

Badanie rynku pracy w powiecie radomszczańskim

Zamawiający:



Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku

Ul. Tysiąclecia 2

97-500 Radomsko



Badanie zrealizowane przez:

INDEKS Ośrodek Badań Społecznych

www.indeks-badania.pl

ul. Jana Pawła II 14,

61-139 Poznań

tel. 502 625 176

biuro@indeks-badania.pl

Radomsko, listopad 2022

Spis treści:

Wprowadzenie.....	5
Opis zastosowanej metodologii.....	6
<i>I. Charakterystyka powiatu radomszczańskiego.....</i>	<i>10</i>
<i>I.1. Demografia mieszkańców powiatu radomszczańskiego.....</i>	<i>12</i>
<i>I.2. Prognoza demograficzna dla powiatu radomszczańskiego.....</i>	<i>18</i>
<i>II. Charakterystyka gospodarcza powiatu radomszczańskiego.....</i>	<i>20</i>
<i>II.1. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych w powiecie radomszczańskim.....</i>	<i>22</i>
<i>II.2. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne w powiecie radomszczańskim.....</i>	<i>32</i>
<i>II.3. Fluktuacja liczby przedsiębiorstw w latach 2019 – 2021. Liczba nowych i zamkniętych podmiotów gospodarczych.....</i>	<i>35</i>
<i>II.4. Nakłady inwestycyjne i wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiatu radomszczańskiego.....</i>	<i>40</i>
<i>II.5. Podmioty wspierające rozwój przedsiębiorczości w powiecie radomszczańskim – otoczenie okołobiznesowe w powiecie radomszczańskim.....</i>	<i>42</i>
<i>III. Analiza SWOT powiatu radomszczańskiego.....</i>	<i>44</i>
<i>IV. Analiza bezrobocia w powiecie radomszczańskim – ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.....</i>	<i>49</i>
<i>IV.1. Stan i struktura bezrobocia w powiecie radomszczańskim.....</i>	<i>54</i>
<i>IV.1.1. Bezrobotni z prawem do zasiłku.....</i>	<i>54</i>
<i>IV.1.2. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy.....</i>	<i>55</i>
<i>IV.1.3. Bezrobotni według wieku.....</i>	<i>56</i>
<i>IV.1.4. Bezrobotni według wykształcenia.....</i>	<i>58</i>
<i>IV.1.5. Bezrobotni według stażu pracy.....</i>	<i>59</i>
<i>IV.1.6. Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....</i>	<i>60</i>
<i>IV.2. Barometr zawodów w powiecie radomszczańskim.....</i>	<i>62</i>
<i>V. Charakterystyka rynku edukacyjnego w powiecie radomszczańskim (kształcenie publiczne w kontekście dostosowania do wymagań rynku pracy).....</i>	<i>68</i>

<i>VI. Badanie sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku.</i>	<i>78</i>
<i>VI.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku.</i>	<i>78</i>
<i>VI.2. Ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.</i>	<i>79</i>
<i>VI.3. Powody rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku.</i>	<i>84</i>
<i>VI.4. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych.</i>	<i>90</i>
<i>VI.5. Gotowość zatrudnienia.</i>	<i>93</i>
<i>VI.6. Powody braku możliwości podjęcia zatrudnienia.</i>	<i>95</i>
<i>VI.7. Bariery i trudności w znalezieniu pracy.</i>	<i>98</i>
<i>VI.8. Elementy zwiększające szanse na podjęcie zatrudnienia.</i>	<i>103</i>
<i>VI.9. Elementy zachęcające do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku.</i>	<i>108</i>
<i>VI.10. Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne.</i>	<i>111</i>
<i>VI.11. Oczekiwane wynagrodzenie.</i>	<i>115</i>
<i>VI.12. Oczekiwania pozapłacowe.</i>	<i>115</i>
<i>VI.13. Najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy.</i>	<i>119</i>
<i>VI.14. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika.</i>	<i>122</i>
<i>VI.15. Zawód posiadany przez osoby bezrobotne.</i>	<i>126</i>
<i>VI.16. Ocena posiadanego zawodu.</i>	<i>130</i>
<i>VI.17. Kwalifikacje, kompetencje i umiejętności posiadane przez osoby bezrobotne.</i>	<i>133</i>
<i>VI.18. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.</i>	<i>142</i>
<i>VI.19. Gotowość do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego.</i>	<i>145</i>
<i>VI.20. Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w szkoleniach i kursach.</i>	<i>148</i>
<i>VI.21. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych.</i>	<i>152</i>
<i>VI.22. Gotowość do dojazdów do pracy.</i>	<i>158</i>
<i>VI.23. Gotowość do podjęcia pracy poza powiatem lub województwem.</i>	<i>160</i>
<i>VI.24. Stopień zadowolenia z dotychczasowej obsługi realizowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku.</i>	<i>163</i>
<i>VI.25. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy.</i>	<i>165</i>
<i>VII. Badanie przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie radomszczańskim.</i>	<i>170</i>
<i>VII.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie radomszczańskim.</i>	<i>170</i>
<i>VII.2. Charakterystyka badanej próby.</i>	<i>170</i>

VII.3. Struktura zrealizowanego popytu na pracę w powiecie radomszczańskim.	175
VII.4. Powody przyjęć pracowników.	184
VII.5. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy.	186
VII.6. Polityka przedsiębiorstw wobec poziomu wynagrodzeń pracowników.	191
VII.7. Oczekiwane kwalifikacje kandydatów do pracy w wieku do 30 lat oraz powyżej 50 lat.	199
VII.8. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców.	203
VII.9. Wsparcie oferowane kobietom powracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka.	215
VII.10. Zapewnienie transportu dla pracowników spoza miasta Radomsko lub spoza powiatu radomszczańskiego.	218
VII.11. Zatrudnianie cudzoziemców.	219
VII.12. Zwolnienia pracowników w badanych przedsiębiorstwach.	223
VII.13. Powody zwolnień pracowników.	229
VII.14. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy.	231
VII.15. Problemy ze znalezieniem pracowników.	233
VII.16. Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.	235
VII.17. Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny.	238
VII.18. Zapobieganie rezygnacjom z pracy.	242
VII.19. Zatrudnienie pracowników w wieku powyżej 50 lat oraz emerytów, jako sposób na uzupełnienie deficytów kadrowych.	244
VII.20. Kompetencje zatrudnionych pracowników, inwestycje w kapitał ludzki przedsiębiorstwa.	250
VII.21. Opinie na temat procesów automatyzacji w badanych przedsiębiorstwach.	256
VII.22. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.	261
VII.23. Współpraca lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku.	265
VIII. Wnioski z badań.	271
IX. Rekomendacje.	290
Spis rysunków:	300
Spis tabel:	305

Wprowadzenie

Prezentowane opracowanie zawiera kompleksowe wyniki badania rynku pracy w powiecie radomszczańskim, które zostało przeprowadzone w okresie od września do listopada 2022 roku. Celem głównym badania rynku pracy była szczegółowa diagnoza popytu na pracę oraz prognoza sytuacji na kolejne lata. Do istotnych celów projektu zaliczyć należy także takie aspekty jak: zapotrzebowanie na kwalifikacje na lokalnym rynku pracy oraz określenie słabych i mocnych stron lokalnego rynku pracy, oraz szans i zagrożeń dla tego rynku. Poznanie faktycznych przyczyn występowania problemów na lokalnym rynku pracy możliwe jest tylko w przypadku posiadania kompleksowej charakterystyki i analizy sytuacji na tym rynku pracy. Także skuteczny dobór narzędzi w celu przeciwdziałania bezrobociu i kreowaniu zatrudnienia wymaga efektywnego monitorowania sytuacji na rynku pracy. Efektem holistycznej obserwacji lokalnego rynku pracy w powiecie radomszczańskim jest niniejszy raport.

Badanie lokalnego rynku pracy w powiecie radomszczańskim wykonane zostało przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS z Poznania na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku. Zakres badania obejmował w szczególności analizę i diagnozę danych statystycznych obrazujących profil powiatu radomszczańskiego z punktu demografii mieszkańców powiatu, charakterystyki gospodarczej powiatu, analizy sytuacji na rynku pracy powiatu radomszczańskiego na tle bezrobocia w województwie łódzkim oraz charakterystyki rynku edukacyjnego w powiecie radomszczańskim. W ramach projektu badawczego przeprowadzono także kompleksowe badanie sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku oraz badanie podmiotów gospodarczych zlokalizowanych w powiecie radomszczańskim.

Raport z badań rynku pracy w powiecie radomszczańskim daje możliwość uzyskania wszechstronnych i kluczowych informacji przydatnych dla wszystkich uczestników rynku pracy. Analiza zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kompetencjach i umiejętnościach poprzez lepsze dopasowanie i zmianę kwalifikacji zawodowych osób poszukujących pracy pozwala spełnić oczekiwania kadrowe pracodawców. Raport ma istotne znaczenie również w wyznaczeniu kierunków szkolenia bezrobotnych, usprawnieniu poradnictwa zawodowego oraz ułatwieniu realizacji programów aktywizujących osoby bezrobotne w celu promowania ich zatrudnienia. Niniejsza publikacja jest skierowana także do osób bezrobotnych, poszukujących pracy i uczących się, jak również wszelkich instytucji edukacyjnych i szkoleniowych. Opracowanie to powinno służyć przedstawicielom instytucji rynku pracy, przedstawicielom instytucji edukacyjnych

do zapoznania się ze skalą niedostosowania struktury zawodów do potrzeb rynku pracy, a tym samym wskazywać na konieczność prowadzenia zintegrowanych działań na rzecz dostosowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy. Wyniki badań mogą zostać wykorzystane przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku do skonstruowania działań mających na celu zwiększenie poziomu mobilności zawodowej ludności zamieszkałej na tym terenie, w szczególności osób bezrobotnych zagrożonych marginalizacją społeczną. Przekazane w raporcie dane posłużą także do wyznaczenia przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku kierunków szkolenia bezrobotnych oraz realizacji programów aktywizujących osoby bezrobotne w celu ich zatrudnienia. Badanie powinno przyczynić się także do optymalizacji działań i uskutecznienia metod współpracy z lokalnymi pracodawcami poprzez poznanie ich oczekiwań i potrzeb kadrowych.

Opis zastosowanej metodologii.

W celu uzyskania jak najbardziej wiarygodnych wyników w projekcie badawczym została zastosowana triangulacja metodologiczna, polegająca na wykorzystaniu w toku badań różnych metod, technik oraz źródeł pozyskiwania informacji. Z uwagi na to, iż zjawiska zachodzące na lokalnym rynku pracy są bardzo złożone, należało zbadać je poprzez równoległe użycie różnych metod. Pojedyncze procedury badawcze obejmują nie tylko wybrane aspekty problematyki, ale również zjawiska poboczne, z tego też względu, w badaniu zastosowano analizę danych zastanych – desk research oraz badania ilościowe – ankiety przeprowadzone wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku oraz pracodawców z terenu powiatu radomszczańskiego.

Na cały proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

- ✓ Opracowanie metodologii badawczej.
- ✓ Opracowanie narzędzi badawczych – kwestionariuszy ankiet do badania osób bezrobotnych oraz pracodawców.
- ✓ Szczegółowy dobór próby badawczej.
- ✓ Analiza danych zastanych – analiza desk research.
- ✓ Realizacja badania kwestionariuszowego.
- ✓ Analiza statystyczna pozyskanych wyników badań.
- ✓ Opracowanie raportu z badań.

Na potrzeby analizy i diagnozy sytuacji na lokalnym rynku pracy w powiecie radomszczańskim, w odniesieniu do takich obszarów jak demografia mieszkańców powiatu, charakterystyka gospodarcza powiatu, struktura bezrobocia w powiecie radomszczańskim

oraz charakterystyka rynku edukacyjnego w powiecie radomszczańskim wykorzystano metodę analizy danych zastanych – analizę desk research. W ramach analizy dostępnych danych, w tym danych statystycznych, skorzystano z ogólnodostępnych danych, które pochodzą ze źródeł administracyjnych, które udostępniane są przez urzędy, zarówno na poziomie centralnym (m.in. dane Głównego Urzędu Statystycznego), jak i na szczeblu lokalnym (m.in. dane Powiatowego Urzędu Pracy). Analizie poddane zostały następujące dane:

- ✓ Dokumenty statystyki publicznej dostępne w Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego;
- ✓ Dokumenty statystyki publicznej dostępne w rejestrze REGON Głównego Urzędu Statystycznego;
- ✓ Dane pozyskane z rejestru Powiatowego Urzędu Pracy na temat sytuacji lokalnego rynku pracy;
- ✓ Sprawozdania o rynku pracy MRiPS-01 wraz z załącznikiem nr 1;
- ✓ Dane dostępne na stronach internetowych instytucji publicznych (web research) oraz w publikacjach, raportach, biuletynach, sprawozdaniach o rynku pracy.

W ramach badania lokalnego rynku pracy przeprowadzono także dwa niezależne badania ilościowe wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku oraz pracodawców mających swoją siedzibę na terenie powiatu radomszczańskiego.

➤ **Badanie przeprowadzone wśród osób bezrobotnych.**

Zgodnie z zaakceptowaną koncepcją metodologiczną badanie przeprowadzono wśród N=180 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku. Badanie zostało zrealizowane w październiku 2022 roku przez przeszkolonych ankierów. Dobór próby miał charakter kwotowo – celowy. W ramach doboru próby przestrzegano wytycznych dotyczących realizacji badania wśród osób bezrobotnych. Wytyczne do doboru próby N=180 osób bezrobotnych prezentowały się następująco:

- ✓ Osoby bezrobotne w wieku do 30 roku życia. N=60, w tym N=30 przeprowadzonych wśród osób z terenów wiejskich oraz N=30 przeprowadzonych wśród osób z terenów miejskich.
- ✓ Osoby bezrobotne w wieku od 30 do 50 roku życia. N=60, w tym N=30 przeprowadzonych wśród osób z terenów wiejskich oraz N=30 przeprowadzonych wśród osób z terenów miejskich.

- ✓ Osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 roku życia. N=60, w tym N=30 przeprowadzonych wśród osób z terenów wiejskich oraz N=30 przeprowadzonych wśród osób z terenów miejskich.

W ramach celowego doboru próby zakładano, aby 55% badanych w każdej grupie wiekowej stanowiły kobiety. Uwzględniając powyższe założenia, struktura zrealizowanej próby prezentuje się następująco:

Tabela 1. Struktura doboru próby osób bezrobotnych N=180, w podziale na płeć, wiek oraz miejsce zamieszkania.

Kobiety

	bezrobotni w wieku do 30 lat	bezrobotni w wieku od 30 do 50 lat	bezrobotni w wieku powyżej 50 lat	SUMA
Mieszkańcy miast	17	16	17	50
Mieszkańcy wsi	16	17	16	49
SUMA	33	33	33	99

Mężczyźni

	bezrobotni w wieku do 30 lat	bezrobotni w wieku od 30 do 50 lat	bezrobotni w wieku powyżej 50 lat	SUMA
Mieszkańcy miast	13	14	13	40
Mieszkańcy wsi	14	13	14	41
SUMA	27	27	27	81

➤ Badanie przeprowadzone wśród pracodawców.

Zgodnie z zaakceptowaną koncepcją metodologiczną badanie przeprowadzono wśród N=350 podmiotów gospodarczych prowadzących działalność na obszarze lokalnego rynku pracy w powiecie radomszczańskim. Badanie zostało zrealizowane w okresie od października do listopada 2022 roku przez przeszkolonych ankieterów. Wywiady stanowiące kluczowy materiał badawczy przeprowadzone zostały wśród osób, które podejmują strategiczne decyzje w firmie. Na potrzeby badania, zgodnie z oczekiwaniami zamawiającego badanie przeprowadzono na kwotowo – celowej próbie badawczej, w której

kwoty wyznaczone zostały na podstawie wielkości zatrudnienia. W badaniach brało udział 80,0% najmniejszych przedsiębiorstw zatrudniających do 9 pracowników (w tym niezatrudniające pracowników – samozatrudnienie) oraz 20,0% przedsiębiorstw małych, średnich oraz dużych. Dodatkowo na potrzeby badania dokonano doboru próby przedsiębiorstw z uwzględnieniem lokalizacji. Podział przygotowany został na podstawie liczby przedsiębiorstw zarejestrowanych w rejestrze REGON w powiecie radomszczańskim z podziałem na przedsiębiorstwa zlokalizowane w Radomsku oraz przedsiębiorstwa zlokalizowane w pozostałych gminach powiatu radomszczańskiego. Uwzględniając powyższe założenia, struktura zrealizowanej próby prezentuje się następująco:

Tabela 2. Struktura doboru próby pracodawców N=350, w podziale wielkość zatrudnienia oraz lokalizację przedsiębiorstwa. (N=180, w%).

Liczba pracowników	Radomsko	Pozostałe miasta i gminy powiatu radomszczańskiego	SUMA
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	31	39	70
od 1 do 9 pracowników	104	106	210
od 10 do 49 pracowników	20	23	43
od 50 do 249 pracowników	12	11	23
powyżej 250 pracowników	4	0	4
SUMA	171	179	350

I. Charakterystyka powiatu radomszczańskiego.

Powiat radomszczański zlokalizowany jest w południowej części województwa łódzkiego pomiędzy Warszawą i aglomeracją Śląską. Siedzibą powiatu jest miasto Radomsko, które pełni funkcję centrum społeczno-gospodarczego oraz administracyjnego powiatu radomszczańskiego. Powiat graniczy z następującymi jednostkami administracyjnymi:

- ✓ od północy z powiatem piotrkowskim,
- ✓ od wschodu z powiatem włoszczowskim,
- ✓ od południa z powiatem częstochowskim,
- ✓ od zachodu z powiatem pajęczańskim,
- ✓ od północnego zachodu z powiatem bełchatowskim.

W skład powiatu wchodzi 14 gmin, w tym 1 miejska, 2 gminy miejsko-wiejskie i 11 gmin wiejskich:

- ✓ gmina miejska: Radomsko (powierzchnia ewidencyjna 5142 ha),
- ✓ gminy miejsko-wiejskie: Kamieńsk (powierzchnia ewidencyjna 8498 ha), Przedbórz (powierzchnia ewidencyjna 18364 ha),
- ✓ gminy wiejskie: Dobryczyce (powierzchnia ewidencyjna 5081 ha), Gidle (powierzchnia ewidencyjna 11606 ha), Gomunice (powierzchnia ewidencyjna 6241 ha), Kobiele Wielkie (powierzchnia ewidencyjna 10170 ha), Kodrąb (powierzchnia ewidencyjna 10583 ha), Lgota Wielka (powierzchnia ewidencyjna 6302 ha), Ładzice (powierzchnia ewidencyjna 8260 ha), Masłowice (powierzchnia ewidencyjna 1160 ha), Radomsko (powierzchnia ewidencyjna 8577 ha), Wielgomłyny (powierzchnia ewidencyjna 12292 ha) oraz Żytno (powierzchnia ewidencyjna 19743 ha).

Na terenie powiatu radomszczańskiego znajduje się 211 sołectw oraz 361 miejscowości tzw. podstawowych (łącznie z miastami).

Odległości ze stolicy powiatu (Radomska) do strategicznych ośrodków miejskich wynoszą odpowiednio:

- ✓ Częstochowa - 36 km,
- ✓ Łódź - 77 km,
- ✓ Kielce - 108 km,
- ✓ Katowice - 114 km,
- ✓ Warszawa - 169 km¹.

¹ Raport stanie powiatu radomszczańskiego za rok 2021

Rysunek 1. Mapa powiatu radomszczańskiego. (źródło: Raport o stanie powiatu radomszczańskiego za rok 2021)²



² Raport stanie powiatu radomszczańskiego za rok 2021

I.1. Demografia mieszkańców powiatu radomszczańskiego.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec grudnia 2021 roku powiat radomszczański zamieszkiwało 108 615 osób. Wśród mieszkańców powiatu nieznacznie przeważały kobiety 55 387 osób, co stanowiło 51,0% wszystkich mieszkańców powiatu. Liczba mężczyzn mieszkających w powiecie to 53 228. Mieszkańcy powiatu radomszczańskiego zamieszkują na obszarze 1 443 km², co oznacza, że na 1 km² przypada średnio 75 osób. Powiat radomszczański charakteryzuje się stabilnością pod względem stanu ludności i ma typową strukturę płciową. Na 100 mężczyzn przypadają 104 kobiety, co oznacza, że w stosunku do województwa (110) i kraju (107), zachowuje równowagę płci. Zdecydowanie największa liczba mieszkańców powiatu radomszczańskiego mieszka w mieście Radomsko (stolicy powiatu) – 43 958 osób. Udział mieszkańców pozostałych gmin, w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu radomszczańskiego, kształtuje się w przedziale pomiędzy 4% a 6%. Największa gęstość zaludnienia występuje w mieście Radomsko, natomiast najmniejsza w gminie Żytno. Liczba ludności w skali całego powiatu radomszczańskiego w ostatnim roku niestety zmalała. Spadek liczby ludności był największy w mieście Radomsko oraz w gminach: Przedbórz, Gidle, Żytno, Gomunice oraz Wielgomłyny. Jedynie w gminach wiejskich: Lgota Wielka, Dobryczyce, Radomsko oraz Kobbiele Wielkie odnotowano niewielki wzrost liczby ludności w okresie ostatniego roku. Szczegółowe dane dotyczące poszczególnych gmin powiatu radomszczańskiego zamieszczono w Tabeli nr 3.

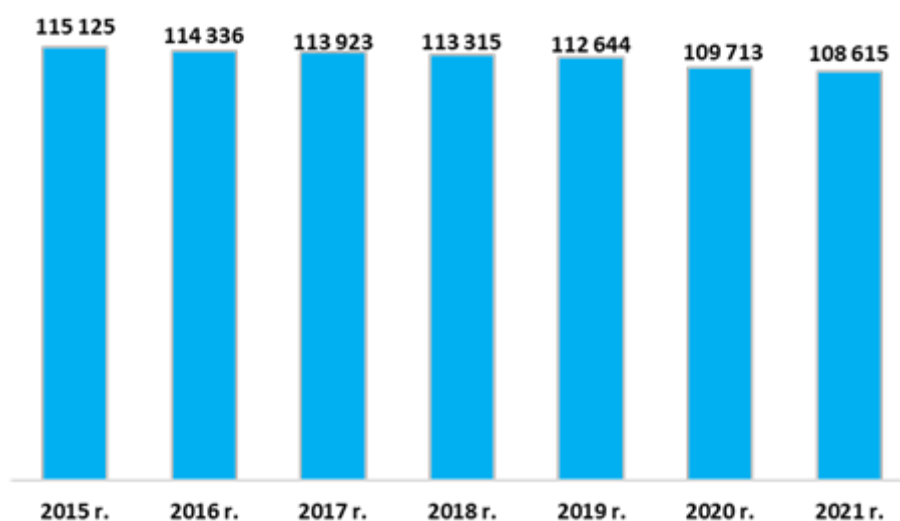
Tabela 3. Charakterystyka demograficzna gmin powiatu radomszczańskiego na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	Liczba mieszkańców	Odsetek mieszkańców w powiecie	Liczba kobiet	Ludność na 1 km ²	zmiana liczby ludności na 1000 mieszkańców
Radomsko - miasto	43 958	40,5%	23 122	855	-14,5
Dobryczyce – gmina wiejska	4 581	4,2%	2 247	90	1,5
Gidle – gmina wiejska	5 800	5,3%	2 872	50	-13,9
Gomunice – gmina wiejska	5 684	5,2%	2 907	91	-11,1
Kamieńsk – gmina	5 679	5,2%	2 854	59	-5,6

miejsko – wiejska					
Kobiele Wielkie – gmina wiejska	4 283	3,9%	2 164	42	0,7
Kodrąb – gmina wiejska	4 359	4,0%	2 181	41	-8,9
Lgota Wielka – gmina wiejska	4 229	3,9%	2 110	67	2,4
Ładzice – gmina wiejska	4 690	4,3%	2 252	57	-4,0
Masłowice – gmina wiejska	3 956	3,6%	2 005	34	-8,3
Przedbórz – gmina miejsko – wiejska	6 709	6,2%	3 368	35	-14,7
Radomsko – gmina wiejska	5 452	5,0%	2 759	64	1,1
Wielgomłyny – gmina wiejska	4 386	4,0%	2 142	36	-10,4
Żytno – gmina wiejska	4 849	4,5%	2 404	25	-12,6
Powiat radomszczański	43 958	100,0%	55 387	75	-10,0

W ostatnich latach liczba ludności powiatu radomszczańskiego wyraźnie zmniejsza się, co związane jest z procesami migracyjnymi oraz ujemnym przyrostem naturalnym. W porównaniu do danych z 2020 roku liczba ludności zmniejszyła się o 1 098 osób. Natomiast w odniesieniu do 2015 roku liczba mieszkańców powiatu radomszczańskiego zmniejszyła się o 6 510 osób, co stanowi procentowy spadek liczby mieszkańców wynoszący 5,7%.

Rysunek 2. Liczba mieszkańców powiatu radomszczańskiego w latach 2015 – 2021 r.
(źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)



Porównując liczbę ludności w poszczególnych gminach powiatu radomszczańskiego w latach 2015 – 2021, należy stwierdzić, iż spadek liczby ludności odnotowano na terenie niemal każdej z gmin powiatu radomszczańskiego. Największy spadek liczby ludności w analizowanym okresie odnotowano w następujących gminach: Gidle, Wielgomłyny, Żytno, Radomsko, Przedbórz oraz Kamieńsk. Jedynie w gminie Dobryczyce odnotowano wzrost liczby ludności. Szczegółowe zmiany w liczbie ludności w analizowanym okresie przedstawia Tabela nr 4.

Tabela 4. Liczba ludności w poszczególnych gminach powiatu radomszczańskiego w latach 2015 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	2015 r.	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Radomsko - miasto	47 070	46 583	46 409	46 087	45 843	44 605	43 958
Dobryczyce – gmina wiejska	4 395	4 402	4 393	4 454	4 502	4 574	4 581
Gidle – gmina wiejska	6 231	6 196	6 151	6 127	6 062	5 882	5 800
Gomunice – gmina wiejska	5 922	5 896	5 902	5 861	5 860	5 748	5 684
Kamieńsk – gmina miejsko – wiejska	6 093	6 010	5 977	5 912	5 877	5 711	5 679
Kobiele Wielkie – gmina wiejska	4 478	4 451	4 449	4 449	4 444	4 280	4 283

Kodrąb – gmina wiejska	4 608	4 603	4 575	4 571	4 514	4 398	4 359
Lgota Wielka – gmina wiejska	4 334	4 306	4 308	4 294	4 278	4 219	4 229
Ładzice – gmina wiejska	4 841	4 800	4 809	4 784	4 757	4 709	4 690
Masłowice – gmina wiejska	4 228	4 218	4 183	4 193	4 161	3 989	3 956
Przedbórz – gmina miejsko – wiejska	7 297	7 263	7 262	7 217	7 122	6 809	6 709
Radomsko – gmina wiejska	5 621	5 668	5 636	5 616	5 582	5 446	5 452
Wielgomłyny – gmina wiejska	4 720	4 698	4 670	4 596	4 546	4 432	4 386
Żytno – gmina wiejska	5 287	5 242	5 199	5 154	5 096	4 911	4 849
Powiat radomszczański	115 125	114 336	113 923	113 315	112 644	109 713	108 615

Struktura wiekowa ludności w powiecie radomszczańskim na koniec 2021 roku przedstawiała się następująco: 16,6% mieszkańców należało do grupy osób w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), 59,5% to grupa osób w wieku produkcyjnym (18-60 lub 65 lat, w zależności od płci), a 23,9% zaliczało się do grupy osób w wieku poprodukcyjnym (powyżej 60 lub 65 lat). Przekrój wiekowy ludności zamieszkującej powiat radomszczański różni się nieznacznie od struktury wiekowej mieszkańców całego województwa łódzkiego. Wśród mieszkańców powiatu notuje się większy odsetek osób w wieku produkcyjnym oraz niższy odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym, oraz poprodukcyjnym niż w województwie łódzkim.

Tabela 5. Ludność powiatu radomszczańskiego, województwa łódzkiego oraz Polski według kategorii (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	powiat radomszczański	województwo łódzkie	Polska
w wieku przedprodukcyjnym	16,6%	17,1%	18,2%
w wieku produkcyjnym	59,5%	57,9%	59,2%
w wieku poprodukcyjnym	23,9%	25,0%	22,6%

W odniesieniu do wskaźników krajowych i regionalnych należy stwierdzić, że obecnie struktura wiekowa społeczności powiatu radomszczańskiego jest negatywna. Przy coraz niższym poziomie liczby osób w wieku przedprodukcyjnym zwiększa się liczba osób

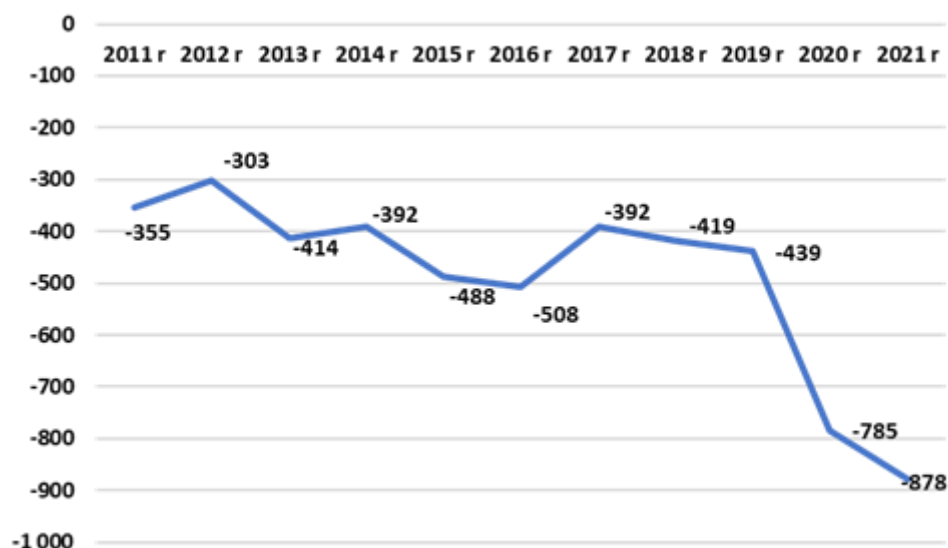
w wieku poprodukcyjnym. Wśród wszystkich gmin powiatu radomszczańskiego najkorzystniejsza sytuacja demograficzna występuje w gminie Dobryczyce, gdzie na 18,4% osób w wieku poprodukcyjnym przypada 19,4% osób w wieku przedprodukcyjnym. Relatywnie najgorsza sytuacja prezentuje się w gminie Żytno, gdzie na 26,5% osób w wieku poprodukcyjnym przypada 15,2% osób w wieku przedprodukcyjnym. Zła sytuacja demograficzna odnotowana została także w mieście Radomsko, gdzie na 26,2% osób w wieku poprodukcyjnym przypada zaledwie 15,7% osób w wieku przedprodukcyjnym. W kolejnych latach negatywna sytuacja demograficzna wystąpi także w gminie Gidle. Udział procentowy ludności według kategorii wiekowych w poszczególnych gminach powiatu radomszczańskiego przedstawia Tabela nr 6.

Tabela 6. Procentowy udział ludności według wieku w poszczególnych gminach powiatu radomszczańskiego - stan na koniec grudnia 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	w wieku przedprodukcyjnym	w wieku produkcyjnym	w wieku poprodukcyjnym
Radomsko - miasto	15,7%	58,0%	26,3%
Dobryczyce – gmina wiejska	19,4%	62,2%	18,4%
Gidle – gmina wiejska	15,1%	60,4%	24,5%
Gomunice – gmina wiejska	17,3%	60,4%	22,3%
Kamieńsk – gmina miejsko – wiejska	17,5%	61,1%	21,4%
Kobiele Wielkie – gmina wiejska	18,2%	60,7%	21,1%
Kodrąb – gmina wiejska	17,8%	59,7%	22,4%
Lgota Wielka – gmina wiejska	18,1%	61,5%	20,4%
Ładzice – gmina wiejska	18,0%	60,2%	21,8%
Masłowice – gmina wiejska	18,2%	57,6%	24,2%
Przedbórz – gmina miejsko – wiejska	16,4%	60,6%	23,0%
Radomsko – gmina wiejska	17,1%	61,8%	21,1%
Wielgomłynny – gmina wiejska	17,2%	60,8%	22,0%
Żytno – gmina wiejska	15,2%	58,3%	26,5%
Powiat radomszczański	16,6%	59,5%	23,9%

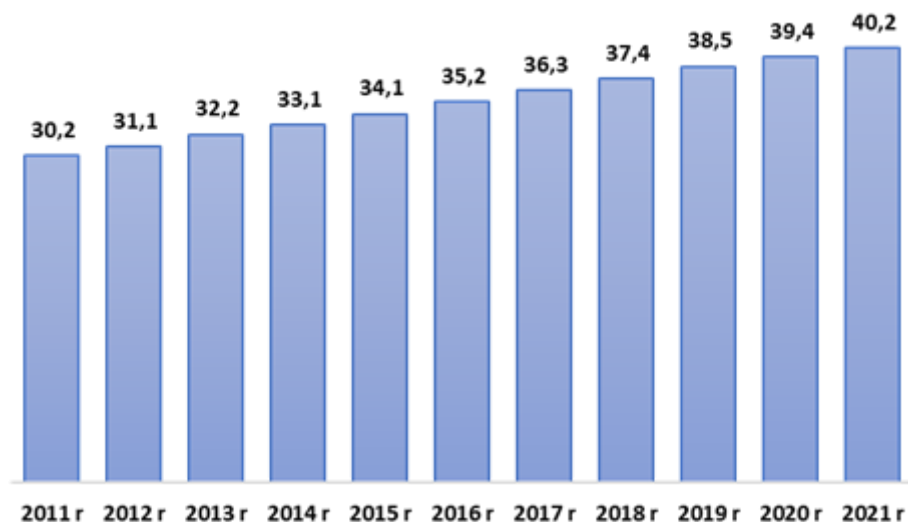
Przyrost naturalny w powiecie radomszczańskim w ostatniej dekadzie jest ujemny – notuje się zdecydowanie większą liczbę zgonów niż narodzin. Ta tendencja zdecydowanie nasiliła się w latach 2020 – 2021.

Rysunek 3. Przyrost naturalny w mieście Radomsko i powiecie radomszczańskim w latach 2011 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)



Zmiany w strukturze demograficznej ludności, związane ze starzeniem się społeczeństwa, przyczynią się w przyszłości do coraz większego obciążenia osób w wieku produkcyjnym, które będą musiały utrzymywać powiększającą się stale liczbę osób w wieku poprodukcyjnym. Jednym z przydatnych wskaźników demograficznych określających przyszłe tendencje demograficzne jest wskaźnik obciążenia demograficznego, przedstawiający ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym. Wartość tego wskaźnika stopniowo wzrasta w powiecie radomszczańskim, osiągając w 2021 roku wartość 40,2 osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym. Zwiększające się obciążenie demograficzne jest związane z malejącym odsetkiem osób pracujących oraz wzrastającym odsetkiem osób w wieku poprodukcyjnym. Jest to bardzo negatywne zjawisko, które może mieć kolosalne znaczenie dla całego społeczeństwa w kontekście rynku pracy, systemu opieki społecznej, edukacji oraz innych ważnych obszarów społeczno-ekonomicznych. Dla porównania należy zauważyć, że wskaźnik obciążenia demograficznego dla województwa łódzkiego wynosił 43,1, natomiast w skali kraju wskaźnik w 2021 roku osiągnął wartość 38,2.

Rysunek 4. Wskaźnik obciążenia demograficznego (ludność osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) w powiecie radomszczańskim w latach 2011-2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).



I.2. Prognoza demograficzna dla powiatu radomszczańskiego.

Struktura mieszkańców powiatu radomszczańskiego ze względu na swoją specyfikę będzie charakteryzowała się w kolejnych latach ujemnym bilansem migracyjnym i ujemnym bilansem naturalnym, co skutkować będzie sukcesywnym spadkiem liczby ludności. W 2030 roku szacowana liczba mieszkańców wyniesie 105 004. W kolejnych dekadach zgodnie z ogólnopolską prognozą demograficzną liczba ludności będzie się stale zmniejszać. W 2040 roku liczba mieszkańców ma zmniejszyć się do 96 903, a w 2050 roku do 88 321 osób. W prognozowanym okresie nastąpią zmiany w strukturze ludności według grup wiekowych. Przewidywany jest stały wzrost ludności w wieku emerytalnym (poprodukcyjnym), spadek liczby urodzeń (spadek ludności w wieku przedprodukcyjnym) co będzie stanowiło problem dla całego powiatu radomszczańskiego. Szacuje się, że liczba osób mieszkających w miastach będzie zmniejszać się bardziej dynamicznie niż liczba osób mieszkających na wsi. Zjawisko to jest związane m.in. z powstawaniem tzw. „sypialni” w okolicach uprzemysłowionych i zurbanizowanych terenów. Zjawisko to od lat obserwowane w innych większych miejscowościach również będzie coraz bardziej widoczne w Radomsku. Powstawanie tak zwanych „sypialni” dla miast związane jest z potrzebą w zakresie posiadania domu, poprawienia walorów mieszkaniowych i zamieszkania poza obszarami wysoce zurbanizowanymi, ale w ich pobliżu. Takie zjawisko może pociągnąć za sobą możliwość rozwoju gmin sąsiadujących z większymi ośrodkami miejskimi i terenami

przemysłowymi. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie radomszczańskim – prognoza demograficzna w latach 2030 – 2050 przedstawia Tabela nr 7.

Tabela 7. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie radomszczańskim w latach 2030-2050. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	Prognoza na 2030 r.	Prognoza na 2040 r.	Prognoza na 2050 r.
ogółem	105 004	96 903	88 321
mężczyźni	51 372	47 443	43 481
kobiety	53 632	49 460	44 840
miasto	47 753	43 426	39 041
wieś	57 251	53 477	49 280
przedprodukcyjny	15 323	13 062	11 280
produkcyjny	64 621	58 712	48 544
poprodukcyjny	25 060	25 129	28 497

II. Charakterystyka gospodarcza powiatu radomszczańskiego.

Powiat radomszczański charakteryzuje się bardzo dobrym położeniem (pomiędzy Warszawą a aglomeracją śląską). Wysoka dostępność komunikacyjna powiatu zapewniona jest przez sieć dróg biegnących przez teren powiatu, w układzie: wschód-zachód (sieć dróg relacji Wrocław – Kielce) oraz północ-południe (autostrada A1 relacji: Gdańsk – Łódź – Częstochowa – Gliwice – Gorzyczki), a także linie kolejową łączącą Warszawę z Budapesztem i Wiedniem. Położenie powiatu radomszczańskiego sprawia, że do bardzo istotnych ośrodków miejskich i gospodarczych w Polsce takich jak: Warszawa czy Kraków można dojechać w 2 godziny, natomiast do Łodzi i Katowic wystarczy 1 godzina. Wyżej wymienione czynniki sprawiają, że powiat radomszczański posiada bardzo dobre warunki inwestycyjne, co stymuluje stały rozwój gospodarczy powiatu radomszczańskiego.

Charakteryzując gospodarkę powiatu radomszczańskiego, należy wspomnieć o jej historii związanej z działalnością przemysłową. Powiat radomszczański ma bardzo bogatą tradycję przemysłową o wysokiej randze nie tylko krajowej, ale również europejskiej. W regionie działa około 600 firm z branży meblarskiej, a tradycja z nią związana ma ponad 130 lat. Przemysł meblarski odgrywa ogromną rolę w lokalnej gospodarce, stanowi o potencjale regionu. W powiecie radomszczańskim działają trzy duże firmy produkujące meble: Fameg Sp. z o. o., Mebin i Krysiak Meble, reszta to firmy małe i mikroprzedsiębiorstwa (głównie firmy rodzinne). W powiecie radomszczańskim wyróżnić można kilka głównych kierunków działalności gospodarczej: produkcję meblarską oraz przetwórstwo metalu, silne są również sektory: rolno-spożywczy oraz budownictwo. W ostatnich latach prężnie rozwija się produkcja opakowań. Silnymi dziedzinami działalności gospodarczej w mieście Radomsko jest także produkcja AGD oraz materiałów higienicznych (włóknina, pieluchy jednorazowe). Liczna grupa podmiotów działa w dobrze rozwiniętym sektorze budowlanym. W obrębie sektora metalurgicznego gospodarczą wizytówką miasta Radomsko jest firma Metalurgia, producent drutu i produktów drucianych o renomie europejskiej.

Atrakcyjność inwestycyjną powiatu zdecydowanie zwiększa występowanie na terenie miasta Radomsko podstrefy Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna zajmuje powierzchnię 1339 ha i obejmuje swoim zasięgiem województwo łódzkie, wschodnią część województwa wielkopolskiego i zachodnią część województwa mazowieckiego. Oferuje zlokalizowane w centrum Polski, świetnie skomunikowane, atrakcyjne tereny pod inwestycje przemysłowe i wybrane usługi. Duży wybór działek inwestycyjnych, ulgi podatkowe oraz profesjonalne doradztwo w zakresie pomocy publicznej

na inwestycje sprawiają, że Łódzka Strefa jest idealnym miejscem dla przedsiębiorców zainteresowanych rozwojem działalności.

Podstrefa Radomsko jest jedną z 45 podstref należących do Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej i obejmuje swoją powierzchnią 164 ha. Podstrefa jest wyodrębnionym obszarem na terenie miasta, gdzie przedsiębiorcy mogą rozpocząć działalność na preferencyjnych warunkach i korzystać z pomocy publicznej. Intensywny rozwój działalności inwestycyjnej na jej terenie trwa od 2005 roku. Strefa skupia 24 podmioty, które zatrudniają łącznie 4 500 pracowników. Strefa wpływa na kształtowanie profilu gospodarczego miasta Radomsko oraz całego powiatu radomszczańskiego.

W Podstrefie Radomsko inwestycje zrealizowały takie przedsiębiorstwa jak:

- ✓ Bora Poland Sp. z o.o. – branża metalowa
- ✓ Indesit Company Polska Sp. z o.o. – dystrybutor dużego sprzętu AGD
- ✓ Whirlpool – branża AGD
- ✓ Press Glass S.A. – produkcja szyb zespolonych
- ✓ Aquila Radomsko Sp. z o.o. – producent tektury falistej
- ✓ Frigo Logistics Sp. z o.o. – branża logistyczna (produkty mrożone)
- ✓ HSV Polska Sp. z o.o. – branża opakowań
- ✓ Cortizo Sp. z o.o. – produkcja aluminium
- ✓ Manuli Hydraulics Manufacturing Sp. z o.o. – branża hydrauliczna
- ✓ Isopak Poland Sp. z o.o. – branża opakowań
- ✓ PRT Radomsko Sp. z o.o. – recykling
- ✓ VPK Packaging Sp. z o.o. – branża opakowań
- ✓ Logistyka24 Sp. z o.o. – branża logistyczna
- ✓ Union Industries Polska Sp. z o.o. – produkcja włókniny
- ✓ TEXSUS POLAND Sp. z o.o. – produkcja włóknin
- ✓ Union Industries Polska Sp. z o.o. – produkcja włóknin
- ✓ Cynkownia Radomsko – branża metalowa
- ✓ Ontex Polska Sp. z o.o.
- ✓ EKO-Kartex
- ✓ Cobra Yachts Sp. z o.o.
- ✓ RCO Sp. z o.o.
- ✓ NOVESTO Jarosław Nowak i Wspólnicy Spółka jawna³

³ [Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna \(radomsko.pl\)](http://Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna (radomsko.pl))

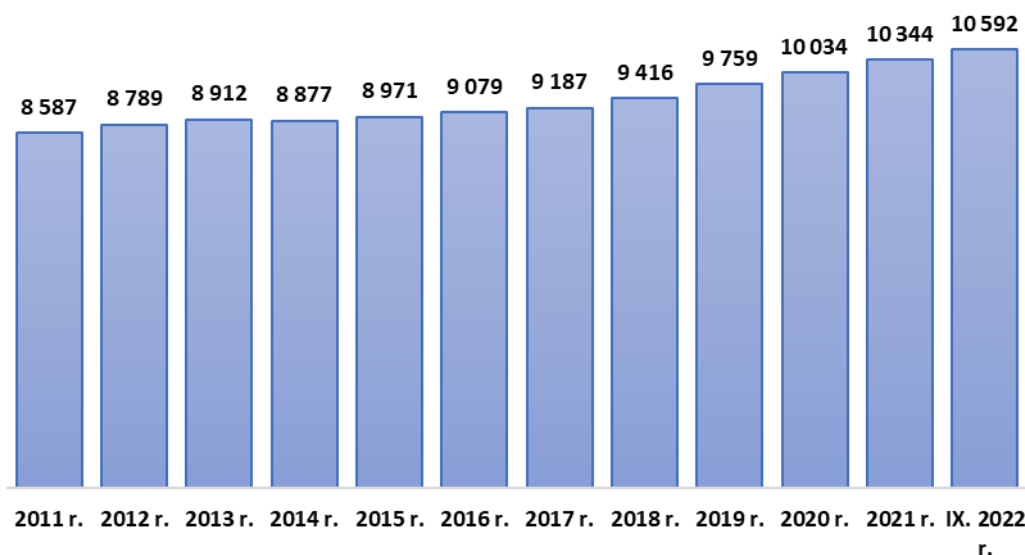
Należy zauważyć, że miasto Radomsko posiada obecnie 85 ha terenów pod dalsze inwestycje w Radomsku. Łączna powierzchnia terenów pod inwestycję wynosi 51 ha objętych Specjalną Strefą Ekonomiczną i 34 ha gruntów miejskich nieobjętych specjalną strefą ekonomiczną. Wszystkie wolne grunty objęte Specjalną Strefą Ekonomiczną są przygotowane do inwestowania. Strefa jest w pełni uzbrojona. Teren objęty jest planem zagospodarowania przestrzennego i jest przeznaczony na przemysł, składy (logistyka) i usługi. Strefa Ekonomiczna w znaczny sposób zwiększa potencjał ekonomiczny i gospodarczy miasta Radomsko oraz całego powiatu radomszczańskiego, przy okazji sprzyja dywersyfikacji jego potencjału.

Powiat radomszczański jest prężnym ośrodkiem gospodarczym. Struktura, charakter oraz różnorodność działalności realizowanych przez podmioty gospodarcze na terenie powiatu stanowi o jego dużym potencjale rozwojowym. Doskonałe położenie powiatu, uwarunkowania logistyczne, w szczególności dokonująca się systematycznie modernizacja infrastruktury transportowej, perspektywa powstania Centralnego Portu Komunikacyjnego, zasoby kapitału ludzkiego, obecność Strefy Ekonomicznej oraz obecność instytucji otoczenia biznesu stwarza atrakcyjne perspektywy dla dalszego intensywnego rozwoju gospodarczego powiatu radomszczańskiego.

II.1. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych w powiecie radomszczańskim.

Według danych pochodzących z bazy REGON Głównego Urzędu Statystycznego na koniec września 2022 roku w powiecie radomszczańskim funkcjonowały 10 592 podmioty gospodarcze. W porównaniu do danych z końca 2021 roku liczba podmiotów zwiększyła się o 248. W ostatniej dekadzie nastąpił dynamiczny wzrost liczby podmiotów gospodarczych w powiecie radomszczańskim. W porównaniu do danych z końca 2011 roku liczba podmiotów gospodarczych w powiecie radomszczańskim zwiększyła się aż o 2 005 podmiotów. Dynamika wzrostu podmiotów gospodarczych na przestrzeni analizowanego okresu wyniosła aż 23%. Wykres nr 5 przedstawia rozkład liczby przedsiębiorstw w okresie ostatnich lat. Liczba podmiotów gospodarczych na koniec września 2022 roku była najwyższa w omawianym okresie.

Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie radomszczańskim na koniec roku w latach 2011 – 2021 oraz na koniec IX. 2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)



Biorąc pod uwagę wszystkie podmioty zarejestrowane w bazie REGON dla województwa łódzkiego, powiat radomszczański zajmuje 4 miejsce na 24 powiaty w województwie łódzkim, z uwzględnieniem liczby firm.

Tabela 8. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa łódzkiego. Stan na 30.IX.2022 r (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Powiat	Liczba
Powiat m. Łódź	100 392
Powiat zgierski	18 842
Powiat pabianicki	14 988
Powiat radomszczański	10 592
Powiat tomaszowski	10 574
Powiat sieradzki	10 407
Powiat bełchatowski	10 201
Powiat łódzki wschodni	9 876
Powiat kutnowski	8 158
Powiat m. Piotrków Trybunalski	7 896
Powiat wieluński	7 506
Powiat piotrkowski	7 279

Powiat zduńskowolski	7 211
Powiat łowicki	6 556
Powiat opoczyński	5 390
Powiat m. Skierniewice	5 343
Powiat łaski	5 060
Powiat rawski	4 513
Powiat pajęczański	4 388
Powiat wieruszowski	4 201
Powiat poddębicki	3 668
Powiat łęczycki	3 587
Powiat brzeziński	3 224
Powiat skierniewicki	3 223

Precyzyjniejszym narzędziem do określenia skali przedsiębiorczości w powiecie jest analiza wskaźnika liczby podmiotów w przeliczeniu na 1000 mieszkańców. Wskaźnik przedsiębiorczości skorelowany jest z liczbą mieszkańców powiatu. Uwzględniając te dane, wynika, że liczba podmiotów gospodarczych w powiecie radomszczańskim wynosiła 94 podmioty na 1000 mieszkańców. W klasyfikacji powiatów województwa łódzkiego powiat radomszczański zajmował 12 miejsce na 24 powiaty województwa łódzkiego.

Tabela 9. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa łódzkiego na 1000 mieszkańców. Stan na 30.IX.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Powiat	Liczba
Powiat m. Łódź	149
Powiat łódzki wschodni	133
Powiat pabianicki	124
Powiat m. Skierniewice	113
Powiat zgierski	112
Powiat m. Piotrków Trybunalski	110
Powiat zduńskowolski	109
Powiat brzeziński	105
Powiat łaski	101
Powiat wieruszowski	100
Powiat wieluński	99
Powiat radomszczański	94

Powiat rawski	94
Powiat tomaszowski	91
Powiat bełchatowski	90
Powiat poddębicki	89
Powiat sieradzki	88
Powiat kutnowski	86
Powiat pajęczański	86
Powiat łowicki	85
Powiat skierniewicki	83
Powiat piotrkowski	78
Powiat łęczycki	73
Powiat opoczyński	70

Według danych GUS i bazy REGON na koniec września 2022 roku w powiecie radomszczańskim zdecydowanie najwięcej przedsiębiorstw funkcjonowało na terenie miasta Radomsko – 5 152, co stanowiło blisko połowę wszystkich podmiotów funkcjonujących na obszarze powiatu radomszczańskiego – 48,6%. Udział firm zlokalizowanych na obszarze pozostałych gmin powiatu radomszczańskiego jest równomierny i wynosi od 2,5% (gmina Masłowice) do 6,3% (gmina Przedbórz). Tabela nr 10 przedstawia ilość oraz odsetek przedsiębiorstw w poszczególnych gminach powiatu radomszczańskiego.

Tabela 10. Zarejestrowane przedsiębiorstwa w poszczególnych gminach powiatu radomszczańskiego na dzień 30.IX.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Gmina	Liczba podmiotów	%
Radomsko - miasto	5 152	48,6%
Dobryczyce – gmina wiejska	451	4,3%
Gidle – gmina wiejska	540	5,1%
Gomunice – gmina wiejska	421	4,0%
Kamieńsk – gmina miejsko – wiejska	430	4,1%
Kobiele Wielkie – gmina wiejska	412	3,9%
Kodrąb – gmina wiejska	356	3,4%
Lgota Wielka – gmina wiejska	354	3,3%
Ładzice – gmina wiejska	411	3,9%
Masłowice – gmina wiejska	265	2,5%

Przedbórz – gmina miejsko – wiejska	670	6,3%
Radomsko – gmina wiejska	530	5,0%
Wielgomłynny – gmina wiejska	319	3,0%
Żytno – gmina wiejska	281	2,6%
Powiat radomszczański	10592	100,0%

Na terenie powiatu radomszczańskiego, na koniec września 2022 roku działały 1 132 spółki, w tym 634 spółki handlowe, 4 spółki akcyjne, 509 spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, 489 spółek cywilnych, 29 spółdzielni oraz 8 407 podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne.

W powiecie radomszczańskim dominują najmniejsze przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (mikroprzedsiębiorstwa). Na koniec września 2022 roku w powiecie radomszczańskim odnotowano 10 189 podmiotów zatrudniających do 9 pracowników. Liczba firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników w powiecie radomszczańskim wynosiła 333. W tym okresie w powiecie radomszczańskim odnotowano 64 przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników, a także 6 podmiotów zatrudniających od 250 do 999 pracowników. Według danych REGON w powiecie radomszczańskim nie ma podmiotów gospodarczych zatrudniających ponad 1 000 pracowników.

Tabela 11. Struktura podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników na dzień 30.IX.2022 r. w powiecie radomszczańskim. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Gmina	Wielkość zatrudnienia				
	0-9	10-49	50-249	250-999	1000 i więcej
Radomsko - miasto	4 947	161	38	6	0
Dobryczyce – gmina wiejska	431	19	1	0	0
Gidle – gmina wiejska	522	17	1	0	0
Gomunice – gmina wiejska	409	10	2	0	0
Kamieńsk – gmina miejsko – wiejska	412	14	4	0	0
Kobiele Wielkie – gmina wiejska	401	10	1	0	0
Kodrąb – gmina wiejska	344	8	4	0	0

Lgota Wielka – gmina wiejska	340	12	2	0	0
Ładzice – gmina wiejska	394	13	4	0	0
Masłowice – gmina wiejska	257	7	1	0	0
Przedbórz – gmina miejsko – wiejska	646	21	3	0	0
Radomsko – gmina wiejska	508	21	1	0	0
Wielgomłynny – gmina wiejska	306	11	2	0	0
Żytno – gmina wiejska	272	9	0	0	0
Powiat radomszczański	10 189	333	64	6	0

Opierając się na danych z bazy REGON prowadzonej przez Główny Urząd Statystyczny, na koniec września 2022 roku w ramach sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności wynika, że dominującym obszarem działalności gospodarczej na terenie powiatu radomszczańskiego jest handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (24,6% rynku). W sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, odnotowano 2 601 podmiotów. 16,5% firm funkcjonuje w branży przetwórstwo przemysłowe. W sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe działa 1 751 podmiotów gospodarczych. Ponad 1000 podmiotów w danej branży odnotowano w powiecie radomszczańskim w sekcji F – budownictwo 1 365 podmiotów, co stanowi 12,9% udział w rynku. Kolejna pod względem liczebności podmiotów gospodarczych jest Sekcja S – Pozostała działalność usługowa – 865 (8,2% wszystkich podmiotów gospodarczych w powiecie). Tabela nr 12 przedstawia rozkład wszystkich podmiotów gospodarczych według sekcji PKD w powiecie radomszczańskim.

Tabela 12. Branże, liczba i odsetek podmiotów w powiecie radomszczańskim na dzień 30.IX.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Rodzaj działalności	Liczba podmiotów	%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	2 601	24,6%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	1 751	16,5%
Sekcja F – Budownictwo	1 365	12,9%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	865	8,2%

Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	765	7,2%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	681	6,4%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	461	4,4%
Sekcja P – Edukacja	339	3,2%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	306	2,9%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	254	2,4%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	231	2,2%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	219	2,1%
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	189	1,8%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	183	1,7%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	166	1,6%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	133	1,3%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	38	0,4%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	19	0,2%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	19	0,2%

W okresie ostatniej dekady w powiecie radomszczańskim nastąpił dynamiczny wzrost liczby podmiotów gospodarczych. W tym okresie nastąpiło nieznaczne przeobrażenie struktury podmiotów z punktu widzenia branż, w których funkcjonowały podmioty gospodarcze w powiecie radomszczańskim. W analizowanym okresie w największym stopniu zmniejszyła się liczba podmiotów gospodarczych funkcjonujących w branży Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa. Procentowy spadek liczby podmiotów w tym okresie wyniósł aż 17,4%. Zmniejszyła się także liczba podmiotów funkcjonujących w Sekcji A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (spadek o 7,8%), Sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych (spadek o 6,8%) oraz Sekcji O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (spadek o 1,5%). Odsetek firm funkcjonujących w pozostałych branżach zwiększył się istotnie. Najbardziej

dynamiczny wzrost liczby podmiotów gospodarczych odnotowano w branżach Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (wzrost liczby podmiotów o 84,1%), Sekcja J – Informacja i komunikacja (wzrost liczby podmiotów o 79,1%), Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (wzrost liczby podmiotów o 76,9%), Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (wzrost liczby podmiotów o 67,8%), Sekcja S – Pozostała działalność usługowa (wzrost liczby podmiotów o 66,4%), Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę (wzrost liczby podmiotów o 58,3%) oraz Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa (wzrost liczby podmiotów o 57,3%). Dynamika zmian w zakresie liczby podmiotów gospodarczych w okresie od 31.XII.2011 roku do 30.IX.2022 roku zaprezentowana została w Tabeli nr 13.

Tabela 13. Zmiany w liczbie podmiotów gospodarczych w powiecie radomszczańskim według branż. Dane na dzień 31.XII.2011 r. oraz na dzień 30.IX.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	XII. 2011 r.	IX/ 2022 r.	Zmiana %
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	205	189	-7,8%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	15	19	26,7%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	1 498	1 751	16,9%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	12	19	58,3%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	31	38	22,6%
Sekcja F – Budownictwo	918	1 365	48,7%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	2 790	2 601	-6,8%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	433	681	57,3%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	184	219	19,0%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	129	231	79,1%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	201	166	-17,4%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	173	306	76,9%

Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	456	765	67,8%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	138	254	84,1%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	135	133	-1,5%
Sekcja P – Edukacja	309	339	9,7%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	310	461	48,7%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	124	183	47,6%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	526	865	64,4%

Poniżej przedstawiono strukturę poszczególnych branż działalności gospodarczej w powiecie radomszczańskim oraz województwie łódzkim. Porównując na podstawie dostępnych danych liczbowych specjalizacje w powiecie radomszczańskim oraz w całym województwie łódzkim można wysnuć ciekawe wnioski. W powiecie radomszczańskim dominujący jest udział branży handlowej, transportu, zakwaterowania i gastronomii (łącznie 33,7% ogółu firm) przy niewiele mniejszym odsetku podmiotów prowadzących działalność w sektorze przemysłu i budownictwa (łącznie 29,2%) oraz finansów, nieruchomości i usług (łącznie 24,0%). Natomiast w całym województwie łódzkim przeważają firmy z branży handlowej, transportu, zakwaterowania i gastronomii (łącznie 32,0% ogółu firm) oraz finansów, nieruchomości i usług (łącznie 30,8% firm). Zdecydowanie mniejszy odsetek firm w porównaniu do powiatu radomszczańskiego funkcjonuje w branży przemysłu i budownictwa (łącznie 22,5% ogółu firm).

Obserwując przedstawione w Tabeli nr 14 dane, należy zauważyć różnice w udziale poszczególnych branż w powiecie radomszczańskim oraz w całym województwie łódzkim. Największe dysproporcje występują w branży Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe. W powiecie radomszczańskim zdecydowanie większy odsetek generują firmy z omawianej branży. Większy odsetek firm w powiecie radomszczańskim, w porównaniu do województwa łódzkiego notuje się także w branży Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych. Natomiast w województwie łódzkim większy odsetek firm niż w powiecie radomszczańskim notuje się w branżach Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości.

Tabela 14. Struktura podmiotów gospodarczych w powiecie radomszczańskim oraz Województwie Łódzkim według branż. Dane na dzień 30.IX.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

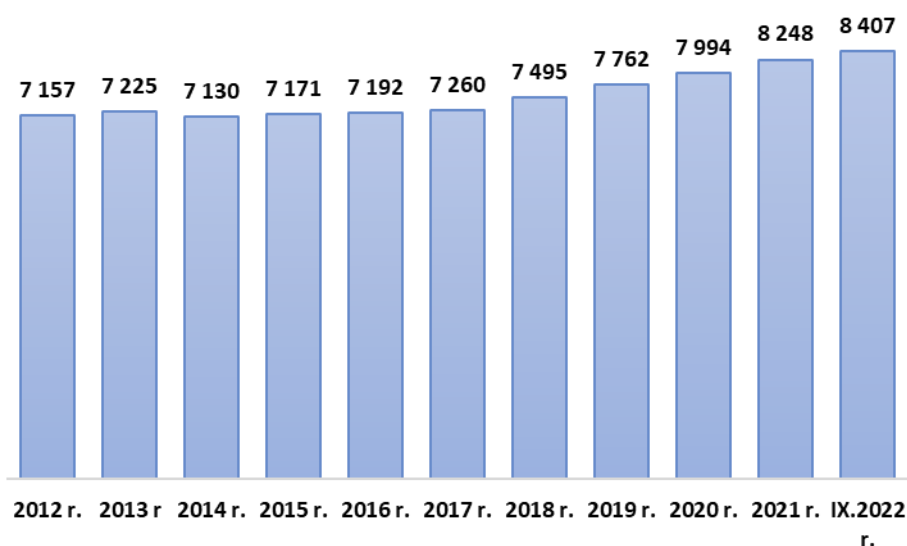
	ŁÓDZKIE	Powiat radomszczański
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1,5%	1,8%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	0,1%	0,2%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	10,3%	16,7%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	0,2%	0,2%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	0,3%	0,4%
Sekcja F – Budownictwo	12,2%	12,6%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	23,3%	25,0%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	6,1%	6,7%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,5%	2,1%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	3,8%	2,2%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,5%	1,6%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4,4%	2,9%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	9,6%	7,2%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3,0%	2,2%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona	0,8%	1,3%

narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne		
Sekcja P – Edukacja	3,5%	3,1%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6,5%	4,4%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,8%	1,7%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	7,5%	8,0%

II.2. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne w powiecie radomszczańskim.

Na koniec września 2022 roku osoby fizyczne prowadziły w powiecie radomszczańskim 8 407 firm. Sukcesywnie, wraz z ogólnym wzrostem liczby podmiotów gospodarczych w powiecie radomszczańskim wzrasta także liczba działalności gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne. W porównaniu do danych z końca 2021 roku liczba firm prowadzonych przez osoby fizyczne wzrosła o 159, natomiast w porównaniu do danych z końca 2012 roku liczba firm prowadzonych przez osoby fizyczne wzrosła aż o 1 250, co stanowi wzrost wynoszący 17,5%.

Tabela 15. Liczba podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne w powiecie radomszczańskim na koniec roku w latach 2012 – 2021 oraz na koniec IX.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)



Działalność osób fizycznych, podobnie jak podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON, skupia się w powiecie radomszczańskim w obszarze handlu, transportu i zakwaterowania (łącznie 34,8% ogółu), w nieznacznie mniejszym stopniu w przemyśle i budownictwie (łącznie 32,9%) oraz najmniejszym w obszarze sektora finansów, nieruchomości i usług (łącznie 7,6%).

Tabela 16. Branże, liczba i odsetek podmiotów prowadzonych przez osoby fizyczne w powiecie radomszczańskim na dzień 30.IX.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	2021 r.	%
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	143	1,7%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	14	0,2%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	1 523	18,5%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	5	0,1%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	14	0,2%
Sekcja F – Budownictwo	1 190	14,4%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	2 247	27,2%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	623	7,6%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	162	2,0%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	200	2,4%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	142	1,7%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	93	1,1%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	674	8,2%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	199	2,4%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0,0%
Sekcja P – Edukacja	155	1,9%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	396	4,8%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	70	0,8%

Sekcja S - Pozostała działalność usługowa

398

4,8%

W latach 2016 – 2021 obserwowany jest wzrost przedsiębiorczości indywidualnej zarówno w całym powiecie radomszczańskim, jak i w każdej z gmin powiatu radomszczańskiego. Tendencję wzrostową w tym zakresie prezentuje tabela 17. W zakresie przedsiębiorczości indywidualnej prym wiodą mieszkańcy miasta Radomsko oraz gmin Przedbórz, Dobryzyce, Gidle oraz Radomsko.

Tabela 17. Przedsiębiorczość indywidualna – osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym w gminach powiatu radomszczańskiego na dzień 31.IX. w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Radomsko - miasto	12,71	12,87	13,44	13,96	14,58	15,13
Dobryzyce – gmina wiejska	10,61	10,81	11,00	11,41	12,19	12,83
Gidle – gmina wiejska	9,80	9,93	11,01	11,73	12,07	12,61
Gomunice – gmina wiejska	7,24	7,42	7,79	8,27	8,77	8,91
Kamieńsk – gmina miejsko – wiejska	6,58	6,79	7,42	7,52	7,79	8,65
Kobiele Wielkie – gmina wiejska	10,23	10,97	11,09	11,55	12,16	12,80
Kodrąb – gmina wiejska	8,12	8,41	8,64	9,59	10,00	10,58
Lgota Wielka – gmina wiejska	9,21	9,53	9,56	9,94	10,25	11,04
Ładzice – gmina wiejska	9,01	9,26	10,22	10,60	11,30	11,91
Masłowice – gmina wiejska	6,21	6,45	6,54	7,11	7,64	8,29
Przedbórz – gmina miejsko – wiejska	10,62	10,60	11,06	12,14	12,62	12,93
Radomsko – gmina wiejska	10,47	10,82	11,06	11,56	11,87	12,57
Wielgomłynny – gmina wiejska	6,90	7,50	7,95	8,23	8,47	9,40
Żytno – gmina wiejska	5,75	5,85	6,11	6,58	7,05	7,52
Powiat radomszczański	10,25	10,47	10,93	11,47	11,98	12,54

II.3. Fluktuacja liczby przedsiębiorstw w latach 2019 – 2021. Liczba nowych i zamkniętych podmiotów gospodarczych.

Poniżej przedstawiono informację na temat liczby nowo powstałych podmiotów gospodarczych według sekcji PKD w latach 2019 – 2021 w powiecie radomszczańskim. W 2019 roku powstało 801 podmiotów, w 2020 roku 754 podmioty, natomiast w 2021 roku 808 podmiotów gospodarczych. W 2021 roku najwięcej podmiotów powstało w branżach Sekcja F – Budownictwo – 191 firm, Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych – 169 firm. Znaczna liczba nowopowstałych firm rozpoczęła działalność w branży Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe – 123.

Tabela 18. Nowo zarejestrowane podmioty gospodarcze w rejestrze REGON w powiecie radomszczańskim w latach 2019 – 2021.

	2019	2020	2021
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	12	9	10
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	0	4	1
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	138	136	123
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	0	2	0
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	3	1	4
Sekcja F – Budownictwo	141	149	191
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	187	154	169
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	60	28	46
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	20	21	11
Sekcja J - Informacja i komunikacja	28	21	42
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	16	10	9
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	19	34	10
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	52	62	75
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	33	34	29
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0	0

Sekcja P – Edukacja	16	10	15
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	25	23	30
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	6	13	4
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	45	43	39
SUMA	801	754	808

W celu uzupełniania informacji na temat zmiany liczby przedsiębiorstw w powiecie radomszczańskim przedstawiono także szczegółową informację na temat wyrejestrowanych (zamkniętych) podmiotów gospodarczych w powiecie radomszczańskim w rejestrze REGON w latach 2019 – 2021. Uwzględniając te dane w 2019 roku wyrejestrowano 464 firmy, w 2020 roku 425 firm, natomiast w 2021 roku 442 firmy. W 2021 roku najwięcej firm wyrejestrowano w branży – Sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych – 147 firm. Znaczna liczba zamkniętych firm prowadziła działalność w branżach: Sekcja F – Budownictwo – 75 firm oraz w branży Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe – 62 firmy.

Tabela 19. Wyrejestrowane podmioty gospodarcze w rejestrze REGON w powiecie radomszczańskim w latach 2019 – 2021.

	2019	2020	2021
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	5	4	5
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	2	0	0
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	72	68	62
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	0	0	0
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	2	1	0
Sekcja F – Budownictwo	70	64	75
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	151	135	147
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	35	37	24
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	9	16	9
Sekcja J - Informacja i komunikacja	12	3	9
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	19	6	9
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku	5	4	5

nieruchomości			
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	27	34	27
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	14	14	11
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0	0
Sekcja P – Edukacja	4	6	11
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	13	11	12
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	8	3	6
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	16	19	30
SUMA	464	425	442

Uwzględniając liczbę wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON w powiecie radomszczańskim w 2021 roku, w stosunku do liczby wszystkich podmiotów w danej Sekcji PKD w 2021 roku przedstawiono odsetek firm, które zostały zamknięte w 2021 roku. Największy odsetek wyrejestrowanych firm odnotowano w branżach: Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, Sekcja F – Budownictwo, Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa. Najbardziej stabilna jest branża Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości.

Tabela 20. Odsetek wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON w powiecie radomszczańskim w 2021 roku, w stosunku do wszystkich podmiotów w danej Sekcji PKD.

Rodzaj działalności	Odsetek wyrejestrowanych podmiotów, w stosunku do ogólnej liczby podmiotów w danej sekcji
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2,6%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	0,0%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	3,5%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	0,0%

Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	0,0%
Sekcja F – Budownictwo	5,5%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	5,7%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	3,5%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4,1%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	3,9%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	5,4%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1,6%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3,5%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4,3%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,0%
Sekcja P – Edukacja	3,2%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2,6%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3,3%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	3,5%

Podsumowując powyższe dane na temat liczby nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w powiecie radomszczańskim oraz wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w latach 2019 – 2021, przedstawiono fluktuację w zakresie liczby podmiotów gospodarczych w powiecie radomszczańskim. Fluktuacja liczby przedsiębiorstw w latach 2019 – 2021 w powiecie radomszczańskim przedstawiona została jako różnica pomiędzy liczbą nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON w latach 2019 – 2021 a liczbą wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON w latach 2019 – 2021. Zdecydowanie największa różnica pomiędzy liczbą nowych firm a liczbą firm zamkniętych w latach 2019 – 2021 wystąpiła w branży: Sekcja F – Budownictwo oraz Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe. W tych branżach widoczny jest największy wzrost liczby firm.

