

Dr Magdalena Jelonek

Wydział Gospodarki i Administracji Publicznej

Katedra Socjologii

Młodzi¹ na wsi i w mieście – jakość zatrudnienia jako wymiar zróżnicowania szans zawodowych osób młodych²

Wprowadzenie

Sytuacja zawodowa młodych pracowników kształtowana jest przez szereg czynników o charakterze wewnętrznym i zewnętrznym. W analizach poświęconych przechodzeniu osób młodych z systemu edukacji na rynek pracy (*school-to-work transition*) bierze się zazwyczaj pod uwagę trzy grupy czynników: (1) czynniki indywidualne, pozwalające na ocenę poziomu merytokratyczności społeczeństwa (np. wykształcenie³), (2) wpływ systemu edukacji na płynność tego przejścia oraz (3) wpływ czynników instytucjonalnych związanych z rynkiem pracy [Domański i in. 2012].

W artykule niniejszym autorka skupiła się na pierwszej grupie czynników, tj. czynnikach o charakterze indywidualnym. Jest to szeroka klasa determinant, które opisywane są w literaturze socjologicznej, m.in. pochodzenie społeczne, wykształcenie, kapitał kulturowy czy płeć. Najogólniej rzecz ujmując, są to wszelkiego rodzaju charakterystyki jednostki, które samodzielnie lub wspólnie z innymi cechami wpływają na jej szanse zawodowe.

Spośród czynników indywidualnych wybrany został jeden, któremu poświęcono ten artykuł. Jest nim miejsce zamieszkania, powszechnie wskazywane, jako jedna z najważniejszych determinant szans rynkowych osób młodych. Większość opracowań naukowych dowodzi, że ci, którzy mieszkają w ośrodkach miejskich mają przeciętnie

¹ Przez osoby młode rozumie się w tym artykule osoby do 30 r.ż.

² Artykuł powstał w ramach Badań Statutowych Katedry Socjologii dofinansowanych z dotacji przyznanej Uniwersytetowi Ekonomicznemu w Krakowie na utrzymanie potencjału badawczego przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

³ Moderuje szanse posiadania odpowiedniej jakości pracy [por. Harmon, Walker 2000, Dearden i in. 2002, O'Leary i Sloane 2011, Jelonek i Szklarczyk 2012], a także gwarantuje mniejsze straty w momentach spowolnienia gospodarczego [Jelonek i Mazur 2014].

wyższe szanse na posiadanie pracy, niż mieszkańcy ośrodków pozamiejskich⁴ [por. Jelonek, Kasperek i Magierowski 2015, Nurzyńska i Poczta 2014]. Choć główna teza niniejszego tekstu odnosi się do powyższego wniosku, autorka przypuszcza jednak, że największa różnica pomiędzy mieszkańcami miast a wsi widoczna jest nie tyle w samym prawdopodobieństwie posiadania zatrudnienia, ile w szansie na pracę wysokiej jakości. Jakość zatrudnienia została scharakteryzowana zgodnie z konwencją OECD [OECD 2014] w podziale na trzy wymiary, tj. poziom wynagrodzenia, stabilność zatrudnienia oraz jakość otoczenia zawodowego.

Analizy zaprezentowane w artykule zostały przeprowadzone w oparciu o dane zgromadzone w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce. Posłużono się w tym celu bazą danych z reprezentatywnych badań ludności przeprowadzonych w latach 2010 – 2014.

Artykuł podzielony został na trzy części. W pierwszej z nich scharakteryzowano sytuację zawodową osób młodych mieszkających w miastach i na wsiach, biorąc pod uwagę podstawowy wskaźnik służący do jej opisu, tj. stopę bezrobocia BAEL. Druga część poświęcona została analizie jakości pracy wykonywanej przez mieszkańców wsi i miast. Trzecia część, będąca jednocześnie podsumowaniem, zawiera interpretację przedstawionych w artykule w świetle danych na temat kompetencji osób młodych mieszkających w miastach i na wsi.

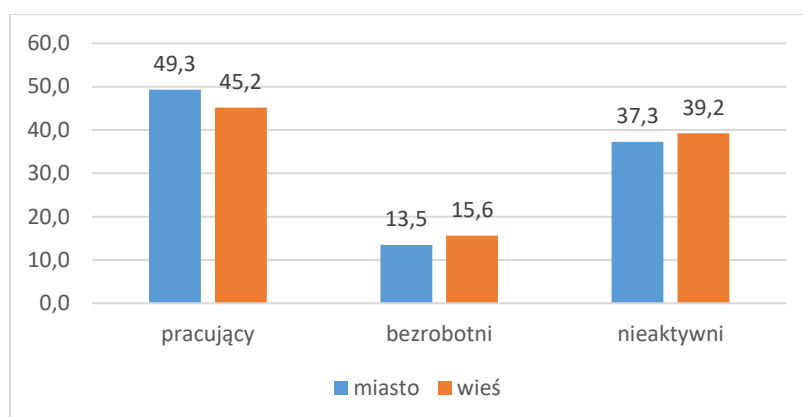
Ogólna sytuacja zawodowa osób młodych a miejsce ich zamieszkania

Zanim przejdziemy do szczegółowej charakterystyki jakości zatrudnienia młodych mieszkających na wsi i w mieście, zaprezentowane zostaną ogólne wartości wskaźników w najprostszy sposób opisujące sytuację zawodową absolwentów. Już na pierwszy rzut oka widać niewielką, jednak istotną statystycznie różnicę pomiędzy mieszkańcami miast i wsi - tych pierwszych charakteryzuje niższe prawdopodobieństwo bycia bezrobotnymi. Szanse zawodowe różnicuje także inna zmienna geograficzna, jaką jest region zamieszkania, niemniej jednak, pomimo odmiennych sytuacji na rynkach regionalnych często obserwuje się opisaną powyżej korzyść z bycia mieszkańcem miasta⁵.

