyskanie licencji, ukończenie szkolenia albo rozpoczęcie, kontynuowanie albo ukończenie studiów podyplomowych;
- 9) przekazanie do komórki organizacyjnej odpowiedzialnej za prowadzenie ewidencji i wypłatę świadczeń informacji o wypełnieniu zobowiązań zawartych w umowie lub naruszeniu warunków umowy.

Postępowanie przy prowadzeniu analiz skuteczności i efektywności organizacji szkoleń obejmowało analizę danych i obliczenie wskaźników umożliwiających dokonanie oceny skuteczności i efektywności organizacji szkoleń, o oraz upowszechnienie informacji o wskaźnikach skuteczności i efektywności organizacji szkoleń.

Rozporządzenie z 2014 r. w sprawie warunków kwestię organizacji regulowało w rozdziale 4 (§ 66-85). Zasadniczo przedmiotowa regulacja niewiele różniła się od tej poprzednio obowiązującej, a wszelkie odmienności wynikały z opisanej już powyżej rezygnacji ze standaryzacji usług rynku pracy, jak również z konieczności uwzględnienia w treści aktu wykonawczego zmian do ustawy o promocji. W szczególności zmiany te dotyczyły pracowników PSZ, dodania regulacji dotyczącej indywidualnego planu działania, realizacji bonów szkoleniowych, możliwości zamówienia szkolenia dostosowanego do potrzeb pracodawcy i regulacjami związanymi z trójstronną umową szkoleniową, o której mowa w art. 40 ust. 2 ustawy o promocji.

Analizowane powyżej przepisy w zakresie usługi rynku pracy – organizacji szkoleń – ustanawiały kompleksowy model organizacji i finansowania szkoleń ze środków Funduszu Pracy, przyznając staroście kompetencje w zakresie inicjowania, organizowania, kierowania oraz finansowania wsparcia szkoleniowego wobec podmiotów wskazanych w ustawie. Regulacja określała zarówno przesłanki materialnoprawne przyznania pomocy, jak i podstawowe elementy procedury jej realizacji, obejmujące w szczególności wybór instytucji szkoleniowej, skierowanie na szkolenie oraz nadzór nad przebiegiem i efektywnością kształcenia. Regulacje

wykonawcze dotyczące organizacji szkoleń konkretyzowały ustawowe kompetencje starosty oraz PUP w zakresie planowania, zlecania lub powierzania szkoleń, kierowania osób uprawnionych, monitorowania przebiegu kształcenia, finansowania kosztów egzaminów, licencji, studiów podyplomowych i pożyczek szkoleniowych, a także oceny skuteczności i efektywności podejmowanych działań. Kolejne akty wykonawcze utrzymywały zasadniczy model organizacji szkoleń, wprowadzając jednocześnie rozwiązania dostosowujące go do zmian ustawowych, w szczególności w zakresie współpracy z dodatkowymi podmiotami, dopuszczalnych form realizacji szkoleń oraz nowych instrumentów aktywizacji zawodowej.

3. Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia

Z dniem 1 czerwca 2025 r. weszła w życie ustawa o rynku pracy, która zastąpiła ustawę o promocji. Głównym celem ustawy była realizacja części kamienia milowego nr A51G dla reformy pn. A4.1 Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy zapisanej w KPO. Przedmiotem ww. reformy jest kompleksowa modernizacja instytucji polskiego rynku pracy, poprzez udoskonalenie funkcjonowania PSZ oraz form aktywizacji zawodowej i podnoszenia umiejętności kadr gospodarki.

Ustawa o promocji obowiązująca od ponad 20 lat w znacznej części była już nieaktualna i nie odpowiadała aktualnym potrzebom rynku pracy. Jednocześnie działanie PSZ nie były tak efektywne jak wymagały tego zmieniające się potrzeby ich klientów. Najważniejszymi założeniami nowej ustawy była m.in. zmiana priorytetów PSZ polegająca na nastawieniu się na rynek, klienta i potrzeby przedsiębiorców. Ponadto celem było także zwiększenie efektywności urzędów pracy i przede wszystkim ich unowocześnienie i zautomatyzowanie realizowanych przez nie usług. Ustawodawca w ustawie o rynku pracy przewidział istotne reformy związane z cyfryzacją urzędów pracy i świadczenia usług elektronicznie. Efektem tych zmian ma być bardziej innowacyjne i dopasowane do potrzeb klientów oraz mniej zburokratyzowane działanie urzędów pracy.

W przypadku cyfryzacji urzędów pracy, przewidziano, że PUP będą używały oprogramowania zgodnego z wymaganiami określonymi przez ministra właściwego do spraw pracy. Minister, tak jak do tej pory, będzie prowadził i udostępniał systemy teleinformatyczne wspomagające PSZ w realizacji ich statutowych zadań oraz systemy dedykowane dla klientów PSZ.

Należy podkreślić, że w obszarze PSZ funkcjonuje szereg systemów teleinformatycznych utrzymywanych lub prowadzonych i udostępnianych przez ministra właściwego do spraw pracy. Do najważniejszych z nich należą:

- 1) Aplikacja Centralna – system zawierający informacje dotyczące osób bezrobotnych, poszukujących pracy, a także pracodawców i przedsiębiorców korzystających ze wsparcia wynikającego z ustawy, a udzielanego przez PSZ;
- 2) Centralna Baza Ofert Pracy – system zawierający informacje dotyczące ofert pracy, staży i praktyk zawodowych, praktyk studenckich w administracji pozyskanych przez wszystkie WUP i PUP oraz OHP, a także wydarzeń organizowanych przez urzędy pracy, tj. targów, giełd pracy, szkoleń, grupowych porad zawodowych, czy informacji zawodowych;
- 3) Praca.gov.pl - system umożliwiający PSZ świadczenie usług elektronicznych na rzecz osób bezrobotnych i poszukujących pracy oraz pracodawców i przedsiębiorców związanych z ubieganiem się o nadanie statusu i prawa do zasiłku oraz udzielenie wsparcia wynikającego z ustawy, wniosków dotyczących wpisów do rejestrów PSZ, wniosków o udzielenie wsparcia w ramach ochrony roszczeń pracowniczych ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP), wniosków związanych z zatrudnieniem cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 4) System Doradcy Zawodowego - system wykorzystywany przez doradców zawodowych ze wszystkich WUP i PUP, OHP oraz Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, do realizacji badań kompetencji i zainteresowań zawodowych klientów;
- 5) WUP-Viator – system dziedzinowy wspomagający realizację statutowych działań wszystkich WUP, wynikających z ustawy, m.in. ze współpracy w ramach sieci EURES;
- 6) Wortal-PSZ - internetowy serwis informacyjny PSZ, składający się z witryny centralnej PSZ oraz witryn, m.in. PUP i WUP, Praca dla młodych, jak również witryny i intranetu EURES oraz witryny Sieci Europejskich PSZ.

W ustawie o rynku pracy, w odróżnieniu do ustawy o promocji, uregulowano dostęp klientów PUP do indywidualnego konta do systemu teleinformatycznego umożliwiającego korzystanie z usług elektronicznych świadczonych przez PSZ. Indywidualne konto w systemie teleinformatycznym może założyć:

- 1) osoba fizyczna zamierzająca dokonać rejestracji jako bezrobotny albo poszukujący pracy oraz ubiegająca się o formę pomocy lub korzystająca z formy pomocy, a także osoba niezarejestrowana, w tym osoba bierna zawodowo;
- 2) pracodawca, przedsiębiorca, agencja zatrudnienia lub inny podmiot ubiegający się o formy pomocy lub korzystający z form pomocy;
- 3) podmiot ubiegający się o wpis do rejestru agencji zatrudnienia lub o akredytację.

Starosta zapewnia w siedzibie PUP możliwość założenia indywidualnego konta, a także pomoc przy jego zakładaniu. Jednocześnie starosta może pełnić funkcję punktu potwierdzającego profil zaufany, o którym mowa w ustawie z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2025 r. poz. 1703). Dostęp do systemów teleinformatycznych, umożliwiających korzystanie z usług elektronicznych świadczonych przez PSZ, będzie następował po zalogowaniu się za pomocą profilu zaufanego, kwalifikowanego podpisu elektronicznego lub podpisu osobistego, na indywidualnym koncie na portalu praca.gov.pl.

Przepisy określają także dane wymagane do założenia indywidualnego konta, które zobowiązana jest podać osoba fizyczna oraz pracodawca, przedsiębiorca, agencja zatrudnienia lub inny podmiot ubiegający się o formy pomocy lub korzystający z form pomocy lub ubiegający się o wpis do rejestru agencji zatrudnienia lub o akredytację. W przypadku gdy pracodawca, przedsiębiorca, agencja zatrudnienia lub inny podmiot, o którym mowa powyżej, jest podmiotem zagranicznym, zamiast wymaganych danych dla podmiot krajowego, podaje się inny numer identyfikujący podmiot zagraniczny, kraj wydający numer identyfikujący oraz jego nazwę.

W przypadku założenia indywidualnego konta, wszystkie wnioski, w tym wnioski o udzielenie formy pomocy, wyjaśnienia, odwołania i zażalenia klient PUP składa za pośrednictwem indywidualnego konta. Ustawodawca przewidział także rozwiązanie na wypadek braku możliwości wniesienia pisma za pośrednictwem indywidualnego konta. W takim przypadku składa się je w PUP:

- 1) w którym bezrobotny albo poszukujący pracy jest zarejestrowany;
- 2) w którym pracodawca, przedsiębiorca, agencja zatrudnienia lub inny podmiot zamierza ubiegać się o formy pomocy lub korzysta z formy pomocy;
- 3) miejsca zamieszkania osoby niezarejestrowanej, w tym osoby biernej zawodowo.

Wszystkie składane pisma albo ich cyfrowe odwzorowania dołączane w systemie teleinformatycznym są podpisywane kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym.

W przypadku założenia indywidualnego konta, decyzje, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacje, umowy oraz inne pisma, dotyczące w szczególności statusu bezrobotnego, zasiłku, stypendium, dodatku aktywizacyjnego, form pomocy albo agencji zatrudnienia są doręczane w postaci elektronicznej na indywidualne konto. Informacja o umieszczeniu na indywidualnym koncie danego dokumentu jest przesyłana na wskazany na koncie adres elektroniczny i może być przesłana na numer telefonu. Wysyłane pisma opatruje się kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym, podpisem osobistym albo kwalifikowaną pieczęcią urzędu pracy oraz zamieszcza się w nich imię, nazwisko i stanowisko służbowe osoby upoważnionej do ich wydania. Pismo uznaje się za doręczone w momencie ich odbioru na indywidualnym koncie albo po upływie 14 dni od dnia umieszczenia pisma na indywidualnym koncie – w przypadku jego nieodebrania.

Dyrektor WUP, dyrektor PUP, wojewoda i minister właściwy do spraw pracy gromadzą informacje lub dokumenty w sprawie statusu bezrobotnego, zasiłku, form pomocy określonych w ustawie albo agencji zatrudnienia w systemach teleinformatycznych (umożliwiających przetwarzanie informacji dotyczących bezrobotnych, poszukujących pracy, osób niezarejestrowanych, a także pracodawców i przedsiębiorców korzystających z form pomocy oraz udzielonych im form pomocy oraz prowadzenie przez WUP rejestrów oraz prowadzenie przez ministra właściwego do spraw pracy rejestru podmiotów akredytowanych) w formie dokumentów elektronicznych oraz odwzorowania cyfrowe dokumentów papierowych. Dyrektor WUP, dyrektor PUP, wojewoda i minister udostępniają stronom postępowania, na ich wniosek oraz uprawnionym organom, informacje lub dokumenty zgromadzone w sprawie statusu bezrobotnego, zasiłku, form pomocy określonych w ustawie albo agencji zatrudnienia, o ile nie ma możliwości samodzielnego pobrania tych dokumentów z systemów teleinformatycznych, o których mowa w powyżej.

Przepisy ustawy regulują przetwarzanie danych osobowych przez PSZ, w tym m.in. kwestie:

- 1) administratorów danych osobowych oraz innych podmiotów uprawnionych do przetwarzania danych osobowych ze zbiorów danych osobowych PSZ (w

- szczegółności jednostek organizacyjnych pomocy społecznej i instytucji publicznych realizujących zadania na podstawie odrębnych ustaw) oraz przetwarzania przez PSZ danych pochodzących z innych rejestrów lub zbiorów;
- 2) celów przetwarzania i okresów przechowywania danych osobowych przez PSZ;
 - 3) zakresu przetwarzanych danych osobowych;
 - 4) podmiotów uprawnionych do udostępniania danych oraz zakresu udostępnianych danych.

Ustawodawca przewidział także możliwość pozyskiwania przez PUP danych z innych rejestrów publicznych i systemów innych jednostek administracji publicznej, za pośrednictwem systemu teleinformatycznego, prowadzonego przez ministra właściwego do spraw pracy, dla celów obsługi spraw.

W ustawie o rynku pracy, zrezygnowano ze stosowanej w ramach poprzedniej ustawy o promocji kategoryzacji na usługi rynku pracy i instrumenty rynku pracy, a także z definiowania instytucji rynku pracy. Szerzej niż dotychczas oraz bardziej precyzyjnie w pomocy przewidzianej w ustawie uwzględniono osoby niezarejestrowane, w tym bierne zawodowo, a także przedsiębiorców. Wszystkie działania mające na celu ułatwienie wejście lub powrót bezrobotnego lub poszukującego pracy na rynek pracy, a także zwiększające szansę na pozostanie na nim lub zdobycie lepszej pozycji na rynku, określono mianem form pomocy. W części ogólnej Działu VII dotyczącego form pomocy kierowanej do bezrobotnych, poszukujących pracy i osób niezarejestrowanych określono ogólne zasady, które powinny być stosowane przez urzędy pracy przy doborze form pomocy dla każdego klienta. Wskazano, że starosta świadczy pomoc z uwzględnieniem sytuacji i potrzeb osoby, której udzielana jest pomoc, biorąc pod uwagę możliwość zastosowania form pomocy. Pomoc ta ma być dostosowana do sytuacji osoby, ale także uwzględniać uwarunkowania zewnętrzne, w tym wsparcie udzielane przez inne instytucje niż urzędy pracy, aby uniknąć powielania działań i niecelowego wykorzystania środków publicznych. Możliwe to będzie dzięki nowym rozwiązaniom pozwalającym urzędowi pracy na dostęp do wybranych informacji na temat sytuacji klienta, do którego adresowana jest pomoc, dostępnych w ramach danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Krajowej Administracji Skarbowej czy Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

W części zawierającej przepisy ogólne zachowano szereg rozwiązań dotychczas funkcjonujących lub doprecyzowano zasady udzielania pomocy, w tym:

- 1) zobowiązano starostę, aby przed skierowaniem bezrobotnego do formy pomocy określonej w ustawie, weryfikował warunki do posiadania statusu bezrobotnego w systemie teleinformatycznym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i CEIDG;
- 2) zobowiązano starostę, aby kierując bezrobotnego lub poszukującego pracy do formy pomocy określonej w ustawie, informował go o jego prawach i obowiązkach związanych z uczestnictwem w tej formie pomocy;
- 3) zobowiązano starostę, aby przed skierowaniem bezrobotnego lub poszukującego pracy do pracodawcy lub przedsiębiorcy, pozyskiwał za pomocą systemów teleinformatycznych m.in. od organów Krajowej Administracji Skarbowej – informacje o zaległościach z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych albo podatku dochodowego od osób prawnych;
- 4) dopuszczono kierowanie bezrobotnego do przedsiębiorców niezatrudniających pracowników, celem realizacji form pomocy;
- 5) określono konsekwencje przerwania realizacji formy pomocy finansowanej z Funduszu Pracy przez bezrobotnego albo poszukującego pracy z jego winy w postaci 90-dniowego zakazu uzyskania tej formy pomocy;
- 6) zobowiązano urzędy pracy do publikowania wykazu podmiotów, z którymi zawarto umowy w ramach form pomocy określonych w ustawie.

Nowym rozwiązaniem jest wprowadzenie możliwości dokonania ewaluacji świadczonej pomocy przez klientów urzędów pracy. Do realizacji tego zadania, urzędy pracy będą mogły wykorzystywać własne narzędzia do badania jakości, ale również będą zobowiązane do korzystania z narzędzia udostępnionego przez ministra właściwego do spraw pracy. Celem tego rozwiązania ma być podnoszenie jakości realizowanej pomocy przez WUP i PUP.

3.1. Pośrednictwo pracy

W zakresie pośrednictwa pracy ustawodawca przedstawił pojęcie pośrednictwa pracy, formułując w art. 81 ust. 1 ustawy o rynku pracy jego ogólną definicję, zaś w ust. 2 wskazując zadania podmiotu realizującego przedmiotową usługę, tym samym powracając do sposobu przedstawiania tego pojęcia praktykowanego na gruncie ustaw poprzedzających ustawę o promocji, z tą jedynie różnicą, że w starszych unormowaniach wykazy zadań pośrednika były zamieszczane w aktach wykonawczych. Zgodnie z nowym brzmieniem w ustawie o rynku pracy pośrednictwo pracy polega na udzielaniu pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy i osobom

niezarejestrowanym, w tym osobom biernym zawodowo, w uzyskaniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz pracodawcom pomocy w pozyskaniu kandydatów do pracy. Realizowane jest w szczególności przez:

- 1) pozyskiwanie i upowszechnianie ofert pracy;
- 2) udzielanie pracodawcom informacji o kandydatach do pracy;
- 3) udzielanie bezrobotnym, poszukującym pracy lub osobom niezarejestrowanym, w tym osobom biernym zawodowo, informacji o ofertach pracy upowszechnianych w bazie ofert pracy (ePraca) oraz w innych ogólnodostępnych bazach;
- 4) inicjowanie i organizowanie kontaktów bezrobotnych, poszukujących pracy lub osób niezarejestrowanych, w tym osób biernych zawodowo, i pracodawców, w tym w formie giełd pracy lub targów pracy;
- 5) nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z bezrobotnymi, poszukującymi pracy lub osobami niezarejestrowanymi, w tym osobami biernymi zawodowo oraz pracodawcami.

Ustawodawca przyznał prawo do korzystania z pośrednictwa pracy oraz pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES, na równi z pracodawcą: przedsiębiorcom, jednostkom organizacyjnym, chociażby nie posiadały osobowości prawnej, posiadającym siedzibę lub oddział na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i osobom fizycznym – którzy na podstawie umowy powierzają lub zamierzają powierzyć wykonywanie pracy co najmniej jednej osobie.

Przepisy ustawy przewidują także zobowiązanie podmiotów publicznych oraz prywatnych, którzy wykonują zadania publiczne lub dysponują majątkiem publicznym, do upowszechniania informacji o prowadzonych rekrutacjach w bazie ofert pracy (ePraca), prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy. Regulacja ta umożliwi osobom szukającym pracy przeszukiwanie wielu ofert pracy w jednym miejscu. Zgodnie z ustawą, oferty pracy do ePracy zgłaszają:

- 1) podmioty publiczne oraz prywatne, którzy wykonują zadania publiczne lub dysponują majątkiem publicznym, wskazane w ustawie z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 902, z późn. zm.);
- 2) WUP w przypadku ofert pracy otrzymanych od pracodawców z państw członkowskich UE, państw EOG nienależących do UE i państw niebędących stronami umowy o EOG, których obywatele mogą korzystać ze swobody

przepływu osób na podstawie umów zawartych przez te państwa z UE i jej państwami członkowskimi.

Dodatkowo oferty mogą zgłaszać pracodawcy niebędący podmiotami, o których mowa powyżej w pkt 1 oraz PUP w imieniu pracodawców.

Ustawodawca określił także przypadki, w których ofert pracy nie zgłasza się do ePracy. Są to następujące przypadki:

- 1) oferty pracy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz podmiotów umieszczających ogłoszenia o naborze w Biuletynie Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów zgodnie z przepisami ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 409, z późn. zm.);
- 2) gdy podstawą nawiązania stosunku pracy jest powołanie, mianowanie lub wybór;
- 3) nawiązanie stosunku pracy na podstawie umowy o pracę jest poprzedzone powołaniem lub wyznaczeniem na określoną funkcję;
- 4) oferty dotyczące wolnych stanowisk w państwowych komisjach badania wypadków kolejowych, lotniczych lub morskich oraz gabinecie politycznym Prezesa Rady Ministrów, wiceprezesa Rady Ministrów, ministra oraz innego członka Rady Ministrów, doradców lub pełniących funkcje doradców innych osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, a także do wolnych stanowisk doradców i asystentów, o których mowa w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 1135).

Pracodawca w zgłoszeniu oferty pracy do ePracy wybiera PUP wiodący w zakresie realizacji tej oferty, właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy, miejsce wykonywania pracy albo inny wybrany przez siebie. Poza wybraniem PUP wiodącego pracodawca może także wybrać dodatkowe PUP odpowiedzialne za realizację jego oferty, w szczególności, jeżeli miejscem wykonywania pracy określonym w ofercie jest województwo lub teren całego kraju. PUP wiodący odpowiada za weryfikację, czy oferta pracy nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy lub czy nie dyskryminują kandydatów do pracy, bo takie oferty pracy i ogłoszenia o pracę nie mogą być zamieszczane w ePracy. PUP może także nie wprowadzić oferty pracy do ePracy, jeżeli pracodawca w okresie 365 dni przed dniem zgłoszenia oferty został prawomocnie ukarany za wykroczenie lub prawomocnie skazany za przestępstwo przeciwko przepisom prawa pracy albo jest objęty postępowaniem dotyczącym naruszenia przepisów prawa pracy lub w innych uzasadnionych przypadkach.

Pracodawca, zgłaszając ofertę pracy do ePracy, może nie wyrazić zgody na podawanie do wiadomości publicznej informacji umożliwiających jego identyfikację przez osoby niezarejestrowane, w tym osoby biernie zawodowo. W takim przypadku oferta może być udostępniona w pełnym zakresie bezrobotnym lub poszukującym pracy, którzy spełniają wymagania określone w tej ofercie.

Ustawodawca przewidział możliwość udostępniania w ePracy ofert pracy pochodzących z innych portali z ogłoszeniami o pracy, w tym komercyjnych. W myśl przepisów minister właściwy do spraw pracy może w ePracy upowszechniać w automatyczny sposób z wykorzystaniem systemu teleinformatycznego ogłoszenia o pracę pochodzące z innych ogólnodostępnych baz publikujących informacje o wolnych miejscach pracy, w tym z Biuletynu Informacji Publicznej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów. Minister może przekazywać w automatyczny sposób z wykorzystaniem systemu teleinformatycznego informacje o ofertach pracy upowszechnianych w ePracy podmiotom świadczącym usługi gromadzenia i udostępniania informacji o wolnych i poszukiwanych miejscach pracy za pośrednictwem systemów teleinformatycznych.

PUP wiodący za pośrednictwem systemu teleinformatycznego, w ramach weryfikacji pracodawcy zgłaszającego ofertę pracy może pozyskać dane z systemów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Krajowej Administracji Skarbowej i Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w zakresie niezalegania danego pracodawcy z obowiązkowymi należnościami regulowanymi przez odpowiednie przepisy. Jeżeli stwierdzone zostaną zaległości, wówczas PUP wiodący rozstrzyga, czy są one wystarczające do odmowy publikacji oferty pracy w ePracy. Odmowa publikacji oferty pracy w ePracy wymaga przekazania pracodawcy pisemnego uzasadnienia PUP.

