

Bożena Włodarczak

Problematyka niedopasowania kwalifikacyjno-zawodowego na rynku usług w regionie zachodniopomorskim w działaniach miejscowych instytucji rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem Powiatowych Urzędów Pracy

Ekonomiczne Problemy Usług nr 96, 35-46

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

BOŻENA WŁODARCZAK

Uniwersytet Szczeciński

**PROBLEMATYKA NIEDOPASOWANIA
KWALIFIKACYJNO-ZAWODOWEGO NA RYNKU USŁUG
W REGIONIE ZACHODNIOPOMORSKIM
W DZIAŁANIACH MIEJSCOWYCH INSTYTUCJI RYNKU
PRACY ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM
POWIATOWYCH URZĘDÓW PRACY**

Wprowadzenie

Niedopasowanie kwalifikacyjno-zawodowe to jeden z istotniejszych czynników generujących bezrobocie. W artykule podjęto próbę odpowiedzi na pytanie: czy i na ile skutecznie instytucje rynku pracy w województwie zachodniopomorskim podejmują działania ukierunkowane na zniwelowanie tego zjawiska. Szczególną uwagę skupiono na powiatowych urzędach pracy (PUP). Zagadnienie to zostanie przedstawione na przykładzie tutejszego rynku usług.

O niedopasowaniu kwalifikacyjno-zawodowym można mówić wówczas, „gdy struktura kwalifikacji i umiejętności przedstawicieli strony podaźowej tego rynku (poszukujących pracy) nie jest spójna z rodzajem oferowanych przez pracodawców miejsc pracy”, tj. wówczas, gdy „pracodawcy mają znaczne trudności ze znalezieniem pracowników posiadających potrzebne w przedsiębiorstwach kwalifikacje i umiejętności”. Zjawisko to występuje zarówno w przypadku tzw. rynku pracownika (niedopasowanie odczuwalne jest po stronie pracodawcy, który ma trudności ze znalezieniem pracowników o odpowiednich

kwalifikacjach), jak i w przypadku tzw. rynku pracodawcy (niedopasowanie odczuwane jest po stronie pracownika, który nie może znaleźć zatrudnienia w wyuczonym zawodzie). Zjawisko niedopasowania kwalifikacyjno-zawodowego zalicza się do strukturalnych przesłanek bezrobocia, zapośredniczonego przez nieprawidłowe relacje między rynkiem pracy a systemem kształcenia zawodowego. W literaturze silnie ugruntowany jest pogląd, że edukacja – w szerokim rozumieniu tego pojęcia – jest najbardziej efektywnym czynnikiem stabilizującym rynek pracy i sprzyjającym redukcji bezrobocia. *A contrario* przyjąć więc można, że istotną przyczyną bezrobocia jest mało wydolny system edukacyjny, na co także kładzie się duży nacisk w literaturze. W przypadku niedopasowania odczuwanego po stronie pracownika wymienia się na ogół następujące czynniki: (1) zbyt niskie kwalifikacje zawodowe; (2) brak umiejętności poszukiwania pracy, a często też niedocenywanie wartości tych umiejętności dla uzyskania pracy; (3) mała mobilność zawodowa; (4) nieznanostwo rynku pracy i oczekiwanie na pracę wyłącznie w wyuczonym zawodzie; (5) przypadkowość wyboru zawodu, często związana z miejscem zamieszkania; (6) brak umiejętności obsługi niezbędnych narzędzi pracy, takich jak komputer, programy księgowość, Internet; (7) brak możliwości uzyskania przez młodzież uprawnień niezbędnych do wykonywania pracy zawodowej; (8) niedostosowanie kierunków kształcenia młodzieży do możliwości i potrzeb lokalnego rynku pracy; (9) stosowanie programów nauczania nieodpowiadających już w pełnym zakresie współczesnym wymogom rynku pracy. Poszukujący pracy nie mogą jej znaleźć, ponieważ mają zbyt niskie kwalifikacje, są zbyt wąsko specjalizowani (ogranicza to mobilność zawodową) lub posiadają kwalifikacje w zawodach, na które popyt jest przynajmniej ograniczony. Są to zawody nadwyżkowe, na które występuje niższe zapotrzebowanie na rynku pracy niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. W odwrotnym przypadku mówi się o zawodach deficytowych. Sytuacja taka występuje wówczas, gdy system edukacyjny nie tworzy podaży w zakresie określonych zawodów na poziomie oczekiwanym przez pracodawców. Należy w tym kontekście wspomnieć również o kategorii zawodów zrównoważonych, tj. takich, w przypadku których na rynku występuje względna równowaga pomiędzy liczbą osób poszukujących pracy a wolnymi miejscami pracy i miejscami aktywizacji zawodowej.

