

Barbara A. Sypniewska  
Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie

Olga Rawa – Siarkowska  
Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie

## REGIONALNY RYNEK PRACY W OPINII MIESZKAŃCÓW WSI I MIAST

### Wprowadzenie

Jednym z największych obaw współczesnych młodych ludzi wchodzących w wiek produkcyjny jest to, czy znajdą pracę, która pozwoli im zaspokoić nie tylko podstawowe potrzeby, ale również da stabilny byt. Obawa ta nie jest również obca osobom, które powracają na rynek pracy.

Każdy z nas dorastając we własnym środowisku spotyka się m.in. z opiniami i przekonaniem dotyczącymi pracy zawodowej. Na ich podstawie, a także na podstawie zdobytych doświadczeń i wiedzy budujemy własne postawy i przekonania<sup>1</sup>. W niniejszym artykule przyjrzymy się przekonaniom dotyczącym czynników, które wpływają na znalezienie pracy, najlepszych sposobach poszukiwania pracy, w tym również zjawiska protekcji wśród osób zamieszkujących na wsi oraz w miastach.

Przyglądając się danym statystycznym GUS oraz wynikom Diagnozy Społecznej można powiedzieć, że stałą i dobrze płatną pracę najłatwiej znaleźć mężczyznom w przedziale wiekowym 35-44, posiadającym wyższe wykształcenie.

Ze źródeł GUS<sup>2</sup> wynika, że w 2011 roku, poziom aktywności zawodowej kobiet był niezmiernie niższy niż mężczyzn. Podane informacje wskazują, że na 1000 aktywnych zawodowo mężczyzn przypadało 546 biernych zawodowo, podczas gdy na 1000 aktywnych zawodowo kobiet przypadało 1053 biernych zawodowo. Dodatkowo wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15 lat i więcej jest o około ¼ niższy niż wskaźnik zatrudnienia mężczyzn.

Mężczyźni nadal częściej zajmują stanowiska kierownicze, szczególnie wyższego szczebla. W 2011 roku wśród osób pracujących na stanowiskach kierowniczych mężczyźni stanowili 60 %, a mężczyzn pracodawców był jeszcze więcej (68,3%)<sup>3</sup>. Badania wskazują również na to, że kobietom pracującym na stanowiskach kierowniczych przypisuje się mniejsze kompetencje<sup>4</sup>, a kobiety starające się o awans, by go uzyskać muszą wypaść nawet do 10 razy lepiej niż kandydaci płci męskiej<sup>5</sup>.

Wspomniane tendencje utrzymują się mimo wielu działań dążących do wyrównania szans na rynku pracy. Mają one swoje odzwierciedlenie w opiniach badanych. Według badań CEBOS z marca 2013 roku, ponad połowa badanych (56%) uważa, że kobieta wykonująca ten sam zawód co mężczyzna i mająca takie samo, jak on wykształcenie ma w porównaniu

<sup>1</sup> E. Aronson, *Człowiek istota społeczna*, PWN, Warszawa 1997.

<sup>2</sup> *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2012.

<sup>3</sup> Ibidem

<sup>4</sup> A. Kapelski, *Wyzwania współczesnego rynku pracy a przygotowanie młodzieży do roli nowoczesnego pracownika XXI wieku*, Edukacja Dorosłych 2001, nr 2, s. 67-74 oraz T. Nelson, *Psychologia uprzedzeń*, GWP, Gdańsk 2003.

<sup>5</sup> M. Balicki, *Kobiety menadżerowie – ich motywacje oraz bariery awansu [w:] Z problematyki pedagogiki porównawczej*, pod red. W. Grabczuk. Wydawnictwo Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 1998, s. 125-132.

z nim mniejsze szanse na awans zawodowy. Co istotne, procent przekonanych o nierówności w tym względzie, wzrósł od 1995 roku z 47% do 56% w 2013 roku<sup>6</sup>.

Dodatkowo spośród aktywnych zawodowo kobiet tylko 13% uważa, że łatwo byłoby znaleźć inną pracę, dającą dochody podobne do uzyskiwanych przez nią obecnie. Wśród mężczyzn ten odsetek wynosi 22%<sup>7</sup>.

Zarówno dla kobiet, jak i dla mężczyzn wykształcenie oraz wiek jest istotnym czynnikiem decydującym o dostępności pracy. Im wyższe wykształcenie, tym większe prawdopodobieństwo aktywności zawodowej, która obniża się po 45 roku życia, niezależnie od płci<sup>8</sup>.