Tabela 21. Fluktuacja liczby przedsiębiorstw w latach 2019 – 2021 w powiecie radomszczańskim. Różnica pomiędzy liczbą nowo zarejestrowanych podmiotów a liczbą wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON.

	Różnica pomiędzy liczbą nowo zarejestrowanych podmiotów a liczbą wyrejestrowanych podmiotów
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	17
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	3
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	195
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	2
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	5
Sekcja F – Budownictwo	272
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	77
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	38
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	18
Sekcja J - Informacja i komunikacja	67
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	49
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	101
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	57
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0
Sekcja P – Edukacja	20
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	42
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	6
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	62

II.4. Nakłady inwestycyjne i wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiatu radomszczańskiego.

Poniżej przedstawiono nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw w powiatach województwa łódzkiego w latach 2016 – 2020. W powiecie radomszczańskim nakłady inwestycyjne były najwyższe w latach 2017 – 2018 roku i wyniosły odpowiednio 389 oraz 388 milionów złotych. W latach 2019 – 2020 nakłady inwestycyjne wyraźnie zmniejszyły się do poziomu 308 milionów złotych w 2019 roku oraz do 298 milionów w 2020 roku, co może mieć bezpośredni związek z pandemią Covid-19 i obawą pracodawców do inwestowania. Uwzględniając wszystkie powiaty województwa łódzkiego, powiat radomszczański zajmuje 9 miejsce na 24 powiaty pod względem wielkości nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach.

Tabela 22. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w powiatach województwa łódzkiego w latach 2016 – 2020 (w tysiącach złotych).

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.
Powiat m. Łódź	2703012	2659543	3630131	3798971	2960664
Powiat bełchatowski	1723909	1229038	1356656	1349930	933973
Powiat kutnowski	797679	387788	531667	720953	812047
Powiat zgierski	487525	492589	553840	696380	773301
Powiat pabianicki	243871	310280	368199	552568	507411
Powiat tomaszowski	392291	276959	654802	462373	422730
Powiat poddębicki	611453	455909	624832	670135	402148
Powiat łódzki wschodni	109758	180884	231163	512692	301817
Powiat radomszczański	331869	389401	387999	308405	298474
Powiat piotrkowski	53377	55052	76443	79203	226799
Powiat łowicki	102471	239681	438490	415822	219457
Powiat opoczyński	105826	189889	322446	475138	204716
Powiat m. Piotrków Trybunalski	286257	328664	250949	339633	197152
Powiat m. Skierniewice	103634	79675	110976	125734	186074
Powiat sieradzki	390939	307357	433234	373298	180416
Powiat pajęczański	111577	199169	170933	147830	170158
Powiat zduńskowolski	135346	120237	209406	188515	147761
Powiat skierniewicki	69557	71735	67927	91597	117193
Powiat łaski	52690	58720	119188	118545	110969
Powiat wieluński	54180	114489	116090	103439	110731

Powiat rawski	153495	77429	61053	93569	106394
Powiat wierszowski	140041	96674	95864	105976	92401
Powiat łęczycki	47131	143526	213967	69889	82762
Powiat brzeziński	13702	24055	29487	16576	25243

Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiecie radomszczańskim sukcesywnie wzrasta. W 2020 roku wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiatu radomszczańskiego wyniosła 5 miliardów 67 milionów złotych. Warto zauważyć, iż wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiecie radomszczańskim jest relatywnie wysoka w odniesieniu do wartości środków trwałych w przedsiębiorstwach zlokalizowanych w innych powiatach województwa łódzkiego. Powiat radomszczański zajmuje 6 miejsce na 24 powiaty województwa łódzkiego z uwzględnieniem analizowanych wartości.

Tabela 23. Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiatach województwa łódzkiego w latach 2016 – 2020 (w tysiącach złotych)

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.
Powiat m. Łódź	38298292	40031131	42451279	44708016	46985650
Powiat bełchatowski	29237859	30104534	31235161	32386285	33449523
Powiat kutnowski	5558518	5882806	6393404	6977905	7392740
Powiat zgierski	5917438	6105358	6313136	6600310	6979021
Powiat tomaszowski	4317114	4538138	4600558	5505410	5637006
Powiat radomszczański	3846757	3890081	4127257	4484687	5067292
Powiat pabianicki	3504596	4065455	4405787	5133976	4842981
Powiat poddębicki	2121835	2686829	3076977	3651467	4146040
Powiat m. Piotrków Trybunalski	2964303	3086290	3098706	3162671	3236620
Powiat sieradzki	2451609	2662028	2936647	3138333	3226996
Powiat łódzki wschodni	2447255	2429550	2612008	2941577	3160231
Powiat łowicki	1977642	1974876	2025874	2300324	2047446
Powiat pajęczański	1547615	1474796	1657778	1790083	1854305
Powiat zduńskowolski	1609292	1695891	1783676	1744875	1836203
Powiat m. Skierniewice	1496851	1550673	1546461	1602027	1726321
Powiat opoczyński	2155380	2194818	2266927	2372663	1653864
Powiat rawski	1636641	1574263	1507152	1518020	1542981
Powiat wierszowski	1231496	1266544	1342735	1414979	1467380
Powiat wieluński	1318259	1334927	1452818	1452512	1354677

Powiat piotrkowski	1085289	1106188	1167332	1203485	1275254
Powiat łaski	605371	619212	619179	749361	781533
Powiat łęczycki	643540	669120	788131	760109	758834
Powiat skierniewicki	333052	404928	462243	400110	355075
Powiat brzeziński	273835	283708	307776	322158	314699

II.5. Podmioty wspierające rozwój przedsiębiorczości w powiecie radomszczańskim – otoczenie okołobiznesowe w powiecie radomszczańskim.

W powiecie radomszczańskim funkcjonują jednostki wspierające rozwój przedsiębiorczości oraz zrzeszające lokalne firmy. Do najważniejszych podmiotów należą:

✓ **Regionalna Izba Przemysłowo – Handlowa w Radomsku**

Regionalna Izba Przemysłowo – Handlowa w Radomsku to organizacja samorządu gospodarczego zrzeszająca około 100 podmiotów gospodarczych (głównie małe i średnie przedsiębiorstwa). Celem działania Regionalnej Izby Przemysłowo – Handlowej jest wspieranie małych i średnich przedsiębiorstw realizując działania doradcze, informacyjne, szkoleniowe i inne.

✓ **Cech Rzemieślników i Przedsiębiorców w Radomsku**

Cech Rzemieślników i Przedsiębiorców w Radomsku to organizacja samorządu gospodarczego zrzeszająca około 200 przedsiębiorców. Cech oferuje liczne usługi z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej (doradztwo prawne, rachunkowe itp.), doszkalania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych pracowników oraz promocji firm członkowskich. Cech prowadzi Centrum Kształcenia Ustawicznego oraz wspiera działalność gospodarczą członków i reprezentuje ich interesy zawodowe.

✓ **Centrum Innowacji Biznesowych w Radomsku.**

Czynnikiem sprzyjającym rozwojowi gospodarczemu było uruchomienie w Radomsku w 2016 roku jednego z siedmiu Centrów Innowacji Biznesowej w województwie (pozostałe centra powstały w Zgierzu, Bełchatowie, Sieradzu, Zduńskiej Woli, Łodzi oraz w Kutnie). W każdym z Centrów Innowacji Biznesowej działają Doradcy Biznesu, których zadaniem jest pełnienie roli przewodników po wielu projektach, programach, konkursach czy też innych działaniach istotnych z punktu widzenia profilu przedsiębiorstwa. Są to osoby posiadające szeroką wiedzę na temat strategicznych działań podejmowanych przez region w zakresie wspierania rozwoju innowacyjności, internacjonalizacji, najnowszych technologii

o komercyjnym potencjale wytwarzanych przez lokalne środowisko naukowe czy usług oferowanych przez regionalne ośrodki innowacji. Doradca Biznesu podejmuje bezpośredni kontakt z przedsiębiorcą i uświadamia mu jego potrzeby oraz przygotowuje dla niego określoną ofertę, a w końcu kontaktuje go z odpowiednim partnerem biznesowym, ośrodkiem naukowym lub pracownikiem instytucji otoczenia biznesu, etc. W ramach Centrum Innowacji Biznesowej organizowane są liczne inicjatywy animujące i angażujące przedsiębiorców nie tylko na lokalnym rynku, ale też regionalnym, krajowym i międzynarodowym.

✓ **Inkubator przedsiębiorczości – "Starter Radomsko" w Radomsku.**

Wsparciem dla powstających firm jest otwarty w 2017 roku, z inicjatywy samorządu miejskiego inkubator przedsiębiorczości. Jego działalność opiera się na doradztwie, szkoleniach, a także wynajmie powierzchni biurowej.

✓ **Zrzeszenie Handlu i Usług w Radomsku.**

Zrzeszenie Handlu i Usług w Radomsku to organizacja pozarządowa, która powstała w 2004 roku. Celem zrzeszenia jest wszechstronne popieranie działalności gospodarczej prowadzonej przez członków oraz obrona i reprezentowanie ich interesów zawodowych. Członkiem Zrzeszenia może zostać osoba fizyczna i prawna, prowadząca działalność gospodarczą w zakresie handlu, gastronomii i usług. Zrzeszenie realizuje głównie zadania z zakresu usług doradczych oraz wspierania inicjatyw swoich członków.

III. Analiza SWOT powiatu radomszczańskiego.

Poniżej przedstawiona została analiza SWOT, która dotyczy efektywności lokalnego rynku pracy w powiecie radomszczańskim. Analiza SWOT jest jedną z prostszych i najczęściej stosowanych technik analitycznych. Skrót SWOT pochodzi od czterech angielskich słów: Strengths (silne strony), Weaknesses (słabe strony), Opportunities (szanse), Threats (zagrożenia). Metoda ta służy do oceny wewnętrznych i zewnętrznych czynników warunkujących rozwój danego podmiotu. Na podstawie pogłębionych analiz znajdujących się w niniejszym raporcie źródeł i wyników badań, identyfikujących kluczowe dla jego rozwoju określono słabe i mocne strony oraz szanse i zagrożenia na przyszłość dla lokalnego rynku pracy. Analiza uwzględnia zarówno czynniki makroekonomiczne, jak i czynniki ściśle związane z popytem i podażą na pracę oraz ich dopasowaniem. W analizie uwzględniono także czynniki społeczne oraz kwestie związane z funkcjonowaniem Publicznych Służb Zatrudnienia. Analiza SWOT obejmuje identyfikację i klasyfikację czynników wewnętrznych (mocne i słabe strony) i zewnętrznych (szanse i zagrożenia) warunkujących rozwój obszaru objętego badaniem. Zderzenie ze sobą mocnych i słabych stron z szansami i zagrożeniami pozwala określić pozycję (potencjał) obszaru, a także możliwość osłabienia lub wzmocnienia siły oddziaływania tych czynników. Metoda analizy SWOT jest najlepszym sposobem zidentyfikowania, sklasyfikowania, oceny i zdiagnozowania czynników wpływających na rozwój badanego obszaru i opracowania na tej podstawie najkorzystniejszej strategii.

W przygotowywaniu analizy SWOT lokalnego rynku pracy w powiecie radomszczańskim przyjęto następujące definicje słabych i mocnych stron oraz szans i zagrożeń:

- **Mocne strony** – to obszary, gdzie obecne działania uważane są za skuteczne w odniesieniu do obecnych i przyszłych potrzeb, stosowane metody w ich realizacji są również skuteczne, a mechanizmy koordynacji i zarządzania są właściwe. To zjawisko pozytywne z punktu widzenia możliwości kształtowania rozwoju lokalnego rynku pracy.
- **Słabe strony** – to obszary występowania słabości w odniesieniu do obecnych i przyszłych potrzeb oraz przeszkody w wykorzystaniu szans. To zjawisko ograniczające możliwości rozwoju lokalnego rynku pracy.
- **Szanse** – to obszary, które będą miały korzystny wpływ na kształtowanie lokalnego rynku pracy. Analizując szanse, należy wskazać praktyczne prawdopodobieństwo ich

powstania oraz ich potencjalne znaczenie. To zjawisko pozytywne z punktu widzenia możliwości kształtowania rozwoju lokalnego rynku pracy w powiecie radomszczańskim.

- **Zagrożenia** – to obszary, które będą miały niekorzystny wpływ na kształtowanie lokalnego rynku pracy. Analizując zagrożenia, należy wskazać praktyczne prawdopodobieństwo ich powstania zagrożeń oraz ich potencjalne znaczenie. To zjawisko negatywne z punktu widzenia możliwości kształtowania rozwoju lokalnego rynku pracy w powiecie radomszczańskim.

Tabela 24. Analiza SWOT – lokalny rynek pracy w powiecie radomszczańskim.

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dogodne położenie powiatu radomszczańskiego. ✓ Wysoka dostępność komunikacyjna powiatu. ✓ Rozwinięta infrastruktura i dobrze funkcjonująca komunikacja. ✓ Określone kierunki rozwoju powiatu. ✓ Statystycznie wyższy odsetek ludności w wieku produkcyjnym w powiecie radomszczańskim niż w województwie łódzkim. ✓ Duże zasoby kapitału ludzkiego. ✓ Bogata tradycja przemysłowa o wysokiej randze nie tylko krajowej, ale również europejskiej. ✓ Przemysł meblarski, który odgrywa znaczną rolę w lokalnej gospodarce. ✓ W powiecie radomszczańskim prężnie rozwijają się następujące obszary działalności gospodarczej: produkcja meblarska, przetwórstwo metalu, sektor rolno-spożywczy, budownictwo oraz produkcja opakowań. ✓ Potencjał terenów inwestycyjnych. ✓ Rosnąca liczba podmiotów 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zmniejszająca się liczba ludności, co związane jest z procesami migracyjnymi oraz ujemnym przyrostem naturalnym. ✓ Spadek liczby ludności odnotowano na terenie niemal każdej z gmin powiatu radomszczańskiego. (za wyjątkiem gminy Dobryczyce). ✓ Wśród mieszkańców powiatu notuje się niższy odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym niż w województwie łódzkim. ✓ Negatywna struktura wiekowa społeczności powiatu radomszczańskiego. ✓ Ujemny przyrost naturalny. ✓ Odpływ wykwalifikowanej kadry. ✓ Brak jednostek o charakterze naukowobadawczym wspierających rozwój gospodarczy oraz innowacyjność firm. ✓ Ograniczone środki finansowe powiatu radomszczańskiego na inwestycje oraz promocję powiatu. ✓ Feminizacja bezrobocia - 56,7% bezrobotnych kobiet wśród ogółu

<p>gospodarczych w powiecie.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Wzrost przedsiębiorczości indywidualnej w całym powiecie radomszczańskim. ✓ Rosnący poziom przedsiębiorczości, szczególnie wśród osób młodych. ✓ Wysokie nakłady inwestycyjne w firmach powiatu radomszczańskiego. ✓ Wysoka wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiecie radomszczańskim. ✓ Obecność instytucji wspierających przedsiębiorczość w powiecie radomszczańskim. ✓ Niski poziom stopy bezrobocia. ✓ Powiat radomszczański plasuje się na 5 miejscu (pod względem poziomu stopy bezrobocia) na 24 powiaty województwa łódzkiego. ✓ Wzrost zainteresowania samozatrudnieniem wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego. ✓ Wysoka efektywność dotychczasowych działań aktywizacyjnych podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku. ✓ Skuteczna realizacja programów rynku pracy. ✓ Aktywność Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku w obszarze kontaktu z lokalnymi przedsiębiorcami. ✓ Rozwinięta sieć szkół ponadpodstawowych. ✓ Zwiększenie znaczenia procesu poradnictwa zawodowego na etapie edukacji. 	<p>bezrobotnych.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Duży odsetek osób długotrwale bezrobotnych – 49% ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Radomsku. ✓ Zjawisko długotrwałego bezrobocia jest istotnie powiązane z wiekiem osób bezrobotnych. Wraz z wiekiem osób bezrobotnych wzrasta odsetek osób długotrwale bezrobotnych. ✓ Wysoki wskaźnik bezrobocia wśród osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat – 28,9% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. ✓ Wysoki udział bezrobotnych powracających do rejestrów po raz kolejny, co świadczy o nietrwałości podejmowanego zatrudnienia. ✓ Na lokalnym rynku pracy występuje wiele zawodów deficytowych, na które występuje duże zapotrzebowanie na rynku pracy, a jednocześnie, brakuje osób bezrobotnych w tych zawodach, które mogłyby tę pracę podjąć. ✓ Wysoki odsetek osób bezrobotnych posiadających niskie kwalifikacje zawodowe. ✓ Wzrastająca liczba osób korzystających z pomocy społecznej. ✓ Duży odsetek klientów pozostających w ewidencji Powiatowych Urzędów Pracy w Radomsku dla celów innych niż aktywizacja (ubezpieczenie zdrowotne, pomoc społeczna), niezainteresowanych zmianą swojej sytuacji lub pracujących w „szarej strefie”
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> ✓ System szkolnictwa dający możliwość dostosowania profilu nauczania do potrzeb inwestorów. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Wysoka liczba bezrobotnych pozbawionych prawa do zasiłku.
SZANSE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dostępność terenów inwestycyjnych, mogących przyciągnąć kolejnych pracodawców. ✓ Zagospodarowanie terenów pod inwestycje. ✓ Dalszy rozwój Podstrefy Ekonomicznej w Radomsku. ✓ Sukcesywny wzrost liczby przedsiębiorstw w powiecie radomszczańskim, wpływający na wzrost poziomu zatrudnienia. ✓ Rozwój gospodarki napędzany poprzez wzrost liczby podmiotów. ✓ Rozwój regionu oraz przemiany na rynku pracy dzięki wykorzystaniu funduszy strukturalnych. ✓ Relatywna stabilizacja zatrudnienia w regionie. Utrzymywany poziom zatrudnienia. ✓ Rozwój małych i średnich przedsiębiorstw. ✓ Inwestycje tworzące nowe miejsca pracy. ✓ Inwestycje w nowoczesne technologie. ✓ Dobra współpraca między instytucjami samorządowymi, sektorem prywatnym i organizacjami pozarządowymi. ✓ Dalszy rozwój sektora prywatnego i kontynuowanie polityki wzmacniania atrakcyjności inwestycyjnej powiatu radomszczańskiego. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Starzenie się społeczeństwa. Spadek liczby osób w wieku produkcyjnym, przy jednoczesnym wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym. ✓ Struktura mieszkańców powiatu radomszczańskiego ze względu na swoją specyfikę będzie charakteryzowała się w kolejnych latach ujemnym bilansem migracyjnym i ujemnym bilansem naturalnym, co skutkować będzie, faktem, że liczba ludności będzie się sukcesywnie zmniejszać. ✓ Kryzys gospodarczy wywołany ogłoszoną pandemią Covid-19 oraz wojną na Ukrainie. ✓ Trudne do oszacowania i przewidzenia zmiany na lokalnym rynku pracy wywołane przez ogłoszoną pandemię Covid-19 oraz wojnę na Ukrainie. ✓ Kryzys gospodarczy. Inflacja, wzrost cen, wzrost poziomu bezrobocia. ✓ Likwidacja małych firm w związku z kryzysem gospodarczym, inflacją oraz kosztami prowadzenia działalności gospodarczej. ✓ Niestabilna sytuacja ekonomiczna firm. ✓ Zmieniające się przepisy prawa, niesprzyjające rozwojowi firm. ✓ Wzrost kosztów pracy.

	<ul style="list-style-type: none">✓ Przewidywany odpływ wykwalifikowanych pracowników.✓ Szara strefa zatrudnienia, ukryte bezrobocie.✓ Postępująca migracja szczególnie osób młodych i wykształconych.✓ Pogłębianie się strukturalnego charakteru bezrobocia ze względu na brak miejsc pracy dla kobiet.✓ Ograniczenie środków finansowych na aktywizację osób bezrobotnych.✓ Coraz trudniejsza aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych ze względu na pozostawanie w rejestrach osób defaworyzowanych na rynku pracy.✓ Brak możliwości identyfikacji osób niechętnych do podjęcia zatrudnienia, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy m.in. ze względu na ubezpieczenie zdrowotne.✓ Długotrwałe bezrobocie prowadzące do zjawiska ubóstwa, patologii, wykluczenia społecznego oraz marginalizacji. Niechęć długookresowo bezrobotnych do udziału w programach aktywizacyjnych i podejmowania dalszej edukacji. Wzrost liczby osób niepracujących, utrzymujących się z zasiłków socjalnych.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

IV. Analiza bezrobocia w powiecie radomszczańskim – ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.

Korzystna sytuacja gospodarcza w powiecie radomszczańskim znajduje swoje odzwierciedlenie w pozytywnej sytuacji na lokalnym rynku pracy. Świadczy o tym niski poziom stopy bezrobocia w powiecie radomszczańskim wynoszący na koniec 2021 roku (5,3%). Warto odnotować, że stopa bezrobocia na koniec 2021 roku wynosiła w województwie łódzkim 6,1%, natomiast w Polsce stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 5,8%. Powiat radomszczański od kilkunastu lat cechuje się dynamicznym rozwojem społeczno-gospodarczym, który koreluje z coraz niższą stopą bezrobocia. Szeroki dostęp do kadry pracowniczej, obecność terenów inwestycyjnych powoduje nieustanny rozwój gospodarczy miasta Radomsko i powiatu radomszczańskiego. Sytuacja na rynku pracy

w powiecie radomszczańskim w ostatnich latach jest bardzo pozytywna. Uwzględniając poziom stopy bezrobocia we wszystkich powiatach województwa łódzkiego, na koniec 2021 roku powiat radomszczański plasował się na 5 miejscu (pod względem poziomu stopy bezrobocia) na 24 powiaty województwa łódzkiego.

Tabela 25. Stopa bezrobocia w powiatach województwa łódzkiego na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	Stopa bezrobocia
Powiat rawski	3,4
Powiat skierniewicki	5,0
Powiat wieruszowski	5,1
Powiat bełchatowski	5,2
Powiat radomszczański	5,3
Powiat m. Skierniewice	5,3
Powiat zgierski	5,5
Powiat łowicki	5,6
Powiat m. Piotrków Trybunalski	5,6
Powiat sieradzki	5,7
Powiat łódzki wschodni	5,8

Powiat m. Łódź	5,8
Powiat wieluński	6,2
Powiat łęczycki	6,5
Powiat pabianicki	6,5
Powiat zduńskowolski	6,5
Powiat piotrkowski	6,8
Powiat opoczyński	7,8
Powiat poddębicki	7,8
Powiat brzeziński	7,8
Powiat tomaszowski	8,0
Powiat łaski	8,2
Powiat kutnowski	8,5
Powiat pajęczański	9,4

Na przestrzeni lat 2016 – 2021 na rynku pracy w powiecie radomszczańskim obserwowane były pozytywne tendencje w zakresie spadku poziomu bezrobocia i liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku. W 2021 roku stopa bezrobocia oraz liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku osiągnęła najniższy poziom. Takie dane jednoznacznie świadczyły o prężnie rozwijającym się rynku pracy. Niestety w 2020 roku w związku z ogłoszoną pandemią Covid-19 sytuacja na rynku pracy uległa chwilowemu pogorszeniu. Należy także podkreślić, że wzrost bezrobocia pojawiający się od marca i kwietnia 2020 roku nie był spowodowany większym napływem osób bezrobotnych, a mniejszym odpływem osób bezrobotnych co spowodowane było wprowadzonym stanem epidemii. Warto zauważyć, że w 2021 roku sytuacja ustabilizowała się i mamy do czynienia z dalszym dynamicznym spadkiem stopy bezrobocia. Obecne trendy i statystyki przypominają dane sprzed pandemii Covid-19. Rynek pracy ustabilizował się, co przekłada się także na strukturę bezrobocia. W porównaniu do danych z końca 2016 roku stopa bezrobocia zdecydowanie się zmniejszyła. Spadek poziomu stopy bezrobocia wyniósł 3,8%. Poniżej przedstawiono zmiany w zakresie stopy bezrobocia rejestrowanego w ujęciu rocznym w skali powiatu, województwa oraz kraju w latach 2016 – 2021.

Rysunek 6. Stopa bezrobocia w powiecie radomszczańskim w latach 2016 – 2021
(źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

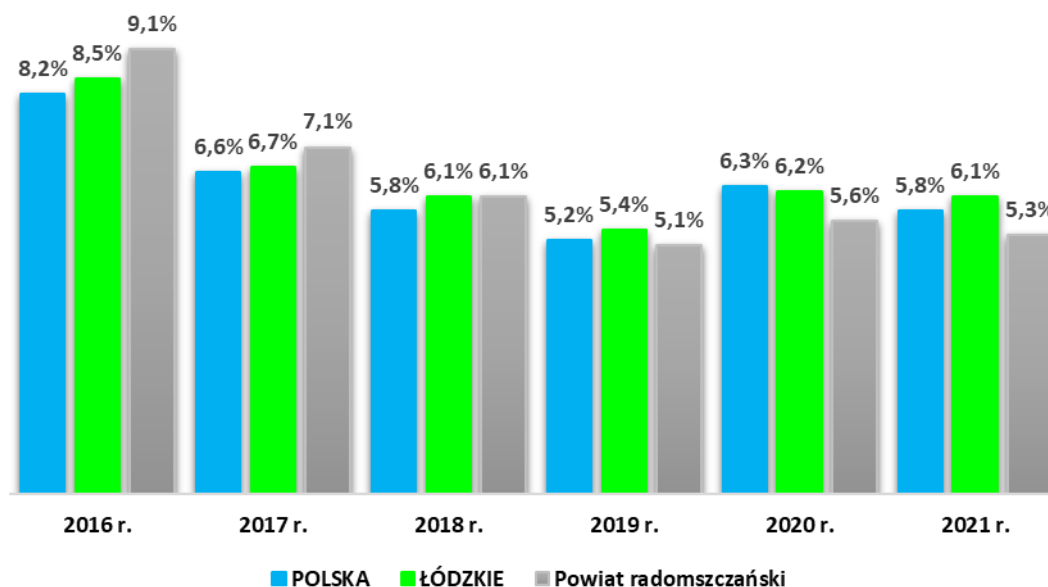


Tabela 26. Stopa bezrobocia w powiecie radomszczańskim w latach 2016 – 2021
(źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
POLSKA	8,2%	6,6%	5,8%	5,2%	6,3%	5,8%
ŁÓDZKIE	8,5%	6,7%	6,1%	5,4%	6,2%	6,1%
Powiat radomszczański	9,1%	7,1%	6,1%	5,1%	5,6%	5,3%

Na koniec 2021 roku zarejestrowanych było 2 043 bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego. W porównaniu do danych z końca 2020 roku liczba osób bezrobotnych uległa wyraźnemu zmniejszeniu. Spadek liczby osób bezrobotnych w powiecie radomszczańskim w liczbach bezwzględnych wyniósł 506, co stanowi procentowy spadek na poziomie wynoszącym 19,9 punktów procentowych. Takie dane potwierdzają wpływ pandemii Covid-19 na sytuację na lokalnym rynku pracy w 2020 roku i wzrost bezrobocia w powiecie radomszczańskim. Należy jednak ponownie zwrócić uwagę, iż znaczny wzrost liczby osób bezrobotnych w 2020 roku spowodowany był pandemią Covid-19 oraz wprowadzeniem obostrzeń epidemicznych, które miały wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy i wzrost bezrobocia powiecie radomszczańskim. W latach 2016 – 2019 mieliśmy do czynienia z dynamicznym spadkiem liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych, niestety ta pozytywna tendencja została zastopowana w 2020 roku, kiedy po raz pierwszy od kilku lat nastąpił wzrost liczby osób bezrobotnych liczonych rok do roku. W 2021 roku ponownie

mieliśmy do czynienia z pozytywnymi zmianami na rynku pracy i powrotem do sytuacji obserwowanej przed pandemią Covid-19.

Rysunek 7. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).

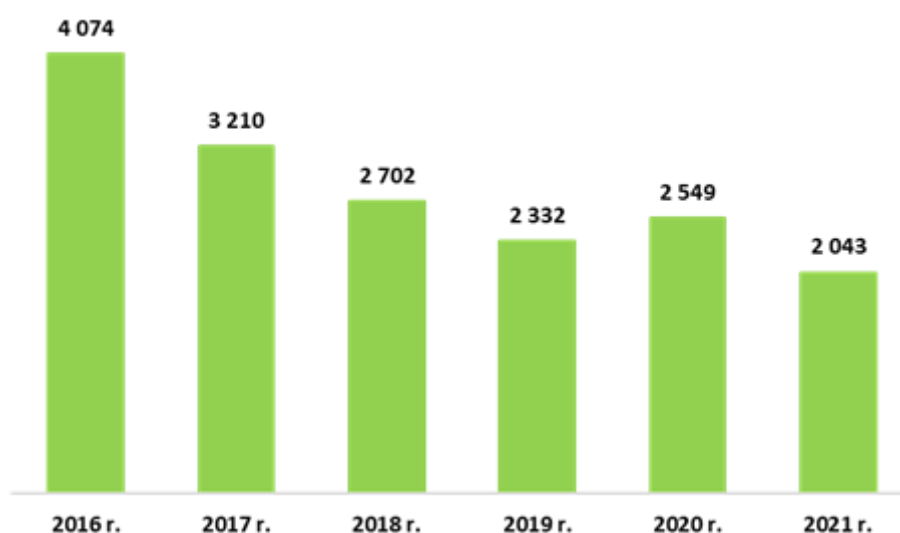


Tabela 27. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku)

2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
4 074	3 210	2 702	2 332	2 549	2 043

Na koniec 2021 roku w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku zarejestrowanych było 1 158 bezrobotnych kobiet (56,7% ogółu osób bezrobotnych) oraz 885 bezrobotnych mężczyzn (43,3% ogółu osób bezrobotnych). W porównaniu do danych z końca 2020 roku liczba bezrobotnych kobiet zmniejszyła się o 316, natomiast w porównaniu do danych z końca 2016 roku liczba ta zmniejszyła się aż o 1 190, co stanowi procentowy spadek wynoszący 50,7%. Na koniec 2021 roku zarejestrowanych było 885 bezrobotnych mężczyzn. W porównaniu do danych z końca 2020 roku liczba bezrobotnych mężczyzn zmniejszyła się o 190, natomiast w porównaniu do danych z końca 2016 roku liczba ta zmniejszyła się aż o 841 – spadek o 48,7%.

Rysunek 8. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego z uwzględnieniem płci według danych na koniec roku w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsko).

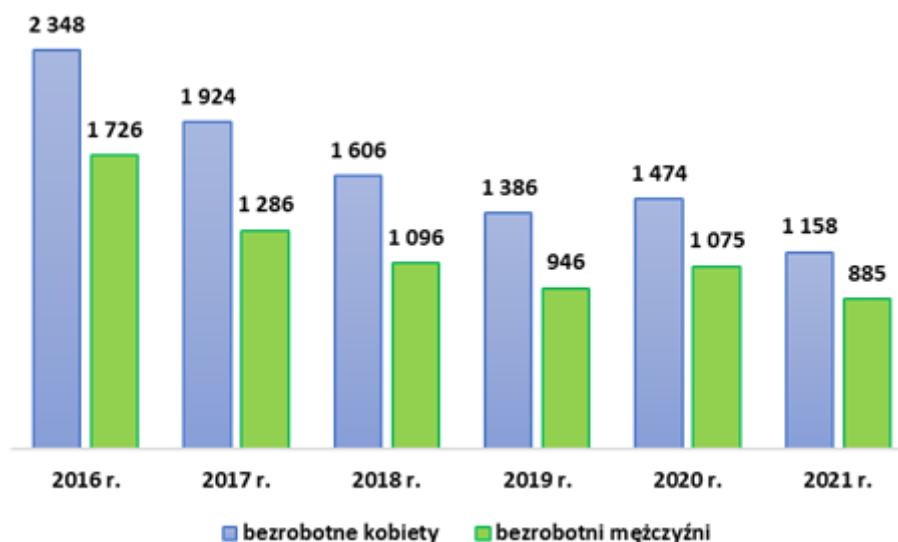


Tabela 28. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego z uwzględnieniem płci, według danych na koniec roku w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsko).

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
bezrobotne kobiety	2 348	1 924	1 606	1 386	1 474	1 158
bezrobotni mężczyźni	1 726	1 286	1 096	946	1 075	885

Pod względem poziomu bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu radomszczańskiego, obserwuje się silne zróżnicowanie terytorialne. Odsetek bezrobotnych z terenu miasta Radomsko wynosi aż 38,5% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego (786 osób). Dużą grupą bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku to mieszkańcy gminy Przedbórz – 298 (14,6% ogółu osób bezrobotnych). Odsetek osób bezrobotnych mieszkańców pozostałych gmin powiatu radomszczańskiego jest zbliżony (wynosi od 3,0% do 6,0% ogółu), a różnice w liczbie osób bezrobotnych wynikają z wielkości danej gminy (liczby mieszkańców w danej gminie).

Tabela 29. Liczba bezrobotnych w końcu okresu (stan na ostatni dzień miesiąca) według gminy w powiecie radomszczańskim w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku)

Gmina	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Radomsko - miasto	1 655	1 287	1 080	948	1 018	786
Dobryzyce – gmina wiejska	131	96	81	65	79	62
Gidle – gmina wiejska	229	185	135	115	143	102
Gomunice – gmina wiejska	190	156	149	121	134	90
Kamieńsk – gmina miejsko – wiejska	188	141	115	77	96	82
Kobiele Wielkie – gmina wiejska	144	98	85	77	80	58
Kodrąb – gmina wiejska	148	107	82	70	81	68
Lgota Wielka – gmina wiejska	118	86	78	57	62	56
Ładzice – gmina wiejska	159	127	100	78	84	67
Masłowice – gmina wiejska	199	160	144	145	137	124
Przedbórz – gmina miejsko – wiejska	418	381	326	310	335	298
Radomsko – gmina wiejska	185	138	125	101	112	69
Wielgomłynny – gmina wiejska	119	100	83	66	81	78
Żytno – gmina wiejska	191	148	119	102	107	103
Powiat radomszczański	4 074	3 210	2 702	2 332	2 549	2 043

IV.1. Stan i struktura bezrobocia w powiecie radomszczańskim.

IV.1.1. Bezrobotni z prawem do zasiłku.

Osoby bez prawa do zasiłku na dzień 31.12.2021 r. stanowiły 85,2% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego (1 741 osób). Na koniec grudnia 2021 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku uprawnionych do pobierania zasiłku było 302 mieszkańców powiatu radomszczańskiego, co stanowiło 14,8% ogółu zarejestrowanych. W porównaniu z danymi z końca 2020 roku było o 135 mniej osób uprawnionych do pobierania zasiłku.

Rysunek 9. Procentowy udział bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego z prawem do zasiłku do ogółu osób bezrobotnych w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).

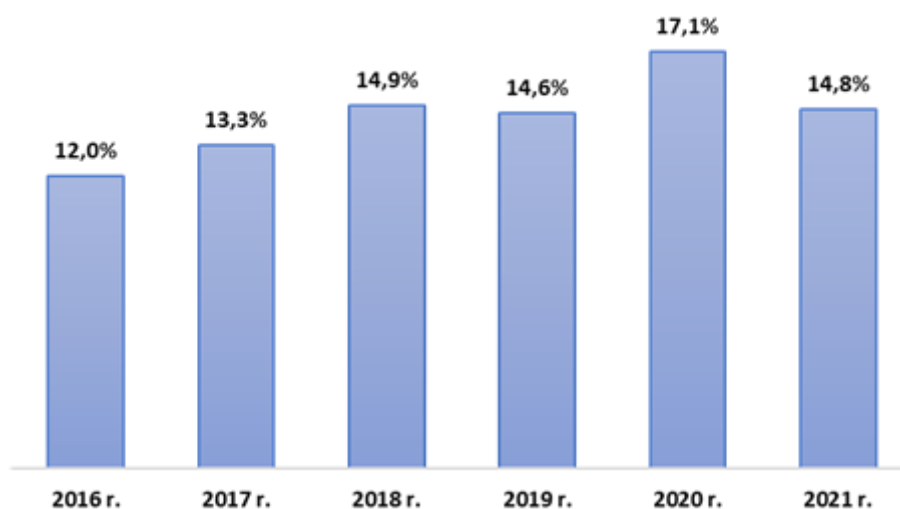


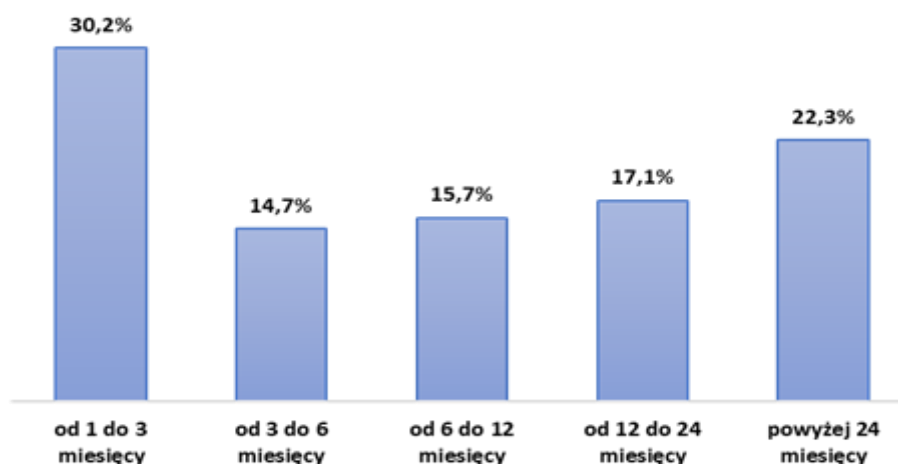
Tabela 30. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego z prawem do zasiłku do ogółu osób bezrobotnych w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
	490	427	403	341	437	302

IV.1.2. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy.

Poniżej przedstawiono strukturę osób bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego z uwzględnieniem czasu pozostawania bez pracy. Biorąc pod uwagę ten aspekt, należy zauważyć, że znaczna grupa osób bezrobotnych pozostawała bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy, a długość pozostawania bez pracy zmniejsza szanse na jej ponowne uzyskanie. Na koniec 2021 roku osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy stanowiły 39,4% wszystkich osób bezrobotnych, w tym 22,3% to osoby bezrobotne powyżej 24 miesięcy. Blisko co trzecia osoba bezrobotna – 30,2% pozostawała bez zatrudnienia do 3 miesięcy. 15,7% osób bezrobotnych pozostawała bez pracy od 6 do 12 miesięcy. Najmniejszą grupę bezrobotnych stanowiły osoby pozostające bez zatrudnienia od 3 do 6 miesięcy – 14,7% ogółu bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego.

Rysunek 10. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego według czasu pozostawania bez pracy na koniec 2021 roku (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z punktu widzenia czasu pozostawania bez pracy osób bezrobotnych, według stanu na koniec danego roku w latach 2016 – 2021 prezentuje Tabela 31.

Tabela 31. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego według czasu pozostawania bez pracy w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).

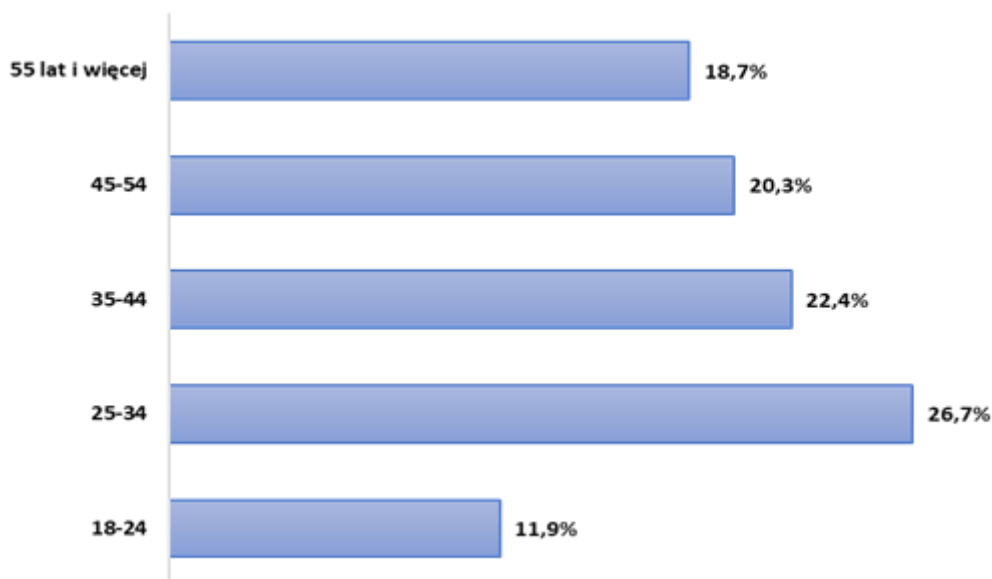
Czas pozostawania bez pracy	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
od 1 do 3 miesięcy	1132	864	802	763	736	616
od 3 do 6 miesięcy	498	437	399	342	401	301
od 6 do 12 miesięcy	626	406	376	351	515	320
od 12 do 24 miesięcy	689	542	344	347	392	350
powyżej 24 miesięcy	1129	961	781	529	505	456
SUMA	4074	3210	2702	2332	2549	2043

IV.1.3. Bezrobotni według wieku.

Najwięcej osób bezrobotnych z terenu powiatu radomszczańskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku z uwzględnieniem wieku należało do grupy wiekowej 25 – 34 lata. Na koniec 2021 roku osoby będące w wieku od 25 do 34 lat stanowiły 26,7% wszystkich osób bezrobotnych. Drugą najliczniejszą grupą wiekową wśród

bezrobotnych były osoby w wieku od 35 do 44 lat. Na koniec 2021 roku odsetek osób w tym wieku wynosił 22,4% wśród wszystkich osób bezrobotnych. Najmniejszy odsetek osób bezrobotnych w powiecie stanowiły osoby w wieku od 18 do 24 lat. Na koniec 2021 roku osoby te stanowiły 11,9% wszystkich bezrobotnych mieszkających na terenie powiatu.

Rysunek 11. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego według wieku na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z terenu powiatu radomszczańskiego z punktu widzenia wieku osób bezrobotnych, według stanu na koniec danego roku w latach 2016 – 2021 prezentuje Tabela 32.

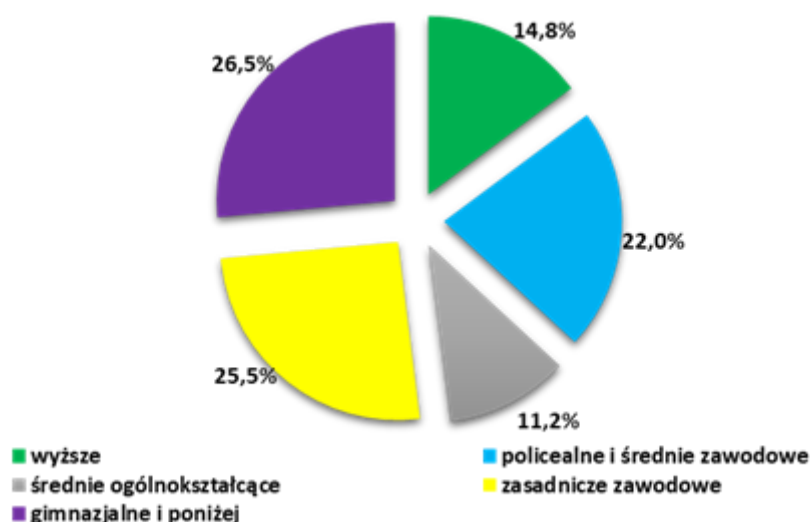
Tabela 32. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego według wieku w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku)

Wiek	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
18-24	451	338	280	297	309	243
25-34	992	790	679	610	703	546
35-44	927	757	624	485	525	457
45-54	832	669	545	456	542	415
55 lat i więcej	872	656	574	484	470	382
SUMA	4074	3210	2702	2332	2549	2043

IV.1.4. Bezrobotni według wykształcenia.

Na koniec 2021 roku największy udział w liczbie bezrobotnych z terenu powiatu radomszczańskiego stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej oraz z wykształceniem zasadniczym zawodowym – odpowiednio 26,5% oraz 25,5% ogółu osób bezrobotnych. Kolejne grupy bezrobotnych to osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym – 22,0%. Osoby bezrobotne z wykształceniem wyższym to – 14,8% ogółu, natomiast z wykształceniem średnim ogólnokształcącym to 11,2% wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych.

Rysunek 12. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego według wykształcenia na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z terenu powiatu radomszczańskiego z punktu widzenia wykształcenia, według stanu na koniec danego roku w latach 2016-2020 prezentuje Tabela 33.

Tabela 33. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego według wykształcenia w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku)

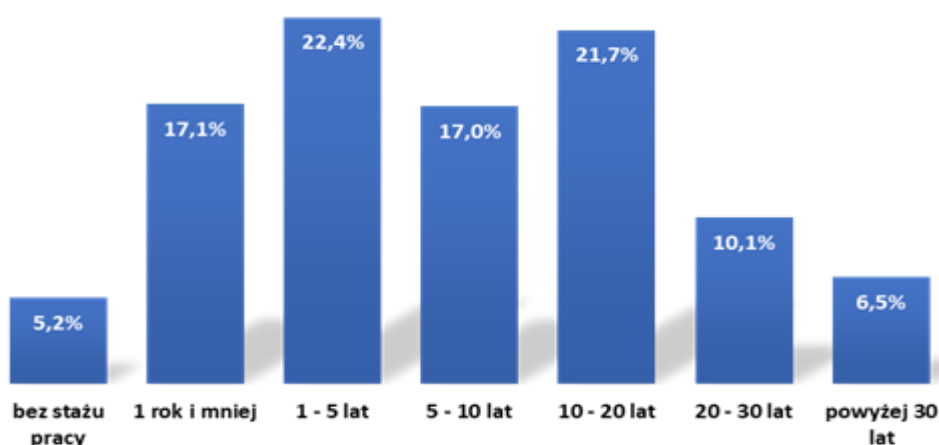
Wykształcenie	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
wyższe	491	455	363	357	370	303
policealne i średnie zawodowe	811	621	555	483	538	450

średnie ogólnokształcące	374	311	266	249	303	228
zasadnicze zawodowe	1125	859	674	560	624	521
gimnazjalne i poniżej	1273	964	844	683	714	541
SUMA	4074	3210	2702	2332	2549	2043

IV.1.5. Bezrobotni według stażu pracy.

Na koniec 2021 roku największy odsetek bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego stanowiły osoby, których staż pracy wynosił od roku do 5 lat – 22,4% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Odsetek osób bezrobotnych, których staż pracy wynosił od 10 do 20 lat to 21,7% ogółu osób bezrobotnych. Zbliżona grupa osób bezrobotnych posiadała staż pracy poniżej roku – 17,1% oraz od 5 do 10 lat – 17,0%. Co dziesiąta osoba bezrobotna zarejestrowana na koniec 2021 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku – 10,1% posiadała staż pracy od 20 do 30 lat. Najmniejszy odsetek to osoby, których staż pracy wynosił powyżej 30 lat – 6,5% oraz osoby bezrobotne nieposiadające doświadczenie zawodowego – 5,2% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych.

Rysunek 13. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego według stażu pracy na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z terenu miasta Radomsko z punktu widzenia stażu pracy osób bezrobotnych, według stanu na koniec danego roku w latach 2016 – 2021 prezentuje Tabela 34.

Tabela 34. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego według stażu pracy w latach 2016 –2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku)

Wykształcenie	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Bez stażu pracy	588	466	371	339	322	278
Do roku	645	523	437	408	431	330
1 - 5 lat	967	768	672	607	720	601
5 - 10 lat	648	538	480	389	427	327
10 - 20 lat	683	520	433	322	377	273
20 - 30 lat	395	289	221	189	187	167
30 i więcej	148	106	88	78	85	67
SUMA	4074	3210	2702	2332	2549	2043

IV.1.6. Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Zgodnie z art. 49 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy należą: bezrobotny do 30. roku życia, bezrobotny długotrwale, bezrobotny powyżej 50. roku życia, bezrobotny korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej, bezrobotny posiadający co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia, bezrobotny niepełnosprawny, poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu lub niewykonujący innej pracy zarobkowej opiekun osoby niepełnosprawnej. Na koniec 2021 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku zarejestrowane były 1 002 osoby długotrwale bezrobotne, co stanowiło aż 49,0% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Dużą grupę stanowili bezrobotni powyżej 50 tego roku życia – 28,9% wszystkich osób bezrobotnych, osoby bezrobotne do 30 tego roku życia – 26,7% oraz osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia – 18,6% ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku. Na koniec 2021 roku w ewidencji zarejestrowane były 154 osoby niepełnosprawne – 7,5%, 10 osób korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej – 0,5% oraz 3 osoby posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia – 0,1% ogółu.

Tabela 35. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy - stan na 31 grudnia 2021 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).

	Liczba bezrobotnych	%
Do 25 roku życia	243	11,9%
Do 30 roku życia	545	26,7%
Powyżej 50 roku życia	591	28,9%
Długotrwale bezrobocie	1 002	49,0%
Niepełnosprawni	154	7,5%
Korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	10	0,5%
Posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	380	18,6%
Posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	3	0,1%

Analizując zmiany w strukturze zarejestrowanych osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie radomszczańskim (według stanu na koniec grudnia, w latach 2016 – 2021) można zauważyć następujące tendencje: zmniejszający się odsetek niemal wszystkich kategorii bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego (z wyjątkiem osób bezrobotnych do 30 roku życia oraz osób niepełnosprawnych) będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, wśród ogółu osób bezrobotnych. Niestety nadal na wysokim poziomie utrzymuje się odsetek osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat oraz osób długotrwale bezrobotnych.

Tabela 36. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w latach 2016 – 2021 – stan na 31.XII. danego roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Do 25 roku życia	11,1%	10,5%	10,4%	12,7%	12,1%	11,9%
Do 30 roku życia	22,9%	22,2%	22,2%	26,8%	27,3%	26,7%
Powyżej 50 roku życia	31,8%	31,4%	31,5%	31,2%	28,8%	28,9%
Długotrwale bezrobocie	60,5%	58,3%	53,2%	47,5%	45,1%	49,0%
Niepełnosprawni	5,1%	4,8%	5,4%	6,1%	5,6%	7,5%

Korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	0,3%	0,8%	0,6%	0,2%	0,1%	0,5%
Posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	18,5%	21,1%	20,9%	19,6%	18,8%	18,6%
Posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	0,4%	0,4%	0,2%	0,2%	0,1%	0,1%

Tabela 37. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w latach 2016 – 2021 – stan na 31.XII. danego roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Do 25 roku życia	451	338	280	297	309	243
Do 30 roku życia	932	713	599	624	695	545
Powyżej 50 roku życia	1296	1007	852	727	735	591
Długotrwale bezrobocie	2466	1873	1437	1107	1150	1002
Niepełnosprawni	209	154	145	143	142	154
Korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	14	27	15	4	2	10
Posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	753	676	565	458	479	380
Posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	16	12	5	4	3	3

IV.2. Barometr zawodów w powiecie radomszczańskim.

Barometr zawodów to jednoroczna prognoza sytuacji w zawodach. Barometr dzieli zawody na trzy grupy: deficytowe, zrównoważone i nadwyżkowe.

Zawody deficytowe to takie, w których liczba wolnych miejsc pracy jest większa niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej pracodawcom znaleźć kandydatów do pracy).

Zawody zrównoważone to te, w których liczba wolnych miejsc pracy jest zbliżona do liczby osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców.

Zawody nadwyżkowe, w których liczba wolnych miejsc jest mniejsza niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej osobom poszukującym pracy znaleźć zatrudnienie).

Prognoza na rok 2023 w powiecie radomszczańskim.

Deficyt poszukujących pracy

- ✓ Kierownicy ds. produkcji
- ✓ Kucharze
- ✓ Lekarze
- ✓ Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- ✓ Operatorzy obrabiarek skrawających
- ✓ Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
- ✓ Piekarze
- ✓ Pielęgniarki i położne
- ✓ Projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
- ✓ Psycholodzy i psychoterapeuci
- ✓ Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
- ✓ Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki

Równowaga popytu i podaży

- ✓ Administratorzy stron internetowych
- ✓ Agenci ubezpieczeniowi
- ✓ Akustycy i realizatorzy dźwięku
- ✓ Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych
- ✓ Animatorzy kultury i organizatorzy imprez
- ✓ Architekci i urbaniści
- ✓ Architekci krajobrazu
- ✓ Archiwiści i muzealnicy
- ✓ Asystenci w edukacji
- ✓ Betoniarze i zbrojarze
- ✓ Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
- ✓ Biolodzy i biotechnolodzy
- ✓ Blacharze i lakiernicy samochodowi
- ✓ Brukarze

- ✓ Ceramicy przemysłowi
- ✓ Cieśle i stolarze budowlani
- ✓ Cukiernicy
- ✓ Dekarze i blacharze budowlani
- ✓ Dentyści
- ✓ Diagnosty laboratoryjni medyczni
- ✓ Diagnosty samochodowi
- ✓ Dziennikarze i redaktorzy
- ✓ Ekonomiści
- ✓ Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy
- ✓ Farmaceuci
- ✓ Filolodzy i tłumacze
- ✓ Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
- ✓ Fizjoterapeuci i masażyści
- ✓ Floryści
- ✓ Fotografowie
- ✓ Fryzjerzy
- ✓ Geodeci i kartografowie
- ✓ Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy
- ✓ Górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych
- ✓ Graficy komputerowi
- ✓ Inspektorzy nadzoru budowlanego
- ✓ Instruktorzy nauki jazdy
- ✓ Instruktorzy rekreacji i sportu
- ✓ Inżynierowie budownictwa
- ✓ Inżynierowie chemicy i chemicy
- ✓ Inżynierowie elektrycy i energetycy
- ✓ Inżynierowie inżynierii środowiska
- ✓ Inżynierowie mechanicy
- ✓ Kamieniarze
- ✓ Kelnerzy i barmani
- ✓ Kierowcy autobusów
- ✓ Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- ✓ Kierowcy samochodów osobowych
- ✓ Kierownicy budowy
- ✓ Kierownicy ds. logistyki
- ✓ Kierownicy ds. usług

- ✓ Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu
- ✓ Kierownicy sprzedaży
- ✓ Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury
- ✓ Kosmetyczki
- ✓ Krawcy i pracownicy produkcji odzieży
- ✓ Lakiernicy
- ✓ Listonosze i kurierzy
- ✓ Logopedzi i audiofonolodzy
- ✓ Magazynierzy
- ✓ Mechanicy maszyn i urządzeń
- ✓ Mechanicy pojazdów samochodowych
- ✓ Meteorolodzy, geolodzy, geografowie
- ✓ Monterzy elektronicy
- ✓ Monterzy instalacji budowlanych
- ✓ Monterzy konstrukcji metalowych
- ✓ Monterzy maszyn i urządzeń
- ✓ Monterzy okien i szklarze
- ✓ Murarze i tynkarze
- ✓ Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego
- ✓ Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- ✓ Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
- ✓ Nauczyciele przedmiotów zawodowych
- ✓ Nauczyciele przedszkoli
- ✓ Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
- ✓ Obuwnicy
- ✓ Ogrodnicy i sadownicy
- ✓ Operatorzy aparatury medycznej
- ✓ Operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru
- ✓ Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych
- ✓ Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych
- ✓ Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
- ✓ Operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
- ✓ Operatorzy maszyn włókienniczych
- ✓ Opiekunki dziecięce
- ✓ Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
- ✓ Optycy i pracownicy wytwarzający protezy
- ✓ Pedagodzy

-
- ✓ Plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
 - ✓ Pomoce kuchenne
 - ✓ Pomoce w gospodarstwie domowym
 - ✓ Pozostali specjaliści edukacji
 - ✓ Pracownicy administracyjni i biurowi
 - ✓ Pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej
 - ✓ Pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego
 - ✓ Pracownicy ds. jakości
 - ✓ Pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp
 - ✓ Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
 - ✓ Pracownicy ds. techniki dentystycznej
 - ✓ Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
 - ✓ Pracownicy myjni, pralni i prasowalni
 - ✓ Pracownicy ochrony fizycznej
 - ✓ Pracownicy poczty
 - ✓ Pracownicy poligraficzni
 - ✓ Pracownicy przetwórstwa metali
 - ✓ Pracownicy przetwórstwa spożywczego
 - ✓ Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
 - ✓ Pracownicy służb mundurowych
 - ✓ Pracownicy socjalni
 - ✓ Pracownicy sprzedaży internetowej
 - ✓ Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
 - ✓ Pracownicy usług pogrzebowych
 - ✓ Pracownicy zajmujący się zwierzętami
 - ✓ Prawnicy
 - ✓ Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
 - ✓ Przedstawiciele handlowi
 - ✓ Przetwórcy mięsa i ryb
 - ✓ Ratownicy medyczni
 - ✓ Recepcjoniści i rejestratorzy
 - ✓ Robotnicy budowlani
 - ✓ Robotnicy leśni
 - ✓ Robotnicy obróbki drewna i stolarze
 - ✓ Robotnicy obróbki skóry
 - ✓ Rolnicy i hodowcy
 - ✓ Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych

- ✓ Samodzielni księgowi
- ✓ Sekretarki i asystenci
- ✓ Socjologowie i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
- ✓ Spawacze
- ✓ Specjaliści ds. administracji
- ✓ Specjaliści ds. finansowych
- ✓ Specjaliści ds. organizacji produkcji
- ✓ Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
- ✓ Specjaliści ds. projektowania, wdrażania i doskonalenia produktów i usług cyfrowych
- ✓ Specjaliści ds. rynku nieruchomości
- ✓ Specjaliści rolnictwa i leśnictwa
- ✓ Specjaliści technologii żywności i żywienia
- ✓ Spedytorzy i logistycy
- ✓ Sprzątaczkę i pokojowe
- ✓ Sprzedawcy i kasjerzy
- ✓ Szefowie kuchni
- ✓ Ślusarze
- ✓ Tapicerzy
- ✓ Technicy budownictwa
- ✓ Technicy informatycy
- ✓ Technicy mechanicy
- ✓ Weterynarze
- ✓ Windykatorzy
- ✓ Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
- ✓ Zaopatrzeniowcy i dostawcy

V. Charakterystyka rynku edukacyjnego w powiecie radomszczańskim (kształcenie publiczne w kontekście dostosowania do wymagań rynku pracy).

Powiat radomszczański dysponuje siecią placówek oświatowych i edukacyjnych niemal na wszystkich poziomach edukacji. Młodzież szkolna ma zapewniony dostęp do edukacji podstawowej oraz na poziomie ponadpodstawowym. Dostęp do edukacji jest stosunkowo swobodny i pozbawiony utrudnień. Mieszkańcy powiatu radomszczańskiego nie muszą wyjeżdżać poza powiat, aby zdobywać wykształcenie niemal na każdym poziomie. Niewielka odległość od uczelni wyższych zlokalizowanych w Częstochowie oraz Łodzi daje dodatkowo możliwość pobierania nauki w tamtejszych placówkach edukacyjnych i uczelniach wyższych bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania. Sieć szkół ponadpodstawowych w obecnym układzie pozwala na kształcenie kilku tysięcy uczniów, w tym młodzieży i dorosłych. Jest to zasób umożliwiający przygotowanie potrzebnych zakładom pracy kadr pracowniczych zgodnie z ich zapotrzebowaniem. Ważne jest, by istniejące szkoły dostosowywały kierunki kształcenia do potrzeb rynku pracy, systematycznie podnosiły poziom kształcenia, rozwijały swoją bazę dydaktyczną oraz nawiązywały ścisłą współpracę z zakładami pracy przy kształceniu kierunkowym pod potrzeby pracodawców. Obok placówek oświatowych zmianą lub podwyższaniem kwalifikacji zawodowych bądź też poszerzeniem umiejętności zajmują się również instytucje szkolące. Szeroka oferta edukacyjna jest dostosowana do potrzeb lokalnego rynku pracy, jak również do wymogów określanych przez uczelnie wyższe. Istotnym elementem poszerzania oferty edukacyjnej jest wzbogacanie bazy dydaktycznej oraz udziału w projektach międzynarodowych, finansowanych lub współfinansowanych przez Unię Europejską oraz udział w programach rządowych.

Powiat Radomszczański jest organem prowadzącym dla siedmiu szkół ponadpodstawowych. W roku szkolnym 2021/2022 uczęszczało do nich 4 322 uczniów i uczennic (stan na dzień 1 września 2021 r.), a bazę pobytową zapewnia Bursa Szkolna nr 1 przy ul. Piastowskiej 21, która wraz ze Szkolnym Schroniskiem Młodzieżowym wchodzi w skład Zespołu Placówek Oświatowo – Wychowawczych w Radomsku.

Oferta edukacyjna szkół ponadpodstawowych w powiecie radomszczańskim na rok szkolny 2022/2023 przedstawia się następująco. Dla absolwentów klas VIII szkół podstawowych zaplanowano:

- 18 oddziałów liceum ogólnokształcącego,
- 19 oddziałów technikum,
- 8 oddziałów branżowej szkoły I stopnia.

Dodatkowo przewiduje się także otwarcie:

- 2 oddziałów liceum ogólnokształcącego dla dorosłych,
- 1 oddział szkoły policealnej.

Poniżej przedstawiono szkoły ponadpodstawowe zlokalizowane w powiecie radomszczańskim wraz z wykazem szkół i placówek, liczbą uczniów, liczbą oddziałów, liczbą etatów nauczycieli oraz ofertą edukacyjną.

I Liceum Ogólnokształcące im. Feliksa Fabianiego w Radomsku, ul. Armii Krajowej 30, 97-500 Radomsko

- ✓ Liczba uczniów — 597
- ✓ Liczba oddziałów — 20
- ✓ Liczba etatów administracji i obsługi — 10,00 et.
- ✓ Liczba nauczycieli — 52
- ✓ Liczba etatów nauczycieli — 45,49 et.

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ Klasa językowo – dziennikarska z elementami informatyki
- ✓ Klasa językowo – prawna
- ✓ Klasa biologiczno – chemiczna
- ✓ Klasa matematyczno – językowa
- ✓ Klasa europejska
- ✓ Klasa ekologiczna

II Liceum Ogólnokształcące im. Krzysztofa Kamila Baczyńskiego w Radomsku, ul. Bugaj 3, 97-500 Radomsko

- ✓ Liczba uczniów — 522
- ✓ Liczba oddziałów — 18
- ✓ Liczba etatów administracji i obsługi — 11,00 et.
- ✓ Liczba nauczycieli — 44
- ✓ Liczba etatów nauczycieli — 40,57 et.

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ Klasa biologiczno – chemiczna
- ✓ Klasa humanistyczno – prawna
- ✓ Klasa matematyczno – fizyczna

- ✓ Klasa matematyczno – językowa
- ✓ Klasa językowo – geograficzna

**Zespół Szkół Ponadpodstawowych nr 1 Im. Stanisława Staszica w Radomsku,
ul. Brzeźnicka 20, 97-500 Radomsko**

III Liceum Ogólnokształcące, Technikum Mechaniczno-Budowlane, Branżowa Szkoła
I stopnia nr 4

- ✓ Liczba uczniów — 748
- ✓ Liczba oddziałów — 25
- ✓ Liczba etatów administracji i obsługi — 12,70 et.
- ✓ Liczba nauczycieli — 76
- ✓ Liczba etatów nauczycieli — 66,46 et.

III Liceum Ogólnokształcące

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ Klasa mundurowa
- ✓ Klasa rehabilitacyjno – zdrowotna
- ✓ Klasa językowo – informatyczna

Technikum Mechaniczno-Budowlane

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ technik mechanik
- ✓ technik pojazdów samochodowych
- ✓ technik budownictwa
- ✓ technik geodeta

Branżowa Szkoła I stopnia nr 4

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ mechanik pojazdów samochodowych
- ✓ mechanik – monter maszyn i urządzeń
- ✓ operator obrabiarek skrawających
- ✓ elektromechanik pojazdów samochodowych

**Zespół Szkół Drzewnych i Ochrony Środowiska w Radomsku, ul. Brzeźnicka
22, 97-500 Radomsko**

Technikum Drzewne i Ochrony Środowiska im. Mikołaja Kopernika, Branżowa Szkoła
I Stopnia nr 3 im. Mikołaja Kopernika, Centrum Kształcenia Zawodowego

- ✓ Liczba uczniów — 699
- ✓ Liczba oddziałów —26
- ✓ Liczba etatów administracji i obsługi — 16,70 et.
- ✓ Liczba nauczycieli —67
- ✓ Liczba etatów nauczycieli — 60,25 et.

Technikum Drzewne i Ochrony Środowiska

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ technik logistyk z innowacją wojskową
- ✓ technik usług fryzjerskich z innowacją wizaż i kreowanie wizerunku
- ✓ technik technologii drewna
- ✓ technik żywienia i usług gastronomicznych

Branżowa Szkoła I Stopnia

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ fryzjer,
- ✓ stolarz,
- ✓ kucharz,
- ✓ cukiernik,
- ✓ piekarz,
- ✓ sprzedawca,
- ✓ krawiec,
- ✓ przetwórcza mięsa,
- ✓ ślusarz,
- ✓ fotograf,
- ✓ blacharz samochodowy,
- ✓ elektromechanik,
- ✓ elektromechanik pojazdów samochodowych,
- ✓ monter sieci i instalacji sanitarnych,
- ✓ obuwnik,
- ✓ kaletnik,
- ✓ tapicer,
- ✓ kamieniarz,
- ✓ kuśnierz,
- ✓ operator procesów introligatorskich,
- ✓ drukarz fleksograficzny,
- ✓ drukarz offsetowy,

- ✓ zdun,
- ✓ murarz-tynkarz,
- ✓ monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie,
- ✓ złotnik-jubiler,
- ✓ zegarmistrz,
- ✓ mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych,
- ✓ operator maszyn i urządzeń metalurgicznych,
- ✓ operator maszyn i urządzeń odlewniczych,
- ✓ optyk-mechanik,
- ✓ operator urządzeń przemysłu szklarskiego,
- ✓ kominiarz,
- ✓ modelarz
- ✓ odlewniczy,
- ✓ kowal,
- ✓ lakiernik,
- ✓ dekarz.

**Zespół Szkół Ekonomicznych im. Tadeusza Kotarbińskiego w Radomsku,
ul. Przedborska 39/41, 97-500 Radomsko**

Technikum

- ✓ Liczba uczniów — 708
- ✓ Liczba oddziałów — 22
- ✓ Liczba etatów administracji i obsługi — 12,20 et.
- ✓ Liczba nauczycieli — 65
- ✓ Liczba etatów nauczycieli — 58,68 et.

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ technik ekonomista
- ✓ technik rachunkowości
- ✓ technik fotografii i multimediiów
- ✓ technik hotelarstwa
- ✓ technik grafiki i poligrafii cyfrowej
- ✓ technik handlowiec

**Zespół Szkół Elektryczno-Elektronicznych im. prof. Janusza Groszkowskiego
w Radomsku, ul. Narutowicza 12, 97-500 Radomsko**

Technikum Elektryczno-Elektroniczne, Branżowa Szkoła I Stopnia nr 1

- ✓ Liczba uczniów — 766
- ✓ Liczba oddziałów — 25
- ✓ Liczba etatów administracji i obsługi — 14,45 et.
- ✓ Liczba nauczycieli — 73
- ✓ Liczba etatów nauczycieli — 67,08 et.

Technikum Elektryczno-Elektroniczne

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ technik elektronik
- ✓ technik elektryk
- ✓ technik informatyk
- ✓ technik reklamy
- ✓ technik programista

Branżowa Szkoła I Stopnia nr 1

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ elektryk /elektronik

Zespół Szkół Ponadpodstawowych w Przedborzu, ul. Piotrkowska 1, 97-570 Przedbórz

Liceum Ogólnokształcące

- ✓ Liczba uczniów — 195
- ✓ Liczba oddziałów — 8
- ✓ Liczba etatów administracji i obsługi — 5,75 et.
- ✓ Liczba nauczycieli — 18
- ✓ Liczba etatów nauczycieli — 13,68 et.

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ Klasa humanistyczno – językowa
- ✓ Klasa rehabilitacyjno – sportowa
- ✓ Klasa matematyczno – językowa

Zespół Szkół Ponadpodstawowych im. T. Kościuszki w Kamieńsku, ul. Szkolna 4, 97-360

Kamieńsk

Liceum Ogólnokształcące

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ Klasa mundurowa

- ✓ Klasa europejska
- ✓ Klasa matematyczno – informatyczna
- ✓ Klasa biologiczno – chemiczna

Technikum

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ technik elektryk
- ✓ technik mechanik
- ✓ technik górnictwa odkrywkowego
- ✓ technik ekonomista
- ✓ technik geodeta

Branżowa Szkoła I Stopnia

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ elektryk
- ✓ elektromechanik
- ✓ mechanik monter maszyn i urządzeń
- ✓ fryzjer
- ✓ monter zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie
- ✓ górnik odkrywkowej eksploatacji złóż
- ✓ sprzedawca

Zespół Szkół Centrum Kształcenia Rolniczego im. Wł. St. Reymonta w Dobryszycach, ul. Szkolna 4, 97-505 Dobryzyce

Zespół Centrum Kształcenia Rolniczego należy do Sieci Szkół Rolniczych prowadzonych przez Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi.

Technikum

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ technik architektury krajobrazu
- ✓ technik weterynarii
- ✓ technik żywienia i usług gastronomicznych
- ✓ technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki
- ✓ technik rolnik
- ✓ technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej

Branżowa Szkoła I Stopnia

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ kucharz
- ✓ mechanik – operator pojazdów i maszyn rolniczych
- ✓ ogrodnik

Branżowa Szkoła II Stopnia

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ technik żywienia i usług gastronomicznych
- ✓ technik mechanizacji rolnictwa i agrotechniki

Publiczne szkoły dla dorosłych

- ✓ Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Radomsku w Zespole Szkół Drzewnych i Ochrony Środowiska w Radomsku 97-500 Radomsko, ul. Brzeźnicka 22
forma kształcenia: zaoczna
- ✓ Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Przedborzu w Zespole Szkół Ponadpodstawowych w Przedborzu 97-570 Przedbórz, ul. Piotrkowska 1
forma kształcenia: stacjonarna

Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy im. Księdza Jana Twardowskiego w Radomsku, ul. Piastowska 12, 97-500 Radomsko**Szkoła Podstawowa Specjalna, Szkoła Specjalna Przesposabiająca do Pracy, Branżowa Szkoła Specjalna I stopnia w Radomsku**

- ✓ Liczba uczniów — 123
- ✓ Liczba oddziałów — 31
- ✓ Liczba etatów administracji i obsługi — 26,50 et.
- ✓ Liczba nauczycieli — 74
- ✓ Liczba etatów nauczycieli — 71,28 et.