⁴ W niniejszym artykule definiujemy stopę zwrotu w sposób jakościowy, odnosząc się jedynie częściowo do klasycznego w ekonomii podejścia monetarnego [np. Mincer 1974, Lauer i Steiner 2000, OECD 2002, Psacharopoulos i Patrinos 2002].

⁵ Ludność zamieszkałą na wsi można zaklasyfikować do dwóch grup: (1) tych, których praca jest związana z gospodarstwem rolnym oraz (2) pracowników spoza sektora rolnego. MPiPS wskazuje na gorszą – w świetle oficjalnych wskaźników - sytuację zawodową w drugiej grupie [MPiPS 2015, s.1]. W grupie

Wykres 1. Sytuacja zawodowa wg BAEL⁶ (na wykresie procent ważnych odpowiedzi; Nmiasto=16198, Nwieś=11062).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BKL 2010 – 2014.

Autorzy publikacji naukowych i raportów dotyczących rynku pracy różnie tłumaczą przedstawioną zależność. Zwracają oni uwagę zarówno na działanie czynników zewnętrznych, jak na przykład mniejsza elastyczność rynków pracy na terenach pozamiejskich [por. MPiPS 2015, Mlonek 2006], jak i wewnętrznych (niekorzystna struktura wykształcenia czy braki kompetencyjne w przypadku mieszkańców ośrodków wiejskich) [por. Nurzyńska I i Poczta W. 2014]. Tej drugiej kwestii przyjrzymy się nieco szerzej w zakończeniu artykułu.

Prawdopodobieństwo posiadania pracy czy też bycia bezrobotnym nie jest jednak charakterystyką, która jednoznacznie różnicuje mieszkańców miast i wsi – zaobserwować można pewne odmienności regionalne. Wskazują na to m.in. dane znajdujące się w tabeli nr A1 (Aneks). Jeśli korzyść z zamieszkania w mieście byłaby regułą, wtedy w każdym regionie występowałaby dodatnia różnica w odsetku bezrobotnych na wsi i w mieście. W istocie tak jednak nie jest. W niektórych województwach obserwuje się znacznie lepszą sytuację zawodową mieszkańców ośrodków miejskich (województwa: warmińsko-mazurskie, mazowieckie, kujawsko-pomorskie), w innych odsetek osób bez pracy okazuje się być większy w miastach (świętokrzyskie, podlaskie, wielkopolskie). Możemy

pierwszej problemem nie jest bezrobocie jawne, lecz ukryte. Równocześnie zauważyć należy, że osoby młode częściej będą szukać pracy poza rolnictwem, a zatem w ich przypadku szansa znalezienia się w grupie ryzyka będzie podwójna. Dodać należy, że sytuacja młodych osób zamieszkujących tereny znajdujące się względnie blisko dużych ośrodków miejskich będzie inna niż sytuacja tych, dla których dojazd do pracy w mieście jest nieopłacalny z ekonomicznego punktu widzenia.

⁶ Zgodnie z definicją GUS osoba bezrobotna (wg BAEL) to osoba: (1) między 15 a 74 r.ż. (2) niepracująca w tygodniu, w którym przeprowadzano badanie, (3) aktywnie poszukująca pracy (w ciągu ostatnich 4 tygodni podjęła konkretne działania w celu podjęcia pracy, (4) gotowa podjąć pracę w ciągu dwóch tygodni po badaniu)

zidentyfikować wiele potencjalnych przyczyn przedstawionych różnic regionalnych, zakładając, że większość z nich wynika zapewne z faktu zastosowania wskaźnika bezrobocia BAEL. Odmienności regionalne mogą świadczyć o częstszym występowaniu bezrobocia ukrytego na wsiach (gdy stopa bezrobocia okazuje się być większa w mieście), czy o bezrobociu lokalnym (obejmującym tylko część regionu, zarówno miasta jak i wsie). Zazwyczaj jednak, gdy kondycja gospodarcza regionu jest słabsza, obserwuje się większą różnicę w bezrobociu mieszkańców miast i wsi, naturalnie na niekorzyść tych drugich.

Jak widać, przedstawione powyżej różnice regionalne nie są jednoznacznie interpretowalne, stąd w dalszej części artykułu przyjrzymy się kolejnemu czynnikowi, który można uznać za element zróżnicowania szans zawodowych mieszkańców miast i wsi. Mowa tutaj o jakości zatrudnienia.

Jakość zatrudnienia w mieście i na wsi

Według M. Olędzkiego jakość pracy można określić „jako wartość społeczną, wynikającą z jednostkowej, scalonej satysfakcji materialnej, uwarunkowanej kwalifikacjami i predyspozycjami do dobrej pracy oraz osiąganymi efektami pracy, ale również warunkami materialnymi i społecznymi środowiska pracy, dostosowanymi do współczesnych społecznych standardów jakości pracy” [Olędzki 1981, s. 26]. A zatem, zdaniem autora, na jakość zatrudnienia wskazywać będą zarówno elementy obiektywne, takie jak warunki materialne i społeczne środowiska pracy, jak również czynniki subiektywne, związane z poczuciem zadowolenia z wykonywanych zadań. Wśród czynników natury obiektywnej wymienia się najczęściej takie czynniki jak wskazane powyżej materialne warunki pracy, bezpieczeństwo podczas wykonywania zadań zawodowych, pewność zatrudnienia, atmosferę, model komunikacji w zespole, strategię inwestowania w zasoby ludzkie, możliwość godzenia ról zawodowych z rodzinnymi, czy styl zarządzania kierownictwa, w tym partycypacja w podejmowaniu decyzji [Jakość życia... 2013, United Nations 2015].

