

Rafał Muster

Uniwersytet Śląski w Katowicach

WYODRĘBNIANIE ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH INSTRUMENTEM DOSTOSOWANIA KIERUNKÓW KSZTAŁCENIA DO POTRZEB RYNKU PRACY? REFLEKSJA KRYTYCZNA

Wprowadzenie

Na współczesnym, szybko zmieniającym się rynku pracy coraz większego znaczenia nabiera dostosowywanie oferty edukacyjnej do rzeczywistych potrzeb rynku pracy. Ważną rolę w Polsce w zakresie diagnozy zmian następujących na rynku pracy przypisano publicznym służbom zatrudnienia – powiatowym i wojewódzkim urzędом pracy oraz Ministerstwu Pracy i Polityki Społecznej. Instytucje te, na podstawie jednolitej metodologii wyodrębniają zawody deficytowe i nadwyżkowe na rynkach lokalnych, regionalnych oraz krajowym rynku pracy. Tym samym, monitoring prowadzony jest w układzie trójszczeblowym: powiat-województwo-kraj. Oddzielne analizy przeprowadzane są dla każdego z 379 powiatów w Polsce. Podobne badania – z tym, że na poziomie 16 województw przeprowadzają wojewódzkie urzędy pracy. Natomiast Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej dane statystyczne z lokalnych rynków pracy agreguje na poziomie kraju.

Analiza za pierwsze półrocze ma charakter diagnostyczny, natomiast analiza za cały rok – diagnostyczno-prognostyczny. Monitoring pełni dwie zasadnicze funkcje: deskryptywną i normatywną. Funkcja deskryptywna pozwala opisać rzeczywistość lokalnego rynku pracy, koncentrując się przede wszystkim na różnych aspektach jego nierównowagi w zakresie popytu i podaży na pracę. Natomiast funkcja normatywna akcentuje formułowanie ocen i wniosków dla sys-

temu kształcenia zawodowego, szkolenia bezrobotnych, poradnictwa zawodowego i służyć ma pełniejszemu dopasowaniu strumienia popytu na pracę i podaży pracy¹. Pionierem badań w zakresie wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Polsce był Mieczysław Kabaj. Po raz pierwszy metodologia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN) została opracowana w 1995 roku w Instytucie Pracy i Spraw Socjalnych². Osiem lat później (2003) w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej opracowano, a rok później zaimplementowano w publicznych służbach zatrudnienia nieco zmodyfikowany w porównaniu do metodologii M. Kabaja sposób identyfikacji deficytów i nadwyżek na rynku pracy³. M. Kabaj monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych określa jako proces systematycznego śledzenia, obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy, formułowanie ocen, wniosków i ostrzeżeń dla systemu kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych⁴. Natomiast w zaleceniach metodycznych MPiPS monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest procesem systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy, dotyczących kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno-zawodowym oraz formułowanie na tej podstawie ocen, wniosków i krótkotrwałych prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów szkolenia bezrobotnych oraz kształcenia zawodowego⁵. Przedstawione definicje monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych bardzo wyraźnie akcentują konieczność obserwowania zjawisk zachodzących na zmieniającym się rynku pracy. Kolejnym wspólnym komponentem przytoczonych określeń definicyjnych jest wyciąganie na jego podstawie ocen oraz wniosków dotyczących kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych⁶. W praktycznych działaniach publicznych służb zatrudnienia dane z monitoringu można z powodzeniem wykorzystać w procedurze planowania szkoleń dla bezrobotnych. Powiatowe urzędy pracy opierając

¹ *Zalecenia metodyczne do prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych*. MPiPS, Warszawa 2003, s. 5.

² M. Kabaj: *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN) oraz trójstronne umowy szkoleniowe (TUS)*. W: *Podstawowe problemy restrukturyzacji zatrudnienia w makroregionie południowym*. Red. J. Siemianowicz. Śląska Wyższa Szkoła Zarządzania, Katowice 1996, s. 49.

