

Katarzyna Nagel*

Aktywna polityka rynku pracy w warunkach niepełnej i asymetrycznej informacji

Słowa kluczowe: aktywna polityka rynku pracy, bezrobocie, zawodności rynku

Keyword: active labour market policy, unemployment, market failures

Wprowadzenie

Praca zarówno w ujęciu mikroekonomicznym, jak i makroekonomicznym stanowi istotny zasób, którego brak uniemożliwia prowadzenie procesów gospodarczych. Jako zasób rzadki powinna być efektywnie wykorzystana, tworząc podstawy trwałego wzrostu i rozwoju społeczeństw. Równocześnie w gospodarce rynkowej występuje bezrobocie, co determinuje działania państwa w zakresie jego ograniczania w ramach polityki makroekonomicznej. Teoretycznym uzasadnieniem tych interwencji była teoria Keynesa (1936). Zmiana warunków gospodarczych i ograniczenie skuteczności tej polityki stało się źródłem krytyki ze strony przedstawicieli kierunków i teorii pozostających w opozycji do nurtu keynesowskiego oraz impulsem do wprowadzenia dodatkowych interwencji, które w literaturze przedmiotu określa się mianem polityki rynku pracy.

Powstaje zatem pytanie, czy i w jakim stopniu państwo powinno podejmować ingerencję na rynku pracy? Odpowiedź nie jest łatwa, ponadto jest to kwestia szeroko dyskutowana. Interwencja państwa wydaje się niezbędna ze względów społecznych, politycznych czy ekonomicznych, a przede wszystkim jest uzasadniona, gdy prowadzi do korekty lub przeciwdziałania zawodności rynku pracy. Rozbieżności dotyczą jedynie zakresu i form tej ingerencji.

* dr Katarzyna Nagel, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Wydział Ekonomii, e-mail: katarzyna.nagel@ue.katowice.pl

Na podstawie wiedzy o ogólnych przejawach zawodności rynku można wskazać, w jaki sposób powstaje oraz jakie skutki implikuje zawodność rynku pracy. Ze względu na obszerność tematyki badawczej celem artykułu jest zidentyfikowanie przejawów, skutków oraz przesłanek interwencji państwa wynikających z niedostatecznej przejrzystości rynku pracy (asymetrii informacji) oraz działań, które mogą omawianą niedoskonałość ograniczyć. W artykule przyjęto następującą hipotezę badawczą: pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe wraz z monitoringiem sytuacji na rynku pracy mogą stanowić ważny element w zakresie ograniczania jego niedoskonałości w aspekcie niepełnej informacji.

Aktywna polityka rynku pracy *versus* jego niedoskonałości

Aktywne polityki rynku pracy (*active labour market policy*, ALMP) mają długoletnią tradycję w wielu krajach. Na początku XX wieku powstały pierwsze urzędy pracy, a w czasie wielkiego kryzysu gospodarczego wprowadzono programy rządowe, których zadaniem było stworzenie miejsc pracy dla osób bezrobotnych (roboty publiczne). W późniejszym okresie pojawiły się programy przekwalifikowania i szkoleń, skierowane do bezrobotnych w celu stymulowania ich mobilności zawodowej i regionalnej. Współcześnie zakres działań w ramach polityki rynku pracy jest bardzo szeroki, a w sposób syntetyczny zostały one pogrupowane przez OECD czy Eurostat (Nagel, Smandek, 2010; Office of the European Union, 2013).

W pracy przyjęto, że polityka rynku pracy obejmuje ogół środków zmierzających do takiego ukształtowania rynku pracy i możliwości zatrudnienia pracobiorców, które pozwalają na osiągnięcie określonych celów społeczno-gospodarczych (Wiśniewski, 1994). Cele polityki rynku pracy są ujmowane w literaturze przedmiotu w sposób zróżnicowany. Layard Nickell, Jackman (1991), Wiśniewski (1994), Calmfors (1995), Kabaj (1999) i Dolny (2004) podkreślają, że ALMP powinna:

- ułatwiać proces dopasowania pomiędzy podażą i popytem na pracę,
- kreować efektywną podaż pracy poprzez utrzymywanie potencjalnych zasobów pracy w gotowości do podjęcia zatrudnienia,
- zwiększać produktywność siły roboczej,
- kreować popyt na pracę,
- tworzyć warunki do integracji zawodowej pracobiorców mających szczególne trudności na rynku pracy.

Z teoretycznego punktu widzenia tradycyjnym uzasadnieniem aktywnej polityki rynku pracy i celów, które zostały przed nią postawione, jest konieczność usuwania przyczyn lub skutków ułomności rynku, do których należą efekty zewnętrzne, dobra publiczne, niekompletność rynków, niedoskonała konkurencja (w skrajnym przypadku

występująca w postaci monopolu), niedobory informacyjne (niepełna wiedza, asymetria informacji), nierównowaga gospodarcza czy niesprawiedliwy podział dochodów (Stiglitz, 2004a). W rezultacie występowania tych zawodności dokonuje się niewłaściwa (tj. nieefektywna lub niesprawiedliwa) alokacja zasobów.

W tabeli 1 zestawiono ułomności rynku pracy oraz możliwe działania podejmowane przez instytucje rynku pracy (w Polsce powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy) mające na celu ich ograniczenie.

Tabela 1. Niedoskonałości rynku pracy i działania z zakresu polityki rynku pracy umożliwiające ich ograniczenie

Niedoskonałości rynku pracy	Działania z zakresu polityki rynku
Niedoskonała przejrzystość rynku pracy (niepełna informacja o wolnych miejscach pracy i osobach poszukujących zatrudnienia) Asymetria informacji (pracownicy i pracodawcy mają różne informacje o rynku pracy)	– usługi z zakresu pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego – monitoring popytu na pracę
Niedopasowania regionalne i strukturalne na rynku pracy – <i>mismatch</i>	– szkolenia – zachęty zatrudnieniowe (dla pracowników i pracodawców)
Zróżnicowanie kapitału ludzkiego pracowników	– szkolenia – bezpośrednie tworzenie miejsc pracy – wspieranie tworzenia nowych przedsiębiorstw
Niekompletność rynku pracy (ograniczenia zakresu szkoleń w firmach, wysokie koszty szkoleń, obawy pracodawców, że pracownicy mogą zrezygnować z pracy po ich odbyciu)	– monitoring sytuacji na rynku pracy – szkolenia
Spadek popytu na pracę (dyskryminacja) pewnych grup poszukujących (tzw. grup zwiększonego ryzyka, problemowych, np. posiadających niskie kwalifikacje, bez doświadczenia zawodowego, niepełnosprawnych, długotrwale bezrobotnych)	– bezpośrednie tworzenie miejsc pracy, dofinansowanie zatrudnienia i rehabilitacja osób o ograniczonej zdolności do zatrudnienia – szkolenia – pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe
Histeresa, trwale utrzymywanie się bezrobocia na wysokim poziomie jako skutku różnych szoków, nawet po ich ustąpieniu, w konsekwencji wydłużanie okresu poszukiwania pracy czy stygmatyzacja bezrobotnych	– bezpośrednie tworzenie miejsc pracy – wspieranie tworzenia nowych przedsiębiorstw – szkolenia – pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe

Źródło: opracowanie własne na podstawie Lehman, Klueve (2010, s. 38); Nagel, Smandek (2010, s. 45, 48).

Poniżej scharakteryzowano pierwszą z przedstawionych w tabeli 1 niedoskonałość rynku pracy oraz podjęto próbę wskazania efektywnych działań zmierzających do jej ograniczenia w ramach realizowanej polityki rynku pracy.

Niedostateczna przejrzystość rynku pracy w ujęciu teoretycznym

Niedostateczna przejrzystość rynku pracy oznacza niepełną informację o wolnych miejscach pracy oraz pracownikach poszukujących zatrudnienia. Asymetryczna informacja jest sytuacją, w której jedna ze stron ma więcej informacji bądź lepsze informacje w stosunku do drugiej strony (Stiglitz, 1993). Przykładowo pracownik dysponuje bardziej szczegółową wiedzą na temat swoich zdolności czy kwalifikacji miękkich niż pracodawcy. Asymetria informacji początkowo była traktowana jako skutek niesprawności rynku, współcześnie można przyjąć, że może być wynikiem celowych działań podmiotów na nim funkcjonujących.

Brak doskonałej przejrzystości na rynku pracy podkreśla wiele teorii ekonomicznych. Modele poszukiwań na rynku pracy zaprezentowane m.in. przez Alchiana (1970), Holta (1970) czy Mortensena (1970) przyjmują, że brak doskonałej informacji uruchamia mechanizm wzajemnego odnajdywania się i dopasowania pomiędzy podmiotami (Bludnik, 2010). Najistotniejszym problemem badawczym jest efektywność tego procesu. Ubiegający się o pracę oraz pracodawcy muszą zdobywać i wykorzystywać informacje do podjęcia racjonalnych działań w warunkach zmiennego i niepewnego środowiska. Stiglitz (2004b) przyjmował, że nawet niewielka asymetria informacji może być przyczyną nierównowagi rynkowej – bezrobocia. Ponadto dopasowania czy inaczej „tarcia” (*frictions*) na rynku pracy wymagają czasu, coraz częściej długiego, a to prowadzi do trwałej nierównowagi – bezrobocia długookresowego (Kryńska, 1998). W celu modelowania „tarc” wpływających na przepływy występujące na rynku pracy wykorzystuje się modele poszukiwań i dopasowań (*search and matching models*), np. Millarda, Mortensena (1997), Mortensena, Pissaridesa (1999) czy Pissaridesa (2000).

W warunkach asymetrycznej informacji może pojawić się *ex ante* zjawisko negatywnej selekcji oraz *ex post* zjawisko moralnego hazardu (*moral hazard*) opisane przez Akerlofa (1970). Odnosząc to do rynku pracy, należy podkreślić, że pracodawcy mogą mieć trudności z rozpoznaniem najlepszych kandydatów do pracy. Osoba poszukująca pracy może mieć skłonność do zawyżania swoich umiejętności, predyspozycji i motywacji lub nie jest w stanie w pierwszym kontakcie z pracodawcą w całości je zaprezentować. Ten mechanizm działa również w drugą stronę: pracodawca może przedstawiać wolne miejsca i warunki zatrudnienia w sposób niepełny, prezentując je w bardziej korzystnym świetle lub nie wszystkie. Ta sytuacja, w której zarówno pracodawca, jak i poszukujący pracy nie dysponują wiarygodnymi informacjami, oznacza dwustronną asymetrię informacji na rynku pracy, tym samym prowadzi do pokusy nadużycia (oszukania drugiej strony na rynku pracy). Bezrobotni to zarówno osoby, które utraciły pracę na skutek likwidacji przedsiębiorstwa (mogą mieć wysokie kwalifikacje), jak i ci, którzy nie sprościli stawianym wymaganiom i zostali zwolnieni (w ujęciu Akerlofa tzw. cytryny). Rozpo-

znanie ich na rynku pracy jest trudne, a pracodawcy mogą zaproponować niższy poziom wynagrodzenia wszystkim poszukującym (negatywna selekcja).

Niedostateczna przejrzystość rynku pracy wynika również z faktu, że nie jest on homogeniczny, składa się z wielu segmentów, znacznie między sobą zróżnicowanych, co sprawia, że przepływ informacji jest bardzo złożony, a koszty pozyskiwania i aktualizacji informacji bardzo wysokie. Spowalnia to i zakłóca procesy dostosowawcze oraz może umieścić pewne grupy pracowników permanentnie w niekorzystnej sytuacji, czy to przez dyskryminowanie przy podejmowaniu decyzji o ich zatrudnieniu, czy to poprzez określenie wysokości wynagrodzenia na poziomie niższym niż wartość ich produktu marginalnego. Równocześnie asymetria informacji w tym zakresie może implikować niedopasowania alokacyjne (*mismatch*), które oznaczają nierównowagę na rynku pracy w ujęciu regionalnym, kwalifikacyjnym lub branżowym, o charakterze ilościowym, ale przede wszystkim jakościowym. Problem ten obejmuje zarówno sytuację, kiedy podmiot nie ma wystarczających kwalifikacji do podjęcia zatrudnienia – niedobory kwalifikacyjne/kompetencyjne (dotyczy często osób bezrobotnych), jak i sytuację, w której podmiot poszukuje i podejmuje pracę poniżej zdobytych kwalifikacji/kompetencji – nadwyżkowe kwalifikacje (*overeducation*). Równocześnie przyjęcie założenia o występowaniu asymetrii informacji implikuje to, iż rzeczywiste rozpoznanie może nastąpić dopiero w trakcie formalnego zatrudnienia, a praca na danym stanowisku może być wykonywana przez osobę o znacznie wyższych kwalifikacjach (*underemployment*) (Hartog, Van den Brink, 2007; Ministerstwo Edukacji Narodowej, 2011).

Wybrane działania urzędów pracy w zakresie ograniczenia asymetrii informacji

Instrumenty takie jak pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe ograniczają niepełną informację, którą dysponują pracodawcy i bezrobotni poszukujący pracy o sytuacji na rynku pracy i kompetencjach posiadanych przez bezrobotnych. Zwiększają ilość dostępnych informacji o rynku pracy. W teorii racjonalnego wyboru klasycznym rozwiązaniem asymetrii informacji jest wprowadzenie „trzeciego podmiotu”, reprezentującego władzę publiczną, a na rynku pracy funkcję tę mogą pełnić Publiczne Służby Zatrudnienia (PSZ), gromadzące i udostępniające potrzebne informacje oraz stanowiące gwarancję ich jakości (Ustawa, 2004, art. 18.1).

Zadaniem Powiatowego Urzędu Pracy jest rejestrowanie osób bezrobotnych, określenie zarówno ich liczebności, jak i umiejętności i kwalifikacji. Na tej podstawie identyfikuje się profile pomocy i formy pomocy w ramach profili dla bezrobotnych (Ustawa, 2004, art. 33.2.b–2c). Ponadto porównanie tych danych z aktualnymi potrzebami rynku pracy (ofertami pracy) pozwala określić skalę i strukturę niedopasowań zarówno na rynkach lokalnych, regionalnych, jak i w całej gospodarce. O ile jednak urzędy pracy dyspo-

nują pełnymi danymi dotyczącymi liczby bezrobotnych, o tyle informacje o wolnych miejscach pracy są niepełne. Firmy prywatne zgłaszają do urzędów pracy informacje o poszukiwanych pracownikach, ale nie jest to ich obowiązkiem (Ustawa, 2004, art. 36.5a). Często współpraca pomiędzy nimi a urzędem pracy jest podejmowana wtedy, kiedy pracodawca może uzyskać dodatkowe korzyści przy zatrudnieniu pracownika, np. w postaci dofinansowania zatrudnienia danej osoby lub kosztów utworzenia stanowiska pracy. Również instytucje publiczne nie mają obowiązku zgłaszania wolnych miejsc pracy czy aktywizacji zawodowej. W konsekwencji do urzędów pracy w Polsce trafia jedna na osiem ofert (Tyrowicz, 2014). O dolnej granicy niedoszacowania liczby ofert pracy, na podstawie danych rejestrowych, może stanowić również dodatnia różnica pomiędzy wielkością odpływu z bezrobocia do zatrudnienia a liczbą dostępnych ofert pracy (Gałęcka-Burdziak, Pater, 2015). Przykładowo w Polsce z ewidencji bezrobotnych w związku z podjęciem pracy wyłączono w marcu 2016 r. prawie 116 tys. osób, podczas gdy liczba wolnych miejsc pracy zgłoszona w PUP w analizowanym okresie wyniosła 101,5 tys. ofert (Publiczne Służby Zatrudnienia, 2016).

Innym narzędziem, który pozostaje w dyspozycji instytucji rynku pracy (doradców zawodowych i specjalistów do spraw rozwoju zawodowego) jest poradnictwo zawodowe (Ustawa, 2004, art. 38.1). Działania podejmowane w tym zakresie są skierowane do poszukujących pracy (indywidualnie lub grupowo) i pracodawców (na wniosek pracodawcy). Doradcy zawodowi i specjaliści do spraw rozwoju zawodowego zajmują się gromadzeniem, aktualizowaniem, opracowywaniem i upowszechnianiem informacji o zawodach, możliwościach kształcenia i szkolenia, aktualnych tendencjach na rynku pracy, inicjowaniem i organizowaniem szkoleń wynikających z potrzeb rynku pracy oraz planowaniem kierunków rozwoju zawodowego osób bezrobotnych (Ustawa, 2004, art. 91.3). Tym samym pomagają znaleźć bezrobotnym najbardziej odpowiednie dla nich kursy, uwzględniając często ich indywidualne cechy, a także potrzeby rynku pracy. Bezrobotni nie muszą tracić czasu i wysiłku, uczestnicząc w mniej efektywnych kursach. Ponadto instytucje rynku pracy często realizują kursy, które są bezpośrednio istotne dla pewnych grup bezrobotnych. Jest to mniej kosztowne dla poszukujących pracy niż udział w różnych kursach, z których żaden nie jest do nich skierowany.

Wydaje się, że podstawą efektywnego pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego jest opracowywanie aktualnych analiz rynku pracy, w tym prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych oraz badanie zapotrzebowania na pracę (Ustawa, 2004, art. 8.3, art. 9.9). Celem monitoringu jest systematyczne śledzenie zjawisk zachodzących na regionalnych rynkach pracy. Pozwala on na sformułowanie ocen i wniosków dla systemu kształcenia zawodowego i szkoleń, a tym samym może przyczynić się do większej spójności pomiędzy kwalifikacjami osób wchodzących na rynek pracy w stosunku do oczekiwań pracodawców. Jest to również instrument, który pozwala do-

skonalić działania z zakresu poradnictwa zawodowego (INSE, 2015), ponieważ wiedza o zawodach deficytowych czy nadwyżkowych pozwoli uniknąć błędów czy ograniczyć je przy konstruowaniu programu szkoleń dla bezrobotnych.

Monitoring jest prowadzony już od 2005 r. w sposób cykliczny, według tej samej metodologii, stając się cennym źródłem informacji o poszukiwanych pracownikach i pożądanym kierunkach szkolenia. Do 2015 r. badania bazowały na informacjach o bezrobotnych oraz wolnych miejscach pracy (zgłoszonych do PUP) i miejscach aktywizacji zawodowej według zawodów i specjalności. W 2015 r. monitoring został poszerzony o:

- analizę ofert pracy zamieszczanych w Internecie, badanie prowadzone dwa razy w roku (kwiecień, październik) przez wojewódzkie urzędy pracy;
- analizę ofert pracy podmiotów publicznych takich jak szkoły, szpitale itp., które nie są zgłaszane do PUP, ale udostępniane w Biuletynie Informacji Publicznej (BIP);
- badania kwestionariuszowe przedsiębiorstw, prowadzone raz w roku (wrzesień–październik) przez powiatowe urzędy pracy, które pozwolą skonstruować krótkotrwałe prognozy dotyczące zapotrzebowania na określone kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy. Dadzą podstawy do stworzenia informacji zarówno o bieżącej strukturze zatrudnienia w przedsiębiorstwach, w podziale na wielkie grupy zawodów, jak i planowanych kierunkach oraz skali zmian w zatrudnieniu. Równocześnie pozwolą zidentyfikować problemy, które napotykają firmy w procesie rekrutacji pracowników w ujęciu zawodów oraz umiejętności najczęściej brakujących kandydatom do pracy.

Deficytowość lub nadwyżkowość zawodu jest opisywana trzema różnymi wskaźnikami:

- intensywności deficytu/nadwyżki, który obliczany jest jako iloraz średniej miesięcznej ilości ofert pracy zgłoszonych w danym roku do średniej miesięcznej liczby zarejestrowanych bezrobotnych w danym zawodzie; im wyższa wartość miernika, tym dostępność niższa;
- wskaźnik długotrwałego bezrobocia, który informuje o tym, jaki odsetek bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów stanowią długotrwałe bezrobotni; im większa wartość miernika tym więcej długotrwałe bezrobotnych w danej grupie elementarnej zawodów;
- płynności bezrobotnych, który wskazuje na kierunek i natężenie ruchu bezrobotnych w elementarnej grupie zawodów.

Zgodnie z przyjętą klasyfikacją zawód deficytowe wyróżnia się większą liczbą dostępnych ofert pracy, niż wynosi średni stan bezrobotnych w danym okresie sprawozdawczym oraz w badanym zawodzie odsetek długotrwałe bezrobotnych nie przekracza mediany (Me), a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ (bądź jest równy).

Podsumowanie

Teoretycznym uzasadnieniem aktywności państwa na rynku pracy jest możliwość ograniczania „błędów” rynku, m.in. braku doskonałej informacji. Zarówno tradycyjne, jak i współczesne teorie rynku pracy podkreślają słuszność interwencji w tym aspekcie.

Instrumenty wspierające ten proces to pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe, które wyróżnia niski koszt realizacji. Należy podkreślić, że zapewnienie skuteczności tych działań jest w dużej mierze związane z przygotowaniem poprawnych i aktualnych diagnoz rynku pracy. Można zaryzykować zatem stwierdzenie, że pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe na podstawie zmodyfikowanego monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych może zwiększyć efektywność dopasowań na rynku pracy.

Czynnikiem sprzyjającym efektywności pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego jest zdobycie zaufania bezrobotnych i pracodawców co do jakości świadczonych usług i możliwości uzyskania pełniejszych informacji niż w warunkach rynkowych. Jeżeli pracodawcy będą przekonani, że urzędy pracy chcą dopasować profil bezrobotnego do wolnego miejsca pracy, a nie tylko czasowo poprawić statystyki, współpraca będzie efektywna i długofalowa.

Należy pamiętać również o pewnych ograniczeniach omawianych instrumentów. Publiczne służby zatrudnienia są zobowiązane pomagać wszystkim poszukującym pracy i pracodawcom. Zwłaszcza bezrobotni w trudnej sytuacji na rynku pracy (długotrwale, z niskimi kwalifikacjami) oczekują takiej pomocy. To powoduje, że pracodawcy mogą mieć pewne obawy dotyczące jakości kapitału ludzkiego tych osób. I na odwrót – PSZ są również zobowiązane do pomocy wszystkim firmom, a często także tym, które nie mogą znaleźć pracowników w inny sposób. To może budzić obawy do jakości miejsc pracy i warunków zatrudnienia (problem tzw. cytryny w ujęciu Akerlofa). To też wyjaśnia, dlaczego pracodawcy i bezrobotni w niewielkim stopniu i z ograniczonym zaufaniem korzystają z usług pośrednictwa pracy i często wykorzystują inne kanały rekrutacji pracowników. Gdy pracodawcy wykorzystają np. wewnętrzne kanały rekrutacji, problem gorszej jakości kapitału ludzkiego potencjalnych pracowników może zostać zminimalizowany, a urzędowi pracy bardzo trudno konkurować na tym obszarze.

Ponadto uzyskanie zatrudnienia po wykorzystaniu tylko takiej formy wsparcia występuje stosunkowo rzadko, można wnioskować, że takie osoby bezrobotne byłyby w stanie znaleźć pracę bez wsparcia instytucjonalnego (efekt jałowego biegu czy wypierania).

Należy zatem pamiętać, że pomimo niewątpliwych zalet omawianych instrumentów w zakresie ograniczania niepełnej i asymetrycznej informacji na rynku pracy pojawiają się pewne ograniczenia ich skuteczności.

Literatura

- Akerlof, G. (1970). The Market for Lemons: Qualitative Uncertainty and the Market Mechanism. *Quarterly Journal of Economics*, 84 (3), 488–500.
- Bludnik, I. (2010). *Neoklasyzm – analiza krytyczna*. Poznań: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
- Calmfors, L. (1995). Labour market policy and unemployment. *European Economic Review*, 39 (3–4), 583–592.
- Gałęcka-Burdziak, E., Pater, R. (2015). Ile jest wolnych miejsc pracy w Polsce. *Gospodarka Narodowa*, 5 (279), 171.
- INSE (2015). *Ostateczna wersja metodologii prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy. Opracowanie nowych zaleceń metodycznych prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy*. Warszawa: Instytut Nauk Społeczno-Ekonomicznych.
- Kabaj, M. (1999). Efektywność programów przeciwdziałania bezrobociu. W: E. Kryńska (red.), *Rynek pracy w wybranych krajach. Metody przeciwdziałania bezrobociu*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Keynes, J.M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. Macmillan Cambridge University Press.
- Kryńska, E. (1998). Wybrane teorie rynku pracy a prognozowanie. W: E. Kryńska, J. Suchecka, B. Suchecki, *Prognoza podaży i popytu na pracę w Polsce do roku 2010*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- Layard R., Nickell, S., Jackman, R. (1991). *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*. Oxford: University Press.
- Millard, S.P., Mortensen, D.T. (1997). The Unemployment and Welfare Effects of Labour Market Policy: A Comparison of the USA and the UK. W: D.J. Snower, G. De la Dehesa (red.), *Unemployment Policy*. Cambridge.
- MEN (2011). *Raport o stanie edukacji. Społeczeństwo w drodze do wiedzy*. Warszawa: Ministerstwo Edukacji Narodowej.
- Mortensen, D.T. (1970). Job Search, the Duration of Unemployment, and the Phillips Curve. *American Economic Review*, 60 (5), 505–517.
- Mortensen, D.T., Pissarides, C.A. (1999). New Developments in Models of Search in the Labour Market. W: O. Ashenfelter, D. Card (red.), *Handbook of Labour Economics*. Vol. 3B. Amsterdam.
- Nagel, K., Smandek, I. (2010). *Polityka rynku pracy i źródła jej finansowania*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach.
- Office of the European Union (2013). *Labour market policy statistic – methodology 2013*. Luxembourg.
- Pissarides, C.A. (2000). *Equilibrium Unemployment Theory*. Cambridge: MIT Press.
- Publiczne Służby Zatrudnienia (2016). *Statystyki strukturalne*. Pobrano z: <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/statystyki-i-analizy/bezrobocie-rejestrowane>.
- Stiglitz, J.E. (1993). *Economics*. New York: W.W. Norton & Company.
- Stiglitz, J.E. (2004a). *Ekonomia sektora publicznego*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Stiglitz, J.E. (2004b). Informacja i zmiana paradygmatu w ekonomii. *Gospodarka Narodowa*, 3–4.
- Tyrowicz, J. (red.) (2014). *Badanie ankietowe rynku pracy. Raport 2013*. Warszawa: Instytut Ekonomiczny NBP. Pobrano z: http://www.nbp.pl/publikacje/arp/raport_2013.pdf.

- Ustawa (2004). Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wraz z nowelizacjami. DzU 2015, poz. 149 z późn. zm.
- Wiśniewski, Z. (1994). *Polityka zatrudnienia i rynku pracy w Republice Federalnej Niemiec*. Toruń: Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu.
- Wiśniewski, Z., Dolny, E. (2004). Polityka rynku pracy w perspektywie integracji europejskiej. W: S. Krajewski, L. Kucharski (red.), *Wzrost gospodarczy, restrukturyzacja i rynek pracy w Polsce. Ujęcie teoretyczne i empiryczne*. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.

Abstrakt

Interwencja państwa na rynku pracy wydaje się niezbędna ze względów społecznych, politycznych czy ekonomicznych. Rozbieżności dotyczą jedynie jej zakresu i form. Celem artykułu jest ukazanie aktywnej polityki rynku pracy jako implikacji występujących błędów rynku oraz działań podejmowanych przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy umożliwiających ich ograniczenie. Wykorzystując teorie rynku pracy, uzasadniono interwencje państwa, omówiono także zakres i zasady prowadzenia pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego oraz opracowywania monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Active labor market policies in conditions of incomplete and asymmetric information

The state intervention on labour market seems to be necessary because of political, social and economical aspects. The differences concern to range and forms of intervention. The aim of article is to show active labour market policy as a response to existing market failures and public (district and provincial) labour office actions which try to reduce them. Using the labour market theory justify the state intervention and describe rules of job placement, job counseling and methods of monitoring the surplus and short age professions.