Szkoła Specjalna Przesposabiająca do Pracy

Program/profil/zawód:

Dla uczniów niepełnosprawnych intelektualnie w stopniu: umiarkowanym, znacznym, z występującymi przy tym sprzężeniami: autyzmem, niepełnosprawnością ruchową, słabowidzeniem, słabosłyszeniem. Możliwość pobytu ucznia w internacie.

Branżowa Szkoła Specjalna I stopnia w Radomsku

Program/profil/zawód:

Dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim. Proponowane zawody:

- ✓ krawiec, praktyki odbywają się w porozumieniu ucznia z wybranym pracodawcą;
- ✓ kucharz, praktyki odbywają się w porozumieniu ucznia z wybranym pracodawcą;
- ✓ cukiernik, praktyki odbywają się w porozumieniu ucznia z wybranym pracodawcą;

Zespół Placówek Oświatowo-Wychowawczych w Radomsku, ul. Piastowska 21, 97-500 Radomsko

Bursa Szkolna Nr 1, Szkolne Schronisko Młodzieżowe

- ✓ Liczba wychowanków bursy szkolnej — 54
- ✓ Liczba etatów administracji i obsługi — 12,50 et.
- ✓ Liczba nauczycieli — 7 osób
- ✓ Liczba etatów nauczycieli — 7,00 et.

Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Radomsku, ul. Piastowska 21, 97-500 Radomsko

- ✓ Liczba etatów administracji i obsługi — 5,00 et.
- ✓ Liczba nauczycieli — 29 osób
- ✓ Liczba etatów nauczycieli — 28,00 et.

RAZEM:

- ✓ Liczba uczniów — 4.358
- ✓ Liczba oddziałów — 175
- ✓ Liczba etatów administracji i obsługi — 126,80 et.
- ✓ Liczba nauczycieli — 505
- ✓ Liczba etatów nauczycieli — 458,49 et.

Szkolnictwo specjalne

Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy przeznaczony jest dla uczniów z niepełnosprawnościami w tym niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, umiarkowanym, głębokim, z zespołem Aspergera, zaburzeniami ze spektrum autyzmu oraz niepełnosprawnościami sprzężonymi w wieku od 7 do 25 lat. W skład ośrodka wchodzi Szkoła Podstawowa Specjalna, Specjalna Szkoła Przesposabiająca do pracy, Branżowa Szkoła Specjalna I Stopnia w Radomsku, internat oraz grupy rewalidacyjno-wychowawcze. Internat dysponuje 30 miejscami dla uczniów powyższych szkół.

Wykaz szkół niepublicznych, które dotuje Powiat Radomszczański

- ✓ Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych „SOKRATES” — forma kształcenia – zaoczna.
- ✓ Szkoła Policealna dla Dorosłych „SOKRATES” – forma kształcenia – zaoczna, stacjonarna.
- ✓ Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych „ŻAK” – forma kształcenia – zaoczna.
- ✓ Szkoła Policealna Centrum Nauki i Biznesu „ZAK” – forma kształcenia – zaoczna.
- ✓ Szkoła Policealna Medyczna „ŻAK” – forma kształcenia – stacjonarna.
- ✓ Szkoła Policealna Opieki Medycznej „ŻAK” – forma kształcenia – zaoczna.

Wyniki matur

W 2021 roku absolwenci liceów ogólnokształcących oraz techników obowiązkowo przystępowali do egzaminu maturalnego. W pierwszym terminie egzamin maturalny zdało 574 absolwentów, co stanowi 82% wszystkich absolwentów, którzy przystąpili do egzaminu. Po przeprowadzeniu w sierpniu egzaminu poprawkowego odsetek sukcesów uczniów wzrósł do 89%. Ogólny wynik egzaminu maturalnego w szkołach ponadpodstawowych prowadzonych przez Powiat Radomszczański jest wyższy od wyniku zdawalności w województwie łódzkim (73%) oraz średniej krajowej (75%).

Tabela 38. Zdawalność egzaminu maturalnego w 2021 r. w różnych typach szkół w powiecie radomszczańskim. (źródło: Raport o stanie powiatu radomszczańskiego za rok 2021).

Typ szkoły	Liczba absolwentów, którzy przystąpili do egzaminu maturalnego	Liczba osób, które zdały egzamin	Procent osób, które zdały egzamin maturalny	Zdawalność % w województwie łódzkim	Liczba osób, które nie zdały egzaminu maturalnego
licea ogólnokształcące	377	355	94%	79%	22
technika	336	281	84%	62%	41

VI. Badanie sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku.

VI.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku.

Poniższa część raportu zawiera wyniki badań, przeprowadzonych wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku. Najważniejszym celem badania było wskazanie i określenie czynników, które powodują bierność zawodową osób bezrobotnych. Kolejne problemy badawcze związane były z potrzebą zdiagnozowania barier oraz określenia trudności, które w znacznej mierze ograniczają osobom bezrobotnym dostęp do lokalnego rynku pracy, a także poznanie przyczyn i powodów rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku. Badanie miało także określić sposoby poszukiwania pracy stosowane przez bezrobotnych oraz analizę poziomu motywacji i aktywności w kontekście posiadanych przez nich kwalifikacji zawodowych. Diagnoza najważniejszych problemów, z którymi borykają się osoby bezrobotne oraz wskazanie problemów w aktywizacji zawodowej, powinny pozwolić na zaprojektowanie działań ukierunkowanych na pełniejszą i skuteczniejszą aktywizację zawodową osób bezrobotnych. Przeprowadzone badania umożliwiły ponadto na poznanie:

- ✓ barier aktywności zawodowej (wynikających z ich cech społeczno-demograficznych),
- ✓ postaw wobec pracy,
- ✓ oceny lokalnego rynku pracy i rynku edukacyjnego,
- ✓ ścieżki wyjścia z bezrobocia (szczególnie przy udziale instytucji rynku pracy).

Badanie zostało zrealizowane w październiku 2022 roku przez przeszkolonych ankietów. W badaniach brało udział N=180 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku. Osoby bezrobotne do badania wybrano na podstawie szczegółowego doboru próby, który przedstawiony został na stronach 6 – 7 niniejszego raportu. Wyniki badań posłużyły także do stworzenia propozycji określonych działań i rekomendacji ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób bezrobotnych. Przygotowany kwestionariusz ankiety do badania osób bezrobotnych składał się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru, z kafeterią odpowiedzi oraz pytań otwartych umożliwiających swobodną wypowiedź respondenta. Dane uzyskane w trakcie realizacji badań poddane zostały wielostopniowej analizie, zarówno ilościowej, jak i jakościowej. W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań pod kątem ogólnych tendencji i średnich występujących w całej badanej zbiorowości. Opisane zostały także podgrupy

badanych o największym i najmniejszym procencie odpowiedzi na dane pytanie. W raporcie przedstawiono ogólne wyniki badania, jak i szczegółowe wyniki z uwzględnieniem każdej z badanych grup osób bezrobotnych.

VI.2. Ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.

Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanych osób bezrobotnych z uwzględnieniem wielu czynników, które różnicują osoby bezrobotne ze względu na ich cechy społeczno-demograficzne oraz inne ważne determinanty bezrobocia. W poniższej charakterystyce przedstawione zostały tylko odpowiedzi ważne udzielone przez ankietowanych.

Płeć respondentów

Struktura badanych osób bezrobotnych z uwzględnieniem płci jest zgodna z wytycznymi dotyczącymi doboru próby. W badaniach brało udział 55,0% bezrobotnych kobiet oraz 45,0% bezrobotnych mężczyzn.

Rysunek 14. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=180, w%)

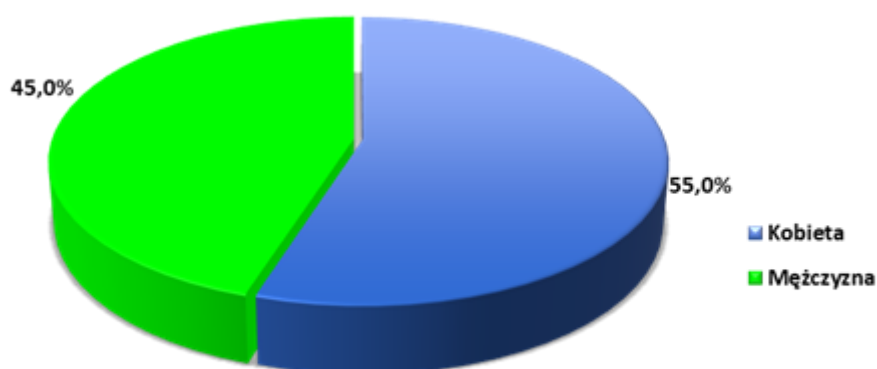


Tabela 39. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=180, w%)

	Ilość	Procent
Kobieta	99	55,0%
Mężczyzna	81	45,0%
Suma	180	100,0%

Wiek respondentów

Struktura badanych osób bezrobotnych z punktu widzenia wieku była zgodna z oczekiwanym doborem próby. W ramach celowego doboru próby 33,3% badanych stanowiły osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat, 33,0% to osoby w wieku do 30 lat (w badaniach brało udział 13,3% osób bezrobotnych w wieku do 25 lat oraz 20,1% osób bezrobotnych w wieku od 26 do 30 lat), natomiast 33,3% to osoby bezrobotne w wieku od 31 do 50 lat (w badaniach brało udział 25,0% osób bezrobotnych w wieku od 31 do 44 lat oraz 8,3% osób bezrobotnych w wieku od 45 do 50 lat).

Rysunek 15. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów. (N=180, w%)

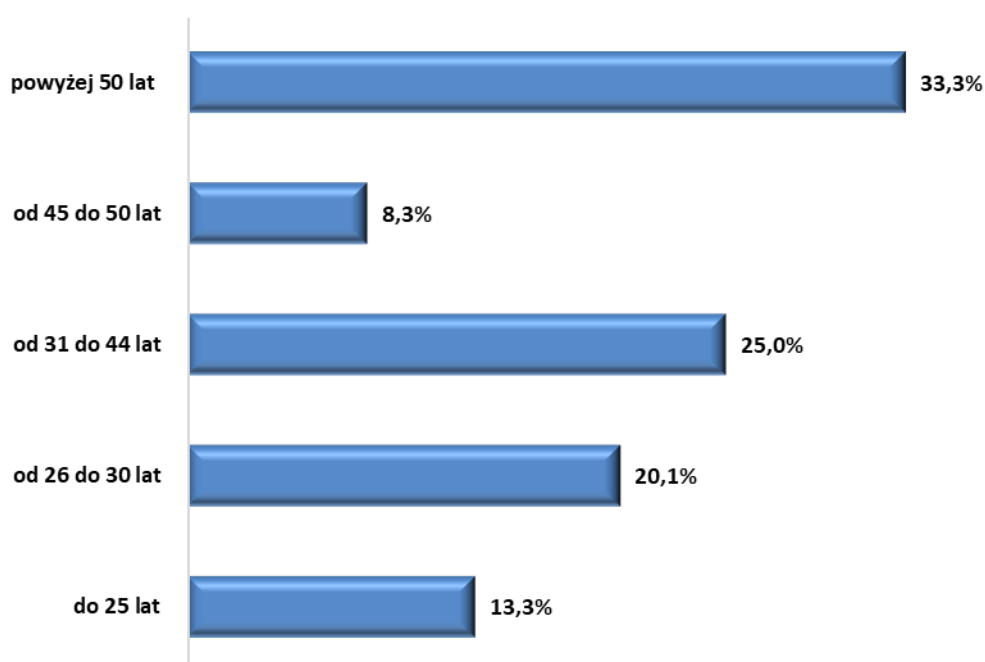


Tabela 40. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów. (N=180, w%)

	Ilość	Procent
do 25 lat	24	13,3%
od 26 do 30 lat	36	20,1%
od 31 do 44 lat	45	25,0%
od 45 do 50 lat	15	8,3%
powyżej 50 lat	60	33,3%
Suma	180	100,0%

Miejsce zamieszkania respondentów

Miejsce zamieszkania osób bezrobotnych było jednym z elementów kwotowo – celowego doboru próby. Zgodnie z założeniami grupy bezrobotnych mieszkańców obszarów miejskich oraz wiejskich były równo liczne i generowały 50,0% uczestników badania.

Rysunek 16. Struktura respondentów z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

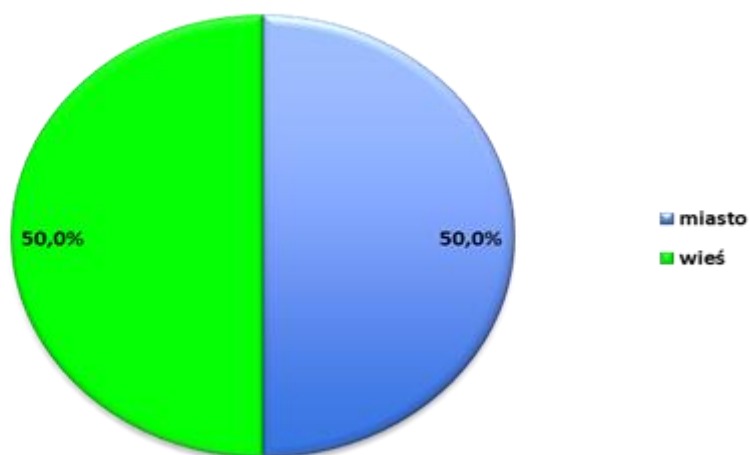


Tabela 41. Struktura respondentów z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Ilość	Procent
miasto	90	50,0%
wieś	90	50,0%
Suma	180	100,0%

Wykształcenie respondentów

Wykształcenie osób bezrobotnych nie stanowiło podstawy kwotowo – celowego doboru próby. Najliczniejszą grupę respondentów stanowili bezrobotni legitymujący się wykształceniem zasadniczym zawodowym – 31,7%. Osoby bezrobotne z wykształceniem średnim zawodowym to 17,2% ogółu badanych, natomiast z wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej to 16,1%. Grupa osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym wynosiła 15,0%. Wykształcenie średnie ogólnokształcące posiadało 13,9% badanych. Najmniejszy odsetek badanych legitymowało się wykształceniem policealnym i pomaturalnym – 6,1%.

Rysunek 17. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów.

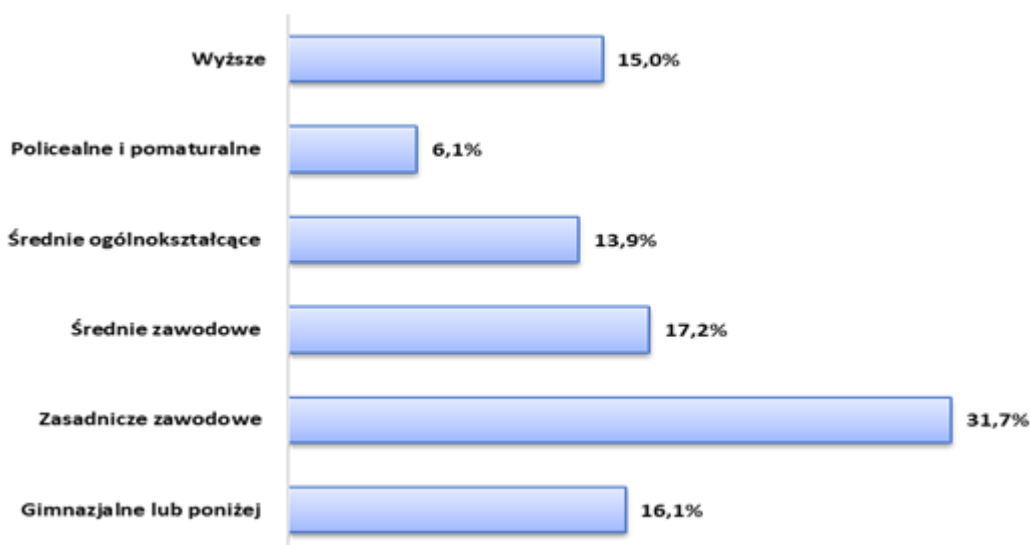


Tabela 42. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów. (N=180, w%)

	Ilość	Procent
Gimnazjalne lub poniżej	29	16,1%
Zasadnicze zawodowe	57	31,7%
Średnie zawodowe	31	17,2%
Średnie ogólnokształcące	25	13,9%
Policealne i pomaturalne	11	6,1%
Wyższe	27	15,0%
Suma	180	100,0%

Okres zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku

Okres zarejestrowania osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku nie stanowił podstawy kwotowo – celowego doboru próby. Największy odsetek osób biorących udział w badaniu stanowiły osoby bezrobotne zarejestrowane przez okres krótszy niż 6 miesięcy – 39,4% ogółu badanych. Osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku przez okres od 6 do 12 miesięcy to 26,7%. Osoby bezrobotne – pozostające w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku przez okres dłuższy niż 12 miesięcy to łącznie 33,9% ogółu badanych, w tym 23,3% to bezrobotni zarejestrowani przez okres ponad 24 miesięcy.

Rysunek 18. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku. (N=180, w%)

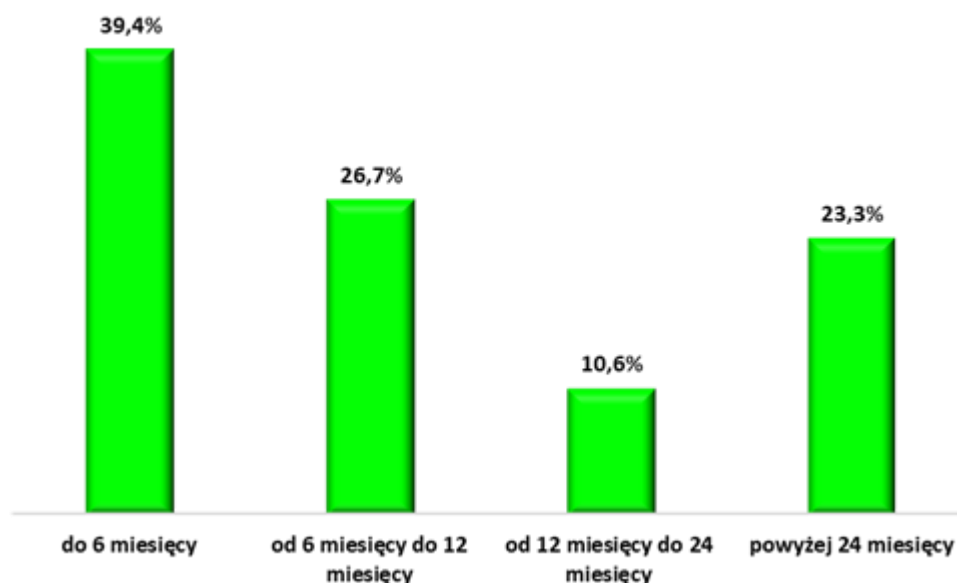


Tabela 43. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku. (N=180, w%)

	Ilość	Procent
do 6 miesięcy	71	39,4%
od 6 miesięcy do 12 miesięcy	48	26,7%
od 12 miesięcy do 24 miesięcy	19	10,6%
powyżej 24 miesięcy	42	23,3%
Suma	180	100,0%

Status respondentów jako osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku

Spośród wszystkich osób, które uczestniczyły w badaniu, zdecydowaną większość stanowiły osoby długotrwale bezrobotne – 33,9% ogółu badanych, osoby bezrobotne do 30 roku życia – 33,3% oraz osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia – także 33,3% ogółu badanych. Po 11,7% badanych osób bezrobotnych nie posiadało doświadczenia zawodowego oraz posiada co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia. Co dziesiąta osoba bezrobotna uczestnicząca w badaniu nie ma kwalifikacji zawodowych. 9,4% ankietowanych opiekuje się osobami zależnymi, natomiast 6,7% to samotna matka/samotny ojciec wychowujący dzieci do lat 18. Osoby

niepełnosprawne reprezentowało w badaniu 5,0% ankietowanych. Mniejszy odsetek stanowili bezrobotni powracający z zagranicy – 2,8%, osoby bezrobotne będące dłużnikiem alimentacyjnym – 2,2% oraz kobiety powracające do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka – 1,7%. Suma prezentowanych wskazań jest większa niż 100%, ponieważ mamy do czynienia z możliwością nakładania się różnych charakterystyk osób bezrobotnych.

Tabela 44. Struktura respondentów z uwzględnieniem statusu osoby bezrobotnej. (N=180, w%)

	Ilość	Procent
długotrwale bezrobotną	61	33,9%
do 30 roku życia	60	33,3%
powyżej 50 roku życia	60	33,3%
bez doświadczenia zawodowego	21	11,7%
posiadającą co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	21	11,7%
bez kwalifikacji zawodowych	18	10,0%
opiekującą się osobami zależnymi	17	9,4%
samotną matką/samotny ojciec wychowujący dzieci do lat 18	12	6,7%
niepełnosprawną	9	5,0%
powracającą z zagranicy	5	2,8%
będąca dłużnikiem alimentacyjnym	4	2,2%
powracającą do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka	3	1,7%

VI.3. Powody rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku.

Pierwszy z elementów analizy sytuacji i potrzeb osób bezrobotnych dotyczył najważniejszych powodów rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku. Największy odsetek badanych – 54,5% rejestruje się w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku, ze względu na możliwość uzyskania oferty pracy – zatrudnienia za pośrednictwem urzędu pracy. Ten powód rejestracji generował największy odsetek

wskazań. Ponad połowa badanych osób bezrobotnych – 50,6% decyduje się na zarejestrowanie w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku w związku z potrzebą uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Część badanych osób bezrobotnych – 26,7% rejestruje się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku ze względu na możliwość skorzystania z dostępnych instrumentów i usług realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku (między innymi szkolenia, kursy, dotacje, staże, bony). 15,6% badanych rejestruje się w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku z powodu braku innego pomysłu na znalezienie pracy. Kolejnym powodem wskazanym przez 11,7% respondentów były zwolnienia i redukcja etatów w zakładzie pracy. Mniejsza grupa badanych osób bezrobotnych jako powody wskazała: obowiązek rejestracji wynikający z chęci ubiegania się o środki w instytucjach pomocy społecznej – 6,1%, ukończenie szkoły i brak pomysłu na dalsze działanie – 5,0% oraz utrata pracy z powodu pandemii Covid-19, zamknięcie zakładu pracy, reorganizacja miejsca pracy – 4,4% wskazań. Niewielki odsetek badanych osób bezrobotnych – 3,9% rejestruje się w celu uzyskania zasiłku dla osób bezrobotnych. Pozostałe powody rejestracji osób bezrobotnych przedstawione zostały na Wykresie nr 19 oraz w Tabeli nr 45. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100% z powodu możliwość wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi.

Rysunek 19. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Radomsku. (N=180, w%)



Tabela 45. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Radomsku. (N=180, w%)

	Ilość	Procent
Możliwość otrzymania oferty pracy, znalezienie zatrudnienia	98	54,4%
Możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego	91	50,6%
Możliwość skorzystania z dostępnych instrumentów i usług realizowanych przez PUP w Radomsku (min. szkolenia, kursy, dotacje, staże, bony itd.).	48	26,7%
Brak pomysłu na znalezienie pracy w inny sposób	28	15,6%
Zwolnienia i redukcje etatów w zakładzie pracy	21	11,7%
Obowiązek rejestracji wynikający z chęci ubiegania się o środki w instytucjach pomocy społecznej	11	6,1%
Ukończył(a)m szkołę i nie wiem co dalej robić	9	5,0%
Utrata pracy z powodu pandemii Covid-19, zamknięcie zakładu pracy, reorganizacja miejsca pracy	8	4,4%
Możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych	7	3,9%
Wojna na Ukrainie	4	2,2%
Zamknięcie/likwidacja działalności gospodarczej	4	2,2%
Inne powody/przyczyny	2	1,1%

Powody rejestracji różnią się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 46. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Radomsku. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
Możliwość otrzymania oferty pracy, znalezienie zatrudnienia	65	65,7%	33	40,7%
Możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego	53	53,5%	38	46,9%
Możliwość skorzystania z dostępnych instrumentów i usług realizowanych przez PUP w Radomsku (min. szkolenia, kursy, dotacje, staże, bony itd.).	25	25,3%	23	28,4%
Brak pomysłu na znalezienie pracy w inny sposób	14	14,1%	14	17,3%
Zwolnienia i redukcje etatów w zakładzie pracy	9	9,1%	12	14,8%
Obowiązek rejestracji wynikający z chęci ubiegania się o środki w instytucjach pomocy społecznej	5	5,1%	6	7,4%
Ukończył(a)m szkołę i nie wiem co dalej robić	4	4,0%	5	6,2%
Utrata pracy z powodu pandemii Covid-19, zamknięcie zakładu pracy, reorganizacja miejsca pracy	5	5,1%	3	3,7%
Możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych	2	2,0%	5	6,2%
Wojna na Ukrainie	1	1,0%	3	3,7%
Zamknięcie/likwidacja działalności gospodarczej	3	3,0%	1	1,2%
Inne powody/przyczyny	1	1,0%	1	1,2%

Tabela 47. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Radomsku. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miaśo		Wieś	
	N	%	N	%
Możliwość otrzymania oferty pracy, znalezienie zatrudnienia	49	54,4%	49	54,4%
Możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego	44	48,9%	47	52,2%
Możliwość skorzystania z dostępnych instrumentów i usług realizowanych przez PUP w Radomsku (min. szkolenia, kursy, dotacje, staże, bony itd.).	21	23,3%	27	30,0%
Brak pomysłu na znalezienie pracy w inny sposób	9	10,0%	19	21,1%
Zwolnienia i redukcje etatów w zakładzie pracy	9	10,0%	12	13,3%
Obowiązek rejestracji wynikający z chęci ubiegania się o środki w instytucjach pomocy społecznej	6	6,7%	5	5,6%
Ukończył(a)m szkołę i nie wiem co dalej robić	7	7,8%	2	2,2%
Utrata pracy z powodu pandemii Covid-19, zamknięcie zakładu pracy, reorganizacja miejsca pracy	4	4,4%	4	4,4%
Możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych	4	4,4%	3	3,3%
Wojna na Ukrainie	1	1,1%	3	3,3%
Zamknięcie/likwidacja działalności gospodarczej	3	3,3%	1	1,1%
Inne powody/przyczyny	0	0,0%	2	2,2%

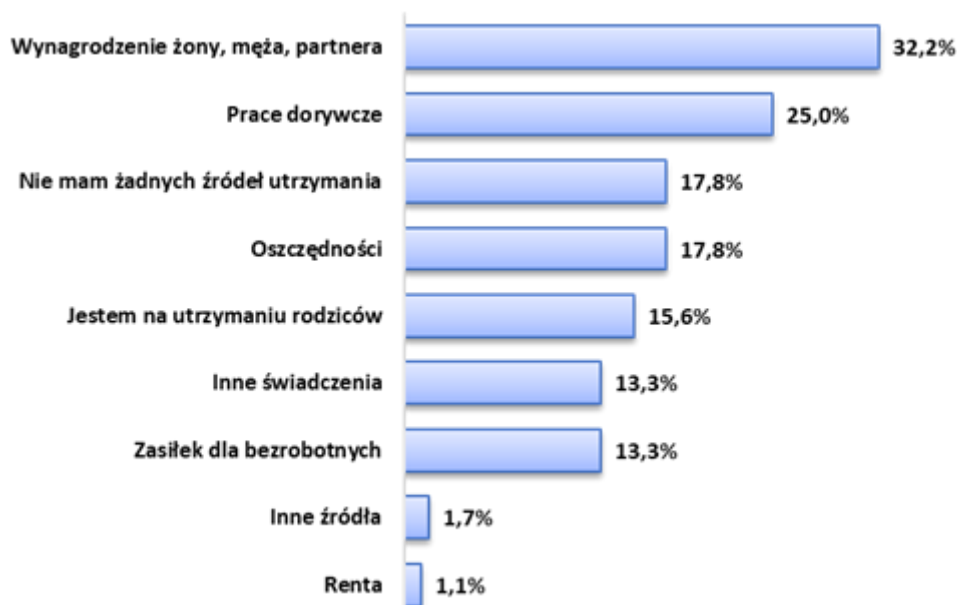
Tabela 48. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Radomsku. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
Możliwość otrzymania oferty pracy, znalezienie zatrudnienia	38	63,3%	40	66,7%	20	33,3%
Możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego	30	50,0%	22	36,7%	39	65,0%
Możliwość skorzystania z dostępnych instrumentów i usług realizowanych przez PUP w Radomsku (min. szkolenia, kursy, dotacje, staże, bony itd.).	20	33,3%	16	26,7%	12	20,0%
Brak pomysłu na znalezienie pracy w inny sposób	8	13,3%	9	15,0%	11	18,3%
Zwolnienia i redukcje etatów w zakładzie pracy	5	8,3%	5	8,3%	11	18,3%
Obowiązek rejestracji wynikający z chęci ubiegania się o środki w instytucjach pomocy społecznej	0	0,0%	3	5,0%	8	13,3%
Ukończył(a)m szkołę i nie wiem co dalej robić	9	15,0%	0	0,0%	0	0,0%
Utrata pracy z powodu pandemii Covid-19, zamknięcie zakładu pracy, reorganizacja miejsca pracy.	1	1,7%	4	6,7%	3	5,0%
Możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych	1	1,7%	4	6,7%	2	3,3%
Wojna na Ukrainie	2	3,3%	1	1,7%	1	1,7%
Zamknięcie/likwidacja działalności gospodarczej	0	0,0%	4	6,7%	0	0,0%
Inne powody/przyczyny	1	1,7%	0	0,0%	1	1,7%

VI.4. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych.

Poniżej przedstawione zostały istotne kwestie związane ze źródłami utrzymania osób bezrobotnych, które zarejestrowane są w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku. Zgodnie z prezentowanymi danymi okazuje się, że największy odsetek badanych osób bezrobotnych – 32,2% utrzymuje się z wynagrodzenia męża, żony, partnera. Co czwarta badana osoba bezrobotna – 25,0% jako główne źródło utrzymania wskazała prace dorywcze. 17,8% osób bezrobotnych nie posiada żadnych źródeł utrzymania. Z posiadanych oszczędności utrzymuje się także 17,8% ankietowanych osób bezrobotnych. 15,6% respondentów pozostaje na utrzymaniu rodziców. Z innych świadczeń utrzymuje się 13,3% badanych osób. Taki sam odsetek badanych – 13,3% wskazał na zasiłek dla osób bezrobotnych. Po 1,7% badanych wskazało inne źródła utrzymania oraz rentę. Należy podkreślić, że prezentowana suma wszystkich odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na fakt, iż każdy respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Rysunek 20. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Radomsku. (N=180, w%)



Rysunek 21. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Radomsku. (N=180, w%)

	Ilość	Procent
Wynagrodzenie żony, męża, partnera	58	32,2%
Prace dorywcze	45	25,0%
Oszczędności	32	17,8%
Nie mam żadnych źródeł utrzymania	32	17,8%
Jestem na utrzymaniu rodziców	28	15,6%
Zasiłek dla bezrobotnych	24	13,3%
Inne świadczenia	24	13,3%
Inne źródła	3	1,7%
Renta	2	1,1%

Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych różnią się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 49. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Radomsku. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
Wynagrodzenie żony, męża, partnera	43	43,4%	15	18,5%
Prace dorywcze	7	7,1%	38	46,9%
Oszczędności	15	15,2%	17	21,0%
Nie mam żadnych źródeł utrzymania	20	20,2%	12	14,8%
Jestem na utrzymaniu rodziców	18	18,2%	10	12,3%
Zasiłek dla bezrobotnych	13	13,1%	11	13,6%
Inne świadczenia	15	15,2%	9	11,1%
Inne źródła	3	3,0%	0	0,0%
Renta	0	0,0%	2	2,5%

Tabela 50. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Radomsku. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
Wynagrodzenie żony, męża, partnera	28	31,1%	30	33,3%
Prace dorywcze	21	23,3%	24	26,7%
Oszczędności	13	14,4%	19	21,1%
Nie mam żadnych źródeł utrzymania	17	18,9%	15	16,7%
Jestem na utrzymaniu rodziców	15	16,7%	13	14,4%
Zasiłek dla bezrobotnych	14	15,6%	10	11,1%
Inne świadczenia	11	12,2%	13	14,4%
Inne źródła	2	2,2%	1	1,1%
Renta	2	2,2%	0	0,0%

Tabela 51. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Radomsku. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
Wynagrodzenie żony, męża, partnera	10	16,7%	27	45,0%	21	35,0%
Prace dorywcze	15	25,0%	19	31,7%	11	18,3%
Oszczędności	9	15,0%	10	16,7%	13	21,7%
Nie mam żadnych źródeł utrzymania	12	20,0%	5	8,3%	15	25,0%
Jestem na utrzymaniu rodziców	24	40,0%	4	6,7%	0	0,0%
Zasiłek dla bezrobotnych	2	3,3%	10	16,7%	12	20,0%
Inne świadczenia	3	5,0%	8	13,3%	13	21,7%
Inne źródła	0	0,0%	2	3,3%	1	1,7%
Renta	2	3,3%	0	0,0%	0	0,0%

VI.5. Gotowość zatrudnienia.

Większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku – 86,7% ma możliwość podjęcia zatrudnienia. Oczywiście deklarowana gotowość i możliwość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia nie oznacza faktycznej chęci do podjęcia pracy i nie przekłada się na aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia. Odsetek osób bezrobotnych, które nie są gotowe do podjęcia zatrudnienia, wyniósł 13,3%. W ostatnich latach wyraźnie zmniejszyła się liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku. Osoby aktywne, relatywnie szybko podejmują zatrudnienia, natomiast osoby oddalone od rynku pracy długo pozostające bez pracy nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia.

Rysunek 22. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=180, w%)

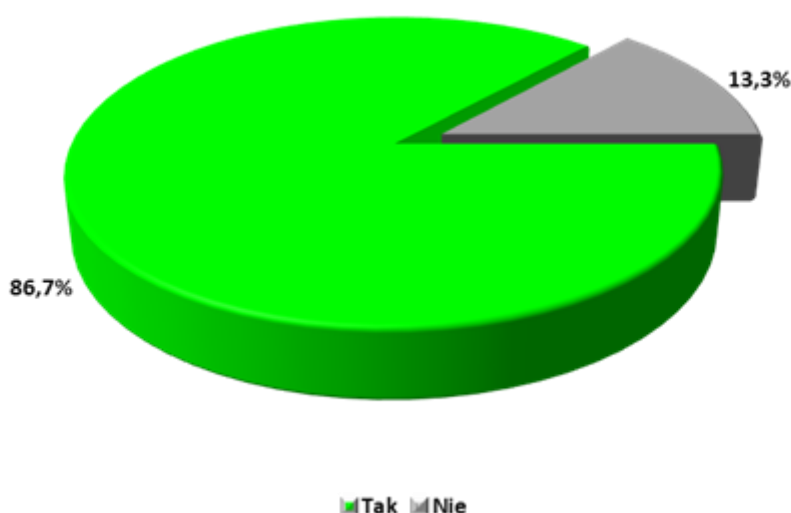


Tabela 52. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=180, w%)

	Ilość	Procent
Tak	156	86,7%
Nie	24	13,3%
Suma	180	100,0%

Gotowość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia różni się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 53. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
Tak	84	84,8%	72	88,9%
Nie	15	15,2%	9	11,1%
Suma	99	100,0%	81	100,0%

Tabela 54. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
Tak	74	82,2%	82	91,1%
Nie	16	17,8%	8	8,9%
Suma	90	100,0%	Suma	90

Tabela 55. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
Tak	53	88,3%	53	88,3%	50	83,3%
Nie	7	11,7%	7	11,7%	10	16,7%
Suma	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

VI.6. Powody braku możliwości podjęcia zatrudnienia.

Bardzo istotne znaczenie w określeniu bierności osób bezrobotnych ma analiza powodów braku możliwości podjęcia zatrudnienia. Poniżej przedstawiono główne czynniki determinujące brak gotowości do podjęcia zatrudnienia. Na to pytanie odpowiadali tylko respondenci, którzy nie są gotowi do podjęcia zatrudnienia N=24 (13,3% ogółu badanych osób bezrobotnych). W grupie kobiet, najczęściej wskazywanym czynnikiem demobilizującym była przede wszystkim konieczność opieki nad dzieckiem / dziećmi lub osobą zależną – 41,7% wskazań. Kolejnymi powodami wskazanym przez respondentów były brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny) – 29,2% oraz zły stan zdrowia – 29,2%. 20,8% badanych wskazało na brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające świadczenia dodatkowe np. 500+). Inne powody takie jak np.: wiek oraz planowane rozpoczęcie własnej działalności wskazało 8,3% badanych. Brak chęci podjęcia pracy oraz kontynuowanie nauki, jako powód braku możliwości podjęcia zatrudnienia wskazało po 4,2% badanych. z uwagi na możliwość wskazania maksymalnie trzech powodów - suma odpowiedzi nie jest równa 100%.

Rysunek 23. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=24, w%)

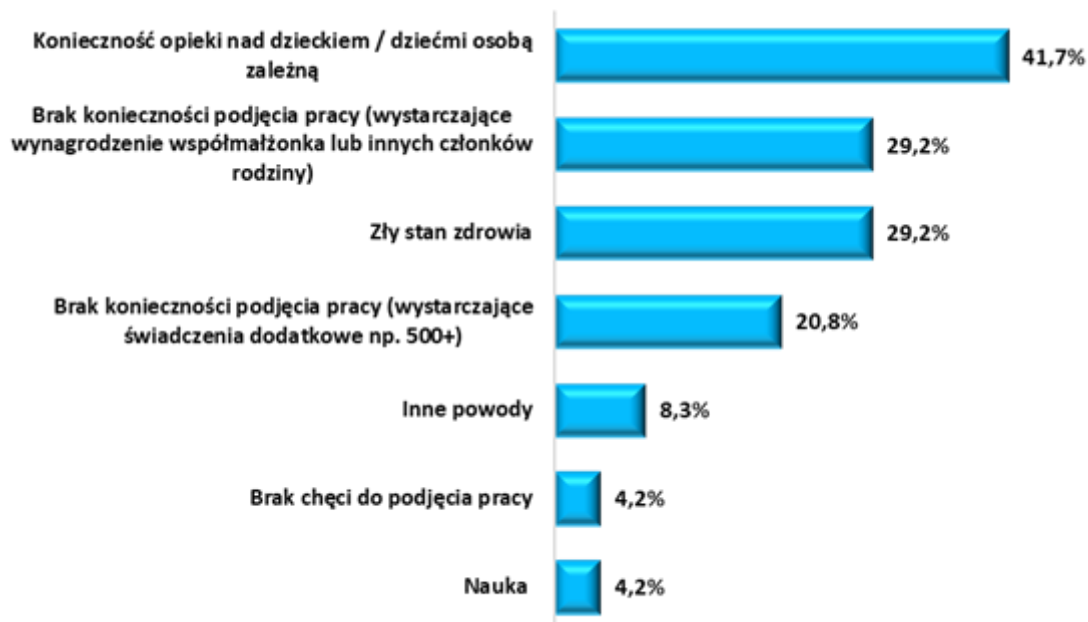


Tabela 56. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=24, w%)

	Ilość	Procent
Konieczność opieki nad dzieckiem / dziećmi osobą zależną	10	41,7%
Zły stan zdrowia	7	29,2%
Brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny)	7	29,2%
Brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające świadczenia dodatkowe np. 500+)	5	20,8%
Inne powody	2	8,3%
Nauka	1	4,2%
Brak chęci do podjęcia pracy	1	4,2%
Obawa przed utratą świadczeń socjalnych	0	0,0%

Powody braku gotowości osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia różnią się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 57. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=24, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
Konieczność opieki nad dzieckiem / dziećmi osobą zależną	9	60,0%	1	11,1%
Zły stan zdrowia	1	6,7%	6	66,7%
Brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny)	4	26,7%	3	33,3%
Brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające świadczenia dodatkowe np. 500+)	5	33,3%	0	0,0%
Inne powody	0	0,0%	2	22,2%

Nauka	1	6,7%	0	0,0%
Brak chęci do podjęcia pracy	1	6,7%	0	0,0%
Obawa przed utratą świadczeń socjalnych	0	0,0%	0	0,0%

Tabela 58. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=24, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
Konieczność opieki nad dzieckiem / dziećmi osobą zależną	5	31,3%	5	62,5%
Zły stan zdrowia	5	31,3%	2	25,0%
Brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny)	5	31,3%	2	25,0%
Brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające świadczenia dodatkowe np. 500+)	3	18,8%	2	25,0%
Inne powody	2	12,5%	0	0,0%
Nauka	1	6,3%	0	0,0%
Brak chęci do podjęcia pracy	1	6,3%	0	0,0%
Obawa przed utratą świadczeń socjalnych	0	0,0%	0	0,0%

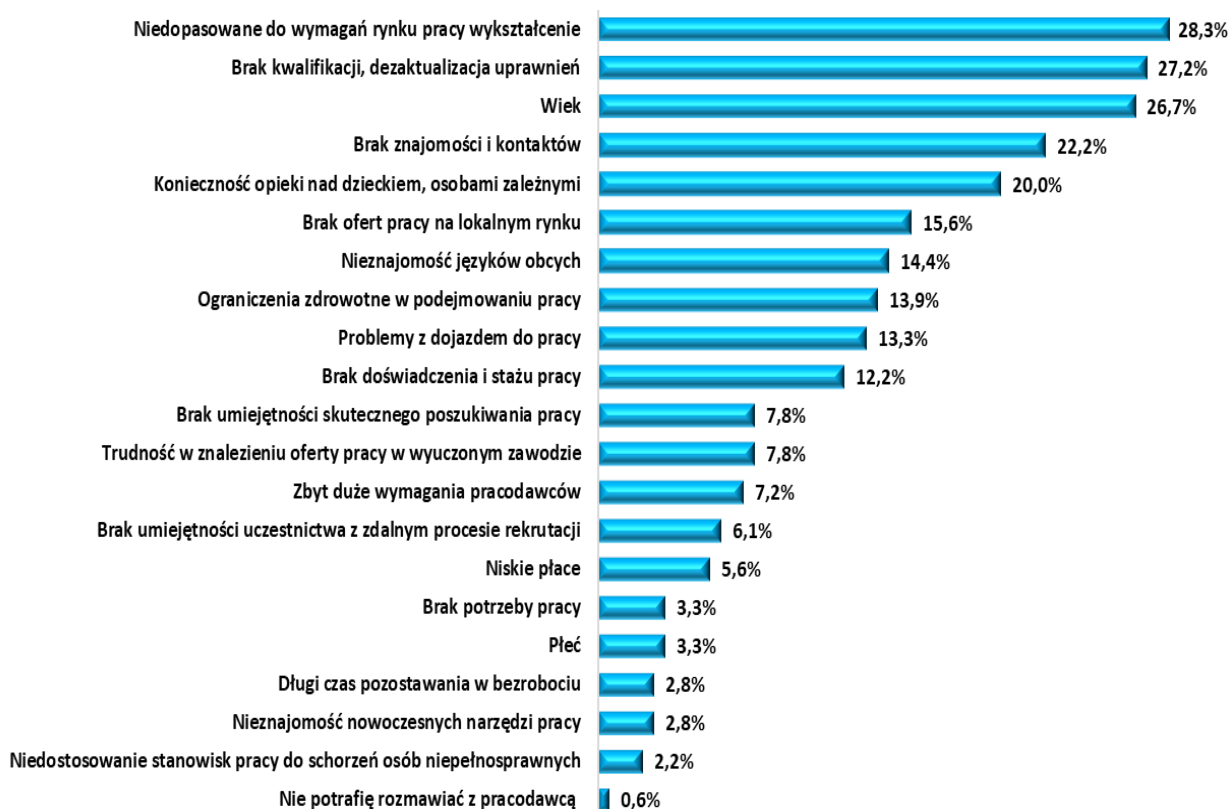
Tabela 59. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=24, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
Konieczność opieki nad dzieckiem / dziećmi osobą zależną	2	28,6%	5	71,4%	3	30,0%
Zły stan zdrowia	1	14,3%	1	14,3%	5	50,0%
Brak konieczności podjęcia pracy	0	0,0%	1	14,3%	6	60,0%

(wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny)						
Brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające świadczenia dodatkowe np. 500+)	1	14,3%	0	0,0%	4	40,0%
Inne powody	1	14,3%	0	0,0%	1	10,0%
Nauka	1	14,3%	0	0,0%	0	0,0%
Brak chęci do podjęcia pracy	1	14,3%	0	0,0%	0	0,0%
Obawa przed utratą świadczeń socjalnych	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

VI.7. Bariery i trudności w znalezieniu pracy.

Osoby bezrobotne zapytano o wskazanie barier, które ograniczają ich aktywność zawodową. Określenie i zdefiniowanie barier i trudności uniemożliwiających aktywizację zawodową osób bezrobotnych powinno pomóc w stworzeniu skutecznych mechanizmów (na podstawie cech osób bezrobotnych) powrotu na rynek pracy. Poniżej przedstawiono bariery, które uniemożliwiają aktywizację zawodową osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku. Każda z osób uczestniczących w badaniu mogła wskazać maksymalnie pięć barier utrudniających funkcjonowanie na rynku pracy i znalezienie pracy, stąd też suma odpowiedzi jest wyższa niż 100%. Najważniejszą przeszkodą w aktywizacji zawodowej, zdaniem bezrobotnych jest nieodpowiednie lub niedopasowane do wymagań rynku pracy wykształcenie. Taki problem wskazało 28,3% badanych. Ważnymi problemami są także brak kwalifikacji, dezaktualizacja uprawnień oraz wiek, które wskazało odpowiednio 27,2% oraz 26,7% respondentów. Kolejne bariery to: brak znajomości i kontaktów – 22,2% wskazań oraz konieczność opieki nad dzieckiem / dziećmi lub innymi osobami zależnymi – 20,0% wszystkich odpowiedzi. Istotne trudności w aktywizacji zawodowej związane są z brakiem ofert pracy na lokalnym rynku pracy – 15,6% wskazań. Część badanych osób bezrobotnych – 14,4% uważa, że poważną trudnością w podjęciu zatrudnienia jest nieznanostwo języków obcych. Bezrobotne osoby zwróciły także uwagę na takie problemy w znalezieniu zatrudnienia jak: ograniczenia zdrowotne w podejmowaniu pracy / niepełnosprawność – 13,9% odpowiedzi, problemy z dojazdem do pracy – 13,3% oraz brak doświadczenia i stażu pracy – 12,2% wskazań. Wszystkie bariery utrudniające podjęcie pracy w zawodzie i skuteczną aktywizację zawodową osób bezrobotnych zostały przedstawione na Wykresie nr 24 oraz w Tabeli nr 60.

Rysunek 24. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=180, w%)**Tabela 60. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=180, w%)**

	Ilość	Procent
Nieodpowiednie lub niedopasowane do wymagań rynku pracy wykształcenie	51	28,3%
Brak kwalifikacji, dezaktualizacja uprawnień	49	27,2%
Wiek	48	26,7%
Brak znajomości i kontaktów	40	22,2%
Konieczność opieki nad dzieckiem, osobami zależnymi	36	20,0%
Brak ofert pracy na lokalnym rynku	28	15,6%
Nieznajomość języków obcych	26	14,4%
Ograniczenia zdrowotne w podejmowaniu pracy / niepełnosprawność	25	13,9%
Problemy z dojazdem do pracy	24	13,3%
Brak doświadczenia i stażu pracy	22	12,2%
Trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie	14	7,8%
Brak umiejętności skutecznego	14	7,8%

poszukiwania pracy		
Zbyt duże wymagania pracodawców	13	7,2%
Brak umiejętności uczestnictwa z zdalnym procesie rekrutacji	11	6,1%
Niskie płace	10	5,6%
Płeć	6	3,3%
Brak potrzeby pracy	6	3,3%
Nieznajomość nowoczesnych narzędzi pracy	5	2,8%
Długi czas pozostawania w bezrobociu	5	2,8%
Niedostosowanie stanowisk pracy do schorzeń osób niepełnosprawnych	4	2,2%
Nie potrafię rozmawiać z pracodawcą	1	0,6%

Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy różnią się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 61. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
Nieodpowiednie lub niedopasowane do wymagań rynku pracy wykształcenie	27	27,3%	24	29,6%
Brak kwalifikacji, dezaktualizacja uprawnień	33	33,3%	16	19,8%
Wiek	23	23,2%	25	30,9%
Brak znajomości i kontaktów	17	17,2%	23	28,4%
Konieczność opieki nad dzieckiem, osobami zależnymi	28	28,3%	8	9,9%
Brak ofert pracy na lokalnym rynku	18	18,2%	10	12,3%
Nieznajomość języków obcych	17	17,2%	9	11,1%
Ograniczenia zdrowotne w podejmowaniu pracy / niepełnosprawność	13	13,1%	12	14,8%
Problemy z dojazdem do pracy	11	11,1%	13	16,0%
Brak doświadczenia i stażu pracy	14	14,1%	8	9,9%

Trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie	6	6,1%	8	9,9%
Brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy	7	7,1%	7	8,6%
Zbyt duże wymagania pracodawców	2	2,0%	11	13,6%
Brak umiejętności uczestnictwa z zdalnym procesie rekrutacji	5	5,1%	6	7,4%
Niskie płace	2	2,0%	8	9,9%
Płeć	5	5,1%	1	1,2%
Brak potrzeby pracy	2	2,0%	4	4,9%
Nieznajomość nowoczesnych narzędzi pracy	4	4,0%	1	1,2%
Długi czas pozostawania w bezrobociu	3	3,0%	2	2,5%
Niedostosowanie stanowisk pracy do schorzeń osób niepełnosprawnych	2	2,0%	2	2,5%
Nie potrafię rozmawiać z pracodawcą	1	1,0%	0	0,0%

Tabela 62. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
Nieodpowiednie lub niepasujące do wymagań rynku pracy wykształcenie	29	32,2%	22	24,4%
Brak kwalifikacji, dezaktualizacja uprawnień	23	25,6%	26	28,9%
Wiek	27	30,0%	21	23,3%
Brak znajomości i kontaktów	22	24,4%	18	20,0%
Konieczność opieki nad dzieckiem, osobami zależnymi	17	18,9%	19	21,1%
Brak ofert pracy na lokalnym rynku	12	13,3%	16	17,8%
Nieznajomość języków obcych	13	14,4%	13	14,4%
Ograniczenia zdrowotne w podejmowaniu pracy / niepełnosprawność	12	13,3%	13	14,4%
Problemy z dojazdem do pracy	6	6,7%	18	20,0%
Brak doświadczenia i stażu pracy	16	17,8%	6	6,7%
Trudność w znalezieniu oferty pracy w	7	7,8%	7	7,8%

wyuczonym zawodzie				
Brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy	9	10,0%	5	5,6%
Zbyt duże wymagania pracodawców	5	5,6%	8	8,9%
Brak umiejętności uczestnictwa z zdalnym procesie rekrutacji	5	5,6%	6	6,7%
Niskie płace	4	4,4%	6	6,7%
Płeć	4	4,4%	2	2,2%
Brak potrzeby pracy	4	4,4%	2	2,2%
Nieznajomość nowoczesnych narzędzi pracy	3	3,3%	2	2,2%
Długi czas pozostawania w bezrobociu	2	2,2%	3	3,3%
Niedostosowanie stanowisk pracy do schorzeń osób niepełnosprawnych	4	4,4%	0	0,0%
Nie potrafię rozmawiać z pracodawcą	1	1,1%	0	0,0%

Tabela 63. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
Nieodpowiednie lub niedopasowane do wymagań rynku pracy wykształcenie	20	33,3%	16	26,7%	15	25,0%
Brak kwalifikacji, dezaktualizacja uprawnień	19	31,7%	16	26,7%	14	23,3%
Wiek	8	13,3%	8	13,3%	32	53,3%
Brak znajomości i kontaktów	15	25,0%	15	25,0%	10	16,7%
Konieczność opieki nad dzieckiem, osobami zależnymi	13	21,7%	17	28,3%	6	10,0%
Brak ofert pracy na lokalnym rynku	13	21,7%	8	13,3%	7	11,7%
Nieznajomość języków obcych	10	16,7%	10	16,7%	6	10,0%
Ograniczenia zdrowotne w podejmowaniu pracy / niepełnosprawność	3	5,0%	9	15,0%	13	21,7%
Problemy z dojazdem do pracy	5	8,3%	7	11,7%	12	20,0%
Brak doświadczenia i stażu pracy	10	16,7%	11	18,3%	1	1,7%
Trudność w znalezieniu oferty pracy w	6	10,0%	4	6,7%	4	6,7%

wyuczonym zawodzie						
Brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy	7	11,7%	3	5,0%	4	6,7%
Zbyt duże wymagania pracodawców	6	10,0%	6	10,0%	1	1,7%
Brak umiejętności uczestnictwa z zdalnym procesie rekrutacji	4	6,7%	4	6,7%	3	5,0%
Niskie płace	4	6,7%	3	5,0%	3	5,0%
Płeć	4	6,7%	0	0,0%	2	3,3%
Brak potrzeby pracy	2	3,3%	1	1,7%	3	5,0%
Nieznajomość nowoczesnych narzędzi pracy	1	1,7%	2	3,3%	2	3,3%
Długi czas pozostawania w bezrobociu	1	1,7%	1	1,7%	3	5,0%
Niedostosowanie stanowisk pracy do schorzeń osób niepełnosprawnych	2	3,3%	0	0,0%	2	3,3%
Nie potrafię rozmawiać z pracodawcą	0	0,0%	1	1,7%	0	0,0%

VI.8. Elementy zwiększające szanse na podjęcie zatrudnienia.

Chcąc zwiększyć aktywność zawodową osób bezrobotnych, konieczne jest wskazanie sposobów, które ułatwią bezrobotnym mieszkańcom powiatu radomszczańskiego podjęcie zatrudnienia. Okazuje się, że aktywność zawodową, zdaniem badanych osób bezrobotnych może zwiększyć przekwalifikowanie się lub podniesienie poziomu wykształcenia / kwalifikacji. Taką opinię wskazało 27,2% badanych. Dla części respondentów – 13,7% receptą na podjęcie zatrudnienia jest zdobycie oczekiwanego przez pracodawców doświadczenia zawodowego. Przeszkodą w skutecznej aktywizacji zawodowej może być brak własnego środka transportu, dlatego część badanych uważa, że środkiem do zwiększenia możliwości zatrudnienia może być posiadanie własnego samochodu – 11,4%. Kolejnymi rozwiązaniami ułatwiającymi podjęcie pracy są zmiana miejsca zamieszkania – 8,5% wskazań, większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia zawodowego – 8,3% oraz elastyczne formy zatrudnienia także 8,3% odpowiedzi. Efektywnym działaniem może być zdaniem badanych także zapewnienie możliwości opieki nad dzieckiem, osobą starszą lub osobą zależną. Taka opieka zdaniem 6,6% badanych mogłaby pozwolić osobom bezrobotnym na podjęcie pracy. Zdaniem 5,1% ankietowanych remedium na brak zatrudnienia może być podjęcie działalności gospodarczej. Na większą aktywność zawodową może także wpłynąć: utworzenie nowych połączeń komunikacyjnych

– 5,1%, większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku powyżej 50 lat – 4,8% oraz w wieku poniżej 30 lat – 4,3% odpowiedzi. Pozostałe czynniki mogące ułatwić podjęcie pracy przez osoby bezrobotne przedstawione zostały na Wykresie nr 25 oraz w Tabeli nr 64. Prezentowana na wykresie suma odpowiedzi nie jest równa 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi.

Rysunek 25. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=180, w%).



Tabela 64. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=180, w%).

	Ilość	Procent
Przekwalifikowanie się/podniesienie poziomu wykształcenia/ kwalifikacji	49	27,2%
Zdobycie doświadczenia zawodowego	48	13,7%
Posiadanie własnego środka transportu	40	11,4%
Zmiana miejsca zamieszkania	30	8,5%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia zawodowego	29	8,3%
Elastyczne formy zatrudnienia	29	8,3%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą / zależną	23	6,6%

Możliwość podjęcia działalności gospodarczej	18	5,1%
Utworzenie nowych połączeń komunikacyjnych	18	5,1%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku powyżej 50 lat	17	4,8%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku poniżej 30 lat	15	4,3%
Pakiety socjalne oferowane przez pracodawcę.	13	3,7%
Ulgi dla pracodawców (np. podatkowe) z tytułu zatrudnienia nowych pracowników	8	2,3%
Żadne z powyższych	7	2,0%
Wyjazd za granicę	5	1,4%
Inne	2	0,6%

Sposoby zwiększające szanse na podjęcie zatrudnienia różnią się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 65. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
Przekwalifikowanie się/podniesienie poziomu wykształcenia/ kwalifikacji	29	29,3%	20	24,7%
Zdobycie doświadczenia zawodowego	35	35,4%	13	16,0%
Posiadanie własnego środka transportu	25	25,3%	15	18,5%
Zmiana miejsca zamieszkania	20	20,2%	10	12,3%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia zawodowego	17	17,2%	12	14,8%
Elastyczne formy zatrudnienia	15	15,2%	14	17,3%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą /zależną	19	19,2%	4	4,9%

Możliwość podjęcia działalności gospodarczej	6	6,1%	12	14,8%
Utworzenie nowych połączeń komunikacyjnych	8	8,1%	10	12,3%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku powyżej 50 lat	11	11,1%	6	7,4%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku poniżej 30 lat	8	8,1%	7	8,6%
Pakiety socjalne oferowane przez pracodawcę.	2	2,0%	11	13,6%
Ulgi dla pracodawców (np. podatkowe) z tytułu zatrudnienia nowych pracowników	3	3,0%	5	6,2%
Żadne z powyższych	4	4,0%	3	3,7%
Wyjazd za granicę	0	0,0%	5	6,2%
Inne	0	0,0%	2	2,5%

Tabela 66. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
Przekwalifikowanie się/podniesienie poziomu wykształcenia/ kwalifikacji	25	27,8%	24	26,7%
Zdobycie doświadczenia zawodowego	26	28,9%	22	24,4%
Posiadanie własnego środka transportu	21	23,3%	19	21,1%
Zmiana miejsca zamieszkania	14	15,6%	16	17,8%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia zawodowego	19	21,1%	10	11,1%
Elastyczne formy zatrudnienia	10	11,1%	19	21,1%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą /zależną	13	14,4%	10	11,1%
Możliwość podjęcia działalności gospodarczej	8	8,9%	10	11,1%
Utworzenie nowych połączeń komunikacyjnych	1	1,1%	17	18,9%
Większe zainteresowanie pracodawców	9	10,0%	8	8,9%

zatrudnieniem osób w wieku powyżej 50 lat				
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku poniżej 30 lat	10	11,1%	5	5,6%
Pakiety socjalne oferowane przez pracodawcę.	4	4,4%	9	10,0%
Ulgi dla pracodawców (np. podatkowe) z tytułu zatrudnienia nowych pracowników	4	4,4%	4	4,4%
Żadne z powyższych	4	4,4%	3	3,3%
Wyjazd za granicę	2	2,2%	3	3,3%
Inne	2	2,2%	0	0,0%

Tabela 67. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
Przekwalifikowanie się/podniesienie poziomu wykształcenia/ kwalifikacji	9	15,0%	24	40,0%	16	26,7%
Zdobycie doświadczenia zawodowego	21	35,0%	20	33,3%	7	11,7%
Posiadanie własnego środka transportu	13	21,7%	10	16,7%	17	28,3%
Zmiana miejsca zamieszkania	17	28,3%	8	13,3%	5	8,3%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia zawodowego	11	18,3%	12	20,0%	6	10,0%
Elastyczne formy zatrudnienia	9	15,0%	15	25,0%	5	8,3%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą /zależną	7	11,7%	10	16,7%	6	10,0%
Możliwość podjęcia działalności gospodarczej	9	15,0%	3	5,0%	6	10,0%
Utworzenie nowych połączeń komunikacyjnych	4	6,7%	4	6,7%	10	16,7%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku powyżej 50 lat	0	0,0%	1	1,7%	16	26,7%
Większe zainteresowanie pracodawców	5	8,3%	1	1,7%	9	15,0%

zatrudnieniem osób w wieku poniżej 30 lat						
Pakiety socjalne oferowane przez pracodawcę.	3	5,0%	2	3,3%	8	13,3%
Ulgi dla pracodawców (np. podatkowe) z tytułu zatrudnienia nowych pracowników	5	8,3%	3	5,0%	0	0,0%
Żadne z powyższych	3	5,0%	1	1,7%	3	5,0%
Wyjazd za granicę	2	3,3%	2	3,3%	1	1,7%
Inne	0	0,0%	1	1,7%	1	1,7%

VI.9. Elementy zachęcające do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku.

Osoby bezrobotne uważają, że do aktywniejszego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku może przede wszystkim skłonić gwarancja lub zwiększenie szans na zatrudnienie. Taką odpowiedź wskazała blisko połowa badanych – 49,4%. Innym czynnikiem motywującym do udziału w takich formach jest interesująca tematyka szkoleń / kursów / warsztatów – 25,0%. Duża grupa badanych – 22,2% wskazała na pomoc doradcy zawodowego. Część badanych – 17,8% chętniej partycypowałaby w takich działaniach, gdyby istniała możliwość zwrotu kosztów dojazdu. W przypadku zapewnienia opieki nad dzieckiem / osobą starszą / zależną w działania organizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku skłonnych byłoby zaangażować się – 12,8% respondentów. 10,6% badanych wskazało na możliwość rozpoczęcia działalności gospodarczej. 7,6% badanych uważa, że żadna z zachęt nie skłoniłaby do zwiększenia aktywności w tym obszarze. Prezentowane na wykresie odpowiedzi nie sumują się do 100%, ponieważ każdy z ankietowanych mógł wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

Rysunek 26. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku? (N=180, w%)



Tabela 68. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku? (N=180, w%)

	Ilość	Procent
Gwarancja lub zwiększenie szans na zatrudnienie	89	49,4%
Interesująca tematyka szkoleń / kursów / warsztatów	45	25,0%
Pomoc doradcy zawodowego	40	22,2%
Zwrot kosztów dojazdu	32	17,8%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą / zależną	23	12,8%
Możliwość podjęcia działalności gospodarczej	19	10,6%
Żadne z powyższych	14	7,8%

Elementy zachęcające do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku różnią się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 69. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
Gwarancja lub zwiększenie szans na zatrudnienie	51	51,5%	38	46,9%
Interesująca tematyka szkoleń / kursów / warsztatów	33	33,3%	12	14,8%
Pomoc doradcy zawodowego	27	27,3%	13	16,0%
Zwrot kosztów dojazdu	11	11,1%	21	25,9%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą /zależną	20	20,2%	3	3,7%
Możliwość podjęcia działalności gospodarczej	10	10,1%	9	11,1%
Żadne z powyższych	4	4,0%	10	12,3%

Tabela 70. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
Gwarancja lub zwiększenie szans na zatrudnienie	48	53,3%	41	45,6%
Interesująca tematyka szkoleń / kursów / warsztatów	21	23,3%	24	26,7%
Pomoc doradcy zawodowego	19	21,1%	21	23,3%
Zwrot kosztów dojazdu	11	12,2%	21	23,3%

Zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą /zależną	11	12,2%	12	13,3%
Możliwość podjęcia działalności gospodarczej	10	11,1%	9	10,0%
Żadne z powyższych	11	12,2%	3	3,3%

Tabela 71. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
Gwarancja lub zwiększenie szans na zatrudnienie	32	53,3%	37	61,7%	20	33,3%
Interesująca tematyka szkoleń / kursów / warsztatów	8	13,3%	23	38,3%	14	23,3%
Pomoc doradcy zawodowego	19	31,7%	13	21,7%	8	13,3%
Zwrot kosztów dojazdu	11	18,3%	8	13,3%	13	21,7%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą /zależną	6	10,0%	10	16,7%	7	11,7%
Możliwość podjęcia działalności gospodarczej	13	21,7%	2	3,3%	4	6,7%
Żadne z powyższych	3	5,0%	2	3,3%	9	15,0%

VI.10. Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne.

Analizując wyniki badania, można zauważyć, iż osoby bezrobotne w poszukiwaniu zatrudnienia korzystają głównie z dwóch metod poszukiwania pracy. Największy odsetek badanych – 59,4% próbuje znaleźć zatrudnienie za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku. Ponad połowa bezrobotnych respondentów – 50,6% poszukuje ofert pracy za pośrednictwem portali internetowych oferujących pracę. Część badanych – 30,0% próbuje znaleźć zatrudnienie poprzez osobiste wizyty, kontakty telefoniczne i wysyłanie dokumentów aplikacyjnych bezpośrednio do zakładów pracy. 22,8% bezrobotnych poszukuje

zatrudnienia poprzez znajomych, wykorzystując kapitał społeczny – bezpośrednie kontakty ułatwiające podjęcie pracy. 13,9% badanych aplikuje na ogłoszenia o pracę, które pojawiają się w prasie. Z pośrednictwa agencji pośrednictwa pracy, agencji pracy tymczasowej korzysta 8,9% badanych osób bezrobotnych. Działania w kierunku rozpoczęcia działalności gospodarczej podjęło 6,7% respondentów. 4,4% badanych poszukiwało zatrudnienia na Targach Pracy, natomiast 2,8% ankietowanych rozważa wyjazd za granicę. Należy odnotować, że 6,1% badanych nie szuka pracy. Każda z badanych bezrobotnych osób mogła wymienić trzy sposoby poszukiwania pracy, stąd łączna suma wszystkich odpowiedzi jest większa niż 100%.

Rysunek 27. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=180, w%)



Tabela 72. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=180, w%).

	Ilość	Procent
Za pośrednictwem urzędu pracy	107	59,4%
Ogłoszenia w Internecie, portale oferujące pracę	91	50,6%
Osobiste wizyty w zakładach pracy	54	30,0%
Znajomości, kontakty	41	22,8%
Ogłoszenia w gazetach	25	13,9%
Za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy, agencji pracy tymczasowej	16	8,9%

Podjąłem/am kroki w kierunku założenia własnej działalności gospodarczej	12	6,7%
Nie szukam pracy	11	6,1%
Targi pracy	8	4,4%
Wyjazd za granicę	5	2,8%

Metody poszukiwania pracy stosowane przez osoby bezrobotne różnią się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 73. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
Za pośrednictwem urzędu pracy	69	69,7%	38	46,9%
Ogłoszenia w Internecie, portale oferujące pracę	51	51,5%	40	49,4%
Osobiste wizyty w zakładach pracy	27	27,3%	27	33,3%
Znajomości, kontakty	21	21,2%	20	24,7%
Ogłoszenia w gazetach	18	18,2%	7	8,6%
Za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy, agencji pracy tymczasowej	8	8,1%	8	9,9%
Podjąłem/am kroki w kierunku założenia własnej działalności gospodarczej	3	3,0%	9	11,1%
Nie szukam pracy	6	6,1%	5	6,2%
Targi pracy	3	3,0%	5	6,2%
Wyjazd za granicę	1	1,0%	4	4,9%

Tabela 74. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
Za pośrednictwem urzędu pracy	54	60,0%	53	58,9%
Ogłoszenia w Internecie, portale oferujące pracę	47	52,2%	44	48,9%
Osobiste wizyty w zakładach pracy	27	30,0%	27	30,0%
Znajomości, kontakty	17	18,9%	24	26,7%
Ogłoszenia w gazetach	13	14,4%	12	13,3%
Za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy, agencji pracy tymczasowej	8	8,9%	8	8,9%
Podjąłem/am kroki w kierunku założenia własnej działalności gospodarczej	4	4,4%	8	8,9%
Nie szukam pracy	7	7,8%	4	4,4%
Targi pracy	6	6,7%	2	2,2%
Wyjazd za granicę	4	4,4%	1	1,1%

Tabela 75. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
Za pośrednictwem urzędu pracy	39	65,0%	35	58,3%	33	55,0%
Ogłoszenia w Internecie, portale oferujące pracę	34	56,7%	40	66,7%	17	28,3%
Osobiste wizyty w zakładach pracy	15	25,0%	26	43,3%	13	21,7%
Znajomości, kontakty	17	28,3%	8	13,3%	16	26,7%
Ogłoszenia w gazetach	4	6,7%	8	13,3%	13	21,7%
Za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy, agencji pracy tymczasowej	6	10,0%	6	10,0%	4	6,7%
Podjąłem/am kroki w kierunku założenia	8	13,3%	2	3,3%	2	3,3%

własnej działalności gospodarczej						
Nie szukam pracy	1	1,7%	2	3,3%	8	13,3%
Targi pracy	4	6,7%	3	5,0%	1	1,7%
Wyjazd za granicę	3	5,0%	1	1,7%	1	1,7%

VI.11. Oczekiwane wynagrodzenie.

**Przeciętne, miesięczne wynagrodzenie, jakiego oczekują osoby bezrobotne to:
3 696 zł**

Oczekiwane wynagrodzenie netto z uwzględnieniem cech społeczno–demograficznych

- ✓ Kobiety: 3 515 zł
- ✓ Mężczyźni: 4 076 zł

- ✓ Mieszkańcy miast: 3 677 zł
- ✓ Mieszkańcy wsi: 3 713 zł

- ✓ do 30 lat: 3 794 zł
- ✓ od 31 do 50 lat: 3 760 zł
- ✓ powyżej 50 lat: 3 556 zł

VI.12. Oczekiwania pozapłacowe.

