

1

ROZDZIAŁ

Spostrzeganie Rynku Pracy

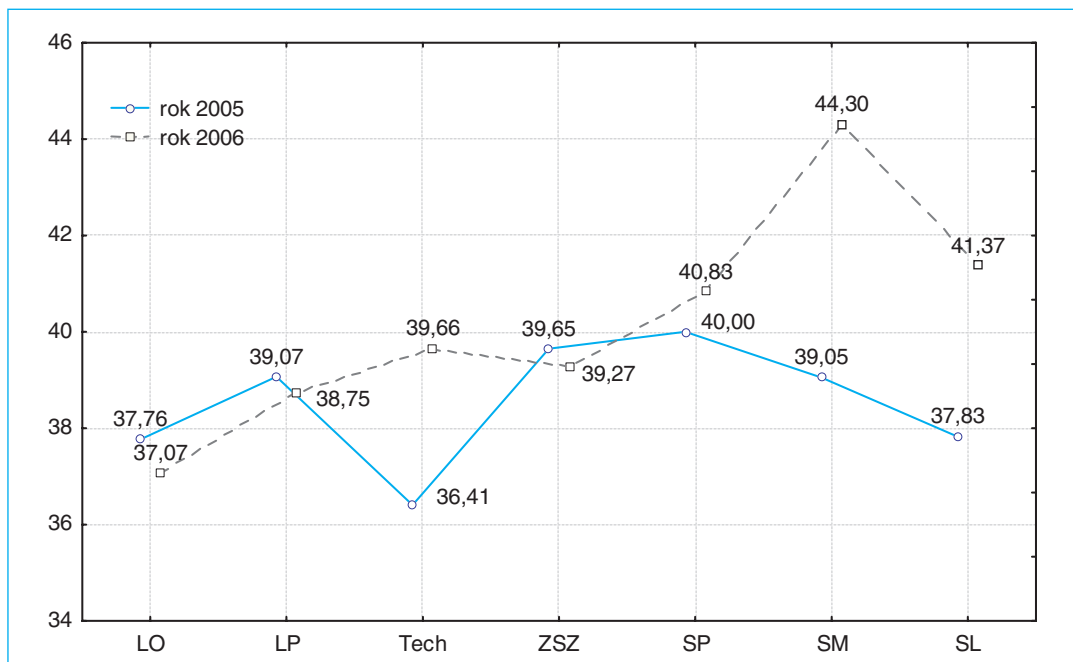
ZAWARTOŚĆ ROZDZIAŁU

- 12 Źródła informacji i poczucie znajomości rynku pracy
- 15 Subiektywna ocena bezrobocia i szans na pracę
- 20 Od czego zależy znalezienie pracy?
- 24 Ocena atrakcyjności swojego i innych rynków pracy
- 29 Podsumowanie i wnioski

I.1.

ŹRÓDŁA INFORMACJI I POCZUCIE ZNAJOMOŚCI RYNKU PRACY

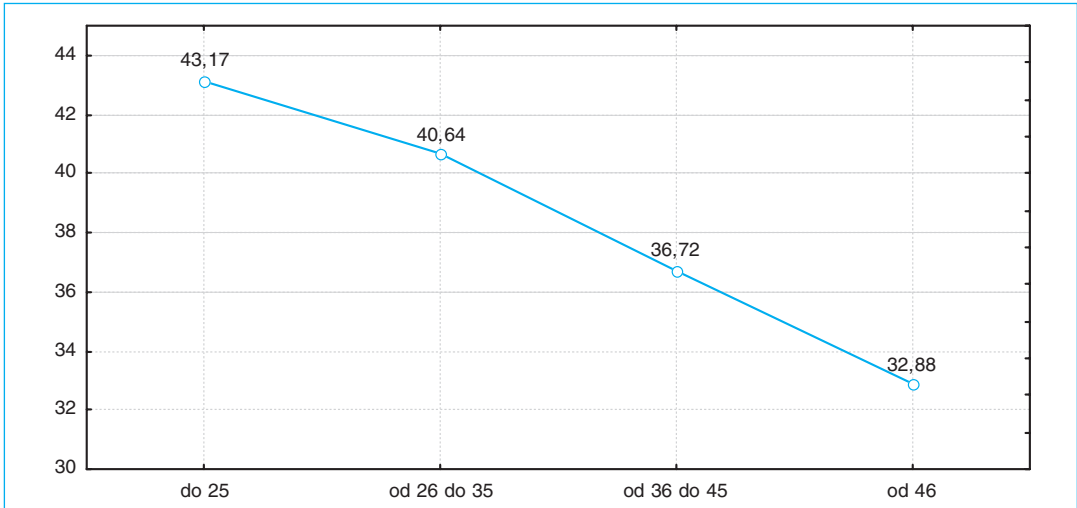
Młodzież w roku 2006 uważa się za lepiej poinformowaną na temat rynku pracy niż ocenili to badani w zeszłym roku. Dotyczy to szczególnie studentów studiów magisterskich oraz uczniów techników, co zostało przedstawione na **rys. 1.1**. Poszczególne grupy spostrzegają swoją pozycję jako lepszą, przeżywają bardziej pozytywne emocje oraz są spokojniejsze wchodząc na rynek pracy w tym roku w porównaniu do poprzedniego.



RYСУNEK I.1. Ocena młodzieży stopnia bycia poinformowanym o rynku pracy w badaniach 2006 i 2005 roku Bieżący efekt: $F(6,4813) = 1,9385$; $p = 0,7096$

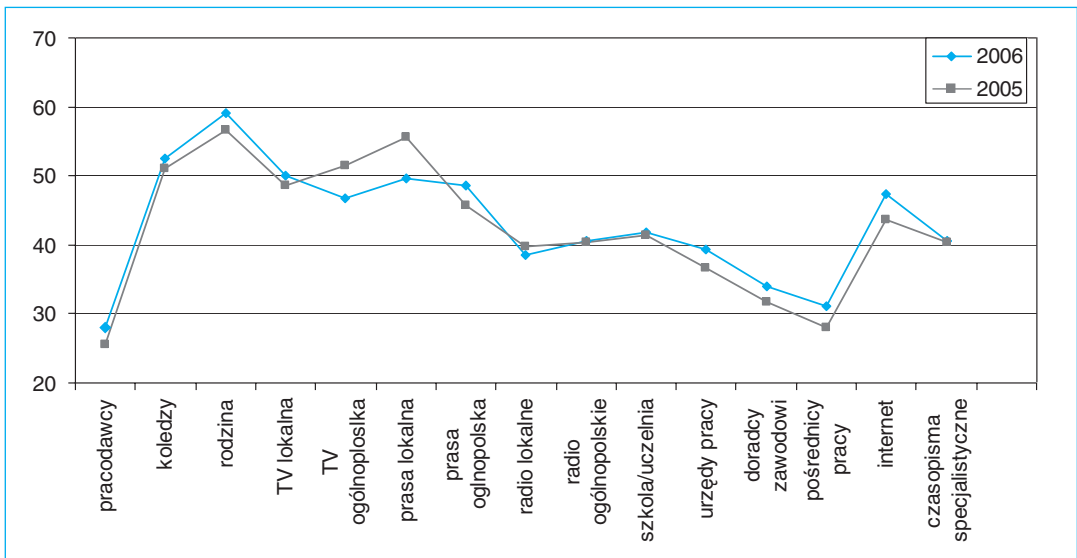
Podobne zjawisko występuje u osób aktualnie pracujących. Oni także czują się lepiej poinformowani, choć różnica oscyluje na granicy istotności statystycznej ($F = 3,46$; $p = 0,06$). Za tę różnicę odpowiedzialna jest głównie zmiana opinii kobiet ($p = 0,006$), natomiast opinie mężczyzn nie uległy zmianie. I inne zmienne takie jak wiek czy wykształcenie nie mają znaczenia dla zmiany poziomu poinformowania, choć są istotne przy oszacowaniu poziomu poinformowania w poszczególnych latach.

Dwie charakterystyki pracujących – wiek i wykształcenie – mają wpływ na dokonywaną przez nich ocenę stopnia poinformowania o rynku pracy. Osoby o wyższym wykształceniu uważają się za przeciętnie poinformowane ($M = 42,04$), jest to wynik istotnie wyższy niż podają wszystkie pozostałe grupy ($p = 0,012$). W przypadku zróżnicowania na wiek sprawa jest bardziej skomplikowana. Można wskazać zasadniczą tendencję, polegającą na tym że im starsza jest grupa respondentów tym czuje się mniej poinformowana o rynku pracy.



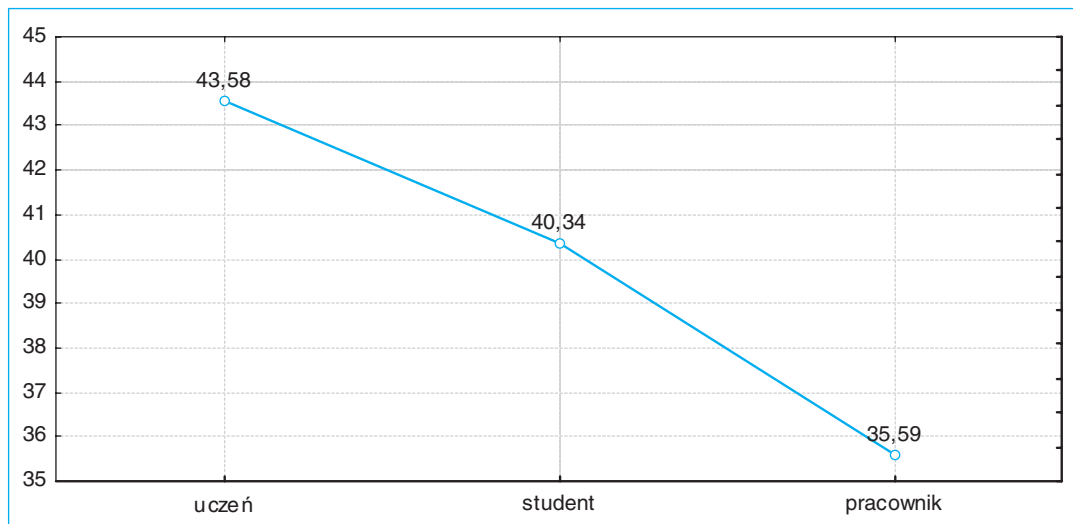
RYСУNEK I.2. Stopień poinformowania o rynku pracy w poszczególnych przedziałach wiekowych
Bieżący efekt: $F(3,1102)=7,1521$; $p=0.00009$

Można powiedzieć, że badani w wieku do 35 lat określając swój poziom poinformowania jako zbliżony do przeciętnego są w stanie sprawować kontrolę poznawczą nad otoczeniem. Pracownicy starsi (powyżej 36 lat) będą w dużym stopniu czuli się zagubieni. Ich decyzje będą podejmowane przez pryzmat informacji niepełnych, podnosząc subiektywny poziom ryzyka tych decyzji. Może stąd płynąć ich mniejsza mobilność na rynku pracy. Jest to spowodowane z jednej strony naturalnymi procesami starzenia się organizmu, ale też szybkimi zmianami na rynku pracy, za którymi coraz trudniej nadążać. Tylko młodzi dotrzymują kroku zmianom.



