

## TEORETYCZNE ASPEKTY FUNKCJONOWANIA RYNKU PRACY W KONTEKŚCIE SAMOREGULACJI I ORGANIZACJI<sup>1</sup>

### Wstęp

Stale rosnące zainteresowanie problemami pracy wydaje się wynikać z wielu zjawisk, między innymi z szybko postępujących zmian na współczesnym rynku pracy, spowodowanych przeobrażeniami cywilizacyjnymi, rozwojem gospodarczym, zmieniającą się światową koniunkturą gospodarczą, konkurencją międzynarodową, postępującym procesem globalizacji, postępem naukowo-technicznym, rozwojem technologii informatycznych a przede wszystkim, ze względu na przebieg i efekty funkcjonowania człowieka będącego podmiotem rynku pracy.

Ludzka praca rozpatrywana jest w bardzo wielu różnych aspektach. Najważniejszym wydaje się być aspekt dotyczący jej roli i znaczenia dla człowieka. Każdy człowiek zamierzający wejść na rynek pracy, chce znaleźć na tym rynku odpowiednią dla siebie pracę, która nie tylko zapewni mu egzystencję, ale również będzie go satysfakcjonowała.

Z roli jaką w życiu człowieka odgrywa praca wynika znaczenie rynku pracy, będącego jedną z najważniejszych kategorii ekonomicznych. Wokół ludzkiej pracy „skupiają się rozważania niemal wszystkich teorii rozwoju społeczno-gospodarczego. W ekonomii rynku pracy zajmuje ona takie samo miejsce. (...) Do rozwiązania problemów rynku pracy niezbędna jest odpowiednia, kompleksowa, teoretyczna i praktyczna wiedza o czynnikach sprawczych, determinantach, mechanizmach i instrumentach kształtujących sytuację na rynku pracy, a także o ich konsekwencjach.”<sup>2</sup>.

W różnych dyscyplinach naukowych: w ekonomii rynku pracy, organizacji pracy, socjologii pracy, pedagogice pracy, psychologii pracy itd., praca ludzka jest pojęciem podstawowym o najwyższej randze. Pomimo, że poszczególne dyscypliny prezentują własne podejście do pracy, określone poglądy na jej temat, koncentrując się na jej różnych problemach, ich punktem centralnym jest człowiek ujmowany w kontekście zjawisk i procesów będących w polu zainteresowania danej dyscypliny. Sądzę więc, że w tych wszystkich dyscyplinach może znaleźć zastoso-

---

<sup>1</sup> J. Wilsz, Teoretyczne aspekty funkcjonowania rynku pracy w kontekście samoregulacji i organizacji, [w:] Współczesny rynek pracy. Wybrane problemy, red. D. Kotlorz, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego im. Karola Adamieckiego, Katowice 2011, s. 545-558.

<sup>2</sup> D. Kotlorz, *Wstęp*, [w:] *Ekonomia rynku pracy*, red. D. Kotlorz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego, Katowice 2007, s. 9.

wanie opracowana przeze mnie *Teoria pracy*<sup>3</sup>, która pozwala bliżej poznać mechanizmy uruchamiane w procesie pracy oraz czynniki umożliwiające efektywne funkcjonowanie człowieka w tym procesie.

Praca zgodna z zamiłowaniem i możliwościami człowieka pozwalająca na zaspokajanie potrzeb, na samorealizację, na przejawianie inicjatywy własnej, sprzyjająca rozwojowi, zapewniająca dobrobyt itp. – stanowi wartość pozytywną.

Za podstawową wartość pozytywną pracy uważam możliwość zaspokajania ludzkich potrzeb. Analiza potrzeb sterowniczych<sup>4</sup> człowieka pozwoliła mi stwierdzić, że „praca ma dla człowieka tym większą wartość, w im szerszym zakresie zaspokajane są w niej wszystkie jego potrzeby”<sup>5</sup>.

Nie zawsze jednak udaje się uniknąć negatywnych stron pracy, takich jak: uprzedmiotowienie człowieka, mobing, zmuszanie do wykonywania nieakceptowanych przez niego zadań, uniemożliwianie mu podejmowania działań na miarę posiadanych kompetencji, zła organizacja pracy, konflikty interpersonalne, zbyt niskie zarobki, brak docenienia i awansu.

Dobrze funkcjonujący rynek pracy przyczynia się do wzmacniania wartości pozytywnych pracy, które wzbogacają samą pracę, jak również wykonującego ją człowieka. Niewłaściwie prosperujący rynek pracy może generować negatywne wartości pracy, które zubożają wykonywaną przez człowieka pracę oraz jego samego i wywołuje lawinę wielu niekorzystnych skutków.

Z powyższych względów należy uczynić wszystko, by zoptymalizować funkcjonowanie rynku pracy. Dopuszczyć do korzystnej w skutkach deregulacji, poprzez zwiększenie zakresu samoregulacji oraz stosować w koniecznym zakresie regulację poprzez wprowadzanie takich zasad organizacyjnych, które przeciwstawiają się niepożądanym przejawom samoregulacji, na przykład bałaganowi, chaosowi, korupcji a także wszelkiego rodzaju innym nadużyciom.

