ANALIZA LOKALNEGO RYNKU PRACY POWIATU RADOMSZCZAŃSKIEGO

RAPORT KOŃCOWY

BST GRUPA

BADANIA · ANALIZY · EWALUACJE · AUDYTY

Zamawiający:

Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku

ul. Tysiąclecia 2

97-500 Radomsko

Wykonawca:

Grupa BST

ul. Mieczyków 12,

40-748 Katowice

e-mail: biuro@grupabst.pl

Autorzy:

Dr Katarzyna Tkocz-Wolny

Andrzej Kempa

Zdzisław Wolny

Spis treści

Wprowadzenie ... 3
Zastosowana metodologia ... 4
Analiza danych zastanych (Desk Research) ... 5
Bezpośredni indywidualny wywiad kwestionariuszowy (PAPI) ... 5
Ogólna charakterystyka powiatu radomszczańskiego ... 6
Ludność ... 6
Przedsiębiorczość ... 8
Bezrobocie ... 11
Kształcenie ... 13
Podsumowanie ... 20
Opis wyników badania ... 22
Osoby bezrobotne ... 22
Gotowość i zdolność do podjęcia zatrudnienia ... 25
Kompetencje ... 30
Wpływ programu „Rodzina 500+" na aktywność zawodową osób bezrobotnych ... 31
Publiczne służby zatrudnienia ... 32
Pracodawcy ... 36
Plany inwestycyjne ... 37
Zatrudnienie pracowników ... 38
Zapotrzebowanie na pracowników ... 43
Współpraca z firmami znajdującymi się w Podstrefie ŁSSE w Radomsku ... 45
Współpraca z lokalnymi firmami ... 45
Współpraca ze szkołami ponadpodstawowymi ... 46
Współpraca z agencjami zatrudniania ... 46
Publiczne służby zatrudnienia ... 46
Wnioski ... 48
Osoby bezrobotne ... 48
Pracodawcy ... 50
Rekomendacje ... 52
Spis tabel ... 53
Spis wykresów ... 54
Aneksy ... 56
Kwestionariusz dla bezrobotnych ... 56
Kwestionariusz dla pracodawców ... 64

Wprowadzenie

Niniejszy raport pt. „Analiza lokalnego rynku pracy powiatu radomszczańskiego" obejmuje szczegółową charakterystykę lokalnego rynku powiatu radomszczańskiego, ze szczególnym uwzględnieniem firm znajdujących się w Podstrefie Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej w Radomsku. Badanie realizowano w październiku – listopadzie 2019 r. Nad prawidłowością wykonania projektu czuwał jego Zleceniodawca – Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku. Badanie wykonane zostało przez firmę Grupa BST.

Głównym celem projektu było uzyskanie informacji o radomszczańskim rynku pracy oraz prognozy jego rozwoju. Badanie rynku pracy zostało przeprowadzone zgodnie z metodologią wskazaną w opracowaniach przygotowanych na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej:

- *M. Góra, U. Sztanderska „Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy" Przewodnik MPiPS Warszawa 2006,*
- *„Podręcznik użytkownika metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy". Podręcznik dla urzędów pracy" pod red. E. Kryńskiej, MPiPS, Warszawa 2010r.,* oraz zgodnie z ofertą Wykonawcy przygotowaną w odpowiedzi na zapytanie ofertowe.

Do celów szczegółowych badania należało omówienie następujących aspektów:

Do celów szczegółowych badania należało omówienie obszarów badawczych, na które przypadały poszczególne aspekty – zgodnie z kolejną tabelą.

Tabela 1. Obszary i aspekty poddane analizie

Obszar	Aspekty
Potencjał kadrowy, jaki dla podmiotów działających na terenie powiatu radomszczańskiego stanowią osoby bezrobotne i poszukujące pracy	— Gotowość i zdolność osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia; — Kwalifikacje, luki kompetencyjne i deficyty zawodowe osób bezrobotnych. Obszary deficytów zawodowych osób bezrobotnych w stosunku do oczekiwań lokalnego rynku pracy (kwalifikacje zawodowe, doświadczenie zawodowe, umiejętności, mobilność, gotowość do kształcenia i zmian); — Wsparcie, jakiego osoby bezrobotne i poszukujące pracy oczekują od administracji rządowej i samorządowej; — Faktyczne oczekiwania i potrzeby osób bezrobotnych pozostających w rejestrze osób bezrobotnych; — Rola publicznych służb zatrudnienia w obecnej sytuacji na rynku pracy.
Rzeczywiste zapotrzebowanie pracodawców na pracowników	— Obecne zatrudnienie pracowników w przedsiębiorstwach; — Zapotrzebowanie na pracowników przez radomszczańskich przedsiębiorców; — Deficyty kompetencyjne kandydatów do pracy i obecnych pracowników; — Zapotrzebowanie na specjalistów; — Oferty przedsiębiorców dla młodych ludzi, w szczególności tych, którzy ukończyli studia wyższe lub wrócili z zagranicy; — Ocena wpływu programów socjalnych na osoby bezrobotne; — Przedstawienie „zachęt", jakie są stosowane przez pracodawców w stosunku do pracowników, jak i kandydatów do pracy, aby utrzymać stanowiska pracy lub zachęcić do podejmowania zatrudnienia;

Obszar	Aspekty
	— Prognoza przedsiębiorców udziału cudzoziemców w lokalnym rynku pracy; — Powód, dla którego pracodawcy zatrudniają cudzoziemców; — Trudności w zarządzaniu pracownikami, jakie napotykają pracodawcy zatrudniający cudzoziemców; — Postrzeganie przez polskich pracowników zatrudnionych cudzoziemców.
Plany inwestycyjne firm działających na terenie powiatu radomszczańskiego	— Planowane nowe inwestycje, wdrożenia nowych technologii i inwestycje w rozwój zatrudnionej kadry; — Wpływ rozwoju lokalnych firm na wzrost zatrudnienia i zwiększenie zapotrzebowanie na specjalistów na lokalnym rynku pracy; — Plany inwestycyjne i rozwojowe lokalnych przedsiębiorstw, w tym działających w lokalnej strefie ekonomicznej. W związku z planowanymi inwestycjami i rozwojem określono wielkości wzrostu zatrudnienia w poszczególnych firmach lub branżach ze szczególnym uwzględnieniem zapotrzebowania na zawody, specjalności, umiejętności, kierunki i poziomy wykształcenia.
Współpraca lokalnych przedsiębiorstw z innymi podmiotami	— Współpraca ze szkołami ponadpodstawowymi; — Współpraca z agencjami zatrudnienia; — Współpraca lokalnych firm z firmami znajdującymi się w Podstrefie ŁSSE; — Wpływ komunikacji miejskiej/podmiejskiej na zatrudnienie (ze szczególnym uwzględnieniem transportu z terenów wiejskich powiatu); — Wsparcie, jakiego pracodawcy/przedsiębiorcy oczekują od władz państwowych i samorządowych w celu rozwoju firmy i zatrudniania pracowników; — Rola, jaką powinny pełnić publiczne służby zatrudnienia w obecnej sytuacji na rynku pracy;
Sytuacja cudzoziemców na lokalnym rynku pracy	— Określenie zatrudnienia, miejsca zamieszkania, pobytu cudzoziemców w Polsce przez radomszczańskich przedsiębiorców; — Ocena warunków pracy i płacy, życia w Polsce, asymilacja.

Źródło: opracowanie własne na podstawie zapytania ofertowego - znak sprawy: RPP-1/0750/50/SP/2019

Przygotowany raport stanowi podsumowanie i zestawienie najważniejszych wyników zebranych w toku badania i dokonanych analiz. Badanie opiera się na założeniu, że diagnoza potrzeb pracodawców oraz dostosowanie do nich usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku stanowi szansę na rozwój lokalnego rynku pracy, a w konsekwencji poprawę sytuacji gospodarczej powiatu i zminimalizowanie obecnie występujących barier.

Zastosowana metodologia

Na proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

- Opracowanie metodologii badawczej i narzędzi badawczych;
- Analiza danych zastanych;
- Dobór próby i realizacja badania;
- Digitalizacja pozyskanego materiału empirycznego;
- Opracowanie raportu statystycznego;
- Opracowanie raportu końcowego.

W badaniu, jako metody i techniki badawcze zastosowano analizę danych zastanych (desk research) powiatu radomszczańskiego w latach 2014-2018 oraz bezpośredni indywidualny wywiad kwestionariuszowy (PAPI).

Analiza danych zastanych (Desk Research)

Analiza danych zastanych (z ang. *desk research*) to metoda polegająca na analizie dostępnych danych i dokumentów (m.in. dokumentów projektowych, prawnych, publikacji, danych statystycznych). Analiza stanowi bazę związaną z realizacją dalszych części badania. Badanie dokumentów służyć może ustaleniu faktycznego stanu rzeczy, jak również stworzeniu prognozy na przyszłość.[1]

Bezpośredni indywidualny wywiad kwestionariuszowy (PAPI)

PAPI - bezpośredni indywidualny wywiad kwestionariuszowy (z ang. *Paper nad Pencil Interview*). Narzędziem badawczym w realizacji badania techniką PAPI jest kwestionariusz badawczy w formie papierowej. Osoby realizujące wywiad bezpośredni przekazują respondentom ankietę i w ich asyście jest ona przez nich wypełniana – jest to przydatne w momencie, gdy respondent potrzebuje pomocy przy wypełnieniu ankiety, a dodatkowo minimalizowany jest stopień niekompletności zwracanych ankiet.

W badaniu uczestniczyły osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku. Wykonawca w ramach tej grupy przeprowadził badania ankietowe z 250 respondentami. Zrealizowano także badanie wśród przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą na terenie powiatu radomszczańskiego. Wykonawca przeprowadził badania ankietowe wśród 301 przedsiębiorców.

[1] M. Makowska: *Analiza danych zastanych,* Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2014.

Ogólna charakterystyka powiatu radomszczańskiego

Powiat radomszczański leży na południu województwa łódzkiego i obejmuje 14 gmin, które łącznie zajmują obszar 1442,78 km^2. Do gmin wiejskich powiatu należą Dobryszyce, Gidle, Gomunice, Kobiele Wielkie, Kodrąb, Lgota Wielka, Ładzice, Masłowice, Radomsko, Wielgomłyny i Żytno. Z kolei do gmin miejsko-wiejskich powiatu zalicza się Kamieńsk oraz Przedbórz, a do gmin miejskich – Radomsko. Na terenie powiatu z końcem 2018 r. mieszkało łącznie 113 315 osób (55 516 mężczyzn i 57 799 kobiet), co stanowi 4,6% ludności województwa. Siedzibą badanego powiatu jest Radomsko, które zajmuje ok. 51 km^2. Liczba ludności w Radomsku w 2018 r. wynosiła 46 087 mieszkańców, czyli 40,7% ludności powiatu radomszczańskiego.[2]

Dzięki położeniu powiatu radomszczańskiego w Polsce centralnej oraz dobrze rozwiniętej infrastrukturze, tereny powiatu są atrakcyjnym miejscem dla inwestorów. Odległość z siedziby powiatu w linii prostej do bardziej znaczących miast wynosi odpowiednio: 39 km do Częstochowy, 77 km do Łodzi, 94 km do Kielc, 102 km do Katowic, 126 km do Opola, 127 km do Krakowa, 183 km do Wrocławia, 184 km do Warszawy. Dwa znaczące przedsiębiorstwa w powiecie radomszczańskim specjalizują się w produkcji mebli, przetwórstwie metalu, działają w sektorze rolno-spożywczym i budowniczym. [3]

Duże znaczenie dla rozwoju regionu ma istnienie Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (ŁSSE). Dzięki istnieniu w ŁSSE Podstrefy Radomsko przedsiębiorcy mogą na preferencyjnych warunkach rozwijać swoje jednostki gospodarcze. Inwestycje na tym terenie klasyfikują się przede wszystkim do branży metalowej, logistycznej, opakowań. Dodatkowo realizowane są inwestycje w branży AGD oraz hydraulicznej, produkcji szyb zespolonych, produkcji tektury falistej, produkcji aluminium, produkcji włókniny czy recyklingu.[4]

Powiat radomszczański jest również atrakcyjny pod względem turystycznym. Istnienie zabytków, wyjątkowej przyrody, miast i wsi o ciekawej historii oraz zakoli Warty i Pilicy przyciąga wiele osób chcących odpocząć od miejskiego zgiełku.[5]

Ludność

Stan ludności oraz prognoza demograficzna wpływają na rozwój gospodarczy danego miejsca. W zależności od faktycznej liczby osób oraz przypuszczeń w tym zakresie, przedsiębiorcy mogą w różny sposób rozwijać swoje firmy, np. bardziej opierać się na zasobach ludzkich lub szukać możliwości większej automatyzacji. Również inne jednostki (w tym powiatowe urzędy pracy) dzięki obserwacjom trendów są w stanie właściwie planować działania podejmowane na rzecz walki z bezrobociem.

Tabela 1. przedstawia szczegółowe dane dotyczące stanu ludności oraz dynamikę zmian ludności w powiecie radomszczańskim w latach 2014-2018, także z uwzględnieniem ekonomicznych grup wiekowych.

W 2018 r. w powiecie radomszczańskim mieszkało 113 315 osób. Najliczniejszą grupę stanowili mieszkańcy gminy miejskiej Radomsko (40,7%). Z kolei najmniej osób zamieszkiwało gminę wiejską Masłowice (3,7%).

[2] https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/temat, dostęp 14.10.2019r.
[3] http://www.radomszczanski.pl/277,powiat, dostęp 14.10.2019r.
[4] http://radomsko.pl/lodzka-specjalna-strefa-ekonomiczna,m,mg,18,36,55, dostęp 14.10.2019r.
[5] Ibidem

W badanym okresie niemalże we wszystkich gminach nastąpił spadek liczby mieszkańców (o 2,2%). Wyjątek stanowiła gmina Dobryszyce, w której odnotowano przyrost liczby mieszkańców o 1,4%.

Analizując stan ludności w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej) można zauważyć, iż liczba osób w tej grupie na przestrzeni lat 2014-2018 zmalała we wszystkich gminach. Największy spadek liczby ludności odnotowano w gminie Żytno (-11,2%), a najmniejszy – w gminie Masłowice
(-0,1%). Liczba osób w wieku produkcyjnym również zmalała – w całym powiecie odnotowano spadek o 4,5%. Jedyną gminą, w której odnotowano wzrost liczby mieszkańców jest gmina Dobryszyce, w której przyrost wynosił 1,6%. W badanym okresie we wszystkich gminach powiatu radomszczańskiego zanotowano wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym. Łącznie w powiecie przyrost ten wynosił 7,8%.

Tabela 2. Stan ludności i dynamika zmian z uwzględnieniem ekonomicznych grup wieku w powiecie radomszczańskim w latach 2014 – 2018

Wyszczególnienie	Ludność ogółem			Ludność w wieku przedprodukcyjnym - 17 lat i mniej			Ludność w wieku produkcyjnym: 18-60 lat kobiety, 18-65 lata mężczyźni			Ludność w wieku poprodukcyjnym		
	2014	2018	wzrost/ spadek	2014	2018	wzrost/ spadek	2014	2018	wzrost/ spadek	2014	2018	wzrost/ spadek
Powiat radomszczański	115 832	113 315	-2,2	20 250	19 140	-5,5	71 804	68 546	-4,5	23 778	25 629	7,8
Radomsko	47 399	46 087	-2,8	7 758	7 357	-5,2	29 301	27 333	-6,7	10 340	11 397	10,2
Dobryszyce	4 392	4 454	1,4	915	873	-4,6	2 749	2 792	1,6	728	789	8,4
Gidle	6 292	6 127	-2,6	1 021	948	-7,1	3 954	3 779	-4,4	1 317	1 400	6,3
Gomunice	5 948	5 861	-1,5	1 085	1 029	-5,2	3 732	3 596	-3,6	1 131	1 236	9,3
Kamieńsk	6 107	5 912	-3,2	1 169	1 046	-10,5	3 833	3 694	-3,6	1 105	1 172	6,1
Kobiele Wielkie	4 471	4 451	-0,5	842	839	-0,4	2 804	2 732	-2,6	825	878	6,4
Kodrąb	4 649	4 571	-1,7	874	837	-4,2	2 806	2 765	-1,5	969	969	0,0
Lgota Wielka	4 359	4 294	-1,5	823	762	-7,4	2 735	2 677	-2,1	801	855	6,7
Ładzice	4 855	4 784	-1,5	937	856	-8,6	2 994	2 915	-2,6	924	1 013	9,6
Masłowice	4 294	4 193	-2,4	769	768	-0,1	2 621	2 478	-5,5	904	947	4,8
Przedbórz	7 361	7 217	-2,0	1 282	1 210	-5,6	4 630	4 467	-3,5	1 449	1 540	6,3
Radomsko	5 631	5 616	-0,3	1 013	1 000	-1,3	3 547	3 491	-1,6	1 071	1 125	5,0
Wielgomłyny	4 738	4 596	-3,0	860	814	-5,3	2 899	2 781	-4,1	979	1 001	2,2
Żytno	5 336	5 154	-3,4	902	801	-11,2	3 199	3 046	-4,8	1 235	1 307	5,8

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, stan na dzień 31 XII 2018

Według prognoz Głównego Urzędu Statystycznego, liczba ludności w powiecie radomszczańskim w ciągu najbliższych 10 lat powinna ulegać zmniejszeniu (podobnie jak w całym województwie łódzkim), przy czym w 2020r. powinna liczyć 111 840 osób, w 2025r. – 108 559 osób, a w 2030r. – 105 004 osób.[6] W związku z tym należy podejmować działania, które będą uwzględniać

[6] https://bdl.stat.gov.pl/BDL/dane/podgrup/temat – LUDNOŚĆ – PROGNOZY – Prognozy ludności wg płci i funkcjonalnych grup wieku, dostęp 14.10.2019r.

przewidywane zmiany. Ma to znaczenie przede wszystkim z punktu widzenia zrównoważonego rozwoju gospodarki oraz rynku pracy.

Przedsiębiorczość

Prowadząc przedsiębiorstwo w danej branży, pracodawcy poszukują odpowiednich pracowników, posiadających konkretne umiejętności i wiedzę z dziedziny, którą zajmuje się firma. Z ich punktu widzenia ważne jest, aby rynek zapewniał dostęp do odpowiednio wykwalifikowanych osób. Kolejna tabela prezentuje liczbę podmiotów gospodarczych w powiecie radomszczańskim według sekcji PKD.

Tabela 3. Liczba i struktura działalności podmiotów gospodarczych według sekcji PKD w powiecie radomszczańskim w latach 2014 i 2018

Sekcja PKD		Powiat radomszczański	Radomsko	Dobryszyce	Gidle	Gomunice	Kamieńsk	Kobiele Wielkie	Kodrąb	Lgota Wielka	Ładzice	Masłowice	Przedbórz	Radomsko	Wielgomłyny	Żytno
Ogółem	**2014**	8 877	4 554	349	442	316	320	330	275	295	331	191	584	447	228	215
	2018	9 416	4 739	374	485	361	363	356	297	313	369	203	591	455	275	235
A	**2014**	197	54	11	17	3	2	12	13	10	9	12	29	3	10	12
	2018	180	55	12	16	3	3	10	10	8	8	10	21	2	12	10
B	**2014**	16	3	1	0	2	1	1	2	0	0	0	0	2	3	1
	2018	17	5	1	0	0	1	1	2	2	1	0	0	1	2	1
C	**2014**	1 491	689	68	85	47	43	89	40	58	91	32	93	110	20	26
	2018	1 579	705	71	99	62	43	99	54	54	97	33	96	104	28	34
D	**2014**	21	7	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	1	7	1
	2018	15	9	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	2	1
E	**2014**	31	9	0	0	2	6	1	3	1	4	0	3	0	1	1
	2018	33	11	1	0	1	6	1	2	1	4	0	3	0	2	1
F	**2014**	900	398	47	37	36	45	34	27	43	27	27	62	39	40	38
	2018	1 052	446	42	46	44	56	30	35	48	34	32	69	52	68	50
G	**2014**	2 713	1 414	105	142	89	96	99	85	87	84	47	205	139	65	56
	2018	2 556	1 304	97	134	88	101	99	67	84	85	55	192	138	60	52
H	**2014**	502	237	17	32	15	21	28	30	23	25	17	19	18	10	10
	2018	649	294	28	38	26	28	32	38	35	36	15	22	26	14	17
I	**2014**	202	104	9	7	5	8	6	6	5	6	2	22	11	9	2
	2018	193	103	8	6	7	6	8	7	4	5	2	15	9	11	2
J	**2014**	141	94	6	7	4	8	3	1	2	1	0	5	5	4	1
	2018	173	113	7	6	4	8	3	4	3	2	1	8	7	5	2
K	**2014**	193	133	5	6	10	3	2	1	3	4	2	5	11	3	5
	2018	173	113	6	6	5	8	5	1	2	2	2	9	7	2	5
L	**2014**	201	149	4	6	5	5	0	5	2	5	3	8	6	2	1
	2018	252	191	4	6	10	9	1	5	1	5	3	8	5	2	2
M	**2014**	551	347	22	22	25	18	12	12	11	15	4	22	25	8	8
	2018	678	420	32	31	27	21	15	17	15	21	7	27	28	9	8
N	**2014**	164	104	5	9	4	4	3	5	3	4	2	10	7	3	1
	2018	171	96	9	7	7	5	4	3	4	5	2	15	8	6	0

Sekcja PKD		Powiat radomszczański	Radomsko	Dobryszyce	Gidle	Gomunice	Kamieńsk	Kobiele Wielkie	Kodrąb	Lgota Wielka	Ładzice	Masłowice	Przedbórz	Radomsko	Wielgomłyny	Żytno
O	2014	134	21	5	7	9	6	8	12	8	10	12	6	6	12	12
	2018	133	21	5	7	8	6	8	12	8	10	11	7	6	13	11
P	2014	334	182	14	12	12	16	7	7	8	8	6	25	20	4	13
	2018	311	173	13	14	11	18	6	8	6	8	3	24	11	5	11
Q	2014	354	253	8	11	4	9	5	3	8	7	5	20	11	7	3
	2018	404	278	14	14	6	10	5	6	11	8	8	22	14	5	3
R	2014	125	48	7	10	11	7	4	1	5	5	1	7	7	8	4
	2018	160	71	8	13	13	8	7	3	4	6	1	7	5	10	4
S i T	2014	607	308	15	32	33	22	13	20	18	26	19	43	26	12	20
	2018	686	330	16	42	39	25	21	22	23	32	18	46	32	19	21

Źródło: Bank danych lokalnych GUS, stan na dzień 31 XII 2018

W 2018 roku w powiecie radomszczańskim najwięcej podmiotów działało w następujących sekcjach: G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (27,1% przedsiębiorstw); C – przetwórstwo przemysłowe (16,8%); F – budownictwo (11,2%); S i T – pozostała działalność usługowa i gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (7,3%); M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (7,2%) oraz H – transport i gospodarka magazynowa (6,9%). Najmniej przedsiębiorstw działało natomiast w sekcji E – dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (0,4%); D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (0,2%) oraz B – górnictwo i wydobywanie (0,2%). Z kolei w sekcji U (organizacje i zespoły eksterytorialne) nie odnotowano żadnego podmiotu gospodarczego.

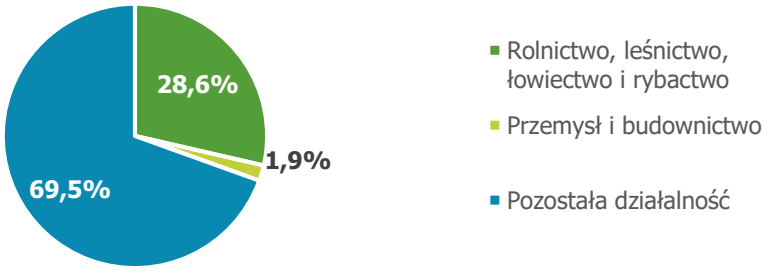
Na dzień 31.12.2018 r. w badanym powiecie funkcjonowało 9 416 podmiotów gospodarczych – o 539 więcej niż w 2014 roku. Najwięcej znajdowało się na terenie gminy miejskiej Radomsko – 4 739 przedsiębiorstw (50,3% wszystkich jednostek w powiecie radomszczańskim), gminie miejsko-wiejskiej Przedbórz – 591 (6,3%), gminie wiejskiej Gidle – 485 (5,2%) oraz gminie wiejskiej Radomsko – 455 (4,8%). Z kolei najmniej podmiotów gospodarczych znajdowało się na terenie gminy wiejskiej Masłowice – 203 (2,2%) oraz gminy wiejskiej Żytno – 235 (2,5%).

Liczba jednostek gospodarczych wzrosła w każdej gminie powiatu radomszczańskiego. Największy przyrost w analizowanym okresie można było zaobserwować w gminie miejskiej Radomsko – wzrost wynosił 34,3%. Na kolejnych miejscach znalazły się gminy: Wielgomłyny (przyrost wynosił 8,7%), Gomunice (8,3%), Gidle (8,0%), Kamieńsk (8,0%). Z kolei najmniejszy przyrost miał miejsce w gminie Masłowice (2,2%), Radomsko (1,5%) oraz Przedbórz (1,3%). Mimo, że liczba jednostek gospodarczych w powiecie radomszczańskim ogólnie wzrosła, to rozpatrując je pod kątem sekcji PKD można stwierdzić, że w niektórych przypadkach odnotowano spadek. Ujemny przyrost przedsiębiorstw odnotowano w sekcjach G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle (-157 podmiotów), P – edukacja (-23), K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa (-20), A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (-17), I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami

gastronomicznymi (-9), D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (-6) oraz R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (-1).

W statystyce Głównego Urzędu Statystycznego zostały ukazane dane dotyczące podmiotów gospodarczych według grup rodzajów działalności PKD 2007. Z analizy tych danych wynika, że w powiecie radomszczańskim 1,9% przedsiębiorstw działało w branży rolniczej, leśnictwie, łowiectwie lub rybactwie. Co czwarta jednostka działała w przemyśle lub budownictwie (28,6%), a pozostałe klasyfikowane są jako pozostała działalność (69,5%).

Wykres 1. Podmioty gospodarcze według grup rodzajów działalności PKD 2007 w 2018 roku



Źródło: Bank danych lokalnych GUS, stan na dzień 31 XII 2018

W analizowanym okresie liczba przedsiębiorstw ogółem wzrosła o 6,1%. Najwięcej jednostek powstało w grupie, która zatrudnia od 0 do 9 pracowników – ich liczba wzrosła o 538 firm (6,4%). Liczba podmiotów zatrudniających od 10 do 49 pracowników wzrosła w znacznie mniejszym stopniu – o 2 podmioty (0,6%). W grupie przedsiębiorstw zatrudniających od 250 do 999 pracowników odnotowano spadek – ich liczba zmalała o 1 (14,3%). Szczegółowe dane w tym zakresie przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 4. Podmioty wg klas wielkości w powiecie radomszczańskim w latach 2014 i 2018

Wyszczególnienie	Rok	Liczba podmiotów	Wzrost/ spadek	Wzrost/ spadek (%), 2014 = 100%	Udział (%)
Ogółem	**2014**	8 877	-	-	100
	2018	9 416	539	6,1	100
0 - 9	**2014**	8 445	-	-	95,1
	2018	8 983	538	6,4	95,4
10 - 49	**2014**	360	-	-	4,1
	2018	362	2	0,6	3,8
50 - 249	**2014**	65	-	-	0,7
	2018	65	-	-	0,7
250 - 999	**2014**	7	-	-	0,1
	2018	6	-1	-14,3	0,1
1000 i więcej	**2014**	0	-	-	0
	2018	0	-	-	0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie GUS, stan na dzień 31 XII 2018

Z punktu widzenia prowadzenia działalności gospodarczej, duże znaczenie w badanym regionie ma funkcjonowanie w ramach Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (ŁSSE) Podstrefy Radomsko. ŁSSE zajmuje obszar 1 339 ha i obejmuje trzy województwa: łódzkie, wielkopolskie oraz mazowieckie. Łącznie posiada 44 podstrefy, które są bardzo dobrze skomunikowane. Inwestorzy oprócz dużego wyboru działek, mogą liczyć m.in. na ulgi podatkowe oraz

profesjonalne doradztwo w zakresie pomocy publicznej na inwestycje.[7] Na obszarze Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej istnieje możliwość prowadzenia działalności produkcyjnej i usługowej, w tym usług BPO (rachunkowo-księgowe, badawczo-rozwojowe, usługi informatyczne, audyty finansowe, centra telefoniczne, usługi w zakresie badań i analiz technicznych).[8]

Radomsko jest największą podstrefą ŁSSE i zajmuje ok. 142 ha powierzchni. W Podstrefie Radomsko na początku 2018 r. działało 28 firm. Łącznie zainwestowały one prawie 3 mld zł i stworzyły blisko 4 tys. miejsc pracy.[9] Dodatkowo w pierwszej połowie 2018 r. wydano kolejnych 15 zezwoleń na inwestycje w ŁSSE, które dotyczyły również Podstrefy Radomsko.[10]

Bezrobocie

Bezrobotny to osoba, która nie jest zatrudniona i nie wykonuje innej pracy zarobkowej, przy czym jest zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy oraz jest zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy. Bezrobocie pojawia się przez niedopasowanie stron wyrażających popyt i podaż na pracę. W tabeli 5. przedstawiono ogólne dane odnośnie stopy bezrobocia w Polsce, województwie łódzkim oraz powiecie radomszczańskim. Z przedstawionych danych wynika, iż stopa bezrobocia w ciągu pięciu lat w każdym badanym przypadku spadła o około połowę. W 2014 r. stopa bezrobocia w województwie łódzkim była zbliżona do poziomu średniej krajowej (11,4%), czego nie można powiedzieć o samym powiecie radomszczańskim (13,8%). W 2014 r. różnica pomiędzy bezrobociem w badanym powiecie a całym województwie wynosiła 2 p.p., zaś w stosunku do całego kraju – 2,4 p.p. Z kolei w 2018 r. różnica się zatarła – wówczas stopa bezrobocia w powiecie radomszczańskim była o 0,1 p.p. niższa niż w województwie łódzkim oraz 0,2 p.p. wyższa niż w całym kraju.

