

# Ilona Kukulak-Dolata

---

## Na czym polega decentralizacja w polityce rynku pracy?

---

Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 47/3, 281-291

---

2017

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.



**Iwona Kukulak-Dolata\***

Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny

## **NA CZYM POLEGA DECENTRALIZACJA W POLITYCE RYNKU PRACY?**

### **Streszczenie**

W Polsce procesy decentralizacji obserwowane są od lat 90. XX w. Stały się one elementem zmian systemowych, które przeprowadzono ze względu na cele polityczne i ekonomiczne. Dotyczyły one również polityki rynku pracy. W artykule podjęto próbę wyjaśnienia procesu decentralizacji w obszarze polityki rynku pracy. W tym celu dokonano analizy realizacji zasady decentralizacji w wymiarze administracyjnym, która polegała na podziale kompetencji pomiędzy poszczególne poziomy władzy (rządowej i samorządowej). Badaniem objęto również wymiar ekonomiczny decentralizacji, który dotyczył przekazywania zadań z obszaru rynku pracy do sektora prywatnego i pozarządowego. Artykuł powstał na bazie studiów dostępnej literatury przedmiotu.

**Słowa kluczowe:** polityka rynku pracy, publiczne służby zatrudnienia, decentralizacja, kontrakcja działań aktywizacyjnych

---

\* Adres e-mail: doiwona@uni.lodz.pl.

## Wprowadzenie

Organizacja rynku pracy jest oparta na rozbudowanej publicznej służbie zatrudnienia (PSZ). Rola jej wynika z założeń polityki na rynku pracy, którą determinuje polityka społeczno-gospodarcza państwa. Ta wiąże się z systemem politycznym i ekonomicznym kraju, który wskazuje na stopień interwencji państwa w gospodarkę.

Według Wiśniewskiego (2010, s. 16) polityka rynku pracy jest interwencją państwa stosowaną w przypadku wystąpienia nierównowagi na rynku pracy i z natury nie tworzy nowych miejsc pracy o długotrwałym charakterze. Realizowane w jej ramach aktywne programy zatrudnienia najczęściej mają na celu zaktywizowanie osób pozostających bez pracy, szczególnie tych, które zaliczane są do grup ryzyka, jak i pobudzenie terenów, na których rynki pracy są słabo rozwinięte. Charakter polityki państwa na rynku pracy, podobnie jak całej polityki społeczno-gospodarczej, ulegał przeobrażeniom w czasie. Obserwowano reorganizację polityki opartą na decentralizacji administracji publicznej, demonopolizacji i dekoncentracji zadań społecznych w kierunku organizacji pozarządowych i komercyjnych (Golinowska, 2006, s. 7).

W Polsce procesy decentralizacji w obszarze polityki społecznej, w tym rynku pracy, rozpoczęły się w końcu ubiegłego wieku i były elementem zmian systemowych. Reformy w tym przypadku polegały zarówno na przeniesieniu decyzyjności w sprawach publicznych na niższy szczebel rządzenia, jak i na wyróżnieniu tych niższych szczebli. Według Golinowskiej jednostkami niższego rzędu mogą być:

- jednostki administracyjne organów centralnych usytuowane niżej w administracyjnej hierarchii i zlokalizowane w terenie, tak aby stworzyć lepszy do nich dostęp obywateli; ten rodzaj decentralizacji bywa nazywany delegacją;
- wyspecjalizowane w danej problematyce instytucje – narodowe agencje, do których przekazuje się pewien zakres władzy centralnej, kompetencji i środki; agencje są niezależne od władzy terytorialnej i ten rodzaj decentralizacji określa się mianem dewolucji;
- samodzielne i samorządne organy władzy terenowej, które przejmują od organów centralnych kompetencje w danej sprawie; ten rodzaj decentralizacji oznacza transfer władzy, kompetencji i środków do jednostek terytorialnych i nazywany jest dekoncentracją (Golinowska, 2006, s. 1).