RYСУNEK I.3. Stopień wykorzystania informacji z różnych źródeł przez młodzież wchodzącą na rynek pracy w roku 2006 i 2005

Młodzież w roku 2006 korzysta z różnych źródeł informacji w bardzo podobnym stopniu jak w roku 2005. Porównując lata 2005 i 2006 (rys. 1.3.) widać pewien spadek znaczenia TV ogólnopolskiej, co jest zjawiskiem pozytywnym. Mniej uwagi przykładła się do sensacyjnych wiadomości z Polski – co zwiększało poczucie zagrożenia. Podobna zmiana występuje w źródle informacji – prasa lokalna.



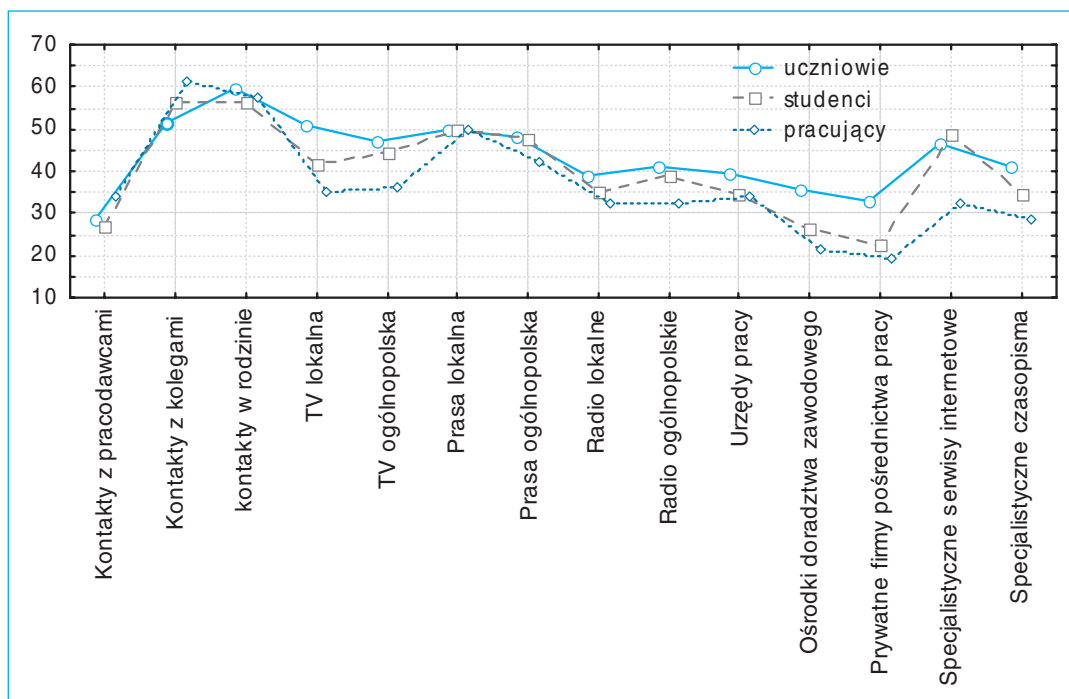
RYСУNEK 1.4. Stopień wykorzystania informacji o rynku pracy ze wszystkich dostępnych źródeł
Bieżący efekt: $F(2,3210)=66,889$; $p=0,0000$

Jak widać na rys. 1.4. poszczególne grupy respondentów twierdzą, że w różnym stopniu korzystają z poszczególnych źródeł informacji o rynku pracy ($F=66,89$, $p<0,0000$). Ich odpowiedzi nie przekraczają środka skali. Najwięcej punktów uzyskują uczniowie a najmniej osoby pracujące. Warto podkreślić, że różnice są istotne statystycznie pomiędzy wszystkimi grupami. Innymi słowy: uczniowie najczęściej korzystają z informacji o rynku pracy z podanych źródeł, studenci mniej, a najmniej osoby pracujące.

W ich sposobie spostrzegania dominują informacje causalne – jednostkowe przekazywane przez kolegów i rodzinę. W stosunku do młodzieży, pracujący w dużo mniejszym stopniu korzystają z Internetu ($p=0,004$), w porównaniu do uczniów mniej korzystają z telewizji lokalnej ($p=0,00001$). Najmniej informacji dostarczanych jest przez ośrodki doradztwa. Wskazuje to na niewystarczający rozwój całowyciowego doradztwa zawodowego¹. Podobne zjawisko występuje w przypadku źródła informacji jakim są firmy zajmujące się pośrednictwem pracy. Respondenci deklarują mały stopień korzystania z tych źródeł.

Uczniowie i pracownicy różnią się istotnie statystycznie. W przypadku korzystania z biur pośrednictwa pracy jest to różnica na poziomie $p=0,003$,

¹ Bańka A. (2005). Rozwój zawodowy młodzieży a ścieżki tranzykcji z systemu edukacji do rynku pracy w: Doradztwo karier, Warszawa: OHP, oraz Sultana R. (2005). Strategie usług poradnictwa zawodowego w społeczeństwie wiedzy – europejskie trendy, działania i wyzwania. Raport CEDEFOP, Warszawa: OHP,



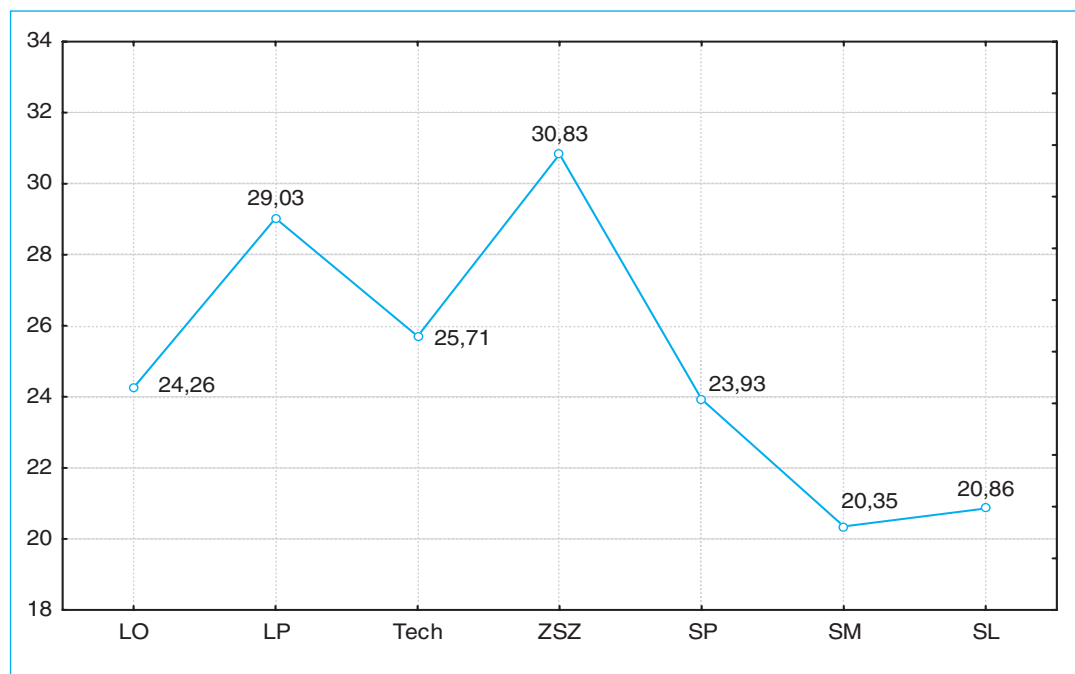
RYSUNEK 1.5. Stopień wykorzystania informacji o rynku pracy z poszczególnych źródeł przez pracowników, uczniów i studentów
Bieżący efekt: $F(26,42159)=45,250$; $p=0,0000$

a w przypadku doradców zawodowych $p=0,004$. Warto zwrócić uwagę, że wyniki studentów lokalizowane są dużo bliżej pracowników niż uczniów. Powyższe dane wskazują na to, że tylko uczniowie otrzymują jakiegokolwiek wsparcie informacyjne od doradców zawodowych. Niestety jest to rzadkie zjawisko i dotyczy tylko około 7% badanej młodzieży. Wsparcie profesjonalistów powinno być niezwłocznie rozszerzone na inne populacje.

1.2 SUBIEKTYWNA OCENA BEZROBOCIA W SWOIM POWIECIE

Potrzebę profesjonalnego wsparcia młodzieży wchodzącej na rynek pracy potwierdza analiza przekonani tej grupy odnośnie stopy bezrobocia w ich powiatach. Młodzież szkolna prawie dwukrotnie przeszacowuje wielkość tego wskaźnika. Stopa bezrobocia w maju 2006 r. w województwie lubelskim wynosi 16,4% w grupie ludności aktywnej zawodowo². Na **rys. 1.6.** widać, że wskaźnik ten najbardziej przeszacowują uczniowie zasadniczych szkół zawodowych i liceów profilowanych. Najtrafniej szacują go studenci.

² [http://www.uw.lublin.pl/index.php?option=infowojlub&&tyt=Informacje%20o%20wojew%C3%B3dztwie%20lubelskim&m=26 z dnia 9.12.2006 r.](http://www.uw.lublin.pl/index.php?option=infowojlub&&tyt=Informacje%20o%20wojew%C3%B3dztwie%20lubelskim&m=26%20z%20dnia%209.12.2006%20r.)



RYSUNEK 1.6. Oszacowanie stopy bezrobocia we własnym powiecie przez młodzież z różnych typów szkół/uczelni Bieżący efekt: $F(6, 1107) = 10,037$; $p = 0,0000$

Prawdopodobnie młodzież z tych typów szkół pochodzi ze środowisk bardziej zagrożonych bezrobociem i wykluczeniem społecznym. W ich subiektywnym doświadczeniu bezrobocie jest większe, bo częściej się z nim spotykają. Prawdopodobność ta będzie przekładała się na stres związany z wejściem na rynek pracy.