Tabela 5. Stopa bezrobocia w powiecie radomszczańskim na tle województwa łódzkiego i Polski w latach 2014 i 2018

Wyszczególnienie	Ogółem		Ogółem (Polska = 100)	
	2014	2018	2014	2018
	[%]	[%]	[%]	[%]
Polska	11,4	5,8	100,0	100,0
Łódzkie	11,8	6,1	103,5	105,2
Powiat radomszczański	13,8	6,0	121,1	103,4

Źródło: Bank danych lokalnych GUS, stan na dzień 31 XII 2018

Jednym z możliwych sposobów badania bezrobocia jest rozpatrywanie tego zjawiska w kategorii wieku i płci. Podział ze względu na te czynniki został przedstawiony w kolejnej tabeli. W powiecie radomszczańskim liczba osób bezrobotnych ogółem na przestrzeni pięciu lat (2014-2018) zmalała – zanotowano spadek o ponad 3 tys. osób.

Największe bezrobocie odnotowano w grupie wiekowej 25-34 lata – zarówno w 2014r, jak i w 2018 r. współczynnik ten wynosił ponad 25%. W 2018 r. w porównaniu do 2014 r. udział następujących grup wiekowych w stosunku do ogólnej liczby bezrobotnych zmalał: 24 lata i mniej; 25-34; 45-54. W pozostałych przypadkach miała miejsce odwrotna sytuacja. Udział kobiet wśród osób bezrobotnych ogółem wzrósł o 3,5% z poziomu 55,9% w 2014 r. do 59,4%

[7] http://radomsko.pl/lodzka-specjalna-strefa-ekonomiczna,m,mg,18,36,55, dostęp 15.10.2019r.
[8] http://radomsko.pl/lodzka-specjalna-strefa-ekonomiczna,m,mg,18,36,55, dostęp 15.10.2019r.
[9] https://pulsradomska.pl/radomszczanska-podstrefa-przykladem-dla-innych/, dostęp 15.10.2019r.
[10] https://www.pulshr.pl/przemysl/seria-nowych-inwestycji-w-lodzkiej-specjalnej-strefie-ekonomicznej,55291.html, dostęp 15.10.2019r.

w 2018 r. Większość bezrobotnych niemalże we wszystkich grupach wiekowych stanowiły kobiety – wyjątek stanowiła grupa osób w wieku co najmniej 55 lat.

Tabela 6. Bezrobocie w powiecie radomszczańskim według wieku i płci w latach 2014 i 2018

Wyszczególnienie		Ogółem	W tym kobiety (%)	Udział kategorii wiekowej w ogóle bezrobotnych (%)
Bezrobotni ogółem	**2014**	6 116	55,9	100,0
	2018	2 702	59,4	100,0
24 lata i mniej	**2014**	917	61,6	15,0
	2018	280	69,3	10,4
25 i więcej	**2014**	5 199	54,9	85,0
	2018	2 422	58,3	89,6
25-34	**2014**	1 549	63,8	25,3
	2018	679	71,9	25,1
35-44	**2014**	1 393	59,9	22,8
	2018	624	69,2	23,1
45-54	**2014**	1 259	55,3	20,6
	2018	545	56,3	20,2
55 i więcej	**2014**	998	33,5	16,3
	2018	574	32,2	21,2

Źródło: Bank danych lokalnych GUS, stan na dzień 31 XII 2018

Bezrobocie można analizować również pod względem wykształcenia. Według danych GUS za 2018 r. najwięcej osób bezrobotnych w powiecie radomszczańskim posiadało wykształcenie gimnazjalne lub niższe (31,2%). Drugą grupą osób, która często miała problem ze znalezieniem pracy były osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Najrzadziej osoby bezrobotne posiadają wykształcenie średnie ogólnokształcące (9,8%).

Wśród osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym, policealnym i średnim zawodowym, a także średnim ogólnokształcącym większość stanowiły kobiety. W grupie bezrobotnych z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym i niższym większość stanowili mężczyźni.

Tabela 7. Bezrobocie w powiecie radomszczańskim według wykształcenia i płci w latach 2014 i 2018

Wyszczególnienie		Ogółem	W tym kobiety (%)	Udział w ogóle bezrobotnych %
Bezrobotni ogółem	**2014**	6 116	55,9	100,0
	2018	2 702	59,4	100,0
Wyższe	**2014**	699	75,5	11,4
	2018	363	79,6	13,4
Policealne, średnie zawodowe	**2014**	1 341	65,8	21,9
	2018	555	69,0	20,5
Średnie ogólnokształcące	**2014**	582	74,9	9,5
	2018	266	78,2	9,8
Zasadnicze zawodowe	**2014**	1 676	44,1	27,4
	2018	674	46,4	24,9
Gimnazjalne i poniżej	**2014**	1 818	45,8	29,7

Wyszczególnienie		Ogółem	W tym kobiety (%)	Udział w ogóle bezrobotnych %
	2018	844	48,9	31,2

Źródło: Bank danych lokalnych GUS, stan na dzień 31 XII 2018

Największą grupą bezrobotnych zarówno w 2014r., jak i w 2018 r. stanowiły osoby pozostające bez pracy powyżej 12 miesięcy – w 2014 r. było to 46,1% osób, zaś w 2018 r. 41,6% osób. Udział liczby osób w 2018 r. w porównaniu do 2014 r. wzrósł w grupach osób pozostających bez pracy poniżej 3 miesięcy oraz od 3 do 6 miesięcy. Udział kobiet wśród osób bezrobotnych spadł jedynie w bezrobociu do 3 miesięcy. W pozostałych kategoriach bezrobocia udział kobiet wzrósł.

Tabela 8. Bezrobotni w powiecie radomszczańskim według czasu pozostawania bez pracy i płci w roku 2018

Wyszczególnienie		Ogółem	W tym kobiety %	Udział w ogóle bezrobotnych %
Bezrobotni ogółem	**2014**	6 116	55,9	100,0
	2018	2 702	59,4	100,0
3 miesiące i mniej	**2014**	1 620	50,3	26,5
	2018	802	48,1	29,7
3 - 6 miesięcy	**2014**	766	55,5	12,5
	2018	399	58,4	14,8
6 - 12 miesięcy	**2014**	880	50,9	14,4
	2018	376	62,2	13,9
Powyżej 12 miesięcy	**2014**	2 850	60,7	46,6
	2018	1 125	66,9	41,6
12 - 24 miesięcy	**2014**	1 042	54,6	17,0
	2018	344	64,0	12,7
Powyżej 24 miesięcy	**2014**	1 808	64,2	29,6
	2018	781	68,2	28,9

Źródło: Bank danych lokalnych GUS, stan na dzień 31 XII 2018

Bezrobocie jest stanem, który może doprowadzić do bardzo trudnej sytuacji wiele osób – nie tylko jednostki bezpośrednio dotkniętej problemem, ale również osób, które są w jej otoczeniu, zwłaszcza rodziny. W związku z tym należy podejmować właściwe kroki w celu zmniejszania liczby osób bezrobotnych i przeciwdziałać jego powstawaniu. Działania powinno się przede wszystkim podejmować w stosunku do kobiet, ponieważ ich udział w stosunku do mężczyzn na przestrzeni pięciu lat (2014-2018) wzrastał. Dodatkowo należy zwracać uwagę, by jak najmniej osób znajdowało się w grupie bezrobotnych powyżej 1 roku. Jest to grupa, w której osoby dużo trudniej znajdują zatrudnienie niż pozostali.

Kształcenie

Kształcenie jest procesem nabywania przez jednostkę wiedzy, umiejętności, zdolności, dzięki którym może się rozwijać. Na jakość, efektywność, kierunek kształcenia ma wpływ wiele czynników, są nimi m.in. rozwój technologiczny, charakter i zdolności uczenia się jednostki kształcącej się. Wraz z rozwojem technologicznym pojawiają się nowe możliwości kształcenia osób w określonym kierunku. Bardzo duży postęp był możliwy dzięki pojawieniu się Internetu. Poprzez jego wykorzystanie pojawiło się wiele nowych możliwości nauczania, np. możliwość nauczania na odległość, organizowanie e-learningów itp. Do tej pory nie udało się jednak zastąpić

nim tradycyjnej formy nauczania, jakimi są szkoły. Szkoła jest miejscem, które daje jednostce możliwość rozwoju, dlatego ważne jest, aby jak najwięcej osób do niej chodziło.

W całym województwie łódzkim na przestrzeni lat 2014-2018 liczba szkół wzrosła z 843 do 895, zaś w samym powiecie radomszczańskim przybyła 1 szkoła. Równocześnie wzrosła liczba uczniów uczęszczających do szkół podstawowych (wzrost o 31,4% w województwie łódzkim) oraz odnotowano wzrost (o 23,7%) w powiecie radomszczańskim.

Tabela 9. Szkoły podstawowe oraz liczba uczniów w województwie łódzkim oraz powiecie radomszczańskim w latach 2014 i 2018

Wyszczególnienie	Ogółem		Uczniowie	
	2014	2018	2014	2018
	[ob.]	[ob.]	[osoba]	[osoba]
Łódzkie	843	895	141 309	185 744
Powiat radomszczański	45	46	6 845	8 466
Radomsko	11	11	2 753	3 438
Dobryszyce	2	2	222	325
Gidle	3	3	308	393
Gomunice	2	2	358	451
Kamieńsk	2	2	353	496
Kobiele Wielkie	2	2	284	451
Kodrąb	2	2	309	398
Lgota Wielka	3	3	268	301
Ładzice	2	3	335	401
Masłowice	3	3	279	323
Przedbórz	2	2	397	501
Radomsko	5	5	353	408
Wielgomłyny	3	3	312	343
Żytno	3	3	314	341

Źródło: Bank danych lokalnych GUS, stan na dzień 31 XII 2018

Liczba zasadniczych szkół zawodowych, branżowych I stopnia i szkół przysposabiających do pracy zawodowej na przestrzeni 4 lat (2014-2017) w całym województwie łódzkim spadła o 16 jednostek (-11,9%). Ich liczba w powiecie radomszczańskim zmniejszyła się o 2 (-22,2%). Było to spowodowane zamknięciem jednostek w Radomsku. Liczba uczniów i absolwentów ogółem również się zmniejszyła. Można było również zaobserwować odmienne tendencje. W 2014 r. w powiecie radomszczańskim uczyło się 797 osób, jednak w 2017 r. było to o 22,8% mniej (615 uczniów). W tym samym okresie liczba absolwentów zmniejszyła się o 5 osób. W dwóch gminach: Dobryszyce oraz Kamieńsk w 2017 r. zaobserwowano jednak wzrost liczby uczniów. W pierwszym przypadku zauważono również wzrost liczby absolwentów.

Tabela 10. Zasadnicze szkoły zawodowe, szkoły branżowe I stopnia i szkoły przysposabiające do pracy zawodowej specjalne w latach 2014 i 2017

Wyszczególnienie	Ogółem		Uczniowie		Absolwenci	
	2014	2017	2014	2017	2014	2017
	[ob.]	[ob.]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
Województwo łódzkie	134	118	10 378	7 952	2 720	2 545
Powiat radomszczański	9	7	797	615	211	206
Radomsko	6	4	634	477	162	165
Dobryszyce	1	1	62	73	0	14

Wyszczególnienie	Ogółem		Uczniowie		Absolwenci	
	2014	2017	2014	2017	2014	2017
	[ob.]	[ob.]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
Kamieńsk	1	1	8	20	12	0
Przedbórz	1	1	93	45	37	27

Źródło: Bank danych lokalnych GUS, stan na dzień 31 XII 2017

W województwie łódzkim liczba szkół średnich zawodowych zmniejszyła się z 161 do 125 (-22,4%). Łącznie na koniec 2017 r. uczyło się w nich 31 152 uczniów. W powiecie radomszczańskim w 2014 roku działało 9 szkół średnich zawodowych, zaś w 2017 r. – 6 szkół. Mimo mniejszej liczby jednostek kształcących liczba uczniów się zwiększyła – w 2014 r. ich liczba wynosiła 1 832, z kolei w 2017 r. było 1 905 uczniów. Najwięcej szkół średnich (techników) znajdowało się na terenie Radomska – w 2017 r. były to 4 jednostki. Pozostałe dwie szkoły znajdowały się w Dobryszycach i Kamieńsku.

Tabela 11. Szkoły średnie zawodowe razem w powiecie radomszczańskim w latach 2014 i 2017

Wyszczególnienie	Ogółem							
	Ogółem		Uczniowie		Absolwenci		Odsetek uczniów wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych ogółem	
	2014	2017	2014	2017	2014	2017	2014	2017
	[ob.]	[ob.]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[%]	[%]
Województwo łódzkie	161	125	32 232	31 152	7 546	7 055	35,6	38,8
Powiat radomszczański	9	6	1 832	1 905	582	423	36,8	43,5
Radomsko	7	4	1 595	1 736	497	362	37,2	45,0
Dobryszyce	1	1	174	148	62	43	73,7	67,0
Kamieńsk	1	1	63	21	23	18	71,6	35,6
W tym technika (wraz z ogólnokształcącymi szkołami artystycznymi dającymi uprawnienia zawodowe)								
Województwo łódzkie	161	125	32 232	31 152	7 027	7 055		
Powiat radomszczański	9	6	1 832	1 905	476	423	-	-
Radomsko	7	4	1 595	1 736	391	362	-	-
Dobryszyce	1	1	1744	148	62	43	-	-
Kamieńsk	1	1	63	21	23	18	-	-

Źródło: Bank danych lokalnych GUS, stan na dzień 31 XII 2017

W 2017 r. w województwie łódzkim działało 250 szkół ogólnokształcących, a w powiecie radomszczańskim 11. Łącznie uczyło się w nich 41 274 uczniów, z czego 4,5% w powiecie radomszczańskim. Zarówno w całym województwie, jak i analizowanym powiecie liczba uczniów zmniejszyła się na przestrzeni lat 2014-2017 – odpowiednio o 13,7% i 20,9%. Najwięcej osób kształciło się w szkołach ogólnokształcących zlokalizowanych na terenie Radomska (88,2%), zaś najmniej w Kamieńsku (1,0%).

Tabela 12. Szkoły ogólnokształcące w latach 2014 i 2017

Wyszczególnienie	Ogółem		Uczniowie		Absolwenci	
	2014	2017	2014	2017	2014	2017
	[ob.]	[ob.]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
Województwo łódzkie	278	250	47 851	41 274	15 542	13 284
Powiat radomszczański	12	11	2 353	1 862	706	643
Radomsko	7	6	2 054	1 642	623	544
Kamieńsk	1	1	17	18	11	0
Przedbórz	4	4	282	202	72	99

Źródło: Bank danych lokalnych GUS, stan na dzień 31 XII 2017

W całym województwie łódzkim w 2018 r. funkcjonowały 23 uczelnie wyższe, z 9 jednostkami zamiejscowymi. Uczyło się w nich łącznie 70 764 studentów, a 18 540 zostało absolwentami. W powiecie radomszczańskim nie działały żadne szkoły wyższe, a jednostki zamiejscowe zlikwidowano – w 2014 były jeszcze 2, z kolei w 2018 r. nie było już żadnej.

Tabela 13. Szkoły wyższe, studenci i absolwenci według powiatów

Wyszczególnienie	Szkoły wyższe ogółem		Jednostki zamiejscowe		Studenci ogółem		Absolwenci ogółem	
	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018
	[ob.]	[ob.]	[ob.]	[ob.]	[osoba]	[osoba]	[osoba]	[osoba]
Łódzkie	30	23	15	9	87 384	70 764	24 003	18 540
Powiat radomszczański	0	0	2	0	83	0	44	0

Źródło: Bank danych lokalnych GUS, stan na dzień 31 XII 2017

W powiecie radomszczańskim na 2019r. prognozowano deficyt w 11 zawodach. Dotyczył on zarówno osób z wykształceniem wyższym (pielęgniarki i położne), jak i osób z wykształceniem zawodowym lub posiadających konkretne umiejętności, zezwolenia (piekarze, magazynierzy, fryzjerzy). Szczegółowe dane dotyczące prognozowanych zawodów deficytowych i posiadających równowagę przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 14. Prognozowane zawody deficytowe i posiadające równowagę w powiecie radomszczańskim w 2019 roku

Zawody		
Zawód deficytowy	Fryzjerzy	Piekarze
	Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Pielęgniarki i położne
	Kosmetyczki	Samodzielni księgowi
	Kucharze	Spawacze
	Magazynierzy	Tapicerzy
	Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	
Zawód zrównoważony	Administratorzy stron internetowych	Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
	Agenci ubezpieczeniowi	Obuwnicy
	Akustycy i realizatorzy dźwięku	Ogrodnicy i sadownicy
	Analitycy i realizatorzy dźwięku	Operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru
	Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych
	Animatorzy kultury i organizatorzy imprez	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych
	Architekci i urbaniści	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
	Architekci krajobrazu	Operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
	Archiwiści i muzealnicy	Operatorzy maszyn włókienniczych
	Asystenci w edukacji	Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
	Betoniarze i zbrojarze	Opiekunki dziecięce
	Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej	Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
	Biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy	Optycy i pracownicy wytwarzający protezy
	Blacharze i lakiernicy samochodowi	Pedagodzy
	Brukarze	Plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
	Ceramicy przemysłowi	Pomoce kuchenne
	Cieśle i stolarze budowlani	Pomoce w gospodarstwie domowym
	Cukiernicy	Pozostali specjaliści edukacji
	Dekarze i blacharze budowlani	Pracownicy administracyjni i biurowi
	Dentyści	Pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej
	Diagności samochodowi	Pracownicy ds. budownictwa drogowego
	Dziennikarze i redaktorzy	Pracownicy ds. jakości
	Ekonomiści	Pracownicy ds. ochrony środowiska i BHP
	Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
	Farmaceuci	Pracownicy ds. techniki dentystycznej
	Filolodzy i tłumacze	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
	Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy	Pracownicy myjni, pralni i prasowalni
	Fizjoterapeuci i masażyści	Pracownicy obsługi ruchu szynowego
	Floryści	Pracownicy ochrony fizycznej
	Fotografowie	Pracownicy poczty
	Geodeci i kartografowie	Pracownicy poligraficzni
	Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorcy	Pracownicy przetwórstwa metali

Zawody	
Górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych	Pracownicy przetwórstwa spożywczego
Graficy komputerowi	Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
Inspektorzy nadzoru budowlanego	Pracownicy służb mundurowych
Instruktorzy nauki jazdy	Pracownicy socjalni
Instruktorzy rekreacji i sportu	Pracownicy sprzedaży internetowej
Inżynierowie budownictwa	Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
Inżynierowie chemicy i chemicy	Pracownicy usług pogrzebowych
Inżynierowie elektrycy i energetycy	Pracownicy zajmujący się zwierzętami
Inżynierowie inżynierii środowiska	Prawnicy
Inżynierowie mechanicy	Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
Kamieniarze	Przedstawiciele handlowi
Kelnerzy i barmani	Psycholodzy i psychoterapeuci
Kierowcy autobusów	Ratownicy medyczni
Kierowcy samochodów osobowych	Recepcjoniści i rejestratorzy
Kierownicy budowy	Robotnicy leśni
Kierownicy ds. logistyki	Robotnicy obróbki drewna i stolarze
Kierownicy ds. produkcji	Robotnicy obróbki skóry
Kierownicy ds. usług	Rolnicy i hodowcy
Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu	Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
Kierownicy sprzedaży	Sekretarki i asystenci
Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury	Socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży	Specjaliści administracji publicznej
Lakiernicy	Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
Listonosze i kurierzy	Specjaliści ds. finansowych
Logopedzi i audiofonolodzy	Specjaliści ds. organizacji produkcji
Masarze i przetwórcy ryb	Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
Mechanicy maszyn i urządzeń	Specjaliści ds. rynku nieruchomości
Mechanicy pojazdów samochodowych	Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
Meteorolodzy, geolodzy, geografowie	Specjaliści rolnictwa i leśnictwa
Monterzy elektronicy	Specjaliści technologii żywności i żywienia
Monterzy instalacji budowlanych	Specjaliści telekomunikacji
Monterzy konstrukcji metalowych	Spedytorzy i logistycy
Monterzy maszyn i urządzeń	Sprzątaczki i pokojowe
Monterzy okien i szklarze	Szefowie kuchni
Murarze i tynkarze	Ślusarze
Nauczyciele języków obcych i lektorzy	Technicy budownictwa
Nauczyciele nauczania początkowego	Technicy informatycy
Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	Technicy mechanicy
Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Weterynarze
Nauczyciele przedmiotów zawodowych	Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
Nauczyciele przedszkoli	Zaopatrzeniowcy i dostawcy

Źródło: www.barometrzawodow.pl, dostęp 14.10.2019r.

Dla powiatu radomszczańskiego została stworzona Strategia Rozwoju Powiatu Radomszczańskiego 2020 (SRPR 2020). W dokumencie tym zapisano wizję oraz misję. Wizję SRPR 2020 sformułowano w następujący sposób: „Powiat Radomszczański przestrzenią współpracy i zrównoważonego rozwoju, obszarem o wysokim potencjale kapitału ludzkiego i otwartym na kreatywną przedsiębiorczość." Z kolei misja brzmi: „Prowadzenie polityki współpracy i tworzenie sieci międzysektorowych powiązań kooperacyjnych dla harmonijnego rozwoju, ze szczególnym uwzględnieniem nowoczesnej edukacji i przedsiębiorczości." Autorzy tej strategii uznali zatem, że działania na rzecz kształcenia oraz przedsiębiorczości są bardzo ważne. Równocześnie do pól działań strategicznych należy „Kapitał ludzki" – m.in. zasoby rynku pracy, a więc podejmowanie działań na rzecz zatrudnienia. [11]

W ramach działań na rzecz nowoczesnej bazy edukacji ponadgimnazjalnej w powiecie radomszczańskim należy:

- Poprawić dostępność i jakość szkolnictwa zawodowego;
- Rozwijać techniki cyfrowe w procesie edukacji ponadgimnazjalnej;
- Rozwijać zasoby techniczne placówek edukacyjnych.

Chcąc osiągnąć innowacyjną edukację ponadgimnazjalną zgodnie ze SRPR 2020 należy podejmować działania w kierunkach:

- Rozwoju szkolnictwa zawodowego – wspieranie przede wszystkim deficytowych kierunków;
- Rozwoju nowoczesnych kierunków kształcenia – zwłaszcza kierunki informatyczne, automatyka i robotyka, energetyka i odnawialne źródła energii, badania rynku, wzornictwo i projektowanie przemysłowe, biotechnologia;
- Innowacyjności narzędzi wspierania edukacji ponadgimnazjalnej - wspieranie szkolnictwa modułowego oraz systemu praktyk zawodowych i klas patronackich, indywidualizacji procesu kształcenia uczniów szczególnie zdolnych, wdrażanie systemów stypendialnych;
- Rozwoju kadr nowoczesnej edukacji – podnoszenie poziomu kompetencji kadr nauczycielskich, zwłaszcza w zakresie wykorzystywania technik cyfrowych oraz e-learningów.

Jednym z celów strategicznych jest budowanie silnych struktur współpracy między podmiotami wszystkich sektorów, a także wzrost kompetencji instytucji samorządu powiatowego. W związku z tym należy:

- stymulować współpracę samorządu powiatowego z sektorem przedsiębiorstw oraz instytucjami otoczenia biznesu;
- wspierać endogeniczny potencjał branży meblarskiej;
- wspierać inne branże, w tym rozwój potencjału sektora MŚP.

W zakresie współpracy międzysektorowej i międzynarodowej należy:

- stymulować współpracę samorządową w obszarach związanych z przedsiębiorczością, rynkiem pracy, edukacją, kulturą, turystyką, promocją, opieką zdrowotną i pomocą społeczną oraz bezpieczeństwem publicznym;
- stymulować współpracę samorządu z organizacjami pozarządowymi oraz innymi jednostkami z potencjałem rozwojowym, w tym przede wszystkim w obszarze kultury,

[11] Strategia Rozwoju Powiatu Radomszczańskiego 2020, dostęp 16.10.2019r.

opieki społecznej, promocji zdrowia i zdrowego trybu życia, aktywizacji osób starszych i wychowania młodzieży;
- stymulować współpracę międzynarodową na płaszczyźnie stosunków dwustronnych i wielostronnych z samorządami partnerskimi.

Miarą realizacji celów ma być:

- liczba wspólnych inicjatyw podjętych przez samorząd powiatowy i inne jednostki samorządu terytorialnego, w tym zagraniczne samorządy partnerskie;
- liczba wspólnych inicjatyw podjętych przez samorząd powiatowy i sektor przedsiębiorstw;
- liczba wspólnych inicjatyw podjętych przez samorząd powiatowy i organizacje pozarządowe
- liczba kursów, szkoleń etc. Wdrożonych dla rozwoju kadr nowoczesnej administracji publicznej
- wartość eksportu prowadzonego przez przedsiębiorstwa zarejestrowane na terenie Powiatu Radomszczańskiego.

W SRPR 2020 zauważa się również konieczność dostosowania działań w kontekście zachodzących zmian demograficznych i przesuwania się granicy wieku emerytalnego. W celu ograniczenia możliwości wystąpienia bezrobocia wśród starszych osób (tzw. „silver economy") należy wspierać tę grupę społeczną, np. poprzez podnoszenie poziomu wiedzy, umiejętności, prowadzenie kampanii społecznych, wspieranie tworzenia miejsc pracy dla seniorów. Władze, odpowiednie osoby powiatu radomszczańskiego mają monitorować trendy i komunikację z rynkiem pracy, podejmować działania na rzecz aktywizacji zawodowej mieszkańców, rozwijać profesjonale doradztwo zawodowe oraz upowszechniać i wdrażać model „silver economy".

Podsumowanie

Liczba ludności w powiecie radomszczańskim maleje. Na przestrzeni 5 lat (2014-2018) liczba mieszkańców tego terenu zmalała o 2,2%. We wszystkich gminach, z wyjątkiem jednej – Dobryszyce – odnotowano spadek liczby ludności. Według prognoz taki trend ma się utrzymać przez kolejne lata. Czynnik, który może w jakimś stopniu ograniczać spadek liczby ludności to wprowadzone w 2016r. świadczenia na rzecz wychowania dzieci, tzw. „500+". Dzięki milionom przeznaczonym na ten cel w powiecie radomszczańskim może zostać równocześnie ograniczone ryzyko ubóstwa.

W powiecie radomszczańskim najwięcej podmiotów działało w 2018 r. w handlu hurtowym i detalicznym, naprawie pojazdów samochodowych, włączając motocykle (27,1% przedsiębiorstw); przetwórstwie przemysłowym (16,8%); i budownictwie (11,2). Z kolei najmniej przedsiębiorstw zajmowało się wytwarzaniem i zaopatrywaniem w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (0,2%) oraz górnictwem i wydobywaniem (0,2%).

Na koniec 2018 r. w opisywanym powiecie 1,9% jednostek zajmowało się rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem lub rybactwem, 28,6% przemysłem i budownictwem, a 69,5% pozostałą działalnością.

W 2018 r. najwięcej podmiotów należało do grupy mikroprzedsiębiorstw. Jednostki, które nie zatrudniały więcej niż 9 pracowników stanowiły 95,4%.

Na terenie powiatu radomszczańskiego funkcjonuje Podstrefa Radomsko Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Z punktu widzenia badanego powiatu ma ona duże znaczenie, ponieważ przyczynia się do rozwoju całego terenu (np. nowe miejsca pracy – w lutym 2019 r. w Radomsku utworzono nowy zakład, w którym zamierza się zatrudnić 170 nowych pracowników do 2020 r.). Przedsiębiorcy inwestują w różne branże, m.in. przemysł samochodowy, energetyczny, budowlany, kosmetyczny. Dzięki licznym przedsięwzięciom oraz tworzeniu nowych miejsc pracy poprawia się poziom życia mieszkańców.[12]

W powiecie radomszczańskim poziom stopy bezrobocia w 2018 r. wyniósł 6,0% i był niższy od średniej w województwie łódzkim. Warto zauważyć, że poziom bezrobocia w 2014 r. był dwa razy wyższy – 13,8%.

