**Rynek pracy – podstawowe pojęcia**

**Aktywna polityka rynku pracy**

 mianem tym określa się działania, które mają spowodować zwiększenie zatrudnienia i spadek bezrobocia poprzez zwiększanie popytu na pracę (np. Subsydiowanie za-trudnienia, roboty publiczne) oraz racjonalizowanie funkcjonowania samego rynku (pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, szkolenia).

**Analiza rynku pracy**

To gromadzenie i analiza informacji na temat modelu, uczestników oraz procesów zachodzących na rynku pracy.

**Bezrobotny**

Definicja międzynarodowa według zaleceń międzynarodowej organizacji pracy stwierdza, że do kategorii bezrobotnych zalicza się osoby w wieku 15 lat i więcej, które jednocześnie spełniły trzy warunki: w okresie badanego tygodnia nie były osobami pracującymi, aktywnie poszukiwały pracy, były gotowe podjąć pracę w tygodniu badanym i następnym.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy definiuje osobę bezrobotną jako osobę niezatrudnioną i niewykonującą innej pracy zarobkowej, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy
zarobkowej, bądź, jeśli jest osobą niepełnosprawną, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia co najmniej w połowie tego wymiaru czasu pracy, nieuczącą się
w szkole, z wyjątkiem szkół dla dorosłych lub szkół wyższych w systemie wieczorowym albo zaocznym, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy oraz poszukującą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

**Bezrobocie**

**Dobrowolne** – gdy osoba bezrobotna nie akceptuje oferowanej jej pracy, płacy
albo warunków i okoliczności zatrudnienia ze względu np. Na porównanie kosztów i korzyści związanych z zatrudnieniem i bezrobociem;

**Fikcyjne** – obejmuje osoby rejestrujące się w urzędach pracy pomimo posiadania innych źródeł zatrudnienia i dochodu („praca na czarno”), np. W celu niepłacenia podatków i dostępu do świadczeń społecznych (dostępu do świadczeń służby zdrowia);

**Frykcyjne** – wynika z braku informacji na temat istniejących wolnych miejsc
pracy, osób szukających pracy, oferowanych płac oraz z kosztów poszukiwań (pracy i pracowników);

**Naturalne** – czynnik towarzyszący normalnie rozwijającej się gospodarce, który wiąże się dynamiką procesów zachodzących na rynku pracy, czyli powstawania nowych i likwidowania już istniejących miejsc pracy oraz ze zmianą aktywności siły roboczej;

**Pokoleniowe** – dotykające całe rodziny, gdy negatywne wzorce zachowań związane z długotrwałym bezrobociem są dziedziczone przez dzieci i/lub współmałżonków;

**Sezonowe** – ma charakter cykliczny i wynika z sezonowości produkcji, na ogół bezpośrednio lub pośrednio uzależnionej od warunków klimatycznych;

**Strukturalne** – to niedopasowanie dotyczące regionów (bezrobocie regionalne), zawodów, miejsca i czasu wykonywanej pracy (bezrobocie sezonowe). Wynika przede wszystkim z postępu technicznego (niedopasowania kwalifikacyjno-
-zawodowe), geograficznego rozmieszczenia miejsc pracy;

**Utajone** – to zjawisko bardzo trudne do uchwycenia i wymaga specjalnych badań ankietowych lub szacunków statystycznych (szczególnym przykładem jest bezrobocie ukryte na wsi), występuje również w postaci ucieczki z rynku pracy na renty i wcześniejsze emerytury.

**Podaż zasobów pracy**

Obejmuje wszystkie osoby, które wykonują lub chcą wykonywać pracę zarobkową bądź przynoszącą dochód, a także bezpłatnie pomagają w prowadzeniu rodzinnej działalności gospodarczej.

**Popyt na pracę**

Jest to zapotrzebowanie na pracę zgłoszone przez przedsiębiorstwa. Przedmiotem transakcji jest praca, za którą płacą określone wynagrodzenie.

