

Tomasz Telep*

Organizowanie lokalnego rynku pracy

Wstęp

Bezrobocie jest kluczowym problemem współczesnych społeczeństw i jednym z czterech najważniejszych obszarów z punktu widzenia efektywnej działalności makroekonomicznej charakteryzującej stan gospodarki danego kraju. Z punktu widzenia celów makroekonomicznych gospodarka powinna funkcjonować tak, aby zapewnić wysoki poziom zatrudnienia, czyli niski poziom bezrobocia przymusowego. Okres transformacji ustrojowej wywołał w Polsce zjawisko dużego bezrobocia, które jest bezskutecznie zwalczane od wielu lat przez powołane do tego instytucje. Analiza wyników skuteczności podejmowanych przedsięwzięć w zakresie ograniczenia bezrobocia wskazuje na potrzebę zmian tej działalności w kierunku wprowadzenia systemowych rozwiązań zmierzających do zapewnienia ciągłości zatrudnienia. Osiągnięcie takiego stanu wymaga odpowiedniej organizacji i zarządzania rynkiem pracy w skali lokalnej, którego funkcjonowanie powinno opierać się na wynikach analizy potencjału materialnego i zasobów ludzkich.

Głównymi zagadnieniami artykułu są: analiza elementów lokalnego rynku pracy i propozycje jego zmian w sferze organizacji i funkcjonowania.

Analiza elementów lokalnego rynku pracy

Pojęcie „rynek” jest rozumiane jako „miejsce – plac, na którym kupuje się i sprzedaje różne dobra” lub jako „proces, za pośrednictwem którego wzajemne oddziaływania nabywców i sprzedawców danego dobra prowadzą do określenia jego ceny i ilości” (Samuelson, Nordhaus, 2010: 82). Rynek pracy jest rynkiem czynnika produkcji – pracy, stanowiącej nakład w procesie wytwórczym. Stanowi umowne

* Mgr Tomasz Telep, Almamery Szkoła Wyższa w Warszawie.

miejsce wzajemnego oddziaływania ludzi poszukujących możliwości wykonania pracy z tymi, którzy takie możliwości oferują. Rynek pracy (rys. 1) składa się z:

- łącznej podaży pracy zgłoszonej przez jednostki, które poszukują możliwości realizacji działalności zawodowej, czyli całkowitego popytu na miejsca pracy;
- całkowitego zapotrzebowania na siłę roboczą ze strony organizacji, które stanowi łączny popyt na pracowników lub łączną podaż miejsc pracy.

Wśród ekonomistów istnieje rozbieżność poglądów dotyczących odpowiedzi na pytania:

- czy rynek pracy jest prawdziwym rynkiem?
- czy wynikiem zestawienia podaży i popytu jest cena pracy (płaca) i poziom zatrudnienia?

Klasyki uważają, że płaca równowagi ustala się w miejscu przecięcia się krzywych popytu i podaży pracy. Według keynesistów płaca odpowiada częściowo normom instytucjonalnym, które nie zależą od przedsiębiorstw (prawo pracy) lub zależą od przedsiębiorstw (siatka płac). Elastyczność płac nie zapewnia dostosowania podaży do popytu na pracę. Ponadto pracodawcy i pracownicy nie chcą całkowitej elastyczności płac. Popyt na pracę jest popytem wtórnym, zależy od popytu na produkty, a to oznacza, że popyt na siłę roboczą będzie rósł wówczas, gdy rośnie popyt na produkty tego przedsiębiorstwa i spadnie ze spadkiem popytu na ten produkt. Zasadniczymi czynnikami określającymi poziom zatrudnienia są: popyt oczekiwany i decyzja o rozpoczęciu nowej produkcji, są to czynniki zewnętrzne w stosunku do rynku pracy. Zgodnie z tym rozumieniem, rynek pracy nie istnieje, bowiem poziom zatrudnienia i płaca nie są kształtowane przez równowagę popytu i podaży siły roboczej (Bremond, Couet, Salort, 2006: 119).