Odpowiednikiem ePracy dla kandydatów do zatrudnienia jest baza życiorysów zawodowych, tzw. Baza CV. Bazę CV prowadzi minister właściwy do spraw pracy. Tworzy się w niej życiorysy zawodowe bezrobotnych, poszukujących pracy i osób niezarejestrowanych, w tym osób biernych zawodowo, a zatem wszystkie podmioty uprawnione do uczestniczenia w procesie pośrednictwa pracy po stronie kandydatów do zatrudnienia. Życiorysy zawodowe są tworzone w postaci elektronicznej. W Bazie CV umieszcza się następujące dane: imię (imiona) i nazwisko; adres zamieszkania i adres do doręczeń; adres elektroniczny lub numer telefonu, lub inne dane kontaktowe; informacje dotyczące m.in. wykształcenia, zawodu, kwalifikacji,

uprawnień i umiejętności, zwiększających szanse na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, znajomości języków obcych wraz z poziomem znajomości tych języków, szkoleń, zainteresowania podjęciem szkolenia i zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w tym zatrudnienia w państwach UE, państwach EOG nienależących do UE; informacje dotyczące doświadczenia zawodowego oraz informacje o wyrażeniu zgody albo braku zgody na przetwarzanie danych osobowych wraz z ich zakresem na podstawie przepisów UE o sieci EURES.

Dopełnieniem przepisów o ePracy i Bazie CV jest art. 85 ustawy o rynku pracy, dotyczący automatycznego łączenia ofert pracy z życiorysami zawodowymi. Pozwala on efektywnie zrealizować podstawowy cel tworzenia bazy ofert pracy ePraca oraz bazy życiorysów zawodowych Baza CV z punktu widzenia pojęcia pośrednictwa pracy, czyli skojarzenia propozycji zawartych w obu bazach. Baza CV i ePraca w sposób automatyczny łączą oferty pracy z życiorysami zawodowymi za pomocą danych zawartych w życiorysach oraz informacji o wymaganiach pracodawcy określonych w ofercie pracy. Bezrobotny, poszukujący pracy i osoba niezarejestrowana, otrzymują informację o ofertach pracy dopasowanych do ich życiorysów zawodowych na indywidualne konto i na wskazany przez nich adres elektroniczny lub numer telefonu. Z kolei pracodawca, który zgłosił ofertę pracy do ePracy, otrzymuje informację o dopasowanych do tej oferty życiorysach zawodowych osób – o ile osoby te wyraziły zgodę na przekazanie takiej informacji. Wyrażając zgodę bezrobotny, poszukujący pracy i osoba niezarejestrowana, w tym osoba bierna zawodowo, określa zakres przekazywanych danych. Podobnie jak osoba zainteresowana, pracodawca również otrzymuje informację o dopasowanych do jego oferty życiorysach na indywidualne konto oraz na wskazany przez pracodawcę adres elektroniczny lub numer telefonu.¹⁰

Dostęp do wszystkich powyższych informacji ma doradca realizujący w PUP zadania z zakresu pośrednictwa pracy.

Przepisy dotyczące działań sieci EURES są w większości kontynuacją regulacji zawartych w ustawie o promocji i aktach wykonawczych do niej. Dostosowują także przepisy krajowe do przepisów unijnych w tym zakresie, czyli do

¹⁰ Zob. K. W. Baran (red.), M. Paluszkiwicz (red.), Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Komentarz. WKP 2026, LEX, komentarz do art. 85.

przepisów rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013 (Dz. Urz. UE L 107 z 22.04.2016), decyzji wykonawczej Komisji (UE) 2017/1255 z dnia 11 lipca 2017 r. w sprawie wzoru opisu krajowych systemów i procedur dopuszczania organizacji do uczestniczenia w sieci EURES w charakterze członków i partnerów EURES (Dz. Urz. UE L 179 z 12.07.2017, str. 18) oraz decyzji wykonawczej Komisji (UE) 2017/1256 z dnia 11 lipca 2017 r. w sprawie wzorów i procedur na potrzeby wymiany informacji o krajowych programach prac sieci EURES na poziomie unijnym (Dz. Urz. UE L 179 z 12.07.2012, str. 24).

Przepisy stanowią, że pośrednictwo pracy związane ze swobodnym przepływem pracowników na terytorium państw członkowskich UE, obywateli państw EOG nienależących do UE oraz państw niebędących stronami umowy o EOG, których obywatele mogą korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umów zawartych przez te państwa z UE i jej państwami członkowskimi:

- 1) jest realizowane przez WUP, PUP oraz OHP, wyłącznie w ramach sieci EURES;
- 2) może być realizowane w ramach sieci EURES przez podmioty prowadzące agencje zatrudnienia lub inne podmioty (tj. akademickie biura karier oraz stowarzyszenia, fundacje, organizacje społeczne i zawodowe, jeśli nie prowadzą działalności gospodarczej) po uzyskaniu akredytacji.

Pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES obejmuje następujące rodzaje działań:

- 1) przekazywanie udostępnianych publicznie ofert pracy na portal EURES, o którym mowa w przepisach UE z zakresu sieci EURES, przy wykorzystaniu właściwego systemu teleinformatycznego;
- 2) przekazywanie posiadanych danych bezrobotnych, poszukujących pracy lub osób niezarejestrowanych, w tym osób biernych zawodowo, na portal EURES przy wykorzystaniu systemu teleinformatycznego prowadzonego przez ministra właściwego do spraw pracy, pod warunkiem że osoby zainteresowane wyrażą na to zgodę;
- 3) pośrednictwo pracy (pozyskiwanie i upowszechnianie ofert pracy, udzielanie pracodawcom informacji o kandydatach do pracy, udzielanie bezrobotnym, poszukującym pracy lub osobom niezarejestrowanym informacji o ofertach pracy

upowszechnianych w ePracy oraz w innych ogólnodostępnych bazach, inicjowanie i organizowanie kontaktów klientów PSZ, w tym w formie giełd pracy lub targów pracy) oraz inne usługi świadczone w ramach sieci EURES, określone w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/589.

Ustawodawca określił także krąg podmiotów, które mogą korzystać z pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES. Są to:

- 1) bezrobotni i poszukujący pracy;
- 2) osoby niezarejestrowane, w tym osoby bierne zawodowo;
- 3) pracodawcy;
- 4) pracodawcy z państw EOG.

W ustawie określono zastrzeżenie, iż OHP mogą kierować działania z zakresu pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES jedynie do młodzieży w wieku od 14. do 30. roku życia.

W pośrednictwie pracy w ramach sieci EURES działania polegające na udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy oraz inicjowanie i organizowanie kontaktów bezrobotnych, poszukujących pracy lub osób niezarejestrowanych, w tym osób biernych zawodowo, i pracodawców, stosuje się również do pracodawców z państw EOG.

Pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES realizowane jest zgodnie z Krajowym Planem Działań sieci EURES, który opracowywany i zatwierdzany jest przez ministra właściwego do spraw pracy. Plan przygotowany jest z uwzględnieniem działań ministra, WUP, PUP, OHP i podmiotów akredytowanych. Wkłady do Krajowego Planu Działań sieci EURES w części działań planowanych przez:

- 1) WUP i PUP z terenu województwa - przygotowuje WUP;
- 2) OHP - przygotowuje Komendant Główny OHP;
- 3) podmiot akredytowany - przygotowuje przedstawiciel tego podmiotu.

Wkłady przekazywane są ministrowi właściwemu do spraw pracy w formie i terminie określonym przez tego ministra.

Rozliczanie aktywności w zakresie przedmiotowego pośrednictwa odbywa się poprzez sprawozdania z realizacji pośrednictwa pracy w ramach Krajowego Planu Działań sieci EURES, które są opracowywane i zatwierdzane także przez ministra. Podobnie jak z Krajowym Planem Działań wkłady do sprawozdanie przekazują WUP,

PUP, OHP i podmioty akredytowane. Sprawozdania archiwizowane są w prowadzonej przez ministra elektronicznej bazie monitoringu działań EURES.

Po zakończeniu każdego kwartału, w terminie do 30. dnia miesiąca następującego po jego zakończeniu, sprawozdania uzupełniane są przez WUP, PUP, wojewódzkie jednostki OHP, które składają sprawozdania za działania własne oraz działania odpowiednich jednostek OHP z terenu województwa oraz podmioty akredytowane.

Ustawodawca zawarł w ustawie o rynku pracy upoważnienie do wydania przez ministra właściwego do spraw pracy rozporządzenia w sprawie szczegółowych warunków realizacji i sposobów świadczenia pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego przez WUP i PUP, a w części dotyczącej pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES także przez OHP, a także w sprawie zawartości zgłoszeń ofert pracy używanych w pośrednictwie pracy oraz w sprawie minimalnej liczby pracowników realizujących w WUP i PUP pracy pośrednictwo pracy, w tym pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES i poradnictwo zawodowe oraz minimalną liczbę pracowników realizujących w OHP pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES. Na podstawie tego upoważnienia wydane zostało rozporządzenie w sprawie pośrednictwa i poradnictwa, które weszło w życie z dniem 28 listopada 2025 r. Reguluje ono szczegółowe zasady udzielania przez PUP i WUP konkretnych form pomocy.

Podobnie jak w przypadku zastępowanego rozporządzenia z 2014 r. w sprawie warunków celem tej regulacji jest zapewnienie świadczenia przez WUP i PUP oraz OHP (w części dotyczącej sieci EURES) pośrednictwa pracy, w tym pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES, oraz poradnictwa zawodowego w jednolity sposób na terenie całego kraju dla pracodawców oraz osób bezrobotnych, poszukujących pracy lub osób niezarejestrowanych w PUP.

W przepisach ogólnych rozporządzenia w sprawie pośrednictwa i poradnictwa określone są szczegółowe warunki i sposób świadczenia pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, warunki w jakich pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe powinno być świadczone, niezbędne wyposażenie stanowisk pracy, konieczność wykorzystania stron internetowych i systemów teleinformatycznych oraz dokumentowania prowadzonych działań.

Pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe wymagające kontaktów indywidualnych świadczy się w warunkach zapewniających poufność rozmów. Stanowiska pracy pracowników świadczących pośrednictwo pracy i

poradnictwo zawodowe w WUP i PUP, wyposaża się w materiały metodyczne i literaturę specjalistyczną z zakresu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego oraz sprzęt i oprogramowanie umożliwiające w szczególności:

- 1) nagrywanie i odtwarzanie obrazu i dźwięku;
- 2) przygotowanie i odtwarzanie prezentacji multimedialnych;
- 3) edycję dokumentów tekstowych, graficznych i multimedialnych;
- 4) dostęp do Internetu;
- 5) komunikowanie się na odległość;
- 6) drukowanie, kopiowanie i skanowanie materiałów;
- 7) gromadzenie i prezentację informacji z zakresu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego;
- 8) zabezpieczenie wykorzystywanych narzędzi, metod i programów oraz wyników badań przed dostępem osób nieuprawnionych.

Przepisy ogólne regulują także upowszechnianie informacji o zakresie pomocy udzielanej w ramach pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. WUP i PUP upowszechniają te informacje, w szczególności w postaci elektronicznej, udostępnianej na stronach internetowych WUP i PUP z wykorzystaniem internetowego serwisu informacyjnego prowadzonego i udostępnianego przez ministra właściwego do spraw pracy. Zapewniają także dostęp do stron internetowych prowadzonych przez urząd obsługujący ww. ministra oraz do internetowych baz danych z zakresu rynku pracy, w tym do: ePracy, rejestru agencji zatrudnienia i rejestru podmiotów, które uzyskały akredytację do prowadzenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES, a także dostęp do portalu EURES.

WUP i PUP udostępniają w siedzibach urzędów sprzęt komputerowy zapewniający dostęp do informacji i baz, o których mowa powyżej:

- 1) bezrobotnym lub poszukującym pracy, tzw. osobom zarejestrowanym;
- 2) osobom niezarejestrowanym;
- 3) pracodawcom i podmiotom, (przedsiębiorcom, jednostkom organizacyjnym, chociażby nie posiadały osobowości prawnej, posiadającym siedzibę lub oddział na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz osobom fizycznym – którzy na podstawie umowy powierzają lub zamierzają powierzyć wykonywanie pracy co najmniej jednej osobie), posiadającym siedzibę lub oddział na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

- 4) pracodawcom posiadającym siedzibę lub oddział za granicą na terytoriach państw EOG, zwanym w rozporządzeniu „pracodawcami z państw EOG”.

Realizując pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe WUP i PUP wykorzystują do prowadzenia dokumentacji, zarządzania nią i wymiany informacji systemy teleinformatyczne i oprogramowanie udostępniane przez ww. ministra. Informacje dotyczące przebiegu realizacji pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego w WUP i PUP są odnotowywane odpowiednio w dokumentacji dotyczącej osób zarejestrowanych, osób niezarejestrowanych oraz ofert pracy, pracodawców krajowych i pracodawców z państw EOG.

W rozdziale 2 rozporządzenia znalazły się przepisy dotyczące pośrednictwa pracy. Wprowadzono w nim przepisy, które pozwalają na łatwiejsze zaaktywizowanie osób biernych zawodowo. Ponadto przepisy regulują usługę pośrednictwa pracy, którą skierowano do osób korzystających z usług PSZ w celu znalezienia pracy, a nie tylko dla uzyskania różnych dodatkowych form pomocy. Wprowadzono też przepisy umożliwiające większą elastyczność w zakresie świadczenia pośrednictwa pracy, głównie z wykorzystaniem ePracy. W rozporządzeniu w sprawie pośrednictwa i poradnictwa, zgodnie z uzasadnieniem do jego projektu, pośrednictwo pracy ma być ukierunkowane przede wszystkim na ułatwienie osobom zarejestrowanym i niezarejestrowanym w urzędzie pracy dostępu do ofert pracy. Pracownicy urzędów pracy mogą kontaktować się z pracodawcą w celu przedstawienia informacji o kandydatach do pracy, co ma szczególne znaczenie w kontekście aktywizacji osób biernych zawodowo. Może ułatwiać udział tych osób w procesach rekrutacyjnych pracodawców i jednocześnie wpływać na ich przyspieszenie.

Rozporządzenie tak samo jak poprzednio obowiązujące w tym zakresie, określa formy prowadzenia pośrednictwa pracy, którymi są:

- 1) kontakt WUP i PUP z osobą zarejestrowaną lub osobą niezarejestrowaną w celu przedstawienia oferty pracy pracodawcy krajowego, (krajowa oferta pracy), lub oferty pracy pracodawcy z państwa EOG (zagraniczna oferta pracy);
- 2) kontakt WUP i PUP z pracodawcą krajowym lub pracodawcą z państwa EOG w celu przedstawienia możliwości zgłoszenia krajowej oferty pracy do ePracy oraz skorzystania z innych form pomocy, o których mowa w ustawie;
- 3) pozyskiwanie przez PUP krajowej oferty pracy lub pozyskiwania przez WUP zagranicznej oferty pracy i wprowadzania ich do ePracy;

- 4) kontakt PUP z pracodawcą krajowym lub WUP z pracodawcą z państwa EOG w celu przedstawienia informacji o kandydatach do pracy;
- 5) udostępnianie przez WUP i PUP krajowych ofert pracy i zagranicznych ofert pracy do samodzielnego zapoznania się przez osoby zarejestrowane lub osoby niezarejestrowane oraz zachęcanie tych osób do korzystania z ePracy i Bazy CV;
- 6) giełda pracy;
- 7) targi pracy.

W pośrednictwie pracy w ramach sieci EURES są realizowane działania, o których mowa powyżej w pkt 1-5 i pkt 7, oraz inne działania określone w przepisach UE z zakresu sieci EURES prowadzonych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz za granicą na terytoriach państw EOG.

Podobnie jak w poprzednio obowiązującym rozporządzeniu z 2014 r. w sprawie warunków utrzymano podział na krajowe i zagraniczne oferty pracy. Zgłoszenie krajowej oferty do ePracy następuje za pośrednictwem PUP. Uregulowane zostały kwestie dotyczące danych, które są zamieszczane w zgłoszeniu krajowej oferty pracy. Zakres danych niezbędnych podawanych przez pracodawcę w ofercie pracy został ograniczony do informacji istotnych w procesie doboru odpowiednich ofert pracy oraz ważnych z punktu widzenia kandydatów do pracy, tj. danych dotyczących pracodawcy, zgłaszanego miejsca pracy oraz sposobu postępowania z ofertą pracy, w tym okresu jej aktualności. Ponadto zgłoszenie krajowej oferty pracy może zawierać inne dane uzupełniające. Celem takiego rozwiązania jest uproszczenie i przyspieszenie procesu zgłaszania ofert pracy przez pracodawców. Zmniejszenie zakresu danych wymaganych do podstawowych i najbardziej istotnych informacji było postulowane przez środowiska pracodawców i ma ich zachęcić do współpracy z urzędami pracy i zgłaszania ofert pracy do ePracy. Pracodawca będzie informowany podczas składania oferty pracy, że im więcej informacji poda w tej ofercie, tym lepszy będzie efekt dobierania kandydatów do pracy do jego oferty pracy.

Zgłoszenie krajowej oferty pracy obejmuje dane wymagane dotyczące:

- 1) pracodawcy krajowego: nazwę albo imię i nazwisko w przypadku osoby fizycznej, adres siedziby lub adres stałego miejsca wykonywania działalności, numer telefonu, numer identyfikacji podatkowej (NIP) albo PESEL w przypadku osoby fizycznej, a w przypadku jego braku – rodzaj, serię i numer dokumentu

potwierdzającego tożsamość, informację, czy pracodawca krajowy jest agencją zatrudnienia zgłaszającą ofertę pracy tymczasowej;

- 2) zgłaszanego miejsca pracy: nazwę stanowiska, nazwę zawodu według klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy określonej przez ministra, liczbę wolnych miejsc pracy w ramach stanowiska z uwzględnieniem liczby wolnych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, miejsce wykonywania pracy, rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy, wysokość proponowanego wynagrodzenia brutto, system wynagradzania, datę lub okres rozpoczęcia pracy, informacje o systemie i rozkładzie czasu pracy, wymiar czasu pracy, oznaczenie, czy krajowa oferta pracy jest ofertą pracy tymczasowej;
- 3) postępowania z krajową ofertą pracy: okres aktualności oferty nie dłuższy niż 90 dni, możliwość upowszechniania informacji identyfikujących pracodawcę krajowego, możliwość upowszechnienia oferty na podstawie art. 83 ust. 9 ustawy o rynku pracy.

Oprócz danych wymaganych, o których mowa powyżej, zgłoszenie krajowej oferty pracy może obejmować dane uzupełniające dotyczące:

- 1) pracodawcy krajowego: imię i nazwisko pracodawcy krajowego lub osoby wskazanej przez tego pracodawcę do kontaktu, adres poczty elektronicznej i strony internetowej, przeważający rodzaj działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności, informację, czy pracodawca krajowy jest spółdzielnią socjalną lub przedsiębiorstwem społecznym;
- 2) zgłaszanego miejsca pracy: ogólny zakres obowiązków na zgłaszanym stanowisku pracy, okres zatrudnienia w przypadku pracy na podstawie umowy o pracę albo okres wykonywania umowy w przypadku umowy cywilnoprawnej, możliwość realizacji wobec zatrudnianej osoby działań z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej;
- 3) oczekiwań pracodawcy krajowego wobec kandydatów do pracy w zakresie nazwy zawodu wyuczonego, nazwy zawodu wykonywanego, poziomu wykształcenia, umiejętności, uprawnień, doświadczenia zawodowego, znajomości języków obcych wraz z poziomem ich znajomości oraz zainteresowania zatrudnieniem kandydatów z państw EOG;
- 4) postępowania z krajową ofertą pracy w zakresie częstotliwości kontaktów PUP z pracodawcą krajowym oraz oczekiwań dotyczących dodatkowego upowszechniania krajowej oferty pracy w wybranych państwach EOG;

5) oczekiwań pracodawcy krajowego w zakresie organizacji giełdy pracy.

Krajowa oferta pracy jest uzupełniana automatycznie w systemie teleinformatycznym udostępnianym przez ministra właściwego do spraw pracy o informacje dodatkowe dotyczące:

- 1) kodu zawodu i specjalności według klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, określonej w przepisach rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 października 2025 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (Dz. U. poz. 1534);
- 2) przeważającego rodzaju działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności, jeżeli nie został podany przez pracodawcę krajowego;
- 3) wymagania dotyczącego biegłej znajomości języka polskiego w przypadku krajowej oferty pracy, w której pracodawca krajowy nie jest zainteresowany zatrudnieniem kandydata z państwa EOG posługującego się wyłącznie językiem obcym.

Jeżeli pracodawca krajowy, zgłaszając do PUP krajową ofertę pracy, jest zainteresowany zatrudnieniem kandydata z państwa EOG, zgłoszenie takiej oferty, musi zawierać dane wymagane, dane uzupełniające, oraz informacje dotyczące:

- 1) znajomości języka polskiego wraz z poziomem znajomości tego języka oraz języka, w jakim kandydaci z państw EOG zainteresowani ofertą pracy dla obywateli EOG, mają przekazać pracodawcy krajowemu podania o pracę, życiorysy lub inne wymagane dokumenty;
- 2) propozycji pracodawcy krajowego w zakresie możliwości zapewnienia pracownikowi zakwaterowania lub wyżywienia z informacją, kto ponosi koszty w tym zakresie, oraz możliwości i warunków sfinansowania lub dofinansowania kosztów podróży lub przeprowadzki ponoszonych przez pracownika;
- 3) zasięgu upowszechniania oferty pracy dla obywateli EOG w zakresie określenia państwa EOG, w którym ta oferta ma być dodatkowo upowszechniona;
- 4) przyczyny wykonywania pracy w innym miejscu niż siedziba pracodawcy krajowego w przypadku zaistnienia takiej sytuacji;
- 5) pozostałych danych, wymagań i informacji, jakie są niezbędne ze względu na charakter wykonywanej pracy na oferowanym wolnym miejscu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

Przepisy rozporządzenia określają także sposoby zgłoszenia krajowej oferty pracy przez pracodawcę krajowego. Oferta pracy jest zgłaszana przez pracodawcę

krajowego z wykorzystaniem formularza elektronicznego udostępnionego w systemie teleinformatycznym udostępnianym przez ministra. Może być zgłaszana także pocztą elektroniczną lub tradycyjną, podczas wizyty pracodawcy krajowego w PUP, podczas wizyty doradcy do spraw zatrudnienia u pracodawcy, a także telefonicznie, jeżeli PUP stosuje tę formę. W przypadku zgłoszenia oferty w jeden z tych sposobów, PUP we współpracy z pracodawcą krajowym wprowadza zgłoszoną ofertę pracy do systemu teleinformatycznego. Jeżeli pracodawca krajowy zawarł w zgłoszeniu krajowej oferty pracy do ePracy, wymagania naruszające zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy lub dyskryminują kandydatów do pracy, PUP przekazuje pracodawcy pisemne uzasadnienie odmowy publikacji oferty w ePracy. W takim przypadku PUP przekazuje pracodawcy pisemne uzasadnienie odmowy. Z kolei w przypadku braku w zgłoszeniu krajowej oferty pracy do ePracy, danych wymaganych, a w przypadku zgłoszenia oferty pracy dla obywateli EOG - danych uzupełniających i pozostałych informacji wymaganych dla takich ofert, PUP niezwłocznie powiadamia pracodawcę krajowego o konieczności uzupełnienia zgłoszenia. Nieuzupełnienie przez pracodawcę krajowego zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia powiadomienia o konieczności jego uzupełnienia powoduje, że krajowa oferta pracy nie jest przyjmowana do realizacji przez PUP, który jednocześnie przekazuje pracodawcy pisemne uzasadnienie odmowy.