Z analiz ofert pracy zamieszczanych na portalach internetowych wynika, że obok wykształcenia, pracodawcy najczęściej pytają o doświadczenie zawodowe (2-5 lat) oraz znajomość języków obcych<sup>9</sup>.

Kolejne analizy ofert pracy pomogły również w ustaleniu, jaką pracę proponują najczęściej pracodawcy. Z *Raportu z analizy ofert pracy w województwie mazowieckim* wynika, że większość z nich oferuje wynagrodzenie na poziomie ustawowej płacy minimalnej lub niższej. Tylko około 7% oferowało wynagrodzenie powyżej 3000 złotych<sup>10</sup>. W ogólnej opinii są to więc, w większości prace nisko płatne.

Łączy się to z faktem, iż niewiele z ofert dotyczy stanowisk szczebla wyższego kierowniczego oraz dyrektorskiego, a większość ofert poszukuje pracowników do handlu, usług i branży budowlanej<sup>11</sup>, która nie kojarzy się z pracą dającą możliwość awansu, czy pracą przynoszącą satysfakcję.

Mimo faktu, iż większość ofert pracy to oferty w ramach umowy o pracę<sup>12</sup>, uznano, że w przekonaniu badanych łatwiej znaleźć jest pracę na umowę cywilno-prawną (umowę zlecenie lub o dzieło) lub pracę dorywczą (określony czas pracy). Założenie wynika z wpływu, jaki mają mass media na przekonania odbiorców. W ostatnim czasie bardzo często słyszymy dyskusje o potrzebie ograniczenia ilości, tzw. umów śmieciowych. W efekcie kształtuje się przekonanie, że pracodawcy częściej i chętniej zatrudniają pracowników w oparciu o umowę o dzieło lub na umowę zlecenie.

W podobny sposób kształtuje się przekonanie, o kolejnej kategorii pracy, którą łatwiej znaleźć czyli tzw. „pracy na czarno”. Jest to nierejestrowana forma zatrudnienia, co oznacza, że pracodawca i pracownik nie zgłaszają faktu wykonywania pracy, należytych organom. Co za tym idzie, nie odprowadzają należnych składek ZUS oraz podatków<sup>13</sup>. Prace wykonywane bez umowy dotyczą w większości zawodów robotniczych (niewykwalifikowanych: 39,4%, wykwalifikowanych: 23,8%), a także handlowo-usługowych (16,4%).<sup>14</sup> Mają one więc głównie charakter fizyczny.

Podsumowując w powszechnej opinii łatwiej jest znaleźć pracę nisko płatną, o charakterze dorywczym, bez formalnej umowy lub w oparciu o umowę zlecenie/o dzieło, o charakterze fizycznym. Co za tym idzie, w ogólnym przekonaniu trudniej o pracę dobrze płatną, w oparciu o umowę na czas nieokreślony, dającą możliwość awansu i przynoszącą satysfakcję.

Poza czynnikami związanymi z osobą kandydata do pracy oraz cechami samej pracy, autorów badania interesował również sposób jej poszukiwania.

<sup>6</sup> *Kobieta pracująca*, oprac. R. Boguszewski, CEBOS, Warszawa 2013 (BS/28/2013)

<sup>7</sup> Ibidem

<sup>8</sup> *Diagnoza społeczna 2013. Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków*, pod red. I. Kotowskiej, Diagnoza Społeczna, Warszawa 2014.

<sup>9</sup> *Kogo szukają pracodawcy? Analiza ofert pracy opublikowanych w serwisie monsterpolska.pl w II półroczu 2012 roku*, <http://www.hmews.pl/reports/raportmonsterpolskakogoposzukujpracodawcy2012.pdf>

<sup>10</sup> *Raport (2012) z analizy ogłoszeń o pracę w województwie mazowieckim*, pod red. I. Anuszewska <http://obserwatorium.mazowsze.pl/>

<sup>11</sup> Ibidem

<sup>12</sup> Ibidem oraz I. Kotowska (red.): *Diagnoza społeczna...*

<sup>13</sup> G. Spytek-Bandurska, *Aktywizacja zawodowa szczególnych kategorii bezrobotnych*, IPS UW, Warszawa 2010.