W analizie rynku pracy należy również uwzględnić istnienie różnych typów stosunków płacowych w różnych regionach i okresach. Konkurencyjność powoduje zróżnicowanie płac i zatrudnienia, co oznacza że zmieniające się cechy gospodarcze wymagają opracowania odpowiadających tym cechom sposobów wynagradzania (regulacji płac). Ponadto należy uwzględnić niejednorodność pracy, tzn. że pracownik danej kategorii nie może być zastąpiony przez pracownika jakiegokolwiek innej kategorii. Wynika stąd, że rynek pracy jest podzielony na dwa typy rynków (dualizm rynku pracy), których funkcjonowanie jest różne. Dualizm rynku pracy polega na tym, że część pracowników jest zatrudniona na całe życie i dobrze opłacana, zaś inni mają niepewne miejsca pracy i niskie wynagrodzenie na porównywalnych stanowiskach, z ograniczonymi perspektywami kariery zawodowej.

Rynek pracy jest złożoną strukturą podlegającą ciągłym zmianom, a skutki funkcjonowania rynku mają wpływ na efekty gospodarki w skali makro oraz na podmioty gospodarki rynkowej – konsumentów i producentów. Wymusza to potrzebę kompleksowego rozpatrywania problemów rynku pracy i systemowego podejścia do ich rozwiązania, które umożliwia analizę efektów działania elementów rynku pracy i jego otoczenia ze względu na określone kryteria oraz analizę ich wzajemnych oddziaływań.



Rys. 1. Rynek pracy

Źródło: Bremond, Couet, Salort, 2006: 118.

W odniesieniu do lokalnego rynku pracy istotą zarządzania będzie ocena możliwości tworzenia organizacji pozwalających na pełne wykorzystanie lokalnego zasobu siły roboczej, a tym samym rozwiązanie problemów bezrobocia. W procesie tym powinny być zaangażowane wszystkie elementy rynku pracy i jego otoczenia tworzące spójny system, którego działania będą podporządkowane pełnemu wykorzystaniu zasobów siły roboczej na obszarze objętym tym systemem. Funkcjonowanie rynku pracy w Polsce regulują:

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późniejszymi zmianami);
- Ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 164, poz. 1366 późniejszymi zmianami).

Akty te definiują i określają zadania: instytucji, podmiotów polityki zatrudnienia i infrastrukturę instytucjonalną rynku pracy.

Na instytucje rynku pracy składają się utrwalone zasady postępowania uczestników rynku pracy takie, jak:

- reguły dotyczące zatrudniania, zwalniania oraz ustalania płac;
- aktywna i pasywna polityka rynku pracy;
- instytucje dialogu społecznego;
- opodatkowanie płac;
- świadczenia socjalne (Góra, Sztanderska, 2006; Wiśniewski, Zawadzki, 2009).

Instytucje rynku pracy (w rozumieniu ustawy) są podmiotami, które w imieniu państwa mają działać na rzecz pełnego i produktywnego zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich, dążyć do poprawy jakości pracy oraz wzmacniania integracji i solidarności społecznej. Należą do nich: publiczne służby zatrudnienia, ochotnicze hufce

pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego (rady zatrudnienia, związki zawodowe, organizacje pracodawców). Publiczne służby zatrudnienia tworzą: organy zatrudnienia, powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, urząd obsługujący ministra ds. pracy, urzędnicy wojewódzcy realizujący zadania ustawy.

Podmiotami polityki rynku pracy są organy, instytucje, organizacje oraz osoby i ich zespoły, których zadaniem jest realizacja celów i funkcji rynku pracy. Stanowią je trzy grupy:

- pracobiorcy, związki zawodowe i organizacje bezrobotnych;
- pracodawcy;
- publiczne i niepubliczne instytucje organizujące, regulujące i pośredniczące na rynku pracy.

Infrastrukturę instytucjonalną lokalnego rynku pracy tworzą organizacje, instytucje, placówki edukacyjne oraz organy administracji rządowej i samorządowej, których działanie wywiera znaczny wpływ na sprawność funkcjonowania rynku pracy. Reguły te dotyczą zatrudniania, zwalniania, ustalania płac, ochrony dochodów bezrobotnych, pomocy w poszukiwaniu pracy, sposobu funkcjonowania dialogu społecznego, opodatkowania płac oraz polityki społecznej i edukacyjnej. Podmioty infrastruktury lokalnego rynku pracy tworzą trzy grupy:

- organy administracji wchodzące w skład instytucji rynku pracy lub decydujące pośrednio o kształcie podaży siły roboczej na lokalnym rynku pracy;
- podmioty (w tym instytucje rynku pracy poza organami zatrudnienia), które zajmują się pośrednictwem pracy, doradztwem zawodowym i współtworzeniem lokalnej polityki rynku pracy;
- szkoły ponadgimnazjalne, policealne i wyższe oraz instytucje szkoleniowe, które w znacznym stopniu oddziałują na strukturę kwalifikacyjną i zawodową siły roboczej na lokalnym rynku pracy (Góra, Sztanderska, 2006: 213).