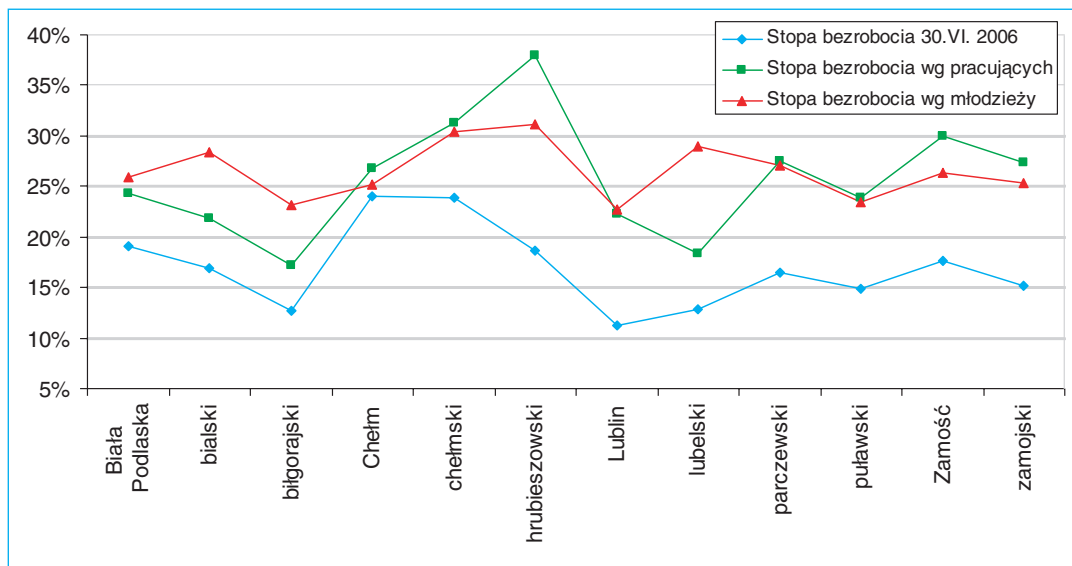
Porównanie opinii młodzieży i pracowników na temat stopy bezrobocia z oficjalnymi danymi³ pokazuje, że respondenci przeszacowują wielkość tego wskaźnika – widzą sytuację bezrobocia jako gorszą, niż jest ona w sprawozdawczości.

Jak widać z danych przedstawionych na **rys. 1.7.** nie ma prostej, poza jedną, zależności pomiędzy oficjalnym bezrobociem a subiektywnym przekonaniem mieszkańców.

Zawsze subiektywna ocena jest wyższa niż oficjalne dane. Tylko w powiecie hrubieszowskim pracujący wyżej ocenili bezrobocie niż młodzież. Za to w powiatach lubelskim, biłgorajskim i białskim młodzież bardziej przeszacowuje wskaźnik niż pracujący.

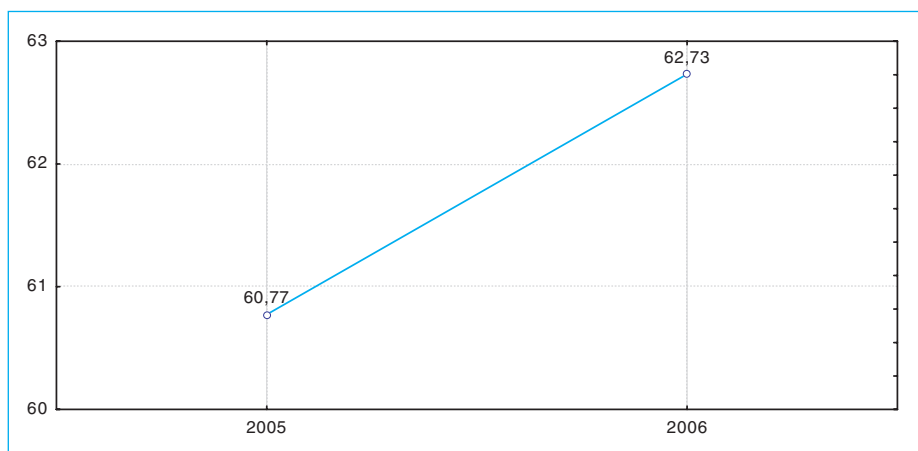
W stosunku do poprzedniego roku, w przypadku młodzieży, oszacowania stopy bezrobocia w powiatach są niższe ($M_{2005} = 30,44$; $M_{2006} = 24,74$; $F = 37,5$; $p < 0,00001$). U pracowników w porównaniu obu badań nie ma istotnej statystycznie zmiany.

³ <http://www.wup.lublin.pl/wup/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=1261>, 20.12.2006 r.



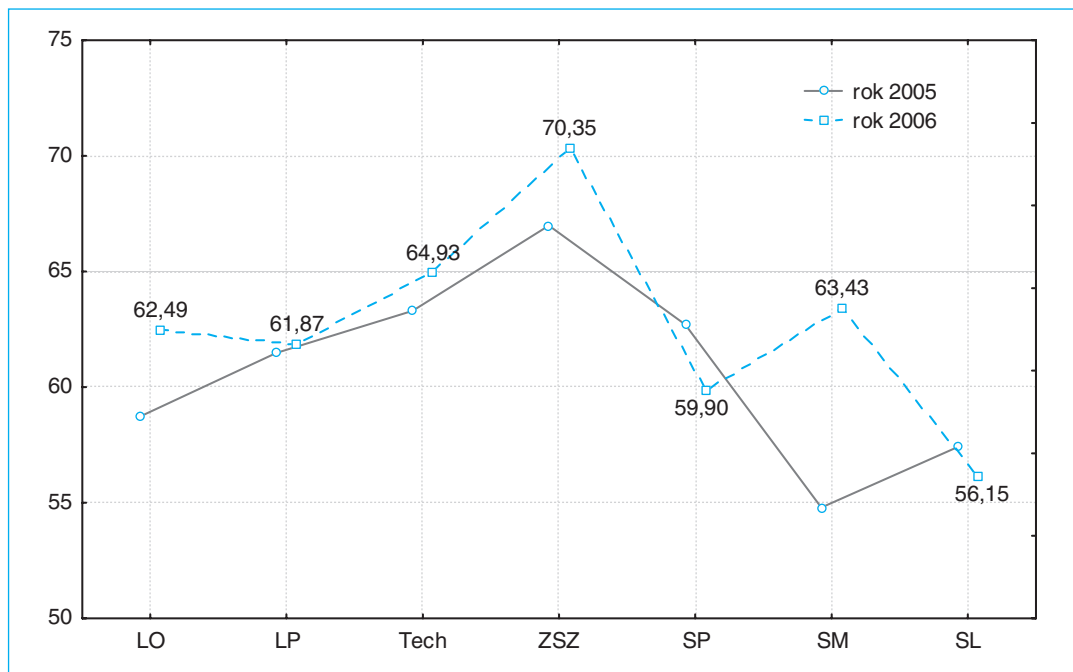
RYSUNEK 1.7. Różnica pomiędzy oficjalnym wskaźnikiem a subiektywną oceną bezrobocia przez pracujących w powiecie

W ocenie swoich szans na znalezienie pracy młodzież w 2006 r. szacuje zapotrzebowanie na pracowników w ich zawodzie wyżej niż przed rokiem ($M_{2005} = 60,77$; $M_{2006} = 62,73$; $F = 5,13$; $p = 0,024$).



RYSUNEK 1.8. Ocena szans na znalezienie pracy wśród młodzieży w latach 2005 i 2006. Bieżący efekt: $F(1, 5211) = 5,1293$; $p = 0,02357$

Analizy w rozbiciu na typy szkół wskazują, że opinie respondentów są zróżnicowane ($F = 6,83$; $p < 0,00001$). Najwyżej w 2006 r. zapotrzebowanie na swój zawód oceniają uczniowie zawodówek ($M = 70,35$). Zaraz za nimi lokują się uczniowie techników ($M = 64,93$) i studenci studiów magisterskich ($M = 63,43$). Najniższe wyniki charakteryzują słuchaczy studium policealnych ($M = 59,9$) oraz studentów studiów licencjackich ($M = 56,15$). Wskazuje to na przekonanie



RYСУNEK 1.9. Ocena szans na znalezienie pracy wśród młodzieży z poszczególnych typów szkół w latach 2005 i 2006. Bieżący efekt: $F(6,52|11)=2,1559$; $p=0,04426$

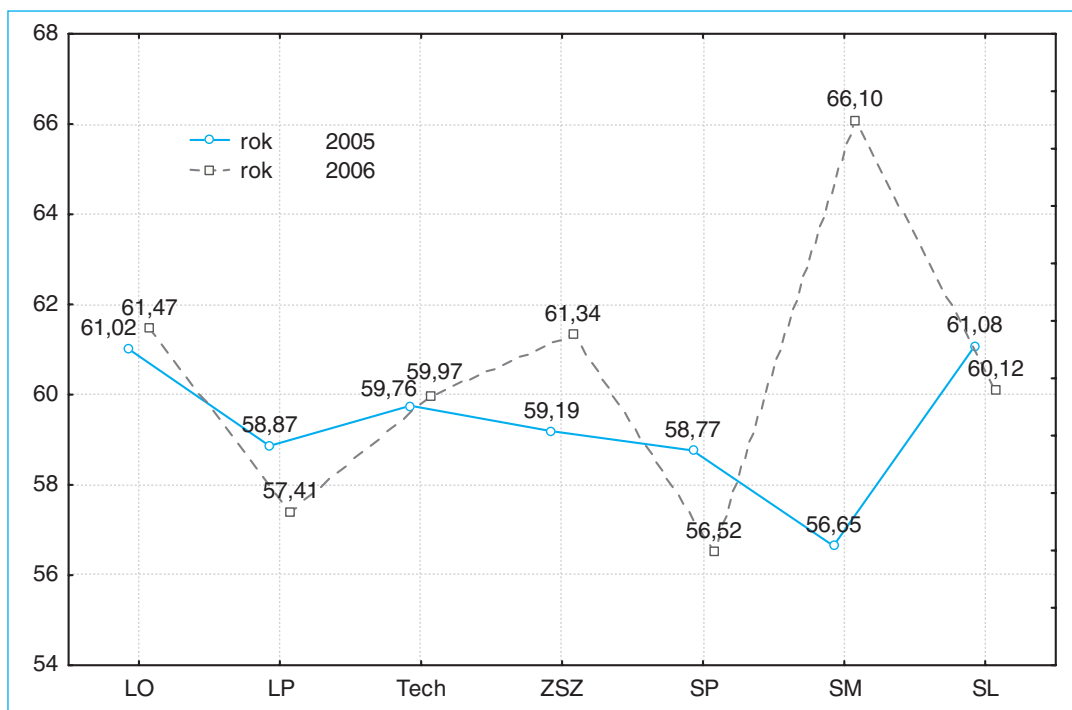
o słabym przygotowaniu do rynku pracy. Wyraźnie ($p_i=0,00003$) nad studentami licencjatów, uczniami liceów profilowanych ($p_i=0,001$), liceów ogólnokształcących ($p_i=0,003$) i słuchaczy studium policealnych ($p_i=0,02$) górują uczniowie zasadniczych szkół zawodowych. Blisko tych ostatnich lokują się wyniki studentów studiów magisterskich i uczniów techników.