Podobną perspektywę, tym razem w skali makro, przyjęto w raporcie OECD z 2014 r. pt. „Employment Outlook 2014” oceniając kraje pod względem: wysokości zarobków, nierówności dochodowych, ryzyka utraty pracy, świadczeń dla bezrobotnych i komfortu pracy. Niestety Polska zajęła w rankingu krajów europejskich jedno z ostatnich miejsc, trafiając do trzeciej, najgorszej grupy, gdzie poza nią znajdują się m.in. Turcja, Grecja i

Słowacja (grupa, w której kraje miały niską punktację w minimum dwóch z trzech badanych aspektów i w żadnej z kategorii nie radziły sobie dobrze) [por. OECD 2014].

W niniejszym artykule przyjrzymy się jakości pracy w podobny sposób jak OECD, charakteryzując: (1) poziom wynagrodzenia, (2) stabilność zatrudnienia oraz (3) jakość otoczenia zawodowego mieszkańców miast i wsi.

Chcąc uwzględnić intensywność wykonywanej pracy, poziom wynagrodzenia przeliczono na godzinę pracy (przeciętna cena wykonywanej godziny pracy). Ocenę stabilności zatrudnienia ograniczono do charakterystyki dwóch subiektywnych wskaźników stabilności, tj. zadowolenia z pewności zatrudnienia oraz prognoz odnośnie do rozwoju kariery zawodowej w najbliższych dwunastu miesiącach. Podobnie w przypadku jakości otoczenia zawodowego posłużono się subiektywną oceną poziomu zadowolenia z warunków wykonywania pracy, możliwości awansu oraz możliwości rozwoju osobistego i szkoleń⁷.

Materialne warunki pracy⁸

Najprostszym i zarazem najczęściej stosowanym wskaźnikiem jakości zatrudnienia są zarobki [por. Dearden, Reed i Van Reenen 2006, Green 2006, United Nations 2015]. Jest to równocześnie element różnicujący młodych mieszkańców miast i wsi, zarówno w ujęciu ogólnym, jak i przy kontroli różnic regionalnych⁹.

O ile dane zagregowane dla całej Polski nie wskazują na dużą różnicę w średnich zarobkach młodych z miast i wsi, to jednak różnica ta jest istotna statystycznie, a średnie zarobki osób młodych z miast są przeciętnie większe o ok. 200 zł netto. Analiza przeprowadzona na poziomie województw ukazuje dodatkowe wzory nierówności.

⁷ W przypadku oceny stabilności zatrudnienia posłużono się dwoma pytaniami o następującej treści:

(1) *Zadowolenie z pracy można rozpatrywać pod kilkoma względami. Proszę powiedzieć, jak bardzo jest Pan(i) zadowolony(-a) bądź niezadowolony(-a) z pewności zatrudnienia* (skala 5-punktowa)

(2) *Jak się Panu(i) wydaje, czy w ciągu **najbliższych 12 miesięcy**: pozostanie Pan(i) na tym samym stanowisku, przejdzie na równorzędne stanowisko, awansuje Pan(i) czy też przestanie Pan(i) pracować w tym zakładzie.*

W przypadku oceny jakości otoczenia zawodowego wykorzystano następujące pytanie: *Zadowolenie z pracy można rozpatrywać pod kilkoma względami. Proszę powiedzieć, jak bardzo jest Pan(i) zadowolony(-a) bądź niezadowolony(-a) z (1) możliwości awansu, (2) warunków wykonywania pracy (3) możliwości rozwoju osobistego i szkoleń* (skala 5-punktowa).

⁸ W części tej w analizach uwzględniamy zatrudnionych mieszkańców miast i wsi, pomijamy zatem osoby prowadzące gospodarstwa rolne.

⁹ Różnice w zarobkach w miastach i na wsiach są istotnie różne (na korzyść miast) za wyjątkiem województw: opolskiego, śląskiego i świętokrzyskiego.

Największą przepaść w przeciętnych zarobkach zaobserwujemy w przypadku województw takich jak: dolnośląskie (niecałe 400 zł), lubuskie (niecałe 300 zł), mazowieckie (500 zł), zachodniopomorskie (300 zł). Jednak tym, co w największym stopniu odróżnia wsie od miast nie jest pensja przeciętna osób młodych, ale szansa na uzyskanie przez nich pensji bardzo wysokiej; dodajmy, że szansa ta jest różna w poszczególnych regionach. Różnica w wartości wyznaczającej dolną granicę dochodów 5% najlepiej zarabiających mieszkańców miast i wsi jest najwyższa w następujących województwach: zachodniopomorskie (960 zł), małopolskie (1400 zł), mazowieckie (1000 zł), lubuskie (ok. 1100 zł) oraz dolnośląskie (2000 zł). Zatem możemy powiedzieć, że w przypadku tych województw młodzi mieszkańcy miast odnoszący sukces zawodowy mają większą szansę na posiadanie zdecydowanie wyższych zarobków niż najlepiej zarabiający mieszkańcy wsi.

Tabela 1. Przeciętne miesięczne zarobki netto.

		miasto	wieś
N	Ważne	6645	4168
Średnia		1774,94*	1575,26*
Mediana		1600,00	1500,00
Dominanta		2000	2000
Odchylenie standardowe		1445,218	1067,572
Percentyle	25	1000,00	980,29
	50	1600,00	1500,00
	75	2110,00	2000,00

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BKL 2010 – 2014.