Organami zatrudnienia są: minister właściwy ds. pracy, wojewodowie, marszałkowie województw, starostowie powiatowi lub prezydenci miast na prawach powiatu. O krajowej polityce rynku pracy decyduje rząd, w szczególności Minister Pracy i Polityki Społecznej, który sporządza Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia. Zadania w zakresie polityki rynku pracy w imieniu samorządu wojewódzkiego realizuje Wojewódzki Urząd Pracy, jako jednostka organizacyjna samorządu. Marszałek Województwa przygotowuje i wdraża corocznie Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia, dzieli środki z Funduszu Pracy na zadania polityki rynku pracy w województwie i wykonuje działania finansowe z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Samorząd przygotowuje analizy rynku pracy w regionie, bada popyt na pracę, monitorując zasoby deficytowe i nadwyżkowe, bada efektywność programów rynku pracy, inicjuje i realizuje przedsięwzięcia mające na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy, organizowanie i koordynowanie oraz świadczenie

usług pośrednictwa zawodowego i informacji zawodowej, rozwijanie ich na terenie województwa, prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia, współdziałanie z organami oświatowymi w harmonizowaniu ustawicznego kształcenia zawodowego z potrzebami lokalnego rynku pracy.

Starosta lub prezydent miasta jest organem odpowiedzialnym za kształt polityki rynku pracy. Starosta lub prezydent miasta powołuje dyrektora powiatowego urzędu pracy (dalej w skrócie PUP).

Zadania PUP:

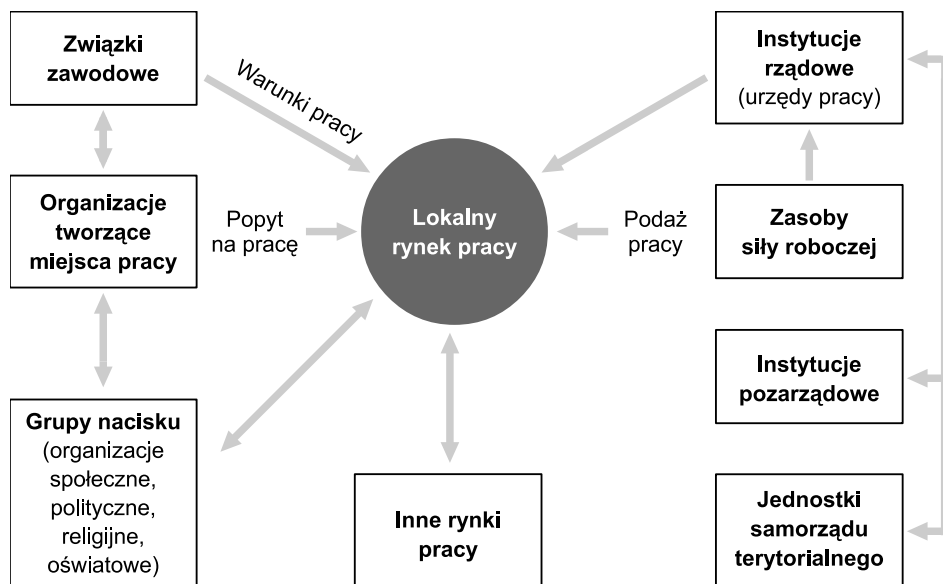
- aktywizacja lokalnego rynku pracy;
- niesienie pomocy bezrobotnym i pracodawcom przez pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe;
- rejestrowanie bezrobotnych;
- inicjowanie i wspieranie tworzenia klubów pracy;
- współdziałanie z powiatowymi radami zatrudnienia w zakresie promocji zatrudnienia i wykorzystywania środków z Funduszu Pracy;
- współpraca z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy;
- rozpowszechnianie informacji o usługach doradztwa zawodowego, szkoleniach, zatrudnieniu socjalnym i robotach publicznych;
- współpraca z Ministrem PiPS, samorządem województwa, przedstawicielami lokalnych związków zawodowych i organizacji pracodawców w ramach świadczenia usług EURES.

Nadzór nad działalnością samorządu województwa w zakresie jakości usług rynku pracy WUP i PUP sprawuje wojewoda.

