

Dr Ewa Staszewska

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0002-5807-4630

e-mail: estaszewska@wpia.uni.lodz.pl

Formy pomocy w projekcie ustawy o aktywności zawodowej – kompleksowa modernizacja czy korekta dotychczasowych rozwiązań? Próba oceny proponowanych zmian

Forms of assistance in the draft law on professional activity – comprehensive modernization or correction of existing solutions? An attempt to evaluate the proposed changes

Streszczenie

Artykuł został poświęcony formom pomocy dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy, jakie zostały przewidziane w projekcie ustawy o aktywności zawodowej, która ma zastąpić obowiązującą od niemal dwudziestu lat ustawę z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Autorka poddała analizie i próbie oceny projektowane rozwiązania w obszarze form pomocy mających zastąpić usługi i instrumenty rynku pracy, zwracając uwagę na zakres zmian oraz dokonując ich konfrontacji z obowiązującymi regulacjami prawnymi.

Słowa kluczowe

bezrobotny, poszukujący pracy, formy pomocy, aktywizacja zawodowa, usługi rynku pracy, instrumenty rynku pracy

JEL: K31; J68

Abstract

The article is devoted to the forms of assistance for the unemployed and job seekers that have been provided for in the draft law on professional activity, which is to replace the Employment Promotion and Labor Market Institutions Act of April 20, 2004, which has been in effect for almost twenty years. The author analyzes and attempts to evaluate the proposed solutions in the area of forms of assistance intended to replace labor market services and instruments, noting the extent of the changes and confronting them with the existing legal regulations.

Keywords

unemployed, job seeker, forms of assistance, professional activation, labor market services, labor market instruments

Uwagi wprowadzające

Regulacje prawne, w których określa się ramy instytucjonalno-prawne dla realizacji zadań państwa w dziedzinie walki z bezrobociem oraz infrastrukturę środków służących aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, musi cechować dynamizm właściwy dla rynku pracy. Ewoluuująca rzeczywistość społeczno-gospodarcza, zmiany zachodzące na rynku pracy, stwarzają potrzebę ciągłej modernizacji prawa (Sanetra, 1993, s. 18). Jest ona

szczególnie widoczna w okresach radykalnej transformacji systemowej, czego najlepszym przykładem były trzy kolejne ustawy¹, w których konstruowano instrumentarium prawne walki z bezrobociem przy początkowo stale rosnącej stopie bezrobocia w Polsce. Wielokrotne zmiany pierwszych regulacji odnoszących się do prawnego funkcjonowania rynku pracy dyktowane były przede wszystkim potrzebą weryfikowania popełnianych błędów, będących efektem niedostatecznego rozeznania w normowanej materii, a także poszukiwaniem kolej-

nych oszczędności w wydatkach ponoszonych na walkę z bezrobociem (Góral, Włodarczyk, 1997, s. 143).

Obowiązująca ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 735, dalej: u.p.z.), choć wielokrotnie nowelizowana, wydawała się być pierwszym dojrzałym aktem prawnym zawierającym docelowe unormowania, gwarantujące pewien ład na rynku pracy o większym stopniu trwałości. W chwili jej wejścia w życie, stopa bezrobocia w Polsce sięgała blisko 20%, podczas gdy w marcu 2023 r. kształtowała się na poziomie 5,4%². Nie przeceniając roli prawa w przeciwdziałaniu bezrobociu, mając świadomość, że dla utrzymania dotychczasowych miejsc pracy oraz tworzenia nowych podstawowe znaczenie ma zdrowa i dynamiczna gospodarka, bez wątpienia ustawodawca stale musi reagować na zmiany zachodzące na rynku pracy (Góral, 2002). Taki też cel przyświecał twórcom projektu ustawy o aktywności zawodowej, która ma zastąpić obowiązującą od blisko dwudziestu lat ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Z uzasadnienia projektu z 27 marca 2023 r.³ wynika, że wejście w życie przepisów nowej ustawy ma być realizacją części kamienia milowego nr A51G dla reformy A4.1. „Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy”, zapisanej w Krajowym Planie Obudowy i Zwiększania Odporności (KPO). Przedmiotem reformy jest kompleksowa modernizacja instytucji polskiego rynku pracy, poprzez udoskonalenie funkcjonowania m.in. form aktywizacji zawodowej i podnoszenia umiejętności kadr gospodarki. W szczególności chodzi o dostosowanie potencjału kadrowego Polski do potrzeb gospodarki przechodzącej zmiany strukturalne wynikające z postępu technologicznego i cyfrowego, transformacji energetycznej i procesów demograficznych (Uzasadnienie, s. 1).

Od projektodawcy konstruującego nowy akt prawny z obszaru rynku pracy należy oczekiwać, że zostaną uwzględnione w nim kilkudziesięcioletnie już doświadczenia w kształtowaniu ram prawnych funkcjonowania rynku pracy, co z jednej strony pozwoli na wyeliminowanie dotychczasowych wątpliwości interpretacyjnych pojawiających się przy stosowaniu obowiązujących przepisów, z drugiej zaś, powstanie nowoczesna regulacja dostosowana do sytuacji społeczno-gospodarczej i odpowiadająca nowym wyzwaniom rynku pracy. W zakresie będących przedmiotem artykułu form pomocy oferowanych przez urzędy pracy w procesie poszukiwania zatrudnienia, przy tworzeniu nowego dokumentu, za niezbędne należy uznać także dokonanie rewizji dotychczasowych rozwiązań w aspekcie ich skuteczności i wykorzystania w praktyce.

Formy pomocy zamiast usług i instrumentów rynku pracy

Przechodząc do przeglądu oferowanych w projekcie ustawy o aktywności zawodowej środków prawnych przeciwdziałania bezrobociu, należy zacząć od tego, że zrezygnowano z utrzymania kategoryzacji na usługi i instrumenty rynku pracy, w zamian wprowadzając zbior-

czą formułę „form pomocy”, uregulowanych w obszernym dziale VII projektu ustawy. Poszczególne formy pomocy zostały ujęte w ramach rozdziałów, które, jak się wydaje, mają je usystematyzować. Już na wstępie należy poczynić uwagę, że większość oferowanych osobom bezrobotnym form wsparcia jest w dużej mierze powieleniem tych funkcjonujących w ustawie o promocji zatrudnienia, i w tym zakresie próżno szukać w projekcie nowatorskich rozwiązań.