W 2018 r. liczba zarejestrowanych osób nieposiadających pracy w powiecie radomszczańskim wynosiła 2 702 osoby, z czego 59,4% stanowiły kobiety. Największą grupę wiekową bezrobotnych stanowiły osoby w wieku 25-34 lata – 25,1% wszystkich osób pozostających bez pracy. Blisko co trzecia osoba bezrobotna posiadała wykształcenie gimnazjalne lub niższe. Największy odsetek osób pozostających bez pracy stanowiły osoby bezrobotne powyżej 12 miesięcy (41,6% wszystkich bezrobotnych).

W powiecie radomszczańskim w 2018 r. działało 46 szkół podstawowych. W 2017 r. funkcjonowało 7 zasadniczych szkół zawodowych, szkół branżowych I stopnia i szkół przysposabiających do pracy zawodowej, 6 szkół średnich zawodowych i 11 liceów ogólnokształcących. W każdym z powyższych przykładów szkół, z wyjątkiem podstawowych, liczba jednostek zmalała.

W opisywanym powiecie według prognoz barometru zawodów w 2019 r. miał występować deficyt w 11 zawodach. Do tych zawodów należą: fryzjerzy, kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, kosmetyczki, kucharze, magazynierzy, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, piekarze, pielęgniarki i położne, samodzielni księgowi, spawacze, tapicerzy. Dzięki takim przewidywaniom można podejmować odpowiednie kroki wcześniej szczególnie, jeśli deficyt od kilku lat dotyczy tego samego zawodu.

W powiecie radomszczańskim realizowana jest „Strategia Rozwoju Powiatu Radomszczańskiego 2020". Poprzez odpowiednie działania ma zostać m.in. podniesiony poziom innowacyjności edukacji ponadgimnazjalnej, podniesiona dostępność oraz jakość szkolnictwa zawodowego. Dodatkowo do celów strategicznych należy budowanie silnych struktur współpracy podmiotów różnych sektorów oraz wzrost kompetencji instytucji samorządu powiatowego.

[12] http://www.radomsko.pl/panattoni-wybuduje-fabryke-dla-ontex,ne,mg,18,344,2515, dostęp 16.10.2019r.

Opis wyników badania

Osoby bezrobotne

W badaniu uczestniczyło 250 osób bezrobotnych, z czego ponad połowę stanowiły kobiety (55,2%). Co trzeci respondent to osoba w wieku od 35 do 44 lat (29,6%), co czwarty – w wieku od 25 do 34 lat (24,4%), a co piąty – w wieku od 45 do 54 lat (22,0%). W badanej populacji najliczniejszą grupę stanowili bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym (35,2%). Znaczny udział w badanej populacji miały również osoby legitymujące się wykształceniem średnim zawodowym (19,6%). Co istotne, większość respondentów nie posiada żadnych uprawnień zawodowych (57,6%). Jednocześnie badani posiadający takie uprawnienia (42,4%) wskazywali najczęściej na: kursy zawodowe – fryzjer (17,4%), kurs na wózki widłowe (13,5%), podstawowy kurs komputerowy (5,8%) oraz kurs prawa jazdy kat. B (4,8%).

Tabela 15. Charakterystyka respondentów

Płeć	Odsetek
Mężczyzna	44,8%
Kobieta	55,2%
Wiek	**Odsetek**
Od 18 do 24 lat	14,4%
Od 25 do 34 lat	24,4%
Od 35 do 44 lat	29,6%
Od 45 do 54 lat	22,0%
55 lat i więcej	9,6%
Wykształcenie	**Odsetek**
Podstawowe/gimnazjalne	15,6%
Zasadnicze zawodowe	35,2%
Średnie ogólnokształcące	10,4%
Średnie zawodowe	19,6%
Policealne/pomaturalne	2,4%
Wyższe	16,8%
Uprawnienia zawodowe	**Odsetek**
Tak	42,4%
Nie	57,6%

Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Ponad połowa ankietowanych to mieszkańcy miast (56,0%). Jednocześnie większość badanych bezrobotnych to osoby zamieszkujące miasto Radomsko (50,4%), a znacznie mniejsze grupy stanowili m.in. mieszkańcy gminy Gidle (8,4%), miasta i gminy Kamieńsk (7,2%) oraz gminy Dobryszyce i gminy Gomunice (po 6,0%). Najmniejszy odsetek badanych stanowili mieszkańcy miasta i gminy Przedbórz oraz gminy Żytno (po 0,8%).

Tabela 16. Miejsce zamieszkania

Miejsce zamieszkania	Odsetek	Miejsce zamieszkania	Odsetek
Miasto	56,0%	Wieś	44,0%
Miasto Radomsko	50,4%	Gmina Kobiele Wielkie	3,6%
Gmina Radomsko	4,0%	Gmina Kodrąb	2,0%
Miasto i Gmina Kamieńsk	7,2%	Gmina Lgota Wielka	1,6%
Miasto i Gmina Przedbórz	0,8%	Gmina Ładzice	4,8%
Gmina Dobryszyce	6,0%	Gmina Wielgomłyny	4,4%
Gmina Gidle	8,4%	Gmina Żytno	0,8%
Gmina Gomunice	6,0%		

Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Uczestnicy badania zostali poproszeni o wskazanie wyuczonego oraz najdłużej wykonywanego zawodu. Najwięcej respondentów wskazało, że ich wyuczonym zawodem jest: stolarz (6,8%), krawiec (5,9%), sprzedawca (5,5%), fryzjer (4,6%) oraz mechanik (4,6%). Natomiast najdłużej wykonywane przez badanych zawody to: sprzedawca (10,2%), pracownik produkcji (6,8%), stolarz (5,9%) oraz mechanik (5,1%).

Tabela 17. Proszę określić Pana(-ni) zawód

Wyuczony	Odsetek	Najdłużej wykonywany	Odsetek
Stolarz	6,8%	Sprzedawca	10,2%
Krawiec	5,9%	Pracownik produkcji	6,8%
Sprzedawca	5,5%	Stolarz	5,9%
Fryzjer	4,6%	Mechanik	5,1%
Mechanik	4,6%	Sprzątaczka	4,2%
Ekonomista	3,2%	Pracownik biurowy	3,8%
Informatyk	3,2%	Nauczyciel	3,4%
Handlowiec	2,7%	Pracownik fizyczny	3,0%
Nauczyciel	2,7%	Kierowca	2,5%
Cukiernik/piekarz	2,3%	Księgowa	2,5%
Kucharz	2,3%	Magazynier	2,5%
Mechanik samochodowy	2,3%	Fryzjer	2,1%
Pedagog	2,3%	Pomoc kucharza	2,1%
		Praca w banku	2,1%
		Pracownik budowlany	2,1%
		Szwaczka	2,1%

** W zestawieniu zaprezentowano zawody wskazane przyjemniej 5 razy*
Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

W badanej populacji najliczniejszą grupę stanowiły osoby długotrwale bezrobotne (37,2%). Blisko 30% badanych to osoby bezrobotne do 30 roku życia, a co piąty ankietowany to bezrobotny powyżej 50 roku życia (22,8%). Osoby bez kwalifikacji zawodowych stanowiły 7,2% respondentów. Doświadczenia zawodowego nie posiada natomiast 5,6% bezrobotnych. Najmniejszy odsetek badanych stanowili bezrobotni opiekujący się osobami zależnymi (0,8%) oraz osoby bezrobotne z niepełnosprawnościami (0,4%).

Tabela 18. Status w urzędzie

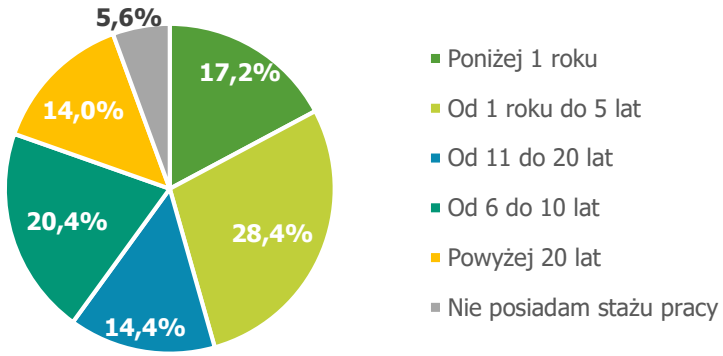
Wyszczególnienie	Odsetek
Osoba bezrobotna do 30 roku życia	29,2%
Osoba bezrobotna powyżej 50 roku życia	22,8%
Osoba długotrwale bezrobotna	37,2%
Osoba bezrobotna niepełnosprawna	0,4%
Osoba bezrobotna bez kwalifikacji zawodowych	7,2%

Wyszczególnienie	Odsetek
Osoba bezrobotna bez doświadczenia zawodowego	5,6%
Osoba bezrobotna posiadająca, co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	4,4%
Osoba bezrobotna powracająca do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka	4,8%
Osoba bezrobotna opiekująca się osobami zależnymi	0,8%
Osoba bezrobotna powracająca z zagranicy	1,6%
Samotna matka/samotny ojciec wychowujący dzieci do lat 18	2,4%
Osoba w wieku od 18 do 24 roku życia pozostająca poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (tzw. NEET)	2,8%

Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Dotychczasowy staż pracy badanych najczęściej mieści się w przedziale od 1 roku do 5 lat (28,4%). Co piąty badany deklarował, że jego dotychczasowy staż pracy wynosi od 6 do 10 lat (20,4%). Nieco mniejszy odsetek respondentów wskazał, iż ich staż pracy nie przekracza roku (17,2%), a najdłuższy staż pracy (tj. powyżej 20 lat) zadeklarowało 14,0% ankietowanych. Natomiast najmniejszą grupę w badanej populacji stanowili bezrobotni, którzy nie posiadają stażu pracy (5,6%).

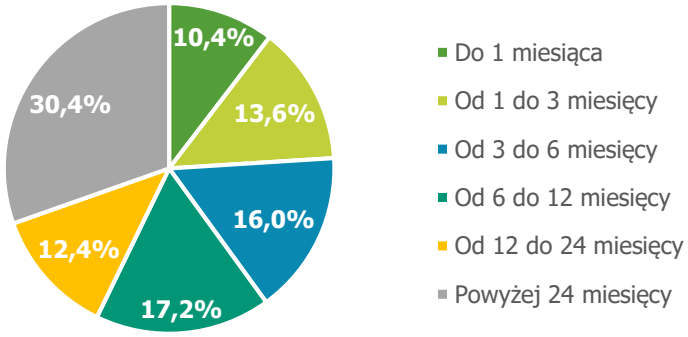
Wykres 2. Dotychczasowy staż pracy



Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Aktualny okres pozostawania bez pracy respondentów najczęściej przekracza 2 lata (30,4%). Co piąty ankietowany pozostaje bez zatrudnienia w okresie od 6 do 12 miesięcy (17,2%), a co szósty – w okresie od 3 do 6 miesięcy (16,0%). Najmniej liczną grupę badanych stanowiły osoby pozostające bez pracy nie dłużej niż miesiąc (10,4%).

Wykres 3. Aktualny okres pozostawania bez pracy

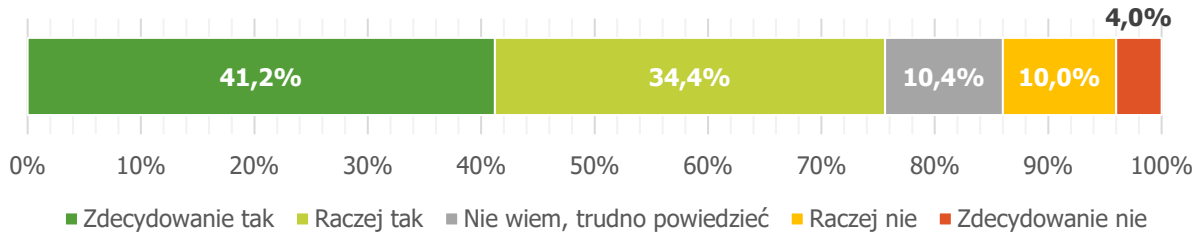


Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Gotowość i zdolność do podjęcia zatrudnienia

Większość badanych była zdania, iż ich obecna sytuacja umożliwia im znalezienie i podjęcie zatrudnienia, przy czym 41,2% zdecydowanie podziela taką opinię, a 34,4% umiarkowanie się z nią zgadza. Znacznie mniejszy odsetek ankietowanych zadeklarował, że obecna sytuacja nie pozwala na znalezienie i podjęcie pracy (14,0% - suma wskazań „Raczej nie" i „Zdecydowanie nie"). Co dziesiąty nie potrafił ocenić swoich możliwości w tym zakresie (10,4%). Najczęstsze powody, dla których podjęcie zatrudnienia było oceniane przez badanych jako niemożliwe to opieka nad dzieckiem (37,1%) oraz stan zdrowia (28,6%). Do innych wymienianych barier można zaliczyć: wiek, brak doświadczenia, zbliżający się wiek emerytalny, długotrwałe bezrobocie lub problem z dojazdem do pracy.

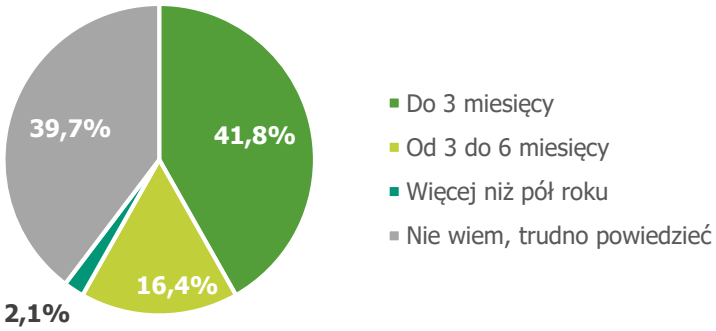
Wykres 4. Czy w Pana(-ni) opinii Pana(-ni) obecna sytuacja umożliwia znalezienie i podjęcie zatrudnienia?



Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Badani, których sytuacja pozwala na znalezienie i podjęcie zatrudnienia deklarowali najczęściej, że zajmie im to do 3 miesięcy (41,8%). Jednocześnie blisko 40% ankietowanych nie potrafiło ocenić, ile to potrwa. Co szósty respondent wskazał, że znalezienie i podjęcie pracy zajmie mu od 3 do 6 miesięcy (16,4%). Najmniejszy odsetek zadeklarował, że potrwa to ponad pół roku (2,1%).

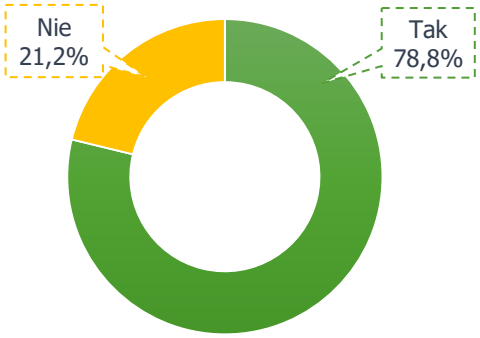
Wykres 5. Czy przewiduje Pan(i) ile czasu może Panu(-ni) zająć znalezienie i podjęcie pracy? [N = 189]



Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Blisko 80% ankietowanych poszukuje obecnie pracy. Co piąty badany wskazał przeciwną odpowiedź (21,2%). Najczęściej przyczynę nieposzukiwania pracy stanowi konieczność opieki nad dzieckiem (39,6%), a także tymczasowe problemy zdrowotne – choroba lub stan po zabiegu bądź operacji (37,7%). Znacznie rzadziej wskazywano na otrzymywanie innych świadczeń, np. z ośrodków pomocy społecznej (5,7%) czy też konieczność opieki nad osobą starszą lub chorą (3,8%).

Wykres 6. Czy obecnie aktywnie poszukuje Pan(i) pracy?



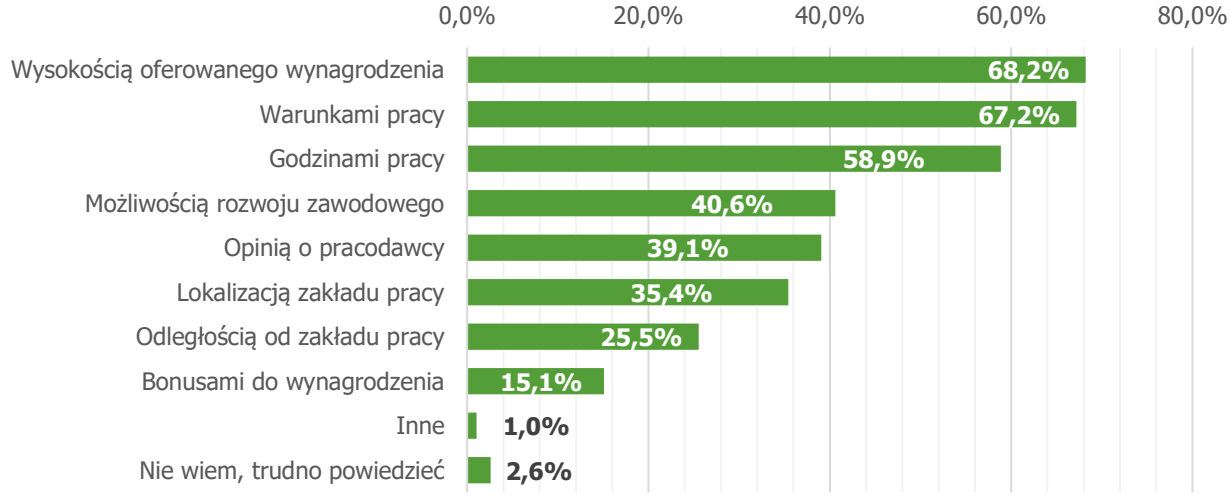
Wykres 7. Jakie są przyczyny nieposzukiwania przez Pana(-nią) pracy? [N = 53]

Wyszczególnienie	Odsetek
Konieczność opieki nad dzieckiem	39,6%
Problemy zdrowotne – sytuacja tymczasowa (choroba, stan po zabiegu/operacji)	37,7%
Otrzymywanie innych świadczeń np. z ośrodków pomocy społecznej lub z innych źródeł	5,7%
Konieczność opieki nad osobą starszą/chorą	3,8%
Niepełnosprawność	1,9%
Miejsce zamieszkania – trudności z dojazdem	1,9%
Inne	9,4%
Nie wiem gdzie i jak mam jej poszukiwać	1,9%
Nie wiem, trudno powiedzieć	7,5%

Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Poszukujący pracy w swoich poszukiwaniach najczęściej kierują się wysokością oferowanego wynagrodzenia (68,2%) oraz warunkami pracy (67,2%). Dla blisko 60% ankietowanych znaczenie mają także godziny pracy. Badani rzadziej kierują się możliwością rozwoju zawodowego (40,6%), opinią o pracodawcy (39,1%) czy też lokalizacją zakładu pracy (35,4%).

Wykres 8. Czym kieruje się Pan(i) w poszukiwaniach pracy? [N = 192]



Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Barierą, która najczęściej utrudnia respondentom podjęcie zatrudnienia jest przede wszystkim brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy (30,3%). Często podjęcie pracy utrudniają badanym takie bariery jak konieczność opieki nad dzieckiem (16,7%), trudności z dojazdem (15,4%), wiek (14,9%) oraz zbyt krótki staż pracy (13,6%). Co istotne, najrzadziej wskazywano na płeć (3,9%) i niepełnosprawność (2,2%). Jednocześnie, co ósmy respondent nie dostrzega żadnych barier utrudniających podjęcie zatrudnienia (13,2%).

Tabela 19. Proszę wskazać bariery utrudniające Panu(-ni) podjęcie zatrudnienia (czynniki eliminujące Pana(-nią) z rynku pracy)? [N = 228]

Wyszczególnienie	Odsetek	Wyszczególnienie	Odsetek
Brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy	30,3%	Problemy zdrowotne – sytuacja tymczasowa (choroba, stan po zabiegu/operacji)	9,6%
Konieczność opieki nad dzieckiem	16,7%	Nieodpowiednie kwalifikacje	8,3%
Trudności z dojazdem	15,4%	Konieczność opieki nad osobą starszą/chorą	4,4%
Wiek	14,9%	Płeć	3,9%
Zbyt krótki staż pracy	13,6%	Niepełnosprawność	2,2%
Zbyt niski poziom wykształcenia	11,4%	Inna	1,3%
Zbyt niskie oferowane wynagrodzenie	10,5%	Nie dostrzegam żadnych barier | N=250	13,2%

Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Zdaniem osób bezrobotnych zaproponowanie przez przyszłego pracodawcę atrakcyjnych pakietów socjalnych mogłoby wpłynąć na możliwość podjęcia pracy (30,6%). W kontekście możliwości podjęcia pracy, istotne mogłoby okazać się także przekwalifikowanie się/podniesienie poziomu wykształcenia (26,6%) lub utworzenie nowych, bezpośrednich połączeń komunikacyjnych (20,5%).

Tabela 20. Co Pana(-ni) zdaniem mogłoby wpłynąć na możliwość podjęcia pracy [N = 231]

Wyszczególnienie	Odsetek
Żadne z wymienionych, nie jestem zainteresowany(-na) podjęciem pracy | N = 250	8,4%
Atrakcyjny pakiet socjalny oferowany przez pracodawcę	30,6%
Przekwalifikowanie się/podniesienie poziomu wykształcenia	26,6%
Utworzenie nowych, bezpośrednich połączeń komunikacyjnych	20,5%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem/osobą zależną	14,0%
Zmiana miejsca zamieszkania	14,0%
Wyjazd za granicę	12,7%
Podjęcie pracy w miejscowości oddalonej od stałego miejsca zamieszkania	11,4%
Elastyczny czas pracy dla osób posiadających małe dzieci	10,9%
Uruchomienie nowych kursów w porach dopasowanych do godzin pracy (w ramach istniejących połączeń)	10,5%
Atrakcyjny pakiet socjalny oferowany przez pracodawcę	30,6%

Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Dodatkowymi elementami, jakimi pracodawca mógłby zachęcić badanych bezrobotnych do podjęcia pracy w przedsiębiorstwie są przede wszystkim premie i nagrody (54,1%). Zachętą dla ankietowanych byłaby także organizacja dojazdu do pracy (41,6%). Często wskazywano także na zwrot kosztów dojazdu do pracy (39,4%), możliwość rozwoju zawodowego (34,6%) oraz elastyczne godziny pracy (29,0%).

Tabela 21. Jakimi dodatkowymi elementami pracodawca mógłby zachęcić Pana(-nią) do podjęcia zatrudnienia w jego przedsiębiorstwie? [N = 231]

Wyszczególnienie	Odsetek	Wyszczególnienie	Odsetek
Premie, nagrody	54,1%	Bony żywieniowe	13,9%
Organizacja dojazdu do pracy	41,6%	Karnet na zajęcia sportowe	12,6%
Zwrot kosztów dojazdu do pracy	39,4%	Żłobek/przedszkole zakładowe	11,7%
Możliwość rozwoju zawodowego	34,6%	Możliwość pracy zdalnej	10,4%
Elastyczne godziny pracy	29,0%	Dofinansowanie do wypoczynku dzieci	7,8%
Dostęp do prywatnej opieki medycznej	26,0%	Bilety na wydarzenia kulturalne, rozrywkowe i sportowe	6,1%
Dodatkowe ubezpieczenie na życie	24,7%	Inne	0,4%
Ciepły posiłek w pracy	16,0%	Żadne z wymienionych, nie jestem zainteresowany(-na) podjęciem pracy N = 250	7,6%
Dofinansowanie do wypoczynku	14,3%		

Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Czynniki, które motywują większość badanych do pracy to chęć poprawy sytuacji materialnej (80,4%). Blisko 40% ankietowanych wskazało na możliwość rozwoju osobistego. Co trzeciego respondenta do podjęcia pracy motywuje możliwość kontaktu z innymi ludźmi (32,0%), a co czwartego – chęć poprawy statusu społecznego (25,2%) bądź swojej samooceny (23,6%).

Czynniki, które demotywują ankietowanych do podjęcia pracy to przede wszystkim brak atrakcyjnych ofert pracy (51,2%) oraz zbyt niskie oferowane wynagrodzenie (41,6%). Co czwarty badany bezrobotny wskazał na zbyt wysokie wymagania pracodawców (24,8%), a co siódmy – brak wiary w siebie (14,8%) oraz trudności z dojazdem do pracy (14,0%).

Tabela 22. Które czynniki motywują, a które demotywują Pana(-nią) do podjęcia pracy?

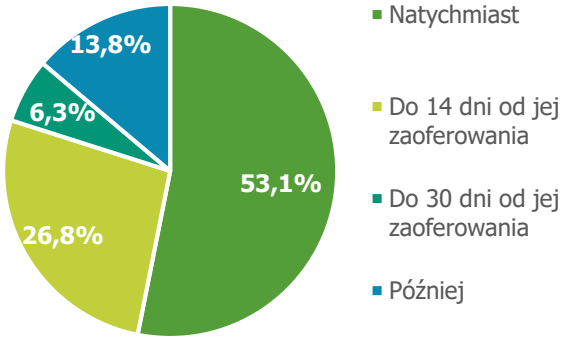
Czynniki motywujące	Odsetek	Czynniki demotywujące	Odsetek
Chęć poprawy sytuacji materialnej	80,4%	Brak atrakcyjnych ofert pracy	51,2%
Możliwość rozwoju osobistego	39,6%	Zbyt niskie oferowane wynagrodzenia	41,6%
Możliwość kontaktu z innymi ludźmi	32,0%	Zbyt wysokie wymagania pracodawców	24,8%
Chęć poprawy statusu społecznego	25,2%	Brak wiary w siebie	14,8%
Chęć poprawy swojej samooceny	23,6%	Trudności z dojazdem do pracy	14,0%
		Konieczność opieki nad osobą zależną	6,8%
Poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa	22,8%	Uzależnienie od świadczeń i zasiłków	3,6%
		Inny	2,8%

Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

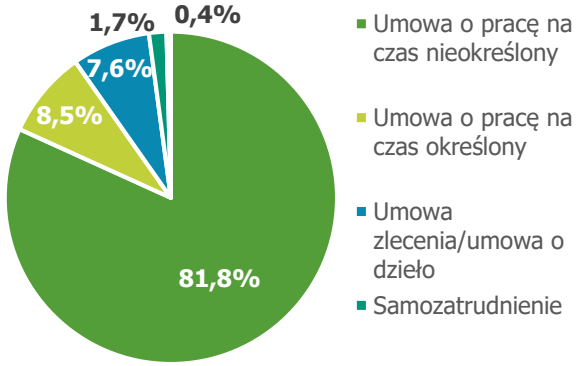
Badani deklarowali najczęściej, że gdyby zaoferowano im pracę, byliby gotowi podjąć ją natychmiast (53,1%). Co czwarty ankietowany mógłby podjąć zatrudnienie do 14 dni od jego zaoferowania (26,8%). Jednocześnie ponad 80% respondentów wskazało, iż najbardziej odpowiednią formą zatrudnienia byłaby dla nich umowa o pracę na czas nieokreślony (81,8%). Zdecydowana większość badanych podjęłaby pracę w pełnym wymiarze godzin (84,3%), z kolei pracę na połowę etatu podjęłoby 12,7% ankietowanych. Osoby, które wskazały chęć pracy na ¼ etatu stanowiły 3,0% badanej populacji.

Najwięcej osób bezrobotnych chciałoby pracować na stanowisku pracownika biurowego (12,0%), pracownika fizycznego (10,8%), sprzedawcy (9,2%), kierowcy bądź sprzątaczki (po 5,2%).

Wykres 9. Kiedy był(a)by Pan(i) gotowy(-wa) podjąć pracę, gdyby zaoferowano ją Panu(-ni)? [N = 236]



Wykres 10. Czy był(a)by Pan(i) chętny(-na) do podjęcia pracy, gdyby wiązało się to z koniecznością dojazdów? [N = 236]



Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Blisko 60% ankietowanych byłoby chętnych do podjęcia pracy, gdyby wiązało się to z koniecznością dojazdów. Co piąty bezrobotny zadeklarował, że nie chciałby podejmować takiego zatrudnienia (21,6%). Brak chęci do podjęcia pracy związanej z koniecznością dojazdów uzasadniano najczęściej brakiem własnego środka transportu (77,8%). Powód, dla którego ankietowani nie byliby chętni do podjęcia takiej pracy to także brak prawa jazdy kategorii B (48,1%) oraz brak bezpośrednich połączeń komunikacyjnych (20,4%).

Wykres 11. Czy był(a)by Pan(i) chętny(-na) do podjęcia pracy, gdyby wiązało się to z koniecznością dojazdów?