Przepisy regulują także sposoby upowszechniania krajowej oferty pracy, którymi są: zamieszczenie w ePracy oraz na portalu EURES wraz z oznaczeniem, czy pracodawca krajowy jest zainteresowany zatrudnieniem kandydata z państwa EOG, podanie informacji o ofercie w miejscu ogólnie dostępnym w siedzibie PUP, a także inne środki przekazu, jeżeli PUP ma takie możliwości. Krajowa oferta pracy jest upowszechniana w dwóch formach, tj. oferty, która zawiera dane umożliwiające identyfikację pracodawcy krajowego albo oferty nie zawiera danych identyfikacyjnych pracodawcy krajowego.

PUP wiodący w zakresie realizacji krajowej oferty pracy oraz dodatkowe PUP odpowiedzialne za realizację tej oferty niezwłocznie sprawdzają, czy wśród osób zarejestrowanych w tych urzędach są kandydaci spełniający wymagania określone w krajowej ofercie pracy i informują pracodawcę krajowego o ustaleniach w tym zakresie, z wyłączeniem pracodawców będących organami władzy publicznej. W przypadku braku kandydatów spełniających wymagania określone w krajowej ofercie pracy, PUP wiodący w zakresie realizacji krajowej oferty pracy oraz dodatkowe PUP

odpowiedzialne za realizację tej oferty ustalają z pracodawcą krajowym dalsze postępowanie z tą ofertą, w tym informują o możliwości zmiany określonych w niej wymagań. PUP wiodący w zakresie realizacji tej oferty pracy oraz dodatkowe PUP dokonują w porozumieniu z pracodawcą modyfikacji lub wycofania oferty zgłoszonej przez tego pracodawcę.

Przepisy rozporządzenia dają możliwość większej elastyczności we współpracy pracodawców z PSZ. Dla realizacji ofert pracy jest wyznaczany PUP wiodący oraz dodatkowe PUP odpowiedzialne za jej realizację, które wskazuje pracodawca. Zmiana ta jest szczególnie korzystna dla dużych pracodawców, którzy poszukują kandydatów do pracy w wielu lokalizacjach. Mogą oni liczyć na równoczesną realizację oferty pracy przez więcej niż jeden PUP. W takiej sytuacji informacje odnotowywane w systemie teleinformatycznym przez jeden z PUP są aktualizowane również w pozostałych urzędach pracy.

Wycofanie krajowej oferty pracy następuje przez wiodący PUP w zakresie realizacji tej oferty także w przypadku braku kontaktu z tym pracodawcą i przekazuje pracodawcy pisemną informację w tym zakresie.

PUP podejmuje i utrzymuje kontakty z pracodawcami krajowymi, w szczególności z obszaru swojego działania, w formie wizyt u tych pracodawców, rozmów telefonicznych, wymiany korespondencji oraz w innych dostępnych formach. Ponadto informuje tych pracodawców o możliwości zgłoszenia krajowej oferty pracy do ePracy oraz o możliwości skorzystania z innych form pomocy o kreślonych w ustawie, oferowanych pracodawcom krajowym.

W systemie teleinformatycznym odnotowuje się informacje o współpracy PUP z pracodawcami krajowymi, w tym terminy kontaktów, ustalenia dotyczące potrzeb pracodawców w zakresie wolnych miejsc pracy i dalszej współpracy. Mogą być także odnotowane informacje o współpracy z pracodawcami krajowymi w zakresie wszczęcia lub ogłoszenia upadłości, zakończenia lub zawieszenia działalności przez pracodawcę krajowego lub jej przeniesienia poza obszar działania PUP.

PUP udostępnia osobom zarejestrowanym i osobom niezarejestrowanym informacje o krajowych ofertach pracy i zagranicznych ofertach pracy. Osobie zarejestrowanej i osobie niezarejestrowanej, spełniającym wymagania określone w krajowej ofercie pracy, są udostępniane dane wymagane i dane uzupełniające dotyczące tej oferty i pracodawcy, a w przypadku oferty pracy dla obywateli EOG – także informacje dodatkowe wymagane dla takich ofert.

Podobnie jak z pracodawcami, tak i z osobami zarejestrowanymi PUP podejmuje i utrzymuje kontakty, przygotowuje i przekazuje tym osobom informacje o krajowych ofertach pracy dopasowanych do ich oczekiwań i kwalifikacji zawodowych oraz o możliwości skorzystania z zagranicznych ofert pracy. W przypadku stwierdzenia, że wśród krajowych ofert pracy realizowanych przez PUP nie ma ofert pracy dla osoby zarejestrowanej lub osoby niezarejestrowanej, zapoznaje się z krajowymi ofertami pracy upowszechnionymi w ePracy oraz w innych serwisach z ogłoszeniami o ofertach pracy i przekazuje informacje o tych ofertach osobie zarejestrowanej lub osobie niezarejestrowanej. Informacja o krajowych ofertach pracy jest przekazywana przez PUP ww. osobom podczas wizyty w PUP lub rozmowy z wykorzystaniem narzędzi komunikacji elektronicznej lub przez wymianę korespondencji drogą elektroniczną, w szczególności z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych. Przekazanie przez PUP osobie zarejestrowanej informacji o krajowych ofertach pracy realizowanych przez ten PUP jest odnotowywane w dokumentacji dotyczącej tej osoby i zawiera numer stanowiska pracy, którego oferta pracy dotyczy, oraz datę przekazania tej informacji.

Jak wynika z powyższego, przepisy rozporządzenia nie nakładają na osoby bezrobotne obowiązków dotyczących potwierdzenia zapoznania się z propozycjami odpowiedniej pracy oraz konsekwencjach odmowy bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia tej propozycji. W uzasadnieniu do projektu rozporządzenia wskazano, że pozwoli to na lepszą współpracę urzędu pracy z osobami szukającymi pracy i kontaktowanie się z pracodawcami tylko przez faktycznie zainteresowanych pracą kandydatów, a nie tych, którzy przyjęli ofertę pracy z obawy przed utratą statusu bezrobotnego. Takie postępowanie urzędu pracy miało negatywny wpływ na współpracę z pracodawcami i zniechęcało ich do współpracy z urzędami pracy. Oznacza to także, że osoby chcące skorzystać z usług oferowanych przez PUP, będą mogły skorzystać z tej pomocy z zastosowaniem mniejszej ilości procedur i wymogów formalnych, co może w konsekwencji prowadzić do częstszych kontaktów osób bezrobotnych i poszukujących pracy z urzędem.

W nowym rozporządzeniu utrzymana została możliwość organizowania przez PUP giełdy pracy. PUP organizuje ją w przypadku, gdy pracodawca krajowy, który zgłosił krajową ofertę pracy, jest zainteresowany takim sposobem jej realizacji. Jeżeli pracodawca jest zainteresowany zorganizowaniem giełdy, jest ona organizowana w szczególności, gdy w PUP jest zarejestrowanych więcej osób spełniających

wymagania określone w krajowej ofercie pracy niż miejsc pracy zgłoszonych w tej ofercie, albo gdy pracodawca krajowy zgłasza wiele krajowych ofert pracy na różne stanowiska, a w PUP są zarejestrowane osoby spełniające wymagania określone w tych ofertach pracy. Osoby zarejestrowane i osoby niezarejestrowane informuje się o możliwości udziału w giełdzie pracy organizowanej przez PUP.

Giełda pracy dokumentowana jest przez PUP poprzez odnotowanie:

- 1) terminu i miejsca giełdy;
- 2) informacji o podmiotach, z którymi PUP współorganizował giełdę, w przypadku gdy ma to zastosowanie;
- 3) nazwy pracodawcy krajowego i informacji o krajowej ofercie pracy lub krajowych ofertach pracy, w związku z którymi zorganizowano giełdę;
- 4) orientacyjnej liczby osób, które otrzymały informację o giełdzie pracy;
- 5) listy osób, zawierającej imię i nazwisko, które wzięły udział w giełdzie pracy;
- 6) informacji o efektach giełdy pracy, w tym o zrealizowaniu krajowej oferty pracy lub krajowych ofert pracy, a w przypadku braku kandydatów do pracy i braku możliwości zrealizowania oferty lub ofert pracy - informacji o trybie dalszego postępowania uzgodnionym z pracodawcą krajowym.

Utrzymane zostały także przepisy w zakresie organizacji przez PUP targów pracy. PUP organizuje targi pracy samodzielnie lub we współpracy z innymi podmiotami. Upowszechnia informacje o terminie i miejscu targów pracy oraz informuje o tych targach właściwy terytorialnie WUP, jeżeli targi pracy nie są organizowane we współpracy z tym urzędem. Ponadto PUP informuje osoby zarejestrowane i osoby niezarejestrowane o możliwości udziału w targach pracy organizowanych przez ten urząd lub przez WUP. PUP może zorganizować przejazd na targi pracy ww. osobom, które są zainteresowane udziałem w tych targach. Informując te osoby o targach pracy przekazuje im następujące informacje:

- 1) nazwę PUP przekazującego informację o targach pracy;
- 2) termin oraz godziny rozpoczęcia i zakończenia targów pracy;
- 3) nazwę PUP lub WUP organizującego targi pracy i adres miejsca, w którym będą się odbywać targi pracy;
- 4) miejsce, termin, godzinę wyjazdu i powrotu oraz środek transportu, którym odbędzie się zorganizowany przejazd osób na targi pracy, w przypadku gdy ma to zastosowanie.

Podobnie jak w przypadku giełdy pracy, PUP dokumentuje organizację targów pracy, odnotowując:

- 1) termin i miejsce targów pracy;
- 2) informację o podmiotach, z którymi współorganizował targi pracy, w przypadku gdy ma to zastosowanie;
- 3) listę wystawców krajowych i zagranicznych, w tym listę pracodawców krajowych i pracodawców z państw EOG;
- 4) orientacyjną liczbę osób, które otrzymały informację o targach pracy;
- 5) listę osób zarejestrowanych i osób niezarejestrowanych, które skorzystały ze zorganizowanego przez PUP przejazdu na targi pracy, zawierającą imię i nazwisko każdej osoby, a w przypadku cudzoziemca numer dokumentu stwierdzającego tożsamość;
- 6) orientacyjną liczbę osób, które wzięły udział w targach pracy.

WUP wspiera PUP w prowadzeniu pośrednictwa pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez:

- 1) informowanie o zasadach i zakresie pomocy w ramach pośrednictwa pracy świadczonego przez PUP lub WUP;
- 2) zapewnianie w siedzibie WUP możliwości samodzielnego dostępu do informacji o krajowych ofertach pracy i zagranicznych ofertach pracy zamieszczonych w ePracy;
- 3) zapewnianie w siedzibie WUP możliwości samodzielnego zgłaszania do PUP krajowych ofert pracy przez pracodawców krajowych z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych;
- 4) organizację na wniosek PUP giełdy pracy dla osób zarejestrowanych na terytorium województwa we współpracy z właściwymi terytorialnie PUP;
- 5) organizację targów pracy dla pracodawców krajowych z terytorium województwa samodzielnie lub we współpracy z PUP z terytorium województwa;
- 6) upowszechnianie informacji o targach pracy organizowanych przez PUP z terytorium województwa lub organizowanych przez WUP.

Przewidziano także możliwość organizowania giełdy pracy i targów pracy przez WUP. W tym przypadku ograniczono jednak obowiązki nałożone na organizatora, wobec czego do WUP nie stosuje się wszystkich wymagań nałożonych na PUP.

Przepisy rozporządzenia nałożyły także na WUP obowiązek informowania pracodawcy krajowego o sposobie zgłaszania oferty pracy do ePracy, w przypadku zainteresowania tego pracodawcy krajowego zgłoszeniem krajowej oferty pracy.

W części dotyczącej pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES przepisy rozporządzenia podzielono na dwa rozdziały, tj. rozdział 3 dotyczący pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES prowadzonego przez WUP i PUP, a rozdział 4 pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES prowadzonego przez OHP.

W zakresie pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES zmiany polegają na przeniesieniu części poprzednio obowiązujących przepisów z poziomu rozporządzenia z 2014 r. w sprawie warunków do ustawy o rynku pracy. Jak wskazano w uzasadnieniu do projektu rozporządzenia przenoszone przepisy dotyczą zasad przygotowania Krajowego Planu Działań sieci EURES i sprawozdań z jego realizacji oraz zasad monitorowania działań EURES na terenie kraju. Usunięto część przepisów w zakresie współpracy WUP z podmiotami współpracującymi, jako konsekwencja ich uchylecia w unijnym rozporządzeniu EURES. Przeniesiono część przepisów dotyczących prowadzenia przez WUP baz danych osób zainteresowanych pracą za granicą z poziomu rozporządzenia na poziom ustawy o rynku pracy. Usunięto obowiązek wybierania przez PUP co najmniej raz na 14 dni z internetowej bazy ofert pracy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy zagranicznych ofert pracy do upowszechniania. Dodano także WUP zadanie inicjowania, nawiązywania i podtrzymywanie kontaktów z pracodawcami krajowymi.

Należy zwrócić uwagę, że obowiązujące rozporządzenie w sprawie pośrednictwa i poradnictwa uwzględnia zasady dotyczące prowadzenia pośrednictwa pracy, w tym pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES określone w ustawie o rynku pracy oraz rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 2016/589 z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie europejskiej sieci służb zatrudnienia (EURES), dostępu pracowników do usług w zakresie mobilności i dalszej integracji rynków pracy oraz zmiany rozporządzeń (UE) nr 492/2011 i (UE) nr 1296/2013, które nakłada w art. 10 ust. 2 na państwa członkowskie UE obowiązek zapewnienia, aby PSZ wypełniały, jako członkowie EURES, wszystkie obowiązki określone w tym rozporządzeniu, a także spełniały co najmniej wspólne kryteria minimalne określone w załączniku I do tego rozporządzenia.

Jak wspomniano powyżej, rozporządzenie określa podmioty realizujące pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES. WUP realizuje pośrednictwo pracy w

ramach sieci EURES we współpracy z właściwymi terytorialnie PUP i wojewódzką komendą OHP z terytorium danego województwa. Z kolei PUP realizuje pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES we współpracy z właściwym terytorialnie WUP.

Formy prowadzenia przez PUP pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES dla pracodawców z państw EOG to:

- 1) przyjmowanie z WUP zagranicznych ofert pracy przekazywanych w języku polskim;
- 2) upowszechnianie zagranicznych ofert pracy w języku polskim, z logo sieci EURES;
- 3) informowanie osób zarejestrowanych i osób niezarejestrowanych o możliwości skorzystania z zagranicznych ofert pracy;
- 4) współpracę przy organizowanych przez WUP rozmowach kwalifikacyjnych pracodawców z państw EOG z osobami zainteresowanymi zagraniczną ofertą pracy oraz targach pracy. Rozmowy kwalifikacyjne i targi pracy PUP może realizować na wniosek WUP.

PUP realizuje pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES dla pracodawców krajowych przez:

- 1) przekazywanie do WUP oferty pracy dla obywateli EOG w przypadku konieczności dodatkowego upowszechnienia takiej oferty w państwach EOG wybranych przez pracodawcę krajowego;
- 2) przyjmowanie podań o pracę, życiorysów lub innych wymaganych dokumentów (aplikacji), od kandydatów z państw EOG, weryfikację tych aplikacji pod względem ich zgodności z wymaganiami określonymi w ofercie pracy dla obywateli EOG i ich przekazywanie pracodawcy krajowemu w przypadku oferty pracy dla obywateli EOG niezawierającej danych identyfikujących pracodawcę krajowego – jeżeli pracodawca zgłosił taką potrzebę;
- 3) współpracę z pracodawcą krajowym, zgłaszającym ofertę pracy dla obywateli EOG, w celu uzyskania informacji dotyczących zatrudnienia kandydata z państwa EOG, i przekazywanie tych informacji do WUP.

PUP może dokonywać weryfikacji aplikacji kandydatów z państw EOG pod względem ich zgodności z wymaganiami określonymi w ofercie pracy dla obywateli EOG, jeżeli te dokumenty są składane w języku polskim albo w języku obcym, jeżeli PUP ma możliwość ich przetłumaczenia na język polski.

Rozporządzenie podobnie jak poprzednio obowiązujące reguluje upowszechnianie zagranicznych ofert pracy. PUP upowszechnia zagraniczne oferty otrzymane z WUP oraz może upowszechniać inne zagraniczne oferty pracy opublikowane w ePraca przez podanie ich do wiadomości publicznej w miejscu ogólnie dostępnym w siedzibie PUP. Oferty takie PUP może dodatkowo upowszechnić przez opublikowanie ich na stronie internetowej swojego urzędu lub za pośrednictwem innych środków lub form przekazu, jeżeli ma takie możliwości.

Zaprzestaje się je upowszechniać niezwłocznie w następujących przypadkach:

- 1) po upływie okresu jej aktualności, a w przypadku oferty pracy aktualnej do odwołania – po uprzednim sprawdzeniu, co najmniej raz na 14 dni, czy oferta ta została już wycofana z upowszechniania w ePraca;
- 2) przed upływem okresu jej aktualności po uzyskaniu z WUP informacji o konieczności wycofania tej oferty z powodu:
 - a) uzyskania informacji związanych z ukaraniem pracodawcy z państwa EOG lub ze skazaniem tego pracodawcy prawomocnym wyrokiem za naruszenie przepisów prawa pracy albo z objęciem pracodawcy z państwa EOG postępowaniem dotyczącym naruszenia przepisów prawa pracy,
 - b) braku kontaktu z przedstawicielem sieci EURES lub pracodawcą z państwa EOG przez co najmniej 14 dni w przypadku zagranicznych ofert pracy aktualnych do odwołania,
 - c) zakończenia naboru kandydatów krajowych przez pracodawcę z państwa EOG.

Rozporządzenie określa także zadania WUP w zakresie realizacji pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES dla pracodawców krajowych. WUP realizuje je przez:

- 1) przyjmowanie z PUP ofert pracy dla obywateli EOG do dodatkowego upowszechnienia w państwach EOG wybranych przez pracodawców i ich upowszechnianie przez sieć EURES w tych państwach;
- 2) przyjmowanie aplikacji od kandydatów z państw EOG, weryfikację tych aplikacji pod względem ich zgodności z wymaganiami określonymi w ofercie pracy dla obywateli EOG i ich przekazywanie pracodawcy krajowemu - jeżeli pracodawca krajowy zgłosił taką potrzebę;

- 3) współpracę z PUP, o których mowa w pkt 1, w celu uzyskania informacji dotyczących zatrudnienia kandydatów z państw EOG u pracodawcy krajowego, który zgłosił ofertę pracy dla obywateli EOG;
- 4) inicjowanie, nawiązywanie i podtrzymywanie kontaktów z pracodawcami krajowymi.

WUP tłumaczy ofertę pracy dla obywateli EOG na język angielski przed jej przekazaniem do realizacji przedstawicielowi EURES z państwa EOG. Oferta pracy dla obywateli EOG może być przetłumaczona na inny język obcy niż język angielski, jeżeli ma taką możliwość, i może ją upowszechnić w tym języku obcym w wybranych państwach EOG.

WUP może dokonywać weryfikacji aplikacji kandydatów z państw EOG pod względem ich zgodności z wymaganiami określonymi w ofercie pracy dla obywateli EOG, jeżeli dokumenty te są składane w języku polskim lub angielskim albo języku obcym innym niż język angielski i WUP ma możliwość ich przetłumaczenia na język polski.

W przepisach wskazano także obowiązek informowania PUP w przypadku przekazania przez WUP bezpośrednio do pracodawcy krajowego aplikacji kandydatów z państw EOG spełniających wymagania określone w ofercie pracy dla obywateli EOG.

Jednocześnie PUP zobowiązany jest informować WUP, jeżeli oferta pracy dla obywateli EOG utraci ważność przed upływem okresu jej aktualności. W taki przypadku WUP niezwłocznie informuje przedstawicieli sieci EURES z państw EOG, do których ta oferta została uprzednio skierowana do realizacji, o konieczności wycofania tej oferty z upowszechniania na terytorium tych państw.

Jeżeli pracodawca krajowy zgłosił taką potrzebę, WUP może pomagać pracodawcy krajowemu w prowadzeniu rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami z państw EOG, organizowanych w ramach sieci EURES, a także wspierać pracodawcę w udziale w targach pracy organizowanych w ramach sieci EURES na terytorium państw EOG lub reprezentować go na takich targach.

Przepisy określają także realizację przez WUP pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES dla pracodawców z państw EOG. W takim przypadku realizuje je przez:

- 1) przyjmowanie zagranicznej oferty pracy oraz jej upowszechnianie;
- 2) zapewnienie w siedzibie WUP możliwości samodzielnego dostępu do informacji o zagranicznych ofertach pracy zamieszczonych na portalu EURES;

- 3) przyjmowanie aplikacji od kandydatów krajowych, weryfikację tych aplikacji pod względem ich zgodności z wymaganiami określonymi w zagranicznej ofercie pracy i przekazywanie ich do pracodawcy z państwa EOG lub zgłaszającego, tj. przedstawiciela sieci EURES lub pracodawcy z państwa EOG lub przedstawiciela publicznych służb zatrudnienia z państw EOG;
- 4) współpracę z pracodawcami z państw EOG lub zgłaszającym przedstawicielem sieci EURES lub pracodawcą z państwa EOG lub przedstawicielem publicznych służb zatrudnienia z państw EOG, w celu uzyskania informacji dotyczących zatrudnienia kandydatów krajowych, których aplikacje zostały przekazane tym pracodawcom.

Przepisy pozwalają także na organizowanie przez WUP z udziałem pracodawców z państw EOG rozmów kwalifikacyjnych z kandydatami krajowymi, jeżeli pracodawcy z państw EOG zgłosili taką potrzebę oraz targów pracy.

Rozporządzenie szczegółowo określa sposób postępowania WUP z zagraniczną ofertą pracy. Zgłoszenie takiej oferty obejmuje dane dotyczące:

- 1) pracodawcy z państwa EOG: nazwę, adres siedziby lub adres stałego miejsca wykonywania działalności, numer telefonu, adres poczty elektronicznej i strony internetowej, jeżeli pracodawca posiada taką stronę, imię i nazwisko przedstawiciela pracodawcy z państwa EOG wskazanego do kontaktów, ogólny opis działalności prowadzonej przez pracodawcę z państwa EOG, informację, czy pracodawca z państwa EOG jest agencją zatrudnienia zgłaszającą ofertę pracy tymczasowej;
- 2) miejsca pracy: nazwę zawodu lub stanowiska, liczbę wolnych miejsc pracy, zakres obowiązków, miejsce wykonywania pracy, przyczyny wykonywania pracy w miejscu innym niż siedziba pracodawcy w przypadku zaistnienia takiej sytuacji, numer oferty z portalu EURES albo numer oferty z bazy ofert pracy publicznych służb zatrudnienia z państwa EOG, z którego oferta pochodzi;
- 3) warunków zatrudnienia i wynagrodzenia: rodzaj umowy, informację o systemie i rozkładzie czasu pracy, wymiar czasu pracy, wysokość gwarantowanego wynagrodzenia brutto z podaniem waluty płatności, okres zatrudnienia, system wynagradzania, możliwość zapewnienia pracownikowi zakwaterowania lub wyżywienia z informacją, kto ponosi koszty w tym zakresie, możliwość i warunki sfinansowania lub dofinansowania kosztów podróży lub przeprowadzki

ponoszonych przez pracownika, datę rozpoczęcia pracy, oznaczenie, czy oferta pracy jest ofertą pracy tymczasowej;

- 4) oczekiwań pracodawcy z państwa EOG dotyczących kandydatów do pracy: poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe, umiejętności, uprawnienia oraz znajomość języków wraz z poziomem ich znajomości;
- 5) sposobu składania aplikacji w zakresie języka, w jakim aplikacje powinny zostać przekazane do pracodawcy z państwa EOG, oraz okresu aktualności oferty;
- 6) informacji dotyczących możliwości upowszechniania informacji identyfikujących pracodawcę z państwa EOG;
- 7) pozostałych danych, wymagań i informacji, jakie są niezbędne ze względu na charakter wykonywanej pracy na oferowanym wolnym miejscu pracy.