Obserwowany w Polsce proces decentralizacji opierał się na dekoncentracji, prowadzony był w kierunku samorządności (Barberis, Bergmark, Minas, 2010, s. 17). Początkowo samorządność nadano gminom (1990 r.), a następnie województwom i powiatom (1999 r.). Dokonany podział władzy i kompetencji zapewniał pełną autonomię każdego szczebla jednostki samorządu terytorialnego. Przedstawiony podział władzy był istotny dla realizowanej przez państwo polityki na rynku pracy. Celem artykułu jest analiza realizacji zasady decentralizacji w obszarze polityki rynku pracy. Będzie ona prowadzona w wymiarze administracyjnym, uwzględniającym podział kompetencji pomiędzy poziomy władzy, i ekonomicznym, związanym z przekazywaniem zadań z obszaru rynku pracy do sektora prywatnego i pozarządowego. Analizę przeprowadzono na podstawie dostępnej literatury przedmiotu.

## 1. Dekoncentracja w obszarze polityki rynku pracy

Jak już wspomniano, w latach 90. XX wieku wiele krajów wprowadziło politykę decentralizacji w dziedzinie rynku pracy, kierując się założeniem, że jej treść będzie bezpośrednio powiązana z problemami występującymi na tych obszarach, na których ma być ona realizowana. Koncepcja ta została powszechnie uznana, bowiem promowała pragmatyczne podejście do problemów lokalnych. Znalazła ona odzwierciedlenie w zdecentralizowanej organizacji polskiego rynku pracy, szczególnie po 1999 r., kiedy zakończono reformy samorządu terytorialnego. Od 2000 r. w Polsce istotnie zmieniła się organizacja publicznych służb zatrudnienia (PSZ) realizujących politykę państwa na rynku pracy<sup>1</sup>. Oparto ją na rozgraniczeniu kompetencji między poszczególne szczeble samorządu terytorialnego (województwo, powiat) i administrację rządową<sup>2</sup>. Na tej podstawie marszałkowie województw i starostowie stali się wraz z ministrem właściwym do spraw pracy organami zatrudnienia. W ich imieniu zadania z zakresu polityki rynku pracy zaczęły realizować: ministerstwo właściwe do spraw pracy, wojewódzkie (WUP) i powiatowe urzędy

<sup>1</sup> Należy dodać, iż w latach 1993–1999 istniała w Polsce wyspecjalizowana administracja państwa zajmująca się obsługą rynku pracy, podporządkowana MPiPS. W jej skład wchodził Krajowy Urząd Pracy oraz wojewódzkie i rejonowe urzędy pracy.

<sup>2</sup> Zmian tych dokonano na mocy ustawy z dnia 24 lipca 1998 r. o zmianie niektórych ustaw określających kompetencje organów administracji publicznej w związku z reformą ustrojową państwa (Dz.U. z 1998 r. nr 106, poz. 668).

pracy (PUP). W ten sposób w Polsce utworzono rządowo-samorządowy system publicznych służb zatrudnienia, który jest zdecentralizowany, rozproszony, a poszczególne jego elementy (ministerstwo, PUP, WUP) cechuje niezależność organizacyjna.

Poszczególne jednostki tworzące system PSZ zajmują się realizacją państwowej polityki rynku pracy, celem której jest promocja zatrudnienia, łagodzenie skutków bezrobocia, aktywizacja zawodowa. Wskazanie w strukturze PSZ organów samorządowych oznacza, że odpowiedzialność za osiągnięcie celów polityki rynku pracy jest rozłożona na różne instytucje publiczne. Wprowadzona zmiana miała sprzyjać uspołecznieniu decyzji podejmowanych w ramach polityki rynku pracy, dawać gwarancje społecznej ich akceptacji i zwiększać odpowiedzialność partnerów za podejmowane działania w tym obszarze.

Polityka rynku pracy na poziomie krajowym jest kreowana i koordynowana przez ministerstwo właściwe ds. pracy. Treść jej znajduje odzwierciedlenie w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ), który przygotowuje minister (odpowiedzialny za sprawy pracy) przy współudziale w szczególności: ministra właściwego do spraw gospodarki, ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania, ministra właściwego do spraw szkolnictwa wyższego, ministra właściwego do spraw rozwoju wsi oraz ministra właściwego do spraw rozwoju regionalnego. Różnorodność instytucji włączonych w ten proces dowodzi, że do opracowania planu wykorzystywana jest horyzontalna sieć aktorów reprezentujących inne sektory polityki publicznej, które w różnym stopniu mogą oddziaływać na rynek pracy. Pozwala to na wielopłaszczyznowe rozwiązywanie problemów występujących na rynku pracy. W planie uwzględniane są również inicjatywy samorządu, gminy, powiatu i partnerów społecznych<sup>3</sup>.

