

Barbara A. Sypniewska  
**Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie**

Andrzej Jagodziński  
**Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w Płocku**

## **OKRESY ZATRUDNIENIA PRACOWNIKÓW, A OPINIE NA TEMAT POSZUKIWANIA PRACY**

### **Streszczenie:**

W niniejszym artykule zostały zaprezentowane wyniki autorskich badań własnych dotyczących poszukiwania pracy. Badanie zostało przeprowadzone w roku 2013 i stanowi część projektu badawczego dotyczącego bezrobocia i sposobów poszukiwania pracy. Celem badania była identyfikacja zależności pomiędzy okresem zatrudnienia a oceną czynników ułatwiających oraz utrudniających znalezienie pracy, oceną cech pracy łatwiejszej i trudniejszej do znalezienia, sposobów poszukiwania pracy, a także oceną częstotliwości korzystania z protekcji przy poszukiwaniu pracy. W ramach obszernej problematyki podjęto więc próbę odpowiedzi na postawione problemy badawcze:

- czy istnieje zależność pomiędzy okresem zatrudnienia a oceną czynników ułatwiających i utrudniających znalezienie pracy?
- czy istnieje zależność pomiędzy okresem zatrudnienia a wskazaniem cech pracy łatwiejszej i trudniejszej do znalezienia?
- czy istnieje zależność pomiędzy okresem zatrudnienia a sposobami poszukiwania pracy, w tym także korzystania z protekcji i poparcia?

**Słowa kluczowe:** okres zatrudnienia, staż pracy, czynniki ułatwiające i utrudniających znalezienie pracy, protekcja.

### **Wprowadzenie**

Szukając rozwiązania sformułowanych powyżej problemów badawczych warto przybliżyć podstawowe pojęcia z zakresu podjętego zagadnienia.

Co to jest okres zatrudnienia, czyli tzw. staż pracy? Kodeks pracy nie definiuje tego jednoznacznie [Kodeks pracy]. Najczęściej jest to okres, w którym pracownik świadczy pracę w ramach stosunku pracy, a więc na podstawie umowy o pracę, powołania, mianowania, wyboru bądź spółdzielczej umowy o pracę,

bez względu na tryb rozwiązania stosunku pracy czy na wielkość etatu. Kolejna kwestia to zdefiniowanie czynników ułatwiających lub utrudniających znalezienie pracy (patrz tabela 1).

**Tabela 1. Czynniki ułatwiające lub utrudniających znalezienie pracy**

<b>Czynniki ułatwiające znalezienie pracy</b>	<b>Czynniki utrudniające znalezienie pracy</b>
wyższe wykształcenie	brak wyższego wykształcenia,
młody wiek	wiek pow. 50 lat
znajomość języków obcych,	brak znajomości języków obcych
doświadczenie zawodowe,	brak doświadczenia zawodowego
bycie mężczyzną.	Bycie kobietą

Źródło: opracowanie własne

Rodzaj pracy łatwiejszej lub trudniejszej do znalezienia zamieszczono w tabeli 2.

**Tabela 2. Cechy pracy łatwiejszej lub trudniejszej do znalezienia**

<b>Cechy pracy łatwiejszej do znalezienia</b>	<b>Cechy pracy trudniejszej do znalezienia</b>
Nisko płatna	Dobrze płatna
Dorywcza	Dająca satysfakcję
Na umowę zlecenie lub o dzieło	Na umowę na czas nieokreślony
Na czarno	Dająca możliwość awansu
Fizyczna	Na wysokim stanowisku

Źródło: opracowanie własne

W występujących w literaturze definicjach zakłada się, że „poszukiwanie pracy” oznacza pewną aktywność w tym zakresie i najczęściej jest istotną cechą osób bezrobotnych [Kwiatkowski, 2013, s. 112]. Formy poszukiwań pracy mogą być różnorodne, np.: przez poparcie, protekcję, wykorzystanie kontaktów osobistych, rejestrację w urzędzie pracy, odwiedzanie potencjalnych pracodawców, przygotowanie wniosków aplikacyjnych, przeglądanie ogłoszeń o ofertach pracy i reagowanie na te ogłoszenia, targi i giełdy pracy czy korzystanie z doradztwa personalnego, pośredników.