WUP przyjmuje zagraniczne oferty pracy od przedstawiciela sieci EURES albo pracodawcy z państwa EOG lub przedstawiciela PSZ z państw EOG, jeżeli zagraniczna oferta pracy dotyczy wykonywania pracy za granicą w regionie przygranicznym Rzeczypospolitej Polskiej oraz pod warunkiem, że oferta ta została zamieszczona na portalu EURES albo w bazie ofert pracy PSZ z państwa EOG, z którego oferta pochodzi. Zagraniczna oferta pracy do realizacji, może być przyjęta wyłącznie jeżeli jej zgłoszenie zawiera wymagane przez przepisy informacje oraz nie zawiera wymagań dyskryminujących. WUP nie przyjmie także zagranicznej oferty pracy w przypadku uzyskania informacji o tym, że pracodawca z państwa EOG został ukarany lub skazany prawomocnym wyrokiem za naruszenie przepisów prawa pracy albo jest objęty postępowaniem dotyczącym naruszenia przepisów prawa pracy lub w innych uzasadnionych przypadkach. W takim przypadku lub w przypadku zawarcia w zagranicznej ofercie pracy wymagań dyskryminujących, WUP powiadamia zgłaszającego o odmowie przyjęcia tej oferty do realizacji, a wraz z powiadomieniem przekazuje uzasadnienie. Natomiast, w przypadku braku w zgłoszeniu zagranicznej oferty pracy wymaganych przepisami informacji (wskazanych w § 27) WUP powiadamia zgłaszającego o konieczności uzupełnienia zgłoszenia. Nieuzupełnienie zgłoszenia w terminie 14 dni od dnia powiadomienia powoduje, że zagraniczna oferta pracy nie jest przyjmowana do realizacji.

Zanim WUP przyjmie zagraniczną ofertę pracy, najpierw sprawdza, czy oferta ta została już zamieszczona w ePracy. Jeżeli tak, wówczas WUP nie zamieszcza jej ponownie.

WUP upowszechnia zagraniczną ofertę pracy w języku polskim, z logo sieci EURES, przez zamieszczenie w ePraca oraz może ją dodatkowo upowszechnić, jeżeli zgłaszający wyraził taką potrzebę lub wystąpią inne przesłanki uzasadniające takie działanie, przez:

- 1) podanie do wiadomości publicznej w miejscu ogólnie dostępnym w WUP;
- 2) przekazanie do wszystkich lub wybranych PUP z terytorium województwa oraz do wojewódzkiej komendy OHP;
- 3) opublikowanie na stronie internetowej WUP;
- 4) przekazanie do innych WUP;
- 5) inne środki lub formy przekazu, jeżeli WUP ma takie możliwości.

Upowszechniając zagraniczną ofertę pracy, WUP podaje do wiadomości publicznej co najmniej informacje dotyczące:

- 1) miejsca pracy: nazwę zawodu lub stanowiska, liczbę wolnych miejsc pracy, zakres obowiązków, miejsce wykonywania pracy, przyczyny wykonywania pracy w miejscu innym niż siedziba pracodawcy w przypadku zaistnienia takiej sytuacji, numer oferty z portalu EURES albo numer oferty z bazy ofert pracy publicznych służb zatrudnienia z państwa EOG, z którego oferta pochodzi;
- 2) warunków zatrudnienia i wynagrodzenia: rodzaj umowy, informację o systemie i rozkładzie czasu pracy, wymiar czasu pracy, wysokość gwarantowanego wynagrodzenia brutto z podaniem waluty płatności, okres zatrudnienia, system wynagradzania, możliwość zapewnienia pracownikowi zakwaterowania lub wyżywienia z informacją, kto ponosi koszty w tym zakresie, możliwość i warunki sfinansowania lub dofinansowania kosztów podróży lub przeprowadzki ponoszonych przez pracownika, datę rozpoczęcia pracy, oznaczenie, czy oferta pracy jest ofertą pracy tymczasowej;
- 3) oczekiwań pracodawcy z państwa EOG dotyczących kandydatów do pracy: poziom wykształcenia, doświadczenie zawodowe, umiejętności, uprawnienia oraz znajomość języków wraz z poziomem ich znajomości;
- 4) sposobu składania aplikacji w zakresie języka, w jakim aplikacje powinny zostać przekazane do pracodawcy z państwa EOG, oraz okresu aktualności oferty.

WUP podaje do wiadomości publicznej w zagranicznej ofercie pracy dane umożliwiające identyfikację pracodawcy z państwa EOG wyłącznie w przypadku, gdy pracodawca ten wyraził zgodę na ich publiczne udostępnianie.

WUP zaprzestaje niezwłocznie upowszechniania zagranicznej oferty pracy po upływie okresu jej aktualności. Przepisy określiły też przypadki, w których WUP zaprzestaje niezwłocznie upowszechniania zagranicznej oferty pracy przed upływem okresu jej aktualności. Są to następujące dwa przypadki:

- 1) uzyskanie informacji związanych z ukaraniem pracodawcy z państwa EOG, którego oferta jest upowszechniana, lub ze skazaniem tego pracodawcy prawomocnym wyrokiem za naruszenie przepisów prawa pracy albo z objęciem pracodawcy z państwa EOG postępowaniem dotyczącym naruszenia przepisów prawa pracy;
- 2) brak kontaktu ze zgłaszającym przez co najmniej 14 dni, jeżeli zagraniczna oferta pracy jest aktualna do odwołania.

W rozporządzeniu w sprawie pośrednictwa i poradnictwa utrzymano przepis mówiący o tym, że WUP i wojewódzka komenda OHP dokłada wszelkich starań w pozyskaniu informacji od zgłaszających lub pracodawców z EOG na temat ilu kandydatów krajowych zatrudnionych w tych państwach w wyniku pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES. Jak wskazano w uzasadnieniu, z dotychczasowego doświadczenia w prowadzeniu przez WUP i OHP rekrutacji unijnych w ramach EURES wynika, że często trudno było pozyskać ww. informacje we wszystkich przypadkach rekrutacji do pracodawców zagranicznych. Pracodawcy zagraniczni czasami nie są w stanie określić, czy zatrudniony pracownik dowiedział się o zagranicznej ofercie pracy za pośrednictwem sieci EURES, czy złożył do pracodawcy zagranicznego CV przez agencję zatrudnienia, czy bezpośrednio w wyniku publicznego ogłaszania oferty pracy przez pracodawcę, np. w Internecie. Pracodawca zagraniczny może tę samą ofertę pracy publikować w różnych miejscach i korzystać z usług pośrednictwa pracy oferowanych nie tylko przez EURES, ale też przez agencje zatrudnienia czy zagraniczne urzędy pracy.

Przepisy rozporządzenia zobowiązują także WUP i PUP, wojewódzkie komendy OHP oraz centra edukacji i pracy młodzieży OHP do informowania bezrobotnych, którzy są zainteresowani zagranicznymi ofertami pracy, o obowiązku powiadomienia PUP o podjęciu pracy u pracodawcy z państwa EOG, jeżeli bezrobotny ubiega się o pracę w państwie EOG i zostanie przyjęty do pracy przez pracodawcę z tego państwa.

3.2. Poradnictwo zawodowe

Podobnie jak w przypadku pośrednictwa pracy, tak i w przypadku poradnictwa zawodowego ustawodawca korzystając z dotychczasowych doświadczeń związanych z praktyką uchylonej ustawy o promocji, zdecydował o zdefiniowaniu oraz wskazaniu głównych zasad związanych z poradnictwem wprost w ustawie oraz uzupełniając wskazując zakres poszczególnych czynności w rozporządzeniu w sprawie pośrednictwa i poradnictwa. Zgodnie z art. 87 ustawy o rynku pracy poradnictwo zawodowe polega na udzielaniu pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy i osobom niezarejestrowanym, w tym osobom biernym zawodowo, w wyborze lub zmianie zawodu, miejsca pracy, kierunku kształcenia lub szkolenia, w planowaniu rozwoju zawodowego, a także przedsiębiorcom w planowaniu działań, których celem jest adaptacja do wymogów rynku pracy, w tym podnoszenie kompetencji zawodowych.

Poradnictwo zawodowe realizowane jest w szczególności przez:

- 1) udzielanie informacji o rynku pracy, zawodach, kwalifikacjach, możliwościach kształcenia i szkolenia;
- 2) udzielanie porad zawodowych w zakresie możliwości rozwoju zawodowego, w tym pomocy w określeniu kompetencji, umiejętności, zainteresowań, uzdolnień i doświadczenia zawodowego oraz w zakresie umiejętności niezbędnych przy aktywnym poszukiwaniu pracy i samozatrudnieniu, w szczególności z wykorzystaniem metod i programów, w tym standaryzowanych narzędzi diagnostycznych;
- 3) organizowanie i prowadzenie szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy;
- 4) udzielanie pomocy przedsiębiorcom w doborze kandydatów do pracy spośród bezrobotnych i poszukujących pracy oraz we wspieraniu rozwoju zawodowego przedsiębiorcy i jego pracowników przez udzielanie porad zawodowych.

Poradnictwo zawodowe jest świadczone, tak jak w poprzednio obowiązującej ustawie w formie indywidualnej lub grupowej, z wyjątkiem szkoleń, które są świadczone wyłącznie w formie grupowej. Poradnictwo zawodowe może być świadczone na odległość z wykorzystaniem narzędzi teleinformatycznych.

Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie pośrednictwa i poradnictwa w rozdziale 5 – wskazano, że poradnictwo zawodowe (podobnie jak to miało miejsce w

poprzednio obowiązujących rozporządzeniach wydanych na podstawie ustawy o promocji, ale jednocześnie w sposób bardziej doprecyzowany), jest świadczone w formie:

- 1) porady indywidualnej polegającej na kontakcie WUP i PUP z osobą zarejestrowaną lub osobą niezarejestrowaną zgłaszającą potrzebę pomocy w celu rozwiązania jej problemu zawodowego;
- 2) porady grupowej polegającej na kontakcie WUP i PUP z osobami zarejestrowanymi lub osobami niezarejestrowanymi, które potrzebują pomocy w celu rozwiązania swoich problemów zawodowych lub nabycia umiejętności w zakresie poszukiwania pracy;
- 3) informacji indywidualnej polegającej na kontakcie WUP i PUP z osobą zarejestrowaną lub osobą niezarejestrowaną zgłaszającą potrzebę uzyskania informacji zawodowej;
- 4) informacji grupowej polegającej na kontakcie WUP i PUP z osobami zarejestrowanymi lub osobami niezarejestrowanymi w celu przedstawienia informacji zawodowych;
- 5) dostępu dla osób zarejestrowanych i osób niezarejestrowanych do zasobów informacji zawodowych udostępnianych w siedzibie WUP i PUP do samodzielnego wykorzystania;
- 6) szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy realizowanego przez PUP dla osób zarejestrowanych;
- 7) pomocy przedsiębiorcy krajowemu w doborze kandydatów do pracy na stanowisko zgłoszone w krajowej ofercie pracy spośród osób zarejestrowanych i osób niezarejestrowanych oraz rozwoju zawodowym przedsiębiorcy lub jego pracowników przez poradę indywidualną lub grupową.

Poradnictwo zawodowe służy rozwiązywaniu wielu różnorodnych problemów zawodowych. Mogą dotyczyć m.in. trudności z wyborem lub zmianą zawodu, wyborem miejsca pracy, planowaniem rozwoju zawodowego, wyborem kierunku kształcenia lub szkolenia, trudności związanych z funkcjonowaniem w środowisku pracy, braku umiejętności poszukiwania pracy oraz obniżonej motywacji w zakresie aktywności zawodowej oraz trudności w doborze kandydatów do pracy przez przedsiębiorcę krajowego i trudności w rozwijaniu kompetencji społeczno-zawodowych przez przedsiębiorcę i jego pracowników.

Porada indywidualna jest prowadzona w formie rozmowy doradczej, w ramach której pracownik urzędu pracy określa wspólnie z osobą korzystającą z porady jej problem zawodowy i sposoby jego rozwiązania.

Porada grupowa i szkolenie z zakresu umiejętności poszukiwania pracy są prowadzone w formie zajęć warsztatowych, przy czym uczestniczyć w każdej z nich może nie więcej niż 16 osób.

Formy pomocy w ramach porady i informacji indywidualnej oraz grupowej mogą być realizowane także na odległość z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych.

Zasoby informacji zawodowych obejmują w szczególności informacje o:

- 1) zawodach i specjalnościach;
- 2) rynku pracy, w tym o pracodawcach krajowych, pracodawcach będących spółdzielniami socjalnymi i przedsiębiorstwami społecznymi oraz profilach prowadzonej przez nich działalności;
- 3) zakresie i formach działania instytucji publicznych i niepublicznych, które mogą być przydatne w rozwiązywaniu problemów zawodowych, poszukiwaniu pracy lub podejmowaniu działalności gospodarczej;
- 4) szkołach i instytucjach szkoleniowych;
- 5) stowarzyszeniach zawodowych i formach ich działania;
- 6) metodach i sposobach poszukiwania pracy w kraju i za granicą, w tym przez sieć EURES;
- 7) sposobach i metodach rekrutacji oraz prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych;
- 8) zasadach przygotowywania, rodzajach i wzorach dokumentów aplikacyjnych;
- 9) stronach internetowych, na których znajdują się informacje przydatne w rozwiązywaniu problemów zawodowych lub w poszukiwaniu pracy;
- 10) warunkach świadczenia pracy;
- 11) warunkach podejmowania działalności gospodarczej oraz działalności w obszarze ekonomii społecznej, w tym o przepisach prawnych, procedurach postępowania i wzorach dokumentów.

Zasoby informacji są udostępniane w PUP i centrum poradnictwa zawodowego WUP, w postaci elektronicznej, audiowizualnej lub papierowej, w tym na stronach internetowych odpowiednio PUP i WUP. PUP i centrum na każdym etapie świadczenia pomocy osobie zarejestrowanej i osobie niezarejestrowanej

umożliwiają skorzystanie z poradnictwa zawodowego, we wskazanych formach pomocy do samodzielnego wykorzystania.

PUP organizuje i prowadzi szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy adresowane do osób zarejestrowanych, które:

- 1) nie posiadają doświadczenia w poszukiwaniu pracy lub
- 2) utraciły motywację do poszukiwania pracy w związku z długotrwałym niepowodzeniem w jej poszukiwaniu, lub
- 3) chcą powrócić na rynek pracy po długim okresie braku aktywności zawodowej.

PUP informuje osobę zarejestrowaną i osobę niezarejestrowaną o możliwości skorzystania z pomocy centrum w zakresie poradnictwa zawodowego.

PUP i centrum prowadzą bank programów zawierający programy porad grupowych oraz spotkań informacyjnych w zakresie informacji grupowej. Bank programów zawiera programy opracowane przez PUP lub centrum oraz zakupione albo udostępnione przez inne podmioty. Program porad grupowych wchodzących w skład banku programów zawiera:

- 1) nazwę zajęć;
- 2) czas trwania i sposób organizacji zajęć;
- 3) wymagania wstępne dla osób zarejestrowanych lub osób niezarejestrowanych biorących udział w zajęciach;
- 4) cele zajęć ujęte w kategoriach efektów uczenia się z uwzględnieniem wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych;
- 5) plan nauczania określający tematy zajęć oraz ich wymiar czasu z uwzględnieniem, w miarę potrzeby, części teoretycznej i części praktycznej;
- 6) opis treści – kluczowe punkty zajęć;
- 7) wykaz literatury oraz niezbędnych środków i materiałów dydaktycznych.

PUP i centrum opracowują wykaz porad grupowych oraz spotkań informacyjnych wraz z ich nazwami i terminami, które zorganizuują w okresie kolejnego kwartału danego roku kalendarzowego oraz określają terminy przyjmowania zgłoszeń osób zainteresowanych udziałem w poszczególnych poradach grupowych i spotkaniach informacyjnych.

PUP i centrum zamieszczają wykaz porad grupowych oraz spotkań informacyjnych na stronie internetowej odpowiednio PUP lub WUP i w miejscu ogólnie dostępnym w siedzibie PUP lub WUP oraz poprzez inne środki przekazu, jeżeli PUP lub WUP mają takie możliwości, nie później niż w ostatnim dniu drugiego miesiąca kwartału, w

którym wykaz został przygotowany. Wykaz porad grupowych jest udostępniany przez ministra właściwego do spraw pracy w ePracy.

Porada indywidualna obejmuje:

- 1) ustalenie problemu zawodowego;
- 2) analizę sytuacji osoby zarejestrowanej lub osoby niezarejestrowanej z uwzględnieniem jej zainteresowań, predyspozycji i kompetencji oraz uwarunkowań społecznych, ekonomicznych i zdrowotnych, w tym ustalenie potrzeby skierowania osoby zarejestrowanej na specjalistyczne badania lekarskie lub psychologiczne;
- 3) analizę możliwości i wybór odpowiedniego sposobu rozwiązania problemu zawodowego;
- 4) weryfikację sposobu rozwiązania problemu zawodowego lub wskazanie możliwości skorzystania z innych form pomocy;
- 5) zalecenia dotyczące dalszego postępowania, w tym potrzebę objęcia osoby zarejestrowanej lub osoby niezarejestrowanej pomocą przez innego pracownika PUP, centrum lub inną instytucję.

PUP i centrum, udzielając osobie zarejestrowanej i osobie niezarejestrowanej porady indywidualnej, dokumentują następujące informacje dotyczące tej osoby:

- 1) imię i nazwisko osoby zarejestrowanej lub osoby niezarejestrowanej oraz numer PESEL, a w przypadku jego braku – rodzaj, serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość;
- 2) adres zamieszkania, numer telefonu i adres poczty elektronicznej, jeżeli osoba udostępni takie informacje;
- 3) status bezrobotnego lub poszukującego pracy lub informację o niezarejestrowaniu w PUP;
- 4) poziom wykształcenia oraz zawód wyuczony;
- 5) staż pracy, wykonywane zawody lub specjalności, ostatnio zajmowane stanowisko pracy;
- 6) okres pozostawania bez pracy w przypadku osób niewykonyjących pracy albo okres poszukiwania pracy w przypadku osób wykonujących pracę - jeżeli dotyczy;
- 7) opis problemu zawodowego;
- 8) zainteresowania, predyspozycje i kompetencje;

- 9) rodzaj i stopień niepełnosprawności oraz przeciwwskazania do wykonywania zawodu, jeżeli ich dotyczą;
- 10) uwarunkowania społeczne i ekonomiczne;
- 11) sposób rozwiązywania problemu zawodowego;
- 12) daty kolejnych rozmów doradczych, propozycje przedstawiane osobie zarejestrowanej i osobie niezarejestrowanej, działania podjęte na jej rzecz przez pracownika urzędu pracy oraz działania podjęte przez osobę zarejestrowaną;
- 13) zalecenia dotyczące dalszego postępowania;
- 14) imię i nazwisko pracownika urzędu pracy udzielającego porady indywidualnej.

W przypadku odmowy przez osobę niezarejestrowaną udzielenia informacji o danych osobowych (pkt 1 i 2), PUP i centrum nadają tej osobie numer identyfikacyjny pozwalający na dokumentowanie pozostałych informacji (pkt 3-13). W przypadku odmowy przez osobę niezarejestrowaną udzielenia informacji, o których mowa w pkt 4-10, PUP i centrum mogą udzielać tej osobie informacji zawodowej.

PUP i centrum, realizując poradę grupową, dokumentują następujące informacje:

- 1) imię i nazwisko pracownika lub pracowników PUP i centrum udzielających porady grupowej;
- 2) termin i nazwę porady grupowej;
- 3) program porady grupowej;
- 4) listę obecności zawierającą termin, nazwę porady grupowej, imię i nazwisko pracownika PUP i centrum oraz imię, nazwisko i podpis osoby uczestniczącej w poradzie grupowej, a w przypadku porady grupowej na odległość wygenerowaną listę uczestników;
- 5) analizę przebiegu i wyników porady grupowej na podstawie obserwacji własnych pracowników PUP i centrum prowadzących zajęcia oraz ocen dokonanych przez osoby zarejestrowane i osoby niezarejestrowane uczestniczące w poradzie grupowej z wykorzystaniem ankiety ewaluacyjnej.

Ankieta ewaluacyjna dla osoby zarejestrowanej i osoby niezarejestrowanej uczestniczącej w poradzie grupowej jest anonimowa i obejmuje w szczególności ocenę doboru tematów, stosowanych metod, sposobu i warunków prowadzenia zajęć, w tym przypadku z wyjątkiem porady na odległość, oraz zdobytej wiedzy i umiejętności.

PUP i centrum dokumentują udział osoby zarejestrowanej i osoby niezarejestrowanej w poradzie grupowej w zakresie terminu i nazwy porady grupowej, obecności na zajęciach lub informacji o nieobecności oraz gromadzą informacje o liczbie osób zarejestrowanych i osób niezarejestrowanych, które skorzystały z informacji indywidualnej oraz informacji grupowej.

W ramach świadczenia poradnictwa zawodowego wykorzystuje się:

- 1) narzędzia, metody i programy stosowane w poradnictwie zawodowym, w tym standaryzowane narzędzia diagnostyczne służące do badania uzdolnień, predyspozycji, zainteresowań i kompetencji;
- 2) bank programów;
- 3) zasoby informacji, opracowane lub zgromadzone we własnym zakresie, udostępniane przez centra, ministra lub inne podmioty.

PUP przy realizacji szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy wykorzystuje program szkolenia rekomendowany przez ministra właściwego do spraw pracy. Program szkolenia rekomendowany przez ministra jest upowszechniany z wykorzystaniem wskazanego systemu teleinformatycznego.

Program szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, jest realizowany przez okres trzech kolejno następujących po sobie tygodni i składa się z dwóch części:

- 1) 40 godzin zegarowych prowadzonych w formie zajęć, w podziale na odrębne sesje tematyczne, realizowanych przez 10 kolejnych dni z wyjątkiem sobót i dni ustawowo wolnych od pracy;
- 2) 40 godzin zegarowych ćwiczeń praktycznych, w ramach których osoby zarejestrowane uczestniczące w szkoleniu poszukują pracy oraz biorą udział w spotkaniach, których celem jest wymiana doświadczeń oraz wzajemna pomoc i wsparcie w trakcie poszukiwania pracy, realizowanych w ciągu 5 kolejnych dni z wyjątkiem sobót i dni ustawowo wolnych od pracy.

W uzasadnionych przypadkach, jeżeli osoby zarejestrowane zostały dobrane na szkolenie ze względu na szczególny typ problemów zawodowych, program szkolenia może zostać dostosowany, do ich specyficznych potrzeb i potrzeb lokalnego rynku pracy. Udział w szkoleniu z zakresu umiejętności poszukiwania pracy jest potwierdzany określonym szczegółowo zaświadczeniem o ukończeniu szkolenia wydanym przez PUP, przy czym może zostać ono wydane, jeżeli zrealizowano wszystkie zadania przewidziane programem szkolenia, a obecność

osoby na zajęciach w każdej części szkolenia, była nie niższa niż 80% liczby godzin określonych programem szkolenia.

Pracownik PUP lub centrum stosuje metody, narzędzia i programy, w zakresie których został przeszkolony, i posiada wymagane uprawnienia, jeżeli ich stosowanie wymaga przeszkolenia lub posiadania uprawnień. Pracownik PUP lub centrum dobiera testy psychologiczne stosownie do sposobu rozwiązywania problemu zawodowego osoby zarejestrowanej i osoby niezarejestrowanej, której świadczy pomoc, respektując przy ich stosowaniu procedury badania i interpretacji wyników obowiązujące dla danego testu oraz prawa autorskie.