Elementy rynku pracy i jego otoczenia oraz powiązania między nimi ilustruje rys. 2.

Konflikty między pracownikami i pracodawcami, powstające głównie na tle podziału efektów pracy, wymagają interwencji państwa w postaci regulacji zasad i treści zawierania kontraktów oraz warunków realizacji stosunku pracy. Działalność interwencyjna państwa na rynku pracy powoduje tworzenie różnych instytucji realizujących tę działalność. Charakter tej działalności zmienia się wraz ze zmianami społecznymi, gospodarczymi, kulturowymi, które nasiliły się w dobie globalizacji. Zjawiska i problemy społeczno-gospodarcze należy aktualnie interpretować i rozwiązywać w inny sposób niż w okresie industrializacji, co wyraźnie sygnalizują autorzy opracowań nt. funkcjonowania rynku pracy. „Coraz bardziej widoczna jest konieczność ukształtowania stosunków pracy inaczej... Warunkiem przyspieszenia tego procesu jest dostrzeżenie faktu, że w warunkach społeczeństwa demokratycznego istotne jest określenie podstawowych praw obywatelskich, a dopiero na tym tle pracowniczych”. Wskazuje się na potrzebę uelastyczenia stosunków pracy, konieczność poprawy komunikacji międzyludzkiej, wzrost znaczenia samodzielności i kompleksowości oraz odpowiedzialności za jej realizację (Orczyk, 2009). Szczególnego znaczenia nabiera informacja dotycząca pracownika i pracodawcy. Roz-

szerza się zakres zadań wykonywanych przez agencje pośrednictwa pracy, głównie o proces dopasowania pracownika do popytu na pracę. Powyższe zmiany odnoszące się do rynku pracy są w pełni zgodne z wymaganiami osiągnięcia przez organizacje poziomu organizacji inteligentnych, które są podstawą sukcesu na rynku konkurencyjnym.



Rys. 2. Oddziaływanie elementów lokalnego rynku pracy

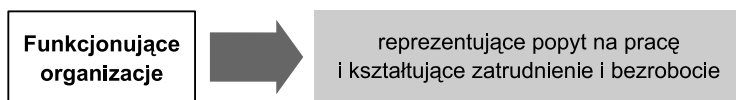
Źródło: opracowanie własne

Podsumowanie

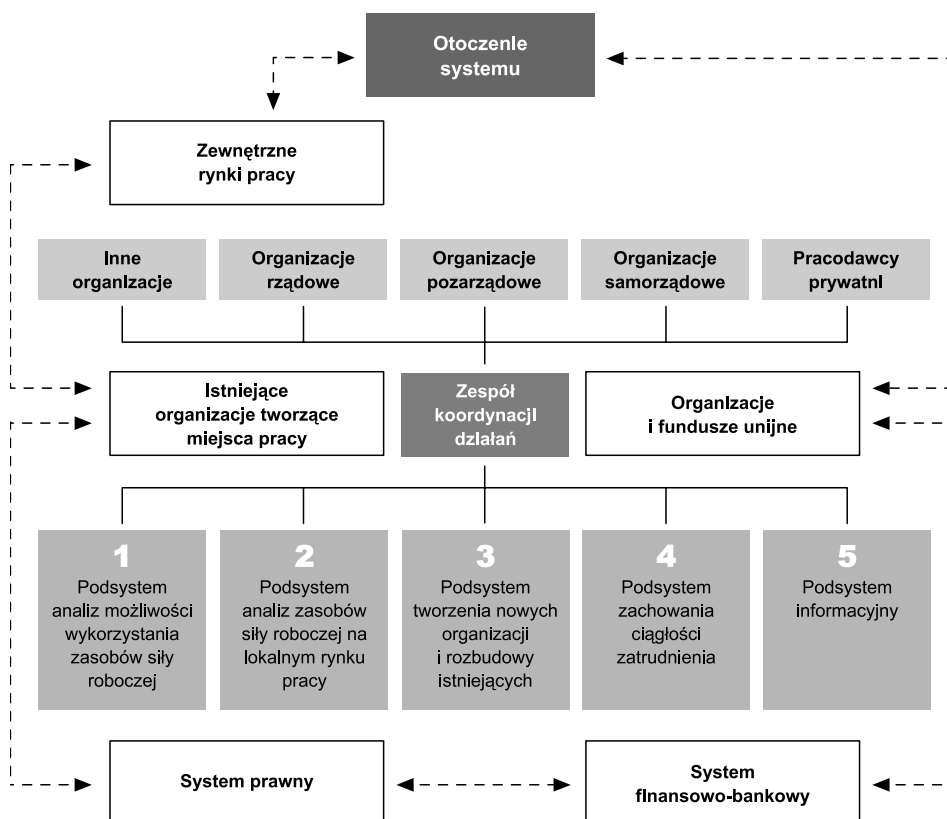
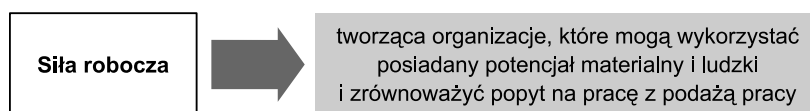
Rynek pracy w Polsce uległ deformacji: istnieją równoległe wysokie bezrobocie i brak pracowników o określonych kwalifikacjach i kompetencjach. Występuje niedopasowanie struktury kształcenia do potrzeb pracodawców, coraz większe zróżnicowanie społeczeństwa pod względem wykształcenia, dochodów i majątku, a także zróżnicowanie regionalne pod względem rozwoju. Eliminacja tych wad rynku pracy wymaga włączenia do tego procesu instytucji społecznych oraz dokonania zmian kompetencji i organizacji podmiotów rynku pracy. Zarządzanie lokalnym rynkiem pracy nie może ograniczać się do pośrednictwa między pracodawcami i poszukującymi pracy oraz do podejmowania mało efektywnych form przeciwdziałania zjawisku bezrobocia. Powinno zapewnić się pracownikowi utrzymanie ciągłości zatrudnienia przez sprawnie funkcjonujący system wykorzystujący szczegółową i systematyczną analizę, który w odpowiednim czasie będzie sygnalizował konieczność podjęcia określonych działań dla zachowania ciągłości zatrudnienia. Wymaga to zmiany po-