* Różnica między średnimi, $p < 0,001$

Wysokość wynagrodzenia nie zawsze jest dobrym wskaźnikiem jakości zatrudnienia, ponieważ nie uwzględnia ona ważnego czynnika, jakim jest czas poświęcony na pracę. Innymi słowy, nawet wysokopłatna praca nie będzie wysokiej jakości, jeśli zajmować będzie zbyt wiele czasu. Warto zatem poszerzyć przedstawione powyżej analizy o porównanie zarobków z intensywnością wykonywanych zadań. W poniższej tabeli znajduje się zestawienie, w którym porównać można przeciętne wynagrodzenie za godzinę pracy¹⁰, jakie uzyskują osoby młode mieszkające w miastach i na wsiach. W zasadzie trudno jest mówić o dużych różnicach płac w obydwu grupach (pamiętajmy, że

¹⁰ W obliczeniach wzięto pod uwagę deklaracje badanego odnośnie do przeciętnej tygodniowej liczby godzin spędzonych w pracy, włącznie z nadgodzinami płatnymi oraz godzinami, za które badany nie uzyskał wynagrodzenia.

interesują nas osoby mieszkające na wsi, a niekoniecznie pracujące na wsi) – przeciętna płaca otrzymywana za godzinę pracy jest wyższa wśród młodych mieszkańców miast o zaledwie ok. 1 zł.. Warto ponadto dodać, że różnice w zarobkach zwiększają się wraz z przejściem do grup o wyższych wynagrodzeniach – wśród 5% najlepiej zarabiających mieszkańców miast i wsi różnica płacy godzinowej zwiększa się do 4 złotych. Różnica być może nie jest imponująca, jednak w skali miesiąca generuje już istotne zyski.

Tym natomiast, co wydać się może najbardziej interesujące mogą być różnice zaobserwowane w poszczególnych regionach. Najwięcej zyskują mieszkańcy miast w województwach: mazowieckim, dolnośląskim, lubelskim, lubuskim i kujawsko-pomorskim. Są to regiony, w których znajdują się silne ośrodki miejskie, a także wyraźnie odznaczające się ekonomicznie peryferia.

Tabela 2. Cena 1 godziny pracy badanego (kwota netto).

		miasto	wieś
N	Ważne	4170	2635
Średnia		13,1324*	11,3940*
Mediana		10,6250	9,4369
Dominanta		12,50	12,50
Percentyle	25	8,3333	7,5000
	50	10,6250	9,4369
	75	14,3750	12,5000
	95	25,0000	21,2925

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BKL 2010 – 2014.

** Różnica między średnimi, $p < 0,001$*

Jak zostało już powiedziane, nie obserwuje się dużych różnic w wycenie godziny pracy mieszkańców wsi i miast, uwzględniając wyłącznie grupę najmniej zarabiających, tj. dolny kwartył (por. Aneks, tabela A2). Im wyżej zarabiający, tym różnice te są coraz większe i sięgają w ostatnim kwartylu, w zależności od regionu, od kilku do kilkunastu złotych. Można zatem założyć, że największe różnice pomiędzy młodymi mieszkańcami miast i wsi nie łączą się z przeciętnymi zarobkami, ale z wyższą szansą na awans ekonomiczny, co natomiast może się wiązać z tym, że określony, wysoki poziom wyceny godziny pracy, występuje głównie w zawodach zwyczajowo wykonywanych w ośrodkach miejskich.

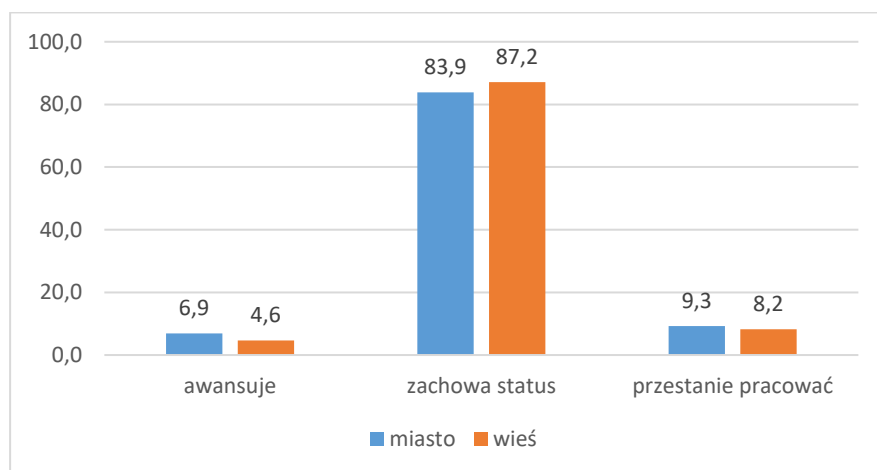
Stabilność zatrudnienia i jakość otoczenia zawodowego

Poczucie stabilności zatrudnienia jest jednym z najważniejszych wymiarów ogólnego zadowolenia z wykonywanej pracy [Holland i in. 2011, Stride, Wall i Catley 2007]. Zgodnie z wynikami badania CBOS aż 64% badanych Polaków ocenia swoją pracę jako dającą pewność zatrudnienia i poczucie stabilizacji [CBOS 2013, s.3]. Warto jednak zwrócić uwagę na czynniki, które potencjalnie mogą moderować to zadowolenie. Jednym z takich czynników jest właśnie miejsce zamieszkania.

Dane BKL potwierdzają ogólnie wysoki poziom zadowolenia młodych Polaków z pewności zatrudnienia, a także wskazują na istniejące w tym zakresie różnice regionalne. Przykładowo, największa dysproporcja w odsetku zadowolonych w miastach w stosunku do analogicznego odsetka na wsiach (oczywiście na korzyść miast), występuje w województwach świętokrzyskim, podkarpackim i mazowieckim, najmniejsza w lubelskim, lubuskim, pomorskim i wielkopolskim.

Ze stabilnością zawodową wiążą się także perspektywy na dalszy rozwój kariery zawodowej. Jak widać na poniższym wykresie ocena perspektyw na przyszłość jest odmienna w przypadku młodych ze wsi i młodych pochodzących z miast. Ci pierwsi zdecydowanie częściej przewidują zachowanie statusu (to samo miejsce i stanowisko pracy); mieszkańcy miast natomiast częściej prognozują awans zawodowy lub zmianę obecnego pracodawcy. Można zatem powiedzieć, że młodych z miast cechuje większa skłonność do mobilności zawodowej i wyższe aspiracje, co finalnie – w ogólnym rozrachunku - może działać na ich korzyść.