Istotnym elementem badania sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku było poznanie pozapłacowych oczekiwań w odniesieniu do przyszłej pracy. Osoby bezrobotne do podjęcia pracy, poza oczekiwanym wynagrodzeniem skłoniłyby w największym stopniu takie dodatkowe aspekty jak: zwrot kosztów dojazdu do pracy oraz możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia. Takie odpowiedzi wskazało odpowiednio 41,7% oraz 40,0% badanych respondentów. Dla badanych osób bezrobotnych istotne znaczenie odgrywałyby także takie pozapłacowe oczekiwania jak: pakiety okołopłacowe w postaci karnetu na zajęcia sportowe, bony żywieniowe, bilety na wydarzenia kulturalne, rozrywkowe i sportowe, dostęp do prywatnej opieki medycznej, dodatkowe ubezpieczenie na życie itp. – 32,8% odpowiedzi, elastyczne godziny pracy – 30,6% oraz zorganizowane przez pracodawcę formy dojazdu do pracy – 27,8% wskazań. Co piąty respondent – 20,6% oczekuje benefitów w postaci ciepłego

posiłku. Możliwość pracy zdalnej to oczekiwania – 12,2% badanych osób, natomiast dofinansowanie wypoczynku letniego dzieci – 11,1% ankietowanych. Kolejny pozapłacowy czynnik mogący skłonić do podjęcia pracy to obecność przykładowego żłobka / przedszkola. Takie są oczekiwania 7,2% badanych osób bezrobotnych. Inne oczekiwania ma 5,0% ankietowanych. Wśród innych oczekiwań respondenci wskazali między innymi: wolne święta oraz brak jakichkolwiek oczekiwań. Suma wszystkich opinii jest większa niż 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie pięciu odpowiedzi.

Rysunek 28. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=180, w%)

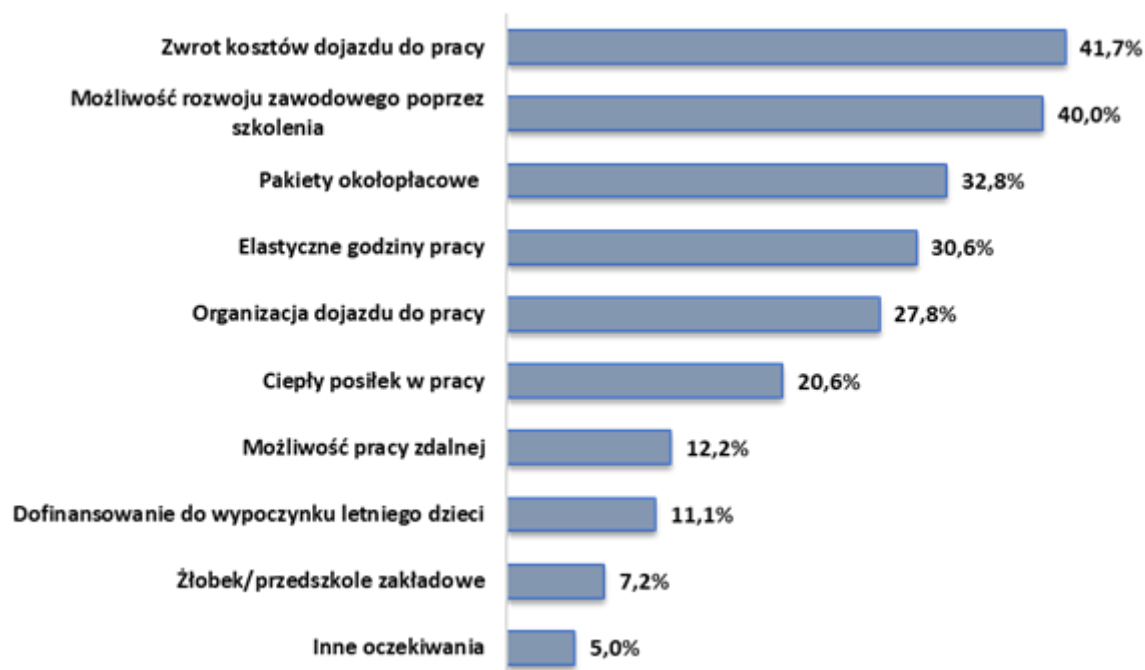


Tabela 76. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=180, w%)

	Ilość	Procent
Zwrot kosztów dojazdu do pracy	75	41,7%
Możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia	72	40,0%
Pakiety okołopłacowe (karnet na zajęcia sportowe, bony żywieniowe, bilety na wydarzenia kulturalne, rozrywkowe i sportowe, dostęp do prywatnej opieki medycznej, dodatkowe ubezpieczenie na życie)	59	32,8%
Elastyczne godziny pracy	55	30,6%
Organizacja dojazdu do pracy	50	27,8%

Ciepły posiłek w pracy	37	20,6%
Możliwość pracy zdalnej	22	12,2%
Dofinansowanie wypoczynku letniego dzieci	20	11,1%
Żłobek/przedszkole zakładowe	13	7,2%
Inne oczekiwania	9	5,0%

Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy różnią się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 77. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
Zwrot kosztów dojazdu do pracy	44	44,4%	31	38,3%
Możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia	41	41,4%	31	38,3%
Pakiety okołopłacowe (karnet na zajęcia sportowe, bony żywieniowe, bilety na wydarzenia kulturalne, rozrywkowe i sportowe, dostęp do prywatnej opieki medycznej, dodatkowe ubezpieczenie na życie)	34	34,3%	25	30,9%
Elastyczne godziny pracy	34	34,3%	21	25,9%
Organizacja dojazdu do pracy	25	25,3%	25	30,9%
Ciepły posiłek w pracy	16	16,2%	21	25,9%
Możliwość pracy zdalnej	15	15,2%	7	8,6%
Dofinansowanie wypoczynku letniego dzieci	16	16,2%	4	4,9%
Żłobek/przedszkole zakładowe	10	10,1%	3	3,7%
Inne oczekiwania	2	2,0%	7	8,6%

Tabela 78. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
Zwrot kosztów dojazdu do pracy	35	38,9%	40	44,4%
Możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia	38	42,2%	34	37,8%
Pakiety okołopłacowe (karnet na zajęcia sportowe, bony żywieniowe, bilety na wydarzenia kulturalne, rozrywkowe i sportowe, dostęp do prywatnej opieki medycznej, dodatkowe ubezpieczenie na życie)	28	31,1%	31	34,4%
Elastyczne godziny pracy	28	31,1%	27	30,0%
Organizacja dojazdu do pracy	22	24,4%	28	31,1%
Ciepły posiłek w pracy	17	18,9%	20	22,2%
Możliwość pracy zdalnej	12	13,3%	10	11,1%
Dofinansowanie wypoczynku letniego dzieci	11	12,2%	9	10,0%
Żłobek/przedszkole zakładowe	7	7,8%	6	6,7%
Inne oczekiwania	8	8,9%	1	1,1%

Tabela 79. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
Zwrot kosztów dojazdu do pracy	30	50,0%	18	30,0%	27	45,0%
Możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia	31	51,7%	31	51,7%	10	16,7%
Pakiety okołopłacowe (karnet na zajęcia sportowe, bony żywieniowe, bilety na wydarzenia kulturalne, rozrywkowe)	23	38,3%	17	28,3%	19	31,7%

i sportowe, dostęp do prywatnej opieki medycznej, dodatkowe ubezpieczenie na życie)						
Elastyczne godziny pracy	22	36,7%	24	40,0%	9	15,0%
Organizacja dojazdu do pracy	16	26,7%	10	16,7%	24	40,0%
Ciepły posiłek w pracy	12	20,0%	11	18,3%	14	23,3%
Możliwość pracy zdalnej	8	13,3%	12	20,0%	2	3,3%
Dofinansowanie wypoczynku letniego dzieci	5	8,3%	8	13,3%	7	11,7%
Żłobek/przedszkole zakładowe	5	8,3%	5	8,3%	3	5,0%
Inne oczekiwania	0	0,0%	3	5,0%	6	10,0%

VI.13. Najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy.

Poniżej przedstawiona została szczegółowa analiza najważniejszych czynników, którymi kierują się osoby bezrobotne poszukujące zatrudnienia. Wśród wymienionych elementów i sposobu ich rangowania dokonanego przez respondentów można poszukiwać także przyczyn braku zatrudnienia. Każda z badanych osób wskazywała najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy według pięciostopniowej skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne, a 5 – najważniejsze elementy. Respondenci dokonywali oceny takich aspektów jak: wysokość wynagrodzenia, odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania, forma zatrudnienia – umowa o pracę, forma zatrudnienia – umowa cywilno-prawna, rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy, wcześniejsze doświadczenia zawodowe, możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji oraz godziny pracy. Dla osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku najistotniejsze znaczenie w wyborze przyszłego miejsca pracy ma przede wszystkim wysokość wynagrodzenia – średnia ocena – 4,40. Ważną rolę przy wyborze miejsca pracy odgrywa odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania – średnia ocena 4,33, forma zatrudnienia (umowa o pracę) – średnia ocena 4,26 oraz godziny pracy – 4,17. Nieznacznie mniejsze znaczenie w ocenie oferty pracy odgrywają rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy – 3,98, możliwości rozwoju i podnoszenia kwalifikacji w przyszłej pracy – 3,84 oraz wcześniejsze doświadczenie zawodowe – 3,81. Najniższą rangę przypisano formie zatrudnienia (umowa cywilno-prawna) – 2,81.

Rysunek 29. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.



Tabela 80. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.

	średnia
Wysokość wynagrodzenia	4,40
Odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania	4,33
Forma zatrudnienia – umowa o pracę	4,26
Godziny pracy	4,17
Rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy	3,98
Możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji	3,84
Wcześniejsze doświadczenia zawodowe	3,81
Forma zatrudnienia – umowa cywilno-prawna	2,81

Ocena elementów decydujących o wyborze miejsca pracy różni się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 81. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze. Wyniki z uwzględnieniem płci.

	Kobiety	Mężczyźni
Wysokość wynagrodzenia	4,25	4,58
Odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania	4,28	4,39
Forma zatrudnienia – umowa o pracę	4,22	4,30
Godziny pracy	4,31	3,99
Rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy	4,07	3,88
Możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji	3,87	3,80
Wcześniejsze doświadczenia zawodowe	3,78	3,84
Forma zatrudnienia – umowa cywilnoprawna	2,81	2,81

Tabela 82. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania.

	Miasto	Wieś
Wysokość wynagrodzenia	4,36	4,44
Odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania	4,22	4,44
Forma zatrudnienia – umowa o pracę	4,26	4,26
Godziny pracy	4,12	4,21
Rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy	3,97	4,00
Możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji	3,82	3,86
Wcześniejsze doświadczenia zawodowe	3,92	3,69
Forma zatrudnienia – umowa cywilnoprawna	2,73	2,89

Tabela 83. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze. Wyniki z uwzględnieniem wieku.

	od 18 do 30 lat	Od 31 do 50 lat	Powyżej 50 lat
Wysokość wynagrodzenia	4,58	4,38	4,23
Odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania	3,98	4,40	4,61
Forma zatrudnienia – umowa o pracę	3,82	4,42	4,53
Godziny pracy	4,08	4,22	4,20
Rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy	4,02	4,07	3,87
Możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji	4,12	3,95	3,45
Wcześniejsze doświadczenia zawodowe	3,78	3,53	4,10
Forma zatrudnienia – umowa cywilnoprawna	3,18	2,72	2,53

VI.14. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika.

Zdaniem osób bezrobotnych, pracodawcy przy wyborze danego kandydata do pracy kierują się przede wszystkim jego doświadczeniem zawodowym i osiągniętymi sukcesami. Taką opinię wyraziła blisko połowa badanych – 49,4%. Pracodawcy podczas wyboru danego pracownika biorą także pod uwagę jego poziom i charakter wykształcenia – 43,3% wskazań. Po 31,1% badanych uważa, że pracodawcy poszukując kandydata do pracy, kierują się także ogólnymi chęciami kandydata do pracy i jego motywacją oraz jego umiejętnościami. Duża grupa badanych uważa, że pracodawcy uwzględniają podczas rekrutacji rodzaj ukończonej szkoły / kierunku, a także wiekiem osób poszukujących pracy. Takie kryteria wyboru wymieniło po 30,6% respondentów. Ważne kwestie, które rozważane są podczas wyboru danego pracownika do pracy to także: staż pracy kandydata do pracy – 13,9%, posiadane uprawnienia / kwalifikacje – 10,0% oraz posiadane kompetencje – 8,3% wskazań. Innym kryterium wyboru pracownika jest jego gotowość do nauki oraz nabywania kwalifikacji. Taką odpowiedź wskazało – 6,7% respondentów. Pozostałe odpowiedzi przedstawione zostały

na Wykresie nr 30 oraz w Tabeli nr 84. Prezentowane odpowiedzi nie są równe 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi przez badanych.

Rysunek 30. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=180, w%).



Tabela 84. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=180, w%).

	Ilość	Procent
Doświadczeniem zawodowym, osiągniętymi sukcesami	89	49,4%
Poziomem wykształcenia	78	43,3%
Umiejętnościami	56	31,1%
Chęciami do pracy kandydata i jego motywacją	56	31,1%
Rodzajem ukończonej szkoły / kierunku	55	30,6%
Wiek	54	30,0%
Stażem pracy	25	13,9%
Uprawnienia / kwalifikacje	18	10,0%
Posiadanymi kompetencjami	15	8,3%
Gotowością do nauki oraz nabywania kwalifikacji	12	6,7%

Płcią	6	3,3%
Możliwością udogodnień obniżających koszty pracy	5	2,8%
Znajomością języków obcych	5	2,8%
Inne	1	0,6%

Opinie na temat elementów decydujących o wyborze danego pracownika przez pracodawcę różnią się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 85. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
Doświadczeniem zawodowym, osiągniętymi sukcesami	51	51,5%	38	46,9%
Poziomem wykształcenia	51	51,5%	27	33,3%
Umiejętnościami	26	26,3%	30	37,0%
Chęciami do pracy kandydata i jego motywacją	25	25,3%	31	38,3%
Rodzajem ukończonej szkoły / kierunek	37	37,4%	18	22,2%
Wiekem	31	31,3%	23	28,4%
Stażem pracy	12	12,1%	13	16,0%
Uprawnienia / kwalifikacje	7	7,1%	11	13,6%
Posiadanymi kompetencjami	8	8,1%	7	8,6%
Gotowością do nauki oraz nabywania kwalifikacji	7	7,1%	5	6,2%
Płcią	5	5,1%	1	1,2%
Możliwością udogodnień obniżających koszty pracy	2	2,0%	3	3,7%
Znajomością języków obcych	3	3,0%	2	2,5%
Inne	1	1,0%	0	0,0%

Tabela 86. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
Doświadczeniem zawodowym, osiągniętymi sukcesami	43	47,8%	46	51,1%
Poziomem wykształcenia	40	44,4%	38	42,2%
Umiejętnościami	27	30,0%	29	32,2%
Chęciami do pracy kandydata i jego motywacją	30	33,3%	26	28,9%
Rodzajem ukończonej szkoły / kierunek	31	34,4%	24	26,7%
Wiekami	30	33,3%	24	26,7%
Stażem pracy	10	11,1%	15	16,7%
Uprawnienia / kwalifikacje	7	7,8%	11	12,2%
Posiadanymi kompetencjami	7	7,8%	8	8,9%
Gotowością do nauki oraz nabywania kwalifikacji	7	7,8%	5	5,6%
Płcią	1	1,1%	5	5,6%
Możliwością udogodnień obniżających koszty pracy	1	1,1%	4	4,4%
Znajomością języków obcych	2	2,2%	3	3,3%
Inne	1	1,1%	0	0,0%

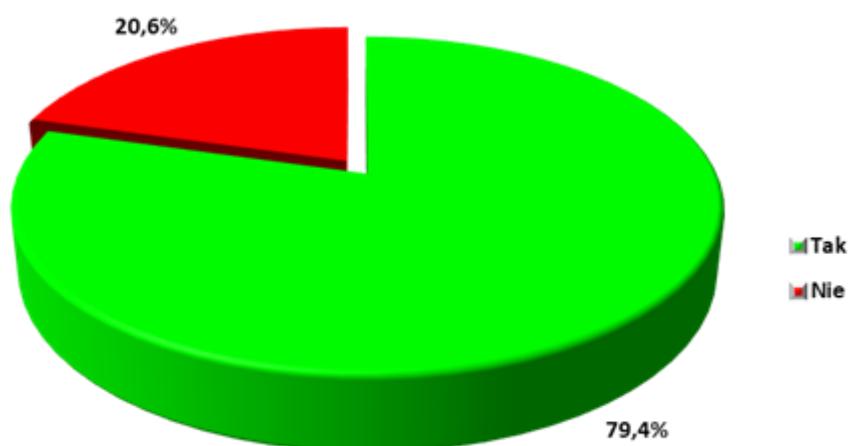
Tabela 87. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
Doświadczeniem zawodowym, osiągniętymi sukcesami	33	55,0%	28	46,7%	28	46,7%

Poziomem wykształcenia	26	43,3%	29	48,3%	23	38,3%
Umiejętnościami	26	43,3%	14	23,3%	16	26,7%
Chęciami do pracy kandydata i jego motywacją	15	25,0%	21	35,0%	20	33,3%
Rodzajem ukończonej szkoły / kierunku	20	33,3%	21	35,0%	14	23,3%
Wiekami	10	16,7%	12	20,0%	32	53,3%
Stażem pracy	11	18,3%	9	15,0%	5	8,3%
Uprawnienia / kwalifikacje	5	8,3%	5	8,3%	8	13,3%
Posiadanymi kompetencjami	8	13,3%	4	6,7%	3	5,0%
Gotowością do nauki oraz nabywania kwalifikacji	5	8,3%	6	10,0%	1	1,7%
Płcią	2	3,3%	1	1,7%	3	5,0%
Możliwością udogodnień obniżających koszty pracy	1	1,7%	3	5,0%	1	1,7%
Znajomością języków obcych	1	1,7%	4	6,7%	0	0,0%
Inne	0	0,0%	1	1,7%	0	0,0%

VI.15. Zawód posiadany przez osoby bezrobotne.

Jednym istotniejszych celów projektu badawczego było zdiagnozowanie doświadczenia zawodowego, kompetencji i umiejętności praktycznych posiadanych przez osoby bezrobotne w kontekście możliwości i szans aktywizacji zawodowej. W celu dalszego diagnozowania kompetencji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku zapytano respondentów o posiadany zawód. Większość bezrobotnych osób biorących udział w badaniu – 79,4% posiada wyuczony zawód. Brak zawodu wyuczonego charakteryzuje 20,6% uczestników badania.

Rysunek 31. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=180, w%)**Tabela 88. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=180, w%)**

	Ilość	Procent
Tak	143	79,4%
Nie	37	20,6%
Suma	180	100,0%

Posiadanie zawodu różni się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 89. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
Tak	78	78,8%	65	80,2%
Nie	21	21,2%	16	19,8%
Suma	99	100,0%	81	100,0%

Tabela 90. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
Tak	71	78,9%	72	80,0%
Nie	19	21,1%	18	20,0%
Suma	90	100,0%	90	100,0%

Tabela 91. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
Tak	49	81,7%	46	76,7%	48	80,0%
Nie	11	18,3%	14	23,3%	12	20,0%
Suma	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

Poniżej przedstawiono listę zawodów posiadanych przez osoby bezrobotne uczestniczące w badaniu.

Tabela 92. Zawód posiadany (wskazany) przez osoby bezrobotne. (N=143, w%)

Zawód	ilość	%
Stolarz	11	7,7%
Logistyk	7	4,9%
Sprzedawca	7	4,9%
Ekonomista	6	4,2%
Fryzjer	5	3,5%
Mechanik	5	3,5%
Handlowiec, technik handlowiec	4	2,8%
Kucharz	4	2,8%
Cukiernik	3	2,1%

Kosmetyczka	3	2,1%
Monter maszyn i urządzeń	3	2,1%
Murarz	3	2,1%
Pedagog	3	2,1%
Poligrafia cyfrowa i komputerowa	3	2,1%
Rolnik	3	2,1%
Ślusarz	3	2,1%
Technik żywienia i usług gastronomicznych	3	2,1%
Tokarz	3	2,1%
Administracja publiczna	2	1,4%
Elektromechanik samochodowy	2	1,4%
Elektryk	2	1,4%
Informatyk	2	1,4%
Kierowca	2	1,4%
Krawcowa	2	1,4%
Księgowa	2	1,4%
Nauczyciel	2	1,4%
Ogrodnik	2	1,4%
Piekarz	2	1,4%
Pracownik socjalny	2	1,4%
Szwaczka	2	1,4%
Tapicer	2	1,4%
Technik ekonomista	2	1,4%
Technik hotelarstwa	2	1,4%
Administrator	1	0,7%
Adwokat	1	0,7%
Brukarz	1	0,7%
Cieśla	1	0,7%
Filolog	1	0,7%
Grafik	1	0,7%
Hydraulik	1	0,7%
Instruktor higieny	1	0,7%
Inżynier	1	0,7%
Kasjer	1	0,7%
Kelner	1	0,7%

Kierowca mechanik	1	0,7%
Magazynier	1	0,7%
Malarz	1	0,7%
Mechanizacja rolnictwa	1	0,7%
Monter urządzeń wodno-kanalizacyjnej	1	0,7%
Muzyk	1	0,7%
Nauczyciel wczesnoszkolny	1	0,7%
Operator maszyn i urządzeń rolniczych	1	0,7%
Oświetlacz filmowy	1	0,7%
Pracownik fizyczny	1	0,7%
Prawnik	1	0,7%
Rachunkowość	1	0,7%
Sekretarka medyczna	1	0,7%
Spawacz	1	0,7%
Studia humanistyczne	1	0,7%
Średnie techniczne	1	0,7%
Technik górnik	1	0,7%
Technik mechanik	1	0,7%
Technik usług fryzjerskich	1	0,7%

VI.16. Ocena posiadanego zawodu.

Posiadany zawód jest często wyznacznikiem sukcesu lub porażki na rynku pracy. Zawód dostosowany do potrzeb rynku pracy zwiększa szanse na aktywizację zawodową, natomiast posiadanie zawodu niedostosowanego do wymagań pracodawców powinno prowadzić do reorientacji zawodowej. W związku z powyższym zapytano osoby bezrobotne o ocenę posiadanego zawodu. Okazuje się, że opinie osób bezrobotnych w tym aspekcie są silnie spolaryzowane. Łącznie 38,5% badanych uważa, że posiadany przez nich zawód jest poszukiwany i oczekiwany na lokalnym rynku pracy (30,8% wskazało odpowiedź *raczej tak*, natomiast 7,7% *zdecydowanie tak*). Innego zdanie było łącznie 34,3% badanych osób, które uważają, że wskazany zawód nie jest oczekiwany przez lokalnych pracodawców (28,0% wymieniło odpowiedź *raczej nie*, natomiast 6,3% *zdecydowanie nie*). Znaczny odsetek badanych – 18,9% nie potrafi ocenić posiadanego zawodu, 8,4% badanych nie szuka pracy w wyuczonym zawodzie.

Rysunek 32. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=143, w%).

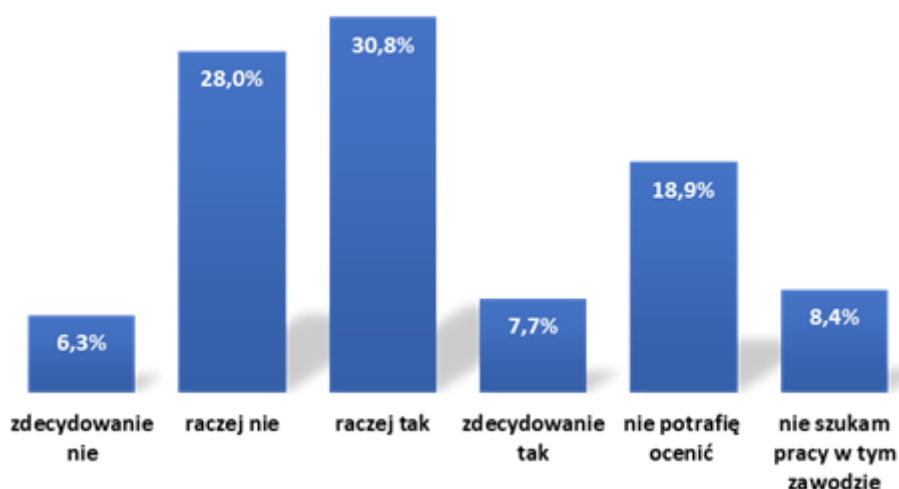


Tabela 93. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=143 w%).

	Ilość	Procent
zdecydowanie nie	9	6,3%
raczej nie	40	28,0%
raczej tak	44	30,8%
zdecydowanie tak	11	7,7%
nie potrafię ocenić	27	18,9%
nie szukam pracy w tym zawodzie	12	8,4%
Suma	143	100,0%

Ocena posiadanego zawodu różni się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 94. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=143, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
zdecydowanie nie	3	3,8%	6	9,2%

raczej nie	20	25,6%	20	30,8%
raczej tak	25	32,1%	19	29,2%
zdecydowanie tak	3	3,8%	8	12,3%
nie potrafię ocenić	18	23,1%	9	13,8%
nie szukam pracy w tym zawodzie	9	11,5%	3	4,6%
Suma	78	100,0%	65	100,0%

Tabela 95. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=143, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
zdecydowanie nie	5	7,0%	4	5,6%
raczej nie	23	32,4%	17	23,6%
raczej tak	22	31,0%	22	30,6%
zdecydowanie tak	6	8,5%	5	6,9%
nie potrafię ocenić	11	15,5%	16	22,2%
nie szukam pracy w tym zawodzie	4	5,6%	8	11,1%
Suma	71	100,0%	72	100,0%

Tabela 96. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=143, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
zdecydowanie nie	3	6,1%	4	8,7%	2	4,2%
raczej nie	13	26,5%	15	32,6%	12	25,0%
raczej tak	8	16,3%	15	32,6%	21	43,8%
zdecydowanie tak	7	14,3%	3	6,5%	1	2,1%
nie potrafię ocenić	15	30,6%	5	10,9%	7	14,6%
nie szukam pracy w tym zawodzie	3	6,1%	4	8,7%	5	10,4%
Suma	49	100,0%	46	100,0%	48	100,0%

VI.17. Kwalifikacje, kompetencje i umiejętności posiadane przez osoby bezrobotne.

Szczegółowej analizie poddane zostały także kwalifikacje i umiejętności posiadane przez bezrobotnych. Poniżej przedstawiono zbiór kwalifikacji, którymi legitymują się badane osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku. Każda z badanych osób bezrobotnych mogła wskazać dowolne kwalifikacje, które dostępne były w kafeterii odpowiedzi. Uwzględniając wszystkie osoby bezrobotne biorące udział w badaniu, okazuje się, że ponad połowa respondentów – 54,4% posiada prawo jazdy, w tym wszystkie badane osoby bezrobotne – 100,0% mają prawo jazdy kategorii B. Część ankietowanych osób – 3,0% posiada prawo jazdy kategorii C-E, natomiast 2,0% prawo jazdy kat A. Znaczny odsetek osób bezrobotnych – 44,4% posiada umiejętności i kwalifikacje w zakresie obsługi komputera. Znajomość co najmniej jednego języka obcego wskazało 30,0% badanych. Wśród języków obcych największy odsetek bezrobotnych zna lub posługuje się językiem angielskim – 92,6%. Język niemiecki zna 16,7% bezrobotnych, natomiast 7,4% inny język (rosyjski, hiszpański, włoski, francuski). Kolejne umiejętności, które posiadają osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku to: umiejętność obsługi urządzeń biurowych – 22,2% oraz obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych – 18,9%. Część respondentów – 12,8% posiada umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz, etc.). Umiejętności z zakresu usług między innymi: krawiec, szwacz, fryzjer etc. wskazało – 8,9% ankietowanych. 8,3% uczestników badania posiada podstawową wiedzę z zakresu księgowości, ekonomii oraz finansów, natomiast 7,8% wiedzę i umiejętności w zakresie sprzedaży bezpośredniej. Umiejętności obsługi wózków widłowych posiada 6,7% badanych, natomiast umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie, wykańczanie wnętrz etc.) – 4,4% badanych. Pozostałe umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne zaprezentowane zostały na Wykresie nr 33 oraz w Tabeli nr 97. Suma wszystkich wskazań jest większa niż 100% ze względu na fakt, iż każdy respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Rysunek 33. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=180, w%)



Tabela 97. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=180, w%)

	Ilość	Procent
Prawo jazdy	99	55,0%
Umiejętność obsługi komputera	80	44,4%
Znajomość języków obcych	54	30,0%
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	40	22,2%
Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych	34	18,9%
Umiejętność obsługi maszyn	23	12,8%
Umiejętności z zakresu usług	16	8,9%
Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii	15	8,3%
Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej	14	7,8%
Obsługa wózków widłowych	12	6,7%
Umiejętności z zakresu budownictwa	8	4,4%
Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem	7	3,9%

Inne uprawnienia	5	2,8%
Obsługa sprzętu ciężkiego	2	1,1%
Umiejętności spawalnicze	2	1,1%

Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne różnią się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 98. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
Prawo jazdy	49	49,5%	50	61,7%
Umiejętność obsługi komputera	53	53,5%	27	33,3%
Znajomość języków obcych	33	33,3%	21	25,9%
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	30	30,3%	10	12,3%
Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych	30	30,3%	4	4,9%
Umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz, etc.)	0	0,0%	23	28,4%
Umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer etc.)	13	13,1%	3	3,7%
Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii i finansów	9	9,1%	6	7,4%
Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej	12	12,1%	2	2,5%
Obsługa wózków widłowych	1	1,0%	11	13,6%
Umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz etc.)	0	0,0%	8	9,8%
Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem	3	3,0%	4	4,9%
Inne uprawnienia	5	5,1%	0	0,0%
Obsługa sprzętu ciężkiego	0	0,0%	2	2,5%
Umiejętności spawalnicze	0	0,0%	2	2,5%

Tabela 99. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
Prawo jazdy	49	54,4%	50	55,6%
Umiejętność obsługi komputera	44	48,9%	36	40,0%
Znajomość języków obcych	29	32,2%	25	27,8%
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	23	25,6%	17	18,9%
Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych	16	17,8%	18	20,0%
Umiejętność obsługi maszyn	9	10,0%	14	15,6%
Umiejętności z zakresu usług	11	12,2%	5	5,6%
Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii	9	10,0%	6	6,7%
Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej	7	7,8%	7	7,8%
Obsługa wózków widłowych	6	6,7%	6	6,7%
Umiejętności z zakresu budownictwa	3	3,3%	5	5,6%
Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem	4	4,4%	3	3,3%
Inne uprawnienia	3	3,3%	2	2,2%
Obsługa sprzętu ciężkiego	1	1,1%	1	1,1%
Umiejętności spawalnicze	1	1,1%	1	1,1%

Tabela 100. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
Prawo jazdy	34	56,7%	42	70,0%	23	38,3%
Umiejętność obsługi komputera	38	63,3%	26	43,3%	16	26,7%
Znajomość języków obcych	32	53,3%	18	30,0%	4	6,7%
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	14	23,3%	18	30,0%	8	13,3%

Obsługa kas fiskalnych i innych urzędzeń sklepowych	12	20,0%	12	20,0%	10	16,7%
Umiejętność obsługi maszyn	8	13,3%	7	11,7%	8	13,3%
Umiejętności z zakresu usług	7	11,7%	4	6,7%	5	8,3%
Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii	6	10,0%	7	11,7%	2	3,3%
Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej	5	8,3%	4	6,7%	5	8,3%
Obsługa wózków widłowych	6	10,0%	3	5,0%	3	5,0%
Umiejętności z zakresu budownictwa	3	5,0%	3	5,0%	2	3,3%
Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem	2	3,3%	1	1,7%	4	6,7%
Inne uprawnienia	1	1,7%	2	3,3%	2	3,3%
Obsługa sprzętu ciężkiego	0	0,0%	1	1,7%	1	1,7%
Umiejętności spawalnicze	1	1,7%	0	0,0%	1	1,7%

Przedstawione powyżej umiejętności i uprawnienia posiadane przez osoby bezrobotne mogą przyczynić się do efektywniejszej aktywizacji zawodowej. W celu określenia możliwości podjęcia pracy przez osoby bezrobotne przy wykorzystaniu określonych kwalifikacji zapytano uczestników badania czy wymienione umiejętności, kwalifikacje i uprawnienia umożliwią podjęcie zatrudnienia. Zgodnie z prezentowanymi danymi duża grupa badanych – łącznie 45,5% pozytywnie ocenia posiadane umiejętności w kontekście oczekiwań pracodawców, w tym 33,3% badanych wskazało odpowiedź *raczej tak*, natomiast 12,2% *zdecydowanie tak*. Negatywnie swoje kwalifikacje ocenia łącznie – 40,0% respondentów, w tym 30,0% wskazało odpowiedź *raczej nie*, natomiast 10,0% *zdecydowanie nie*. Swoich kwalifikacji nie potrafiło ocenić 14,5% badanych.

Rysunek 34. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=180, w%)

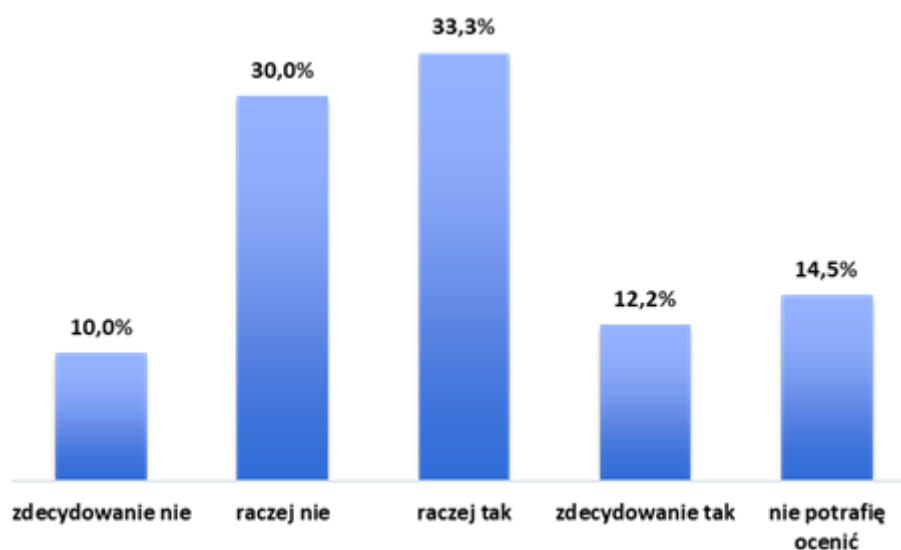


Tabela 101. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=180, w%)

	Ilość	Procent
zdecydowanie nie	18	10,0%
raczej nie	54	30,0%
raczej tak	60	33,3%
zdecydowanie tak	22	12,2%
nie potrafię ocenić	26	14,5%
Suma	180	100,0%

Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych różni się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 102. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
zdecydowanie nie	9	9,1%	9	11,1%
raczej nie	32	32,3%	22	27,2%
raczej tak	31	31,3%	29	35,8%
zdecydowanie tak	10	10,1%	12	14,8%
nie potrafię ocenić	17	17,2%	9	11,1%
Suma	99	100,0%	81	100,0%

Tabela 103. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
zdecydowanie nie	10	11,1%	8	8,9%
raczej nie	25	27,8%	29	32,2%
raczej tak	27	30,0%	33	36,7%
zdecydowanie tak	14	15,6%	8	8,9%
nie potrafię ocenić	14	15,6%	12	13,3%
Suma	90	100,0%	90	100,0%

Tabela 104. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
zdecydowanie nie	4	6,7%	6	10,0%	8	13,3%
raczej nie	17	28,3%	20	33,3%	17	28,3%
raczej tak	25	41,7%	21	35,0%	14	23,3%
zdecydowanie tak	10	16,7%	6	10,0%	6	10,0%
nie potrafię ocenić	4	6,7%	7	11,7%	15	25,0%
Suma	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

Stosunek badanych osób bezrobotnych do posiadanego wykształcenia jest także ambiwalentny. Łącznie 42,2% badanych pozytywnie ocenia swoje wykształcenie w kontekście przydatności w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy. Innego zdania był większy odsetek badanych – łącznie 45,0%, którzy są przekonani, że posiadane wykształcenie nie ułatwia poszukiwania pracy. Pozostała grupa badanych – 12,8% nie potrafi ocenić posiadanego zawodu.

Rysunek 35. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=180, w%).

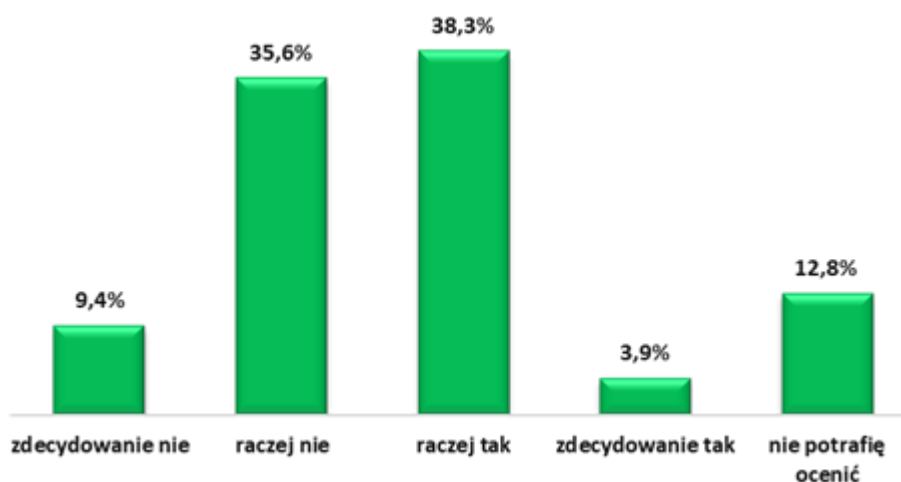


Tabela 105. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=180, w%).

	Ilość	Procent
zdecydowanie nie	17	9,4%
raczej nie	64	35,6%
raczej tak	69	38,3%
zdecydowanie tak	7	3,9%
nie potrafię ocenić	23	12,8%
Suma	180	100,0%

Ocena posiadanego wykształcenia, w kontekście oczekiwań rynku pracy różni się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 106. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
zdecydowanie nie	9	9,1%	8	9,9%
raczej nie	37	37,4%	27	33,3%
raczej tak	31	31,3%	38	46,9%
zdecydowanie tak	5	5,1%	2	2,5%
nie potrafię ocenić	17	17,2%	6	7,4%
Suma	99	100,0%	81	100,0%

Tabela 107. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
zdecydowanie nie	7	7,8%	10	11,1%
raczej nie	30	33,3%	34	37,8%

raczej tak	35	38,9%	34	37,8%
zdecydowanie tak	5	5,6%	2	2,2%
nie potrafię ocenić	13	14,4%	10	11,1%
Suma	90	100,0%	90	100,0%

Tabela 108. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
zdecydowanie nie	0	0,0%	6	10,0%	11	18,3%
raczej nie	22	36,7%	22	36,7%	20	33,3%
raczej tak	27	45,0%	21	35,0%	21	35,0%
zdecydowanie tak	2	3,3%	3	5,0%	2	3,3%
nie potrafię ocenić	9	15,0%	8	13,3%	6	10,0%
Suma	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

VI.18. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.

Osoby bezrobotne uczestniczące w badaniu dokonały także oceny lokalnego rynku edukacyjnego. Oceny ankietowanych są raczej pozytywne. Ponad połowa badanych 58,3% uważa, że oferta edukacyjna dostępna w powiecie radomszczańskim stwarza możliwości do nabycia atrakcyjnego wykształcenia oczekiwanego przez lokalnych pracodawców. Na pozytywną ocenę rynku edukacyjnego składały się odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz *raczej tak*, które wymieniło odpowiednio 12,2% oraz 46,1% badanych. Negatywnie lokalne szkoły, w kontekście kreowania możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia oceniło łącznie 23,4% badanych, w tym 3,9% respondentów wymieniło ocenę *zdecydowanie nie*, natomiast 19,5% *raczej nie*. Taki odsetek badanych uważa, że oferta szkół ponadpodstawowych nie ułatwia zdobycia przydatnego wykształcenia i oczekiwanych na rynku pracy kwalifikacji. Omawianego aspektu nie potrafiło ocenić 18,3% badanych.

Rysunek 36. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=180, w%)

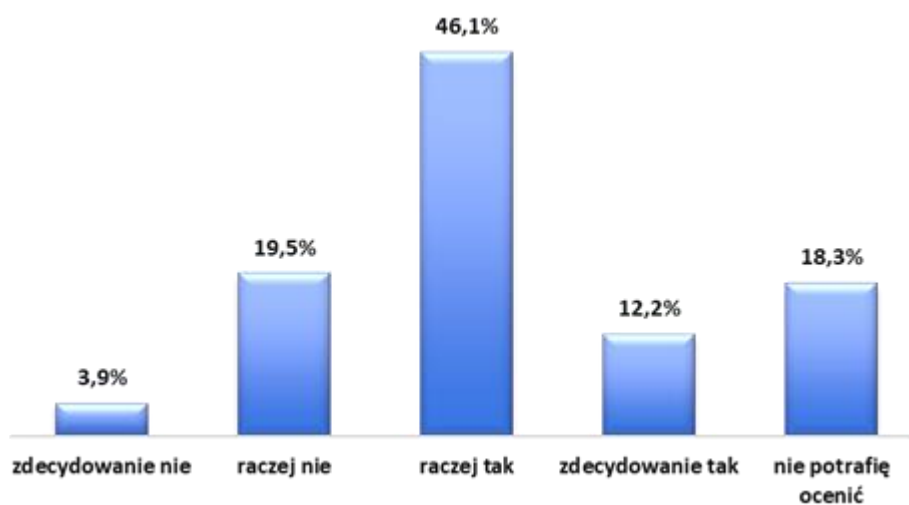


Tabela 109. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=180, w%)

	Ilość	Procent
zdecydowanie nie	7	3,9%
raczej nie	35	19,5%
raczej tak	83	46,1%
zdecydowanie tak	22	12,2%
nie potrafię ocenić	33	18,3%
Suma	180	100,0%

Ocena lokalnego rynku edukacyjnego dokonana przez osoby bezrobotne różni się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 110. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
zdecydowanie nie	3	3,0%	4	4,9%
raczej nie	16	16,2%	19	23,5%
raczej tak	48	48,5%	35	43,2%
zdecydowanie tak	15	15,2%	7	8,6%
nie potrafię ocenić	17	17,2%	16	19,8%
Suma	99	100,0%	81	100,0%

Tabela 111. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
zdecydowanie nie	5	5,6%	2	2,2%
raczej nie	21	23,3%	14	15,6%
raczej tak	33	36,7%	50	55,6%
zdecydowanie tak	11	12,2%	11	12,2%
nie potrafię ocenić	20	22,2%	13	14,4%
Suma	90	100,0%	90	100,0%

Tabela 112. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
zdecydowanie nie	4	6,7%	1	1,7%	2	3,3%
raczej nie	14	23,3%	13	21,7%	8	13,3%
raczej tak	28	46,7%	26	43,3%	29	48,3%
zdecydowanie tak	3	5,0%	6	10,0%	13	21,7%
nie potrafię ocenić	11	18,3%	14	23,3%	8	13,3%
Suma	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

VI.19. Gotowość do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego.

Pozytywnym wnioskiem wynikającym z analizy odpowiedzi udzielonych przez osoby bezrobotne uczestniczące w badaniu jest wysoka (deklaratywna) gotowość do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie. Łącznie 65,5% badanych wskazało pozytywne odpowiedzi. Taki odsetek badanych zdaje sobie sprawę z konieczności ciągłego dostosowywania – podnoszenia czy zmiany posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jest to obecnie jeden z głównych wymogów, jaki stawia przed kandydatami do pracy, a w szczególności przed osobami bezrobotnymi współczesny rynek pracy. W sytuacji, gdy wyuczony zawód nie zawsze daje perspektywę rozwoju, przekwalifikowanie zawodowe może okazać się drugą, a być może jedyną szansą na rynku pracy. Wskazania o zabarwieniu negatywnym uzyskały łącznie 27,8% spośród wszystkich wskazań. Taki procent respondentów spośród wszystkich badanych nie chce zmieniać swoich kwalifikacji zawodowych, mając nadzieję na uzyskanie zatrudnienia na podstawie obecnych kwalifikacji i kompetencji zawodowych. 6,7% badanych nie potrafiło ocenić swojej gotowości do nabywania nowych umiejętności.

Rysunek 37. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=180, w%)

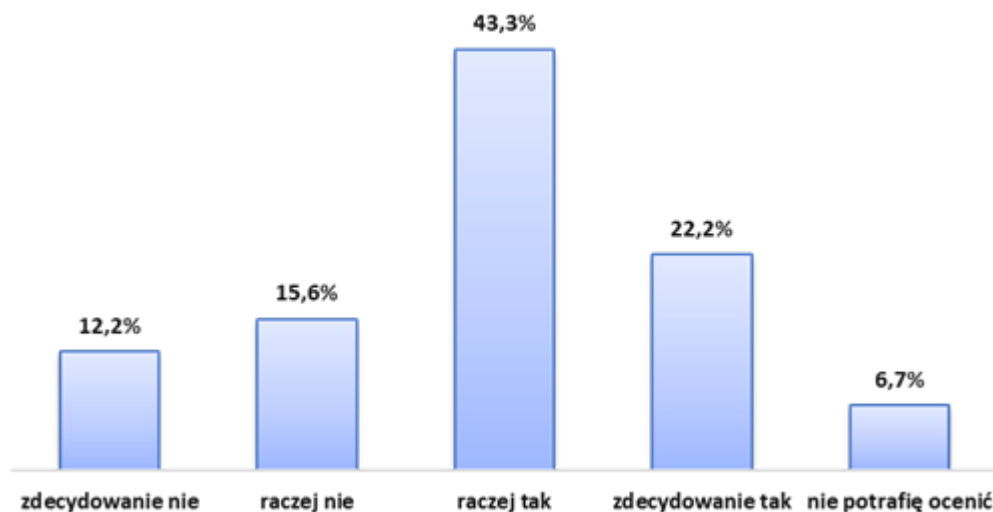


Tabela 113. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=180, w%)

	Ilość	Procent
zdecydowanie nie	22	12,2%
raczej nie	28	15,6%
raczej tak	78	43,3%
zdecydowanie tak	40	22,2%
nie potrafię ocenić	12	6,7%
Suma	180	100,0%

Gotowość do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego różni się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 114. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
zdecydowanie nie	10	10,1%	12	14,8%
raczej nie	18	18,2%	10	12,3%
raczej tak	44	44,4%	34	42,0%
zdecydowanie tak	20	20,2%	20	24,7%
nie potrafię ocenić	7	7,1%	5	6,2%
Suma	99	100,0%	81	100,0%

Tabela 115. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

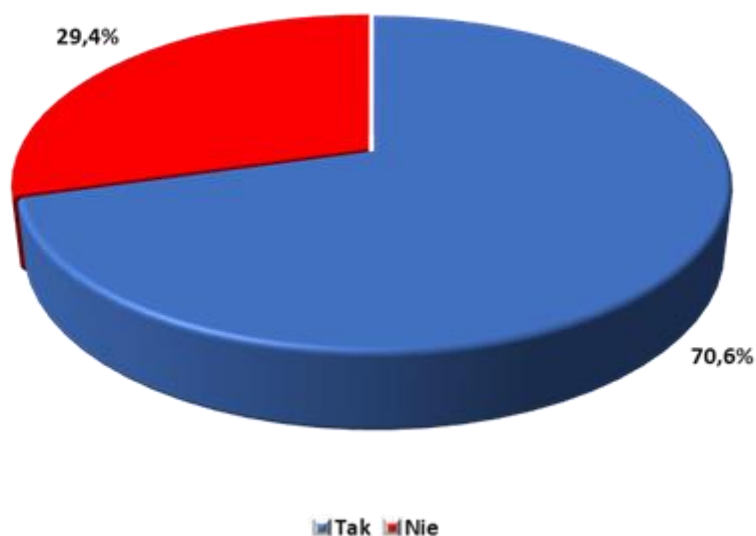
	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
zdecydowanie nie	8	8,9%	14	15,6%
raczej nie	12	13,3%	16	17,8%
raczej tak	40	44,4%	38	42,2%
zdecydowanie tak	23	25,6%	17	18,9%
nie potrafię ocenić	7	7,8%	5	5,6%
Suma	90	100,0%	90	100,0%

Tabela 116. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
zdecydowanie nie	2	3,3%	5	8,3%	15	25,0%
raczej nie	8	13,3%	5	8,3%	15	25,0%
raczej tak	30	50,0%	29	48,3%	19	31,7%
zdecydowanie tak	16	26,7%	17	28,3%	7	11,7%
nie potrafię ocenić	4	6,7%	4	6,7%	4	6,7%
Suma	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

VI.20. Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w szkoleniach i kursach.

Według danych zdecydowana większość osób bezrobotnych – 70,6% spośród wszystkich uczestników badania chciałoby uczestniczyć w szkoleniach i kursach. Takie wyniki są potwierdzeniem wysokiej, deklaratywnej gotowości i potrzeby zmiany lub doskonalenia kwalifikacji przez część osób bezrobotnych. Znaczny odsetek bezrobotnych zdaje sobie sprawę z zasadności i konieczności poszukiwania nowych rozwiązań w celu znalezienia zatrudnienia. Innego zdania było 29,4% badanych osób bezrobotnych, które nie są zainteresowane udziałem w szkoleniach i kursach. Osoby, które wyrażały brak zainteresowania uczestnictwem w szkoleniach, poproszono o podanie przyczyn, braku zainteresowania. Najważniejsze powody to przede wszystkim: *brak możliwości dojazdu na szkolenie, posiadanie odpowiednich kwalifikacje, brak czasu, brak chęci, brak potrzeby, poszukiwanie pracy oraz wiek.*

Rysunek 38. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=180, w%)**Tabela 117. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=180, w%)**

	Ilość	Procent
Tak	127	70,6%
Nie	53	29,4%
Suma	180	100,0%

Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach różni się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 118. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
Tak	68	68,7%	59	72,8%
Nie	31	31,3%	22	27,2%
Suma	99	100,0%	81	100,0%

Tabela 119. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
Tak	68	75,6%	59	65,6%
Nie	22	24,4%	31	34,4%
Suma	90	100,0%	90	100,0%

Tabela 120. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
Tak	51	85,0%	50	83,3%	26	43,3%
Nie	9	15,0%	10	16,7%	34	56,7%
Suma	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

Poniżej przedstawiono rodzaje najbardziej popularnych szkoleń i kursów, w których chcieliby uczestniczyć bezrobotni mieszkańcy powiatu radomszczańskiego. W celu dokładnego zdiagnozowania i określenia stopnia zainteresowania osób bezrobotnych uczestnictwem w danym kursie lub szkoleniu poproszono respondentów o wskazanie szkoleń i kursów, w których chcieliby wziąć udział. Respondenci mieli możliwość dowolnego wskazania szkoleń i kursów. Poniżej przedstawiono listę najpopularniejszych szkoleń i kursów z wyszczególnioną liczbą wskazań, cieszących się największym zainteresowaniem wśród osób bezrobotnych. Część osób bezrobotnych było zainteresowanych udziałem w kursach lub szkoleniach, lecz nie potrafiło wskazać, w jakim konkretnym szkoleniu chcieliby uczestniczyć.

Tabela 121. Rodzaje kursów i szkoleń, w których chciałyby uczestniczyć osoby bezrobotne. (N=91, w%)

Rodzaj kursu / szkolenia	Ilość	%
Komputerowe	9	9,9%
Operator wózka widłowego	9	9,9%
Koparko - ładowarka	6	6,6%
Kurs spawania	6	6,6%
Kasa fiskalna	5	5,5%
Księgowość	5	5,5%
Kurs kosmetyczny	4	4,4%
Kurs prawa jazdy kat B	3	3,3%
Kursy językowe	3	3,3%
Florysta	2	2,2%
Graficzny	2	2,2%
Prawo jazdy C-E	2	2,2%
Kurs sprzedawcy	2	2,2%
Kadry płace	2	2,2%
Magazynier	2	2,2%
Rachunkowość	2	2,2%
Szkolenie z obsługi urządzeń biurowych	2	2,2%
Pedagogika	1	1,1%
Fotograficzny	1	1,1%
Kurs informatyczny	1	1,1%
Kurs inspektora bhp	1	1,1%
Kurs na spycharkę	1	1,1%
Kurs obsługi pakietu office	1	1,1%
Kurs obsługi wózków jezdniowych	1	1,1%
Kurs opiekunki osób starszych	1	1,1%
Kurs szycia	1	1,1%
Kurs tworzenia programów i gier	1	1,1%
Kurs/studia podyplomowe z księgowości	1	1,1%
Kursy ekonomiczne	1	1,1%
Medyczny	1	1,1%

Obsługa suwnicy	1	1,1%
Oligofrenopedagogika	1	1,1%
Operator maszyn ciężkich	1	1,1%
Operator dźwigu	1	1,1%
Programista	1	1,1%
Kurs stolarski	1	1,1%
Studia logistyczne	1	1,1%
Studia magisterskie	1	1,1%
Szkolenie instruktor higieny	1	1,1%
Szkolenie w zakresie meblarstwa	1	1,1%
Kurs elektryk, uprawnienia SEP	1	1,1%
Kurs zawodowy	1	1,1%

VI.21. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych.

Wśród osób bezrobotnych zdiagnozowano brak mobilności przestrzennej w zakresie podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania. Pomimo możliwości podjęcia pracy na okolicznych rynkach pracy osoby bezrobotne nie chcą nie tylko opuszczać województwa łódzkiego, powiatu radomszczańskie, ale często nawet samej gminy, w której mieszkają. W sytuacji długotrwałego poszukiwania pracy lub trudności w znalezieniu zatrudnienia w zawodzie poszukiwanie i podejmowanie zatrudnienia poza obrębem lokalnego rynku pracy może być jedynym z możliwych sposobów na aktywizację zawodową. Według danych bezrobotni w bardzo małym stopniu są zainteresowani jakimikolwiek dojazdami do pracy poza miejsce zamieszkania. Zdecydowana większość uczestników badania – 73,3% zamierza podjąć pracę w miejscowości zamieszkania. Przedstawione wyniki oznaczają bardzo małą aktywność i elastyczność osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy poza obszarem lokalnego rynku pracy. Blisko co piąta osoba bezrobotna – 19,4% jest zainteresowana podjęciem pracy w innej miejscowości województwa łódzkiego. Mniejszy odsetek badanych – 5,6% zamierza podjąć pracę na terenie całego kraju, natomiast 1,7% poszukiwać będzie pracy za granicą.

Rysunek 39. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (N=180, w%).

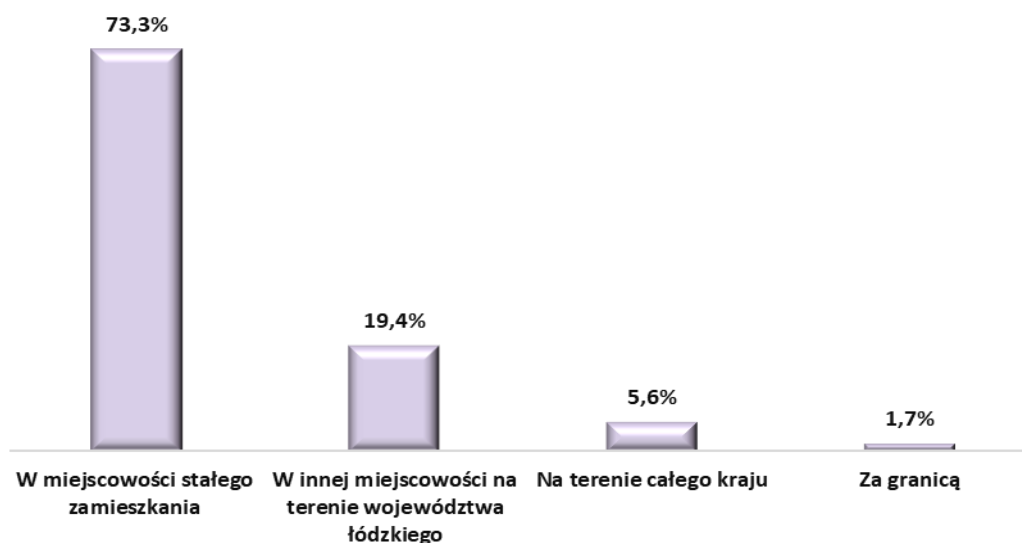


Tabela 122. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (N=180, w%).

	Ilość	Procent
W miejscowości stałego zamieszkania	132	73,3%
W innej miejscowości na terenie województwa łódzkiego	35	19,4%
Na terenie całego kraju	10	5,6%
Za granicą	3	1,7%
Suma	180	100,0%

Mobilność przestrzenna osób bezrobotnych różni się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 123. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
W miejscowości stałego zamieszkania	84	84,8%	48	59,3%
W innej miejscowości na terenie województwa	14	14,1%	21	25,9%

łódzkiego				
Na terenie całego kraju	1	1,0%	9	11,1%
Za granicą	0	0,0%	3	3,7%
Suma	99	100,0%	81	100,0%

Tabela 124. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
W miejscowości stałego zamieszkania	69	76,7%	63	70,0%
W innej miejscowości na terenie województwa łódzkiego	12	13,3%	23	25,6%
Na terenie całego kraju	8	8,9%	2	2,2%
Za granicą	1	1,1%	2	2,2%
Suma	90	100,0%	90	100,0%

Tabela 125. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
W miejscowości stałego zamieszkania	42	70,0%	43	71,7%	47	78,3%
W innej miejscowości na terenie województwa łódzkiego	14	23,3%	10	16,7%	11	18,3%
Na terenie całego kraju	4	6,7%	5	8,3%	1	1,7%
Za granicą	0	0,0%	2	3,3%	1	1,7%
Suma	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

Osoby bezrobotne, w większości przypadków nie są gotowe do podjęcia pracy za granicą. Negatywnie na taką możliwość wypowiedziało się łącznie 62,8% respondentów, w tym 33,3% badanych wskazało odpowiedź *zdecydowanie nie*, natomiast 29,5% *raczej nie*. Pozytywnie na taką ewentualność zapatruje się łącznie – 17,2% badanych, w tym 3,9% badanych wskazało odpowiedź *zdecydowanie tak*, natomiast 13,3% *raczej tak*. Odsetek osób niezdecydowanych oraz nie mających zdania na ten temat wynosił 20,0%.

Rysunek 40. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=180, w%).

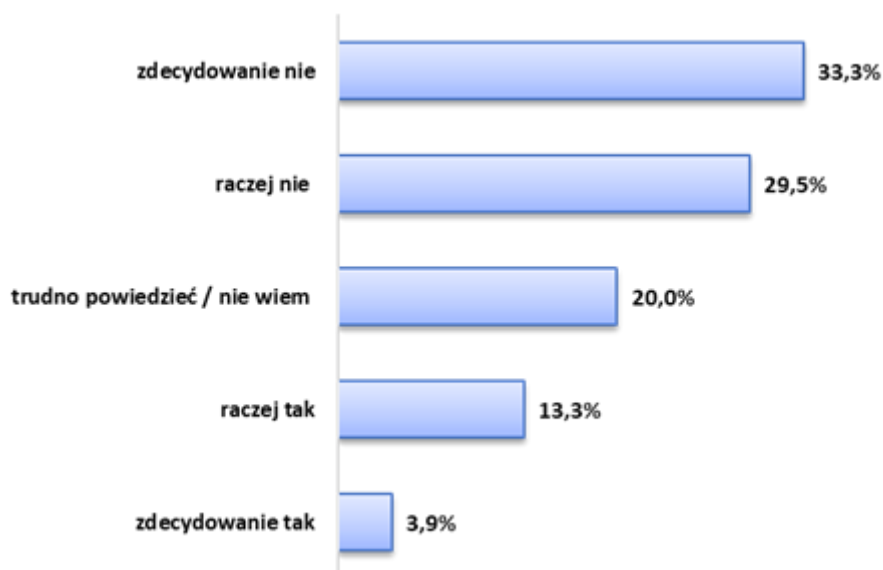


Tabela 126. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=180, w%).

	Ilość	Procent
zdecydowanie tak	7	3,9%
raczej tak	24	13,3%
trudno powiedzieć / nie wiem	36	20,0%
raczej nie	53	29,5%
zdecydowanie nie	60	33,3%
Suma	180	100,0%

Gotowość osób bezrobotnych do podjęcia pracy za granicą różni się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 127. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
zdecydowanie tak	2	2,0%	5	6,2%
raczej tak	8	8,1%	16	19,8%
trudno powiedzieć / nie wiem	11	11,1%	25	30,9%
raczej nie	34	34,3%	19	23,5%
zdecydowanie nie	44	44,4%	16	19,8%
Suma	99	100,0%	81	100,0%

Tabela 128. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
zdecydowanie tak	6	6,7%	1	1,1%
raczej tak	14	15,6%	10	11,1%
trudno powiedzieć / nie wiem	12	13,3%	24	26,7%
raczej nie	26	28,9%	27	30,0%
zdecydowanie nie	32	35,6%	28	31,1%
Suma	90	100,0%	90	100,0%

Tabela 129. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
zdecydowanie tak	4	6,7%	1	1,7%	2	3,3%
raczej tak	11	18,3%	9	15,0%	4	6,7%

trudno powiedzieć / nie wiem	15	25,0%	17	28,3%	4	6,7%
raczej nie	18	30,0%	13	21,7%	22	36,7%
zdecydowanie nie	12	20,0%	20	33,3%	28	46,7%
Suma	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

Osoby bezrobotne, które rozważają emigrację zarobkową, poproszono o wskazanie kraju, w którym chciałyby podjąć zatrudnienie. Największy odsetek badanych wskazał takie kraje jak: Niemcy – 48,4% wskazań, Holandia – 35,5%, Wielka Brytania – 22,6%, Norwegia – 16,1% oraz Belgia – 12,9% odpowiedzi. Pozostałe kraje przedstawiono w Tabeli nr 130. Suma odpowiedzi jest większa niż 100%, ponieważ każdy z badanych mógł wskazać dowolny kraj potencjalnej emigracji zarobkowej.

Tabela 130. Do jakiego kraju rozważał/a Pan/Pani wyjazd zarobkowy? (N=31, w%

Kraj potencjalnej emigracji	Ilość	%
Niemcy	15	48,4%
Holandia	11	35,5%
Wielka Brytania	7	22,6%
Norwegia	5	16,1%
Belgia	4	12,9%
Dania	2	6,5%
Holandia	2	6,5%
Irlandia	2	6,5%
USA	2	6,5%
Austria	1	3,2%
Francja	1	3,2%
Zjednoczone Emiraty Arabskie	1	3,2%
Kraje UE	1	3,2%
Szwecja	1	3,2%

Osoby rozważające emigrację zarobkową, chciałyby podjąć pracę za granicą przede wszystkim ze względu na wyższe zarobki. Była to główna motywacja, którą wskazało 75,0% badanych. Pojedyncze wskazania to: *brak pracy w kraju, stabilność pracy za granicą, dobra opieka medyczna, szacunek wobec pracowników, większe możliwości rozwoju oraz obecność członka rodziny w kraju rozważanej emigracji.*

VI.22. Gotowość do dojazdów do pracy.

Poniżej przedstawiono opinie bezrobotnych osób na temat maksymalnego czasu dojazdu do pracy, który byliby w stanie zaakceptować. Czas dojazdu do 15 minut akceptuje 30,0% badanych, od 15 minut do 30 minut akceptuje – 40,6% respondentów, od 30 minut do 45 minut – 16,1%, od 45 minut do 60 minut – 13,3%. Zgodnie z prezentowanymi danymi osoby bezrobotne nie są zainteresowane dojazdami do pracy powyżej 60 minut.

Rysunek 41. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a) zaakceptować? (N=180, w%)

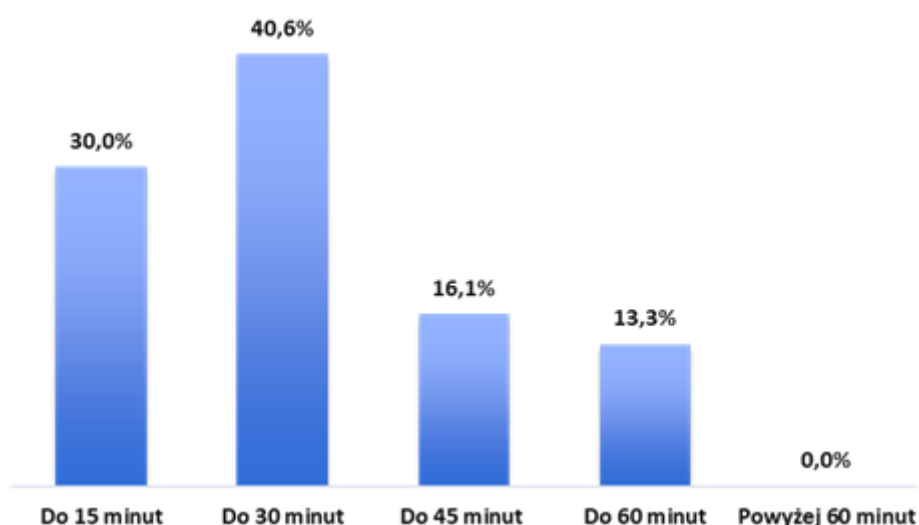


Tabela 131. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a) zaakceptować? (N=180, w%)

	Ilość	Procent
Do 15 minut	54	30,0%
Do 30 minut	73	40,6%
Do 45 minut	29	16,1%
Do 60 minut	24	13,3%
Powyżej 60 minut	0	0,0%
Suma	180	100,0%

Akceptowalny czas dojazdu do potencjalnej pracy różni się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 132. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a) zaakceptować? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
Do 15 minut	31	31,3%	23	28,4%
Do 30 minut	45	45,5%	28	34,6%
Do 45 minut	13	13,1%	16	19,8%
Do 60 minut	10	10,1%	14	17,3%
Powyżej 60 minut	0	0,0%	0	0,0%
Suma	99	100,0%	81	100,0%

Tabela 133. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a) zaakceptować? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
Do 15 minut	35	38,9%	19	21,1%
Do 30 minut	34	37,8%	39	43,3%
Do 45 minut	10	11,1%	19	21,1%
Do 60 minut	11	12,2%	13	14,4%
Powyżej 60 minut	0	0,0%	0	0,0%
Suma	90	100,0%	90	100,0%

Tabela 134. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a) zaakceptować? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
Do 15 minut	20	33,3%	15	25,0%	19	31,7%
Do 30 minut	27	45,0%	28	46,7%	18	30,0%

Do 45 minut	8	13,3%	7	11,7%	14	23,3%
Do 60 minut	5	8,3%	10	16,7%	9	15,0%
Powyżej 60 minut	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Suma	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

VI.23. Gotowość do podjęcia pracy poza powiatem lub województwem.

Wcześniejsze analizy wykazały, że osoby bezrobotne charakteryzuje niska mobilność przestrzenna w zakresie poszukiwania zatrudnienia. Zdecydowana większość respondentów nie zamierza zmieniać miejsca swojego zamieszkania w celu znalezienia zatrudnienia lub dojeżdżać do pracy powyżej 30 minut. Takie dane potwierdzają tę tezę. Okazuje się, że większość osób bezrobotnych – 59,5% nie jest skłonna do podjęcia pracy poza powiatem radomszczańskim lub województwem łódzkim, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy. Takie rozwiązanie akceptuje mniej niż co piąta ankietowana osoba bezrobotna – 19,4%. Część badanych – 21,1% nie ma zdania na ten temat.

Rysunek 42. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=180, w%)

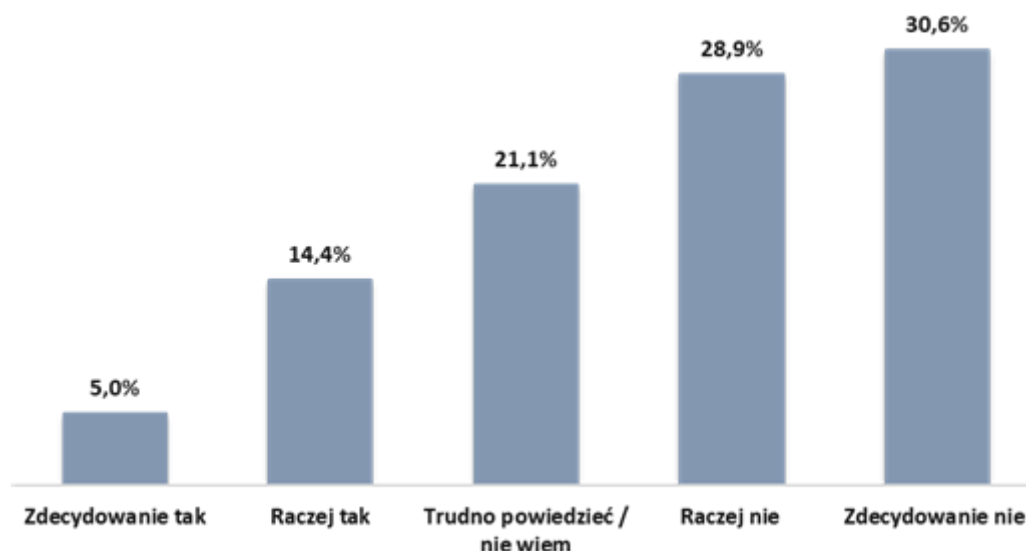


Tabela 135. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=180, w%)

	Ilość	Procent
Zdecydowanie tak	9	5,0%
Raczej tak	26	14,4%
Trudno powiedzieć / nie wiem	38	21,1%
Raczej nie	52	28,9%
Zdecydowanie nie	55	30,6%
Suma	180	100,0%

Gotowość do podjęcia pracy poza powiatem lub województwem różni się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 136. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
Zdecydowanie tak	4	4,0%	5	6,2%
Raczej tak	10	10,1%	16	19,8%
Trudno powiedzieć / nie wiem	17	17,2%	21	25,9%
Raczej nie	31	31,3%	21	25,9%
Zdecydowanie nie	37	37,4%	18	22,2%
Suma	99	100,0%	81	100,0%

Tabela 137. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
Zdecydowanie tak	7	7,8%	2	2,2%
Raczej tak	11	12,2%	15	16,7%
Trudno powiedzieć / nie wiem	19	21,1%	19	21,1%
Raczej nie	28	31,1%	24	26,7%
Zdecydowanie nie	25	27,8%	30	33,3%
Suma	90	100,0%	90	100,0%

Tabela 138. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
Zdecydowanie tak	4	6,7%	4	6,7%	1	1,7%
Raczej tak	15	25,0%	5	8,3%	6	10,0%
Trudno powiedzieć / nie wiem	15	25,0%	17	28,3%	6	10,0%
Raczej nie	15	25,0%	19	31,7%	18	30,0%
Zdecydowanie nie	11	18,3%	15	25,0%	29	48,3%
Suma	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

VI.24. Stopień zadowolenia z dotychczasowej obsługi realizowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku.