Dział VII „Formy pomocy kierowane do bezrobotnych, poszukujących pracy i osób niezarejestrowanych” otwiera rozdział pierwszy „Przepisy ogólne”, w którym projektodawca określił ogólne zasady, które powinny być stosowane przez urzędy pracy przy doborze form pomocy – trudno przy tym mówić o kompleksowych uregulowaniach w tej części, ze względu na rozproszenie tego rodzaju postanowień także w innych miejscach ustawy, o czym będzie jeszcze mowa w dalszej części artykułu. W art. 69 projektu został wyodrębniony katalog osób, którym ma przysługiwać pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w formach pomocy. Ustawodawca nie posłużył się jednak w odniesieniu do wskazanych grup terminem „osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy”, z jakim mamy do czynienia w art. 49 u.p.z., choć nie można mieć wątpliwości, że chodzi o grupy szczególnego ryzyka na rynku pracy. Należy także zauważyć, że katalogi te nie są tożsame. W projekcie pojawiły się nowe kategorie osób, m.in. bezrobotni członkowie rodzin wielodzietnych posiadających Kartę Dużej Rodziny, bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, a także bezrobotni i poszukujący pracy do 30. roku życia (obecny katalog odnosi się do bezrobotnych do 30. roku życia). Ponadto, wprowadzono możliwość korzystania przez poszukujących pracy niezatrudnionych i niewykonujących innej pracy zarobkowej opiekunów osób niepełnosprawnych z form pomocy, na zasadach takich jak bezrobotni (art. 71 projektu). W aktualnym stanie prawnym poszukujący pracy opiekunowie osób niepełnosprawnych, aby móc skorzystać z enumeratywnie wymienionych w art. 61aa u.p.z usług i instrumentów rynku pracy na zasadach przewidzianych dla bezrobotnych, poza niepozostawaniem w zatrudnieniu i niewykonywaniem innej pracy zarobkowej, nie mogą pobierać określonych świadczeń (por. art. 61aa w zw. z art. 49 pkt 7 u.p.z.).

Pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe

Kolejne rozdziały działu VII projektu dotyczą poszczególnych form pomocy, które zostały pogrupowane według nie zawsze logicznego schematu. Jeśli chodzi o zaliczane aktualnie do usług rynku pracy pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe, to ułożone zostały w odrębnym rozdziale drugim „Pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe”, w całości poświęconym tym formom wsparcia. Ich cel i podstawowe założenia nie uległy istotnym zmianom. Wśród proponowanych korekt odnoszących się do pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego należy zwrócić uwagę m.in. na rozszerze-

nie *in genere* kręgu beneficjentów tych form pomocy na osoby niezarejestrowane jako bezrobotne lub poszukujące pracy, w tym osoby biernie zawodowo (choć w obowiązującej ustawie usługi te w pewnym zakresie są także dostępne dla osób niezarejestrowanych). W odniesieniu do pośrednictwa pracy warto wskazać na art. 84 projektu, zobowiązujący ministra właściwego ds. pracy do prowadzenia Bazy CV, w której mają być tworzone „życiorysy zawodowe”, wskazanych powyżej osób, które następnie w sposób automatyczny będą kojarzone z ofertami pracy z bazy ofert pracy. Zupełnie nie przekonuje umieszczenie w rozdziale poświęconym pośrednictwu pracy i poradnictwu zawodowemu instytucji indywidualnego planu działania (IPD), który funkcjonuje też na gruncie obowiązującej ustawy w rozdziale dotyczącym rejestracji osób bezrobotnych i poszukujących pracy (co stanowi logiczną konsekwencję procesu rejestracji). Z pewnością zdecydowanie lepszą lokalizacją tej regulacji w projektowanej ustawie byłby rozdział pierwszy „Przepisy ogólne” działu VII, gdzie w art. 70 zwraca się uwagę na konieczność świadczenia pomocy z uwzględnieniem sytuacji i potrzeb osoby, której udzielana jest pomoc biorąc pod uwagę możliwość zastosowania form pomocy określonych w ustawie, ewentualnie dział VI „Rejestracja oraz status bezrobotnego i poszukującego pracy”. Projektodawca dokonał jednocześnie pewnej modyfikacji, jeśli chodzi o sporządzanie IPD. Wprowadzona została reguła, wedle której przygotowywanie dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy IPD, co do zasady⁴, ma następować po wyrażeniu przez nich zgody. Zmiana ma zapewnić powiatowym urzędom pracy większą elastyczność w udzielaniu pomocy klientom poprzez odejście od konieczności przygotowywania IPD np. dla osób aktywnych, samodzielnych, posiadających poszukiwane na rynku pracy kwalifikacje, dla których wystarczające może okazać się przedstawienie propozycji zatrudnienia (Uzasadnienie, s. 36). Pozytywnie należy ocenić przy tym zwiększenie częstotliwości kontaktów w okresie realizacji IPD – co najmniej raz na 30 dni (aktualnie raz na 60 dni), co pozwoli na monitorowanie sytuacji i postępów w zakresie działań określonych w IPD. Przewidziana została także procedura weryfikacyjna w razie niepowodzenia w realizacji IPD oraz za zgodą bezrobotnego⁵, który w wyniku realizacji IPD zostanie zaktywizowany – procedura wspierająca w celu trwałego utrzymania aktywności na rynku pracy (por. art. 88 projektu).