Ostatnim terminem wymagającym krótkiego wyjaśnienia jest pojęcie „protekcji”. Wielu specjalistów zajmujących się tym problemem twierdzi, że: „protekcja jest pojęciem z gruntu subiektywnym, zmieniającym się w czasie, a zatem nie sposób jej zdefiniować w powszechnie przyjęty sposób” [Słownik współczesnego języka polskiego]. W związku z powyższym nie ma stałych zasad analizy tego zjawiska, uniwersalnych mierników odzwierciedlających jej skalę, jak też metod badania jej przyczyn czy powstawania. Z tego powodu różne jest rozumienie terminu „protekcja”. Od dawna jednak istnieje opinia, że protekcja

jest częstym zjawiskiem, jeśli chodzi o sposób uzyskania zatrudnienia. W tym kontekście „protekcja” oznacza „wstawiennictwo wpływowej osoby mające umożliwić komuś osiągnięcie lepszej pozycji zawodowej” [Słownik współczesnego języka polskiego].

## 1. Metodologia badania

Celem badania była identyfikacja zależności pomiędzy okresem zatrudnienia a oceną czynników ułatwiających oraz utrudniających znalezienie pracy, wskazaniem cech pracy łatwiejszej i trudniejszej do znalezienia, sposobami poszukiwania pracy, a także oceną częstotliwości korzystania z protekcji przy poszukiwaniu pracy.

W procesie badawczym starano się odpowiedzieć na następujące problemy badawcze:

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

Badanie zostało przeprowadzone w roku 2013, a prezentowane wyniki stanowią część autorskiego 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 mężczyzn 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 okresem zatrudnienia a oceną czynników ułatwiających oraz utrudniających znalezienie pracy, cech pracy łatwiejszej i trudniejszej do znalezienia, sposobów poszukiwania pracy, a także ocenę częstotliwości zjawiska protekcji dokonano pogłębionej analizy statystycznej. Pierwsza zależność dotyczyła czynników ułatwiających znalezienie pracy. W tabeli 3 przedstawiono rozkład częstości dla opinii w sprawie czynników ułatwiających znalezienie pracy w zależności od stażu pracy osób badanych. Zestawienie uzupełniono wartościami testu  $\chi^2$ .

**Tabela 3. Rozkład częstości – opinie w sprawie czynników ułatwiających znalezienie pracy w zależności od stażu pracy osób badanych.**

Czynniki ułatwiające znalezienie pracy	Staż pracy								
	do 3 lat		3-10 lat		pow. 10 lat		c <sup>2</sup>	df	p
	n	%	n	%	n	%			
Wyższe wykształcenie	55	53,4	35	56,5	15	40,5	2,52	2	0,284
Młody wiek	31	29,8	29	46,8	16	43,2	5,42	2	0,066
Znajomość języków	81	77,9	47	75,8	26	70,3	0,86	2	0,649
Doświadczenie zawodowe	91	87,5	51	82,3	<b>19</b>	<b>51,4</b>	22,21***	2	0,001
Bycie mężczyzną	11	10,6	6	9,7	5	13,5	0,37	2	0,832

n – liczba osób; % – procent grupy; \*\*\* –  $p < 0,001$

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Zanotowano istotną statystycznie zależność pomiędzy stażem pracy a opinią w sprawie doświadczenia zawodowego. Osoby ze stażem pracy powyżej 10 lat rzadziej wskazywało doświadczenie zawodowe jako czynnik ułatwiający znalezienie pracy.

Kolejną interesującą zależnością była ocena czynników utrudniających znalezienie pracy. W tabeli 4 przedstawiono rozkład częstości dla opinii w sprawie czynników utrudniających znalezienie pracy w zależności od stażu pracy osób badanych. Zestawienie uzupełniono wartościami testu  $\chi^2$ .

**Tabela 4. Rozkład częstości – opinie w sprawie czynników utrudniających znalezienie pracy w zależności od stażu pracy osób badanych.**

Czynniki utrudniające znalezienie pracy	Staż pracy						c <sup>2</sup>	df	p
	do 3 lat		3-10 lat		pow. 10 lat				
	n	%	n	%	n	%			
Brak wyższego wykształcenia	37	36,3	16	27,1	9	25,0	2,31	2	0,315
Wiek pow. 50 lat	81	79,4	43	72,9	33	91,7	5,92	2	0,206
Brak znajomości języków obcych	60	58,8	28	47,5	16	44,4	3,17	2	0,205
Brak doświadczenia zawodowego	69	67,6	44	74,6	22	61,1	1,96	2	0,376
Bycie kobietą	5	4,9	2	3,4	4	11,1	2,71	2	0,275

n – liczba osób; % – procent grupy

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Nie zanotowano istotnych statystycznie zależności pomiędzy stażem pracy a analizowanymi opiniami.

Następnie sprawdzono zależność dotyczącą opinii cech pracy łatwiejszej do znalezienia.

