

Katarzyna Brzychcy

Rynek pracy jako obszar wzajemnych relacji : próba identyfikacji problemu

Ekonomiczne Problemy Usług nr 77, 38-49

2011

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, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

KATARZYNA BRZYCHCY

Uniwersytet Szczeciński

RYNEK PRACY JAKO OBSZAR WZAJEMNYCH RELACJI – PRÓBA IDENTYFIKACJI PROBLEMU

Wprowadzenie

Jedną z sześciu polityk horyzontalnych Unii Europejskiej, a więc priorytetowych kierunków rozwoju społeczno-gospodarczego, jest partnerstwo. „Potrzebne jest ono tam, gdzie realizacja celu wymaga współpracy podmiotów o uzupełniających się profilach i kompetencjach”¹. Współpraca instytucjonalna w dążeniu do osiągnięcia celu jest widoczna na różnych płaszczyznach, również rynku pracy. W swoich założeniach problematykę tę reguluje podstawowy dokument legislacyjny w tym zakresie, a mianowicie ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Należy jednak podkreślić, że niepełne byłoby poruszanie tematyki wspólnych relacji czy też partnerstwa bez uwzględnienia wszystkich uczestników rynku pracy, których identyfikuje sama definicja rynku, czyli strony popytowej – pracodawców i podaźowej – pracobiorców.

Artykuł stanowi próbę wskazania wszystkich uczestników rynku pracy oraz relacji zachodzących pomiędzy nimi. W pierwszej kolejności, w oparciu o termin rynek – rynek pracy, zaprezentowane zostaną grupy interesów spotykające się, współpracujące ze sobą, ale również manifestujące swoje potrzeby. Następnie zaprezentowane zostaną instytucje rynku pracy zgodnie z nomenklaturą ustawodawczą. W końcu przedstawione zostaną płaszczyzny, na których

¹ *Co warto wiedzieć o politykach horyzontalnych w POKL*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2010, s. 73.

pojawiają się relacje występujące pomiędzy wszystkimi uczestnikami rynku pracy.

1. Rynek pracy jako kategoria ekonomiczno-społeczna

Rynek pracy należy do obszarów poszukiwań, które wbrew pozorom posiadają szeroki zakres badawczy. Rynek sam w sobie rozumiany jest jako „ogół stosunków zachodzących między podmiotami uczestniczącymi w procesach wymiany. Tymi podmiotami są sprzedawcy i nabywcy, którzy reprezentują podaż, popyt, a także wzajemne relacje między nimi²”. Tak przedstawiona definicja rynku odnosi się do wszystkich jego rodzajów. Mimo tego przedstawiciele poszczególnych typów rynku dążą do starannego sformułowania obszaru jego działania. W ten sposób na potrzeby nauki pojawiły się różne charakterystyki rynku pracy. I tak „rynek pracy stanowi [...] jeden z trzech tylko rynków czynników produkcji (obok rynków ziemi i kapitału). Przedmiotem zaś wymiany na tym rynku jest praca rozumiana jako towar, choć różniący się od innych dóbr³”. E. Kryńska reprezentuje stanowisko postrzegające rynek pracy w dwóch wymiarach. Pierwszy z nich ma charakter uogólniający, drugi zaś konkretyzujący. „Uogólniający wyraża ogół form i procesów najmu pracowników przez pracodawców, a także ogół instytucji, uwarunkowań oraz czynników negocjacji warunków zatrudnienia, pracy i płac. Istota rynku pracy w wymiarze konkretyzującym sprowadza się do konfrontacji ofert pracy i ofert chęci podjęcia pracy⁴”.

W oparciu o powyższe interpretacje pojęcia rynek i rynek pracy z powodzeniem można zdefiniować podaż pracy na rynku pracy, którą jest ludność aktywna zawodowa, czyli wszyscy będący w wieku produkcyjnym, osoby zdolne do pracy i gotowe do jej podjęcia. Inaczej są to wszyscy pracujący, poszukujący pracy i bezrobotni przy założeniu spełnienia wcześniejszych dwóch warunków. Popyt na pracę to oferowane miejsca pracy – wszystkie, zarówno te wolne, jak również zajęte. Można powiedzieć, iż popyt na pracę generują przedsiębiorcy, którzy stają się pracodawcami w momencie zatrudnienia pracownika.

² W. Wrzosek, *Funkcjonowanie rynku*, PWE, Warszawa 2002, s. 13.