<sup>14</sup> S. Czarnik, K. Turek, *Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków*, PARP, Warszawa 2014.

W realiach dzisiejszego rynku pracy istnieją różne sposoby poszukiwania zatrudnienia. Wśród pomysłów zamieszczonych na stornach www, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, możemy znaleźć m.in. zbieranie informacji o miejscach pracy wśród rodziny i przyjaciół, kontaktowanie się bezpośrednio z pracodawcą oraz odwiedzanie Urzędu Pracy.

Korzystanie z sieci własnych kontaktów, wśród rodziny i osób znajomych, tłumaczona jest większą gotowością pracodawców do zatrudniania osób rekomendowanych<sup>15</sup>. Nasuwa to pytanie o zjawisko protekcji. Według Słownika języka polskiego PWN<sup>16</sup> protekcja to pomoc udzielana komuś przez osobę wpływową. Może dotyczyć uzyskania lepszej pozycji zawodowej. Z jednej strony polecanie osób, które uważamy za kompetentne, nie jest naganne. Przy bardzo niskich kosztach przeprowadzonej rekrutacji, firma może zdobyć cennego pracownika. Z drugiej strony, takie postępowanie powoduje nierówność szans wśród ewentualnych kandydatów, a nawet w skrajnej sytuacji może mieć znamiona korupcyjne.

Branżowe spisy firm dostępne są na portalach internetowych umożliwiają dostęp do numerów telefonów lub adresów mailowych potencjalnych pracodawców. Umożliwia to kolejne sposoby aktywnego poszukiwania pracy, jakimi są: kontakt bezpośredni z osobą wpływającą na zatrudnienie lub przesyłanie CV niezależnie od tego, czy jest właśnie prowadzona rekrutacja, czy nie.

Innym ogólnodostępnym wsparciem, organizowanym przez państwo jest pośrednictwo pracy prowadzone przez urzędy pracy, które polega na udzielaniu pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom, w pozyskiwaniu wymaganych kandydatów do pracy. Działalność urzędów pracy nie ogranicza się tylko do wymiany informacji między osobami szukającymi pracy i tymi, którzy ją oferują. Urzędy pomagają również, m.in. prowadząc doradztwo zawodowe oraz szkolenia pomagające rozwinąć potencjał pracowniczy ich klientów.

Oprócz regionalnych urzędów pracy, na rynku istnieją również agencje świadczące usługi doradztwa personalnego lub zawodowego. Ich praca również polega na pośredniczeniu, między pracodawcą i kandydatami do pracy, jednak ich świadczenia są odpłatne.

Ostatnią z uwzględnionych sposobów poszukiwania pracy jest reagowanie na ogłoszenie w mediach. O popularności tego sposobu świadczy duża liczba portali internetowych oraz gazet zawierających oferty od pracodawców, z których korzystają osoby poszukujące pracy.

Przyglądając się rozkładowi poziomu bezrobocia na mapie województw Polski, łatwo zauważamy, iż istnieje zróżnicowanie terytorialne w tym względzie<sup>17</sup>. Dane pokazują, iż jest ono zdecydowanie niższe od średniej krajowej w dużych miastach, takich jak Warszawa, Poznań, czy Katowice. Co za tym idzie bezrobotnymi są częściej mieszkańcy wsi i małych miast, niż dużych miast<sup>18</sup>.

Myśląc o szansach i zagrożeniach występujących na rynku pracy, trzeba pamiętać, że wpływać na nie mogą również nasze przekonania i postawy, które determinują podejmowane decyzje. Ważne jest więc, by sprawdzić, czy istnieje związek między przekonaniem dotyczącym czynników wpływających na znalezienie pracy, cech łatwo i trudno dostępnej pracy oraz najlepszych sposobów poszukiwania pracy w zależności od miejsca zamieszkania: na wsi oraz w miastach do 500 tys. i powyżej 500 tys. mieszkańców.

<sup>15</sup> <http://psz.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/poszukiwanie-pracy-i-rekrutacja/jak-szukac-pracy>.

<sup>16</sup> [www.sjp.pwn.pl](http://www.sjp.pwn.pl).

<sup>17</sup> M. Podogrodzka, *Regionalny indeks jakości zasobu bezrobotnych w Polsce w latach 1999-2010*, Polityka społeczna 2012, nr 2, s. 1-9.

<sup>18</sup> M. Goszczyńska, *Transformacja ekonomiczna w umysłach i zachowaniach Polaków*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010.

