

Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej, Polska

MICHAŁ RZEPKA
ORCID: 0000-0002-7615-9216
mrzepka@rudaslaska.praca.gov.pl

Status rad rynku pracy – kolegialnych ciał doradczych organów zatrudnienia

Status of Labor Market Councils – Collegial Advisory Bodies of Employment Authorities

WPROWADZENIE

Jednym z obowiązków władz publicznych jest realizacja zadań państwa zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia poprzez zwalczanie bezrobocia oraz łagodzenie jego skutków, co *expressis verbis* wynika z art. 65 ust. 5 oraz art. 67 ust. 2 Konstytucji RP¹. Zaakcentować trzeba również treść jej art. 2, zgodnie z którym demokratyczne państwo prawne musi urzeczywistniać zasadę sprawiedliwości społecznej. Ta z kolei rozumiana jest jako „dążenie do zachowania równowagi w stosunkach społecznych i powstrzymywanie się od kreowania nieusprawiedliwionych, niepopartych obiektywnymi wymogami i kryteriami przywilejów dla wybranych grup obywateli”². W tym kontekście należy zwrócić szczególną uwagę na proces decyzyjny organów administracji publicznej, który powinien gwarantować niezachwianie równowagi w stosunkach społecznych. Zadania z zakresu aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy powinny być realizowane na zasadzie dialogu i współpracy z partnerami społecznymi, w ramach działalności Rady Rynku Pracy, wojewódzkich rad rynku

¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483, z późn. zm.).

² Zob. wyrok TK z dnia 12 kwietnia 2000 r., K 8/98, LEX nr 40020.

pracy (WRRP) i powiatowych rad rynku pracy (PRRP), a także w ramach partnerstwa lokalnego (art. 6 ust. 1 ustawy o rynku pracy³).

Działalność ciał kolegialnych powoływanych do funkcjonowania przy publicznych służbach zatrudnienia ma długą tradycję⁴. Pierwsze ciała kolegialne powstały na mocy art. 4 i 5 dekretu o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami⁵. Stanowiły one swoiste uzupełnienie struktury ówczesnego systemu służb zatrudnienia, a należały do nich: Komisja Rady Pracy przy Ministrze Pracy i Opieki Społecznej, komisje przy urzędach pośrednictwa pracy oraz fakultatywnie komitety przy samorządach miejskich i wiejskich. Miały charakter opiniodawczy, nie miały kompetencji władczych.

Celem artykułu jest formalno-dogmatyczna analiza funkcjonowania rad rynku pracy szczebla zarówno rządowego, jak i samorządowego. Autor opisuje zadania rad rynku pracy oraz tryb ich działania, przybliżając status prawny oraz pozycję ustrojową rad rynku pracy jako instytucji realizujących politykę rynku pracy.

ZADANIA RAD RYNKU PRACY

Czynnikiem pozwalającym na ustalenie statusu rad rynku pracy są ich zadania. Zostały one ujęte w katalogu zamkniętym w art. 8 ustawy o rynku pracy. Zakres zadań jest różny z uwagi na różne umiejscowienie rad w strukturze gospodarki narodowej⁶. Wynika to z ich funkcjonowania na poziomie rządowym i samorządowym oraz z powiązania statusu rad z organami zatrudnienia⁷ działającymi na wskazanych poziomach. Uprawnienia organów zatrudnienia w kwestii polityki rynku pracy określone zostały w dziale III ustawy o rynku pracy. Ramy niniejszego opracowania nie pozwalają na ich szczegółowe omówienie, ale ze względu na dalsze analizy należy wskazać, że zadania te zostały uregulowane zgodnie

³ Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. 2025, poz. 620, z późn. zm.).

⁴ Szerzej na temat genezy organów i instytucji rynku pracy zob. np. E. Ura, *Organy zatrudnienia i instytucje rynku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. 8: *Prawo rynku pracy*, red. K. Baran, Warszawa 2018, s. 237–251.

⁵ Dekret z dnia 27 stycznia 1919 r. o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami (Dz.Pr.P.P. 1919, nr 11, poz. 127).

⁶ Por. I. Kukulak-Dolata, *Instytucje rynku pracy w Polsce*, [w:] *Rola publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia na rynku pracy*, red. I. Kukulak-Dolata, J. Pichla, Warszawa 2007, s. 53.

⁷ Na podstawie art. 17 ustawy o rynku pracy do organów zatrudnienia zalicza się: ministra właściwego ds. pracy, ministra właściwego ds. zabezpieczenia społecznego w sprawach z zakresu koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, wojewodów, marszałków województw oraz starostów powiatów. Natomiast zgodnie z § 1 ust. 1 i 2 pkt 2 i 3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 grudnia 2023 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (Dz.U. 2023, poz. 2715) działami praca oraz zabezpieczenie społeczne kieruje Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

z regułą decentralizacji administracji publicznej. Tym samym minister właściwy ds. pracy zajmuje się przede wszystkim koordynacją, a także ustalaniem zasad realizacji owej polityki i dysponowaniem środkami Funduszu Pracy. Zadania na szczeblu województw opierają się w szczególności na określaniu oraz koordynowaniu regionalnej strategii rynku pracy, jak również na dokonywaniu podziału kwot na poszczególne formy pomocy. Natomiast samorządy powiatów odpowiadają za konkretne świadczenia dla osób potrzebujących w aspektach zwalczania bezrobocia i łagodzenia jego skutków. Zgodnie z art. 7 ustawy o rynku pracy wyróżnia się trzy rodzaje rad. Na szczeblu rządowym jest to Rada Rynku Pracy jako organ opiniotwórczo-doradczy ministra właściwego ds. pracy, natomiast na szczeblu samorządu województwa i powiatu są to wojewódzkie rady rynku pracy oraz powiatowe rady rynku pracy, będące organami opiniotwórczo-doradczymi odpowiednio marszałków województw oraz starostów. Nie istnieje hierarchiczne podporządkowanie między poszczególnymi rodzajami rad⁸. Konsekwencją tego jest brak uprawnień kierowniczych, nadzorczych lub kontrolnych względem siebie. Wojewodowie zostali pozbawieni możliwości korzystania z pomocy rad, co wydaje się słuszne z punktu widzenia zadań realizowanych przez nich w ramach polityki rynku pracy⁹. Należy podkreślić, że katalog wydawanych opinii i doradztwa został przez ustawodawcę określony precyzyjnie. Obejmuje on sprawy dotyczące aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy.

Przechodząc do szczegółowych katalogów zadań, jakie poszczególnym radom przypisał ustawodawca, w pierwszej kolejności analizie poddane zostaną uprawnienia Rady Rynku Pracy. Jest ich najmniej spośród wszystkich kategorii omawianych ciał doradczych. Zajmuje się ona inspirowaniem przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia oraz rozwoju zasobów ludzkich. Szeroki jest wachlarz wydawanych opinii. Dotyczy on priorytetów wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, rocznych sprawozdań z działalności Funduszu Pracy, rocznych projektów planów finansowych Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz sprawozdań z ich wykonania, a także aspektów zaciągania kredytów i pożyczek na zaspokajanie roszczeń pracowników w przypadku niewypłacalności pracodawcy¹⁰. Rada Ryn-

⁸ Tak też E. Flaszyńska, Ł. Arendt, *Od obsługi bezrobocia do promocji zatrudnienia – przekształcenia współczesnych służb zatrudnienia w Polsce*, [w:] *Rozwój publicznych służb zatrudnienia. Stulecie 1919–2019*, red. E. Flaszyńska, Ł. Arendt, Warszawa 2019, s. 44.