WUP i PUP umożliwiają osobie zarejestrowanej, osobie niezarejestrowanej, pracodawcy krajowemu i pracodawcy z państwa EOG, który skorzystał z pomocy w zakresie pośrednictwa pracy lub poradnictwa zawodowego, dokonanie anonimowej oceny w szczególności w zakresie satysfakcji, jakości i trafności oferowanej pomocy. Wyniki z ocen są gromadzone i wykorzystane do podnoszenia jakości świadczonej pomocy w ramach pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. WUP przygotowuje zbiorczą informację z województwa o wynikach ocen dokonanych z wykorzystaniem innych narzędzi niż system teleinformatyczny prowadzony przez ministra właściwego do spraw pracy i przekazuje ją ministrowi w postaci elektronicznej w terminie do dnia 31 marca każdego roku za rok poprzedni.

3.3. Rozwój umiejętności i podnoszenie kwalifikacji

W zakresie obowiązującej ustawy o rynku pracy usługa rynku pracy – „dawna” organizacja szkoleń – została opisana w rozdziale 3 pn. „Rozwój umiejętności i podnoszenie kwalifikacji”.

Obowiązujące przepisy przewidują systemowe uproszczenie i ujednolicenie instrumentów wsparcia w zakresie szkoleń, nabywania umiejętności oraz potwierdzania kwalifikacji zawodowych. Zakres uprawnionych obejmuje bezrobotnych oraz poszukujących pracy, przy jednoczesnym określeniu jednolitych limitów finansowania ze środków Funduszu Pracy. Regulacja konsoliduje dotychczas rozproszone formy pomocy, obejmując finansowanie szkoleń, egzaminów, nostryfikacji, potwierdzania wiedzy i umiejętności oraz uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w innych państwach. Warunek wpisu instytucji szkoleniowej do Rejestru Instytucji Szkoleniowych zostaje zastąpiony wpisem do Bazy Usług Rozwojowych co ma służyć zapewnieniu jakości, aktualności i transparentności usług

finansowanych ze środków publicznych. Ustawa o rynku pracy znosi w stosunku do ustawy o promocji formy wsparcia, które, jak wskazano w uzasadnieniu do projektu tej ustawy, nie cieszyły się zbyt dużą popularnością wśród potencjalnych beneficjentów, w tym m.in. trójstronne umowy szkoleniowe, pozostawiając możliwość finansowania szkoleń zamawianych przez PUP na wniosek pracodawcy lub przedsiębiorcy. Utrzymane zostały obowiązki beneficjenta, w tym obowiązek zwrotu kosztów w razie nieukończenia wsparcia z jego winy, z ustawowo określonymi wyjątkami. Dotychczasowe instrumenty w postaci pożyczki szkoleniowej i finansowania studiów podyplomowych zastępuje pożyczka edukacyjna, przeznaczona na wybrane formy kształcenia i potwierdzania kwalifikacji, z możliwością częściowego umorzenia po spełnieniu przesłanek ustawowych. Bon szkoleniowy zostaje zastąpiony bonem na kształcenie ustawiczne, przysługującym bezrobotnym i poszukującym pracy niezależnie od wieku oraz obejmującym finansowanie kosztów związanych z podnoszeniem i potwierdzaniem kwalifikacji. Regulacja utrzymuje zasadę kierowania na szkolenia, obowiązki informacyjne wobec urzędu pracy oraz wymóg wyboru instytucji szkoleniowych z poszanowaniem zasad konkurencyjności, równego traktowania i przejrzystości.

Przechodząc wprost do przepisów - zgodnie z art. 99 ustawy o rynku pracy starosta może udzielić bezrobotnemu lub poszukującemu pracy pomocy w nabywaniu wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji, zwiększających szanse na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, przez finansowanie z Funduszu Pracy:

- 1) na wniosek bezrobotnego lub poszukującego pracy wybranego przez niego szkolenia;
- 2) szkolenia zamawianego przez starostę w oparciu o diagnozę zapotrzebowania na zawody, umiejętności lub kwalifikacje na rynku pracy lub zgłoszenie pracodawcy lub przedsiębiorcy;
- 3) kosztów potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub kosztów uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności;
- 4) bonu na kształcenie ustawiczne;
- 5) pożyczki edukacyjnej, na sfinansowanie form kształcenia lub szkolenia, lub potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności, lub uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności;

- 6) opłaty pobieranej za postępowanie nostryfikacyjne albo postępowanie, o którym mowa w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
- 7) opłaty za przeprowadzenie postępowania i wydanie decyzji w sprawie uznania kwalifikacji zawodowych do wykonywania zawodu regulowanego albo do podejmowania lub wykonywania działalności regulowanej, o której mowa w ustawie o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Starosta w celu udzielenia pomocy, o której mowa w pkt 1, 2 i 4, wydaje bezrobotnemu lub poszukującemu pracy skierowanie, a w pkt 3 i 5-7 – zawiera z bezrobotnym lub poszukującym pracy umowę.

Szkolenia, o których mowa w pkt 1 i 2 mogące trwać do 24 miesięcy, szkolenie realizowane przez instytucję szkoleniową oraz szkolenie finansowane w ramach pożyczki edukacyjnej, są realizowane w formie kursu, w tym kwalifikacyjnego kursu zawodowego. W ramach pomocy udzielanej m.in. w ramach potwierdzania nabycia wiedzy i umiejętności lub uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności może być finansowana w szczególności walidacja i certyfikowanie w rozumieniu ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji.

Starosta, na wniosek bezrobotnego lub poszukującego pracy, może sfinansować wybrane przez niego szkolenie, jeżeli bezrobotny lub poszukujący pracy uzasadni celowość tego szkolenia, a koszt należny instytucji szkoleniowej w części finansowanej przez starostę nie przekroczy 300% przeciętnego wynagrodzenia.

Starosta, w przypadkach uzasadnionych potrzebami rynku pracy oraz w oparciu o diagnozę zapotrzebowania na zawody, umiejętności lub kwalifikacje na rynku pracy lub zgłoszenie pracodawcy lub przedsiębiorcy, może sfinansować dla grupy bezrobotnych lub poszukujących pracy:

- 1) szkolenie;
- 2) potwierdzenie nabycia wiedzy i umiejętności;
- 3) uzyskanie dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności.

W przypadku szkolenia z pkt 1, starosta finansuje koszt należny instytucji szkoleniowej dla jednego uczestnika do wysokości 300% przeciętnego wynagrodzenia. Natomiast koszty potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności, o których mowa w pkt 2, lub uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności, o których mowa w pkt 3, starosta finansuje do wysokości przeciętnego wynagrodzenia dla jednej osoby.

Starosta, na wniosek bezrobotnego lub poszukującego pracy, może sfinansować opłatę pobieraną za postępowanie nostryfikacyjne albo postępowanie, o którym mowa przepisach ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, także opłatę za przeprowadzenie postępowania i wydanie decyzji w sprawie uznania kwalifikacji zawodowych do wykonywania zawodu regulowanego albo do podejmowania lub wykonywania działalności regulowanej, o której mowa ustawie o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej.

Starosta (art. 105 ustawy o rynku pracy), w celu zapewnienia najwyższej jakości udzielanej pomocy, zamawia usługi w instytucji szkoleniowej, instytucji potwierdzającej nabycie wiedzy i umiejętności lub instytucji wydającej dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności, z zachowaniem obowiązujących procedur oraz mając na uwadze zasady konkurencyjności, równego traktowania i przejrzystości. Finansowanie szkolenia jest realizowane na podstawie umowy ze starostą, a w przypadku realizatora szkolenia będącego jednostką założoną i prowadzoną przez starostę właściwego dla PUP, na podstawie porozumienia. Starosta, w celu sfinansowania procesu potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub sfinansowania wydania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności, może zawrzeć umowę z realizatorem tych działań.

Szkolenia realizują podmioty wpisane do rejestru, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 9 listopada 2000 r. o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (Dz. U. z 2025 r. poz. 98), w zakresie świadczenia usług szkoleniowych (usług rozwojowych – zgodnie z tą ustawą).

Na wniosek bezrobotnego lub poszukującego pracy, w oparciu o diagnozę zapotrzebowania na zawody, umiejętności lub kwalifikacje na rynku pracy lub zgłoszenie pracodawcy lub przedsiębiorcy, starosta może przyznać bon na kształcenie ustawiczne stanowiący gwarancję sfinansowania bezrobotnemu lub poszukującemu pracy wskazanego przez niego kształcenia ustawicznego w postaci opłacenia kosztów, o których mowa poniżej. Rozpoczęcie kształcenia ustawicznego finansowanego w ramach bonu następuje w terminie 6 miesięcy od dnia przyznania bonu. Zakończenie kształcenia ustawicznego musi nastąpić nie później niż w terminie 30 miesięcy od dnia przyznania bonu. W uzasadnionych przypadkach, z uwagi na szczególną sytuację bezrobotnego lub poszukującego pracy, starosta może

zmienić termin realizacji bonu. W ramach bonu starosta finansuje bezrobotnemu lub poszukującemu pracy:

- 1) koszt należny instytucji szkoleniowej za realizację jednego lub kilku szkoleń,
 - 2) koszt należny organizatorowi studiów podyplomowych,
 - 3) koszty potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub koszty uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności
- do wysokości przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu przyznania bonu, a koszty przekraczające ten limit finansuje bezrobotny lub poszukujący pracy.

Jednocześnie ustawa o rynku pracy wskazuje (art. 108), że łączne koszty należne instytucjom szkoleniowym, organizatorom studiów podyplomowych, instytucjom potwierdzającym nabycie wiedzy i umiejętności, instytucjom wydającym dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności oraz pobierającym opłaty, nie mogą przekroczyć 450% przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę w okresie kolejnych 3 lat. Do limitu tego nie wlicza się kwoty pożyczki edukacyjnej.

Starosta może, na wniosek bezrobotnego lub poszukującego pracy, udzielić pożyczki edukacyjnej na sfinansowanie kosztów należnych instytucji prowadzącej kształcenie lub instytucji szkoleniowej, instytucji potwierdzającej nabycie wiedzy i umiejętności lub instytucji wydającej dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności, w celu poprawy jego sytuacji na rynku pracy. Pożyczka ta jest nieoprocentowana i udzielana do wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu podpisania umowy pożyczki, okres jej spłaty rozpoczyna się nie później niż 3 miesiące od dnia ukończenia działań objętych pożyczką - według planu spłaty rat określonych w umowie pożyczki, przy czym okres spłaty pożyczki nie może przekroczyć 18 miesięcy. W przypadku wykorzystania pożyczki niezgodnie z jej przeznaczeniem określonym w umowie lub niedotrzymania celów, dla których została udzielona, np. niepodjęcie lub nieukończenie kształcenia, szkolenia, nieprzystąpienie do procesu potwierdzenia wiedzy i umiejętności lub uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności z własnej winy), pożyczka podlega zwrotowi wraz z należnymi odsetkami ustawowymi. Starosta umarza 20% pożyczki, jeśli pożyczkobiorca ukończył kształcenie, szkolenie, proces potwierdzenia wiedzy i umiejętności lub uzyskał dokument potwierdzający nabycie wiedzy i umiejętności oraz spłacił w terminie 80% pożyczki. W ramach pożyczki edukacyjnej nie finansuje się studiów pierwszego i drugiego stopnia, jednolitych studiów magisterskich oraz kształcenia w szkole doktorskiej.

Co istotne, jeżeli osoba w trakcie realizacji form pomocy, o których mowa na wstępie, utraciła status bezrobotnego lub poszukującego pracy w przypadkach, o których mowa we wskazanych wprost przepisach, starosta nie zawiesza finansowania tych form.

Ustawa o rynku pracy zawiera także w art. 134 regulację dotyczącą obowiązku podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników PSZ i OHP. W celu realizacji tego obowiązku są oni zobligowani do uczestniczenia w szkoleniach i innych formach doskonalenia zawodowego. Mogą oni także korzystać ze szkoleń, studiów lub studiów podyplomowych, dotyczących realizacji zadań wynikających bezpośrednio lub pośrednio z ustawy, finansowanych z Funduszu Pracy. WUP mogą organizować i finansować szkolenia dla pracowników WUP i PUP. PUP mogą organizować i finansować szkolenia dla swoich pracowników. Urzędy wojewódzkie mogą organizować i finansować szkolenia dla pracowników urzędów wojewódzkich, WUP i PUP. Minister właściwy do spraw pracy może organizować i finansować z Funduszu Pracy szkolenia dla pracowników PSZ, OHP i podmiotów akredytowanych, przy czym maksymalny koszt ponoszony na szkolenie, studia lub studia podyplomowe, na jednego pracownika, w roku budżetowym, nie może przekroczyć 200% przeciętnego wynagrodzenia.

Ustawa o rynku pracy, w przeciwieństwie do poprzednio obowiązującej ustawy o promocji, zawiera odrębną od pozostałych – dawniej usług rynku pracy, teraz form pomocy – delegację ustawową upoważniającą ministra właściwego do spraw pracy do określenia, w drodze rozporządzenia, sposobu i trybu realizacji przez starostę pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w nabywaniu wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji, w tym:

- 1) elementy wniosków o udzielenie pomocy i tryb ich rozpatrywania,
- 2) elementy skierowania na szkolenie,
- 3) elementy umowy z bezrobotnym lub poszukującym pracy o sfinansowanie:
kosztów potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub kosztów uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności, opłaty pobieranej za postępowanie nostryfikacyjne albo postępowanie, o którym mowa ustawie - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, sfinansowanie opłaty za przeprowadzenie postępowania i wydanie decyzji w sprawie uznania kwalifikacji zawodowych do wykonywania zawodu regulowanego albo do podejmowania lub wykonywania działalności regulowanej,

- 4) sposób i kryteria wyboru instytucji szkoleniowej,
 - 5) tryb realizacji i elementy umowy lub porozumienia między starostą a instytucją szkoleniową,
 - 6) tryb realizacji i elementy umowy z bezrobotnym lub poszukującym pracy o udzielenie pożyczki edukacyjnej,
 - 7) elementy zaświadczenia o ukończeniu szkolenia,
 - 8) tryb realizacji i rozliczenia bonu na kształcenie ustawiczne,
 - 9) prowadzenie ewaluacji i dokumentacji realizacji pomocy
- mając na względzie konieczność ujednolicenia procedur realizacji pomocy.

Na podstawie powyższego upoważnienia wydane zostało rozporządzenie w sprawie szkoleń. Zgodnie z jego przepisami bezrobotny lub poszukujący pracy składa wniosek o sfinansowanie szkolenia zawierający wskazane w przepisach dane osobowe, adres zamieszkania oraz adres do doręczeń, a także - numer telefonu oraz adres elektroniczny - o ile posiada; informację, czy bezrobotny lub poszukujący pracy skorzystał w ostatnich 3 latach z form określonych pomocy, nazwę szkolenia oraz uzasadnienie celowości szkolenia. Starosta w przypadku:

- 1) pozytywnego rozpatrzenia wniosku o sfinansowanie szkolenia wydaje bezrobotnemu lub poszukującemu pracy skierowanie na szkolenie;
- 2) negatywnego rozpatrzenia wniosku o sfinansowanie szkolenia informuje bezrobotnego lub poszukującego pracy w formie pisemnej o przyczynach nieuwzględnienia tego wniosku.

Przy dokonywaniu wyboru instytucji szkoleniowej do realizacji szkolenia dla grupy bezrobotnych lub poszukujących pracy starosta uwzględnia co najmniej trzy spośród poniższych kryteriów:

- 1) dostosowanie programu szkolenia do zapotrzebowania na wiedzę, umiejętności i kwalifikacje na rynku pracy;
- 2) jakość oferowanego programu szkolenia, w tym wykorzystanie aktualnych materiałów zawodoznawczych, w szczególności rekomendowanych przez ministra właściwego do spraw pracy, lub zgodność z zestawami efektów uczenia się wyodrębnionymi w ramach kwalifikacji wpisanych do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji;
- 3) certyfikaty jakości usług posiadane przez instytucję szkoleniową;
- 4) dostosowanie kwalifikacji i doświadczenia kadry dydaktycznej do zakresu szkolenia;

- 5) dostosowanie wyposażenia dydaktycznego i pomieszczeń do potrzeb szkolenia z uwzględnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków realizacji szkolenia;
- 6) rodzaj dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia i uzyskanie kwalifikacji;
- 7) koszty szkolenia;
- 8) sposób organizacji zajęć praktycznych określonych w programie szkolenia;
- 9) opis metodologii monitorowania i ewaluacji skuteczności oferowanego szkolenia;
- 10) gotowość do przeprowadzenia indywidualnej analizy luk kompetencyjnych uczestników szkolenia oraz uzupełnienia procesu dydaktycznego o elementy umożliwiające podniesienie poziomu kompetencji kluczowych uczestników szkolenia.

W przypadku szkolenia realizowanego za pomocą środków komunikacji elektronicznej lub hybrydowo, katalog kryteriów zawiera dodatkowo jakość platformy e-learningowej; zapewnienie wsparcia merytorycznego i technicznego dla uczestników szkolenia; dostosowanie materiałów szkoleniowych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.

Starosta ustala kryteria wyboru instytucji szkoleniowej w taki sposób, aby zapewnić najwyższą jakość szkolenia przy najbardziej konkurencyjnej cenie. Może także powierzyć przeprowadzenie szkolenia instytucji szkoleniowej będącej jednostką założoną i prowadzoną przez starostę właściwego dla PUP po uprzednim przeprowadzeniu rozpoznania rynku, polegającego na analizie ofert instytucji szkoleniowych uwzględniającej powyższe w celu stwierdzenia, że jej oferta jest konkurencyjna.

Umowa szkoleniowa zawarta pomiędzy starostą a instytucją szkoleniową określa: nazwę szkolenia; miejsce i termin realizacji szkolenia; informację, czy szkolenie będzie realizowane stacjonarnie, za pomocą środków komunikacji elektronicznej czy hybrydowo; liczbę uczestników szkolenia; należność dla instytucji szkoleniowej z uwzględnieniem kosztu osobogodziny szkolenia; zobowiązanie instytucji szkoleniowej do prowadzenia listy obecności zawierającej imię, nazwisko i podpis uczestnika szkolenia oraz prowadzenia rejestru wydanych zaświadczeń lub innych dokumentów potwierdzających ukończenie szkolenia i uzyskanie umiejętności lub kwalifikacji; program szkolenia zawierający, o ile inne przepisy nie stanowią inaczej: nazwę szkolenia, termin realizacji i sposób organizacji szkolenia, wymagania wstępne dla uczestników szkolenia, cele szkolenia ujęte w kategoriach efektów

uczenia się z uwzględnieniem wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych, plan nauczania określający tematy zajęć edukacyjnych oraz ich wymiar godzinowy z uwzględnieniem, w miarę potrzeby, części teoretycznej i części praktycznej, opis treści - kluczowe punkty szkolenia w zakresie poszczególnych zajęć edukacyjnych, wykaz literatury oraz niezbędnych środków i materiałów dydaktycznych, przewidziane sprawdziany i egzaminy; wzór zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego ukończenie szkolenia i uzyskanie umiejętności lub kwalifikacji, o ile nie wynika on z innych przepisów; wzór anonimowej ankiety dla uczestników szkolenia służącej do oceny szkolenia; w przypadku szkolenia realizowanego za pomocą środków komunikacji elektronicznej albo hybrydowo, zamiast listy obecności, zobowiązanie instytucji szkoleniowej do przekazania na wniosek starosty dokumentacji potwierdzającej uczestnictwo osób skierowanych na szkolenie w zajęciach edukacyjnych, w szczególności dokumentacji ich logowań na platformę e-learningową; inne ważne postanowienia istotne dla stron umowy.

W przypadku realizowania w ramach umowy szkoleniowej procesu potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności umowa szkoleniowa określa dodatkowo: nazwę dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności; nazwę i adres instytucji potwierdzającej nabycie wiedzy i umiejętności lub wydającej dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności; zobowiązanie instytucji szkoleniowej do dostarczenia staroście dokumentu potwierdzającego płatność na rzecz instytucji potwierdzającej nabycie wiedzy i umiejętności lub wydającej dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności.

Godzina dydaktyczna szkolenia trwa 45 minut. Instytucja szkoleniowa niezwłocznie informuje starostę o wszystkich zmianach danych mających wpływ na realizację umowy szkoleniowej.

Starosta, w ramach ewaluacji realizacji szkoleń, monitoruje ich przebieg w szczególności przez: wizytację zajęć; analizę dokumentacji, analizę wyników ankiet.

Bezrobotny lub poszukujący pracy składa wniosek o sfinansowanie kosztów potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności zawierający wskazane enumeratywnie w rozporządzeniu dane.

Starosta po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku o sfinansowanie kosztów potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub uzyskania dokumentu

potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności zawiera z bezrobotnym lub poszukującym pracy umowę na sfinansowanie kosztów potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności określającą: nazwę dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności i planowany termin jego uzyskania oraz termin egzaminu, jeśli dotyczy; nazwę i adres instytucji potwierdzającej nabycie wiedzy i umiejętności lub wydającej dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności; koszt potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności; numer rachunku płatniczego instytucji potwierdzającej nabycie wiedzy i umiejętności lub wydającej dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności; zobowiązanie bezrobotnego lub poszukującego pracy do zwrotu poniesionych kosztów w przypadku nieprzystąpienia do procesu potwierdzenia wiedzy i umiejętności lub uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności z własnej winy; zobowiązanie bezrobotnego lub poszukującego pracy do powiadomienia PUP o wynikach procesu potwierdzenia wiedzy i umiejętności lub uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności; inne ważne postanowienia istotne dla stron umowy.

W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku o sfinansowanie kosztów potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności starosta informuje bezrobotnego lub poszukującego pracy w formie pisemnej o przyczynach nieuwzględnienia tego wniosku.

Podobnie przepisy rozporządzenia kształtują proces ubiegania się o sfinansowanie opłaty pobieranej za postępowanie nostryfikacyjne albo postępowanie, o którym mowa w ustawie – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce oraz opłaty za przeprowadzenie postępowania i wydanie decyzji w sprawie uznania kwalifikacji zawodowych do wykonywania zawodu regulowanego albo do podejmowania lub wykonywania działalności regulowanej, pożyczki edukacyjnej, lub bonu na kształcenie ustawiczne, przy czym po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku o przyznanie bonu starosta przyznaje bezrobotnemu lub poszukującemu pracy bon zawierający wskazane w przepisach elementy. Rozliczenie realizacji tego bonu następuje po dostarczeniu do PUP kopii dokumentów albo ich odwzorowań cyfrowych potwierdzających zakończenie sfinansowanych w ramach bonu form kształcenia ustawicznego. Starosta może zawrzeć umowę z bezrobotnym lub

poszukującym pracy na realizację bonu. W ramach bonu starosta może zawrzeć umowę z instytucją szkoleniową, instytucją potwierdzającą nabycie wiedzy i umiejętności, instytucją wydającą dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności lub z organizatorem studiów podyplomowych. Jeśli umowa z instytucją szkoleniową nie została zawarta, uczestnik szkolenia finansowanego w ramach bonu dostarcza do PUP dokumentację potwierdzającą jego uczestnictwo w szkoleniu.

Starosta dokumentuje działania związane z realizacją i finansowaniem form wsparcia związanych z nabywaniem wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji wskazanej w przepisach. Dokumentacja ta obejmuje szczegółowo wskazane w rozporządzeniu dokumenty, rozpoznania, wnioski, umowy, skierowania, porozumienia, wykazy, notatki oraz opisy.