Kompetencje samorządu województwa w dziedzinie rynku pracy istotnie zmieniło po 2000 r., co miało umożliwić prowadzenie regionalnej polityki na rynku pracy. W praktyce realizacją jej zajmuje się WUP, do zadań którego należy m.in. prowadzenie badań i analiz regionalnego rynku pracy (w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych), badanie popytu na pracę w celu podniesienia efektywności prowadzonych działań na rzecz wzrostu i promocji za-

<sup>3</sup> Przy opracowaniu KPDZ na lata 2009–2011 uczestniczyło o wiele więcej organów administracji publicznej, organizacji społecznych i ekspertów, patrz: Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011 załącznik do Uchwały nr 111/2010 Rady Ministrów z dnia 14 lipca 2010 r. Warszawa; Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2009–2011, Warszawa 2009.

trudnienia, podział środków Funduszu Pracy i Krajowego Funduszu Szkoleniowego pomiędzy powiatowe urzędy pracy z uwzględnieniem priorytetów określonych przez ministra właściwego do spraw pracy, inicjowanie programów regionalnych i ich realizowanie w porozumieniu z powiatowymi urzędami pracy; zlecenie działań aktywizacyjnych itd<sup>4</sup>.

Kolejną jednostką administracji samorządowej, którą włączono w realizację polityki na rynku pracy, jest powiatowy urząd pracy (PUP). Zadaniem PUP jest przygotowanie programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych. PUP zajmuje kluczową pozycję w systemie PSZ, bowiem do jego obowiązków należy bezpośrednia obsługa podstawowych podmiotów rynku pracy, czyli pracodawców, bezrobotnych, osób poszukujących pracy. Wykonuje podstawowe usługi rynku pracy (pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, szkolenia) i w celu aktywizacji rynku pracy wykorzystuje wiele instrumentów wspierających bezrobotnych w poszukiwaniu i realizowaniu zatrudnienia. Zajmuje się również przyznawaniem i wypłacaniem zasiłków oraz innych świadczeń z tytułu bezrobocia. Realizację zadań przyporządkowanych PUP często oceniano negatywnie ze względu na ich niską efektywność. Było to spowodowane różnymi czynnikami, jak np. zbyt małe środki finansowe, braki kadrowe, nadmierne obciążenie urzędów pracy zadaniami o charakterze administracyjno-socjalnym (Kukulak-Dolata, Pichla, 2007, s. 81; Szyłko-Skoczny, 2004, s. 109).

Wprowadzona decentralizacja w wymiarze administracyjnym umożliwiła rozłożenie decyzyjności i odpowiedzialności między istniejącymi strukturami terytorialnymi, zwykle między centrum a szczeblem regionalnym i lokalnym. Ujawniła ona jednak pewne problemy, które powodują, że założenia do prowadzonej polityki na rynku pracy nie są transparentne. Wynika to czasami ze zbyt ogólnikowego sformułowania pewnych zadań, których weryfikacja w praktyce może okazać się niemożliwa, jak i pokrywania pewnych kompetencji na szczeblu województwa i powiatu, co mogło implikować mniejszą efektywność polityki rynku pracy.

<sup>4</sup> Art. 8 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004 nr 99 poz. 1001) według stanu na dzień 20 lutego 2017 r.