⁹ Zgodnie z art. 30 ustawy o rynku pracy zadania wojewodów są następujące: kontrola organów lub podmiotów wykonujących zadania wynikające z tej ustawy, organizowanie szkoleń dla pracowników wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy oraz urzędów wojewódzkich, a także realizowanie zadań organu wyższego stopnia w postępowaniu administracyjnym w sprawach dotyczących statusu bezrobotnego, poszukującego pracy oraz świadczeń z tytułu bezrobocia.

¹⁰ Zadania te wynikają z art. 39 ust. 2 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. Dz.U. 2026, poz. 186, ze zm.).

ku Pracy jest jednym z ciał uprawnionych do opiniowania projektów aktów prawnych dotyczących aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy. Uprawnienie to nie przysługuje WRRP i PRRP. Zadania Rady obejmują też dokonywanie oceny racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy oraz wykonywanie innych czynności, o ile wynikają one z odrębnych przepisów.

Zadania Rady funkcjonującej przy ministrze właściwym ds. pracy w nieznacznym stopniu pokrywają się z kompetencjami wojewódzkich i powiatowych rad rynku pracy. Mowa tutaj o inspirowaniu przedsięwzięć zmierzających do pełnego i produktywnego zatrudnienia, jak również o ocenie racjonalności gospodarki środkami Funduszu Pracy. Uprawnienia te zostały ograniczone ze względu na kryterium terytorialności, co odpowiada zasadzie decentralizacji. Rady wojewódzkie opiniują także szereg zagadnień. Należą do nich kryteria podziału środków Funduszu Pracy dla samorządów powiatowych danego województwa. Ponadto składają wnioski i wydają opinie w przypadkach dotyczących kierunków kształcenia oraz wykazu zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja. Kolejnym rodzajem opinii jest podział środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego w przypadku określonym w art. 32 ust. 1 pkt 2 lit. b ustawy o rynku pracy. Obok kompetencji opiniodawczych należy wskazać na zadania o charakterze delegacyjnym (przedstawicielskim). Wojewódzkie rady rynku pracy obligatoryjnie delegują swoich przedstawicieli do udziału w posiedzeniach innych organów lub instytucji (jeżeli wynika to z odrębnych przepisów), a także do komisji konkursowej dokonującej wyboru kandydata na stanowisko dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy (opiniują też wnioski o jego odwołanie). Istotne są również uprawnienia oceniająco-sprawozdawcze, do których zalicza się ocenę okresowych sprawozdań z działalności wojewódzkich urzędów pracy, jak również okresowe sprawozdawanie Radzie Rynku Pracy ze swojej działalności. Sprawozdania te mają jednak charakter informacyjny, ponieważ negatywne zapatrywanie w tych sprawach nie powoduje żadnych konsekwencji, co wynika z przywołanej wyżej reguły braku hierarchicznego podporządkowania rad względem siebie i wynikających z tego skutków. Warto dodać, że ustawodawca nie przewidział możliwości dokonania oceny sprawozdania WRRP przez Radę Rynku Pracy.

Zakres działania WRRP ma odpowiednie zastosowanie do zadań realizowanych przez PRRP. Mają one charakter lokalny (powiatowy), co także jest zgodne z zasadą decentralizacji administracji publicznej. Rady na szczeblu powiatowym, w odróżnieniu od rad wojewódzkich, nie wydają opinii w dwóch rodzajach spraw: w kwestii kryteriów podziału środków Funduszu Pracy oraz wykazu zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników przysługuje refundacja. Opiniują natomiast priorytety wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego, aczkolwiek w innym zakresie, wynikającym z art. 38 ust. 1 pkt 19 lit. b ustawy o rynku pracy. Ważnym uprawnieniem, przypisanym

tylko PRRP, jest opiniowanie wyboru form pomocy dla osób uprawnionych (w tym bezrobotnych) w ramach podziału kwot środków Funduszu Pracy ustalonego dla danego powiatu. Zadanie to nie zostało jednak określone w art. 8 ustawy o rynku pracy, lecz w jej art. 268. Zabieg ten nie zasługuje na aprobatę, ponieważ dla przejrzystości stosowania przepisów prawa tak istotna kompetencja musi zostać uregulowana w katalogu zadań ustawowych PRRP. Z uwagi na odpowiednie stosowanie przepisów dotyczących uprawnień WRRP na gruncie rad powiatowych analogiczne są określone wyżej zastrzeżenia w zakresie sprawozdawczości.

Podsumowując, poddany analizie szczegółowy zakres czynności rad rynku pracy został dostosowany do szereblu, na którym funkcjonują. Rada Rynku Pracy wykonuje zadania zharmonizowane z polityką rynku pracy realizowaną na poziomie rządowym. Z kolei działalność wojewódzkich i powiatowych rad rynku pracy koreluje z zadaniami w aspekcie aktywności zawodowej oraz wspierania zatrudnienia wykonywanymi na szereblu województw i powiatów. Trzeba również stwierdzić, że zadania rad rynku pracy odzwierciedlają ich rolę jako organów opiniodawczo-doradczych, bez kompetencji władczych, zgodnie z art. 7 ustawy o rynku pracy. Należy podkreślić istotną rolę rad jako kolegialnych ciał pomocniczych. Z uwagi na przypisane im zadania mogą skutecznie wspomagać działalność organów zatrudnienia w kwestiach walki z bezrobociem i łagodzenia jego skutków. Co więcej, mają możliwość inspirowania pomysłów służących poprawie funkcjonowania krajowych, regionalnych i lokalnych rynków pracy.

SKŁAD RAD RYNKU PRACY

Ze względu na to, że rady rynku pracy mają stanowić platformę współpracy partnerów społecznych¹¹, ich skład musi być zróżnicowany pod względem reprezentowanych podmiotów. Nie może przy tym zostać naruszona zasada równoważenia przedstawicielstwa. Reguła ta ma na celu z jednej strony zachowanie proporcji przy podejmowaniu uchwał, aby chronione były interesy wszystkich grup, z drugiej zaś zapewnienie każdemu przedstawicielowi równych praw. Bez wątpienia rady stanowią obowiązkowy element partnerstwa społecznego przy wykonywaniu zadań w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy. Nie bez znaczenia jest pozycja partnerstw społecznych i dialogu społecznego w systemie zarządzania. W doktrynie podkreśla się, że mogą one oddziaływać na realizację celów zrównoważonego rozwoju społecznego, a także na rozszerzenie perspektywy poznawczej potrzeb ludzkich¹². Oprócz tego,

¹¹ B. Surdykowska, *Rola związków zawodowych w podnoszeniu kwalifikacji pracowników*, „Zeszyty Prawnicze Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego” 2012, vol. 12(2), s. 160.