Poszukujący pracy

Oznacza to osobę niezatrudnioną, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt. 1 i 2 ustawy, lub cudzoziemca, członka rodziny obywatela polskiego, poszukującą zatrudnienia lub
innej pracy zarobkowej oraz osobę zatrudnioną zgłaszającą zamiar i gotowość pod-
jęcia innej pracy zarobkowej lub zatrudnienia w wyższym wymiarze czasu pracy,
dodatkowego albo innego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zarejestrowaną
w powiatowym urzędzie pracy.

**Pracodawca**

Oznacza to jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej,
a także osobę fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą, które zatrudniają lub
mają zamiar zatrudnić co najmniej jednego pracownika;

**Pracujący**

Zgodnie z zaleceniami mop do pracujących zalicza się wszystkie osoby powyżej
15 roku życia, które w okresie badanego tygodnia wykonywały przez co najmniej
1 godzinę pracę przynoszącą zarobek lub dochód. Za pracującą uważa się w tej
definicji osobę wykonującą jakąkolwiek pracę zarówno dorywczą, jak i „na czarno”, przynoszącą dochód i zarobek bez względu na formalny status zatrudnienia.

**Rynek pracy**

To całokształt zagadnień związanych z kształtowaniem podaży i popytu pracy, obejmujące m.in. Warunki na jakich dokonuje się transakcja między osobami oferującymi pracę (pracobiorcami), za określoną płacę a jej nabywcami (pracodawcami).

**Ukryty rynek pracy**

Jeżeli pracodawca szuka kandydatów do pracy wewnątrz swojej firmy lub przez kontakty osobiste, to informacja o miejscu pracy nie jest przedstawiana na zewnątrz (jako oferta pracy informacja o wolnym miejscu pracy trafia na tzw. Ukryty rynek pracy).

**Stopa zatrudnienia**

Procent ludzi posiadających zatrudnienie w stosunku do ogółu populacji zawodowo aktywnej.

**Stopa bezrobocia**

Wyrażony w procentach stosunek liczby osób bezrobotnych do liczby aktywnych
zawodowo.

**Stopa bezrobocia rejestrowanego** – to wyrażony w procentach stosunek liczby zarejestrowanych bezrobotnych do liczby ludności aktywnej zawodowo.

****Zasoby pracy****

Stanowią je wszystkie osoby, które wykonują lub chcą wykonywać pracę zarobkową bądź przynoszącą dochód i są zdolne do jej podjęcia.

Zatrudnienie

Oznacza to wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą;

Nielegalne zatrudnienie lub nielegalna inna prac zarobkowa

Oznacza to zatrudnienie przez pracodawcę osoby bez potwierdzenia na piśmie w wymaganym terminie rodzaju zawartej umowy i jej warunków; niezgłoszenie osoby zatrudnionej lub wykonującej inną pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego;
podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy; zatrudnienie lub powierzenie wykonywania innej pracy zarobkowej bezrobotnemu bez zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy.

**Zawody deficytowe**

Są to zawody, na które występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w danym zawodzie.

**Zawody nadwyżkowe**

To zawody, na które zapotrzebowanie na rynku pracy jest mniejsze niż liczba osób
poszukujących pracy w danych zawodach.

**Źródła informacji o rynku pracy**

* Dokumenty o charakterze programowym, takie jak strategie rozwoju, plany działań na rzecz zatrudnienia, zamieszczane są na stronach urzędów,
* Gminne centra informacji (gci),
* Katalogi firm lokalnych (często na stronach samorządowych),
* Strony internetowe innych podmiotów, zajmujących się usługami rynku pracy, w tym organizacji pozarządowych,
* Strony instytucji badawczych (jak np.: instytut badań nad gospodarką rynkową (ibngr) – [www.ibngr.edu.pl](http://www.ibngr.edu.pl/), centrum analiz społeczno-ekonomicznych (case) – [www.case.com.pl](http://www.case.com.pl/)).