Wykres 2. Spodziewany rozwój kariery zawodowej młodych mieszkańców miast i wsi (na wykresie procent ważnych odpowiedzi; $N_{miasto}=6067$, $N_{wieś}=3603$).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BKL 2010 – 2014.

Po raz kolejny możemy mówić o województwie, jako o czynniku, który wpływa na ocenę perspektyw zawodowych. Największe w tym zakresie różnice między miastami a wsiami występują w województwach: wielkopolskim, małopolskim i kujawsko-pomorskim.

Jeszcze mniejsze różnice widoczne są w przypadku oceny jakości otoczenia zawodowego przez pracowników pochodzących z miast i wsi - najbardziej podobni są oni do siebie w ocenie warunków wykonywanej pracy. Zaledwie niewielką przewagę widać w opinii na temat możliwości rozwoju osobistego i szkoleń (niecały procent więcej zadowolonych wśród mieszkańców miast), a także możliwości awansu (niecałe 3% więcej zadowolonych wśród mieszkańców miast), choć przy kontroli dodatkowych zmiennych (w tym przede wszystkim poziomu wykształcenia) różnice te się pogłębiają.

Tabela 3. Ocena jakości otoczenia zawodowego przez młodych pracowników.

	możliwość awansu		warunki wykonywanej pracy		możliwość rozwoju osobistego i szkoleń	
	miasto	wieś	miasto	wieś	miasto	wieś
niezadowolony	24,9	27,6	8,8	8,2	20,4	21,0
trudno powiedzieć	29,1	29,2	11,5	11,6	21,2	21,7
zadowolony	46,0	43,2	79,7	80,2	58,4	57,3
N	6065	3603	6065	3603	6064	3602

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BKL 2010 – 2014.

Co ciekawe, oceny możliwości rozwoju osobistego nie są zbieżne z realnymi wskaźnikami uczestnictwa w szkoleniach i samokształceniu. W grupie młodych

mieszkańców wsi widać wyraźnie zaniżoną aktywność edukacyjną (71% z nich-w stosunku do 64,3% mieszkańców miast-w ciągu ostatniego roku nie podnosiło kompetencji w żadnej formie) (Aneks, Wykres A1). Mieszkańcy miast zwracają także uwagę na odmienne niż u mieszkańców wsi czynniki utrudniające aktywność edukacyjną, tj. głównie zbyt wysoką cenę kursów/szkoleń oraz brak czasu z przyczyn zawodowych. Młodzi mieszkańcy wsi jako powód zazwyczaj wymieniają brak interesujących kursów w pobliżu miejsca zamieszkania oraz brak potrzeby szkolenia się i przydatności takiego szkolenia w pracy zawodowej. Mieszkańcy miast częściej chętni byli doksztalać się sami, szczególnie w takich formach jak: korzystanie z książek i profesjonalnych magazynów, programów komputerowych i Internetu, jak również poprzez zwiedzanie wystaw, galerii i centrów nauki. Ponadto częściej planowali doksztalać się w przyszłości.

Podsumowanie

W artykule próbowano zweryfikować tezę o istotności różnicy pomiędzy mieszkańcami miast i wsi w zakresie szans na pracę wysokiej jakości (w wymiarze zarobków, stabilności zatrudnienia oraz jakości otoczenia zawodowego). Na podstawie danych empirycznych zaobserwowano niewielkie różnice między mieszkańcami miast i wsi, jednak perspektywy zawodowe młodych z miasta okazały się być lepsze.

Znacznie częściej, czynnikiem różnicującym jakość zatrudnienia - szczególnie wśród młodych - jest nie tyle miejsce zamieszkania, co miejsce wykonywania pracy (miasto-wieś). W tym przypadku coraz więcej młodych osób z obszarów wiejskich, nieposiadających własnych gospodarstw rolnych, decyduje się na pracę w okolicznych ośrodkach miejskich. A zatem, im bliżej miasta i im lepiej dana miejscowość jest skomunikowana z ośrodkiem miejskim, tym różnice w jakości zatrudnienia między mieszkańcami miast i wsi będą się zacierać. Jest to element odróżniający pokolenia młodych mieszkańców wsi od ich rodziców, częściej zatrudnionych w rolnictwie, a także częściej wykonujących pracę w bliskiej okolicy miejsca zamieszkania.

Obserwowana nieco niższa jakość wykonywanej pracy zamieszkałych na wsiach młodych, nie wynika z ich niższego poziomu wykształcenia, choć wykształcenie jest tutaj czynnikiem, który w interesujący sposób moderuje tę zależność. Zadowolenie z jakości zatrudnienia wśród mieszkańców miast i wsi nieposiadających wyższego wykształcenia

jest w zasadzie takie samo. Różnice widoczne są natomiast w przypadku młodych osób z wykształceniem wyższym. Wśród młodych mieszkańców wsi, którzy ukończyli uczelnię, a następnie znaleźli zatrudnienie, obserwuje się istotnie niższe zadowolenie z wykonywanej pracy, a także niższą ocenę jej jakości.

Można zidentyfikować wiele potencjalnych przyczyn opisanej zależności, jednak jedna z nich wydaje się najbardziej prawdopodobna - jest nią znacznie częstszy wśród mieszkańców wsi nietrafiony wybór edukacyjny, tj. wybór uczelni, kierunku lub formy studiów, które dają niższe stopy zwrotu z kształcenia [por. Białecki 1982, Szafraniec 2001, Świerzbowska-Kowalik 2000, Wasilewski 2009]. Intuicję tę potwierdzają dane BKL-u, dotyczące samoocen kompetencyjnych młodych mieszkańców miast i wsi, zamieszczone w poniższej tabeli (Tabela 4).