W stosunku do poprzedniego badania tylko studenci studiów magisterskich uzyskują wynik dużo wyższy niż w roku poprzednim. Różnica ta, choć nie osiąga pułapu istotności statystycznej, warta jest zauważenia. Wskazuje ona, że grupą w której, na przestrzeni ostatniego roku, zaszła największa zmiana przekonań dotyczących szans na rynku pracy są studenci. Zmiana ta jest pozytywna i przyczynia się do zmniejszenia ich lęku przed koniecznością wejścia na rynek pracy.

Szansa na pracę, w opiniach młodzieży, jest nieco wyższa w roku 2006 niż 2005. Wyniki są bardzo podobne do oceny optymizmu związanego z szukaniem pracy. Głównie poprawa szans jest spostrzegana jako lepsza przez studentów magistrantów. Choć generalnie różnica jest istotna ($p=0,04$) to jednak różnice poszczególnych typach szkół nie osiągają poziomu istotności statystycznej (**rys. 1.9.**).

Analiza porównawcza poszczególnych powiatów nie wykazuje ani jednej istotnej statystycznie różnicy w ocenie mieszkającej w nich młodzieży zarówno w badaniach 2006 r. jak i w porównaniach pomiędzy latami.

Przekonania młodzieży dotyczące szans na pracę w swoim zawodzie praktycznie pokrywają się z ocenami szans na znalezienie pracy. Nie oznacza to wcale, że młodzież szuka tylko pracy w wyuczonym zawodzie (patrz rozdział poświęcony strategiom działania na rynku pracy) ale pokazuje, że młodzież w małym stopniu odróżnia obie sytuacje.



RYSUNEK 1.10. Ocena szansy na pracę w zawodzie w roku 2005 i 2006 wśród młodzieży
Bieżący efekt: $F(6, 4408)=2,4501$; $p=0,02288$

W badaniach z roku 2006 młodzież wciąż ocenia swoje szanse na pracę w zawodzie na poziomie zbliżonym do prawdopodobieństwa rzutu monetą (pół na pół). Wyniki oscylują pomiędzy 56,52 (licea profilowane), a 66,10 (magistranci). Uczniowie z poszczególnych typów szkół i studenci licencjaci nie różnią się w swoich ocenach. Studenci magistranci wyróżniają się na tle całej populacji młodzieży – uzyskali najwyższe wyniki. Statystycznie istotnie różnią się jednak tylko od uczniów LP ($p=0,006$) i słuchaczy studium policealnych ($p=0,02$). W drugiej kolejności lokują się uczniowie liceów ogólnokształcących ($M= 61,47$) i szkół zawodowych (61,34) oraz studenci studiów licencjackich ($M=60,12$).

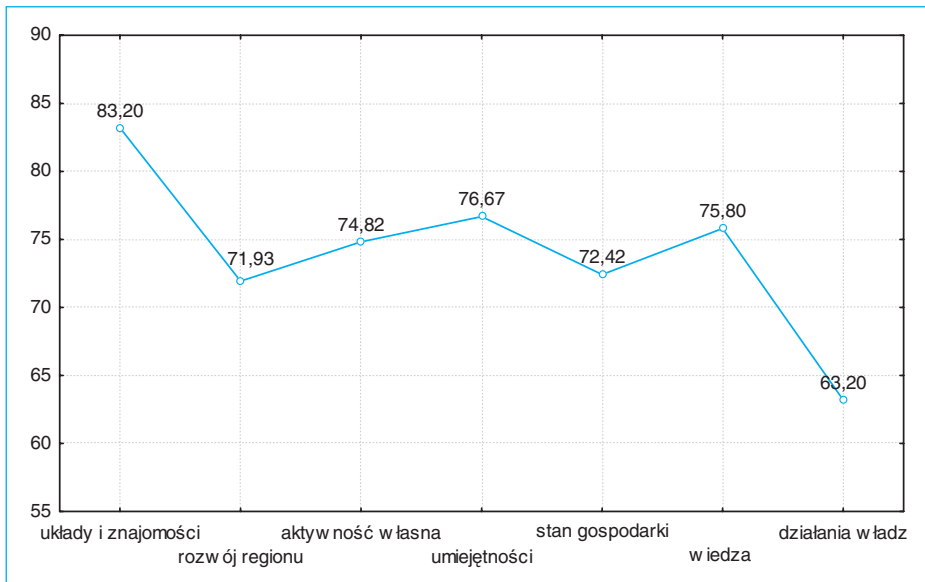
Tylko w grupie studentów magistrantów widać wzrost optymizmu w ocenie szans na pracę w wybranym zawodzie ($p= 0,046$). Uczniowie i studenci z pozostałych typów szkół mają wciąż taki sam – średni – poziom oceny szansy na pracę w swoim zawodzie.

Warto zwrócić uwagę, że oceny te są niższe niż dane z badania CBOS⁴, z których wynika, że za niezgodną z wykształceniem uznaje swoją pracę co trzeci zatrudniony (33%). Większość młodzieży szacuje swoje szanse niżej niż wynika to z badań reprezentatywnych próbek populacji Polaków. Tylko studenci magistranci w swoich ocenach osiągają pułap wskazany w badaniach CBOS.

⁴ CBOS (2006) Polacy o swojej pracy, http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2006/K_180_06.PDF (04.12.2006)

1.3

OD CZEGO ZALEŻY ZNALEZIENIE PRACY?



RYSUNEK 1.11. Przekonania o uwarunkowaniach znalezienia pracy wśród młodzieży
Bieżący efekt: $F(6,14718) = 186,54$; $p = 0,0000$

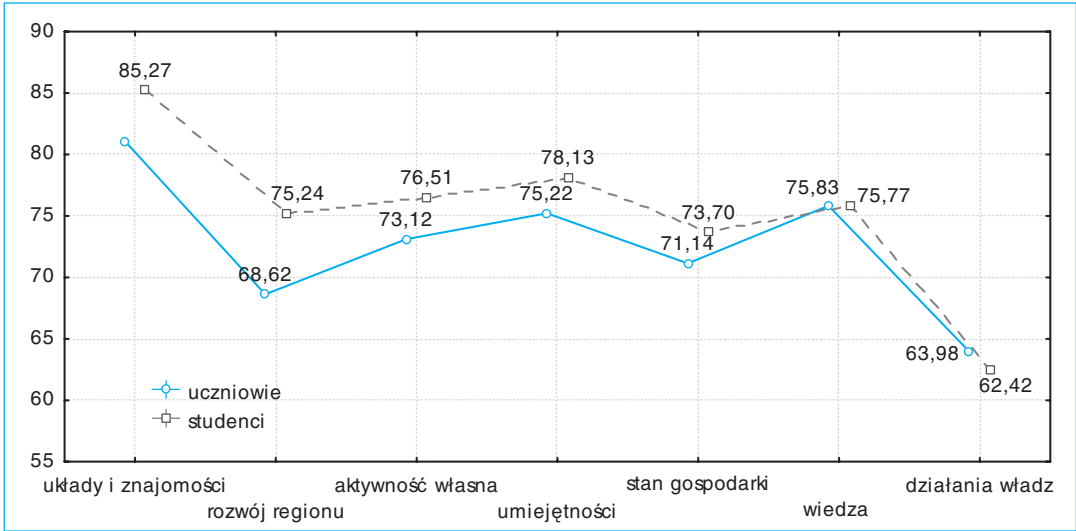
Młodzież ocenia, że znalezienie pracy zależy przede wszystkim od znajomości i układów ($M=83,2$) – kapitał społeczny⁵. Dopiero w następnej kolejności lokują się charakterystyki kandydata takie jak wiedza ($M=75,80$), umiejętności ($M=76,67$) czy aktywność własna ($M=74,82$) – kapitał ludzki⁶. Ani klasa, do której uczęszczają respondenci, ani płeć, ani powiat zamieszkania nie mają istotnego wpływu na te oceny. Stan gospodarki, rozwój regionu i działania władz mają zdaniem badanej młodzieży najmniejszy wpływ na znalezienie pracy. Wyraźnie respondenci nie doceniają znaczenia wpływu sytuacji gospodarczej i działań władz na liczbę oferowanych miejsc pracy, a co za tym idzie na indywidualne szanse zatrudnienia.

Brak świadomości wpływu stanu gospodarki na indywidualne szanse na zatrudnienie jest trochę słabszy w populacji studentów. Choć akcentują kapitał społeczny, a w drugiej kolejności kapitał ludzki, to jednak wyżej niż uczniowie oceniają znaczenie czynników związanych z gospodarką. Tylko w sprawach politycznych – działaniach władz – są jednomyślni i oceniają je nisko.

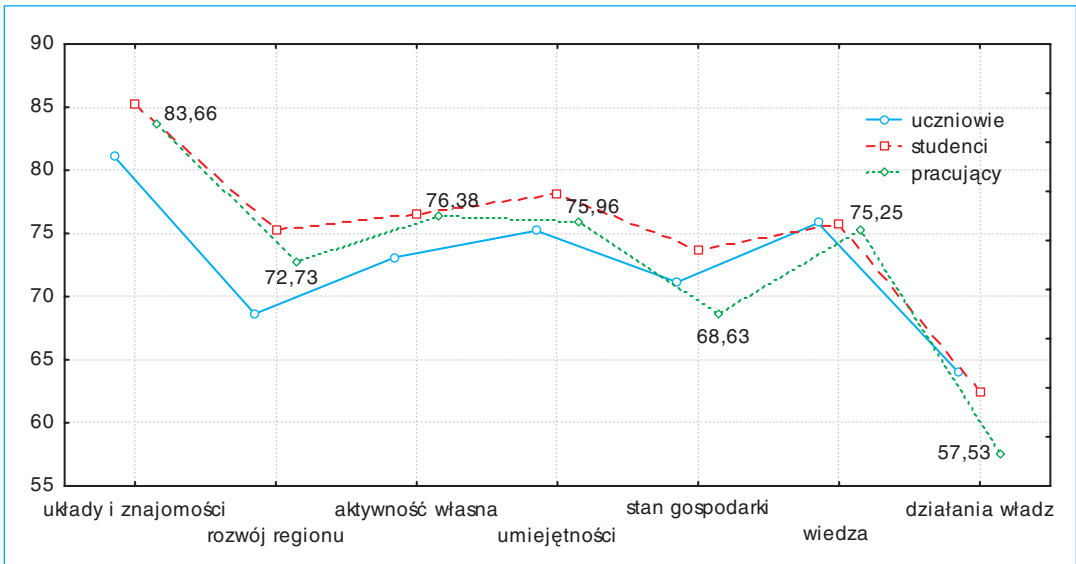
Podobnie jak młodzież widzą to też aktualnie pracujący. Rozkład ich wyników praktycznie pokrywa się z opiniami studentów i przedstawiony jest na **rysunku 1.13**. Można mówić o jednomyślności – jednakowym widzeniu sprawy przez wszystkich reprezentujących stronę popytu na pracę w tym aspekcie. Będzie się to przekładało na wykorzystywanie kapitału społecznego w poszukiwaniu pracy i tworzenie presji społecznej na zatrudnianie znajomych, co z kolei będzie miało wpływ na tworzenie się specyficznej kultury organiza-

⁵ Bourdieu P., Boltanski L. (1997). Forms of capital. w: A.H. Halsey, H. Lauder, P. Brown, A.S. Wells (red.) Education: culture, economy and society. Oxford: Oxford University Press.