W tabeli 5 przedstawiono rozkład częstości dla opinii w sprawie cech pracy łatwiejszej do znalezienia w zależności od stażu pracy osób badanych. Zestawienie uzupełniono wartościami testu  $\chi^2$ .

**Tabela 5. Rozkład częstości – opinie w sprawie cech pracy łatwiejszej do znalezienia w zależności od stażu pracy osób badanych.**

Cechy pracy łatwiejszej do znalezienia	Staż pracy						c <sup>2</sup>	df	p
	do 3 lat		3-10 lat		pow. 10 lat				
	n	%	n	%	n	%			
Nisko płatna	71	66,7	43	70,5	23	62,2	0,73	2	0,693
Dorywcza	40	38,1	21	34,4	11	29,7	0,88	2	0,645
Na umowę zlecenie lub o dzieło	73	69,5	37	60,7	20	54,1	3,28	2	0,194
Na czarno	34	32,4	25	41,0	8	21,6	3,94	2	0,193
Fizyczna	50	<b>47,6</b>	<b>21</b>	<b>34,4</b>	<b>4</b>	<b>10,8</b>	16,15***	2	0,001

n – liczba osób; % – procent grupy; \*\*\* –  $p < 0,001$

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Zanotowano istotną statystycznie zależność pomiędzy stażem pracy a opinią w sprawie pracy fizycznej. Osoby ze stażem pracy powyżej 10 lat rzadziej wskazywały na pracę fizyczną jako na pracę łatwiejszą do znalezienia.

W dalszej kolejności sprawdzono aspekt przeciwny do wcześniejszego czyli ocenę cech pracy trudniejszej do znalezienia. W tabeli 6 przedstawiono rozkład częstości dla opinii w sprawie cech pracy trudniejszej do znalezienia w zależności od stażu pracy osób badanych. Zestawienie uzupełniono wartościami testu  $\chi^2$ .

**Tabela 6. Rozkład częstości – opinie w sprawie cech pracy trudniejszej do znalezienia w zależności od stażu pracy osób badanych.**

Cechy pracy trudniejszej do znalezienia	Staż pracy						c <sup>2</sup>	df	p
	do 3 lat		3-10 lat		pow. 10 lat				
	n	%	n	%	n	%			
Dobrze płatna	78	77,2	46	76,7	27	75,0	0,07	2	0,964
Dająca satysfakcję	57	56,4	33	55,0	20	55,6	0,03	2	0,984
Na umowę na czas nieokreślony	61	60,4	32	53,3	20	55,6	0,83	2	0,662
Dająca możliwość awansu	39	38,6	24	40,0	12	33,3	0,45	2	0,798
Na wysokim stanowisku	57	56,4	28	46,7	14	38,9	3,71	2	0,156

n – liczba osób; % – procent grupy

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Nie zanotowano istotnych statystycznie zależności pomiędzy stażem pracy a analizowanymi opiniami.

Następnie poddano pogłębionej analizie statystycznej sposoby poszukiwania pracy.

W tabeli 7 przedstawiono rozkład częstości dla opinii w sprawie sposobów poszukiwania pracy w zależności od stażu pracy osób badanych. Zestawienie uzupełniono wartościami testu  $\chi^2$ .

**Tabela 7. Rozkład częstości – opinie w sprawie sposobów poszukiwania pracy w zależności od stażu pracy osób badanych.**

Sposoby poszukiwania pracy	Staż pracy						c <sup>2</sup>	df	p
	do 3 lat		3-10 lat		pow. 10 lat				
	n	%	n	%	n	%			
Przez poparcie, protekcję	35	33,3	20	32,8	17	47,2	2,56	2	0,277
Skontaktowanie się z osobą mającą wpływ na zatrudnienie	36	34,3	13	21,3	14	38,9	4,24	2	0,120
Zebranie informacji o miejscu pracy	16	15,2	11	18,0	11	30,6	4,15	2	0,125
Reagowanie na ogłoszenia w mediach	44	41,9	26	42,6	15	41,7	0,01	2	0,994
Wysyłanie CV niezależnie od ogłoszeń	<b>62</b>	<b>59,0</b>	<b>29</b>	<b>47,5</b>	<b>11</b>	<b>30,6</b>	9,01*	2	0,011
Korzystanie z doradztwa personalnego, pośredników	11	10,5	8	13,1	6	16,7	0,99	2	0,609
Korzystanie z ofert Urzędu Pracy	<b>20</b>	<b>19,0</b>	<b>3</b>	<b>4,9</b>	<b>3</b>	<b>8,3</b>	7,67*	2	0,022
Inne	7	6,7	4	6,6	0	0	2,52	2	0,283

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

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

Zanotowano istotne statystycznie zależności pomiędzy stażem pracy a opinią w sprawie wysyłania CV niezależnie od ogłoszeń i opinią w sprawie korzystania z ofert Urzędu Pracy. Osoby ze stażem powyżej 10 lat rzadziej wskazywały wysyłanie CV niezależnie od ogłoszeń jako sposób poszukiwania pracy. Osoby ze stażem pracy do 3 lat częściej wskazywały na Urząd Pracy jako na źródło ofert pracy.