IV. Publiczne służby zatrudnienia a pozostałe instytucje rynku pracy

Instytucje rynku pracy stanowią obok PSZ jeden z podstawowych elementów systemu realizacji polityki rynku pracy. Ich zadaniem jest wspieranie działań państwa w zakresie promocji zatrudnienia, przeciwdziałania bezrobociu, aktywizacji zawodowej oraz rozwoju zasobów ludzkich. W okresie objętym niniejszą analizą ustawodawca modyfikował zarówno katalog instytucji rynku pracy, jak i zakres powierzonych im zadań. Szczególnie istotne zmiany przyniosło zastąpienie ustawy o promocji ustawą o rynku pracy. Porównanie i zestawienie treści obu ustaw wskazuje, że ewolucja instytucji rynku pracy przebiegała od modelu instytucjonalnego, opartego na zamkniętym katalogu podmiotów określonych ustawowo, do modelu funkcjonalnego, w którym większe znaczenie przypisano współpracy różnych uczestników rynku pracy i realizowanym przez nich zadaniom.

W art. 6 ustawy o promocji ustawodawca enumeratywnie określił podmioty działające na rynku pracy w ściśle wyznaczonym celu. Kryterium pozwalającym na wyodrębnienie instytucji rynku pracy spośród wszystkich podmiotów działających na rynku pracy jest realizowanie zadań określonych w komentowanej ustawie. W rezultacie mamy do czynienia z instytucjonalnym ukształtowaniem współdziałania podmiotów publicznych i niepublicznych za pomocą polityki rynku pracy i instytucji rynku pracy. Władze publiczne prowadzą politykę rynku pracy polegającą na planowaniu, koordynowaniu i administracyjnym nadzorze, natomiast realizacja zadań

została powierzona podmiotom publicznym i niepublicznym, czyli instytucjom rynku pracy.¹¹

Zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy o promocji instytucjami rynku pracy były:

- 1) PSZ;
- 2) OHP;
- 3) agencje zatrudnienia;
- 4) instytucje szkoleniowe;
- 5) instytucje dialogu społecznego;
- 6) instytucje partnerstwa lokalnego.

W przepisie tym jednocześnie zdefiniowano wszystkie ww. podmioty. OHP były zdefiniowane jako państwowa jednostka wyspecjalizowana w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia.

Agencje zatrudnienia określone były jako niepubliczne jednostki organizacyjne świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej.

Instytucje szkoleniowe były zdefiniowane jako publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną.

Instytucjami dialogu społecznego na rynku pracy były organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy: organizacje związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe współpracujące z PSZ i OHP w zakresie realizacji zadań określonych ustawą.

W końcu ustawodawca określił instytucje partnerstwa lokalnego jako instytucje realizujące inicjatywy partnerów rynku pracy, tworzone na rzecz realizacji zadań określonych ustawą i wspierane przez organy samorządu terytorialnego. Zgodnie z doktryną, celem partnerstwa lokalnego na rynku pracy jest współdziałanie instytucji i środowisk lokalnych w celu wspierania i realizacji inicjatyw na rzecz rynku pracy.¹²

Nowelizacją z 2007 r., tj. ustawą z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych

¹¹ Z. Góral, Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz, Wyd. II, WK 2016, LEX, komentarz do art. 6.

¹² Z. Góral, Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz, wyd. II, WK 2016, LEX, komentarz do art. 6.

ustaw, zmodyfikowano definicje instytucji dialogu społecznego i instytucji partnerstwa lokalnego. W przypadku instytucji dialogu społecznego skreślono warunek współpracy z PSZ i OHP, ale dodano warunek posiadania w zadaniach statutowych tych instytucji realizacji zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Instytucje partnerstwa lokalnego określono jako grupę instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy.

Z powyższego katalogu wynika, że ustawodawca w 2004 r. rozróżniał dwa typy instytucji rynku pracy. Pierwszy obejmował podmioty bezpośrednio świadczące usługi rynku pracy, czyli przede wszystkim OHP, agencje zatrudnienia i instytucje szkoleniowe. Drugi typ obejmował podmioty wspierające, konsultacyjne, społeczne i partnerskie, czyli instytucje dialogu społecznego oraz instytucje partnerstwa lokalnego.

Katalog instytucji rynku pracy określony w powyższy sposób nie zmienił się aż do uchynienia ustawy o promocji w 2025 roku.

W odniesieniu do instytucji rynku pracy szczególne znaczenie miał art. 24 ustawy o promocji, zgodnie z którym marszałek województwa lub starosta w ramach środków określonych w budżecie danego samorządu mogli zlecić realizację usług rynku pracy jednostkom samorządu terytorialnego, organizacjom pozarządowym statutowo zajmującym się problematyką rynku pracy, związkom zawodowym, organizacjom pracodawców, instytucjom szkoleniowym, agencjom zatrudnienia i centrów integracji społecznej. Zlecenie odbywało się po przeprowadzeniu otwartego konkursu ofert albo przez zakup usług na podstawie przepisów o zamówieniach publicznych. Oznaczało to, że PSZ pozostawały podstawowym wykonawcą usług rynku pracy, ale mogły korzystać z potencjału podmiotów zewnętrznych. Instytucje rynku pracy pełniły więc funkcję uzupełniającą, specjalistyczną i wykonawczą.

OHP poza PSZ były instytucją najistotniejszą spośród wszystkich instytucji rynku pracy. OHP były państwową jednostką budżetową nadzorowaną przez ministra właściwego do spraw pracy. Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy o promocji OHP wykonywały zadania państwa w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania. W zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a tym samym w zakresie usług rynku pracy OHP prowadziły pośrednictwo pracy oraz organizowały zatrudnianie dla

młodzieży powyżej 15. roku życia, która nie ukończyła szkoły podstawowej albo nie kontynuowała nauki po jej ukończeniu, dla bezrobotnych do 25. roku życia oraz dla uczniów i studentów. OHP prowadziły także poradnictwo zawodowe dla młodzieży oraz mobilne centra informacji zawodowej. Ponadto inicjowały międzynarodową współpracę i wymianę młodzieży oraz refundowały pracodawcom koszty wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego. OHP uczestniczyły więc w realizacji kilku usług rynku pracy: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, informacji zawodowej, szkoleń, a także elementów sieci EURES, które w pierwotnym brzmieniu ustawodawca wyłączył z ich działalności. W odróżnieniu od PUP nie obsługiwały ogółu bezrobotnych, lecz określoną grupę, tj. młodzież, w szczególności młodzież zagrożoną wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25. roku życia. Od 1 lutego 2011 r. OHP mogły prowadzić szkolenia także dla osób powyżej 18. roku życia w ośrodkach szkolenia zawodowego. Przepis ten rozszerzył ich funkcję poza klasyczne działania wychowawczo-edukacyjne wobec młodzieży.

Szczegółową organizację OHP określały akty wykonawcze, w szczególności rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz. U. z 2005 r. poz. 41, z późn. zm.), zastąpione rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz. U. poz. 920). Na jego podstawie funkcjonowały m.in. komendy wojewódzkie OHP, centra edukacji i pracy młodzieży, centra kształcenia i wychowania, ośrodki szkolenia zawodowego, a także młodzieżowe biura pracy, mobilne centra informacji zawodowej, czy kluby pracy.

W ustawie o rynku pracy OHP zostały uregulowane w dziale X. Zgodnie z art. 341 ust. 4 realizują one działania na rzecz młodzieży w wieku od 14 do 30 lat, w celu jej wsparcia w wypełnieniu obowiązku szkolnego lub obowiązku nauki oraz podejmowaniu i utrzymaniu zatrudnienia i rozwoju edukacyjno-zawodowego. Ustawa o rynku pracy rozszerzyła i doprecyzowała grupę osób korzystających z usług OHP. W ustawie o promocji akcent padał przede wszystkim na młodzież w wieku powyżej 15 lat, która nie ukończyła szkoły podstawowej lub gimnazjum albo nie kontynuowała nauki po ukończeniu tych szkół, oraz bezrobotnych do 25. roku życia. W ustawie o rynku pracy OHP zostały powiązane szerzej z młodzieżą w wieku 14-30 lat, w celu jej

wsparcia w wypełnieniu obowiązku szkolnego lub obowiązku nauki oraz podejmowaniu i utrzymaniu zatrudnienia i rozwoju edukacyjno-zawodowego.

W art. 342 ustawy o rynku pracy wskazano szczegółowe działania OHP. Najważniejszym zadaniem OHP jest prowadzenie pośrednictwa pracy oraz poradnictwa zawodowego na rzecz młodzieży. Dodatkowo młodzież na każdym etapie kształcenia w OHP może korzystać z informacji zawodowej, usług poradnictwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy świadczonych przez jednostki OHP. OHP umożliwiają młodzieży nabycie dodatkowej wiedzy i umiejętności potrzebnych na rynku pracy, oferując pozaszkolne zajęcia edukacyjne albo kierując na szkolenia oraz kwalifikacyjne kursy zawodowe. W nowej ustawie określono, że OHP prowadzą pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES, zgodnie z przepisami art. 86, art. 91 i art. 98, a więc udział OHP w EURES został wprost powiązany z ogólnymi przepisami nowej ustawy o pośrednictwie pracy i sieci EURES, a tym samym z ogólnym systemem usług rynku pracy.

W ramach swoich zadań OHP współpracują z innymi podmiotami, w szczególności szkołami i placówkami systemu oświaty, organami prowadzącymi szkoły i kuratorami oświaty, PSZ, jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej, związkami wyznaniowymi, jednostkami organizacyjnymi wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej, kuratorami sądowymi, wymiarem sprawiedliwości, jednostkami samorządu terytorialnego oraz administracją rządową. Ponadto współpracują także z pracodawcami i organizacjami pracodawców, organizacjami pozarządowymi oraz środowiskami lokalnymi zaangażowanymi w pracę z młodzieżą. Z powyższych przepisów wynika, że OHP pełnią funkcję łącznika między systemem edukacji, rynkiem pracy, pomocą społeczną i pracodawcami.

Nowym aktem wykonawczym określającym szczegółowe zadania OHP w zakresie kształcenia i wychowania oraz zatrudnienia i przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, strukturę i zadania wojewódzkich komend OHP, centrów kształcenia i wychowania OHP, ośrodków szkolenia zawodowego OHP oraz zadania kierowników wskazanych jednostek jest rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 listopada 2025 r. w sprawie szczegółowych zadań i struktury Ochotniczych Hufców Pracy (Dz. U. poz. 1631). Rozporządzenie to zastąpiło rozporządzenie z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy i dostosowało organizację OHP do ustawy o rynku pracy. Rozporządzenie w większości utrzymało

rozwiązania określone w uchylanym rozporządzeniu z 2011 r. Najistotniejszą zmianą było rozdzielenie zadania kształcenia i wychowania oraz doprecyzowanie ich zakresu.

W realizacji usług rynku pracy udział biorą także agencje zatrudnienia. Szczegółowe przepisy w zakresie agencji zatrudnienia w ustawie o promocji zmieniały się wielokrotnie. Kolejne nowelizacje ustawy, zwłaszcza z lat 2007, 2008 i 2014, stopniowo zwiększały rolę agencji zatrudnienia w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych oraz w realizacji projektów finansowanych ze środków publicznych. W ostatnim brzmieniu ustawy o promocji, zgodnie z art. 18 prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie świadczenia usług pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej było działalnością regulowaną i wymagało wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Agencja zatrudnienia mogła prowadzić jedną z ww. usług albo wszystkie jednocześnie.

Pośrednictwo pracy świadczone przez agencje obejmowało m.in. udzielanie pomocy osobom w uzyskaniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, pomoc pracodawcom w pozyskaniu pracowników, pozyskiwanie i upowszechnianie ofert pracy, udzielanie pracodawcom informacji o kandydatach, inicjowanie kontaktów między osobami poszukującymi pracy i pracodawcami, kierowanie osób do pracy za granicą czy kierowanie cudzoziemców do zatrudnienia w Polsce. Z kolei poradnictwo zawodowe świadczone przez agencje zatrudnienia obejmowało w szczególności pomoc w wyborze zawodu i miejsca zatrudnienia, udzielanie informacji o zawodach, rynku pracy, szkoleniach i kształceniu czy pomoc pracodawcom w doborze kandydatów do pracy.

Przepisy ustawy o promocji określały szczegółowo zasady prowadzenia rejestru agencji zatrudnienia, składania wniosku o wpis do rejestru, dane podlegające wpisowi, opłaty za wpis, warunki odmowy wpisu oraz procedurę wykreślenia z rejestru. Kontrolę w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia powierzono marszałkowi województwa.

Agencje zatrudnienia odgrywały zatem istotną rolę w dwóch podstawowych usługach rynku pracy: pośrednictwie pracy i poradnictwie zawodowym. Nie były jednak częścią administracji publicznej, lecz prywatnym sektorem usług zatrudnieniowych. W relacjach z pracodawcami agencje pełniły funkcję rekrutacyjną i kadrową. Pomagały pozyskiwać pracowników, organizowały pracę tymczasową oraz

wspierały rekrutację pracowników z zagranicy. W relacji z bezrobotnymi, poszukującymi pracy i pracownikami agencje były alternatywnym wobec PUP kanałem dostępu do ofert pracy.

W ustawie o rynku pracy agencje zatrudnienia zostały uregulowane w dziale IX. Zgodnie z art. 305 ust. 1 ustawy o rynku pracy agencjami zatrudnienia są podmioty wpisane do rejestru agencji zatrudnienia, świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy oraz pracy tymczasowej. W nowej ustawie nastąpiła istotna zmiana terminologiczna i systemowa. Wyraźnie wskazano, że agencje zatrudnienia realizują głównie pośrednictwo pracy i pracę tymczasową. Jak wskazano w uzasadnieniu w celu zmniejszania obciążeń administracyjnych dla przedsiębiorców zrezygnowano z obowiązku uzyskiwania wpisu do rejestru usług doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego ze względu na niewielkie ryzyko powstania nieprawidłowości w przypadku agencji prowadzących wyłącznie ww. działalność. Skutkuje to mniejszym obciążeniem administracyjnym dla tych podmiotów.

W przepisach ustawy o rynku pracy wprowadzone zostały regulacje mające na celu poprawę standardów świadczonych przez agencje zatrudnienia usług oraz ochronę osób będących klientami agencji zatrudnienia. W tym zakresie m.in.:

- 1) rozszerzono zakres realizowanych przez agencje zatrudnienia usług pośrednictwa pracy wymagających uzyskanie wpisu do rejestru o działanie polegające na gromadzeniu w postaci dokumentu elektronicznego i udostępnianiu informacji o wolnych i poszukiwanych miejscach pracy za pośrednictwem systemów teleinformatycznych;
- 2) w celu zwiększenia weryfikacji agencji zatrudnienia świadczących usługi dla cudzoziemców, od których wymagane jest posiadanie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń, o których mowa w art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621, z późn. zm.) wprowadzono obowiązek zmiany wpisu w rejestrze agencji zatrudnienia po 2 latach świadczenia pozostałych usług z zakresu pośrednictwa pracy i pracy tymczasowej;
- 3) dookreślono właściwość miejscową marszałka województwa w przypadku zgłoszenia przez podmiot zmiany adresu siedziby podmiotu do innego

- województwa, przed zakończeniem postępowania administracyjnego w sprawie wpisu do rejestru;
- 4) wprowadzono nowe przesłanki umożliwiające dokonanie przez marszałka województwa odmowy wpisu podmiotu do ww. rejestru oraz wykreślenia podmiotu wpisanego do rejestru;
 - 5) rozszerzono zakres sprawowanej przez marszałka województwa kontroli agencji zatrudnienia;
 - 6) zwiększono opłatę za wpis do rejestru agencji zatrudnienia, dodano opłatę za uzyskanie zmiany wpisu w zakresie usługi kierowania do pracy cudzoziemców, od których wymagane jest posiadanie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń, o których mowa w art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.¹³

Agencja zatrudnienia ma obowiązek współpracować z organami zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy. W nowej ustawie utrzymano więc zasadę, że agencje zatrudnienia nie są wyłącznie podmiotami prywatnymi działającymi obok systemu publicznego, lecz są włączone w publiczną politykę rynku pracy.

Agencje zatrudnienia mogą także prowadzić pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES. Ustawa o rynku pracy przewiduje system akredytacji. Zgodnie z art. 330 akredytacja może być udzielona w kategorii członka EURES albo partnera EURES. Przepisy określają kryteria akredytacyjne, wymagania odnośnie do wniosku udzielenie akredytacji, warunki zawarcia umowy o akredytację oraz jej wymagania oraz warunki pozbawienia akredytacji.

Ewolucja agencji zatrudnienia w latach 2004-2026 polegała przede wszystkim na przejściu od szerokiego modelu usług zatrudnieniowych, obejmującego pośrednictwo, poradnictwo, doradztwo personalne i pracę tymczasową, do bardziej regulowanego modelu, w którym szczególnie wyeksponowano pośrednictwo pracy, pracę tymczasową, ochronę cudzoziemców, obowiązki informacyjne i możliwość akredytacji w EURES.

Trzecią ważną grupą instytucji rynku pracy w ustawie o promocji były instytucje szkoleniowe, które realizowały jedną z usług rynku pracy, tj. organizację

¹³ Uzasadnienie do projektu ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Druk sejmowy nr 948, str. 127.

szkoleń. Zgodnie z ustawą o promocji instytucjami szkoleniowymi były publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną. Instytucja szkoleniowa oferująca szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy mogła uzyskać zlecenie finansowane ze środków publicznych na prowadzenie tych szkoleń po wpisie do rejestru instytucji szkoleniowych prowadzonego przez WUP właściwy ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej. Rolą instytucji szkoleniowych była organizacja zlecanych szkoleń. Odpowiadały za część wykonawczą: przygotowanie programu, przeprowadzenie zajęć, zapewnienie kadry i dokumentowanie rezultatów. W relacji z pracodawcami instytucje szkoleniowe miały dostosowywać ofertę do potrzeb lokalnego rynku pracy. W praktyce ich znaczenie rosło wraz z rozwojem kształcenia ustawicznego, KFS i projektów Europejskiego Funduszu Społecznego.

W ustawie o rynku pracy pojęcie instytucji szkoleniowych nie zostało już ujęte w takim samym katalogu instytucji rynku pracy jak w art. 6 ustawy o promocji. Nie oznacza to jednak utraty ich znaczenia. Nowa ustawa przesunęła akcent z formalnego katalogu instytucji na formy pomocy i rozwój kompetencji. Szkolenia, bony edukacyjne, pożyczki edukacyjne, KFS, potwierdzanie kwalifikacji i inne formy kształcenia ustawicznego powodują, że podmioty szkoleniowe pozostają ważnymi wykonawcami zadań rynku pracy. Ewolucja instytucji szkoleniowych polegała zatem na przejściu od prostego modelu wykonawcy szkolenia zleconego przez urząd pracy do szerszej roli partnera w rozwoju kompetencji osób bezrobotnych, poszukujących pracy, pracowników i pracodawców. W nowym modelu szkolenie nie jest wyłącznie formą aktywizacji bezrobotnego, ale elementem polityki uczenia się przez całe życie i dostosowywania kwalifikacji do zmian gospodarczych.

Kolejnym podmiotem określonym w katalogu instytucji rynku pracy w ustawie o promocji były instytucje dialogu społecznego. Zgodnie z art. 6 ust. 6 ustawy o promocji należały do nich związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych i organizacje pozarządowe, jeżeli wśród ich zadań statutowych znajdowała się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

Rola instytucji dialogu społecznego była inna niż OHP, agencji zatrudnienia i instytucji szkoleniowych. Co do zasady nie świadczyły one bezpośrednio podstawowych usług rynku pracy, ale uczestniczyły w ich kształtowaniu, opiniowaniu i czasem realizacji na podstawie zleceń. Ich znaczenie polegało przede wszystkim na

wprowadzaniu do polityki rynku pracy perspektywy pracowników, pracodawców, organizacji społecznych i środowisk lokalnych. Miały wpływ na opiniowanie kierunków wydatkowania środków Funduszu Pracy, programów rynku pracy, planów działań na rzecz zatrudnienia oraz kierunków kształcenia zawodowego. Organizacje pracodawców i związki zawodowe mogły, na podstawie art. 24 ust. 1 pkt 3 i 4 ustawy o promocji, realizować zlecane usługi rynku pracy. Ich udział w usługach rynku pracy miał więc zwykle charakter pośredni: konsultacyjny, programowy, partnerski i kontrolny. Wyjątkowo mogły być wykonawcami konkretnych usług, np. działań aktywizacyjnych, poradnictwa lub projektów współfinansowanych z EFS.

W ustawie o rynku pracy nie utrzymano instytucji dialogu społecznego jako odrębnej kategorii instytucji rynku pracy. Określono natomiast, że realizacja zadań państwa w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia i rynku pracy opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi, w szczególności w ramach rad rynku pracy oraz partnerstwa lokalnego. Ustawodawca odszedł od formalnego włączenia instytucji dialogu społecznego do katalogu instytucji rynku pracy, ale utrzymał ich znaczenie jako partnerów systemu.

Ostatnimi instytucjami rynku pracy określonymi w katalogu w ustawie o promocji były instytucje partnerstwa lokalnego. Zdefiniowane były w art. 6 ust. 7 ustawy o promocji jako grupa instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy. Przepis stanowił zatem, że pod pojęciem partnerstwa lokalnego występuje nie pojedynczy podmiot, ale wyłącznie grupa instytucji. Instytucje będą kwalifikowane jako instytucje wchodzące do „grupy”, wyłącznie jeżeli będą realizowały przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy, na podstawie zawartej w tym celu umowy o realizację usług rynku pracy. Partnerstwa lokalne były powszechnie wykorzystywane do realizacji różnorodnych zadań realizujących cele ustawy o promocji. Zgodnie z uzasadnieniem do ustawy o rynku pracy, pobudzały one PSZ do kreatywności i poszukiwania innowacyjnych rozwiązań dostosowanych do potrzeb lokalnych. Do zadań ponadstandardowych należała m.in. współpraca przy realizacji badań, różnego typu związanych z rynkiem pracy wydarzeń, skierowanych do takich grup jak młodzież lub cudzoziemcy, konferencji naukowych i innych inicjatyw służących upowszechnieniu wiedzy o rynku pracy oraz budowaniu marki PSZ, czy popularyzację wśród młodzieży podejmowania pracy w zawodach deficytowych, medycznych czy mundurowych.

W ustawie o rynku pracy instytucja partnerstwa lokalnego została zachowana. Art. 6 ust. 2 tej ustawy stanowi, że instytucją partnerstwa lokalnego jest grupa podmiotów działających w przyjętej przez partnerów formie, realizujących przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy. Ustawodawca przewidział możliwość zawierania partnerstw lokalnych przez PUP i WUP z innymi instytucjami. Ustawodawca utrzymał partnerstwo lokalne jako ważny mechanizm współpracy, ale osadził je w szerszym modelu dialogu i współpracy społecznej, a nie w formalnym katalogu instytucji rynku pracy znanym z ustawy o promocji.

W latach 2004-2026 instytucje rynku pracy inne niż PSZ przeszły istotną ewolucję. Ustawa o promocji regulowała katalog instytucji rynku pracy obejmujący, poza PSZ, OHP, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego i instytucje partnerstwa lokalnego. W modelu takim PSZ stanowiły podstawę systemu, a pozostałe instytucje pełniły funkcję uzupełniającą, wykonawczą lub partnerską. Kolejne nowelizacje ustawy o promocji zwiększały znaczenie podmiotów zewnętrznych, umożliwiały zlecanie usług rynku pracy, wzmacniały rolę agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowych i organizacji pozarządowych oraz rozwijały współpracę z pracodawcami.