Tabela 4. Autoocena posiadanych kompetencji.

	N		średnia		odchylenie standardowe	
	miasto	wieś	miasto	wieś	miasto	wieś
KOMPETENCJE - OGÓŁEM						
Wyszukiwanie i analiza informacji oraz wyciąganie wniosków	16194	11060	3,57	3,36	0,901	0,907
Obsługa, montowanie i naprawa urządzeń	16194	11061	2,88	2,88	1,232	1,221
Wykonywanie obliczeń	16195	11060	3,39	3,27	1,016	0,985
Obsługa komputera i wykorzystanie Internetu	16191	11060	3,97	3,69	0,988	1,078
Zdolności artystyczne i twórcze	16193	11061	2,88	2,66	1,169	1,138
Sprawność fizyczna	16193	11061	3,86	3,93	0,928	0,920
Samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy, terminowość	16192	11058	3,69	3,55	0,911	0,910
Kontakty z innymi ludźmi	16194	11059	3,96	3,88	0,863	0,857
Organizowanie i prowadzenie prac biurowych	16189	11059	3,20	2,91	1,129	1,164
Umiejętność: zdolności kierownicze i organizacja pracy	16190	11059	3,19	3,01	1,079	1,103
Umiejętność: dyspozycyjność	16196	11060	3,78	3,71	0,975	1,005
Biegłe posługiwanie się językiem polskim [BKL 3-5]	9684	6742	3,86	3,74	0,945	0,995
KOMPETENCJE - SZCZEGÓŁOWO						
Szybkie streszczanie dużej ilości tekstu	16196	11060	3,32	3,15	0,987	0,984
Logiczne myślenie, analiza faktów	16196	11059	3,72	3,54	0,893	0,899
Ciągłe uczenie się nowych rzeczy	16196	11060	3,83	3,70	0,867	0,885
Wykonywanie prostych rachunków	16190	11059	3,74	3,60	0,989	1,001
Wykonywanie zaawansowanych obliczeń matematycznych	16190	11059	2,78	2,61	1,186	1,143
Podstawowa znajomość pakietu typu MS Office	16196	11061	3,67	3,30	1,151	1,249
Znajomość specjalistycznych programów, pisanie programów, stron www	16195	11060	2,62	2,36	1,268	1,224
Wykorzystanie Internetu [BKL 1-2]	6507	4318	4,04	3,60	1,040	1,207
Samodzielne podejmowanie decyzji	16195	11059	3,79	3,68	0,874	0,884

Przedsiębiorczość i przejawianie inicjatywy	16192	11056	3,55	3,42	0,927	0,935
Kreatywność	16195	11059	3,66	3,47	0,922	0,932
Odporność na stres	16192	11058	3,55	3,44	0,948	0,950
Terminowa realizacja zaplanowanych działań	16192	11059	3,79	3,71	0,897	0,874
Współpraca w grupie	16195	11059	3,99	3,93	0,835	0,830
Łatwe nawiązywanie kontaktów ze współpracownikami	16196	11059	3,98	3,91	0,859	0,863
Umiejętność: bycie komunikatywnym	16190	11060	3,95	3,85	0,847	0,866
Rozwiązywanie konfliktów pomiędzy ludźmi	16193	11057	3,47	3,31	0,971	1,013
Przydzielanie zadań innym pracownikom [BKL 1-2]	6506	4318	3,25	3,04	1,050	1,063
Koordynowanie pracy innych pracowników	16192	11059	3,18	3,00	1,076	1,098
Dyscyplinowanie innych pracowników	16192	11059	3,09	2,94	1,102	1,102
Częste wyjazdy	16194	11058	3,39	3,36	1,158	1,168
Elastyczny czas pracy	16192	11059	3,54	3,48	1,076	1,082

Źródło: Opracowanie własne na podstawie BKL 2010 – 2014.

Wyraźnie widać, że – poza sprawnością fizyczną - oceny te są przeciętnie niższe wśród młodych mieszkających na wsiach. Szczególnie podkreślić należy różnice w samoocenie tak ważnych obecnie umiejętności poznawczych (wyszukiwanie i analiza informacji, wyciąganie wniosków) oraz kompetencji cyfrowych (obsługa komputera i wykorzystanie Internetu, np. podstawowa znajomość pakietu typu MS Office, wykorzystanie Internetu). Ponadto, młodzi mieszkańcy wsi w dalszym ciągu zdecydowanie rzadziej (78,6% w stosunku do 84,3% mieszkańców miast) posługują się przynajmniej jednym językiem obcym (por. Aneks, Wykres A2)

Aneks

Tabela A1. Bezrobocie na wsi i w mieście w układzie województw.

		bezrobotni	bezrobocie - różnica M a W	N
dolnośląskie	miasto	13,9	1,8	1413
	wieś	15,6		645
kujawsko-pomorskie	miasto	13,5	4,1	892
	wieś	17,6		627
lubelskie	miasto	16,3	1,7	751
	wieś	17,9		835
lubuskie	miasto	16,7	-0,9	464
	wieś	15,7		283
łódzkie	miasto	11,9	2,0	1086
	wieś	14,0		617
małopolskie	miasto	14,3	1,7	1187
	wieś	16,0		1290
mazowieckie	miasto	9,9	6,0	2115
	wieś	16,0		1332
opolskie	miasto	9,9	1,9	375
	wieś	11,8		351
podkarpackie	miasto	19,1	2,6	666
	wieś	21,7		926
podlaskie	miasto	17,3	-2,7	570
	wieś	14,6		336
pomorskie	miasto	10,8	2,9	1034
	wieś	13,7		599
śląskie	miasto	13,3	-1,4	2393
	wieś	11,9		722
świętokrzyskie	miasto	17,4	-4,5	399
	wieś	13,0		501
warmińsko-mazurskie	miasto	16,0	6,3	650
	wieś	22,3		452
wielkopolskie	miasto	12,4	-1,8	1369
	wieś	10,6		1145
zachodniopomorskie	miasto	14,4	3,1	835
	wieś	17,5		402