³ W. Jarmołowicz, M. Knapińska, *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005, s. 12.

⁴ E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Instytut Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 1998, s. 15.

Dążenie rynku ukierunkowane jest na doprowadzenie do równowagi rynkowej, która jest stanem idealnym, w rzeczywistości niemożliwym do osiągnięcia. Zatem można pokusić się o stwierdzenie mówiące o ścierających się ze sobą dwóch grupach interesów: osób poszukujących pracy, chcących podjąć zatrudnienie oraz tych, którzy oferują miejsca pracy. Dalej, tych, którzy za możliwie niską cenę chcą kupić siłę roboczą, i tych, którzy pragną sprzedać swoje umiejętności, wiedzę i doświadczenie za dającą im satysfakcję cenę. Naturalnie konkurencja, która jest obecna na rynku pracy, sprawia m.in. to, że po stronie podażowej pojawiają się dwie grupy rywalizujące o miejsca pracy: pracobiorcy i osoby bezrobotne. Pierwsi usiłują utrzymać swoje miejsce pracy i być atrakcyjni dla pracodawcy, drugim zależy na otrzymaniu pracy. W tych wysiłkach wspierają obie grupy instytucje rynku pracy skupiające się na promocji zatrudnienia, łagodzeniu skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Obok wspomnianych wcześniej grup pracodawców, pracobiorców i bezrobotnych są oni uczestnikami rynku pracy.

2. Uczestnicy rynku pracy

Aktywni uczestnicy rynku pracy⁵ stanowią, wydawać by się mogło, oczywistą grupę do zidentyfikowania. Analogicznie, jak wspomniano wcześniej, przy opisie założeń samego rynku czy też rynku pracy, mamy do czynienia z pracodawcami reprezentującymi stronę podażową oraz pracobiorcami którzy stanowią część popytową. Jednak pochylając się niżej nad problematyką uczestników rynku pracy, należy zweryfikować ten stan rzeczy.

Odwołując się do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, poszerza się liczba uczestników rynku pracy o publiczne służby zatrudnienia oraz instytucje rynku pracy. Wspomniany dokument wyróżnia w art. 6 następujące instytucje rynku pracy: publiczne służby zatrudnienia, ochotnicze hufce pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego i instytucje partnerstwa lokalnego. Wszystkie wymienione wykonują zadania opisane w ustawie, jednak kluczowe znaczenie mają tu publiczne służby zatrudnienia. Wynika to przede wszystkim z roli, jaka odgrywają, oraz zadań,

⁵ Por. *Przemiany na współczesnym rynku pracy*, red. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2008, s. 226.

które wykonują na rzecz wszystkich wspomnianych wcześniej uczestników rynku pracy.

Organami zatrudnienia są powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, urząd obsługujący właściwego ministra do spraw pracy oraz urzędy wojewódzkie, realizujące zadania zgodnie z ustawą. Generalnie można stwierdzić, że wspomniane urzędy obszarem działania odpowiadają podziałowi administracyjnemu państwa. Obecnie zatem na terenie całego kraju funkcjonuje 16 wojewódzkich urzędów pracy i 340 powiatowych urzędów pracy⁶.

Istota ich funkcjonowania sprowadza się do wspierania bezrobotnych i poszukujących pracy w poruszaniu się po rynku pracy i w efekcie znalezieniu pracy, natomiast pracodawców – w odnalezieniu pracowników oraz zmniejszeniu kosztów zatrudnienia. W założeniach urzędy pracy, zwłaszcza powiatowe, miały stanowić łącze pomiędzy pracodawcami a poszukującymi pracy, w rzeczywistości wymienieni często sami odnajdują się na rynku. Powiatowy urząd pracy udziela jedynie wsparcia finansowego. Zadania, jakie posiadają powiatowe urzędy pracy, opisuje art. 9 wspomnianego dokumentu, a wśród nich między innymi jest rejestrowanie osób bezrobotnych, udzielanie usług w zakresie poradnictwa zawodowego, informowanie o wolnych miejsc pracy oraz oferowanie szkoleń, dotacji i stażów.

Z kolei wojewódzkie urzędy pracy nie mają tak szerokiego kontaktu z osobami poszukującymi pracy. Ich zadania skupiają się między innymi na koordynowaniu regionalnej polityki rynku pracy, podziale posiadanych środków Funduszu Pracy, opracowywaniu analiz rynku pracy, świadczeniu usług EURES, a także opracowywaniu informacji zawodowych⁷.