W świetle danych z roku 2007 dotyczących całego kraju do najbardziej narażonych na bezrobocie należeli: robotnicy zawodów precyzyjnych, ceramicy, wytwórcy wyrobów galanteryjnych, robotnicy poligraficzni i pokrewni, pra-

cownicy obrotu pieniężnego i obsługi klientów, operatorzy i monterzy maszyn, pracownicy obsługi biurowej, rolnicy, ogrodnicy, leśnicy i rybacy. W tych wszystkich grupach prawdopodobieństwo pozostawania bezrobociem było wyższe niż wśród osób bez zawodu. W najlepszej sytuacji na rynku pracy znajdowali się z kolei: kierowcy i operatorzy pojazdów oraz tzw. pozostali specjaliści (specjaliści ds. ekonomicznych i zarządzania, prawnicy, archiwiści, bibliotekoznawcy i specjaliści informacji naukowej, specjaliści nauk społecznych i pokrewnych, specjaliści kultury i sztuki, specjaliści administracji publicznej). Powyższe dane mają charakter dynamiczny i ewoluują wraz ze zmieniającymi się uwarunkowaniami występującymi na rynku pracy. Jednak to, że są zawody, które dają większe szanse na zdobycie pracy, oraz takie, które stwarzają ku temu szanse dużo mniejsze lub wręcz żadne, powinno być przesłanką do podejmowania indywidualnych decyzji o wyborze kierunku kształcenia, a dla systemu edukacyjnego – do elastycznego dopasowania się do zmieniających się potrzeb rynku pracy. W związku z powyższym w literaturze formułuje się tezę, że „głównym źródłem różnic w zagrożeniu bezrobociem osób młodych i ogółu dorosłej ludności jest odmienna struktura kwalifikacji”, a więc niedostosowanie struktury kształcenia do struktury potrzeb rynku pracy.

W redukowaniu zjawiska niedopasowania kwalifikacyjno-zawodowego istotna rola przypada instytucjom rynku pracy, o których mowa w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej: PZIRP). Zgodnie z dyspozycją art. 8 ust. 1 pkt 3 ustawy, obowiązek dokonywania analiz rynku pracy i badania popytu na pracę, w tym prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych (MZDiN), należy do obowiązków wojewódzkich władz samorządowych, a w myśl art. 9 ust. 1 pkt 9 – powiatowych władz samorządowych. Zadania w tym zakresie wpisywane są systematycznie do kolejnych, licząc od uchwalenia PZIRP, krajowych planów działań na rzecz zatrudnienia, zawierających rekomendacje dla powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w zakresie prowadzenia monitoringu zawodów deficytowych. Aktualnie trwają prace nad projektem na lata 2012–2014.

Instytucje rynku pracy, ściślej zaś publiczne służby zatrudnienia, w tym także urzędy pracy, zmierzając do redukcji zjawiska niedopasowania kwalifikacyjno-zawodowego, mogą podjąć dwojakiemu rodzaju działania. Pierwszą ich grupę określić można jako deskryptywno-diagnostyczne, ukierunkowane na rozpoznanie, opisanie zjawiska i ocenę z punktu widzenia sprawności funkcjonowania rynku pracy. Służyć temu mogą badania ukierunkowane na identyfika-

cję zawodów nadwyżkowych i deficytowych na obszarze właściwości danej instytucji lub badanie na tym samym obszarze losów absolwentów szkół zawodowych wszystkich szczebli na rynku pracy. Druga grupa to działania realne polegające na uruchomieniu programu szkoleń niwelujących zjawisko zawodów nadwyżkowych (szkolenia przekwalifikowujące) i deficytowych (szkolenia w zakresie zawodów deficytowych, dostępnych również dla posiadających zawody nadwyżkowe), korygujących negatywne skutki wadliwości systemu edukacji zawodowej. W praktyce programy szkoleń powinny być poprzedzone diagnostyką potrzeb, a więc opierać się na badaniu realnych potrzeb, aby można na nie w sposób racjonalny i efektywny odpowiedzieć. Instytucje rynku pracy winny także ściśle i systematycznie współpracować z pracodawcami, aby mieć stały dostęp do informacji o potrzebach kwalifikacyjnych tych uczestników rynku pracy, którzy tworzą jego stronę popytową, a więc decydującą o wchłonięciu podaży. Niedopasowanie kwalifikacyjno-zawodowe jest tu kluczową przeszkodą.