⁶ Becker G. (1990). Ekonomiczna teoria zachowań ludzkich. Warszawa: PWN.



RYСУNEK 1.12. Przekonania o uwarunkowaniach znalezienia pracy wśród młodzieży według typu nauki. Bieżący efekt: $F(6,14718)=9,2685$; $p=0,00000$

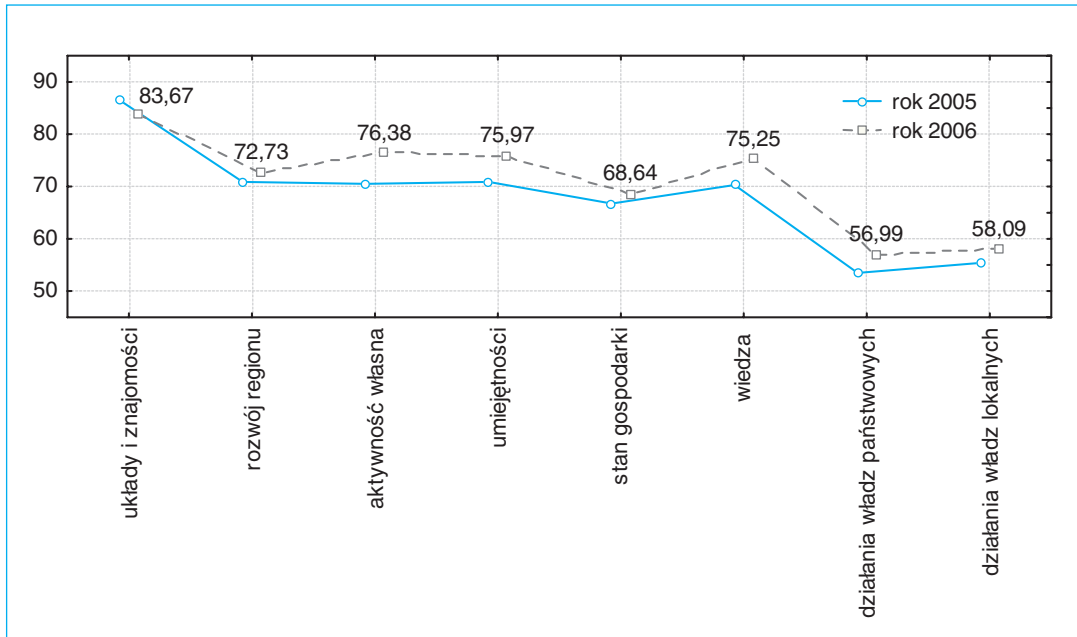


RYСУNEK 1.13. Przekonania o uwarunkowaniach znalezienia pracy wśród młodzieży i pracujących. Bieżący efekt: $F(12,21426)=18,574$; $p=0,0000$

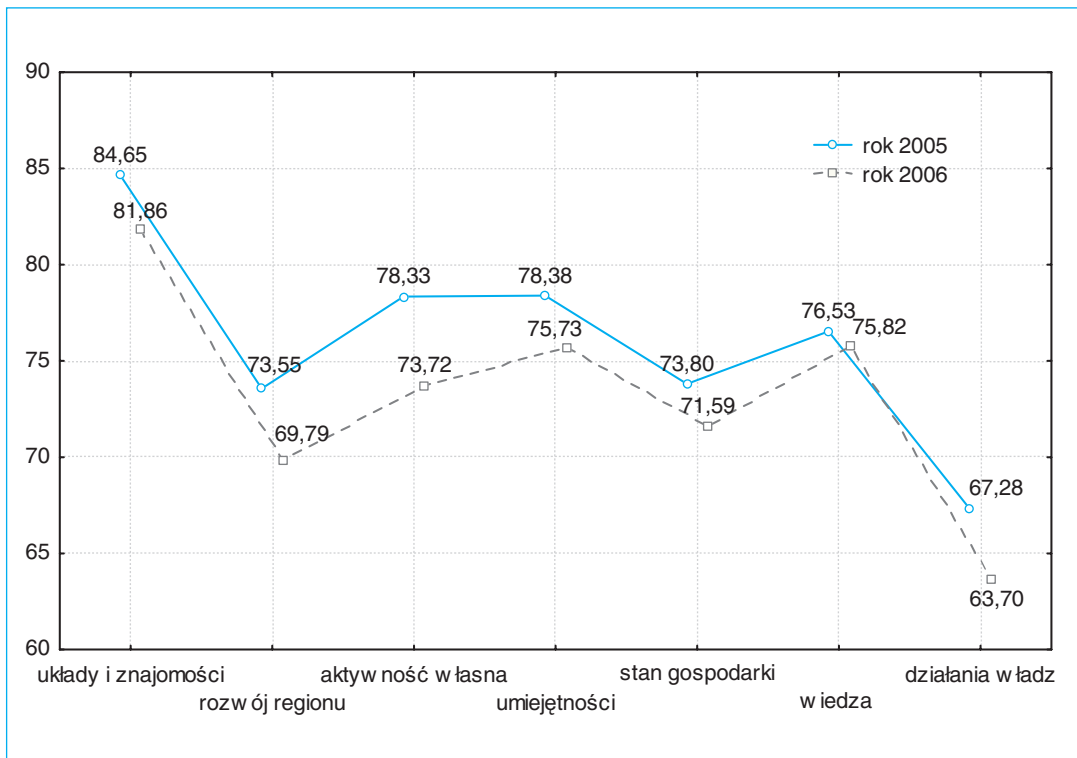
cyjnej akcentującej relacje, zwanej kulturą wsparcia⁷ lub kulturą klanu⁸. Choć wszystkie kultury organizacyjne mają pewne zalety i wady to silne więzi społeczne w pracy, naszym zdaniem, przekładać się będą na gorsze funkcjonowanie pracodawców – mniejszą innowacyjność, gorsze efekty.

⁷ Harrison R. (1972). Understanding your organization's character. Harvard Business Review, maj-czerwiec, s 119-128.

⁸ K.S., Quinn R. (2003). Kultura organizacyjna – diagnoza i zmiana. Kraków: Oficyna ekonomiczna.



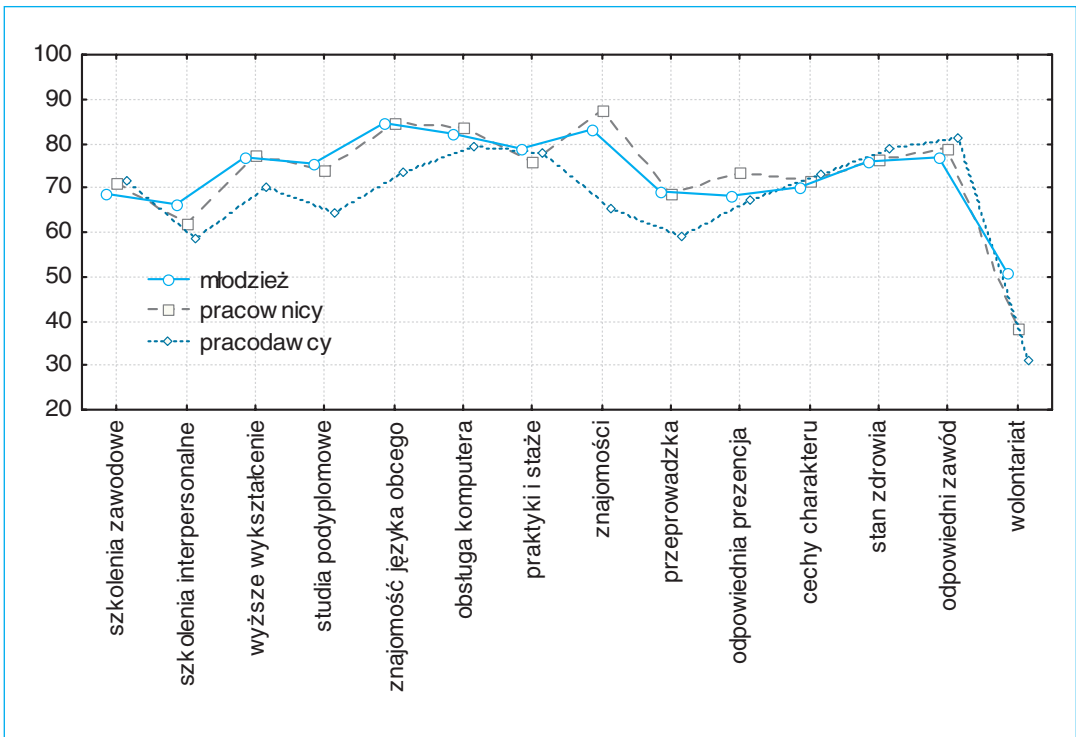
RYSUNEK I. 14. Przekonania o uwarunkowaniach znalezienia pracy wśród pracowników w latach 2005 i 2006. Bieżący efekt: $F(7,14749)=10,360$; $p=0,00000$



RYSUNEK I. 15. Przekonania o uwarunkowaniach znalezienia pracy wśród młodzieży w roku 2005 i 2006. Bieżący efekt: $F(6,30300)=7,0478$; $p=0,00000$

Zmiana, która nastąpiła od poprzedniego badania w każdej z grup przebiega w odmiennym kierunku. W populacji pracujących oceny w 2006 roku są wyższe niż w roku ubiegłym ($F=13,1$; $p=0,0003$). W przypadku młodzieży wyniki uległy zmniejszeniu ($F=51,8$; $p<0,00001$). Istotnemu statystycznie obniżeniu uległy opinie w aspekcie wpływu aktywności własnej ($p=0,002$), oraz rozwoju regionu ($p=0,03$). W wyniku obu procesów nastąpiło upodobnienie opinii wszystkich grup respondentów, co sugeruje, że poszczególne grupy podlegają innym dynamizmom.