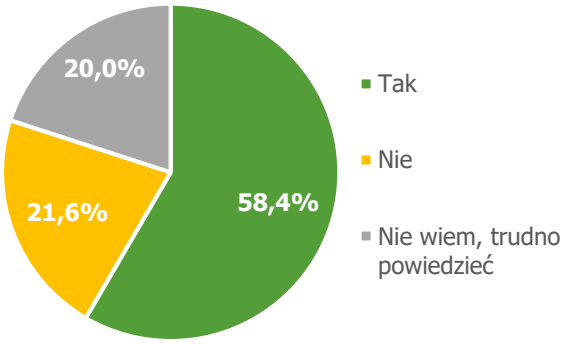


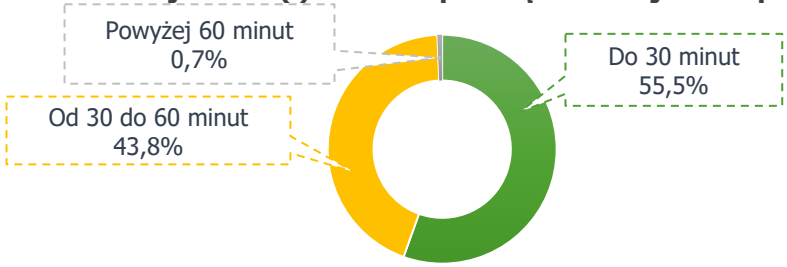
Tabela 23. Z jakich powodów nie podjąłby/podjęłaby Pan(i) pracy związanej z koniecznością dojazdów [N = 54]

Wyszczególnienie	Odsetek
Brak własnego środka transportu	77,8%
Brak prawa jazdy kategorii B	48,1%
Brak bezpośrednich połączeń komunikacyjnych	20,4%
Połączenia komunikacyjne w nieodpowiednich godzinach	9,3%
Koszty związane z dojazdem	5,6%
Inne	5,6%

Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Większość badanych byłaby w stanie poświęcać do 30 minut na dojazd do pracy (55,5%). Nieco mniejsza grupa ankietowanych zadeklarowała, że na dojazd do pracy mogłaby poświęcać od 30 do 60 minut (43,8%). Zaledwie 0,7% respondentów byłoby gotowych poświęcić na dojazd więcej aniżeli godzinę.

Wykres 12. Ile czasu jest Pan(i) w stanie poświęcić na dojazd do pracy? [N = 146]

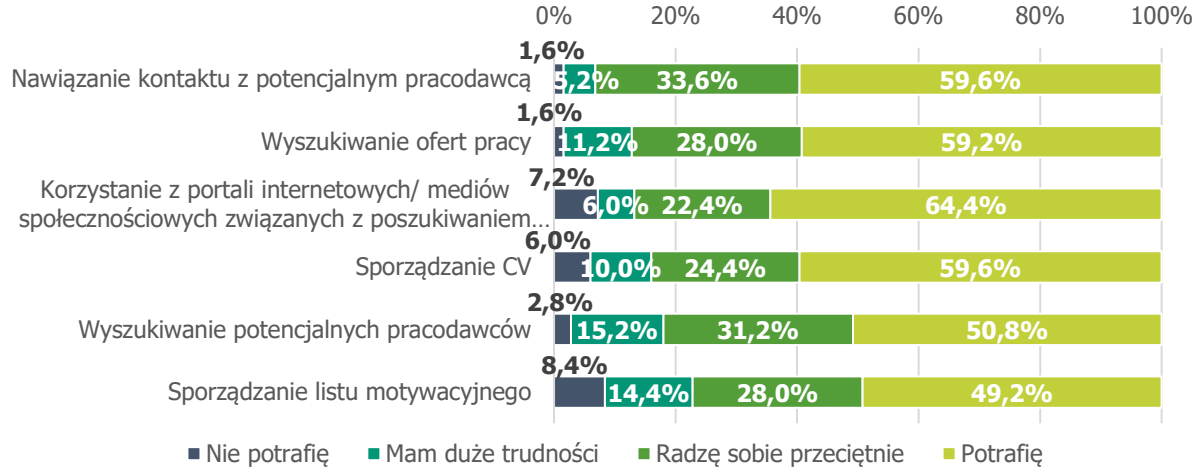


Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Kompetencje

Osoby bezrobotne raczej pozytywnie oceniają swoje umiejętności w zakresie poszukiwania pracy. Respondenci najlepiej oceniają umiejętności w zakresie nawiązania kontaktu z potencjalnym pracodawcą – blisko 60% badanych potrafi to robić, a co trzeci radzi sobie z tym przeciętnie (33,6%). Nieco mniejszy odsetek ankietowanych pozytywnie ocenił swoje umiejętności w zakresie wyszukiwania ofert pracy (87,2% - suma wskazań „Potrafię" i „Radzę sobie przeciętnie"). Jednocześnie prawie 65% respondentów zadeklarowało, że potrafi korzystać z portali internetowych/mediów społecznościowych związanych z poszukiwaniem pracy, a 22,4% radzi sobie z tym przeciętnie.

Wykres 13. Proszę ocenić swoje umiejętności w zakresie poniższych aspektów



Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Badani wskazywali najczęściej, że są komunikatywni (76,4%), bezkonfliktowi (69,6%), uczciwi (69,6%) i dyspozycyjni (66,8%). Blisko 60% ankietowanych zadeklarowało, że posiada motywację do pracy i cechuje się samodzielnością. Z kolei znacznie rzadziej respondenci wskazywali takie kompetencje jak umiejętność myślenia analitycznego i syntetycznego (16,4%), adaptacyjność (15,2%) czy też innowacyjność (14,8%).

Tabela 24. Które ze wskazanych kompetencji miękkich Pan(i) posiada?

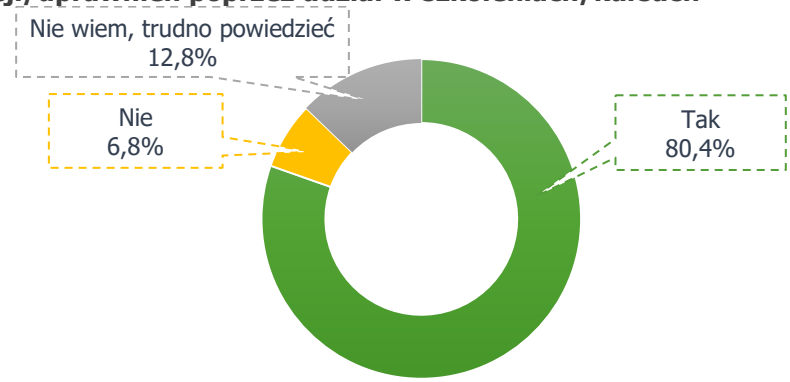
Wyszczególnienie	Odsetek	Wyszczególnienie	Odsetek
Komunikatywność	76,4%	Umiejętność szybkiego uczenia się	41,6%
Bezkonfliktowość	69,6%	Kreatywność, pomysłowość	40,8%
Uczciwość	69,6%	Odpowiedzialność i profesjonalizm	38,8%
Dyspozycyjność	66,8%	Zdolności manualne, dokładność	32,4%
Motywacja do pracy	59,6%	Odporność na stres i presję czasu	32,0%
Samodzielność	59,2%	Mobilność terenowa	25,6%
Wysoka kultura osobista	53,2%	Znajomość branży, w której szukam pracy	23,6%
Umiejętność pracy w grupie	48,8%	Myślenie analityczne i syntetyczne	16,4%
Zaangażowanie	44,4%	Adaptacyjność	15,2%
Terminowość i punktualność	42,0%	Innowacyjność	14,8%
Umiejętność dobrej organizacji pracy	41,6%	Inne	0,4%

Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Nieco ponad 80% ankietowanych byłoby zainteresowanych nabywaniem nowych kwalifikacji lub uprawnień poprzez udział w kursach bądź szkoleniach (80,4%). Co ósmy respondent nie potrafił określić swojego zainteresowania (12,8%). Jednocześnie 6,8% badanych nie wyraziło zainteresowania nabywaniem nowych kwalifikacji i uprawnień poprzez szkolenia i kursy, ponieważ

argumentowano taki wybór swoim wiekiem, stanem zdrowia, wychowywaniem dzieci oraz brakiem czasu.

Wykres 14. Czy jest Pan(i) zainteresowany(-na) nabywaniem nowych kwalifikacji/uprawnień poprzez udział w szkoleniach/kursach



Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Badani deklarowali zainteresowanie szkoleniami usługowymi (30,3%), przy czym najczęściej wskazywano na szkolenia usługowe z zakresu spawania (38,8%), usług monterskich (29,9%), opieki nad dziećmi/osobami starszymi (25,4%), stolarstwa (23,9%), a także usług ślusarskich (22,4%). Co czwarty respondent chciałby nabywać kwalifikacje i uprawnienia poprzez udział w szkoleniach w zakresie finansów (26,2%). Nieco mniejszy odsetek ankietowanych wskazał na naukę języków obcych (25,8%) oraz szkolenia informatyczno-komputerowe (22,6%).

Tabela 25. Jaki byłby rodzaj tego szkolenia? [N = 201]

Wyszczególnienie	Odsetek	Wyszczególnienie	Odsetek
Usługowe z zakresu	30,3%	Usługowe z zakresu [N=67]:	
W zakresie finansów	26,2%	Spawania	38,8%
Nauka języków obcych	25,8%	Usług monterskich	29,9%
Informatyczno-komputerowe	22,6%	Opieki nad dziećmi/osobami starszymi	25,4%
Administracyjno-biurowe	20,4%	Stolarstwa	23,9%
W zakresie handlu	19,0%	Usług ślusarskich	22,4%
Sprzedaż – obsługa kas fiskalnych	16,3%	Fryzjerstwa]	14,9%
Budownictwo	11,3%	Usług tokarskich	13,4%
W zakresie dodatkowych umiejętności prowadzenia pojazdów	7,2%	Inny	10,4%
Inne	4,5%		

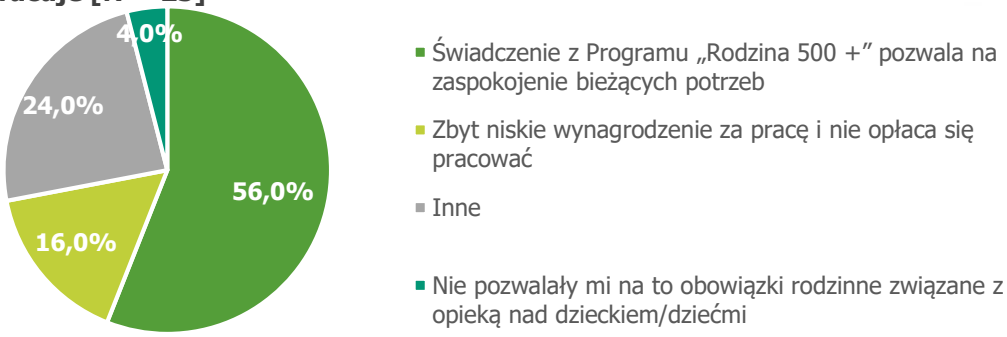
Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Wpływ programu „Rodzina 500+" na aktywność zawodową osób bezrobotnych

Osoby bezrobotne, które nie pobierały świadczenia z Programu „Rodzina 500+" stanowiły 70,4%, natomiast pozostali respondenci (29,6%) zadeklarowali, że otrzymują takie świadczenie. Uczestnicy badania w większości (70,4%) przyznawali, że już w momencie otrzymania świadczenia z Programu „Rodzina 500+" byli osobami bezrobotnymi.

Badani, którzy po otrzymaniu świadczenia z programu „Rodzina 500+" zrezygnowali z pracy uzasadniali to najczęściej faktem, iż środki te pozwalają na zaspokojenie ich bieżących potrzeb (56,0%). Natomiast najrzadziej to obowiązki rodzinne związane z opieką nad dzieckiem/dziećmi nie pozwalały badanym na pracę (4,0%).

Wykres 15. Co wpłynęło na to, że po przyznaniu świadczenia z Programu „Rodzina 500+" już Pan(i) nie pracuje [N = 25]



Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Osoby, które zadeklarowały, że pobierają inne świadczenia stanowiły 14,8% badanych. Największy odsetek respondentów pobierał świadczenia z ośrodka pomocy społecznej (43,2%), przy czym co ósmej osobie świadczenia te wystarczały na zaspokojenie potrzeb (12,5%). Uczestnicy badania, którzy otrzymują alimenty stanowili 29,7% badanej grupy, przy czym w tym przypadku otrzymywane środki były wystarczające dla co piątej osoby (18,2%). Wśród innych świadczeń (32,4%) wskazano na dofinansowanie do węgla czy zasiłek rodziny, jednak żadne z tych środków nie były wystarczające.

Wykres 16. Proszę wskazać, jakie świadczenia Pan(i) otrzymuje? Proszę określić, czy wystarczają one na zaspokojenie potrzeb

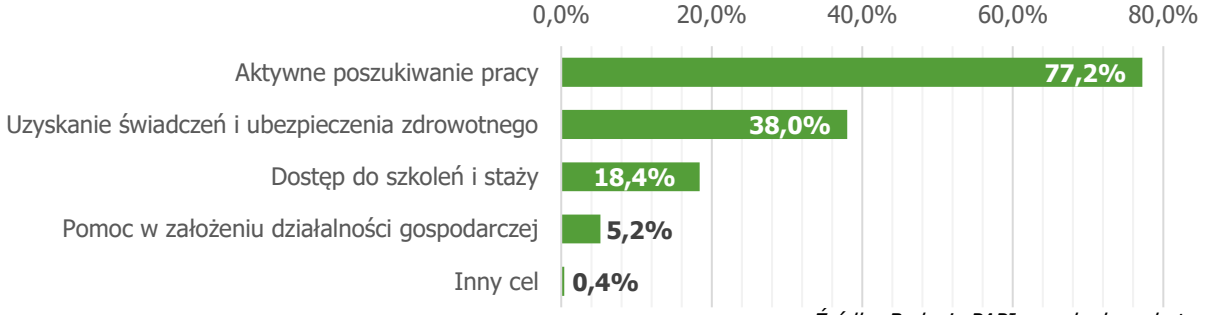
Wyszczególnienie	Odsetek	Tak, wystarcza	Nie wystarcza
Otrzymuję świadczenia z ośrodka pomocy społecznej	43,2%	12,5%	87,5%
Otrzymuję alimenty	29,7%	18,2%	81,8%
Otrzymuję inne świadczenia	32,4%	0,0%	100,0%

Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Publiczne służby zatrudnienia

3 na 4 respondentów przyznało, że zarejestrowało się w urzędzie pracy, aby aktywnie poszukiwać pracy (77,2%). Determinantą było również uzyskanie świadczeń i ubezpieczenia zdrowotnego (38,%). Badani, którzy zarejestrowali się, by uzyskać dostęp do szkoleń i staży stanowili 18,4% badanej populacji.

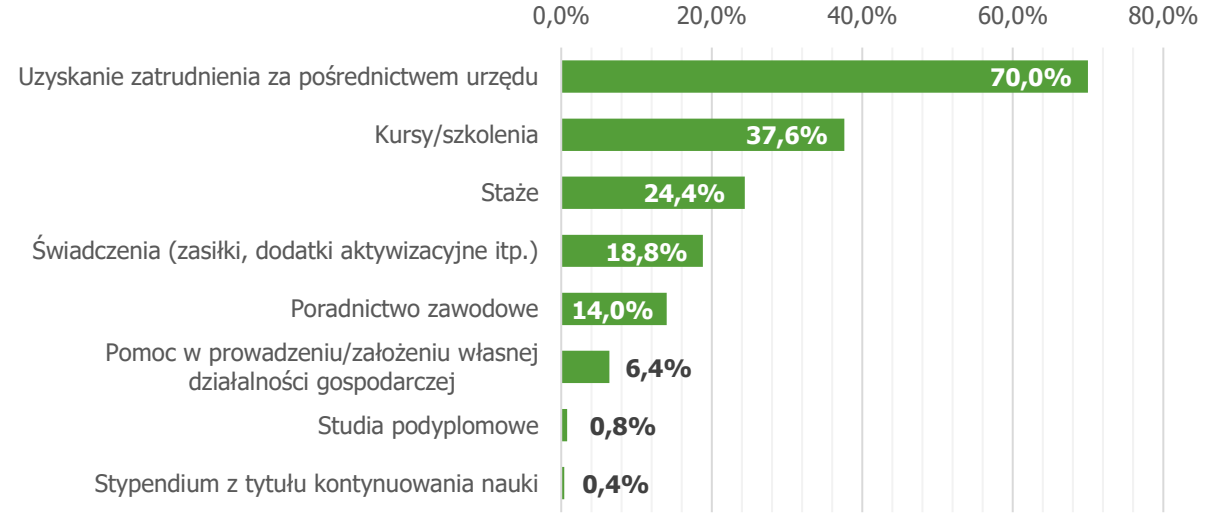
Wykres 17. W jakim celu zarejestrował(a) się Pan(i) w urzędzie pracy?



Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Ankietowani najczęściej deklarowali, iż za pośrednictwem urzędu pracy chcieliby uzyskać zatrudnienie (70,0%). Osoby bezrobotne zainteresowane były również takimi formami pomocy jak kursy i szkolenia (37,6%), staże (24,4%) oraz świadczenia (18,8%).

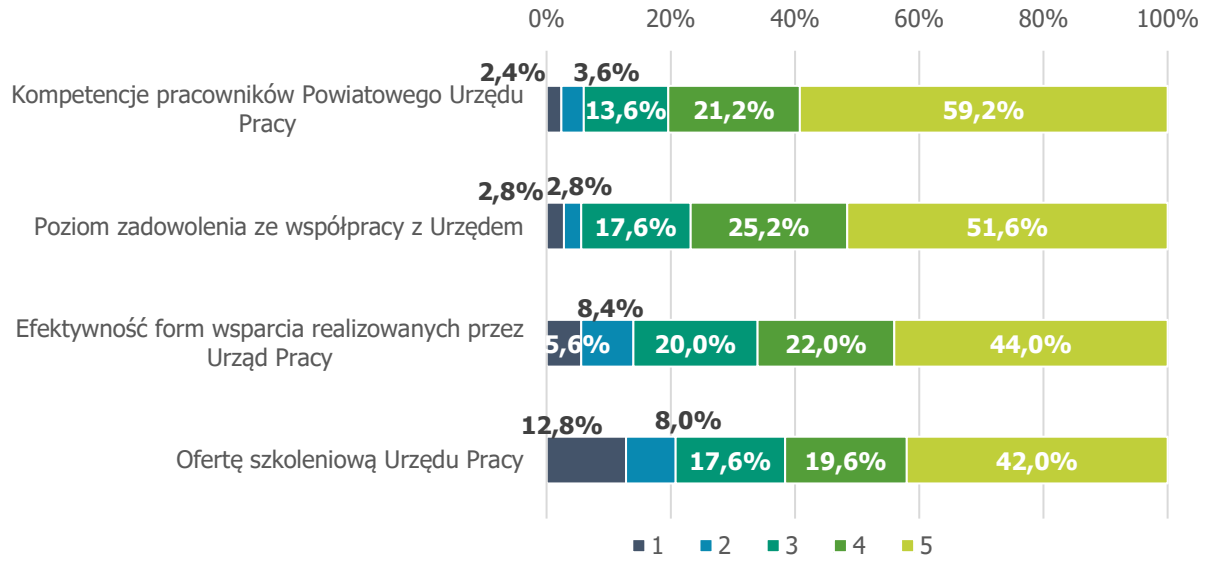
Wykres 18. Jakimi formami pomocy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy jest Pan(i) zainteresowany(-na)



Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Kompetencje pracowników powiatowego urzędu pracy zostały wysoko ocenione przez uczestników badania (średnia 4,3). Średnia ocena zadowolenia ze współpracy z urzędem wynosiła 4,2, natomiast średnia ocena efektywności form wsparcia realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku w pięciostopniowej skali wyniosła 3,9. Respondenci przyznawali najniższe oceny ofercie szkoleniowej urzędu pracy (średnia 3,7).

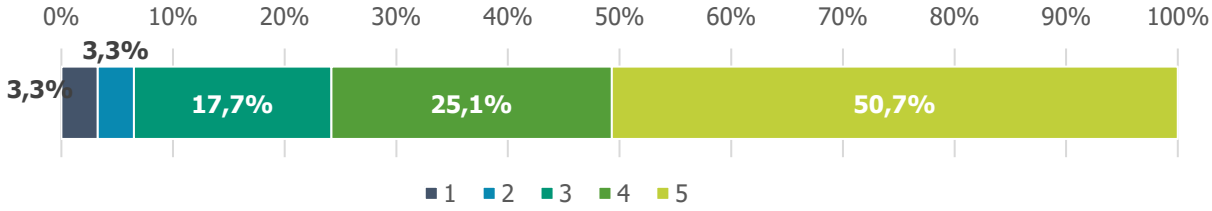
Wykres 19. Jaki ocenia Pan(i): proszę ocenić w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo złą, a 5 – ocenę bardzo dobrą



Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Osoby bezrobotne dobrze oceniły działalność Powiatowego Urzędy Pracy w Radomsku (średnia 4,17). Nieliczni przyznawali jednak najniższe oceny (6,6%), argumentując tak niską ocenę niezadowalającym poziomem obsługi klientów PUP w Radomsku (64,3%), niedogodnymi warunkami lokalowymi/utrudnionym dojazdem oraz zbyt małą dostępnością środków na aktywizację zawodową (po 14,3%). Natomiast znacznie rzadziej powodem był brak dostatecznej informacji na temat działalności urzędu (7,1%).

Wykres 20. Jak ogólnie ocenia Pan(i) działalność Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku- Oceny proszę dokonać w skali od 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo złą, a 5 – ocenę bardzo dobrą. [N = 215][13]



Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Najwięcej osób bezrobotnych zgodziło się ze stwierdzeniem, iż publiczne służby zatrudnienia w obecnej sytuacji na rynku pracy powinny skupiać się przede wszystkim na podnoszeniu kwalifikacji osób bezrobotnych poprzez szkolenia, kursy i studia, a także powinny pomagać osobom bezrobotnym w poszukiwaniu zatrudnienia (poprzez pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe) – 74,8% ankietowanych wskazało odpowiedź „zdecydowanie się zgadzam" i „raczej się zgadzam".

[13] Pozostałe osoby wskazały odpowiedź „Nie wiem, trudno powiedzieć" i nie były ujmowane.

Tabela 26. Jaką rolę według Pana(-ni) powinny pełnić publiczne służby zatrudnienia w obecnej sytuacji na rynku pracy?

Wyszczególnienie	Zdecydowanie się zgadzam	Raczej się zgadzam	Nie wiem, trudno powiedzieć	Raczej się nie zgadzam	Zdecydowanie się nie zgadzam
Powinny skupiać się przede wszystkim na podnoszeniu kwalifikacji osób bezrobotnych poprzez szkolenia/kursy/studia	45,2%	29,6%	16,8%	3,2%	5,2%
Powinny przede wszystkim pomagać osobom bezrobotnym w poszukiwaniu zatrudnienia (pośrednictwo pracy)	46,4%	28,4%	17,6%	2,8%	4,8%
Powinny przede wszystkim pomagać osobom bezrobotnym w poszukiwaniu zatrudnienia (doradztwo zawodowe)	44,0%	28,4%	18,4%	5,2%	4,0%
Powinny pomóc osobom bezrobotnym w założeniu własnej działalności gospodarczej	39,6%	27,6%	24,0%	2,8%	6,0%
Powinny skupiać się przede wszystkim na wsparciu finansowym osób bezrobotnych (zasiłki, świadczenia, ubezpieczenie)	32,0%	30,8%	22,0%	8,4%	6,8%

Źródło: Badanie PAPI – osoby bezrobotne

Uczestnicy badania przyznali, że od podmiotów administracji rządowej i samorządowej innych niż Powiatowy Urząd Pracy oczekują przede wszystkim większego dofinansowania do kursów/szkoleń (10,0%), pomocy w znalezieniu pracy (7,6%) oraz wsparcia finansowego (6,0%). Wśród innych postulatów można wymienić: dofinansowanie do leków, mniejszą biurokrację, wsparcie dla osób starszych oraz mieszkania socjalne.

Pracodawcy

W badaniu wzięło udział 301 przedsiębiorców, z czego 6,6% firm zlokalizowana była w Podstrefie Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej w Radomsku. Niemalże wszystkie reprezentowane przedsiębiorstwa należały do sektora prywatnego (99,0%). Przedsiębiorcy zdecydowanie najczęściej zatrudniali do 9 pracowników (72,4%). W blisko co szóstej firmie pracowało od 10 do 49 osób (15,9%), zaś firmy, w których zatrudnionych było od 50 do 240 pracowników stanowiły 9,0% badanej populacji.

Tabela 27. Charakterystyka pracodawców

Podstrefa Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej w Radomsku		Liczba zatrudnionych pracowników	
Tak	6,6%	Od 1 do 9	72,4%
Nie	93,4%	Od 10 do 49	15,9%
Forma własności		Od 50 do 249	9,0%
Prywatna	99,0%	250 i więcej	2,7%
Publiczna	1,0%		

Źródło: Badanie CATI - pracodawcy

Co drugie badane przedsiębiorstwo zlokalizowane było w mieście Radomsko (50,5%). Pozostałe firmy prowadziły swoją działalność w mieście i gminie Przedbórz (6,3%), gminie Radomsko (4,6%) oraz gminie Gidle (5,0%). Rzadziej były to podmioty z pozostałych gmin (od 2,0% do 4,0%).

Tabela 28. Lokalizacja firmy

Wyszczególnienie	Odsetek	Wyszczególnienie	Odsetek
Miasto Radomsko	50,5%	Gmina Kobiele Wielkie	3,7%
Gmina Radomsko	4,6%	Gmina Kodrąb	3,0%
Miasto i Gmina Kamieńsk	4,0%	Gmina Lgota Wielka	3,3%
Miasto i Gmina Przedbórz	6,3%	Gmina Ładzice	4,0%
Gmina Dobryszyce	4,0%	Gmina Masłowice	2,0%
Gmina Gidle	5,0%	Gmina Wielgomłyny	3,3%
Gmina Gomunice	4,0%	Gmina Żytno	2,3%

Źródło: Badanie CATI - pracodawcy

Co trzecia badana firma działa w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe (30,6%). Mniejszy odsetek badanych firm stanowiły podmioty działające w sekcjach S i T - Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (17,9%), a także w sekcji G - Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (16,6%).

Tabela 29. Głowna sekcja PKD, w której działa firma

Wyszczególnienie	Odsetek	Wyszczególnienie	Odsetek
(A) Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1,3%	(L) Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,0%
(C) Przetwórstwo przemysłowe	30,6%	(M) Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1,3%
(E) Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0,3%	(N) Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3,7%

Wyszczególnienie	Odsetek	Wyszczególnienie	Odsetek
(F) Budownictwo	8,6%	(P) Edukacja	0,3%
(G) Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów	16,6%	(Q) Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,7%
(H) Transport i gospodarka magazynowa	5,6%	(R) Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,7%
(I) Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,7%	(S i T) Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	17,9%
(J) Informacja i komunikacja	1,3%	W innej branży	1,0%
(K) Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	5,3%		

Źródło: Badanie CATI - pracodawcy

Plany inwestycyjne

Przedsiębiorstwa, w których w ciągu najbliższych 24 miesięcy planowane są inwestycje stanowiły 11,6% badanej grupy. Jednocześnie ponad połowa ankietowanych nie potrafiła określić swoich planów w tym zakresie, a blisko 40% przedsiębiorców zadeklarowało, że nie planuje inwestycji w kolejnych 2 latach. Swoją decyzję respondenci najczęściej uzasadniali brakiem potrzeby realizowania inwestycji (95,6%). Niewielki odsetek badanych zadeklarował, że w firmie niedawno zakończono inwestycję (2,7%).

Wykres 21. Czy planują Państwo jakieś inwestycje w ciągu najbliższych 24 miesięcy?

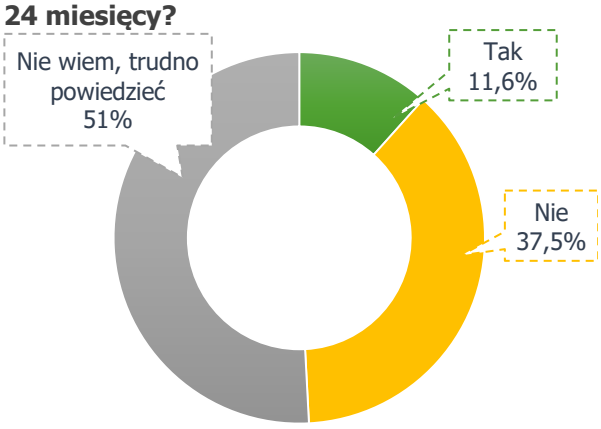


Tabela 30. Dlaczego nie planują Państwo inwestycji w ciągu najbliższych 24 miesięcy? [N = 113]

Wyszczególnienie	Odsetek
Nie odczuwamy potrzeby realizowania inwestycji	95,6%
Niedawno zakończyliśmy inwestycję	2,7%
Brakuje nam środków finansowych na inwestycję	0,9%
Zniechęcają nas zmieniające się przepisy prawa	0,9%
Trudności z pozyskiwaniem pracowników uniemożliwiają realizowanie inwestycji	0,9%

Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

Co czwarty pracodawca zatrudniający od 10 do 49 pracowników planuje jakieś inwestycje w ciągu najbliższych 2 lat (25,0%). Z kolei pracodawcy zatrudniający od 1 do 9 pracowników najrzadziej deklarowali podejmowanie jakichkolwiek inwestycji w przyszłości (8,3%).