Publiczne służby zatrudnienia są, jak nadmieniano, zobligowane ustawowo do prowadzenia MZDiN na obszarze swoich właściwości. Badania losów absolwentów szkół zawodowych wszystkich szczebli zostały przeprowadzone niedawno w ramach programu *Regionalny Barometr Rynku Pracy i Edukacji* dla Oddziału Zachodniopomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Szczecinie. Brakuje danych o badaniach tego rodzaju prowadzonych przez poszczególne powiatowe urzędy pracy. Podejmując działania zmierzające do redukcji rozpatrywanego w artykule zjawiska, tj. przygotowując ofertę szkoleń czy też formułując rekomendacje do placówek edukacyjnych na obszarze swoich właściwości, wykorzystują one, jak zapewniają, wyniki badań diagnozujących sytuację na wojewódzkim rynku pracy w tym zakresie. Można zatem założyć, że wykorzystywane są one do celów deskryptywnych (opis istniejącego stanu rzeczy), diagnostycznych (ocena istniejącego stanu rzeczy) oraz normatywnych (formułowanie zasad i reguł realizacji ustawowych powinności w zakresie lepszego dostosowania podaży i popytu na rynku pracy na obszarze swoich właściwości).

Ze względu na cel artykułu poniżej przeprowadzono analizę oferty szkoleniowej PUP z terenu województwa zachodniopomorskiego pod kątem sytuacji na rynku pracy w segmencie usług. Istotna jest zatem sytuacja popytowo-podażowa w zakresie zawodów usługowych, tj. zawodów związanych przede wszystkim „z kontaktem międzyludzkim”. Przez pojęcie „zawód usługowy”

rozumie się zawody sklasyfikowane w aktualnej klasyfikacji zawodów i specjalizacji w grupie 5 – „Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy”, obejmującej cztery duże grupy:

- pracownicy usług osobistych (np. stewardzi, konduktorzy, piloci wycieczek, kucharze, barmani itp.);
- sprzedawcy i pokrewni (sprzedawcy bazarowi, pracownicy sprzedaży w sklepach, kioskarze, antykwariusze itp.);
- pracownicy opieki osobistej i pokrewni (np. opiekunowie do dziecka, asystenci nauczycieli, pomocniczy personel medyczny, pracownicy domowej opieki osobistej);
- pracownicy usług ochrony (strażacy, strażnicy, portierzy, policjanci służby prewencji itp.).

Punkt wyjścia do analizy stanowi diagnoza sytuacji na rynku pracy województwa ze względu na występowanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych, ze szczególnym uwzględnieniem zawodów usługowych. Według danych MPiPS, w połowie 2011 roku w rankingu piętnastu najbardziej deficytowych zawodów figurował tylko jeden zawód usługowy, tj. pracownik ochrony fizycznej I stopnia (o intensywności deficytu 21,5, a więc na cztery oferty pracy w tym zawodzie jedna pozostaje bez odpowiedzi ze względu na brak specjalisty). Brakuje natomiast zawodów usługowych wśród piętnastu zawodów nadwyżkowych. Warto wszakże zaznaczyć, iż według danych WUP w Szczecinie, na koniec 2008 roku wśród bezrobotnych z terenu województwa pozostających bez pracy od 12 miesięcy najwięcej było sprzedawców, a na liście tej spośród zawodów usługowych wymieniony był jeszcze kucharz małej gastronomii. W Szczecinie w 2011 roku sprzedawcy stanowili drugą pod względem liczebności grupę osób pozostających bez pracy po osobach bez zawodu. Spośród zawodów usługowych w pierwszej piętnastce zawodów, których posiadacze pozostawali bez pracy, znaleźli się kucharze i fryzjerzy. Warto jednak zwrócić uwagę – jak autorzy raportu na temat uwarunkowań funkcjonowania rynku pracy w województwie zachodniopomorskim – na geoeconomiczne usytuowanie województwa zachodniopomorskiego, wpływające na rozwój turystyki i usług. Położenie tego województwa predestynuje je zatem do generowania miejsc pracy w usługach, a tym samym popytu na zawody usługowe. Wyprowadzić stąd można następujące rekomendacje dla powiatowych służb zatrudnienia w zakresie konstruowania oferty szkoleniowej:

- zwiększenie oferty szkoleniowej w zakresie zawodów ochroniarskich;

- zwiększenie oferty szkoleń adresowanej dla bezrobotnych z zawodami nadwyżkowymi w celu umożliwienia im przekwalifikowania;
- zwiększenie oferty szkoleń w zakresie zawodów usługowych ze względu na zwiększone zapotrzebowanie województwa, wynikające z jego geoeconomicznego położenia.

Poniższa analiza powinna przynieść odpowiedź na pytanie, na ile oferta szkoleń PUP z terenu województwa zachodniopomorskiego jest zgodna z powyższymi rekomendacjami. Na terenie województwa funkcjonują służby zatrudnienia tego szczebla z siedzibami w Białogardzie, Choszcznie, Drawsku Pomorskim, Goleniowie, Gryficach, Wałczu, Gryfinie, Kamieniu Pomorskim, Koszalinie, Kołobrzegu, Myśliborzu, Policach, Pyrzycach, Sławnie, Świdwinie, Stargardzie Szczecińskim, Szczecinie, Szczecinku, Łobzie i Świnoujściu. W realizacji zadań szkoleniowych korzystają one z usług instytucji szkoleniowych, wpisanych do rejestru instytucji szkoleniowych województwa zachodniopomorskiego. Syntetyczne dane dotyczące tej kwestii zaprezentowano w tabeli 1.

Instytucje szkoleniowe rynku pracy w województwie zachodniopomorskim skoncentrowane są głównie w największych miastach: Szczecinie, Koszalinie i Stargardzie Szczecińskim. W innych powiatach ich liczba jest znacznie mniejsza, a w niektórych (np. Choszczno, powiat koszaliński czy Łobez) wręcz znikoma. W dalszych rozważaniach pominięto sytuację występującą w dużych miastach – jako trudną do porównywania z sytuacją w tzw. terenie.

Obok organizowania szkoleń, firmy wymienione w poniższym zestawieniu udzielają wsparcia bezrobotnym w aktywizacji zawodowej w różnych formach, np. poprzez organizowanie warsztatów doradztwa przy zakładaniu własnej firmy, pośrednictwo w uzyskaniu pracy za granicą, organizowanie kursów języka obcego dla wyjeżdżających za granicę itp. Z punktu widzenia celów artykułu najistotniejsza jest oferta szkoleniowa powiatowych służb zatrudnienia w województwie, organizowanych za pośrednictwem wymienionych powyżej instytucji szkoleniowych, przygotowana z myślą o aktywizacji zawodowej w sferze usług. Dane dotyczące tej kwestii przedstawiono w tabeli 2.

Dane zebrane w tabeli 2 upoważniają do stwierdzenia, iż działania powiatowych służb zatrudnienia z terenu województwa zachodniopomorskiego, oceniane z punktu widzenia postulatu redukcji niedopasowania kwalifikacyjno-zawodowego, nie są zbyt trafne. Pomimo badań wskazujących, że zawody sprzedawcy i kucharza (zawody gastronomiczne) należą do czołówki zawodów

Tabela 1

Instytucje szkoleniowe rynku pracy w województwie zachodniopomorskim
(stan na koniec kwietnia 2011 roku)

Powiatowy urząd pracy	Liczba instytucji	
	2011	2010
białogardzki	5	7
choszczeński	6	3
drawski	10	9
goleniowski	18	20
gryficki	17	12
gryfiński	4	6
kamieński	12	10
kołobrzeski	14	14
koszaliński	5	3
łobeski	3	4
miasto Koszalin	70	64
miasto Świnoujście	12	10
miasto Szczecin	223	240
myśliborski	21	16
policki	18	12
pyrzycki	7	5
slawieński	7	3
stargardzki	36	33
świdwiński	9	5
szczecinecki	18	17
walecki	12	15
Razem	527	508