Ustawa o rynku pracy zmieniła konstrukcję systemu utworzonego w ustawie o promocji. Odeszła od poprzedniego, formalnego katalogu instytucji rynku pracy i wprowadziła bardziej elastyczny model realizacji zadań. Zgodnie z art. 5 ustawy o rynku pracy zadania państwa w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy są realizowane przez PSZ, agencje zatrudnienia, OHP oraz inne instytucje określone w ustawie, lub którym minister właściwy do spraw pracy powierzy ich realizację. Jednocześnie ustawa o rynku pracy zachowała znaczenie dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego, ale przeniosła je do obszaru współpracy i partnerstwa, a nie sztywnego katalogu instytucji. Najważniejsza zmiana polegała zatem na przejściu od modelu instytucjonalnego, opartego na formalnym katalogu podmiotów, do modelu funkcjonalnego, w którym istotne jest nie tylko to, jaki podmiot działa, ale przede wszystkim jakie zadania wykonuje, jakie usługi świadczy i z kim współpracuje.

V. Publiczne służby zatrudnienia – współpraca z innymi podmiotami

Zgodnie z art. 21 ustawy o rynku pracy w jej pierwotnym brzmieniu polityka rynku pracy realizowana przez władze publiczne opierała się na dialogu i współpracy

z partnerami społecznymi, w szczególności w ramach: działalności rad zatrudnienia, partnerstwa lokalnego, uzupełniania i rozszerzania oferty usług PSZ przez partnerów społecznych i agencje zatrudnienia. Także obecnie ustawa o rynku pracy wskazuje w art. 6, że realizacja przez władze publiczne zadań państwa w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy opiera się na dialogu i współpracy z partnerami społecznymi, w szczególności w ramach: działalności Rady Rynku Pracy, a także wojewódzkich rad rynku pracy i powiatowych rad rynku pracy oraz partnerstwa lokalnego.

Naczelna Rada Zatrudnienia była organem opiniodawczo-doradczym ministra właściwego do spraw pracy w sprawach polityki rynku pracy. Obecnie jej następca – Rada Rynku Pracy to organ opiniodawczo-doradczy ministra właściwego do spraw pracy w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy.

Przedmiotowe rady od samego początku stanowiły swoiste forum współpracy PSZ i przedstawicieli innych podmiotów mających wpływ na rynek pracy, co wyrażone jest przede wszystkim w składzie rady. W skład Rady Rynku Pracy wchodzi:

- 1) osoby powoływane przez ministra właściwego do spraw pracy spośród przedstawicieli wszystkich organizacji związkowych i organizacji pracodawców, reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego;
- 2) jeden przedstawiciel Rady Działalności Pożytku Publicznego;
- 3) jeden przedstawiciel Krajowego Komitetu Rozwoju Ekonomii Społecznej, o którym mowa w ustawie o ekonomii społecznej;
- 4) dwóch przedstawicieli Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego, reprezentujących stronę samorządową - jeden z powiatu i jeden z województwa;
- 5) jeden przedstawiciel Komendy Głównej OHP;
- 6) jeden przedstawiciel Ogólnopolskiego Konwentu Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy;
- 7) jeden przedstawiciel Konwentu Dyrektorów Wojewódzkich Urzędów Pracy.

Analogicznie do poziomu „centralnego” przedmiotowe rady działały i nadal działają także na szczeblu lokalnym, tj. wojewódzkim i powiatowym.

Współpraca PSZ z innymi podmiotami (publicznymi lub społecznymi) może przybrać różny charakter, przy czym jedną z istotniejszych z punktu widzenia realizacji zadań wynikających z ustawy, jest możliwość ich zlecenia lub wspólnej

realizacji z innymi podmiotami. Zgodnie z art. 24 ustawy o promocji w jej pierwotnym brzmieniu marszałek województwa lub starosta mogli zlecać realizację zadań z zakresu promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych, poszukujących pracy i osób zagrożonych zwolnieniem z pracy:

- 1) jednostkom samorządu terytorialnego;
- 2) organizacjom pozarządowym statutowo zajmującym się problematyką rynku pracy;
- 3) związkom zawodowym;
- 4) organizacjom pracodawców;
- 5) instytucjom szkoleniowym;
- 6) agencjom zatrudnienia.

Zlecanie realizacji zadań mogło być dokonywane w ramach posiadanych na ich realizację środków w formie: powierzenia wykonywania zadań; wspierania realizacji zadań. Powierzenie wykonywania zadań i wspieranie realizacji zadań odbywało się po przeprowadzeniu otwartego konkursu ofert.

Na przestrzeni lat przepisy o promocji ulegały w tym zakresie modyfikacjom. W ostatecznym brzmieniu ustawa o promocji wskazywała w art. 24 ust. 2 i 3, że zlecanie wykonywania usług rynku pracy lub usług i instrumentów rynku pracy, odbywa się po przeprowadzeniu otwartego konkursu ofert, na zasadach i w trybie określonych w przepisach o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie lub przez zakup tych usług, na zasadach i w trybie określonych w przepisach o zamówieniach publicznych, przy uwzględnieniu sposobu ich realizacji zgodnie ze standardami usług rynku pracy.

Zlecanie realizacji usług rynku pracy lub usług i instrumentów rynku pracy nie mogło dotyczyć: spraw podlegających rozstrzygnięciu w drodze decyzji administracyjnej, wydatkowania i gospodarowania środkami Funduszu Pracy. Tryb konkursowy z ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2025 r. poz. 1338) był wskazany jako właściwy w Programie Aktywizacja i Integracja (art. 62a ust. 3 i 10 ustawy o promocji w jej końcowym brzmieniu) czy Programu aktywizacyjnego dla cudzoziemców (art. 62d ust. 7 ustawy o promocji w jej końcowym brzmieniu).

Ustawa o rynku pracy rezygnuje z ogólnej zasady odesłania do trybów konkursowych określonych w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (tryb tej ustawy przewidziany został wprost przy zlecaniu działań w

zakresie reintegracji społecznej długotrwale bezrobotnego – art. 200 ust. 6 ustawy o rynku pracy), wprowadzając w tym zakresie regulację dotyczącą sposobu realizacji konkretnych form pomocy.

Wykonując nałożone ustawą obowiązki PSZ współpracują z poszczególnymi podmiotami i jednostkami. Istotne w tym zakresie są z całą pewnością przepisy dotyczące przetwarzania danych osobowych przez podmioty dysponujące tymi danymi w ramach różnych systemów teleinformatycznych oraz możliwość wzajemnego udostępniania poszczególnych kategorii danych.

Zgodnie z art. 32 ust. 1 pkt 19 i 24 ustawy o rynku pracy do zadań samorządu województwa w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy należy współpraca, w szczególności ze szkołami ponadpodstawowymi, uczelniami i podmiotami ekonomii społecznej w zakresie realizacji poradnictwa zawodowego, w tym promowania uczenia się przez całe życie, a także współdziałanie ze szkołami, uczelniami i innymi podmiotami w harmonizowaniu kształcenia i szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy; inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu identyfikację, dotarcie z informacją o możliwościach skorzystania z form pomocy określonych w ustawie i zmotywowanie do aktywności zawodowej osób niezarejestrowanych, w tym osób biernych zawodowo, samodzielnie lub we współpracy, w szczególności z:

- 1) podmiotami ekonomii społecznej, o których mowa w ustawie o ekonomii społecznej;
- 2) jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej;
- 3) podmiotami systemu oświaty, o których mowa w ustawie z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2016 r. poz. 820, z późn. zm.);
- 4) uczelniami, o których mowa w ustawie - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce;
- 5) podmiotami wsparcia ekonomii społecznej, o których mowa w ustawie o ekonomii społecznej.

Analogicznie uregulowano w tym zakresie zadania samorządu powiatu – art. 38 ust. 1 pkt 25 ustawy o rynku pracy.

1. Jednostki organizacyjne pomocy społecznej, w tym centrum usług społecznych

Zgodnie z ustawą z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2016 r. poz. 639) jednym z powodów udzielenia pomocy jest bezrobocie (art. 7 pkt 4

tej ustawy). Przyznając wsparcie bezrobotnemu ośrodek pomocy społecznej weryfikuje m.in. czy dana osoba posiada odpowiedni status zgodnie z ustawą o rynku pracy. PUP i ośrodek pomocy społecznej lub centrum usług społecznych (w przypadku, przekształcenia ośrodka w centrum) obowiązane są do ścisłej współpracy i bieżącego przekazywania informacji m.in. w przypadku realizacji przez bezrobotnych prac społecznie użytecznych, zgodnie z art. 142 ustawy o rynku pracy (w ramach zawartego w tym celu porozumienia).

W celu zaplanowania i realizacji działań umożliwiających powrót na rynek pracy długotrwale bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, starosta i kierownik ośrodka pomocy społecznej albo dyrektor centrum usług społecznych, zawierają porozumienie o współpracy, które określa zasady współpracy, zakres pomocy możliwej do udzielenia długotrwale bezrobotnemu oraz tryb wymiany informacji obejmujących: informacje o udzielonej długotrwale bezrobotnemu pomocy i jej efektach oraz planowanych wobec tej osoby działaniach realizowanych przez: starostę i inne podmioty lub instytucje działające na jego zlecenie lub realizujące wobec długotrwale bezrobotnego działania na skutek skierowania przez starostę lub ośrodek pomocy społecznej lub centrum usług społecznych w ramach kontraktu socjalnego (art. 198 ustawy o rynku pracy). Ustawa o pomocy społecznej przewiduje natomiast (art. 108 tej ustawy), że w celu określenia sposobu współdziałania w rozwiązywaniu problemów osoby lub rodziny znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej pracownik socjalny zatrudniony w ośrodku pomocy społecznej lub w centrum usług społecznych, lub w powiatowym centrum pomocy rodzinie może zawrzeć kontrakt socjalny z tą osobą (lub rodziną), w celu wzmocnienia aktywności i samodzielności życiowej, zawodowej lub przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.

W przypadku bezrobotnych podpisanie kontraktu socjalnego, w ramach którego są realizowane działania na rzecz wzmocnienia aktywności bezrobotnego, może być dokonywane na podstawie skierowania PUP.

Zgodnie z ustawą z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych (Dz. U. z 2026 r. poz. 165), zwaną dalej „ustawą o CUS”, jedną z usług społecznych są podejmowane przez gminę w celu zaspokajania potrzeb wspólnoty samorządowej, świadczone w formie niematerialnej bezpośrednio na rzecz osób, rodzin, grup społecznych, grup mieszkańców o określonych potrzebach lub ogółu mieszkańców działania z zakresu przeciwdziałania bezrobociu

(art. 2 ust. 1 pkt 8 ustawy o CUS). Działania te są podejmowane m.in. na podstawie ustawy o rynku pracy (wcześniej – na podstawie ustawy o promocji) – art. 2 ust. 2 pkt 11 ustawy o CUS.

Centrum usług społecznych może realizować usługi społeczne będące zadaniami własnymi gminy oraz zadaniami z zakresu administracji rządowej zleconymi gminie, a także może realizować usługi społeczne będące zadaniami własnymi powiatu oraz zadaniami z zakresu administracji rządowej zleconymi powiatowi, po uprzednim zawarciu porozumienia pomiędzy gminą, która utworzyła centrum, a powiatem. W przypadku miasta na prawach powiatu realizacja przez centrum usług społecznych nie wymaga zawarcia porozumienia (art. 3 ustawy o CUS).

Zgodnie z art. 4 ustawy o CUS rada gminy może przyjąć, w drodze uchwały, program usług społecznych, stanowiący akt prawa miejscowego, określający usługi społeczne wynikające z potrzeb wspólnoty samorządowej. Możliwe jest więc przyjęcie przez gminę programu wspierającego mieszkańców także z zakresu merytorycznego rynku pracy i przeciwdziałaniu bezrobociu. Wydaje się jednak, że realizacja jakichkolwiek działań mających na celu ogólnie rozumiane przeciwdziałanie bezrobociu nie będzie mogło odbyć się bez aktywnego udziału PUP.

2. Zatrudnienie socjalne

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2025 r. poz. 1718) reguluje możliwości uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez centra integracji społecznej (dalej także: CIS), kluby integracji społecznej (dalej także: KIS) oraz zatrudnienia wspieranego, które ustawa ta definiuje jako udzielanie wsparcia o charakterze doradczym i finansowym w utrzymaniu aktywności zawodowej umożliwiającej podjęcie zatrudnienia, prac społecznie użytecznych w rozumieniu przepisów o rynku pracy, założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej lub podjęcie działalności gospodarczej. Przepisy tej ustawy stosuje się m.in. do długotrwale bezrobotnych w rozumieniu przepisów ustawy o rynku pracy, którzy podlegają wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym.

Zgodnie z art. 199 ustawy o rynku pracy, PUP może skierować długotrwale bezrobotnego do CIS w celu realizacji indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego, o którym mowa w ustawie o zatrudnieniu socjalnym, z powiadomieniem właściwego dla miejsca zamieszkania lub miejsca pobytu długotrwale bezrobotnego ośrodka pomocy społecznej albo centrum usług społecznych. CIS realizujące indywidualny program zatrudnienia socjalnego, a po zakończeniu jego realizacji przekazuje PUP zaświadczenie, potwierdzające uczestnictwo w zajęciach i umiejętności nabyte w ramach reintegracji zawodowej i społecznej.

Zgodnie z art. 200 ustawy o rynku pracy (w związku z art. 9a oraz art. 18 ust. 7 i 8 ustawy o zatrudnieniu socjalnym) starosta może sfinansować z Funduszu Pracy działania w zakresie reintegracji społecznej długotrwale bezrobotnego, mające na celu odbudowanie i podtrzymanie u długotrwale bezrobotnego umiejętności pełnienia ról społecznych w życiu społecznym i zawodowym oraz zmotywowanie długotrwale bezrobotnego do podejmowania aktywności zawodowej, zlecone m.in. instytucjom tworzącym CIS lub KIS, o których mowa w przepisach ustawy o zatrudnieniu socjalnym. Realizacja działań w zakresie reintegracji społecznej długotrwale bezrobotnego odbywa się na podstawie umowy.

Osoba wskazana w ustawie może na podstawie:

- 1) własnego wniosku lub wniosku przedstawiciela ustawowego,
- 2) wniosku zakładu leczenia odwykowego, powiatowego centrum pomocy rodzinie, ośrodka pomocy społecznej, centrum usług społecznych, organizacji pozarządowej lub KIS, za zgodą tej osoby lub jej przedstawiciela ustawowego – zostać skierowana do uczestnictwa w zajęciach prowadzonych przez CIS, przez właściwy dla miejsca zamieszkania lub pobytu osoby ośrodek pomocy społecznej lub centrum usług społecznych, lub w przypadku długotrwale bezrobotnego, przez PUP z powiadomieniem właściwego dla miejsca zamieszkania lub pobytu tej osoby ośrodka pomocy społecznej lub centrum usług społecznych.

Zatrudnienie wspierane może być realizowane w formie:

- 1) prac społecznie użytecznych na zasadach określonych w przepisach o rynku pracy;
- 2) skierowania do pracy na zasadach określonych poniżej;
- 3) rzecznictwa, poradnictwa zawodowego, psychologicznego i społecznego dla osób realizujących prace społecznie użyteczne w rozumieniu przepisów o rynku

pracy i służbach zatrudnienia, podejmujących zatrudnienie, działalność gospodarczą, zakładających lub przystępujących do spółdzielni socjalnej.

Zatrudnienie wspierane realizowane jest w ramach indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego lub kontraktu socjalnego, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej.

Zgodnie z art. 16 ustawy o zatrudnieniu socjalnym po zakończeniu uczestnictwa w zajęciach w CIS lub w KIS, a w uzasadnionych przypadkach także przed jego zakończeniem, jednak nie wcześniej niż po 6 miesiącach uczestnictwa w nich, na wniosek kierownika CIS, pracownika socjalnego i uczestnika, a w przypadku uczestnictwa w klubie integracji społecznej – na wniosek pracownika socjalnego PUP może skierować uczestnika CIS lub uczestniczącego w klubie integracji społecznej do pracy:

- 1) u pracodawcy;
- 2) w CIS.

Skierowanie do pracy, o której mowa w pkt 1, odbywa się na podstawie umowy zawartej między starostą właściwym dla miejsca siedziby CIS lub gminy, organizacji pozarządowej lub podmiotu, a pracodawcą, w której pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia skierowanego absolwenta lub uczestnika CIS lub uczestniczącego w KIS przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, a starosta do refundowania pracodawcy części wypłaconego tej osobie wynagrodzenia przez okres pierwszych 6 miesięcy w wysokości nieprzekraczającej 100% zasiłku dla bezrobotnych wraz ze składką na ubezpieczenia społeczne.

Zgodnie z art. 18 ustawy o zatrudnieniu socjalnym gmina, organizacja pozarządowa oraz podmioty prowadzące reintegrację zawodową i społeczną dla osób, o których mowa w ustawie, mogą prowadzić KIS (po dokonaniu wpisu w odpowiednim rejestrze). W klubach integracji społecznej można organizować w szczególności:

- 1) działania mające na celu pomoc w znalezieniu pracy na czas określony, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawców, wykonywania usług na podstawie umów cywilnoprawnych oraz przygotowanie do podjęcia zatrudnienia lub podjęcia działalności w formie spółdzielni socjalnej;
- 2) prace społecznie użyteczne;
- 3) roboty publiczne;
- 4) poradnictwo prawne;

- 5) działalność samopomocową w zakresie zatrudnienia, spraw mieszkaniowych i socjalnych;
- 6) staże, o których mowa ustawie o rynku pracy.

Warunkiem uczestnictwa w klubie integracji społecznej jest realizacja kontraktu socjalnego, o którym mowa w przepisach o pomocy społecznej.

Podmioty prowadzące CIS i KIS mogą także współdziałać w ramach zainicjowanego przez ministra właściwego do spraw pracy, marszałka albo starostę programu pilotażowego, o którym mowa w art. 211 ustawy o rynku pracy.

3. Podmioty ekonomii społecznej

Zgodnie z art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej (Dz. U. z 2025 r. poz. 806), mówiąc o samym pojęciu ekonomii społecznej - należy przez to rozumieć działalność podmiotów ekonomii społecznej na rzecz społeczności lokalnej w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej, tworzenia miejsc pracy dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz świadczenia usług społecznych, realizowaną w formie działalności gospodarczej, działalności pożytku publicznego i innej działalności o charakterze odpłatnym. Podmioty ekonomii społecznej to (art. 2 pkt 5 ww. ustawy): spółdzielnie socjalne, warsztaty terapii zajęciowej, zakład aktywności zawodowej, CIS, KIS, spółdzielnia pracy, w tym spółdzielnia inwalidów i spółdzielnia niewidomych, oraz spółdzielnia produkcji rolnej, organizacja pozarządowa, o której mowa w art. 3 ust. 2 ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, z wyjątkiem partii politycznych, europejskich partii politycznych, związków zawodowych i organizacji pracodawców, samorządów zawodowych, fundacji utworzonych przez partie polityczne i europejskich fundacji politycznych, podmiot, o którym mowa w art. 3 ust. 3 pkt 1, 2 lub 4 tej ustawy. Natomiast pod pojęciem osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym – należy rozumieć m.in.: bezrobotnego, długotrwale bezrobotnego i poszukującego pracy bez zatrudnienia, o których mowa ustawie o rynku pracy w wieku do 30. roku życia oraz po ukończeniu 50. roku życia lub niewykonującego innej pracy zarobkowej, o której mowa w ustawie o rynku pracy.

Reintegracja zawodowa to działania służące zdobyciu nowych kwalifikacji, kompetencji, wiedzy i umiejętności w celu odbudowania lub uzyskania i podtrzymania zdolności do samodzielnego świadczenia pracy na rynku pracy i awansu zawodowego, w tym rehabilitację zawodową osób niepełnosprawnych.

Działalność przedsiębiorstwa społecznego służy rozwojowi lokalnemu i ma na celu reintegrację społeczną i zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub realizację usług społecznych.

Działania z zakresu reintegracji społecznej i zawodowej realizowane na rzecz osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie społecznym nie są wykonywane w ramach działalności gospodarczej prowadzonej przez przedsiębiorstwo społeczne.

Ponadto co wskazano na wstępie, podmioty ekonomii społecznej mogą być m.in. organizatorem stażu bezrobotnego skierowanego przez starostę – zgodnie z art. 114 ust. 2 ustawy o rynku pracy, mogą być miejscem organizowania przez gminę prac społecznie użytecznych – zgodnie z art. 142 ust. 1 pkt 2 ustawy o rynku pracy, mogą uczestniczyć w reintegracji społecznej długotrwale bezrobotnych - art. 200 ust. 1 ustawy o rynku pracy, mogą być współrealizatorem programu specjalnego mającego na celu wspieranie aktywności zawodowej przywracanie na rynek pracy bezrobotnych – art. 209 ust. 3 pkt 3 i 4 ustawy o rynku pracy, mogą być współrealizatorem projektu pilotażowego – art. 211 ust. 6 pkt 3 ustawy o rynku pracy, a także mogą być jednym z adresatów konkursu resortowego programu aktywizacyjnego dla osób niepełnosprawnych lub opiekunów osób niepełnosprawnych czy programu wsparcia w szczególnej sytuacji.

Jak wynika z powyższego działania podejmowane w ramach ekonomii społecznej są zgodne i komplementarne do działań wskazanych w ustawie o promocji oraz aktualnie obowiązującej ustawie o rynku pracy.

VI. Podsumowanie

Przeprowadzony w niniejszej pracy przegląd przepisów regulujących funkcjonowanie PSZ i świadczenia usług rynku pracy w latach 2004-2026 prowadzi do wniosku, że był to okres dynamicznej ewolucji organizacji instytucji rynku pracy, jak i realizowanych przez nie usług rynku pracy. Ustawodawca w ciągu ponad dwudziestu lat obowiązywania kolejnych regulacji dotyczących rynku pracy wielokrotnie modyfikował zadania organów administracji publicznej w zakresie usług rynku pracy oraz sposób realizacji świadczonych usług na rzecz swoich klientów. Zmiany te wynikały w szczególności z przeobrażeń zachodzących na rynku pracy, zmian demograficznych i społecznych, postępującej cyfryzacji administracji publicznej oraz konieczności dostosowania krajowych regulacji do prawa UE.

Szczegółowy przegląd zadań poszczególnych podmiotów PSZ wskazuje, że w analizowanym okresie zachowano model administracji rynku pracy oparty na współdziałaniu ministra właściwego do spraw pracy, wojewodów, samorządów województw i samorządów powiatów. Z czasem następowało stopniowe przenoszenie ciężaru realizacji działań aktywizacyjnych na poziom lokalny, gdzie podstawową rolę przewidziano dla PUP. Kolejne nowelizacje ustawy o promocji zwiększały zakres ich zadań i jednocześnie pozostawiały samorządom większą swobodę w dobieraniu narzędzi, które najlepiej odpowiadałyby lokalnym potrzebom rynku pracy.

Jednocześnie ewoluował model funkcjonowania kadr PSZ. Początkowo wyraźnie zaznaczono specjalizację poszczególnych stanowisk oraz podzielono kompetencje pomiędzy pośredników pracy, doradców zawodowych, specjalistów do spraw rozwoju zawodowego, specjalistów do spraw programów oraz innych pracowników urzędów pracy. Z czasem model ten stopniowo odchodził od sztywnego podziału zadań na rzecz kompleksowej obsługi klienta. Najważniejszym etapem tego procesu była reforma dokonana ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598), która wprowadziła instytucję doradcy klienta, który miał bezpośrednio pracować z klientami. Ustawa o rynku pracy kontynuowała ten kierunek zmian, poprzez rezygnację z części dotychczasowych specjalizacji stanowisk oraz powierzając realizację form pomocy doradcy do spraw zatrudnienia i doradcy zawodowemu. Zmiany te świadczą o odejściu od modelu opartego przede wszystkim na podziale kompetencji pomiędzy stanowiska na rzecz modelu skoncentrowanego na potrzebach klienta oraz elastycznym organizowaniu procesu aktywizacji zawodowej.