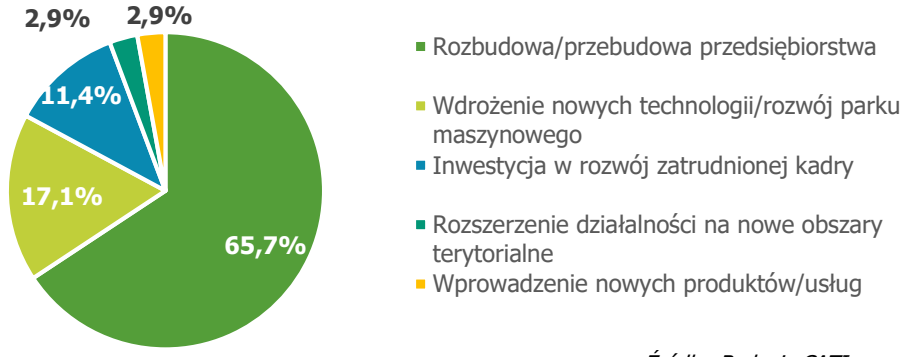
Tabela 31. Czy planują Państwo jakieś inwestycje w ciągu najbliższych 24 miesięcy? – z podziałem na wielkość zatrudnienia

Wyszczególnienie	1 - 9 pracowników	10 - 49 pracowników	50 - 249 pracowników	250 i więcej pracowników
Tak	8,3%	25,0%	14,8%	12,5%
Nie	38,1%	33,3%	48,1%	12,5%

Wyszczególnienie	1 - 9 pracowników	10 - 49 pracowników	50 - 249 pracowników	250 i więcej pracowników
Nie wiem/ trudno powiedzieć	53,7%	41,7%	37,0%	75,0%

Ponad połowa planowanych inwestycji będzie obejmować rozbudowę bądź przebudowę przedsiębiorstwa (65,7%). Co piąty badany przedsiębiorca planuje wdrożenie nowych technologii lub rozwój parku maszynowego (17,1%), a co dziewiąty – inwestycje w rozwój zatrudnionej kadry (11,4%). Najrzadziej wskazywano na rozszerzenie działalności na nowe obszary terytorialne oraz wprowadzenie nowych produktów bądź usług (po 2,9%).

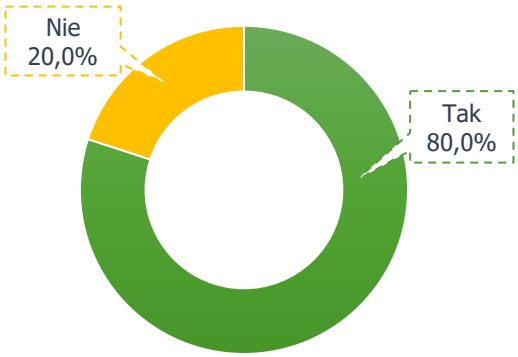
Wykres 22. Jaki rodzaj inwestycji Państwo planują? [N = 35]



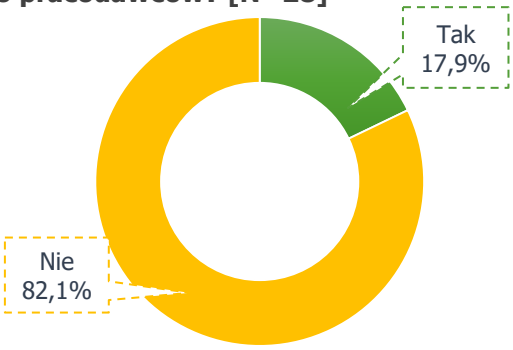
Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

W związku z planowaną inwestycją w większości firm szkoli się pracowników (80,0%), przy czym co piąta z nich korzysta z dostępnych na rynku programów szkoleniowych skierowanych do pracodawców (17,9%). Jednocześnie 25,7% respondentów zadeklarowało, że planowane inwestycje przełożą się na wzrost zatrudnienia/zapotrzebowania na specjalistów, a ponad połowa była przeciwnego zdania (51,4%).

Wykres 23. Czy w związku z planowaną inwestycją w Pana(-ni) przedsiębiorstwie szkoli się pracowników? [N = 35]



Wykres 24. Czy przedsiębiorstwo korzysta z dostępnych na rynku programów szkoleniowych skierowanych do pracodawców? [N=28]



Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

Zatrudnienie pracowników

Firmy, w których zatrudniano obcokrajowców stanowiły 9,0% badanej populacji. Powodem, dla którego przedsiębiorcy decydują się na zatrudnienie cudzoziemców jest brak polskich pracowników gotowych do podjęcia pracy (88,9%). Niektórzy respondenci deklarowali, iż

zatrudniają obcokrajowców ze względu na ich niższe oczekiwania płacowe bądź ich większą dyspozycyjność (po 7,4%).

Wykres 25. Czy obecnie zatrudniają Państwo obcokrajowców?

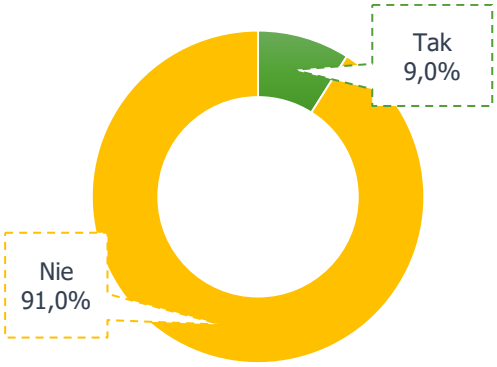


Tabela 32. Dlaczego zatrudniają Państwo obcokrajowców? [N =27]

Wyszczególnienie	Odsetek
Brak polskich pracowników gotowych podjąć pracę	88,9%
Niższe oczekiwania płacowe obcokrajowców	7,4%
Większa dyspozycyjność obcokrajowców	7,4%
Specyficzne kwalifikacje obcokrajowców – znajomość zagranicznych rynków zbytu	3,7%
Inne specyficzne kwalifikacje obcokrajowców	3,7%

Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

W co piątej firmie zatrudniającej zagranicznych pracowników odsetek zatrudnionych obcokrajowców stanowił 10% (20,0%), a w co trzeciej nie przekraczał 5% (36,0%). Co ósmy podmiot zatrudnia tylko obcokrajowców (12,0%). Ankietowani pracodawcy najczęściej zatrudniają obywateli Ukrainy (92,3%). Znacznie rzadziej w badanych przedsiębiorstwach zatrudniane są osoby pochodzące z Białorusi lub Wielkiej Brytanii. Obcokrajowcy zatrudniani są często na stanowiskach kierowców, pracowników produkcji lub pracowników fizycznych. Przedsiębiorcy są zdania, że pracowników z zagranicy wyróżnia chęć do pracy oraz szybkość uczenia się.

Niemal wszyscy respondenci przyznali, iż pracowników z zagranicy wyróżnia kreatywność i pomysłowość (92,6%). Do często wskazywanych umiejętności miękkich należą również dyspozycyjność (44,4%), zdolności manualne i dokładność (25,9%), motywacja do pracy oraz myślenie analityczne i syntetyczne (po 18,5%).

Tabela 33. Jakie umiejętności miękkie posiadają obcokrajowcy zatrudnieni w Pana(-ni) firmie? [N=27]

Wyszczególnienie	Odsetek	Wyszczególnienie	Odsetek
Kreatywność, pomysłowość	92,6%	Umiejętność pracy w grupie	7,4%
Dyspozycyjność	44,4%	Wysoka kultura osobista	7,4%
Zdolności manualne, dokładność	25,9%	Zaangażowanie	3,7%
Motywacja do pracy	18,5%	Odporność na stres i presję czasu	3,7%
Myślenie analityczne i syntetyczne	18,5%	Mobilność terenowa	3,7%
Komunikatywność	14,8%	Samodzielność	3,7%
Inne	14,8%	Bezkonfliktowość	3,7%
Umiejętność dobrej organizacji pracy	11,1%	Odpowiedzialność i profesjonalizm	3,7%
Uczciwość	11,1%		

Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

W badaniu porównano formę zatrudnienia oraz przeciętne wynagrodzenie brutto w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wśród zagranicznych oraz polskich pracowników. W przypadku form zatrudnienia nie odnotowano znacznych różnić pomiędzy tymi grupami. Z kolei polscy pracownicy częściej niż obcokrajowcy zarabiali od 2,5 tys. do 3 tys. zł (14,8% - Polscy; 11,1% - zagraniczni).

Tabela 34. Jaka jest przeciętna wysokość wynagrodzenia brutto w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy? [N=27]

	Zagraniczni	Polscy
Wynagrodzenie		
Od 2250 do 2500 zł	33,3%	25,9%
Powyżej 2500 do 3000 zł	11,1%	14,8%
Powyżej 3000 zł	11,1%	11,1%
Odmowa odpowiedzi	44,4%	48,1%

Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

Ponad połowa zagranicznych pracowników zatrudnionych w polskich przedsiębiorstwach mieszka sama (63,0%), a co piąty – z rodziną (18,5%). Osoby te najczęściej wynajmują mieszkania (66,7%), a znacznie mniejsza grupa respondentów przyznała, że obcokrajowcy posiadają mieszkania zakładowe (7,4%).

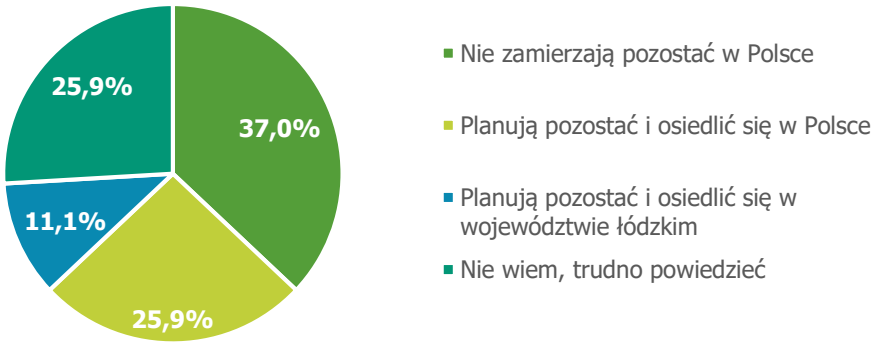
Tabela 35. Z kim i gdzie najczęściej mieszkają zagraniczni pracownicy zatrudnieni w Pana(-ni) firmie? [N=27]

Z kim	Odsetek	Gdzie	Odsetek
Sam	63,0%	Mieszkanie wynajęte	66,7%
Z rodziną	18,5%	Mieszkanie zakładowe	7,4%
Nie wiem, trudno powiedzieć	11,1%	Nie wiem, trudno powiedzieć	22,2%
Z innymi osobami tej samej narodowości	7,4%	Inne, jakie?	3,7%

Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

Blisko 40% uczestników badania wskazało, że zagraniczni pracownicy w dłuższej perspektywie czasu nie zamierzają pozostać w Polsce. Co czwarty ankietowany uważa, że pracownicy planują pozostać i osiedlić się w województwie łódzkim bądź w innym regionie w Polsce (po 25,9%).

Wykres 26. Jakie najczęściej są plany zagranicznych pracowników zatrudnionych w Pana(-ni) firmie na kolej? [N=27]

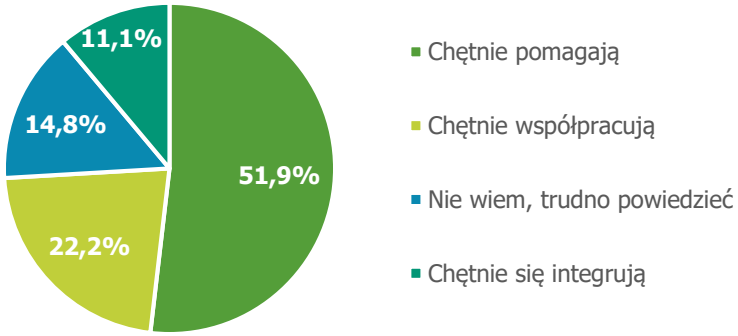


Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

Uczestnicy badania, którzy wskazali na zatrudnienie zagranicznych pracowników określili charakter ich pobytu. Co trzeci respondent zadeklarował, że jest to pobyt czasowy od 3 miesięcy do 3 lat (33,3%). Nieco rzadziej wskazywano na stały pobyt (29,6%). Tylko nieliczni deklarowali, że większość zatrudnionych w firmie zagranicznych pracowników posiada Kartę Polaka (3,7%). Brak takiej karty zadeklarowało 44,4% badanych. Ankietowani zostali poproszenie o wyrażenie własnej opinii o tym, jak zatrudnieni obcokrajowcy najczęściej oceniają życie w Polsce. Niemalże wszyscy stwierdzili, iż zagraniczni pracownicy oceniają życie w Polsce dobrze (85,2%) lub bardzo dobrze (3,7%). W opinii respondentów, obcokrajowcy mają problem z asymilacją w nowym środowisku (raczej tak – 85,2%; zdecydowanie tak – 3,7%).

Zdaniem połowy przedsiębiorców, polscy pracownicy chętnie pomagają zatrudnionym cudzoziemcom (51,9%). W opinii 22,2% badanych, Polacy chętnie współpracują z obcokrajowcami, a 11,1% osób uznało, że pracownicy chętnie się integrują.

Wykres 27. Jak polscy pracownicy postrzegają zatrudnionych cudzoziemców? [N = 27]



Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

Zdecydowanie najczęstszą formą „zachęty" utrzymania stanowiska pracy lub zachęcenia do podejmowania zatrudnienia w firmie były premie i nagrody (41,9%). Innymi spotykanymi formami były: dodatkowe ubezpieczenia na życie (4,0%), elastyczne godziny pracy (3,3%) czy ciepły posiłek w pracy (3,0%). Jednocześnie połowa pracodawców nie stosowała żadnych form zachęcających (52,5%).

Uczestnicy badania zostali poproszeni o przedstawienie, co firma ma do zaoferowania młodym ludziom – w szczególności tym, którzy ukończyli studia bądź powrócili z zagranicy. Nieco ponad połowa ankietowanych potrafiła określić, co firmy mogą zaoferować takiej osobie (53,5%). Najczęściej wskazywano na atrakcyjne wynagrodzenie (17,4%), nabycie doświadczenia (16,8%), zdobycie nowej wiedzy (14,3%) czy umowę o pracę (9,9%).

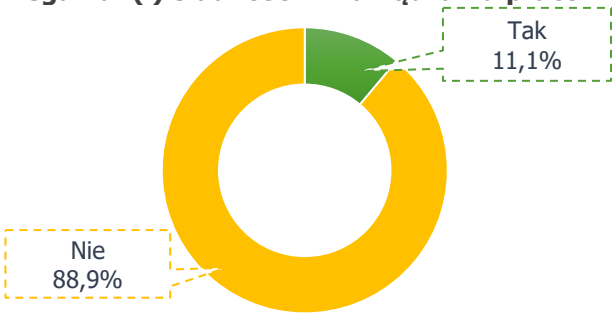
Tabela 36. Jakie „zachęty" stosuje się w Pana(-ni) przedsiębiorstwie, by utrzymać stanowiska pracy lub zachęcić do podejmowania zatrudnienia w firmie? [N = 301]

Wyszczególnienie	Odsetek	Wyszczególnienie	Odsetek
Żadne z wymienionych	**52,5%**	Możliwość pracy zdalnej	0,7%
Premie, nagrody	41,9%	Bony żywieniowe	0,7%
Dodatkowe ubezpieczenie na życie	4,0%	Zwrot kosztów dojazdu do pracy	0,3%
Elastyczne godziny pracy	3,3%	Karnet na zajęcia sportowe	0,3%
Ciepły posiłek w pracy	3,0%	Dofinansowanie do wypoczynku letniego dzieci	0,3%
Możliwość rozwoju zawodowego	2,7%	Bilety na wydarzenia kulturalne, rozrywkowe i sportowe	0,3%
Organizacja dojazdu do pracy	1,7%	Inne, jakie-	1,0%
Dostęp do prywatnej opieki medycznej	1,3%		

Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

Zdecydowana większość przedsiębiorców zatrudniających cudzoziemców nie dostrzegła trudności w zarządzaniu pracownikami (88,9%). Respondent, który napotkał problemy stwierdził, że są to procedury w zatrudnianiu cudzoziemców, konflikty między pracownikami oraz problem z integracją pracowników.

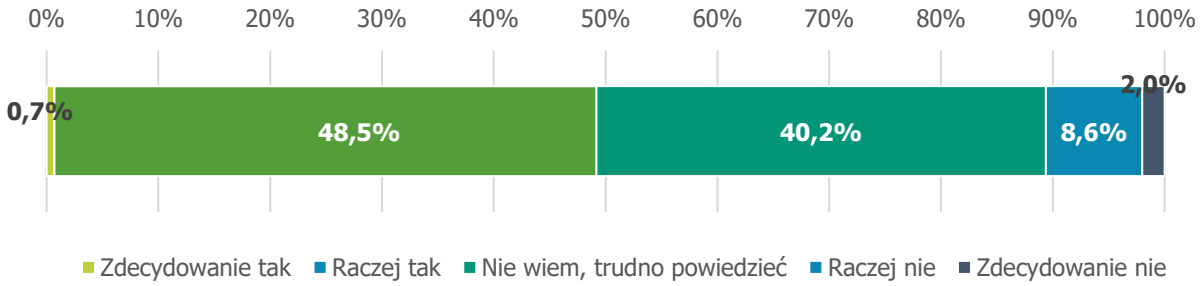
Wykres 28. Czy dostrzega Pan(i) trudności w zarządzaniu pracownikami? [N=27]



Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

Dla blisko połowy badanych świadczenia na dzieci w ramach Programu „Rodzina 500+" pozytywnie wpływają na zatrudnienie/utrzymanie zatrudniania w firmie (49,2%). Przeciwnego zdania było 10,6% respondentów.

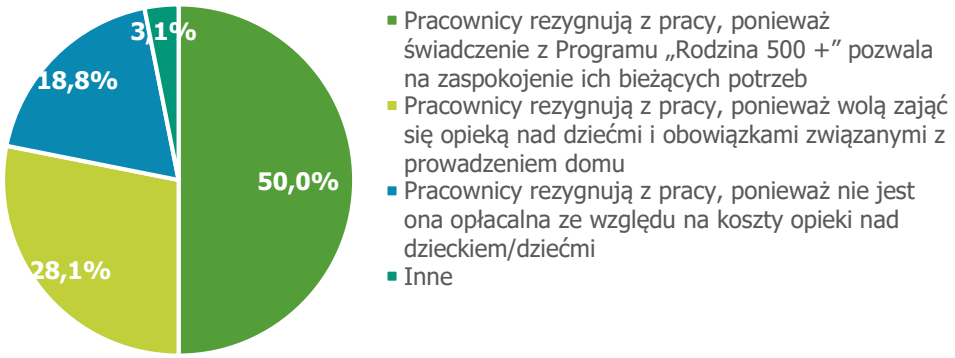
Wykres 29. Czy uważa Pan(i), że świadczenie na dzieci w ramach Programu „Rodzina 500+" pozytywnie wpływa na zatrudnienie/utrzymanie zatrudnienia w Pana(-ni) firmie?



Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

Co drugi przedsiębiorca wskazujący, że Program „Rodzina 500+" negatywnie wpływa na zatrudnienie uważał, że pracownicy rezygnują z pracy, ponieważ świadczenia z Programu „Rodzina 500+" pozwala na zaspokojenie ich bieżących potrzeb (50,0%). Drugim najczęściej wskazywanym powodem był fakt, iż osoby wolą zająć się opieką nad dziećmi i obowiązkami związanymi z prowadzeniem domu (28,1%). Jednocześnie niemalże wszyscy respondenci byli przeciwni stwierdzeniu, że świadczenia z ośrodków pomocy społecznej pozytywnie wpływają na zatrudnienie (97,8%).

Wykres 30. Dlaczego uważa Pan(i), że świadczenie na dzieci w ramach Programu „Rodzina 500+" nie wpływa pozytywnie na zatrudnienie/utrzymanie zatrudnienia w Pana(-ni) firmie? [N = 32]

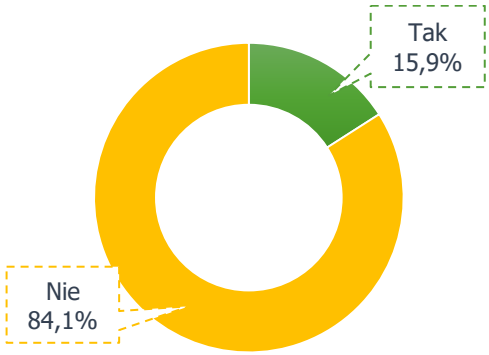


Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

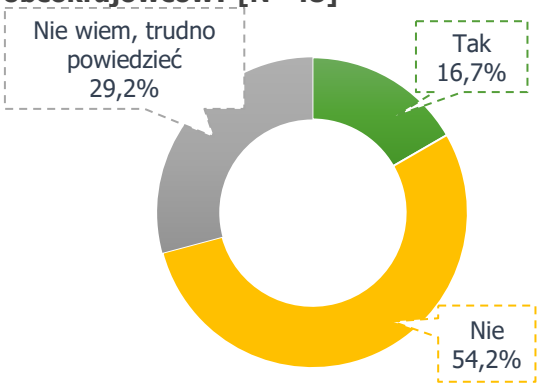
Zapotrzebowanie na pracowników

Większość przedsiębiorstw w momencie realizacji badania nie poszukiwała pracowników (84,1%). Tym samym 15,9% pracodawców zadeklarowało trwającą rekrutację pracowników. Co szósta firma jest zainteresowana zatrudnieniem obcokrajowców (16,7%), natomiast 54,2% przedsiębiorców planuje zatrudnić tylko polskich pracowników.

Wykres 31. Czy w Pana(-ni) firmie obecnie poszukuje się pracowników?



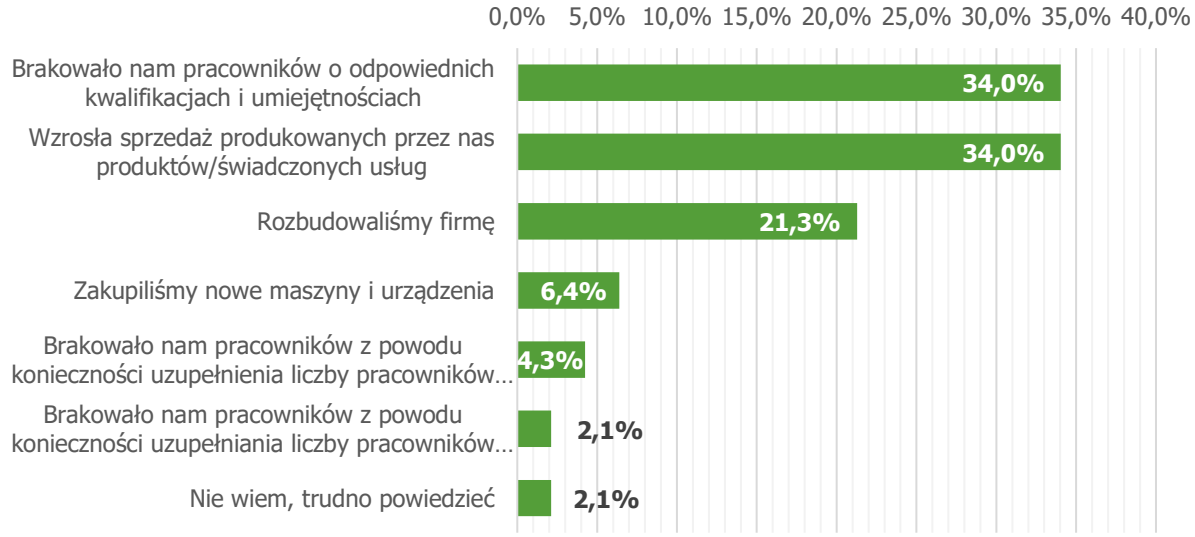
Wykres 32. Czy w Pana(-ni) firmie występuje zainteresowanie zatrudnieniem obcokrajowców? [N=48]



Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

Powodem poszukiwania pracowników jest brak kadry z odpowiednimi kwalifikacjami i umiejętnościami lub też wzrost sprzedaży produktów bądź świadczonych usług (po 34,5%), zaś w co piątym przypadku – rozbudowa firmy (21,3%).

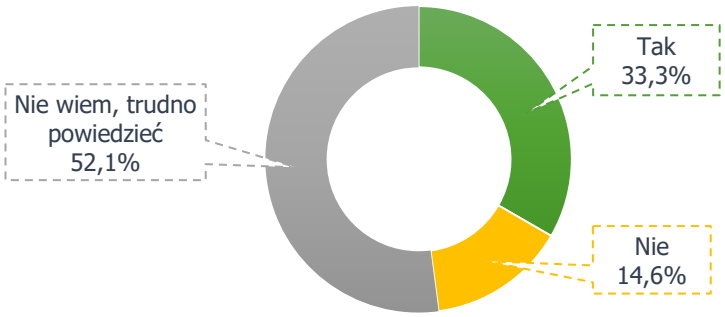
Wykres 33. Dlaczego obecnie w Pana(-ni) firmie poszukiwani są pracownicy? [N=47]



Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

Co trzeci uczestnik badania przyznał, że osoby bezrobotne pozostające w ewidencji PUP stanowią dla firmy zasoby kadrowe możliwe do zagospodarowania (33,3%). Negatywne odpowiedzi stanowiły 14,6%.

Wykres 34. Czy osoby bezrobotne pozostające w ewidencji PUP stanowią jeszcze dla Pana(-ni) firmy zasoby kadrowe możliwe do zagospodarowania? [N=47]



Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

Jak wynika z badania, w oczach przyszłych pracodawców kandydaci powinni odznaczać się uczciwością, zdolnościami manualnymi, dokładnością (po 83,0%), zaangażowaniem i umiejętność szybkiego uczenia się (po 80,9%) oraz dyspozycyjnością (70,2%). Zdaniem badanych, kandydatom brakuje najczęściej innowacyjności (48,9%), myślenia analitycznego i syntetycznego oraz mobilności terenowej (po 44,7%), a także odporności na stres i presję czasu oraz adaptacyjności (po 40,4%). Obecnie zatrudnieni pracownicy nie odznaczają się m.in. adaptacyjnością (4,3%), dyspozycyjnością, innowacyjnością, mobilnością terenową ani motywacją do pracy (po 2,1%).

Tabela 37. Jakie umiejętności miękkie powinni posiadać kandydaci do pracy w Pana(-ni) firmie? Których kompetencji brakuje kandydatom, a których nie posiadają obecnie zatrudnieni pracownicy?

Wyszczególnienie	Kandydaci powinni posiadać te kompetencje	Kandydatom brakuje tych kompetencji	Pracownikom brakuje tych kompetencji
Dyspozycyjność	70,2%	29,8%	2,1%
Komunikatywność	66,0%	36,2%	0,0%
Kreatywność, pomysłowość	66,0%	38,3%	0,0%
Innowacyjność	61,7%	48,9%	2,1%
Mobilność terenowa	57,4%	44,7%	2,1%
Motywacja do pracy	72,3%	29,8%	2,1%
Myślenie analityczne i syntetyczne	59,6%	44,7%	0,0%
Odporność na stres i presję czasu	63,8%	40,4%	0,0%
Odpowiedzialność i profesjonalizm	76,6%	34,0%	0,0%
Wysoka kultura osobista	72,3%	31,9%	0,0%
Bezkonfliktowość	76,6%	25,5%	0,0%
Uczciwość	83,0%	27,7%	0,0%
Samodzielność	74,5%	27,7%	2,1%
Umiejętność dobrej organizacji pracy	72,3%	34,0%	0,0%
Umiejętność pracy w grupie	76,6%	29,8%	0,0%
Zaangażowanie	80,9%	23,4%	0,0%
Zdolności manualne, dokładność	83,0%	21,3%	0,0%
Umiejętność szybkiego uczenia się	80,9%	23,4%	0,0%
Znajomość branży	68,1%	36,2%	0,0%
Terminowość i punktualność	68,1%	31,9%	2,1%

Wyszczególnienie	Kandydaci powinni posiadać te kompetencje	Kandydatom brakuje tych kompetencji	Pracownikom brakuje tych kompetencji
Adaptacyjność	66,0%	40,4%	4,3%

Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

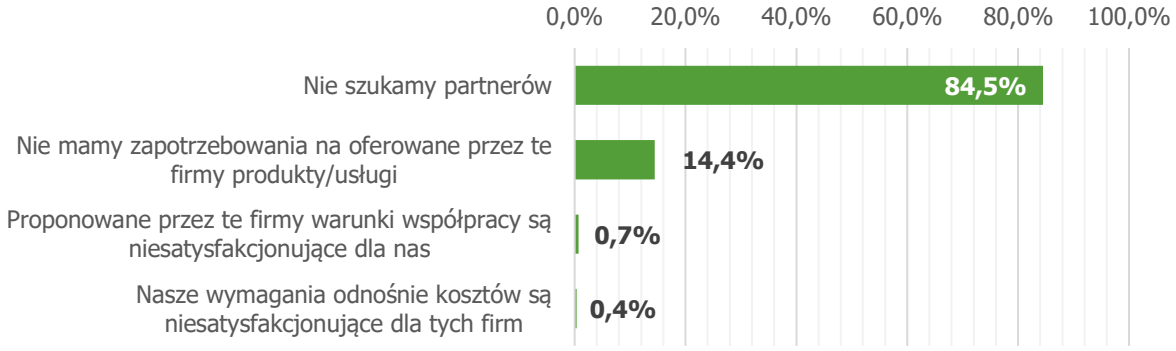
W badanych przedsiębiorstwach obecnie brakuje pracowników na stanowisku: kierowca, operator maszyn i urządzeń, pracownik fizyczny, stolarz. Równocześnie była to najczęściej branża przemysłowa, budowlana i spożywcza. 4,2% przedsiębiorców zgłosiło zapotrzebowanie na specjalistów głownie w branży budowlanej.

