

## **Informacja na temat badania:**

### **Analiza działalności rad zatrudnienia i ich wpływ na kształtowanie polityki rynku pracy**

#### **w okresie 2004-2008**

*Publikacja została opracowana w ramach projektu systemowego Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich pn. „Analiza działalności rad zatrudnienia i ich wpływu na kształtowanie polityki rynku pracy w okresie 2004-2008”, realizowanego pod nadzorem merytorycznym Departamentu Rynku Pracy (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej).*

#### **Cel i metodologia badania**

Celem badania była diagnoza działalności rad zatrudnienia kadencji 2004-2008, służąca usprawnieniu ich funkcjonowania, a tym samym zwiększeniu stopnia oddziaływania na politykę rynku pracy w wymiarze lokalnym, regionalnym i centralnym.

Analizę przeprowadzono przy zastosowaniu badania ankietowego (elektroniczna ankieta typu CAWI), skierowanego do przewodniczących wojewódzkich i powiatowych rad zatrudnienia oraz organów zatrudnienia. W diagnozie uwzględniono charakterystykę obszarów, na których działają rady zatrudnienia, z punktu widzenia wielkości województwa/powiatu oraz jego profilu gospodarczego.

#### **Wyniki badania**

Wyniki badania przedstawiają obraz funkcjonowania rad zatrudnienia prezentowany przez ich przewodniczących oraz organy zatrudnienia.

##### **1. Skład rad zatrudnienia**

Powiatowe rady zatrudnienia liczyły średnio 15 osób, zaś rady wojewódzkie średnio 17 osób. W składzie rad najliczniej były reprezentowane organizacje związkowe, organizacje pracodawców oraz społeczno-zawodowe organizacje rolników. Ponadto w radach powiatowych znalazła się duża reprezentacja jednostek samorządu terytorialnego, zaś w radach wojewódzkich - organizacje pozarządowych zajmujących się problematyką rynku pracy.

W opinii zdecydowanej większości respondentów zmiana składu rad nie jest konieczna.

##### **2. Kompetencje członków rad zatrudnienia**

Zdecydowana większość przewodniczących rad uznała, iż wszyscy lub większość członków rady zatrudnienia, której pracami kierowali, posiadali kompetencje wystarczające do pracy w radzie.

Według respondentów na brak wystarczającego przygotowania do pracy w radach niektórych ich członków wpływał brak kryteriów doboru kandydatów przez instytucje delegujące oraz brak szkoleń.

Ponad 90% przewodniczących rad zatrudnienia uznało, że członkowie rad powinni odbywać szkolenia. Szkolenia takie były organizowane dla większości rad zatrudnienia (najczęściej były to 1 – 2 szkolenia w trakcie kadencji) i brała w nich udział większość ich członków.

### 3. Przebieg prac rad zatrudnienia

Zdecydowana większość rad zatrudnienia odbywała posiedzenia co najmniej raz na kwartał. Jednak w przypadku ponad ¼ rad co najmniej raz zdarzyło się niedotrzymanie obowiązkowej częstotliwości posiedzeń.

Praktycznie wszystkie rady zatrudnienia wywiązywały się ze swoich obowiązków ustawowych.

Realizację innych zadań niż te nałożone ustawowo zadeklarowała prawie ½ wojewódzkich rad zatrudnienia oraz tylko niecała 1/6 rad powiatowych. Do takich zadań respondenci zaliczali: zaangażowanie w rozwój współpracy i partnerstwa lokalnego, podejmowanie działań mających na celu rozwój współpracy międzynarodowej w zakresie promocji zatrudnienia oraz przedsięwzięć skierowanych na zwiększenie zatrudnienia cudzoziemców oraz osób niepełnosprawnych.

W opinii zdecydowanej większości obu grup respondentów rady zatrudnienia wywiązują się z powierzonej im funkcji ciała doradczego organów zatrudnienia.

Jeśli chodzi o współpracę z innymi organami, organizacjami i instytucjami nie reprezentowanymi w radzie, znacznie bardziej aktywne były rady wojewódzkie: prawie ¾ tych rad często lub bardzo często zapraszało na swoje posiedzenia przedstawicieli takich organów i instytucji, podczas gdy czyniła tak tylko niecała ¼ rad powiatowych. Za celową taką współpracę uważało 4/5 respondentów reprezentujących rady wojewódzkie i tylko 1/3 respondentów reprezentujących rady powiatowe.

### 4. Wpływ rad zatrudnienia na politykę rynku pracy i dialog społeczny

Zdecydowana większość respondentów uznała, iż rady mają wpływ na lokalną/regionalną politykę rynku pracy.

Inaczej kształtowały się opinie dotyczące wpływu rad zatrudnienia na prowadzoną przez państwo (krajową) politykę rynku pracy. Mniej niż połowa respondentów reprezentujących rady powiatowe oraz około 1/3 osób reprezentujących rady wojewódzkie uznała, że rady mają wpływ w tej dziedzinie. Nie widziała wpływu rad zatrudnienia na krajową politykę rynku pracy ponad 1/3 reprezentantów rad powiatowych oraz około 1/4 przedstawicieli rad wojewódzkich. Ponad 1/4 wszystkich respondentów nie miała opinii na ten temat.