dejęcia do funkcjonowania lokalnego rynku pracy w taki sposób, aby w pełni wykorzystać zasoby siły roboczej, które na bazie zasobów materialnych stworzą organizacje zapewniające miejsca pracy.

Aktualne podejście do rozwiązywania problemów bezrobocia odbywa się według schematu:



Proponuję inny schemat rozwiązywania problemów bezrobocia:



Rys. 3. Struktura organizacyjna lokalnego systemu wykorzystania zasobów siły roboczej

Źródło: opracowanie własne

Zgodnie z takim podejściem struktura organizacyjna lokalnego rynku pracy może być zbudowana według schematu, który ilustruje rys. 3.

Proponowana struktura organizacyjna lokalnego rynku pracy zakłada zaangażowanie wszystkich podmiotów, które mogą uczestniczyć w rozwiązywaniu problemów zatrudnienia:

- organizacje rządowe
- organizacje pozarządowe
- organizacje samorządowe
- organizacje zrzeszające pracodawców prywatnych
- inne organizacje.

Założenia teorii systemów wymagają ścisłej współpracy wszystkich elementów systemu, co w odniesieniu do systemu wykorzystania zasobów siły roboczej oznacza konieczność koordynacji działań różnych podmiotów zmierzających do pełnego wykorzystania zasobów siły roboczej. Zadania te spełnia zespół koordynacji, w skład którego wejdą reprezentanci wszystkich lokalnych podmiotów zdolnych do tworzenia miejsc pracy. Kierowanie tym zespołem powinien sprawować przedstawiciel lokalnej władzy najwyższy stanowiskiem, np. wójt, burmistrz, starosta. Strukturę organizacyjną systemu tworzy pięć podsystemów:

- podsystem analiz możliwości wykorzystania zasobów siły roboczej
- podsystem analiz zasobów siły roboczej na lokalnym rynku pracy
- podsystem tworzenia nowych organizacji i rozbudowy istniejących
- podsystem zachowania ciągłości zatrudnienia
- podsystem informacyjny.