Źródło: *Rejestr instytucji szkoleniowych województwa zachodniopomorskiego 2010, 2011*, www.wup.pl.

nadwyżkowych w województwie, w ofercie szkoleń znajdują się szkolenia w zakresie tych właśnie zawodów. W przypadku pierwszego z wymienionych zawodów oferta często zawiera określenia typu „nowoczesny”, „profesjonalny”, co na ogół wiąże się z oczekiwaniem od kandydata umiejętności obsługi komputera i kasy fiskalnej (dziś w zawodzie sprzedawcy powinny to być wymagania standardowe). Oferta PUP wychodzi natomiast naprzeciw zapotrzebowaniu na specjalistów ochrony osób i mienia, należących do zawodów deficytowych. Oferta powiatowych służb zatrudnienia z terenu województwa zawiera, co zapewne wynika z geoeconomicznego położenia województwa, możliwość

Tabela 2

Oferta szkoleniowa PUP z terenu województwa zachodniopomorskiego w zakresie zawodów usługowych w latach 2010 i 2011 (bez Szczecina i Koszalina)

Powiatowy urząd pracy	2010			2011		
	Zawód	Liczba uczestników	Wymagania	Zawód	Liczba uczestników	Adresat
1	2	3	4	5	6	7
białogardzki	kucharz	10	bez szczególnych wymagań			
	sprzedawca z obsługą kas fiskalnych	12	dla pragnących pracować w handlu	–	–	–
	fryzjer-wizażysta	5	zmysł estetyczny			
choszczęński	sprzedawca	20	długotrwale bezrobotny			
	kelner	15	długotrwale bezrobotny	–	–	–
drawski	–	–	–	–	–	–
goleniowski	kucharz	20	bez szczególnych wymagań	zawody gastronomiczne	8	Długotrwale bezrobotny
	opiekunka dziecięca	10	co najmniej średnie, z predyspozycjami	profesjonalna obsługa klienta	8	Długotrwale bezrobotny
gryficki	–	–	–	–	–	–
gryfiński	sprzedawca	10	długotrwale bezrobotny	sprzedawca ze znajomością niemieckiego	12	długotrwale bezrobotny
				opiekun osoby starszej ze znajomością niemieckiego	22	długotrwale bezrobotny
	kucharz małej gastronomii	10	długotrwale bezrobotny			

1	2	3	4	5	6	7
gryfiński	kelner ze znajomością niemieckiego	10	długotrwale bezrobotny			
	zawody kosmetyczne	40	długotrwale bezrobotny			
kamiński	kucharz małej gastronomii	12	brak przeciwwskazań zdrowotnych	-	-	-
kołobrzeski	pomocnik kucharza	8	długotrwale bezrobotny	-	-	
	krawiec	8	długotrwale bezrobotny			
koszaliński	zawody gastronomiczne	40	dobry stan zdrowia	-	-	-
	specjalista ochrony mienia I stopnia	10	mężczyzna, niekarany, ureg. stosunek do służby wojskowej			
łobeski	-	-	-	kelner-barman z elementami niemieckiego i angielskiego	8	długotrwale bezrobotni
				opiekun osoby starszej ze znajomością niemieckiego	15	długotrwale bezrobotni
myśliborski	wizażysta	10	długotrwale bezrobotny, beneficjent programu „aktywizacja – praca – sukces”	-	-	

1	2	3	4	5	6	7
policki	specjalista ochrony osób i mienia	20	mężczyzna, niekarany, ureg. stosunek do służby wojskowej	specjalista ochrony mienia i stopnia	15	mężczyzna, niekarany, ureg. stosunek do służby wojskowej
	fryzjer-stylista	10	wykształcenie zawodowe kierunkowe	kucharz małej gastronomii	15	bez szczególnych wymagań
pyrzycki	opiekun osoby zależnej	10	predyspozycje do pracy z osobą zależną	opiekunka do dziecka	10	predyspozycje do pracy z dziećmi
				sprzedawca	10	bez szczególnych wymagań
stawieński	specjalista odnowy biologicznej	12	długotrwale bezrobotny	opiekun osoby starszej ze znajomością niemieckiego	12	predyspozycje do pracy z osobami zależnymi
	handlowiec	25	długotrwale bezrobotny			
	kucharz garmażer	10	długotrwale bezrobotny			
	kosmetyczka	12	długotrwale bezrobotny			
	malarz pokojowy	10	długotrwale bezrobotny			
starogardzki	kucharz małej gastronomii	10	wskazany staż w zawodzie	–	–	–
szczeciński	ochrona osób i mienia I stopnia	5–10	mężczyzna, niekarany, ureg. stosunek do służby wojskowej	sprzedawca	15	wykształcenie kierunkowe handlowe
świdwiński	pracownik ochrony I stopnia	10	długotrwale bezrobotny, pow. 45 lat	sprzedawca	20	długotrwale bezrobotny