Przekonania dotyczące tego, co poprawia szanse na znalezienie pracy we wszystkich grupach są bardzo podobne. Choć różnica pomiędzy pracobiorcami i pracodawcami jest istotna statystycznie ($F=29,549$; $p<0,0001$), a wyniki pracodawców systematycznie niższe niż pracobiorców, to kształt profili jest bardzo do siebie zbliżony. W najważniejszych dla pracodawców aspektach (odpowiedni zawód, stan zdrowia, obsługa komputera, praktyki i staże) grupy uzyskują prawie identyczne wyniki (rys. 1.16.).



RYSUNEK 1.16. Stopień, w jakim według pracowników i pracodawców poszczególne czynniki poprawiają szanse na znalezienie pracy.
Bieżący efekt: $F(26,49166)=54,805$; $p=0,0000$

Dotyczy to odpowiedniego zawodu, stanu zdrowia, znajomości obsługi komputera, posiadania praktyki, znajomości języka obcego i posiadania umiejętności zawodowych. Jedyna istotna statystycznie różnica dotyczy znajomości ($p=0,00003$). Pracodawcy niżej oceniają znaczenie tego aspektu. Ponieważ jest

⁹ Kivinen O., Ahola S., (1999). Higher education as human risk capital, Higher Education, 38,191-208.

to zmienna, która może być traktowana jako społecznie naganna, pracodawcy mogą zaniżać swoje oceny w tym aspekcie. Dane z badań europejskich pokazują, że jest to zjawisko spotykane w gospodarkach także innych, bardziej rozwiniętych krajów europejskich⁹. Podsumowując można powiedzieć, że w tym aspekcie uzyskane wyniki wskazują na dużą trafność spostrzegania i funkcjonalność posiadanych przekonań przez potencjalnych i aktualnych pracobiorców.

W przypadku młodzieży miniony rok spowodował spadek ocen ($F=33,79$, $p<0,00001$). Dotyczy to globalnego wskaźnika, a nie żadnej poszczególnej skali. Pracownicy w stosunku do roku poprzedniego uzyskali wyższy wynik ogólny ($F=46,87$, $p<0,00001$). Jednak i w tym przypadku nie można wskazać żadnej zmiany w ramach konkretnego aspektu, która osiągnęłaby poziom istotności statystycznej. Wśród pracodawców podobnie jak u pracujących nastąpił wzrost wyników ($F(1, 756)=30,828$, $p<0,00001$).

Znalezienie pracy można ułatwić poprzez wybór dobrego zawodu lub przekwalifikowanie się, dbanie o zdrowie (to jest uwaga dla palaczy!), oraz znajomość obsługi komputera i odbycie stażu. W większości tych aspektów na rynku pracy dostępne jest wsparcie w postaci kursów, szkoleń i wsparcia finansowego dla pracodawców oferujących praktyki lub staże.

Dane pokazują bardzo małą przydatność wolontariatu w podnoszeniu swoich szans na rynku pracy. Stąd rada by traktować wolontariat jako formę praktyki lub stażu – co dużo bardziej przekłada się na zwiększenie atrakcyjności na rynku pracy.

I.4

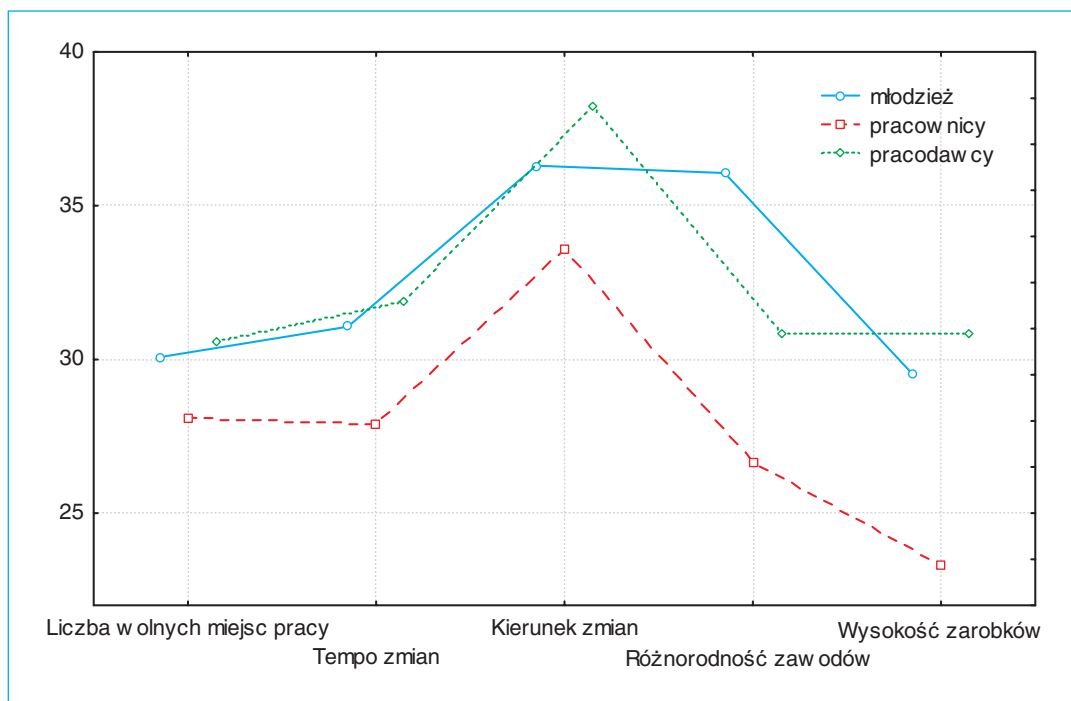
OCENA ATRAKCYJNOŚCI SWOJEGO I INNYCH RYNKÓW PRACY

Wszystkie badane grupy respondentów oceniają swój lokalny rynek pracy raczej negatywnie. Uważają, że jest mało miejsc pracy, mała jest różnorodność zawodów a zarobki są niskie. Co więcej zmiany są powolne i w dodatku zdążają raczej złym kierunkiem. Rzeczywiście województwo lubelskie rozwija się wolniej niż pozostałe regiony Polski, a dystans pomiędzy naszym regionem a pozostałymi zwiększa się. Uczestnicy rynku pracy widzą to i stojąc przed dylematem zostać tu czy emigrować, będą pod presją czynnika wypychającego (push factor) – złej sytuacji rynku pracy i to bez perspektyw na zmianę na lepsze.

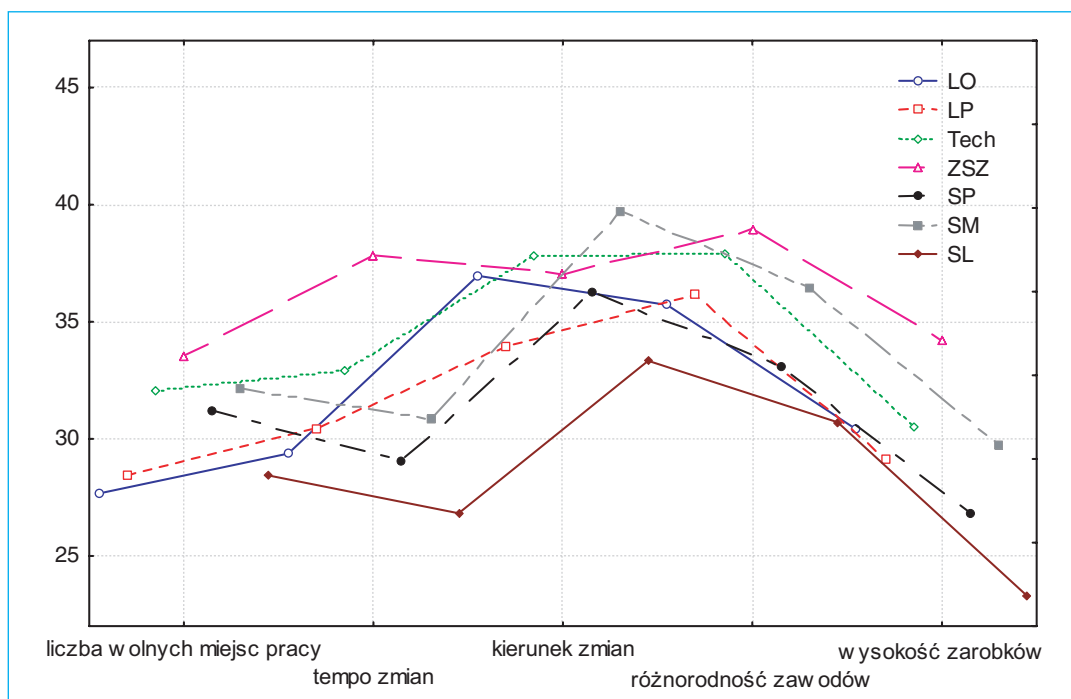
Najniższe oceny poszczególnym charakterystykom rynku pracy przypisują osoby zatrudnione (rys. 1.17).

Młodzież w stosunku do pracujących przecenia różnorodność zawodów ($p=0,00003$) oraz wysokość zarobków ($p=0,015$). Warto zwrócić uwagę na tę ostatnią dlatego, że zgodnie z deklaracjami opisanymi w rozdziale IV płace są ważnym elementem oceny pracy, a oczekiwania wchodzących na rynek są znacznie wyższe od oferty pracodawców. Stąd bardzo bolesne będzie doświadczenie realiów przez młodzież po wejściu na rynek pracy.

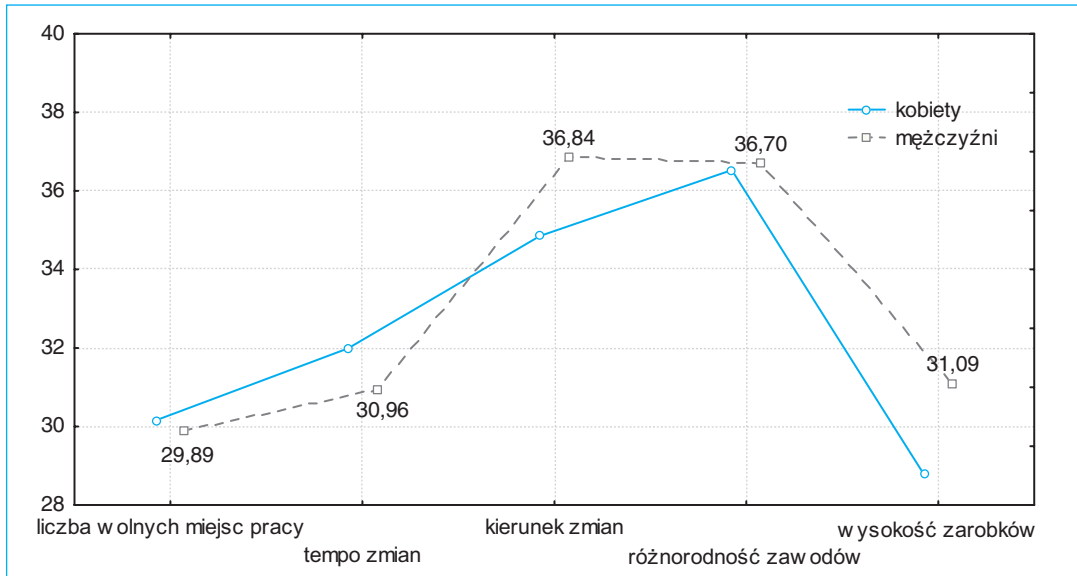
W populacji młodzieży najbardziej pozytywny obraz rynku pracy wskazują w roku 2006 uczniowie ze szkół zawodowych i techników oraz studenci magistranci. Uczniowie zawodówek uważają, że różnorodność zawodów jest tylko trochę niższa niż przeciętna, w podobny sposób oceniają tempo zmian.