## 2. Demonopolizacja w obszarze polityki rynku pracy

Demonopolizacja jest kolejnym przejawem decentralizacji i wiąże się z przekazaniem części zadań z zakresu polityki rynku pracy do innych instytucji rynku pracy. Zmiany w tym obszarze zostały dokonane bardzo dawno i początkowo dotyczyły najstarszej usługi świadczonej przez urzędy pracy, tj. pośrednictwa pracy. Wprowadzono je na podstawie Ustawy z dnia 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu, według której pośrednictwo pracy mogły prowadzić rejonowe urzędy pracy i instytucje pozarządowe, jak np. organizacje społeczne, osoby prawne i osoby fizyczne<sup>5</sup>. W przypadku pozarządowych instytucji do świadczenia usługi wymagane było upoważnienie, które początkowo wydawał minister pracy i polityki społecznej, a następnie prezes Krajowego Urzędu Pracy. O odejściu od monopolu państwowej służby zatrudnienia w zakresie świadczenia usługi pośrednictwa pracy może również dowodzić Ustawa z 23 maja 1991 r. o pracy na statkach handlowych. W myśl jej postanowień pośrednictwo pracy na statkach mogły prowadzić wyłącznie pozazakładowe organizacje, utworzone wspólnie przez armatorów i związki zawodowe marynarzy i rybaków (Kukulak-Dolata, 1996, s. 246). Wymienione dokumenty poszerzały liczbę podmiotów uprawnionych do obsługi rynku pracy przede wszystkim w zakresie pośrednictwa. Uporządkowanie ich nastąpiło w kolejnej ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W dokumencie tym zdefiniowano instytucje rynku pracy, zaliczając do nich: PSZ, agencje zatrudnienia, OHP, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego. Reprezentowały one różne sektory gospodarki, co miało usprawnić obsługę instytucjonalną rynku pracy. Wymienione instytucje, szczególnie te niepubliczne, miały rozszerzać ofertę usług dla podstawowych podmiotów rynku pracy (czyli pracodawców i pracowników, bezrobotnych, poszukujących pracy), która wychodziłaby poza usługi i działania tradycyjnie świadczone przez PSZ, a które im przyporządkował ustawodawca. W praktyce jednak obserwowano atomizację tych instytucji. Działały one obok siebie i często między sobą rywalizowały (np. urzędy pracy i agencje zatrudnienia, szczególnie te mające uprawnienia do świadczenia

<sup>5</sup> Dz.U. nr 75, poz. 446 i późniejsze regulacje prawne Ustawa z 16.10.1991r. o zatrudnieniu i bezrobociu (Dz.U. nr 106, poz. 457 z 1992 r.), ustawa z 14.12.1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. nr 5, poz. 1 z 1995 r.), Ustawa z 22.12.1995 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. nr 5, poz. 34, z 1996 r.).

usługi pracy tymczasowej) w obsłudze rynku pracy (Spytek-Bandurska, Szyłko-Skoczny, 2008, s. 283).

Demonopolizacja usług rynku pracy, szczególnie usługi pośrednictwa pracy, spowodowała specjalizację instytucji w obsłudze pewnych segmentów rynku pracy. Działania urzędów pracy są bardziej ukierunkowane na świadczenie pomocy osobom bezrobotnym, a agencje zatrudnienia udzielają wsparcia klientom instytucjonalnym, czyli pracodawcom. W przypadku agencji zatrudnienia działających na rzecz klientów indywidualnych obserwowana jest również specjalizacja. Są agencje zajmujące się tylko naborem pracowników do opieki nad osobami starszymi lub dziećmi i takie, które organizują nabór do pracy sezonowej za granicą. Coraz częściej w obsługę rynku pracy włączają się organizacje pozarządowe, które mając status agencji zatrudnienia, zajmują się klientami bardzo trudnymi do aktywizacji, np. osobami niepełnosprawnymi. Demonopolizacja w tym przypadku doprowadziła do segmentacji podmiotów funkcjonujących na rynku pracy, która wyznacza obszar działań dla instytucji rynku pracy. Oznacza to, że są instytucje, które posiadają informacje o wybranych podmiotach rynku pracy i specjalizują się w ich obsłudze, co może powodować, iż różne formy wsparcia docierają do nich szybciej niż w sytuacji, kiedy pomoc miałyby być udzielana im tylko przez PSZ. Problem, jaki się tu pojawia, to brak stałej współpracy między instytucjami rynku pracy w różnych obszarach działań, ale przede wszystkim w ramach wymiany informacji o potrzebach podmiotów rynku pracy. Powstaje luka informacyjna, która utrudnia organom publicznym inicjowanie skutecznych działań na rzecz równoważenia rynku pracy.