### **Zjawiska występujące na rynku pracy**

Podporządkowanie rynku pracy mechanizmowi rynkowemu spowodowało ujawnienie się nowych niekorzystnych zjawisk, takich jak: bezrobocie, likwidacja miejsc pracy, spadek popytu na pracę, atmosfera zagrożenia wokół pracy, utowarowienie ludzkiej pracy, powiększanie się

---

<sup>3</sup> J. Wilsz, *Teoria pracy. Implikacje wynikające dla pedagogiki pracy*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2009.

<sup>4</sup> Opracowaną przez mnie koncepcję potrzeb sterowniczych człowieka zamieściłam w: J. Wilsz, *Teoria...*, s. 210-224.

<sup>5</sup> J. Wilsz, *Praca jako wartość ze względu na zaspokajanie ludzkich potrzeb*, [w:] *Wartości w pedagogice pracy*, red. B. Baraniak, Wydawca: Instytut Badań Edukacyjnych, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – Państwowego Instytutu Badawczego, Warszawa – Radom 2008, s. 132.

sfery socjalnej, szara strefa, korupcja, odpływ wysoko wykwalifikowanych pracowników za granicę, zmniejszanie się bezpieczeństwa ekonomicznego, patologie społeczne, ubóstwo itp. Podstawowym zadaniem dla ekonomistów rynku pracy są badania pozwalające bliżej poznać mechanizmy jego funkcjonowania i wszystkie występujące na nim zjawiska, ich wzajemne związki oraz określić metody wpływania na nie, dzięki którym zjawiska niekorzystne zostaną zminimalizowane, a zjawiska pożądane wzmocnione. Jest to zadanie niezmiernie trudne i bardzo odpowiedzialne, gdyż zaproponowane przez ekonomistów rozwiązania zastosowane w praktyce będą wpływały na ludzkie życie zawodowe, a w konsekwencji również osobiste.

Rynek pracy może być analizowany w różnych aspektach. Do najważniejszych należy zaliczyć popyt na pracę i podaż pracy. Na popyt na pracę mają wpływ decyzje i zachowania pracodawców, na podaż pracy – decyzje i zachowania pracobiorców. Tak więc rynek pracy stymuluje aktywność jednych i drugich. Pracodawców w sensie precyzyjnego określenia swoich wymagań względem pracobiorców, upowszechniania ich i oddziaływania na system edukacyjny, by absolwenci szkół mogli sprostać tym wymaganiom, wpływania na politykę gospodarczą państwa itp. Pracobiorców w sensie dostosowywania w procesie edukacyjnym swych kwalifikacji zawodowych do wymogów pracodawców, poszukiwania pracodawców zainteresowanych ich kwalifikacjami, domaganie się od państwa prozatrudnieniowej polityki gospodarczej itp.

Niekorzystnym zjawiskiem na rynku pracy, które przyczynia się do bezrobocia jest zachwianie jego równowagi. Występujące wtedy, gdy podaż zasobów siły roboczej przewyższa popyt. Jak pisze Dorota Kotlorz występuje wówczas „niewykorzystanie zasobów siły roboczej, marnotrawstwo «najcenniejszego z cennych kapitałów»». Mamy tutaj do czynienia ze zjawiskiem bezrobocia. Jeśli przyczyną zachwiania tej równowagi jest demograficzny przyrost zasobów siły roboczej, to poprzez pasywne środki rynku pracy (wcześniejsze emerytury, zwiększenie zatrudnienia przez podział istniejących stanowisk pracy między większą liczbę zatrudnionych itp.) można próbować dochodzić do względnej równowagi. Jeśli natomiast równowaga ta jest spowodowana zbyt małą chłonnością gospodarki, wówczas należy tę chłonność zwiększyć przez odpowiednią politykę gospodarczą prowadzącą do ożywienia gospodarczego: wzrostu inwestycji, eksportu, popytu konsumpcyjnego itp.”<sup>6</sup>. Ożywienie gospodarcze powinno uruchomić procesy rozwojowe w gospodarce, które zmienią strukturę rynku pracy i poprawią istniejącą na nim sytuację, spowodują wzrost gospodarczy i zwiększenie poziomu zatrudnienia itp. Jednak pomimo tego, że wzrost gospodarczy i zatrudnienie idą w parze, „jeśli wzrost gospodarczy jest osiąganym przez wzrost wydajności pracy, to nie będzie on prowadził do wzrostu zatrudnienia”<sup>7</sup>,

---

<sup>6</sup> D. Kotlorz, Rozdział I, *Podstawowe pojęcia*, [w:] *Ekonomia rynku pracy*, red. D. Kotlorz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adameckiego, Katowice 2007, s. 24.

<sup>7</sup> Tamże, s. 68.

również zatrudnienie nie wzrośnie jeśli wdrażane będą nowe pracooszczędne technologie, będące efektem postępu naukowo-technicznego. Może jedynie zwiększyć się zapotrzebowanie na wysokiej klasy specjalistów z wyższym wykształceniem. Analiza struktury osób pracujących w Polsce według wykształcenia, przeprowadzona przez Walentynę Kwiatkowską<sup>8</sup> pozwoliła jej sformułować wniosek o rosnącej roli wykształcenia na rynku pracy. Według tej autorki świadczą o tym: wzrostowe tendencje współczynnika skolaryzacji w szkolnictwie wyższym, czterokrotny od 1990 roku wzrost liczby studentów szkół wyższych, wzrost udziału osób z wyższym wykształceniem w ogólnej liczbie pracujących (z 9,9% w 1992 roku do 21,8% w 2005 roku), wysoka stopa pracujących wśród osób wysoko wykształconych (82,4% w 2002 roku), która jest bardzo zbliżona do przeciętnej stopy w UE-15 (82,8%).

