

**Raport z badania rynku pracy i szkolnictwa
zawodowego Obszaru Funkcjonalnego
Dolina Rzeki Pilicy**





POMOC TECHNICZNA
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MINISTERSTWO
ROZWOJU
REGIONALNEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI FUNDUSZ
ROZWOJU REGIONALNEGO



Badanie zrealizowane w ramach projektu:

PARTNERSTWO NA RZECZ ROZWOJU OBSZARU FUNKCJONALNEGO DOLINA RZECI PILICY W POWIECIE TOMASZOWSKIM

współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej, Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego
w ramach Programu Operacyjnego Pomoc Techniczna 2007-2013



GMINA MIASTO
TOMASZÓW MAZOWIECKI



POWIAT
TOMASZOWSKI



GMINA
TOMASZÓW MAZOWIECKI



GMINA
INOWŁÓDZ



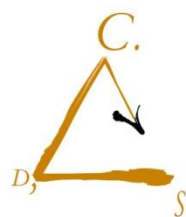
GMINA
RZECZYCA



STOWARZYSZENIE
DOLINA PILICY

**Zespół konsultantów Centrum Doradztwa Strategicznego s.c.
zaangażowanych w proces badawczy oraz prace nad „Raportem z badania rynku pracy i
szkolnictwa zawodowego”:**

Joanna Szwed
Cezary Ulański
Jakub Żywiec
Justyna Szymańska
Dagmara Bieńkowska
Aurelia Gawryś
Paulina Lizak
Agnieszka Bizon



Centrum Doradztwa Strategicznego

Nadzór naukowy:

Dr Marcin Kocór - Uniwersytet Jagielloński



Spis treści

WPROWADZENIE.....	5
WSTĘP METODOLOGICZNY	8
STRUKTURA DEMOGRAFICZNA LUDNOŚCI W POWIECIE TOMASZOWSKIM – ANALIZA DANYCH ZASTANYCH.....	12
ZALUDNIENIE POWIATU TOMASZOWSKIEGO.....	12
STRUKTURA LUDNOŚCI POWIATU ZE WZGLĘDU NA WYBRANE CECHY.....	14
MIGRACJE MIESZKAŃCÓW POWIATU.....	16
STRUKTURA OSÓB PRACUJĄCYCH W POWIECIE TOMASZOWSKIM WEDŁUG DANYCH STATYSTYCZNYCH	18
ZACHOWANIA I POSTAWY PRACOWNIKÓW NA RYNKU PRACY	20
CHARAKTERYSTYKA MIESZKAŃCÓW POWIATU TOMASZOWSKIEGO BIORĄCYCH UDZIAŁ W BADANIU	20
MOBILNOŚĆ PRZESTRZENNA MIESZKAŃCÓW POWIATU.....	20
STRUKTURA ZATRUDNIENIA I AKTYWNOŚĆ EDUKACYJNA MIESZKAŃCÓW POWIATU	23
MIESZKAŃCY POWIATU TOMASZOWSKIEGO - WNIOSKI.....	29
GOSPODARCZE UWARUNKOWANIA RYNKU PRACY – ANALIZA DANYCH ZASTANYCH	30
PROFIL GOSPODARZY REJONU NA TLE WOJEWÓDZTWA ŁÓDZKIEGO	30
DOSTĘPNOŚĆ KOMUNIKACYJNA	34
PODMIOTY GOSPODARCZE.....	35
WYNAGRODZENIA.....	42
DOCHODY I WYDATKI BUDŻETU POWIATU	43
GOSPODARCZE UWARUNKOWANIA RYNKU PRACY – WYNIKI BADAŃ Z PRACODAWCAMI	45
CHARAKTERYSTYKA PRACODAWCÓW BIORĄCYCH UDZIAŁ W BADANIU	45
WYMAGANIA I OCZEKIWANIA PRACODAWCÓW W STOSUNKU DO POTENCJALNYCH PRACOWNIKÓW ORAZ ICH KWALIFIKACJI I PREDYSPOZYCJI.....	46
TRUDNOŚCI REKRUTACYJNE PRACODAWCÓW.....	50
AKTYWNOŚĆ SZKOLENIOWA FIRM	52
INNOWACJE I PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ FIRM.....	54
GOSPODARCZE UWARUNKOWANIA RYNKU PRACY - WNIOSKI	57
SYTUACJA NA RYNKU PRACY W POWIECIE TOMASZOWSKIM – ANALIZA DANYCH ZASTANYCH.....	59
GEOGRAFICZNE ZRÓŻNICOWANIE POZIOMU BEZROBOCIA	59
STRUKTURA BEZROBOTNYCH	62
BEZROBOTNI NOWO ZAREJESTROWANI I WYREJESTROWANI.....	64
OFERTY PRACY I MIEJSCA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ	65
AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA LUDNOŚCI.....	69
MONITORING ZAWODÓW DEFICYTOWYCH, NADWYŻKOWYCH I ZRÓWNOWAŻONYCH	70
USŁUGI ORAZ INSTRUMENTY RYNKU PRACY	73
WSPARCIE INSTYTUCJONALNE W ZAKRESIE ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW RYNKU PRACY	75
SYTUACJA NA RYNKU PRACY W POWIECIE TOMASZOWSKIM – WYNIKI ILOŚCIOWEGO BADANIA BEZROBOTNYCH	76
CHARAKTERYSTYKA OSÓB BEZROBOTNYCH BIORĄCYCH UDZIAŁ W BADANIU	76
MOTYWACJE DO PRACY OSÓB BEZROBOTNYCH	77
MOBILNOŚĆ PRZESTRZENNA BEZROBOTNYCH W POSZUKIWANIU PRACY	80
AKTYWNOŚĆ BEZROBOTNYCH W DOKSZTAŁCANIU I ROZWOJU UMIEJĘTNOŚCI ORAZ KWALIFIKACJI	83
SYTUACJA NA RYNKU PRACY W POWIECIE TOMASZOWSKIM – ANALIZA DANYCH JAKOŚCIOWYCH	85
WSPÓŁPRACA Z INSTYTUCJAMI OTOCZENIA GOSPODARZEGO FIRMY	85
CHARAKTERYSTYKA LOKALNEGO RYNKU PRACY.....	88
PRZYSZŁOŚĆ LOKALNEGO RYNKU PRACY OCZAMI PRACODAWCÓW	89



**RAPORT Z BADANIA RYNKU PRACY I SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO
OBSZARU FUNKCJONALNEGO DOLINA RZeki PILICY**

DORADZTWO ZAWODOWE.....	90
POKOŁENIE NEET	91
SYTUACJA NA RYNKU PRACY W POWIECIE TOMASZOWSKIM – WNIOSKI	93
KSZTAŁCENIE PONADGIMNAZJALNE NA TERENIE OBSZARU FUNKCJONALNEGO DOLINA RZeki PILICY – ANALIZA DANYCH ZASTANYCH	94
I LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE IM. JAROSŁAWA DĄBROWSKIEGO	94
II LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE IM. STEFANA ŻEROMSKIEGO	95
III LICEUM OGÓLNOKSZTAŁCĄCE IM. PŁK. STANISŁAWA HOJNOWSKIEGO	95
ZESPÓŁ SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH NR 1 IM. TADEUSZA KOŚCIUSZKI	96
ZESPÓŁ SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH NR 2 IM. STANISŁAWA STASZICA.....	97
ZESPÓŁ SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH NR 3 IM. JANA PAWŁA II.....	99
ZESPÓŁ SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH NR 6	100
ZDAWALNOŚĆ EGZAMINÓW W POWIECIE TOMASZOWSKIM.....	103
KSZTAŁCENIE PONADGIMNAZJALNE NA TERENIE OBSZARU FUNKCJONALNEGO DOLINA RZeki PILICY – WYNIKI BADAŃ	107
CHARAKTERYSTYKA ABSOLWENTÓW SZKÓŁ PONADGIMNAZJALNYCH NA TERENIE OBSZARU FUNKCJONALNEGO	107
OCENA SZKOLNICTWA PONADGIMNAZJALNEGO.....	108
ŚCIEŻKI EDUKACYJNE ABSOLWENTÓW I OCENA UŻYTECZNOŚCI KSZTAŁCENIA	113
AKTYWNOŚĆ MŁODZIEŻY W ZAKRESIE KSZTAŁCENIA POZASZKOLNEGO	115
PROBLEMY ABSOLWENTÓW Z WEJŚCIEM NA RYNEK PRACY.....	119
KSZTAŁCENIE PONADGIMNAZJALNE NA TERENIE OBSZARU FUNKCJONALNEGO DOLINA RZeki PILICY - WNIOSKI.....	126
KLUCZOWE WNIOSKI I REKOMENDACJE.....	129
NIEDOPASOWANIE NA TOMASZOWSKIM RYNKU PRACY.....	129
AKTYWNOŚĆ SZKOLENIOWA I WSPIERANIE NOWYCH FORM ZATRUDNIENIA	129
DORADZTWO ZAWODOWE GWARANCJĄ ŚWIADOMEGO WEJŚCIA NA RYNEK PRACY	130
BRANŻE PRZYSZŁOŚCI	131
SPIS TABEL I WYKRESÓW	133

Wprowadzenie

Szczegółowa analiza danych, dotyczących sytuacji na lokalnych rynkach pracy, a także uwarunkowań gospodarczych i demograficznych pozwala na trafniejsze przewidywanie przyszłych kierunków rozwoju określonej jednostki terytorialnej. Dzięki takim działaniom możliwe jest podjęcie odpowiednich kroków, których celem jest doprowadzenie do korzystnych zmian oraz zapobieganie niepokojącym zjawiskom. Kolejnym elementem, który przyczynia się do wypracowania bardziej precyzyjnych prognoz są badania społeczne, dające sposobność do poznania stanowiska lokalnej ludności. Zaprezentowany poniżej dokument stanowi syntezę danych statystycznych dotyczących powiatu tomaszowskiego oraz znajdującego się w jego granicach Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy, a także opinii kluczowych respondentów z punktu widzenia lokalnego rynku pracy i szkolnictwa ponadgimnazjalnego.

Powiat Tomaszowski znajduje się w południowo-wschodniej części województwa łódzkiego. Zarówno powiat, jak i województwo zostały utworzone na mocy reformy administracyjnej kraju, która weszła w życie 1 stycznia 1999 r. Do tego czasu, w ramach podziału obowiązującego w latach 1973 – 1998 gminy leżące w powiecie tomaszowskim wchodziły w skład województwa piotrkowskiego. Województwo łódzkie podzielone jest na 21 powiatów ziemskich i 3 grodzkie oraz liczy 175 gmin. Powiat tomaszowski złożony jest z dziesięciu gmin wiejskich oraz jednego miasta, którym jest Tomaszów Mazowiecki. Ta miejscowość, oddalona o około 50 km od stolicy regionu – Łodzi, jest jednocześnie głównym ośrodkiem administracyjno-usługowym powiatu.¹

Tabela 1. Podział administracyjny powiatu tomaszowskiego

JEDNOSTKI ADMINISTRACYJNE	LICZBA MIESZKAŃCÓW
Będków	3339
Budziszewice	2253
Czerniewice	5172
Inowłódz	3900
Lubochnia	7190
Rokiciny	6186
Rzeczyca	4761
Miasto Tomaszów Mazowiecki	64893
Tomaszów Mazowiecki – gmina wiejska	10772
Ujazd	7928
Żelechlinek	3365

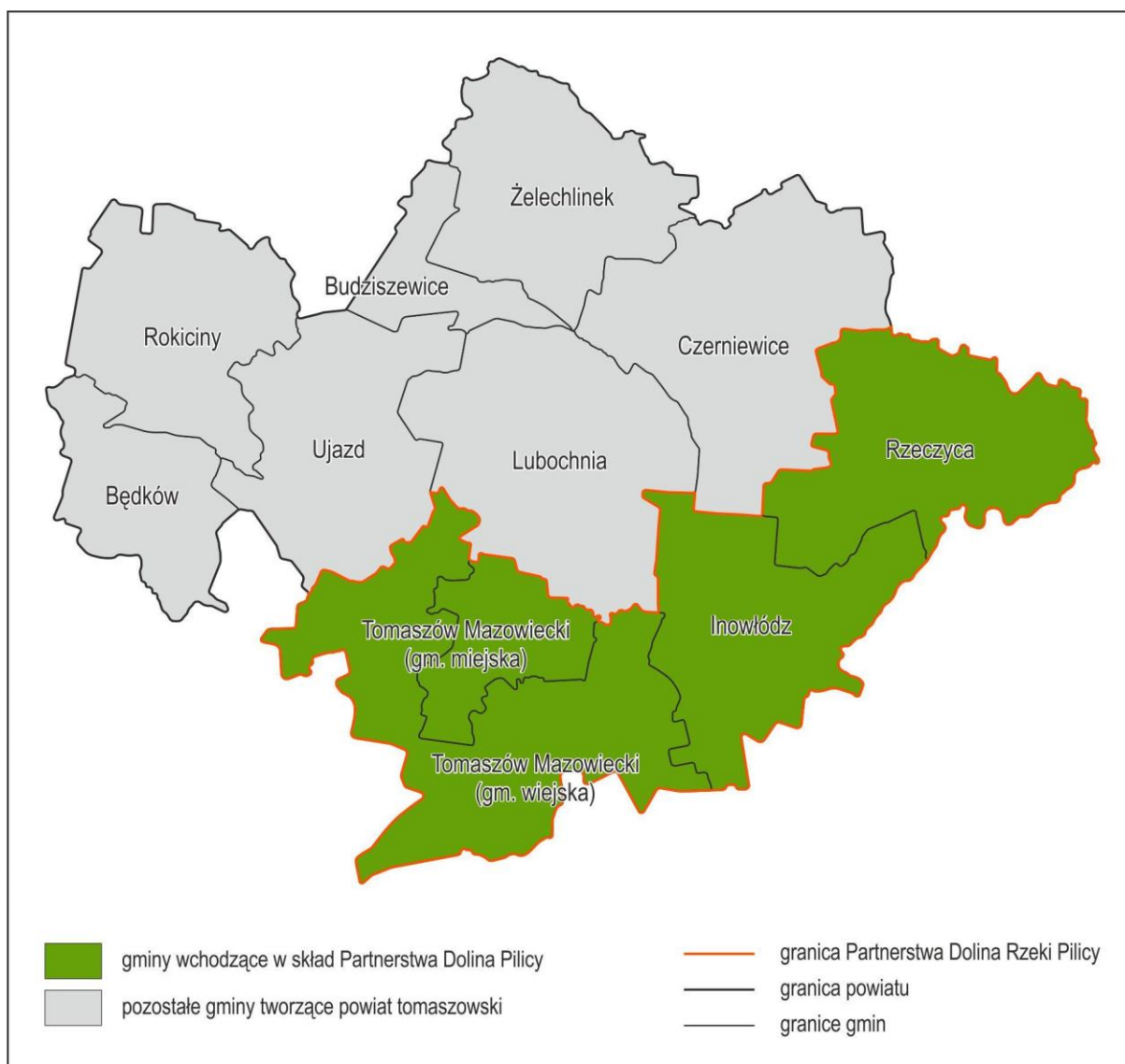
Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS. 2013.

Obszar Funkcjonalny Dolina Rzeki Pilicy zlokalizowany jest we wschodniej części województwa łódzkiego, na terenie powiatu tomaszowskiego. W skład Partnerstwa wchodzi 4 gminy: gmina

¹ Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu tomaszowskiego.

miejska Tomaszów Mazowiecki oraz 3 gminy wiejskie: Inowłódz, Rzeczyca i Tomaszów Mazowiecki, powiat tomaszowski oraz Stowarzyszenie Dolina Pilicy. W 2013 roku obszar Partnerstwa Dolina Rzeki Pilicy liczył łącznie 84 326 mieszkańców, tj. 70,4% ogółu mieszkańców powiatu tomaszowskiego. Gminy wchodzące w skład Partnerstwa Dolina Rzeki Pilicy różnią się ze względu na spełniane funkcje. Miasto Tomaszów Mazowiecki, które pełni rolę centrum administracyjnego i gospodarczo-usługowego powiatu tomaszowskiego, jednocześnie jest jednym z najważniejszych ośrodków przemysłowych województwa łódzkiego. Gmina Inowłódz oraz gmina wiejska Tomaszów Mazowiecki spełniają przede wszystkim funkcje turystyczno-rekreacyjne. Z kolei Rzeczyca jest gminą typowo rolniczą.²

Rysunek 1. Położenie Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy na tle powiatu tomaszowskiego



Źródło: Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej dla Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy w powiecie tomaszowskim.

² Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej dla Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy w powiecie tomaszowskim.