Poniżej przedstawione zostały oceny dotychczasowej obsługi realizowanej ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku. Oceny i opinie wszystkich badanych dotyczyły aspektów związanych z subiektywną oceną działań Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku w zakresie pomocy skierowanej do osób bezrobotnych. Zbadanie stopnia zadowolenia osób bezrobotnych z dotychczasowej obsługi jest jednym z ważniejszych elementów dotyczących kompleksowej oceny współpracy pomiędzy osobami bezrobotnymi a Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku. Według danych bardzo duży odsetek osób bezrobotnych uczestniczących w badaniu 88,3% jest zadowolonych z dotychczasowej obsługi. Jest to wysoki wskaźnik jakości pracy wykonywanej przez pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku wobec osób bezrobotnych, zwłaszcza w kontekście pracy z osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji społeczno-ekonomicznej. Odsetek osób, które są niezadowolone z jakości dotychczasowej obsługi, wynosił 11,7%.

Rysunek 43. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=180, w%).

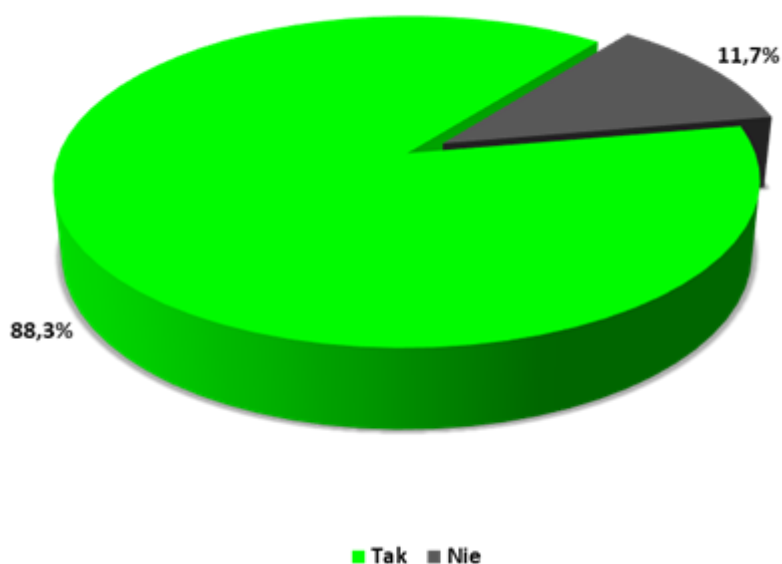


Tabela 139. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=180, w%).

	Ilość	Procent
Tak	159	88,3%
Nie	21	11,7%
Suma	180	100,0%

Stopień zadowolenia z dotychczasowej obsługi realizowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku różni się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 140. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
Tak	83	83,8%	76	93,8%
Nie	16	16,2%	5	6,2%
Suma	99	100,0%	81	100,0%

Tabela 141. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
Tak	80	88,9%	79	87,8%
Nie	10	11,1%	11	12,2%
Suma	90	100,0%	90	100,0%

Tabela 142. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
Tak	53	88,3%	55	91,7%	51	85,0%
Nie	7	11,7%	5	8,3%	9	15,0%
Suma	60	100,0%	60	100,0%	60	100,0%

W celu poznania opinii respondentów na temat przyczyn niezadowolenia z jakości i zakresu obsługi postanowiono ankietowanym osobom zadać pytanie dotyczące czynników determinujących taką ocenę. Każdy z badanych mógł udzielić swobodnej odpowiedzi dotyczącej przyczyn swojego niezadowolenia. W związku z faktem, że odsetek negatywnych wskazań wynosił 11,7%, odpowiedzi badanych nie kategoryzowano, tylko wskazano pojedyncze odpowiedzi. Najważniejsze problemy zdiagnozowane podczas badania, które wymienili bezrobotni, dotyczyły takich aspektów jak: *brak informacji o interesujących kursach, szkoleniach, ogólny brak ofert pracy, brak ofert pracy dla mnie, nie mogę znaleźć pracy.*

VI.25. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy.

Diagnoza sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku wymaga także określenia i wskazania instrumentów, które umożliwią pełniejszą aktywizację zawodową osób bezrobotnych. W związku z powyższym konieczne było określenie potrzeb i oczekiwań w zakresie aktywizacji zawodowej. Uczestników badania zapytano o zainteresowanie i chęć partycypacji we wszelkiego rodzaju działaniach, które umożliwiają podnoszenie kwalifikacji, zdobywanie doświadczenia zawodowego, zwiększanie umiejętności i nabywanie nowych kompetencji w ramach programów oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku. Najbardziej popularną formą aktywizacji zawodowej, z której chce skorzystać 41,1% badanych, jest pośrednictwo pracy oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku. Największa grupa osób bezrobotnych chciałaby uzyskać ofertę pracy za pomocą urzędu pracy. Część badanych osób bezrobotnych – 35,0% jest zainteresowanych możliwością uczestnictwa w szkoleniu organizowanym za

pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku. Pozostałe programy aktywizacyjne cieszą się mniejszym zainteresowaniem badanych osób. Ze stażu u pracodawcy chciałoby skorzystać – 22,0% badanych, natomiast z pomocy doradcy zawodowego – 16,7%. Należy zwrócić uwagę, iż 12,8% bezrobotnych nie chce skorzystać z żadnego z programów. Taki sam odsetek badanych chce skorzystać z zasiłku dla osób bezrobotnych (o ile spełnione zostaną warunki do jego otrzymania). Z jednorazowo przyznanych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej zamierza skorzystać 8,9% osób bezrobotnych. Zatrudnieniem w ramach dofinansowania kosztów zatrudnienia u pracodawcy zainteresowanych jest 5,6% osób bezrobotnych. Pozostałe formy pomocy nie cieszyły się większym zainteresowaniem respondentów. Wykaz wszystkich programów aktywizacyjnych, z których zmierzają skorzystać bezrobotni, zaprezentowano na Wykresie nr 44 oraz w Tabeli nr 143. Każda z badanych osób bezrobotnych mogła wymienić maksymalnie trzy programy, dlatego też suma odpowiedzi jest większa niż 100%.

Rysunek 44. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? (N=180, w%).

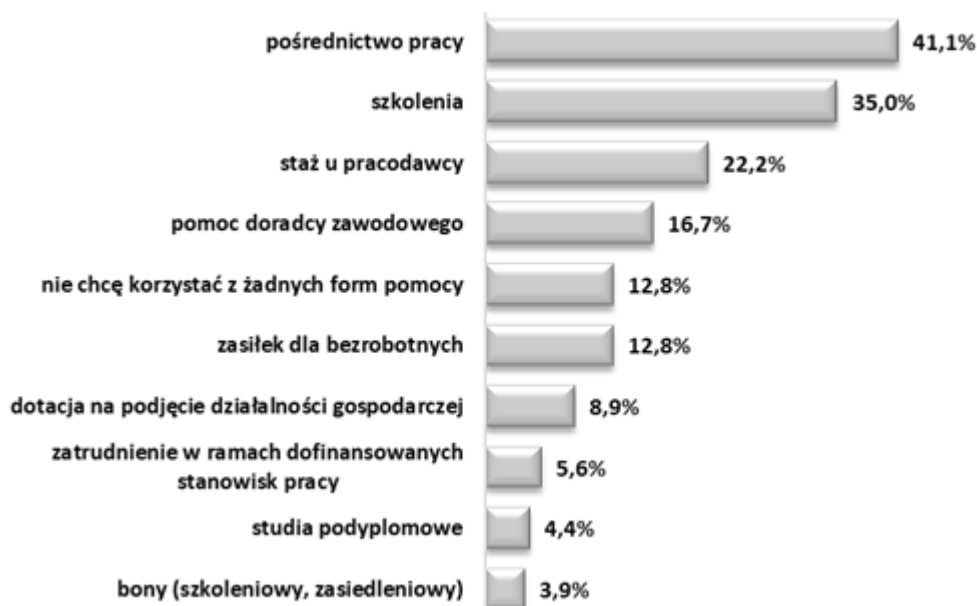


Tabela 143. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? (N=180, w%).

	Ilość	Procent
pośrednictwo pracy	74	41,1%
szkolenia	63	35,0%
staż u pracodawcy	40	22,2%
pomoc doradcy zawodowego	30	16,7%
zasilek dla bezrobotnych	23	12,8%
nie chcę korzystać z żadnych form pomocy	23	12,8%
dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	16	8,9%
zatrudnienie w ramach dofinansowanych stanowisk pracy	10	5,6%
studia podyplomowe	8	4,4%
bony (szkoleniowy, zasiedleniowy)	7	3,9%

Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy oferowanymi przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku różni się w zależności od płci, wieku oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Tabela 144. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)

	Kobiety		Mężczyźni	
	N	%	N	%
pośrednictwo pracy	45	45,5%	29	35,8%
szkolenia	34	34,3%	29	35,8%
staż u pracodawcy	31	31,3%	9	11,1%
pomoc doradcy zawodowego	15	15,2%	15	18,5%
zasilek dla bezrobotnych	9	9,1%	14	17,3%
nie chcę korzystać z żadnych form pomocy	14	14,1%	9	11,1%
dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	5	5,1%	11	13,6%
zatrudnienie w ramach dofinansowanych	5	5,1%	5	6,2%

stanowisk pracy				
studia podyplomowe	5	5,1%	3	3,7%
bony (szkoleniowy, zasiedleniowy)	4	4,0%	3	3,7%

Tabela 145. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)

	Miasto		Wieś	
	N	%	N	%
pośrednictwo pracy	36	40,0%	38	42,2%
szkolenia	35	38,9%	28	31,1%
staż u pracodawcy	22	24,4%	18	20,0%
pomoc doradcy zawodowego	17	18,9%	13	14,4%
zasiłek dla bezrobotnych	12	13,3%	11	12,2%
nie chcę korzystać z żadnych form pomocy	11	12,2%	12	13,3%
dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	6	6,7%	10	11,1%
zatrudnienie w ramach dofinansowanych stanowisk pracy	3	3,3%	7	7,8%
studia podyplomowe	5	5,6%	3	3,3%
bony (szkoleniowy, zasiedleniowy)	4	4,4%	3	3,3%

Tabela 146. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)

	od 18 do 30 lat		Od 31 do 50 lat		Powyżej 50 lat	
	N	%	N	%	N	%
pośrednictwo pracy	22	36,7%	29	48,3%	23	38,3%
szkolenia	23	38,3%	28	46,7%	12	20,0%
staż u pracodawcy	21	35,0%	12	20,0%	7	11,7%
pomoc doradcy zawodowego	12	20,0%	12	20,0%	6	10,0%
zasiłek dla bezrobotnych	5	8,3%	4	6,7%	14	23,3%

nie chcę korzystać z żadnych form pomocy	3	5,0%	5	8,3%	15	25,0%
dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	12	20,0%	2	3,3%	2	3,3%
zatrudnienie w ramach dofinansowanych stanowisk pracy	3	5,0%	5	8,3%	2	3,3%
studia podyplomowe	4	6,7%	4	6,7%	0	0,0%
bony (szkoleniowy, zasiedleniowy)	6	10,0%	1	1,7%	0	0,0%

VII. Badanie przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie radomszczańskim.

VII.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie radomszczańskim.

Niniejsza część badania rynku pracy w powiecie radomszczańskim przedstawia wyniki badań przeprowadzonych wśród lokalnych firm funkcjonujących na wymienionym obszarze. Badanie dotyczyło popytu na pracę oraz zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy, w tym na kompetencje kluczowe pracowników. Celem badania było zdiagnozowanie kondycji lokalnej przedsiębiorczości oraz wskazanie możliwości aktywizacji osób bezrobotnych za pośrednictwem lokalnych pracodawców. Do ważniejszych celów badania przedsiębiorców należało także określenie dynamiki zatrudnienia w przedsiębiorstwach, określenie kwalifikacji i kompetencji pracowników, poznanie opinii na temat nowych technologii, rynku pracy i edukacji oraz zbadanie zainteresowania formami współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku. Badanie zostało zrealizowane w okresie od października do listopada 2022 roku przez przeszkolonych ankieterów. W badaniach brało udział N=350 podmiotów gospodarczych prowadzących działalność na obszarze lokalnego rynku pracy w powiecie radomszczańskim. Przedsiębiorstwa do badania wybrano na podstawie szczegółowego doboru próby, który przedstawiony został na stronach 7 – 8 niniejszego raportu. Dane uzyskane w trakcie realizacji badań poddane zostały wielostopniowej analizie, zarówno ilościowej, jak i jakościowej. W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań pod kątem ogólnych tendencji i średnich występujących w całej badanej zbiorowości.

VII.2. Charakterystyka badanej próby.

Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanej próby pracodawców N=350 z uwzględnieniem zmiennych niezależnych, które charakteryzują badane podmioty gospodarcze uczestniczące w badaniu. W opisie badanej próby przedstawione zostały cechy różnicujące badane podmioty ukazujące heterogeniczność badanej grupy pracodawców funkcjonujących na obszarze powiatu radomszczańskiego. W badaniu wzięło udział 350 przedsiębiorców, z czego 9 firm zlokalizowanych było w Podstrefie Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej w Radomsku – 2,6% wszystkich przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu.

Lokalizacja przedsiębiorstwa

Na potrzeby badania dokonano reprezentatywnego podziału badanej próby N=350 przedsiębiorców z uwzględnieniem lokalizacji firmy. Podział badanej struktury podmiotów

gospodarczych uczestniczących w badaniu przedstawia się następująco: 51,1% badanych podmiotów to firmy zlokalizowane w powiecie radomszczańskim z wyłączeniem miasta Radomsko. 48,9% podmiotów to firmy mające swoją siedzibę w mieście Radomsko.

Rysunek 45. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=350, w%)



Tabela 147. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=350, w%)

	N	%
Miasto Radomsko	171	48,9%
Powiat radomszczański	179	51,1%
Suma	350	100,0%

Forma prawna przedsiębiorstwa

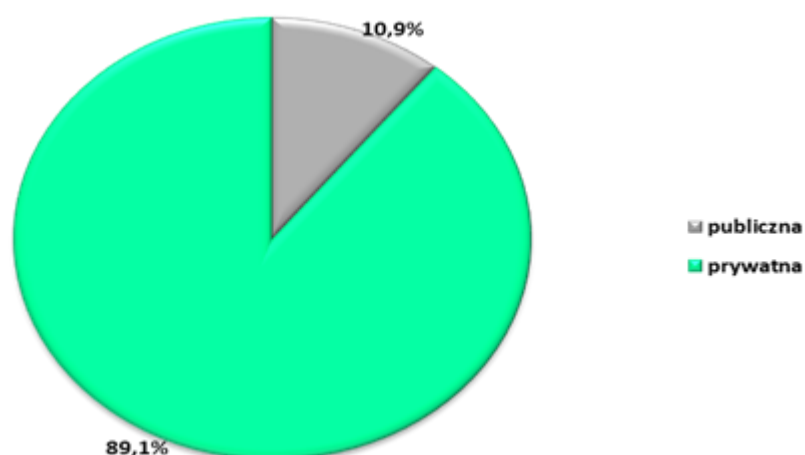
Najpopularniejszą formą badanych podmiotów była jednoosobowa działalność gospodarcza, którą w badaniu reprezentowało 54,9% firm. Co piąta badana firma – 20,0% to spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. W badaniu brało udział 10,3% państwowych spółek organizacyjnych, 9,1% spółek cywilnych, 2,9% spółek jawnych oraz 1,4% spółek komandytowych. Mniejszy odsetek badanych firm generowały spółdzielnie – 0,6%, spółki komandytowo – akcyjne – 0,6% oraz spółki akcyjne – 0,3%.

Rysunek 46. Forma prawna badanych przedsiębiorstw. (N=350, w%)**Tabela 148. Forma prawna badanych przedsiębiorstw. (N=350, w%)**

	Ilość	Procent
jednoosobowa działalność gospodarcza	192	54,9%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	70	20,0%
państwowa jednostka organizacyjna	36	10,3%
spółka cywilna	32	9,1%
spółka jawna	10	2,9%
spółka komandytowa	5	1,4%
spółka komandytowo-akcyjna	2	0,6%
spółdzielnia	2	0,6%
spółka akcyjna	1	0,3%
Suma	350	100,0%

Forma własności badanych przedsiębiorstw

Analizę badanych przedsiębiorstw z punktu widzenia ich cech dokonano z uwzględnieniem formy własności badanych przedsiębiorstw. Polityka rekrutacyjna i zatrudnieniowa w znaczący sposób różni się w przypadku przedsiębiorstw prywatnych i publicznych, dlatego postanowiono wprowadzić zmienną, którą jest przynależność przedsiębiorstwa do określonego sektora. Zdecydowana większość badanych pracodawców to przedsiębiorstwa prywatne – 89,1%, natomiast –10,9% firm biorących udział w badaniu to przedsiębiorstwa państwowe.

Rysunek 47. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=350, w%)**Tabela 149. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=350, w%)**

	N	%
publiczna	38	10,9%
prywatna	312	89,1%
Suma	350	100,0%

Profil/branża, w której działa badane przedsiębiorstwo

Uwzględniając profil działalności badanych przedsiębiorstw, największy odsetek prowadzi działalność w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 23,4% badanych firm oraz w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe – 21,1% badanych podmiotów. Przedsiębiorstwa zaklasyfikowane w sekcji F – budownictwo to 11,1% firm uczestniczących w badaniu. W sekcji M – działalność profesjonalna, naukowa i techniczna funkcjonuje 9,7% firm. 8,9% badanych podmiotów prowadzi działalność w sekcji S – pozostała działalność usługowa. Udział pozostałych podmiotów biorących udział w badaniu reprezentujących pozostałe branże przedstawiono w Tabeli 150.

Tabela 150. Profil/branża, w której działa badane przedsiębiorstwo (N=350, w%)

	Ilość	Procent
G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	82	23,4%
C – Przetwórstwo przemysłowe	74	21,1%
F – Budownictwo	39	11,1%
M – Działalność profesjonalna, naukowa i	34	9,7%

techniczna		
S – Pozostała działalność usługowa	31	8,9%
P – Edukacja	19	5,4%
H – Transport i gospodarka magazynowa	14	4,0%
L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	11	3,1%
Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8	2,3%
K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	7	2,0%
I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6	1,7%
N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	6	1,7%
R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	5	1,4%
E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4	1,1%
J – Informacja i komunikacja	4	1,1%
D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	3	0,9%
A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	0,6%
O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	0,3%
Suma	350	100,0%

Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach

Zgodnie z oczekiwaniami badanie wśród pracodawców miało zostać przeprowadzone według następujących kryteriów: 80,0% ankiet przeprowadzonych wśród mikroprzedsiębiorstw (zatrudniających do 9 pracowników lub niezatrudniających pracowników (samozatrudnienie) oraz 20,0% ankiet wśród małych, średnich i dużych przedsiębiorstw. Uwzględniając powyższe wytyczne, w badaniach brało udział 60,0% przedsiębiorstw zatrudniających od 1 do 9 pracowników oraz 20,0% firm jednoosobowych, które nie zatrudniają żadnych pracowników (samozatrudnienie). Wśród przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu – 12,3% firm, to podmioty zatrudniające od 10 do 49

pracowników. Przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników stanowiły – 6,6% badanej próby, natomiast podmioty zatrudniające powyżej 250 pracowników – 1,1% ogółu badanych przedsiębiorstw.

Rysunek 48. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=350, w%)

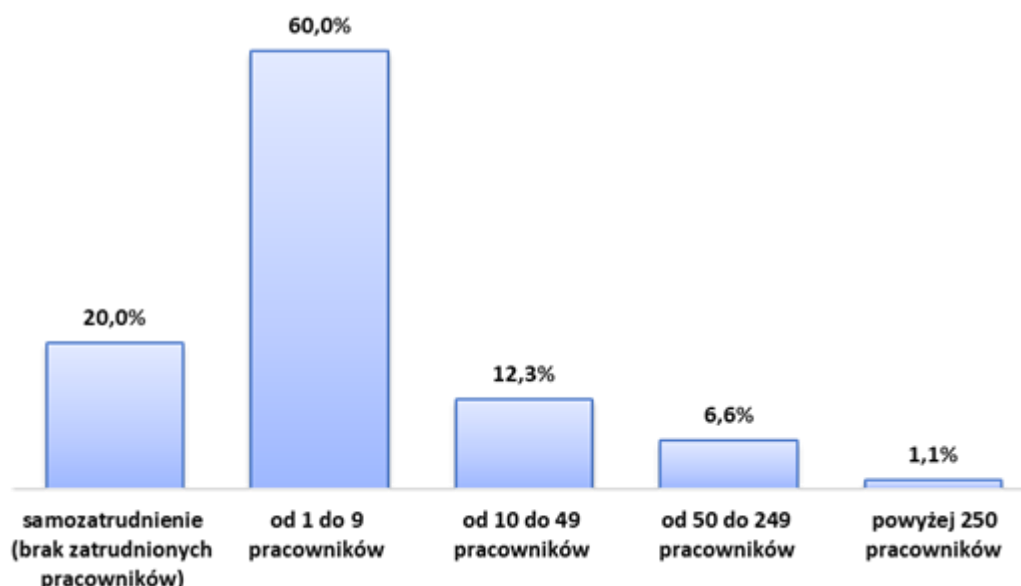


Tabela 151. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	70	20,0%
od 1 do 9 pracowników	210	60,0%
od 10 do 49 pracowników	43	12,3%
od 50 do 249 pracowników	23	6,6%
powyżej 250 pracowników	4	1,1%
Suma	350	100,0%

VII.3. Struktura zrealizowanego popytu na pracę w powiecie radomszczańskim.

Jednym z nadrzędnych celów badawczych było określenie obecnej sytuacji kadrowej lokalnych pracodawców oraz poznanie przepływu zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. Pierwsze z zagadnień dotyczyło zatrudniania nowych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku, przez lokalnych pracodawców. Ponad połowa badanych firm – 52,9% w analizowanym okresie nie przyjmowała do pracy

nowych pracowników. Na taki wynik badań niewątpliwie wpływ miała duża reprezentacja najmniejszych podmiotów, które relatywnie rzadko zatrudniają nowych pracowników oraz podmiotów jednoosobowych (samozatrudnionych), które nie zatrudniają pracowników. Nieznacznie mniejsza grupa podmiotów gospodarczych – 47,1% zatrudniła nowych pracowników w analizowanym okresie.

Rysunek 49. Czy w okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=350, w%)



Tabela 152. Czy w okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Tak	165	47,1%
Nie	185	52,9%
Suma	350	100,0%

W okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku, pracowników zatrudniało – 57,9% przedsiębiorstw z sektora publicznego oraz 45,8% przedsiębiorstw z sektora prywatnego. Warto zauważyć, iż spośród badanych firm najczęściej (100,0% pozytywnych wskazań) nowych pracowników zatrudniały największe podmioty zatrudniające powyżej 250 pracowników. Pracowników w tym okresie nie zatrudniała żadna z osób samozatrudnionych, co wynika de facto z charakteru jednoosobowo świadczonej działalności. Odnotowano istotną zależność związaną z wielkością przedsiębiorstwa. Okazuje się, że im większe przedsiębiorstwo, tym większa częstotliwość zatrudniania nowych pracowników. W analizowanym okresie nowych pracowników zatrudniło 82,6% firm, które zatrudniają od 50

do 249 pracowników, 72,1% przedsiębiorstw, które zatrudniają od 10 do 49 pracowników oraz 52,8% firm zatrudniających od 1 do 9 pracowników.

Tabela 153. Struktura firm zatrudniających nowych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
prywatna	143	45,8%
publiczna	22	57,9%
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	0	0,0%
od 1 do 9 pracowników	111	52,9%
od 10 do 49 pracowników	31	72,1%
od 50 do 249 pracowników	19	82,6%
powyżej 250 pracowników	4	100,0%

Uwzględniając profil / branżę, w której funkcjonuje dane przedsiębiorstwo, najczęściej nowych pracowników zatrudniały przedsiębiorstwa z branży: Sekcja P – Edukacja – 73,7% przedsiębiorstw, Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa – 71,4% firm, Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi – 66,7%, Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe – 63,5% firm oraz z branży Sekcja F – Budownictwo – 51,3% przedsiębiorstw.

Tabela 154. Struktura firm zatrudniających nowych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%)

	Ilość	Tak
Sekcja P – Edukacja	14	73,7%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	10	71,4%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4	66,7%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	47	63,5%
Sekcja F – Budownictwo	20	51,3%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3	50,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i	3	42,9%

ubezpieczeniowa		
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	40,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	13	38,2%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	31	37,8%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	37,5%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	33,3%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	9	29,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3	27,3%
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	25,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	1	25,0%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0,0%

Przedsiębiorcy, którzy nie zatrudnili w analizowanym okresie nowych pracowników, poproszeni zostali o wskazanie powodów takich decyzji kadrowych. Odpowiedzi badanych miały charakter swobodnych wypowiedzi, które agregowane zostały do szerszych kategorii. Zdecydowanie najważniejszym powodem niezatrudniania nowych pracowników był przede wszystkim brak potrzeby zatrudnienia nowych pracowników. Taki powód wskazało aż 80,5% badanych pracodawców, którzy nie zatrudnili w badanym okresie nowych pracowników. Jest to główna przyczyna niepodejmowania działań rekrutacyjnych. Innym ważnym powodem jest stała kadra pracownicza – 8,1% wskazań. 4,3% badanych wskazało na jednoosobowy charakter prowadzonej działalności gospodarczej. 3,2% badanych firm nie ma wystarczających środków finansowych na zatrudnianie nowych pracowników, natomiast 2,2% przedsiębiorstw nie ma możliwości zatrudnienia nowych pracowników. Pozostałe odpowiedzi badanych przedstawione zostały w Tabeli 155. Suma

przedstawionych odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na możliwość wymienienia kilku przyczyn niezatrudniania nowych pracowników.

Tabela 155. Powody niezatrudniania nowych pracowników. (N=185, w%).

	Ilość	Procent
Brak potrzeby zatrudniania nowych pracowników	149	80,5%
Stoła kadra pracownicza	15	8,1%
Jednoosobowa firma	8	4,3%
Brak środków finansowych, zbyt duże koszty zatrudnienia	6	3,2%
Brak możliwości zatrudnienia	4	2,2%
Trudność w znalezieniu specjalistów, wykwalifikowanych pracowników	3	1,6%
Brak pracy dla nowego pracownika	3	1,6%
Brak osób chętnych do pracy	2	1,1%
Brak odpowiednich warunków	2	1,1%
Pracownicy nie mają chęci do pracy	1	0,5%

W analizowanym okresie 165 badanych przedsiębiorstw zatrudniło łącznie 581 nowych pracowników. Pracodawcy przyjmowali pracowników na różne stanowiska pracy. Badani pracodawcy najczęściej zatrudniali na stanowiska w zawodzie: pracownik produkcyjny, operator maszyn, sprzedawca, nauczyciel, kierowca kat C-E, pracownik fizyczny, stolarz, pracownik biurowy oraz w zawodach przedstawionych w Tabeli nr 156.

Tabela 156. Nowo przyjmowani pracownicy według zawodu / stanowiska.

Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość	Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość
Pracownik produkcyjny	95	Przedszkolanka	2
Operator maszyn	59	Rzeźnik	2
Sprzedawca	59	Specjalista ds. Kadr	2
Nauczyciel	40	Specjalista ds. Księgowości	2
Kierowca kat C-E	35	Spedytor	2
Pracownik fizyczny	25	Ślusarz	2
Stolarz	24	Asystent projektanta	1
Pracownik biurowy	22	Asystentka stomatologii	1
Magazynier	17	Błacharz dekarz	1
Monter	17	Dekarz	1

Pracownik budowlany	10	Diagnosta samochodowy	1
Księgowa / księgowy	8	Dietetyk	1
Spawacz	7	Dyrektor	1
Logistyk	6	Dyrektor produkcji	1
Opiekun osób starszych i niepełnosprawnych	6	Farmaceuta	1
Robotnik gospodarczy	6	Florysta	1
Elektromechanik	5	Fotograf	1
Pracownik gospodarczy	5	Glazurnik	1
Dozorca	4	Grafik komputerowy	1
Elektryk, technik elektryk	4	Instalator instalacji elektrycznych	1
Handlowiec, przedstawiciel handlowy	4	Lakiernik samochodowy	1
Pracownik rozbioru mięsnego	4	Monter bram przemysłowych	1
Psycholog	4	Monter instalacji kanalizacyjnych	1
Brukarz	3	Monter instalacji wentylacyjnych	1
Cukiernik	3	Pracownik obsługi stacji	1
Fryzjer	3	Ogrodnik	1
Hydraulik	3	Operator koparko-ładowarki	1
Mechanik	3	Operator wózka widłowego	1
Opiekun wychowawca	3	Opiekun	1
Piekarz	3	Pakowacz ręczny	1
Pielęgniarka	3	Piekarz-kierowca	1
Specjalista ds. obsługi klienta	3	Pomocnik kucharza	1
Sprzątaczką	3	Pomocnik mechanika	1
Woźna	3	Pomocnik przy pracach polowych	1
Betoniarz	2	Pomocnik stolarza	1
Kelner	2	Pracownik do działu sprzedaży	1
Kosmetyczka	2	Pracownik umysłowy	1
Kucharz	2	Radca prawny	1
Malarz konstrukcji stalowych	2	Recepcjonista	1
Monter konstrukcji metalowych	2	Referent ds. Ubezpieczeń	1

Monter mebli	2	Salowa	1
Monter okien	2	Sortowacz złomu	1
Opiekun medyczny	2	Specjalista ds. rachunkowości	1
Pomoc kuchenna	2	Specjalista ds. pracowniczych	1
Pomoc nauczyciela	2	Specjalista ds. transportu	1
Pomocnik kamieniarza	2	Stylistka paznokci	1
Pomocnik konserwatora zieleni miejskiej	2	Szklarz	1
Pracownik administracyjny	2	Zbrojarz	1

W analizowanym okresie popyt na pracę w powiecie radomszczańskim był wyraźnie generowany przez przedsiębiorstwa prywatne, co wynika przede wszystkim z rozkładu próby badawczej oraz ilości faktycznie funkcjonujących przedsiębiorstw w powiecie radomszczańskim w sektorze prywatnym. Według danych przedsiębiorstwa prywatne zatrudniły łącznie 511 pracowników, podczas gdy przedsiębiorstwa z sektora publicznego zatrudniły łącznie 70 pracowników. Warto jednak przyjrzeć się strukturze popytu z uwzględnieniem ilości zatrudnionych pracowników, w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo. Ilość zatrudnionych pracowników w sektorze prywatnym w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo była nieznacznie wyższa (3,6) niż w sektorze publicznym (3,2).

Tabela 157. Liczba przyjętych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa.

Forma własności przedsiębiorstwa	Ilość zakładów przyjmujących do pracy	Ilość zatrudnionych osób	Ilość zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo
Publiczna	22	70	3,2
Prywatna	143	511	3,6

Popyt na pracę w powiecie radomszczańskim w analizowanym okresie jest wyraźnie skorelowany z wielkością przedsiębiorstwa. Analizując wyniki badania, można zauważyć, że duże przedsiębiorstwa mają zdecydowanie większe zdolności do absorpcji nowych pracowników. Największy poziom zatrudnienia, w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo cechował duże podmioty gospodarcze zatrudniające powyżej 50 pracowników, gdzie na jedno przedsiębiorstwo zatrudniające od 50 do 249 pracowników przypadało blisko 11 nowo

przyjętych pracowników, natomiast w przypadku największych przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 pracowników blisko 24 pracowników.

Tabela 158. Liczba przyjętych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem wielkość zatrudnienia.

Wielkość zatrudnienia	Ilość zakładów przyjmujących do pracy	Ilość zatrudnionych osób	Ilość zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo
od 1 do 9 pracowników	111	188	1,7
od 10 do 49 pracowników	31	91	2,9
od 50 do 249 pracowników	19	207	10,9
powyżej 250 pracowników	4	95	23,8

Strukturę zrealizowanego popytu na pracę w powiecie radomszczańskim w analizowanym okresie przedstawiono również z uwzględnieniem sekcji PKD. Największa liczba pracowników została przyjęta w Sekcji C - Przetwórstwo przemysłowe łącznie 267 nowo zatrudnionych pracowników w 47 zakładach pracy. Duża liczba pracowników – 95 została zatrudniona także w Sekcji G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, w Sekcji P – Edukacja – 52 nowo przyjętych pracowników, w Sekcji F – Budownictwo – 46 pracowników oraz w Sekcji H - Transport i gospodarka magazynowa – 39 pracowników. Uwzględniając bardziej miarodajny wskaźnik, jakim jest poziom zatrudnienia w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo, najwyższy poziom zatrudnienia w omawianym okresie odnotowano w podmiotach działających w sekcji C (przetwórstwo przemysłowe – 5,7 nowych pracowników na jedno przedsiębiorstwo).

Tabela 159. Liczba przyjętych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD.

Sekcja PKD	Ilość zakładów przyjmujących do pracy	Ilość zatrudnionych osób	Ilość zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	47	267	5,7
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów	31	96	3,1

samochodowych, włączając motocykle			
Sekcja P - Edukacja	14	52	3,7
Sekcja F - Budownictwo	20	46	2,3
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	10	39	3,9
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	13	22	1,7
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	9	18	2,0
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	4	9	2,3
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	8	2,7
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3	7	2,3
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	5	5,0
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3	4	1,3
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3	4	1,3
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	2	1,0
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	1	1,0

Sekcja J – Informacja i komunikacja	1	1	1,0
-------------------------------------	---	---	-----

Uwzględniając przedstawione powyżej dane dotyczące struktury zrealizowanego popytu na pracę w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku powiecie radomszczańskim, należy stwierdzić, że jest ona charakterystyczna dla popytu na pracę w kraju, zarówno ze względu na profil zatrudnianych pracowników, jak i ze względu na typ podmiotów zatrudniających pracowników.

VII.4. Powody przyjęć pracowników.

Przedstawienie sytuacji kadrowej i fluktuacji zatrudnienia wśród badanych podmiotów powinno uwzględniać także wskazanie powodów, którymi kierowali się pracodawcy przyjmujący nowych pracowników. Na pytanie dotyczące przyjęć nowych pracowników odpowiadali przedstawiciele tych firm, którzy zatrudnili w analizowanym okresie nowych pracowników (N=165 przedsiębiorstw). Poniżej przedstawione zostały najważniejsze powody rekrutacji nowych pracowników. W pierwszej kolejności badani pracodawcy wymienili naturalną rotację pracowników, wynikającą z fluktuacji zatrudnienia (przyjęcia nowych pracowników w zastępstwie za pracowników odchodzących z pracy z powodu znalezienia innej pracy lub też przejścia na emeryturę). Taki powód wskazała blisko połowa badanych przedsiębiorców zatrudniających nowych pracowników – 49,7%. Część badanych przedsiębiorstw, które w analizowanym okresie zatrudniało nowych pracowników – 18,2% przyjmowało ich ze względu na zwiększenie produkcji / poszerzenie wachlarza usług. Dobrą sytuację finansową przedsiębiorstwa, jako powód zatrudniania nowych pracowników wskazało 13,3% pracodawców. Konieczność zatrudnienia nowych pracowników, zdaniem 9,7% badanych pracodawców wynikała ze wzrostu popytu na produkty/usługi firmy. Poszerzanie zakresu działalności firmy wskazało 7,9% przedsiębiorstw. Po 6,1% badanych pracodawców wskazało na reorganizację firmy oraz pozyskanie nowego rynku zbytu / kanału dystrybucji. Pozostałe powody przyjęć pracowników przedstawiono na Wykresie nr 50 oraz w Tabeli nr 160. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100%, ze względu na możliwość wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi przez ankietowanych.

Rysunek 50. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku. (N=165, w%)

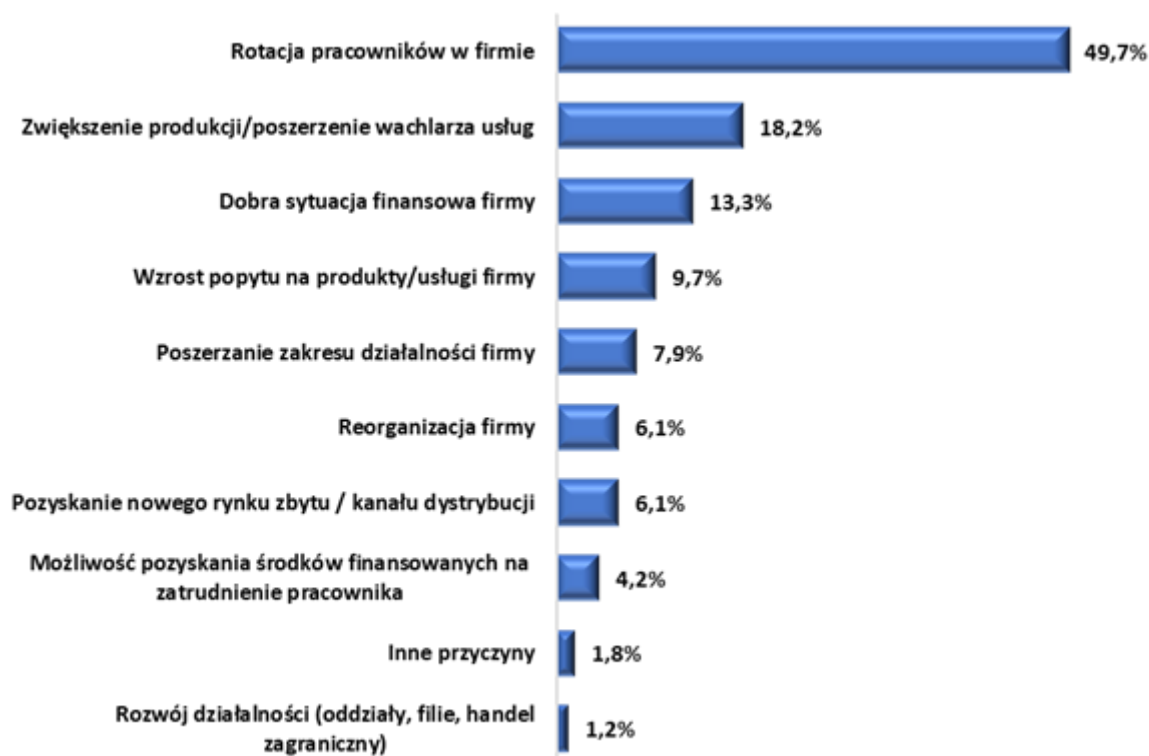


Tabela 160. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku (N=165, w%)

	Ilość	Procent
Rotacja pracowników w firmie	82	49,7%
Zwiększenie produkcji/poszerzenie wachlarza usług	30	18,2%
Dobra sytuacja finansowa firmy	22	13,3%
Wzrost popytu na produkty/usługi firmy	16	9,7%
Poszerzanie zakresu działalności firmy	13	7,9%
Pozyskanie nowego rynku zbytu / kanału dystrybucji	10	6,1%
Reorganizacja firmy	10	6,1%
Możliwość pozyskania środków finansowanych na zatrudnienie pracownika	7	4,2%
Inne przyczyny	3	1,8%
Rozwój działalności (oddziały, filie, handel zagraniczny)	2	1,2%

Zmiana lokalizacji firmy	0	0,0%
Zmiana profilu działalności firmy	0	0,0%
Zmiany technologiczne wymagające zatrudnienia specjalistów	0	0,0%

VII.5. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy.

Jednym z ważniejszych celów analizy lokalnego rynku pracy w powiecie radomszczańskim była prognoza zatrudnienia w kolejnych 12 miesiącach. W sytuacji niepewności na rynku pracy spowodowanej gwałtownym wzrostem cen, inflacją, wysokimi kosztami prowadzenia działalności gospodarczej, niepewności wynikającej z konsekwencji wojny na Ukrainie i symptomów kryzysu gospodarczego, poznanie polityki rekrutacyjnej lokalnych pracodawców wydaje się niezwykle ważne. Określenie planowanego popytu na pracę pozwoli na podjęcie przez publiczne służby zatrudnienia odpowiednich działań, które z jednej strony wspierać będą lokalnych pracodawców, a z drugiej strony przygotować będą działania ukierunkowane na aktywizację zawodową osób bezrobotnych z uwzględnieniem prognozowanego popytu na pracę. Warto zauważyć, że zdecydowana większość badanych pracodawców – 80,0% prognozuje utrzymanie podobnego poziomu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy w kolejnych 12 miesiącach. Takie wyniki są bardzo optymistyczne zwłaszcza w sytuacji kryzysu gospodarczego wywołanego przez wojnę na Ukrainie. Według danych 17,7% badanych pracodawców uważa, że w okresie kolejnych 12 miesięcy stan zatrudnienia zwiększy się w badanych podmiotach. Spośród pracodawców planujących zwiększenie poziomu zatrudnienia w okresie kolejnych 12 miesięcy, 48,4% firm przewiduje wzrost poziomu zatrudnienia w stosunku do obecnej kadry do 15,0%, 29,0% przedsiębiorstw szacuje wzrost zatrudnienia na poziomie od 16,0% do 29,0%, w stosunku do liczby obecnie zatrudnionych pracowników. 16,1% pracodawców planuje zwiększyć poziom zatrudnienia od 30,0% do 50,0% stanu obecnej kadry. Pozostała grupa pracodawców, którzy zwiększą poziom zatrudnienia w okresie kolejnych 12 miesięcy – 6,5%, przewiduje wzrost zatrudnienia na poziomie powyżej 50,0% w stosunku do stanu obecnej kadry. Tylko 2,3% pracodawców przewiduje zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników w kolejnych 12 miesiącach. Spośród pracodawców przewidujących redukcję zatrudnienia, 37,5% przedsiębiorstw szacuje spadek zatrudnienia na poziomie do 15,0%. Po 25,0% badanych firm prognozuje spadek zatrudnienia na poziomie od 16,0% do 29,0% stanu obecnej kadry oraz powyżej 50,0%. 12,5% firm planuje redukcję poziomu zatrudnienia na poziomie od 30,0% do 50,0% w stosunku do obecnie zatrudnionej liczby pracowników. Prezentowane dane oznaczają, że w kolejnych 12 miesiącach przewiduje się utrzymanie stanu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy z potencjałem na wzrost zatrudnienia. Stopa bezrobocia w powiecie

radomszczańskim w kolejnych 12 miesiącach będzie utrzymywać się lub nieznacznie zmniejszy się, a podaż i popyt na pracę powinna pozostać na podobnym poziomie. Należy jednak jednoznacznie podkreślić, że w związku z wojną na Ukrainie oraz trudnymi do przewidzenia skutkami gospodarczymi nie można jednoznacznie przewidzieć zmian w zakresie fluktuacji zatrudnienia w powiecie radomszczańskim.

Rysunek 51. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=350, w%)

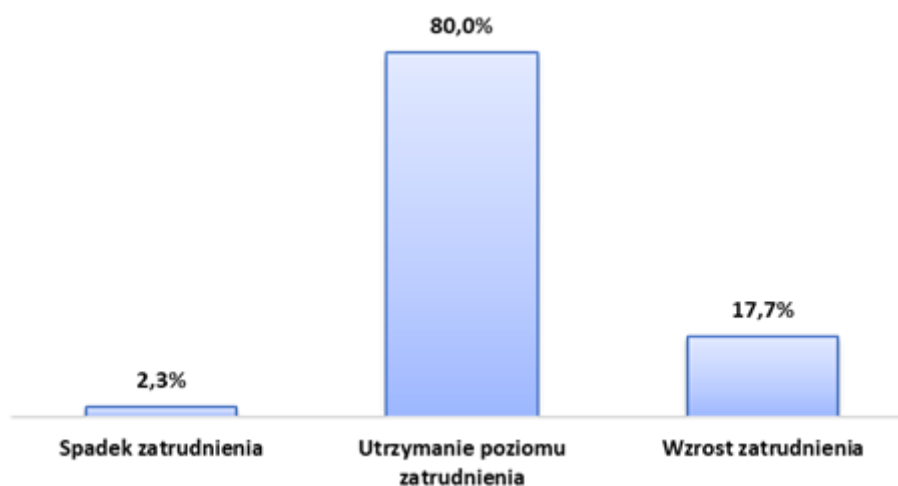


Tabela 161. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Spadek zatrudnienia	8	2,3%
Utrzymanie poziomu zatrudnienia	280	80,0%
Wzrost zatrudnienia	62	17,7%
Suma	350	100,0%

Nieznacznie większy wzrost zatrudnienia planowany jest w przedsiębiorstwach prywatnych (17,9%) niż w przedsiębiorstwach publicznych (15,8%). Wzrost zatrudnienia planowany jest, w co czwartym przedsiębiorstwie zatrudniającym od 50 do 249 pracowników oraz powyżej 250 pracowników odpowiednio – 26,1% oraz 25,0%.

Tabela 162. Struktura firm planujących wzrost zatrudnienia w kolejnych 12 miesiącach. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
prywatna	56	17,9%
publiczna	6	15,8%
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	9	12,9%
od 1 do 9 pracowników	40	19,0%
od 10 do 49 pracowników	6	14,0%
od 50 do 249 pracowników	6	26,1%
powyżej 250 pracowników	1	25,0%

Wzrost zatrudnienia planuje 50,0% przedsiębiorstw z branży Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją oraz Sekcja J – Informacja i komunikacja, 37,5% przedsiębiorstw z branży Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz 33,3% firm z branży Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych.

Tabela 163. Struktura firm planujących wzrost zatrudnienia w kolejnych 12 miesiącach. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%)

	Ilość	Tak
Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2	50,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	2	50,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	37,5%
Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	33,3%
Sekcja F – Budownictwo	11	28,2%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	3	21,4%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	6	19,4%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	13	17,6%

Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1	16,7%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	13	15,9%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	5	14,7%
Sekcja P – Edukacja	2	10,5%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0,0%

17,7% badanych firm planuje zwiększyć poziom zatrudnienia w stosunku do liczby obecnie zatrudnionych pracowników. Badane przedsiębiorstwa zamierzają dodatkowo zatrudnić 142 nowych pracowników w kolejnych 12 miesiącach. Pracodawcy najczęściej planują zatrudnić pracowników w takich zawodach, na takie stanowiska pracy jak: sprzedawca, kierowca C-E, B, operator maszyn produkcyjnych oraz monter.

Tabela 164. Planowane przyjęcia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.

Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość	Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość
Sprzedawca	13	Sprzątaczką	2
Kierowca C-E, B	12	Blacharz	1
Operator maszyn produkcyjnych	12	Brukarcz	1
Monter	10	Dekarz	1
Magazynier	7	Elektromonter	1
Pracownik produkcyjny	6	Fotograf	1
Elektryk	5	Geodeta	1
Hydraulik	5	Hodowca trzody chlewnej	1
Pracownik budowlany	5	Monter - konserwator	1
Pracownik fizyczny	5	Nauczyciel nauki jazdy	1
Kosmetyczka	4	Nauczyciel od doradztwa zawodowego	1
Pracownik biurowy	4	Obsługa stacji diagnostycznej	1
Fryzjer	3	Operator koparko - ładowarki	1
Monter instalacji kanalizacyjnych	3	Operator maszyn	1
Opiekunka osób starszych i niepełnosprawnych	3	Opiekun medyczny	1
Specjalista bhp	3	Opiekun wychowawca	1
Stolarz	3	Pracownik socjalny	1
Grafik komputerowy	2	Pracownik umysłowy	1
Mechanik	2	Robotnik prac wykończeniowych	1
Monter rusztowań	2	Rzeźnik	1
Pielęgniarka	2	Terapeuta	1
Przedstawiciel handlowy	2	Terapeuta	1
Psycholog	2	Terapeuta integracji sensorycznej	1
Serwisant	2	Wędliniarz	1

2,3% badanych firm planuje zredukować poziom zatrudnienia w stosunku do liczby obecnie zatrudnionych pracowników. Badane przedsiębiorstwa zamierzają zredukować zatrudnienie o 14 pracowników. Poniżej przedstawiono listę zawodów i stanowisk pracy, w których mogą wystąpić zwolnienia w kolejnych 12 miesiącach.

Tabela 165. Planowane zwolnienia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.

Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość
Sprzedawca	3
Pomocnik mechanika	2
Cukiernik	1
Kierowca	1
Pakowaczka	1
Pracownik biurowy	1
Pracownik fizyczny	1
Szklarz	1
Szklarz/pracownik fizyczny	1
Szwaczka	1
Właściciel firmy	1

VII.6. Polityka przedsiębiorstw wobec poziomu wynagrodzeń pracowników.

Zdecydowana większość badanych pracodawców – 74,3% w okresie ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie utrzymywała poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników. Warto zauważyć, iż blisko co czwarte ankietowane przedsiębiorstwo – 23,4% podwyższyło pensje swoim pracownikom w okresie ostatnich 12 miesięcy. Tylko 2,3% firm obniżyło wynagrodzenie swoim pracownikom.

Rysunek 52. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=350, w%).

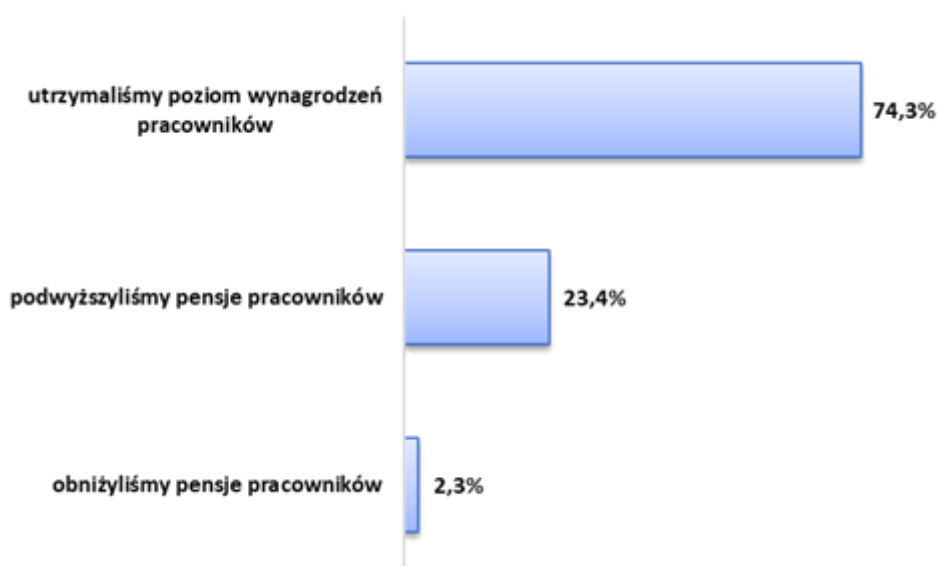


Tabela 166. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Obniżyliśmy pensje pracowników	8	2,3%
Podwyższyliśmy pensje pracowników	82	23,4%
Utrzymaliśmy poziom wynagrodzeń pracowników	260	74,3%
Suma	350	100,0%

Interesujące wyniki zaobserwowano przy uwzględnieniu formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. Okazuje się, że wysokość wynagrodzenia podnosił większy odsetek podmiotów państwowych niż prywatnych. Natomiast zdecydowanie większy odsetek przedsiębiorstw prywatnych niż państwowych utrzymywał poziom wynagrodzeń. Mniejsze firmy zatrudniające do 9 pracowników, w tym osoby samozatrudnione dążyły do utrzymania poziomu wynagrodzeń zatrudnionych pracowników. Inna polityka przyświecała średnim i dużym przedsiębiorstwom, które w większym stopniu podwyższały pensje swoim pracownikom. Takie decyzje podjęło 46,5% firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników, 43,5% firm zatrudniających od 50 do 249 pracowników oraz 50,0% największych firm zatrudniających powyżej 250 pracowników.

Tabela 167. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%).

	obniżyliśmy pensje pracowników		podwyższyliśmy pensje pracowników		utrzymaliśmy poziom wynagrodzeń pracowników	
	N	%	N	%	N	%
prywatna	7	2,2%	65	20,8%	240	76,9%
publiczna	1	2,6%	17	44,7%	20	52,6%
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	1	1,4%	0	0,0%	69	98,6%
od 1 do 9 pracowników	5	2,4%	50	23,8%	155	73,8%
od 10 do 49 pracowników	1	2,3%	20	46,5%	22	51,2%
od 50 do 249 pracowników	1	4,3%	10	43,5%	12	52,2%
powyżej 250 pracowników	0	0,0%	2	50,0%	2	50,0%

Wynagrodzenia podnosiły przede wszystkim przedsiębiorstwa z branży Sekcja P – Edukacja – 52,6%, Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi – 50,0%, Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa – 42,9%, Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 37,5%, Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych – 33,3%, Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – 33,3%, Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe – 31,1% oraz Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją – 25,0%. Poziom wynagrodzeń utrzymywało 100,0% przedsiębiorstw z branży: Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, Sekcja J – Informacja i komunikacja, Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne oraz Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją. Poziom wynagrodzeń utrzymywało 90,9% firm z branży Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, 82,9% z branży Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle oraz 79,5% z branży Sekcja F – Budownictwo.

Tabela 168. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%).

	Obniżyliśmy pensje pracowników		podwyższyliśmy pensje pracowników		utrzymaliśmy poziom wynagrodzeń pracowników	
	N	%	N	%	N	%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	1	1,4%	23	31,1%	50	67,6%
Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0	0,0%	1	33,3%	2	66,7%
Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	0	0,0%	1	25,0%	3	75,0%

oraz działalność związana z rekultywacją						
Sekcja F – Budownictwo	0	0,0%	8	20,5%	31	79,5%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	3	3,7%	11	13,4%	68	82,9%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	0	0,0%	3	21,4%	11	78,6%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1	16,7%	3	50,0%	2	33,3%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0	0,0%	0	0,0%	4	100,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0,0%	3	42,9%	4	57,1%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	0,0%	1	9,1%	10	90,9%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	2,9%	7	20,6%	26	76,5%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0	0,0%	2	33,3%	4	66,7%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Sekcja P – Edukacja	0	0,0%	10	52,6%	9	47,4%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	1	12,5%	3	37,5%	4	50,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0,0%	0	0,0%	5	100,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	1	3,2%	6	19,4%	24	77,4%

Pracodawcy, którzy w okresie ostatnich 12 miesięcy podwyższyli pensję swoim pracownikom, poproszeni zostali o wskazanie głównych powodów takich decyzji. Zdecydowana większość badanych przedsiębiorstw – 68,3% podwyższała pensję pracownikom ze względu na wzrost płacy minimalnej i konieczność jej uwzględnienia w poziomie wynagrodzeń pracowników. Więcej niż co trzeci badany pracodawca – 36,6% podniósł pensję swoim pracownikom z powodu rosnącej inflacji. Ważnym czynnikiem determinującym wzrost poziomu wynagrodzeń zatrudnionych pracowników była także presja ze strony pracowników. Innym powodem wskazanym przez 11,0% ankietowanych była chęć utrzymania pracowników. 2,4% badanych wskazało na chęć docenienia pracowników. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi przez przedstawicieli ankietowanych przedsiębiorstw.

Rysunek 53. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=82, w%)

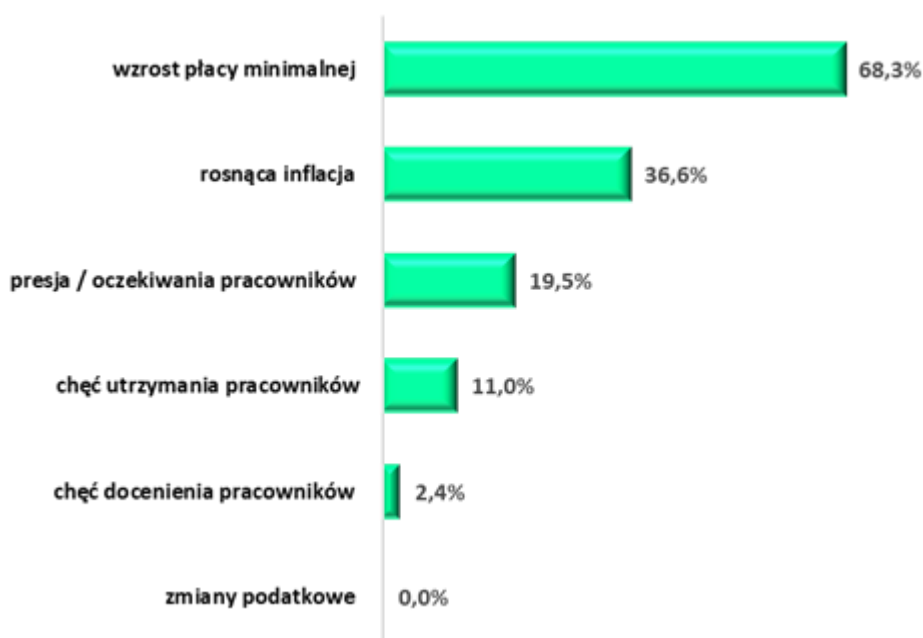


Tabela 169. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=82, w%)

	Ilość	Procent
wzrost płacy minimalnej	56	68,3%
rosnąca inflacja	30	36,6%
presja / oczekiwania pracowników	16	19,5%
chęć utrzymania pracowników	9	11,0%
chęć docenienia pracowników	2	2,4%
zmiany podatkowe	0	0,0%

W 2023 roku zdecydowana większość badanych pracodawców – 73,1% zamierza utrzymać poziom wynagrodzeń na takim samym poziomie jak w 2022 roku. Takie dane mogą wynikać z obaw pracodawców związanych z niepewnością dotyczącą skutków kryzysu gospodarczego, wojny na Ukrainie, inflacji i rosnących kosztów prowadzenia działalności. Brak predykcji dotyczących skutków zmian gospodarczych mogących wystąpić w przyszłym roku skłania pracodawców do wstrzemięźliwości w zakresie możliwości zwiększenia poziomu wynagrodzeń zatrudnionych pracowników. Część pracodawców – 24,0% pomimo wzrostu cen oraz możliwego spowolnienia gospodarczego, w celu utrzymania poziomu zatrudnienia zmuszona będzie do zwiększenia poziomu wynagrodzeń w przedsiębiorstwie. Zaledwie 2,9% badanych firm planuje zmniejszyć poziom wynagrodzeń w 2023 roku.

Rysunek 54. Czy w 2023 roku planują Państwo zmianę poziomu wynagrodzeń pracowników? (N=350, w%).

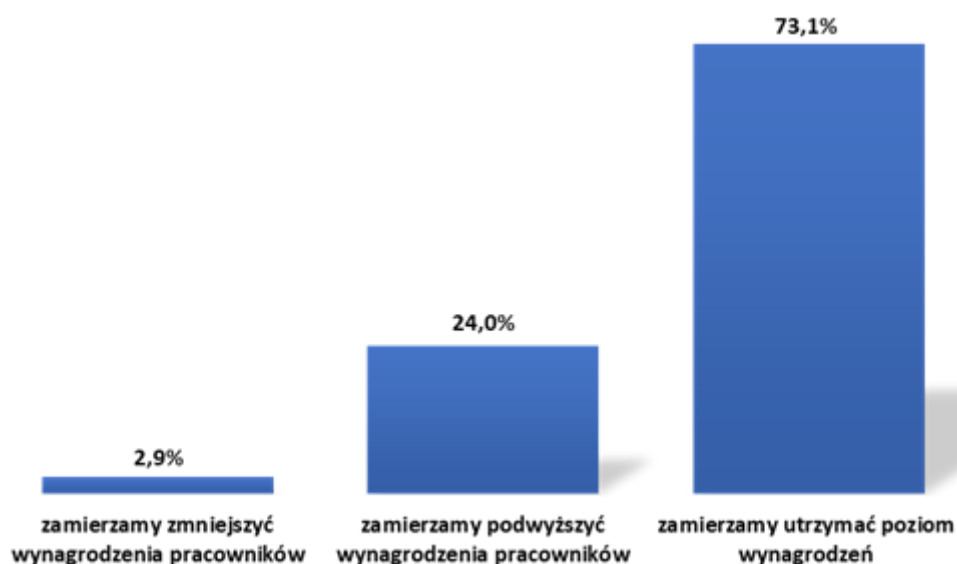


Tabela 170. Czy w 2023 roku planują Państwo zmianę poziomu wynagrodzeń pracowników? (N=350, w%).

	Ilość	Procent
zamierzamy zmniejszyć wynagrodzenia pracowników	10	2,9%
zamierzamy podwyższyć wynagrodzenia pracowników	84	24,0%
zamierzamy utrzymać poziom wynagrodzeń	256	73,1%
Suma	350	100,0%

W 2023 roku wynagrodzenia pracowników zamierza podwyższyć 25,0% przedsiębiorstw prywatnych oraz 15,8% państwowych. Utrzymać poziom wynagrodzeń planuje większy odsetek przedsiębiorstw publicznych – 84,2% niż prywatnych – 71,8%. Wynagrodzenia w 2023 roku planują zwiększyć przede wszystkim największe podmioty gospodarcze, w tym 60,9% przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 250 pracowników oraz każdy z podmiotów zatrudniających powyżej 250 pracowników – 100,0%.

Tabela 171. Czy w 2023 roku planują Państwo zmianę poziomu wynagrodzeń pracowników? Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%).

	zamierzamy zmniejszyć wynagrodzenia pracowników		zamierzamy podwyższyć wynagrodzenia pracowników		zamierzamy utrzymać poziom wynagrodzeń	
	N	%	N	%	N	%
prywatna	10	3,2%	78	25,0%	224	71,8%
publiczna	0	0,0%	6	15,8%	32	84,2%
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	0	0,0%	9	12,9%	61	87,1%
od 1 do 9 pracowników	7	10,0%	47	22,4%	156	74,3%
od 10 do 49 pracowników	3	4,3%	10	23,3%	30	69,8%
od 50 do 249 pracowników	0	0,0%	14	60,9%	9	39,1%
powyżej 250 pracowników	0	0,0%	4	100,0%	0	0,0%

Wynagrodzenie pracownikom zamierza podnieść 50,0% przedsiębiorstw z branży Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa, 42,9% z branży Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, 40,5% z branży Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe, 33,3% z branży Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz 25,0% z branży Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją. W 2023 roku utrzymać wynagrodzenie planuje każde z badanych przedsiębiorstw z branż: Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, Sekcja J – Informacja i komunikacja, Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne oraz Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją.

Tabela 172. Czy w 2023 roku planują Państwo zmianę poziomu wynagrodzeń pracowników Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%).

	zamierzamy zmniejszyć wynagrodzenia pracowników		zamierzamy podwyższyć wynagrodzenia pracowników		zamierzamy utrzymać poziom wynagrodzeń	
	N	%	N	%	N	%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0	0,0%	0	0,0%	2	100,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	3	4,1%	30	40,5%	41	55,4%
Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0	0,0%	0	0,0%	3	100,0%
Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0	0,0%	1	25,0%	3	75,0%
Sekcja F – Budownictwo	1	2,6%	9	23,1%	29	74,4%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	2	2,4%	13	15,9%	67	81,7%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	0	0,0%	7	50,0%	7	50,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	0,0%	2	33,3%	4	66,7%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0	0,0%		0,0%	4	100,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	14,3%	3	42,9%	3	42,9%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku	0	0,0%	1	9,1%	10	90,9%

nieruchomości						
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	0,0%	5	14,7%	29	85,3%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1	16,7%	1	16,7%	4	66,7%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0,0%	0	0,0%	1	100,0%
Sekcja P – Edukacja	0	0,0%	4	21,1%	15	78,9%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	0,0%	1	12,5%	7	87,5%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0,0%	0	0,0%	5	100,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	2	6,5%	7	22,6%	22	71,0%

VII.7. Oczekiwane kwalifikacje kandydatów do pracy w wieku do 30 lat oraz powyżej 50 lat.

Kwalifikacje i kompetencje, które posiadają potencjalni kandydaci do pracy w znacznym stopniu wpływają na skuteczność ich działań na rynku pracy, zwiększając lub zmniejszając szanse na zatrudnienie. Z przedstawionych wyżej powodów wynika, iż określenie oczekiwań pracodawców w odniesieniu do kandydatów do pracy jest niezwykle istotne. Pracodawcy uczestniczący w badaniu poproszeni zostali o określenie oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji, które powinny spełniać osoby ubiegające się o pracę. Pracodawców poproszono o ocenę oczekiwanych kwalifikacji wobec młodszych kandydatów do pracy, którzy nie ukończyli 30 lat oraz nieco starszych kandydatów do pracy w wieku powyżej 50 lat. W przypadku kandydatów do pracy w wieku do 30 lat podstawowe umiejętności i kwalifikacje, które powinien posiadać kandydat do pracy w badanych przedsiębiorstwach to przede wszystkim chęci do pracy. Taką odpowiedź wskazała ponad połowa badanych pracodawców – 57,1%. W sytuacji niskiego poziomu bezrobocia oraz trudności

ze znalezieniem pracowników sama chęć do pracy młodszych kandydatów (w wieku poniżej 30 lat) jest kluczowym kryterium rekrutacyjnym. Bardzo duży odsetek pracodawców – 41,7% oczekuje od młodszych kandydatów do pracy posiadania kompetencji miękkich (między innymi: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole itd.). Co czwarty badany pracodawca – 25,1%, podczas rekrutacji kandydatów do pracy w wieku poniżej 30 lat zwraca uwagę na umiejętność obsługi komputera. Inne umiejętności, które są szczególnie cenione przez pracodawców to także: umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz, etc.) – 15,4%, znajomość języków obcych – 13,4%, kompetencje cyfrowe (umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpracę, umiejętność korzystania z mediów, umiejętność tworzenie treści cyfrowych, tym programowanie) – także 13,4% wskazań, umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz etc.) – 10,9%, prawo jazdy kat B – 10,0% oraz obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych także 10,0% wskazań. Pozostałe kwalifikacje i kompetencje oczekiwane od kandydatów do pracy w wieku poniżej 30 lat przedstawione zostały w Tabeli nr 173. Prezentowane odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość wskazania pięciu oczekiwanych umiejętności i kwalifikacji.

Tabela 173. Jakie podstawowe umiejętności i kwalifikacje powinien posiadać kandydat do pracy w wieku poniżej 30 lat. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Chęci do pracy	200	57,1%
Kompetencje miękkie (między innymi: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole)	146	41,7%
Umiejętność obsługi komputera	88	25,1%
Umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz)	54	15,4%
Znajomość języków obcych	47	13,4%
Kompetencje cyfrowe (umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpracę, umiejętność korzystania z mediów, umiejętność tworzenie treści cyfrowych (w tym programowanie)	47	13,4%

Umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz)	38	10,9%
Prawo jazdy kat B	35	10,0%
Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych	35	10,0%
Inne umiejętności, kwalifikacje	28	8,0%
Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej	28	8,0%
Kompetencje komunikacyjne (umiejętność używania języka odpowiednio do odbiorcy komunikatu oraz do okoliczności towarzyszących procesowi komunikacji)	26	7,4%
Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii i finansów	24	6,9%
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	24	6,9%
Umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer)	21	6,0%
Prawo jazdy inne kategorie niż kategoria B	18	5,1%
Umiejętność obsługi sprzętu ciężkiego	15	4,3%
Obsługa wózków widłowych	14	4,0%
Umiejętności spawalnicze	10	2,9%
Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem	8	2,3%
Kompetencje zielone (wiedza i umiejętności zastosowania ekologicznych rozwiązań w firmie min.: kreatywne myślenie, etyczne postępowanie o charakterze środowiskowym, a także umiejętność zarządzania w warunkach kryzysu środowiskowego)	6	1,7%

Pracodawcy od kandydatów do pracy, którzy ukończyli 50 lat, podobnie jak od młodszych kandydatów do pracy oczekują przede wszystkim samych chęci do pracy – 36,6% wskazań oraz kompetencji miękkich (między innymi: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole) – 32,3% odpowiedzi. Pracodawcy od dojrzałych, starszych kandydatów do pracy w odróżnieniu od młodszych kandydatów do pracy oczekują w większym stopniu

kwalifikacji praktycznych takich jak: umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz) – 27,4%, umiejętność obsługi sprzętu ciężkiego – 20,6% oraz obsługa wózków widłowych – 14,6% odpowiedzi. Badani pracodawcy oczekują także od osób poszukujących pracy w wieku powyżej 50 lat umiejętność obsługi komputera – 13,1%, umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz) – 13,1% oraz obsługi kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych – 10,9%. Pozostałe umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców od kandydatów w wieku powyżej 50 lat przedstawiono w Tabeli nr 174. Suma przedstawionych odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na możliwość wskazania maksymalnie pięciu odpowiedzi.

Tabela 174. Jakie podstawowe umiejętności i kwalifikacje powinien posiadać kandydat do pracy w wieku powyżej 50 lat. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Chęci do pracy	128	36,6%
Kompetencje miękkie (między innymi: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole)	113	32,3%
Umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz)	96	27,4%
Umiejętność obsługi sprzętu ciężkiego	72	20,6%
Obsługa wózków widłowych	51	14,6%
Umiejętność obsługi komputera	46	13,1%
Umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz)	46	13,1%
Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych	38	10,9%
Umiejętności spawalnicze	34	9,7%
Prawo jazdy kat B	31	8,9%
Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej	31	8,9%
Inne umiejętności, kwalifikacje	28	8,0%
Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii i finansów	28	8,0%
Kompetencje komunikacyjne (umiejętność używania języka odpowiednio do odbiorcy)	25	7,1%

komunikatu oraz do okoliczności towarzyszących procesowi komunikacji)		
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	23	6,6%
Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem	21	6,0%
Prawo jazdy inne kategorie niż kategoria B	20	5,7%
Umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer)	18	5,1%
Kompetencje cyfrowe (umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpracę, umiejętność korzystania z mediów, umiejętność tworzenie treści cyfrowych (w tym programowanie)	16	4,6%
Kompetencje zielone (wiedza i umiejętności zastosowania ekologicznych rozwiązań w firmie min.: kreatywne myślenie, etyczne postępowanie o charakterze środowiskowym, a także umiejętność zarządzania w warunkach kryzysu środowiskowego)	6	1,7%
Znajomość języków obcych	5	1,4%

VII.8. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców.