### **3. Kontraktacja w obszarze rynku pracy**

Następnym zjawiskiem, ujawniającym się w ramach decentralizacji, a związanym z demonopolizacją usług rynku pracy, jest przekazywanie realizacji części zadań PSZ podmiotom prywatnym. Rzeczą dotyczy kontraktacji, czyli umów, jakie są zawierane przez WUP lub PUP z innymi instytucjami. Najwcześniej kontraktacja dotyczyła usług szkoleniowych (od 1990 r.), następnie pośrednictwa pracy (od 2009 r.), a od 2014 r. innych działań aktywizacyjnych, których celem jest doprowadzenie bezrobotnych do zatrudnienia. Pojawia się więc delegacja zadań publicznych służb zatrudnienia na zewnątrz do innych instytucji rynku pracy. Proces ten najczęściej obejmuje usługi, działania adresowane do osób najbardziej oddalonych od rynku



pracy. Dotyczy osób, które utraciły kompetencje, ambicję, nadzieję na uczestnictwo na otwartym rynku pracy i które z różnych przyczyn jest trudno zaktywizować, o czym świadczy czas przebywania w zasobie bezrobocia. Jak wynika z różnych badań, potencjał organizacyjno-kadrowy PSZ jest niewystarczający, aby udzielić wszystkim bezrobotnym dostatecznego wsparcia w poszukiwaniu zatrudnienia (Sztandar-Sztanderska, 2016, s. 77; Męcina, 2013, s. 182; Kukulak-Dolata, 2007, s. 75). Zlecenie działań aktywizacyjnych innym instytucjom może ten problem częściowo rozwiązać, potencjalnie bowiem zwiększa dostępność bezrobotnych do różnych usług i działań aktywizacyjnych. Jest to szczególnie istotne w okresach pogorszenia koniunktury gospodarczej, kiedy wzrasta liczba osób pozostających bez zatrudnienia. Ponadto w warunkach złożoności problemów rynku pracy kontraktacja zapewnia indywidualne podejście do bezrobotnego oraz elastyczność postępowania. Umożliwia uruchomienie takich działań, które wykraczają poza listę zadań przyporządkowanych urzędowi pracy przez ustawodawcę, a które są niezbędne do ponownej aktywizacji bezrobotnego. Kontraktacja może w takiej sytuacji usprawnić obsługę podmiotów rynku pracy, polepszyć jakość usług i ukształtować pożądane relacje między PSZ a innymi instytucjami rynku pracy, które opierać się będą na współpracy, komplementarności, a nie rywalizacji. Wprowadzony model kontraktacji jest nowym rozwiązaniem w polskiej polityce rynku pracy i nie jest pozbawiony wad, ale na pewno dowodzi, iż w tej polityce pojawia się nowe podejście aktywizujące (Rymsza, 2013, s. 63).

## Podsumowanie

W Polsce realizacja polityki rynku pracy opiera się na zasadzie decentralizacji. Znajduje to odzwierciedlenie w przekazywaniu przez państwo kompetencji z obszaru tej polityki na szczebel samorządowy. Jest ona obecnie wykonywana przez system PSZ, który oparty jest na horyzontalnych sieciach powiązań. Wchodzące w jego skład instytucje są zdecentralizowane i zautonomizowane, mają szerokie kompetencje niezbędne do równoważenia rynku pracy, ale nie są w dostatecznym stopniu wspierane środkami finansowymi czy zasobami kadrowymi. Tworzy to zagrożenie nierównego dostępu do działań aktywizacyjnych, które może wynikać z niedostatecznego potencjału różnych jednostek tworzących system urzędów pracy w skali lokalnych rynków pracy. Dlatego poszerzenie infrastruktury rynku pracy (demonopolizacja)