¹² Tak np. A. Marek-Bielawska, *Rola zakupowa polityki instrumentalnej państwa*, „Studia Prawa Publicznego” 2024, nr 4, s. 159.

jak słusznie zauważa J. Klimek, dialog społeczny w szczególności skutecznie demokrację, pozwala na płynne reagowanie w zmiennych warunkach oraz umożliwia kreowanie bardziej efektywnych polityk publicznych¹³. Z pojęciami partnerstwa i dialogu społecznego wiąże się też idea partycypacji społecznej jako wpływu obywateli na decyzje właściwych organów¹⁴. Może ona przybrać formę bezpośredniego udziału społeczeństwa w podejmowaniu decyzji lub pośredniego, poprzez swoich reprezentantów.

Mając na uwadze zarysowany wyżej kontekst, należy przeanalizować zakres podmiotowy rad rynku pracy. Przedstawicielstwo w Radzie Rynku Pracy, określone w art. 10 ust. 1 pkt 1–7 ustawy o rynku pracy, ma charakter zamknięty. Minister właściwy ds. pracy jest odpowiedzialny za powołanie członków Rady Rynku Pracy spośród przedstawicieli wszystkich organizacji związkowych i organizacji pracodawców, reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego¹⁵. W Radzie zasiada także dwóch przedstawicieli Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego, przy czym jeden z nich musi reprezentować powiaty, drugi zaś województwa. Ponadto w skład omawianego ciała doradczego obligatoryjnie wchodzi po jednym przedstawicielu: Rady Działalności Pożytku Publicznego, Krajowego Komitetu Rozwoju Ekonomii Społecznej¹⁶, Komendy Głównej Ochotniczych Hufców Pracy, Ogólnopolskiego Konwentu Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy¹⁷, Konwentu Dyrektorów Wojewódzkich Urzędów Pracy¹⁸. Podkreślenia wymaga, że literalne brzmienie omawianego przepisu nie ogranicza liczby przedstawicieli organizacji związkowych i organizacji pracodawców w porównaniu z pozostały-

¹³ J. Klimek, *Przyszłość dialogu społecznego w Polsce: uwzględnienie nowych wyzwań związanych z wielokryzysem oraz zmianami globalnymi*, [w:] *Dialog społeczny – koleiny i rozdroża*, red. I. Zakrzewska, J. Gardawski, Warszawa 2025, s. 100.

¹⁴ Więcej na temat partycypacji społecznej zob. np. M. Kalisiak-Mędelska, *Partycypacja społeczna na poziomie lokalnym jako wymiar decentralizacji administracji publicznej w Polsce*, Łódź 2015; P. Olejniczak, *Partycypacja społeczna jako podstawa społeczeństwa obywatelskiego*, „Prace Naukowe Wałbrzyskiej Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości” 2015, vol. 31, s. 111–123.

¹⁵ Kryteria reprezentatywności zostały określone w art. 23 i 24 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (t.j. Dz.U. 2018, poz. 2232, ze zm.).

¹⁶ Na podstawie art. 47 ust. 1 ustawy z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej (t.j. Dz.U. 2025, poz. 806, ze zm.) Krajowy Komitet Rozwoju Ekonomii Społecznej jest organem opiniotwórczo-doradczym ministra właściwego ds. zabezpieczenia społecznego w zakresie ekonomii społecznej.

¹⁷ Zgodnie z art. 15 ust. 2 ustawy o rynku pracy Ogólnopolski Konwent Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy tworzą Przewodniczący Wojewódzkich Konwentów Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy.

¹⁸ Zgodnie z art. 15 ust. 3 ustawy o rynku pracy Konwent Dyrektorów Wojewódzkich Urzędów Pracy tworzą Dyrektorzy Wojewódzkich Urzędów Pracy.

mi podmiotami reprezentowanymi w Radzie. Taka interpretacja może doprowadzić do sytuacji nierównego rozłożenia przedstawicielstwa, choć należy w tym aspekcie zwrócić uwagę na treść art. 12 ust. 1 ustawy o rynku pracy, który zostanie poddany analizie w dalszej części artykułu.

Również w przypadku WRRP zakres reprezentowanych podmiotów, uregulowany w art. 10 ust. 2 pkt 1–10 ustawy o rynku pracy, został określony enumeratywnie. Do rad wojewódzkich marszałkowie województw powołują osoby z każdej z działających na terenie województw wojewódzkich struktur organizacji związkowych i organizacji pracodawców, reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. W skład omawianych rad wchodzi też po jednym przedstawicielu: wojewody, wojewódzkiej rady działalności pożytku publicznego, Regionalnego Komitetu Rozwoju Ekonomii Społecznej¹⁹, organizacji rolników (określonych w art. 3 ustawy o społeczno-zawodowych organizacjach rolników²⁰), izb rolniczych (o których mowa w ustawie o izbach rolniczych²¹), organizacji pozarządowych (o ile statutowo zajmują się problematyką rynku pracy), pracodawców z regionu lub organizacji okołobiznesowej z regionu, Wojewódzkiej Komendy Ochotniczych Hufców Pracy, Wojewódzkiego Konwentu Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy. Trzeba w tym miejscu podkreślić, że jeden przedstawiciel przypada na wszystkie organizacje lub instytucje danego rodzaju, niezależnie od ich liczby w regionie (np. jeden przedstawiciel na wszystkie organizacje pozarządowe).

Nadmienić wypada, że na gruncie rozważań dotyczących WRRP aktualne pozostają zastrzeżenia w aspekcie możliwości nierównego rozłożenia przedstawicielstwa w radzie z uwagi na brak ograniczeń liczbowych co do reprezentantów organizacji związkowych i organizacji pracodawców. Analizując skład WRRP, trzeba stwierdzić, że zasadniczo ustawodawca dokonał ograniczenia terytorialnego reprezentowanych podmiotów do obszaru województwa. Jest to zabieg logiczny z punktu widzenia zakresu działania tych rad oraz zgodny z zasadą pomocniczości administracji publicznej, tj. aby jednostka większa nie wykonywała zadań, które równie efektywnie może wykonać jednostka mniejsza²². Nie zrobił tego jednak w stosunku do przedstawicieli organizacji rolników, izb rolniczych oraz organizacji pozarządowych. Należy zatem przyjąć, że reprezentanci tych podmiotów mogą być powoływani spoza województwa, co trzeba uznać za błąd legislacyjny związany z niekonsekwencją w odniesieniu do spektrum przedmiotowego funkcjonowania WRRP i wskazaną wyżej regułą subsydiarności. Zajmują się

¹⁹ Zadania oraz skład regionalnych komitetów rozwoju ekonomii społecznej zostały uregulowane w art. 55 i 57 ustawy o ekonomii społecznej.

²⁰ Ustawa z dnia 8 października 1982 r. o społeczno-zawodowych organizacjach rolników (t.j. Dz.U. 2025, poz. 781, ze zm.).