Konstruując politykę wzrostu zatrudnienia trzeba brać pod uwagę uwarunkowania gospodarcze, strukturalne, edukacyjne, demograficzne i integracyjne, gdyż od nich zależy sytuacja na polskim rynku pracy, ponieważ określają one jego kondycję w sensie równowagi lub jej braku i jako warunki wyjściowe mogą sprzyjać polityce wzrostu zatrudnienia lub nie służyć jej<sup>9</sup>.

Bardzo ważne są uwarunkowania edukacyjne, ich rangę potwierdza D. Kotlorz, która uważa, że „prozatrudnieniowa polityka gospodarcza powinna być skorelowana z systemem edukacji, który powinien tak kształtować strukturę podaży zasobów pracy, aby była ona adekwatna do zmieniającej się struktury popytu na pracę. System edukacji musi być zorientowany na przyszłą strukturę gospodarki. W ten sposób może on wpłynąć na zmniejszenie bezrobocia strukturalnego”<sup>10</sup>. Zmiany w strukturze popytu na pracę stanowią poważne wyzwanie dla systemu edukacji. Wymagają unowocześnienia struktury zawodowej, co wiąże się to z koniecznością zasadniczej reorientacji kierunków i programów kształcenia, przy czym zakres restrukturyzacji edukacji powinien być adekwatny do zmieniającej się struktury popytu na pracę, jeśli tak się nie stanie przyczyni się do bezrobocia strukturalnego<sup>11</sup>. D. Kotlorz wskazuje też, że system edukacji powinien dostosować się do strategii rozwoju gospodarczego, i „powinien tak kształtować strukturę podaży zasobów pracy, aby była ona adekwatna do zmieniającej się struktury popytu na pracę. System edukacji musi być zorientowany na przyszłą strukturę gospodarki”<sup>12</sup>.

Jeśli zmiany w strukturze rynku pracy w niewystarczającym stopniu przyczyniają się do przywrócenia równowagi między popytem na pracę a podażą pracy, nie następuje zmniejszenie

---

<sup>8</sup> W. Kwiatkowska, *Zmiany strukturalne na rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007, s. 256.

<sup>9</sup> D. Kotlorz, *Przeobrażenia struktur zatrudnienia w Polsce w okresie transformacji (wybrane problemy)*, Wydawca: Górnośląska Wyższa Szkoła Handlowa, Katowice 2004, s. 83.

<sup>10</sup> Tamże, s. 115.

<sup>11</sup> Tamże, s. 83-84.

<sup>12</sup> D. Kotlorz, *Zatrudnienie w procesie przemian polskiej gospodarki*, Wydawnictwo Uczelniane Akademii Ekonomicznej, Katowice 1999, s. 118.

bezrobocia. Niewłaściwie kształtowana sytuacja na rynku pracy może zmniejszyć poziom zatrudnienia, a w rezultacie spowodować wzrost bezrobocia.

Do redukcji bezrobocia może przyczyniać się wdrażanie programów i strategii przeciwdziałających bezrobociu, gdyż „polityka rynku pracy – poprzez aktywne i pasywne programy rynku pracy łagodzi skutki bezrobocia i przyczynia się także do tworzenia lepszej sytuacji bezrobotnych na rynku pracy”<sup>13</sup>. Doceniając ich znaczenie Mieczysław Kabaj prezentuje takie programy i strategie<sup>14</sup>, a ich efekty przedstawia Paweł Kubiak<sup>15</sup>.

Bezrobocie może też ograniczyć wprowadzanie nowych form zatrudnienia oraz zmniejszenie stopnia regulacji rynku pracy. M. Kabaj<sup>16</sup> analizuje rozwój niestandardowych form zatrudnienia, które przyczyniły się do tego, że Polska znalazła się wśród krajów o najwyższym stopniu elastyczności rynku pracy, jednocześnie podkreśla, że fakt ten nie oznacza, że „nie należy poszukiwać możliwości dalszego zwiększenia elastyczności rynku pracy, jeżeli będą one sprzyjać wzrostowi zatrudnienia”<sup>17</sup>.

Według M. Kabaja, który zaprezentował ciekawe badania z zakresu aktywnej polityki rynku pracy, „strategicznym celem polityki społeczno-gospodarczej powinno być pobudzanie procesów tworzenia miejsc pracy”<sup>18</sup>. Autor ten uważa, że program tworzenia takich miejsc powinien podejmować działania na dziewięciu współzależnych płaszczyznach, gdyż one wpływają na rozwój rynku pracy. Zalicza do nich:

- pobudzanie rozwoju przedsiębiorczości i procesów gospodarczych przez nieinflacyjny wzrost popytu efektywnego;
- stymulowanie inwestycji;
- promowanie eksportu i optymalizacja importu przez zwiększenie konkurencyjności polskich produktów i optymalizację kursu walutowego;
- promowanie programu rozwoju budownictwa mieszkaniowego;
- stymulowanie rozwoju małych przedsiębiorstw i zatrudnienia na własny rachunek;

---

<sup>13</sup> D. Kotlorz, *Bezrobocie jako przyczyna i skutek ekskluzji społecznej*, [w:] *Rewitalizacja obszarów wykluczenia społecznego w miastach śląskich*, red. D. Kotlorz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego, Katowice 2008, s. 31.