**Europejski rynek pracy**

Polityka rynku pracy ma coraz większe znaczenie w krajach unii europejskiej, a na przestrzeni ostatnich lat obserwuje się stały wzrost zaangażowania instytucji unijnych
w działania ukierunkowane na kwestie zatrudnienia i zwalczania bezrobocia.

Podpisany w 1997 r. Traktat amsterdamski wprowadził do art. 3 dotyczącego działalności wspólnoty zapis mówiący o wspieraniu „koordynacji polityk zatrudnienia państw członkowskich w celu wzmocnienia ich efektywności poprzez realizację wspólnej strategii zatrudnienia”, a także oddzielny artykuł odnoszący się do zatrudnienia.

Za jeden z głównych celów wspólnoty uznano osiągnięcie wysokiego poziomu zatrudnienia, ustanowiono też wytyczne w sprawie zatrudnienia, których realizacja w państwach członkowskich podlega kontroli wspólnotowej.

Jeszcze wyższy priorytet działaniom w dziedzinie zatrudnienia nadano w strategii lizbońskiej. Strategia lizbońska przyjęta przez radę europejską obradującą w Lizbonie w marcu 2000 r. Za cel postawiła przekształcenie unii do 2010 r. W „najbardziej konkurencyjną opartą na wiedzy gospodarkę na świecie, zdolną do utrzymania stabilnego wzrostu gospodarczego, stworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy oraz zachowania spójności społecznej”. Zaprojektowane w niej działania dotyczące rynku pracy związane są z trzema podstawowymi zjawiskami:

* Wysoką stopą bezrobocia w wielu państwach członkowskich;
* Tendencjami demograficznymi w społeczeństwach europejskich;
* Procesem globalizacji gospodarki.
* Przystąpienie polski do unii europejskiej 1 maja 2004 roku zapewnia polakom prawo do podejmowania legalnej pracy w innych państwach członkowskich. W i etapie okresu przejściowego tj. Od maja 2004 do 30.04.2006 r. Obywatele polscy korzystali ze swobodnego dostępu do zatrudnienia w 8 państwach, które wraz z polską przystąpiły do UE. Bez zezwoleń na pracę mogli też podejmować pracę w Irlandii, Szwecji i Wielkiej Brytanii. W ii fazie okresu przejściowego tj od 1.05.2006 do 30.04. 2009 r. Obywatele polscy korzystali już z dostępu do rynków pracy 21 państw członkowskich UE, które sukcesywnie podejmowały decyzje o otwarciu rynku pracy dla obywateli ue-8. W pozostałych krajach obowiązywały okresy przejściowe, czyli ograniczenia w dostępie do rynku pracy. Po 1 maja 2009 r. Ograniczenia takie utrzymują jeszcze Niemcy i Austria. Państwa te jednak wprowadzają pewne ułatwienia w dostępie do rynku dla niektórych grup zawodowych. Ograniczenia w dostępie do rynków pracy państw członkowskich unie mogą być stosowane wobec obywateli polskich po 30 kwietnia 2011 r. Polacy, jako obywatele rozszerzonej UE, mogą wyjeżdżać do innych państw członkowskich na podstawie ważnego dokumentu tożsamości, bez konieczności uzyskania wizy czy zezwolenia na pobyt i poszukiwać tam pracy osobiście.
* Od 2005 roku wielu polaków wyjeżdża za granicę w celu znalezienia dobrej pracy. Poszukują nie tylko pracy lepiej płatnej, ale także atrakcyjniejszej ze względu na warunki i atmosferę pracy. Przed dłuższym wyjazdem należy zorientować się jakich specjalistów dany rynek pracy poszukuje najbardziej, jakie występuje zapotrzebowanie na poszczególne zawody, jakie warunki są oferowane obcokrajowcom. Nie można jednak zapomnieć o własnym otoczeniu społecznym oraz osobistych wartościach i predyspozycjach psychicznych

Podaż i popyt na rynku pracy

**Rynek pracy tworzony jest przez:**

* Zasoby kapitału ludzkiego i jego wykorzystanie;
* Podział pracowników według pracujących w poszczególnych sektorach gospodarki
narodowej;
* Wielkość i strukturę bezrobocia.