²¹ Ustawa z dnia 14 grudnia 1995 r. o izbach rolniczych (t.j. Dz.U. 2022, poz. 183, ze zm.).

²² E. Ura, *Prawo administracyjne*, Warszawa 2024, s. 121.

one wszakże regionalną, a więc wojewódzką polityką rynku pracy. Zatem to do podmiotów z obszaru województwa powinno należeć uprawnienie do działania w WRRP.

Podobny skład do WRRP ma rada na szczeblu powiatu. Także w tym przypadku prawodawca zdecydował się na zamknięty katalog reprezentowanych w niej podmiotów, co znalazło swój wyraz w art. 10 ust. 3 pkt 1–8 ustawy o rynku pracy. Różnice sprowadzają się przede wszystkim do braku reprezentanta wojewody i Wojewódzkiego Konwentu Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy oraz do wskazania delegata ośrodka wsparcia spółdzielczości socjalnej (zamiast Regionalnego Komitetu Rozwoju Ekonomii Społecznej), a także do ograniczenia terytorialnego przedstawicieli do obszaru powiatu. Podobnie jeden przedstawiciel przypada na wszystkie organizacje lub instytucje danego rodzaju, niezależnie od ich liczby (np. jeden przedstawiciel na wszystkie organizacje okołobiznesowe w powiecie).

Również w stosunku do PRRP ustawodawca nie ustrzegł się błędów legislacyjnych. Analogicznie bowiem jak przy określaniu składu WRRP nie zastosował ograniczenia terytorialnego w stosunku do izb rolniczych, organizacji rolników i organizacji pozarządowych. Ponadto nie wprowadził zmian w odniesieniu do przedstawiciela pracodawców, wskazując, że ma on pochodzić z regionu. Mając na uwadze fakt, że PRRP zakresem swego działania obejmują problematykę lokalnego (powiatowego) rynku pracy, trzeba stwierdzić, że również tutaj mamy do czynienia z defektem legislacyjnym. Zastrzeżenia w tej sprawie oraz w kwestii braku ograniczeń liczbowych co do reprezentantów organizacji związkowych i organizacji pracodawców są tutaj analogiczne do Rad Rynku Pracy, a także WRRP.

Obok składu istotnym zagadnieniem jest tryb wyboru oraz odwołania przedstawicieli do rad. Nie jest on przypadkowy, opiera się bowiem o sformalizowaną ustawowo procedurę naboru. Na podstawie art. 12 ustawy o rynku pracy ma ona charakter trójstopniowy. W pierwszej kolejności każdy z organów zatrudnienia zwraca się do podmiotów, o których mowa wyżej, z prośbą o wskazanie kandydata w terminie 15 dni roboczych od dnia otrzymania stosownego zaproszenia. Następnie organizacje, do których wpłynęła prośba, desygnują kandydata, załączając opis jego kariery zawodowej oraz informacje potwierdzające osiągnięcia i doświadczenie w zakresie rynku pracy. Ostatnim krokiem jest zawiadomienie przez organ zatrudnienia, w ciągu 30 dni roboczych od zakończenia przyjmowania zgłoszeń (tj. wpłynięcia wszystkich odpowiedzi lub ich braku w ustawowym 15-dniowym terminie), o powołaniu kandydatów. W tym miejscu należy wrócić do zastrzeżeń dotyczących problematyki nieokreślenia ograniczeń ilościowych co do przedstawicieli związków zawodowych oraz organizacji pracodawców. W analizowanym art. 12 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy o rynku pracy ustawodawca posłużył się liczbą pojedynczą, wskazując odpowiednio na „zgłoszenie kandydata” oraz „do

zgłoszenia kandydata”, nie ograniczając tych sformułowań do wybranych organizacji lub podmiotów. To z kolei wskazuje, że z każdej z nich ma zostać wybrana jedna osoba, co jest zgodne z przywołaną zasadą równoważenia reprezentacji. Na krytykę zasługuje brak regulacji dotyczącej ewentualnej odmowy przyjęcia w poczet członków rady. Ustawodawca nie unormował bowiem sytuacji, w której organ zatrudnienia uznałby, że kwalifikacje kandydata nie są wystarczające do objęcia funkcji. Innymi słowy, zgłoszenie osoby jest jednoznaczne z koniecznością jej powołania. Zatem minister, marszałek lub starosta nie mają faktycznego wpływu na skład osobowy ich niejako własnego organu doradczego, lecz jest im on narzucony. Jeszcze na podstawie stanu prawnego sprzed wejścia w życie ustawy o rynku pracy, aczkolwiek analogicznego do obecnego, Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 25 czerwca 2014 r. orzekł, że po zgłoszeniu kandydata starosta zobligowany jest powołać tę właśnie, a nie inną osobę i nie może jej pominąć w zarządzeniu o powołaniu rady²³.

Oprócz obligatoryjnych członków omawianych ciał kolegialnych mogą w nich zasiadać także inne osoby. W oparciu o art. 10 ust. 4 ustawy o rynku pracy składy wszystkich rodzajów rad mogą zostać uzupełnione o trzech przedstawicieli organów jednostek samorządu terytorialnego lub nauki, o ile posiadają oni szczególną wiedzę i autorytet w obszarze działania tych rad. Należy podkreślić, że ocena co do wyboru podmiotu, do którego zostanie skierowane zaproszenie, pozostaje w gestii każdego z organów zatrudnienia, jednakże już sam wybór konkretnych kandydatów do przedstawienia organowi zatrudnienia opiera się na wskazanym wyżej trybie powoływania. Mając na względzie dotychczasową analizę składu osobowego rad rynku pracy, można stwierdzić, że są one ograniczone liczbowo. Nie jest ona sztywno ustalona w odniesieniu do całego kraju, tylko wynika z konkretnych parametrów, tj. rodzaju i liczby organizacji spełniających przesłanki do zgłaszania kandydata ze swojego grona, działających w poszczególnych województwach i powiatach (np. odmienna proporcja reprezentatywnych organizacji związkowych działających w różnych powiatach). Zasadniczo kadencja członków rad trwa 4 lata, przy czym na wniosek organizacji zgłaszającej danego przedstawiciela albo z inicjatywy organu zatrudnienia (po uprzednim zasięgnięciu opinii podmiotu zgłaszającego) osoba zasiadająca w radzie może zostać odwołana.

W omawianym kontekście należy zwrócić uwagę na defekt legislacyjny. Przepisy ustawy o rynku pracy oraz rozporządzenia ws. rad²⁴ nie przewidują rezygnacji członka rady z pełnionej funkcji. Nie wychodząc więc poza literalne brzmienie owych regulacji, trzeba uznać, że w przypadku chęci rezygnacji członek rady

²³ Wyrok NSA z dnia 25 czerwca 2014 r., I OSK 682/14, LEX nr 2005807.