Podsystemy te realizują zadania cząstkowe składające się na kompleksowe rozwiązanie problemów zatrudnienia w skali lokalnej. Podsystem analiz możliwości wykorzystania zasobów siły roboczej powinien wykonywać następujące zadania:

- analizować sytuację na lokalnym rynku pracy, określając wielkość podaży i popytu na pracę na tym rynku;
- analizować sytuację na zewnętrznych (w stosunku do lokalnego) rynkach pracy – unijnym, krajowym, regionalnym, sąsiednich lokalnych i oceniać możliwości przemieszczenia siły roboczej z rynku lokalnego i na rynek lokalny przy istniejącej podaży i popycie na siłę roboczą na lokalnym rynku pracy;
- analizować potencjał istniejących organizacji tworzących miejsca pracy pod kątem możliwości ich zwiększenia, określając ilość i charakter;
- analizować lokalne możliwości zatrudnienia, określając ilość i rodzaj pracy;
- ustalać potrzeby lokalne i możliwości przemieszczania siły roboczej poza region, określając ilość i strukturę.

Podsystem analiz zasobów siły roboczej na lokalnym rynku pracy powinien określać strukturę siły roboczej ze względu na różne kryteria: płeć, wiek, wykształcenie, zawód, doświadczenie, sytuację materialną, rodzinną i mieszkaniową, podatność na zmianę miejsca zamieszkania, podatność na zmianę zawodu, podatność na uzupełnienie wykształcenia itd.

Podsystem tworzenia nowych organizacji i rozbudowy istniejących powinien wykonywać następujące zadania:

- określać charakter i rodzaj organizacji, które mogą powstać ze względu na istniejące zasoby siły roboczej, możliwości wykorzystania zasobów siły roboczej z rynków zewnętrznych, potrzeby lokalnego rynku dóbr i usług konsumpcyjnych;
- określać wielkość i rodzaj zasobów siły roboczej potrzebnej do utworzenia nowych organizacji;
- określać koszty tworzenia nowych organizacji;
- określać możliwość rozbudowy istniejących organizacji;
- określać wielkość i rodzaj zasobów siły roboczej potrzebnych do rozbudowy istniejących organizacji;
- określać koszty rozbudowy istniejących organizacji.

Podsystem zachowania ciągłości zatrudnienia powinien wykonywać następujące zadania:

- analizować i porównywać koszty możliwych sposobów zachowania ciągłości zatrudnienia;
- optymalizować problem wyboru sposobu zachowania ciągłości zatrudnienia ze względu na różne kryteria: koszty, prognozowane korzyści, skutki społeczne, rozwój lokalny;
- określać i prognozować potrzeby edukacyjne w skali lokalnej.

Podsystem informacyjny powinien wykonywać następujące zadania:

- zbierać i dokonywać obróbki informacji o zasobach siły roboczej i miejscach pracy na lokalnym i zewnętrznych rynkach pracy;
- zbierać i dokonywać obróbki informacji o sytuacji na lokalnym i zewnętrznych rynkach dóbr i usług konsumpcyjnych;
- dokonywać obróbki informacji na potrzeby pozostałych podsystemów;
- dostarczać odpowiednio przygotowanych informacji o lokalnym i zewnętrznych rynkach pracy zainteresowanym instytucjom.

Otoczenie lokalnego systemu wykorzystania zasobów siły roboczej stanowią m.in.:

- zewnętrzne rynki pracy, które obejmują: rynek unijny, krajowy, regionalny i lokalne (sąsiednie) rynki pracy;
- przemieszczanie siły roboczej w ramach tych rynków powinno stać się podstawowym sposobem zachowania ciągłości zatrudnienia. Wymaga to doskonałego systemu gromadzenia obróbki i przekazywania informacji o sytuacji na tych rynkach;
- istniejące organizacje tworzące miejsca pracy. Stan zatrudnienia i perspektywy ich rozwoju są podstawowym elementem składowym procesu oceny popytu na pracę na lokalnym rynku pracy;
- system prawny, tj. zbiór aktów normatywnych i instytucji odpowiedzialnych za ich przestrzeganie w zakresie tworzenia miejsc pracy, funkcjonowania elementów tworzących system wykorzystania zasobów siły roboczej i relacji