RYSUNEK 1.17. Ocena swojego powiatowego rynku pracy według młodzieży, pracujących i pracodawców. Bieżący efekt: $F(8,15444)=19,935$, $p=0,0000$

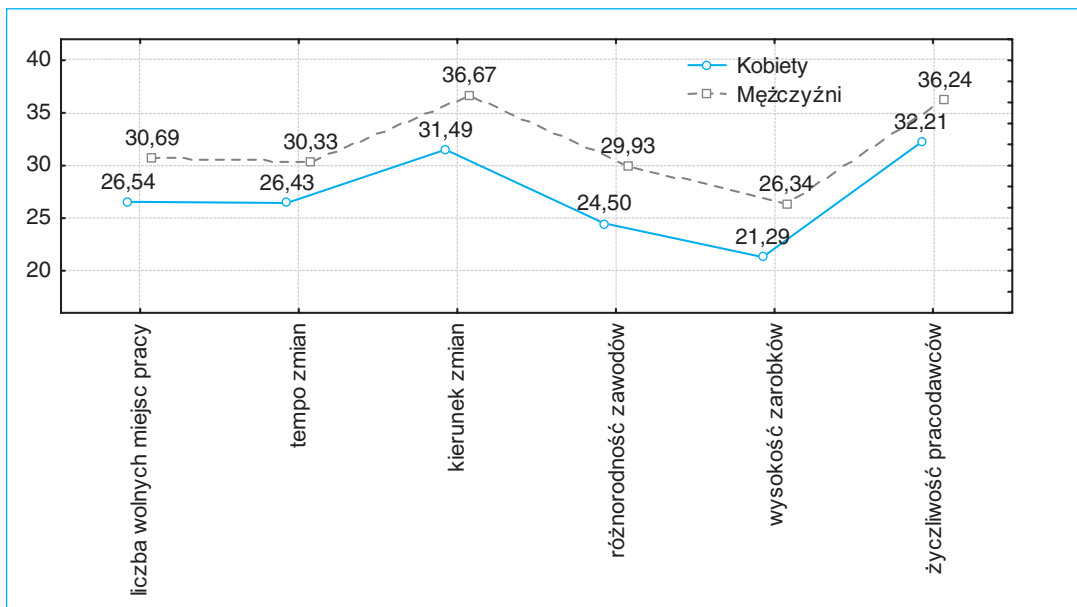


RYSUNEK 1.18. Ocena swojego powiatowego rynku pracy przez młodzież z różnych typów szkół/uczelni. Bieżący efekt: $F(24,9232)=2,9424$, $p=0,00000$



RYSUNEK 1.19. Ocena swojego powiatowego rynku pracy przez młodzież
 Bieżący efekt: $F(4,7196)=2,9567$; $p=0,01875$

Najbardziej negatywny obraz rynku pracy kreślą studenci studiów licencjackich. Dla nich wysokość zarobków jest szczególnie niezadowolająca. Także pod względem zmian – tempo ($M=26,82$) i kierunek ($M=33,33$) są dla nich najmniej atrakcyjne. Wskazuje to na słabszą pozycję absolwentów tego typu szkół na lokalnych rynkach pracy.

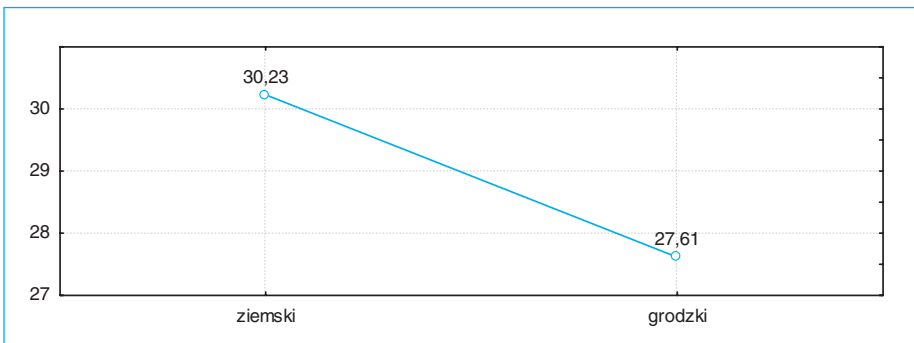


RYSUNEK 1.20. Ocena swojego powiatowego rynku pracy wśród pracujących w rozbiu na kobiety i mężczyzn. Bieżący efekt: $F(5,5085)=5,54220$; $p=0,74442$
 Pionowe słupki oznaczają 0,95 przedziały ufności

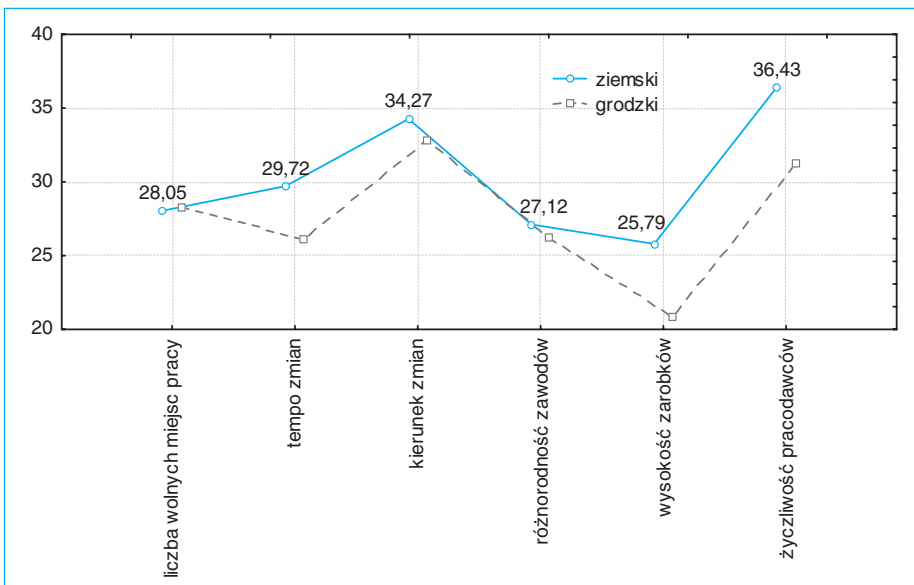
Inną zmienną mającą wpływ na ocenę rynku pracy wśród młodzieży jest płeć respondentów. Mężczyźni trochę lepiej niż kobiety oceniają rynek pracy ($F=4,47$, $p=0,035$). Jak widać na **rys. 1.19**, w poszczególnych aspektach nie ma różnic istotnych.

Na oceny lokalnych rynków pracy dokonywanych przez pracowników Lubelszczyzny istotny wpływ mają: płeć ($F=21,07$, $p<0,00001$) i typ powiatu zamieszkania ($F=7,10$, $p=,008$). Jednak istotność dotyczy tylko globalnych wyników. W poszczególnych aspektach różnice nie osiągają wielkości istotnych statystycznie.

Różnica pomiędzy kobietami i mężczyznami jest bardzo istotna statystycznie ($F=21,07$, $p<0,00001$), mężczyźni ($M_M=31,7$; $M_K=27,1$) lepiej oceniają rynek pracy. Jak widać na **rys. 1.20**, (choć żadna różnica nie osiągnęła poziomu istotności statystycznej) oba profile wyglądają prawie identycznie, z tym, że mężczyźni we wszystkich aspektach dają trochę wyższe oceny niż kobiety.



RYSUNEK 1.21. Ogólna ocena swojego powiatowego rynku pracy przez pracujących mieszkańców różnych typów powiatów. Bieżący efekt: $F(1,1046)=7,0958$; $p=0,00785$

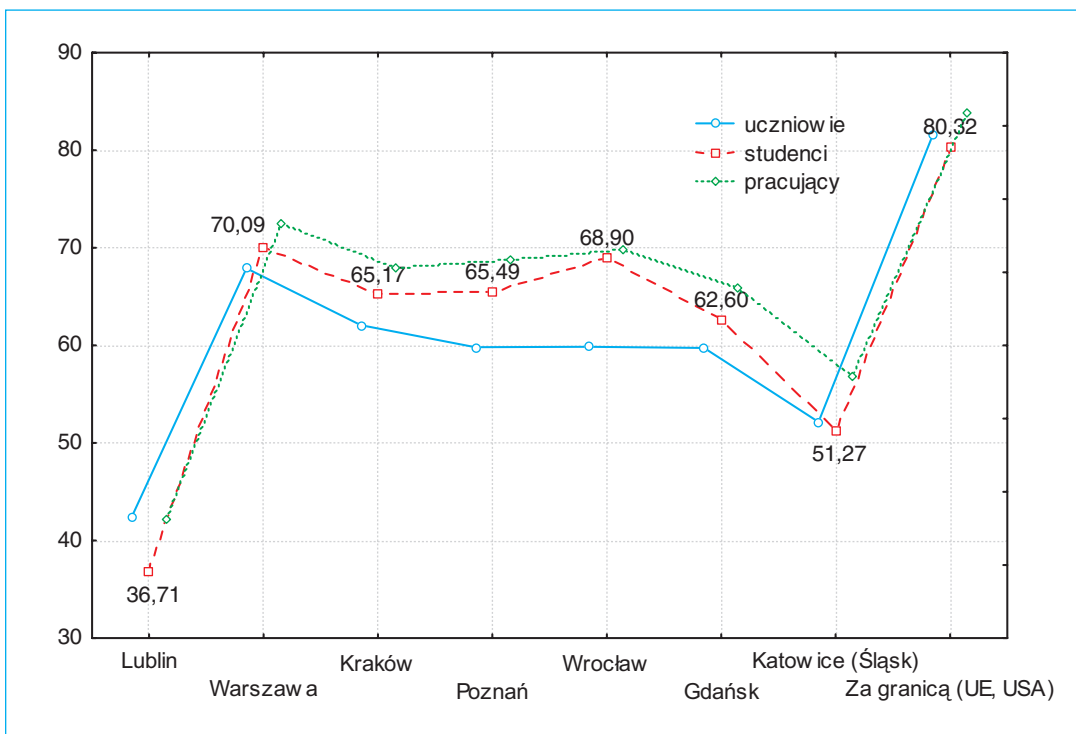


RYSUNEK 1.22. Oceny swojego powiatowego rynku pracy przez pracowników z różnych typów powiatów. Bieżący efekt: $F(5,5230)=6,5296$; $p=0,00000$

Druga zmienna – typ powiatu – wskazuje podobne tendencje. W żadnym pojedynczym aspekcie różnica nie osiąga poziomu istotności statystycznej. Mieszkańcy powiatu grodzkiego są bardziej surowi w swoich ocenach rynku pracy.