³ R. Muster: *Zawody deficytowe w województwie śląskim – analiza trendów zmian w latach 2006-2008*. „Polityka Społeczna” 2009, nr 2, s. 15.

⁴ M. Kabaj: *Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce*. SCHOLAR, Warszawa 2004, s. 243.

⁵ *Zalecenia metodyczne...*, op. cit., s. 6.

⁶ R. Muster: *Cele prowadzenia badań rynku pracy. Możliwości wykorzystania Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 w zakresie monitorowania rynku pracy*. „Humanizacja Pracy” 2008, nr 1, s. 173.

się na zidentyfikowanych deficytach mogą doposażyć bezrobotnych w pożądane na rynku kompetencje w stosunkowo krótkim okresie czasu. Z kolei w dłuższym horyzoncie czasu gromadzone dane empiryczne stwarzają podstawy dla dokonywania wyboru zawodów i specjalności, które mają istotne znaczenie dla gospodarki. Monitoring zawodów należy zatem uznać za dogodne narzędzie w zakresie dostosowania szkolnictwa do bieżących i perspektywicznych potrzeb rynku pracy⁷. Tym bardziej – co akcentuje się w literaturze przedmiotu – że istniejący system statystyki rynku pracy jest całkowicie nieprzydatny dla potrzeb koordynacji kształcenia zawodowego i szkolenia bezrobotnych⁸. Do innych celów wykorzystania danych z monitorowania rynku pracy można zaliczyć efektywniejsze wykorzystanie środków finansowych przeznaczanych na aktywizację rynku pracy, merytoryczne uzasadnienie realizacji określonych programów – trafiających w zapotrzebowanie firm i instytucji, tworzenie strategii rozwoju gminy/powiatu/regionu czy dostarczanie potencjalnym inwestorom informacji o kwalifikacjach zawodowych osób na lokalnych rynkach pracy⁹.

1. Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Konieczność wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych wynika z jednej strony ze stosownych zapisów ustawowych, z drugiej – jak wspomniano już wcześniej – z potrzeby posiadania wiedzy o procesach zachodzących na rynku pracy, dzięki czemu skuteczniej podejmowane będą działania z zakresu aktywizacji poszukujących pracy. Niezwykle istotnym celem monitorowania rynku pracy będzie również dostosowywanie kierunków kształcenia do wymogów zmieniającego się rynku pracy i z pewnością pewne elementy metodologii monitoringu można wykorzystać w modyfikacji oferty edukacyjnej. Monitorowanie rynku pracy w Polsce ma także swoje umocowanie prawne i wynika ze stosownych zapisów ustawowych¹⁰.

Zgodnie z aktualnie stosowaną metodologią, przez publiczne służby zatrudnienia, przy określaniu, czy zawód jest deficytowy, nadwyżkowy lub w równowadze, bierze się pod uwagę natężenie dwóch zmiennych. Po pierwsze, jest to napływ ofert pracy w określonych zawodach do powiatowych urzędów pracy, a po drugie – rejestrujący się bezrobotni. Oddzielne analizy – jak zaznaczono

⁷ B. Łukaszewicz: *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w rejonie Zabrze, Gliwic, Knuruwa i Pyskowic*. W: *Podstawowe problemy...*, op. cit., s. 122.

⁸ M. Kabaj: *Monitoring zawodów deficytowych...*, op. cit., s. 46.

⁹ R. Muster: *Cele prowadzenia badań rynku pracy...*, op. cit., s. 76-79.

¹⁰ Art. 9, ust. 1, pkt. 9; art. 37, ust. 1, pkt. 4; art. 64, ust. 1, pkt. 2 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dz.U. 2008, nr 69, poz. 415 z późn. zm.

wcześniej – są sporządzane na poziomie powiatów, województw i kraju. Natomiast klasyfikowanie osób do określonych zawodów dokonywane jest na podstawie potwierdzonych kwalifikacji świadectwem szkolnym lub innym dokumentem bądź stażem pracy minimum rok w tym zawodzie¹¹.