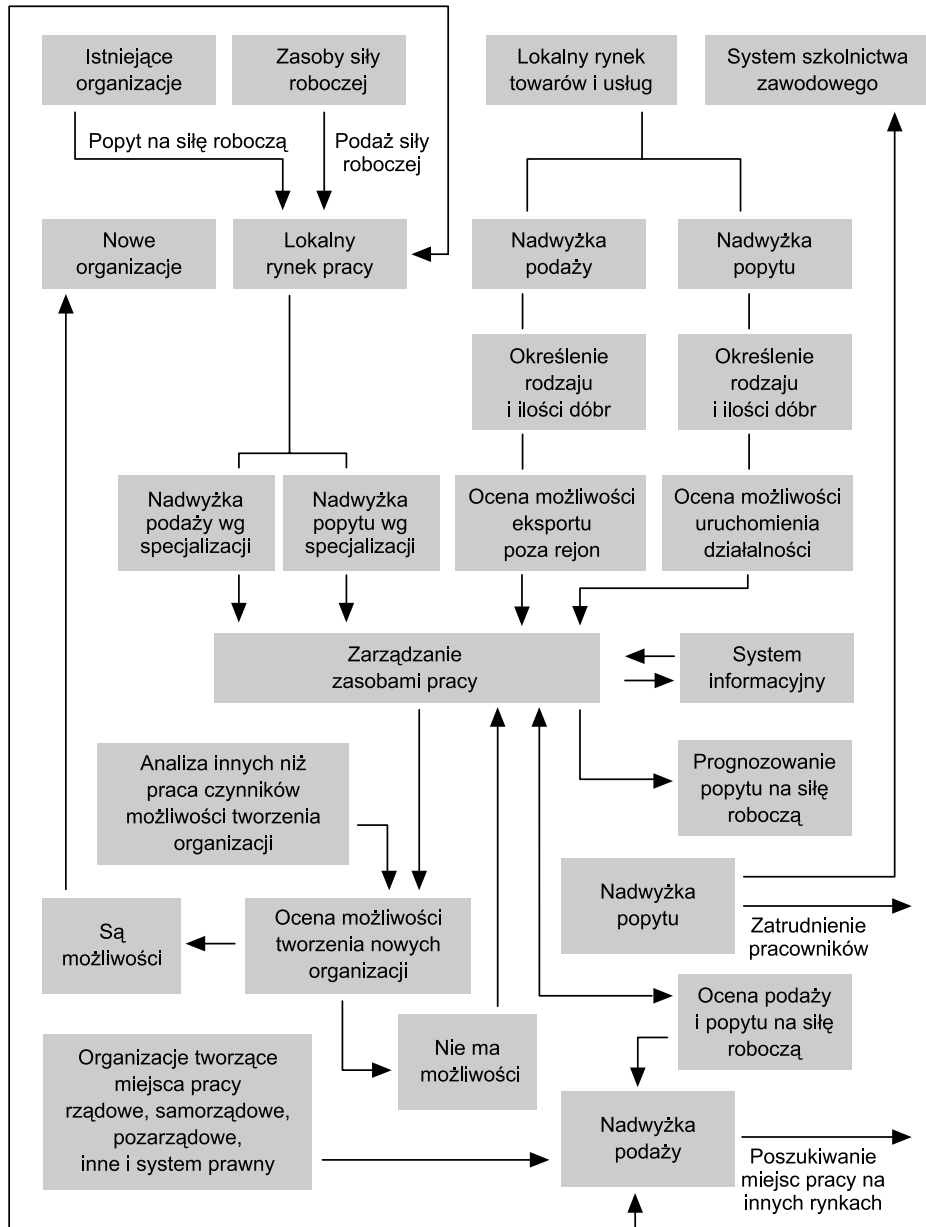
między tymi elementami, pomocy osobom zagrożonym utratą pracy i bezrobotnym;

- system finansowo-bankowy, to zbiór instytucji finansowych wspierających funkcjonowanie lokalnego systemu wykorzystania zasobów siły roboczej oraz zasad regulujących ten proces. Przepisy prawne powinny regulować w sposób jednoznaczny i zrozumiałe zasady finansowania instytucji tworzących miejsca pracy, wspierających ciągłość zatrudnienia i udzielających pomocy bezrobotnym na potrzeby ich powrotu do stanu zatrudnienia;
- organizacje i fundusze unijne, które wspierają działania ograniczenia bezrobocia wg zasad wypracowanych w UE. Transformacja tych funduszy na lokalne rynki pracy powinna odbywać się na podstawie analizy dającej gwarancję długookresowej wszechstronnej i gruntownej poprawy sytuacji zatrudnienia w skali lokalnej.