Głównym celem poniższego raportu jest ocena sytuacji na rynku pracy na terenie Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy oraz wykazanie najważniejszych potencjałów i barier rozwojowych szkolnictwa zawodowego występujących w tym regionie. Jednymi z najistotniejszych zagadnień, które zostały podjęte na łamach tego dokumentu są kwestie dotyczące stopnia dopasowania kompetencji pracowników oraz oczekiwań pracodawców na lokalnym rynku pracy. Szczególnie ważne z punktu widzenia działań strategicznych, które będą podejmowane w najbliższych latach na terenie Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy jest poznanie zapotrzebowania pracodawców na konkretne kwalifikacje i umiejętności pracowników w kontekście ich planów rozwojowych. Taka wiedza pozwala na wyznaczenie najważniejszych kierunków kształcenia, które wpływają na zwiększenie możliwości zawodowych mieszkańców tego obszaru.

Diagnoza została przeprowadzona w oparciu o wielowątkową analizę danych zastanych oraz opinie mieszkańców powiatu i Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy, osób bezrobotnych, absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz pracodawców, którzy prowadzą działalność na tym obszarze. Oprócz modułu ilościowego raport zawiera także poglądy respondentów zebrane podczas badań jakościowych, w których wzięli udział kluczowi pracodawcy działający na terenie Partnerstwa, dyrektorzy szkół ponadgimnazjalnych oraz przedstawiciele takich instytucji jak Powiatowy Urząd Pracy czy Starostwo Powiatowe. Uzupełnienie tych danych stanowi prezentacja informacji demograficznych i gospodarczych dotyczących przede wszystkim powiatu tomaszowskiego, na terenie którego znajduje się Obszar Funkcjonalny Dolina Rzeki Pilicy. Kluczowym źródłem, z którego korzystano w trakcie realizacji poniższego raportu były dane statystyczne pozyskane z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego. Szczegółowe informacje na temat metodologii badań znajdują się w kolejnym rozdziale (Wstęp metodologiczny).

Wstęp metodologiczny

Badania przeprowadzone na potrzeby stworzenia poniższej diagnozy składały się z części ilościowej oraz jakościowej. W module ilościowym zostały przeprowadzone następujące badania:

- **mieszkańców powiatu tomaszowskiego** - badanie to miało charakter przekrojowy: odnosiło się nie tylko do sformułowania potencjalnych kierunków rozwoju, ale poruszyło także tematy związane z rynkiem pracy oraz ogólnymi warunkami życia w powiecie i poszczególnych gminach. Badanie zostało przeprowadzone techniką CATI - wspomaganym komputerowo wywiadów telefonicznych (ang. *Computer Assisted Telephone Interview*). Badania CATI zostały przeprowadzone na reprezentatywnych próbach: mieszkańców powiatu tomaszowskiego (**n=1064**) oraz mieszkańców gmin projektowanego Obszaru Funkcjonalnego (mieszkańców gminy miejskiej Tomaszów Mazowiecki (**n=1088**), mieszkańców gminy wiejskiej Tomaszów (**n=970**), mieszkańców gminy Inowódz (**n=350**) i mieszkańców gminy Rzeszyca (**n=364**).
- **absolwentów szkół ponadgimnazjalnych** – pytania, które zostały przedstawione absolwentom szkół ponadgimnazjalnych w powiecie tomaszowskim pozwoliły na ustalenie motywów edukacyjnych młodzieży, a także ich oceny szkolnictwa ponadgimnazjalnego i wyższego. Dzięki temu badaniu zostały także zdefiniowane problemy z wejściem na rynek pracy absolwentów szkół ponadgimnazjalnych oraz ich aktywnością w zakresie kształcenia pozaszkolnego. Badanie zostało zrealizowane techniką CAWI (ang. *Computer Assisted Web Interview*), która polega na przeprowadzeniu wywiadu online za pomocą kwestionariusza zamieszczonego na serwerze w sieci. Respondenci wypełnili ankietę za pomocą przeglądarki internetowej. Łącznie w badaniu wzięło udział **n=231** absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.
- **przedsiębiorców** – niezwykle istotnym zagadnieniem z punktu widzenia głównego celu badań było poznanie planów rekrutacyjnych lokalnych pracodawców na najbliższe lata. Umożliwiło to odrębne badanie, podnoszące kwestie pożądanych kwalifikacji i kompetencji, które powinni posiadać kandydaci do pracy, a także przedstawiające opinie przedsiębiorców na temat kształcenia szkoleniowego. Do poznania poglądów pracodawców prowadzących działalność w graniach Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy posłużyło badanie przeprowadzone techniką CATI. Poprzez dobór kwotowy (dobór kwotowy zakłada podział badanej populacji na kwoty - rozłączne grupy, której członkowie charakteryzują się unikalną kombinacją wartości różnych zmiennych) pod względem liczby pracowników, sektorów własnościowych oraz sekcji PKD, próba w znacznym stopniu obrazuje stan rzeczywisty przedsiębiorstw na terenie obszaru funkcjonalnego. Badanie zostało przeprowadzone na próbie **n=600** pracodawców.
- **bezrobotnych** – kolejnym ogniwem, które przyczyniło się do zdefiniowania problemów i wyzwań lokalnego rynku pracy były badania osób bezrobotnych. Poruszały one wiele tematów istotnych ze względu na typ respondentów, począwszy od działań podejmowanych w celu zwiększenia ich szans na rynku pracy, jak i dotyczących aktywności szkoleniowej takich osób. Badanie zostało zrealizowane na próbie **n=201** techniką PAPI (ang. *Paper and Pencil Interview*).

Wyniki badań ilościowych zostały pogłębione za pomocą badań jakościowych. Całość procesu badawczego zwieńczył panel ekspertów podsumowujący badania i służący wypracowaniu rekomendacji.

W module jakościowym przeprowadzono następujące badania:

- **Zogniskowany wywiad grupowy (FGI – ang. Focus Group Interview)** – zastosowanie grup fokusowych jest gwarancją uzyskania przekrojowych opinii kluczowych z punktu widzenia tematu badań respondentów, które będą odzwierciedlały rzeczywiste problemy i sygnalizowały przyszłe potrzeby na terenie Obszaru Funkcjonalnego. W trakcie badań zostały zrealizowane dwa wywiady grupowe. Pierwszy z nich dotyczył szkolnictwa zawodowego, natomiast drugi poruszał przede wszystkim tematykę lokalnego rynku pracy.
- **Indywidualne wywiady pogłębione (IDI – ang. Individual in-Depth Interview)** - wywiady telefoniczne zostały przeprowadzone z pięcioma kluczowymi pracodawcami powiatu. Dobór respondentów pozwolił poszerzyć wiedzę na temat kwalifikacji pracowników, ale także umożliwił poznanie punktu widzenia pracodawców działających na obszarze powiatu – ich problemów, planów związanych ze zwiększaniem/zmniejszaniem zatrudnienia czy oceną szkolnictwa zawodowego. Wyniki uzyskane za pomocą tej metody dostarczyły materiału, który stanowi uzupełnienie danych uzyskanych w badaniach ilościowych, a także pozwoliły na osadzenie wniosków płynących z badań ilościowych w szerszym kontekście.
- **Panel ekspertów** – panel ekspertów został przeprowadzony w momencie, gdy wypracowane zostały wstępne wnioski płynące z badań ilościowych i jakościowych. Ta metoda umożliwiła przedyskutowanie i jakościowe pogłębienie najważniejszych wniosków, co doprowadziło do zwiększenia jakości oraz adekwatności końcowych rekomendacji. Panel jest techniką, która pozwala na wykorzystanie wiedzy uczestników panelu przy równoczesnym wystąpieniu efektu synergii (wzajemnego stymulowania się uczestników dyskusji od pogłębiania wypowiedzi). W efekcie możliwe jest zebranie bogatego w treść materiału badawczego oraz uzyskanie nowego spojrzenia na analizowaną tematykę. Zrealizowano jeden panel ekspertów, w którym wzięło udział 15 osób, w tym m.in. przedstawiciele JST, przedstawiciele NGO, przedstawiciele samorządów gospodarczych, przedstawiciele organizacji pracodawców oraz ekspert z zakresu rozwoju gmin/powiatów.

Kolejny element raportu stanowi wielowątkowa **Analiza Danych Zastanych (ADZ)**, która umożliwiła wskazanie ważnych charakterystyk badanego obszaru. Analiza Danych Zastanych ma charakter eksploracyjny i pozwala na zidentyfikowanie ważnych problemów związanych z obszarami badawczymi. Uwzględnienie w tego typu analizie wielu źródeł danych to tzw. triangulacja źródeł danych. Zapewnia ona możliwość wielowymiarowego zbadania danego zjawiska. Poniżej został zamieszczony wykaz źródeł wykorzystanych w trakcie realizacji tej części raportu (kolejność alfabetyczna):

- Bank Danych Lokalnych, Główny Urząd Statystyczny;
- Baza Projektów Programu Kapitał Ludzki, szkolenia.wup.lodz.pl;

- Biuletyn Informacji Publicznej, Powiat Tomaszowski;
- Centrum Informatyczne Edukacji, www.cie.men.gov.pl;
- Codzienna Gazeta Internetowa Nasz Tomaszów, www.nasztomaszow.pl;
- Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej, prod.ceidg.gov.pl;
- Centrum Monitoringu Społecznego i Kultury Obywatelskiej, Nowoczesne formy zatrudnienia zwiększają twoje szanse na rynku pracy;
- Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej dla Obszaru Funkcjonalnego Dolina Pilicy w powiecie tomaszowskim;
- Kalinowski H., Fundacja Republikańska, Aktywizacja bezrobotnych w Wielkiej Brytanii;
- Kudlik E., Lokalny rynek pracy – szanse i zagrożenia, Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim, 2011;
- Kudlik E., Programy wsparcia przedsiębiorczości na rynku pracy z udziałem dostępnych środków unijnych, Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim, 2013;
- Klimczuk A., Srebrna gospodarka jako odpowiedź sektora prywatnego wobec starzenia się społeczeństwa;
- Kwiatkowski E., Bezrobocie. Podstawy teoretyczne, Warszawa 2002;
- Lokalny Plan Rozwoju Powiatu Tomaszowskiego;
- Łódzka Specjalna Strefa Ekonomiczna, www.sse.lodz.pl;
- Mapa Projektów Europejskiego Funduszu Społecznego, www.projekty.efs.gov.pl
- Ministerstwo Sprawiedliwości, ems.ms.gov.pl;
- Mobilność zarobkowa mieszkańców województwa łódzkiego – część I emigracje, Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi;
- Muster R., Wyodrębnianie zawodów deficytowych i nadwyżkowych instrumentem dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy? Refleksja krytyczna
- Okręgowa Komisja Egzaminacyjna w Łodzi, www.oke.lodz.pl;
- Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim, www.puptomaszow.internetdsl.pl;
- Raport z monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim, 2008 – 2014;
- Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi, obserwatorium.wup.lodz.pl;
- Skórska A., Uwarunkowania demograficzne rynku pracy. [w:] Ekonomia rynku pracy, [red.] D. Kotlorz, Katowice 2007;
- Sprawozdanie z Działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Mazowieckim za lata 2007 – 2013, Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim;
- Starostwo Powiatowe w Tomaszowie Mazowieckim, www.powiat-tomaszowski.pl;
- Starzenie się społeczeństwa i jego skutki, Kancelaria Senatu Biuro Analiz i Dokumentacji, 2011;
- Statystyczne Vademecum Samorządowca, Powiat tomaszowski, Główny Urząd Statystyczny, 2013;
- Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020;
- Strategia Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Powiatu Tomaszowskiego;
- Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi, <http://www.wup.lodz.pl>;
- Wyżnikiewicz B., Wpływ koniunktury gospodarczej na rynek pracy, „Pomorski rynek pracy” nr 1/2007 (30);

- Zagórska A., Demograficzne uwarunkowania rynku pracy województwa dolnośląskiego do 2035 r., Katedra Rynku Pracy i Kapitału Ludzkiego Politechniki Opolskiej.

Dodatkowo wykorzystano strony internetowe wybranych podmiotów gospodarczych (www.mesgo.it, www.paradyz.com, www.wagran.pl, www.euroglas.com). Do opracowania kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorstw zostały włączone dane pochodzące ze stron: dom.gratka.pl, mieszkania.trovit.pl, mieszkanie.mitula.com.pl oraz ze strony www.autocentrum.pl.

Struktura demograficzna ludności w powiecie tomaszowskim – analiza danych zastanych

Współzależność zjawisk demograficznych z otoczeniem społeczno-gospodarczym ma wielowymiarowy i różnorodny charakter. Przede wszystkim, uwarunkowania demograficzne są silnie związane z podażą pracy, która jest korygowana m.in. przez aktywizację i dezaktywizację ludności. Liczba ludności w wieku produkcyjnym zależy od wcześniej kształtującej się liczby urodzeń i zgonów. Współczynnik aktywności zawodowej wiąże się m.in. z poziomem i zmianą stawek płac, polityką rynku pracy czy preferencjami w zakresie kształcenia. Liczba zatrudnionych jest uzależniona natomiast od rozmiarów produkcji, wydajności pracy czy płac realnych.³ Analiza uwarunkowań demograficznych rynku pracy powinna zatem uwzględniać szerokie spektrum cech, zjawisk ludności według wieku i płci, gdyż determinuje nie tylko przyszłe zdarzenia i procesy demograficzne, ale także bezpośrednio wpływa na kształtowanie się sytuacji na rynku pracy.⁴

Zaludnienie powiatu tomaszowskiego

Liczba ludności w powiecie tomaszowskim w latach 2007-2013 wynosiła w przybliżeniu 120 tysięcy mieszkańców, a wahania były nieznaczne. Tylko w roku 2010 przekroczyła 121 tysięcy. Natomiast w 2013 roku można zaobserwować spadek liczby ludności poniżej 120 tysięcy mieszkańców. Od 1995 roku jest to najniższa liczba ludności w powiecie tomaszowskim. Wskaźnik feminizacji, czyli liczba kobiet przypadająca na 100 mężczyzn, począwszy od 2007 roku waha się w granicach od 108 do 109. **Partnerstwo Dolina Rzeki Pilicy charakteryzuje się także względnie dużą dysproporcją płciową, ponieważ na 100 mężczyzn przypada 110 kobiet.** Taką samą tendencję – spadek liczby ludności od 2010 roku możemy obserwować także w całym województwie łódzkim, natomiast wskaźnik feminizacji od 2007 roku utrzymuje się na stałym poziomie stu dziesięciu kobiet.

Tabela 2. Dynamika liczby ludności z uwzględnieniem płci mieszkańca w latach 2007 – 2013 w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
powiat tomaszowski	kobiety	62749	62690	62531	63006	62732	62530	62245
	mężczyźni	57835	57696	57601	58428	58175	57853	57514
	ogółem	120584	120386	120132	121434	120907	120383	119759
województwo łódzkie	kobiety	1339632	1336533	1333045	1330254	1325754	1321331	1315439
	mężczyźni	1216266	1212328	1208787	1212182	1207927	1203320	1197654
	ogółem	2555898	2548861	2541832	2542436	2533681	2524651	2513093

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

³ E. Kwiatkowski: Bezrobocie. Podstawy teoretyczne. Warszawa 2002.

⁴ A. Skórska: Uwarunkowania demograficzne rynku pracy. [w:] Ekonomia rynku pracy, [red.] D. Kotlorz, Katowice 2007.

W 2013 roku Partnerstwo Doliny Rzeki Pilicy zamieszkiwało łącznie 84 326 mieszkańców, z czego prawie 77% ludności stanowili mieszkańcy gminy miejskiej Tomaszów Mazowiecki. Na przestrzeni lat 2007 – 2013 na terenie Obszaru Funkcjonalnego nastąpił nieznaczny spadek liczby ludności

Zarówno w powiecie tomaszowskim, jak i w całym województwie łódzkim w przedziale czasowym od 2007 do 2013 roku liczba zgonów (na 1000 ludności) przewyższała liczbę urodzeń żywych. Wartość przyrostu naturalnego na 1000 mieszkańców w latach 2007 – 2012 była jednak mniejsza w województwie łódzkim. Tylko w 2013 roku to w powiecie tomaszowskim przyrost naturalny osiągnął niższą wartość w porównaniu do danych odnoszących się do całego województwa. **Liczba urodzeń żywych na 1000 ludności w powiecie począwszy od 2010 roku zmniejsza się.** W 2013 roku po raz pierwszy od 2007 roku spadła poniżej 9. To samo zjawisko wystąpiło także w całym województwie, w którym liczba urodzeń żywych na 1000 ludności w 2013 roku wyniosła 8,8.