Niżej zaprezentowano wzór matematyczny wykorzystywany przy obliczeniach intensywności nadwyżki bądź deficytu zawodów – na podstawie metodologii wypracowanej w Departamencie Rynku Pracy MPiPS.

Wskaźnik intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów k $W_{n,I}^k$

$$W_{n,I}^k = \frac{\overline{O}_I^k}{\overline{B}_I^k} \quad (1)$$

gdzie:

\overline{O}_I^k – średnia miesięczna liczba zgłoszonych ofert pracy w zawodzie „k” w pierwszym półroczu lub całym roku,

\overline{B}_I^k – średnia miesięczna liczba zarejestrowanych bezrobotnych w zawodzie „k” w pierwszym półroczu lub całym roku.

Do określenia natężenia nadwyżki lub deficytu w określonych zawodach bierze się pod uwagę stosunek średniomiesięcznego napływu ofert pracy do średniomiesięcznego napływu osób bezrobotnych w poszczególnych zawodach na określonym rynku pracy (lokalny, regionalny lub krajowy). Zgodnie z ministerialną metodologią przyjęto, że zawody o wskaźniku:

$W_{n,I}^k < 0,9$, to zawody nadwyżkowe (im niższa wartość wskaźnika, tym większa nadwyżka, czyli trudniej znaleźć pracę w danym zawodzie),

$0,9 \leq W_{n,I}^k \leq 1,1$, to zawody zrównoważone (podobna ilość ofert pracy i liczba rejestrujących się osób bezrobotnych),

$W_{n,I}^k > 1,1$, to zawody deficytowe (im wyższa wartość wskaźnika, tym większa deficytowość, czyli łatwiej znaleźć pracę w danym zawodzie).

Jeżeli wskaźnik intensywności nadwyżki przyjmuje najniższą wartość i wynosi 0,0000 wówczas mamy do czynienia z sytuacją napływu w danym zawodzie osób bezrobotnych, natomiast w tym samym okresie (pierwsze lub cały rok) nie wpływa do powiatowego urzędu pracy w tym zawodzie żadna oferta

¹¹ A. Danel, R. Muster: *Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych w Tychach i powiecie bieruńsko-łędzińskim (styczeń 2003-czerwiec 2005)*. W: *Edukacja całożyciowa – kompetencje cywilizacyjne a regionalny rynek pracy*. Red. P. Rojek-Adamek, B. Pactwa. Śląskie Wydawnictwa Naukowe, Tychy 2006, s. 135.

pracy. Z kolei, gdy mamy do czynienia z sytuacją odwrotną – tzn. nie nabywają statusu bezrobotnego przedstawiciele określonego zawodu, natomiast wpływają do urzędu pracy w tym zawodzie oferty pracy, wówczas pojawia się określenie MAX. Są to tzw. zawody MAX deficytowe. Jednak w praktyce najczęściej zawodami MAX deficytowymi są te, w których pojawiają się sporadycznie oferty pracy, przy jednoczesnym braku rejestrujących się bezrobotnych.

Na podstawie dokonywanych analiz statystycznych można stwierdzić, że na rynkach pracy dominują zawody nadwyżkowe (około 70-80% zawodów). Zazwyczaj (około 10-15%) pojawiających się zawodów i specjalności na lokalnych rynkach pracy w Polsce wykazuje deficytowość. Najrzadziej (około 5% zawodów) spotykana jest sytuacja, w której popyt na pracę i podaż zasobów pracy w tym samym zawodzie kształtuje się na podobnym poziomie¹². Jeżeli wystąpi taka sytuacja, wówczas mamy do czynienia z zawodami w równowadze.