## 1. Metodologia badania

Celem prezentowanego badania była identyfikacja zależności pomiędzy miejscem zamieszkania a oceną czynników ułatwiających oraz utrudniających znalezienie pracy, oceną cech pracy łatwiejszej i trudniejszej do znalezienia, sposobami poszukiwania pracy, a także oceną częstotliwości zjawiska protekcji i poparcia.

W procesie badawczym starano się odpowiedzieć na następujące problemy badawcze:

1. Czy istnieje zależność pomiędzy miejscem zamieszkania a oceną czynników ułatwiających i utrudniających znalezienie pracy?
2. Czy istnieje zależność pomiędzy miejscem zamieszkania a oceną cech pracy łatwiejszej i trudniejszej do znalezienia?
3. Czy istnieje zależność pomiędzy miejscem zamieszkania a sposobami poszukiwania pracy, w tym także korzystania z protekcji i poparcia?

Badanie zostało przeprowadzone w roku 2013 i stanowi część projektu badawczego dotyczącego bezrobocia i sposobów poszukiwania pracy. Dobór osób do badania był przypadkowy. W czasie prowadzonego badania wszystkie osoby pracowały, ale miały już pewne doświadczenie poszukiwania pracy.

## 2. Opis próby badawczej

W badaniu brało udział ogółem 209 respondentów. Większość osób badanych, bo aż ponad 77%, to osoby w wieku 20-29 lat. Znacznie mniej osób było w grupie w wieku od 30 do 40 roku życia, ogółem ponad 14%, a w wieku ponad 40 lat tylko 8%.

Wśród osób badanych przeważały kobiety – 152, natomiast mężczyźni było 57. 124 osoby (59,3%) miały wyższe wykształcenie, a 85 osób (40,7%) miało wykształcenie średnie. Zapytano osoby badane o stanowisko jakie zajmują. Do wyboru były 4 odpowiedzi: stanowisko kierownicze, specjalistyczne, pracownik fizyczny i umysłowy. Wśród respondentów było najwięcej osób, które pracowały na stanowisku specjalistycznym 71 osób (34%), a jako pracownik umysłowy 56 osób (26,8%). Pracowników fizycznych było 34 (16,3%), a na stanowisku kierowniczym pracowało 38 osób (18,2%). Wśród respondentów było najwięcej osób, które pracowały na podstawie umowy na czas nieokreślony – 92 osoby, co stanowiło 44% wszystkich respondentów, natomiast na czas określony pracowały 42 osoby (20,1%), a na podstawie umowy zlecenie lub umowy o dzieło pracowało 45 osób (21,5%). 22 osoby (10,5%) wskazały, że były zatrudnione na innej podstawie niż wcześniej wymienione. W badaniu uczestniczyło najwięcej osób zamieszkałych w miastach pow. 500 tys. mieszkańców (108 osób – 51,7%). Ponadto 43 respondentów (20,6%) mieszkało w miastach do 100 tys. mieszkańców, 38 osób badanych (18,2%) na wsi, a tylko 20 respondentów (9,6%) w miastach od 100 do 500 tys. mieszkańców. Wśród respondentów było najwięcej osób ze stażem pracy do 3 lat (105 osób – 50,2%), a w okresie od 3 do 10 lat pracy było 62 respondentów (29,7%). Znacznie mniej osób badanych podało, że posiadało staż pracy od 10,1 do 25 lat (32 osoby – 15,4%), natomiast najmniej respondentów (5 osób – 2,4%) miało staż pracy powyżej 25 lat.

## 3. Wyniki badań

Aby sprawdzić zależności pomiędzy miejscem zatrudnienia a oceną czynników ułatwiających oraz utrudniających znalezienie pracy, cech pracy łatwiejszej i trudniejszej do znalezienia, sposobów poszukiwania pracy, a także oceną częstotliwości zjawiska protekcji dokonano pogłębionej analizy statystycznej. Pierwsza zależność dotyczyła czynników ułatwiających znalezienie pracy. W tabeli nr 1 przedstawiono rozkład częstości dla opinii w sprawie czynników ułatwiających znalezienie pracy w zależności od miejsca zamieszkania osób badanych. Zestawienie uzupełniono wartościami testu  $\chi^2$ .