Tabela 3. Przyrost naturalny na 1000 ludności w latach 2007 – 2013 w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
powiat tomaszowski	-1,5	-0,4	-1,2	-1,3	-2,4	-2,0	-3,6
województwo łódzkie	-3,2	-2,3	-2,3	-2,2	-2,7	-3,0	-3,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Z przytoczonych powyżej informacji wynika, że liczba ludności oraz urodzeń żywych w powiecie tomaszowskim stale zmniejsza się od 2010 roku. Jak podają prognozy zawierające dane dla okresu 2015 – 2030 w 5-letnich odstępach czasowych, liczba mieszkańców w powiecie także będzie ulegała zmniejszeniu. Taką samą tendencję obserwujemy w przypadku całego województwa łódzkiego. **Według oszacowań, w 2030 roku stan ludności będzie wynosił 109,7 tys. mieszkańców (blisko o 10 tys. mniej niż w roku 2013).** Proporcje struktury ludności pod względem płci zasadniczo pozostaną stałe, jednak w dalszym ciągu będzie można obserwować wzrost odsetka mieszkańców wsi w powiecie tomaszowskim w odniesieniu do ogółu (mimo że całkowita liczba zarówno mieszkańców wsi, jak i miast będzie się zmniejszać). Powyższe zależności są zbieżne także w przypadku całego województwa łódzkiego.

Tabela 4. Prognoza zmian liczby i struktury ludności w latach 2015 – 2030 w powiecie tomaszowskim województwie łódzkim

		PROGNOZA NA ROK:			
		2015	2020	2025	2030
powiat tomaszowski	ogółem	118163	115967	113140	109739
	mężczyźni	56588	55555	54246	52649
	kobiety	61575	60412	58894	57090
	miasto	63805	62135	60213	58002
	wieś	54358	53832	52927	51737
województwo łódzkie	ogółem	2475002	2419216	2353273	2274628
	mężczyźni	1175897	1149837	1119025	1082142
	kobiety	1299105	1269379	1234248	1192486
	miasto	1566093	1517104	1463203	1401544
	wieś	908909	902112	890070	873084

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Struktura ludności powiatu ze względu na wybrane cechy

Biorąc pod uwagę ekonomiczny podział grup wieku mieszkańców powiatu tomaszowskiego, ludność w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej) w 2013 roku stanowiła 18,2% ogółu ludności. W latach 2007-2012 ta wartość mieściła się w przedziale od 18,5% do 19,6%. W województwie łódzkim grupa osób w wieku przedprodukcyjnym stanowiła w 2013 roku 17,0% ogółu mieszkańców województwa. Tak jak w przypadku powiatu tomaszowskiego, jest to począwszy od 2007 najniższa wartość. Osoby w wieku produkcyjnym w powiecie (kobiety w wieku 18-59 lat, mężczyźni w wieku 18-64 lata) stanowiły w stosunku do ogółu ludności w 2013 roku 61,7% (75,8 tys.). Zarówno w przypadku powiatu, jak i całego województwa odsetek osób w wieku produkcyjnym w odniesieniu do ogółu ludności dla danej jednostki terytorialnej przyjmuje najmniejszą wartość od 2007 roku (dla województwa łódzkiego wynosi on 62,4%). **Rok 2013 charakteryzuje się także największą liczbą osób w wieku poprodukcyjnym w danym powiecie i województwie biorąc pod uwagę okres czasowy od 2007 do 2013 roku.** Liczba ludności w wieku poprodukcyjnym w 2013 roku w powiecie tomaszowskim wynosiła w przybliżeniu 24 tys., która stanowiła 20,0% ogółu ludności powiatu tomaszowskiego. W latach 2007 – 2012 wartość ta mieściła się w przedziale od 17,2% (dla roku 2007) i systematycznie rosła do roku 2013, w którym osiągnęła poziom 19,4%. W województwie łódzkim grupa osób w wieku poprodukcyjnym liczy 518 tys. (20,6% ogółu mieszkańców). Wartość ta systematycznie wzrasta od 2007 roku, w którym ten odsetek wynosił 17,9%. W skali całego kraju udział ludności w wieku poprodukcyjnym w 2013 roku także był najwyższy biorąc pod uwagę okres od 2007 roku (osiągnął wartość 18,4%). **Wzrost liczby osób w wieku poprodukcyjnym związany jest z kwestią starzenia się społeczeństw.** Zwłaszcza w państwach wyżej rozwiniętych w ciągu ostatnich kilkudziesięciu lat można zaobserwować coraz większą intensywność tego zjawiska. Jest to następstwo postępu cywilizacyjnego, wydłużania czasu trwania życia oraz poprawy jego jakości. Sam wzrost liczby osób starszych nie budzi niepokoju, jednak jak widać z przytoczonych powyżej danych, z roku na rok zwiększa się także

udział starszej części ludności w stosunku do ogółu, a maleje udział najmłodszych członków populacji w odniesieniu do ogółu ludności.

Tabela 5. Dynamika liczby ludności z uwzględnieniem ekonomicznych grup wieku mieszkańców w latach 2007 – 2013 w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim

	GRUPA WIEKU	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
powiat tomaszowski	przedprodukcyjny	23679	23350	22884	22914	22526	22231	21809
	produkcyjny mobilny	-	-	45935	46486	46290	46088	45804
	produkcyjny niemobilny	-	-	29951	30049	29497	28767	28138
	poprodukcyjnym	20713	21105	21362	21985	22594	23297	24008
województwo łódzkie	przedprodukcyjny	463423	454512	446694	444382	437521	431872	426305
	produkcyjny mobilny	-	-	978606	975231	972213	968622	961632
	produkcyjny niemobilny	-	-	646250	645618	632459	619535	607137
	poprodukcyjnym	458032	464735	470282	477205	491488	504622	518019

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

„-” – brak danych.

Biorąc pod uwagę mobilność mieszkańców powiatu tomaszowskiego w 2013 roku, grupa ludności w wieku produkcyjnym mobilnym (ludność w wieku od 18 do 44 lat) liczyła 45,8 tys. osób. Ta część społeczności stanowiła 61,9% ludności w wieku produkcyjnym oraz 38,2% ogółu ludności. Liczba osób znajdujących się w wieku produkcyjnym niemobilnym dla rozważanego roku (28,1 tys.) w stosunku do wszystkich osób w wieku produkcyjnym oraz do ogółu mieszkańców wynosiła tym samym odpowiednio 38,1% oraz 23,5%. Począwszy od roku 2009, z każdym kolejnym rokiem wzrasta odsetek osób w wieku produkcyjnym mobilnym w odniesieniu do wszystkich osób w wieku produkcyjnym. W województwie łódzkim udział osób w wieku produkcyjnym mobilnym w 2013 roku w stosunku do wszystkich osób w wieku produkcyjnym był bardzo zbliżony do wartości liczonej dla danych powiatowych – wyniósł 61,3%. W odniesieniu do ogółu ludności ta część społeczności województwa stanowiła w 2013 roku 38,3%.

W 2013 roku na terenie Partnerstwa Dolina Rzeki Pilicy ludność w wieku przedprodukcyjnym stanowiła 17,7% ogółu mieszkańców. Należy jednak zauważyć, że na terenie powiatu tomaszowskiego (18,2%) liczba ludności w tym przedziale wiekowym jest wyższa niż na obszarze Partnerstwa.

Z kolei odsetek ludności w wieku produkcyjnym w 2013 roku na terenie Partnerstwa wyniósł 61,7%, osiągając identyczną wartość jak powiat tomaszowski. W roku 2013 co piąta osoba zamieszkująca obszar Partnerstwa osiągnęła wiek poprodukcyjny (20,7%).

Według danych pochodzących z Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku struktura ludności w powiecie tomaszowskim według wykształcenia przedstawiała się następująco:

- wykształcenie wyższe – 13372 osób,
- wykształcenie średnie i policealne – 33092 osób,
- wykształcenie zasadnicze zawodowe – 24809 osób,
- wykształcenie gimnazjalne – 5269 osób,

- wykształcenie podstawowe ukończone – 23713 osób,
- wykształcenie podstawowe nieukończone i bez wykształcenia szkolnego – 1972 osób.

W 2013 roku w powiecie tomaszowskim ludność mieszkająca w miastach stanowiła 54,2% ogółu ludności (64,9 tys.), a ludność zamieszkała na wsi stanowiła odpowiednio 45,8% mieszkańców (54,9 tys.). Analizując dane dla lat 2007 – 2013 można zaobserwować tendencję, zgodnie z którą z każdym rokiem coraz większy odsetek mieszkańców powiatu stanowią mieszkańcy wsi (2007 - 45,1%, 2008 - 45,2%, 2009 - 45,4%, 2010 - 45,51%, 2011 - 45,55%, 2012 - 45,6%). Podane dane uwzględniają stan ludności w dniu 31 grudnia każdego roku.

Migracje mieszkańców powiatu

Wśród mieszkańców powiatu tomaszowskiego obserwowalne są stałe tendencje pod względem liczby migracji wewnętrznych i zewnętrznych w okresie od 2007 do 2013 roku. Największa liczba zameldowań w ruchu wewnętrznym miała miejsce w 2007 roku. W latach 2008 – 2010 liczba tego typu zameldowań spadła poniżej tysiąca. Liczba zameldowań z zagranicy dla podanego okresu mieści się w granicach od 10 do 22.

Tabela 6. Migracje mieszkańców powiatu tomaszowskiego i województwa łódzkiego w podziale na migracje wewnętrzne i zewnętrzne

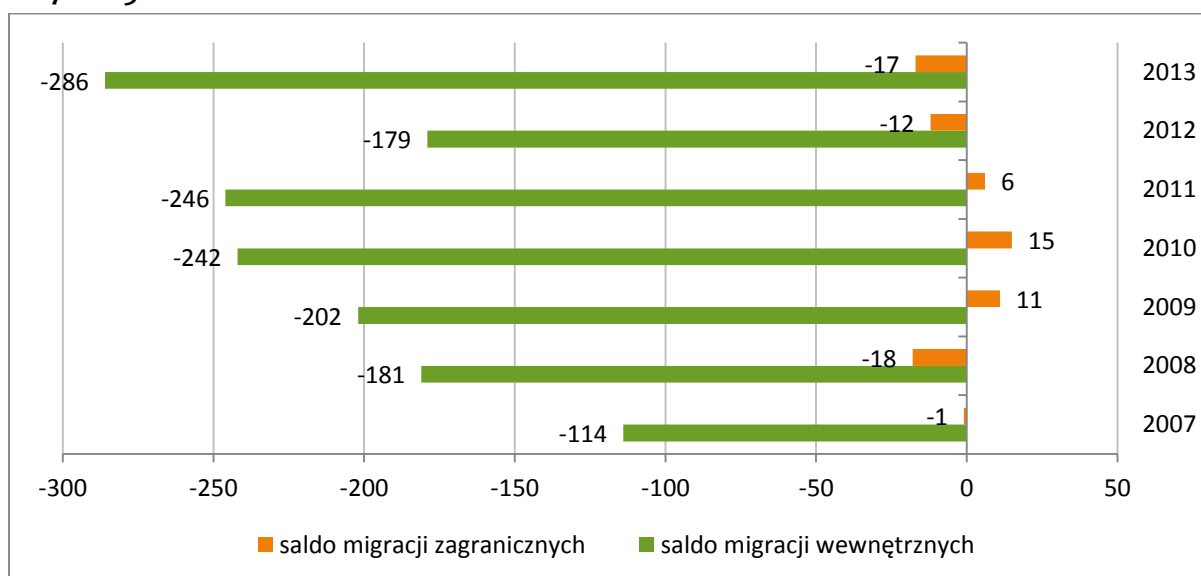
TYP MIGRACJI		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
powiat tomaszowski	zameldowania w ruchu wewnętrznym	1392	938	946	909	1029	1015	1006
	w tym kobiety	727	496	510	483	572	562	525
	zameldowania z zagranicy	18	12	22	19	18	10	13
	w tym kobiety	11	5	5	6	8	6	7
	wymeldowania w ruchu wewnętrznym	1506	1119	1148	1151	1275	1194	1292
	w tym kobiety	804	618	649	617	727	673	676
województwo łódzkie	wymeldowania za granicę	19	30	11	4	12	22	30
	w tym kobiety	7	14	10	4	7	14	16
	zameldowania w ruchu wewnętrznym	28443	21351	21567	22572	22693	21415	22812
	w tym kobiety	14851	11547	11872	12147	12282	11524	12180
	zameldowania z zagranicy	509	487	576	533	504	473	459
	w tym kobiety	198	189	193	195	210	201	199
	wymeldowania w ruchu wewnętrznym	30096	22694	22939	24329	24537	23058	24916
	w tym kobiety	15843	12403	12641	13203	13364	12549	13338
	wymeldowania za granicę	984	836	468	556	551	658	1033
	w tym kobiety	382	364	263	290	295	341	559

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Spośród 1,3 tys. wymeldowań, które miały miejsce w 2013 roku w powiecie tomaszowskim, 48,5% z nich (641) stanowiły wymeldowania do miast, a nieznacznie większą ilość (49,2% - 651) wymeldowania na wieś. Wymeldowania za granicę w liczbie 30, stanowiły natomiast 2,3% wszystkich wymeldowań w danym okresie.

Saldo migracji wewnętrznych wskazuje, że w latach 2007 – 2013 liczba wymeldowań w ruchu wewnętrznym zawsze przekraczała liczbę zameldowań zarówno na poziomie województwa łódzkiego, jak i powiatu tomaszowskiego. Największa różnica między tymi wartościami wystąpiła w ubiegłym, 2013 roku, gdy liczba wymeldowań w ruchu wewnętrznym przewyższyła o 286 liczbę zameldowań. W przypadku salda migracji zagranicznych występują okresy, w których to liczba zameldowań za granicę przewyższa liczbę wymeldowań. Jest to okres od 2009 do 2011 roku, w którym saldo migracji mieściło się w granicach od 6 w 2011 roku do 15 w 2010 roku. Jednak biorąc pod uwagę liczebności zameldowań i wymeldowań zewnętrznych można uznać, że migracyjność zagraniczna mieszkańców powiatu tomaszowskiego nie charakteryzuje się dużą intensywnością i utrzymuje się na względnie stałym poziomie.

Wykres 1. Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych w powiecie tomaszowskim w latach 2007 - 2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Z badania przeprowadzonego przez Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi wynika, że emigrantów łódzkich charakteryzuje stosunkowo duża różnorodność wybieranych krajów wyjazdów zarobkowych (respondenci wskazali na 36 różnych krajów pobytu). Najczęściej wybieranymi krajami były jednak Niemcy (31% wskazań) i Wielka Brytania (29%). Co dziesiąty badany decydował się na wyjazd w celach zarobkowych do Holandii. Kraje nieco mniej popularne zgodnie z wypowiedziami respondentów to: Irlandia, Norwegia, Francja, Włochy, Szwecja, Szkocja oraz Hiszpania (wskazania co najmniej 3%).

Wyniki badania wskazują, że emigranci niemieccy, jak również (choć w mniejszym stopniu) emigranci holenderscy to częściej osoby słabiej wykształcone (posiadające wykształcenie co

najwyżej gimnazjalne i zasadnicze zawodowe). Natomiast do emigrantów angielskich zaliczają się znacznie częściej osoby z wykształceniem wyższym.⁵

Struktura osób pracujących w powiecie tomaszowskim według danych statystycznych

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego, liczba osób pracujących w powiecie tomaszowskim zmniejszyła się w 2009 roku o 2,2 tys. osób w porównaniu do roku poprzedniego i od tego momentu jej wahania są nieznaczne. Według podziału PKD 2007 najwięcej osób w powiecie tomaszowskim zatrudnionych jest w następujących sekcjach: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oraz przemysł i budownictwo. W pierwszej z wymienionych sekcji kobiety stanowiły w 2012 roku 47,5% pracujących, natomiast w drugiej odsetek pracujących kobiet był o blisko 10 p.p. niższy.