Ponad połowa badanych pracodawców z terenu powiatu radomszczańskiego zatrudnia pracowników w wieku do 30 lat oraz pracowników w wieku powyżej 50 lat. Młodszych pracowników, którzy nie ukończyli jeszcze 30 lat, zatrudnia 59,7% spośród wszystkich badanych podmiotów, natomiast pracowników, którzy ukończyli już 50 lat, zatrudnia – 56,3% badanych firm. Zdecydowanie mniejszy odsetek firm (14,0%) w momencie badania zatrudniał kobiety, które powróciły na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Emerytów zatrudnia 14,3% spośród przedsiębiorstw biorących udział w badaniu.

Rysunek 55. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=350, w%)

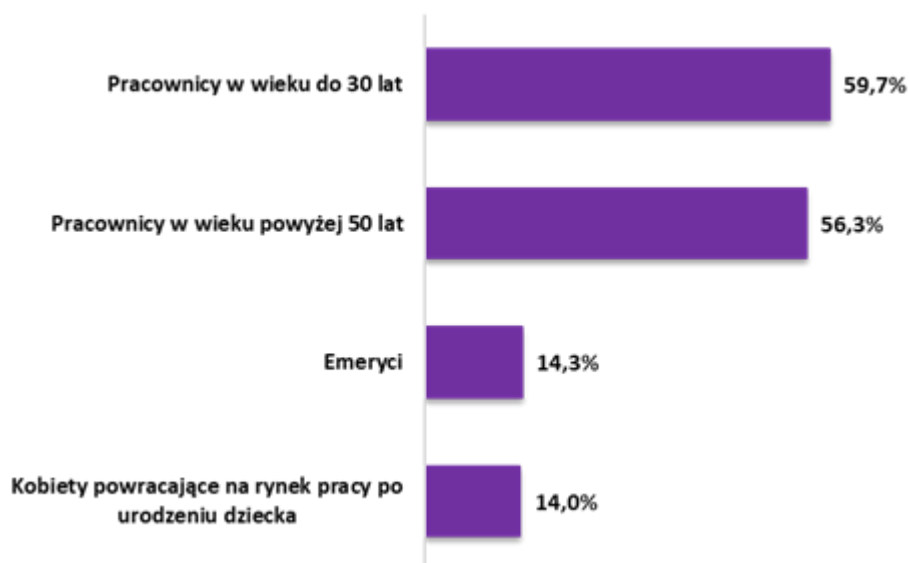


Tabela 175. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Pracownicy w wieku do 30 lat	209	59,7%
Pracownicy w wieku powyżej 50 lat	197	56,3%
Emeryci	50	14,3%
Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka	49	14,0%

Pracowników w wieku poniżej 30 lat chętniej zatrudniają przedsiębiorstwa o publicznej formie własności – 78,9%. Natomiast odsetek firm prywatnych, które zatrudniają pracowników w wieku poniżej 30 lat, wynosił 57,4%. Najwięcej pracowników w tym wieku zatrudniają największe podmioty (zatrudniające powyżej 250 pracowników) – 100,0%.

Tabela 176. Odsetek firm zatrudniających osoby w wieku poniżej 30 lat. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
prywatna	179	57,4%
publiczna	30	78,9%
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	0	0,0%

od 1 do 9 pracowników	150	71,4%
od 10 do 49 pracowników	36	83,7%
od 50 do 249 pracowników	19	82,6%
powyżej 250 pracowników	4	100,0%

Pracowników w wieku poniżej 30 tego roku życia najchętniej zatrudniają przedsiębiorstwa reprezentujące sekcje: Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych – 100,0% przedsiębiorstw, Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją – 100,0%, Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne – 100,0%, Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 100,0%, Sekcja P – Edukacja – 78,9%, Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa – 71,4%, Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe – 68,9%, Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi – 66,7% oraz Sekcja F – Budownictwo – 64,1% badanych firm.

Tabela 177. Odsetek firm zatrudniających osoby w wieku poniżej 30 lat. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%).

	Ilość	Tak
Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	3	100,0%
Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4	100,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	100,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7	87,5%
Sekcja P – Edukacja	15	78,9%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	10	71,4%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	51	68,9%
Sekcja I – Działalność związana z	4	66,7%

zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi		
Sekcja F – Budownictwo	25	64,1%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3	60,0%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	48	58,5%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4	57,1%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	2	50,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3	50,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	14	45,2%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	12	35,3%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3	27,3%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0	0,0%

Pracowników powyżej 50 tego roku życia zatrudniają niemal wszystkie przedsiębiorstwa o publicznej formie własności – 94,7%. Odsetek firm prywatnych, które zatrudniają pracowników powyżej 50 tego roku życia, wynosił – 51,6%. Znamienny jest także fakt, że wszystkie największe, przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 250 pracowników (100,0%) zatrudniają starsze osoby, które ukończyły 50 lat. W firmach zatrudniających od 10 do 49 pracowników odsetek ten wynosił 88,4%, natomiast w przedsiębiorstwach zatrudniających od 50 do 249 pracowników odsetek był jeszcze wyższy i wynosił 91,2%.

Tabela 178. Odsetek firm zatrudniających osoby w wieku powyżej 50 lat. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
prywatna	161	51,6%
publiczna	36	94,7%
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	0	0,0%
od 1 do 9 pracowników	134	63,8%
od 10 do 49 pracowników	38	88,4%
od 50 do 249 pracowników	21	91,3%
powyżej 250 pracowników	4	100,0%

Według danych pozyskanych w trakcie badania wynika, iż największy odsetek pracowników w wieku powyżej 50 lat zatrudniony jest w następujących branżach: Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją – 100,0% przedsiębiorstw, Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne – 100,0%, Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 100,0%, Sekcja P – Edukacja – 94,7%, Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi – 83,3% oraz Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją – 80,0%. Zdecydowanie najniższy odsetek osób w analizowanym wieku zatrudnionych jest w branżach Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, Sekcja J – Informacja i komunikacja oraz Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca. W żadnej z badanych firm funkcjonujących w tej branży nie pracują osoby w wieku powyżej 50 lat.

Tabela 179. Odsetek firm zatrudniających osoby w wieku powyżej 50 lat. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%)

	Ilość	Tak
Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4	100,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	100,0%

Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8	100,0%
Sekcja P – Edukacja	18	94,7%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	5	83,3%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4	80,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	10	71,4%
Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	66,7%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	49	66,2%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	7	63,6%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4	57,1%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	42	51,2%
Sekcja F – Budownictwo	19	48,7%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	12	38,7%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	12	35,3%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0	0,0%

Emeryci znajdują zatrudnienie w 36,8% badanych przedsiębiorstwach publicznych oraz w 11,5% przedsiębiorstwach prywatnych. Emerytów zatrudnia 10,0% firm zatrudniających od 1 do 9 pracowników, 32,6% firm, które zatrudniają od 10 do 49 pracowników, 56,5%

badanych firm, które zatrudniają od 50 do 249 pracowników oraz 50,0% największych podmiotów, które zatrudniają powyżej 250 pracowników.

Tabela 180. Odsetek firm zatrudniających emerytów. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
prywatna	36	11,5%
publiczna	14	36,8%
samo zatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	0	0,0%
od 1 do 9 pracowników	21	10,0%
od 10 do 49 pracowników	14	32,6%
od 50 do 249 pracowników	13	56,5%
powyżej 250 pracowników	2	50,0%

Największy odsetek firm zatrudniających emerytów odnotowano w takich branżach jak: Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją – 50,0% przedsiębiorstw, Sekcja P – Edukacja – 47,4%, Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna – 37,5% oraz Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości – 36,4%. Emeryci nie znajdują obecnie zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach z branż: Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, Sekcja J – Informacja i komunikacja, Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca oraz Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne.

Tabela 181. Odsetek firm zatrudniających emerytów. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%)

	Ilość	Tak
Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2	50,0%
Sekcja P – Edukacja	9	47,4%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	37,5%

Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	4	36,4%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	20,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1	16,7%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	11	14,9%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	2	14,3%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	9	11,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3	8,8%
Sekcja F – Budownictwo	3	7,7%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	2	6,5%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0	0,0%
Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0,0%

W momencie badania kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka zatrudnia zdecydowanie więcej przedsiębiorstw publicznych – 42,1% niż przedsiębiorstw prywatnych – 10,6%. W przypadku wielkości przedsiębiorstwa ponownie odnotowano silną korelację – im większy zakład pracy, tym wyższy wskaźnik zatrudnienia kobiet powracających do

pracy po urodzeniu dziecka. Najchętniej kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka zatrudniają duże przedsiębiorstwa (zatrudniające powyżej 50 pracowników). Wśród mniejszych pracodawców, zatrudnianie kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka nie jest tak popularne.

Tabela 182. Odsetek firm zatrudniających kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
prywatna	33	10,6%
publiczna	16	42,1%
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	0	0,0%
od 1 do 9 pracowników	18	8,6%
od 10 do 49 pracowników	17	39,5%
od 50 do 249 pracowników	12	52,2%
powyżej 250 pracowników	2	50,0%

Według danych pozyskanych w trakcie badania wynika, iż w momencie badania największy odsetek kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka zatrudnionych jest w następujących branżach: Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne – 100,0%, Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją – 75,0%, Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją – 60,0% oraz Sekcja P – Edukacja – 47,4%. Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka nie znajdują obecnie zatrudnienia w przedsiębiorstwach z branż: Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, Sekcja J – Informacja i komunikacja, Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca oraz Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

Tabela 183. Odsetek firm zatrudniających kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%)

	Ilość	Tak
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	100,0%
Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	3	75,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3	60,0%
Sekcja P – Edukacja	9	47,4%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1	16,7%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	12	16,2%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	4	11,8%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	9	11,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	3	9,7%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	9,1%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	1	7,1%
Sekcja F – Budownictwo	2	5,1%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0	0,0%
Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0,0%

Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	0,0%

Większość badanych pracodawców – 56,3% nie jest zainteresowanych zatrudnieniem w najbliższym czasie takich kategorii pracowników jak: osoby poniżej 30 roku życia, osoby powyżej 50 roku życia, emeryci, cudzoziemcy oraz kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Taki odsetek negatywnych wskazań wynika, z faktu, iż znaczną część badanych podmiotów stanowią najmniejsze podmioty gospodarcze niezainteresowane działaniami rekrutacyjnymi oraz podmioty niezainteresowane wskazanymi kategoriami pracowników, które wykluczają znaczną grupę kandydatów do pracy w wieku od 30 do 50 lat. Warto jednak zauważyć, iż więcej niż co trzeci badany pracodawca zainteresowany jest zatrudnieniem pracowników w wieku do 30 lat – 38,9% wskazań. Duża grupa pracodawców – 31,7% jest zainteresowana zatrudnieniem pracowników, którzy ukończyli 50 lat. Pozostałe kategorie pracowników cieszą się mniejszym zainteresowaniem lokalnych pracodawców. Cudzoziemców chciałoby zatrudnić 14,9% badanych firm, kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka – 13,4%, natomiast emerytów chciałoby zatrudnić 8,3% badanych firm.

Rysunek 56. Zainteresowanie zatrudnieniem poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=350, w%)

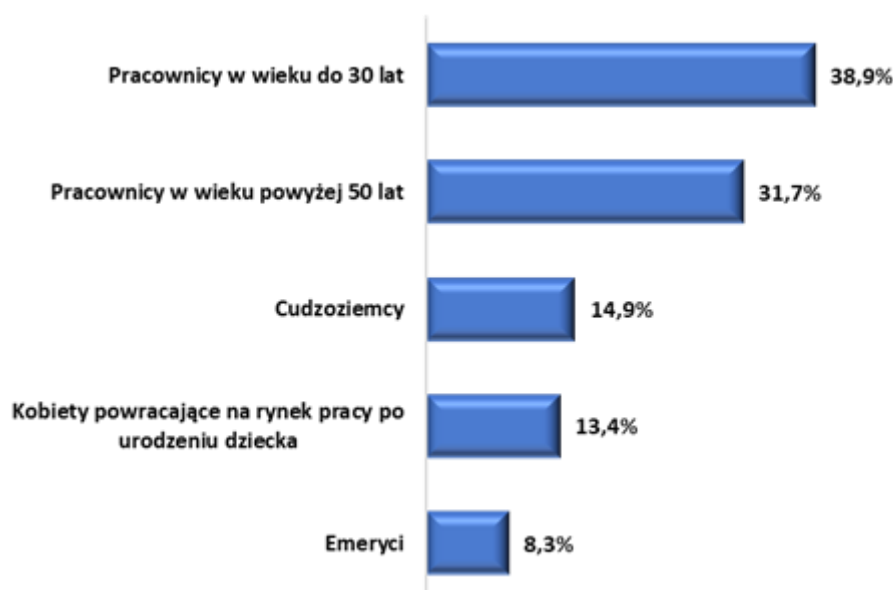


Tabela 184. Zainteresowanie zatrudnianiem poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Pracownicy w wieku do 30 lat	131	37,4%
Pracownicy w wieku powyżej 50 lat	111	31,7%
Cudzoziemcy	52	14,9%
Emeryci	27	7,7%
Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka	24	6,9%

Zatrudnieniem pracowników w wieku poniżej 30 lat jest większy odsetek przedsiębiorstw publicznych 57,9% niż prywatnych 36,5%. Wraz z wielkością przedsiębiorstwa zdecydowanie wzrasta zainteresowanie zatrudnieniem młodszych pracowników, którzy nie ukończyli jeszcze 30 lat. W przypadku przedsiębiorstw, które zatrudniają od 50 do 249 pracowników – 78,3% spośród nich jest zainteresowanych zatrudnieniem takich pracowników, natomiast w przypadku największych podmiotów odsetek ten wynosi 100,0%. Zainteresowane zatrudnieniem osób w wieku powyżej 50 lat są także w większym stopniu przedsiębiorstwa publiczne – 47,4% niż prywatne – 29,8%. Podobnie jak w przypadku młodszych kandydatów do pracy, tak również w przypadku kandydatów w wieku powyżej 50 lat ich zatrudnieniem zainteresowane są większe przedsiębiorstwa, szczególnie te, które zatrudniają powyżej 50 pracowników. Cudzoziemców chętniej zatrudnią pracodawcy prywatni – 16,0% niż publiczni – 5,3%. Cudzoziemcy mogą szybciej znaleźć zatrudnienie w większych podmiotach, które zatrudniają od 50 do 249 pracowników – 56,5% wskazań oraz pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników – 100,0% przedsiębiorstw. Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka byłoby skłonnych zatrudnić 50,0% przedsiębiorstw publicznych oraz 9,0% przedsiębiorstw prywatnych. Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka mogą znaleźć zatrudnienie w przedsiębiorstwach, które zatrudniają od 50 do 249 pracowników – 69,6% oraz w największych podmiotach, które zatrudniają powyżej 250 pracowników – 100,0%. Zatrudnieniem emerytów jest 8,3% przedsiębiorstw prywatnych oraz 7,9% przedsiębiorstw publicznych. Takich pracowników chętniej zatrudnią większe przedsiębiorstwa, zatrudniające od 50 do 249 pracowników – 26,1% oraz największe podmioty zatrudniające powyżej 250 pracowników – 100,0%.

Tabela 185. Odsetek firm zainteresowanych zatrudniających pracowników w wieku poniżej 30 lat, powyżej 50 lat, cudzoziemców, kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka oraz emerytów. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)

	Pracownicy w wieku do 30 lat	Pracownicy w wieku powyżej 50 lat	Cudzoziemcy	Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka	Emeryci
prywatna	36,5%	29,8%	16,0%	9,0%	8,3%
publiczna	57,9%	47,4%	5,3%	50,0%	7,9%
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	15,7%	11,4%	0,0%	2,9%	0,0%
od 1 do 9 pracowników	37,6%	31,4%	9,5%	6,7%	7,6%
od 10 do 49 pracowników	55,8%	37,2%	34,9%	25,6%	9,3%
od 50 do 249 pracowników	78,3%	73,9%	56,5%	69,6%	26,1%
powyżej 250 pracowników	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	75,0%

VII.9. Wsparcie oferowane kobietom powracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka.

Przedsiębiorstwa biorące udział w badaniu zapytano o rodzaj wsparcia i działania, które mogą zaoferować kobietom powracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Wśród najbardziej powszechnych rozwiązań, które mogą być dedykowane kobietom powracającym do pracy po urodzeniu dziecka, wymienić należy możliwość pracy w indywidualnym czasie pracy. Takie rozwiązanie proponowane jest przez 37,4% przedsiębiorstw. Możliwość pracy w elastycznym czasie (np. rozpoczynanie i kończenie pracy w indywidualnie ustalonych porach, zmienne godziny pracy) – wskazało 34,3% przedsiębiorstw, natomiast zapewnienie okresu adaptacji na zapoznanie się ze zmianami w procedurach i produktach po skończonym urlopie macierzyńskim/wychowawczym – 33,4% przedsiębiorstw. Duża grupa badanych pracodawców – 28,3% zapewnia kobietom powracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka ochronę przed zwolnieniem po powrocie z urlopu macierzyńskiego do pracy. Inne działania dedykowane kobietom, które chciałyby wrócić do pracy po urodzeniu dziecka to między innymi: możliwość zadaniowego rozliczania pracy – 23,7%, możliwość wykonywania części zadań w domu (np. kilka dni w tygodniu) – 23,1% oraz

możliwość wyjścia z pracy o dowolnej porze w razie zaistnienia nagłej potrzeby (np. choroba dziecka) – 20,6% wskazań. Kobietom powracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka, część badanych firm może zaoferować wsparcie w postaci dodatkowej lub dłuższej przerwy do wykorzystania w celach prywatnych (sporadycznie, w przypadku nagłej potrzeby) – 16,9% oraz dodatkowe dni opieki nad dzieckiem w ciągu roku, do wykorzystania w nieprzewidzianych sytuacjach – 11,4% odpowiedzi. Pozostałe rodzaje wsparcia, które kobietom powracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka mogą zaproponować badani pracodawcy, przedstawiono na Wykresie nr 58 oraz w Tabeli nr 186. Suma przedstawionych odpowiedzi jest większa niż 100,0% z powodu możliwości wskazania dowolnej liczby działań oferowanych przez przedsiębiorstwa.

Rysunek 57. Jakie wsparcie Państwa firma może zaoferować kobietom powracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka? (N=350, w%)

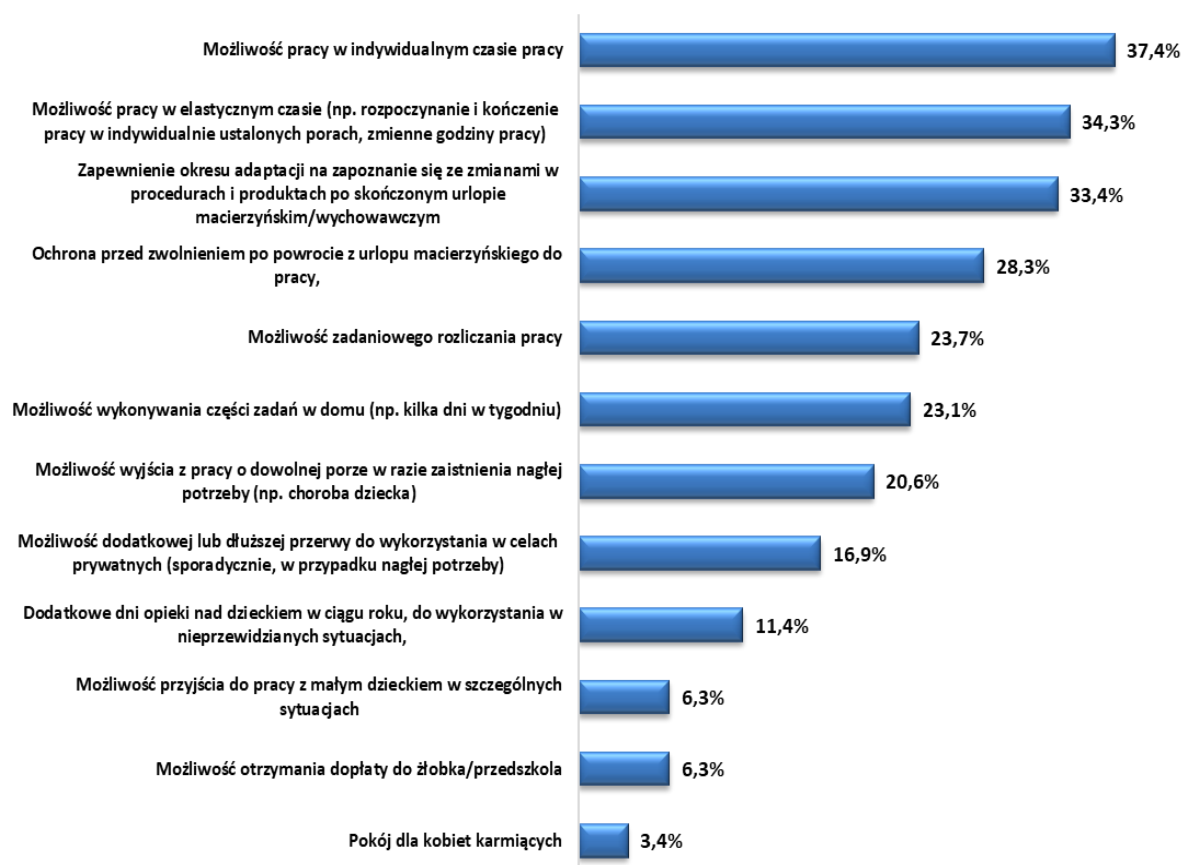


Tabela 186. Jakie wsparcie Państwa firma może zaoferować kobietom powracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka? (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Możliwość pracy w indywidualnym czasie pracy	131	37,4%
Możliwość pracy w elastycznym czasie (np. rozpoczynanie i kończenie pracy w indywidualnie ustalonych porach, zmienne godziny pracy)	120	34,3%
Zapewnienie okresu adaptacji na zapoznanie się ze zmianami w procedurach i produktach po skończonym urlopie macierzyńskim/wychowawczym	117	33,4%
Ochrona przed zwolnieniem po powrocie z urlopu macierzyńskiego do pracy,	99	28,3%
Możliwość zadaniowego rozliczania pracy	83	23,7%
Możliwość wykonywania części zadań w domu (np. kilka dni w tygodniu)	81	23,1%
Możliwość wyjścia z pracy o dowolnej porze w razie zaistnienia nagłej potrzeby (np. choroba dziecka)	72	20,6%
Możliwość dodatkowej lub dłuższej przerwy do wykorzystania w celach prywatnych (sporadycznie, w przypadku nagłej potrzeby)	59	16,9%
Dodatkowe dni opieki nad dzieckiem w ciągu roku, do wykorzystania w nieprzewidzianych sytuacjach,	40	11,4%
Możliwość otrzymania dopłaty do żłobka/przedszkola	22	6,3%
Możliwość przyścia do pracy z małym dzieckiem w szczególnych sytuacjach	22	6,3%
Pokój dla kobiet karmiących	12	3,4%
Obecność przyzakładowego przedszkola/żłobka	0	0,0%

VII.10. Zapewnienie transportu dla pracowników spoza miasta Radomsko lub spoza powiatu radomszczańskiego.

Możliwość transportu dla pracowników mieszkających poza miastem Radomsko oraz poza powiatem radomszczańskim zapewnia jedynie 6,3% badanych przedsiębiorstw. Zdecydowana większość ankietowanych firm – 93,7% nie zapewnia takich możliwości. Analizując rozkład odpowiedzi, należy mieć na uwadze strukturę badanych podmiotów, w której aż 80,0% przedsiębiorstw to małe podmioty zatrudniające do 9 pracowników lub niezatrudniające pracowników wcale. Pracodawcy nie zapewniają takich możliwości swoim pracownikom przede wszystkim z powodu braku takiej potrzeby, braku konieczności. Taką odpowiedź wskazało 64,5% pracodawców, którzy nie zapewniają transportu dla swoich pracowników. Innym powodem braku takiego wsparcia dla zatrudnionych pracowników, jest zbyt mała liczba zatrudnionych pracowników, zbyt małe przedsiębiorstwo – 11,0%. Co dziesiąty pracodawca – 10,6%, nie zapewnia transportu z pracy i do pracy dla pracowników ze względu na brak takiej możliwości. 8,2% badanych pracodawców, uważa, iż takie wsparcie generuje zbyt duże koszty finansowe. 3,9% pracodawców uważa, że każdy z zatrudnionych pracowników korzysta ze swojego środka transportu. 1,8% przedstawicieli przedsiębiorstw biorących udział w badaniu nie stosuje takiego rozwiązania, ze względu na fakt, że większość pracowników mieszka w okolicy i dlatego przedsiębiorstwo nie ma potrzeby organizowania transportu dla pracowników.

Rysunek 58. Czy państwa firma zapewnia możliwość transportu dla pracowników spoza miasta Radomsko lub spoza powiatu radomszczańskiego? (N=350, w%)

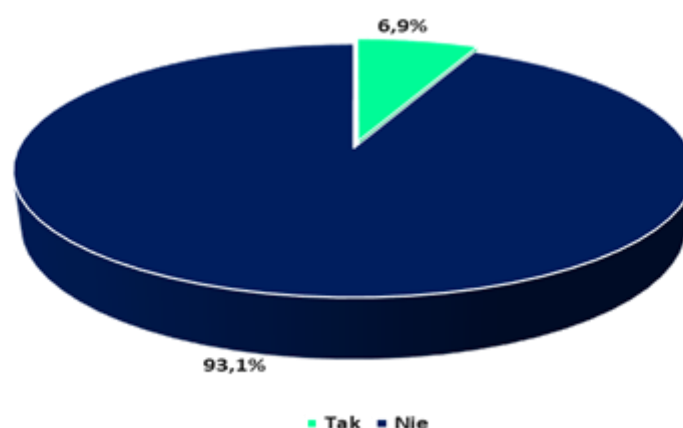


Tabela 187. Czy państwa firma zapewnia możliwość transportu dla pracowników spoza miasta Radomsko lub spoza powiatu radomszczańskiego? (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Tak	24	6,9%
Nie	326	93,1%
Suma	350	100,0%

VII.11. Zatrudnianie cudzoziemców.

Większość firm uczestniczących w badaniu – 87,4% nie zatrudnia obcokrajowców. 12,6% badanych pracodawców zatrudnia cudzoziemców. Cudzoziemcy zatrudnieni w badanych podmiotach stanowią niewielki odsetek całej kadry pracowniczej. Według danych w większości przypadków – 61,4% firm, cudzoziemcy stanowią mniej niż 10,0% ogólnej liczby wszystkich pracowników. W 27,3% przedsiębiorstwach zatrudniających cudzoziemców, obcokrajowcy stanowią od 11% do 25% ogólnej liczby pracowników, natomiast w przypadku 11,3% firm, obcokrajowcy to ponad 25% kadry pracowniczej.

Rysunek 59. Czy zatrudniają Państwo cudzoziemców? (N=350, w%)

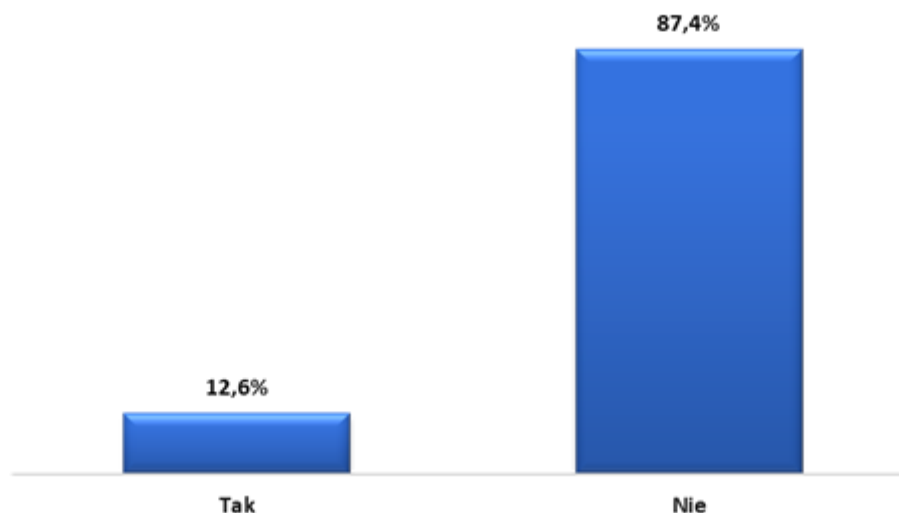


Tabela 188. Czy zatrudniają Państwo cudzoziemców? (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Tak	44	12,6%
Nie	306	87,4%
Suma	350	100,0%

Cudzoziemców zatrudnia większy odsetek przedsiębiorstw prywatnych – 13,1% niż przedsiębiorstw publicznych – 7,9%. Odnotowano silną korelację pomiędzy zatrudnianiem cudzoziemców a wielkością zakładu pracy. Cudzoziemców zatrudniają głównie większe przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników – 44,2%, od 50 do 249 pracowników – 56,5% oraz wszystkie największe podmioty zatrudniające powyżej 250 pracowników.

Tabela 189. Odsetek firm zatrudniających cudzoziemców. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
prywatna	41	13,1%
publiczna	3	7,9%
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	0	0,0%
od 1 do 9 pracowników	8	3,8%
od 10 do 49 pracowników	19	44,2%
od 50 do 249 pracowników	13	56,5%
powyżej 250 pracowników	4	100,0%

Cudzoziemców zatrudnia najczęściej przedsiębiorstw z branży: Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe – 31,1%, Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa – 28,6%, Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją – 25,0%, Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca – 16,7% oraz Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 12,2% przedsiębiorstw.

Tabela 190. Odsetek firm zatrudniających cudzoziemców. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%)

	Ilość	Tak
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	23	31,1%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	4	28,6%
Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	1	25,0%

Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1	16,7%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	10	12,2%
Sekcja F – Budownictwo	4	10,3%
Sekcja P – Edukacja	1	5,3%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0	0,0%
Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	0	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0	0,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	0,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0,0%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	0	0,0%

Pracodawcy uczestniczący w badaniu zatrudniają łącznie 328 cudzoziemców. Badani pracodawcy najczęściej zatrudniają cudzoziemców na takich stanowiskach jak: pracownik produkcji, pracownik magazynowy, operator maszyn i urządzeń, kierowca, monter oraz

stolarz. Pełną listę stanowisk / zawodów zajmowanych przez cudzoziemców w badanych przedsiębiorstwach prezentuje Tabela nr 191.

Tabela 191. Stanowiska, zawody, na których zatrudnieni są cudzoziemcy, w badanych przedsiębiorstwach.

Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość
Pracownik produkcji	87
Pracownik magazynowy	66
Operator maszyn i urządzeń	47
Kierowca	44
Monter	25
Stolarz	10
Sprzedawcy	6
Pracownik budowlany	5
Pracownik fizyczny	5
Hydraulik	3
Pracownik pomocniczy	3
Pracownik rozbioru mięsnego	3
Sortowacz	3
Betoniarz	2
Elektryk	2
Murarz	2
Pakowacz	2
Pomocnik konserwatora zieleni miejskiej	2
Zbrojarz	2
Inżynier	1
Kowal	1
Lakiernik samochodowy	1
Pomoc nauczyciela	1
Pomocnik hodowli	1
Spawacz	1
Sprzątaczką	1
Staż	1
Ślusarz	1

VII.12. Zwolnienia pracowników w badanych przedsiębiorstwach.

W okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku, pracowników zwalniało 31,7% badanych przedsiębiorstw. Zdecydowana większość podmiotów uczestniczących w badaniu – 68,3% nie zwalniała pracowników w analizowanym okresie.

Rysunek 60. Czy w okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku Państwa firma zwalniała pracowników? (N=350, w%)



Tabela 192. Czy w okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku Państwa firma zwalniała pracowników? (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Tak	111	31,7%
Nie	239	68,3%
Suma	350	100,0%

Pracowników częściej zwalniano lub pracownicy rezygnowali częściej z pracy w przedsiębiorstwach publicznych – 44,7% niż w przedsiębiorstwach prywatnych – 30,1%. Zwolnienia pracowników skorelowane są z wielkością przedsiębiorstwa. Im większe przedsiębiorstwo (większa liczba zatrudnionych), tym częstsze zjawisko zwolnień pracowniczych lub rezygnacji pracowników z pracy. Zwolnienia dotyczyły 82,6% przedsiębiorstw, które zatrudniają od 50 do 249 pracowników oraz 100,0% podmiotów, które zatrudniają powyżej 250 pracowników.

Tabela 193. Odsetek firm zwalniających pracowników. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
prywatna	94	30,1%
publiczna	17	44,7%
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	1	1,4%
od 1 do 9 pracowników	62	29,5%
od 10 do 49 pracowników	25	58,1%
od 50 do 249 pracowników	19	82,6%
powyżej 250 pracowników	4	100,0%

Zwolnienia pracowników lub odejścia pracowników były najliczniejsze w branży Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa i dotyczyły – 71,4% przedsiębiorstw z tej branży. Zwolnienia i odejścia pracowników dotyczyły 57,9% przedsiębiorstw z branży Sekcja P – Edukacja, 50,0% z branży Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, 48,6% z branży Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe oraz 37,5% w branży Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna.

Tabela 194. Odsetek firm zwalniających pracowników. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%)

	Ilość	Tak
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	10	71,4%
Sekcja P – Edukacja	11	57,9%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3	50,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	36	48,6%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	37,5%
Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	33,3%
Sekcja K – Działalność finansowa i	2	28,6%

ubezpieczeniowa		
Sekcja F – Budownictwo	11	28,2%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8	23,5%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	18	22,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	20,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	18,2%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1	16,7%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	4	12,9%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0	0,0%
Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	0	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0,0%

W analizowanym okresie 111 badanych przedsiębiorstw zwolniło łącznie 303 pracowników. Uwzględniając zawód lub specjalność, największa liczba zwolnionych pracowników lub pracowników, którzy odeszli z pracy dotyczyła takich stanowisk jak: pracownik produkcyjny – 58, operator maszyn i urządzeń – 28, sprzedawca – 25, kierowca – 23, pracownik fizyczny – 19, nauczyciel – 18, monter – 13, magazynier – 10, robotnik – gospodarczy – 10 oraz stolarz – 10. Poniżej przedstawiono Tabelę nr 195 prezentującą liczbę zwolnionych pracowników z uwzględnieniem liczby zwolnień w zawodzie.

Tabela 195. Zwalniani pracownicy według zawodu / stanowiska.

Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość	Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość
Pracownik produkcyjny	58	Ślusarz	2
Operator maszyn i urządzeń	28	Spedytor	2
Sprzedawca	25	Betoniarz	1
Kierowca	23	Pracownik budowlany	1
Pracownik fizyczny	19	Cukiernik	1
Nauczyciel	18	Dekarz	1
Monter	13	Dietetyk	1
Magazynier	10	Dozorca	1
Robotnik gospodarczy	10	Ekonomista	1
Stolarz	10	Finansista	1
Pracownik budowlany	9	Fryzjer	1
Pracownik biurowy	7	Handlowiec	1
Spawacz	5	Kelner	1
Opiekunka osób starszych	4	Kosmetyczka	1
Dozorca	3	Kucharz	1
Pielęgniarka	3	Mechanik	1
Pracownicy produkcyjni	3	Monter mebli	1
Pracownik rzeźni	3	Obsługa biura	1
Elektryk	2	Pomoc muzealna	1
Hydraulik	2	Pomocnik budowlany	1
Konserwator	2	Pomocnik kamieniarza	1
Księgowa	2	Przedszkolanka	1
Logistyk	2	Psycholog	1
Malarz konstrukcji stalowych	2	Salowa	1
Monter okien	2	Sprzątaczką	1
Piekarz	2	Szwaczka	1
Pomoc biurowa	2	Woźna	1
Pomoc kuchenna	2	Zbrojarz	1
Pracownik ubojni	2		

W analizowanym okresie zwolnienia pracownicze w powiecie radomszczańskim były wyższe w przypadku przedsiębiorstw prywatnych, co wynika przede wszystkim z ilości funkcjonujących przedsiębiorstw w powiecie radomszczańskim w sektorze prywatnym. Według danych przedsiębiorstwa prywatne zwolniły 269 pracowników, podczas

gdy przedsiębiorstwa z sektora publicznego zwolniły łącznie 34 pracowników. Ilość zwolnionych pracowników w sektorze prywatnym w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo jest wyższa (2,9) niż w sektorze publicznym (2,0).

Tabela 196. Liczba zwolnionych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa.

Forma własności przedsiębiorstwa	Ilość zakładów zwalniających z pracy	Ilość zwolnionych osób	Ilość zwolnionych osób na jedno przedsiębiorstwo
Publiczna	17	34	2,0
Prywatna	94	269	2,9

Podobnie jak w przypadku zrealizowanego popytu na pracę także przeprowadzone zwolnienia są silnie skorelowane z wielkością przedsiębiorstwa. Według danych liczba zwolnionych pracowników jest zdecydowanie większa wśród dużych podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 50 pracowników. Średnia liczba zwolnień w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 pracowników wynosiła 5,5, natomiast w podmiotach zatrudniających powyżej 250 pracowników 9,0.

Tabela 197. Liczba zwolnionych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem wielkość zatrudnienia.

Wielkość zatrudnienia	Ilość zakładów zwalniających z pracy	Ilość zwolnionych osób	Ilość zwolnionych osób na jedno przedsiębiorstwo
samozatrudnienie	1	1	1,0
od 1 do 9 pracowników	62	109	1,8
od 10 do 49 pracowników	25	52	2,1
od 50 do 249 pracowników	19	105	5,5
powyżej 250 pracowników	4	36	9,0

Największa skala zwolnień w analizowanym okresie odnotowana została w branży Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe, gdzie zwolnionych zostało 145 pracowników, w branży Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 46 pracowników, oraz w branży Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa – 28 pracowników. Uwzględniając natomiast liczbę pracowników zwolnionych przypadających na jedno przedsiębiorstwo, największy wskaźnik zwolnień odnotowano w branżach: Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe (4 zwolnienia na jedno przedsiębiorstwo) oraz Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (4 zwolnienia na jedno przedsiębiorstwo).

Tabela 198. Liczba zwolnionych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD.

Sekcja PKD	Ilość zakładów zwalniających z pracy	Ilość zwolnionych osób	Ilość zwolnionych osób na jedno przedsiębiorstwo
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	36	145	4,0
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	18	46	2,6
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	10	28	2,8
Sekcja P - Edukacja	11	24	2,2
Sekcja F - Budownictwo	11	20	1,8
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8	10	1,3
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	4	6	1,5
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	6	2,0
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami	3	5	1,7

gastronomicznymi			
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	4	2,0
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	4	4,0
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	2	1,0
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1	2	2,0
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	1	1,0

VII.13. Powody zwolnień pracowników.

Zdecydowanie najważniejszym powodem zwolnień w analizowanym okresie (wśród przedsiębiorstw, które zwolniły pracowników w tym okresie) wskazanym przez 54,1% badanych są odejścia na życzenie pracowników. Lokalni przedsiębiorcy mają często duże problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników, dlatego często to pracownicy zaczynają odgrywać ważną rolę w polityce zatrudnieniowej przedsiębiorstw i częściowo kształtują rynek pracy. Część pracowników cechujących się wysokimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym jest aktywna i mobilna w zakresie poszukiwania lepszych warunków płacowych, stąd tak liczne odejścia pracowników. W strukturze zwolnień dominują więc przyczyny, które nie wynikają bezpośrednio z decyzji pracodawcy, a są konsekwencją decyzji samych pracowników. Blisko co trzeci badany pracodawca – 32,4% jako przyczynę zwolnień wymienił złą sytuację finansową przedsiębiorstwa. W okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku istotną przyczyną zwolnień wskazaną przez 23,4% badanych była sytuacja związana z pandemią Covid-19, która w dużym stopniu wpłynęła na funkcjonowanie niemal każdego podmiotu gospodarczego. Skutki wywołane pandemią Covid-19, wymusiły zwolnienia części pracowników. Naturalną fluktuację zatrudnienia, a więc odejście pracownika na emeryturę lub rentę wskazało – 22,5% badanych, natomiast naturalną restrukturyzację kadr wymieniło – 18,9% respondentów. Reorganizacja stanowisk pracy była powodem zwolnień w przypadku 16,2% przedsiębiorstw, które zwalniały pracowników. Inne

powody wskazane przez więcej niż co dziesiątego uczestnika badania to: utrata rynku zbytu oraz spadek popytu na produkty lub usługi firmy. Takie przyczyny zwolnień wskazało odpowiednio 11,7% oraz 10,8% badanych przedsiębiorstw. Zmniejszenie zakresu działalności przedsiębiorstwa wymieniło 9,9% badanych. Pozostałe powody miały zdecydowanie mniejsze znaczenie w procedurze zwolnień pracowniczych. Przedstawione dane oznaczają, że powody determinujące zwolnienia pracowników w powiecie radomszczańskim w dużym stopniu generowane były przez samych pracowników (ich chęci zmiany zatrudnienia, bądź naturalnej fluktuacji zatrudnienia). Pozostałe przyczyny zwolnień przedstawione zostały na Wykresie nr 62 oraz w Tabeli nr 199. Suma przedstawionych odpowiedzi jest większa niż 100,0% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi.

Rysunek 61. Powody zwolnień pracowników. (N=111, w%)



Tabela 199. Powody zwolnień pracowników. (N=111, w%)

	Ilość	Procent
Odejście na życzenie pracownika	60	54,1%
Zła sytuacja finansowa firmy	36	32,4%
Skutki związane z pandemią COVID-19	26	23,4%
Odejście pracownika na emeryturę lub rentę	25	22,5%
Naturalna restrukturyzacja kadr	21	18,9%
Reorganizacja stanowisk pracy	18	16,2%

Utrata rynków zbytu	13	11,7%
Spadek popytu na produkty/usługi firmy	12	10,8%
Zmniejszanie zakresu działalności firmy	11	9,9%
Zwolnienia z przyczyn związanych z pracownikiem (mała wydajność, niewywiązywanie się z obowiązków)	7	6,3%
Zmiany technologiczne zmniejszające zapotrzebowanie na pracowników	7	6,3%
Wojna na Ukrainie	5	4,5%
Zwolnienia dyscyplinarne	5	4,5%
Zmiana przepisów prawa	2	1,8%
Zmiana lokalizacji firmy	0	0,0%
Zmiana profilu działalności firmy	0	0,0%
Inne przyczyny	0	0,0%

VII.14. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy.

Pracodawcy biorący udział w badaniu poproszeni zostali o wskazanie zagrożeń, które w kolejnych latach mogą negatywnie wpłynąć na prawidłowe funkcjonowanie lokalnego rynku pracy. Sytuacja na rynku pracy w ostatnich latach (z wyjątkiem okresu pandemii Covid-19) charakteryzowała się spokojnym i harmonijnym wzrostem. Niestety ostatnie negatywne wydarzenia jak: wojna na Ukrainie oraz wysoka inflacja, wskazują na możliwość pojawienia się globalnego kryzysu gospodarczego. Takie zagrożenia zauważają także pracodawcy. Ponad połowa badanych przedsiębiorstw – 58,9% dostrzega problemy związane z inflacją i jej konsekwencjami dla przedsiębiorstw. Inflacja powoduje nie tylko wzrost cen produktów, czy też usług, ale wiąże się także z rosnącą presją i koniecznością podwyższania wynagrodzeń pracowniczych, w celu utrzymania kadry pracowniczej. Kolejnym istotnym zagrożeniem dla rynku pracy może być także wzrost cen – 48,0% wskazań. Wzrost cen zarówno na rynku konsumenta, jak i na rynku producenta może doprowadzić do znacznych problemów na rynku pracy. Wymienione dwa współistniejące problemy – inflacja i wzrost cen są aktualnie największym problemem lokalnego rynku pracy i zagrożeniem dla jego dalszego rozwoju. Więcej niż co piąty pracodawca – 22,3% obawia się wystąpienia w kolejnych latach kryzysu gospodarczego i związanej z tym recesji. Pracodawcy przewidują możliwość zmniejszenia aktywności gospodarczej przedsiębiorstw. Kolejne dwa powiązane ze sobą problemy rynku pracy, których wystąpienie przewidują pracodawcy, dotyczą podaży pracy – zasobów siły roboczej. Zdaniem 19,4% pracodawców

coraz trudniej będzie znaleźć pracowników, natomiast według 18,6% badanych coraz trudniej będzie znaleźć fachowców do pracy. Deficyt pracowników, a szczególnie wykwalifikowanych pracowników może być w kolejnych latach coraz większym problemem obserwowanym na lokalnym rynku pracy. Konsekwencją rosnącej inflacji oraz gwałtownego wzrostu cen będą, zdaniem 17,4% pracodawców coraz większe wymagania płacowe zatrudnionych pracowników oraz kandydatów do pracy. Innym zagrożeniem dla rozwoju lokalnego rynku pracy jest przewidywany wzrost kosztów produkcji i usług. Wzrost cen produktów, półproduktów, usług, kosztów związanych z wykonywaniem działalności spowoduje finalny wzrost ceny oferowanych przez pracodawców usług, czy produktów. Wzrost cen może spowodować zmniejszenie popytu na dane usługi i produkty, co w konsekwencji może doprowadzić do zmniejszenia wolumenu sprzedaży. Taki problem dostrzega 12,0% badanych pracodawców. Kolejnym z zagrożeń, które może pojawić się na rynku pracy, jest niepewność otoczenia biznesowego. Wystąpienie nieprzewidywalnych zjawisk takich jak pandemia Covid-19, wojna na Ukrainie w dużym stopniu zmieniły sposób i zakres funkcjonowania wielu podmiotów gospodarczych. Obawa przed wystąpieniem takich zjawisk, które mogą zakłócać prowadzenie działalności gospodarczej, podzielana jest przez 10,9% badanych pracodawców. 8,6% pracodawców wskazało na podwyższone ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej, natomiast 7,4% badanych uważa, że dużo osób (potencjalnych pracowników) wyjedzie za granicę. Pozostałe prognozowane zagrożenia dla lokalnego rynku pracy w powiecie radomszczańskim przedstawione zostały w Tabeli nr 200. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100% z powodu możliwości wskazania przez respondentów maksymalnie pięciu odpowiedzi.

Tabela 200. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy. (N=350, w%)

	Ilość	Tak
Inflacja	206	58,9%
Wzrost cen	168	48,0%
Kryzys gospodarczy	78	22,3%
Coraz trudniej będzie znaleźć pracowników	68	19,4%
Trudniej będzie znaleźć fachowców do pracy	65	18,6%
Pracownicy będą mieli coraz większe wymagania płacowe	61	17,4%
Wzrost kosztów produkcji, usług	42	12,0%
Niepewność otoczenia biznesowego (wojna, pandemia)	38	10,9%

Podwyższone ryzyko działalności gospodarczej	30	8,6%
Dużo osób wyjedzie za granicę	26	7,4%
Zwiększy się liczba obcokrajowców na rynku pracy	13	3,7%
Zwiększą się obciążenia płacowe i pozapłacowe pracodawców	12	3,4%
Wzrost bezrobocia	11	3,1%
Inne zagrożenia	9	2,6%
Zwiększą się koszty rekrutacji pracowników	8	2,3%
Niedostępność produktów	7	2,0%
Wprowadzenie oszczędności w firmie kosztem redukcji etatów	7	2,0%
Zmniejszy się jakość pracy świadczonej przez pracowników	4	1,1%

VII.15. Problemy ze znalezieniem pracowników.

Ponad połowa badanych firm – 52,9% w ostatnich miesiącach nie miała problemów ze znalezieniem pracownika / pracowników. Taki wynik związany jest ze strukturą badanej próby, w której 80,0% stanowiły najmniejsze firmy. W grupie pracodawców, którzy nie mieli problemów ze znalezieniem pracowników, znalazła się bardzo duża grupa pracodawców, którzy nie zatrudniali pracowników w analizowanym okresie oraz najmniejszych podmiotów niezatrudniających pracowników. Reasumując ponad połowa badanych pracodawców nie miała problemów ze znalezieniem pracownika lub pracowników, ponieważ ich nie poszukiwała. Warto jednak zauważyć, iż duża grupa badanych firm wskazuje na istotne trudności ze znalezieniem pracowników. 30,6% badanych firm ma duże problemy ze znalezieniem wykwalifikowanej kadry średniego szczebla (specjalistów). Blisko co czwarty badany pracodawca – 24,6% dostrzega problemy z rekrutacją i zatrudnieniem pracowników niższego szczebla (pracownicy liniowi, produkcyjni, fizyczni). Problemy za znalezieniem pracowników wszystkich szczebli ma 4,3% respondentów. Mniejsza grupa badanych – 4,0% dostrzega trudności w poszukiwaniu i zatrudnieniu wykwalifikowanej kadry wyższego szczebla.

Rysunek 62. Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała problemy ze znalezieniem pracowników? (N=350, w%)

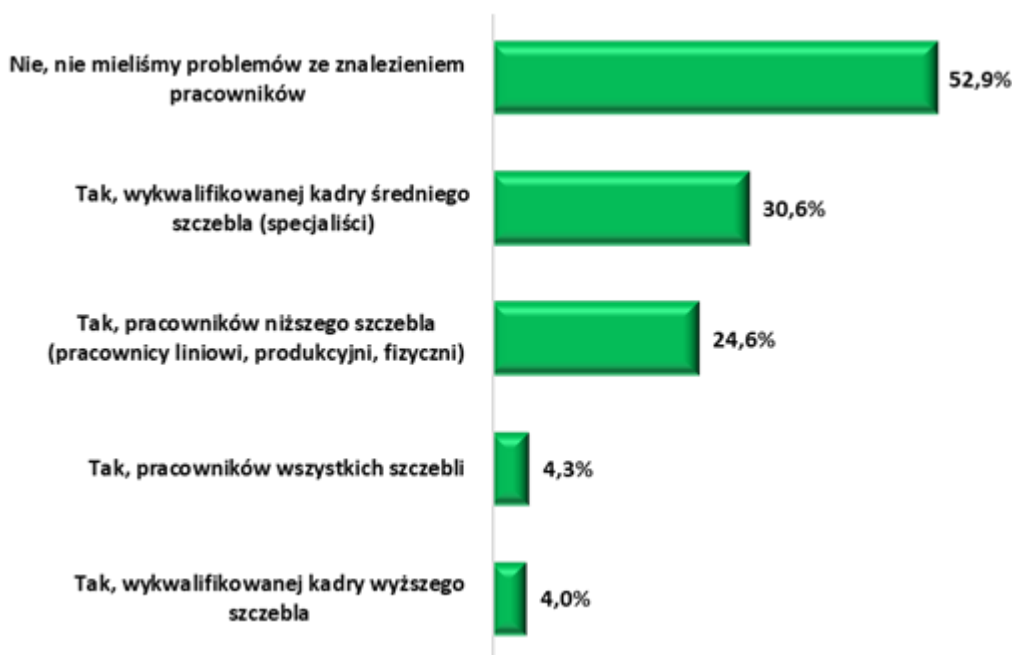


Tabela 201. Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała problemy ze znalezieniem pracowników? (N=350, w%)

	Ilość	Tak
Nie, nie mieliśmy problemów ze znalezieniem pracowników	185	52,9%
Tak, wykwalifikowanej kadry średniego szczebla (specjaliści)	107	30,6%
Tak, pracowników niższego szczebla (pracownicy liniowi, produkcyjni, fizyczni)	86	24,6%
Tak, pracowników wszystkich szczebli	15	4,3%
Tak, wykwalifikowanej kadry wyższego szczebla	14	4,0%

Problemy ze znalezieniem pracowników wszystkich szczebli ma większy odsetek przedsiębiorstw publicznych – 7,9% niż prywatnych – 3,8%. Przedsiębiorstwa publiczne mają także większe problemy ze znalezieniem wykwalifikowanej kadry wyższego szczebla – 10,5% oraz kadry średniego szczebla (specjaliści) – 44,7%, niż przedsiębiorstwa prywatne odpowiednio 3,2% oraz 28,8%. Przedsiębiorstwa prywatne mają natomiast większe trudności z rekrutacją pracowników niższego szczebla (pracownicy liniowi, produkcyjni, fizyczni)

– 26,0% niż przedsiębiorstwa publiczne – 13,2%. Największe trudności z rekrutacją pracowników wszystkich szczebli mają przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników – 26,1%. Problem z rekrutacją wykwalifikowanej kadry wyższego szczebla ma 100,0% badanych największych podmiotów, zatrudniających powyżej 250 pracowników. Trudności z rekrutacją wykwalifikowanej kadry średniego szczebla (specjaliści) ma 75,0% największych podmiotów oraz 60,9% firm zatrudniających od 50 do 249 pracowników. Problemy z zatrudnieniem pracowników niższego szczebla (pracownicy liniowi, produkcyjni, fizyczni) mają pracodawcy zatrudniający od 10 do 49 pracowników – 39,5% oraz od 50 do 249 pracowników – 34,8%.

Tabela 202. Problemy ze znalezieniem pracowników. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)

	Tak pracowników wszystkich szczebli	wykwalifikowanej kadry wyższego	Tak wykwalifikowanej kadry średniego szczebla (specjaliści)	Tak pracowników niższego szczebla (pracownicy liniowi, produkcyjni, fizyczni)
prywatna	3,8%	3,2%	28,8%	26,0%
publiczna	7,9%	10,5%	44,7%	13,2%
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	1,4%	1,4%	1,4%	0,0%
od 1 do 9 pracowników	1,9%	1,4%	33,8%	28,6%
od 10 do 49 pracowników	9,3%	7,0%	41,9%	39,5%
od 50 do 249 pracowników	26,1%	13,0%	60,9%	34,8%
powyżej 250 pracowników	0,0%	100,0%	75,0%	25,0%

VII.16. Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.

Kluczowe znaczenie dla całości analizy popytu na pracę w powiecie radomszczańskim mają opinie przedsiębiorców na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy, a w szczególności dostępu do kadry pracowniczej. Według pozyskanych od pracodawców informacji dostęp do kadry pracowniczej w powiecie radomszczańskim jest niewystarczający. Pracodawcy uważają, że na lokalnym rynku pracy trudno jest znaleźć odpowiednich kandydatów do pracy. Zdecydowana większość badanych – łącznie 78,0% dostrzega trudności

z pozyskaniem nowych pracowników. Na taki odsetek składały się odpowiedzi *raczej trudno* oraz *bardzo trudno, są spore trudności ze znalezieniem pracowników*, które wskazało odpowiednio 51,1% oraz 26,9% badanych. W świetle badań wynika, że lokalni pracodawcy zauważają istotne bariery, które utrudniają bądź uniemożliwiają prowadzenie skutecznej polityki rekrutacyjnej. Analiza problemów związanych z podażą siły roboczej na lokalnym rynku pracy w powiecie radomszczańskim została przedstawiona w dalszej części opracowania. Taki rozkład odpowiedzi może oznaczać, że pracodawcy, którzy poszukują osób o określonych kwalifikacjach, specjalistycznej wiedzy lub osób o bogatym doświadczeniu zawodowym mogą sygnalizować problemy z poszukiwaniem odpowiednich kandydatów do pracy. Pracodawcy mają coraz bardziej ograniczony dostęp do pracowników, a osoby bezrobotne często nie są zainteresowane podjęciem pracy. Niski poziom bezrobocia w powiecie radomszczańskim także w znacznym stopniu ogranicza możliwości rekrutacyjne. Dodatkowym problemem są także coraz wyższe wymagania płacowe pracowników powodujące negatywną ocenę dostępności do kadry pracowniczej na lokalnym rynku pracy. Także rosnąca inflacja powodująca presję ze strony pracowników na podnoszenie wynagrodzeń, skutkuje większą konkurencją pracodawców na rynku pracy. Mniejsze firmy nie są w stanie konkurować z większymi podmiotami pod względem oferowanych wynagrodzeń oraz dodatkowych świadczeń socjalnych oferowanych przez duże podmioty gospodarcze. Zapewne zdarzają się także sytuacje, że część niewykwalifikowanych pracowników pracuje także w szarej strefie, nie chcąc podjąć legalnego zatrudnienia. Obserwowanym problemem jest także niechęć osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia, co negatywnie oddziałuje na dostęp do zasobów na rynku pracy. Zdecydowanie mniejsza grupa badanych pracodawców uważa, że łatwo jest rekrutować pracownika/pracowników do danego przedsiębiorstwa lub do przedsiębiorstw o takim samym profilu działalności. 19,4% badanych przedsiębiorców wskazało odpowiedź *raczej łatwo*, natomiast 2,6% *bardzo łatwo, nie ma z tym problemu*. Łącznie 22,0% przedsiębiorstw nie dostrzega istotnych problemów w zakresie rekrutacji pracowników i problemów w zakresie podaży pracowników na lokalnym rynku pracy.

Rysunek 63. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=350, w%)

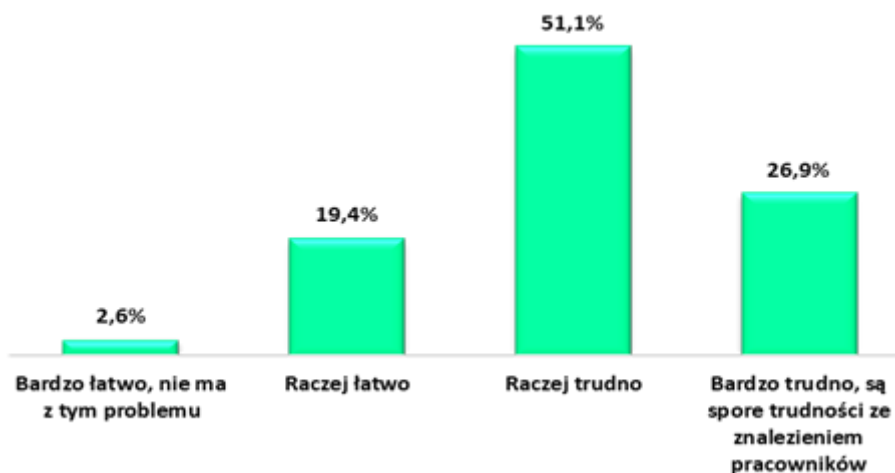


Tabela 203. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Bardzo łatwo, nie ma z tym problemu	9	2,6%
Raczej łatwo	68	19,4%
Raczej trudno	179	51,1%
Bardzo trudno, są spore trudności ze znalezieniem pracowników	94	26,9%
Suma	350	100,0%

Trudności w rekrutacji pracowników o różnym nasileniu (*suma odpowiedzi raczej trudno oraz bardzo trudno, są spore trudności ze znalezieniem pracowników*) zasygnalizowało 89,5% przedsiębiorstw publicznych oraz 76,6% przedsiębiorstw prywatnych. Trudności w tym aspekcie wskazało 100,0% dużych przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 pracowników oraz powyżej 250 pracowników.

Tabela 204. Trudności na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
prywatna	239	76,6%
publiczna	34	89,5%
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	53	75,7%
od 1 do 9 pracowników	156	74,3%
od 10 do 49 pracowników	37	86,0%
od 50 do 249 pracowników	23	100,0%
powyżej 250 pracowników	4	100,0%

VII.17. Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny.

W poniższym podpunkcie przedstawione zostały powody występowania barier ograniczających efektywne poszukiwanie i zatrudnianie pracowników na lokalnym rynku pracy. Spośród pracodawców, którzy dostrzegają problemy z zatrudnianiem pracowników, zdecydowanie największy odsetek badanych – 50,9% uważa, że główną bolączką lokalnego rynku pracy jest brak kandydatów do pracy z odpowiednim doświadczeniem na danym stanowisku pracy. Duża grupa badanych firm – 42,5% zwróciła uwagę na brak kandydatów posiadających kwalifikacje w danym zawodzie. Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy są także ważnym problemem w rekrutacji pracowników. Taką opinię wyraziło 30,0% badanych pracodawców. W przypadku niskiej stopy bezrobocia oraz wobec deficytu pracowników mogących podjąć daną pracę (pracownicy z odpowiednim doświadczeniem i kwalifikacjami), to pracownicy i kandydaci do pracy mają często wysokie oczekiwania płacowe. Istotnym problemem zgłaszanym przez 25,3% pracodawców jest także fakt, iż wielu specjalistów w poszukiwaniu pracy wyjechało poza lokalny rynek pracy. Taki sam odsetek badanych pracodawców – 25,3% przyczyn problemów z rekrutacją kandydatów do pracy poszukuje w zbyt wysokich kosztach pozapłacowych zatrudnienia. Zdaniem 16,8% badanych respondentów trudności mogą wynikać także z niewystarczających kompetencji kandydatów do pracy. Trudne warunki pracy wskazało 15,4% ankietowanych, natomiast niedopasowane kompetencje kandydatów do pracy – 13,2%. Wymienione problemy stanowią największe bariery utrudniające realizację skutecznej polityki zatrudnieniowej. Pozostałe bariery w procesie rekrutacji wskazano na Wykresie nr 65 oraz w Tabeli nr 205. Wymienione powyżej problemy mogą hamować rozwój

przedsiębiorstw i stanowi istotny czynnik ograniczający wzrost zatrudnienia w powiecie radomszczańskim. Część barier jest możliwa do zniwelowania przy aktywnym współdziałaniu lokalnych instytucji rynku pracy, instytucji edukacyjnych oraz pracodawców. Skuteczne współdziałanie tych podmiotów mogłyby przyczynić się do redukcji części problemów związanych z popytem i podażą na pracę w powiecie radomszczańskim. Przedstawione na wykresie opinie nie sumują się do 100%, ponieważ każdy z respondentów mógł wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi. w poszukiwaniu pracowników.

Rysunek 64. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=273, w%)

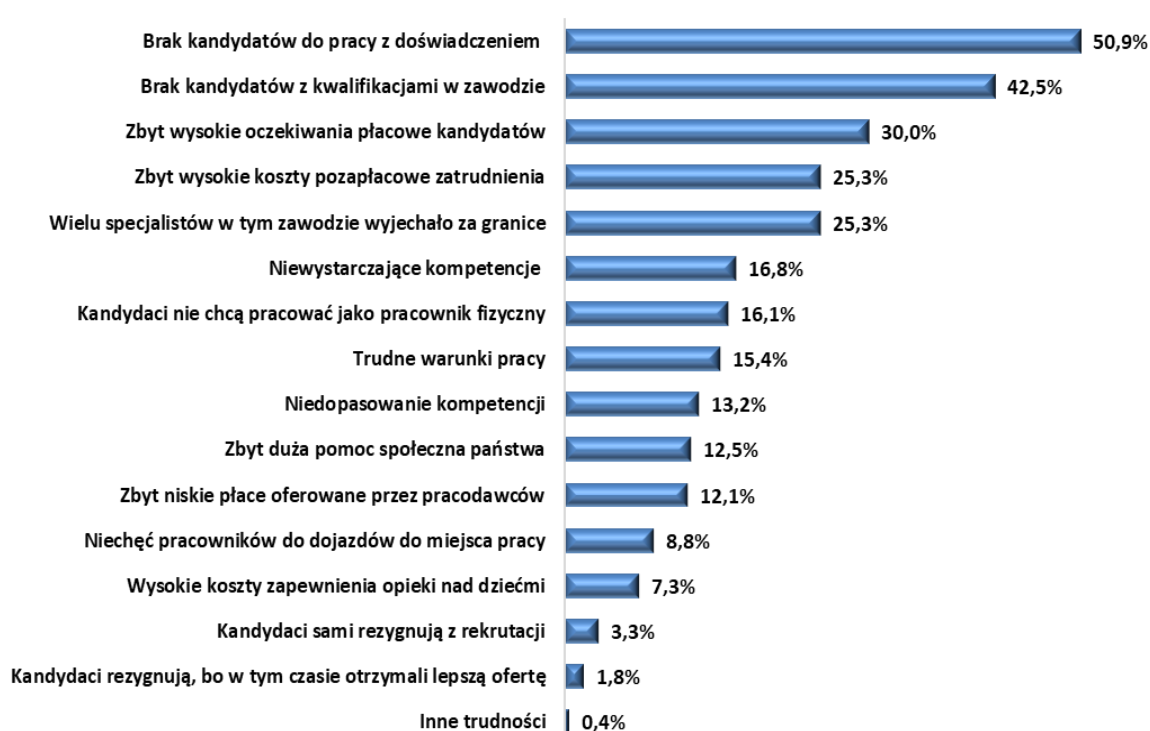


Tabela 205. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=273, w%)

	Ilość	Tak
Brak kandydatów do pracy z doświadczeniem	139	50,9%
Brak kandydatów z kwalifikacjami w zawodzie	116	42,5%
Zbyt wysokie oczekiwania płacowe	82	30,0%

kandydatów		
Wielu specjalistów w tym zawodzie wyjechało za granice	69	25,3%
Zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia	69	25,3%
Niewystarczające kompetencje	46	16,8%
Kandydaci nie chcą pracować jako pracownik fizyczny	44	16,1%
Trudne warunki pracy	42	15,4%
Niedopasowanie kompetencji	36	13,2%
Zbyt duża pomoc społeczna państwa	34	12,5%
Zbyt niskie płace oferowane przez pracodawców	33	12,1%
Niechęć pracowników do dojazdów do miejsca pracy	24	8,8%
Wysokie koszty zapewnienia opieki nad dziećmi	20	7,3%
Kandydaci sami rezygnują z rekrutacji	9	3,3%
Kandydaci rezygnują, bo w tym czasie otrzymali lepszą ofertę	5	1,8%
Inne trudności	1	0,4%

Pracodawców mających trudności w procesie rekrutacyjnym (z poszukiwaniem i zatrudnieniem odpowiednich kandydatów do pracy), zapytano o sposoby rozwiązywania takich problemów. Najbardziej popularne metody związane są z zachętami finansowymi. 26,4% badanych oferuje wyższe wynagrodzenie kandydatom do pracy. Zbliżona grupa badanych pracodawców – 26,0% stara się zachęcić kandydatów do pracy oferując dodatkowo płatne godziny pracy. Część badanych firm nie rekrutuje pracowników i nie ma takich problemów (samozatrudnieni) – 18,7% wskazań. Duża grupa badanych – 15,4% nie radzi sobie z trudnościami w zakresie rekrutacji nowych pracowników i nie ma odpowiedniego remedium na taką sytuację. 12,5% badanych firm w związku z trudnościami w rekrutacji nowych pracowników, ogranicza w pewnym stopniu ilość realizowanych zamówień / zleceń / kontraktów. Sposobem na rozwiązanie trudności w zakresie rekrutacji nowych pracowników, wskazanym przez 11,4% badanych, jest zatrudnianie pracowników w wieku emerytalnym. Część badanych pracodawców – 11,0% wprowadza automatyzację wybranych procesów, natomiast – 9,9% zatrudnia pracowników z Ukrainy. Pozostałe metody

radzenia sobie z problemami w procesie rekrutacyjnym zostały przedstawione na Wykresie nr 66 oraz w Tabeli nr 206. Prezentowana suma odpowiedzi nie jest równa 100,0% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi.

Rysunek 65. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=273, w%)



Tabela 206. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=273, w%)

	Ilość	Tak
Oferujemy wyższe wynagrodzenia	72	26,4%
Proponujemy obecnym pracownikom dodatkowe godziny pracy	71	26,0%
Nie rekrutujemy	51	18,7%
Nie radzimy sobie z trudnościami	42	15,4%
Ograniczamy realizację zamówień/zleceń/kontraktów	34	12,5%
W większym stopniu rekrutujemy pracowników w wieku emerytalnym i emerytów	31	11,4%
Wprowadzamy automatyzację wybranych procesów	30	11,0%

Zatrudniamy pracowników z Ukrainy	27	9,9%
Współpracujemy ze szkołami zawodowymi w regionie	13	4,8%
Współpracujemy z agencjami pracy	8	2,9%
Zatrudniamy obcokrajowców (innych niż z Ukrainy)	8	2,9%
Inne sposoby	2	0,7%
Współpracujemy z innymi pracodawcami (job sharing)	0	0,0%

VII.18. Zapobieganie rezygnacjom z pracy.

Istotnym problemem związanym z polityką kadrową przedsiębiorstw, poza procesem rekrutacyjnym i trudnościami w tym obszarze, które opisane zostały wcześniej, jest utrzymanie kadry pracowniczej. Jak wykazały analizy, najczęstszym powodem zwolnień pracowniczych są dobrowolne odejścia pracowników (związane niewątpliwie ze znalezieniem innej, lepiej płatnej pracy). W związku z powyższym interesujące wydaje się poznanie sposobów, stosowanych przez pracodawców mających na celu utrzymanie stanu osobowego kadry pracowniczej. Ponad połowa badanych pracodawców – 55,1% nie podejmuje żadnych działań mających na celu ograniczenie rezygnacji pracowników z pracy. Należy jednak mieć na uwadze, że w grupie pracodawców, którzy nie podejmują żadnych działań związanych z utrzymaniem pracowników, znajduje się duża grupa pracodawców, którzy nie zatrudniają pracowników (samozatrudnienie). Takie wyniki niestety oznaczają, że duża grupa pracodawców nie prowadzi polityki propracowniczej mającej na celu przekonania pracowników do pozostania w danym przedsiębiorstwie i przeciwdziałaniu rezygnacjom z pracy. W sytuacji niskiego poziomu bezrobocia oraz dużego popytu na pracę (z taką sytuacją mamy do czynienia w powiecie radomszczańskim) pracownicy coraz częściej będą zmieniać miejsce zatrudnienia w celu znalezienia lepszych warunków płacowych. Obecnie rynek pracy jest w dużej mierze kształtowany przez pracowników. W poprzednich latach mówiono o rynku pracy pracodawców, w obecnych czasach akcenty na rynku pracy zaczynają przemawiać za rynkiem pracy pracowników. Część lokalnych przedsiębiorców, którzy mają problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników, nie podejmuje jednocześnie działań, które zmierzałyby do utrzymania zatrudnionych pracowników. Z drugiej strony duża grupa pracodawców inicjuje działania, które mogą powstrzymać proces rezygnacji pracowników z pracy. Pracodawcy wśród zachęt mających przekonać pracowników do utrzymania zatrudnienia najczęściej wskazywali wprowadzenie

premię za pracę. Taką odpowiedź wymieniło 31,7% respondentów. Część pracodawców – 20,9% zapobiega także rezygnacji pracowników z pracy poprzez zwiększenie wynagrodzenia. Elastyczne godziny pracy wprowadza 9,1% badanych firm, natomiast 6,3% daje pracownikom możliwość pracy z domu. Benefity pozapłacowe proponuje swoim pracownikom 4,6% badanych pracodawców. Pozostałe sposoby utrzymania pracowników uzyskały zdecydowanie mniejszy odsetek wskazań i zostały przedstawione na Wykresie nr 67 oraz Tabeli nr 207.