**Tabela 1. Rozkład częstości – opinie w sprawie czynników ułatwiających znalezienie pracy w zależności od miejsca zamieszkania osób badanych**

Czynniki ułatwiające	Miejsce zamieszkania						$\chi^2$	df	p
	wieś		miasto do 500 tys. mieszk.		miasto pow. 500 tys. mieszk.				
znalezienie pracy	n	%	n	%	n	%			
Wyższe wykształcenie	20	52,6	30	47,6	57	53,8	0,62	2	0,735
Młody wiek	11	28,9	24	38,1	42	39,3	1,32	2	0,516
Znajomość języków	26	68,4	48	76,2	85	79,4	1,89	2	0,388
Doświadczenie zawodowe	32	84,2	51	81,0	82	76,6	1,13	2	0,569
Bycie mężczyzną	4	10,5	7	11,1	11	10,3	0,03	2	0,986

n – liczba osób; % - procent grupy

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Nie zanotowano istotnych statystycznie zależności pomiędzy miejscem zamieszkania a analizowanymi opiniami dotyczącymi czynników ułatwiających znalezienie pracy.

Kolejna interesującą zależnością dotyczyła oceny czynników utrudniających znalezienie pracy. W tabeli nr 2 przedstawiono rozkład częstości dla opinii w sprawie czynników utrudniających znalezienie pracy w zależności od miejsca zamieszkania osób badanych. Zestawienie uzupełniono wartościami testu  $\chi^2$ .

**Tabela 2. Rozkład częstości – opinie w sprawie czynników utrudniających znalezienie pracy w zależności od miejsca zamieszkania osób badanych**

Czynniki utrudniające	Miejsce zamieszkania						$\chi^2$	df	p
	wieś		miasto do 500 tys. mieszk.		miasto pow. 500 tys. mieszk.				
znalezienie pracy	n	%	n	%	n	%			
Brak wyższego wykształcenia	14	36,8	15	25,4	35	33,3	1,67	2	0,434
Wiek pow. 50 lat	33	86,8	44	74,6	84	80,0	4,17	2	0,383
Brak znajomości języków obcych	23	60,5	31	52,5	54	51,4	0,96	2	0,620
Brak doświadczenia zawodowego	26	68,4	40	67,8	73	69,5	0,06	2	0,972
Bycie kobietą	2	5,3	5	8,5	4	3,8	1,60	2	0,449

n – liczba osób; % - procent grupy

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Tu także nie zanotowano istotnych statystycznie zależności pomiędzy miejscem zamieszkania a analizowanymi opiniami dotyczącymi czynników utrudniających znalezienie pracy.

Następnie sprawdzono zależność dotyczącą opinii cech pracy łatwiejszej do znalezienia. W tabeli nr 3 przedstawiono rozkład częstości dla opinii w sprawie cech pracy łatwiejszej do znalezienia w zależności od miejsca zamieszkania osób badanych. Zestawienie uzupełniono wartościami testu  $\chi^2$ .

**Tabela 3. Rozkład częstości – opinie w sprawie cech pracy łatwiejszej do znalezienia w zależności od miejsca zamieszkania osób badanych**

Cechy pracy	Miejsce zamieszkania						$\chi^2$	df	p
	wieś		miasto do 500 tys. mieszk.		miasto pow. 500 tys. mieszk.				
łatwiejszej do znalezienia	n	%	n	%	n	%			
Nisko płatna	26	70,3	43	68,3	72	66,7	0,17	2	0,917
Dorywcza	15	40,5	20	31,7	41	38,0	0,97	2	0,614
Na umowę zlecenie lub o dzieło	21	56,8	40	63,5	72	66,7	1,18	2	0,554
Na czarno	21	56,8	23	36,5	27	25,0	12,59**	2	0,002
Fizyczna	16	43,2	24	38,1	39	36,1	0,60	2	0,742

n – liczba osób; % - procent grupy; \*\* -  $p < 0,01$

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Zanotowano istotną statystycznie zależność pomiędzy miejscem zamieszkania a opinią w sprawie pracy na czarno. Osoby mieszkające na wsi częściej wskazywały na pracę na czarno jako na pracę łatwiejszą do znalezienia.

W dalszej kolejności sprawdzono aspekt przeciwny do wcześniejszego czyli ocenę cech pracy trudniejszej do znalezienia. W tabeli nr 4 przedstawiono rozkład częstości dla opinii w sprawie cech pracy trudniejszej do znalezienia w zależności od miejsca zamieszkania osób badanych. Zestawienie uzupełniono wartościami testu  $\chi^2$ .