Tabela 7. Pracujący według PKD 2007 w powiecie tomaszowskim i w województwie łódzkim w latach 2007 – 2012 z uwzględnieniem płci

		2007	2008	2009	2010	2011	2012
powiat tomaszowski	rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	9969	9985	9935	9277	9299	9318
	w tym kobiety	4490	4494	4489	4388	4398	4426
	przemysł i budownictwo	9443	10372	9044	8817	9120	8451
	w tym kobiety	3856	4204	3558	3422	3389	3225
	handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	4434	4350	4135	4305	4249	4292
	w tym kobiety	1871	1970	1912	1962	1972	2053
	działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	591	633	546	533	543	532
	w tym kobiety	351	384	336	324	329	327
województwo łódzkie	pozostałe usługi	6834	6609	6040	6811	7035	7158
	w tym kobiety	4885	4817	4301	4930	5099	5147
	rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	191677	191938	190581	178642	178651	178656
	w tym kobiety	85361	85538	85277	84840	84918	85445
	przemysł i budownictwo	223236	227449	217452	217156	210385	204493
	w tym kobiety	79406	81561	76670	75594	71030	68990
	handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	110591	114332	118890	121615	123147	122086
	w tym kobiety	50088	52481	54427	55845	56516	55981
	działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	23723	23786	23541	25568	25703	25683
	w tym kobiety	15364	15372	15616	16692	16630	16644

⁵Mobilność zarobkowa mieszkańców województwa łódzkiego – część I emigracje.

**RAPORT Z BADANIA RYNKU PRACY I SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO
OBSZARU FUNKcjONALNEGO DOLINA RZeki PILICY**

pozostałe usługi	191663	193156	199128	204253	201288	201914
w tym kobiety	131831	134147	137825	141348	140156	140969

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Tendencjami dostrzegalnymi w województwie łódzkim w danym przedziale czasowym jest spadek liczby osób pracujących w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie oraz przemyśle i budownictwie, a także wzrost liczby zatrudnionych w sekcji, jaką jest handel, naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja oraz w działalności finansowej, ubezpieczeniowej i obsłudze rynku nieruchomości a także w sekcji określonej jako pozostałe usługi.

Zachowania i postawy pracowników na rynku pracy

Charakterystyka mieszkańców powiatu tomaszowskiego biorących udział w badaniu

W badaniu, które miało na celu rozpoznanie opinii mieszkańców powiatu tomaszowskiego, o tym jak się żyje, mieszka i pracuje w tym rejonie kraju wzięło udział łącznie 3086 osób, w tym 51,7% stanowiły kobiety. Badani zostali podzieleni na dwie podpróby, z których jedna stanowiła reprezentatywną próbę dla mieszkańców powiatu tomaszowskiego (n=1064), a druga reprezentatywną próbę mieszkańców gmin projektowanego Obszaru Funkcjonalnego, tj.:

- mieszkańców gminy miejskiej Tomaszów Mazowiecki (n=1088),
- mieszkańców gminy wiejskiej Tomaszów Mazowiecki (n=970),
- mieszkańców gminy Inowłódz (n=350),
- mieszkańców gminy Rzeczyca (n=364).

Dzięki takiemu skonstruowaniu próby badawczej, możliwe było porównywanie wyników w obrębie całego powiatu tomaszowskiego jak i poszczególnych gmin wchodzących w skład Partnerstwa. Respondenci zostali dobrani w taki sposób, aby w zbliżonej liczbie reprezentować sześć kategorii wiekowych (w każdej z grup odsetek badanych w stosunku do wszystkich respondentów wahał się od 13,0% -wśród osób w wieku 24 lat lub młodszych, do 19,1%-w grupie osób w wieku od 55 do 62 lat). Prawie 70% wszystkich osób badanych zamieszkuje gminę wiejską lub miejską Tomaszów Mazowiecki. Do pozostałych miejsc, w których mieszkają respondenci należały gminy: Będków, Budziszewice, Czerniewice, Inowłódz, Lubochnia, Rokiciny, Rzeczyca, Ujazd i Żelechlinek.

Największa część respondentów (43,6%) posiada wykształcenie średnie. Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym stanowiły prawie 30% próby. Wśród wszystkich badanych najmniej osób ma wykształcenie podstawowe (9,7%) lub gimnazjalne (2,1%), natomiast posiadacze dyplomu uczelni wyższych stanowili 16,1% wszystkich branych pod uwagę mieszkańców powiatu tomaszowskiego. Badani mieszkańcy w większości (66,8%) byli osobami pozostającymi w związkach małżeńskich. Średnia liczba osób w gospodarstwach domowych respondentów wynosi w przybliżeniu 3 osoby.

Biorąc pod uwagę sytuację materialną mieszkańców powiatu poddanych badaniu, **ponad 40,0% osób deklaruje, że pieniędzy wystarcza im na co dzień, jednak brakuje na niektóre wydatki (dla porównania odsetek tych osób na terenie Obszaru Funkcjonalnego wynosi 38,0%)**, natomiast niecałe 40,0% (36,3%) twierdzi, że mają wystarczająco pieniędzy na wszystkie wydatki.

Mobilność przestrzenna mieszkańców Obszaru Funkcjonalnego

Na decyzję o zamieszkaniu w danym miejscu, bądź zmienieniu go na inne składa się wiele czynników. Niektóre wynikają z sytuacji, w jakiej znalazła się konkretna osoba, bądź indywidualnych predyspozycji, a inne łączą się z bardziej ogólnymi kwestiami. Ważnym wyznacznikiem stosunku ludzi do miejsca ich zamieszkania jest ocena, czy dany rejon jest uznawany za dobre miejsce do mieszkania, pracy oraz planowania przyszłości. Takie pytanie zostało zadane także respondentom.

Jak wynika z ich odpowiedzi, badani najbardziej pozytywnie odnoszą się do kwestii zamieszkania na terenie Partnerstwa. Tylko nieliczni byli przeciwni tej opinii. Zdecydowanie najgorzej mieszkańcy powiatu oceniają ten rejon pod kątem sytuacji na rynku pracy. **Wiele osób przyznaje, że miejscowości w których żyją, raczej bądź zdecydowanie nie są ich zdaniem dobrymi miejscami do pracy.** Biorąc pod uwagę wyniki tylko dla powiatu tomaszowskiego, to nie odbiegają one znacznie od tych dla Partnerstwa.

Tabela 8. Ocena miejscowości pod kątem wskazanych obszarów

MIEJSCOWOŚĆ W KTÓREJ MIESZKAM JEST DOBRYM MIEJSCEM :	DO MIESZKANIA	DO PRACY	DO PLANOWANIA PRZYSZŁOŚCI DLA SIEBIE I SWOJEJ RODZINY
Zdecydowanie nie	3,6%	17,3%	10,7%
Raczej nie	7,5%	30,8%	19,7%
Ani tak, ani nie	20,6%	24,7%	27,8%
Raczej tak	52,9%	22,7%	34,6%
Zdecydowanie tak	15,4%	4,6%	7,2%
Ogółem	100%	100%	100%

n=2772 próba dla gmin OF

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI z mieszkańcami z terenu powiatu tomaszowskiego

Warto zauważyć, że biorąc pod uwagę poziom wykształcenia mieszkańców gmin Obszaru Funkcjonalnego, to najniższe średnie w przypadku tego pytania odnotowano u osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (2,53) oraz podstawowym lub gimnazjalnym (2,55). Jeśli chodzi o planowanie przyszłości odpowiedzi są nieco bardziej zróżnicowane. Widać jednak związek oceny tego czynnika z sytuacją materialną respondenta. To osoby, które muszą odmawiać sobie wielu rzeczy, aby starczyło na życie (średnia odpowiedzi w przypadku tych osób wynosi 2,60) oraz mieszkańcy, którym pieniędzy nie wystarcza nawet na najpilniejsze potrzeby (średnia 2,91) najgorzej oceniają ten aspekt. Natomiast przyglądając się poszczególnym gminom wchodzącym w skład Partnerstwa, to gmina Rzeczyca najniżej oceniła aspekt związany z dobrym miejscem do pracy (średnia 2,12), gdzie dla porównania średnia dla całego powiatu z tego obszaru wynosi 2,80, natomiast nieco ponad tą średnią uplasowała się tylko gmina miejska Tomaszowa (średnia ocen 2,85). Tabela poniżej prezentuje średnie z ocen poszczególnych obszarów zarówno w podziale na poszczególne gminy Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy, jak i powiat tomaszowski ogółem.

Tabela 9. Satysfakcja z zamieszkania, pracy i planowanej przyszłości na powiatu tomaszowskiego

GMINA	CZY MIEJSCOWOŚĆ, W KTÓREJ ŻYJĘ TO DOBRE MIEJSCE :		
	DO MIESZKANIA	DO PRACY	DO PLANOWANIA PRZYSZŁOŚCI DLA SIEBIE I SWOJEJ RODZINY
Inowódz	3,97	2,46	3,06
Rzeczyca	3,66	2,12	2,85
Tomaszów Mazowiecki gmina miejska	3,60	2,85	3,09

**RAPORT Z BADANIA RYNKU PRACY I SZKOLNICTWA ZAWODOWEGO
OBSZARU FUNKCJONALNEGO DOLINA RZECI PILICY**

Tomaszów Mazowiecki gmina wiejska	3,59	2,66	3,02
Średnia dla OF	3,70	2,47	3,00
Średnia dla powiatu	3,71	2,80	3,17

n=1064 próba dla powiatu

n=2772 próba dla gmin OF

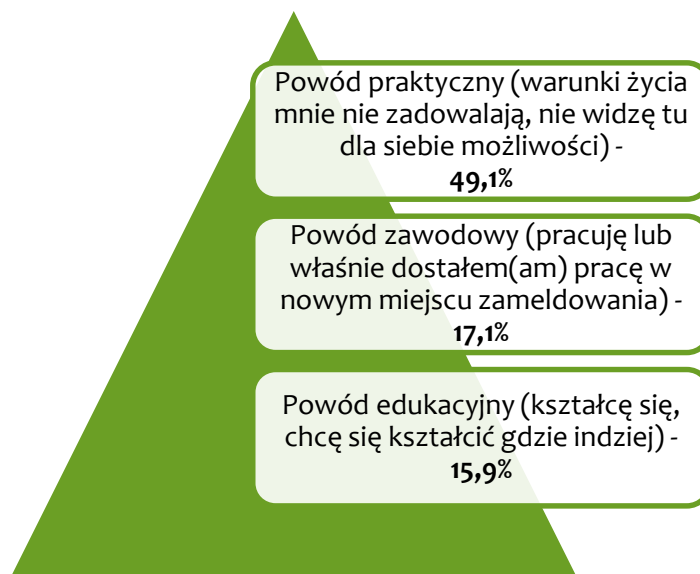
Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z mieszkańcami powiatu tomaszowskiego.

Zdecydowana większość mieszkańców gmin Obszaru Funkcjonalnego (94,0%) nie planuje zmiany miejsca zamieszkania w ciągu najbliższego roku (dla porównania procent tych osób w powiecie ogółem wyniósł 93,0). O przeprowadzce myśli najmniej osób wśród respondentów posiadających wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne (2,2%) i zasadnicze zawodowe (2,5%). Wśród mieszkańców z wykształceniem wyższym takie plany ma 8,5% osób. Biorąc pod uwagę stan cywilny respondentów, najwięcej osób które mają zamiar zmienić miejsce zamieszkania znalazło się w grupie kawalerów i panien (16,4%). Plany związane z wyjazdem z terenu powiatu tomaszowskiego częściej też dotyczą osób najmłodszych – spośród badanych w wieku 24 lat bądź młodszych w ciągu najbliższego roku 16,5% osób ma zamiar zmienić miejsce pobytu. Dla porównania – w grupie osób mających 65 lat lub starszych podobne zamiary ma zaledwie 0,4% respondentów.

Spośród wszystkich mieszkańców gmin wchodzących w skład Partnerstwa, którzy mają w planach zmianę miejsca zamieszkania, największa część (33,5%) chce przeprowadzić się do innego województwa. **Najczęstszym wyborem tych badanych jest województwo mazowieckie.** Zbliżona liczba respondentów zamierza także wyemigrować za granicę (głównym kierunkiem wyjazdów jest w tym przypadku Wielka Brytania). Spośród mieszkańców planujących wyjazd 14,0% osób chce wyjechać do innego powiatu na terenie województwa łódzkiego (w zdecydowanej większości badani mają na myśli miasto Łódź), natomiast 3,7% osób ma zamiar przenieść się do innej miejscowości na terenie powiatu tomaszowskiego (najczęściej do samego Tomaszowa Mazowieckiego). Kilka osób udzielając odpowiedzi na to pytanie oświadczyło wprost, że wyjadą tam, gdzie dostaną pracę. Wyniki te nie różnią się znacznie od wyników dla powiatu ogółem.

Respondenci, którzy w najbliższym roku planują zmienić miejsce zamieszkania zostali poproszeni także o wskazanie najważniejszego powodu, który zaważył na tej decyzji. Trzy odpowiedzi, które zostały podane przez największą liczbę badanych przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 2. Trzy najważniejsze powody zmiany miejsca zamieszkania podane przez respondentów



n=156 próba dla gmin OF

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z mieszkańcami powiatu tomaszowskiego.

Z deklaracji respondentów wynika, że o wyjeździe prawie połowy badanych mieszkańców Partnerstwa decydują względy praktyczne. Ważne też są powody zawodowe oraz edukacyjne. Kilkanaście osób wpisało także inne powody, które najczęściej były związane ze znalezieniem lepszej pracy. Niezwykle rzadko główną przyczyną wyjazdów mieszkańców są kwestie rodzinne (w sytuacji, gdy to rodzina podjęła taką decyzję, a respondent się do niej dostosował) lub matrymonialne (badany wstępuje bądź też wstąpił w związek małżeński/narzeczeński i para zamierza osiedlić się gdzie indziej). Niezadowalające warunki życia są powodem migracji prawie 80% osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Wśród osób, które dysponują wykształceniem średnim lub wyższym ten odsetek jest znacznie mniejszy – wynosi odpowiednio 48,9% i 38,1% osób. Podobną tendencję można zauważyć w wynikach dla całego powiatu tomaszowskiego.

Respondenci zostali także poproszeni o podanie głównych zalet i wad, jakie dostrzegają w miejscowości, w której mieszkają. Biorąc pod uwagę atuty wyznaczonego Obszaru Funkcjonalnego, podkreślane były szczególnie aspekty związane z lokalną przyrodą: **świeże powietrze, cisza, spokój, zieleń, bliskość rzeki czy rozległe lasy**. Jeśli chodzi o słabe strony Partnerstwa, w przybliżeniu 40% respondentów poruszyło kwestie dotyczące sytuacji na rynku pracy. Najczęściej wymieniane były takie wady jak **brak pracy oraz zła jakość infrastruktury drogowej oraz dostępności komunikacyjnej**. Wielu mieszkańców zwróciło także uwagę zły stan nawierzchni drogowej, ulic i chodników.

Struktura zatrudnienia i aktywność edukacyjna mieszkańców Obszaru Funkcjonalnego

Struktura zatrudnienia mieszkańców gmin wchodzących w skład Partnerstwa, a także powiatu tomaszowskiego ogółem, przedstawia się w sposób następujący:

Tabela 10. Sytuacja zawodowa mieszkańców w podziale na gminy Obszaru Funkcjonalnego

Sytuacja zawodowa	Inowódz	Rzeczyca	m. Tomaszów Mazowiecki	Tomaszów Mazowiecki g. wiejska	Powiat
nie pracuję zawodowo i nie mam innego zajęcia	2,0%	5,5%	8,1%	9,0%	8,3%
nie pracuję zawodowo, gdyż mam inne niepłatne zajęcie (np. gospodyni domowa)	4,0%	4,9%	2,9%	4,0%	4,8%
pracuję na pełnym etacie na podstawie umowy o pracę	23,0%	23,4%	28,7%	25,0%	28,2%
pracuję na niepełny etat na podstawie umowy o pracę	3,0%	3,8%	8,6%	4,0%	8,7%
pracuję na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa zlecenie/dzieło)	1,0%	1,4%	4,4%	2,0%	3,8%
pracuję dorywczo	3,0%	4,7%	4,2%	6,0%	4,5%
prowadzę własną działalność gospodarczą	3,0%	5,5%	7,2%	6,0%	6,1%
jestem rencistą/emerytem	54,0%	22,5%	26,9%	31,0%	23,2%
jestem uczniem/studentem	3,0%	6,0%	6,0%	8,0%	7,1%
jestem rolnikiem	4,0%	22,0%	0,2%	4,0%	3,6%
inne	1,0%	0,3%	2,8%	1,0%	1,7%
Suma	100%	100%	100%	100%	100%

n=2772 próba dla gmin OF

n=1064 próba dla powiatu

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI z mieszkańcami z terenu powiatu tomaszowskiego

Jak wynika z powyższej tabeli, największą część badanych zarówno w przypadku mieszkańców całego powiatu tomaszowskiego, jak i ludności Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy stanowią emeryci i renciści. Spośród mieszkańców powiatu 28,2% osób jest zatrudnionych na pełen etat na podstawie umowy o pracę, a 17,0% pracuje na niepełny etat na podstawie umowy o pracę, dorywczo lub jest zatrudnionych na podstawie umowy cywilnoprawnej. Wśród osób zamieszkujących gminy wchodzące w skład Partnerstwa zatrudnionych na pełen etat, wartości te wahają się od 23,0% do 28,7%, gdzie największy odsetek występuje w gminie miejskiej Tomaszów Mazowiecki.