W wyniku oddziaływania sił popytu i podaży czynnika pracy na lokalnym rynku pracy mogą zaistnieć trzy sytuacje: równowaga, nadwyżka popytu, nadwyżka podaży. Każdą sytuację należy rozpatrywać wg ilości i rodzaju popytu i podaży. Równowaga oznacza pełne wykorzystanie zasobów siły roboczej i w tym przypadku nie ma potrzeby dalszych działań w ramach systemu. W przypadku nierównowagi na rynku pracy powinien zadziałać system podejmujący określone kroki do przywrócenia równowagi. Proces rozpatrujemy przy założeniu, że równowaga na rynku pracy nie może zostać przywrócona za pomocą mechanizmu ceny pracy, czyli płacy. Działanie systemu polega na podjęciu określonych, ściśle skoordynowanych wysiłków wszystkich podmiotów lokalnych, które mają wpływ na kształtowanie sytuacji na rynku pracy, tj. różnych organizacji (rządowych, pozarządowych, samorządowych, pracodawców prywatnych i innych) zdolnych do tworzenia miejsc pracy. Według tej propozycji rozwiązania problemów bezrobocia, wielkością wyjściową (pierwotną) dokonywanych analiz są zasoby siły roboczej. Wynikiem tych analiz powinno być precyzyjne określenie charakteru i liczby miejsc pracy w organizacjach, które mogą utworzyć niewykorzystane zasoby siły roboczej.

Ważnymi elementami tej analizy powinny być wnioski wynikające z oceny innych zasobów (niż ludzkie) rejonu oraz potrzeb konsumpcyjnych. Zestawienie wyników tych analiz powinno odpowiedzieć na pytanie: czy są możliwości tworzenia nowych organizacji, czy nie ma. Jeśli nie ma możliwości tworzenia nowych organizacji, to system powinien na podstawie analizy zewnętrznych rynków pracy podjąć decyzję o innym wykorzystaniu nadwyżek podaży siły roboczej, głównie przez skierowanie pracowników na zewnętrzne rynki pracy na zasadach pomocy określonej w algorytmie postępowania z osobą tracącą pracę. W przypadku istnienia możliwości tworzenia nowych organizacji system ocenia potrzeby popytowe, kierując je na rynek pracy, gdzie następuje przywrócenie równowagi. Zarządzanie zasobami pracy musi określić – na podstawie oceny podaży i popytu na siłę roboczą – rozmiary i strukturę nadwyżki popytu bądź podaży i za pośrednictwem systemu informacyjnego przekazać te dane na rynki zewnętrzne, dla dokonania niezbędnych przepływów siły roboczej między

rynkiem lokalnym a innymi rynkami pracy. Elementami zarządzania zasobami pracy powinny być również komórki określające prognozy dotyczące rozmiarów i struktury popytu na siłę roboczą, a w konsekwencji ustalające potrzeby w zakresie edukacji zawodowej. Strukturę funkcjonalną lokalnego rynku pracy ilustruje rys. 4.



Rys. 4. Struktura funkcjonalna lokalnego systemu wykorzystania zasobów siły roboczej

Źródło: opracowanie własne

Summary**Organizing local labour market**

The paper presents a proposal to change the functioning of the local labour market. The first part outlines the structure of the labour market, while in the second part a new structure of the local labour market was proposed, which is a kind of change in the approach to solving the problems of unemployment. Current situation, in which the operating organization represent the demand for labour, was reversed, to the proposed one, in which the workforce create organizations that use their physical and human potential, thus balancing labour demand and supply.

Keywords: market of the work, organization, change, unemployment, functioning, work, the labour market, the organization, the local labour market

Bibliografia

- Bremond J., Couet J.-F., Salort M.M. (2006), *Kompendium wiedzy o ekonomii*, Warszawa.
- Góra M., Sztanderska U. (2006), *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy*, Warszawa.
- Orczyk J. (2009), *Zmiany na rynku pracy a stosunki pracy i polityka społeczna*, [w:] R.C. Horodeński, C. Sadowska-Snarska (red.), *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, Białystok–Warszawa.
- Samuelson P.A., Nordhaus W.D. (2010), *Ekonomia 2*, Warszawa.
- Wiśniewski Z., Zawadzki K. (2009), *Infrastruktura instytucjonalna i popyt na pracę na lokalnym rynku pracy*, [w:] R.C. Horodeński, C. Sadowska-Snarska (red.), *Gospodarowanie zasobami pracy na początku XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, Warszawa–Białystok.

Wykaz aktów prawnych

- Ustawa z dnia 28 Lipca 2005 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 164, poz. 1366 późniejszymi zmianami).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późniejszymi zmianami).