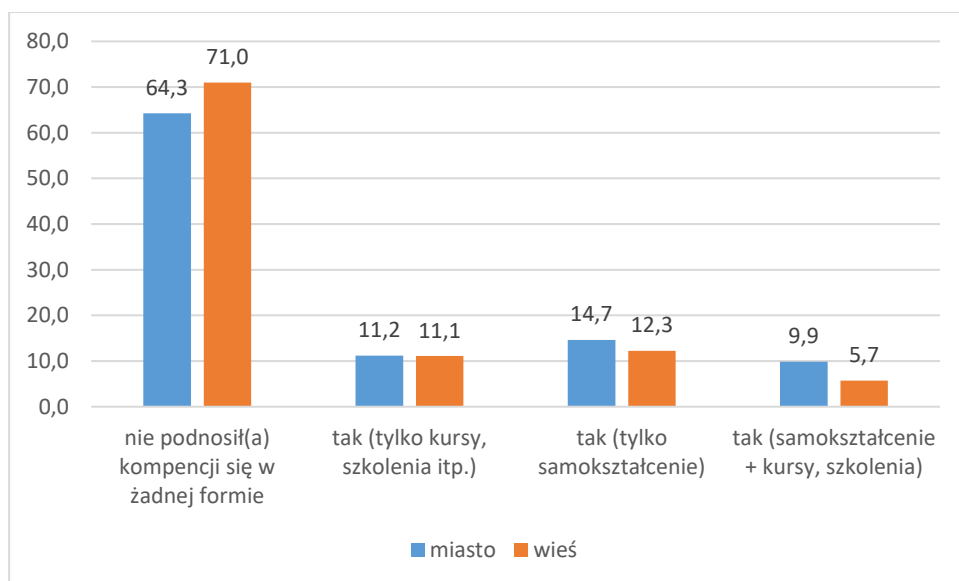
Źródło: Opracowanie własne na podstawie BKL 2010 – 2014.

Tabela A2. Przeciętna cena godziny pracy badanego - podział na województwa.

	Średnia		różnica M-W	Odchylenie standardowe		Percentyle				N	
	miasto	wieś		miasto	wieś	25		95			
						miasto	wieś	miasto	wieś	miasto	wieś
Województwo											
dolnośląskie	14,2	11,3	2,9	19,1	7,1	8,1	7,5	25,8	23,1	342,0	196,5
kujawsko-pomorskie	12,4	9,8	2,5	10,1	6,6	7,5	6,5	31,3	21,5	165,6	145,7
lubelskie	13,5	10,8	2,7	15,8	6,4	8,4	7,4	27,3	25,0	162,2	153,8
lubuskie	14,1	10,9	3,2	12,6	5,6	8,1	7,5	36,1	21,1	123,2	81,8
łódzkie	11,9	12,0	-0,1	9,0	11,1	8,1	7,8	22,5	19,9	296,9	146,1
małopolskie	13,0	11,6	1,3	6,2	10,8	9,0	8,1	25,0	20,8	281,1	297,5
mazowieckie	14,6	10,7	3,9	15,4	5,2	10,0	7,5	25,0	17,5	668,9	307,3
opolskie	12,3	11,8	0,5	11,7	6,5	7,5	8,0	28,4	25,6	66,8	51,4
podkarpackie	12,3	10,8	1,5	9,0	5,5	7,8	7,5	25,0	20,0	179,9	207,6
podlaskie	13,4	11,6	1,8	11,4	11,4	8,1	6,5	31,3	29,0	145,4	90,7
pomorskie	12,8	13,5	-0,7	7,0	43,3	8,6	7,6	26,5	19,6	262,5	155,1
śląskie	12,8	12,7	0,2	12,5	9,6	8,1	8,3	25,0	24,8	637,1	213,0
świętokrzyskie	12,2	13,1	-0,9	9,8	20,3	7,8	7,5	26,6	30,4	99,2	105,3
warmińsko-mazurskie	12,9	11,0	2,0	8,7	7,1	8,3	7,1	30,6	29,8	163,0	91,0
wielkopolskie	12,2	10,7	1,5	12,3	8,4	7,5	7,5	24,1	19,0	362,3	304,8
zachodniopomorskie	12,7	11,3	1,4	7,9	11,5	8,3	7,5	25,0	24,7	213,5	87,6

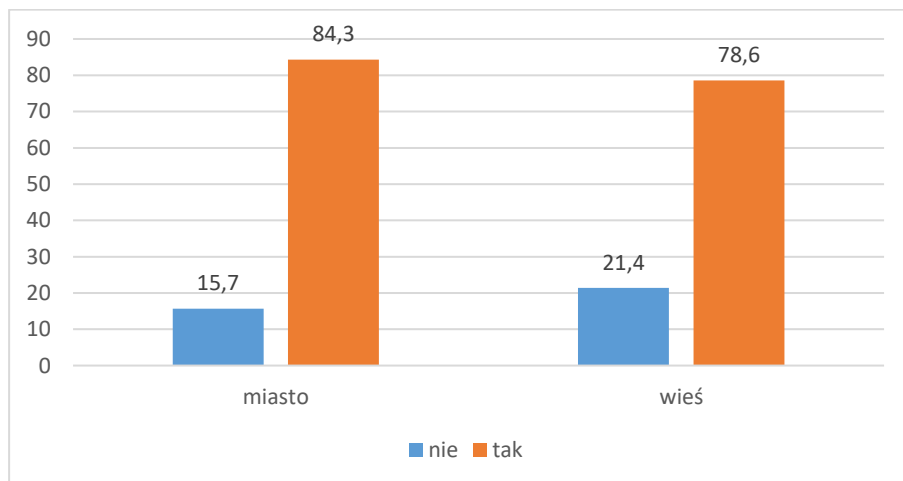
Źródło: Opracowanie własne na podstawie BKL 2010 – 2014.