Biorąc pod uwagę wykształcenie wszystkich badanych zatrudnionych na pełen etat na podstawie umowy o pracę, najmniej zatrudnionych jest osób z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym (6,3%, jednak w tej grupie jest blisko 60% rencistów i emerytów) oraz osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym (19,9%). Dla porównania, wśród osób z wykształceniem wyższym na takich samych zasadach pracuje 46,9% respondentów. Niewielki odsetek badanych, przedstawiony w tabeli jako *Inne* to w dużej mierze stażyści, osoby które nie chcą ujawnić swojej sytuacji materialnej, osoby pozostające na urloпах macierzyńskich i wychowawczych oraz takie, które pobierają zasiłki. Wyniki te nie różnicują się w podziale na reprezentatywne próby mieszkańców powiatu oraz ludności Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy.

Średnio ponad połowa pracowników określa rodzaj wykonywanej przez siebie pracy jako fizyczny (na terenie Partnerstwa wartość ta waha się od 49,0% do 60,0%, natomiast w reprezentatywnej

próbie dla mieszkańców powiatu – 54,2%). Niemal 30% osób w każdej z podprób to pracownicy umysłowi, a do kadry kierowniczej zalicza się średnio 2,0% mieszkańców terenu Partnerstwa i 5,7% osób przynależących do reprezentatywnej próby dla obszaru powiatu tomaszowskiego. Około 12,0% wszystkich badanych jest natomiast właścicielem lub współwłaścicielem prywatnej firmy. Mieszkańcy, którzy nie wybrali żadnej z powyższych kategorii najczęściej twierdzili, że rodzaj wykonywanej przez nich pracy ma charakter fizyczno-umysłowy, dlatego nie można go nigdzie przyporządkować. Podobnie jak w przypadku rozkładu odpowiedzi, dotyczącej sytuacji zawodowej respondentów, struktura osób ze względu na rodzaj wykonywanej pracy badanych mieszkańców powiatu ogółem oraz osób zamieszkujących tylko teren Partnerstwa jest bardzo zbliżona.

Tabela 10. Rodzaj wykonywanej pracy w podziale na gminy Partnerstwa i powiat ogółem

GMINA	PRACOWNIK UMYSŁOWY	PRACOWNIK FIZYCZNY	WYŻSZA KADRA KIEROWNICZA	WŁAŚCICIEL LUB WSPÓŁWŁAŚCI CIEL FIRMY	SUMA
Inowódz	31%	60%	1%	9%	100%
Rzeczyca	37%	49%	1%	13%	100%
Tomaszów Mazowiecki gmina miejska	28%	56%	5%	12%	100%
Tomaszów Mazowiecki gmina wiejska	26%	59%	1%	14%	100%
Powiat ogółem	28%	54%	6%	12%	100%

n= 546 próba dla powiatu

n=1252 próba dla gmin OF

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z mieszkańcami powiatu tomaszowskiego.

Wśród pracujących respondentów z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym, zasadniczym zawodowym i średnim największa część osób określa się jako pracownicy fizyczni. Przewaga pracowników umysłowych występuje tylko w grupie osób z wykształceniem wyższym. W tej też grupie odnotowano największy odsetek wyższej kadry kierowniczej czy właścicieli i współwłaścicieli prywatnych firm. Wyniki te są bardzo zbliżone w przypadku obu podprób, które składały się na ogół respondentów.

Miejsce pracy większości osób zamieszkujących Obszar Funkcjonalny Dolina Rzeki Pilicy znajduje się w miejscowości, w której mieszkają (76,8%), natomiast wśród mieszkańców całego powiatu osiąga poziom 83,2%. Spośród pozostałych pracujących, największa część (76,8%) jest zatrudniona w innej miejscowości na terenie powiatu. Także w tym przypadku miejscowością, w której znajduje się wiele siedzib firm i instytucji, gdzie zatrudnieni są zarówno mieszkańcy powiatu, jak i terenu Partnerstwa jest w głównej mierze Tomaszów Mazowiecki. Niewiele osób decyduje się na pracę w innym powiecie na terenie województwa. Taka decyzja jednak związana jest zwykle z zatrudnieniem w mieście Łodzi. Tylko niewielka liczba osób zadeklarowało, że ich miejsce pracy znajduje się poza granicami kraju, w tym 3 respondentów to osoby pracujące w Niemczech. Respondenci zostali także poproszeni o określenie przyczyny, która spowodowała że ich miejsce pracy jest zlokalizowane poza miejscowością, w której mieszkają. Odpowiedzi badanych obrazuje poniższa tabela.

Tabela 11. Powody pracy poza miejscem zamieszkania respondentów

GMINA	MOŻLIWOŚĆ ZNALEZIENIA PRACY	LEPSZE ZAROBKI	ZGODNOŚĆ PRACY Z MOIMI KWALIFIKACJA MI	BRAK OFERTY PRACY W MIEJSCU ZAMIESZKANIA
Inowódz	52%	48%	22%	18%
Rzeczycza	65%	31%	17%	21%
Tomaszów Mazowiecki gmina miejska	30%	44%	26%	28%
Tomaszów Mazowiecki gmina wiejska	31%	44%	24%	26%
Powiat ogółem	43%	44%	32%	39%

n= 359 próba dla gmin OF

n=97 próba dla powiatu

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników CATI z mieszkańcami z terenu powiatu tomaszowskiego

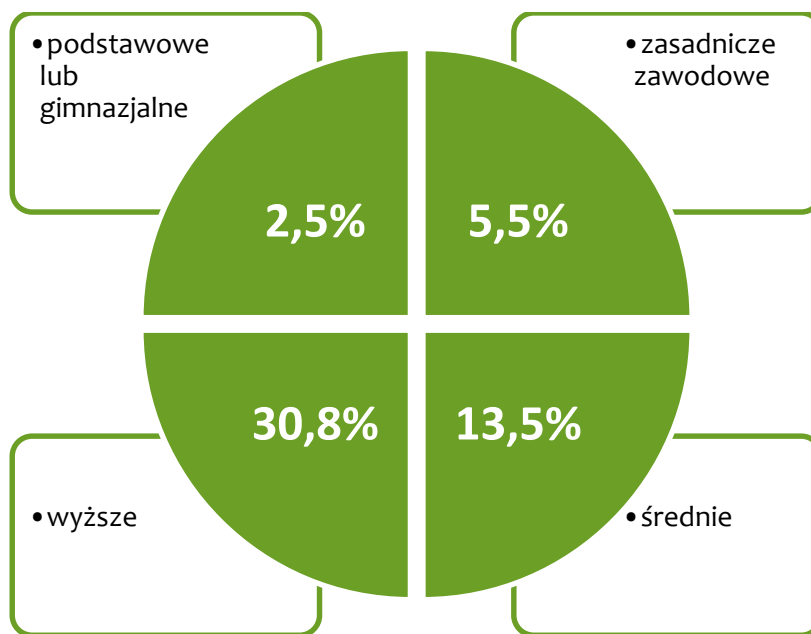
**procenty nie sumują się do 100 ponieważ można było wybrać kilka odpowiedzi*

Do najczęstszych powodów pracy poza miejscem zamieszkania należy przede wszystkim sama możliwość znalezienia pracy, a także lepsze zarobki. Wiele osób zwraca też uwagę na brak ofert pracy w swoim miejscu zamieszkania.

Przyjrano się również temu, w jaki sposób osoby pracujące poza miejscem zamieszkania dojeżdżają do pracy. Respondenci zamieszkujący teren Partnerstwa w przeważającej większości docierają do pracy samochodem (71,0%). Kolejną pod względem częstości wskazań jest odpowiedź : autobusem, busem-prywatny przewoźnik (9,0%) oraz rowerem (9,0%). Z kolei 6,0% badanych zadeklarowało iż dojeżdża komunikacją miejską, natomiast dla 2,0% badanych formą dotarcia do pracy jest pociąg oraz pieszo, oraz 1% inne. Wyniki te są bardzo zbliżone dla wyników z powiatu ogółem.

Z deklaracji badanych wynika, że w ciągu ostatnich 3 lat zaledwie 11,4% spośród prawie 3000 osób mieszkańców gmin wchodzących w skład Partnerstwa brało udział w szkoleniach lub kursach doszkalających (w przypadku próby reprezentatywnej dla mieszkańców powiatu tomaszowskiego ta wartość wynosi 12,7%). Można zaobserwować dużą dysproporcję w wynikach biorąc pod uwagę poziom wykształcenia respondenta. W grupie mieszkańców z wykształceniem wyższym, czy średnim zdecydowanie więcej osób zadeklarowało uczestnictwo w kursach lub szkoleniach w podanym okresie czasowym.

Rysunek 3. Uczestnictwo w szkoleniach i kursach doszkalających ze względu na poziom wykształcenia respondenta



n=316 próba dla gmin OF

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z mieszkańcami powiatu tomaszowskiego.

Kolejna zależność mówi o tym, że **im starsza kategoria respondentów tym mniej osób deklaruje uczestnictwo w kursach i szkoleniach**. Zdecydowanie więcej osób spośród kadry kierowniczej oraz pracowników umysłowych, w porównaniu do pracowników fizycznych uczestniczy w zajęciach doszkalających.

Największa część mieszkańców Partnerstwa, którzy w ciągu ostatnich 3 lat wzięła udział w wyszczególnionych formach aktywności realizowała szkolenia (40,5% z 383 osób). Popularne były także kursy (38,6%) oraz samokształcenie (22,2%). Stosunkowo niewiele osób zdecydowało się nie rozpoczęcie studiów podyplomowych (8,6%). Odpowiedzi badanych nie różnicują się znacząco z uwagi na przynależność do podpróby reprezentatywnej dla powiatu tomaszowskiego oraz podpróby reprezentatywnej dla Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy.

Kursy, które były realizowane przez największą część mieszkańców dotyczyły: **rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej (14,6%), informatyki i wykorzystania komputerów (11,3%), rachunkowości, księgowości, bankowości, ubezpieczeń i analizy inwestycyjnej (10,9%) oraz sprzedaży, marketingu, public relations i handlu nieruchomościami (8,4%)**. Kilka osób wymieniło też kursy BHP i kursy powalające na zdobycie uprawnień operatora wózka widłowego. Natomiast do najrzadziej wybieranych kursów należały te o tematyce weterynarii, prawa i nauk o życiu i nauk przyrodniczych. Wyniki są bardzo zbliżone zważając na podział na wyszczególnione wcześniej dwie reprezentatywne podpróby.

Odpowiedzi badanych wskazują, że mieszkańcy Obszaru Funkcjonalnego raczej nie mają planu zwiększyć swojej aktywności w odniesieniu do kursów i szkoleń w przyszłości. Zaledwie 7,5% osób zadeklarowało, że w najbliższym roku weźmie udział w tego typu formach doksztalcających. Także w tym wypadku najwięcej takich osób znajduje się w grupach osób z wykształceniem wyższym i średnim oraz wśród osób młodszych. Część mieszkańców (17,0%) na razie nie określa jednoznacznie, czy podejmie tego typu aktywność, poprzez wybór odpowiedzi trudno powiedzieć.

Interesującą kwestią są też plany mieszkańców dotyczące pracy. Jak wynika z badania, zaledwie 108 osób (3,9%) zamierza w najbliższym czasie zmienić miejsce zatrudnienia, natomiast najwięcej z nich to mieszkańcy gminy wiejskiej Tomaszowa, gdzie procent ten wyniósł 5,6 (dla porównania odsetek tych osób w powiecie ogółem wyniósł 4,5%). 348 badanych (12,4%) póki co nie posiada sprecyzowanych planów w tym względzie (w powiecie odsetek ten wyniósł 15%). Nawet wśród tych osób, które deklarują, że ich miejsce pracy ulegnie zmianie wielu nie potrafi określić, z jakim rejonem wiązą swoją przyszłość. Wśród badanych, którzy znają kierunek migracji najwięcej osób planuje wyjechać do innego kraju (najczęściej podawane są Niemcy i Wielka Brytania). Spośród osób, które chcą pozostać w obrębie kraju po raz kolejny najczęściej podawanymi lokalizacjami są: Tomaszów Mazowiecki, Łódź oraz województwo mazowieckie z Warszawą na czele.



Mieszkańcy powiatu tomaszowskiego - wnioski

Poniżej zaprezentowano listę kluczowych wniosków, które odnoszą się do ogółu mieszkańców powiatu tomaszowskiego:

- Głównymi trendami demograficznymi, jakie zaobserwowano w ostatnich latach na obszarze powiatu tomaszowskiego jest systematycznie **postępujący proces depopulacji obszaru powiatu**, ujemny przyrost naturalny i ujemne saldo migracji oraz wyższy niż przeciętnie w Polsce odsetek mieszkańców w wieku poprodukcyjnym.
- Wśród ludności powiatu postępuje także **proces starzenia się ludności** – wzrost odsetka mieszkańców w wieku poprodukcyjnym przy jednoczesnym spadku udziału mieszkańców w wieku przedprodukcyjnym. Odpowiedzią na to zjawisko jest srebrna gospodarka, którą można określić jako „*dążenie podmiotów gospodarczych do dostosowania swoich dóbr i usług do potrzeb osób o różnym wieku, kondycji fizycznej i możliwościach poznawczych, co może umożliwiać poprawę integracji społecznej ich użytkowników*”⁶.
- **Zmieniająca się sytuacja demograficzna spowoduje znaczące zmiany w odniesieniu do kwestii edukacji.** Po pierwsze nastąpi spadek liczby uczniów na wszystkich szczeblach kształcenia. Zmiany obejmą także uczelnie wyższe, które będą musiały konkurować o studentów zarówno z uczelniami krajowymi i zagranicznymi. Zmniejszenie zasobów pracy oraz ustawowe zmiany wieku emerytalnego wpłyną na wydłużenie okresu aktywności zawodowej pracowników, wzrost płac lub migracje z zewnątrz oraz na rozwój elastycznych form pracy, w tym telepracy.⁷
- Mieszkańcy powiatu tomaszowskiego uważają ten rejon za **dobre miejsce do życia**. Wymieniają wiele zalet tego obszaru, większość nie planuje też zmiany miejsca zamieszkania w najbliższym czasie. Jednak jeden z elementów wyraźnie psuje wizerunek powiatu tomaszowskiego jako „dobrego miejsca do życia”. Jest to ocena sytuacji na rynku pracy mieszkańców tego terenu. Trudności w znalezieniu dobrej pracy zmuszają niejednokrotnie ludzi do planowania swojej przyszłości w innym powiecie, województwie, czy nawet kraju.
- Ludzie dostrzegają największe szanse zawodowe w większych miastach, które dysponują ich zdaniem bogatszą ofertą zarówno pod względem zawodowym, edukacyjnym, jak i kulturalnym. Najlepiej oceniane są pod tym względem takie miejsca jak: **Tomaszów Mazowiecki, Łódź czy Warszawa**. To przede wszystkim w tych miastach mieszkańcy szukają tego, czego brakuje w ich miejscach zamieszkania.

Dużym problemem mieszkańców powiatu jest **niewielka skłonność do uczestnictwa w różnych formach doszkalających, takich jak kursy i szkolenia**. Już w przypadku młodzieży ponadgimnazjalnej branie udziału w zajęciach pozalekcyjnych i rozwojowych należy raczej do rzadkości. Nie zmienia się to także po wejściu na rynek pracy. Niewiele osób uczestniczy w kursach i szkoleniach, a także niewiele planuje zmienić to w przyszłości. Najmniej aktywni w tym obszarze są mieszkańcy, którzy posiadają wykształcenie podstawowe i gimnazjalne oraz zasadnicze zawodowe.

⁶ Klimczuk A., Srebrna gospodarka jako odpowiedź sektora prywatnego wobec starzenia się społeczeństwa.

⁷ Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020.

Gospodarcze uwarunkowania rynku pracy – analiza danych zastanych

Wiele aspektów związanych z rynkiem pracy, takich jak np. poziom zatrudnienia czy bezrobocia kształtowanych jest przez wzajemne oddziaływanie szeregu czynników zewnętrznych i wewnętrznych dla danego regionu. Do kluczowych czynników zewnętrznych należy zaliczyć politykę gospodarczą oraz system regulacyjny, natomiast do czynników wewnętrznych m.in. sytuację demograficzną oraz szeroko rozumiane warunki lokalne.⁸ Przedstawione poniżej dane mają na celu scharakteryzować sytuację gospodarczą powiatu tomaszowskiego, a w szczególności Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy, z uwzględnieniem kwestii oddziałujących bezpośrednio na sytuację na rynku pracy w tym regionie.