Rozwój zasobów ludzkich

Kolejne formy pomocy zostały ujęte w ramach rozdziału trzeciego „Rozwój zasobów ludzkich”. Użyte w tytule rozdziału pojęcie nie zostało zdefiniowane w żadnym miejscu ustawy, do czego należy odnieść się krytycznie, ze względu na brak przejrzystego uzasadnienia dla wyboru akurat takiego zestawienia form pomocy w tym rozdziale. Formą pomocy, której włączenie należałoby rozważyć, to poradnictwo zawodowe, o którym właśnie w kontekście rozwoju zasobów ludzkich stanowi Kon-

wencja nr 142 MOP z 23 czerwca 1975 r. dotycząca roli poradnictwa i kształcenia zawodowego w rozwoju zasobów ludzkich (Dz.U. z 1979 r. nr 29, poz. 164). W tej części projektu ustawy unormowano przede wszystkim szkolenia, które w ustawie o promocji zatrudnienia są umiejscowione w ramach usług rynku pracy (obok pośrednictwa i poradnictwa zawodowego). Poza szkoleniami, do tej części zostały włączone w projekcie jeszcze inne formy pomocy, takie jak staże dla osób bezrobotnych oraz środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Oferowane w projekcie szkolenia nie różnią się znacząco od tych, z których aktualnie mogą korzystać osoby bezrobotne. Prawo do tej formy wsparcia rozciągnięto jednak także na osoby poszukujące pracy. Wśród najistotniejszych zmian należy wskazać na rezygnację z trójstronnych umów szkoleniowych (art. 40 ust. 2e u.p.z.) oraz powołanie do życia instytucji bonu na kształcenie ustawiczne (art. 106 projektu). Nie jest to przy tym do końca nowe rozwiązanie, ponieważ ma on zastąpić bon szkoleniowy, z którego aktualnie mogą korzystać jedynie osoby bezrobotne do 30. roku życia. W ramach bonu możliwe będzie sfinansowanie m.in. szkoleń czy studiów podyplomowych do wysokości 450% przeciętnego wynagrodzenia. W miejsce pożyczek na sfinansowanie kosztów szkolenia (art. 42 u.p.z.) oraz możliwości sfinansowania studiów podyplomowych (42a u.p.z.), w art. 110 projektu wprowadzono pożyczki edukacyjne dla bezrobotnych lub poszukujących pracy, które mają być udzielane do wysokości 400% przeciętnego wynagrodzenia.

Do rozdziału dotyczącego rozwoju zasobów ludzkich włączony został także jeden z bardziej popularnych instrumentów rynku pracy, jakim jest staż, który w art. 2 pkt 45 projektu został zdefiniowany jako nabywanie przez bezrobotnego wiedzy i umiejętności przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Porównując powyższą definicję z obowiązującą należy zauważyć, że zrezygnowano z określenia celu, w jakim bezrobotny nabywa wiedzę i umiejętności – zgodnie z brzmieniem art. 2 ust. 1 pkt 34 u.p.z. umiejętności praktyczne są nabywane do wykonywania pracy. Do takiego zabiegu należy odnieść się krytycznie – dochodzi do niejasności, w jakim celu wiedza i umiejętności w trakcie stażu są nabywane. Staże mają trwać od 3 do 6 miesięcy – zrezygnowano z wydłużonego okresu stażu dla osób bezrobotnych do 30. roku życia. Wydłużony do 12 miesięcy okres odbywania stażu został jednak zachowany dla nowej formuły stażu, która powstała na skutek likwidacji w projekcie instytucji przygotowania zawodowego dorosłych. W art. 118 projektu proponuje się staże, które miałyby kończyć się potwierdzeniem nabycia wiedzy lub umiejętności przeprowadzanym przez uprawnioną instytucję (stażyści zdawaliby egzaminy zawodowe, egzaminy czeladnicze). Projektodawca zaproponował możliwość realizacji staży w formie zdalnej, odsyłając do odpowiednich regulacji kodeksu pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510, dalej: k.p.) w tym zakresie. Wymiar stażu w formie zdalnej oraz szczegółowe zasady odbywania stażu w tej formie

będą określane w umowie o organizację stażu oraz w skierowaniu do odbycia stażu. Wprowadzony został także limit staży, jakie może odbywać jeden bezrobotny (por. art. 114 ust 3 i 4 projektu). Projektodawca zdecydował się na podniesienie kwoty stypendium przysługującego osobom bezrobotnym w trakcie odbywania stażu z kwoty 120% zasiłku dla bezrobotnych (obowiązującej obecnie) do 140%. Do takiej propozycji należy odnieść się pozytywnie, biorąc pod uwagę, że zrównanie kwoty stypendium przysługującego w trakcie szkoleń i staży, co do zasady, do kwoty 120% w ustawie o promocji nie uwzględni w żadnym zakresie zdecydowanie większego wysiłku stażystów w trakcie odbywania staży, gdzie wykonywane zadania są *de facto* pełnowymiarowym świadczeniem pracy. Pozostałe zmiany w projekcie dotyczące staży polegają w dużej mierze na przeniesieniu dotychczasowych regulacji zawartych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 20 sierpnia 2009 r. w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych (Dz.U. nr 142, poz. 1160, dalej: r.w.o.s.) do tekstu samej ustawy, choć nie bez modyfikacji – nie zawsze uzasadnionych. Zabrakło przy tym pogłębionej rewizji dotychczasowych rozwiązań – powtórzono nie do końca adekwatne postanowienia. Jako przykład, można wskazać powielenie obowiązku przestrzegania tajemnicy służbowej przez stażystów. Nie jest jasne *ratio legis* powtórzenia, albowiem projektodawca ponownie posłużył się pojęciem, które występowało w nieobowiązującej już ustawie z 22 stycznia 1999 r. o ochronie informacji niejawnych (tekst jedn. Dz.U. z 2005 r., nr 196, poz. 1631). Aktualna ustawa z 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 756) nie posługuje się już pojęciem „tajemnicy służbowej”. Ponadto, krytycznie należy odnieść się do proponowanych regulacji dotyczących ochrony stażystów przed przemocą w miejscu odbywania stażu. W obowiązującym § 8 r.w.o.s. bezrobotnym odbywającym staż przyznano prawo do równego traktowania na zasadach przewidzianych w przepisach rozdziału II a działu pierwszego kodeksu pracy, co powoduje, że stażysta w zakresie prawa do równego traktowania został objęty ochroną w możliwie najszerszym zakresie – takim jak osoby pozostające w stosunku pracy. Może tym samym dochodzić roszczeń w razie naruszenia zasady równego traktowania na podstawie art. 18^{3d} k.p. W wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 6 marca 2013 r. (III APa 6/13, LEX nr 1298878) stwierdzono, że spory dotyczące realizacji praw i obowiązków stażysty i pracodawcy powinny być ujmowane jako sprawy z zakresu prawa pracy. W obowiązującej regulacji brakuje jednak ochrony przed mobbingiem, którego ofiarą bezrobotny w okresie odbywania stażu bez wątpienia może się stać. Art. 115 ust. 2 pkt 6 projektu wypełnia tę lukę zobowiązując organizatora stażu do zapewnienia na zasadach przewidzianych dla pracowników ochrony przed mobbingiem. Takie rozwiązanie należy odczytywać w ten sposób, że stażyści będą mogli dochodzić roszczeń z tytułu mobbingu na gruncie kodeksu pracy, co niewąt-