**Rynek pracy pełni dwie zasadnicze funkcje w gospodarce:**

* Dla ludzi występujących z podażą pracy stwarza możliwość otrzymania dochodów;
* Dla firm zgłaszających popyt na pracę jest źródłem podstawowego czynnika
wytwórczego.

**Podaż pracy**

Jest spowodowana popytem na dobra i usługi konsumpcyjne.Na decyzje określające podaż pracy, czyli wybór między pracą a czasem wolnym, ma wpływ wiele różnych czynników, ale najważniejszym jest płaca, czyli dochód otrzymywany za przepracowany czas, np. Za jedną godzinę. Im wyższa jest płaca, czyli im większy dochód można otrzymać z pracy, tym większa występuje gotowość do pracy. Kolejnym czynnikiem wpływającym na decyzję podaży pracy jest polityka prowadzona przez rząd. Jeśli rząd nakłada wysokie podatki, to ogranicza konsumpcję pracowników, co prowadzi do ograniczenia podaży pracy.

Rynek pracy zajmuje się indywidualną podażą pracy, czyli podażą zgłaszaną przez pojedyncze osoby i rynkową podażą pracy, czyli podażą, jaka jest na całym rynku.

**Popyt na pracę**

 zgłaszają firmy produkujące na rynek dobra i usługi. Celem ich działalności jest maksymalizacja zysku i dlatego wybierają one taką wielkość produkcji, która umożliwia osiągnięcie tego celu.

Rynek pracy od strony popytu tworzą wszystkie firmy na tym rynku występujące. Można
je podzielić biorąc pod uwagę różne cechy, np.:

* Formę prawną działalności (firmy jednoosobowe, spółki),
* Wielkość zatrudnienia (firmy małe, średnie, duże),
* Obszar działania (lokalne, regionalne, ogólnokrajowe).

Najbardziej jednak powszechnym jest podział pracodawców na firmy państwowe i prywatne. Cechy charakterystycznych tych firm:

**Firmy państwowe**

* Funkcjonują w oparciu o sztywne normy (przepisy, ustawy);
* Mają precyzyjnie określone zadania, zarówno dla całej firmy, jak i poszczególnych pracowników;
* Funkcjonują w nich unormowane przepisami zasady wynagradzania pracowników;
* Wolne miejsca pracy najczęściej powstają w wyniku ruchu kadrowego (przechodzenie pracowników do innych firm, na emeryturę, do wojska, długie urlopy, awanse i przesunięcia pracowników na inne stanowiska).

**Firmy prywatne**

* Działają w oparciu o przepisy prawne, jednak kierują się zasadami wolnego rynku;
* Decyzje szefów firm zapadają głównie pod wpływem zmian ekonomicznych na rynku;
* O potrzebach zatrudnieniowych, oprócz ruchu kadrowego, decydują również zjawiska na rynku, na którym działa firma.

Zasada kalejdoskopu

Rynek pracy ulega ciągłym zmianom, głównie pod wpływem tego, co dzieje się w sferze ekonomicznej danego obszaru. Posiadając informacje na temat lokalnego rynku pracy trzeba pamiętać, że po pewnym czasie będą one wymagały aktualizacji.

Pozytywne zmiany na rynku, które skutkują powstawaniem wolnych miejsc pracy to między innymi:

* Powstawanie nowych firm,
* Rozwój firm istniejących, gdy poszerzają zakres i obszar swojej działalności,
* Ruch kadrowy – dzięki niemu powstaje dużo wolnych miejsc pracy, o które można się starać, np. Część pracowników zmienia pracę, inni przechodzą na emeryturę, na dłuższe urlopy (np. Macierzyńskie).

 Źródło:

Liwosz Elżbieta, Nowak Małgorzata, Pankiewicz Katarzyna, „Szukam Pracy” Program szkolenia w Klubie Pracy”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy