

Anna Słocińska

Politechnika Częstochowska

CZYNNIKI SPOŁECZNO-CYWILIZACYJNE ZMIENIAJĄCE WSPÓŁCZESNY RYNEK PRACY – UJĘCIE INTERPRETATYWNE

Wprowadzenie

Celem niniejszego opracowania jest zwrócenie uwagi na odmienny od dominującego sposób postrzegania zjawiska jakim jest rynek pracy, uwzględniający wiele zróżnicowanych czynników kształtujących zatrudnianie. Wykorzystanie interpretatywnego paradygmatu w badaniu rynku pracy daje uzupełniające względem klasycznych metod ilościowych, możliwości jakościowej analizy zagadnienia. Głównym założeniem przyjętym w trakcie rozważań przeprowadzonych w artykule jest wykazanie, iż spojrzenie na rynek pracy może mieć charakter relatywny, tzn. subiektywny i zależny od podmiotu go analizującego oraz od określonego kontekstu społeczno-cywilizacyjnego. Opracowanie ma charakter rozważań teoretycznych przeprowadzonych na podstawie analizy literatury przedmiotu.

1. Performatywne spojrzenie na rynek pracy

W naukach społecznych wyróżnić można dwa dominujące paradygmaty będące „[...] ogólnym sposobem widzenia świata, decydujące o tym, jaki rodzaj pracy naukowej powinien być podejmowany i jakie wyniki są akceptowalne w danej epoce i danym miejscu”¹. Zaliczamy do nich paradygmat: funkcjonalistyczny i interpretatywny². Paradygmat rozumiany jest jako zbiór pojęć i teorii

¹ M. Kostera: *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003, s. 15, za: T.S. Kuhn: *Struktura rewolucji naukowych*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1964/1968.

² M. Kostera: Op. cit., s. 16.

tworzących podwaliny danej nauki i jest odpowiedzialny za założenia przyjmowane w działalności naukowej w „danej dziedzinie, danym miejscu i czasie”³.

Obecnie w naukach społecznych dominującym paradygmatem jest paradygmat funkcjonalistyczny opierający się na założeniu dotyczącym obiektywnej natury społeczeństwa, które pojmowane bywa jako konkretny i realny byt. Reprezentanci tego podejścia pojmują zjawiska społeczne jako przejawy samoregulacji makrosystemów, których celem jest osiągnięcie przez społeczeństwo stanu równowagi⁴. Paradygmat interpretatywny natomiast zakłada niestabilność i względność rzeczywistości społecznej⁵, która jest „[...] tworem intersubiektywnym uczestników, czyli ludzi, którzy sami, poprzez swoje działania, tworzą je wciąż na nowo”⁶.

Ze względu na przedmiot analizy przyjęty w tytule artykułu w dalszej jego części uwaga zostanie skupiona jedynie na interpretatywnym paradygmacie i jego implikacjach na płaszczyźnie analizy rynku pracy.

Zaproponowane spojrzenie na podjęty temat dociekań jest zgodne z ideą konstruktywizmu społecznego⁷ zakładającego, iż ludzie konstruują własne światy w interakcjach z ludźmi oraz bytami żywymi i martwymi. Tak więc w przypadku rynku pracy nie mamy do czynienia z jednym ogólnym rynkiem pracy, ale wieloma rynkami pracy, których obraz zależy od perspektywy spojrzenia poszczególnych podmiotów rynku pracy.

Na podstawie paradygmatu interpretatywnego można mówić o tym, że rynek pracy może być analizowany z perspektywy ostensywnej lub performatywnej⁸. Ujęcie ostensywne wypełnia nakazy metodologii nauk przyrodniczych, które koncentrują się na identyfikacji istniejących oddzielnie bytów i wykrywaniu ich właściwości oraz ujawnieniu czynników determinujących procesy ich kształtowania. Podejście performatywne natomiast zakłada, iż to właśnie ludzie i ich zachowania nadają kształt, cechy i znaczenie zjawiskom.

³ Ibid., s. 15.

⁴ Ibid., s. 16.

⁵ B. Czarniawska: *Antropologia i teoria organizacji. Wczoraj i dziś*. „Problemy Zarządzania” 2011, nr 2 (33), s. 17.

⁶ M. Kostera: Op. cit., s. 16.

⁷ M. Fleischer: *Podstawy konstruktywistycznej i systemowej teorii kultury*. W: *Język w komunikacji*. Tom 1. Red. G. Habrajska. Akademia Humanistyczno-Ekonomiczna, Łódź 2001, s. 11.

⁸ L. Cichobłaziński: *Mediator jako antropolog – podejście antropologiczne w rozwiązywaniu konfliktów pracowniczych*. „Problemy Zarządzania” 2011, nr 2 (33), s. 66.

Na podstawie zestawienia opracowanego przez B. Czarniawską⁹ zaproponowano wykaz różnic pomiędzy ostensywnym a performatywnym spojrzeniem na rynek pracy (tabela 1).

Tabela 1

Ostensywne i performatywne spojrzenie na rynek pracy

Definicje ostensywne	Definicje performatywne
Rynek pracy można opisać za pomocą cech używanych do opisu przedmiotów fizycznych (np. mały, duży itp.).	Rynek pracy jest wypadkową społecznego postrzegania na poziomie lokalnym, które podlega zmianie wraz z kontekstem.
Aktorzy rynku pracy (pracownicy, pracodawcy) działają w ramach rynku pracy, który istnieje niezależnie od ich działań.	Aktorzy rynku pracy nieustannie go konstruują poprzez swoje działania oraz interpretację działań, zarówno swoich, jak i innych aktorów.
Badacze potrafią opisać rynek pracy lepiej niż jego aktorzy.	Wiedza o rynku pracy należy do wszystkich aktorów. Obserwatorzy mogą opisywać go inaczej jednak nie mają uprzywilejowanego punktu widzenia.
Istnieje tylko jeden poprawny opis rynku pracy.	Rynek pracy można opisać na wiele sposobów, które są porównywalne z punktu widzenia kryteriów praktycznych, politycznych lub gospodarczych.
Celem badań naukowych jest sformułowanie zasad regulujących rynek pracy.	Celem badań naukowych jest uchwycenie i opisanie praktyki zatrudniania.

2. Czynniki społeczno-cywilizacyjne zatrudniania

Przystępując do analizy czynników społeczno-cywilizacyjnych kształtujących rynek pracy należy zastanowić się nieco nad samym pojęciem „ryнку pracy”.

Rynek pracy w ujęciu ekonomicznym wyraża „wzajemne relacje między podażą pracy a popytem na pracę”¹⁰. Na rynku pracy można zaobserwować, jak oddziałują na siebie wzajemnie ilościowe i jakościowe cechy, charakteryzujące oba wyznaczniki rynku. Wyrazem tych złożonych interakcji jest fizyczne spotkanie się podaży i popytu w konkretnym miejscu i czasie¹¹. Tak więc rynek pracy w ujęciu statycznym „jest miejscem zetknięcia się popytu na pracę i podaży pracy”¹², natomiast w spojrzeniu dynamicznym, rynek pracy analizowany jest „ze względu na zmiany dotyczące podaży i popytu i czynniki je kształtujące”¹³. To ujęcie jest zbieżne z performatywnym spojrzeniem na rynek pracy.

⁹ B. Czarniawska: *Trochę inna teoria organizacji. Organizowanie jako konstrukcja sieci działań*. Poltekst, Warszawa 2010, s. 16.

¹⁰ I. Lichniak: *Zmiany na rynku pracy w Polsce w okresie transformacji*. Instytut Funkcjonowania Gospodarki Narodowej. Oficyna Wydawnicza Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa 1995, s. 9.

¹¹ Ibid.

¹² M. Kabaj: *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu, Studium porównawcze*. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1997, s. 75-76.

¹³ Ibid.

Należy zaznaczyć, iż rynek pracy jest rynkiem specyficznego towaru, jakim jest praca. Towar ten w porównaniu z innymi przedmiotami obrotu na rynkach ma jedną niepowtarzalną cechę jaką jest podmiotowość. Szczególnym podmiotem na rynku pracy jest człowiek-pracobiorca, który podejmuje indywidualne decyzje o kierunku kształcenia, o wykonywaniu konkretnego rodzaju pracy, u konkretnego pracodawcy lub o zmianie miejsca pracy, zawodu, specjalności. Decyzje te wpływają nie tylko na rynek pracy, ale też kształtują „[...] strukturę społeczną, określając miejsce jednostki w hierarchii społecznej”¹⁴. Tak więc nie tylko pracodawcy, ale i pracobiorcy, poprzez własne decyzje i zachowania w znaczący sposób kształtują popyt na pracę.

Przeprowadzając porównanie rynku pracy z definicją rynku w ujęciu ekonomicznym należy stwierdzić, iż popyt stanowią pracodawcy. Popyt na rynku ekonomicznym zaś jest bardzo ważną kategorią decydującą o całym jego kształcie, w większości przypadków, im większy popyt, tym większe starania strony podaźowej, aby go zrównoważyć. Specyfika rynku pracy polega jednak na tym, iż pomimo relatywnie słabego popytu, obserwujemy intensywne działania po stronie podaźowej. Dzieje się tak, ponieważ rynek pracy jest nie tylko mechanizmem, który reguluje wielkość podaży pracy i popytu na pracę¹⁵, ale także zjawiskiem o charakterze społecznym. Analizę tego zjawiska przeprowadza się jednak najczęściej przyjmując perspektywę pracodawcy jako czynnika nadającego rytm działań realizowanych na rynku pracy.

Przeprowadzone rozważania zgodne są z paradygmatem funkcjonalistycznym, w którym przyjęcie jednej ze stron równania za dominującą i relatywnie stałą, daje możliwości spojrzenia na rynek pracy, jak na zjawisko o charakterze masowym i przewidywalne w pewnej perspektywie czasowej, które można badać w ujęciu ilościowym, przy użyciu określonych statystyk.

Kiedy jednak na rynek pracy spojry się jak na układ równań liniowych z dwoma niewiadomymi, sposób jego opisu i analizy nie jest już taki oczywisty, każda bowiem zmiana zachodząca w obrębie zmiennej x będzie implikowała zmiany w zmiennej y i odwrotnie. Oznacza to, że nie tylko strona popytowa rynku pracy ulega przeobrażeniom, również strona podaźowa – zmieniają się pracownicy, zmieniają się ich oczekiwania względem miejsc pracy, a także stosunek do samej pracy.

Sformułowanie „rynek pracy” kryje jeszcze jedną pułapkę. Skoro przedmiotem obrotu na rynku jest praca, to zgodnie z ekonomicznym rozumieniem

¹⁴ I. Lichniak: Op. cit., s. 10.

¹⁵ Witryna internetowa PWN Biznes. [www.http://biznes.pwn.pl](http://biznes.pwn.pl)

pojęcia rynku musi mieć ona ustaloną wartość. Uznanie, iż głównym czynnikiem określającym rynek pracy jest cena za pracę, czyli wynagrodzenie¹⁶ nie jest jednak właściwe. Dzieje się tak, ponieważ pracodawca coraz częściej nie oczekuje od pracownika jedynie sprawności w realizacji zadań, ale wykazuje duże zainteresowanie jego szerokorozumianym potencjałem, który może być wykorzystany obecnie lub w przyszłości dla celów organizacji. Pracownicy zaś oczekują, że praca nie tylko zapewni im zaspokojenie potrzeb egzystencjalnych, ale przyczyni się do podniesienia ich jakości życia¹⁷ rozumianej również jako zaspokojenie potrzeb społecznych, estetycznych czy nawet ideowych.

Analizując rynek pracy spotykamy się z analizą wskaźników bezrobocia raczej niż analizą zmian następujących w zasobach pracy rozumianych jako potencjał ludzi zdolnych do pracy, które są określane przez strukturę demograficzną i sytuację społeczno-gospodarczą¹⁸.

Współcześni pracownicy coraz chętniej poszukują i podejmują pracę w organizacjach, które reprezentują społecznie odpowiedzialny biznes¹⁹ (Corporate Social Responsibility – CSR) i które biorą odpowiedzialność za decyzje mające wpływ zarówno na środowisko, jak i społeczeństwo. Taki wizerunek pracodawcy, jego pozytywna identyfikacja, ma szczególne znaczenie dla ludzi młodych między 18-24 rokiem życia oraz dla pracowników powyżej 45 lat²⁰.

Podobne znaczenie dla współczesnych pracowników, zwłaszcza młodych, ma respektowanie przez pracodawców ich podmiotowości i prawa do wysokiej jakości środowiska pracy²¹ oraz wysokiej jakości pracy w ogóle²². Odnosi się to bezpośrednio do zagadnienia równowagi praca-życie (work-life balance – WLB) oznaczającej zdolność do łączenia pracy z innymi wymiarami życia ludzkiego, np. domem, rodziną, zdrowiem, aktywnością społeczną, zainteresowaniami prywatnymi itd.²³.

¹⁶ F. Byłok: *Cechy lokalnego rynku pracy w świetle literatury przedmiotu*. W: *Funkcjonowanie lokalnych rynków pracy w aspekcie badań nad bezrobotnymi. Studium teoretyczno-empiryczne*. Red. L. Milian. Wydawnictwo Politechniki Częstochowskiej, Częstochowa 1998, s. 9.

¹⁷ R. Elżbieta: *Wsparcie w miejscu pracy a równowaga praca-życie pracowników*. „Management” 2012, nr 1, s. 660-672.

¹⁸ I. Lichniak: *Op. cit.*, s. 9.

¹⁹ S. Bevan, N. Isles, P. Emery, T. Hoskins: *Achieving High Performance. CSR at the Heart of Business*. The Work Foundation, The Virtuous Circle, Londyn 2004, s. 13.

²⁰ *The Ethical Employee*. The Work Foundation & the Future Foundation, Londyn 2002, s. 4.

²¹ S. Bevan: *Good Work, High Performance and Productivity*. The Work Foundation, Londyn 2012, s. 8-13.

²² I. Brinkley, R. Fauth, M. Mahdon, S. Theodoropoulou: *Is Knowledge Work Better For Us? Knowledge Workers, Good Work and Wellbeing. A Knowledge Economy Programme Report*. The Work Foundation, London 2010.

²³ S. Borkowska: *Praca a życie pozazawodowe*. W: *Przyszłość pracy w XXI wieku*. Red. S. Borkowska. IPiSS, Warszawa 2004, s. 54.

Głównym czynnikiem zmieniającym oczekiwania pracobiorców na rynku jest przede wszystkim następstwo pokoleń i zderzenie pokolenia Y z poprzednikami reprezentującymi pokolenie tradycjonalistów oraz pokolenie X²⁴. Dominujący na współczesnym rynku pracy są przedstawiciele pokolenia X reprezentujący kadre kierowniczą i pracodawców. To współcześni trzydziesto, czterdziestolatkowie, przedsiębiorczy indywidualiści, zafascynowani nowoczesnymi technologiami informatycznymi, sceptyczni, czasem wręcz o podejściu nihilistycznym. Mają oni problemy ze zrozumieniem potrzeb i oczekiwań Y, którzy są pragmatyczni, gniewni, interesowni i transakcyjni²⁵.

Generacja Y preferuje pracodawców oferujących m.in.:

- możliwości ciągłego kształcenia i pozyskiwania wiedzy pożądaną na rynku,
- systemy wynagradzania dostosowujące się do potrzeb pracowników,
- kadre kierowniczą, która docenia znaczenie komunikacji i sama dba o właściwy przepływ informacji,
- regularne spotkania pracowników z kadrami kierowniczą,
- atmosferę pracy sprzyjającą efektywności i sprawności działania oraz
- poszanowanie podmiotowości pracownika²⁶.

Ostatni z wymienionych elementów zyskuje na znaczeniu również ze względu na rosnący udział kobiet na rynku pracy, w tym kobiet wykwalifikowanych²⁷. Pomimo podkreślanego znaczenia parytetów, są one wciąż kulturowo i społecznie spychane na obrzeża rynku pracy²⁸ i zmuszane do pracy na warunkach zatrudnienia gorszych niż mężczyźni²⁹. Jednak ze względu na ich rosnący udział w rynku pracy przedzierają się one niepostrzeżenie, niejako „bocznymi drzwiami”, do stanowisk kierowniczych, decydenckich i zapewne stopniowo zmieniać będą kształt polityki zatrudniania.

Kolejnym motorem przemian w zakresie pojmowania współczesnego rynku pracy jest niewątpliwie rosnące znaczenie indywidualizmu oraz rozprzestrzenia-

²⁴ A.M. Broadbridge, G.A. Maxwell, S.M. Ogden: *Experiences, Perceptions and Expectations of Retail Employment for Generation Y*. „Career Development International” 2007, Vol. 12, No. 6, s. 526.

²⁵ L. Horner, A. Jones: *Great Expectations. Understanding the Motivation of Young Workers*. The Work Foundation, Londyn 2003, s. 11.

²⁶ R. Harding: *Re-inventing the Wheel. Productivity, Performance and People*. www.theworkfoundation.com

²⁷ P. Sissons: *The Hourglass and the Escalator. Labour Market Change and Mobility*. The Work Foundation, Londyn 2011, s. 14-18.

²⁸ A. Matuchniak-Krasucka: *Kobiety na rynku pracy; fakty i mity*. „Humanizacja Pracy” 2001, nr 3-4 (201-202), s. 33-50.

²⁹ A. Karwińska, E. Cierniak-Szóstak: *Spoleczno-kulturowe uwarunkowania wyzysku kobiet na rynku pracy w Polsce*. W: *Wyzysk ekonomiczny współcześnie*. Red. K. Sosenska. Akademia Ekonomiczna, Kraków 2007, s. 227-232.

nie się logiki sieci³⁰, które stanowią wyznaczniki współczesnych przemian społecznych. Sieć opiera się na relacjach niehierarchicznych i zakłada demokratyzację wiedzy, czyli oddanie jej „w ręce ludu”³¹. Demokratyzacja wiedzy odrzuca zaś postrzeganie jej jako wyznacznika konkretnych stanowisk lub pozycji hierarchicznych, a zatem tradycyjne struktury organizacyjne, kultywujące hierarchiczność, przestają być atrakcyjne dla potencjalnego pracobiorcy.

Popularność sieciowości wynika w dużej mierze z postępu technologicznego oraz z przeformowania sposobu pracy na rzecz pracy umysłowej. Taka praca staje się osiągalna i satysfakcjonująca dla wielu osób z chronicznymi schorzeniami lub osób niepełnosprawnych³². Zatrudnianie w tej grupie pracobiorców ciągle rośnie. Niestety, pracodawcy wciąż nie są przygotowani do pełnego wykorzystywania potencjału tej grupy pracowników.

Lista czynników kształtujących zatrudnianie po stronie pracobiorców jest bardzo długa. Wymienić można chociażby globalizację i przenikanie z krajów wysoko rozwiniętych odmiennych wzorców pracy³³, kariery i jakości pracy, co jest wynikiem m.in. swobodnego przepływu pracowników w ramach Wspólnoty UE³⁴.

Przeobrażeniom ulegają także same organizacje oraz relacje pracownik-organizacja. Coraz częściej następuje zamiana pojęcia pracownik na interesariusz organizacji³⁵, czyli pełnoprawny członek organizacji przyczyniający się do sukcesu firmy, w takim samym stopniu jak dostawcy, odbiorcy lub finalni klienci. Tym samym przeorientowaniu ulega profil kwalifikacyjno-osobowościowy pracownika.

Jednak współczesne organizacje systemowe poprzez wąskie, kierunkowe doskonalenie kadry, użyteczne przede wszystkim dla samych siebie, przeprowadzają proces systematycznego pozbawiania umiejętności własnych pracowników (deskilling³⁶).

³⁰ J. Średnicka: *Indywidualizacja i dyfuzja sieciowości. Refleksje nad przemianami społeczno-kulturowymi w Polsce*. „Problemy Zarządzania” 2011, nr 2(33), s. 98.

³¹ A. Słocińska, A. Czarnecka: *Democratization of Knowledge and Knowledge Management as Challenges of Contemporary Human Resources Management*. W: *Proceedings of the International Conference of Human Resources 2012*. Management-Leadership – Strategy – Competitiveness. Volume I, Godollo, Hungary, 14-15th June 2012, s. 222.

³² *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*. Red. E. Giermanowska. Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 11-18.

³³ L. Hopkins, Ch. Levy: *Simply the Best? Highly-skilled Migrants and the UK's Knowledge Economy*. The Work Foundation, London 2012.

³⁴ K. Wach: *Europejski rynek pracy*. Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Kraków 2007, s. 20-25.

³⁵ S. Bevan, N. Isles, M. Cowling, N. Tuner, L. Horner: *Cracking the Performance Code*. How Firms Succeed. The Work Foundation, Londyn 2005, s. 18-20.

³⁶ M. Kostera: *Op. cit.*, s. 86.

Głoszone przez pracodawców hasła związane z potrzebami w zakresie zatrudniania ludzi przedsiębiorczych i kreatywnych nie wychodzą poza ramy hasła. Dzieje się tak, ponieważ takich właśnie pracowników z reguły cechuje nie-szablonowość, by nie rzec ekscentryczność, w działaniach i zachowaniach, notoryczne podważanie autorytetów, wynikających jedynie z zależności hierarchicznych oraz antysystemowe nastawienie. Niewielu pracodawców posiada wystarczające umiejętności, by stworzyć warunki pracy pozwalające na wykorzystanie potencjału nagromadzonego w tego typu pracownikach.

Wobec powyższych rozważań wydaje się zatem, iż wskazane jest gruntowne edukowanie i szkolenie nie tylko pracobiorców, ale także pracodawców w zakresie przeobrażeń występujących na rynku pracy, w odniesieniu do jego społeczno-cywilizacyjnych uwarunkowań tak, by obie strony poprzez wzajemne zrozumienie potrzeb i oczekiwań mogły dopasowywać się zgodnie logiką rynku, która dąży do zrównoważenia podaży i popytu.

Podsumowanie

Współczesny rynek pracy z punktu widzenia pracobiorcy obfituje w wiele sprzeczności. Z jednej strony pracodawcy oczekują lojalności i satysfakcji³⁷ pracowniczej, gdyż ta posiada swój materialny wyraz w rezultatach osiągniętych przez firmę, jednocześnie nie oferując takiej lojalności w zamian. Zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników kreatywnych nie proponując im pracy spełniającej ich oczekiwania. Mówiąc o dobrej pracy mają na myśli przede wszystkim terminowość wypłacanych wynagrodzeń, podczas gdy dla większości pracobiorców dobra praca to taka, która:

- daje autonomię i poczucie kontroli nad wykonywanym zadaniem,
- oferuje równowagę pomiędzy wysiłkiem a nagrodą,
- daje bezpieczeństwo zatrudnienia,
- w której występuje dopasowanie pomiędzy umiejętnościami a wymaganiami pracy,
- w której występuje sprawiedliwość proceduralna,
- która nie jest monotonna i powtarzalna, rutynowa.

Jednak największym „grzechem” współczesnego pracodawcy jest niechęć do uczenia się i poznawania czynników kształtujących ich otoczenie społeczne, z którego pozyskują pracowników. Wydaje się, iż olbrzymie fundusze przeznaczone

³⁷ L.C. Kaiser: *Gender-job Satisfaction Differences Across Europe: An Indicator for Labour Market Modernization*. „International Journal of Manpower” 2007, Vol. 28, s. 75-94.

czane na działania w zakresie budowania równowagi na rynku pracy powinny zacząć obejmować również pracodawców, zmuszając ich do poznawania złożoności rynku pracy. Zmiany społeczno-cywilizacyjne jakie obserwujemy obecnie zaowocują niebawem znaczącymi zmianami na rynku pracy – niezależnie od warunków gospodarczych, które jak dowodzi historia raz są lepsze, raz gorsze. Znaczącym przyczynkiem do zaistnienia takiej sytuacji jest następstwo pokoleń oraz demokratyzacja wiedzy. W rozważaniach na temat przyszłości zatrudniania należy podjąć lokalne analizy jakościowe, przyjmujące performatywne spojrzenie, pozwalające pracodawcom i pracownikom zrozumieć wzajemne postawy i zachowania.

THE SOCIAL AND CIVILIZATION FACTORS CHANGING MODERN LABOUR MARKET – INTERPRETATIVE VIEW

Summary

The contemporary labour market is mosaic of diverse of bearings and action taken by both employers and employees. The abundance of factors shaping these behaviours and action, variables in the time, causes that the labour market should be described and analysed more as something, what „is happening” than as something, what „is”. The study constitutes the attempt to pay attention for different perceiving of the labour market as well as is moving closer some of the social and civilization nature factors which are justifying its such a perception.