pliwie wzmacnia ich ochronę. Z całkowitą dezaprobatą należy natomiast przyjąć brzmienie art. 115 ust. 3 projektu, w którym organizator stażu zobowiązany został do przestrzegania zasady równego traktowania i niedyskryminowania stażysty – bez odesłania do zasad przewidzianych dla pracowników, z czym mamy do czynienia w obowiązującej regulacji. Takie rozwiązanie powoduje, że stażysta nie będzie mógł dochodzić roszczeń na podstawie przepisów kodeksu pracy, ale na podstawie ustawy z 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tekst jedn. Dz.U. z 2020 r., poz. 2156). Warto w tym miejscu nadmienić, że zrezygnowano z proponowanego w projekcie z 23 września 2022 r. uzależnienia możliwości zorganizowania stażu od deklaracji organizatora o zatrudnieniu bezrobotnego po jego zakończeniu (w wymiarze czasu pracy wynoszącym co najmniej połowę wymiaru czasu przez okres co najmniej równy okresowi stażu) oraz sankcji dla organizatora, który nie wywiąże się z tego obowiązku, polegającej na pozbawieniu możliwości korzystania z form pomocy określonych w projekcie ustawy przez okres 12 miesięcy. Oznacza to tym samym, że w projekcie z marca 2023 r. została utrzymana obowiązująca zasada swobody normowania tej kwestii w umowie stażowej – bez wyraźnej regulacji ustawowej.

Zatrudnienie subsydiowane

Kolejne formy pomocy ujęte zostały w rozdziale 4 projektu ustawy „Zatrudnienie subsydiowane”, w którym unormowano silnie zakorzenione w polskim ustawodawstwie instrumenty rynku pracy, takie jak prace interwencyjne, roboty publiczne, dofinansowania do wynagrodzeń oraz prace społecznie użyteczne. Projektodawca nie wyjaśnia pojęcia zatrudnienia subsydiowanego, przy czym w słowniczku pojęciowym projektu w art. 2 pkt 30 znalazło się pojęcie „pracy niesubsydiowanej”, przez którą należy rozumieć zatrudnienie, wykonywanie innej pracy zarobkowej lub prowadzenie działalności gospodarczej, bez dofinansowania ze środków Funduszu Pracy, a zatem zatrudnienie subsydiowane będzie oznaczało wsparcie zatrudnienia (w rozumieniu ustawy) tymi środkami. W zakresie prac interwencyjnych, które aktualnie mogą być organizowane w ramach trzech wariantów, biorąc pod uwagę czas ich trwania, częstotliwość refundacji oraz kwotę stanowiącą podstawę do obliczenia należnej refundacji (Kosut, 2006, s. 20; Staszewska, 2018, s. 974) w projekcie zdecydowano się na pozostawienie tylko jednego ich wariantu. Jak wynika z art. 134 projektu zwrot kosztów określonych w tym przepisie może obejmować okres od 3 do 12 miesięcy, pod warunkiem zatrudnienia bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres refundacji oraz przez połowę okresu przysługiwania refundacji po jej zakończeniu.

Jeśli chodzi o roboty publiczne, to w projekcie nie przewidziano istotniejszych zmian. Należy jednak zwrócić uwagę na zlikwidowanie możliwości ich organizowania w trybie art. 57 ust. 2 u.p.z., gdzie starosta dokonuje

zwrotu kosztów z tytułu zatrudnienia skierowanych bezrobotnych na okres do 12 miesięcy, jeżeli refundacja obejmuje koszty poniesione za co drugi miesiąc zatrudnienia. W zakresie rozwiązań dotyczących zarówno prac interwencyjnych jak i robót publicznych w art. 138 projektu zastrzeżono, że starosta nie będzie mógł kierować do tych form wsparcia, jeżeli w okresie ostatnich 90 dni bezrobotny będzie zatrudniony w ramach tych prac lub robót u danego pracodawcy. Z uzasadnienia projektu wynika, że ma to ograniczyć nieprawidłową z punktu widzenia racjonalności wydatkowania środków publicznych politykę kierowania tych samych bezrobotnych wielokrotnie, do tego samego pracodawcy (Uzasadnienie, s. 51). W kontekście prac interwencyjnych i robót publicznych warto jeszcze zwrócić uwagę na zagadnienie, które nie zostało ujęte w projekcie ustawy, a które od dłuższego czasu budzi wątpliwości w literaturze (Kosut, 2008; Nowak, 2018; Reda-Ciszewska 2017; Staszewska 2018) oraz jest przedmiotem orzeczeń sądowych (por. wyrok SN z 28 sierpnia 2013 r., I PK 46/13, OSNP 2014/8/115 oraz wyrok SN z 10 października 2002 r., I PKN 546/01, OSNP 2004/10/169). Chodzi o rodzaj umów o pracę zawieranych z osobami bezrobotnymi zatrudnianymi w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych oraz stosowanie do nich przepisów kodeksu pracy dotyczących m.in. ograniczeń w zawieraniu umów o pracę na czas określony (art. 25¹ k.p.).