Negatywne oceny własnego rynku pracy będą przekładać się na presję migracyjną mieszkańców regionu. Kierunek i wielkość tej presji będzie wynikała z porównań obecnej lokalizacji z lokalizacjami alternatywnymi¹⁰. Poznanie atrakcyjności rynków pracy w innych regionach Polski i świata jest ważnym predyktorem odpływu siły roboczej z rynków pracy Lubelszczyzny.

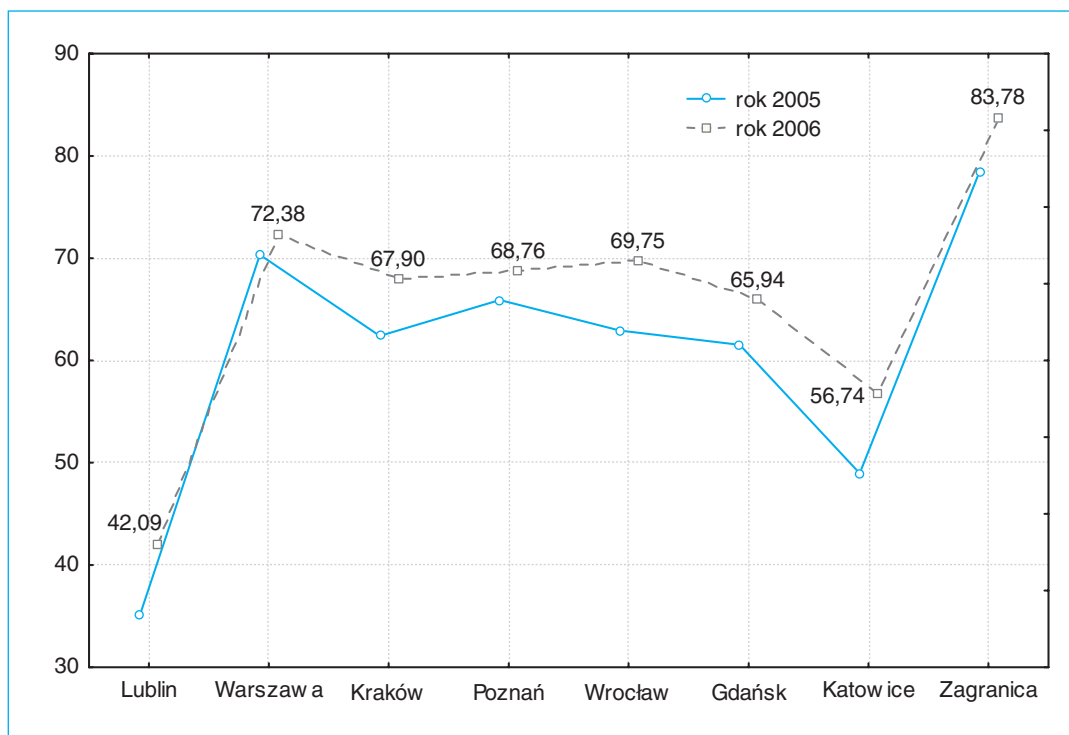
Poszczególne grupy uczestników rynku pracy bardzo podobnie oceniają atrakcyjność różnych rynków pracy. Najatrakcyjniejszy dla respondentów jest rynek pracy za granicą (około 80 pkt), dalej plasuje się rynek pracy Warszawy i innych dużych miast w Polsce (rys. 1.23.).



RYСУNEK 1.23. Atrakcyjność rynków pracy w różnych lokalizacjach
Bieżący efekt: $F(14, 19866) = 20,575$; $p = 0,0000$

Warto podkreślić dobrą pozycję Wrocławia, który wyrównał swój wynik z Warszawą. Stosunkowo słabo oceniany jest Śląsk (poniżej 60 pkt). Biorąc pod uwagę niski wynik Lublina (w okolicach 40 pkt) należy liczyć się z silną tendencją do migracji zarówno zagranicznej jak i wewnątrz kraju. Spowoduje to pogorszenie jakości zasobów ludzkich regionu.

¹⁰ Hugo, G. (1982). Circular Migration in Indonesia, *Population and Development Review* 1, a także Hugo, G.J. (1998). *Migration as Survival Strategy: The Family Dimension of Migration*, w: *Population Distribution and Migration*, United Nations New York.



RYSUNEK 1.24. Zmiana ocen atrakcyjności rynków pracy wśród pracowników
Bieżący efekt: $F(7,10430)=7,0133$; $p=0,00000$

Porównując dane z ostatnich dwóch lat widać, że pracownicy dokonali istotnej zmiany percepcji atrakcyjności rynków pracy różnych miast w Polsce i za granicą. Dawane przez nich oceny w 2006 roku są wyższe niż w 2005. Choć tylko zmiana dotycząca Katowic – Śląska jest istotna statystycznie ($p=0,023$), to nastąpiła też dość duża poprawa spostrzegania lubelskiego rynku pracy ($p=0,077$). W stosunku do poprzedniego roku można mówić o niewielkim zmniejszeniu presji migracyjnej na pracowników.

U młodzieży nie ma istotnych statystycznie zmian pomiędzy latami. Ten rok nie wpłynął istotnie na spostrzeganie przez nich atrakcyjności rynków pracy w różnych lokalizacjach.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W badaniach 2006 roku widać różnicę w stosunku do poprzednich badań z roku 2005. Biorąc pod uwagę źródła informacji, młodzież wykazuje zmniejszenie znaczenia mass-mediów. Ludzie młodzi mniej korzystają z informacji zamieszczonych w TV ogólnopolskiej oraz prasie

lokalnej. Upodabnia to uporządkowanie źródeł w kierunku ocen dawanych przez pracowników. Źródła mniej wykorzystywane ustępują na korzyść informacji czerpanej od doradców zawodowych i z Internetu. Nie są to jednak różnice istotne statystycznie.

Rynek pracy jest wciąż spostrzegany przez respondentów nieadekwatnie. Poza powiatem chełmskim respondenci znacznie przeceniają wielkość stopy bezrobocia, czasami nawet dwukrotnie. Jednak oszacowania są niższe niż w roku poprzednim. Towarzyszy temu istotny wzrost oceny szansy na znalezienie pracy.

Zachodzące zmiany – poprawa sytuacji pracobiorców na rynku pracy, która ma miejsce w Polsce – spadek bezrobocia, lokalne nadwyżki popytu nad podażą na pracę mają swoje przełożenie na przekonania badanych dotyczące ich lokalnych rynków pracy. Zmiany te generalnie są pozytywne – młodzież spostrzega lepiej swoje szanse na rynku pracy, pracownicy lepiej spostrzegają rynki pracy w różnych miastach Polski. W segmencie młodzieży największymi beneficjentami zmian czują się studenci magistranci i uczniowie zasadniczych szkół zawodowych. W ich ocenach zmiany na lepsze są największe.

Zmiany mentalne – przekonań dotyczących szans, uwarunkowań znalezienia pracy itp. – są wolniejsze od zmian zachodzących na rynku pracy. Istnieje pewna bezwładność reprezentacji poznawczych, która powoduje, że pomimo obiektywnego zmniejszania się bezrobocia, uczestnicy rynku pracy wciąż działają według przekonań o braku pracy i dominacji strony pracodawców. Na dopasowanie obrazu do sytuacji trzeba jeszcze trochę poczekać. Dopiero dalsza poprawa sytuacji na rynku zaowocuje zmianami przekonań.

Zmiany zaszły przede wszystkim u młodzieży, która jeszcze nie ma ugruntowanej wiedzy o rynku pracy. Z tego powodu nie występuje u nich proces usuwania istniejących przekonań by w ich miejsce wprowadzić nowe. Wśród pracowników zmiany z roku na rok są coraz słabsze. Ich wcześniejsze doświadczenia nie są łatwe do zmiany, dlatego potrzeba jeszcze więcej pozytywnych sygnałów.

Segmentem społecznym mającym bardziej negatywne przekonania i oceny na temat rynku pracy są pracownicy. Im są starsi tym gorzej oceniają swoją wiedzę o rynku.

Co ciekawe, w porównaniu z mężczyznami, to kobiety wykazują tendencje do bardziej surowej oceny rynku pracy. Jest to trochę zaskakujące, gdyż tradycyjnie rynek pracy był spostrzegany jako domena działalności mężczyzn. Być może jest to sygnał zmiany ról społecznych – rosnących aspiracji kobiet na rynku pracy i reakcja na gorszą ofertę. Warto też zwrócić uwagę na powiaty grodzkie, w których oceny rynku pracy są bardziej negatywne. Płace i tempo zmian rynku w tych powiatach oceniane są niżej niż w ziemskich.

Wciąż w ocenie skuteczności różnych sposobów uzyskiwania zatrudnienia dominuje wykorzystywanie znajomości. Co do tego zgodni są zarówno pracownicy jak i młodzież. W drugiej kolejności lokują się umiejętności i aktywność własna. W stosunku do poprzedniego roku widać tendencję do wzrostu znaczenia aktywności, umiejętności i wiedzy, co dobrze rokuje dla zmiany rynku pracy. Dla pracodawców czynnikami, które zwiększają szanse na przyjęcie pracownika są odpowiedni zawód i praktyka. Wskazuje to na duże znaczenie przygotowania się do wejścia na rynek pracy (wyboru zawodu, organizacji stażu i praktyki, odbycia szkoleń zawodowych). Istnieje więc potrzeba profesjonalnego wsparcia badanych przez doradców zawodowych.

Negatywny obraz lokalnych rynków pracy, który stale utrzymuje się wśród respondentów wynika głównie z niezadowolenia z wysokości zarobków. Ocena tego aspektu jest najgorsza we wszystkich badanych grupach. Do poprawy oceny rynku potrzebny jest wzrost wynagrodzeń lub obniżenie oczekiwań płacowych potencjalnych i aktualnych pracobiorców (zjawisko opisane w rozdziale 2).