Wykres A1. Uczestnictwo w szkoleniach i samokształcenie (ostatnie 12 m-cy) (na wykresie procent ważnych odpowiedzi; Nmiasto=16190, Nwieś=11060).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BKL 2010 – 2014.

Wykres A2. Odsetek osób młodych znających przynajmniej jeden język obcy (na wykresie procent ważnych odpowiedzi; Nmiasto=16198, Nwieś=11062).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie BKL 2010 – 2014.

Bibliografia

- Białecki I. [1982], *Wybór szkoły a reprodukcja struktury społecznej*, Warszawa: Ossolineum.
- CBOS [2013], *Zadowolenie z pracy i jej oceny. Komunikat z badań*, CBOS, Warszawa.
- Dearden L., McIntosh S., Myck M., Vignoles A. [2002], *The Returns to Academic and Vocational Qualifications in Britain*, "Bulletin of Economic Research", Vol. 54:249-274.
- Dearden L., Reed H., Van Reenen J. [2006], *The impact of training on productivity and wages. Evidence from british panel data*, "Oxford Bulletin of Economics and Statistics", Vol. 68 (4):397-421.
- Domąński H., Fedorewicz M., Prokopek A., Przybysz D., Sitek M., Smulczyk M., Żółtak T. [2012], *From School to Work: Individual and Institutional Determinants of Educational and Occupational Career Trajectories of Young Poles*, "Ask. Research & Methods", Vol. 21(1):123-141.
- Harmon C., Walker I. [2000], *Returns to the Quantity and Quality of Education: Evidence for Men in England and Wales*, "Economica", Vol. 67:19-35.
- Holland P., Pyman A., Cooper B.K., Teicher J. [2011], *Employee Voice and Job Satisfaction In Australia. The Centrality of Direct Voice*, "Human Resource Management", Vol. 50 (1):95-111.
- Jakość życia pracownika w perspektywie work – live balance?* [2013], red. D. Walczak – Duraj, „Humanizacja pracy”, Vol. 4 (274).
- Jelonek M., Mazur B. [2014], *Edukacja – Rynek Pracy – Zatrudnienie*, WUP: Kraków.
- Jelonek M., Szklarczyk D. [2012], *Oczekiwania pracodawców a pracownicy jutra*, PARP, Warszawa.
- Jelonek M., Kasparek K., Magierowski M. [2015], *Młodzi na rynku pracy – pracownicy, przedsiębiorcy, bezrobotni. Na podstawie analizy kierunków kształcenia zrealizowanej w 2014 roku w ramach V edycji projektu Bilans Kapitału Ludzkiego w Polsce*, PARP, Warszawa.
- Jelonek M., Szklarczyk D. [2013], *Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych i wyższych na rynku pracy [w:] Młodość czy doświadczenie. Kapitał Ludzki w Polsce*, red. J. Górniak, PARP, Warszawa.
- Lauer C., Steiner V. [2000], *Returns to Education in West Germany – An Empirical Assessment*, Discussion Paper No. 00-04, ZEW, Mannheim.
- Mincer J. [1974], *Schooling, experience and earnings*, Columbia University Press, New York/London.
- Młonek K. [2006], *Bezrobocie [w:] Polityka Społeczna*, red. A. Kurzynowski, SGH, IGS, Warszawa.
- MPiPS [2015], *Stan i struktura rejestrowanego bezrobocia na wsi w 2015 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Nurzyńska I., Poczta W. [2014], *Polska wieś 2014. Raport o stanie wsi*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa.
- OECD [2002], *Investment in Human Capital Through Post-Compulsory Education and Training: Selected Efficiency and Equity Aspects*, Working Paper No. 333, OECD Publishing, Paris.

OECD [2014], *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing, Paris
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en.

Olędzki M. [1981], *Kształtowanie jakości pracy. Propozycja dialogu*, IWZZ, Warszawa.

O’Leary N., Sloane P. [2011], *The Wage Premium for University Education in Great Britain during a Decade of Change*, “The Manchester School”, Vol. 79 (4):740-764.

Psacharopoulos G., Patrinos H. [2002], *Returns to Investment in Education: A Further Update*, World Bank Policy Research Working Paper 2881.

Stride C., Wall T.D., Catley N. [2007], *Measures of job satisfactions, organizational commitment, mental health and job-related well-being: A bench-marking manual*, John Wiley and Sons, West Sussex.

Szafraniec K. [2001], *Wartość wykształcenia na wsi – fakty, tendencje, konsekwencje* [w:] *Wieś i rolnictwo na przełomie wieków*, red. I. Bukraby-Rylska, A. Rosner, IRWiR PAN, Warszawa.

Świerzbowska-Kowalik E. [2000], *Wykształcenie środowisk rodzinnych i miejsce zamieszkania jako wyznaczniki szans na podjęcie studiów*, „Nauka i Szkolnictwo Wyższe”, Vol. 2(16):108-135.

United Nations Economic Commission for Europe [2015], *Handbook on measuring quality of employment. A statistical framework*, UN, New York, Geneva.

Wasilewski K. [2009], *Dostępność studiów wyższych dla młodzieży wiejskiej* [w:] *Idee diagnozy – nadzieje. Szkoła polska a idee równości*, red. A. Męczkowska-Christiansen, P. Mikiewicz, Wydawnictwo DSW, Wrocław.