Godzenie życia rodzinnego i zawodowego

W ramach rozdziału 5 „Godzenie życia rodzinnego i zawodowego” ujęty został zestaw form pomocy kierowanych m.in. do bezrobotnych opiekunów osób niepełnosprawnych, bezrobotnych rodziców powracających na rynek pracy oraz bezrobotnych sprawujących opiekę nad osobami zależnymi. Problem bezrobocia osób realizujących funkcje rodzicielsko-opiekuńcze jest dość złożony. Z jednej strony, dezaktywizacja zawodowa jest nieuniknioną konsekwencją oderwania od środowiska pracy, z drugiej zaś, na utrudniony powrót na rynek pracy wpływa często brak realnej możliwości podjęcia pracy, spowodowany koniecznością opieki nad osobą zależną (Staszewska, 2016, s. 198). Przewidziane w tym rozdziale formy wsparcia znane są na gruncie ustawy o promocji zatrudnienia – projektodawca w porównaniu do obowiązującej regulacji w niewielkim stopniu rozbudował i zmodyfikował katalog instrumentów pomocy dla wyżej wymienionych grup osób. Utrzymana została instytucja „grantu” na utworzenie stanowiska pracy zdalnej w rozumieniu art. 67¹⁸ k.p. (art. 143 i 145 projektu). Zachowanie tego instrumentu w projekcie budzi wątpliwości, jeśli weźmie się pod uwagę dane statystyczne, z których wynika, że w latach 2015–2022 wykorzystanych zostało zaledwie 10 grantów w całym kraju⁶. Można jedynie oczekiwać, że modyfikacja warunków organizowania tego instrumentu (m.in. rozszerzenie kręgu osób bezrobotnych, których można zatrudniać na tworzonego stanowiska pracy zdalnej) oraz wzrost popularności pracy

zdalnej na skutek pandemii zwiększy zainteresowanie tym instrumentem. W art. 146 projektu zostało utrzymane świadczenie aktywizacyjne (podobnie jak grant nie cieszące się dotychczas zainteresowaniem), w przypadku którego również złagodzone warunki, jakie musi spełniać osoba bezrobotna, aby mogła zostać skierowana do pracodawcy, który otrzyma świadczenie aktywizacyjne w związku z jej zatrudnieniem. W art. 147 projektu zachowano możliwość refundacji osobom bezrobotnym kosztów opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat 7, przy czym granicę wieku dziecka przesunięto do 18 lat w przypadku dzieci niepełnosprawnych.

Wśród nowych rozwiązań, jakie zostały wprowadzone w omawianym rozdziale należy zwrócić uwagę na art. 142 projektu, w świetle którego starosta może refundować przez okres 6 miesięcy część kosztów poniesionych m.in. na wynagrodzenia w związku z zatrudnieniem co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy bezrobotnych opiekunów osób niepełnosprawnych. Ponadto, w art. 144 projektu zaproponowano formę pomocy, która ma umożliwić i upowszechnić pracę zdalną wykonywaną w małych i średnich miejscowościach zagrożonych marginalizacją (Uzasadnienie, s. 57). Starosta będzie mógł przyznawać środki na utworzenie stanowiska pracy zdalnej w rozumieniu art. 67¹⁸ k.p., jeśli zadeklarowane przez poszukującego pracy lub bezrobotnego kierowanego do pracy miejsce świadczenia pracy zdalnej oraz jego miejsce zamieszkania znajduje się w terenie zagrożonym depopulacją (obszary te będą określone w rozporządzeniu). Będzie to przy tym forma pomocy na utworzenie stanowiska pracy dla enumeratywnie wskazanych w art. 144 ust. 3 projektu grup osób⁷.

Większość proponowanych w rozdziale 5 projektu form pomocy ma charakter zatrudnienia subsydiowanego, co więcej, w przypadku niektórych z nich znajdujemy odesłanie do odpowiedniego stosowania wskazanych przepisów dotyczących prac interwencyjnych, które zostały zakwalifikowane właśnie do tego typu zatrudnienia. W związku z powyższym, nie do końca przekonuje regulowanie form zatrudnienia subsydiowanego poza rozdziałem, o takim tytule.

Wspieranie przedsiębiorczości

W rozdziale 6 „Wspieranie przedsiębiorczości i tworzenia nowych stanowisk pracy” projektodawca ulokował kolejną grupę instrumentów rynku pracy znanych doskonale na gruncie ustawy o promocji zatrudnienia, takich jak dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej (art. 149 i n. projektu), refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy (art. 156 i n. projektu), jednorazowe środki na założenie spółdzielni socjalnej lub przystąpienie do niej (art. 163 i n. projektu), środki dla spółdzielni socjalnej lub przedsiębiorstwa społecznego na utworzenie stanowiska pracy lub finansowanie kosztów wynagrodzeń (art. 169 i n. projektu), czy wreszcie pożyczki na podjęcie działalności gospodarczej (art. 174 i n. projektu). Różnica, jaką można dostrzec w projekcie, w porównaniu do aktualnej regulacji,

sprowadza się przede wszystkim do przeniesienia warunków ubiegania się i korzystania z powyższych formy pomocy z poziomu rozporządzeń do ustawy. Pozostałe zmiany mają charakter korekt – zwłaszcza jeśli chodzi o stronę podmiotową tych instrumentów.

Wsparcie dla osób długotrwale bezrobotnych i dla osób do 30. roku życia

W przypadku dwóch grup osób bezrobotnych projektodawca zdecydował się na osobne rozdziały poświęcone formom pomocy przewidzianym specjalnie dla nich – rozdział 8 „Wsparcie dla długotrwale bezrobotnych” oraz rozdział 10 „Wsparcie dla osób do 30. roku życia”. Wybór akurat tych dwóch grup nie powinien dziwić, biorąc pod uwagę dane statystyczne, z których wynika, że w końcu 2022 r. długotrwale bezrobotni stanowili 51,7% ogółu zarejestrowanych, a osoby bezrobotne do 30. roku życia stanowiły 23,9% ogółu zarejestrowanych⁸. Warto jednak zwrócić uwagę, że także osoby bezrobotne powyżej 50. roku życia znajdują się wśród osób szczególnie zagrożonych bezrobociem stanowiąc 27% ogółu zarejestrowanych⁹. Choć w projekcie ustawy przewidziane zostały formy pomocy skierowane do tej grupy (art. 140 projektu), to jednak nie zdecydowano się poświęcić osobnego rozdziału dla tej kategorii wiekowej osób bezrobotnych. Co więcej, zlikwidowano jeden z wariantów prac interwencyjnych, który obecnie może być organizowany właśnie dla osób bezrobotnych powyżej 50. roku życia (art. 59 u.p.z.).