Przygotowywany raport z pierwszego półrocza ma charakter diagnostyczny i w głównej mierze bazuje na analizie danych statystycznych (rejestrowani bezrobotni i wpływające oferty pracy), co jest merytoryczną podstawą do wyodrębniania zawodów deficytowych, w równowadze i nadwyżkowych. Natomiast raport z całego roku, oprócz roli diagnostycznej, pełni zadanie prognostyczne. Bazuje z jednej strony na analogicznych wskaźnikach, które wykorzystywane są w raporcie z pierwszego półrocza, ale dodatkowo wzbogacony jest o wyniki badań ankietowych przeprowadzonych corocznie w szkołach ponadgimnazjalnych. Badania w szkołach mają charakter całościowy i przeprowadzane są we wszystkich placówkach ponadgimnazjalnych funkcjonujących na terenie działania poszczególnych powiatowych urzędów pracy. Celem ankietowania szkół jest uzyskanie pełnej informacji o tegorocznych i przyszłorocznych absolwentach poszczególnych kierunków. Na tej podstawie – po wprowadzeniu zebranych danych ze szkół ponadgimnazjalnych do specjalnej aplikacji – system komputerowy generuje tabelaryczne zestawienia, po pierwsze, absolwentów zarejestrowanych jako bezrobotni w urzędzie pracy według szkół i zawodów w danym roku (t) oraz o przewidywanych absolwentach w przyszłym roku (t+1), a po drugie – strukturę zawodową absolwentów według poziomu wykształcenia i zawodów w roku bieżącym (t) następnym i (t+1).

Praktyka pokazuje, że najczęściej za sporządzanie raportów monitoringowych odpowiedzialni są pośrednicy pracy. Tymczasem uzasadnione byłoby zatrudnienie w każdym powiatowym urzędzie pracy analityka rynku pracy, do któ-

¹² R. Muster: *Procesy zachodzące na rynku pracy województwa śląskiego w okresie transformacji w perspektywie socjologicznej*. W: *20 lat transformacji w aspekcie regionalnym*. Śląsk. Refleksje socjologów. Red. U. Swadźba. UŚ, Katowice 2011, s. 73-74.

rego podstawowych obowiązków należałoby m.in. pisanie raportów z zakresu zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Dodatkowo taki pracownik mógłby odpowiadać za sprawozdawczość statystyczną. Nie jest natomiast wskazane dodatkowe obciążanie pośredników pracy obowiązkami sporządzania raportów z zawodów deficytowych i nadwyżkowych. Najlepiej, gdyby takie analizy dokonywał odpowiednio przeszkolony socjolog lub ekonomista. Pracownik urzędu pracy analizujący procesy zachodzące na rynku pracy powinien posiadać odpowiednie kwalifikacje do analizy danych ilościowych¹³, a także umiejętność krytycznego spojrzenia na dane statystyczne dotyczące m.in. intensywności wskaźnika deficytu bądź nadwyżki określonych zawodów i specjalności. Brak krytycznej refleksji ze strony osób sporządzających raporty monitoringowe implikować będzie przekazywaniem informacji o zawodach deficytowych i nadwyżkowych bez stosownego komentarza¹⁴.

2. Słabe strony metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych

Stosowana w Polsce metodologia wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych ma także pewne ograniczenia. Trudności związane z problemem rzetelnego wyłaniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych wynikają z tego, iż:

- część bezrobotnych jest niepoprawnie rejestrowana w urzędach pracy,
- klasyfikacja zawodów i specjalności jest bardzo rozbudowana, składa się aż z 2360 różnych kodów zawodowych – w związku z tym pracownicy odpowiedzialni za rejestrację bezrobotnych niejednokrotnie mają kłopot z odpowiednim przyporządkowaniem im właściwego kodu zawodu,
- jedynie część z ofert zatrudnienia trafia do urzędów pracy (ok. 30-40%), poza tym wśród nich dominują oferty z tzw. wtórnego rynku pracy; oferty te dotyczą pracy w niepełnym wymiarze czasu, zatrudnienia sezonowego, pochodzą od firm oferujących mało atrakcyjne warunki płacy i pracy, borykających się z problemem fluktuacji pracowników – firmy te zazwyczaj nie tworzą nowych miejsc pracy, lecz nieustannie uzupełniają braki kadrowe,
- czasami te same oferty wielokrotnie zgłaszane są do tego samego urzędu pracy i to w stosunkowo krótkim czasie,

¹³ J. Liwiński, U. Sztanderska: *Raport końcowy. Analiza sytuacji na wybranych powiatowych rynkach pracy oraz stworzenie metodologii badania lokalnego rynku pracy w Polsce*. MPiPS, Warszawa 2006, s. 86.