Największa zmiana dotyczyła jednak samych usług rynku pracy. W analizowanym okresie wyraźna była ewolucja filozofii sposobu ich realizacji. W początkowych latach obowiązywania ustawy o promocji usługi miały charakter sformalizowany, oparty na szczegółowych procedurach i dodatkowo rozbudowanych standardach określonych w aktach wykonawczych. Specjalne znaczenie posiadały rozporządzenia regulujące standardy i warunki prowadzenia usług rynku pracy, które szczegółowo określały sposób postępowania pracowników PSZ przy realizacji poszczególnych usług rynku pracy. Rozwiązania te zapewniały co prawda jednolitość w zakresie realizacji usług w całym kraju, ale jednocześnie ograniczały elastyczność

działania urzędów pracy. Ustawa o promocji opierała system aktywizacji zawodowej na wyodrębnionym katalogu usług rynku pracy oraz instrumentów rynku pracy, które posiadały własne definicje, zakres przedmiotowy oraz – jak wspomniano powyżej – szczegółowo określone standardy realizacji.

Ustawa o rynku pracy wprowadziła w tym zakresie zasadniczą zmianę. Ustawodawca zrezygnował z posługiwania się pojęciem „usług rynku pracy”, zastępując je szerszym pojęciem „form pomocy”. Oznacza to odejście od wcześniejszego modelu, w którym poszczególne usługi funkcjonowały jako odrębne instytucje prawne, na rzecz bardziej elastycznego systemu wsparcia, umożliwiającego dobór działań odpowiednio do potrzeb konkretnego klienta. W nowym modelu pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe czy rozwój umiejętności i podnoszenie kwalifikacji nie stanowią już samodzielnych usług rynku pracy, lecz są elementami katalogu form pomocy pozostających w dyspozycji urzędu pracy.

Zmiana ta odzwierciedla ewolucję filozofii działania PSZ – od modelu opartego na realizacji ściśle zdefiniowanych usług według jednolitych standardów do modelu skoncentrowanego na osiągnięciu celu aktywizacyjnego poprzez elastyczne i zindywidualizowane dobieranie form wsparcia. Jednocześnie oznacza ona odejście od silnej standaryzacji sposobu realizacji poszczególnych usług na rzecz większej autonomii urzędów pracy w organizowaniu procesu pomocy klientom rynku pracy.

Ewolucji uległa także współpraca PSZ z pozostałymi instytucjami rynku pracy oraz innymi podmiotami realizującymi zadania społeczne. Przegląd przepisów wskazuje, że ustawodawca w przedmiotowym okresie rozszerzał zakres współdziałania urzędów pracy z jednostkami pomocy społecznej, podmiotami ekonomii społecznej, instytucjami zatrudnienia socjalnego oraz organizacjami realizującymi działania na rzecz aktywizacji zawodowej. Stopniowo odchodzono od konstrukcji, w której urząd pracy był jedynym podmiotem odpowiedzialnym za aktywizację zawodową, na rzecz konstrukcji zakładającej współpracę wielu instytucji publicznych i niepublicznych.

Współpraca PSZ z innymi podmiotami stanowi ustawowo ukształtowany mechanizm realizacji zadań państwa w obszarze aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy. Jej podstawą jest zasada dialogu i współdziałania z partnerami społecznymi, jednostkami samorządu terytorialnego, jednostkami organizacyjnymi pomocy społecznej, podmiotami ekonomii społecznej, instytucjami

szkoleniowymi, agencjami zatrudnienia oraz innymi jednostkami uczestniczącymi w procesach aktywizacji zawodowej i reintegracji społecznej.

Przegląd przepisów prowadzi do wniosku, że ustawodawca przyjmuje model wielopodmiotowego wykonywania zadań publicznych, w którym PSZ zachowują zasadniczą rolę koordynacyjną, natomiast realizacja określonych form wsparcia może następować przy udziale wyspecjalizowanych podmiotów zewnętrznych. Dotyczy to w szczególności działań podejmowanych wobec osób bezrobotnych, długotrwale bezrobotnych, poszukujących pracy – osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, wymagających wsparcia w powrocie lub wejściu na rynek pracy.

Na gruncie obowiązujących przepisów zauważalna jest tendencja do odejścia od ogólnego modelu zlecania realizacji zadań na rzecz regulacji odnoszących się do poszczególnych form pomocy i konkretnych kategorii współpracujących podmiotów. Nie zmienia to jednak zasadniczej funkcji współpracy międzyinstytucjonalnej, która pozostaje jednym z podstawowych warunków skutecznej realizacji polityki rynku pracy, zwłaszcza w obszarze aktywizacji osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji społeczno-zawodowej.

Ustawa o rynku pracy zasadniczo kontynuowała kierunek zmian wcześniejszych reform modyfikujących regulacje ustawy o promocji. Niektóre instytucje prawne zostały zachowane bez większych zmian, a inne poddano modernizacji. Ustawodawca odszedł od rozbudowanego katalogu usług i instrumentów rynku pracy na rzecz bardziej elastycznych form pomocy, większej indywidualizacji wsparcia oraz zwiększenia elastyczności urzędów pracy w doborze odpowiednich działań. Jednocześnie silniej zaakcentował potrzebę aktywizacji osób biernych zawodowo, rozwój usług świadczonych drogą elektroniczną oraz budowę nowoczesnych narzędzi cyfrowych wspierających funkcjonowanie rynku pracy.

Przeprowadzony przegląd przepisów w zakresie usług rynku pracy i PSZ pozwala stwierdzić, że kierunek zmian zachodzących w latach 2004-2026 był zasadniczo spójny i konsekwentny. PSZ ewoluowały od modelu skoncentrowanego przede wszystkim na administrowaniu bezrobociem i wykonywaniu zadań o charakterze ewidencyjno-administracyjnym do modelu, którego głównym celem jest aktywne wspieranie zatrudnienia, rozwój kompetencji zawodowych oraz skuteczne reagowanie na zmieniające się potrzeby rynku pracy. Równocześnie następowało odejście od sztywno zdefiniowanych procedur i szczegółowych standardów na rzecz większej elastyczności organizacyjnej, indywidualizacji wsparcia oraz wykorzystania

nowoczesnych narzędzi cyfrowych. Rozwój technologii informatycznych, integracja z europejskim rynkiem pracy, rozszerzenie współpracy międzyinstytucjonalnej oraz większa koncentracja na potrzeby pracodawców i osób poszukujących zatrudnienia należy uznać za kierunki odpowiadające współczesnym wyzwaniom rynku pracy.

Podsumowując, ewolucja usług rynku pracy oraz PSZ, która nastąpiła w ramach ustawy o promocji oraz ustawy o rynku pracy, odzwierciedla proces przechodzenia od tradycyjnego, sformalizowanego modelu administracji rynku pracy do modelu nowoczesnego, zintegrowanego i zorientowanego na klienta. Zmiany te wpisują się zarówno w rozwój krajowej polityki rynku pracy, jak i w proces europeizacji oraz cyfryzacji administracji publicznej, stanowiąc odpowiedź na zmieniające się uwarunkowania społeczne, gospodarcze i technologiczne.

Autorzy:

Tomasz Pawłowski

Patrycja Miśkowiec

Materiały źródłowe:

Ustawy – wg skorowidzu aktów prawnych (strona Publicznego Portalu Informacji o Prawie)

- 1) Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620, z późn. zm.)
- 2) Ustawa z dnia 5 grudnia 2024 r. o ochronie ludności i obronie cywilnej (Dz. U. poz. 1907)
- 3) Ustawa z dnia 6 grudnia 2024 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1871)
- 4) Ustawa z dnia 1 października 2024 r. o dochodach jednostek samorządu terytorialnego (Dz. U. poz. 1572)

- 5) Ustawa z dnia 28 czerwca 2024 r. o zmianie ustawy o finansach publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1089)
- 6) Ustawa z dnia 9 maja 2024 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 863)
- 7) Ustawa z dnia 15 maja 2024 r. o wspieraniu rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowaniu dziecka – „Aktywny rodzic” (Dz. U. poz. 858)
- 8) Ustawa z dnia 26 kwietnia 2024 r. o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. poz. 742)
- 9) Ustawa z dnia 17 sierpnia 2023 r. o osłonach socjalnych dla pracowników sektora elektroenergetycznego i branży górnictwa węgla brunatnego (Dz. U. poz. 1737)
- 10) Ustawa z dnia 16 sierpnia 2023 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem rozwoju rynku finansowego oraz ochrony inwestorów na tym rynku (Dz. U. poz. 1723)
- 11) Ustawa z dnia 7 lipca 2023 r. o świadczeniu wspierającym (Dz. U. poz. 1429)
- 12) Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2023 r. poz. 240)
- 13) Ustawa z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (Dz. U. poz. 2754)
- 14) Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2023 (Dz. U. poz. 2666)
- 15) Ustawa z dnia 7 października 2022 r. o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2140)
- 16) Ustawa z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej (Dz. U. poz. 1812)
- 17) Ustawa z dnia 7 lipca 2022 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie sposobu finansowania programów mieszkaniowych (Dz. U. poz. 1561)
- 18) Ustawa z dnia 8 czerwca 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1383)
- 19) Ustawa z dnia 28 kwietnia 2022 r. o zasadach realizacji zadań finansowanych ze środków europejskich w perspektywie finansowej 2021–2027 (Dz. U. poz. 1079)
- 20) Ustawa z dnia 8 kwietnia 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 830)

- 21) Ustawa z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2022 r. poz. 91)
- 22) Ustawa z dnia 17 grudnia 2021 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2022 (Dz. U. poz. 2445)
- 23) Ustawa z dnia 2 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2317)
- 24) Ustawa z dnia 17 listopada 2021 r. o rodzinnym kapitale opiekuńczym (Dz. U. poz. 2270)
- 25) Ustawa z dnia 24 czerwca 2021 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1621)
- 26) Ustawa z dnia 24 czerwca 2021 r. o zmianie niektórych ustaw związanych ze świadczeniami na rzecz rodziny (Dz. U. poz. 1162)
- 27) Ustawa z dnia 19 listopada 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2021 (Dz. U. poz. 2400)
- 28) Ustawa z dnia 10 grudnia 2020 r. o zmianie ustawy o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2369)
- 29) Ustawa z dnia 28 października 2020 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2023)
- 30) Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dodatku solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19 (Dz. U. poz. 1068)
- 31) Ustawa z dnia 5 czerwca 2020 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, ustawy o zryczałtowanym podatku dochodowym od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1065)
- 32) Ustawa z dnia 13 lutego 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2020 (Dz. U. poz. 278)
- 33) Ustawa z dnia 20 grudnia 2019 r. o zmianie ustawy o Solidarnościowym Funduszu Wsparcia Osób Niepełnosprawnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2473)
- 34) Ustawa z dnia 19 lipca 2019 r. o realizowaniu usług społecznych przez centrum usług społecznych (Dz. U. poz. 1818)
- 35) Ustawa z dnia 31 lipca 2019 r. o świadczeniu uzupełniającym dla osób niezdolnych do samodzielnej egzystencji (Dz. U. poz. 1622)

- 36) Ustawa z dnia 26 kwietnia 2019 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. poz. 986)
- 37) Ustawa z dnia 4 kwietnia 2019 r. o jednorazowym świadczeniu pieniężnym dla emerytów i rencistów w 2019 r. (Dz. U. poz. 743)
- 38) Ustawa z dnia 21 lutego 2019 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z zapewnieniem stosowania rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. U. poz. 730)
- 39) Ustawa z dnia 15 marca 2019 r. o uregulowaniu niektórych spraw w związku z wystąpieniem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej bez zawarcia umowy, o której mowa w art. 50 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 622)
- 40) Ustawa z dnia 22 lutego 2019 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 577)
- 41) Ustawa z dnia 6 grudnia 2018 r. o zmianie ustawy o dowodach osobistych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2019 r. poz. 60)
- 42) Ustawa z dnia 9 listopada 2018 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2019 (Dz. U. poz. 2435)
- 43) Ustawa z dnia 6 grudnia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy skuteczności egzekucji świadczeń alimentacyjnych (Dz. U. poz. 2432)
- 44) Ustawa z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2245)
- 45) Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. poz. 2215)
- 46) Ustawa z dnia 23 października 2018 r. o Funduszu Solidarnościowym (Dz. U. poz. 2192)
- 47) Ustawa z dnia 4 października 2018 r. o zmianie ustawy – Kodeks wykroczeń oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2077)
- 48) Ustawa z dnia 3 lipca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. poz. 1669)
- 49) Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zarządzie sukcesyjnym przedsiębiorstwem osoby fizycznej i innych ułatwieniach związanych z sukcesją przedsiębiorstw (Dz. U. poz. 1629)
- 50) Ustawa z dnia 5 lipca 2018 r. o zmianie ustawy o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1544)

- 51) Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 6 czerwca 2018 r. sygn. akt K 53/16 (Dz. U. z 2018 r. poz. 1149)
- 52) Ustawa z dnia 13 kwietnia 2018 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 858)
- 53) Ustawa z dnia 26 stycznia 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Straży Marszałkowskiej (Dz. U. poz. 730)
- 54) Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo przedsiębiorców oraz inne ustawy dotyczące działalności gospodarczej (Dz. U. poz. 650)
- 55) Ustawa z dnia 8 grudnia 2017 r. o Służbie Ochrony Państwa (Dz. U. z 2018 r. poz. 138)
- 56) Ustawa z dnia 24 listopada 2017 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 107)
- 57) Ustawa z dnia 15 grudnia 2017 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2494)
- 58) Ustawa z dnia 8 grudnia 2017 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2018 (Dz. U. poz. 2371)
- 59) Ustawa z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1543)
- 60) Ustawa z dnia 7 lipca 2017 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z systemami wsparcia rodzin (Dz. U. poz. 1428)
- 61) Ustawa z dnia 11 maja 2017 r. o zmianie ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu, Państwowej Straży Pożarnej i Służby Więziennej oraz ich rodzin oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1321)
- 62) Ustawa z dnia 22 czerwca 2017 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją programu „Za życiem” (Dz. U. poz. 1292)
- 63) Ustawa z dnia 7 kwietnia 2017 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 962)
- 64) Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 60)
- 65) Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2017 r. poz. 38)

- 66) Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o zasadach zarządzania mieniem państwowym (Dz. U. poz. 2260)
- 67) Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2138)
- 68) Ustawa z dnia 2 grudnia 2016 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2017 (Dz. U. poz. 1984)
- 69) Ustawa z dnia 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. poz. 1948)
- 70) Ustawa z dnia 6 października 2016 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o świadczeniach przedemerytalnych (Dz. U. poz. 1940)
- 71) Ustawa z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem” (Dz. U. poz. 1860)
- 72) Ustawa z dnia 5 września 2016 r. o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej (Dz. U. poz. 1579)
- 73) Ustawa z dnia 22 lipca 2016 r. o zmianie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1265)
- 74) Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz. 868)
- 75) Ustawa z dnia 29 kwietnia 2016 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. poz. 691)-
- 76) Ustawa z dnia 16 grudnia 2015 r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na rok 2016 (Dz. U. poz. 2199)
- 77) Ustawa z dnia 9 października 2015 r. o zmianie ustawy o terminach zapłaty w transakcjach handlowych, ustawy – Kodeks cywilny oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1830)
- 78) Ustawa z dnia 25 września 2015 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. poz. 1814)
- 79) Ustawa z dnia 25 września 2015 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze wspieraniem innowacyjności (Dz. U. poz. 1767)
- 80) Ustawa z dnia 10 września 2015 r. o zmianie ustawy o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1607)

- 81) Ustawa z dnia 10 września 2015 r. o zmianie ustawy o niektórych formach popierania budownictwa mieszkaniowego oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1582)
- 82) Ustawa z dnia 5 sierpnia 2015 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu socjalnym oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1567)
- 83) Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1268)
- 84) Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. poz. 1240)
- 85) Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1217)
- 86) Ustawa z dnia 15 maja 2015 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1066)
- 87) Ustawa z dnia 20 lutego 2015 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 357)
- 88) Ustawa z dnia 5 grudnia 2014 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej (Dz. U. poz. 1877)
- 89) Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020 (Dz. U. poz. 1146)
- 90) Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 598)
- 91) Ustawa z dnia 4 kwietnia 2014 r. o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów (Dz. U. poz. 567)
- 92) Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. poz. 1650)
- 93) Ustawa z dnia 8 listopada 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej (Dz. U. poz. 1645)
- 94) Ustawa z dnia 8 listopada 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z wdrożeniem Systemu Elektronicznej Wymiany Informacji dotyczących Zabezpieczenia Społecznego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 1623)
- 95) Ustawa z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. poz. 1291)
- 96) Ustawa z dnia 13 czerwca 2013 r. o zmianie ustaw regulujących wykonywanie niektórych zawodów (Dz. U. poz. 829)

- 97) Ustawa z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 675)
- 98) Ustawa z dnia 7 grudnia 2012 r. o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1548)
- 99) Ustawa z dnia 23 listopada 2012 r. – Prawo pocztowe (Dz. U. poz. 1529)
- 100) Ustawa z dnia 7 grudnia 2012 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej (Dz. U. poz. 1456)
- 101) Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 769)
- 102) Ustawa z dnia 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 637)
- 103) Ustawa z dnia 27 kwietnia 2012 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. poz. 589)
- 104) Ustawa z dnia 22 grudnia 2011 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją ustawy budżetowej (Dz. U. poz. 1707)
- 105) Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu socjalnym oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1211)
- 106) Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1206)
- 107) Ustawa z dnia 29 lipca 2011 r. o zmianie ustawy o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1016)
- 108) Ustawa z dnia 25 marca 2011 r. o ograniczeniu barier administracyjnych dla obywateli i przedsiębiorców (Dz. U. poz. 622)
- 109) Ustawa z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. poz. 235)
- 110) Ustawa z dnia 16 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o finansach publicznych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1726)
- 111) Ustawa z dnia 16 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1725)
- 112) Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (Dz. U. poz. 1700)
- 113) Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1593)

- 114) Ustawa z dnia 26 listopada 2010 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją ustawy budżetowej (Dz. U. poz. 1578)
- 115) Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 531)
- 116) Ustawa z dnia 22 stycznia 2010 r. o zmianie ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 146)
- 117) Ustawa z dnia 19 listopada 2009 r. o zmianie niektórych ustaw związanych z realizacją wydatków budżetowych (Dz. U. poz. 1706)
- 118) Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1278)
- 119) Ustawa z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (Dz. U. poz. 1052)
- 120) Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz. U. poz. 1035)
- 121) Ustawa z dnia 19 czerwca 2009 r. o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych udzielonych osobom, które utraciły pracę (Dz. U. poz. 964)
- 122) Ustawa z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (Dz. U. poz. 800)
- 123) Ustawa z dnia 7 maja 2009 r. o zmianie ustawy o spółdzielniach socjalnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 742)
- 124) Ustawa z dnia 2 kwietnia 2009 r. o zmianie ustawy o gromadzeniu, przetwarzaniu i przekazywaniu informacji kryminalnych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 595)
- 125) Ustawa 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. poz. 33)
- 126) Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy — Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1654)
- 127) Ustawa z dnia 24 października 2008 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1367)
- 128) Ustawa z dnia 4 września 2008 r. o zmianie ustaw w celu ujednolicenia terminologii informatycznej (Dz. U. poz. 1056)
- 129) Ustawa z dnia 27 czerwca 2008 r. o zmianie ustawy o pomocy osobom uprawnionym do alimentów (Dz. U. poz. 850)

- 130) Ustawa z dnia 18 marca 2008 r. o zmianie ustawy o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 416)
- 131) Ustawa z dnia 7 września 2007 r. o pomocy osobom uprawnionym do alimentów (Dz. U. poz. 1378)
- 132) Ustawa z dnia 7 września 2007 r. o wykonywaniu kary pozbawienia wolności poza zakładem karnym w systemie dozoru elektronicznego (Dz. U. poz. 1366)
- 133) Ustawa z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka (Dz. U. poz. 1280)
- 134) Ustawa z dnia 24 sierpnia 2007 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1243)
- 135) Ustawa z dnia 24 maja 2007 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 818)
- 136) Ustawa z dnia 15 czerwca 2007 r. o zmianie ustawy o zatrudnieniu socjalnym oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 793)
- 137) Ustawa z dnia 15 czerwca 2007 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 791)
- 138) Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. poz. 589)
- 139) Ustawa z dnia 16 listopada 2006 r. o zmianie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1588)
- 140) Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. poz. 1121)
- 141) Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o zmianie ustawy o Narodowym Planie Rozwoju oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1074)
- 142) Ustawa z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz. U. poz. 1043)
- 143) Ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o Służbie Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służbie Wywiadu Wojskowego oraz ustawę o służbie funkcjonariuszy Służby Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służby Wywiadu Wojskowego (Dz. U. poz. 711)
- 144) Ustawa z dnia 9 czerwca 2006 r. o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym (Dz. U. poz. 708)
- 145) Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. z 2026 r. poz. 48)

- 146) Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze zmianami w podziale zadań i kompetencji administracji terenowej (Dz. U. poz. 1462)
- 147) Ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 1366)
- 148) Ustawa z dnia 22 kwietnia 2005 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach i ustawy o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 788)
- 149) Ustawa z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. poz. 565)
- 150) Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2026 r. poz. 639, późn. zm.)
- 151) Ustawa z dnia 25 listopada 2004 r. o zmianie ustawy o finansach publicznych oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. poz. 2703)
- 152) Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. poz. 1001) – (Dz. U. z 2025 r. poz. 214)
- 153) Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2025 r. poz. 1718)
- 154) Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2025 r. poz. 1684)

Akty wykonawcze

- 1) rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 listopada 2025 r. w sprawie szczegółowych zadań i struktury Ochotniczych Hufców Pracy (Dz. U. poz. 1631)
- 2) rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 24 października 2025 r. w sprawie sposobu i trybu realizacji przez starostę pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w nabywaniu wiedzy, umiejętności lub kwalifikacji (Dz. U. poz. 1499)
- 3) rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 października 2025 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy (Dz. U. poz. 1534)
- 4) rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 października 2025 r. w sprawie pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego świadczonego przez urzędy pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy (Dz. U. poz. 1549);

- 5) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. poz. 667)
- 6) rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 lipca 2011 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz. U. poz. 920)
- 7) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 września 2010 r. w sprawie standardów i warunków prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. poz. 1193, z późn. zm.)
- 8) rozporządzenie Ministra pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. z 2014 r. poz. 760)
- 9) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie szczególnych warunków prowadzenia przez publiczne służby zatrudnienia usług rynku pracy (Dz. U. poz. 315)
- 10) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 marca 2007 r. w sprawie standardów usług rynku pracy (Dz. U. poz. 314)
- 11) rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 marca 2005 r. w sprawie szczegółowego sposobu realizacji przez organy zatrudnienia zadań wynikających z udziału publicznych służb zatrudnienia w sieci EURES (Dz. U. poz. 492)
- 12) rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2004 r. w sprawie szczegółowych zadań i organizacji Ochotniczych Hufców Pracy (Dz. U. z 2005 r. poz. 41, z późn. zm.)

Inne materiały

- 1) Z. Góral, Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz. Wyd. II, WK 2016 r., LEX
- 2) K. W. Baran (red.), M. Paluszkiewicz (red.), Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Komentarz. WKP 2026, LEX