Zdecydowanie odmienne zadania posiadają urzędy wojewódzkie. Poza wydawaniem licencji na pracę cudzoziemcom, odgrywają one raczej rolę nadzorującą dla publicznych służb zatrudnienia⁸. Inaczej rzecz się ma w przypadku ochotniczych hufców pracy, które są państwową jednostką budżetową. Realizują one zadania w zakresie zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży, a także zadania w zakresie jej kształcenia i wychowania⁹.

⁶ Dane na podst. portalu Publicznych Służb Zatrudnienia, www.psz.praca.gov.pl (5.07. 2011).

⁷ Szerzej Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. nr 70, poz. 416, z późn. zm., art. 8.

⁸ Zob. ibidem, art. 10.

⁹ Zob. ibidem, art. 12.

Pracami wskazanych tu publicznych służb zatrudnienia kieruje minister pracy i polityki społecznej. Jego rola sprowadza się do opracowania Krajowego Planu Działania na rzecz Zatrudnienia, a następnie do jego realizacji.

Innymi instytucjami rynku pracy wymienionymi wyżej są agencje zatrudnienia i instytucje szkoleniowe. Pierwsze z nich zajmują się świadczeniem usług w zakresie pośrednictwa pracy na terenie kraju i poza nim oraz posiadają oferty do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych. Ponadto świadczą usługi poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej. Instytucje szkoleniowe natomiast oferują różnego rodzaju kursy podnoszące kwalifikacje i umiejętności bezrobotnych, poszukujących pracy, jak też pracujących. Zarówno agencje zatrudnienia, jak i instytucje szkoleniowe, aby mogły funkcjonować w obszarze rynku pracy, w myśl ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy muszą posiadać wpis odpowiednio do rejestru agencji zatrudnienia lub rejestru instytucji szkoleniowych, których prowadzenie leży w gestii wojewódzkich urzędów pracy.

Oprócz wymienionych dotychczas instytucjami rynku pracy są jeszcze, o których wspomina ustawa, instytucje dialogu społecznego oraz instytucje partnerstwa lokalnego. Pod określeniem instytucji dialogu społecznego kryją się związki zawodowe, organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych i organizacje pozarządowe. Warunkiem, jaki muszą spełnić te organizacje, aby mogły być nazwane instytucjami rynku pracy, jest zapis w ich statucie, który mówi o realizacji zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Konieczne jest tu wspomnienie Naczelnej Rady Zatrudnienia, która stanowi organ opiniodawczo-doradczy w zakresie zatrudnienia dla ministra pracy i polityki społecznej. W regionach działają odpowiednio wojewódzkie i powiatowe rady zatrudnienia¹⁰.

Warto wspomnieć tu jeszcze o związkach zawodowych, które są dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych¹¹. Postrzegane one są w dwojaki sposób. Z jednej strony jako „stróżę praw pracowników”, a z drugiej jako „deregulatorzy rynku pracy”. Zarzuty, jakie są stawiane związkom zawodowym, to przede wszystkim ograniczenie konkurencji i podwyższanie bezro-

¹⁰ Zob. *ibidem*, art. 21–23.

¹¹ Ustawa z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. nr 55, poz. 234, z późn. zm.

bocia w wyniku nieustających żądań dotyczących wzrostu płac¹². Niemniej jako organizacja stanowią instytucję rynku pracy, która uczestniczy w dialogu dotyczącym rynku pracy.

Zauważyć tu należy, że zarówno pracodawców, jak i pracobiorców, bezrobotnych, a więc wszystkich zidentyfikowanych na podstawie definicji rynku pracy uczestników rynku pracy, ujmuje w swoich zapisach ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹³. Wydawać by się więc mogło, iż zbyteczne było opisywanie wcześniej wszystkich grup. Należy podkreślić jednak odmienny ich charakter. W ustawie bowiem chodzi przede wszystkim o instytucjonalny ich wymiar, a więc związki pracodawców, związki zawodowe oraz związki bezrobotnych. Definicja ujmuje ogół wszystkich zrzeszonych, jak też niezrzeszonych. Takie podejście ma znaczenie w odniesieniu do relacji, które będą przedmiotem dalszych rozważań.

Dodać jednak należy, że pomimo tak szerokiego spektrum instytucji – uczestników rynku pracy przedstawionych powyżej, okazuje się, że wachlarz ten jest szerszy. Jako odpowiednie instytucje do podejmowania inicjatyw w obszarze rynku pracy wskazywane są także powiatowe centra pomocy rodzinie oraz gminne ośrodki pomocy społecznej, lokalne samorządy oraz ich liderzy, parafie¹⁴, instytucje edukacyjne – szkoły¹⁵. Przyczyn takiego stanu rzeczy trzeba upatrywać w złożoności problemów pojawiających się na rynku pracy, a co za tym idzie – ich rozwiązania winny być systemowe i kompleksowe, podejmowane przez różne instytucje, oczywiście zgodnie z ich zakresem kompetencji. W końcu zatem dochodzimy do tematu relacji zachodzących pomiędzy wszystkimi instytucjami rynku pracy.

3. System relacji na rynku pracy

Rynek pracy to bez wątpienia system, który charakteryzuje się wielością instytucji na nim występujących. Natomiast relacje to przyjęte stosunki, ocze-

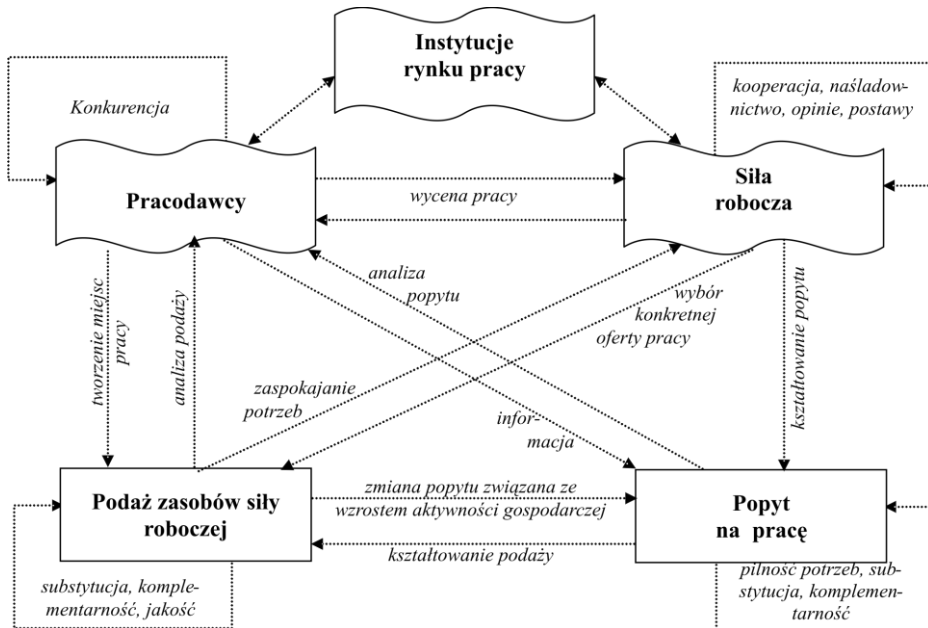
¹² *Deregulacje rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*, red. D. Kotlarz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2009, s. 26.

¹³ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r., op. cit.

¹⁴ K. Tęczar, *Partnerstwo lokalne: dobre praktyki w budowaniu partnerstwa na rzecz zatrudnienia i nowoczesnego rynku pracy*, Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi, Łódź 2008, s. 16.

¹⁵ Zob. *Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008, s. 19–37.

kiwania interakcji pomiędzy co najmniej dwoma podmiotami/osobami, które wynikają z przypisanych tym podmiotom funkcji, zadań, w przypadku osób ról i pozycji społecznych. Idąc dalej, można powiedzieć, że relacja to określona postawa, zachowanie, zarówno te spodziewane, jak też niespodziewane. Jeśli nałożymy relacje na siatkę – strukturę rynku pracy, możemy dostrzec występującą tam wielość i skomplikowanie interakcji na różnych poziomach i o różnym charakterze.



Rys. 1. Struktura rynku pracy

Źródło: M. Łatuszyńska, K. Brzychcy, *Założenia do budowy modelu symulacyjnego podaży zasobów siły roboczej na rynku pracy*, Studia i Materiały Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Wiedzą, Bydgoszcz 2010, s. 91.

Przedstawiona na rysunku struktura wskazuje wspomnianą złożoność, dla pełnego obrazu, w oparciu o wcześniejsze rozważania i prezentowane instytucje rynku pracy, słuszne jest uporządkowanie ich w strukturze rynku pracy. Zostało to uczynione w tabeli 1. Można tu zauważyć najbardziej rozbudowaną część, jaką stanowią tzw. instytucje otoczenia rynku pracy. Ich pozycja, w myśl defi-

nicii rynku pracy, jest obojętna, natomiast ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nadaje im statut instytucji rynku pracy. Z powyższym stwierdzeniem naturalnie można polemizować, między innymi dlatego, że każda z tych instytucji jest jednocześnie pracodawcą i posiada pracowników.

Tabela 1

Uczestnicy rynku pracy

Popyt	Podaż	Otoczenie
pracownicy poszukujący pracy, bezrobotni, związki zawodowe	pracodawcy, przedsiębiorcy, związki pracodawców	Ministerstwo Pracy i Polityki społecznej, wojewódzkie urzędy pracy, powiatowe urzędy pracy, urzędy wojewódzkie, ochotnicze hufce pracy, instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia, naczelna, wojewódzkie i powiatowe rady zatrudnienia

Źródło: opracowanie własne.

Tutaj zatem objawia się po raz pierwszy wielowątkowy charakter relacji. W zależności od tego, jakie instytucje będą wchodziły ze sobą w interakcje, relacje zachodzące pomiędzy nimi będą miały wielopłaszczyznowy wymiar.

Warte podkreślenia jest to, że w myśl wspomnianej już kilkakrotnie ustawy wszystkie wymienione tu instytucje mają obowiązek ze sobą współpracować. Nie są one autonomicznymi, niezależnymi podmiotami, ale wręcz przeciwnie, instytucjami wymagającymi wzajemnej współpracy i partnerstwa w realizacji zadań.

Innym istotnym aspektem jest to, że „rynek pracy w odróżnieniu od rynków innych czynników produkcji nie może być analizowany wyłącznie w kategoriach ekonomicznych. Człowiek jest oczywiście jednym z zasobów ekonomicznych, a jego praca tworzy nowe wartości ekonomiczne. Człowiek jest jednak również istotnym elementem rzeczywistości pozagospodarczej: społecznej, kulturowej, politycznej, moralnej i psychicznej”¹⁶.

¹⁶ *Rynek pracy w warunkach zmian ustrojowych*, red. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2003, s. 51–52.

W ten sposób mamy do czynienia z pierwszą kategorią: relacje mogą być podmiotowe i osobiste. Inne zaś to relacje społeczne, ekonomiczne i organizacyjne, dotyczą one tematu relacji. Wymienić również można relacje różniące się między sobą miejscem występowania: rynek zakładu pracy, rynek regionalny, rynek krajowy, rynek europejski. Następnie możemy mówić o relacjach wewnętrznych, czyli zachodzących wewnątrz instytucji, np. pomiędzy pracownikami a pracodawcą, i zewnętrznych – pomiędzy różnymi podmiotami. Relacje mogą także mieć charakter ilościowy, jakościowy i mieszany: ilościowo-jakościowy.

Biorąc pod uwagę zasady funkcjonowania rynku pracy, zadania instytucji rynku pracy oraz grupy interesów, potrzeb uczestników rynku pracy, można wyróżnić następujące relacje:

- a) relacje kreujące nowe miejsca pracy „popyt na pracę”;
- b) relacje kreujące podaż siły roboczej;
- c) relacje interesów pracy, które dotyczą praw i obowiązków, przywilejów pracowników i pracodawców w zakładzie pracy. Relacje te mogą występować w obszarze zakładu pracy, ale także w wymiarze krajowym w przypadku przywilejów branżowych;
- d) relacje kulturowe – tworzą one kulturę organizacyjną;
- e) relacje interwencjonalizmu państwowego, oznaczające politykę aktywnego oddziaływania państwa na przebieg procesów gospodarczych;
- f) relacje zabezpieczenia społecznego – zapewnienia poczucie bezpieczeństwa socjalnego;
- g) relacje bezpieczeństwa pracy – zespół warunków, które powinny być zachowane w zakładzie pracy, aby pracownicy mogli wykonywać swoje zadania bezpiecznie i bez szkody dla zdrowia;
- h) relacje finansowe – płacowe;
- i) relacje inwestycyjne/ inwestycje w kadry;
- j) relacje gospodarcze – proces wymiany informacji i udostępnianie własnych baz;
- k) relacje konkurencji, występujące pomiędzy uczestnikami rynku. Na rynku pracy będzie ona dotyczyć umiejętności i wiedzy oferowanych przez pracobiorców i poszukujących pracy, natomiast wśród pracodawców m.in. posiadanych pracowników oraz warunków pracy;
- l) relacje wyceny pracy – wycena rynkowa pracy uzupełnia proces wartościowania stanowisk pracy poprzez określenie najbardziej odpo-

wiedniej płacy dla danego stanowiska. Obejmuje wszystkie te czynniki, których nie obejmuje proces wartościowania stanowisk pracy, tj. zmiany rynkowe, usytuowanie stanowiska z punktu widzenia strategii firmy, umiejętności wymagane na stanowisku, cele organizacji itp.;