¹⁴ R. Muster: *Zawody deficytowe...*, op. cit., s. 20.

- nie wszystkie osoby bezrobotne (z różnych przyczyn) z danego lokalnego rynku pracy rejestrują się we właściwym ze względu na miejsce zamieszkania urzędzie pracy,
- część bezrobotnych rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy nie jest w ogóle zainteresowana podjęciem pracy, status bezrobotnego jest dla nich warunkiem koniecznym posiadania ubezpieczenia zdrowotnego czy korzystania z różnych transferów socjalnych oferowanych przez ośrodki pomocy społecznej, część bezrobotnych z kolei nie jest zainteresowana podjęciem pracy w związku z wykonywaniem pracy w szarej strefie,
- w rejestrach powiatowych urzędów pracy figurują także bezrobotni, których kwalifikacje zawodowe uległy dezaktualizacji i nie mogą podjąć pracy w zawodzie przypisanym im podczas rejestracji¹⁵.

Praktyka działalności publicznych służb zatrudnienia często wskazuje, że występują duże rozbieżności pomiędzy wskazaniami monitoringu a odczuciami doświadczonych pośredników pracy dotyczących faktycznej deficytowości bądź nadwyżkowości w określonych zawodach i specjalnościach. Dlatego warto zastanowić się nad tym (nie sięgając do monitoringu), przedstawiciele których zawodów i specjalności mają największe szanse i największe problemy, by wejść w sferę zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Można chociażby postulować zrobienie listy kilkunastu zawodów, w których najłatwiej i najtrudniej o pracę na terenie działania danego powiatowego urzędu pracy – bazując na wiedzy i doświadczeniu pośredników pracy. Zestawienie to można porównać z wynikami monitoringu, a następnie szukać przyczyn pojawiających się rozbieżności. Raporty uzupełnione o taką analizę będą wówczas wzbogacone o informacje, które nie zawsze wychodzą w obliczeniach statystycznych, a są niezwykle cenne w analizach rynku pracy.

3. Rekomendacje zmian metodologii zawodów deficytowych i nadwyżkowych

W celu zwiększenia trafności prowadzonych analiz na rynku pracy na podstawie metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych można rekomendować:

- wyodrębnienie w strukturach urzędów pracy stanowisk analityków rynku pracy,
- profesjonalizację kadry urzędów pracy odpowiedzialnej za analizy rynku pracy (szkolenia, studia podyplomowe),

¹⁵ Idem: *Wykorzystanie metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych w działalności publicznych służb zatrudnienia*. „Humanizacja Pracy” 2007, nr 3-4, s. 121-122.

- zaangażowanie pośredników pracy odpowiedzialnych za kontakty w terenie z pracodawcami w proces ankietyzacji przedsiębiorców¹⁶,
- częstsze kontrole (także wewnętrzne) w powiatowych urzędach pracy z zakresu poprawności rejestrowania osób bezrobotnych oraz wprowadzania w system komputerowy ofert pracy,
- ujednoczenie klasyfikacji kodów zawodów i specjalności, którymi posługują się publiczne służby zatrudnienia oraz oświata¹⁷,
- rozszerzenie metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych o cyklicznie realizowane badania wśród pracodawców na lokalnych rynkach pracy,
- wypracowanie ujednoczonego schematu raportu opracowania monitoringu dla powiatu, województwa i kraju.