Profil gospodarczy rejonu na tle województwa łódzkiego

Powiat tomaszowski położony jest w centralnej Polsce, w południowo – wschodniej części województwa łódzkiego. Jest to pierwszy z czynników sprzyjający rozwojowi gospodarki na tym terenie. **Z punktu widzenia przedsiębiorców oraz inwestorów niebagatelne znaczenie mają także zasoby naturalne i walory przyrodnicze, którymi dysponuje powiat tomaszowski.** Tereny bogate w różnego rodzaju złoża naturalne przyciągają inwestorów, natomiast atrakcyjność krajobrazowa pozytywnie wpływa na rozwój turystyki na danym obszarze. Terytorium powiatu znajduje się w środkowej części starogłacjalnych nizin położonych w dorzeczu Wisły zaliczonych do podprowincji Nizin Środkowopolskich. Obszar ten usytuowany jest na styku czterech mezoregionów makroregionu Wzniesień Południowomazowieckich: Wzniesień Łódzkich, Wysoczyzny Rawskiej, Doliny Białobrzeskiej i Równiny Piotrkowskiej. Najważniejszym elementem rzeźby terenu jest dolina rzeki Pilicy, Wolbórki i Czarnej.⁹

Powiat tomaszowski charakteryzuje się zróżnicowanym profilem działalności gospodarczej. Na tym obszarze znajduje się duża ilość terenów przystosowanych do prowadzenia przede wszystkim przedsiębiorstw o charakterze handlowym, przemysłowym oraz transportowym. W stolicy powiatu - Tomaszowie Mazowieckim funkcjonuje także przemysł spożywczy, produkcja materiałów budowlanych, przemysł samochodowy oraz duże centra przeładunkowo-dystrybucyjne. **Specjalizacja gospodarcza powiatu tomaszowskiego opiera się na sześciu podstawowych filarach, do których należą: przemysł ceramiczno-budowlany, wydobywanie surowców skalnych, przemysł drzewny i meblarski oraz papierniczy, przetwórstwo rolno-spożywcze, przemysł chemiczny oraz przemysł elektromaszynowy.** Uzupełnienie zasadniczego profilu gospodarczego obszaru powiatu stanowią: przemysł włókienniczy i odzieżowy, przemysł metalowy i budownictwo. Niektóre z wymienionych powyżej rodzajów działalności, takie jak przemysł ceramiczno-budowlany i wydobywanie surowców skalnych ze względu na powiązanie z bazą surowcową cechują się wysokim poziomem zakorzenienia na terenie powiatu tomaszowskiego. W przypadku rozwoju produkcji materiałów budowlanych znaczenie ma występowanie złóż surowców mineralnych (piasku kwarcowego) na obszarze powiatu. Z punktu widzenia rozwoju gospodarczego powiatu tomaszowskiego oraz Obszaru

⁸Wyżnikiewicz B., Wpływ koniunktury gospodarczej na rynek pracy, „Pomorski rynek pracy” nr 1/2007 (30).

⁹ www.nasztomaszow.pl

Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy niezwykle duże znaczenie posiada przede wszystkim przemysł ceramiczno-budowlany. **Część spośród gmin wchodzących w skład powiatu tomaszowskiego stanowi element terenu Zagłębia Ceramiczno-Budowlanego Opoczno – Tomaszów Mazowiecki.** Jest to jeden z obszarów funkcjonalnych, wyszczególnionych w Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego. Odnacza się on największą w przestrzeni województwa koncentracją przemysłu materiałów budowlanych, którego podstawą jest miejscowa baza surowcowa. Na terenie powiatu tomaszowskiego działalność prowadzi jeden z czołowych producentów płytek ceramicznych w kraju - Grupa Paradyż (Ceramika Paradyż Sp. z o.o. i Paradyż Sp. z o.o.). Ponadto w gminie Ujazd znajduje się huta szkła funkcjonująca pod szyldem spółki Euroglas Polska Sp. z o.o.¹⁰ Jak wynika ze Strategii Rozwoju Województwa Łódzkiego jednym z kluczowych wyzwań w najbliższej przyszłości dla Zagłębia Ceramiczno – Budowlanego jest rozwój specjalistycznego szkolnictwa zawodowego na poziomie średnim i wyższym. Niemniej ważny jest także rozwój współpracy między przedsiębiorstwami, instytucjami otoczenia biznesu, jednostkami samorządu terytorialnego i sferą naukowo – badawczą oraz poprawa dostępności transportowej wewnętrznej i zewnętrznej.¹¹

Dobry klimat dla rozwoju przedsiębiorczości i lokowania inwestycji na obszarze terenu powiatu tworzą m.in. dwie podstrefy Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, zlokalizowane na obszarze miasta Tomaszów Mazowiecki oraz gminy Ujazd. Według stanu na 25 września 2014 roku, Łódzka SSE osadzona w trzech województwach: łódzkim, mazowieckim i wielkopolskim zajmowała łączną powierzchnię 1 302 ha. Na obszarze podstrefy Łódzkiej SSE, zlokalizowanej w Tomaszowie Mazowieckim, działalność prowadzą 4 podmioty gospodarcze: Mesgo Polska Sp. z o.o. (produkcja tworzyw sztucznych oraz wyrobów gumowych), Paradyż Sp. z o.o. (produkcja płytek ceramicznych), Severer Logistic Sp. z o.o. (logistyka) oraz Wagran Sp. z o.o. (produkcja zlewów granitowych). Z kolei na terenie podstrefy Łódzkiej SSE, położonej w gminie Ujazd, funkcjonuje jeden inwestor, którym jest spółka Euroglas Polska Sp. z o.o. (produkcja szkła)¹². Zakład produkcyjny firmy Mesgo w Tomaszowie Mazowieckim rozpoczął produkcję związków kauczuku silikonowego i fluorosilikonowego w 2007 roku. Przedsiębiorstwo zostało stworzone na potrzeby rynku lokalnego, ale prowadzi sprzedaż także na terenie krajów Europy Wschodniej.¹³ Kolejna z firm - Ceramika Paradyż posiada ponad 25 lat doświadczenia w tworzeniu swoich produktów. Zakład produkcyjny w Tomaszowie Mazowieckim został uruchomiony w 1999 roku. Jest to przedsiębiorstwo z polskim kapitałem, eksportujące swoje towary do blisko 40 krajów (m.in. do Niemiec, Danii, Holandii, Stanów Zjednoczonych czy Wielkiej Brytanii).¹⁴ Severer Logistic należy do grupy ICE-FULL, dystrybutora i dostawcy wyrobów alkoholowych oraz soków i napojów. Historia grupy sięga roku 1989. W ramach projektu inwestycyjnego, Severer Logistic prowadzi działalność magazynowo - logistyczną.¹⁵ Kolejny podmiot - Firma Wagran powstała w 2007 roku ze względu na trend wypierania zlewów stalowych przez granitowe oraz korzystną koniunkturę w branży budowlanej.¹⁶ Firma Wagran wchodzi w skład grupy Deante - lidera

¹⁰Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej Powiatu Tomaszowskiego.

¹¹ Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020.

¹² Źródło: <http://www.sse.lodz.pl>

¹³www.mesgo.it/POL/index.htm

¹⁴www.paradyz.com

¹⁵ sse.lodz.pl

¹⁶www.wagran.pl/ofirmie

Biorąc pod uwagę możliwości rozwojowe poszczególnych gmin w powiecie, a także ilość użytków rolnych i procent lesistości, można je podzielić na:

- gminy rolnicze - zaliczają się do nich: Będków, Budziszewice, Rokiciny, Rzeczyca i Żelechlinek; użytki rolne stanowią w nich ponad 50% powierzchni, a lasy nie więcej niż kilkanaście procent,
- gminy turystyczne – zaliczają się do nich: Inowódz, Lubochnia i Tomaszów Mazowiecki; lasy w tych gminach zajmują ponad 40% powierzchni, natomiast użytki rolne tylko ok. 1/3 ich powierzchni,
- gminy posiadające warunki do rozwijania różnych typów działalności – takie określenie dotyczy w szczególności gmin Czerniewice i Ujazd, w których użytki rolne stanowią ponad połowę powierzchni gminy, a lasy ok. 1/3 powierzchni.¹⁸

Ze względu na walory przyrodnicze - duże kompleksy leśne, parki krajobrazowe, zbiorniki wodne, rezerваты oraz zabytki architektury, powiat tomaszowski jest także atrakcyjnym ośrodkiem turystycznym. Dolina rzeki Pilicy i rzeki Krzemionki oraz rozległe lasy czynią powiat miejscem często odwiedzanym przez turystów i sprzyjają wypoczynkowi. Istotna jest także rozwinięta baza noclegowa na terenie powiatu. Niezaprzeczalnym atutem jest także Zalew Sulejowski - zbiornik na rzece Pilicy, który służy zarówno plażowiczom, jak i pasjonatom sportów wodnych. Teren wokół zalewu koncentruje ruch turystyczny i jest najczęściej odwiedzanym obszarem w dolinie rzeki Pilicy.¹⁹

Warto zwrócić uwagę na fakt, że Partnerstwo Dolina Rzeki Pilicy zlokalizowane jest w strefie oddziaływania dwóch obszarów metropolitalnych: łódzkiego i warszawskiego. Z tego powodu oddziaływanie Łodzi i Warszawy już teraz w dużym stopniu kształtuje charakter, kierunek oraz dynamikę rozwoju gmin tworzących Partnerstwo. Można się spodziewać, że w przyszłości wpływ ten będzie jeszcze bardziej nasilony. Oddziaływanie Łodzi i Warszawy na rozwój gmin wchodzących w skład Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy może przynieść zarówno pozytywne, jak i negatywne konsekwencje. Po pierwsze taka lokalizacja może wiązać się z występowaniem tzw. **procesów rozprzestrzeniania się rozwoju**, pod postacią np. napływu kapitału prywatnego. Umieszczenie Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy w relatywnie niedalekiej odległości od obszarów metropolitalnych Łodzi oraz Warszawy jest także korzystne z punktu widzenia jego mieszkańców: daje większe szanse znalezienia zatrudnienia poza miejscem zamieszkania, a także szersze możliwości zaspokajania popytu na różnorodne usługi, w tym przede wszystkim usługi wyższego rzędu (np. szkolnictwo wyższe). Niemniej jednak z oddziaływaniem Łodzi i Warszawy na rozwój obszaru Partnerstwa Dolina Rzeki Pilicy wiążą się także negatywne zjawiska, pod postacią np. **efektów wymywania rozwoju, wśród których najczęściej zwraca się uwagę na zjawisko tzw. „drenażu mózgów”**. Przejawia się on w długotrwałej oraz selektywnej migracji osób młodych, wykształconych i przedsiębiorczych. Emigracja przedstawicieli takich grup jest zjawiskiem niepokojącym, ponieważ w konsekwencji

¹⁸old.bip.powiatotomaszowski.msriver.pl/?id=409

¹⁹old.bip.powiatotomaszowski.msriver.pl/?id=409

prowadzi do zaburzenia struktur demograficznych, a także pogorszenia jakości kapitału ludzkiego na terenach odpływowych.²⁰

Dostępność komunikacyjna

Powiat tomaszowski, a zarazem Obszar Funkcjonalny Dolina Rzeki Pilicy powiązany jest z resztą Polski zarówno połączeniami drogowymi, jak i kolejowymi. **Najważniejszą arterią komunikacyjną jest międzynarodowa droga E-67 (ekspresowa droga krajowa S8) łącząca Warszawę poprzez Wrocław z Pragą, droga krajowa nr48 Tomaszów Mazowiecki - Radom oraz droga wojewódzka 713 Łódź - Opoczno.** Tomaszów dysponuje także połączeniami kolejowymi z Łodzią, Skarżyskiem Kamienną, Radomiem, Lublinem i Krakowem. Odległość z Tomaszowa Mazowieckiego do Warszawy wynosi ok. 110 km, do Katowic - 200 km, Łodzi - 55 km, a Radomia - 90 km. Za sprawą krzyżujących się dróg kołowych i kolejowych Tomaszów Mazowiecki stał się ważnym węzłem komunikacyjnym²¹. Obszar Funkcjonalny Dolina Rzeki Pilicy charakteryzuje się także korzystną lokalizacją w relatywnie niedalekiej odległości od węzłów autostradowych, w tym punktów krzyżowania się istniejących i planowanych dróg szybkiego ruchu, takich jak np.: węzeł Łódź Północ (skrzyżowanie autostrady A1 i autostrady A2), węzeł Łódź Południe (skrzyżowanie autostrady A1 i drogi ekspresowej S8) czy węzeł Piotrków Trybunalski (skrzyżowanie autostrady A1 i drogi ekspresowej S8). Ponadto teren Partnerstwa położony jest w relatywnie niedalekiej odległości od Portu Lotniczego Łódź im. Władysława Reymonta oraz od największego w skali Polski portu lotniczego, tj. Lotniska Chopina w Warszawie.²²

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na temat transportu i łączności na terenie powiatu, w 2012 roku na 100 km² przypadało 94,7 km dróg gminnych i powiatowych o twardej nawierzchni oraz 44,1 km dróg gminnych i powiatowych o gruntowej nawierzchni. W 2012 roku cały odcinek gminnych dróg publicznych o nawierzchni twardej w powiecie tomaszowskim wynosił ponad 600 km. Długość tego rodzaju dróg o nawierzchni twardej ulepszonej był blisko 100 km krótszy. Z kolei nawierzchnia gruntowa pokrywała ponad 430 km publicznych dróg gminnych w powiecie. Biorąc pod uwagę publiczne drogi powiatowe w tym regionie, w 2012 roku długość tego typu połączeń o nawierzchni twardej oraz twardej ulepszonej była zbliżona i wynosiła odpowiednio 368,5 km i 363,6 km. Niewielka część publicznych dróg powiatowych (19,3 km) pokryta była nawierzchnią gruntową.

W porównaniu do województwa łódzkiego, powiat tomaszowski w latach 2007 – 2012 posiadał na 100 km² więcej zarówno dróg gminnych i powiatowych o twardej nawierzchni, jak i tych pokrytych nawierzchnią gruntową. Szczegółowe różnice dla wyznaczonego okresu przedstawia poniższa tabela.

²⁰ Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej dla Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy w powiecie tomaszowskim.

²¹ www.nasztomaszow.pl

²² Diagnoza sytuacji społeczno-gospodarczej powiatu tomaszowskiego.

Tabela 12. Drogi w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w latach 2007 – 2012 – wskaźniki (km)

		2007	2008	2009	2010	2011	2012
powiat tomaszowski	drogi gminne i powiatowe o twardej nawierzchni (na 100 km ²)	85,9	86,4	90,2	90,7	96,2	94,7
	drogi gminne i powiatowe o gruntowej nawierzchni (na 100 km ²)	43,6	43,6	42,6	41,2	44,9	44,1
województwo łódzkie	drogi gminne i powiatowe o twardej nawierzchni (na 100 km ²)	79,5	80,6	85,7	88,5	94,7	90,8
	drogi gminne i powiatowe o gruntowej nawierzchni (na 100 km ²)	38,5	36,6	33,0	37,9	35,8	35,1

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Jak podają statystyki, w powiecie tomaszowskim w 2012 roku na 1000 osób przypadało 471,1 samochodów osobowych, 86,2 samochodów ciężarowych i 35,5 motocykli. Wartość liczbowa dla każdej z tych trzech kategorii wzrasta z roku na rok (w 2009 roku na 1000 ludności przypadało 414,6 samochodów osobowych, 74,1 samochodów ciężarowych i 32,9 motocykli). Zarówno pod względem liczby samochodów osobowych, jak i samochodów ciężarowych przypadających na 1000 osób, województwo łódzkie odnotowuje wyższe wartości w porównaniu do powiatu tomaszowskiego w latach 2009 – 2012.

Zlokalizowanie na tle systemu transportowego oraz związana z nim dostępność komunikacyjna są jednymi z najistotniejszych czynników wpływających na poziom atrakcyjności inwestycyjnej oraz konkurencyjności analizowanego obszaru. Duże znaczenie z punktu widzenia rozwoju poszczególnych miast i gmin posiada w szczególności ich umiejscowienie w pobliżu węzłów transportowych, dróg szybkiego ruchu, linii kolejowych, a także portów lotniczych. Mnogość połączeń transportowych jest także korzystna z punktu widzenia mieszkańców powiatu tomaszowskiego: m.in. ułatwia dojazd do pracy oraz do uczelni wyższych, które położone są poza obszarem powiatu.