**Tabela 4. Rozkład częstości – opinie w sprawie cech pracy trudniejszej do znalezienia w zależności od miejsca zamieszkania osób badanych**

Cechy pracy	Miejsce zamieszkania						$\chi^2$	df	p
	wieś		miasto do 500 tys. mieszk.		miasto pow. 500 tys. mieszk.				
trudniejszej do znalezienia	n	%	n	%	n	%			
Dająca satysfakcję	19	50,0	37	61,7	57	54,8	1,40	2	0,497
Na umowę na czas nieokreślony	23	60,5	37	61,7	55	52,9	1,44	2	0,486
Dobrze płatna	35	92,1	47	78,3	74	71,2	7,01*	2	0,030
Dająca możliwość awansu	17	44,7	19	31,7	43	41,3	2,12	2	0,347
Na wysokim stanowisku	23	60,5	33	55,0	47	45,2	3,17	2	0,205

n – liczba osób; % - procent grupy; \* -  $p < 0,05$

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Zanotowano istotną statystycznie zależność pomiędzy miejscem zamieszkania a opinią w sprawie możliwości znalezienia dobrze płatnej pracy. Wśród osób mieszkających na wsi było więcej osób, które były zdania, że trudno znaleźć pracę dobrze płatną.

Następnie poddano pogłębionej analizie statystycznej sposoby poszukiwania pracy. W tabeli nr 5 przedstawiono rozkład częstości dla opinii w sprawie sposobów poszukiwania pracy w zależności od miejsca zamieszkania osób badanych. Zestawienie uzupełniono wartościami testu  $\chi^2$ .

**Tabela 5. Rozkład częstości – opinie w sprawie sposobów poszukiwania pracy w zależności od miejsca zamieszkania osób badanych**

Sposoby	Miejsce zamieszkania						$\chi^2$	df	p
	wieś		miasto do 500 tys. mieszk.		miasto pow. 500 tys. mieszk.				
poszukiwania pracy	n	%	n	%	n	%			
Przez poparcie, protekcję	13	35,1	21	33,9	38	35,2	0,03	2	0,984
Skontaktowanie się z osobą mającą wpływ na zatrudnienie	17	45,9	16	25,8	33	30,6	4,51	2	0,105
Zebrać informacji o miejscu pracy	10	27,0	8	12,9	22	20,4	3,12	2	0,210
Reagowanie na ogłoszenia w mediach	16	43,2	32	51,6	39	36,1	3,91	2	0,141
Wysyłanie CV niezależnie od ogłoszeń	17	45,9	34	54,8	55	50,9	0,74	2	0,691
Korzystanie z doradztwa personalnego, pośredników	3	8,1	8	12,9	14	13,0	0,67	2	0,716
Korzystanie z ofert Urzędu Pracy	8	21,6	12	19,4	7	6,5	8,68**	2	0,003
Inne	1	2,7	2	3,2	8	7,4	1,98	2	0,372

n – liczba osób; % - procent grupy; \*\* -  $p < 0,01$

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych.

Zanotowano istotną statystycznie zależność pomiędzy miejscem zamieszkania a opinią w sprawie korzystania z ofert Urzędu Pracy. Osoby mieszkające w dużych miastach o liczbie mieszkańców powyżej 500 tysięcy rzadziej wskazywały na ten sposób poszukiwania pracy.

Kolejnym aspektem analizy była częstotliwość występowania zjawiska protekcji. W tabeli nr 6 przedstawiono rozkład częstości dla opinii w sprawie częstotliwości zjawiska protekcji w zależności od miejsca zamieszkania osób badanych.

**Tabela 6. Rozkład częstości – opinie w sprawie częstotliwości zjawiska protekcji w zależności od miejsca zamieszkania osób badanych**

Częstotliwość zjawiska	Miejsce zamieszkania					
	wieś		miasto do 500 tys. mieszk.		miasto pow. 500 tys. mieszk.	
protekcji	n	%	n	%	n	%
bardzo częsta	14	36,8	28	44,4	30	27,8
częsta	23	60,5	29	46,0	58	53,7
rzadka	1	2,6	4	6,3	9	8,3
brak zdania	0	0,0	2	3,2	11	10,2
Ogółem	38	100	63	100	108	100

n – liczba osób; % - procent grupy

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

W oparciu o test  $\chi^2$  nie zanotowano istotnych statystycznie zależności pomiędzy miejscem zamieszkania a częstotliwością wskazywania protekcji jako sposobu zdobywania pracy,  $\chi^2(6)=9,58$ ,  $p > 0,05$ .

## Podsumowanie

Na podstawie wyników pogłębionej analizy statystycznej stwierdzono, że nie występuje zależność istotnie statystyczna pomiędzy miejscem zamieszkania a czynnikami ułatwiającymi i utrudniającymi znalezienie pracy oraz częstotliwością korzystania z protekcji przy poszukiwaniu pracy. Można zatem uznać, że miejsce zamieszkania nie wpływa na opinie w zakresie wyżej wymienionych aspektów.

Ponadto, stwierdzono, że zarówno mieszkańcy wsi, jak i mniejszych i większych miast, stwierdzają, że łatwiej znaleźć pracę młodemu mężczyźnie z wyższym wykształceniem i znajomością języków, który ma już doświadczenie zawodowe. Natomiast jako czynniki utrudniające znalezienie pracy respondenci wskazali: brak wykształcenia, wiek powyżej 50 lat, brak znajomości języków obcych, brak doświadczenia zawodowego i płeć.

Dla lokalnych programów wspierających osoby poszukujące pracę oznacza, że nie nastąpiła znacząca zmiana w kwestii rozdziwisku między pozycją zawodową kobiet i mężczyzn. Na rynku pracy kobietom jest nadal trudniej. Dotyczy to również młodych, którzy stawiają pierwsze kroki na ścieżkach zawodowych. Ta grupa również potrzebuje wsparcia, np. w zdobywaniu wyższego wykształcenia, nauce języków obcych oraz zdobywaniu pierwszych doświadczeń zawodowych. Ważnym podkreśleniem jest również aspekt wspierania osób po 50 roku życia, które mają duży potencjał, ale mogą być dyskryminowane ze względu na wiek.

Na podstawie wyników prezentowanego badania stwierdzono także, że istnieje zależność istotna statystycznie pomiędzy miejscem zamieszkania a cechami pracy łatwiejszej do znalezienia. Zależność ta dotyczy pracy na czarno. Osoby mieszkające na wsi częściej wskazywały pracę na czarno, jako pracę łatwiejszą do znalezienia. Wynik ten nie dziwi z uwagi na duże bezrobocie występujące na wsi, jak również fakt, że na tych obszarach najłatwiej o prace sezonowe oraz krótkoterminowe. Są to również prace nisko płatne, co dodatkowo zniechęca do zawierania formalnych umów, które powodują zwiększenie kosztów.

Przewagą prac niskopłatnych na obszarach wiejskich tłumaczy kolejny istotny statystycznie wynik. Wśród osób mieszkających na wsi było więcej osób, które były zdania, że trudno znaleźć pracę dobrze płatną. Obszary wiejskie narażone są na niskie dochody mieszkańców, a więc duże zubożenie społeczne. Fakt, że trudniej o znalezienie dobrze płatnej pracy na tych obszarach jest podyktowany również tym, że pracodawcy wolą prowadzić swoje przedsiębiorstwa na obszarach bardziej zaludnionych, gdzie jest większa możliwość pozyskania kandydatów o różnych potrzebnych specjalizacjach, w konsekwencji także zróżnicowania wynagrodzenia. Można zatem uznać powyższy wynik za zgodny z przewidywanym, że większość respondentów mieszkających na wsi wskaże na pracę dobrze płatną jako trudną do znalezienia.

Wyniki badania wskazują także na występowanie zależności statystycznej pomiędzy miejscem zamieszkania a sposobami poszukiwania pracy. Tu ta zależność wystąpiła w aspekcie korzystania z ofert urzędu pracy. Okazało się, że osoby mieszkające w dużych miastach, o liczności mieszkańców powyżej 500 tysięcy, rzadziej wskazywały na ten sposób poszukiwania pracy. Duże aglomeracje dają także większe możliwości zatrudnienia, występuję więcej wolnych miejsc pracy. Poszukiwanie pracy nie musi się wiązać jedynie z ofertami urzędu pracy. Ten sposób jest raczej bardziej charakterystyczny dla mniejszych miejscowości. W czasie prowadzonego badania podczas, kiedy występował kryzys gospodarczy nastąpiła większa migracja mieszkańców z mniejszych miast właśnie do dużych powyżej 500 tys. mieszkańców. Niestety w tych miastach rynek pracy także stopniowo zaczął się kurczyć, ale możliwości znalezienia pracy są zdecydowanie lepsze.

Prezentowane badanie wykazało, że analizując metody poszukiwania pracy należy brać pod uwagę różne aspekty tego zagadnienia oraz że miejsce zamieszkania, w niektórych przypadkach może być istotną zmienną. Szczegółowa dedukcja może pomóc wyjaśnić pewne złożone kwestie, które w konsekwencji mogą służyć pracownikom, bezrobotnym



i instytucjom określającym politykę w zakresie zwalczania bezrobocia i pomocy w poszukiwaniu pracy. Konieczne jest branie pod uwagę zależności wynikających z różnych zmiennych. Autorki rekomendują problematykę poszukiwania pracy do kontynuowania badań obejmując także obszar zagadnień prezentowanego badania, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów wiejskich.

### **Bibliografia**

1. Aronson E., *Człowiek istota społeczna*, PWN, Warszawa 1997.
2. Balicki M., *Kobiety menadżerowie – ich motywacje oraz bariery awansu [w:] Z problematyki pedagogiki porównawczej*, pod red. W. Grabczuk. Wydawnictwo Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 1998, s. 125-132.
3. Czarnik S., Turek K., *Aktywność zawodowa i wykształcenie Polaków*; PARP, Warszawa 2014.
4. *Diagnoza społeczna 2013. Rynek pracy i wykluczenie społeczne w kontekście percepcji Polaków*, pod red. I. Kotowska, Diagnoza Społeczna, Warszawa 2014.
5. Goszczyńska M., *Transformacja ekonomiczna w umysłach i zachowaniach Polaków*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010.
6. Kapelski A., *Wyzwania współczesnego rynku pracy a przygotowanie młodzieży do roli nowoczesnego pracownika XXI wieku*, Edukacja Dorosłych 2001, nr 2, s. 67-74
7. *Kobieta pracująca*, oprac. R. Boguszewski, CEBOS, Warszawa 2013 (BS/28/2013)
8. *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, GUS, Warszawa 2012.
9. Nelson T., *Psychologia uprzedzeń*, GWP, Gdańsk 2003.
10. Podogrodzka M., *Regionalny indeks jakości zasobu bezrobotnych w Polsce w latach 1999-2010*, Polityka społeczna 2012, nr 2, s. 1-9.
11. Spyttek-Bandurska G., *Aktywizacja zawodowa szczególnych kategorii bezrobotnych*, IPS UW, Warszawa 2010

### **Strony internetowe**

1. <http://psz.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/poszukiwanie-pracy-i-rekrutacja/jak-szukac-pracy>.
2. *Kogo szukają pracodawcy? Analiza ofert pracy opublikowanych w serwisie monsterpolska.pl w II półroczu 2012 roku*, <http://www.hrnews.pl/reports/raportmonsterpolskakogoposzukujpracodawcy2012.pdf>
3. *Słownik języka polskiego*, [www.sjp.pwn.pl](http://www.sjp.pwn.pl).
4. *Raport (2012) z analizy ogłoszeń o pracę w województwie mazowieckim*, pod red. I. Anuszewska <http://obserwatorium.mazowsze.pl/>

## **REGIONAL LABOUR MARKET IN THE VIEW OF VILLAGES AND CITIES DWELLERS**

### **Summary**

In the present article the results of the author's own research relating to methods of job seeking were presented. The article makes up a presentation of outcome of some part of the author's research project in the field of unemployment and methods of looking for job. The research was made in 2013. The research objective was identification of relations between place of residence and evaluation of factors facilitating and/or making it difficult to find job, evaluation of characteristics of easier-to-find or more difficult-to-find jobs, methods of looking for job as well as assessment of the phenomenon of 'friends-in-high-places' and support. As part of the studied issues the author tried to answer the following questions: is there a relationship between a place of residence and evaluation of factors facilitating and/or making it difficult to find job? is there a relation between a place of residence and evaluation of characteristics

of easier-to-find or more difficult-to-find jobs? is there a relation between a place of residence and methods of looking for job, including the use of 'friends-in-high-places' and support?

**Key words:** Job, looking for job, unemployment, place of residence