²⁴ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 listopada 2025 r. w sprawie Rady Rynku Pracy, wojewódzkich rad rynku pracy oraz powiatowych rad rynku pracy (Dz.U. 2025, poz. 1621).

powinien wystąpić do podmiotu zgłaszającego, aby ten mógł wnioskować o jego odwołanie. Należy jednak wziąć pod uwagę fakt, że wniosek nie zostanie przyjęty (czy to przez organizację, czy to przez organ zatrudnienia), czego skutkiem będzie konieczność dalszego członkostwa. Wówczas należy postawić pytanie o sens udziału w posiedzeniach osoby, która dobrowolnie chciała zrzec się swojej funkcji. Należałoby więc optować za rozwiązaniem, zgodnie z którym dopuszczalne jest złożenie rezygnacji na ręce organu zatrudnienia, przy czym również wówczas *de lege lata* nie musi on tej rezygnacji przyjmować. Mimo że prawodawca nie określił sposobu uzupełnienia składu, należy przyjąć, że odpowiednie zastosowanie powinna mieć procedura naboru, o której mowa wyżej. Nie można uznać, że odwołanie członka przed upływem kadencji nie implikuje skutków w postaci obowiązku powołania w jego miejsce innego reprezentanta, skoro w skład rady muszą wchodzić przedstawiciele każdej z organizacji. Warto też podkreślić, że obowiązujące przepisy nie wykluczają, aby członek jednej z rad rynku pracy był jednocześnie członkiem innej rady, o ile odpowiednie kryteria spełnia zarówno sama organizacja desygnująca, jak i kandydat. W posiedzeniach rad, w oparciu o art. 10 ust. 5 ustawy o rynku pracy, mogą brać udział przedstawiciele innych instytucji, organizacji czy organów, jeżeli zostaną zaproszeni przez właściwe organy zatrudnienia (nie biorą jednak udziału w podejmowaniu rozstrzygnięć).

Z członkostwem w radach rynku pracy związany jest jeszcze jeden aspekt wymagający wyjaśnienia. Chodzi o status organów zatrudnienia. Analizując ustawowy katalog podmiotowy rad oraz przyjmując założenie, że analizowane ciała kolegialne opierają swoje działania o zasadę pełnego obiektywizmu, a minister, marszałkowie i starostowie nie mogą wpływać na uchwały w sprawach bezpośrednio lub pośrednio ich dotyczących, należy stwierdzić, że podmioty te nie wchodzi w skład rad. Mając na uwadze rzeczowy zakres opiniodawstwa, należy podkreślić, że przyjęcie odmiennego stanowiska stałoby w sprzeczności z tą regułą. Najlepiej widać to na przykładzie ministra właściwego ds. pracy. Rada Rynku Pracy opiniuje chociażby przedłożone przez niego priorytety wydatkowania środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Ponadto opiniuje sprawozdania z działalności Funduszu Pracy i ocenia racjonalność wydatkowania, a to przecież minister jest ich dysponentem²⁵. Jeżeli więc byłby on członkiem Rady, to miałby prawo głosować w swoich sprawach, co jest niedopuszczalne. Podobnie rzecz ma się z marszałkami województw i starostami. Mają oni wpływ na gospodarowanie środkami Funduszu Pracy w województwach i powiatach, a ocena racjonalności w tym zakresie jest przedmiotem opinii rad. Co więcej, nawiązują i rozwiązują stosunki pracy z dyrektorami urzędów pracy, a rady delegują przedstawicieli do komisji konkursowych dokonujących wyboru oraz opiniują wnioski o zwolnienia dyrektorów. Szczególnie w tym drugim przypadku ważne jest wyzbycie się

²⁵ Zgodnie z art. 257 ust. 2 ustawy o rynku pracy.

subiektywności, gdy inicjatorem odwołania będzie któryś z organów zatrudnienia. Zatem także oni braliby udział w rozstrzyganiu spraw leżących bezpośrednio w ich sferze zainteresowań. Niemożność określenia ministra, marszałków i starostów mianem członków rad rynku pracy nie oznacza jednak, że nie mogą oni brać udziału w posiedzeniach. Wnioskowanie *a maiori ad minus* z art. 10 ust. 5 ustawy o rynku pracy prowadzi do wniosku, że skoro mają oni prawo zapraszania na obrady osoby trzecie, to tym bardziej sami mogą wziąć w nich udział (bez prawa udziału w podejmowaniu rozstrzygnięć).

W literaturze wskazuje się na cechy, jakie powinni posiadać członkowie rad, takie jak np. sprawna komunikacja, zdyscyplinowanie czy umiejętność skupienia uwagi na najważniejszych zagadnieniach²⁶. Najistotniejsze wydaje się jednak to, aby posiadali odpowiednio wysoką wiedzę w zakresie rynku pracy, nie tylko dotyczącą jego obecnego stanu, zachodzących na nim zmian czy też rokowań przyszłościowych, lecz także – mając na uwadze zakres działania rad – w kwestiach ekonomicznych lub prawnych.

Najważniejszą rolę spośród członków rad rynku pracy ustawodawca przypisał ich przewodniczącym. W oparciu o art. 11 ust. 1–3 ustawy o rynku pracy przewodniczącym może zostać wyłącznie członek rady, wybrany zwykłą większością głosów przy kworum wynoszącym co najmniej połowę jej składu. Kadencja przewodniczącego ma charakter rotacyjny. Trwa 12 miesięcy (licząc od dnia wyboru) przy czteroletniej kadencji rady. Zatem co do zasady w okresie funkcjonowania rad będą one miały czterech kolejnych przewodniczących. O kolejności przewodniczenia decydują sami członkowie. Wobec braku szczegółowych uregulowań w tym zakresie należy przyjąć, że mogą oni zarówno wybrać na pierwszym posiedzeniu wszystkich przewodniczących, określając jednocześnie ich następstwo, jak i wybierać ich kolejno na posiedzeniu poprzedzającym zakończenie okresu sprawowania przez nich funkcji. Wówczas zachowana zostanie ciągłość przewodniczenia. Aspekt problemowy dotyczy sytuacji, w której wybór miałby zostać dokonany dopiero na posiedzeniu, które miałyby zostać zwołane po zakończeniu kadencji przewodniczącego, ponieważ zgodnie z art. 11 ust. 4 pkt 1 ustawy o rynku pracy oraz z § 3 ust. 1 rozporządzenia ws. rad to zasadniczo przewodniczący zwołuje posiedzenia (z własnej inicjatywy lub na wniosek członków). Tym samym, wobec braku przewodniczącego, nie będzie osoby uprawnionej do zwołania obrad. Aby uniknąć tego problemu, przewodniczący powinien ogłosić termin kolejnego posiedzenia co najmniej na ostatnim posiedzeniu, w trakcie którego będzie sprawował jeszcze swoją funkcję. Należy także zaznaczyć, że w każdym

²⁶ Tak np. G.W. Werner, *Partnerstwo lokalne. Efektywne działania służb zatrudnienia i instytucji dialogu społecznego. Podręcznik dla powiatowych rad zatrudnienia*, Łódź 2008, s. 35; J. Figura, *Partnerstwo lokalne na rzecz zatrudnienia – powiatowe rady na rzecz rynku pracy*, [w:] *Partnerstwa w sferze publicznej*, red. A. Kołomycew, B. Kotarba, Warszawa 2014, s. 210.

z przypadków kadencja ostatniego z przewodniczących może być krótsza niż 12 miesięcy. Wynika to z faktu, że data powołania rady rynku pracy, a tym samym jej kadencja liczona właśnie od tego dnia, nie musi być tożsama z datą pierwszego posiedzenia, na którym przewodniczący będą wybierani.