<sup>14</sup> M. Kabaj, *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe Schlar, Warszawa 2004.

<sup>15</sup> P. Kubiak, *Efekty uczestnictwa bezrobotnych w aktywnych programach rynku pracy w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2005.

<sup>16</sup> M. Kabaj, *Modele niestandardowych form zatrudnienia*, [w:] *Badanie czynników warunkujących wykorzystanie niestandardowych form zatrudnienia w Polsce*, Projekt współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, Wydawca: Wyższa Szkoła Zarządzania Personalem, Wydawnictwo Adam Marszałek, Warszawa 2008.

<sup>17</sup> M. Kabaj, *Czy deregulacja rynku pracy umożliwi utworzenie 2 mln miejsc pracy do 2010 R.?* [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, IpiSS, Warszawa 2003, s. 75.

<sup>18</sup> M. Kabaj, *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywacja Polski?* IpiSS, Warszawa 2006, s. 20.

- wzrost zatrudnienia przez obniżenie jego opodatkowania;
- zwiększenie środków na aktywne programy rynku pracy i poprawa ich efektywności;
- rozwój elastycznych form zatrudnienia i prozatrudnieniowe zmiany przepisów kodeksu pracy;
- dostosowanie edukacji zawodowej do potrzeb gospodarki i rynku pracy przez upowszechnienie dualnego kształcenia zawodowego, stosowanego w krajach o najwyższej kulturze pracy i wydajności.<sup>19</sup>

Do poprawy sytuacji ludzi pozostających na rynku pracy mogą przyczynić się ich prorynkowe zachowania, które powinna cechować przedsiębiorczość, inicjatywa, kreatywność, pomysłowość, mobilność, elastyczność wobec zmian w strukturze zawodów, na które jest popyt, nastawienie na sukces, chęć stałego uczestniczenia w procesie edukacji ustawicznej, dążenie do wykorzystania całego własnego potencjału intelektualnego i do rozwoju. Dzięki takim zachowaniom mogą oni zmienić nie tylko sytuację własną, ale są w stanie wpłynąć na strukturę rynku pracy. Nasuwają się tu pytania: Czy wszyscy ludzie są w stanie tak się zachowywać?, Jaka osobowość sprzyja takim zachowaniom?, Jakie oddziaływania mogą stymulować takie zachowania?. Znajomość odpowiedzi na te pytania byłaby pomocna w określaniu perspektyw rozwojowych rynku pracy.

### **Deregulacja i regulacja rynku pracy w kontekście samoregulacji i organizacji**

Na bezrobocie ma wpływ regulacja rynku pracy oraz jego deregulacja<sup>20</sup>, które dotyczą przepisów prawnych precyzujących zasady postępowania uczestników rynku pracy. Wysoki stopień regulacji doprowadza do wzrostu bezrobocia strukturalnego, „deregulacja zaś warunkuje wzrost elastyczności rynku i przyczynia się do ograniczenia bezrobocia, a korzyści jakie może przynieść zależą od strategii deregulacji”<sup>21</sup>. Zdaniem Elżbiety Kryńskiej deregulacja rynku pracy „następuje po osiągnięciu granicznego stopnia jego regulacji, stopnia, po którego przekroczeniu funkcjonowanie rynku pracy staje się – z punktu widzenia różnych kryteriów – nieefektywne”<sup>22</sup>. Uważam, że deregulacja powinna pojawić się nie tylko po osiągnięciu gra-

<sup>19</sup>Tamże, s. 20.

<sup>20</sup> Regulacja rynku pracy traktowana jest jako rezultat ingerencji państwa w proces funkcjonowania rynku pracy, przybiera ona postać norm prawnych, określających reguły postępowania jednostek na tym rynku. W przeciwieństwie do niej deregulacja rynku pracy oznacza usuwanie ograniczeń w swobodnym działaniu rynku pracy, zwiększenie swobody działania podmiotów gospodarczych i zmniejszenie państwowej regulacji w dziedzinie zbiorowych stosunków pracy. (źródło: E. Kwiatkowski, *Problem regulacji rynku pracy w alternatywnych opisach gospodarki*, [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, IPiSS, Warszawa 2003, s. 19.).

<sup>21</sup> D. Kotlorz, *Wybrane aspekty deregulacji rynku pracy*, [w:] *Deregulacja rynku pracy i koszty pracy jako determinanty wzrostu zatrudnienia*, red. D. Kotlorz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego, Katowice 2009, s. 8.

nicznego stopnia regulacji, ale w każdym momencie wówczas, gdy w związku z jej wystąpieniem zaistnieje możliwość wzrostu efektywności rynku pracy.

Opinie na temat deregulacji są podzielone, jednak rozwiązanie problemu regulacji/deregulacji nie powinno sprowadzać się do przyznania racji jej zwolennikom albo przeciwnikom, ale do określenia stopnia w jakim należy regulować rynek pracy oraz w jakim należy pozostawić mu swobodę.