W odniesieniu do osób długotrwale bezrobotnych oraz bezrobotnych do 30. roku życia (także poszukujących pracy) nie jest wymagana zgoda na przygotowywanie IPD (art. 88 ust. 3 projektu). Przysługuje im ponadto pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w formach pomocy (art. 69 projektu). Jeżeli chodzi o formy pomocy dla osób długotrwale bezrobotnych, to w przypadku korzystania przez tę grupę ze świadczeń pomocy społecznej, w art. 200 projektu proponuje się, aby starosta i kierownik ośrodka pomocy społecznej (ewentualnie dyrektor centrum usług społecznych) zawierali porozumienie o współpracy określające zasady współpracy oraz zakres pomocy możliwej do udzielenia tej grupie bezrobotnych. Zrezygnowano z obowiązującego w rozdziale 12a ustawy o promocji Programu Aktywizacja i Integracja, w zamian oferując zlecenie wskazanym w art. 202 projektu podmiotom realizacji działań w zakresie reintegracji społecznej osób długotrwale bezrobotnych, mających na celu odbudowanie i podtrzymanie u tych osób umiejętności pełnienia ról społecznych w życiu społecznym i zawodowym oraz zmotywowanie do podejmowania aktywności zawodowej. W art. 201 projektu utrzymano możliwość kierowania osób długotrwale bezrobotnych do centrum integracji społecznej w celu realizacji indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego.

W zakresie form pomocy przewidzianych w ramach rozdziału 10 „Wsparcie dla osób do 30. roku życia” pro-

ponowane rozwiązania uwzględniają postanowienia zalecenia Rady UE z 30 października 2020 r. w sprawie pomostu do zatrudnienia – wzmocnienia gwarancji dla młodzieży oraz zastępujące zalecenie Rady z 22 kwietnia 2013 r. w sprawie ustanowienia gwarancji dla młodzieży (2020/C 372/01). Projektodawca formy pomocy przewiduje nie tylko dla osób bezrobotnych do 30. roku życia, ale także dla poszukujących pracy. Wiele uwagi poświęcono umiejętnościom cyfrowym młodych osób, które mają być oceniane przez wypełnienie ankiety umiejętności cyfrowych udostępnionej w systemie teleinformatycznym – przed przygotowaniem IPD. W razie niesatysfakcjonującej oceny umiejętności cyfrowych przewiduje się konieczność szkolenia w tym zakresie przed rozpoczęciem przez młode osoby zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia albo innych form pomocy (w uzasadnionych przypadkach dopuszcza się jednak ich rozpoczęcie w trakcie szkolenia). Nabycie umiejętności cyfrowych przez osoby do 30. roku życia może nastąpić w ramach szkoleń, szkoleń realizowanych w ramach bonu na kształcenie ustawiczne, stażu lub poradnictwa zawodowego. W art. 206 projektu przewidziano możliwość tworzenia przez m.in. wojewódzkie lub powiatowe urzędy pracy punktów obsługi osób młodych do 30. roku życia oferujące kompleksową informację zakresie możliwości m.in. zatrudnienia, skorzystania z opieki zdrowotnej, dalszego kształcenia czy uzyskania poradnictwa zawodowego i psychologicznego. Wreszcie w art. 207 projektu dopuszczono możliwość przyjmowania przez Radę Ministrów rządowych programów promocji zatrudnienia i podnoszenia umiejętności skierowanych do młodych osób. Projektodawca zlikwidował przy tym obowiązujące formy pomocy kierowane wyłącznie do młodych bezrobotnych, takie jak bon zatrudnieniowy, bon szkoleniowy, bon stażowy, a także refundację kosztów poniesionych przez pracodawców na składki na ubezpieczenia społeczne za skierowanych do pracy bezrobotnych do 30. roku życia, którzy podejmują zatrudnienie po raz pierwszy. W zamian nie zostały zaproponowane nowe rozwiązania – młodzi będą korzystać z form pomocy przewidzianych dla wszystkich bezrobotnych. Biorąc pod uwagę, że proces wchodzenia na rynek pracy przez młodych ludzi rodzi duże trudności, wskazana jest szczególna determinacja i zróżnicowane metody przeciwdziałania bezrobociu wśród tej grupy, pozwalające na właściwą realizację prawa do pierwszej pracy (Góral, 2006, s. 103). W związku z powyższym, projektodawca nie powinien rezygnować z obowiązujących rozwiązań, takich jak bon stażowy (art. 66l u.p.z.), czy bon zatrudnieniowy (66m u.p.z.), których zadaniem jest pobudzanie i podtrzymywanie aktywności młodej osoby w procesie poszukiwania zatrudnienia. W przypadku bonów, sam bezrobotny znajduje pracodawcę, u którego miałby odbywać staż albo rozpoczynać zatrudnienie. Co istotne, w przypadku bonu stażowego, po okresie 6-miesięcznego stażu, pracodawca zobowiązany jest do zatrudnienia bezrobotnego przez okres 6 miesięcy. Z kolei bon zatrudnieniowy daje szansę na 18 miesięcy zatrudnienia młodych bezrobotnych z gwarancją 12-miesięcznej

refundacji części kosztów tego zatrudnienia. Są to przy tym instrumenty wykorzystywane w praktyce,¹⁰ w przeciwieństwie do np. grantu na pracę zdalną, który projektodawca zdecydował się utrzymać, o czym była już mowa wcześniej.