Ustawodawca, regulując pozycję przewodniczącego, w art. 11 ust. 4 ustawy o rynku pracy określił zakres jego zadań. Należą do nich czynności w sferze wewnętrznej działalności rad (zwoływanie posiedzeń i przewodniczenie im bądź formułowanie, w uzgodnieniu z radą, opinii dla organów zatrudnienia, którym doradzają) oraz zewnętrznej (reprezentowanie rady na zewnątrz lub kierowanie, po uzgodnieniu z radą, wniosków do właściwych podmiotów). Ponadto może wykonywać inne czynności zlecone przez radę, które również mogą mieć charakter wewnętrzny lub zewnętrzny. Z kolei w § 2 ust. 1 rozporządzenia ws. rad prawodawca wskazał, że przewodniczący kieruje pracami rady. Mając na uwadze znaczenie słowa „kierownictwo”, zarówno w jego słownikowym rozumieniu²⁷, jak i w nauce prawa administracyjnego²⁸, trzeba stwierdzić, że zakres pojęcia „kierowanie pracami rady” jest szerszy niż tylko „przewodniczenie obradom”. Podkreślenia wymaga, że przepisy ustawy o rynku pracy i rozporządzenia ws. rad nie przewidują funkcji wiceprzewodniczącego. Jednakże na podstawie § 2 ust. 2 rozporządzenia ws. rad w przypadku nieobecności przewodniczącego pracami rady kieruje członek przez niego wyznaczony. Mając na uwadze wyjaśniony wyżej zakres kierownictwa, można przyjąć, że na osobę w ten sposób wyznaczoną nie rozciągają się wszystkie uprawnienia przewodniczącego rady.

Podsumowując analizy dotyczące składu rad rynku pracy, należy stwierdzić, że regulując przedstawicielstwo poszczególnych grup, ustawodawca zachował zasadę równoważenia reprezentacji podmiotów. Zróżnicowanie przedstawicielstwa w radach ma co najmniej dwa walory: (1) rady nabierają społecznego wymiaru²⁹ oraz (2) dają to szansę na spojrzenie na rynek pracy z szerszej perspektywy aniżeli tylko z perspektywy władz rządowych lub samorządowych. Badanie zakresu podmiotowego rad w powiązaniu z przypisanymi im zadaniami prowadzi również do wniosku, że realizują one idee partnerstwa i dialogu społecznego. Wielość reprezentantów, m.in. pracodawców, pracowników, organizacji pozarządowych oraz instytucji otoczenia biznesu, a nawet rolników, umożliwia szerokie konsultacje i współpracę, co ułatwia zarządzanie w sferze aktywności zawodowej

²⁷ Oznacza ono zarządzanie kimś, czymś, stanie na czele czegoś lub wskazywanie komuś sposobu postępowania. Zob. *Kierować*, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/kierowac.html> (dostęp: 2.12.2025).

²⁸ Rozumiane jest jako możliwość używania różnych środków, których celem jest oddziaływanie na postępowanie jednostek kierowanych, z wyjątkiem środków zakazanych przez prawo. Tak np. E. Ura, *Prawo...*, s. 89.

²⁹ Por. A. Poświstak, *Wpływ podmiotów i instytucji polityki zatrudnienia na tendencje występujące na rynku pracy w Polsce*, „Athenaeum. Polskie Studia Politologiczne” 2014, vol. 43, s. 180.

oraz stwarza możliwości wspierania zatrudnienia i rynku pracy. Powyższe uzasadnia też tezę o radach jako przejawie partycypacji społecznej, choć realizowanej w swoistej formie pośredniej, gdyż obywatele nie mają wpływu na wybór swoich przedstawicieli w tych gremiach. Poza tym skład osobowy został skorelowany z poziomem, na którym funkcjonują. Dotychczasowe rozważania potwierdzają zatem rolę rad rynku pracy jako istotnych ciał opiniotawczo-doradczych organów zatrudnienia.

TRYB DZIAŁANIA RAD RYNKU PRACY

Sposób działania rad rynku pracy został określony w rozporządzeniu ws. rad. Jak już wskazano, posiedzenia zwoływane są przez przewodniczących rad co najmniej raz na kwartał. Inicjatywa może pochodzić z dwóch niezależnych źródeł. Pierwszym z nich jest zamiar przewodniczącego, drugim natomiast wniosek co najmniej połowy członków rad rynku pracy (wówczas przewodniczący jest zobligowany do zwołania posiedzenia w terminie 14 dni roboczych od dnia otrzymania stosownego wniosku). Prawną formą działania rad są uchwały lub odpowiednie adnotacje zawarte w protokołach z posiedzeń, zawierających owe rozstrzygnięcia. Wyrażane są one poprzez głosowania jawne, które do swej ważności wymagają zwykłej większości głosów oddanych w obecności co najmniej połowy składu (przy równej liczbie głosów decydujący głos należy do przewodniczącego). Z punktu widzenia statusu rad oraz ich pozycji istotny jest charakter wydawanych przez nie rozstrzygnięć. Nie ulega wątpliwości, że sam fakt ich wydania jest obligatoryjny w zakresie analizowanych wcześniej zadań. Jednakże nie są one wiążące dla organów zatrudnienia, co znacznie obniża ich rangę. W takiej sytuacji mają one bowiem wymiar jedynie konsultatywny.

Obsługę Rady Rynku Pracy ma zapewniać ministerstwo obsługujące ministra właściwego ds. pracy, natomiast wojewódzkiej oraz powiatowej rady rynku pracy – odpowiednio wojewódzki urząd pracy i powiatowy urząd pracy. Należy podkreślić, że zwrot „obsługa” zgodnie z leksykalną definicją oznacza wykonywanie czynności zaspokajających czyjeś potrzeby lub ułatwiających funkcjonowanie, zwykle w związku z obowiązkami służbowymi³⁰. Swoim zakresem obejmuje zatem obsługę organizacyjną, skupiającą się na takich kwestiach jak np. koordynacja działań oraz zarządzanie dokumentacją, a także obsługę techniczną, rozumianą jako przygotowanie i zapewnienie prawidłowego przebiegu posiedzeń (przede wszystkim w kontekście infrastruktury oraz systemów niezbędnych do przebiegu obrad), ewentualnie sprawy związane z wysyłaniem i odbieraniem korespondencji rad. Nie można jednak określić tym zwrotem sporządzania protokołu, np. przez pracownika urzędu pracy lub ministerstwa. Trzeba przypomnieć,

³⁰ *Obsługiwać*, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/obsługiwać.html> (dostęp: 2.12.2025).