Nie mam żadnych zastrzeżeń co do słuszności opinii, że „nie ma rynku pracy bez regulacji”<sup>23</sup> albo, że „społeczeństwo nie może istnieć bez jakichś mechanizmów regulacyjnych”<sup>24</sup>. Zgadzam się również z poglądem, że „spory o deregulację rynku pracy są w gruncie rzeczy sporami o najbardziej efektywny czy korzystny sposób rozwiązywania jego bieżących problemów”<sup>25</sup>.

Sądzę, że ekonomiści mówiąc o deregulacji na rynku pracy, postulując aby było „więcej rynku na rynku pracy” – to znaczy możliwie najwięcej swobody, mają na uwadze sytuację, w której złagodzone zostały zasady organizacyjne by zwiększyć zakres samoregulacji.

Samoregulacja jest procesem sterowania systemu przeciwstawiającego się naruszeniu jego równowagi funkcjonalnej. W systemie występuje wówczas, gdy na skutek zbyt dużych odchyleń od stanów pożądanых system sam, bez ingerencji czynników zewnętrznych dokonuje regulacji swoich procesów wewnętrznych.

Dzięki samoregulacji system może istnieć jako integralna całość i zachowywać swą niezależność od wpływów otoczenia, w którym się znajduje. Zapobiega ona dezorganizacji systemu, przeciwstawiając się odśrodkowym tendencjom dezintegracyjnym i powoduje, że system pozostaje całością, układem o określonej strukturze, nie zaś zbiorem nieuporządkowanych elementów. Jednocześnie mechanizm samoregulacji dzięki procesom przystosowawczym umożliwia utrzymywanie trwałości systemu w warunkach zmian w otoczeniu, które wywierają wpływ dezintegracyjny na jego strukturę. Samoregulacja zapewnia więc równowagę między systemem a jego otoczeniem<sup>26</sup>.

Funkcjonowanie systemu, w którym nie obowiązują żadne reguły organizacyjne oparte jest wyłącznie na zasadzie samoregulacji nazywanej też homeostazą.

---

<sup>22</sup> E. Kryńska, *Deregulacja a segmentacja rynku pracy*, [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, IPiSS, Warszawa 2003, s. 98.

<sup>23</sup> D. Kotlorz, *Wybrane aspekty deregulacji...*, s. 12.

<sup>24</sup> Guy Standing, *Globalization. Labour Flexibility and Insecurity: The Era of Market Regulation*, European „Journal of Industrial Relations” 1997, Vol. 3, No 1, s. 10-14, cytuję za D. Kotlorz, *Wybrane aspekty...*, s. 12.

<sup>25</sup> K.W. Frieske, *Wstęp*, [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, IPiSS, Warszawa 2003, s. 12.

<sup>26</sup> J. Wilsz, *Mechanizmy homeostatyczne człowieka i zespołu w warunkach zmieniającego się otoczenia*, [w:] „Prace Naukowe Wyższej Szkoły Pedagogicznej w Częstochowie. Seria: Wychowanie Techniczne”, red. K. Tubielewicz, J. Wilsz, Częstochowa 1998, nr 2, s. 34-35.

Homeostaza jest to „proces samoczynnego dążenia systemu do utrzymania stanu równowagi opartej na zasadzie samoregulacji”<sup>27</sup>. Ponieważ występuje w człowieku oraz w systemach społecznych, rynek pracy jest systemem, w którym występuje mechanizm samoregulacji.

W takim systemie każdy z jego członków powinien mieć możliwość realizowania interesów własnych, które wynikają z jego homeostazy indywidualnej – reprezentującej wyłącznie te interesy. Jeśli bez względu na negatywne konsekwencje wynikające z podejmowanych przez człowieka działań dla innych członków społeczności, osiągałby cele indywidualne, które uświęcałyby nieodpowiednie metody i środki zastosowane do ich realizacji, byłaby to sytuacja niewłaściwa. Jeśli jego działania uniemożliwiałyby innym członkom społeczności realizowanie ich własnych celów, podmiotowe funkcjonowanie, ograniczałyby w niebezpiecznym dla nich stopniu efektywne sterowanie się w otoczeniu, wówczas powinna wkroczyć organizacja, która do tego nie popuści.

Już wcześniej wyraziłam opinię, że „w przypadku prawidłowo funkcjonującego człowieka, a także społeczności, homeostaza funkcjonuje zawsze, bez względu na organizację, a funkcjonowanie to opiera się na działaniu we własnym interesie, bez narzucania rygorów organizacyjnych czy dobrowolnego przystawania na jakiegokolwiek formy organizacyjne (uzgadnianie reguł postępowania i stosowanie się do nich jest już organizacją). Możliwe jest funkcjonowanie homeostazy przy całkowitym braku organizacji, albo też bardzo silna organizacja, ale zawsze z udziałem samoregulacji”<sup>28</sup>. Kiedy elementami systemu są ludzie, zawsze istnieje homeostaza i nawet najbardziej restrykcyjne rygory organizacyjne nie zlikwidują jej, mogą jedynie ograniczyć jej przejawy.

Kiedy stosować zasady organizacyjne, a kiedy poprzestać na samoregulacji/homeostazie? Na tak ogólnie postawione pytanie odpowiedź będzie brzmiała: „jeśli w efekcie narzuconej organizacji uzyskany wynik będzie gorszy albo taki sam, jak w wyniku samoczynnie działającej homeostazy, należy poprzestać na homeostazie, rezygnując z jakiegokolwiek organizacji. Przemawiają za tym względy ekonomiczne, gdyż wszelka organizacja kosztuje i jest często zawodna, homeostaza jest dokładniejsza, działa w sposób ciągły i jest za darmo”<sup>29</sup>.