Współpraca z firmami znajdującymi się w Podstrefie ŁSSE w Radomsku

W ciągu ostatnich dwóch lat w 4,2% reprezentowanych firm nieznajdujących się na terenie Podstrefy Łódzkiej Specjalistycznej Strefy Ekonomicznej w Radomsku współpracowano z przedsiębiorstwami zlokalizowanymi w Podstrefie ŁSSE w Radomsku. Współpracę zawsze nawiązano z inicjatywy firm nieznajdujących się na terenie Podstrefy ŁSSE. W zakresie zawiązanej współpracy było wykonywanie usług na rzecz przedsiębiorstw ze Strefy (50,0%), podwykonawstwo oraz dostawa materiałów/produktów na rzecz naszego przedsiębiorstwa (po 25,0%). Współpraca miała charakter cykliczny – w zależności od potrzeb (50,0%) lub stały (50,0%). Do wzajemnych oczekiwań względem współpracy należały: uczciwość oraz nawiązanie współpracy zadowalającej obie strony. Podejmowana współpraca z przedsiębiorstwami zlokalizowanymi w Podstrefie ŁSSE wpłynęła na rozwój przedsiębiorstwa pod względem wzrostu sprzedaży produktów/świadczonych usług (75,0%) oraz spowodowała rozbudowę firmy (25,0%).

Brak zawiązania współpracy z firmami znajdującymi się w Podstrefie ŁSSE w Radomsku był najczęściej spowodowanej brakiem takiej potrzeby (84,5%). Znacznie rzadziej wskazywano na brak zapotrzebowania na oferowane przez firmy produkty/usługi (14,4%).

Wykres 35. Dlaczego Pana(-ni) przedsiębiorstwo nie współpracuje z podmiotami znajdującymi się w Podstrefie Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej w Radomsku? [N=277]



Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

Współpraca z lokalnymi firmami

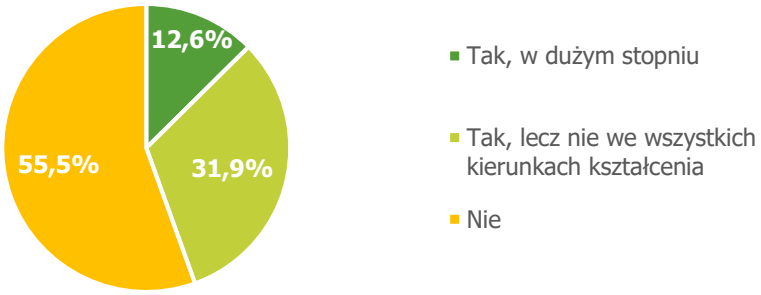
Współpracę z lokalnymi firmami znajdującymi się na terenie Podstrefy ŁSSE w Radomsku wyraziło 5,0% przedsiębiorców znajdujących się na terenie Podstrefy ŁSSE (1 firma). Wynikała ona z inicjatywy respondenta i miała charakter cykliczny. Celem nawiązanej współpracy była dostawa materiałów/produktów na rzecz lokalnego przedsiębiorstwa. W ramach współpracy oczekiwano dobrego przepływu informacji. Nawiązana współpraca wpłynęła na wzrost sprzedaży produktów/świadczonych usług. Głównym powodem, dla którego pozostałe przedsiębiorstwa nie

zawiązały współpracy był brak zainteresowania takim partnerem (68,4%; 13 wskazań), brak zapotrzebowania na oferowane przez lokalne firmy produkty/usługi (31,6%; 6 wskazań), zaś znacznie rzadziej fakt, iż proponowane przez badanych warunki współpracy były niesatysfakcjonujące dla lokalnych firm (5,3%; 1 wskazanie).

Współpraca ze szkołami ponadpodstawowymi

Większość respondentów przyznała, że kwalifikacje absolwentów szkół ponadpodstawowych z terenu powiatu są nieadekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy (55,5%). Z drugiej strony 12,6% badanych stwierdziło, że kwalifikacje tych osób są dostosowane w dużym stopniu na rynek pracy (12,6%). Wskazania, że nie we wszystkich kierunkach kształcenia stanowiły 31,9% wszystkich odpowiedzi.

Wykres 36. Czy Pana(-ni) zdaniem kwalifikacje absolwentów szkół ponadpodstawowych z terenu powiatu są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy?



Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

Wszyscy przedsiębiorcy byli zgodni, że nie są zainteresowani utworzeniem nowych kierunków kształcenia, uwzględniających potrzeby zatrudnieniowe firmy (100,0%). Uczestnicy badania, którzy zadeklarowali, że reprezentowane przedsiębiorstwo współpracowało ze szkołami ponadpodstawowymi w ciągu ostatnich 2 lat stanowili 7,3%. Zakres współpracy najczęściej obejmował zapewnienie praktyk i staży oraz zatrudnienie w przyszłości tych osób.

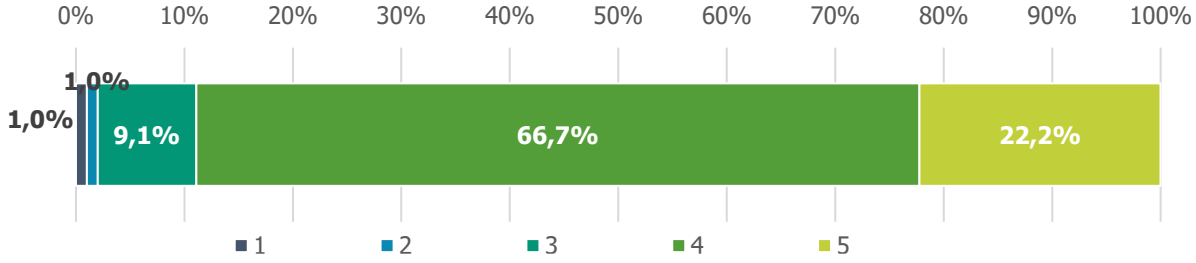
Współpraca z agencjami zatrudniania

5,3% przedsiębiorców przyznało, iż w ciągu ostatnich 2 lat firma współpracowała z agencją zatrudnienia. Głównym powodem nawiązania współpracy było poszukiwanie nowych pracowników (81,3%) oraz zatrudnienie cudzoziemców (12,5%).

Publiczne służby zatrudnienia

Blisko co trzeci respondent zadeklarował, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy firma współpracowała z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku (32,9%). Tym samym dobrze oceniono dotychczasową współpracę – średnia 4,08. Dwóch na trzech przedsiębiorców przyznało w pięciostopniowej skali ocenę 4 (66,7%), a maksymalną ocenę wskazało 22,2% badanych. Natomiast wystawienie najniższych ocen (tj. 1 i 2) było spowodowane niezadowalającym poziomem obsługi pracodawców lub zbyt małą dostępnością środków na poszczególne formy dedykowane pracodawcom (po 50,0%).

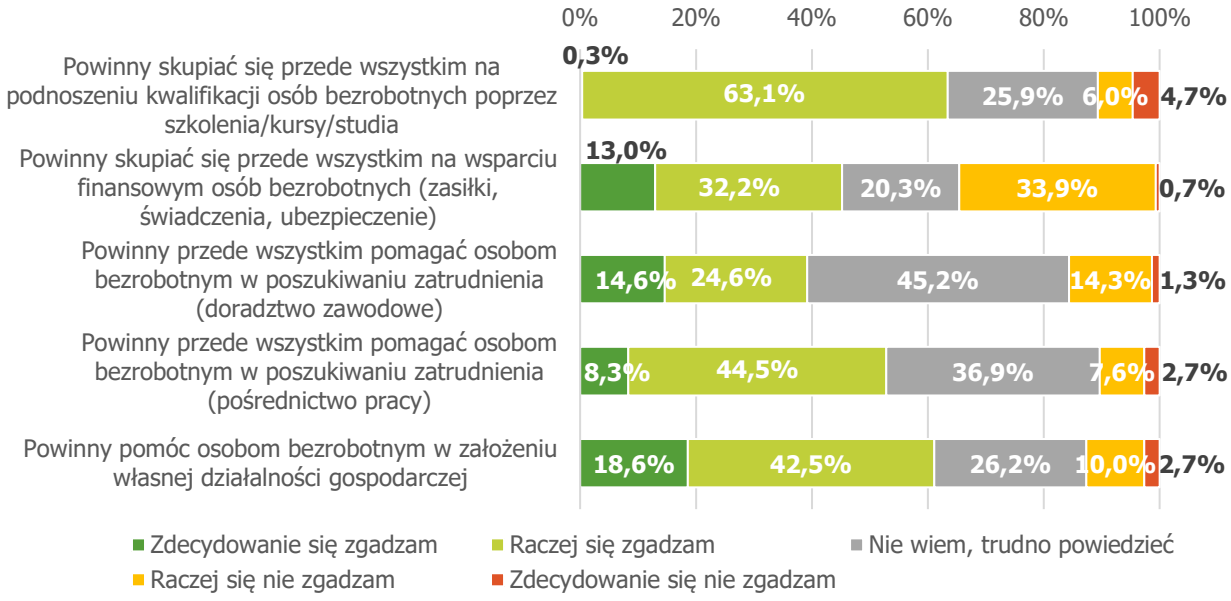
Wykres 37. Jak ogólnie oceniają Państwo dotychczasową współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy? Oceny proszę dokonać w skali od 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo złą, a 5 – ocenę bardzo dobrą.



Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

Zdaniem największej liczby uczestników badania publiczne służby zatrudnienia w obecnej sytuacji na rynku pracy powinny skupiać się na podnoszeniu kwalifikacji osób bezrobotnych poprzez szkolenia/kursy/studia (63,4% suma odpowiedzi raczej się zgadzam i zdecydowanie się zgadzam) oraz powinny pomóc osobom bezrobotnym w założeniu własnej działalności gospodarczej (61,1% suma odpowiedzi raczej się zgadzam i zdecydowanie się zgadzam). Najwięcej przeciwnych głosów oddano na skupianie się przede wszystkim na wsparciu finansowym osób bezrobotnych - zasiłki, świadczenia, ubezpieczenie – 34,6% (suma odpowiedzi raczej się nie zgadzam i zdecydowanie się nie zgadzam).

Wykres 38. Jaką rolę według Pana(-ni) powinny pełnić publiczne służby zatrudnienia w obecnej sytuacji na rynku pracy?



Źródło: Badanie CATI – pracodawcy

Przedsiębiorcy w celu rozwoju firmy i zatrudniania pracowników oczekują od władz państwowych i samorządowych większej liczby szkoleń pracowników lub dofinansowania do nich oraz różnego rodzaju dotacji np. na zastosowanie nowych technologii w firmie. Respondenci postulowali o wsparcie finansowe na zakup sprzętu i maszyn, wyposażenia stanowisk pracy, a także o dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników. Obecne procedury składania wniosków o dofinansowanie są dla niektórych przedsiębiorców bardzo trudne, dlatego oczekują oni wsparcia w wypełnieniu wszelkich formalności lub łatwiejszych procedur ich składania.

Wnioski

Niniejszy rozdział zawiera kluczowe wyniki uzyskane w toku badania i dokonanych analiz oraz wynikające z nich rekomendacje na rzecz wzrostu zatrudnienia na rynku pracy powiatu radomszczańskiego.

Osoby bezrobotne

Charakterystyka

- W badaniu uczestniczyło 250 osób bezrobotnych, przy czym kobiety stanowiły 55,2%. Osoby długotrwale bezrobotne stanowiły 37,2% respondentów. Blisko 30% badanych to osoby bezrobotne do 30 roku życia, a co piąty ankietowany to bezrobotny powyżej 50 roku życia (22,8%). Osoby bezrobotne legitymowały się najczęściej wykształceniem zasadniczym zawodowym (35,2%). Większość respondentów nie posiada żadnych uprawnień zawodowych (57,6%). Ponad połowa ankietowanych była mieszkańcami miast (56,0%). Co druga osoba pochodziła z miasta Radomsko (50,4%). Osoby bez kwalifikacji zawodowych stanowiły 7,2% badanych, zaś doświadczenia zawodowego nie posiadało 5,6% bezrobotnych. Dotychczasowy staż pracy badanych najczęściej mieści się w przedziale od 1 roku do 5 lat (28,4%). Natomiast aktualny okres pozostawania bez pracy respondentów najczęściej przekraczał 2 lata (30,4%).

Gotowość i zdolność do podjęcia zatrudnienia

- Większość badanych była zdania, iż ich obecna sytuacja umożliwia im znalezienie i podjęcie zatrudnienia (75,6%). Oponenci, jako powód, dla którego podjęcie zatrudnienia było oceniane jako niemożliwe podawali opiekę nad dzieckiem (37,1%) oraz stan zdrowia (28,6%). Również tak samo argumentowano nieposzukiwanie pracy wśród 21,2% bezrobotnych.
- Blisko 80% ankietowanych poszukuje obecnie pracy. Badani, których sytuacja pozwala na znalezienie i podjęcie zatrudnienia deklarowali najczęściej, że zajmie im to do 3 miesięcy (41,8%). Badani deklarowali najczęściej, że gdyby zaoferowano im pracę, byliby gotowi podjąć ją natychmiast (53,1%). Jednocześnie ponad 80% respondentów wskazało, iż najbardziej odpowiednią formą zatrudnienia byłaby dla nich umowa o pracę na czas nieokreślony (81,8%) oraz praca w pełnym wymiarze godzin (84,3%).
- Blisko 60% ankietowanych byłoby chętnych do podjęcia pracy, gdyby wiązało się to z koniecznością dojazdów. Respondenci byliby w stanie poświęcać do 30 minut na dojazd do pracy (55,5%). Dla pozostałych osób obecną przeszkodą jest brak własnego środka transportu (77,8%), brak prawa jazdy kategorii (48,1%) oraz brak bezpośrednich połączeń komunikacyjnych (20,4%).
- Poszukujący pracy w swoich poszukiwaniach najczęściej kierują się wysokością oferowanego wynagrodzenia (68,2%) oraz warunkami pracy (67,2%).
- Barierą utrudniającą respondentom podjęcie zatrudnienia jest przede wszystkim brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy (30,3%), konieczność opieki nad dzieckiem (16,7%), trudności z dojazdem (15,4%), wiek (14,9%) oraz zbyt krótki staż pracy (13,6%). Zdaniem bezrobotnych, na możliwość podjęcia pracy mogłoby wpłynąć przekwalifikowanie się/podniesienie poziomu wykształcenia (30,6%), zmiana miejsca zamieszkania (26,6%) oraz utworzenie nowych, bezpośrednich połączeń komunikacyjnych (20,5%). Dodatkowymi elementami, jakimi pracodawca mógłby zachęcić badanych bezrobotnych do podjęcia pracy w przedsiębiorstwie są przede wszystkim premie i nagrody (54,1%) oraz organizacja dojazdu do pracy (41,6%).

— Czynnik, który motywuje większość badanych do pracy to chęć poprawy sytuacji materialnej (80,4%), natomiast czynniki demotywujące ankietowanych do podjęcia pracy to przede wszystkim brak atrakcyjnych ofert pracy (51,2%) oraz zbyt niskie oferowane wynagrodzenie (41,6%).

Kompetencje

— Osoby bezrobotne raczej pozytywnie oceniają swoje umiejętności w zakresie poszukiwania pracy. Respondenci najlepiej oceniają umiejętności w zakresie nawiązania kontaktu z potencjalnym pracodawcą oraz umiejętności w zakresie wyszukiwania ofert pracy.
— Badani wskazywali najczęściej, że są komunikatywni (76,4%), bezkonfliktowi (69,6%), uczciwi (69,6%) i dyspozycyjni (66,8%).
— Nieco ponad 80% ankietowanych byłoby zainteresowanych nabywaniem nowych kwalifikacji lub uprawnień poprzez udział w kursach bądź szkoleniach (80,4%). Badani deklarowali zainteresowanie szkoleniami usługowymi (30,3%), przy czym najczęściej wskazywano na szkolenia usługowe z zakresu spawania (38,8%) i usług monterskich (29,9%).

Wpływ programu „Rodzina 500+" na aktywność zawodową osób bezrobotnych

— Osoby bezrobotne, które nie pobierały świadczenia z Programu „Rodzina 500+" stanowiły 70,4% badanej populacji. Spośród tej grupy 70,4% osób przyznało, że w momencie otrzymania świadczenia z Programu „Rodzina 500+" pozostawało już wtedy bez pracy. Powodem rezygnacji z pracy był fakt, iż środki te pozwalają na zaspokojenie ich bieżących potrzeb (56,0%). Tym samym większość badanych w związku z otrzymywaniem świadczenia z programu „Rodzina 500+" rozważa podjęcie pracy w najbliższym czasie (82,4%).
— Osoby, które zadeklarowały, że pobierają inne świadczenia stanowiły 14,8%. Największy odsetek z nich pobierał świadczenia z ośrodka pomocy społecznej, a tylko dla 12,5% osób wystarczały one na zaspokojenie potrzeb.

Publiczne służby zatrudnienia

— 3 na 4 respondentów przyznało, że zarejestrowało się w urzędzie pracy, aby aktywnie poszukiwać pracy (77,2%). Dlatego też uzyskanie zatrudnienia za pośrednictwem urzędu okazało się najczęstszą wybieraną formą pomocy ze strony Powiatowego Urzędy Pracy w Radomsku (70,0%).
— Kompetencje pracowników powiatowego urzędu pracy zostały wysoko ocenione przez uczestników badania (średnia 4,3). Na średnią ogólną miał wysoki poziom oceny zadowolenia ze współpracy z Urzędem (średnia 4,2), natomiast najniżej oceniono ofertę szkoleniową urzędu pracy (średnia 3,7).
— Osoby bezrobotne dobrze oceniły działalność Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku (średnia 4,17), jednak 6,6% osób przyznało najniższe noty, a było to spowodowane głównie niezadowalającym poziomem obsługi klientów PUP w Radomsku (64,3%).
— Osoby bezrobotne zgodziły się ze stwierdzeniem, iż publiczne służby zatrudnienia w obecnej sytuacji na rynku pracy powinny skupiać się przede wszystkim na podnoszeniu kwalifikacji osób bezrobotnych poprzez szkolenia/kursy/studia; pomagać osobom bezrobotnym w poszukiwaniu zatrudnienia oraz pomagać osobom bezrobotnym w poszukiwaniu zatrudnienia.

Pracodawcy

- Badaniem objęto 301 pracodawców, z czego 6,6% przedsiębiorców zadeklarowało lokalizację firmy w Podstrefie Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej w Radomsku. Niemalże wszystkie reprezentowane przedsiębiorstwa należały do własności prywatnej (99,0%). Przedsiębiorcy zdecydowanie najczęściej zatrudniali do 9 pracowników (72,4%). Co drugie przedsiębiorstwo zlokalizowane było w mieście Radomsko (50,5%). Co trzeci przedsiębiorca wskazał, iż reprezentowana firma działa w sekcje C – Przetwórstwo przemysłowe (30,6%).

Plany inwestycyjne

- Przedsiębiorstwa, w których planowane są inwestycje w ciągu najbliższych 24 miesięcy stanowiły 11,6% natomiast brak potrzeby realizowania inwestycji był powodem nieplanowania inwestycji (95,6%). Tym samym planowane inwestycje są spowodowane rozbudową/przebudową przedsiębiorstwa (65,7%).
- W związku z planowaną inwestycją w 80,0% firm szkoli się pracowników, z czego 17,9% z nich korzysta z dostępnych na rynki programów szkoleniowych skierowanych do pracodawców. Zdaniem co czwartego pracodawcy (25,7%), planowane inwestycje przełożą się na wzrost zatrudnienia/zapotrzebowania na specjalistów.

Zatrudnienie pracowników

- Firmy, w których zatrudniano obcokrajowców stanowiły 9,0%. Powodem, dla którego przedsiębiorcy decydują się na zatrudnienie osoby z zagranicy jest brak polskich pracowników gotowych podjąć pracę (88,9%).
- Jak wynika z deklaracji uczestników badania, w co piątej firmie odsetek zatrudnionych obcokrajowców stanowił 10% (20,0%). Pracownikami z zagranicy byli najczęściej obywatele Ukrainy (92,3%). Przedsiębiorcy stwierdzili, że pracowników z zagranicy wyróżnia chęć do pracy oraz szybkość uczenia się. Z kolei do kompetencji miękkich można zaliczyć kreatywność i pomysłowość (92,6%), a także dyspozycyjność (44,4%).
- Porównując oferowaną formę zatrudnienia oraz przeciętne wynagrodzenie brutto w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy wśród zagranicznych oraz Polskich pracowników nie dostrzeżono większych różnic.
- Ponad połowa zagranicznych pracowników zatrudnionych w polskich przedsiębiorstwach mieszka sama (63,0%). Osoby te najczęściej wynajmują mieszkania (66,7%).
- 37,0% uczestników badania wskazało, że zagraniczni pracownicy w dłuższej perspektywie czasu nie zamierzają pozostać w Polsce. Dlatego też, co trzeci pracodawca stwierdził, że charakter pobytu zagranicznych pracowników jest czasowy od 3 miesięcy do 3 lat (33,3%).
- Niemalże wszyscy przedsiębiorcy stwierdzili, iż zagraniczni pracownicy oceniają życie w Polsce dobrze (85,2%) lub bardzo dobrze (3,7%). Wpływ może mieć fakt, iż w pracy polscy pracownicy chętnie pomagają zatrudnionym cudzoziemcom (51,9%).
- Pracodawcy mają do zaoferowania młodym ludziom, w szczególności tym, którzy ukończyli studia bądź powrócili z zagranicy najczęściej atrakcyjne wynagrodzenie oraz nabycie nowej wiedzy i doświadczenia.
- Zdecydowana większość przedsiębiorców zatrudniających cudzoziemców nie dostrzegała trudności w zarządzaniu pracownikami (88,9%).
- Połowa badanych (49,2%) uważała, że świadczenia na dzieci w ramach Programu „Rodzina 500+" pozytywnie wpływają na zatrudnienie/utrzymanie zatrudniania w firmie. Z kolei osoby negatywnie nastawione dostrzegają zjawisko rezygnacji pracowników z pracy, ponieważ świadczenia z Programu „Rodzina 500+" pozwala na zaspokojenie ich bieżących potrzeb.

Zapotrzebowanie na pracowników

- Większość przedsiębiorstw w trakcie przeprowadzenia badania nie poszukiwała pracowników (84,1%), przy czym w co szóstej firmie występuje zainteresowanie zatrudnieniem obcokrajowców (16,7%). Powodem, dla którego poszukuje się nowych pracowników jest obecny brak kadry z odpowiednimi kwalifikacjami i umiejętnościami lub też wzrosła sprzedaż produkowanych produktów/ świadczonych usług (po 34,5%),
- Co trzeci uczestnik badania przyznał, że osoby bezrobotne pozostające w ewidencji PUP stanowią dla firmy zasoby kadrowe możliwe do zagospodarowania (33,3%).
- W oczach przyszłych pracodawców kandydaci powinni posiadać odznaczać się uczciwością, zdolnościami manualnymi, dokładnością (po 83,0%). Kandydatom brakuje natomiast najczęściej innowacyjności (48,9%), myślenia analitycznego i syntetycznego i mobilności terenowej (po 44,7%). Obecni zatrudnieni pracownicy nie odznaczają się m.in. adaptacyjnością (4,3%).

Współpraca z firmami znajdującymi się w Podstrefie ŁSSE w Radomsku

- W 4,2% reprezentowanych firm nieznajdujących się na terenie Podstrefy ŁSSE w Radomsku współpracowano z przedsiębiorstwami z tego obszaru. Współpracę nawiązano z inicjatywy firmy nieznajdującej się na terenie Podstrefy ŁSSE z własnej inicjatywy (100,0%). W zakresie zawiązanej współpracy było wykonywanie usług na rzecz przedsiębiorstw ze Strefy (50,0%), podwykonawstwo oraz dostawa materiałów/produktów na rzecz naszego przedsiębiorstwa (po 25,0%). Współpraca miała charakter stały lub cykliczny (po 50,0%). Do wzajemnych oczekiwań względem współpracy należała: uczciwość oraz nawiązanie współpracy zadowalającej obie strony. Podejmowana współpraca wpłynęła na rozwój przedsiębiorstwa pod względem wzrostu sprzedaży produkowanych produktów/świadczonych usług (75,0%) oraz spowodowała rozbudowę firmy (25,0%).

Współpraca ze szkołami ponadpodstawowymi

- Większość respondentów przyznała, że kwalifikacje absolwentów szkół ponadpodstawowych z terenu powiatu są nieadekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy (55,5%).
- Wszyscy przedsiębiorcy byli zgodni, że nie są zainteresowani utworzeniem nowych kierunków kształcenia, uwzględniających potrzeby zatrudnieniowe firmy. W przypadku kiedy współpracowano ze szkołami ponadpodstawowymi (7,3%) zakres współpracy obejmował zapewnienie praktyk i staży oraz zatrudnienie w przyszłości tych osób.

Współpraca z agencjami zatrudniania

- 5,3% przedsiębiorców przyznało, że współpracowała z agencją zatrudnienia. Głównym powodem nawiązania współpracy było poszukiwanie nowych pracowników (81,3%) oraz zatrudnienie cudzoziemców (12,5%).

Publiczne służby zatrudnienia

- Blisko co trzeci respondenta zadeklarował, że firma współpracowała z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku (32,9%). Tym samym dobrze oceniono dotychczasową współpracę – średnia 4,08. Tym samym wystawienia niskiej noty było spowodowane niezadowalającym poziomem obsługi pracodawców lub zbyt małą dostępnością środków na poszczególne formy dedykowane pracodawcom (po 50,0%).
- Zdaniem największej liczby uczestników badania publiczne służby zatrudnienia w obecnej sytuacji na rynku pracy powinny skupiać się na podnoszeniu kwalifikacji osób bezrobotnych poprzez szkolenia/kursy/studia. Natomiast najwięcej przeciwnych głosów

oddano na skupianie się na wsparciu finansowym osób bezrobotnych tj. zasiłki, świadczenia, ubezpieczenie.

Rekomendacje

Powiatowy Urząd Pracy

- Dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb zgłaszanych przez przedsiębiorców – położenie nacisku na zdobycie doświadczenia oraz praktycznych umiejętności.
- Organizacja staży przynosi relatywnie wysoką efektywność dlatego ważne jest zwiększenie środków na realizację tej formy wsparcia.
- Opracowanie kampanii zachęcającej osoby bezrobotne do ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji, gdyż pracodawcy oczekują odpowiednich kwalifikacji/uprawnień.
- Zapewnienie bezrobotnym rodzicom (szczególnie kobietom) opieki nad dzieckiem - dofinansowanie kosztu opieki nad dzieckiem.
- Organizowanie warsztatów aktywizacyjnych dotyczących umiejętności miękkich, położenie nacisku na kompetencje wymagane przez lokalnych pracodawców: motywacja do pracy, chęć podnoszenia kwalifikacji, komunikatywność, zaangażowanie, dokładność.
- Kampanie promujące skorzystanie z formy wsparcia jaką jest zwrot kosztów przejazdu
- Promocja wśród pracodawców możliwości dopłaty do utworzenia miejsc pracy oraz refundacji części kosztów osób do 30 roku życia.

Pracodawcy

- Kampanie promocyjne skierowane do pracodawców w celu zatrudnienia osób bez doświadczenia i skorzystania ze wsparcia form subsydiowanych na zatrudnienie osób bezrobotnych oraz późniejszym dokształceniem pracownika.
- Promowanie wśród przedsiębiorców wdrożenia elastycznych godzin pracy lub oferowanie pracy zdalnej.
- Na wysoką jakość kształcenia zawodowego wpływa efektywna współpraca pracodawców z szkołami. Należy wzmocnić relację na tym poziomie, aby więcej przedsiębiorców decydowało się na zatrudnienie absolwentów lokalnych szkół ponadgimnazjalnych.

Szkoły ponadpodstawowe

- Pozyskanie zainteresowania pracodawców i uruchomienie większej liczby klas objętych patronatem.
- Uruchomienie większej liczby kursów/szkoleń organizowanych w trakcie nauki w szkołach branżowych i technicznych – dodatkowe kursy poparte certyfikatami.