1	2	3	4	5	6	7
świnouj- ski	opiekun osoby starszej		długotrwale bezrobotny, pow. 45 lat	-	-	-
	pracownik ochrony I stopnia	10-20	mężczyzna, niekarany, ureg. stosu- nek do służby wojskowej			
szczeci- necki	handlowiec	10	wykształce- nie mini- mum zawo- dowe			
	opiekun osób zależ- nych	10	wyksz. średnie, predyspozy- cje	-	-	-
	kucharz małej gastronomii	10	dobry stan zdrowia			
wałęcki	handlowiec	35	wykształce- nie handlo- we			
	długotrwale bezrobotny, pow. 45 lat	10	mężczyzna, niekarany, ureg. stosu- nek do służby wojskowej	-	-	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Wojewódzki rejestr zaplanowanych szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy na 2010 i 2011*, www.wup.pl.

zdobycia kompetencji do wykonywania zawodu usługowego w języku obcym, głównie niemieckim. Ponieważ opcja ta występuje przede wszystkim w zawodzie opiekuna, należy uznać, że jest ona uwzględniana z myślą o ewentualnym podjęciu pracy przez absolwenta takiego szkolenia na terenie Niemiec. W niewielkim stopniu wynika to z faktu dużego napływu na teren województwa turystów zagranicznych. Wymagania formułowane wobec potencjalnych uczestników zdają się świadczyć o tym, że powiatowe służby zatrudnienia w większym stopniu mają na uwadze rozwiązanie problemu długotrwale bezrobotnych, niż wyposażenie ich w kompetencje, z którymi łatwiej byłoby im radzić sobie na rynku pracy. Rozpatrując ofertę szkoleń powiatowych urzędów pracy z województwa zachodniopomorskiego na tle ogółu ofert, łatwo zauważyć, że udział

ofert przeszkolenia w zawodach usługowych jest mniejszościowy, co koliduje z eksponowaną w badaniach tezą, że tak ze względu na prawidłowości ogólne, jak i ze względu na specyfikę geoeconomicznego położenia województwa sfera usług najsilniej generuje miejsca pracy. Należy zatem uznać, że oferta powiatowych służb zatrudnienia działających na terenie tego województwa jest dosyć przypadkowa, słabo uwzględniająca stan wiedzy na temat sytuacji na miejscowym rynku pracy, znajdujący odzwierciedlenie w przywołanych wcześniej badaniach.

**THE ISSUE OF THE INCOMPATIBILITY OF QUALIFICATION
AND PROFESSION ON THE MARKET OF SERVICES
IN THE ZACHODNIOPOMORSKIE REGION IN ACTIONS
OF LOCAL LABOUR MARKET INSTITUTIONS WITH SPECIAL
REGARD TO POWIAT EMPLOYMENT AGENCIES**

Summary

The incompatibility of qualification and profession is one of the more essential factors generating unemployment, resulting from wrong relations between the labour market and the professional education system. The phenomenon indicated above occurs both in the case of the so-called employee's market (the incompatibility is noticeable on the employer's part, who finds it difficult to find workers with suitable qualifications) and in the case of the so-called employer's market (the incompatibility is noticeable on the employee's part, who cannot find employment in an acquired profession). Both cases appear in Poland, including the zachodniopomorske province.

Following the analysis of the data collected in the above statement, it can be confirmed that the offer of poviats employment services operating in the whole area of that province is fairly accidental, it poorly takes into account the level of knowledge about the situation on a local labour market, reflected in the research put forward earlier.

Translated by Magdalena Musiał