że protokół może stanowić samoistny dokument zawierający wyniki głosowań i podjęte rozstrzygnięcia, co nadaje mu charakter merytoryczny, a nie techniczny. Oprócz tego należy postawić pytanie o podstawę uczestnictwa takiego pracownika w posiedzeniu. Nie jest on bowiem członkiem rady, co powoduje, że musiałby posiadać zaproszenie organu zatrudnienia w oparciu o art. 10 ust. 5 ustawy o rynku pracy. Nie może zatem być delegowany ani wykonywać tę czynność w ramach polecenia służbowego.

Obsługę rad należy odróżnić od możliwości wystąpienia przez dyrektora urzędu pracy do przewodniczącego, aby ten podjął inicjatywę zwołania obrad w celu podjęcia niezbędnych uchwał. Jest to o tyle uzasadnione, że zadania samorządu województwa i powiatu zgodnie z regulacjami ustawy o rynku pracy wykonują właśnie wojewódzkie lub powiatowe urzędy pracy³¹. Nie zmienia to jednak faktu, że dyrektor nie posiada żadnych kompetencji władczych wobec przewodniczącego, w szczególności w postaci określenia terminu posiedzenia oraz jego ostatecznego przedmiotu. Co więcej, dyrektor – jako osoba niebędąca członkiem rady – nie ma prawa do uczestniczenia w posiedzeniu, chyba że w myśl art. 10 ust. 5 ustawy o rynku pracy zostanie zaproszony na obrady przez właściwy miejscowo organ zatrudnienia. Nie posiada wówczas prawa do udziału w podejmowanych rozstrzygnięciach. Nietrudno wyobrazić sobie skądinąd praktyczną sytuację, w której to dyrektorzy przedstawiają sprawozdania z działalności urzędów, którymi kierują, czy też wysuwają argumenty, aby przekonać członków rady do podjęcia pozytywnej uchwały w kwestiach dotyczących ich zakresów działań. W przeciwnym wypadku zadania te ciążyłyby bezpośrednio na przewodniczącym.

Rady rynku pracy mogą działać w oparciu o przepisy ustawowe lub na podstawie uchwalonych przez siebie regulaminów. Podstawę ich uchwalenia stanowi § 6 rozporządzenia ws. rad. Ustawodawca nie określił katalogu możliwych postanowień regulaminowych. Trzeba więc przyjąć, że mogą one dotyczyć wszelkich spraw, które nie będą sprzeczne z przepisami ustawy o rynku pracy oraz rozporządzenia ws. rad, np. zabronione będzie wydłużanie kadencji przewodniczącego czy też zmiana trybu głosowania bądź rodzaju i zakresu zadań.

PODSUMOWANIE

Rozstrzygając zagadnienia statusu oraz pozycji ustrojowej rad rynku pracy, należy w pierwszej kolejności zwrócić uwagę na umiejscowienie przepisów regulujących ich zadania oraz skład w ustawie o rynku pracy. Ustawodawca zamieścił je w dziale II „Polityka rynku pracy i dialog społeczny”, nie zaś w dziale III poświęconym publicznym służbom zatrudnienia. Co więcej, działalność rad jest nie tylko jednym z filarów, ale przede wszystkim obowiązkiem, na którym opiera

³¹ Na podstawie art. 33 ust. 1 oraz art. 39 ust. 1 ustawy o rynku pracy.

się partnerstwo w realizacji polityki rynku pracy przez władze publiczne. Nie bez znaczenia jest przy tym ich skład osobowy. Członkami zostają przedstawiciele organizacji lub podmiotów, którzy reprezentują stronę społeczną, tj. w szczególności reprezentanci pracowników, pracodawców, rolników, a nawet organizacji pozarządowych. Rady są zatem ewidentną formą dialogu i współpracy z partnerami społecznymi, o których mowa w art. 6 ustawy o rynku pracy. Nie mieszczą się więc w zakresie pojęciowym „innych instytucji”, realizujących zadania państwa w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy w rozumieniu art. 5 ustawy o rynku pracy.

Nie można zgodzić się z twierdzeniem, że rady rynku pracy zaliczane są do publicznych służb zatrudnienia, nawet w szerokim ujęciu tego pojęcia³². Ze względu na ich usytuowanie i kategorie reprezentantów oraz określone przez ustawodawcę zadania na rynku pracy wniosek *de lege lata* uzasadnia tezę, że rady stanowią zinstytucjonalizowaną formę dialogu społecznego³³.

Z powyższymi rozważaniami związane jest kolejne twierdzenie, mianowicie zakres reprezentowanych podmiotów został odpowiednio zróżnicowany. Pozwala to zarówno na proporcjonalność przy podejmowaniu uchwał i na ochronę interesów wszystkich grup, jak i na zapewnienie równych praw każdemu przedstawicielowi. Dokonane badania prowadzą również do jednoznacznej tezy, że rady rynku pracy są formą partycypacji społecznej w procesie decyzyjnym właściwych organów zatrudnienia. Co prawda w tym przypadku obywatele nie wybierają swoich delegatów i nie biorą bezpośrednio udziału w posiedzeniach, jednakże czynią to pośrednio, poprzez szeroki wachlarz reprezentujących ich podmiotów społecznych. Mając na uwadze skład oraz zadania rad, nie można pominąć jeszcze jednego, równie istotnego twierdzenia, że odpowiadają one usytuowaniu na szczeblach, na których funkcjonują, tj. na szczeblu rządowym lub samorządowym, z poszanowaniem zasady decentralizacji administracji publicznej.

Postawione wyżej tezy, połączone z badaniem trybu działania rad rynku pracy, prowadzą do wniosku, że rady rynku pracy stanowią kolegialne ciała pomocnicze, nie zaś faktycznie decydujące albo chociażby współdecydujące w sprawach polityki rynku pracy. Ich rozstrzygnięcia nie mają bowiem charakteru wiążącego organ zatrudnienia co do rozwiązania, a jedynie stanowią wskazówkę (pogląd) w danym aspekcie. To z kolei sytuuje je w kategorii stricte konsultacyjnej. Poza

³² Tak A. Ziółkowska, A. Gronkiewicz, *Komisje, zespoły, rady jako forma partycypacji obywateli w samorządzie terytorialnym*, [w:] *Partycypacja społeczna w samorządzie terytorialnym*, red. B. Dolnicki, Warszawa 2014, s. 296.

³³ Pogląd ten znajduje oparcie również w doktrynie. Zob. np. T. Wrocławska, [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, red. Z. Góral, Warszawa 2016, s. 290; K. Burski, *Pozycja prawna powiatowej rady rynku pracy (daw. zatrudnienia) po nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, „Rocznik Samorządowy” 2015, vol. 4, s. 71.

tym nie można przypisać im cech organu współdziałającego w rozumieniu art. 106 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego, na co słusznie zwrócił uwagę Wojewódzki Sąd Administracyjny w Poznaniu³⁴. Niemniej, ze względu na swój status opiniodawczo-doradczy, stanowią dopełnienie struktury instytucji działających w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy³⁵, co odpowiada przedstawionej we wprowadzeniu genezie tych organów.