Spis tabel

Tabela 1. Obszary i aspekty poddane analizie 3
Tabela 2. Stan ludności i dynamika zmian z uwzględnieniem ekonomicznych grup wieku w powiecie radomszczańskim w latach 2014 – 2018 7
Tabela 3. Liczba i struktura działalności podmiotów gospodarczych według sekcji PKD w powiecie radomszczańskim w latach 2014 i 2018 8
Tabela 4. Podmioty wg klas wielkości w powiecie radomszczańskim w latach 2014 i 2018 10
Tabela 5. Stopa bezrobocia w powiecie radomszczańskim na tle województwa łódzkiego i Polski w latach 2014 i 2018 11
Tabela 6. Bezrobocie w powiecie radomszczańskim według wieku i płci w latach 2014 i 2018 12
Tabela 7. Bezrobocie w powiecie radomszczańskim według wykształcenia i płci w latach 2014 i 201812
Tabela 8. Bezrobotni w powiecie radomszczańskim według czasu pozostawania bez pracy i płci w roku 2018.....13
Tabela 9. Szkoły podstawowe oraz liczba uczniów w województwie łódzkim oraz powiecie radomszczańskim w latach 2014 i 2018 14
Tabela 10. Zasadnicze szkoły zawodowe, szkoły branżowe I stopnia i szkoły przysposabiające do pracy zawodowej specjalne w latach 2014 i 2017 14
Tabela 11. Szkoły średnie zawodowe razem w powiecie radomszczańskim w latach 2014 i 2017 15
Tabela 12. Szkoły ogólnokształcące w latach 2014 i 2017 16
Tabela 13. Szkoły wyższe, studenci i absolwenci według powiatów.....16
Tabela 14. Prognozowane zawody deficytowe i posiadające równowagę w powiecie radomszczańskim w 2019 roku.....17
Tabela 15. Charakterystyka respondentów 22
Tabela 16. Miejsce zamieszkania 23
Tabela 17. Proszę określić Pana(-ni) zawód 23
Tabela 18. Status w urzędzie 23
Tabela 19. Proszę wskazać bariery utrudniające Panu(-ni) podjęcie zatrudnienia (czynniki eliminujące Pana(-nią) z rynku pracy)? [N = 228] 27
Tabela 20. Co Pana(-ni) zdaniem mogłoby wpłynąć na możliwość podjęcia pracy [N = 231] 27
Tabela 21. Jakimi dodatkowymi elementami pracodawca mógłby zachęcić Pana(-nią) do podjęcia zatrudnienia w jego przedsiębiorstwie? [N = 231] 28
Tabela 22. Które czynniki motywują, a które demotywują Pana(-nią) do podjęcia pracy? 28
Tabela 23. Z jakich powodów nie podjąłby/podjęłaby Pan(i) pracy związanej z koniecznością dojazdów [N = 54] 29
Tabela 24. Które ze wskazanych kompetencji miękkich Pan(i) posiada? 30
Tabela 25. Jaki byłby rodzaj tego szkolenia? [N = 201] 31
Tabela 26. Jaką rolę według Pana(-ni) powinny pełnić publiczne służby zatrudnienia w obecnej sytuacji na rynku pracy? 35
Tabela 27. Charakterystyka pracodawców.....36
Tabela 28. Lokalizacja firmy 36
Tabela 29. Głowna sekcja PKD, w której działa firma 36
Tabela 30. Dlaczego nie planują Państwo inwestycji w ciągu najbliższych 24 miesięcy? [N = 113] 37
Tabela 31. Czy planują Państwo jakieś inwestycje w ciągu najbliższych 24 miesięcy? – z podziałem na wielkość zatrudnienia.....37
Tabela 32. Dlaczego zatrudniają Państwo obcokrajowców? [N =27] 39
Tabela 33. Jakie umiejętności miękkie posiadają obcokrajowcy zatrudnieni w Pana(-ni) firmie? [N=27] 39
Tabela 34. Jaka jest przeciętna wysokość wynagrodzenia brutto w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy? [N=27] 40
Tabela 35. Z kim i gdzie najczęściej mieszkają zagraniczni pracownicy zatrudnieni w Pana(-ni) firmie? [N=27] 40
Tabela 36. Jakie „zachęty" stosuje się w Pana(-ni) przedsiębiorstwie, by utrzymać stanowiska pracy lub zachęcić do podejmowania zatrudnienia w firmie? [N = 301] 41
Tabela 37. Jakie umiejętności miękkie powinni posiadać kandydaci do pracy w Pana(-ni) firmie? Których kompetencji brakuje kandydatom, a których nie posiadają obecnie zatrudnieni pracownicy? .44

Spis wykresów

Wykres 1. Podmioty gospodarcze według grup rodzajów działalności PKD 2007 w 2018 roku 10
Wykres 2. Dotychczasowy staż pracy 24
Wykres 3. Aktualny okres pozostawania bez pracy 24
Wykres 4. Czy w Pana(-ni) opinii Pana(-ni) obecna sytuacja umożliwia znalezienie i podjęcie zatrudnienia? 25
Wykres 5. Czy przewiduje Pan(i) ile czasu może Panu(-ni) zająć znalezienie i podjęcie pracy? [N = 189] 25
Wykres 6. Czy obecnie aktywnie poszukuje Pan(i) pracy? 26
Wykres 7. Jakie są przyczyny nieposzukiwania przez Pana(-nią) pracy? [N = 53] 26
Wykres 8. Czym kieruje się Pan(i) w poszukiwaniach pracy? [N = 192] 26
Wykres 9. Kiedy był(a)by Pan(i) gotowy(-wa) podjąć pracę, gdyby zaoferowano ją Panu(-ni)? [N = 236] 29
Wykres 10. Czy był(a)by Pan(i) chętny(-na) do podjęcia pracy, gdyby wiązało się to z koniecznością dojazdów? [N = 236] 29
Wykres 11. Czy był(a)by Pan(i) chętny(-na) do podjęcia pracy, gdyby wiązało się to z koniecznością dojazdów? 29
Wykres 12. Ile czasu jest Pan(i) w stanie poświęcić na dojazd do pracy? [N = 146] 29
Wykres 13. Proszę ocenić swoje umiejętności w zakresie poniższych aspektów 30
Wykres 14. Czy jest Pan(i) zainteresowany(-na) nabywaniem nowych kwalifikacji/uprawnień poprzez udział w szkoleniach/kursach 31
Wykres 15. Co wpłynęło na to, że po przyznaniu świadczenia z Programu „Rodzina 500+" już Pan(i) nie pracuje [N = 25] 32
Wykres 16. Proszę wskazać, jakie świadczenia Pan(i) otrzymuje? Proszę określić, czy wystarczają one na zaspokojenie potrzeb 32
Wykres 17. W jakim celu zarejestrował(a) się Pan(i) w urzędzie pracy? 33
Wykres 18. Jakimi formami pomocy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy jest Pan(i) zainteresowany(-na) 33
Wykres 19. Jaki ocenia Pan(i): proszę ocenić w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo złą, a 5 – ocenę bardzo dobrą 34
Wykres 20. Jak ogólnie ocenia Pan(i) działalność Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku- Oceny proszę dokonać w skali od 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo złą, a 5 – ocenę bardzo dobrą. [N = 215] 34
Wykres 21. Czy planują Państwo jakieś inwestycje w ciągu najbliższych 24 miesięcy? 37
Wykres 22. Jaki rodzaj inwestycji Państwo planują? [N = 35] 38
Wykres 23. Czy w związku z planowaną inwestycją w Pana(-ni) przedsiębiorstwie szkoli się pracowników? [N = 35] 38
Wykres 24. Czy przedsiębiorstwo korzysta z dostępnych na rynku programów szkoleniowych skierowanych do pracodawców? [N=28] 38
Wykres 25. Czy obecnie zatrudniają Państwo obcokrajowców? 39
Wykres 26. Jakie najczęściej są plany zagranicznych pracowników zatrudnionych w Pana(-ni) firmie na kolej? [N=27] 40
Wykres 27. Jak polscy pracownicy postrzegają zatrudnionych cudzoziemców? [N = 27] 41
Wykres 28. Czy dostrzega Pan(i) trudności w zarządzaniu pracownikami? [N=27] 42
Wykres 29. Czy uważa Pan(i), że świadczenie na dzieci w ramach Programu „Rodzina 500+" pozytywnie wpływa na zatrudnienie/utrzymanie zatrudnienia w Pana(-ni) firmie? 42
Wykres 30. Dlaczego uważa Pan(i), że świadczenie na dzieci w ramach Programu „Rodzina 500+" nie wpływa pozytywnie na zatrudnienie/utrzymanie zatrudnienia w Pana(-ni) firmie? [N = 32] 42
Wykres 31. Czy w Pana(-ni) firmie obecnie poszukuje się pracowników? 43
Wykres 32. Czy w Pana(-ni) firmie występuje zainteresowanie zatrudnieniem obcokrajowców? [N=48] 43
Wykres 33. Dlaczego obecnie w Pana(-ni) firmie poszukiwani są pracownicy? [N=47] 43
Wykres 34. Czy osoby bezrobotne pozostające w ewidencji PUP stanowią jeszcze dla Pana(-ni) firmy zasoby kadrowe możliwe do zagospodarowania? [N=47] 44
Wykres 35. Dlaczego Pana(-ni) przedsiębiorstwo nie współpracuje z podmiotami znajdującymi się w Podstrefie Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej w Radomsku? [N=277] 45

Wykres 36. Czy Pana(-ni) zdaniem kwalifikacje absolwentów szkół ponadpodstawowych z terenu powiatu są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? 46
Wykres 37. Jak ogólnie oceniają Państwo dotychczasową współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy? ..... Oceny proszę dokonać w skali od 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę bardzo złą, a 5 – ocenę bardzo dobrą. 47
Wykres 38. Jaką rolę według Pana(-ni) powinny pełnić publiczne służby zatrudnienia w obecnej sytuacji na rynku pracy? 47

Aneksy

Kwestionariusz dla bezrobotnych

Szanowni Państwo,

Nasza firma na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku realizuje badanie lokalnego rynku pracy, którego celem jest uzyskanie informacji o aktualnej sytuacji na rynku pracy w powiecie radomszczańskim wraz z prognozą jego rozwoju. Badanie jest w pełni anonimowe, a uzyskane wyniki posłużą do opracowania raportu zbiorczego.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu.

Metryka

1. Płeć:

- ☐ 1. Kobieta
- ☐ 2. Mężczyzna

2. Wiek:

- ☐ 1. Od 18 do 24 lat
- ☐ 2. Od 25 do 34 lat
- ☐ 3. Od 35 do 44 lat
- ☐ 4. Od 45 do 54 lat
- ☐ 5. 55 lat i więcej

3. Wykształcenie:

- ☐ 1. Podstawowe/gimnazjalne
- ☐ 2. Zasadnicze zawodowe
- ☐ 3. Średnie ogólnokształcące
- ☐ 4. Średnie zawodowe/policealne
- ☐ 5. Wyższe

4. Proszę określić Pana(-ni) zawód:

- ☐ 1. Wyuczony:

  .....

- ☐ 2. Najdłużej wykonywany:

  .....

5. Czy posiada Pan(i) uprawnienia zawodowe (tj. ukończone kursy/szkolenia/specjalizacje zawodowe)?

- ☐ 1. Tak, jakie?

  .....

- ☐ 2. Nie

6. Jaki jest Pana(-ni) status w urzędzie? ***(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)***

- ☐ 1. Osoba bezrobotna do 30 roku życia

- ☐ 2. Osoba bezrobotna powyżej 50 roku życia
- ☐ 3. Osoba długotrwale bezrobotna
- ☐ 4. Osoba bezrobotna niepełnosprawna
- ☐ 5. Osoba bezrobotna bez kwalifikacji zawodowych
- ☐ 6. Osoba bezrobotna bez doświadczenia zawodowego
- ☐ 7. Osoba bezrobotna posiadająca co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia
- ☐ 8. Osoba bezrobotna powracająca do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka
- ☐ 9. Osoba bezrobotna opiekująca się osobami zależnymi
- ☐ 10. Osoba bezrobotna będąca dłużnikiem alimentacyjnym
- ☐ 11. Osoba bezrobotna powracająca z zagranicy
- ☐ 12. Samotna matka/samotny ojciec wychowujący dzieci do lat 18
- ☐ 13. Osoba w wieku od 18 do 24 roku życia pozostająca poza zatrudnieniem, edukacją i szkoleniem (tzw. NEET)

7. Miejsce zamieszkania:

- ☐ 1. Miasto
- ☐ 2. Wieś

8. Miejsce zamieszkania (gmina):

- ☐ 1. Miasto Radomsko
- ☐ 2. Gmina Radomsko
- ☐ 3. Miasto i Gmina Kamieńsk
- ☐ 4. Miasto i Gmina Przedbórz
- ☐ 5. Gmina Dobryszyce
- ☐ 6. Gmina Gidle
- ☐ 7. Gmina Gomunice
- ☐ 8. Gmina Kobiele Wielkie
- ☐ 9. Gmina Kodrąb
- ☐ 10. Gmina Lgota Wielka
- ☐ 11. Gmina Ładzice
- ☐ 12. Gmina Masłowice
- ☐ 13. Gmina Wielgomłyny
- ☐ 14. Gmina Żytno

9. Dotychczasowy staż pracy:

- ☐ 1. Poniżej 1 roku
- ☐ 2. Od 1 roku do 5 lat
- ☐ 3. Od 6 do 10 lat
- ☐ 4. Od 11 do 20 lat
- ☐ 5. Powyżej 20 lat
- ☐ 6. Nie posiadam stażu pracy

10. Aktualny okres pozostawania bez pracy:

- ☐ 1. Do 1 miesiąca
- ☐ 2. Od 1 do 3 miesięcy
- ☐ 3. Od 3 do 6 miesięcy
- ☐ 4. Od 6 do 12 miesięcy
- ☐ 5. Od 12 do 24 miesięcy
- ☐ 6. Powyżej 24 miesięcy

Gotowość i zdolność do podjęcia zatrudnienia

11. Czy w Pana(-ni) opinii Pana(-ni) obecna sytuacja umożliwia znalezienie i podjęcie zatrudnienia?

- ☐ 1. Zdecydowanie tak
- ☐ 2. Raczej tak
- ☐ 3. Raczej nie, dlaczego? ..... ***(proszę pominąć pytanie nr 12)***
- ☐ 4. Zdecydowanie nie, dlaczego? ..... ***(proszę pominąć pytanie nr 12)***

☐ 5. Nie wiem, trudno powiedzieć ***(proszę pominąć pytanie nr 12)***

12. Czy przewiduje Pan(i) ile czasu może Panu(-ni) zająć znalezienie i podjęcie pracy?

☐ 1. Do 3 miesięcy
☐ 2. Od 3 do 6 miesięcy
☐ 3. Więcej niż pół roku
☐ 4. Nie wiem, trudno powiedzieć

13. Czy obecnie aktywnie poszukuje Pan(i) pracy?

☐ 1. Tak ***(proszę pominąć pytanie nr 14)***
☐ 2. Nie ***(proszę pominąć pytanie nr 15)***

14. Jakie są przyczyny nieposzukiwania przez Pana(-nią) pracy?

☐ 1. Problemy zdrowotne
☐ 2. Konieczność opieki nad dzieckiem
☐ 3. Konieczność opieki nad osobą starszą/chorą
☐ 4. Miejsce zamieszkania – trudności z dojazdem
☐ 5. Chęć uzyskiwania świadczeń/zasiłku
☐ 6. Otrzymuję świadczenie z Programu „Rodzina 500+", które wystarcza mi na zaspokojenie bieżących potrzeb
☐ 7. Nie wiem gdzie i jak mam jej poszukiwać
☐ 8. Inne, jakie?
……
☐ 9. Nie wiem, trudno powiedzieć

15. Czym kieruje się Pan(i) w poszukiwaniach pracy? *(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)*

☐ 1. Wysokością oferowanego wynagrodzenia
☐ 2. Opinią o pracodawcy
☐ 3. Warunkami pracy
☐ 4. Godzinami pracy
☐ 5. Możliwością rozwoju zawodowego
☐ 6. Bonusami do wynagrodzenia
☐ 7. Lokalizacją zakładu pracy - odległością od zakładu pracy
☐ 8. Inne, jakie?
……
☐ 9. Nie wiem, trudno powiedzieć

16. Proszę wskazać bariery utrudniające Panu(-ni) podjęcie zatrudnienia (czynniki eliminujące Pana(-nią) z rynku pracy)? *(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)*

☐ 1. Brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy
☐ 2. Konieczność opieki nad dzieckiem
☐ 3. Konieczność opieki nad osobą starszą/chorą
☐ 4. Problemy zdrowotne
☐ 5. Płeć
☐ 6. Wiek
☐ 7. Trudności z dojazdem
☐ 8. Nieodpowiednie kwalifikacje
☐ 9. Zbyt niski poziom wykształcenia
☐ 10. Zbyt krótki staż pracy
☐ 11. Zbyt niskie oferowane wynagrodzenie
☐ 12. Nie dostrzegam żadnych barier
☐ 13. Nie wiem, trudno powiedzieć
☐ 14. Inna, jaka?
……

17. Co Pana(-ni) zdaniem mogłoby wpłynąć na możliwość podjęcia pracy? ***(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)***

- ☐ 1. Zmiana miejsca zamieszkania
- ☐ 2. Utworzenie nowych, bezpośrednich połączeń komunikacyjnych
- ☐ 3. Uruchomienie nowych kursów w porach dopasowanych do godzin pracy (w ramach istniejących połączeń)
- ☐ 2. Podjęcie pracy w miejscowości oddalonej od stałego miejsca zamieszkania
- ☐ 3. Przekwalifikowanie się/podniesienie poziomu wykształcenia
- ☐ 4. Wyjazd za granicę
- ☐ 5. Ulgi dla pracodawców (np. podatkowe) z tytułu zatrudnienia nowych pracowników
- ☐ 6. Zapewnienie opieki nad dzieckiem
- ☐ 7. Atrakcyjny pakiet socjalny oferowany przez pracodawcę
- ☐ 8. Inne, jakie?

  ……..
- ☐ 9. Żadne z powyższych, nie jestem zainteresowany(-na) podjęciem pracy

18. Jakimi dodatkowymi elementami pracodawca mógłby zachęcić Pana(-nią) do podjęcia zatrudnienia w jego przedsiębiorstwie? ***(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)***

- ☐ 1. Zwrot kosztów dojazdu do pracy
- ☐ 2. Organizacja dojazdu do pracy
- ☐ 3. Premie, nagrody
- ☐ 4. Karnet na zajęcia sportowe
- ☐ 5. Ciepły posiłek w pracy
- ☐ 6. Dofinansowanie do wypoczynku letniego dzieci
- ☐ 7. Możliwość rozwoju zawodowego
- ☐ 8. Żłobek/przedszkole zakładowe
- ☐ 9. Elastyczne godziny pracy
- ☐ 10. Możliwość pracy zdalnej
- ☐ 11. Dodatkowe ubezpieczenie na życie
- ☐ 12. Dostęp do prywatnej opieki medycznej
- ☐ 13. Bony żywieniowe
- ☐ 14. Bilety na wydarzenia kulturalne, rozrywkowe i sportowe
- ☐ 15. Inne, jakie?

  ……..
- ☐ 16. Żadne z powyższych, nie jestem zainteresowany(-na) podjęciem pracy

19. Które czynniki motywują, a które demotywują Pana(-nią) do podjęcia pracy? ***(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)***

Czynniki motywujące	**Czynniki demotywujące**
☐ 1. Chęć poprawy statusu społecznego	☐ 1. Brak wiary w siebie
☐ 2. Chęć poprawy sytuacji materialnej	☐ 2. Uzależnienie od świadczeń i zasiłków
☐ 3. Chęć poprawy swojej samooceny	☐ 3. Zbyt niskie oferowane wynagrodzenia
☐ 4. Możliwość rozwoju osobistego	☐ 4. Brak atrakcyjnych ofert pracy
☐ 5. Możliwość kontaktu z innymi ludźmi	☐ 5. Zbyt wysokie wymagania pracodawców
☐ 6. Poczucie stabilizacji i bezpieczeństwa	☐ 6. Trudności z dojazdem do pracy
☐ 7. Inny, jaki?	☐ 7. Konieczność opieki nad osobą zależną

.....	☐ 8. Inny, jaki? .....

20. Kiedy był(a)by Pan(i) gotowy(-wa) podjąć pracę, gdyby zaoferowano ją Panu(-ni)?

- ☐ 1. Natychmiast
- ☐ 2. Do 14 dni od jej zaoferowania
- ☐ 3. Do 30 dni od jej zaoferowania
- ☐ 4. Później
- ☐ 5. W ogóle nie mógłbym/mogłabym podjąć pracy

21. W jakim zawodzie/na jakim stanowisku chciał(a)by Pan(i) pracować?

1. .....

2. .....

3. .....

22. Jaka forma zatrudnienia byłaby dla Pana(-ni) najbardziej odpowiednia?

- ☐ 1. Umowa o pracę na czas nieokreślony
- ☐ 2. Umowa o pracę na czas określony
- ☐ 3. Umowa zlecenia/umowa o dzieło
- ☐ 4. Praca tymczasowa (poprzez agencję pracy)
- ☐ 5. Samozatrudnienie
- ☐ 6. Inna, jaka?

  .....
- ☐ 7. Żadne z powyższych, nie jestem zainteresowany(-na) podjęciem pracy

23. W jakim wymiarze etatu podjąłby/podjęłaby Pan(i) pracę?

- ☐ 1. ¼ etatu
- ☐ 2. ½ etatu
- ☐ 3. Cały etat
- ☐ 4. Żadne z powyższych, nie jestem zainteresowany(-na) podjęciem pracy

24. Czy był(a)by Pan(i) chętny(-na) do podjęcia pracy, gdyby wiązało się to z koniecznością dojazdów?

- ☐ 1. Tak ***(proszę pominąć pytanie nr 25)***
- ☐ 2. Nie
- ☐ 3. Nie wiem, trudno powiedzieć ***(proszę przejść do pytania nr 27)***

25. Z jakich powodów nie podjąłby/podjęłaby Pan(i) pracy związanej z koniecznością dojazdów? *(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)*

- ☐ 1. Brak własnego środka transportu
- ☐ 2. Brak prawa jazdy kategorii B
- ☐ 3. Brak bezpośrednich połączeń komunikacyjnych
- ☐ 4. Połączenia komunikacyjne w nieodpowiednich godzinach
- ☐ 5. Koszty związane z dojazdem
- ☐ 6. Inne, jakie?

  .....

26. Ile czasu jest Pan(i) w stanie poświęcić na dojazd do pracy?

- ☐ 1. Do 30 minut
- ☐ 2. Od 30 do 60 minut
- ☐ 3. Powyżej 60 minut

Kompetencje

27. Proszę ocenić swoje umiejętności w zakresie poniższych aspektów

Wyszczególnienie	Nie potrafię	Mam duże trudności	Radzę sobie przeciętnie	Potrafię
1. Sporządzanie CV	☐	☐	☐	☐
2. Sporządzanie listu motywacyjnego	☐	☐	☐	☐
3. Nawiązanie kontaktu z potencjalnym pracodawcą	☐	☐	☐	☐
4. Wyszukiwanie ofert pracy	☐	☐	☐	☐
5. Wyszukiwanie potencjalnych pracodawców	☐	☐	☐	☐
6. Korzystanie z portali internetowych/mediów społecznościowych związanych z poszukiwaniem pracy	☐	☐	☐	☐

28. Które ze wskazanych kompetencji miękkich Pan(i) posiada? ***(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)***

- ☐ 1. Dyspozycyjność
- ☐ 2. Komunikatywność
- ☐ 3. Kreatywność, pomysłowość
- ☐ 4. Innowacyjność
- ☐ 5. Mobilność terenowa
- ☐ 6. Motywacja do pracy
- ☐ 7. Myślenie analityczne i syntetyczne
- ☐ 8. Odporność na stres i presję czasu
- ☐ 9. Odpowiedzialność i profesjonalizm
- ☐ 10. Wysoka kultura osobista
- ☐ 11. Bezkonfliktowość
- ☐ 12. Uczciwość
- ☐ 13. Samodzielność
- ☐ 14. Umiejętność dobrej organizacji pracy
- ☐ 15. Umiejętność pracy w grupie
- ☐ 16. Zaangażowanie
- ☐ 17. Zdolności manualne, dokładność
- ☐ 18. Umiejętność szybkiego uczenia się
- ☐ 19. Znajomość branży, w której szukam pracy
- ☐ 20. Terminowość i punktualność
- ☐ 21. Adaptacyjność
- ☐ 22. Inne, jakie?

  .....

29. Czy jest Pan(i) zainteresowany(-na) nabywaniem nowych kwalifikacji/uprawnień poprzez udział w szkoleniach/kursach?

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie, dlaczego? ..... ***(proszę pominąć pytanie nr 30)***
- ☐ 3. Nie wiem, trudno powiedzieć ..... ***(proszę pominąć pytanie nr 30)***

30. Jaki byłby rodzaj tego szkolenia? ***(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)***

- ☐ 1. W zakresie finansów
- ☐ 2. W zakresie handlu

☐ 3. Nauka języków obcych, jakich? .....
☐ 4. Administracyjno-biurowe
☐ 5. Informatyczno-komputerowe
☐ 6. Sprzedaż – obsługa kas fiskalnych
☐ 7. Usługowe z zakresu:

☐ 7.1. Fryzjerstwa	☐ 7.5. Opieki nad dziećmi/osobami starszymi
☐ 7.2. Stolarstwa	☐ 7.6. Usług tokarskich
☐ 7.3. Spawania	☐ 7.7. Usług ślusarskich
☐ 7.4. Usług monterskich	☐ 7.8. Inny, jaki? .....

☐ 8. Budownictwo
☐ 9. W zakresie dodatkowych umiejętności prowadzenia pojazdów, jaka kategoria? .....
☐ 10. Inne, jakie? .....

Wpływ programu „Rodzina 500+" na aktywność zawodową osób bezrobotnych

31. Czy otrzymuje Pan(i) świadczenie z Programu „Rodzina 500 +":
☐ 1. Tak, na wszystkie dzieci w rodzinie do 18 roku życia
☐ 2. Tak, na drugie i kolejne dzieci w rodzinie do 18 roku życia
☐ 3. Nie ***(proszę przejść do pytania nr 35)***

32. Czy w momencie otrzymania świadczenia z Programu „Rodzina 500+" był(a) Pan(i) zatrudniony(-na)?
☐ 1. Tak
☐ 2. Nie ***(proszę pominąć pytanie nr 33)***

33. Co wpłynęło na to, że po przyznaniu świadczenia z Programu „Rodzina 500+" już Pan(i) nie pracuje? *(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)*
☐ 1. Świadczenie z Programu „Rodzina 500 +" pozwala na zaspokojenie bieżących potrzeb
☐ 2. Nie pozwalały mi na to obowiązki rodzinne związane z opieką nad dzieckiem/dziećmi
☐ 3. Praca nie była opłacalna ze względu na koszty opieki nad dzieckiem/dziećmi
☐ 4. Inne, jakie?.....

34. Czy w związku z otrzymywaniem świadczenia z programu „Rodzina 500+" rozważa Pan(i) podjęcie pracy w najbliższym czasie?
☐ 1. Tak
☐ 2. Nie, dlaczego? .....
☐ 3. Nie wiem, trudno powiedzieć

Publiczne służby zatrudnienia

35. W jakim celu zarejestrował(a) się Pan(i) w Urzędzie Pracy? *(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)*
☐ 1. Aktywne poszukiwanie pracy
☐ 2. Uzyskanie świadczeń i ubezpieczenia zdrowotnego
☐ 3. Dostęp do szkoleń i staży

☐ 4. Pomoc w założeniu działalności gospodarczej
☐ 5. Dofinansowanie studiów podyplomowych
☐ 6. Inny cel, jaki?

……..

36. Jakimi formami pomocy ze strony Powiatowego Urzędu Pracy jest Pan(i) zainteresowany(-na)? ***(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)***

☐ 1. Uzyskanie zatrudnienia za pośrednictwem urzędu
☐ 2. Staże
☐ 3. Kursy/szkolenia
☐ 4. Poradnictwo zawodowe
☐ 5. Stypendium z tytułu kontynuowania nauki
☐ 6. Studia podyplomowe
☐ 7. Świadczenia (zasiłki, dodatki aktywizacyjne itp.)
☐ 8. Pomoc w prowadzeniu/założeniu własnej działalności gospodarczej
☐ 9. Inna forma, jaka?

……..

37. Jaką rolę według Pana(-ni) powinny pełnić publiczne służby zatrudnienia w obecnej sytuacji na rynku pracy? Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń.

	Zdecydowanie się nie zgadzam	**Raczej się nie zgadzam**	**Nie wiem, trudno powiedzieć**	**Raczej się zgadzam**	**Zdecydowanie się zgadzam**
1. Powinny skupiać się przede wszystkim na podnoszeniu kwalifikacji osób bezrobotnych poprzez szkolenia/kursy/studia	☐	☐	☐	☐	☐
2. Powinny skupiać się przede wszystkim na wsparciu finansowym osób bezrobotnych (zasiłki, świadczenia, ubezpieczenie)	☐	☐	☐	☐	☐
3. Powinny przede wszystkim pomagać osobom bezrobotnym w poszukiwaniu zatrudnienia	☐	☐	☐	☐	☐
4. Powinny pomóc osobom bezrobotnym w założeniu własnej działalności gospodarczej	☐	☐	☐	☐	☐

38. Jakiego wsparcia oczekuje Pan(i) od podmiotów administracji rządowej i samorządowej innych niż Powiatowy Urząd Pracy?

……

Kwestionariusz dla pracodawców

Szanowni Państwo,

Nasza firma na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku realizuje badanie lokalnego rynku pracy, którego celem jest uzyskanie informacji o aktualnej sytuacji na rynku pracy w powiecie radomszczańskim wraz z prognozą jego rozwoju. Badanie jest w pełni anonimowe, a uzyskane wyniki posłużą do opracowania raportu zbiorczego.

Serdecznie dziękujemy za udział w badaniu.

Metryka

1. Czy Pana(-ni) firma zlokalizowana jest w Podstrefie Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej w Radomsku?

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie

2. Gdzie zlokalizowana jest reprezentowana przez Pana(-nią) firma?

- ☐ 1. Miasto Radomsko
- ☐ 2. Gmina Radomsko
- ☐ 3. Miasto i Gmina Kamieńsk
- ☐ 4. Miasto i Gmina Przedbórz
- ☐ 5. Gmina Dobryszyce
- ☐ 6. Gmina Gidle
- ☐ 7. Gmina Gomunice
- ☐ 8. Gmina Kobiele Wielkie
- ☐ 9. Gmina Kodrąb
- ☐ 10. Gmina Lgota Wielka
- ☐ 11. Gmina Ładzice
- ☐ 12. Gmina Masłowice
- ☐ 13. Gmina Wielgomłyny
- ☐ 14. Gmina Żytno

3. Jaka jest forma własności Pana(-ni) przedsiębiorstwa?

- ☐ 1. Publiczna
- ☐ 2. Prywatna

4. Jaka jest główna sekcja, w której działa Pana(-ni) firma?

- ☐ 1. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)
- ☐ 2. Górnictwo i wydobywanie (B)
- ☐ 3. Przetwórstwo przemysłowe (C)
- ☐ 4. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D)
- ☐ 5. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)
- ☐ 6. Budownictwo (F)
- ☐ 7. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (G)
- ☐ 8. Transport i gospodarka magazynowa (H)
- ☐ 9. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)
- ☐ 10. Informacja i komunikacja (J)
- ☐ 11. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)
- ☐ 12. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L)
- ☐ 13. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)
- ☐ 14. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)
- ☐ 15. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (O)
- ☐ 16. Edukacja (P)
- ☐ 17. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)
- ☐ 18. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)
- ☐ 19. Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (S i T)
- ☐ 20. W innej branży, jakiej?.....

5. Ilu pracowników obecnie zatrudnia Państwa przedsiębiorstwo?

- ☐ 1. Od 0 do 9 pracowników
- ☐ 2. Od 10 do 49 pracowników
- ☐ 3. Od 50 do 249 pracowników
- ☐ 4. 250 i więcej pracowników

Plany inwestycyjne

6. Czy planują Państwo jakieś inwestycje w ciągu najbliższych 24 miesięcy?

- ☐ 1. Tak ***(proszę pominąć pytanie nr 7)***
- ☐ 2. Nie ***(proszę odpowiedzieć na pytanie nr 7 i następnie przejść do pytania nr 13)***
- ☐ 3. Nie wiem, trudno powiedzieć

7. Dlaczego nie planują Państwo inwestycji w ciągu najbliższych 24 miesięcy? ***(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)***

- ☐ 1. Nie odczuwamy potrzeby realizowania inwestycji
- ☐ 2. Niedawno zakończyliśmy inwestycję
- ☐ 3. Brakuje nam środków finansowych na inwestycję
- ☐ 4. Zniechęcają nas zmieniające się przepisy prawa
- ☐ 5. Obawiamy się, że inwestycje nie przyniosą oczekiwanych zysków
- ☐ 6. Trudności z pozyskiwaniem pracowników uniemożliwiają realizowanie inwestycji
- ☐ 7. Inne, jakie?

……

8. Jaki rodzaj inwestycji Państwo planują?

- ☐ 1. Rozbudowa/przebudowa przedsiębiorstwa
- ☐ 2. Inwestycja w rozwój zatrudnionej kadry
- ☐ 3. Zmiana charakteru lub rozszerzenie swojej działalności gospodarczej
- ☐ 4. Wprowadzenie nowych produktów/usług
- ☐ 5. Wdrożenie nowych technologii/rozwój parku maszynowego
- ☐ 6. Rozszerzenie działalności na nowe obszary terytorialne
- ☐ 7. Inne, jakie?

……

9. Czy w związku z planowaną inwestycją w Pana(-ni) przedsiębiorstwie szkoli się pracowników?

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie ***(proszę pominąć pytanie nr 10)***

10. Czy przedsiębiorstwo korzysta z dostępnych na rynku programów szkoleniowych skierowanych do pracodawców?

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie

11. Czy planowane inwestycje przełożą się na wzrost zatrudnienia/zapotrzebowania na specjalistów?

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie ***(proszę pominąć pytanie nr 12)***
- ☐ 3. Nie wiem, trudno powiedzieć ***(proszę pominąć pytanie nr 12)***

12. Proszę określić przewidywaną wielkość wzrostu zatrudnienia (z uwzględnieniem zapotrzebowania na zawody, specjalności, umiejętności, kierunki i poziomy wykształcenia), będącą wynikiem planowanej inwestycji

Zawód/ stanowisko/specjalność	Wymagany poziom i kierunek wykształcenia	Wymagane kwalifikacje/uprawnienia/ umiejętności	Doświadczenie zawodowe	Liczba osób
1.	.....	.....	☐ Tak, ile? ..... ☐ Nie.	.....
2.	.....	.....	☐ Tak, ile? ..... ☐ Nie.	.....
3.	.....	.....	☐ Tak, ile? ..... ☐ Nie.	.....
4.	.....	.....	☐ Tak, ile? ..... ☐ Nie.	.....

Zatrudnienie pracowników

13. Czy obecnie zatrudniają Państwo obcokrajowców?

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie ***(proszę przejść do pytania nr 29)***

14. Dlaczego zatrudniają Państwo obcokrajowców? *(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)*

- ☐ 1. Brak polskich pracowników gotowych podjąć pracę
- ☐ 2. Specyficzne kwalifikacje obcokrajowców – znajomość języka obcego
- ☐ 3. Specyficzne kwalifikacje obcokrajowców – znajomość zagranicznych rynków zbytu
- ☐ 4. Inne specyficzne kwalifikacje obcokrajowców, jakie?

  .....
- ☐ 5. Niższe oczekiwania płacowe obcokrajowców
- ☐ 6. Większa dyspozycyjność obcokrajowców
- ☐ 7. Inne, jakie?

  .....

15. Proszę oszacować, jaki odsetek zatrudnionych w Pana(-ni) firmie pracowników stanowią obcokrajowcy?

.....

16. Obywatelami jakich krajów są obcokrajowcy zatrudnieni w Pana(-ni) firmie?

.....

17. Na jakich stanowiskach zatrudniani są obcokrajowcy w Pana(-ni) firmie? *(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)*

1. .....

2. .....

3. .....

18. Jakie kwalifikacje i uprawnienia posiadają obcokrajowcy zatrudnieni w Pana(-ni) firmie? *(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)*

1. .....
2. .....
3. .....

19. Jakie umiejętności miękkie posiadają obcokrajowcy zatrudnieni w Pana(-ni) firmie? *(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)*

- ☐ 1. Dyspozycyjność
- ☐ 2. Komunikatywność
- ☐ 3. Kreatywność, pomysłowość
- ☐ 4. Innowacyjność
- ☐ 5. Mobilność terenowa
- ☐ 6. Motywacja do pracy
- ☐ 7. Myślenie analityczne i syntetyczne
- ☐ 8. Odporność na stres i presję czasu
- ☐ 9. Odpowiedzialność i profesjonalizm
- ☐ 10. Wysoka kultura osobista
- ☐ 11. Bezkonfliktowość
- ☐ 12. Uczciwość
- ☐ 13. Samodzielność
- ☐ 14. Umiejętność dobrej organizacji pracy
- ☐ 15. Umiejętność pracy w grupie
- ☐ 16. Zaangażowanie
- ☐ 17. Zdolności manualne, dokładność
- ☐ 18. Umiejętność szybkiego uczenia się
- ☐ 19. Znajomość branży, w której szukam pracy
- ☐ 20. Terminowość i punktualność
- ☐ 21. Adaptacyjność
- ☐ 22. Inne, jakie? .....

20. Jaka forma zatrudnienia dominuje w przypadku obcokrajowców w Pana(-ni) przedsiębiorstwie? *(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)*

- ☐ 1. Umowa na czas nieokreślony
- ☐ 2. Umowa na czas określony
- ☐ 3. Umowa zlecenia/umowa o dzieło
- ☐ 4. Umowa na zastępstwo
- ☐ 5. Umowa w niepełnym wymiarze czasu pracy, jakim? .....
- ☐ 6. Inna, jaka? .....

21. Jaka jest przeciętna wysokość wynagrodzenia brutto w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy w przypadku obcokrajowców?

- ☐ 1. Od 2100 do 2500 zł
- ☐ 2. Powyżej 2500 do 3000 zł
- ☐ 3. Powyżej 3000 zł
- ☐ 4. Odmowa odpowiedzi

22. Z kim i gdzie najczęściej mieszkają zagraniczni pracownicy zatrudnieni w Pana(-ni) firmie?

Z kim?	**Gdzie?**
☐ 1. Z rodziną	☐ 1. Mieszkanie wynajęte
☐ 2. Sam	☐ 2. Mieszkanie zakładowe
☐ 3. Z innymi osobami tej samej narodowości	☐ 3. Inne, jakie? .....
☐ 4. Inne, jakie?	☐ 4. Nie wiem , trudno powiedzieć
☐ 5. Nie wiem , trudno powiedzieć	

23. Jakie najczęściej są plany zagranicznych pracowników zatrudnionych w Pana(-ni) firmie na kolejne lata?

- ☐ 1. Planują pozostać i osiedlić się w Polsce
- ☐ 2. Planują pozostać i osiedlić się w województwie łódzkim
- ☐ 3. Planują pozostać i osiedlić się w powiecie radomszczańskim
- ☐ 4. Nie zamierzają pozostać w Polsce
- ☐ 5. Nie wiem, trudno powiedzieć

24. Proszę określić charakter pobytu zagranicznych pracowników zatrudnionych w Pana(-ni) firmie?

- ☐ 1. Pobyt stały
- ☐ 2. Pobyt czasowy
- ☐ 3. Nie wiem, trudno powiedzieć

25. Czy zagraniczni pracownicy zatrudnieni w Pana(-ni) przedsiębiorstwie posiadają Karty Polaka?

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie
- ☐ 3. Nie wiem, trudno powiedzieć

26. Jak Pana(-ni) zdaniem zatrudnieni w Pana(-ni) firmie zagraniczni pracownicy najczęściej oceniają życie w Polsce?

- ☐ 1. Zdecydowanie dobrze
- ☐ 2. Raczej dobrze
- ☐ 3. Raczej źle
- ☐ 4. Zdecydowanie źle
- ☐ 5. Nie wiem, trudno powiedzieć

27. Czy w Pana(-ni) opinii zagraniczni pracownicy zatrudnienie w Pana(-ni) przedsiębiorstwie mają problem z asymilacją w nowym środowisku?

- ☐ 1. Zdecydowanie dobrze
- ☐ 2. Raczej dobrze
- ☐ 3. Raczej źle
- ☐ 4. Zdecydowanie źle
- ☐ 5. Nie wiem, trudno powiedzieć

28. 5. Nie wiem, trudno powiedzieć **Jak polscy pracownicy postrzegają zatrudnionych cudzoziemców?**

- ☐ 1. Jak konkurencję - rywalizują
- ☐ 2. Izolują się
- ☐ 3. Chętnie pomagają
- ☐ 4. Chętnie się integrują
- ☐ 5. Chętnie współpracują
- ☐ 6. Inaczej, jak?

  .....
- ☐ 7. Nie wiem, trudno powiedzieć

29. Jaka forma zatrudnienia dominuje w przypadku polskich pracowników? ***(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)***

- ☐ 1. Umowa na czas nieokreślony

- ☐ 2. Umowa na czas określony
- ☐ 3. Umowa zlecenia/umowa o dzieło
- ☐ 4. Umowa na zastępstwo
- ☐ 5. Umowa w niepełnym wymiarze czasu pracy, jakim?
  ……..
- ☐ 6. Inna, jaka?

  ……

30. Jaka jest przeciętna wysokość wynagrodzenia brutto w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy w przypadku polskich pracowników?

- ☐ 1. Od 2100 do 2500 zł
- ☐ 2. Powyżej 2500 do 3000 zł
- ☐ 3. Powyżej 3000 zł
- ☐ 4. Odmowa odpowiedzi

31. Jakie „zachęty" stosuje się w Pana(-ni) przedsiębiorstwie, by utrzymać stanowiska pracy lub zachęcić do podejmowania zatrudnienia w firmie? ***(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)***

- ☐ 1. Zwrot kosztów dojazdu do pracy
- ☐ 2. Organizacja dojazdu do pracy
- ☐ 3. Premie, nagrody
- ☐ 4. Karnet na zajęcia sportowe
- ☐ 5. Ciepły posiłek w pracy
- ☐ 6. Dofinansowanie do wypoczynku letniego dzieci
- ☐ 7. Możliwość rozwoju zawodowego
- ☐ 8. Żłobek/przedszkole zakładowe
- ☐ 9. Elastyczne godziny pracy
- ☐ 10. Możliwość pracy zdalnej
- ☐ 11. Dodatkowe ubezpieczenie na życie
- ☐ 12. Dostęp do prywatnej opieki medycznej
- ☐ 13. Bony żywieniowe
- ☐ 14. Bilety na wydarzenia kulturalne, rozrywkowe i sportowe
- ☐ 15. Inne, jakie?
  ……..
- ☐ 16. Żadne z powyższych, nie jestem zainteresowany(-na) podjęciem pracy

32. Co Pana(-ni) firma ma do zaoferowania młodym ludziom, w szczególności tym, którzy ukończyli studia bądź powrócili z zagranicy?

……

33. Czy dostrzega Pan(i) trudności w zarządzaniu pracownikami? ***(Pytanie skierowane tylko do przedsiębiorców zatrudniających cudzoziemców)***

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie ***(proszę pominąć pytanie nr 34)***

34. Jakiego rodzaju są to trudności? ***(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)***

- ☐ 1. Bariera językowa
- ☐ 2. Niedopasowanie zagranicznego kształcenia do potrzeb firmy
- ☐ 3. Procedury w zatrudnianiu cudzoziemców
- ☐ 4. Konflikty między pracownikami

- ☐ 5. Problem z integracją pracowników
- ☐ 6. Inne, jakie? ……

35. Czy uważa Pan(i), że świadczenie na dzieci w ramach Programu „Rodzina 500+" pozytywnie wpływa na zatrudnienie/utrzymanie zatrudnienia w Państwa przedsiębiorstwie?

- ☐ 1. Zdecydowanie tak ***(proszę pominąć pytanie nr 36)***
- ☐ 2. Raczej tak ***(proszę pominąć pytanie nr 36)***
- ☐ 3. Raczej nie
- ☐ 4. Zdecydowanie nie
- ☐ 5. Nie wiem, trudno powiedzieć ***(proszę pominąć pytanie nr 36)***

36. Dlaczego uważa Pan(i), że świadczenie na dzieci w ramach Programu „Rodzina 500+" nie wpływa pozytywnie na zatrudnienie/utrzymanie zatrudnienia w Państwa przedsiębiorstwie?

- ☐ 1. Pracownicy rezygnują z pracy, ponieważ świadczenie z Programu „Rodzina 500 +" pozwala na zaspokojenie ich bieżących potrzeb
- ☐ 2. Pracownicy rezygnują z pracy, ponieważ wolą zająć się opieką nad dziećmi i obowiązkami związanymi z prowadzeniem domu
- ☐ 3. Pracownicy rezygnują z pracy, ponieważ nie jest ona opłacalna ze względu na koszty opieki nad dzieckiem/dziećmi
- ☐ 4. Pracownicy wnioskują o zmniejszenie wymiaru czasu pracy, aby uzyskać świadczenie na pierwsze dziecko
- ☐ 5. Inne, jakie?.....

Zapotrzebowanie na pracowników

37. Czy w Pana(-ni) firmie obecnie poszukuje się pracowników?

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie ***(proszę przejść do pytania nr 46)***

38. Czy w Pana(-ni) firmie występuje zainteresowanie zatrudnieniem obcokrajowców?

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie
- ☐ 3. Nie wiem, trudno powiedzieć

39. Dlaczego obecnie w Pana(-ni) firmie poszukiwani są pracownicy? *(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)*

- ☐ 1. Wzrosła sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonych usług
- ☐ 2. Wzrosła sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonych usług wśród odbiorców zagranicznych
- ☐ 3. Rozbudowaliśmy firmę
- ☐ 4. Zakupiliśmy nowe maszyny i urządzenia
- ☐ 5. Zaczęliśmy stosować nowe technologie
- ☐ 6. Brakowało nam pracowników z powodu konieczności uzupełnienia liczby pracowników wynikającej z płynności, np. zwolnienia, zmiana pracodawcy
- ☐ 7. Brakowało nam pracowników z powodu konieczności uzupełniania liczby pracowników wynikającej z przechodzenia na renty, emerytury

☐ 8. Brakowało nam pracowników o odpowiednich kwalifikacjach i umiejętnościach
☐ 9. Inne, jakie?
……
☐ 10. Nie wiem, trudno powiedzieć

40. Czy osoby bezrobotne pozostające w ewidencji PUP stanowią jeszcze dla Pana(-ni) firmy zasoby kadrowe możliwe do zagospodarowania?

☐ 1. Tak
☐ 2. Nie
☐ 3. Nie wiem, trudno powiedzieć

41. Proszę wskazać w jakich zawodach, o jakich kwalifikacjach oraz ilu pracowników poszukuje się obecnie w Pana(-ni) przedsiębiorstwie?

Zawód/ stanowisko/specjalność	Branża	Wymagane kwalifikacje/uprawnienia/ umiejętności	Doświadczenie zawodowe	Liczba osób
1. ……	……	……	☐ Tak, ile? …… ☐ Nie.	……
2. ……	……	……	☐ Tak, ile? …… ☐ Nie.	……
3. ……	……	……	☐ Tak, ile? …… ☐ Nie.	……
4. ……	……	……	☐ Tak, ile? …… ☐ Nie.	……

42. Jakie umiejętności miękkie powinni posiadać kandydaci do pracy w Pana(-ni) firmie? Których kompetencji brakuje kandydatom, a których nie posiadają obecnie zatrudnieni pracownicy? ***(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)***

	Kandydaci powinni posiadać te kompetencje	Kandydatom brakuje tych kompetencji	Pracownikom brakuje tych kompetencji
1. Dyspozycyjność	☐	☐	☐
2. Komunikatywność	☐	☐	☐
3. Kreatywność, pomysłowość	☐	☐	☐
4. Innowacyjność	☐	☐	☐
5. Mobilność terenowa	☐	☐	☐
6. Motywacja do pracy	☐	☐	☐
7. Myślenie analityczne i syntetyczne	☐	☐	☐
8. Odporność na stres i presję czasu	☐	☐	☐
9. Odpowiedzialność i profesjonalizm	☐	☐	☐
10. Wysoka kultura osobista	☐	☐	☐
11. Bezkonfliktowość	☐	☐	☐
12. Uczciwość	☐	☐	☐
13. Samodzielność	☐	☐	☐
14. Umiejętność dobrej organizacji pracy	☐	☐	☐
15. Umiejętność pracy w grupie	☐	☐	☐
16. Zaangażowanie	☐	☐	☐
17. Zdolności manualne, dokładność	☐	☐	☐

18. Umiejętność szybkiego uczenia się	☐	☐	☐
19. Znajomość branży	☐	☐	☐
20. Terminowość i punktualność	☐	☐	☐
21. Adaptacyjność	☐	☐	☐
22. Inne, jakie?	☐	☐	☐

43. W jakich branżach i zawodach obecnie brakuje pracowników?

Zawód/ stanowisko/specjalność	Branża
1.	.....
2.	.....
3.	.....
4.	.....

44. Czy w przedsiębiorstwie występuje zapotrzebowanie na specjalistów?

☐ 1. Tak

☐ 2. Nie ***(Proszę pominąć pytanie nr 45)***

45. Jakich specjalistów i w jakich branżach poszukuje się w Pana(-ni) firmie?

Specjalista	Branża
1.	.....
2.	.....
3.	.....
4.	.....

Współpraca z firmami znajdującymi się w Podstrefie ŁSSE w Radomsku

Blok pytań skierowany jest wyłącznie do przedsiębiorców,
których firmy nie znajdują się na terenie Podstrefy ŁSSE w Radomsku

46. Czy w ciągu ostatnich dwóch lat Pana(-ni) firma współpracowała z przedsiębiorstwami zlokalizowanymi w Podstrefie Łódzkiej Specjalistycznej Strefy Ekonomicznej w Radomsku?

☐ 1. Tak

☐ 2. Nie ***(proszę przejść do pytania nr 60)***

47. Z czyjej inicjatywy nawiązano współpracę?

☐ 1. Z naszej inicjatywy

☐ 2. Z inicjatywy firmy zlokalizowanej na terenie Podstrefy ŁSSE

☐ 3. Inne, jakie?

.....

48. Jaki był zakres nawiązanej współpracy? *(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)*

☐ 1. Wykonywanie usług na rzecz przedsiębiorstw ze Strefy, jakich?
.....

☐ 2. Wykonywanie usług na rzecz naszej firmy, jakich? .....

☐ 3. Podwykonawstwo

☐ 4. Dostawa materiałów/produktów na rzecz przedsiębiorstw ze Strefy

☐ 5. Dostawa materiałów/produktów na rzecz naszego przedsiębiorstwa

- ☐ 6. Zakup produktów wytwarzanych na terenie Strefy
- ☐ 7. Zakup produktów wytwarzanych przez nasze przedsiębiorstwo
- ☐ 8. Inny, jaki?

……

49. Jaki był charakter nawiązanej współpracy?

- ☐ 1. Stały
- ☐ 2. Cykliczny – w zależności od potrzeb

50. Jakie były wzajemne oczekiwania względem współpracy?

……

51. W jaki sposób podejmowana współpraca wpłynęła na rozwój Pana(-ni) firmy? ***(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)***

- ☐ 1. Wzrosła sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonych usług
- ☐ 2. Wzrosła sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonych usług wśród odbiorców zagranicznych
- ☐ 3. Rozbudowaliśmy firmę
- ☐ 4. Zakupiliśmy nowe maszyny i urządzenia
- ☐ 5. Zaczęliśmy stosować nowe technologie
- ☐ 6. Zwiększyliśmy zatrudnienie
- ☐ 7. Inaczej, jak?

……

52. Dlaczego Pana(-ni) przedsiębiorstwo nie współpracuje z podmiotami znajdującymi się w Podstrefie Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej w Radomsku? ***(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)***

- ☐ 1. Nie szukamy partnerów
- ☐ 2. Nie mamy zapotrzebowania na oferowane przez te firmy produkty/usługi
- ☐ 3. Nasze wymagania odnośnie kosztów są niesatysfakcjonujące dla tych firm
- ☐ 4. Proponowane przez nas warunki współpracy są niesatysfakcjonujące dla tych firm
- ☐ 5. Wymagania tych firm odnośnie kosztów są niesatysfakcjonujące dla nas
- ☐ 6. Proponowane przez te firmy warunki współpracy są niesatysfakcjonujące dla nas
- ☐ 7. Inne, jakie? ……

Współpraca z lokalnymi firmami

Blok pytań skierowany jest wyłącznie do przedsiębiorców,
których firmy znajdują się na terenie Podstrefy ŁSSE w Radomsku

53. Czy w ciągu ostatnich dwóch lat Pana(-ni) firma współpracowała z firmami zlokalizowanymi na terenie powiatu?

- ☐ 1. Tak
- ☐ 2. Nie ***(proszę przejść do pytania nr 60)***

54. Z czyjej inicjatywy nawiązano współpracę?

- ☐ 1. Z naszej inicjatywy
- ☐ 2. Z inicjatywy lokalnej firmy
- ☐ 3. Inne, jakie?

……..

55. Jaki był zakres nawiązanej współpracy? ***(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)***

- ☐ 1. Wykonywanie usług na rzecz lokalnego przedsiębiorstwa, jakich?
  ……
- ☐ 2. Wykonywanie usług na rzecz naszej firmy, jakich? ……..
- ☐ 3. Podwykonawstwo
- ☐ 4. Dostawa materiałów/produktów na rzecz lokalnego przedsiębiorstwa
- ☐ 5. Dostawa materiałów/produktów na rzecz naszego przedsiębiorstwa
- ☐ 6. Zakup produktów lokalnego przedsiębiorstwa
- ☐ 7. Zakup produktów naszego przedsiębiorstwa
- ☐ 8. Inny, jaki?

  ……

56. Jaki był charakter nawiązanej współpracy?

- ☐ 1. Stały
- ☐ 2. Cykliczny – w zależności od potrzeb

57. Jakie były wzajemne oczekiwania względem współpracy?

……

58. W jaki sposób podejmowana współpraca wpłynęła na rozwój Pana(-ni) firmy? ***(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)***

- ☐ 1. Wzrosła sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonych usług
- ☐ 2. Wzrosła sprzedaż produkowanych przez nas produktów/świadczonych usług wśród odbiorców zagranicznych
- ☐ 3. Rozbudowaliśmy firmę
- ☐ 4. Zakupiliśmy nowe maszyny i urządzenia
- ☐ 5. Zaczęliśmy stosować nowe technologie
- ☐ 6. Zwiększyliśmy zatrudnienie
- ☐ 7. Inaczej, jak?

  ……..

59. Dlaczego Pana(-ni) przedsiębiorstwo nie współpracuje z podmiotami zlokalizowanymi na terenie powiatu? ***(Możliwość wskazania kilku odpowiedzi)***

- ☐ 1. Nie szukamy partnerów
- ☐ 2. Nie mamy zapotrzebowania na oferowane przez lokalne firmy produkty/usługi
- ☐ 3. Nasze wymagania odnośnie kosztów są niesatysfakcjonujące dla lokalnych firm
- ☐ 4. Proponowane przez nas warunki współpracy są niesatysfakcjonujące dla lokalnych firm
- ☐ 5. Wymagania lokalnych firm odnośnie kosztów są niesatysfakcjonujące dla nas
- ☐ 6. Proponowane przez lokalne firmy warunki współpracy są niesatysfakcjonujące dla nas
- ☐ 7. Inne, jakie? ……

Współpraca ze szkołami ponadpodstawowymi

60. Czy Pana(-ni) zdaniem kwalifikacje absolwentów szkół ponadpodstawowych z terenu powiatu są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy?

- ☐ 1. Tak, w dużym stopniu

☐ 2. Tak, lecz nie we wszystkich kierunkach kształcenia
☐ 3. Nie

61. Czy Pana(-ni) przedsiębiorstwo jest zainteresowane utworzeniem nowych kierunków kształcenia, uwzględniających potrzeby zatrudnieniowe firmy?

☐ 1. Tak, jakich? .....
☐ 2. Nie

62. Czy w ciągu ostatnich 2 lat Pana(-ni) firma współpracowała ze szkołami ponadpodstawowymi?

☐ 1. Tak
☐ 2. Nie ***(proszę przejść do pytania nr 64)***

63. Jaki był zakres tej współpracy?

.....

Współpraca z agencjami zatrudnienia

64. Czy w ciągu ostatnich 2 lat Pana(-ni) firma współpracowała z agencją zatrudnienia?

☐ 1. Tak
☐ 2. Nie ***(proszę przejść do pytania nr 66)***

65. Jaki był zakres tej współpracy?

.....

Publiczne służby zatrudnienia

66. Jaką rolę według Pana(-ni) powinny pełnić publiczne służby zatrudnienia w obecnej sytuacji na rynku pracy? Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń.

	Zdecydowanie się nie zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie wiem, trudno powiedzieć	Raczej się zgadzam	Zdecydowanie się zgadzam
1. Powinny skupiać się przede wszystkim na podnoszeniu kwalifikacji osób bezrobotnych poprzez szkolenia/kursy/studia	☐	☐	☐	☐	☐
2. Powinny skupiać się przede wszystkim na wsparciu finansowym osób bezrobotnych (zasiłki, świadczenia, ubezpieczenie)	☐	☐	☐	☐	☐
3. Powinny przede wszystkim pomagać osobom bezrobotnym w poszukiwaniu zatrudnienia	☐	☐	☐	☐	☐
4. Powinny pomóc osobom bezrobotnym w założeniu własnej działalności gospodarczej	☐	☐	☐	☐	☐

67. Jakiego rodzaju wsparcia w celu rozwoju firmy i zatrudniania pracowników oczekuje Pana(-ni) firma od władz państwowych i samorządowych?

……