W systemie, którym jest rynek pracy, ze względu na obecność w nim ludzi i grup, homeostaza istnieje zawsze. Przy czym, tym bardziej się ujawnia, im większa jest elastyczność rynku pracy osiągnięta przez deregulację. Elastyczność ta pozwala by rynek, na którym ograniczona

---

<sup>27</sup> J. Wilsz, *Znaczenie homeostazy w zarządzaniu*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, nr 61, Studia Informatica nr 3, 1990, s. 27-28.

<sup>28</sup> J. Wilsz, *Teoria...*, s. 303.

<sup>29</sup> J. Wilsz, *Znaczenie homeostazy...*, s. 32.



zastała ingerencja z zewnątrz mógł osiągać równowagę dzięki samoczynnie działającemu mechanizmowi samoregulacji.

Rynek pracy powinien być miejscem, gdzie jego uczestnicy mogą efektywnie funkcjonować w interesie własnym, zaspokajać swe potrzeby, realizować ważne własne cele zawodowe i życiowe. Rynek powinien być dla ludzi, a nie odwrotnie. Dotyczy to wszystkich jednostek działających na tym rynku, zarówno pracobiorców, jak i pracodawców. Wszyscy oni będąc na rynku oddziałują na niego, by spowodować w nim zmiany korzystne dla siebie i nie dopuścić do zmian niekorzystnych. Mamy więc do czynienia z homeostazami indywidualnymi poszczególnych jednostek ludzkich funkcjonujących na rynku pracy, homeostazami społecznymi grup działających na tym rynku wynikającymi z homeostaz indywidualnych ludzi przynależących do danej grupy oraz z zasadami organizacyjnymi obowiązującymi na tym rynku. Przy czym homeostaza indywidualna poszczególnych ludzi nie musi zgodna i homeostazą społeczną, ale homeostaza większości członków społeczności powinna być z nią zgodna.

Na rynku pracy występują więc następujące rodzaje homeostaz:

- homeostazy indywidualne znajdujących się na nim pracobiorców;
- homeostazy indywidualne funkcjonujących na nim pracodawców;
- homeostaza społeczna pracobiorców, zależna od homeostaz poszczególnych pracobiorców, względnie homeostazy społeczne określonych grup pracobiorców;
- homeostaza społeczna pracodawców, zależna od homeostaz poszczególnych pracodawców, względnie homeostazy społeczne określonych grup pracodawców<sup>30</sup>.

Samoczynne działanie rynku pracy jest funkcją tych wszystkich homeostaz. Przy czym między wymienionymi rodzajami homeostaz mogą występować różne relacje: całkowita zgodność, częściowa zgodność/niezgodność, całkowita niezgodność.

Biorąc pod uwagę zgodność i niezgodność wymienionych homeostaz (tzn. homeostaz indywidualnych pracobiorców i pracodawców, jednej homeostazy społecznej pracobiorców i jednej homeostazy społecznej pracodawców) oraz zgodność albo niezgodność każdej z nich z zasadami organizacyjnymi, może występować bardzo dużo możliwych przypadków. Zestawienie ich będzie otwierał przypadek, w którym homeostaza indywidualna pracobiorcy jest zgodna z homeostazą indywidualną pracodawcy, z homeostazą społeczną pracobiorców i z homeostazą społeczną pracodawców oraz wszystkie one są zgodne z zasadami organizacyjnymi. Ostatnie

---

<sup>30</sup> Wśród pracodawców można wyróżnić grupy zajmujące się tą samą branżą. Pracodawcy tej samej branży, z jednej strony konkurują ze sobą, z drugiej wspólnie zabiegają o swoje interesy. Jeśli mają dużą siłę przebicia są w stanie wywalczyć dla siebie przywileje, ale kosztem innych branż. Tym sytuacjom może przeciwstawić się organizacja, na przykład nie uchwalając przepisów faworyzujących daną branżę, jak to było w przypadku przedsiębiorców związanych z grami hazardowymi.

miejsce na liście będzie zajmował przypadek, w którym homeostaza indywidualna pracobiorcy jest niezgodna z homeostazą indywidualną pracodawcy, z homeostazą społeczną pracobiorców, i z homeostazą społeczną pracodawców oraz żadna z nich nie jest zgodna z zasadami organizacyjnymi.

Pierwszy przypadek zapewnia idealną równowagę na rynku pracy, występuje wówczas dobrowolne zgodne współdziałanie wszystkich jego uczestników i narzucanie temu rynkowi jakichkolwiek zasad organizacyjnych wydaje się być zbędne.

Przypadek drugi uniemożliwia jakąkolwiek współpracę, wszyscy uczestnicy rynku są ze sobą w konflikcie i nie szansa na uzyskanie *consensusu*. Nawet bardzo restrykcyjne zarządzenia mogą nie uzdrowić zaistniałej sytuacji.