- m) relacje współpracy, czyli zdolność tworzenia więzi i współdziałania z innymi, umiejętność pracy w grupie na rzecz osiągania wspólnych celów, umiejętność zespołowego wykonywania zadań i wspólnego rozwiązywania problemów;
- n) relacje interpersonalne w stosunkach pracy, dotyczą takich zjawisk, jak m.in. molestowanie, mobbing, dyskryminacja rasowa, narodowa czy nierówne traktowanie kobiet;
- o) relacje administracyjno-prawne, oznaczające na rynku pracy stosunek prawny regulowany przez normy prawa administracyjnego.

Wskazane relacje mogą mieć różny charakter: pozytywny, negatywny lub obojętny. Nie wszystkie wymienione relacje będą występowały pomiędzy wszystkimi uczestnikami rynku pracy. Część z nich może mieć charakter pośredni lub bezpośredni, a niektóre mogą w ogóle nie występować. Ponadto każda z nich dla poszczególnych grup może mieć inne znaczenie. Rynek pracy jest systemem złożonym, wskazano to wyżej, podobnie jest z relacjami, które występują na rynku pracy. Wymienione, przykładowe typy relacji w obszarze rynku pracy również wskazują na ich wielowymiarowość.

Podsumowanie

Artykuł stanowił próbę przedstawienia wszystkich uczestników rynku pracy, a także zidentyfikowania relacji, jakie występują pomiędzy uczestnikami tego rynku. Należy zauważyć, że opis uczestników rynku pracy przedstawiony powyżej nie jest pełny. Mimo to pozwala on na wskazanie relacji zachodzących pomiędzy uczestnikami rynku pracy. Przedstawione refleksje nie wyczerpują zagadnienia, wręcz przeciwnie. Okazuje się, że relacje pojawiające się na rynku pracy mają złożony charakter. Więcej, wykraczają poza jego granice i sięgają tematów, które w sposób niebezpośredni wpisują się w tematykę rynku pracy – na przykład kwestii fiskalnych czy edukacyjnych.

Bez wątplenia relacje stanowią istotne zagadnienie – kształtowanie pozytywnych relacji może sprzyjać efektywnej pracy wszystkich uczestników rynku

pracy. Pomimo tego, że temat pozostaje tutaj niewyczerpany i wymaga pracy, to wydaje się istotny i został ukazany w taki sposób, który pozwala na rozpoczęcie dalszych poszukiwań badawczych.

Literatura

- Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.
- Deregulacje rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*, red. D. Kotlarz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice 2009.
- Jarmołowicz W., Knapieńska M., *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005.
- Kryńska E., Suhecka J., Suhecki B., *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*, Instytut Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 1998.
- Łatuszyńska M., Brzychcy K., *Założenia do budowy modelu symulacyjnego podaży zasobów siły roboczej na rynku pracy*, Studia i Materiały Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Wiedzą, Bydgoszcz 2010.
- Przemiany na współczesnym rynku pracy*, red. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2008.
- Rynek pracy w warunkach zmian ustrojowych*, red. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2003.
- Tęczar K., *Partnerstwo lokalne: dobre praktyki w budowaniu partnerstwa na rzecz zatrudnienia i nowoczesnego rynku pracy*, Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi, Łódź 2008.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. nr 70, poz. 416, z późn. zm.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, Dz.U. nr 55, poz. 234, z późn. zm.

**THE LABOR MARKET AS AN AREA OF THE RELATIONSHIP –
AN ATTEMPT TO IDENTIFY THE PROBLEM**

Summary

The article presents labor market participants: employers, employees and the unemployed and the other institutions, based on a law on promotion of employment and labor market institutions and the definition of the labor market. Then this article shows the labor market as a complex system of dependencies and relationships. This paper aims to present examples of the relationships in the labor market and their importance.

Translated by Katarzyna Brzychcy