o inne instytucje jest pożądané i może prowadzić do większej efektywności usług kierowanych do pracodawców, bezrobotnych czy poszukujących pracy. Implikować to może tworzenie mechanizmów do współdziałania w realizacji usług rynku pracy pomiędzy PSZ i podmiotami prywatnymi oraz pozarządowymi. Wspomniana w artykule kontraktacja staje się platformą do kooperacji różnych interesariuszy, którzy tworzą horyzontalne sieci współpracy. Jak zauważa Grewiński (2015, s. 37) prowadzi ona do wielosektorowej polityki w obszarze rynku pracy. Kompetencje państwa, w tym przypadku służb zatrudnienia, zgodnie z zasadą subsydiarności zostają przekazane do sektora prywatnego czy pozarządowego. W wyniku tego delegowania zawierana może być współpraca, oparta na synergii i komplementarności usług, które mogą lepiej odpowiadać na wyzwania współczesnego rynku pracy. Warto w tym miejscu nawiązać do stwierdzenia Salmona, (2000, s. 1633), który uznał współpracę międzysektorową za najbardziej efektywny sposób realizacji zadań publicznych. Zarysowana współpraca, która oparta jest na wieloukładowych i sieciowych powiązaniach, zdaniem Golinowskiej (2015, s. 8) nie może być spontaniczna, lecz oparta na pewnych procedurach i kompetencjach odpowiednich organów, które nie tylko będą ją inicjować, ale także monitorować i koordynować. Kwestie te nie znajdują w pełni odzwierciedlenia w decentralizacji analizowanej w powyższych wymiarach. Oznaczać to może, że efekty, jakich oczekuje się np. z kontraktacji, nie będą w pełni osiągnięte (Kukulak-Dolata, 2016).

## Literatura

### Książki

- Barberis, E., Bergmark, A., Minas, R., (2011). Rescaling Processes in Europe: Convergence and Divergence Patterns towards Multilevel Governance. W: Y. Kazepov (red.), *Rescaling Social Policies: Towards Multilevel Governance in Europe*. Ashgate: European Centre Vienna.
- Grewiński, M., Kawa, M. (2015). Kontraktowanie usług społecznych i rynku pracy w kontekście reorganizacji polityki społecznej w Polsce i na świecie. W: *Polityka rynku pracy – w poszukiwaniu polskiego modelu kontraktacji usług*. Warszawa–Opole: Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Janusza Korczaka.
- Kukulak-Dolata, I., Pichla, J. (2007). *Rola publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia na rynku pracy*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

- Kukulak-Dolata, I. (1996). Pozarządowe instytucje pośrednictwa pracy. W: Z. Kaźmierczak (red.), *Polityka gospodarcza. Region. Rynek pracy*. Łódź: Wydawnictwo Absolwent.
- Męcina, J. (2013). *Niewykorzystane zasoby. Nowa polityka rynku pracy*. Warszawa: Oficyna Wydawnicza ASPRA-JR.
- Rymsza, M. (2013). *Aktywizacja w polityce społecznej. W stronę rekonstrukcji europejskich welfare state*. Warszawa: Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN.
- Sztandar-Sztanderska, K. (2016). *Obywatel spotyka państwo. O urzędach pracy jako biurokracji pierwszego kontaktu*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR.
- Szyłko-Skoczny, M. (2004). *Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej*. Warszawa: IPS Uniwersytetu Warszawskiego.
- Wiśniewski, Z., Zawadzki, K. (2010). *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*. Toruń: Wojewódzki Urząd Pracy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika.

### Artykuły

- Golinowska, S. (2006). Polityka społeczna samorządów terytorialnych. Warunki większej efektywności. *Polityka Społeczna*, 4, 1–10.
- Golinowska, S. (2015). Decentralizacja i polityka społeczna. Siła słabość czy niedostosowanie? Próba oceny. *Polityka Społeczna, numer tematyczny 1*, 2–9.
- Kukulak-Dolata, I. (2016). Rola kontraktacji w aktywizacji lokalnego rynku pracy. *Acta Universitatis, Folia Oeconomica*, 4 (324), 195–212. Łódź.
- Salmon, L. (2000). The New Governance and the Tools of Public Action: An Introduction. *Fordham Urban Law Journal*, vol. 28, no. 5, 1611–1675.

## DECENTRALIZATION OF THE LABOUR MARKET POLICY

### Abstract

In Poland, the process of decentralization has been observed since the 1990s. It has become part of transformation system that has been made for political and economic purposes. It also refers to labour market policies. The paper attempts to explain the process of decentralization in the field of labour market policy. To this end, the implementation of the principle of decentralization in the administrative dimension was based on the division of competencies between different levels of government (self-government). The study also covered the economic dimension of decentralization, which involved transferring tasks from the Public

Employment Services to the private institutions and non-government sectors. The article was based on the studies available literature of the subject.

**Keywords:** labour market policy, public employment services, decentralization, contracting of activation activities

*Translated by Iwona Kukulak-Dolata*

**JEL code:** J08