Podsumowanie

Niewątpliwie należy dążyć do dostosowywania systemu edukacji do potrzeb gospodarki. Cały system szkolnictwa zbyt wolno reaguje na potrzeby rynku pracy i tworzy tym samym źródło napływu kadry, na której usługi nie ma zapotrzebowania¹⁸. W celu dostosowywania strumienia podaży do popytu na pracę przydatne okażą się wielopłaszczyznowe badania rynku pracy, którego – w opinii A. Barczaka – nie można planować, ale można obserwować i monitorować. Obserwowanie regionalnego i lokalnych rynków pracy jest podstawą do formułowania i realizowania nie tylko polityki gospodarczej, lecz przede wszystkim społecznej¹⁹ – w tym strategii oświatowej. Jednakże warunkiem sine qua non dostosowywania oferty edukacyjnej do potrzeb gospodarki będzie cykliczność podejmowanych przedsięwzięć badawczych oraz ich metodologiczna poprawność. Bezwzględnie należy zmodyfikować i udoskonalić system gromadzenia materiału empirycznego o rynku pracy przez publiczne służby zatrudnienia²⁰, gdyż ten aktualnie obowiązujący w postaci monitoringu zawodów deficytowych

¹⁶ Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że postulat badań wśród pracodawców w ramach metodologii wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych był zgłaszany w projekcie metodologii z 1997 roku (patrz M. Kabaj: *Strategie i programy...*, op. cit., s. 244).

¹⁷ Jednakże ten postulat obecnie wydaje się szczególnie trudny do realizacji. Wynika to z faktu, że liczba zawodów w klasyfikacji, którą posługują się publiczne służby zatrudnienia jest dziesięciokrotnie większa niż w klasyfikacji oświatowej.

¹⁸ L.A. Gruszczyński: *Bezrobocie i rynek pracy jako przedmiot badań socjologicznych*. W: *Edukacja calożyciowa...*, op. cit., s. 27.

¹⁹ A. Barczak: *Huśtawka na rynku pracy*. „Gospodarka Śląska” 1999, nr 3.

²⁰ R. Muster: *Rynek pracy województwa śląskiego – stan obecny oraz trendy rozwoju*. „Studia Socjologiczne” 2009, nr 4, s. 207.

i nadwyżkowych nie spełnia swojej podstawowej, aplikacyjnej funkcji. Opisuje zbyt wąski fragment rynku pracy – postulować można chociażby rozszerzenie metodologii o badania pracodawców na powiatowych rynkach pracy. Tym bardziej, że to przecież przedsiębiorcy kreują popyt na kwalifikacje i potencjał kadrowy. Cykliczność tych badań mogłaby skutkować trafniejszym przewidywaniem trendów rozwoju rynków pracy w układach lokalnych i regionalnych. Jednakże – co należy wyraźnie podkreślić – badanie pracodawców jest trudnym zadaniem. Pracodawcy raczej niechętnie biorą udział w tego typu badaniach, poza tym trudno im określić spodziewane zapotrzebowanie na nowych pracowników czy też nie chcą wypowiadać się na temat planowanych redukcji kadr. Nie bez znaczenia będzie także konieczność przekonania lokalnych decydentów do sięgania po wyniki prowadzonych badań i analiz, wówczas powinna wzrosnąć ich wartość praktycznej użyteczności. Oddzielnym problemem byłaby konieczność przekonania dyrektorów placówek edukacyjnych oraz kadry dydaktycznej do bardziej elastycznego reagowania na zachodzące zmiany na rynku pracy – modelując treści realizowanego programu kształcenia.

Zatem, czy monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych może być instrumentem dostosowywania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy? Tak, ale pod warunkiem modyfikacji aktualnie stosowanej metodologii w publicznych służbach zatrudnienia na podstawie np. rekomendacji omówionych w niniejszym artykule.

THE METHODOLOGY OF DEFICIT AND SURPLUS LINES OF LEARNING HOW TO ADAPT TO THE NEEDS OF THE LABOR MARKET? CRITICAL REFLECTION

Summary

The article presents the methodological assumptions extraction of deficit and surplus used by the public employment services in labor market analysis. Labor market analysis based on the same methodological assumptions are conducted twice a year at the level of county, state and country. However, the methodology used can in fact describe a small part of the labor market, focusing on the analysis of reported job vacancies to the District Labour Offices and the registering of unemployed persons. On this basis, the indicators are calculated deficit and surplus. The article shows weaknesses the methodology and presents the recommendations of change – so that the analysis conducted in the labor market could be a real instrument of adjusting the direction and content of education to labor market needs.