Przeprowadzona w artykule analiza statusu rad rynku pracy prowadzi do konkluzji, że mają one charakter opiniodawczy, bez jakichkolwiek kompetencji władczych. Nie zmienia to jednak ich znaczącej roli jako podmiotów pomocniczych organów zatrudnienia w sprawach z zakresu polityki rynku pracy, realizujących idee partnerstwa, dialogu i partycypacji społecznej.

BIBLIOGRAFIA

Literatura

- Burski K., *Pozycja prawna powiatowej rady rynku pracy (daw. zatrudnienia) po nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, „Rocznik Samorządowy” 2015, vol. 4.
- Figura J., *Partnerstwo lokalne na rzecz zatrudnienia – powiatowe rady na rzecz rynku pracy*, [w:] *Partnerstwa w sferze publicznej*, red. A. Kołomycew, B. Kotarba, Warszawa 2014.
- Flaszyńska E., Arendt Ł., *Od obsługi bezrobocia do promocji zatrudnienia – przekształcenia współczesnych służb zatrudnienia w Polsce*, [w:] *Rozwój publicznych służb zatrudnienia. Stulecie 1919–2019*, red. E. Flaszyńska, Ł. Arendt, Warszawa 2019.
- Frączek M., *Praktyka realizacji polityki rynku pracy w Polsce a współzarządzanie publiczne*, „Zarządzanie Publiczne” 2015, vol. 32(2). DOI: <https://doi.org/10.15678/ZP.2015.32.2.03>
- Kalisiak-Mędelska M., *Partycypacja społeczna na poziomie lokalnym jako wymiar decentralizacji administracji publicznej w Polsce*, Łódź 2015. DOI: <https://doi.org/10.18778/7969-412-9>
- Klimek J., *Przyszłość dialogu społecznego w Polsce: uwzględnienie nowych wyzwań związanych z wielokryzysem oraz zmianami globalnymi*, [w:] *Dialog społeczny – koleiny i rozdroża*, red. I. Zakrzewska, J. Gardawski, Warszawa 2025.
- Kukulak-Dolata I., *Instytucje rynku pracy w Polsce*, [w:] *Rola publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia na rynku pracy*, red. I. Kukulak-Dolata, J. Pichla, Warszawa 2007.
- Marek-Bielawska A., *Rola zakupowa polityki instrumentalnej państwa*, „Studia Prawa Publicznego” 2024, nr 4.
- Olejniczak P., *Partycypacja społeczna jako podstawa społeczeństwa obywatelskiego*, „Prace Naukowe Wałbrzyskiej Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości” 2015, vol. 31.
- Poświstak A., *Wpływ podmiotów i instytucji polityki zatrudnienia na tendencje występujące na rynku pracy w Polsce*, „Athenaeum. Polskie Studia Politologiczne” 2014, vol. 43. DOI: <https://doi.org/10.15804/athena.2014.43.11>
- Surdykowska B., *Rola związków zawodowych w podnoszeniu kwalifikacji pracowników*, „Zeszyty Prawnicze Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego” 2012, vol. 12(2). DOI: <https://doi.org/10.21697/zp.2012.12.2.07>

³⁴ Wyrok WSA w Poznaniu z dnia 18 lutego 2011 r., II SA/Po 888/10, LEX nr 993642.

³⁵ Por. M. Frączek, *Praktyka realizacji polityki rynku pracy w Polsce a współzarządzanie publiczne*, „Zarządzanie Publiczne” 2015, vol. 32(2), s. 31.

- Ura E., *Organy zatrudnienia i instytucje rynku pracy*, [w:] *System Prawa Pracy*, t. 8: *Prawo rynku pracy*, red. K. Baran, Warszawa 2018.
- Ura E., *Prawo administracyjne*, Warszawa 2024.
- Werner G.W., *Partnerstwo lokalne. Efektywne działania służb zatrudnienia i instytucji dialogu społecznego. Podręcznik dla powiatowych rad zatrudnienia*, Łódź 2008.
- Wrocławska T., [w:] *Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, red. Z. Góról, Warszawa 2016.
- Ziółkowska A., Gronkiewicz A., *Komisje, zespoły, rady jako forma partycypacji obywateli w samorządzie terytorialnym*, [w:] *Partycypacja społeczna w samorządzie terytorialnym*, red. B. Dolnicki, Warszawa 2014.

Źródła internetowe

Kierować, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/kierowac.html> (dostęp: 2.12.2025).

Obsługiwać, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/obslugiwac.html> (dostęp: 2.12.2025).

Akty prawne

- Dekret z dnia 27 stycznia 1919 r. o organizacji państwowych urzędów pośrednictwa pracy i opieki nad wychodźcami (Dz.Pr.P.P. 1919, nr 11, poz. 127).
- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. 1997, nr 78, poz. 483, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 listopada 2025 r. w sprawie Rady Rynku Pracy, wojewódzkich rad rynku pracy oraz powiatowych rad rynku pracy (Dz.U. 2025, poz. 1621).
- Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 18 grudnia 2023 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (Dz.U. 2023, poz. 2715).
- Ustawa z dnia 8 października 1982 r. o społeczno-zawodowych organizacjach rolników (t.j. Dz.U. 2025, poz. 781, ze zm.).
- Ustawa z dnia 14 grudnia 1995 r. o izbach rolniczych (t.j. Dz.U. 2022, poz. 183, ze zm.).
- Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (t.j. Dz.U. 2026, poz. 186, ze zm.).
- Ustawa z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (t.j. Dz.U. 2018, poz. 2232, ze zm.).
- Ustawa z dnia 5 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej (t.j. Dz.U. 2025, poz. 806, ze zm.).
- Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. 2025, poz. 620, z późn. zm.).

Orzecznictwo

Wyrok NSA z dnia 25 czerwca 2014 r., I OSK 682/14, LEX nr 2005807.

Wyrok TK z dnia 12 kwietnia 2000 r., K 8/98, LEX nr 40020.

Wyrok WSA w Poznaniu z dnia 18 lutego 2011 r., II SA/Po 888/10, LEX nr 993642.

ABSTRACT

The article analyses labour market councils at the governmental and local government levels as collegial advisory bodies supporting employment authorities. The research examines their objective and subjective scopes, as well as their operating procedures. The analysis made it possible to determine the current status of labour market councils and their position within the system of institutions implementing labour market policy.

Keywords: labour market council; voivodeship market councils; poviát market councils

ABSTRAKT

W artykule analizie poddano rady rynku pracy szczebla rządowego i samorządowego będące kolegalnymi ciałami doradczymi organów zatrudnienia. W ramach przeprowadzonych badań omówiono ich zakresy: przedmiotowy oraz podmiotowy, a także tryb działania. Następstwem analiz jest ustalenie faktycznego statusu rad rynku pracy oraz ich pozycji w ustroju instytucji realizujących politykę rynku pracy.

Słowa kluczowe: rada rynku pracy; wojewódzkie rady rynku pracy; powiatowe rady rynku pracy