Kolejnym aspektem analizy była częstotliwość występowania zjawiska protekcji. W tabeli 8 przedstawiono rozkład częstości dla opinii w sprawie częstotliwości zjawiska protekcji w zależności od stażu pracy osób badanych.

**Tabela 8. Rozkład częstości – opinie w sprawie częstotliwości zjawiska protekcji w zależności od stażu pracy osób badanych.**

Częstotliwość zjawiska protekcji	Staż pracy					
	do 3 lat		3-10 lat		pow. 10 lat	
	n	%	n	%	n	%
bardzo częsta	39	37,1	16	25,8	17	45,9
częsta	48	45,7	40	64,5	19	51,4
rzadka	9	8,6	3	4,8	1	2,7
brak zdania	9	8,6	3	4,8	0	0,0
Ogółem	105	100	62	100	37	100

n – liczba osób; % – procent grupy

Źródło: opracowanie na podstawie badań własnych

W oparciu o test  $\chi^2$  nie zanotowano istotnych statystycznie zależności pomiędzy stażem pracy a analizowanymi opiniami,  $\chi^2(6)=10,90$ ,  $p>0,05$ .

## Podsumowanie

W oparciu o wyniki pogłębionej analizy statystycznej stwierdzono, że nie występuje zależność istotnie statystyczna pomiędzy okresem zatrudnienia a czynnikami utrudniającymi znalezienie pracy, cechami pracy trudniejszej do znalezienia oraz częstotliwością korzystania z protekcji przy poszukiwaniu pracy. Można zatem uznać, że ogólny staż pracy nie wpływa na wymienione wyżej opinie.

Warto jednak wskazać, że do czynników utrudniających znalezienie pracy zaliczono: brak wyższego wykształcenia, wiek powyżej 50 lat, brak znajomości języków obcych, brak doświadczenia zawodowego i płeć. W badaniu dotyczącym identyfikacji tych czynników większość osób wskazała na wiek powyżej 50 lat, brak znajomości języków obcych i brak doświadczenia zawodowego. Natomiast do cech pracy trudniejszej do znalezienia zaliczono: dobrze płatną, dającą satysfakcję, na umowę na czas nieokreślony, dającą możliwość awansu oraz na wysokim stanowisku. W badaniu dotyczącym identyfikacji cech pracy trudnej do znalezienia większość badanych wskazała na pracę dobrze płatną, dającą satysfakcję, z zatrudnieniem na czas nieokreślony. Ponadto w badaniu dotyczącym samej częstotliwości wykorzystywania protekcji i poparcia respondenci uznali, że często z tej formy korzystają [Krzętowska, Sypniewska i Jagodziński, s. 228].

Na podstawie wyników prezentowanego badania stwierdzono także, że istnieje zależność istotnie statystyczna pomiędzy okresem zatrudnienia a opinią w sprawie czynników ułatwiających znalezienie pracy. Zależność ta występuje w zakresie czynnika – doświadczenie zawodowe. Okazało się, że osoby ze stażem pracy powyżej 10 lat rzadziej wskazywały doświadczenie zawodowe jako czynnik ułatwiający znalezienie pracy. Wynik ten dziwi zwłaszcza, że podnoszona jest ranga doświadczenia przy pozyskiwaniu pracy. Występowanie doświadczenia zawodowego jako niezbędne wymaganie jest zawsze wymieniane w ogłoszeniach o pracę. Być może taki wynik wiąże się ze złymi doświadczeniami w tym zakresie, bowiem co innego może znajdować się w ogłoszeniu, a w rzeczywistości czego innego wymaga się od kandydata i nie koniecznie ważne staje się owo doświadczenie zawodowe. Dodatkowo należy podkreślić, że w badaniu niżej wskazanych autorów, dotyczącym identyfikacji czynników ułatwiających znalezienie pracy większość respondentów wskazała właśnie na doświadczenie zawodowe jako czynnik najważniejszy [Krzętowska, Sypniewska i Jagodziński, s. 223].