Aby rynek pracy funkcjonował możliwie najefektywniej należy narzucane mu normy prawne dostosować do interesów indywidualnych osób uczestniczących w nim oraz do interesów działających na nim grup. Przejawy bałaganu i chaosu na rynku pracy świadczą o braku niezbędnych norm prawnych, natomiast zbyt duża ilość tych norm i ich nadmierna rygorystyczność dowodzi nadmiaru złej i zbędnej organizacji. Wielu decydentów zastanawia się dlaczego wprowadzane przez nich rozporządzenia nie przynoszą oczekiwanych efektów. Odpowiedź wydaje się być bardzo prosta: ponieważ pojawiają się opory za strony homeostaz.

Na uwagę zasługuje pozytywny aspekt naruszania równowagi funkcjonalnej poszczególnych uczestników rynku pracy. Ma on miejsce wówczas, gdy pewne niezbyt duże zaburzenie równowagi funkcjonalnej pobudza aktywność człowieka w celu usunięcia tego zakłócenia. Przeciwdziała to stagnacji i może stać się motorem postępowych zmian, ambitnych przedsięwzięć i zdrowej rywalizacji między ludźmi.

Wskazany tu kierunek analizy mechanizmów rynku pracy teoretycznie wydaje się właściwy, pomimo tego, że w praktyce stwarza wiele trudności, na przykład konieczność znajomości wszystkich homeostaz, co jest możliwe pod warunkiem, że będą znane predyspozycje osobowościowe wszystkich uczestników rynku pracy.

### **Homeostazy uczestników rynku pracy w kontekście wartości ich stałych indywidualnych cech osobowości**

Problem homeostazy indywidualnej i społecznej może być wyjaśniony w oparciu o koncepcję systemu autonomicznego opracowaną przez Mariana Mazura<sup>31</sup>. System ten dzięki funk-

---

<sup>31</sup> M. Mazur, *Cybernetyczna teoria układów samodzielnych*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1966.

cji homeostatycznej może utrzymywać się w stanie równowagi funkcjonalnej a w razie jej naruszenia – może ją przywrócić.

Samoregulacja, sterując wewnętrznymi procesami kompensacyjnymi systemu autonomicznego, gwarantuje mu optymalny stan wewnętrzny w sytuacji, gdy zmiany w otoczeniu są dla niego niekorzystne. W rezultacie wzrasta autonomia systemu, co przejawia się coraz większym uniezależnieniem jego zachowań i struktury od otoczenia.

Funkcjonowanie homeostazy indywidualnej człowieka można dostrzec w podejmowanych przez niego działaniach w jego interesie własnym, jeśli nie musi respektować rygorów organizacyjnych, czy nawet dobrowolnie uznawać jakiegokolwiek form organizacyjnych. Podobnie funkcjonowanie homeostazy społecznej przejawia się w podejmowanych przez grupę decyzjach, pomimo tego, że każdy z członków grupy działa w interesie własnym.

Funkcje homeostatyczne zachodzące w człowieku zdeterminowane są stałymi indywidualnymi cechami jego osobowości<sup>32</sup> (które są różnicami indywidualnymi trwałymi) i cechami zmiennymi (które są różnicami indywidualnymi nietrwałymi). Na kształtowanie cech zmiennych mają wpływają stałe indywidualne cechy osobowości. Tak więc cechy te w sposób bezpośredni i pośredni determinuje homeostazę indywidualną człowieka, która u każdego przebiega w specyficzny dla niego sposób ze względu na różniące ludzi wartości tych cech.

Stale indywidualne cechy osobowości warunkują zachowania człowieka sterowane przez jego homeostazę indywidualną, zależy więc od nich, jakie będą samodzielnie podejmowane przez niego decyzje, oraz jak będzie zachowywał się wobec rygorów organizacyjnych, którym powinien się podporządkować.

Ze względu na utrzymywanie równowagi funkcjonalnej człowieka najlepiej jest dla niego, gdy zachodzi zgodność między jego wszystkimi cechami osobowości a sytuacją. Do takiej zgodności może dojść wówczas, gdy człowiek dostosuje się do sytuacji albo, gdy sytuacja zostanie dostosowana do niego. Obydwie te ewentualności mogą wystąpić wyłącznie w odniesieniu do cech zmiennych. W odniesieniu do stałych indywidualnych cech osobowości pozostaje jedynie możliwość dostosowania sytuacji do człowieka.

Człowiek niechętnie podejmuje działania będące odpowiedzią na niewłaściwe dla niego bodźce, tzn. sprzeczne z jego interesem własnym, czyli nieodpowiednie ze względu na wartości jego stałych indywidualnych cech osobowości. Im tego typu bodźce są silniejsze, częstsze i

---

<sup>32</sup> Koncepcję stałych indywidualnych cech osobowości opracowałam na bazie teorii systemu autonomicznego. Po szczególne stałe indywidualne cechy osobowości odpowiadają stałym właściwościom sterowniczym systemu autonomicznego: stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych (przetwarzalność, odtwarzalność, talent) – stałym właściwościom informacyjnym, stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych (emisyjność, tolerancja, podatność) – stałym właściwościom energetycznym. Definiację sześciu stałych indywidualnych cech osobowości człowieka podałam w książce: *Teoria...*, s. 91.

trwają dłużej, tym większy pojawia się opór i sprzeciw ze strony człowieka do okazywania adekwatnych do nich reakcji.