Podmioty gospodarcze

Przeciętny poziom produktu krajowego brutto w przeliczeniu na 1 mieszkańca dla Polski w 2011 roku wyniósł 39665 zł (w 2009 roku – 34937 zł, a w 2010 roku – 36778 zł). W województwie łódzkim wartość PKB na 1 mieszkańca w tym samym okresie wynosiła 36750 zł, natomiast w podregionie piotrkowskim, w którym zlokalizowany jest Obszar Funkcjonalny Dolina Rzeki Pilicy PKB było bliższe wyniku krajowego – osiągnęło poziom 38137 zł. W porównaniu z wcześniejszymi latami odnotowano duży wzrost produktu krajowego brutto w przeliczeniu na 1 mieszkańca na obszarze podregionu piotrkowskiego (w 2009 roku wyniósł on 32174, a w 2010 roku 34503 zł).

W 2013 roku na terenie powiatu tomaszowskiego do rejestru REGON wpisanych było 9219 podmiotów gospodarki narodowej. Tylko dwa powiaty w województwie łódzkim

(z wykluczeniem samego miasta Łodzi) – pabianicki i zgierski odnotowały w 2013 roku większą liczbę zarejestrowanych podmiotów, niż powiat tomaszowski. Liczba podmiotów gospodarczych wpisanych do rejestru REGON, które funkcjonowały w obrębie Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy w 2013 roku była równa w sumie 6 908 podmiotów, które stanowiły 74,9% całkowitej liczby firm funkcjonujących w granicach administracyjnych powiatu tomaszowskiego. Biorąc pod uwagę sektory własnościowe, w 2013 roku 3,1% podmiotów działających na terenie powiatu tomaszowskiego stanowiły firmy należące do sektora publicznego. **Od 2011 roku liczba podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze REGON zarówno w powiecie tomaszowskim, jak i województwie łódzkim zaczęła rosnąć.** W porównaniu do 2011 roku, w 2013 roku w powiecie tomaszowskim liczba tego typu podmiotów wzrosła o 239. Należy zaznaczyć, że na przestrzeni okresu czasowego od 2007 do 2013 roku Obszar Funkcjonalny Dolina Rzeki Pilicy odznaczał się nieco niższym tempem przyrostu podmiotów gospodarczych w porównaniu z powiatem tomaszowskim.

Tabela 13. Liczba podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze REGON według sektorów własnościowych w latach 2007 – 2013 w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim

		PODMIOTY GOSPODARKI NARODOWEJ ZAREJESTROWANE W REJESTRZE REGON WEDŁUG SEKTORÓW WŁASNOŚCIOWYCH						
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
powiat tomaszowski	Ogółem	8749	8700	8544	9023	8980	9042	9219
	sektor publiczny	317	297	287	291	291	290	289
	sektor prywatny	8432	8403	8257	8732	8689	8752	8930
województwo łódzkie	Ogółem	240862	242264	220706	230908	228537	234079	237915
	sektor publiczny	7476	6864	6567	6611	6648	6701	6629
	sektor prywatny	233386	235400	214139	224297	221889	227378	231286

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Spośród podmiotów należących do sektora prywatnego w 2013 roku w powiecie tomaszowskim, ponad 80% stanowiły osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą. Udział spółek handlowych w sektorze prywatnym wynosił 4,6% (413 podmiotów). Znacznie mniejsza była natomiast liczba spółek handlowych z udziałem kapitału zagranicznego (wynosiła 87 podmiotów).

W 2013 roku na 10 tys. osób w powiecie tomaszowskim przypadało 770 podmiotów wpisanych w rejestrze REGON. W całym województwie ta wartość była wyższa o 177 podmiotów. Biorąc pod uwagę zasięg ogólnokrajowy liczba podmiotów wpisanych w rejestrze REGON wyniosła w 2013 roku 1057 przedsiębiorstw. Przeliczając podmioty zarejestrowane w rejestrze REGON na 10 tys. mieszkańców w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim można zaobserwować wzrost począwszy od 2011 roku. W porównaniu do 2010 roku w kolejnych latach spadła jednak liczba podmiotów nowo zarejestrowanych w przeliczeniu na 10 tys. mieszkańców. Od tego momentu liczba tego typu przedsiębiorstw utrzymuje się na zasadniczo stałym poziomie zarówno

w powiecie tomaszowskim, jak i województwie łódzkim. W obszarze powiatu z roku na rok spada natomiast liczba podmiotów wykreślonych z rejestru REGON przypadających na 10 tys. mieszkańców.

W 2013 roku na terenie powiatu na 100 osób w wieku produkcyjnym przypadało 9,9 osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą i od tej wartości na przestrzeni lat odnotowywano jedynie nieznaczne wahania. W województwie łódzkim wartość ta była nieznacznie wyższa, natomiast w całej Polsce osiągnęła poziom 12,1.

Tabela 14. Podmioty gospodarki narodowej w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w latach 2007 – 2013 – wskaźniki

		PODMIOTY GOSPODARKI NARODOWEJ – WSKAŹNIKI						
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
powiat tomaszowski	jednostki nowo zarejestrowane w rejestrze REGON na 10 tys. ludności	69	77	82	90	77	75	76
	podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	726	723	711	743	743	751	770
	jednostki wykreślone z rejestru REGON na 10 tys. ludności	79	76	93	52	80	67	59
	podmioty na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym	114,8	114,6	112,6	117,9	118,5	120,8	124,7
	osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym	9,2	9,2	9,1	9,5	9,5	9,6	9,9
województwo łódzkie	jednostki nowo zarejestrowane w rejestrze REGON na 10 tys. ludności	71	77	88	99	83	86	86
	podmioty wpisane do rejestru REGON na 10 tys. ludności	942	950	868	908	902	927	947
	jednostki wykreślone z rejestru REGON na 10 tys. ludności	70	69	166	60	91	63	69
	podmioty na 1000 mieszkańców w wieku produkcyjnym	147,4	148,7	135,8	142,5	142,4	147,4	151,7
	osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym	11,6	11,7	10,6	11,1	11,0	11,3	11,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Koszty prowadzenia działalności gospodarczej na terenie Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy nie odbiegają znacząco od średnich ogólnokrajowych. Biorąc pod uwagę dane zawarte na ogólnodostępnych stronach internetowych poświęconych nieruchomościom, koszty wynajmu biur w powiecie tomaszowskim – w szczególności w samym Tomaszowie Mazowieckim wahają się od ceny 15 zł za m² do nawet 90 zł za m². Najczęściej można jednak spotkać się z cenami mieszczącymi się w przedziale od 35 zł za m² do 45 zł za m². Kolejnym kosztem prowadzenia działalności gospodarczej, z którymi muszą się liczyć zwłaszcza przedsiębiorcy funkcjonujący w branży transportowej są ceny benzyny oraz olejów napędowych. W województwie łódzkim koszt zakupu paliw jest porównywalny z cenami ogólnopolskimi (np. średni koszt benzyny bezołowiowej wynosi w Polsce 5,30 zł/l, a w województwie łódzkim – 5,29 zł/l).

Biorąc pod uwagę wielkość podmiotów gospodarki narodowej, w powiecie nie odnotowano żadnego przedsiębiorstwa, które zatrudniałoby więcej niż 1000 pracowników. **Niewiele jest też podmiotów, których liczba pracowników przekracza 250 osób.** W 2013 roku w powiecie tomaszowskim mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające od 0 do 9 pracowników stanowiły 95,0% wszystkich podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON. Ta wielkość różniła się zaledwie o 0,1 p.p., jeśli chodzi o całe województwo łódzkie. W 2013 roku na terenie Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy działalność prowadziły 4 duże przedsiębiorstwa (tj. jednostki zatrudniające powyżej 249 pracowników). Wszystkie zlokalizowane były na terenie gminy miejskiej Tomaszów Mazowiecki. Największe zmiany w okresie od 2007 do 2013 roku można zaobserwować w przypadku mikroprzedsiębiorstw, których liczba zarówno w powiecie, jak i w województwie łódzkim wzrasta począwszy od 2011 roku. Liczba średnich i dużych przedsiębiorstw utrzymuje się w powiecie na stosunkowo stałym poziomie. Tylko w przypadku małych przedsiębiorstw od 2009 roku obserwowany jest systematyczny spadek ich liczby.

Tabela 15. Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w latach 2007 – 2013 wg klas wielkości

		PODMIOTY GOSPODARKI NARODOWEJ WPISANE DO REJESTRU REGON WG KLAS WIELKOŚCI						
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
powiat tomaszowski	0 – 9	8212	8153	7987	8470	8442	8567	8755
	10 – 49	455	461	472	468	458	394	382
	50 – 249	76	78	78	77	73	74	75
	250 – 999	6	8	7	8	7	7	7
	1000 i więcej	0	0	0	0	0	0	0
województwo łódzkie	0 – 9	227815	228959	207420	217616	215354	222161	226224
	10 – 49	10738	11017	11046	11076	10987	9779	9595
	50 – 249	2039	2017	1966	1935	1918	1878	1839
	250 – 999	231	229	234	242	234	223	219
	1000 i więcej	39	42	40	39	44	38	38

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

W 2012 roku w powiecie tomaszowskim odnotowano 41 podmiotów z udziałem kapitału zagranicznego. W całym województwie łódzkim było 1057 tego typu firm. Kapitał zagraniczny w powiecie tomaszowskim wynosił ponad 185 mln złotych, co w przeliczeniu na jednego mieszkańca w wieku produkcyjnym dawało kwotę 2483 zł. W porównaniu od województwa łódzkiego wartość ta była mniejsza o niecałe 600 zł.

Tabela 16. Podmioty gospodarcze z udziałem kapitału zagranicznego w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w latach 2011 – 2012

	LICZBA PODMIOTÓW		KAPITAŁ ZAGRANICZNY (MLN ZŁ)		KAPITAŁ ZAGRANICZNY NA 1 MIESZKAŃCA W WIEKU PRODUKCYJNYM (ZŁ)	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012
powiat tomaszowski	38	41	183,2	185,9	2417	2483
województwo łódzkie	1033	1057	4735,7	4854,5	2951	3057

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Biorąc pod uwagę sekcję działalności przedsiębiorstwa według PKD 2007, w 2013 roku w powiecie tomaszowskim najwięcej – niecałe 30,0% podmiotów wpisanych było do sekcji G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Ponad 13,0% podmiotów zaliczało się do sekcji C – Przetwórstwa przemysłowego. W przybliżeniu co dziesiąte przedsiębiorstwo należało natomiast do sekcji F – Budownictwa. Firmy przynależące do wymienionych sekcji stanowiły ponad 50,0% wszystkich podmiotów wpisanych do rejestru REGON w 2013 roku. Także nowo zarejestrowane, czy wyrejestrowane podmioty z rejestru REGON najczęściej pochodziły z tych trzech sekcji PKD. Proporcje te były bardzo zbliżone także w przypadku całego województwa łódzkiego. Równocześnie struktura branżowa firm prowadzących działalność na terenie Partnerstwa Dolina Rzeki Pilicy nie odbiega znacząco od struktury gospodarki powiatu tomaszowskiego i województwa łódzkiego. W 2013 roku w strukturze branżowej podmiotów gospodarczych prowadzących działalność w granicach Partnerstwa przeważały firmy reprezentujące sekcję G (Handel hurtowy i detaliczny; naprawy pojazdów samochodowych, włączając motocykle), które stanowiły 29,8% wszystkich jednostek gospodarczych na badanym obszarze. Na tle pozostałych branż gospodarki zauważalny jest relatywnie wysoki udział podmiotów prowadzących działalność w obszarze sekcji: F (Budownictwo) – 11,7%, C (Przetwórstwo przemysłowe) – 11,4%, M (Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna) – 6,2%, a także H (Transport i gospodarka magazynowa) – 6,1%.

Tabela 17. Nowo zarejestrowane, wpisane oraz wyrejestrowane podmioty gospodarki narodowej (jeśli chodzi o rejestr REGON) wg sekcji PKD 2007 w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w 2013 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

SEKCJA GOSPODARKI WG PKD 2007	PODMIOTY GOSPODARKI NARODOWEJ:					
	NOWO ZAREJESTROWANE W REJESTRZE REGON		WPISANE DO REJESTRU REGON		WYREJESTROWANE Z REJESTRU REGON	
	WOJ. ŁÓDZKIE	POWIAT TOMASZOWSKI	WOJ. ŁÓDZKIE	POWIAT TOMASZOWSKI	WOJ. ŁÓDZKIE	POWIAT TOMASZOWSKI
Sekcja A	279	19	4676	278	149	6
Sekcja B	31	1	300	17	17	0
Sekcja C	1878	102	28396	1217	1919	75
Sekcja D	93	6	445	17	14	0
Sekcja E	53	6	785	65	32	3
Sekcja F	2424	111	24489	1070	2252	104
Sekcja G	7136	311	68918	2716	6595	277
Sekcja H	1075	41	14607	550	1065	41
Sekcja I	616	28	5836	247	602	28
Sekcja J	742	18	5736	149	365	13
Sekcja K	767	27	7556	261	654	23
Sekcja L	348	3	8548	232	169	3
Sekcja M	1986	46	19468	528	992	24
Sekcja N	830	43	5526	222	536	19
Sekcja O	10	2	2156	87	4	0
Sekcja P	759	28	8518	336	570	18
Sekcja Q	1003	38	12526	444	385	20
Sekcja R	329	9	4096	179	214	17
Sekcje S i T	1284	68	15332	604	895	32
Sekcja U	0	0	1	0	0	0
Ogółem	21643	907	237915	9219	17429	703

Biorąc pod uwagę rodzaj działalności, w jakim funkcjonowały przedsiębiorstwa na terenie powiatu tomaszowskiego około 26,0% stanowiły firmy związane z przemysłem i budownictwem. Od tego odsetka występowały tylko nieznaczne wahania na przestrzeni lat. Z kolei działalność sklasyfikowana jako rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo stanowiła 3,0% wszystkich podmiotów gospodarki narodowej wpisanych do rejestru REGON. Można jednak zaobserwować wzrost tego typu przedsiębiorstw począwszy od 2009 roku. W całym województwie łódzkim natomiast od 2011 roku spada liczba podmiotów, które podejmują działalność związaną z rolnictwem, leśnictwem, łowiectwem czy rybactwem.

Tabela 18. Podmioty gospodarki narodowej wg rodzajów działalności w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w latach 2009 - 2013

		2009	2010	2011	2012	2013
powiat tomaszowski	rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	239	250	265	267	278
	przemysł i budownictwo	2240	2348	2299	2348	2386
	pozostała działalność	6065	6425	6416	6427	6555
województwo łódzkie	rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4584	4873	4946	4738	4676
	przemysł i budownictwo	52224	54436	53367	54126	54415
	pozostała działalność	163898	171599	170224	175215	178824

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Pod względem nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach w przeliczeniu na 1 mieszkańca, w województwie łódzkim w 2012 roku odnotowano blisko 1000 złotych wyższą kwotę, niż w powiecie tomaszowskim (w powiecie ta wartość osiągnęła poziom 2071 zł). Wysokość nakładów inwestycyjnych podejmowanych przez przedsiębiorstwa jest kolejnym elementem świadczącym o sytuacji ekonomicznej danego obszaru. Inwestycje o charakterze odtworzeniowym pozwalają bowiem na utrzymanie istniejącego potencjału produkcyjnego firm, a inwestycje w nowe technologie przyczyniają się do wzrostu efektywności przedsiębiorstw, co wiąże się z poprawą ich konkurencyjności i innowacyjności. W powiecie tomaszowskim wielkość nakładów inwestycyjnych od 2010 roku była zdecydowanie niższa niż w całym województwie łódzkim. **Świadczy to o mniejszej dynamice rozwoju przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie powiatu w porównaniu do sytuacji w województwie, co przekłada się także na wolniejszy rozwój całego regionu.**

Zamieszczona poniżej tabela zawiera informacje o głównych przedsiębiorstwach na terenie powiatu tomaszowskiego, z podziałem na podmioty średnie oraz duże.