Ponadto zależność istotnie statystyczną stwierdzono pomiędzy cechami pracy łatwiejszej do znalezienia a stażem pracy. Zależność ta występuje w zakresie pracy fizycznej. Okazało się, że osoby ze stażem pracy powyżej 10 lat rzadziej wskazywały na pracę fizyczną jako na pracę łatwiejszą do znalezienia. Dodatkowo podkreślić należy, że w badaniu dotyczącym zależności pomiędzy formą zatrudnienia a cechami pracy łatwiejszej do znalezienia okazało się, że osoby, które były zatrudnione na podstawie umowy na czas nieokreślony rzadziej wskazywały na pracę fizyczną jako łatwiejszą do znalezienia. Tu wyniki pokazują, że w opinii osób badanych praca fizyczna nie jest formą pracy, której chcieliby się podjąć.

Wyniki badania wskazują także, że istnieje zależność pomiędzy stażem pracy a sposobami poszukiwania pracy. Zależność ta występuje w sposobach: wysyłanie cv niezależnie od ogłoszeń oraz korzystanie z ofert urzędu pracy. Okazało się, że osoby ze stażem pracy powyżej 10 lat rzadziej wskazywały wysyłanie cv niezależnie od ogłoszeń jako sposób poszukiwania pracy. Natomiast osoby ze stażem pracy do 3 lat częściej wskazywały na urząd pracy jako na źródło ofert pracy. Wynik ten raczej nie dziwi. Osoby ze stażem pracy powyżej 10 lat mają już zapewne doświadczenie w zakresie poszukiwania pracy. Zatem chcą szukać pracy w sposób zaplanowany z pewnym przewidywalnym efektem, a nie wysyłania wszędzie dla samego wysyłania, licząc na to, że ten sposób przyniesie dobry efekt. Natomiast osoby ze stażem pracy do 3 lat zapewne rzadko zmieniały pracę, a więc nie mają doświadczenia w poszukiwaniu pracy, a także mają małe doświadczenie zawodowe. Z powodu tych przyczyn mogą sądzić, że najbardziej skuteczną instytucją, która im pomoże jest właśnie urząd pracy. Starsze osoby z większym stażem pracy już takiej opinii zapewne nie mają, biorąc pod uwagę wszelkie doniesienia, nie tylko medialne, o nieskuteczności urzędów pracy w zakresie znalezienia pracy.

Wyniki badania dotyczącego metod poszukiwania pracy skłoniły autorów do zastosowania pogłębionej analizy statystycznej, chcąc wyodrębnić zależności istotnie statystycznie. Prezentowane badanie wykazało, że analizując problema-



tykę poszukiwania pracy należy brać pod uwagę występowanie lub nie, różnych zależności zmiennych. Szczegółowa dedukcja może pomóc wyjaśnić pewne złożone kwestie i wysunąć wnikliwe wnioski. Przeprowadzona wnikliwa analiza pozwala uznać za pozytywną weryfikację postawionych problemów i spełnienie celu badawczego. Autorzy rekomendują problematykę poszukiwania pracy do kontynuowania badań, obejmując także obszar zagadnień prezentowanego badania.

## Literatura

- Krzętowska Agnieszka, Sypniewska Barbara, Jagodziński Andrzej. 2015. „Metody poszukiwania pracy”. *Humanizacja Pracy*: 3.
- Kwiatkowski Eugeniusz. 2013. Bezrobocie. *W: Podstawy rynku pracy*, red. Elżbieta Kryńska, Eugeniusz Kwiatkowski. Łódź: Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego.
- Słownik współczesnego języka polskiego*. 1999. Warszawa: PWN.
- Słownik współczesnego języka polskiego*. 1999. Warszawa: Wyd. WILGA.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Dz.U. 1974, nr 24, poz. 141 z późn. zm.

## EMPLOYMENT PERIODS VERSUS OPINIONS ON THE ISSUE OF JOB SEEKING

In the present article the results of the author's own research relating to methods of looking for job were presented. The research was conducted in 2013 and makes up a part of the research project with regard to unemployment and methods of job seeking.

The aim of the research was to identify the relations between a given form of employment and the assessment of factors facilitating and hindering finding a job, evaluation of features of work easier or more difficult to find, methods of job seeking as well as the assessment of using „friends on higher positions” in job finding.

As part of extensive issues an attempt was made to answer the raised research problems:

- Is there a relationship between the employment time and the assessment of elements facilitating and hindering finding a job?
- Is there a relationship between employment time and identification of features of job easier and more difficult to find?
- Is there a relationship between the employment time and methods of job seeking, including the use of patronage and support?

**Key words:** employment period, seniority, elements facilitating and hindering job finding, patronage.