Rysunek 66. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=350, w%)

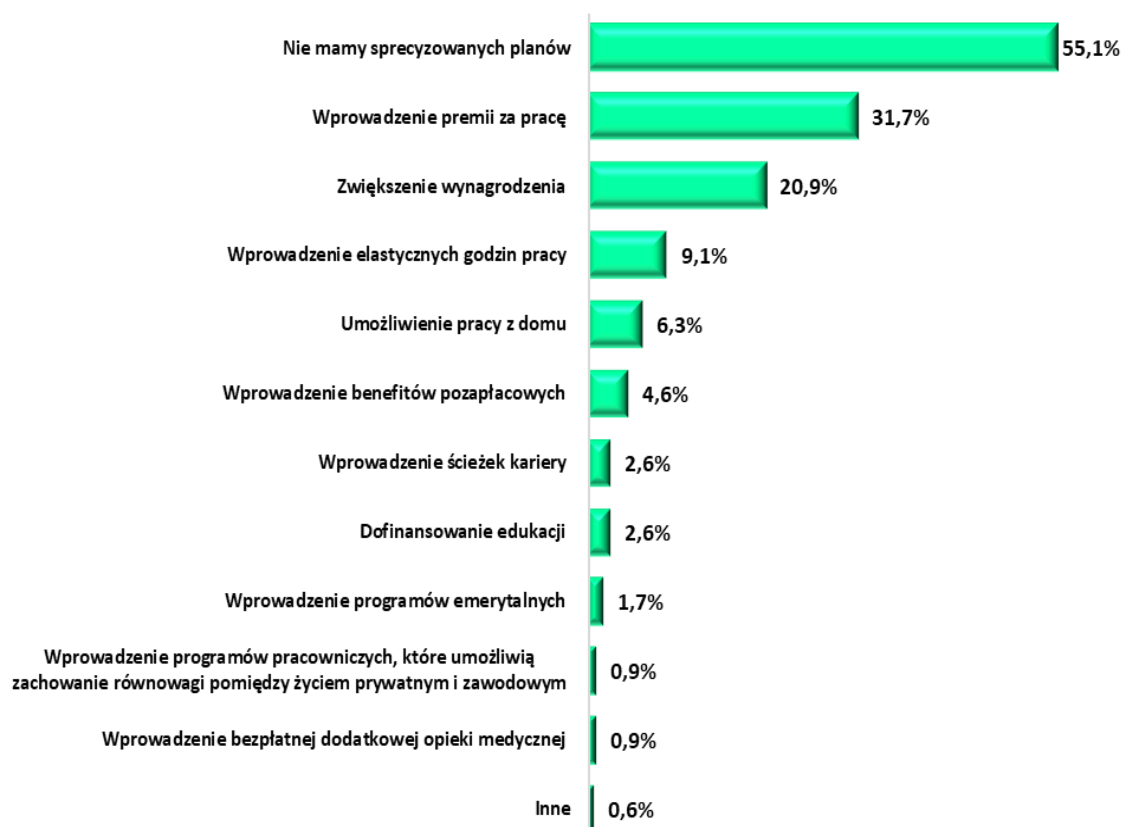


Tabela 207. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=350, w%)

	Ilość	Tak
Nie mamy sprecyzowanych planów	193	55,1%
Wprowadzenie premii za pracę	111	31,7%
Zwiększenie wynagrodzenia	73	20,9%
Wprowadzenie elastycznych godzin pracy	32	9,1%
Umożliwienie pracy z domu	22	6,3%
Wprowadzenie benefitów pozapłacowych	16	4,6%
Dofinansowanie edukacji	9	2,6%
Wprowadzenie ścieżek kariery	9	2,6%

Wprowadzenie programów emerytalnych	6	1,7%
Wprowadzenie bezpłatnej dodatkowej opieki medycznej	3	0,9%
Wprowadzenie programów pracowniczych, które umożliwią zachowanie równowagi pomiędzy życiem prywatnym i zawodowym	3	0,9%
Inne	2	0,6%
Finansowanie relokacji pracowników	0	0,0%

VII.19. Zatrudnienie pracowników w wieku powyżej 50 lat oraz emerytów, jako sposób na uzupełnienie deficytów kadrowych.

W związku z trudnościami na rynku pracy spowodowanymi deficytem kandydatów do pracy i trudnościami pracodawców z zatrudnieniem i utrzymaniem pracowników, zasadne było poznanie opinii na temat możliwości zrekompensowania tych deficytów poprzez zatrudnienie pracowników w wieku powyżej 50 lat. Zdecydowana większość badanych pracodawców – łącznie 79,2% pozytywnie wypowiada się na temat możliwości uzupełnienia deficytów kadrowych przez osoby, które ukończyły 50 lat. Innego zdania było łącznie 20,8% respondentów, którzy negatywnie ocenili taką możliwość.

Rysunek 67. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=350, w%)

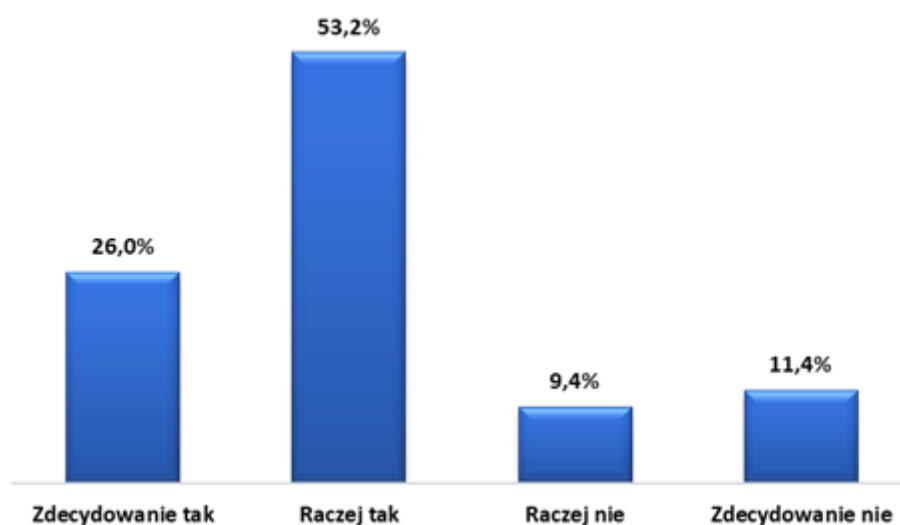


Tabela 208. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Zdecydowanie tak	91	26,0%
Raczej tak	186	53,2%
Raczej nie	33	9,4%
Zdecydowanie nie	40	11,4%
Suma	350	100,0%

Zdaniem każdego z przedsiębiorstw publicznych biorących udział w badaniu – 100,0%, deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby, które ukończyły 50 lat. Z taką opinią zgadza się 76,6% pracodawców prywatnych. Pozytywnie na temat możliwości uzupełnienia braków kadrowych przez pracowników, którzy ukończyli 50 lat, wypowiedziało się 100,0% przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 pracowników, 97,7% firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników, 95,7% przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 pracowników oraz 87,6% firm, które zatrudniają od 1 do 9 pracowników.

Tabela 209. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
prywatna	239	76,6%
publiczna	38	100,0%
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	25	35,7%
od 1 do 9 pracowników	184	87,6%
od 10 do 49 pracowników	42	97,7%
od 50 do 249 pracowników	22	95,7%
powyżej 250 pracowników	4	100,0%

Zdaniem wszystkich podmiotów z branży: Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, Sekcja P – Edukacja Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, braki kadrowe mogą uzupełniać pracownicy w wieku powyżej 50 lat.

Tabela 210. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%)

	Ilość	Tak
Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4	100,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6	100,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	100,0%
Sekcja P – Edukacja	19	100,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8	100,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	5	100,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	13	92,9%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	65	87,8%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	6	85,7%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	64	78,0%
Sekcja F – Budownictwo	28	71,8%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	23	67,6%

Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	66,7%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4	66,7%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	7	63,6%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	19	61,3%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	50,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	2	50,0%

Poniżej przedstawiono opinie pracodawców na temat możliwości oraz chęci zatrudnienia osób w wieku emerytalnym, w sytuacji braków kadrowych oraz trudności z rekrutacją innych pracowników. W sytuacji niskiego poziomu bezrobocia, wzrostu zapotrzebowania na pracowników, braków kadrowych oraz wzrostu zainteresowania części seniorów aktywizacją zawodową kluczowe wydaje się poznanie opinii pracodawców na temat szans na zatrudnienie takiej kategorii pracowników. Zgodnie z przedstawionymi danymi, zdecydowana większość badanych pracodawców – łącznie aż 70,0% byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym w sytuacji trudności z rekrutacją młodszych pracowników. Pozostała grupa pracodawców – 30,0% nie byłaby zainteresowana takim rozwiązaniem. Pracodawcy nie są zainteresowani zatrudnianiem emerytów w przypadku braków kadrowych, ponieważ nie mają takich potrzeb, nie prowadzą rekrutacji, bądź nie zatrudniają pracowników (samozatrudnienie). Taki powód braku zainteresowania zatrudnieniem emerytów wskazało 60,0% badanych firm. 18,6% respondentów uważa, że osoby w wieku emerytalnym mają mniejszą wydajność, niższą sprawność fizyczną i w przypadku trudnych warunków pracy mogą nie podołać wymaganiom danej pracy. 9,8% respondentów przyznało, że woli zatrudniać młodsze osoby, które szybciej się uczą. Zdaniem 5,9% pracodawców, osoby w wieku emerytalnym nie nadają się do pracy w niektórych branżach oraz do świadczenia określonej pracy. 4,9% firm nie może zatrudniać emerytów. 1,0% nie ma takich warunków. Taki sam odsetek pracodawców uważa, że osoby w wieku emerytalnym nie chcą pracować.

Rysunek 68. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=350, w%).

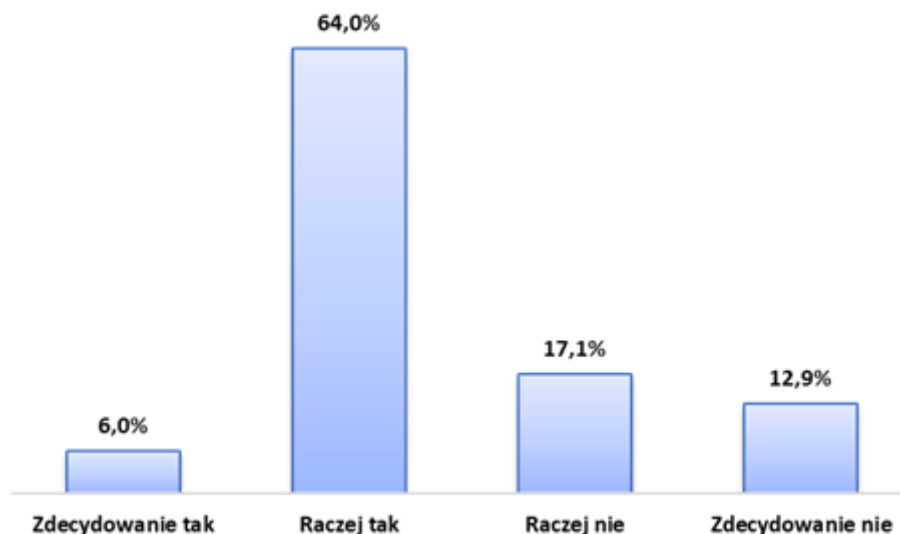


Tabela 211. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=350, w%).

	Ilość	Procent
Zdecydowanie tak	21	6,0%
Raczej tak	224	64,0%
Raczej nie	60	17,1%
Zdecydowanie nie	45	12,9%
Suma	350	100,0%

W przypadku braków kadrowych zatrudnieniem emerytów zainteresowanych jest 92,1% przedsiębiorstw publicznych oraz 67,3% firm prywatnych. Taka koncepcja rekrutacyjna cieszy się zainteresowaniem 35,7% firm, które obecnie nie zatrudniają żadnych pracowników, 75,7% przedsiębiorstw zatrudniających od 1 do 9 pracowników, 86,0% przedsiębiorstw, które zatrudniają od 10 do 49 pracowników, 91,3% przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 pracowników oraz 75,0% przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 pracowników.

Tabela 212. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
prywatna	210	67,3%
publiczna	35	92,1%
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	25	35,7%
od 1 do 9 pracowników	159	75,7%
od 10 do 49 pracowników	37	86,0%
od 50 do 249 pracowników	21	91,3%
powyżej 250 pracowników	3	75,0%

W przypadku problemów kadrowych zatrudnieniem kobiet w wieku powyżej 60 lat oraz/lub mężczyzn w wieku powyżej 65 lat zainteresowanych jest 100,0% przedsiębiorstw z takich branż jak: Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne oraz Sekcja P – Edukacja.

Tabela 213. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%)

	Ilość	Tak
Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	4	100,00%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6	100,00%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	100,00%
Sekcja P – Edukacja	19	100,00%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4	80,00%

Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	59	79,73%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6	75,00%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	10	71,43%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	5	71,43%
Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2	66,67%
Sekcja F – Budownictwo	26	66,67%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4	66,67%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	53	64,63%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	7	63,64%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	20	58,82%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	16	51,61%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	50,00%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	2	50,00%

VII.20. Kompetencje zatrudnionych pracowników, inwestycje w kapitał ludzki przedsiębiorstwa.

Jak wykazały wcześniejsze wyniki badań, przeprowadzonych wśród pracodawców z terenu powiatu radomszczańskiego, pozyskanie pracowników o odpowiednich kompetencjach może stanowić duży problem dla lokalnych pracodawców. W związku z powyższym postanowiono także zbadać, czy pracownicy, którzy są już zatrudnieni w badanych przedsiębiorstwach, mają wystarczające kompetencje, czy może powinni je podnosić. Niemal wszyscy badani pracodawcy – łącznie 98,2% uważają, że pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie mają wystarczające kompetencje.

Rysunek 69. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=350, w%).

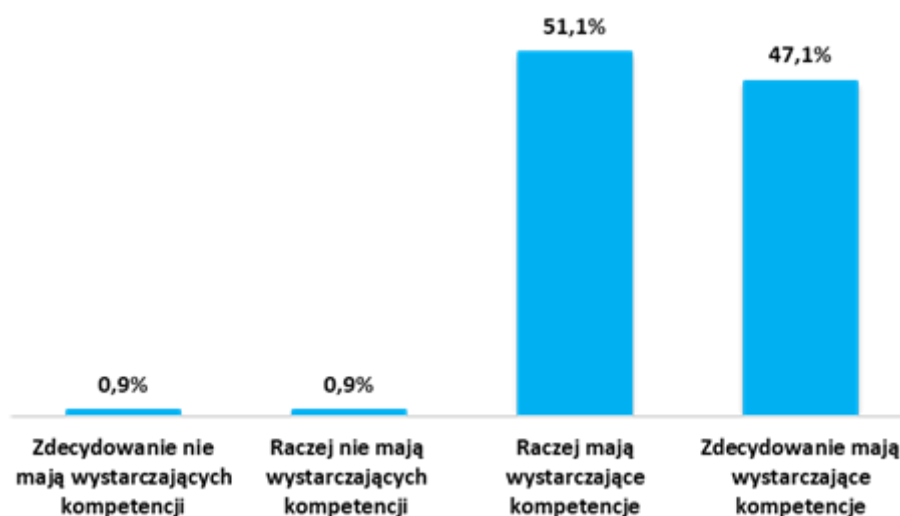


Tabela 214. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=350, w%).

	Ilość	Procent
Zdecydowanie nie mają wystarczających kompetencji	3	0,9%
Raczej nie mają wystarczających kompetencji	3	0,9%
Raczej mają wystarczające kompetencje	179	51,1%
Zdecydowanie mają wystarczające kompetencje	165	47,1%
Suma	350	100,0%

W dalszej części przedstawiono informację na temat inwestycji poczynionych przez lokalnych pracodawców w kapitał ludzki. W rozwój kompetencji zatrudnionych pracowników poprzez kierowanie ich na szkolenia, kursy, studia, inwestuje 28,6% badanych przedsiębiorstw. 71,4% pracodawców nie inwestowało w pracowników. Wśród firm, które nie inwestują w rozwój kompetencji zatrudnionych pracowników, znajdują się przedsiębiorstwa niezatrudniające pracowników oraz mniejsze przedsiębiorstwa.

Rysunek 70. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=350, w%).

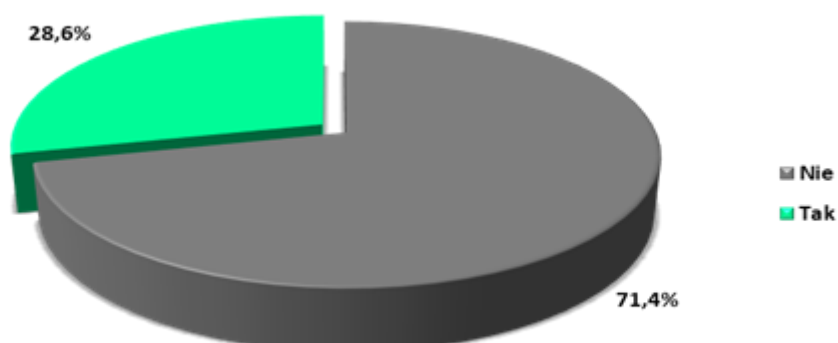


Tabela 215. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=350, w%).

	Ilość	Procent
Nie	250	71,4%
Tak	100	28,6%
Suma	350	100,0%

Inwestycje w kapitał ludzki poczyniło 76,3% przedsiębiorstw publicznych oraz 22,8% przedsiębiorstw prywatnych. W rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. inwestuje każde większe przedsiębiorstwo zatrudniające powyżej 50 pracowników.

Tabela 216. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
prywatna	71	22,8%
publiczna	29	76,3%
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	0	0,0%
od 1 do 9 pracowników	40	19,0%
od 10 do 49 pracowników	33	76,7%
od 50 do 249 pracowników	23	100,0%

powyżej 250 pracowników	4	100,0%
-------------------------	---	--------

W rozwój kompetencji swoich pracowników inwestują przede wszystkim przedsiębiorstwa z branży: Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, Sekcja P – Edukacja, Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją.

Tabela 217. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%)

	Ilość	Tak
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	100,0%
Sekcja P – Edukacja	19	100,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7	87,5%
Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	3	75,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	31	41,9%
Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	33,3%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	4	28,6%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	18	22,0%
Sekcja F – Budownictwo	8	20,5%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	5	16,1%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	14,3%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2	5,9%

Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0	0,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0	0,0%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	0,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0,0%

W 2023 roku co trzecie badane przedsiębiorstwo – 32,3% zamierza zainwestować w rozwój kompetencji swoich pracowników. Większość uczestników badania – 67,7% nie ma zamiaru inwestować w rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie.

Rysunek 71. Czy w okresie kolejnych 12 miesięcy Pana/Pani firma zamierza zainwestować w rozwój kompetencji swoich pracowników? (N=350, w%)

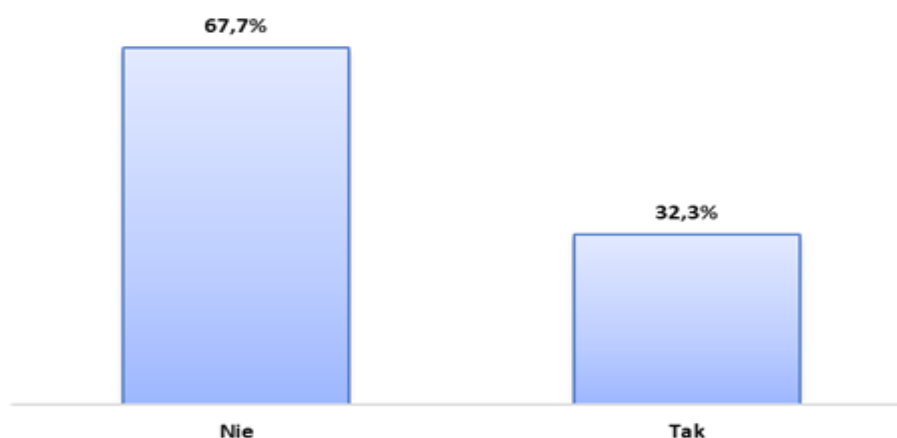


Tabela 218. Czy w okresie kolejnych 12 miesięcy Pana/Pani firma zamierza zainwestować w rozwój kompetencji swoich pracowników? (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Nie	237	67,7%
Tak	113	32,3%
Suma	350	100,0%

W okresie kolejnych 12 miesięcy w rozwój kompetencji swoich pracowników zamierza zainwestować 78,9% przedsiębiorstw publicznych oraz 26,6% przedsiębiorstw prywatnych. Inwestycje w kapitał ludzki w kolejnym roku zamierza poczynić 100,0% dużych przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 50 pracowników.

Tabela 219. Czy w okresie kolejnych 12 miesięcy Pana/Pani firma zamierza zainwestować w rozwój kompetencji swoich pracowników? Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
prywatna	83	26,6%
publiczna	30	78,9%
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	0	0,0%
od 1 do 9 pracowników	44	21,0%
od 10 do 49 pracowników	42	97,7%
od 50 do 249 pracowników	23	100,0%
powyżej 250 pracowników	4	100,0%

W przyszłym roku w rozwój kompetencji swoich pracowników zainwestują przede wszystkim przedsiębiorstwa z branży: Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, Sekcja P – Edukacja, Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna, Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe oraz Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa.

Tabela 220. Czy w okresie kolejnych 12 miesięcy Pana/Pani firma zamierza zainwestować w rozwój kompetencji swoich pracowników? Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%)

	Ilość	Tak
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	100,0%
Sekcja P – Edukacja	19	100,0%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	7	87,5%
Sekcja E – dostawa wody; gospodarowanie	2	50,0%

ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją		
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	30	40,5%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	5	35,7%
Sekcja D – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1	33,3%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2	33,3%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2	33,3%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	21	25,6%
Sekcja F – Budownictwo	9	23,1%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7	20,6%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	5	16,1%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1	14,3%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	9,1%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0	0,0%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0,0%

VII.21. Opinie na temat procesów automatyzacji w badanych przedsiębiorstwach.

Automatyzacja może obniżyć koszty produkcji, koszty usług, zwiększyć wydajność, poprawić jakość produktu i świadczonych usług oraz wyeliminować błąd ludzki. Automatyzacja jest obecnie coraz bardziej popularna w wielu branżach. W związku z rosnącym

zainteresowaniem automatyzacji procesów w firmach postanowiono zapytać badane podmioty o ocenę tych działań. Automatyzacja pewnych procesów lub całych procesów w firmie, cyfryzacja lub robotyzacja jest obiektem zainteresowania co trzeciego przedsiębiorstwa uczestniczącego w badaniu – 33,1%. Większość badanych podmiotów gospodarczych – 66,9% nie jest zainteresowana takimi rozwiązaniami, co wynika często z wielkości firmy oraz charakteru wykonywanej działalności.

Rysunek 72. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=350, w%)

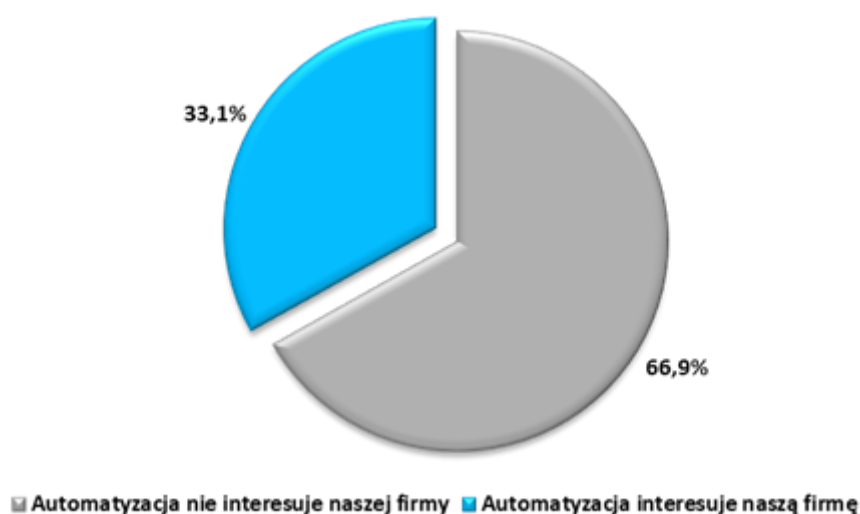


Tabela 221. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Automatyzacja nie interesuje naszej firmy	234	66,9%
Automatyzacja interesuje naszą firmę	116	33,1%
Suma	350	100,0%

Procesami automatyzacji w przedsiębiorstwie zainteresowanych jest 34,6% przedsiębiorstw prywatnych oraz 21,1% przedsiębiorstw publicznych. Automatyzacja procesów w przedsiębiorstwie jest obiektem zainteresowania wszystkich największych podmiotów zatrudniających powyżej 250 pracowników – 100,0%. Pozytywnie na temat automatyzacji procesów wypowiedziało się 81,4% przedsiębiorstw zatrudniających od 10 do 49 pracowników oraz 60,9% firm, które zatrudniają od 50 do 249 pracowników. Automatyzacją procesów w przedsiębiorstwie w mniejszym stopniu zainteresowani są mniejsze

przedsiębiorstwa zatrudniające od 1 do 9 pracowników – 27,6% oraz osoby samozatrudnione – 7,1% wskazań.

Tabela 222. Stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)

	Ilość	Procent
prywatna	108	34,6%
publiczna	8	21,1%
samozatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	5	7,1%
od 1 do 9 pracowników	58	27,6%
od 10 do 49 pracowników	35	81,4%
od 50 do 249 pracowników	14	60,9%
powyżej 250 pracowników	4	100,0%

Procesami automatyzacji w przedsiębiorstwie w największym stopniu zainteresowane są przedsiębiorstwa z takich branż jak: Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją – 75,0%, Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe – 52,7%, Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – 50,0% oraz Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa – 35,7%.

Tabela 223. Stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie. Wyniki w podziale na formę własności przedsiębiorstwa oraz wielkość zatrudnienia. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%)

	Ilość	Tak
Sekcja E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	3	75,0%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	39	52,7%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	50,0%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	5	35,7%
Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną,	1	33,3%

gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych		
Sekcja F – Budownictwo	13	33,3%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2	33,3%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	2	33,3%
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	27	32,9%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	28,6%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2	25,0%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	8	23,5%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	7	22,6%
Sekcja P – Edukacja	3	15,8%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	9,1%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	0	0,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0	0,0%

Spośród 33,1% przedsiębiorstw, których interesuje automatyzacja procesów realizowanych w firmie, blisko połowa 44,8% nie jest obecnie zainteresowana jej wdrożeniem. Duża grupa badanych podmiotów 41,4% uważa, że automatyzacja ma ogromny wpływ na działalność przedsiębiorstwa i planuje jej wdrożenie, natomiast w przypadku 13,8% badanych podmiotów automatyzacja jest obecnie wdrażana.

Rysunek 73. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=116, w%)

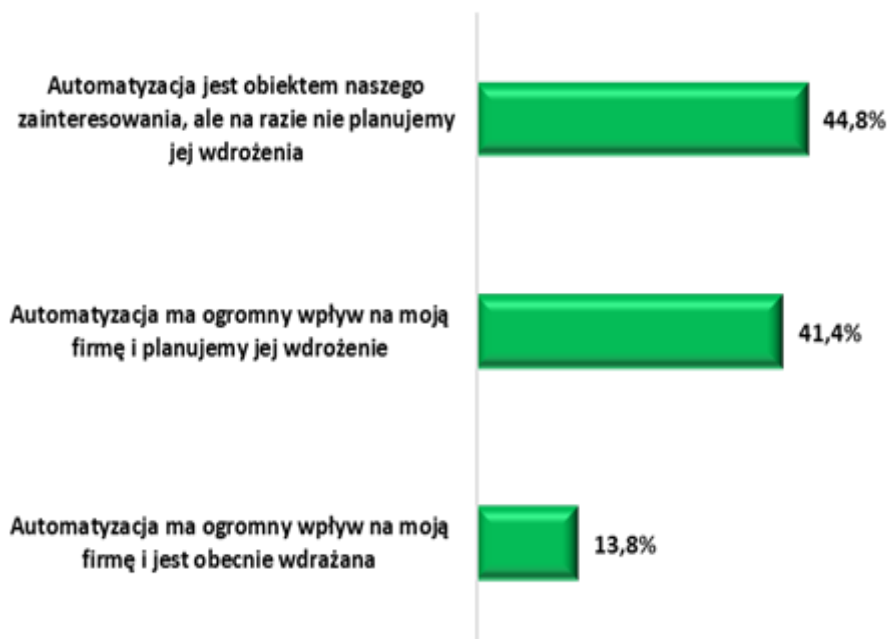


Tabela 224. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=116, w%)

	Ilość	Procent
Automatyzacja jest obiektem naszego zainteresowania, ale na razie nie planujemy jej wdrożenia	52	44,8%
Automatyzacja ma ogromny wpływ na moją firmę i planujemy jej wdrożenie	48	41,4%
Automatyzacja ma ogromny wpływ na moją firmę i jest obecnie wdrażana	16	13,8%
Suma	116	100,0%

Przedsiębiorstwa, które wprowadziły lub zamierzają wdrożyć automatyzację, robotyzację lub cyfryzację procesów w przedsiębiorstwie, decydują się na nią przede wszystkim ze względu na zwiększenie jakości, wydajności, konkurencyjności przedsiębiorstwa – 76,6% wskazań. Ponad połowa przedsiębiorstw wdrożyła lub wdroży te procesy z powodu redukcji kosztów – 53,1%. Innymi powodami implementacji takich usług jest ograniczenie braków kadrowych – 46,9% oraz zwiększenie bezpieczeństwa oraz komfortu pracy – 34,4% wskazań. Podejmowanie lepszych decyzji biznesowych jest powodem wprowadzenia procesów automatyzacji, robotyzacji lub cyfryzacji w przypadku 28,1% badanych przedsiębiorstw.

Rysunek 74. Z jakiego powodu wprowadzili lub zamierzają Państwo wprowadzić automatyzację, robotyzację, cyfryzację? (N=64, w%)



Tabela 225. Z jakiego powodu wprowadzili lub zamierzają Państwo wprowadzić automatyzację, robotyzację, cyfryzację? (N=64, w%)

	Ilość	Procent
Zwiększenie jakości, wydajności, konkurencyjności	49	76,6%
Redukcja kosztów	34	53,1%
Ograniczenie braków kadrowych	30	46,9%
Zwiększenie bezpieczeństwa i komfortu pracy	22	34,4%
Podejmowanie lepszych decyzji biznesowych	18	28,1%

VII.22. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.

Ważnym elementem analizy lokalnego rynku pracy w powiecie radomszczańskim była kompleksowa analiza rynku edukacyjnego. Odpowiednie dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb zmieniającego się rynku pracy jest kluczowe w zakresie zapewnienia odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów do pracy. Zdaniem ponad połowy badanych pracodawców – łącznie 53,7%, lokalne szkoły ułatwiają i stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów, którzy ukończyli edukację w jednej ze szkół ponadpodstawowych zlokalizowanych w powiecie radomszczańskim. Na taki odsetek pozytywnych wskazań składały się opinie *zdecydowanie tak* oraz *raczej tak*, które wskazało odpowiednio 5,7% oraz

47,4% badanych. Negatywnie na temat możliwości przygotowania absolwentów do podjęcia pracy wypowiedziało się łącznie zaledwie 4,3% badanych pracodawców. Należy zwrócić uwagę, iż bardzo duża grupa badanych pracodawców – 42,6% nie ma wiedzy na ten temat. Pracodawcy, którzy negatywnie wypowiedzieli się na temat przygotowania absolwentów przez szkoły zlokalizowane w powiecie radomszczańskim do podjęcia zatrudnienia motywowali swoje opinie w następujący sposób: *mała liczba kompetentnych nauczycieli, brak kontaktu szkół z pracodawcami, brak lub mała liczba szkół zawodowych, zbyt mało pracowników wykwalifikowanych w branży budowlanej, szkoły nie uczą sposób poszukiwania zatrudnienia, zbyt mało zajęć praktycznych – uczniowie nie mają jak zdobyć doświadczenia w zawodzie, brak szkół w niektórych branżach, szkoły policealne dają słabe kwalifikacje, likwidacja szkół zawodowych, brak specjalistów, brak konkretnych zawodów, brakuje szkół kwalifikacyjnych.*

Rysunek 75. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych w powiecie radomszczańskim? (N=350, w%)

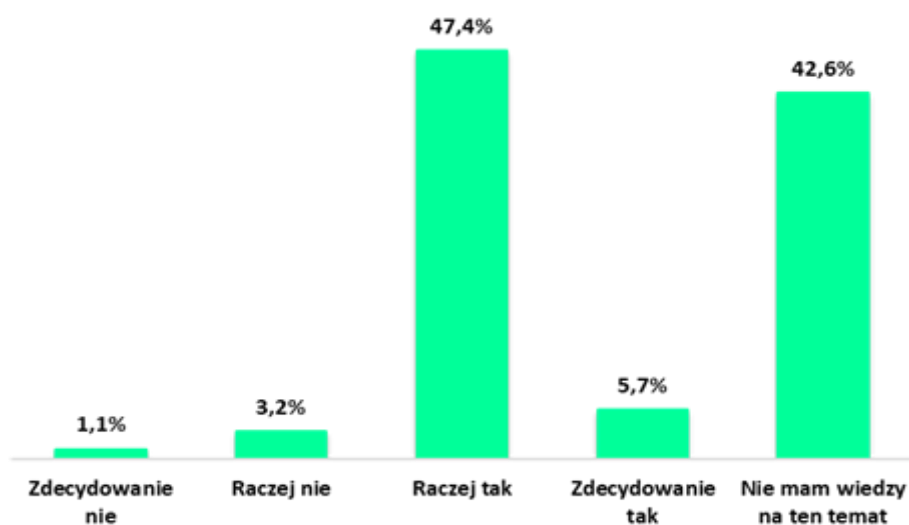


Tabela 226. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych w powiecie radomszczańskim? (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Zdecydowanie nie	4	1,1%
Raczej nie	11	3,2%
Raczej tak	166	47,4%
Zdecydowanie tak	20	5,7%

Nie mam wiedzy na ten temat	149	42,6%
Suma	350	100,0%

Opinia pracodawców na temat adekwatności kierunków kształcenia oferowanego przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu radomszczańskiego do potrzeb lokalnego rynku pracy jest pozytywna. Według łącznie 72,8% badanych pracodawców kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu radomszczańskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy. Innego zdania było łącznie 27,8% badanych, którzy uznali, że rynek edukacyjny w powiecie radomszczańskim nie odpowiada na potrzeby i oczekiwania lokalnych pracodawców.

Rysunek 76. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu radomszczańskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=350, w%)

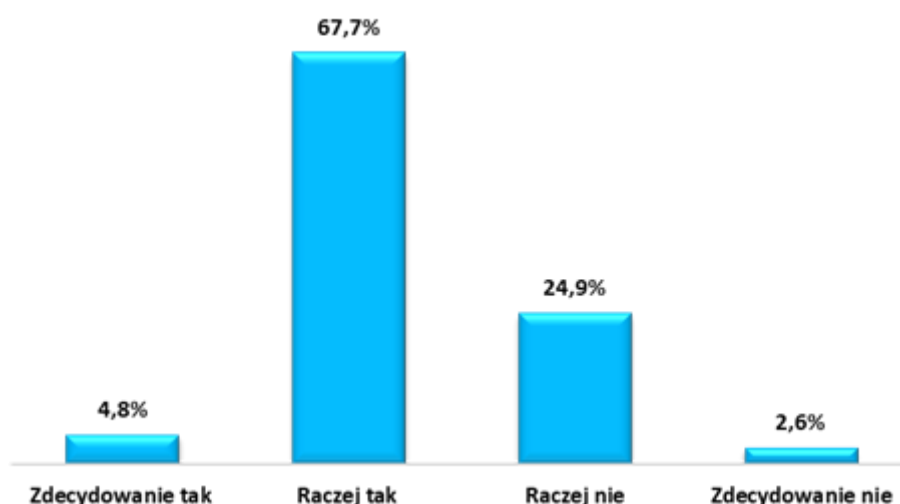


Tabela 227. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu radomszczańskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Zdecydowanie tak	17	4,9%
Raczej tak	237	67,7%
Raczej nie	87	24,9%
Zdecydowanie nie	9	2,6%
Suma	350	100,0%

Większość lokalnych pracodawców – 72,9% pozytywnie ocenia przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie radomszczańskim do świadczenia przyszłej pracy. Negatywnie na temat przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie radomszczańskim do wykonywania pracy zawodowej wypowiedziało się 27,1% respondentów.

Rysunek 77. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie radomszczańskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=350, w%)

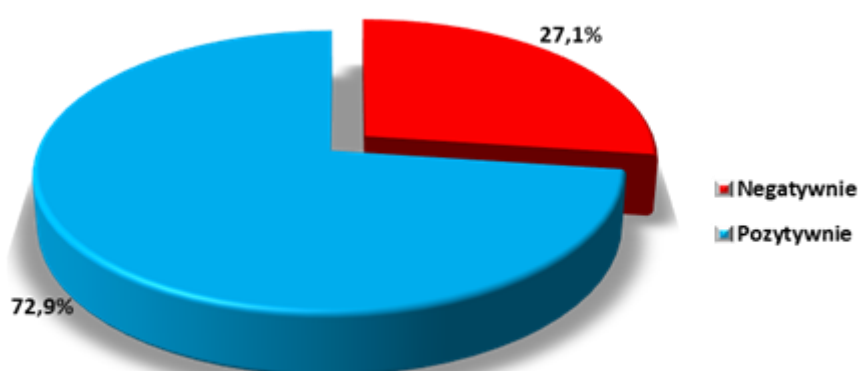


Tabela 228. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie radomszczańskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Negatywnie	95	27,1%
Pozytywnie	255	72,9%
Suma	350	100,0%

VII.23. Współpraca lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku.

W niniejszej części analizy przedstawiono ocenę współpracy pomiędzy pracodawcami a Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku. Powiatowy Urząd Pracy oferuje szerokie spectrum działań skierowanych do pracodawców, którzy byliby zainteresowani zatrudnieniem lub aktywizacją zawodową osób bezrobotnych. Poniżej przedstawiono działania, których oczekują lokalni pracodawcy od Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku. Analiza udzielonych przez respondentów odpowiedzi powinna ukierunkować rodzaje działań inicjowanych przez urząd pracy na rzecz lokalnych pracodawców. Na wstępie warto zauważyć, iż znaczna grupa badanych pracodawców – 39,1% niczego nie oczekuje od Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku i nie jest zainteresowana współpracą. Spośród pracodawców, którzy są zainteresowani współpracą, największy odsetek badanych chciałby współpracować z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku w zakresie pośrednictwa pracy – pomocy w znalezieniu pracownika do pracy. Realizacją ofert pracy, pomocą w rekrutacji pracowników zainteresowanych jest 30,6% badanych pracodawców. Duży odsetek pracodawców – 22,6%, zainteresowany jest wsparciem w zakresie wyposażenia lub doposażenia tworzonych miejsc pracy, natomiast 18,2% pracodawców oczekuje od urzędu pracy organizacji staży / przygotowania zawodowego dorosłych. Jest to bardzo istotny wskaźnik świadczący o znacznym zapotrzebowaniu pracodawców na organizację takiego rodzaju programów aktywizacyjnych. 13,7% badanych pracodawców chciałoby uczestniczyć w programie wsparcia kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach za pośrednictwem Krajowego Funduszu Szkoleniowego – KFS. Co dziesiąty badany pracodawca – 10,6% oczekuje organizacji szkoleń dla osób bezrobotnych ukierunkowanych na potrzeby rynku pracy w postaci trójstronnych umów szkoleniowych. Poradnictwa zawodowego dla przedsiębiorców oczekuje 6,0% ankietowanych firm. Innych działań między innymi: dofinansowań do wynagrodzenia zatrudnionych pracowników, dotacji, wsparcia finansowego oczekuje – 3,7% badanych firm. Odsetek pracodawców zainteresowanych pracami interwencyjnymi wynosił 0,6%.

Rysunek 78. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku chcieliby Państwo skorzystać? (N=350, w%)



Tabela 229. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku chcieliby Państwo skorzystać? (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Nie jesteśmy zainteresowani współpracą.	137	39,1%
Pośrednictwo pracy i EURES	107	30,6%
Wyposażenie lub doposażenie tworzonych miejsc pracy	79	22,6%
Staże	78	18,2%
Krajowy Fundusz Szkoleniowy - KFS	48	13,7%
Trójstronne umowy szkoleniowe	37	10,6%
Poradnictwo zawodowe dla przedsiębiorców	21	6,0%
Inne	13	3,7%
Prace interwencyjne	2	0,6%

Z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku współpracowała ponad połowa badanych pracodawców – 53,4%.

Rysunek 79. Czy współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku? (N=350, w%)

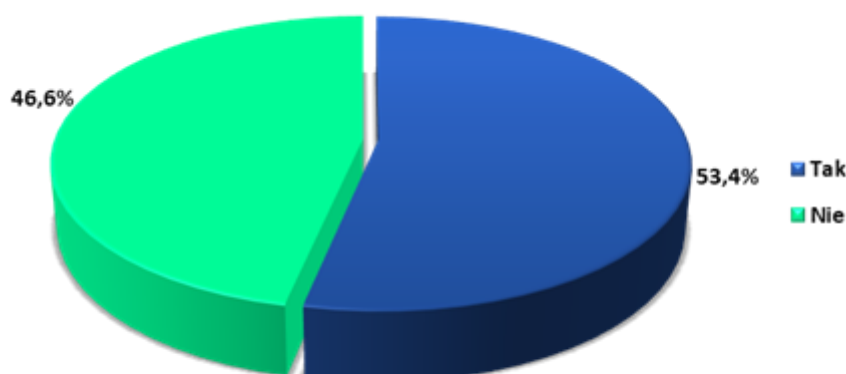


Tabela 230. Czy współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku? (N=350, w%)

	Ilość	Procent
Tak	187	53,4%
Nie	163	46,6%
Suma	350	100,0%

Okazuje się, że zdecydowana większość badanych pracodawców, którzy kiedykolwiek współpracowali z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku – 80,2% jest zadowolona ze współpracy z urzędem. Pracodawcy wysoko ocenili jakość współpracy oraz zakres pomocy udzielanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku. Na taki odsetek wskazań składały się pozytywne opinie *bardzo dobrze* oraz *raczej dobrze*, które wymieniło odpowiednio 42,2% oraz 38,0% badanych. Łącznie zaledwie 6,4% pracodawców udzieliło odpowiedzi nacechowanych pejoratywnie. Przeciętną ocenę wskazało także 6,4% badanych przedsiębiorców współpracujących z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku. Odpowiedź *nie wiem / trudno powiedzieć* wymieniło 7,0% respondentów.

Rysunek 80. Jeśli współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku, jak oceniają Państwo tą współpracę? (N=187, w%)

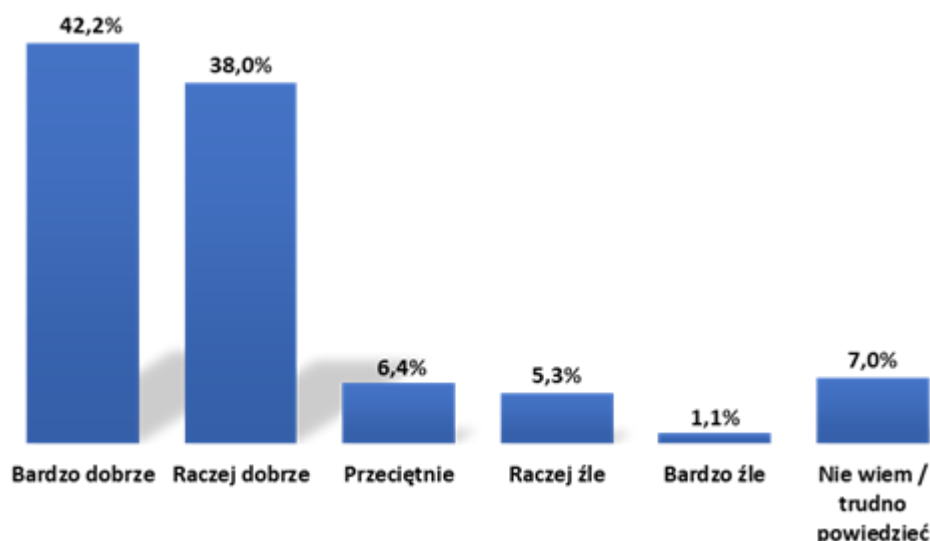


Tabela 231. Jeśli współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku, jak oceniają Państwo tą współpracę? (N=187, w%)

	Ilość	Procent
Bardzo dobrze	79	42,2%
Raczej dobrze	71	38,0%
Przeciętnie	12	6,4%
Raczej źle	10	5,3%
Bardzo źle	2	1,1%
Nie wiem / trudno powiedzieć	13	7,0%
Suma	187	100,0%

VII.24. Działania oczekiwane przez pracodawców od Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku

Poniżej przedstawiono działania, których oczekują lokalni pracodawcy od Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku. Dostosowanie oferty Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku do potrzeb lokalnego rynku pracy i wymagań pracodawców jest w znacznej mierze zależne od pracodawców i ich opinii na temat obszarów wymagających poprawy, które skutkować powinny wprowadzeniem działań optymalizujących. Analiza udzielonych przez respondentów odpowiedzi powinna ukierunkować rodzaje działań inicjowanych przez urząd pracy na rzecz lokalnych pracodawców. Pracodawcy mieli możliwość zaopiniowania potrzeby utworzenia nowych obszarów działań Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku lub zmian w zakresie dotychczasowej współpracy. Odpowiedzi badanych miały charakter swobodnej wypowiedzi,

dlatego w ramach analizy przedstawiono, w sposób hasłowy najważniejsze oczekiwania, potrzeby i postulaty lokalnych pracodawców. Tytułem wprowadzenia należy zauważyć, iż zdecydowana większość badanych pracodawców nie ma sprecyzowanych oczekiwań w stosunku do działań inicjowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku. Duża grupa badanych pracodawców niczego nie oczekuje od urzędu pracy. Ponadto wymienione potrzeby pracodawców, pokrywają się z potrzebami w zakresie realizacji standardowych programów rynku pracy, które zostały przedstawione w Tabeli 229. W związku z powyższym poniżej przedstawiono oczekiwania, których zakres wykracza poza wcześniej analizowane usługi skierowane do pracodawców. Warto zaznaczyć, iż zdecydowana większość badanych pracodawców nie ma jakichkolwiek trudności w kooperacji z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku ani zastrzeżeń, co do jakości współpracy. Pomimo pozytywnych opinii lub braku zastrzeżeń dotyczących współpracy w analizie zwrócono uwagę na występowanie określonych barier, które napotykają pracodawcy, a których likwidacja może przyczynić się do jeszcze skuteczniejszego współdziałania podmiotów rynku pracy.

Uwagi dotyczące działań Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku

- ✓ *Zwiększenie aktywności w zakresie współpracy z lokalnymi pracodawcami.*
- ✓ *Konieczność docierania do większej liczby pracodawców ze swoją ofertą.*
- ✓ *Poznanie oczekiwań pracodawców.*
- ✓ *Częstszy kontakt z pracodawcami.*
- ✓ *Urząd Pracy powinien szukać ofert pracy, a nie tylko czekać na zgłoszenia pracodawców.*
- ✓ *Zwiększenie informacji pracodawców o programach realizowanych przez PUP i możliwościach współpracy – bieżący kontakt telefoniczny, mailowy, newsletter.*
- ✓ *Urząd Pracy powinien przysyłać swoje informacje, oferty, propozycje do firm.*
- ✓ *Większe zainteresowanie osobami, które otrzymały dotacje na prowadzenie działalności, dodatkowa pomoc finansowa na rozwój takich firm.*
- ✓ *Informacje o dodatkowych środkach na rozwój działalności gospodarczej.*
- ✓ *Pomoc w dotarciu do informacji, jak uzyskać wsparcie w rozwoju firmy ze źródeł zewnętrznych.*
- ✓ *Większa częstotliwość wysyłania informacji o programach o przepisach oraz informacje o lokalnym rynku pracy.*
- ✓ *Łatwiejszy dostęp do informacji.*
- ✓ *Pracownicy PUP powinni przyjechać z ofertą refundacji stanowiska pracy do firmy i pomóc w załatwieniu formalności do tego potrzebnych.*
- ✓ *Organizować otwarte spotkanie z udziałem przedsiębiorców (tych małych również), bo duże firmy mają swoich prawników i lepiej sobie radzą z przepisami.*

- ✓ *Informacja telefoniczna, kiedy pojawi się możliwość skorzystania z różnych form pomocy, informowanie o zaistniałych możliwościach.*
- ✓ *Większa dostępność wiedzy, na przykład w dziedzinie zatrudniania obcokrajowców.*
- ✓ *Większa mobilizacja uchodźców do pracy.*
- ✓ *Bardziej przejrzysta strona internetowa.*

VIII. Wnioski z badań.

Przedstawiony raport prezentuje obraz retrospektywnych zmian zachodzących na lokalnym rynku pracy w powiecie radomszczańskim oraz przyszłych wydarzeń, które kształtować będą sytuację demograficzną, społeczną, edukacyjną oraz gospodarczą powiatu radomszczańskiego. Prezentowane opracowanie wskazało najważniejsze zjawiska, które występowały i kształtowały lokalny rynek pracy w ostatnich latach. W raporcie zaprezentowano zjawiska, które determinować będą kierunki funkcjonowania i przyszłych działań podejmowanych przez podmioty gospodarcze i osoby bezrobotne. Szczegółowe i kompleksowe analizy i badania rynku pracy w powiecie radomszczańskim stanowią podstawę teoretyczną do wprowadzenia i określenia przyszłych kierunków realizacji strategii działania publicznych służb zatrudnienia. W ramach badania dokonano analizy statystycznej najważniejszych obszarów związanych z lokalnym rynkiem pracy. Analizowano dane dotyczące struktury społeczno–demograficznej powiatu radomszczańskiego, przedstawiono dane obrazujące gospodarkę powiatu, system edukacyjny oraz zaprezentowano szczegółową charakterystykę bezrobocia w powiecie radomszczańskim. Finalnym efektem analiz statystycznych oraz dokumentów zastanych było opracowanie analizy SWOT lokalnego rynku pracy. Uzupełnieniem danych statystycznych były wyniki badań przeprowadzonych wśród 350 pracodawców z terenu powiatu radomszczańskiego oraz 180 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku. W ramach badania pracodawców pozyskano kluczowe informacje na temat potrzeb w zakresie zatrudniania pracowników, oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji potencjalnych pracowników. Przedstawiono także szczegółowe dane na temat szans i barier rozwoju lokalnych podmiotów gospodarczych. Badanie osób bezrobotnych pozwoliło na zdiagnozowanie problemów w procesie poszukiwania pracy. W ramach badania dokonano między innymi szczegółowej charakterystyki sytuacji osób bezrobotnych w zakresie ich kwalifikacji, kompetencji i umiejętności praktycznych oraz wskazania przeszkód utrudniających podjęcie zatrudnienia lub utrzymanie miejsca pracy. Dodatkowo wskazano na potrzeby i oczekiwania osób bezrobotnych w zakresie aktywizacji zawodowej. Poznanie oczekiwań płynących ze strony lokalnego rynku pracy powinno pozwolić na wypracowanie skutecznych mechanizmów współpracy pomiędzy wszystkimi podmiotami rynku pracy. Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski wynikające ze zrealizowanych badań.

Wnioski z analizy danych zastanych:**W obszarze demografii.**

- ✓ Na koniec grudnia 2021 roku powiat radomszczański zamieszkiwało 108 615 osób, w tym 55 387 kobiet (51,0% wszystkich mieszkańców powiatu) oraz 53 228 mężczyzn.
- ✓ Największa liczba mieszkańców powiatu radomszczańskiego mieszka w mieście Radomsko – 43 958 osób. Udział mieszkańców pozostałych gmin, w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu radomszczańskiego, kształtuje się w przedziale pomiędzy 4% a 6%.
- ✓ Liczba ludności w skali całego powiatu radomszczańskiego w ostatnim roku zmalała. Spadek liczby ludności był największy w mieście Radomsko oraz w gminach: Przedbórz, Gidle, Żytno, Gomunice oraz Wielgomłyny.
- ✓ W ostatnich latach liczba ludności powiatu radomszczańskiego wyraźnie zmniejsza się, co związane jest z procesami migracyjnymi oraz ujemnym przyrostem naturalnym.
- ✓ W porównaniu do danych z 2020 roku liczba ludności zmniejszyła się o 1 098 osób. Natomiast w odniesieniu do 2015 roku liczba mieszkańców powiatu radomszczańskiego zmniejszyła się o 6 510 osób.
- ✓ Struktura wiekowa ludności w powiecie radomszczańskim na koniec 2021 roku przedstawiała się następująco: 16,6% mieszkańców należało do grupy osób w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), 59,5% to grupa osób w wieku produkcyjnym (18-60 lub 65 lat, w zależności od płci), a 23,9% zaliczało się do grupy osób w wieku poprodukcyjnym (powyżej 60 lub 65 lat).
- ✓ Wśród mieszkańców powiatu notuje się większy odsetek osób w wieku produkcyjnym oraz niższy odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym oraz poprodukcyjnym niż w województwie łódzkim.
- ✓ Przyrost naturalny w powiecie radomszczańskim jest ujemny – notuje się zdecydowanie większą liczbę zgonów niż narodzin. Ta tendencja zdecydowanie nasiliła się w latach 2020 – 2021.

- ✓ W kolejnych latach struktura mieszkańców powiatu radomszczańskiego ze względu na swoją specyfikę będzie charakteryzowała się ujemnym bilansem migracyjnym i ujemnym bilansem naturalnym, co skutkować będzie sukcesywnym spadkiem liczby ludności. W 2030 roku szacowana liczba mieszkańców wyniesie 105 004. W kolejnych dekadach zgodnie z ogólnopolską prognozą demograficzną liczba ludności będzie się stale zmniejszać. W 2040 roku liczba mieszkańców ma zmniejszyć się do 96 903, a w 2050 roku do 88 321 osób.
- ✓ W kolejnych latach przewidywany jest stały wzrost ludności w wieku emerytalnym (poprodukcyjnym), spadek liczby urodzeń (spadek ludności w wieku przedprodukcyjnym) co będzie stanowiło problem dla całego powiatu radomszczańskiego. Szacuje się, że liczba osób mieszkających w miastach będzie zmniejszać się dynamiczniej niż liczba osób mieszkających na wsi.

W obszarze gospodarki.

- ✓ Powiat radomszczański charakteryzuje się bardzo dobrym położeniem (pomiędzy Warszawą a aglomeracją śląską). Wysoka dostępność komunikacyjna powiatu zapewniona jest przez sieć dróg biegnących przez teren powiatu, w układzie: wschód-zachód (sieć dróg relacji Wrocław – Kielce) oraz północ-południe (autostrada A1 relacji: Gdańsk – Łódź – Częstochowa – Gliwice – Gorzyczki), a także linie kolejową łączącą Warszawę z Budapesztem i Wiedniem.
- ✓ Powiat radomszczański posiada bogatą tradycję przemysłową. W regionie działa około 600 firm z branży meblarskiej, a tradycja z nią związana ma ponad 130 lat. Przemysł meblarski odgrywa ogromną rolę w lokalnej gospodarce, stanowi o potencjale regionu. W powiecie radomszczańskim wyróżnić można kilka głównych kierunków działalności gospodarczej: produkcję meblarską oraz przetwórstwo metalu, silne są również sektory: rolno-spożywczy oraz budownictwo.
- ✓ W ostatnich latach prężnie rozwija się produkcja opakowań. Silnymi dziedzinami działalności gospodarczej jest także produkcja AGD oraz materiałów higienicznych (włóknina, pieluchy jednorazowe). Liczna grupa podmiotów działa w dobrze rozwiniętym sektorze budowlanym.
- ✓ Atrakcyjność inwestycyjną powiatu zdecydowanie zwiększa występowanie na terenie miasta Radomsko podstrefy Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. Podstrefa

Radomsko jest jedną z 45 podstref należących do Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej i obejmuje swoją powierzchnią 164 ha. Podstrefa jest wyodrębnionym obszarem na terenie miasta, gdzie przedsiębiorcy mogą rozpocząć działalność na preferencyjnych warunkach i korzystać z pomocy publicznej. Intensywny rozwój działalności inwestycyjnej na jej terenie trwa od 2005 roku. Strefa skupia 24 podmioty, które zatrudniają łącznie 4 500 pracowników. Strefa wpływa na kształtowanie profilu gospodarczego miasta Radomsko oraz całego powiatu radomszczańskiego.

- ✓ Na koniec września 2022 roku w powiecie radomszczańskim funkcjonowały 10 592 podmioty gospodarcze. W porównaniu do danych z końca 2021 roku liczba podmiotów zwiększyła się o 248. W porównaniu do danych z końca 2011 roku liczba podmiotów gospodarczych w powiecie radomszczańskim zwiększyła się aż o 2 005 podmiotów. Dynamika wzrostu podmiotów gospodarczych na przestrzeni analizowanego okresu wyniosła aż 23%.
- ✓ Biorąc pod uwagę wszystkie podmioty zarejestrowane w bazie REGON, powiat radomszczański zajmuje 4 miejsce na 24 powiaty województwa łódzkiego, z uwzględnieniem liczby firm.
- ✓ Na koniec września 2022 roku w powiecie radomszczańskim zdecydowanie najwięcej przedsiębiorstw funkcjonowało na terenie miasta Radomsko – 5 152, co stanowiło blisko połowę wszystkich podmiotów funkcjonujących na obszarze powiatu radomszczańskiego – 48,6%. Udział firm zlokalizowanych na obszarze pozostałych gmin powiatu radomszczańskiego jest równomierny i wynosi od 2,5% (gmina Masłowice) do 6,3% (gmina Przedbórz).
- ✓ W powiecie radomszczańskim dominują najmniejsze przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (mikroprzedsiębiorstwa). Na koniec września 2022 roku w powiecie radomszczańskim odnotowano 10 189 podmiotów zatrudniających do 9 pracowników. Liczba firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników w powiecie radomszczańskim wynosiła 333. W tym okresie w powiecie radomszczańskim odnotowano 64 przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników, a także 6 podmiotów zatrudniających od 250 do 999 pracowników. W powiecie radomszczańskim nie ma podmiotów gospodarczych zatrudniający ponad 1 000 pracowników.

- ✓ Dominującym obszarem działalności gospodarczej na terenie powiatu radomszczańskiego jest handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (24,6% rynku). 16,5% firm funkcjonuje w branży przetwórstwo przemysłowe. 12,9% przedsiębiorstw działa w branży budownictwo, natomiast 8,2% wszystkich podmiotów gospodarczych w prowadzi pozostałą działalność usługową.
- ✓ Uwzględniając wszystkie powiaty województwa łódzkiego, powiat radomszczański zajmuje 9 miejsce na 24 powiaty pod względem wielkości nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach.
- ✓ Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiecie radomszczańskim sukcesywnie wzrasta. W 2020 roku wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiatu radomszczańskiego wyniosła 5 miliardów 67 milionów złotych. Powiat radomszczański zajmuje 6 miejsce na 24 powiaty województwa łódzkiego z uwzględnieniem wartości środków trwałych w przedsiębiorstwach.
- ✓ W powiecie radomszczańskim funkcjonuje wiele jednostek wspierających rozwój przedsiębiorczości oraz zrzeczających lokalne firmy. Do najważniejszych podmiotów należą: Regionalna Izba Przemysłowo – Handlowa w Radomsku, Cech Rzemieślników i Przedsiębiorców w Radomsku, Centrum Innowacji Biznesowych w Radomsku, Inkubator przedsiębiorczości – „Starter Radomsko” w Radomsku oraz Zrzeszenie Handlu i Usług w Radomsku.
- ✓ Powiat radomszczański jest prężnym i zdywersyfikowanym ośrodkiem gospodarczym. Struktura, charakter oraz różnorodność działalności realizowanych przez podmioty gospodarcze na terenie powiatu stanowią o jego dużym potencjale rozwojowym. Modernizacja infrastruktury transportowej, perspektywa powstania Centralnego Portu Komunikacyjnego, zasoby kapitału ludzkiego, obecność Strefy Ekonomicznej oraz otoczenie około biznesowe stwarza atrakcyjne perspektywy dla dalszego intensywnego rozwoju gospodarczego powiatu radomszczańskiego.

W obszarze bezrobocia.

- ✓ Korzystna sytuacja gospodarcza w powiecie radomszczańskim znajduje swoje odzwierciedlenie w pozytywnej sytuacji na lokalnym rynku pracy. Świadczy o tym niski poziom stopy bezrobocia w powiecie radomszczańskim wynoszący na koniec 2021 roku (5,3%). Dla porównania stopa bezrobocia na koniec 2021 roku wynosiła

w województwie łódzkim 6,1%, natomiast w Polsce stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 5,8%.

- ✓ Uwzględniając poziom stopy bezrobocia we wszystkich powiatach województwa łódzkiego, powiat radomszczański plasuje się na 5 miejscu (pod względem poziomu stopy bezrobocia) na 24 powiaty województwa łódzkiego.
- ✓ Na koniec 2021 roku w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku zarejestrowanych było 2 043 bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego. W porównaniu do danych z końca 2020 roku liczba osób bezrobotnych uległa wyraźnemu zmniejszeniu. Spadek liczby osób bezrobotnych w powiecie radomszczańskim w liczbach bezwzględnych wyniósł 506, co stanowi spadek na poziomie wynoszącym 19,9%.
- ✓ Na koniec 2021 roku w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku zarejestrowanych było 1 158 bezrobotnych kobiet (56,7% ogółu osób bezrobotnych) oraz 885 bezrobotnych mężczyzn (43,3% ogółu osób bezrobotnych).
- ✓ Osoby bez prawa do zasiłku na dzień 31.12.2021 r. stanowiły 85,2% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego (1 741 osób).
- ✓ Na koniec 2021 roku osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy stanowiły 39,4% wszystkich osób bezrobotnych, w tym 22,3% to osoby bezrobotne powyżej 24 miesięcy.
- ✓ Najwięcej osób bezrobotnych z terenu powiatu radomszczańskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku z uwzględnieniem wieku należało do grupy wiekowej 25 – 34 lata – 26,7% wszystkich osób bezrobotnych. Drugą najliczniejszą grupą wiekową wśród bezrobotnych były osoby w wieku od 35 do 44 lat – 22,4% wśród wszystkich osób bezrobotnych. Najmniejszy odsetek osób bezrobotnych w powiecie stanowiły osoby w wieku od 18 do 24 lat – 11,9% wszystkich bezrobotnych mieszkających na terenie powiatu.
- ✓ Na koniec 2021 roku największy udział w liczbie bezrobotnych z terenu powiatu radomszczańskiego stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej oraz z wykształceniem zasadniczym zawodowym – odpowiednio 26,5% oraz 25,5% ogółu osób bezrobotnych. Kolejne grupy bezrobotnych to osoby z wykształceniem policealnym

i średnim zawodowym – 22,0%. Osoby bezrobotne z wykształceniem wyższym to – 14,8% ogółu, natomiast z wykształceniem średnim ogólnokształcącym to 11,2% wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych.

- ✓ Na koniec 2021 roku największy odsetek bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego stanowiły osoby, których staż pracy wynosił od roku do 5 lat – 22,4% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Odsetek osób bezrobotnych, których staż pracy wynosił od 10 do 20 lat to 21,7% ogółu osób bezrobotnych. Zbliżona grupa osób bezrobotnych posiadała staż pracy poniżej roku – 17,1% oraz od 5 do 10 lat – 17,0%. Co dziesiąta osoba bezrobotna zarejestrowana na koniec 2021 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku – 10,1% posiadała staż pracy od 20 do 30 lat. Najmniejszy odsetek to osoby, których staż pracy wynosił powyżej 30 lat – 6,5% oraz osoby bezrobotne nieposiadające doświadczenie zawodowego – 5,2% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych.
- ✓ Na koniec 2021 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku zarejestrowane były 1 002 osoby długotrwale bezrobotne, co stanowiło aż 49,0% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Dużą grupę stanowili bezrobotni powyżej 50 tego roku życia – 28,9% wszystkich osób bezrobotnych, osoby bezrobotne do 30 tego roku życia – 26,7% oraz osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia – 18,6% ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku. Na koniec 2021 osoby niepełnosprawne stanowiły – 7,5% ogółu osób bezrobotnych.

W obszarze edukacji.

- ✓ Młodzież szkolna ma zapewniony dostęp do edukacji podstawowej oraz na poziomie ponadpodstawowym. Mieszkańcy powiatu radomszczańskiego nie muszą wyjeżdżać poza powiat, aby zdobywać wykształcenie niemal na każdym poziomie. Niewielka odległość od uczelni wyższych zlokalizowanych w Częstochowie oraz w Łodzi daje dodatkowo możliwość pobierania nauki w tamtejszych placówkach edukacyjnych i uczelniach wyższych bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania.
- ✓ Powiat Radomszczański jest organem prowadzącym dla siedmiu szkół ponadpodstawowych. W roku szkolnym 2021/2022 uczęszczało do nich 4 322 uczniów i uczennic (stan na dzień 1 września 2021 r.). Dla absolwentów klas VIII szkół podstawowych na rok szkolny 2022/2023 zaplanowano: 18 oddziałów liceum

ogólnokształcącego, 19 oddziałów technikum oraz 8 oddziałów branżowej szkoły I stopnia.

Wnioski z badań osób bezrobotnych:

- ✓ Najważniejsze powody rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku to: możliwość uzyskania oferty pracy – zatrudnienia za pośrednictwem urzędu pracy – 54,5% wskazań, uzyskanie ubezpieczenia zdrowotnego – 50,6%, możliwość skorzystania z dostępnych instrumentów i usług realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku (między innymi szkolenia, kursy, dotacje, staże, bony) – 26,7%, brak innego pomysłu na znalezienie pracy – 15,6%, zwolnienia i redukcja etatów w zakładzie pracy – 11,7%, obowiązek rejestracji wynikający z chęci ubiegania się o środki w instytucjach pomocy społecznej – 6,1%, ukończenie szkoły i brak pomysłu – 5,0% oraz utrata pracy z powodu pandemii Covid-19, zamknięcie zakładu pracy, reorganizacja miejsca pracy – 4,4% wskazań.
- ✓ Większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku – 86,7% jest gotowych do podjęcia zatrudnienia. Oczywiście deklarowana gotowość i możliwość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia nie oznacza faktycznej chęci do podjęcia pracy i nie przekłada się na aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia.
- ✓ Najważniejsze powody braku gotowości do podjęcia zatrudnienia to: konieczność opieki nad dzieckiem / dziećmi lub osobą zależną – 41,7% wskazań, brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny) – 29,2%, zły stan zdrowia – 29,2% oraz brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające świadczenia dodatkowe np. 500+) – 20,8%.
- ✓ Zdaniem osób bezrobotnych najważniejszymi przeszkodami w aktywizacji zawodowej są nieodpowiednie lub niedopasowane wykształcenie do wymagań rynku pracy – 28,3%, brak kwalifikacji, dezaktualizacja uprawnień – 27,2%, wiek – 26,7%, brak znajomości i kontaktów – 22,2%, konieczność opieki nad dzieckiem / dziećmi lub innymi osobami zależnymi – 20,0%, brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy – 15,6%, nieznanostwo języków obcych – 14,4%, ograniczenia zdrowotne w podejmowaniu pracy / niepełnosprawność – 13,9%, problemy z dojazdem do pracy – 13,3% oraz brak doświadczenia i stażu pracy – 12,2%.

- ✓ Aktywność zawodową może daniem osób bezrobotnych zwiększyć: przekwalifikowanie się lub podniesienie poziomu wykształcenia / kwalifikacji – 27,2% wskazań, zdobycie oczekiwanego przez pracodawców doświadczenia zawodowego – 13,7%, posiadanie własnego samochodu – 11,4%, zmiana miejsca zamieszkania – 8,5%, większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia zawodowego – 8,3% oraz elastyczne formy zatrudnienia – 8,3% odpowiedzi.
- ✓ Osoby bezrobotne uważają, że do aktywniejszego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku może skłonić gwarancja lub zwiększenie szans na zatrudnienie – 49,4%, interesująca tematyka szkoleń / kursów / warsztatów – 25,0%, pomoc doradcy zawodowego – 22,2%, możliwość zwrotu kosztów dojazdu – 17,8% oraz zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą / zależną – 12,8%.
- ✓ Najpopularniejsze sposoby poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne to: pośrednictwo pracy oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku – 59,4%, poszukiwanie ofert pracy za pośrednictwem portali internetowych oferujących pracę – 50,6%, osobiste wizyty, kontakty telefoniczne i wysyłanie dokumentów aplikacyjnych bezpośrednio do zakładów pracy – 30,0%, bezpośrednie kontakty ułatwiające podjęcie pracy – 22,8%, odpowiedzi na ogłoszenia o pracę, które pojawiają się w prasie – 13,9% oraz pośrednictwo agencji pośrednictwa pracy, agencji pracy tymczasowej korzysta – 8,9%.
- ✓ Przeciętne, miesięczne wynagrodzenie, którego oczekują osoby bezrobotne to: 3 696 zł.
- ✓ Osoby bezrobotne do podjęcia pracy, poza oczekiwanym wynagrodzeniem skłoniłyby w największym stopniu takie dodatkowe aspekty jak: zwrot kosztów dojazdu do pracy – 41,7%, możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia – 40,0%, pakiety okoloślacowe w postaci karnetu na zajęcia sportowe, bony żywieniowe, bilety na wydarzenia kulturalne, rozrywkowe i sportowe, dostęp do prywatnej opieki medycznej, dodatkowe ubezpieczenie na życie – 32,8%, elastyczne godziny pracy – 30,6%, zorganizowane przez pracodawcę formy dojazdu do pracy – 27,8%, benefity w postaci ciepłego posiłku – 20,6% oraz możliwość pracy zdalnej – 12,2% wskazań.