Do przyczyn, które w opinii badanych mogą skutkować brakiem wpływu rad zatrudnienia na prowadzoną przez państwo politykę rynku pracy, respondenci zaliczali brak wystarczających uprawnień ustawowych rad zatrudnienia, w tym fakt, iż ich rekomendacje i opinie nie mają mocy wiążącej.

Wystąpiło duże zróżnicowanie opinii w kwestii wpływu powiatowych i wojewódzkich rad zatrudnienia na stan dialogu społecznego w Polsce. Niecała 1/2 respondentów uznała, że rady mają taki wpływ, nieco ponad 1/4 ankietowanych nie widzi wpływu rad na stan dialogu społecznego, zaś niemal 1/4 respondentów nie ma na ten temat zdania.

Respondenci pytani o to, dlaczego rady zatrudnienia nie mają wpływu na stan dialogu społecznego w Polsce, odpowiadali podobnie, jak na pytanie dotyczące wpływu działania rad na prowadzoną przez państwo politykę rynku pracy, wskazując na brak wystarczających uprawnień rad zatrudnienia.

## **Wnioski i rekomendacje**

Rady zatrudnienia zostały utworzone blisko 20 lat temu jako instytucje opiniodawczo-doradcze dla organów zatrudnienia i mają stanowić ważne forum dialogu społecznego w Polsce.

Badanie dowodzi, iż w opinii przewodniczących rad zatrudnienia oraz przedstawicieli organów zatrudnienia, rady zatrudnienia wywiązują się z powierzonej im funkcji ciała doradczego. Część respondentów wskazywała równocześnie na brak wystarczających kompetencji rad zatrudnienia, w tym fakt, iż ich rekomendacje i opinie nie mają mocy wiążącej.

W opinii tak przewodniczących rad zatrudnienia, jak i organów zatrudnienia, zarówno obowiązująca struktura rad, jak i sposób powoływania członków rad nie wymaga zmian. Doprecyzowania wymagają jedynie przepisy dotyczące wyboru członków rady, gdy na obszarze dwóch powiatów powoływana jest tylko jedna rada zatrudnienia.

Badanie potwierdziło, że na radach często ciążyła skłonność do formalnego traktowania swoich funkcji. Wszystkie rady poprawnie wywiązywały się z obowiązków ustawowych, natomiast jeśli chodzi o podejmowanie innych zadań poza obligatoryjnymi, znacznie większą aktywność wykazywały rady wojewódzkie. Rady te były również znacznie bardziej aktywne w zakresie włączania do swoich prac reprezentantów instytucji istotnych dla polityki rynku pracy, a nie wchodzących w skład rady.

W oparciu o uzyskane wyniki, sformułowany został zestaw rekomendacji dotyczących organizacji, sposobu działania i zadań rad zatrudnienia.

1. Kluczowe znaczenie ma zapewnienie udziału w pracach rad zatrudnienia osób o odpowiedniej wiedzy i kompetencjach. Dlatego należy opracować kryteria doboru kandydatów na członków rad, które będą uwzględniane przez instytucje delegujące.
2. Szkolenia dla członków rad powinny odbywać się częściej niż dotychczas. Szczególną uwagę należy zwrócić na ofertę szkoleniową kierowaną do rad działających w małych powiatach – jak wykazały badania, w trakcie minionej kadencji odbywało się w nich najmniej szkoleń.
3. Warto byłoby stworzyć możliwość korzystania rad ze wsparcia ekspertów zewnętrznych.

4. Warto rozważyć zmniejszenie obligatoryjnej minimalnej liczby posiedzeń rad. Wychodziłoby to naprzeciw istniejącej sytuacji faktycznej, a odbywane posiedzenia mogłyby się wówczas koncentrować na kwestiach strategicznych. Oczywiście rady mogłyby również spotykać się częściej, jeśli miałyby to konkretne uzasadnienie.
5. Jednocześnie warto rozważyć położenie większego nacisku na funkcję komunikacyjną i edukacyjną rad, zwłaszcza przy zmniejszeniu liczby obowiązkowych posiedzeń.
6. Jak wykazało badanie, rady zatrudnienia działające w małych powiatach oraz powiatach o profilu rolniczym znacznie rzadziej niż pozostałe realizują zadania fakultatywne. Przedstawiciele rad z małych powiatów mają też znacznie mniejsze poczucie wpływu na lokalną politykę rynku pracy niż przedstawiciele powiatów dużych oraz reprezentanci województw. Dlatego warto rozważyć opracowanie specjalnego programu aktywizującego skierowanego do tych rad.
7. Mimo, iż respondenci nie wskazywali na konieczność zmian w strukturach rad zatrudnienia, dla usprawnienia ich działania warto rozważyć powrót do klasycznego modelu trójstronnego (administracja publiczna – związki zawodowe – pracodawcy). Jednocześnie rady powinny być otwarte na konsultowanie opinii oraz współpracę z przedstawicielami nauki, oświaty i organizacji pozarządowych, którzy stanowiliby ich zaplecze intelektualno-ekspertskie.
8. Warto rozważyć odejście od dotychczasowego modelu opiniodawczo-doradczego i przyznanie radom pewnego zakresu uprawnień decyzyjnych. Takie rozwiązanie wymagałoby odrębnej analizy prawnej oraz funkcjonalnej.
9. W przypadku dokonywania zmian ustawowych, warto dokonać jasnej delimitacji zadań pomiędzy Wojewódzką Radą Zatrudnienia i Wojewódzką Komisją Dialogu Społecznego.