Efekty działalności człowieka powinny być najlepsze wówczas, gdy będą do niego docierały oddziaływania zindywidualizowane ze względu na wartości jego stałych indywidualnych cech osobowości, gdyż „oddziaływania uwzględniające stałe indywidualne cechy osobowości człowieka (dostosowane do nich) stymulują i inspirują samodzielne, aktywne, twórcze zachowania, uruchamiają wewnętrzny potencjał człowieka, są gwarancją jego optymalnego rozwoju”<sup>33</sup>.

Aktywność własna człowieka, którą uruchamiają procesy samoregulacji, może pojawić się wyłącznie w zakresie jego tolerancji. Aktywność w tym zakresie jest dobrowolna i może mieć charakter twórczy. Z tych względów, jeśli od pracownika oczekuje się samodzielności, inicjatywy i kreatywności, powinno mu się pozostawić jak najwięcej swobody, pozwolić, by jego decyzje i zachowania były wynikiem procesów samoczynnie działającej samoregulacji. Działania człowieka uruchamiane tymi procesami wywołują u niego emocje pozytywne, sprzyjające przychylnemu nastawieniu do realizowanych zadań i do znajdujących się w otoczeniu ludzi.

Wiedza na temat struktury stałych indywidualnych cech osobowości i ich funkcji we wszelkiego rodzaju procesach, w których uczestniczą ludzie funkcjonujący na rynku pracy, a więc również w procesie pracy, znajomość tych cech u wszystkich uczestników rynku pracy (zarówno u pracobiorców, jak i pracodawców) dostarcza informacji na temat ich homeostazu indywidualnych, pozwala z dużą trafnością przewidywać ich zachowania oraz określić ich przydatność do pełnienia określonych funkcji i realizacji konkretnych zadań. Pozwala również na określenie zakresu, w jakim można oprzeć ich funkcjonowanie na samoregulacji indywidualnej, a także określić zasady organizacyjne, którymi należy uzupełnić samoregulację (względnie przeciwstawić się jej) w celu sprawniejszego funkcjonowania, sprzyjającego realizacji celów danej organizacji oraz celów własnych pracownika.

## **Zakończenie**

Zaprezentowana koncepcja samoregulacji może stanowić element teorii rynku pracy. Podstawą teoretyczną tej teorii, podobnie jak teorii pracy, może być koncepcja człowieka rozpatrywanego jako przypadek szczególny systemu autonomicznego oraz koncepcja stałych indywidualnych cech osobowości, gdyż od tych cech zależy jego homeostaza indy-

---

<sup>33</sup> J. Wilsz, *Znaczenie koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości człowieka dla poradnictwa zawodowego*, „Pedagogika Pracy” 2001, nr 38, s. 86.

widualna, skuteczność sterowania otoczeniem, system motywacji, potrzeby sterownicze, potencjał intelektualny i działaniowy itp.

Sądzę też, że w teorii rynku pracy mogłyby zostać wykorzystane rygory metodologiczne teorii oraz inne koncepcje zawarte w książce *Teoria pracy*<sup>34</sup>, między innymi:

- koncepcja relacji w odniesieniu do wszystkich uczestników rynku pracy, dodatkowo przeanalizowana ze względu na wartości ich stałych indywidualnych cech osobowości;
- koncepcja podejmowania decyzji ze względu na wartości stałych indywidualnych cech osobowości odniesiona do pracobiorców i pracodawców;
- koncepcja potrzeb sterowniczych odniesiona do pracobiorców i pracodawców;
- koncepcja aktywności i przedsiębiorczości w odniesieniu do pracobiorców i pracodawców;
- koncepcje (wyboru zawodu, predyspozycji zawodowych, samosterowności człowieka, ról zawodowych, podmiotowości) zamieszczone w rozdziale zatytułowanym: *Funkcjonowanie zawodowe człowieka*, w odniesieniu do wszystkich uczestników rynku pracy;
- koncepcja przystosowania zawodowego do sytuacji na rynku pracy odniesiona zarówno do pracobiorców, jak i pracodawców.

Dodatkowo w teorii rynku pracy powinny się znaleźć następujące koncepcje:

- koncepcja mobilności zawodowej na rynku pracy;
- koncepcja ludzkiego kapitału intelektualnego odniesiona do pracobiorców i pracodawców;
- koncepcja edukacji ustawicznej uczestników rynku pracy;
- koncepcja konfliktów, których stronami są uczestnicy rynku pracy.

Teoria rynku pracy jest trudniejsza do opracowania niż teoria pracy, ze względu na to, że poza zagadnieniami dotyczącymi pracy człowieka powinna zawierać cały szereg innych problemów *stricte* związanych z ekonomią<sup>35</sup>, dlatego też przy jej tworzeniu celowe wydaje się wykorzystanie teorii ekonomicznych, które dotyczą procesów sterowniczych zachodzących na rynku pracy. Z tego względu należy również oprzeć się na dorobku teoretycznym teorii systemów, która jest tożsama z nauką o sterowaniu, czyli cybernetyką, zajmującą się zachowaniem systemów.

A może powinna powstać jedna teoria: *teoria pracy i rynku pracy*, ze względu na bardzo wiele wzajemnych zależności między pracą i rynkiem pracy?

---

<sup>34</sup> J. Wilsz, *Teoria ...*

<sup>35</sup> W tym momencie nasuwa mi się refleksja, że w teorii pracy powinna być uwzględnione w szerszym zakresie problematyka ekonomiczna.