- ✓ Dla osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku najistotniejsze znaczenie w wyborze przyszłego miejsca pracy ma przede wszystkim wysokość wynagrodzenia. Ważną rolę przy wyborze miejsca pracy odgrywa także odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania, forma zatrudnienia (umowa o pracę) oraz godziny pracy. Nieznacznie mniejsze znaczenie w ocenie oferty pracy odgrywają rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy, możliwości rozwoju i podnoszenia kwalifikacji w przyszłej pracy oraz wcześniejsze doświadczenie zawodowe. Najniższą rangę przypisano formie zatrudnienia (umowa cywilno-prawna).
- ✓ Zdaniem osób bezrobotnych, pracodawcy przy wyborze danego kandydata do pracy kierują się przede wszystkim jego doświadczeniem zawodowym i osiągniętymi sukcesami – 49,4% wskazań. Pracodawcy podczas wyboru danego pracownika biorą także pod uwagę takie aspekty jak: poziom i charakter wykształcenia – 43,3%, ogólne chęci kandydata oraz jego umiejętności – 31,1%, rodzaj ukończonej szkoły / kierunku – 30,6% oraz wiek osób poszukujących pracy także 30,6% wskazań.
- ✓ Większość osób bezrobotnych biorących udział w badaniu – 79,4% posiada wyuczony zawód.
- ✓ 38,5% badanych osób bezrobotnych uważa, że posiadany przez nich zawód jest poszukiwany i oczekiwany na lokalnym rynku pracy. Innego zdanie było 34,3% osób, które uważają, że wskazany zawód nie jest oczekiwany przez lokalnych pracodawców.
- ✓ Uwzględniając wszystkie osoby bezrobotne biorące udział w badaniu, okazuje się, że ponad połowa respondentów – 54,4% posiada prawo jazdy. Znaczny odsetek osób bezrobotnych – 44,4% posiada umiejętności i kwalifikacje w zakresie obsługi komputera. Znajomość co najmniej jednego języka obcego wskazało 30,0% badanych. Kolejne umiejętności, które posiadają osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku to: umiejętność obsługi urządzeń biurowych – 22,2% oraz obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych – 18,9%. Część respondentów – 12,8% posiada umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz, etc.). Umiejętności z zakresu usług między innymi: krawiec, szwacz, fryzjer etc. wskazało – 8,9% ankietowanych. 8,3% uczestników badania posiada podstawową wiedzę z zakresu księgowości, ekonomii oraz finansów, natomiast 7,8% ma wiedzę i umiejętności w zakresie sprzedaży bezpośredniej. Umiejętności obsługi wózków widłowych posiada 6,7% badanych, natomiast umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie, wykańczanie wnętrz etc.) ma 4,4% badanych.

- ✓ 45,5% badanych pozytywnie ocenia posiadane umiejętności w kontekście oczekiwań pracodawców. Negatywnie swoje kwalifikacje ocenia 40,0% respondentów.
- ✓ 42,2% badanych pozytywnie ocenia swoje wykształcenie w kontekście przydatności w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy. Innego zdania był większy odsetek badanych – 45,0%, którzy są przekonani, że posiadane wykształcenie nie ułatwia poszukiwania pracy.
- ✓ Ponad połowa badanych 58,3% uważa, że oferta edukacyjna dostępna w powiecie radomszczańskim stwarza możliwości do nabycia atrakcyjnego wykształcenia oczekiwanego przez lokalnych pracodawców. Negatywnie lokalne szkoły, w kontekście kreowania możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia oceniło 23,4% badanych.
- ✓ 65,5% badanych osób bezrobotnych deklaruje gotowość do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie.
- ✓ Zdecydowana większość osób bezrobotnych – 70,6% spośród wszystkich uczestników badania chciałaby uczestniczyć w szkoleniach i kursach. Najbardziej popularne kursy i szkolenia wymienione przez osoby bezrobotne to: kursy komputerowe, operator wózka widłowego, kurs koparko – ładowarka, kurs spawania, kasa fiskalna, księgowość, kurs kosmetyczny, kurs prawa jazdy kat B oraz kursy językowe.
- ✓ Wśród osób bezrobotnych zdiagnozowano brak mobilności przestrzennej w zakresie podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania. Pomimo możliwości podjęcia pracy na okolicznych rynkach pracy osoby bezrobotne nie chcą nie tylko opuszczać województwa łódzkiego, powiatu radomszczańskiego, ale często nawet samej gminy, w której mieszkają. Według danych bezrobotni w bardzo małym stopniu są zainteresowani jakimikolwiek dojazdami do pracy poza miejsce zamieszkania. Zdecydowana większość uczestników badania – 73,3% zamierza podjąć pracę w miejscowości zamieszkania.
- ✓ Osoby bezrobotne charakteryzuje niska mobilność przestrzenna w zakresie poszukiwania zatrudnienia. Zdecydowana większość respondentów nie zamierza zmieniać miejsca swojego zamieszkania w celu znalezienia zatrudnienia lub dojeżdżać

do pracy powyżej 30 minut. Większość osób bezrobotnych – 59,5% nie jest skłonna do podjęcia pracy poza powiatem radomszczańskim lub województwem łódzkim, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy. Takie rozwiązanie akceptuje mniej niż co piąta ankietowana osoba bezrobotna – 19,4%.

- ✓ Według danych bardzo duży odsetek osób bezrobotnych uczestniczących w badaniu 88,3% jest zadowolonych z dotychczasowej obsługi realizowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku.
- ✓ Osoby bezrobotne chciałyby skorzystać z takich form aktywizacji zawodowej oferowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku jak: pośrednictwo pracy – 41,1%, szkolenia organizowane za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku – 35,0%, staż u pracodawcy – 22,0%, pomoc doradcy zawodowego – 16,7%. 12,8% bezrobotnych nie chce skorzystać z żadnego z programów. Taki sam odsetek badanych chce skorzystać z zasiłku dla osób bezrobotnych (o ile spełnione zostaną warunki do jego otrzymania). Z jednorazowo przyznanych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej zamierza skorzystać 8,9% osób bezrobotnych. Zatrudnieniem w ramach dofinansowania kosztów zatrudnienia u pracodawcy zainteresowanych jest 5,6% osób bezrobotnych.

Wnioski z badań osób pracodawców:

- ✓ W okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku – 47,1% badanych podmiotów zatrudniło nowych pracowników.
- ✓ W tym okresie 165 badanych przedsiębiorstw zatrudniło łącznie 581 nowych pracowników. Badani pracodawcy najczęściej zatrudniali na stanowiska w zawodzie: pracownik produkcyjny, operator maszyn, sprzedawca, nauczyciel, kierowca kat C-E, pracownik fizyczny, stolarz, pracownik biurowy.
- ✓ Najważniejsze powody niezatrudniania nowych pracowników to w kolejności: brak potrzeby zatrudnienia nowych pracowników – 80,5% wskazań, stała kadra pracownicza – 8,1% oraz jednoosobowy charakter prowadzonej działalności gospodarczej – 4,3%.

- ✓ Najważniejszym powodem rekrutacji nowych pracowników jest naturalna rotacja pracowników, wynikająca z fluktuacji zatrudnienia (przyjęcia nowych pracowników w zastępstwie za pracowników odchodzących z pracy z powodu znalezienia innej pracy lub też przejścia na emeryturę). Taki powód wskazała blisko połowa badanych przedsiębiorców zatrudniających nowych pracowników – 49,7%. Część badanych przedsiębiorstw, które w analizowanym okresie zatrudniało nowych pracowników – 18,2% przyjmowało ich ze względu na zwiększenie produkcji / poszerzenie wachlarza usług. Dobrą sytuację finansową przedsiębiorstwa, jako powód zatrudniania nowych pracowników wskazało 13,3% pracodawców. Konieczność zatrudnienia nowych pracowników, zdaniem 9,7% badanych pracodawców wynikała ze wzrostu popytu na produkty/usługi firmy. Poszerzanie zakresu działalności firmy wskazało 7,9% przedsiębiorstw. Po 6,1% badanych pracodawców wskazało na reorganizację firmy oraz pozyskanie nowego rynku zbytu / kanału dystrybucji.
- ✓ W kolejnych 12 miesiącach zdecydowana większość badanych pracodawców – 80,0% prognozuje utrzymanie podobnego poziomu zatrudnienia. Takie wyniki są bardzo optymistyczne zwłaszcza w sytuacji kryzysu gospodarczego wywołanego przez wojnę na Ukrainie oraz inflację. Według danych 17,7% badanych pracodawców uważa, że w okresie kolejnych 12 miesięcy stan zatrudnienia zwiększy się w badanych podmiotach. Tylko 2,3% pracodawców przewiduje zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników w kolejnych 12 miesiącach.
- ✓ Zdecydowana większość badanych pracodawców – 74,3% w okresie ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie utrzymywała poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników. 23,4% pracodawców podwyższyło pensje swoim pracownikom w okresie ostatnich 12 miesięcy. Tylko 2,3% firm obniżyło wynagrodzenie swoim pracownikom.
- ✓ Zdecydowana większość badanych przedsiębiorstw – 68,3% podwyższała pensję pracownikom ze względu na wzrost płacy minimalnej i konieczność jej uwzględnienia w poziomie wynagrodzeń pracowników. Więcej niż co trzeci badany pracodawca – 36,6% podniósł pensję swoim pracownikom z powodu rosnącej inflacji. Ważnym czynnikiem determinującym wzrost poziomu wynagrodzeń zatrudnionych pracowników była także presja ze strony pracowników.
- ✓ W 2023 roku zdecydowana większość badanych pracodawców – 73,1% zamierza utrzymać poziom wynagrodzeń na takim samym poziomie jak w 2022 roku. Część pracodawców – 24,0% pomimo wzrostu cen oraz możliwego spowolnienia

gospodarczego, w celu utrzymania poziomu zatrudnienia zmuszona będzie do zwiększenia poziomu wynagrodzeń w przedsiębiorstwie. Zaledwie 2,9% badanych firm w 2023 roku planuje zmniejszyć poziom wynagrodzeń.

- ✓ Podstawowe umiejętności i kwalifikacje, które powinien zdaniem pracodawców posiadać kandydat do pracy w wieku do 30 lat to przede wszystkim: chęci do pracy – 57,1%, posiadanie kompetencji miękkich (między innymi: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole) – 41,7%, umiejętności obsługi komputera – 25,1%, umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz,) –15,4%, znajomość języków obcych – 13,4%, kompetencje cyfrowe (umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpracę, umiejętność korzystania z mediów, umiejętność tworzenie treści cyfrowych, tym programowanie) – 13,4%, umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz) – 10,9%, prawo jazdy kat B – 10,0% oraz obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych – 10,0% wskazań.
- ✓ Pracodawcy od kandydatów do pracy, którzy ukończyli 50 lat, podobnie jak od młodszych kandydatów do pracy oczekują przede wszystkim samych chęci do pracy – 36,6% wskazań oraz posiadania kompetencji miękkich (między innymi: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole) – 32,3% odpowiedzi. Pracodawcy od dojrzałych, starszych kandydatów do pracy w odróżnieniu od młodszych kandydatów do pracy oczekują w większym stopniu kwalifikacji praktycznych takich jak: umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz) – 27,4%, umiejętność obsługi sprzętu ciężkiego – 20,6% oraz obsługa wózków widłowych – 14,6% odpowiedzi. Badani pracodawcy oczekują także od osób poszukujących pracy w wieku powyżej 50 lat umiejętności obsługi komputera – 13,1%, umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz) – 13,1% oraz obsługi kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych – 10,9%.
- ✓ Ponad połowa badanych pracodawców z terenu powiatu radomszczańskiego zatrudnia pracowników w wieku do 30 lat oraz pracowników w wieku powyżej 50 lat. Młodszych pracowników, którzy nie ukończyli jeszcze 30 lat, zatrudnia 59,7% spośród wszystkich badanych podmiotów, natomiast pracowników, którzy ukończyli już 50 lat, zatrudnia – 56,3% badanych firm. Zdecydowanie mniejszy odsetek firm – 14,0% w momencie

badania zatrudniał kobiety, które powróciły na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Emerytów zatrudnia 14,3% spośród przedsiębiorstw biorących udział w badaniu.

- ✓ Więcej niż co trzeci badany pracodawca zainteresowany jest zatrudnieniem pracowników w wieku do 30 lat – 38,9% wskazań. Duża grupa pracodawców – 31,7% jest zainteresowana zatrudnieniem pracowników, którzy ukończyli 50 lat. Pozostałe kategorie pracowników cieszą się mniejszym zainteresowaniem lokalnych pracodawców. Cudzoziemców chciałoby zatrudnić 14,9% badanych firm, kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka – 13,4%, natomiast emerytów chciałoby zatrudnić 8,3% badanych firm.
- ✓ Możliwość transportu dla pracowników mieszkających poza miastem Radomsko oraz poza powiatem radomszczańskim zapewnia jedynie 6,3% badanych przedsiębiorstw. Zdecydowana większość ankietowanych firm – 93,7% nie zapewnia takich możliwości.
- ✓ Większość firm uczestniczących w badaniu – 87,4% nie zatrudnia obcokrajowców. 12,6% badanych pracodawców zatrudnia cudzoziemców.
- ✓ W okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku, pracowników zwalniało 31,7% badanych przedsiębiorstw. Zdecydowana większość podmiotów uczestniczących w badaniu – 68,3% nie zwalniała pracowników w analizowanym okresie.
- ✓ Zdecydowanie najważniejszym powodem zwolnień w analizowanym okresie (wśród przedsiębiorstw, które zwolniły pracowników w tym okresie) wskazanym przez 54,1% pracodawców są odejścia na życzenie pracowników. Blisko co trzeci badany pracodawca – 32,4% jako przyczynę zwolnień wymienił złą sytuację finansową przedsiębiorstwa. W okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku istotną przyczyną zwolnień wskazaną przez 23,4% badanych była sytuacja związana z pandemią Covid-19, która w dużym stopniu wpłynęła na funkcjonowanie niemal każdego podmiotu gospodarczego. Naturalną fluktuację zatrudnienia, a więc odejście pracownika na emeryturę lub rentę wskazało – 22,5% badanych, natomiast naturalną restrukturyzację kadr wymieniło – 18,9% respondentów. Reorganizacja stanowisk pracy była powodem zwolnień w przypadku 16,2% przedsiębiorstw, które zwalniały pracowników. Inne powody wskazane przez więcej niż co dziesiątego uczestnika badania to: utrata rynku zbytu oraz spadek popytu na produkty lub usługi firmy. Takie przyczyny zwolnień wskazało odpowiednio 11,7% oraz 10,8% badanych przedsiębiorstw. Zmniejszenie zakresu działalności przedsiębiorstwa wymieniło 9,9% badanych.

- ✓ Niestety ostatnie negatywne wydarzenia jak: wojna na Ukrainie oraz wysoka inflacja, wskazują na możliwość pojawienia się globalnego kryzysu gospodarczego. Takie zagrożenia zauważają także pracodawcy. Ponad połowa badanych przedsiębiorstw – 58,9% dostrzega problemy związane z inflacją i jej konsekwencjami dla przedsiębiorstw. Kolejnym istotnym zagrożeniem dla rynku pracy może być także wzrost cen – 48,0% wskazań. Więcej niż co piąty pracodawca – 22,3% obawia się wystąpienia w kolejnych latach kryzysu gospodarczego i związanej z tym recesji. Kolejne dwa powiązane ze sobą problemy rynku pracy, których wystąpienie przewidują pracodawcy, dotyczą podaży pracy – zasobów siły roboczej. Zdaniem 19,4% pracodawców coraz trudniej będzie znaleźć pracowników, natomiast według 18,6% badanych coraz trudniej będzie znaleźć fachowców do pracy. Deficyt pracowników, a szczególnie wykwalifikowanych pracowników może być w kolejnych latach coraz większym problemem obserwowanym na lokalnym rynku pracy. Konsekwencją rosnącej inflacji oraz gwałtownego wzrostu cen będą, zdaniem 17,4% pracodawców coraz większe wymaganie płacowe zatrudnionych pracowników oraz kandydatów do pracy.
- ✓ Duża grupa badanych firm wskazuje na istotne trudności ze znalezieniem pracowników. 30,6% badanych firm ma duże problemy ze znalezieniem wykwalifikowanej kadry średniego szczebla (specjalistów). Blisko co czwarty badany pracodawca – 24,6% dostrzega problemy z rekrutacją i zatrudnieniem pracowników niższego szczebla (pracownicy liniowi, produkcyjni, fizyczni). Problemy z znalezieniem pracowników wszystkich szczebli ma 4,3% respondentów. Mniejsza grupa badanych – 4,0% dostrzega trudności w poszukiwaniu i zatrudnieniu wykwalifikowanej kadry wyższego szczebla.
- ✓ Pracodawcy uważają, że na lokalnym rynku pracy trudno jest znaleźć odpowiednich kandydatów do pracy. Zdecydowana większość badanych – łącznie 78,0% dostrzega trudności z pozyskaniem nowych pracowników.
- ✓ Spośród pracodawców, którzy dostrzegają problemy z zatrudnianiem pracowników, zdecydowanie największy odsetek badanych – 50,9% uważa, że główną bolączką lokalnego rynku pracy jest brak kandydatów do pracy z odpowiednim doświadczeniem na danym stanowisku pracy. Duża grupa badanych firm – 42,5% zwróciła uwagę na brak kandydatów posiadających kwalifikacje w danym zawodzie. Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy są także ważnym problemem w rekrutacji pracowników. Taką opinię wyraziło 30,0% badanych pracodawców. Istotnym problemem zgłaszanym przez 25,3% pracodawców jest także fakt, iż wielu specjalistów w poszukiwaniu pracy

wyjechało poza lokalny rynek pracy. Taki sam odsetek badanych pracodawców – 25,3% przyczyn problemów z rekrutacją kandydatów do pracy poszukuje w zbyt wysokich kosztach pozapłacowych zatrudnienia. Zdaniem 16,8% badanych respondentów trudności mogą wynikać także z niewystarczających kompetencji kandydatów do pracy.

- ✓ Ponad połowa badanych pracodawców – 55,1% nie podejmuje żadnych działań mających na celu ograniczenie rezygnacji pracowników z pracy. Takie wyniki niestety oznaczają, że duża grupa pracodawców nie prowadzi polityki propracowniczej mającej na celu przekonania pracowników do pozostania w danym przedsiębiorstwie i przeciwdziałaniu rezygnacjom z pracy. Z drugiej strony część pracodawców inicjuje działania, które mogą powstrzymać proces rezygnacji pracowników z pracy. Pracodawcy wśród zachęt mających przekonać pracowników do utrzymania zatrudnienia najczęściej stosują wprowadzenie premii za pracę. Taką odpowiedź wymieniło 31,7% respondentów. Część pracodawców – 20,9% zapobiega rezygnacji pracowników z pracy poprzez zwiększenie wynagrodzenia. Elastyczne godziny pracy wprowadza 9,1% badanych firm, natomiast 6,3% daje pracownikom możliwość pracy z domu.
- ✓ Zdecydowana większość badanych pracodawców – łącznie 79,2% pozytywnie wypowiada się na temat możliwości uzupełnienia deficytów kadrowych przez osoby, które ukończyły 50 lat.
- ✓ W sytuacji niskiego poziomu bezrobocia, wzrostu zapotrzebowania na pracowników, braków kadrowych, w sytuacji trudności z rekrutacją młodszych pracowników oraz wzrostu zainteresowania części seniorów aktywizacją zawodową zdecydowana większość badanych pracodawców – łącznie aż 70,0% byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym.
- ✓ Niemal wszyscy badani pracodawcy – łącznie 98,2% uważają, że pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie mają wystarczające kompetencje.
- ✓ W rozwój kompetencji zatrudnionych pracowników poprzez kierowanie ich na szkolenia, kursy, studia, inwestuje 28,6% badanych przedsiębiorstw. 71,4% pracodawców nie inwestowało w pracowników w tym obszarze.
- ✓ W 2023 roku co trzecie badane przedsiębiorstwo – 32,3% zamierza zainwestować w rozwój kompetencji swoich pracowników. Większość uczestników badania

- 67,7% nie ma zamiaru inwestować w rozwój kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie.
- ✓ Automatyzacja pewnych procesów lub całych procesów w firmie, cyfryzacja lub robotyzacja jest obiektem zainteresowania co trzeciego przedsiębiorstwa uczestniczącego w badaniu – 33,1%. Większość badanych podmiotów gospodarczych – 66,9% nie jest zainteresowana takimi rozwiązaniami, co wynika często z wielkości firmy oraz charakteru wykonywanej działalności.
 - ✓ Spośród 33,1% przedsiębiorstw, których interesuje automatyzacja procesów realizowanych w firmie, blisko połowa 44,8% nie jest obecnie zainteresowana jej wdrożeniem. Duża grupa badanych podmiotów 41,4% uważa, że automatyzacja ma ogromny wpływ na działalność przedsiębiorstwa i planuje jej wdrożenie, natomiast w przypadku 13,8% badanych podmiotów automatyzacja jest obecnie wdrażana.
 - ✓ Przedsiębiorstwa, które wprowadziły lub zamierzają wdrożyć automatyzację, robotyzację lub cyfryzację procesów w przedsiębiorstwie, decydują się na nią przede wszystkim ze względu na zwiększenie jakości, wydajności, konkurencyjności przedsiębiorstwa – 76,6% wskazań. Ponad połowa przedsiębiorstw wdrożyła lub wdroży te procesy z powodu redukcji kosztów – 53,1%. Innymi powodami implementacji takich usług jest ograniczenie braków kadrowych – 46,9% oraz zwiększenie bezpieczeństwa oraz komfortu pracy – 34,4% wskazań. Podejmowanie lepszych decyzji biznesowych jest powodem wprowadzenia procesów automatyzacji, robotyzacji lub cyfryzacji w przypadku 28,1% badanych przedsiębiorstw.
 - ✓ Zdaniem ponad połowy badanych pracodawców – 53,7%, lokalne szkoły ułatwiają i stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów, którzy ukończyli edukację w jednej ze szkół ponadpodstawowych zlokalizowanych w powiecie radomszczańskim. Negatywnie na temat możliwości przygotowania absolwentów do podjęcia pracy wypowiedziało się łącznie zaledwie 4,3% badanych pracodawców. Należy zwrócić uwagę, iż bardzo duża grupa badanych pracodawców – 42,6% nie ma wiedzy na ten temat.
 - ✓ Według 72,8% pracodawców kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu radomszczańskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy. Innego zdania było łącznie 27,8% badanych, którzy uznali, że rynek edukacyjny

w powiecie radomszczańskim nie odpowiada na potrzeby i oczekiwania lokalnych pracodawców.

- ✓ Większość lokalnych pracodawców – 72,9% pozytywnie ocenia przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie radomszczańskim do świadczenia przyszłej pracy.
- ✓ Spośród pracodawców, którzy są zainteresowani współpracą, największy odsetek badanych chciałby współpracować z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku w zakresie pośrednictwa pracy – pomocy w znalezieniu pracownika do pracy. Realizacją ofert pracy, pomocą w rekrutacji pracowników zainteresowanych jest 30,6% badanych pracodawców. Duży odsetek pracodawców – 22,6%, zainteresowany jest wsparciem w zakresie wyposażenia lub doposażenia tworzonych miejsc pracy, natomiast 18,2% pracodawców oczekuje od urzędu pracy organizacji staży / przygotowania zawodowego dorosłych. 13,7% badanych pracodawców chciałoby uczestniczyć w programie wsparcia kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach za pośrednictwem Krajowego Funduszu Szkoleniowego – KFS. Co dziesiąty badany pracodawca – 10,6% oczekuje organizacji szkoleń dla osób bezrobotnych ukierunkowanych na potrzeby rynku pracy w postaci trójstronnych umów szkoleniowych. Poradnictwa zawodowego dla przedsiębiorców oczekuje 6,0% ankietowanych firm.
- ✓ Znaczna grupa badanych pracodawców – 39,1% niczego nie oczekuje od Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku i nie jest zainteresowana współpracą.
- ✓ Zdecydowana większość badanych pracodawców, którzy kiedykolwiek współpracowali z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku – 80,2% jest zadowolona ze współpracy z urzędem. Pracodawcy wysoko ocenili jakość współpracy oraz zakres pomocy udzielanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku.

IX. Rekomendacje.

Kompleksowa charakterystyka sytuacji na rynku pracy w powiecie radomszczańskim zaprezentowana w raporcie umożliwiła poznanie najważniejszych problemów występujących na lokalnym rynku pracy. W związku z dynamiczną sytuacją na rynku pracy zdiagnozowaną podczas analizy dokumentów oraz na podstawie wyników badań przeprowadzonych w ramach badania lokalnego rynku pracy postanowiono przedstawić szereg rekomendacji i praktycznych wniosków, które powinny przyczynić się do kreowania zatrudnienia i przeciwdziałania zjawisku bezrobocia na lokalnym rynku pracy.

Rekomendacje

1. Reorientacja zawodowa osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach lub kwalifikacjach niedostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy oraz osób bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego.

Diagnoza:

Przeprowadzone badania lokalnego rynku pracy jednoznacznie wykazały, że trudności ze znalezieniem zatrudnienia mają osoby bez zawodu oraz osoby, które nie posiadają odpowiedniego doświadczenia zawodowego i oczekiwanych kwalifikacji zawodowych. Potwierdzają to zebrane dane badawcze. Zdaniem osób bezrobotnych biorących udział w badaniu najważniejszą przeszkodą w aktywizacji zawodowej, jest nieodpowiednie lub niedopasowane do wymagań rynku pracy wykształcenie. Taki problem wskazało – 28,3% badanych. Ważnymi problemami są także brak kwalifikacji, dezaktualizacja uprawnień – 27,2%. Istotne trudności w aktywizacji zawodowej związane są zdaniem osób bezrobotnych również z brakiem doświadczenia i stażu pracy – 12,2% wskazań.

Szansą na zwiększenie aktywności zawodowej jest w opinii osób bezrobotnych przekwalifikowanie lub podniesienie poziomu wykształcenia / kwalifikacji. Taką opinię wskazało 27,2% badanych. Dla części respondentów – 13,7%, receptą na podjęcie zatrudnienia jest zdobycie oczekiwanego przez pracodawców doświadczenia zawodowego. Kolejnym potwierdzeniem postawionej tezy dotyczącej barier aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, jest przeświadczenie osób bezrobotnych o oczekiwaniach lokalnych pracodawców wobec kandydatów do pracy. Zdaniem osób bezrobotnych, pracodawcy przy wyborze danego kandydata do pracy kierują się przede wszystkim jego doświadczeniem zawodowym i osiągniętymi sukcesami – 49,4%.

Należy zauważyć, że zdecydowana większość osób bezrobotnych – 65,5% jest gotowa do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie. Dodatkowo zdecydowana większość osób bezrobotnych – 70,6% chce uczestniczyć w szkoleniach i kursach, co potwierdza gotowość i potrzebę zmiany lub doskonalenia kwalifikacji przez część osób bezrobotnych.

Z jednej strony mamy więc zdefiniowane problemy (dotyczące braku kwalifikacji oczekiwanych przez pracodawców oraz braku wymaganego doświadczenia zawodowego) wskazane. Z drugiej strony podobne problemy zgłaszają lokalni pracodawcy. 50,9% pracodawców uważa, że najważniejszym problemem w zakresie rekrutacji nowych pracowników jest brak kandydatów do pracy z odpowiednim doświadczeniem na danym stanowisku pracy. 42,5% badanych firm zwróciło uwagę na brak kandydatów posiadających kwalifikacje w danym zawodzie. Istotnym problemem zgłaszanym przez 25,3% pracodawców jest także fakt, iż wielu specjalistów w poszukiwaniu pracy wyjechało poza lokalny rynek pracy. 16,8% pracodawców zwróciło uwagę na niewystarczające kompetencje kandydatów do pracy. Warto podkreślić, iż co dziesiąty badany pracodawca – 10,6% oczekuje organizacji szkoleń dla osób bezrobotnych ukierunkowanych na potrzeby rynku pracy w postaci trójstronnych umów szkoleniowych. Takie dane oznaczają zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bezrobotnych, które byłyby odpowiednio przeszkolone w kierunkach oczekiwanych umiejętności i kompetencji zawodowych.

Oczekiwane działania:

W świetle powyższych danych konieczne wydaje się podejmowanie takich działań, które mogą w większym stopniu ukierunkować osoby bezrobotne na konieczność podwyższania kwalifikacji, poprzez szkolenia i kursy zawodowe oraz reorientacji zawodowej w kierunkach oczekiwanych przez lokalnych pracodawców. Należy mieć na uwadze, że brak elastyczności i aktualizacji swoich kwalifikacji zawodowych pozbawia często osoby bezrobotne szansy na zatrudnienie. Powody bezrobocia, zdaniem pracodawców bardzo często związane są z niedostosowaniem kompetencji zawodowych osób bezrobotnych do zmieniających się wymagań rynku pracy, zmian technologicznych i zmian oczekiwań pracodawców. W związku z powyższym niezbędne wydaje się organizowanie kursów i szkoleń indywidualnych w kierunkach oczekiwanych przez lokalnych pracodawców. Do ustalenia listy kursów i szkoleń należy wykorzystywać dane z przeprowadzonych badań rynku pracy, informacje od pracodawców oraz dane między innymi z opracowania Barometr Zawodów.

Szczegółowe analizy lokalnego rynku pracy w powiecie radomszczańskim wskazują, że zawody, które w 2023 roku charakteryzować będą się największym wskaźnikiem deficytu i zapotrzebowaniem lokalnego rynku pracy to: kierownicy ds. produkcji, kucharze, lekarze, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, operatorzy obrabiarek skrawających, operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych, piekarze, pielęgniarki i położne, projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD, psychologzy i psychoterapeuci, specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji, specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki. Wskazane zawody, to zawody deficytowe, na które występuje duże zapotrzebowanie na rynku pracy, a jednocześnie brakuje osób bezrobotnych w tych zawodach, które mogłyby tę pracę podjąć. Część z wymienionych zawodów deficytowych to zawody, w których można zdobyć uprawnienia za pośrednictwem szkoleń kursów. Za pomocą instrumentu aktywizacji zawodowej, którym są odpowiednie szkolenia, można zapewnić lokalnemu rynkowi pracy odpowiednio wyszkolonych pracowników w zawodach deficytowych.

W odniesieniu do osób bezrobotnych zainteresowanych reorientacją zawodową nieposiadających kwalifikacji zawodowych oraz osób bezrobotnych, których kwalifikacje zawodowe uległy zdezaktualizowaniu, można podjąć działania mające na celu przekwalifikowanie, które umożliwiłyby im skuteczniejszą aktywizację zawodową.

2. Zwiększenie szans na zatrudnienie osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia.

Diagnoza

Przeprowadzone analizy wykazały, że jedną z najtrudniejszych grup w aktywizacji zawodowej są osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat, które bardzo często są osobami długotrwale bezrobotnymi. Na koniec 2021 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku zarejestrowanych było 28,9% osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Jest to duża grupa w znacznym stopniu pasywna, często nieprzejawiająca motywacji do zmiany sytuacji zawodowej. To grupa rejestrująca się w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, często uzależniona od systemu pomocy społecznej. 65,0% osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat zarejestrowało się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku ze względu na możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Powodem braku gotowości osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat do podjęcia zatrudnienia jest przede wszystkim: brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny) – 60,0%, zły stan zdrowia – 50,0% oraz brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające świadczenia dodatkowe np. 500+) – 40,0% wskazań. Przyczyny bezrobocia wśród osób powyżej 50 tego roku życia, należy często poszukiwać także w złych i nieaktualnych kwalifikacjach oraz wieku. Powody bezrobocia związane są

z niedostosowaniem kompetencji zawodowych osób starszych do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku pracy, zmian technologicznych i zmian oczekiwań pracodawców. Brak elastyczności i chęci aktualizacji swoich kwalifikacji pozbawia osoby bezrobotne szansy na zatrudnienia. Do najważniejszych przyczyn należy właśnie nieaktualny zawód, niewystarczające kwalifikacje oraz wiek. Ponad połowa osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat – 53,3% uważa, że pracodawcy wybierając kandydata do pracy, kierują się jego wiekiem (co niejako wyklucza osoby starsze z procesu rekrutacji).

Warto jednak zauważyć, że pracodawcy mają odmienną opinię na temat zatrudniania pracowników w wieku powyżej 50 lat. W najbliższym czasie blisko co trzeci badany pracodawca – 31,7%, zainteresowany jest zatrudnieniem pracowników w wieku powyżej 50 lat. Zainteresowane zatrudnieniem osób w wieku powyżej 50 lat są większe przedsiębiorstwa, szczególnie te, które zatrudniają powyżej 50 pracowników. W związku z trudnościami na rynku pracy spowodowanymi deficytem kandydatów do pracy zdecydowana większość badanych pracodawców – łącznie 79,2% byłaby zainteresowana rekompensowaniem tych deficytów poprzez zatrudnienie pracowników w wieku powyżej 50 lat.

Należy także zwrócić uwagę na oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy w wieku powyżej 50 lat. Pracodawcy od kandydatów do pracy, którzy ukończyli 50 lat oczekują przede wszystkim samych chęci do pracy – 36,6% wskazań oraz posiadania kompetencji miękkich (między innymi: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole) – 32,3% odpowiedzi. Pracodawcy od dojrzałych, starszych kandydatów do pracy w odróżnieniu od młodszych kandydatów do pracy oczekują w większym stopniu kwalifikacji praktycznych takich jak: umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz) – 27,4%, umiejętność obsługi sprzętu ciężkiego – 20,6% oraz obsługa wózków widłowych – 14,6% odpowiedzi. Badani pracodawcy oczekują także od osób poszukujących pracy w wieku powyżej 50 lat umiejętność obsługi komputera – 13,1%, umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz) – 13,1% oraz obsługi kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych – 10,9%.

Oczekiwane działania:

W stosunku do osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat, należy przyjąć odmienną politykę aktywizacyjną niż wobec młodszych osób bezrobotnych. 50,0% osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat nie jest gotowa do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie. Ponad połowa badanych

w tym wieku – 56,7% nie jest zainteresowana uczestnictwem w szkoleniach i kursach. Wobec znacznej grupy osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat żadne działania aktywizacyjne nie przyniosą efektu, ponieważ duża grupa osób w tym wieku – 25,0%, niczego nie oczekuje od Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku, a 16,7% badanych nie jest gotowych do podjęcia pracy. W działaniach należy skoncentrować się więc na osobach zainteresowanych aktywizacją zawodową. Konieczne jest prowadzenie skutecznego i indywidualnego doradztwa zawodowego, pomocy w wyznaczaniu potrzeb dla osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat.

Rekomenduje się działania wpływające na rozwijanie form stażowych, pozwalających osobom bezrobotnym na zdobywanie doświadczenia w realiach trudnego i wciąż zmieniającego się rynku pracy. Osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat są najbardziej zainteresowane pośrednictwem pracy – poszukiwaniem zatrudnienia – 38,3% wskazań.

Zasadne wydaje się pozyskiwanie od pracodawców ofert pracy w ramach elastycznych form zatrudnienia. Jest to odpowiedź na potrzebę łączenia przez osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat obowiązków opieki nad osobami zależnymi z przyszłą pracą

Należy także organizować spotkania przedsiębiorców zatrudniających osoby w wieku powyżej 50 lat z przedsiębiorcami, którzy mają zamiar takie osoby zatrudnić. Spotkania miałyby na celu przełamanie obaw wśród pracodawców dotyczących osób, które ukończyły 50 lat oraz rekomendowanie ich jako wartościowych pracowników.

Wśród zachęt, które skłoniłyby osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat, do podjęcia pracy jest organizacja dojazdu do pracy – 40,0% wskazań. Warto ten argument przedstawić lokalnym pracodawcom.

Należy także zastanowić się nad wprowadzeniem nowych mechanizmów zachęcających pracodawców do zatrudniania osób w wieku powyżej 50 lat w postaci: ulg podatkowych w przypadku zatrudnienia osób w wieku powyżej 50 lat, premii za zatrudnienie osób w tym wieku, przeszkolenie osób w wieku powyżej 50 lat pod kątem oczekiwań pracodawcy, czy też promocji przedsiębiorstw zatrudniających osoby w wieku powyżej 50 lat. Takie działania mogłyby zostać zainicjowane w ramach projektów finansowanych np. ze środków rezerwy Funduszu Pracy, czy innych projektów współfinansowanych ze środków funduszy Unii Europejskiej.

3. Zwiększenie zatrudnienia osób bezrobotnych w wieku do 30 lat.

Diagnoza:

Na koniec 2021 roku osoby bezrobotne w wieku do 30 lat zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku stanowiły 26,7% ogółu osób bezrobotnych. Przeprowadzone analizy ilościowe wskazały, że ważnymi barierami w dostępie do rynku pracy dla osób bezrobotnych w wieku poniżej 30 lat są: nieodpowiednie lub niedopasowane do wymagań rynku pracy wykształcenie – 33,3%, brak kwalifikacji, dezaktualizacja uprawnień – 31,7% oraz brak doświadczenia i stażu pracy – 16,7% wskazań. Wykazane bariery w dużej mierze blokują pełniejszy dostęp do rynku pracy młodym osobom bezrobotnym. Zdaniem osób bezrobotnych w wieku poniżej 30 lat podjęcie pracy ułatwiłoby zdobycie doświadczenia zawodowego – 35,0%, zmiana miejsca zamieszkania – 28,3% oraz większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia zawodowego – 18,3%. Warto zauważyć, iż receptą na aktywizację zawodową jest także posiadanie własnego środka transportu – 21,7%, możliwość podjęcia działalności gospodarczej – 15,0%, elastyczne formy zatrudnienia – 15,0% oraz przekwalifikowanie się/podniesienie poziomu wykształcenia/ kwalifikacji – 15,0%.

Warto także zwrócić uwagę, iż więcej niż co trzeci badany pracodawca zainteresowany jest zatrudnieniem w najbliższym czasie pracowników w wieku do 30 lat – 38,9% wskazań. Wraz z wielkością przedsiębiorstwa zdecydowanie wzrasta zainteresowanie zatrudnieniem młodszych pracowników, którzy nie ukończyli jeszcze 30 lat. W przypadku przedsiębiorstw, które zatrudniają od 50 do 249 pracowników – 78,3% spośród nich jest zainteresowanych zatrudnieniem takich pracowników, natomiast w przypadku największych podmiotów odsetek ten wynosi 100,0%.

Interesujące są także oczekiwania, które mają lokalni pracodawcy wobec kandydatów w wieku poniżej 30 lat. Podstawowe umiejętności i kwalifikacje, które powinien posiadać kandydat do pracy w badanych przedsiębiorstwach to przede wszystkim chęci do pracy – 57,1% wskazań. Bardzo duży odsetek pracodawców – 41,7% oczekuje od młodszych kandydatów do pracy posiadania kompetencji miękkich (między innymi: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole). Co czwarty badany pracodawca – 25,1%, zwraca uwagę na umiejętność obsługi komputera. Inne umiejętności, które są szczególnie cenione przez pracodawców to także: umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz), znajomość języków obcych, posiadanie kompetencji cyfrowych, umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrza).

Oczekiwane działania:

Wskazane jest szersze i pełniejsze wypromowanie form pomocy skierowanych do pracodawców i młodych pracowników – dofinansowanie kosztów zatrudnienia u pracodawcy. Pracodawcy chętniej zatrudnią młode osoby, jeśli przyniesie to wymierne korzyści finansowe. Wielu pracodawców nie ma wiedzy o formach pomocy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku.

Zasadne wydaje się także wykorzystanie staży, jako istotnej formy pomocy, która może przyczynić się do zatrudnienia młodych bezrobotnych osób nieposiadających doświadczenia zawodowego. Ta forma pomocy odgrywa ważną rolę zarówno dla osób bezrobotnych, jak i pracodawców. Nabywanie umiejętności zawodowych poprzez partycypację w stażach zwłaszcza wśród młodych osób bezrobotnych nieposiadających jeszcze doświadczenia zawodowego lub kwalifikacji zawodowych, jest jedną z szans na zdobycie doświadczenia zawodowego oczekiwanego przez pracodawców. Z drugiej strony pracodawcy uzyskują dzięki stażom istotne i wymierne wsparcie.

Rekomendowane jest stworzenie kampanii społecznej promującej młodych pracowników jako dobrych kandydatów do pracy. Konieczne jest także organizowanie szkoleń, które będą uwzględniać oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy, którzy nie ukończyli 30 lat.

Należy także zastanowić się nad wprowadzeniem nowych mechanizmów zachęcających pracodawców do zatrudniania osób w wieku poniżej 30 lat w postaci: ulg podatkowych w przypadku zatrudnienia osób w wieku poniżej 30 lat, premii za zatrudnienie osób w tym wieku, przeszkolenie osób w wieku poniżej 30 lat pod kątem oczekiwań pracodawcy, czy też promocji przedsiębiorstw zatrudniających osoby w wieku poniżej 30 lat. Takie działania mogłyby zostać zainicjowane w ramach projektów finansowanych np. ze środków rezerwy Funduszu Pracy, czy innych projektów współfinansowanych ze środków funduszy Unii Europejskiej.

4. Promowanie zatrudnienia kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka.

Diagnoza:

Przerwa w pracy, która jest związana z urodzeniem dziecka, ma duży wpływ na ograniczoną aktywność zawodową matki, często powoduje dłuższą przerwę zawodową, wpływa także na dezaktualizację wiedzy. Taka sytuacja prowadzi często do wykluczenia z powszechnego

dostępu do rynku pracy lub też skutkuje nieudanym powrotem na rynek pracy. W związku z powyższym konieczne jest podjęcie działań, które uskuteczniają powrót do pracy kobietom, po urodzeniu dziecka.

Przeprowadzone badania wykazały, że 14,0% badanych firm w momencie badania zatrudniało kobiety, które powróciły na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka zatrudnia zdecydowanie więcej przedsiębiorstw publicznych – 42,1% niż przedsiębiorstw prywatnych – 10,6%. Najchętniej kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka zatrudniają duże przedsiębiorstwa (zatrudniające powyżej 50 pracowników). Wśród mniejszych pracodawców, zatrudnianie kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka nie jest tak popularne. W najbliższym czasie kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka chciałyby zatrudnić – 13,4% badanych firm. Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka skłonnych byłoby zatrudnić 50,0% przedsiębiorstw publicznych oraz 9,0% przedsiębiorstw prywatnych. Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka mogą znaleźć zatrudnienie w przedsiębiorstwach, które zatrudniają od 50 do 249 pracowników – 69,6% oraz w największych podmiotach, które zatrudniają powyżej 250 pracowników – 100,0%.

Warto zwrócić uwagę, że wiele firm z powiatu radomszczańskiego stosuje działania, które mogą być zaoferowane kobietom powracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka. 37,4% przedsiębiorstw stwarza swoim pracownikom możliwość pracy w indywidualnym czasie pracy. 34,3% badanych firm umożliwia wykonywanie pracy w elastycznym czasie (np. rozpoczynanie i kończenie pracy w indywidualnie ustalonych porach, zmienne godziny pracy), natomiast 33,4% podmiotów oferuje okres adaptacji na zapoznanie się ze zmianami w procedurach i produktach, po skończonym urlopie macierzyńskim/wychowawczym. Duża grupa badanych pracodawców – 28,3% zapewnia kobietom powracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka ochronę przed zwolnieniem po powrocie z urlopu macierzyńskiego do pracy. Inne działania dedykowane kobietom, które chciałyby wrócić do pracy po urodzeniu dziecka to między innymi: możliwość zadaniowego rozliczania pracy – 23,7%, możliwość wykonywania części zadań w domu (np. kilka dni w tygodniu) – 23,1% oraz możliwość wyjścia z pracy o dowolnej porze w razie zaistnienia nagłej potrzeby (np. choroba dziecka) – 20,6% wskazań.

Oczekiwane działania:

Uwzględniając przedstawione powyżej dane, należy promować zatrudnianie kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka szczególnie wśród pracodawców prywatnych, którzy są mniej skłonni do zatrudniania kobiet powracających na rynek pracy po

urodzeniu dziecka. Okazuje się, że pracodawcy mają możliwość inicjowania wielu działań oraz stosują udogodnienia, które powinny sprzyjać zatrudnianiu takich kobiet. Należy jednak w większym stopniu wypromować zatrudnianie kobiet chcących wrócić na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Oczekiwane wydaje się inicjowanie specjalnych działań w ramach projektów pilotażowych jak np. projekt ogłoszony przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej projekty pn. „Stabilna praca – silna rodzina”. W ramach projektu można zaoferować kobietom powracającym na rynek pracy wsparcie finansowe na opłacenie, żłobka, przedszkola lub opiekunki – refundacja kosztów opieki nad dzieckiem, usługę indywidualnego doradztwa zawodowego, czy też zatrudnienie w ramach promesy na zatrudnienie. Zasadnym instrumentem dedykowanym kobietom powracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka wydaje się także grant na telepracę.

5. Wspieranie mobilności przestrzennej osób bezrobotnych.

Diagnoza:

Osoby bezrobotne nie są mobilne przestrzennie w zakresie podejmowania zatrudnienia. Takie działania powodować mogą wydłużenie czasu aktywizacji zawodowej. Żadna z badanych osób bezrobotnych nie jest gotowa do podjęcia pracy wymagającej dojazdu ponad 60 minut do pracy. Zdecydowana większość uczestników badania – 73,3% zamierza podjąć pracę w miejscowości zamieszkania. Wśród osób bezrobotnych zdiagnozowano brak mobilności przestrzennej w zakresie podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania. Pomimo możliwości podjęcia pracy na okolicznych rynkach pracy osoby bezrobotne nie chcą nie tylko opuszczać województwa łódzkiego, powiatu radomszczańskiego, ale często nawet samej gminy, w której mieszkają. Przedstawione wyniki oznaczają bardzo małą aktywność i elastyczność osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy poza obszarem lokalnego rynku pracy.

Oczekiwane działania:

Promowanie wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego korzyści wynikających z mobilności przestrzennej i poszukiwania oraz podejmowania zatrudnienia także poza obrębem lokalnego rynku pracy. Dobre położenie powiatu radomszczańskiego w pobliżu innych rynków pracy o dużym popycie na pracę, w naturalny sposób definiuje duże możliwości do podjęcia zatrudnienia dla bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego. Bezrobotne osoby w sytuacji braku zatrudnienia powinni poszukiwać pracy także poza obszarem lokalnego rynku pracy. Aby zwiększyć możliwości czasowego przepływu pracowników, z terenu powiatu radomszczańskiego do obszarów znajdujących się w niedalekiej odległości, należy dokonać identyfikacji zawodów deficytowych, na które

występuje duże zapotrzebowanie w ościennych powiatach. Należy także opracować program szkolenia w takich zawodach deficytowych oraz stworzyć system pomocy dla osób decydujących się na podjęcie pracy poza obszarem powiatu radomszczańskiego np.: poprzez dopłaty łagodzące koszty dojazdów do pracy poza powiatem radomszczańskim, jak i w obrębie powiatu radomszczańskiego.

6. Zintensyfikowanie współpracy z lokalnymi pracodawcami (szczególnie mniejszymi prywatnymi przedsiębiorstwami) – usprawnienie przepływu informacji.

Diagnoza:

Znaczna grupa badanych pracodawców – 39,1% niczego nie oczekuje od Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku i nie jest zainteresowana współpracą. W grupie podmiotów niezainteresowanych współpracą dominują zwłaszcza najmniejsze podmioty gospodarcze, niezatrudniające pracowników. Wśród oczekiwań pracodawców dotyczących optymalizacji działań inicjowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku pojawiły się propozycje zwiększenia aktywności w zakresie współpracy z lokalnymi pracodawcami, konieczności docierania do większej liczby pracodawców ze swoją ofertą, czy też zwiększenie informacji o programach realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku i możliwościach współpracy.

Oczekiwane działania:

Należy przyjąć aktywną politykę w stosunku do najmniejszych podmiotów w zakresie upowszechniania informacji o działaniach podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku. Zasadne wydaje się organizowanie otwartych spotkań z udziałem przedsiębiorców (działań networkingowych, webinarów, konferencji on-line). Kontynuowanie Targów Pracy. Należy zwiększyć także częstotliwość kontaktów bezpośrednich z pracodawcami, wysyłanie informacji o programach, ofertach i informacjach o lokalnym rynku pracy.

Spis rysunków:

Rysunek 1. Mapa powiatu radomszczańskiego. (źródło: Raport o stanie powiatu radomszczańskiego za rok 2021)	11
Rysunek 2. Liczba mieszkańców powiatu radomszczańskiego w latach 2015 – 2021 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	14
Rysunek 3. Przyrost naturalny w mieście Radomsko i powiecie radomszczańskim w latach 2011 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	17
Rysunek 4. Wskaźnik obciążenia demograficznego (ludność osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) w powiecie radomszczańskim w latach 2011-2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).	18
Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie radomszczańskim na koniec roku w latach 2011 – 2021 oraz na koniec IX. 2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	23
Rysunek 6. Stopa bezrobocia w powiecie radomszczańskim w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)	51
Rysunek 7. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).	52
Rysunek 8. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego z uwzględnieniem płci według danych na koniec roku w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsko).	53
Rysunek 9. Procentowy udział bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego z prawem do zasiłku do ogółu osób bezrobotnych w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).....	55
Rysunek 10. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego według czasu pozostawania bez pracy na koniec 2021 roku (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).	56
Rysunek 11. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego według wieku na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).	57
Rysunek 12. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego według wykształcenia na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).	58

Rysunek 13. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego według stażu pracy na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).....	59
Rysunek 14. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=180, w%)	79
Rysunek 15. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów. (N=180, w%)	80
Rysunek 16. Struktura respondentów z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)	81
Rysunek 17. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów.	82
Rysunek 18. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku. (N=180, w%).....	83
Rysunek 19. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Radomsku. (N=180, w%)	85
Rysunek 20. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Radomsku. (N=180, w%).....	90
Rysunek 21. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Radomsku. (N=180, w%).....	91
Rysunek 22. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=180, w%)	93
Rysunek 23. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=24, w%)	95
Rysunek 24. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=180, w%).....	99
Rysunek 25. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=180, w%). ..	104
Rysunek 26. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku? (N=180, w%)	109
Rysunek 27. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=180, w%).....	112
Rysunek 28. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=180, w%).....	116
Rysunek 29. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.....	120
Rysunek 30. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=180, w%).	123
Rysunek 31. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=180, w%).....	127
Rysunek 32. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=143, w%).....	131
Rysunek 33. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=180, w%)	134
Rysunek 34. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=180, w%).....	138

Rysunek 35. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=180, w%).....	140
Rysunek 36. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=180, w%)	143
Rysunek 37. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=180, w%).....	146
Rysunek 38. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=180, w%).....	149
Rysunek 39. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (N=180, w%).....	153
Rysunek 40. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=180, w%).....	155
Rysunek 41. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a)y zaakceptować? (N=180, w%)	158
Rysunek 42. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=180, w%)	160
Rysunek 43. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=180, w%).....	163
Rysunek 44. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? (N=180, w%).....	166
Rysunek 45. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=350, w%).....	171
Rysunek 46. Forma prawna badanych przedsiębiorstw. (N=350, w%)	172
Rysunek 47. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=350, w%).....	173
Rysunek 48. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=350, w%).....	175
Rysunek 49. Czy w okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=350, w%)	176
Rysunek 50. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku. (N=165, w%)	185
Rysunek 51. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=350, w%).....	187
Rysunek 52. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=350, w%).....	191
Rysunek 53. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=82, w%)	195
Rysunek 54. Czy w 2023 roku planują Państwo zmianę poziomu wynagrodzeń pracowników? (N=350, w%).....	196

Rysunek 55. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=350, w%).....	204
Rysunek 56. Zainteresowanie zatrudnianiem poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=350, w%).....	213
Rysunek 57. Jakie wsparcie Państwa firma może zaoferować kobietom powracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka? (N=350, w%).....	216
Rysunek 58. Czy państwa firma zapewnia możliwość transportu dla pracowników spoza miasta Radomsko lub spoza powiatu radomszczańskiego? (N=350, w%).....	218
Rysunek 59. Czy zatrudniają Państwo cudzoziemców? (N=350, w%).....	219
Rysunek 60. Czy w okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku Państwa firma zwalniała pracowników? (N=350, w%).....	223
Rysunek 61. Powody zwolnień pracowników. (N=111, w%).....	230
Rysunek 62. Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała problemy ze znalezieniem pracowników? (N=350, w%).....	234
Rysunek 63. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=350, w%).....	237
Rysunek 64. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=273, w%) ..	239
Rysunek 65. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=273, w%).....	241
Rysunek 66. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=350, w%)...	243
Rysunek 67. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=350, w%)	244
Rysunek 68. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=350, w%).....	248
Rysunek 69. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=350, w%).....	251
Rysunek 70. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=350, w%).....	252
Rysunek 71. Czy w okresie kolejnych 12 miesięcy Pana/Pani firma zamierza zainwestować w rozwój kompetencji swoich pracowników? (N=350, w%).....	254
Rysunek 72. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=350, w%)	257
Rysunek 73. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=116, w%)	260

<i>Rysunek 74. Z jakiego powodu wprowadzili lub zamierzają Państwo wprowadzić automatyzację, robotyzację, cyfryzację? (N=64, w%)</i>	261
<i>Rysunek 75. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych w powiecie radomszczańskim? (N=350, w%)</i>	262
<i>Rysunek 76. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu radomszczańskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=350, w%)</i>	263
<i>Rysunek 77. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie radomszczańskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=350, w%)</i>	264
<i>Rysunek 78. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku chciałoby Państwo skorzystać? (N=350, w%)</i>	266
<i>Rysunek 79. Czy współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku? (N=350, w%)</i>	267
<i>Rysunek 80. Jeśli współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku, jak oceniają Państwo tą współpracę? (N=187, w%)</i>	268

Spis tabel:

<i>Tabela 1. Struktura doboru próby osób bezrobotnych N=180, w podziale na płeć, wiek oraz miejsce zamieszkania.....</i>	<i>8</i>
<i>Tabela 2. Struktura doboru próby pracodawców N=350, w podziale wielkość zatrudnienia oraz lokalizację przedsiębiorstwa. (N=180, w%).....</i>	<i>9</i>
<i>Tabela 3. Charakterystyka demograficzna gmin powiatu radomszczańskiego na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)</i>	<i>12</i>
<i>Tabela 4. Liczba ludności w poszczególnych gminach powiatu radomszczańskiego w latach 2015 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....</i>	<i>14</i>
<i>Tabela 5. Ludność powiatu radomszczańskiego, województwa łódzkiego oraz Polski według kategorii (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....</i>	<i>15</i>
<i>Tabela 6. Procentowy udział ludności według wieku w poszczególnych gminach powiatu radomszczańskiego - stan na koniec grudnia 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)</i>	<i>16</i>
<i>Tabela 7. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie radomszczańskim w latach 2030-2050. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....</i>	<i>19</i>
<i>Tabela 8. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa łódzkiego. Stan na 30.IX.2022 r (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....</i>	<i>23</i>
<i>Tabela 9. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa łódzkiego na 1000 mieszkańców. Stan na 30.IX.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....</i>	<i>24</i>
<i>Tabela 10. Zarejestrowane przedsiębiorstwa w poszczególnych gminach powiatu radomszczańskiego na dzień 30.IX.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)</i>	<i>25</i>
<i>Tabela 11. Struktura podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników na dzień 30.IX.2022 r. w powiecie radomszczańskim. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)</i>	<i>26</i>
<i>Tabela 12. Branże, liczba i odsetek podmiotów w powiecie radomszczańskim na dzień 30.IX.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....</i>	<i>27</i>

Tabela 13. Zmiany w liczbie podmiotów gospodarczych w powiecie radomszczańskim według branż. Dane na dzień 31.XII.2011 r. oraz na dzień 30.IX.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	29
Tabela 14. Struktura podmiotów gospodarczych w powiecie radomszczańskim oraz Województwie Łódzkim według branż. Dane na dzień 30.IX.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	31
Tabela 15. Liczba podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne w powiecie radomszczańskim na koniec roku w latach 2012 – 2021 oraz na koniec IX.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	32
Tabela 16. Branże, liczba i odsetek podmiotów prowadzonych przez osoby fizyczne w powiecie radomszczańskim na dzień 30.IX.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	33
Tabela 17. Przedsiębiorczość indywidualna – osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym w gminach powiatu radomszczańskiego na dzień 31.IX. w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	34
Tabela 18. Nowo zarejestrowane podmioty gospodarcze w rejestrze REGON w powiecie radomszczańskim w latach 2019 – 2021.	35
Tabela 19. Wyrejestrowane podmioty gospodarcze w rejestrze REGON w powiecie radomszczańskim w latach 2019 – 2021.	36
Tabela 20. Odsetek wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON w powiecie radomszczańskim w 2021 roku, w stosunku do wszystkich podmiotów w danej Sekcji PKD.	37
Tabela 21. Fluktuacja liczby przedsiębiorstw w latach 2019 – 2021 w powiecie radomszczańskim. Różnica pomiędzy liczbą nowo zarejestrowanych podmiotów a liczbą wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON.	39
Tabela 22. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w powiatach województwa łódzkiego w latach 2016 – 2020 (w tysiącach złotych)	40
Tabela 23. Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiatach województwa łódzkiego w latach 2016 – 2020 (w tysiącach złotych)	41
Tabela 24. Analiza SWOT – lokalny rynek pracy w powiecie radomszczańskim	45
Tabela 25. Stopa bezrobocia w powiatach województwa łódzkiego na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	49
Tabela 26. Stopa bezrobocia w powiecie radomszczańskim w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)	51

Tabela 27. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku)	52
Tabela 28. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego z uwzględnieniem płci, według danych na koniec roku w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsko).	53
Tabela 29. Liczba bezrobotnych w końcu okresu (stan na ostatni dzień miesiąca) według gminy w powiecie radomszczańskim w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).....	54
Tabela 30. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego z prawem do zasiłku do ogółu osób bezrobotnych w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).....	55
Tabela 31. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego według czasu pozostawania bez pracy w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).....	56
Tabela 32. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego według wieku w latach 2016 –2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).....	57
Tabela 33. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego według wykształcenia w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).....	58
Tabela 34. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego według stażu pracy w latach 2016 –2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).....	60
Tabela 35. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy - stan na 31 grudnia 2021 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).	61
Tabela 36. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w latach 2016 – 2021 – stan na 31.XII. danego roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).	61
Tabela 37. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu radomszczańskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w latach 2016 – 2021 – stan na 31.XII. danego roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Radomsku).	62

Tabela 38. Zdawalność egzaminu maturalnego w 2021 r. w różnych typach szkół w powiecie radomszczańskim. (źródło: Raport o stanie powiatu radomszczańskiego za rok 2021).	77
Tabela 39. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=180, w%) ...	79
Tabela 40. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów. (N=180, w%)	80
Tabela 41. Struktura respondentów z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)	81
Tabela 42. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów. (N=180, w%)	82
Tabela 43. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radomsku. (N=180, w%)	83
Tabela 44. Struktura respondentów z uwzględnieniem statusu osoby bezrobotnej. (N=180, w%)	84
Tabela 45. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Radomsku. (N=180, w%)	86
Tabela 46. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Radomsku. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)	87
Tabela 47. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Radomsku. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)	88
Tabela 48. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Radomsku. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)	89
Tabela 49. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Radomsku. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)	91
Tabela 50. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Radomsku. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)	92
Tabela 51. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Radomsku. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)	92
Tabela 52. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=180, w%)	93
Tabela 53. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)	94
Tabela 54. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)	94
Tabela 55. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)	94
Tabela 56. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=24, w%)	96
Tabela 57. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=24, w%)	96

Tabela 58. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=24, w%).....	97
Tabela 59. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=24, w%).....	97
Tabela 60. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=180, w%).....	99
Tabela 61. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%).....	100
Tabela 62. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%).....	101
Tabela 63. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%).....	102
Tabela 64. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=180, w%).	104
Tabela 65. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%).....	105
Tabela 66. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%).....	106
Tabela 67. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%).....	107
Tabela 68. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku? (N=180, w%).....	109
Tabela 69. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%).....	110
Tabela 70. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%).....	110
Tabela 71. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%).....	111
Tabela 72. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=180, w%).....	112
Tabela 73. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%).....	113
Tabela 74. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%).....	114
Tabela 75. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%).....	114
Tabela 76. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=180, w%).....	116

Tabela 77. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)	117
Tabela 78. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)	118
Tabela 79. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)	118
Tabela 80. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.....	120
Tabela 81. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze. Wyniki z uwzględnieniem płci. ..	121
Tabela 82. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania.	121
Tabela 83. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze. Wyniki z uwzględnieniem wieku.	122
Tabela 84. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=180, w%)	123
Tabela 85. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)	124
Tabela 86. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)	125
Tabela 87. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)	125
Tabela 88. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=180, w%)	127
Tabela 89. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)	127
Tabela 90. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)	128
Tabela 91. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)	128
Tabela 92. Zawód posiadany (wskazany) przez osoby bezrobotne. (N=143, w%)	128
Tabela 93. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=143 w%)	131

Tabela 94. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=143, w%)	131
Tabela 95. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=143, w%)	132
Tabela 96. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=143, w%)	132
Tabela 97. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=180, w%) ..	134
Tabela 98. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)	135
Tabela 99. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)	136
Tabela 100. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)	136
Tabela 101. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=180, w%)	138
Tabela 102. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)	139
Tabela 103. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)	139
Tabela 104. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)	140
Tabela 105. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=180, w%)	141
Tabela 106. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)	141
Tabela 107. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)	141
Tabela 108. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)	142
Tabela 109. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=180, w%)	143

Tabela 110. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%).....	144
Tabela 111. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%).....	144
Tabela 112. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%).....	145
Tabela 113. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=180, w%).....	146
Tabela 114. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%).....	147
Tabela 115. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%).....	147
Tabela 116. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%).....	148
Tabela 117. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=180, w%).....	149
Tabela 118. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%).....	149
Tabela 119. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%).....	150
Tabela 120. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%).....	150
Tabela 121. Rodzaje kursów i szkoleń, w których chciałyby uczestniczyć osoby bezrobotne. (N=91, w%).....	151
Tabela 122. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (N=180, w%).....	153
Tabela 123. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%).....	153
Tabela 124. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%).....	154

Tabela 125. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%).....	154
Tabela 126. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=180, w%).	155
Tabela 127. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)	156
Tabela 128. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%).....	156
Tabela 129. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)	156
Tabela 130. Do jakiego kraju rozważał/a Pan/Pani wyjazd zarobkowy? (N=31, w%.....	157
Tabela 131. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a)y zaakceptować? (N=180, w%)	158
Tabela 132. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a)y zaakceptować? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)	159
Tabela 133. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a)y zaakceptować? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)	159
Tabela 134. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a)y zaakceptować? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%).....	159
Tabela 135. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=180, w%)	161
Tabela 136. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)	161
Tabela 137. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)	162
Tabela 138. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%).....	162
Tabela 139. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=180, w%).	164
Tabela 140. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%).....	164

Tabela 141. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)	164
Tabela 142. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%) ..	165
Tabela 143. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? (N=180, w%).	167
Tabela 144. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? Wyniki z uwzględnieniem płci. (N=180, w%)	167
Tabela 145. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? Wyniki z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=180, w%)	168
Tabela 146. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? Wyniki z uwzględnieniem wieku. (N=180, w%)	168
Tabela 147. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=350, w%).....	171
Tabela 148. Forma prawna badanych przedsiębiorstw. (N=350, w%)	172
Tabela 149. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=350, w%).....	173
Tabela 150. Profil/branża, w której działa badane przedsiębiorstwo (N=350, w%).....	173
Tabela 151. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=350, w%).....	175
Tabela 152. Czy w okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=350, w%)	176
Tabela 153. Struktura firm zatrudniających nowych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%).....	177
Tabela 154. Struktura firm zatrudniających nowych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%) ...	177
Tabela 155. Powody niezatrudniania nowych pracowników. (N=185, w%)	179
Tabela 156. Nowo przyjmowani pracownicy według zawodu / stanowiska.	179
Tabela 157. Liczba przyjętych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa.	181
Tabela 158. Liczba przyjętych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem wielkość zatrudnienia.	182
Tabela 159. Liczba przyjętych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD.	182

Tabela 160. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku (N=165, w%).....	185
Tabela 161. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=350, w%).....	187
Tabela 162. Struktura firm planujących wzrost zatrudnienia w kolejnych 12 miesiącach. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%).....	188
Tabela 163. Struktura firm planujących wzrost zatrudnienia w kolejnych 12 miesiącach. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%).....	188
Tabela 164. Planowane przyjęcia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.	190
Tabela 165. Planowane zwolnienia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.	191
Tabela 166. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=350, w%).....	192
Tabela 167. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%).	192
Tabela 168. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%).....	193
Tabela 169. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=82, w%).....	195
Tabela 170. Czy w 2023 roku planują Państwo zmianę poziomu wynagrodzeń pracowników? (N=350, w%).	196
Tabela 171. Czy w 2023 roku planują Państwo zmianę poziomu wynagrodzeń pracowników? Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%).	197
Tabela 172. Czy w 2023 roku planują Państwo zmianę poziomu wynagrodzeń pracowników Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%).	198
Tabela 173. Jakie podstawowe umiejętności i kwalifikacje powinien posiadać kandydat do pracy w wieku poniżej 30 lat. (N=350, w%)	200
Tabela 174. Jakie podstawowe umiejętności i kwalifikacje powinien posiadać kandydat do pracy w wieku powyżej 50 lat. (N=350, w%).....	202
Tabela 175. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=350, w%).....	204
Tabela 176. Odsetek firm zatrudniających osoby w wieku poniżej 30 lat. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)	204

Tabela 177. Odsetek firm zatrudniających osoby w wieku poniżej 30 lat. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%)	205
Tabela 178. Odsetek firm zatrudniających osoby w wieku powyżej 50 lat. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%).....	207
Tabela 179. Odsetek firm zatrudniających osoby w wieku powyżej 50 lat. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%).....	207
Tabela 180. Odsetek firm zatrudniających emerytów. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%).....	209
Tabela 181. Odsetek firm zatrudniających emerytów. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%)	209
Tabela 182. Odsetek firm zatrudniających kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)	211
Tabela 183. Odsetek firm zatrudniających kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%).....	212
Tabela 184. Zainteresowanie zatrudnianiem poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=350, w%)	214
Tabela 185. Odsetek firm zainteresowanych zatrudniających pracowników w wieku poniżej 30 lat, powyżej 50 lat, cudzoziemców, kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka oraz emerytów. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)	215
Tabela 186. Jakie wsparcie Państwa firma może zaoferować kobietom powracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka? (N=350, w%).....	217
Tabela 187. Czy państwa firma zapewnia możliwość transportu dla pracowników spoza miasta Radomsko lub spoza powiatu radomszczańskiego? (N=350, w%).....	219
Tabela 188. Czy zatrudniają Państwo cudzoziemców? (N=350, w%).....	219
Tabela 189. Odsetek firm zatrudniających cudzoziemców. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%).....	220
Tabela 190. Odsetek firm zatrudniających cudzoziemców. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%)	220
Tabela 191. Stanowiska, zawody, na których zatrudnieni są cudzoziemcy, w badanych przedsiębiorstwach.....	222
Tabela 192. Czy w okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku Państwa firma zwalniała pracowników? (N=350, w%).....	223
Tabela 193. Odsetek firm zwalniających pracowników. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%).....	224

Tabela 194. Odsetek firm zwalniających pracowników. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%)	224
Tabela 195. Zwalniani pracownicy według zawodu / stanowiska.	226
Tabela 196. Liczba zwolnionych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa.	227
Tabela 197. Liczba zwolnionych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem wielkość zatrudnienia.	227
Tabela 198. Liczba zwolnionych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD.	228
Tabela 199. Powody zwolnień pracowników. (N=111, w%)	230
Tabela 200. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy. (N=350, w%)	232
Tabela 201. Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała problemy ze znalezieniem pracowników? (N=350, w%)	234
Tabela 202. Problemy ze znalezieniem pracowników. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%).....	235
Tabela 203. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=350, w%)	237
Tabela 204. Trudności na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)	238
Tabela 205. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=273, w%) ..	239
Tabela 206. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=273, w%)	241
Tabela 207. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=350, w%) ...	243
Tabela 208. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=350, w%)	245
Tabela 209. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)	245
Tabela 210. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%)	246
Tabela 211. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=350, w%)	248

Tabela 212. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)	249
Tabela 213. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%).....	249
Tabela 214. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=350, w%).	251
Tabela 215. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=350, w%).	252
Tabela 216. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)	252
Tabela 217. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%).....	253
Tabela 218. Czy w okresie kolejnych 12 miesięcy Pana/Pani firma zamierza zainwestować w rozwój kompetencji swoich pracowników? (N=350, w%).....	254
Tabela 219. Czy w okresie kolejnych 12 miesięcy Pana/Pani firma zamierza zainwestować w rozwój kompetencji swoich pracowników? Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%)	255
Tabela 220. Czy w okresie kolejnych 12 miesięcy Pana/Pani firma zamierza zainwestować w rozwój kompetencji swoich pracowników? Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%).....	255
Tabela 221. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=350, w%)	257
Tabela 222. Stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=350, w%).....	258
Tabela 223. Stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie. Wyniki w podziale na formę własności przedsiębiorstwa oraz wielkość zatrudnienia. Wyniki z uwzględnieniem sekcji PKD. (N=350, w%)	258
Tabela 224. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=116, w%)	260
Tabela 225. Z jakiego powodu wprowadzili lub zamierzają Państwo wprowadzić automatyzację, robotyzację cyfryzację? (N=64, w%)	261
Tabela 226. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych w powiecie radomszczańskim? (N=350, w%)	262

<i>Tabela 227. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu radomszczańskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=350, w%)</i>	263
<i>Tabela 228. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie radomszczańskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=350, w%)</i>	264
<i>Tabela 229. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radomsku chciałoby Państwo skorzystać? (N=350, w%)</i>	266
<i>Tabela 230. Czy współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku? (N=350, w%)</i>	267
<i>Tabela 231. Jeśli współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Radomsku, jak oceniają Państwo tą współpracę? (N=187, w%)</i>	268