Pakiet aktywizacyjny i dodatkowe formy pomocy

Ostatnie dwa rozdziały poświęcone formom pomocy, na które należy zwrócić uwagę, to rozdział 9 „Pakiet aktywizacyjny” oraz rozdział 11 „Dodatkowe formy pomocy”. W świetle art. 204 projektu pakiet aktywizacyjny jest nowym rozwiązaniem umożliwiającym łączenie maksymalnie trzech form pomocy zaliczanych do „katalogu podstawowych form pomocy” (katalog ma być corocznie publikowany przez ministra właściwego do spraw pracy) objętych wskaźnikiem efektywności, który będzie liczony od zakończenia ostatniej formy pomocy. Nasuwa się w tym miejscu uwaga podobna jak w przypadku tworzenia IPD, odnośnie do umiejscowienia powyższej regulacji. Jest to rozwiązanie o charakterze ogólnym, które powinno znaleźć się raczej w ramach tej części projektu, gdzie znajdują się podstawowe zasady udzielania pomocy osobom bezrobotnym, czyli w rozdziale 1 „Przepisy ogólne”. Jeśli chodzi o dodatkowe formy pomocy, które zostały zawarte w rozdziale 11, to ułożono tam instrumenty związane przede wszystkim z wspomaganiem mobilności geograficznej osób bezrobotnych, takie jak finansowanie kosztów przejazdu w związku z podjęciem przez bezrobotnego lub poszukującego pracy zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub udziału w innej formie pomocy (art. 209 projektu), bon na zasiedlenie (art. 211 projektu), który obecnie przewidziany jest wyłącznie dla osób bezrobotnych do 30. roku życia. Ponadto, w ramach dodatkowych form pomocy ujęto możliwość kierowania osób bezrobotnych i poszukujących pracy na badania lekarskie lub psychologiczne zapewniając ich finansowanie z Funduszu Pracy. Użyty w tytule rozdziału zwrot „dodatkowe formy pomocy” sugeruje traktowanie tych form wsparcia jako uzupełniających.

Podsumowanie

Analiza form pomocy, jakie mają być oferowane klientom urzędów pracy na gruncie projektu ustawy o aktywności zawodowej, nie pozostawia wątpliwości, że w przedmiotowym obszarze nie mamy do czynienia z kompleksową modernizacją, a jedynie z modyfikacją dotychczasowych rozwiązań. Projektodawca zdecydował się na utrzymanie większości obowiązujących form wsparcia, a nowych rozwiązań pojawia się relatywnie niewiele.

Krytycznie należy odnieść się przede wszystkim do rezygnacji z podziału form pomocy na usługi i instrumenty rynku pracy, w miejsce których proponuje się kilkanaście rozdziałów. Obowiązująca w ustawie o promocji klasyfikacja pozwala na pewną naturalną kolejność działań, ja-

kie powinny być podejmowane przez urzędy pracy – instrumenty rynku pracy wspierają podstawowe usługi rynku pracy (por. też art. 34 u.p.z.). Potrzebę pewnej kategoryzacji pośrednio zauważa sam projektodawca używając w art. 28 projektu określenia „katalog podstawowych form pomocy”, czy tytułując jeden rozdziałów mianem „dodatkowych form pomocy”, co nie znajduje jednak dostatecznego przełożenia na strukturę ustawy.

Poszczególne formy pomocy zostały pogrupowane w projekcie nie zawsze konsekwentnie, czego dobrym przykładem jest rozdział poświęcony zatrudnieniu subsydiowanemu, w którym nie ujęto wszystkich form wsparcia zaliczanych do tej kategorii. Ogólne zasady udzielania form pomocy zostały rozproszone w ramach wielu rozdziałów, co wprowadza w istocie chaos. Ta ostatnia uwaga dotyczy zwłaszcza umiejscowienia w projekcie instytucji IPD oraz pakietu aktywizacyjnego.

Projektodawca w uzasadnieniu zwrócił uwagę, że obowiązujący katalog instrumentów rynku pracy jest kierowany do konkretnych grup bezrobotnych, przez co urzędy pracy nie mają możliwości optymalnego oddziaływania na potrzeby wszystkich klientów, co powoduje, że konieczne jest wprowadzenie zmian umożliwiających urzędowi pracy bardziej elastyczne reagowanie na problemy i potrzeby swoich klientów (Uzasadnienie, s. 8). Nie do końca można zgodzić się z tym stanowiskiem, albowiem jedynie część instrumentów rynku pracy w ustawie o promocji zatrudnienia adresowana jest do bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Jednocześnie pomimo tak sformułowanego stanowiska, w projekcie pojawiają się rozwiązania adresowane wyłącznie do konkretnych grup bezrobotnych – a zatem nie zrezygnowano z dyferencjacji statusu prawnego osób bezrobotnych. W zdecydowanie większym stopniu potrzebna jest indywidualizacja i personalizacja działań kierowanych do osób bezrobotnych (Meager, Evans, 1998, s. 19). Jednolite unormowania powinny dotyczyć spraw fundamentalnych – podstawowych uprawnień związanych z pozostawianiem bez pracy. W przypadku osób, które napotykają na szczególne trudności w znalezieniu pracy, działania legislacyjne muszą zostać zastosowane do ich potrzeb (Góral, 2002a, s. 198).

Od projektodawcy należałoby oczekiwać, że tworząc nową regulację prawną zaproponuje rozwiązania, które z jednej strony zastąpią przestarzałe instytucje, z drugiej zaś, te które zachowa z obowiązującej regulacji, zostaną odpowiednio zmodernizowane (biorąc pod uwagę pojawiające się w praktyce problemy). Tymczasem mamy do czynienia z sytuacją, w której większość form wsparcia zostaje powielona (ewentualnie usunięta), a zmiany dotyczą głównie przeniesienia dotychczasowej materii z rozporządzeń do poziomu ustawy oraz aspektu podmiotowego poszczególnych form wsparcia. Trudno zatem uznać, że zaproponowane w projekcie formy pomocy stanowią kompleksową modernizację instytucji polskiego rynku pracy, tworząc nową jakość (Włodarczyk, 2023, s. 8).

Wydaje się, że zabrakło systemowych rozwiązań, jakich należałoby oczekiwać przy tworzeniu nowego aktu

prawnego. Nie tracąc z pola widzenia propozycji zmian, do których należy odnieść się jednoznacznie pozytywnie – na co była zwracana uwaga w artykule, to wydaje się

jednak, że mogłyby one zostać z powodzeniem wprowadzone w trybie nowelizacji obowiązującej regulacji prawnej.

Przypisy/Notes

- ¹ Zob. ustawa z 29 grudnia 1989 r. o zatrudnieniu (Dz.U. Nr 75, poz. 446); ustawa z 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu (Dz.U. Nr 106, poz. 457); ustawa z 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (t.j. Dz.U. z 2003 r., Nr 58, poz. 514).
- ² Stopa bezrobocia rejestrowanego w latach 1990–2023. Dane dostępne na stronie <https://stat.gov.pl>.
- ³ Projekt z 27 marca 2023 r., <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12364850/katalog/12917069#12917069>. Należy zaznaczyć, że jest to kolejny projekt ustawy o aktywności zawodowej. Pierwszy projekt był z 23 września 2022 r. <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12364850/katalog/12917052>
- ⁴ Na podstawie art. 88 ust. 3 projektu zgoda na przygotowanie IPD nie będzie wymagana w przypadku: bezrobotnego, który jest zarejestrowany łącznie przez okres ponad 90 dni w okresie ostatnich 180 dni; długotrwale bezrobotnego; bezrobotnego lub poszukującego do 30. roku życia.
- ⁵ Rozwiązanie to dotyczy tylko osób długotrwale bezrobotnych oraz bezrobotnych lub poszukujących pracy do 30. roku życia.
- ⁶ Dane dostępne na stronie www.psz.praca.gov.pl w ramach raportów tabelarycznych dotyczących bezrobocia w Polsce w poszczególnych latach.
- ⁷ Osób do 30. roku życia, osób które ukończyły nie więcej niż 45 lat o ile pozostają w związku małżeńskim lub wychowują co najmniej jedno własne lub przysposobione dziecko lub samotnie wychowują dzieci, a także dla osób sprawujących opiekę nad osobą zależną.
- ⁸ Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy. Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport za rok 2022. Raport dostępny na stronie www.psz.praca.gov.pl.
- ⁹ Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy. Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raport za rok 2022. Raport dostępny na stronie www.psz.praca.gov.pl.
- ¹⁰ W latach 2015–2022 zostało przyznanych 15 927 bonów stażowych i 10 574 bonów zatrudnieniowych. Dane obliczone na podstawie: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy. Bezrobocie rejestrowane w Polsce. Raporty za lata 2015–2022. Raporty dostępne na stronie www.psz.praca.gov.pl.

Bibliografia/References

- Ciszewska-Reda, A. (2017). Umowa o pracę na czas określony z bezrobotnymi zatrudnionymi w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych. *Monitor Prawa Pracy* (8).
- Góral, Z. (2006). Prawo do pierwszej pracy (z prawnych zagadnień promowania zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu ludzi młodych). W: M. Matey-Tyrowicz, T. Zieliński (Red.), *Prawo pracy RP w obliczu przemian*. Wydawnictwo C.H.Beck.
- Góral, Z. (2002). Rola prawa w przeciwdziałaniu bezrobociu. W: M. Seweryński, J. Wojtyła (Red.), *Społeczne aspekty bezrobocia. Skutki i przeciwdziałanie*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach.
- Góral, Z. (2002a). Dyferencjacja statusu prawnego bezrobotnych. W: *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*. Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich.
- Góral, Z., Włodarczyk, M. (1997). Prawne problemy rynku pracy. W: H. Lewandowski (Red.), *Polskie prawo pracy w okresie transformacji w oświeceniu prawa wspólnotowego*. Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Kosut, A. (2006). Formy zatrudnienia bezrobotnych subsydiowane środkami Funduszu Pracy, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (8).
- Meager N., Evans C. (1998). *The evaluation of active labour market measures for long-term unemployed*. ILO Genewa.
- Nowak, M. (2018). Roboty publiczne. W: K.W. Baran, M. Włodarczyk (Red.), *System prawa pracy. Tom VIII Prawo rynku pracy*. Wolters Kluwer.
- Sanetra, W. (1993). O "doskonaleniu" prawa – na przykładzie przepisów o zatrudnieniu i bezrobociu, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (2).
- Staszewska, E. (2018). Prace interwencyjne. W: K.W. Baran, M. Włodarczyk (Red.), *System prawa pracy. Tom VIII Prawo rynku pracy*. Wolters Kluwer.
- Staszewska, E. (2016). Specjalne instrumenty rynku pracy wspierające tworzenie miejsc pracy oraz ułatwiające łączenie ról zawodowych z obowiązkami rodzinnymi dla osób bezrobotnych posiadających dzieci. W: J. Czerniak-Swędzioł (Red.), *Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*. Wolters Kluwer.
- Uzasadnienie do projektu ustawy o aktywności zawodowej z 27 marca 2023 r. dostępne na stronie <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12364850/katalog/12917069#12917069>.
- Włodarczyk, M. (2023). Projekt ustawy o aktywności zawodowej i jego główne założenia – refleksje krytyczne, *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (3). DOI: 10.33226/0032-6186.2023.3.2

Ewa Staszewska, doktor nauk prawnych, adiunkt w Katedrze Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego; kierownik Studiów Podyplomowych Kadry i Płace na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, wykładowca w Instytucie Mediów i Produkcji Muzycznej Akademii Muzycznej im. Grażyny i Kiejstuta Bacewiczów w Łodzi; autorka licznych publikacji z zakresu prawa pracy (w tym monografii i komentarzy), w szczególności dotyczących prawnych problemów bezrobocia i rynku pracy, wokół których koncentrują się jej zainteresowania naukowe. Autorka ekspertyz i opinii prawnych, wykonawca w naukowych projektach badawczych.

Ewa Staszewska, Ph.D. in Law, assistant professor at the Department of Labor Law, Faculty of Law and Administration, University of Łódź; supervisor of Postgraduate Studies "Staff and Wages" at the Faculty of Law and Administration, University of Łódź; lecturer at the Institute of Media and Music Production at the Grażyna and Kiejstut Bacewicz Academy of Music in Łódź. Author of numerous publications in the field of labor law (including monographs and commentaries), in particular on legal problems of unemployment and the labor market, around which her research interests focus. Author of expert and legal opinions, contractor in scientific research projects.