Tabela 19. Podmioty gospodarki narodowej wg rodzajów działalności w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w latach 2009 – 2013

NR	ŚREDNIE PRZEDSIĘBIORSTWA	DUŻE PRZEDSIĘBIORSTWA
1	Eurobox Polska Sp. z o.o. (248 osób)	Grupa Paradyż, w skład której wchodzi m.in. Ceramika Paradyż, Paradyż Sp. z o.o. – (ok. 800 osób w Tomaszowie Mazowieckim)
2	Syntom SA (240 osób)	Boshoku Automotive Poland Sp. z o.o. (647 osób)
3	Ice Full Sp. z o.o. (195 osób)	Roldrob SA (558 osób)
4	Tomtex SA (165 osób)	Chipita Poland Sp. z o.o. (500 osób)
5	Posiadało Sp. j. (159 osób)	FM Polska Sp. z o.o. (478 osób)
6	Szymańscy– Piekarnictwo, Cukiernictwo Sp.j. (106 osób)	Tomaszowskie Centrum Zdrowia Sp. z o.o. (431 osób)
7	TKSM Biała Góra Sp. z o.o. (100 osób)	FritoLay Sp. z o.o. (355 osób)
8	Veolia Usługi dla Środowiska Sp. z o.o.	Euroglas Polska Sp. z o.o. (311 osób)
9	Rembor Sp. z o.o. (93 osoby)	-

10	Agroskład Sp. j. (90 osób)	-
11	Kreisel Sp. z o.o. (90 osób)	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Mazowieckim.

Do innych znaczących przedsiębiorstw należą także następujące firmy: PB Artom Sp. z o.o. (64 osoby), PHP M. i K. Kopańscy (70 osób), Zakłady Graficzne Momag SA (64 osoby), UST-M Sp. z o.o. (61 osób), Weltom Sp. z o.o. (62 osoby) oraz Tomaszowska Fabryka Filców Technicznych Sp. z o.o. (54 osoby), Maltom Sp. j. (67 osób), Mikrosil Sp. z o.o. – Kopalnia Inowłódz (22 osoby), Zakłady Przetwórstwa Mięsnego MIAZEK Sp. j. (80 osób) oraz Zakład Przetwórstwa Owoców i Warzyw MOTYL S.j. (44 osoby).

Znaczącymi pracodawcami w powiecie tomaszowskim są również instytucje zaliczane do sektora publicznego. Wymienić należy tu: Urząd Miasta, Starostwo Powiatowe, Urząd Skarbowy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych czy placówki oświatowe.

Zgodnie z danymi Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG), na dzień 27.09.2014 w rejestrze znajdowało się 6495 przedsiębiorców, będących osobami fizycznymi, działających na terenie powiatu tomaszowskiego.

Tabela 20. Przedsiębiorcy zarejestrowani w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej w powiecie tomaszowskim wg stanu na dzień 27.09.2014

NAZWA GMINY	LICZBA PODMIOTÓW WG CEIDG
Będków	146
Budziszewice	128
Czerniewice	229
Inowłódz	185
Lubochnia	339
Rokiciny	313
Rzeczyca	180
Tomaszów Mazowiecki (gmina wiejska i miejska)	4421
Ujazd	434
Żelechlinek	120

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych CEIDG.

Największa liczba przedsiębiorców prowadzi działalność na terenie gmin miejskiej i wiejskiej Tomaszów Mazowiecki. Dużo firm zlokalizowanych jest także na terenach gmin Ujazd, Lubochnia i Rokiciny. Z kolei najmniej podmiotów zarejestrowanych w CEIDG znajduje się w gminie Budziszewice oraz gminie Żelechlinek. Liczba podmiotów gospodarczych obejmowanych przez Krajowy Rejestr Sądowy na dzień 27.10.2014 wynosiła 528 firm.

Wynagrodzenia

Powiaty województwa łódzkiego cechują się dużym zróżnicowaniem, jeśli chodzi o dochody mieszkańców. W 2013 roku, przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie łódzkim wynosiło 3510,20 zł, co stanowiło 90,5% średniej krajowej. Przeciętne wynagrodzenie bliskie wynikowi dla całego województwa lub wyższe od tego pułapu, uzyskały jedynie cztery

powiaty: łęczycki, bełchatowski, poddębicki oraz miasto Łódź. W powiecie tomaszowskim przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wynosiło 3009,61 zł, a więc o ponad 500 zł mniej niż w całym województwie. Najniższe średnie wynagrodzenie w województwie łódzkim w 2013 roku występowało w powiatach brzezińskim (2607,32 zł) oraz wieruszowskim (2722,07 zł).

Poniższa tabela zawiera informacje o przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu brutto w powiecie tomaszowskim, województwie łódzkim oraz na terenie całego kraju na przestrzeni kilku ostatnich lat.

Tabela 21. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w powiecie tomaszowskim, województwie łódzkim i na terenie Polski w latach 2007 – 2013 (zł)

	PRZECIĘTNE MIESIĘCZNE WYNAGRODZENIE BRUTTO						
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
powiat tomaszowski	2131,36	2386,32	2526,55	2745,64	2823,87	2955,16	3009,61
województwo łódzkie	2470,86	2740,58	2884,60	3066,02	3245,97	3383,30	3510,20
Polska	2866,04	3158,48	3315,38	3435,00	3625,21	3744,38	3877,43

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Dochody i wydatki budżetu powiatu

Całość dochodów w 2013 roku w powiecie tomaszowskim wyniosła 108,3 mln zł. Wydatki ogółem osiągnęły poziom 110,4 mln zł, w tym większą część (około 93,0 mln) stanowiły wydatki bieżące. W strukturze wydatków bieżących największe kwoty dotyczyły następujących obszarów:

- oświata i wychowanie – 37,1 mln zł,
- pomoc społeczna – 15,4 mln zł,
- administracja publiczna – 11,0 mln zł.

Pozostałą część wydatków stanowiły wydatki majątkowe/inwestycje (17,4 mln zł), z których największa część przeznaczona została na oświatę i wychowanie (5,6 mln zł) oraz na ochronę zdrowia (8,5 mln zł).

Wydatki na szkoły zawodowe w powiecie tomaszowskim wyniosły w 2013 roku 1,9 mln zł. Od kwoty przeznaczanej na ten cel odnotowano tylko niewielkie wahania na przestrzeni lat. Szczegółowe informacje na ten temat zawiera zamieszczony poniżej rysunek.

Rysunek 5. Wydatki w rozdziale Szkoły zawodowe w powiecie tomaszowskim w latach 2010 - 2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Warto zauważyć, że w 2013 roku w dochodach budżetu powiatu znacznie wzrosła kwota środków na finansowanie i współfinansowanie programów i projektów unijnych w porównaniu do roku

poprzedniego. W 2012 roku suma ta wynosiła 3,4 mln zł, podczas gdy w 2013 roku wzrosła do poziomu 6,8 mln zł.

Gospodarcze uwarunkowania rynku pracy – wyniki badań z pracodawcami

Charakterystyka pracodawców biorących udział w badaniu

W celu poprawnego zdefiniowania podstawowych problemów i wyzwań rynku pracy na terenie Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy badaniu poddani zostali pracodawcy, prowadzący działalność na tym obszarze. Spośród 600 respondentów, na których składały się osoby zarządzające firmą lub posiadające znaczącą wiedzę na temat jej prowadzenia, aż 86,3% zadeklarowało, że firma, którą reprezentują jest samodzielnym i niezależnym przedsiębiorstwem. W grupie badanych znalazło się także 11,5% podmiotów, które są jednymi z oddziałów większych firm oraz 2,2% siedzib głównej, wielooddziałowej firmy.

Większość firm (77,2%) w próbie należy do mikroprzedsiębiorstw, zatrudniających od 0 do 9 pracowników. Pozostałe przedsiębiorstwa dzielą się na małe, w których pracuje od 10 do 49 osób (15,2%) oraz średnie i duże, które mają powyżej 50 zatrudnionych (7,7%). Pod względem formy własności (prywatna/publiczna) największa część firm reprezentowanych w badaniu zalicza się do przedsiębiorstw prywatnych (89,5%). Takie proporcje odpowiadają zasadniczo rzeczywistym rozkładom rodzajów firm na terenie Partnerstwa biorąc pod uwagę wielkość ich zatrudnienia oraz sektory własnościowe.

Biorąc pod uwagę rodzaj działalności (wg PKD) największa część (21,5%) z firm poddanych badaniu przynależy do sekcji G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Oprócz tego typu przedsiębiorstw w próbie znalazło się najwięcej podmiotów z sekcji: C - Przetwórstwo przemysłowe (13,2%), F - Budownictwo (11,0%) oraz z połączonych w jedną kategorię sekcji S i T (Pozostała działalność usługowa oraz Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby - 11,5%). Każda z pozostałych sekcji PKD (z wyjątkiem sekcji U, do której nie przynależał żaden z podmiotów biorących udział w badaniu) była reprezentowana w próbie przez mniej niż 7% firm.

Zamieszczona poniżej tabela przedstawia rozkład odpowiedzi badanych, dotyczących profilu działalności firmy, którą reprezentują.

Tabela 22. Profil działalności firm reprezentowanych w badaniu

PROFIL DZIAŁALNOŚCI	LICZA FIRM	WARTOŚĆ PROCENTOWA
Handlowy	87	14,5%
Usługowy	288	48,0%
Produkcyjny	38	6,3%
Handlowo-usługowy	93	15,5%
Handlowo-produkcyjny	33	5,5%
Usługowo-produkcyjny	20	3,3%
Handlowo-usługowo-produkcyjny	41	6,8%

n=600

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami.

Jak wynika z przedstawionych danych, największa część firm, które wzięły udział w badaniu określa swój profil działalności jako usługowy. W próbie znalazło się także dużo przedsiębiorstw o profilu handlowym oraz handlowo-usługowym. Najmniej firm, które są reprezentowane w badaniu charakteryzuje się usługowo - produkcyjnym profilem działalności.

Wymagania i oczekiwania pracodawców w stosunku do potencjalnych pracowników oraz ich kwalifikacji i predyspozycji

Spośród badanych pracodawców, **prawie 60% zadeklarowało, że w ciągu ostatniego roku ich firma nie zatrudniła nowych pracowników**. W grupie pozostałych respondentów, których firma przyjęła do pracy nowe osoby, **wolne stanowiska najczęściej (68,2%) wymagały zatrudnienia pracowników fizycznych** (w tym także pracowników rolnych). W przypadku **43,3% firm zatrudnieni zostali pracownicy umysłowi**, a **8,6% przedsiębiorstw zaangażowało do pracy osoby na stanowiska kierownicze** (badani mogli wskazać zatrudnionych w różnych profesjach – pytanie wielokrotnego wyboru). Dane z badania pracodawców wskazują, że firmy w ubiegłym roku zatrudniły średnio 3,7 pracowników fizycznych, 2,5 pracowników umysłowych i 1,91 osób na stanowiska kierownicze.

Wyniki te oparte są o odpowiedzi 19 spośród 106 respondentów. Zdecydowana większość biorących udział w badaniu pracodawców nie udzieliła informacji, na jakie stanowisko został zatrudniony nowy pracownik. Z tego powodu, określenie planów zatrudnieniowych przedsiębiorców działających na terenie Obszaru Funkcjonalnego zostało znacznie utrudnione. Wśród tych respondentów, którzy zdecydowali się podzielić tą informacją oraz w ubiegłym roku zatrudnili nowych pracowników fizycznych, najczęściej padały takie odpowiedzi jak: kierowcy, sprzedawcy oraz magazynierzy. Wśród tych podmiotów, które zatrudniły pracowników umysłowych obsadzone były stanowiska, takie jak: graficy komputerowi czy przedstawiciele handlowi.

Prawie 60% pracodawców nie zatrudniło w trakcie ostatniego roku nowych pracowników, a 74,7% nie podejmie nowych zatrudnień w ciągu kolejnych 6 miesięcy.

Pracodawcy zostali także poproszeni o udzielenie informacji na temat planowanych zatrudnień w ciągu kolejnych 6 miesięcy. Odpowiedzi badanych wskazują, że **w zdecydowanej większości firm (74,7%) nie będą potrzebni nowi pracownicy**. W pozostałych 25,3% podmiotów planuje się nowe zatrudnienia. W przypadku przewidywanych naborów na wolne do obsadzenia stanowiska także **szukani będą przede wszystkim pracownicy fizyczni**.

Pracownicy umysłowi według deklaracji respondentów będą poszukiwani przez 41,1% przedsiębiorstw, a 6,6% firm poszerzy o nowe osoby swoją kadrę kierowniczą. W ciągu najbliższych 6 miesięcy firmy planują zatrudnienie średnio 3,75 pracowników fizycznych, 1,83 pracowników umysłowych oraz 1,43 kadry kierowniczej. Rodzaje stanowisk, jakie pojawiły się najczęściej w odpowiedziach badanych w odniesieniu do planowanych zatrudnień to: kierowcy, sprzedawcy i pracownicy do prac sezonowych (jeśli chodzi o pracowników fizycznych) oraz pracownicy biurowi (wśród poszukiwanych pracowników umysłowych). Należy jednak zaznaczyć,

że liczebności w odniesieniu do tego pytania były, tak jak w przypadku zatrudnień podejmowanych w ostatnim roku – bardzo niewielkie.

Na temat planowanych zatrudnień wypowiedzieli się również kluczowi pracodawcy dla lokalnego rynku pracy (ich opinie zostały uzyskane na drodze badania jakościowego - indywidualnych wywiadów pogłębionych). W badaniu wzięli udział przedstawiciele takich branż jak: ceramiczno-budowlana, transportowa, produkcyjna, wydobywcze i obróbka surowców skalnych oraz usługi obiektów sportowych. Firmy, które były reprezentowane w badaniu to w czterech przypadkach średnie przedsiębiorstwa i jedno duże (zatrudniające około 700 pracowników). Opinie kluczowych pracodawców potwierdziły wyniki badań ilościowych.

Tomaszowski rynek pracy wykazuje głównie zapotrzebowanie na pracowników fizycznych. Najwięksi pracodawcy określili poziom zatrudnienia w swoich firmach jako wystarczający. Jednym z wymienianych powodów takiego stanu rzeczy był brak realizacji nowych inwestycji w zakładach. Kluczowe dla obszaru funkcjonalnego firmy nie mają obecnie planów redukcji zatrudnienia.

Zważając na branżę/e w jakiej działa dana firma i rodzaj stanowisk pracowników, na które ostatnio rekrutowała lub będzie rekrutować, pracodawcy zostali poproszeni o wyznaczenie najważniejszej cechy, która decyduje o wyborze kandydata. **Bez względu na charakter wykonywanej pracy, głównymi cechami, na które zwracali uwagę respondenci były umiejętności i doświadczenie pracownika.** Od pracowników fizycznych wielu pracodawców wymaga także po prostu chęci do pracy. W przypadku osób rekrutowanych do prac umysłowych lub mających pełnić obowiązki kierownicze kluczowe znaczenie miała także wiedza kandydata. Zamieszczona poniżej tabela zawiera 5 cech pracowników, uznanych za najważniejsze przez największą liczbę pracodawców.

Tabela 23. Pięć cech z największą ilością wskazań, uznanych przez respondentów za najważniejsze przy rekrutacji (po uwzględnieniu branży i stanowiska)

NAJWAŻNIEJSZA CECHA PRZY REKRUTACJI:

PRACOWNIKA FIZYCZNEGO	LICZBA WSKAZAŃ	PRACOWNIKA UMYSŁOWEGO	LICZBA WSKAZAŃ	KADRY KIEROWNICZEJ	LICZBA WSKAZAŃ
Umiejętności	39	Umiejętności	28	Doświadczenie	6
Doświadczenie	38	Wykształcenie	24	Umiejętności	5
Chęć do pracy	16	Kwalifikacje	20	Wiedza	4
Kwalifikacje	14	Doświadczenie	17	Uprawnienia	3
Sumienność	11	Wiedza	9	-	-

n=234

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami.

Pracodawcy zostali także poproszeni o wskazanie pozostałych istotnych cech, które decydują o wyborze kandydata do pracy. **Głównym kryterium atrakcyjności mającym decydować o zatrudnieniu pracownika fizycznego miała być jego chęć do pracy.** Ta cecha wymieniana była także podczas wywiadów pogłębionych z kluczowymi pracodawcami – w przypadku przytaczanych badań, najczęściej wymienianym atrybutem, który powinien posiadać pracownik było zaangażowanie w pracę. Badani w trakcie wywiadów wskazywali, że bardzo łatwo zauważyć,

kiedy pracownik nie interesuje się swoim zajęciem, ponieważ jego praca nie przynosi wtedy efektów. Okresem, w którym pracownik może sprawdzić, czy odpowiadają mu obowiązki przypisane do danego stanowiska, a pracodawca ma możliwość obserwować postępy potencjalnego pracownika są staże, praktyki lub okresy próbne (jeśli firma takie organizuje).

WYZNACZNIKI DOBREGO PRACOWNIKA W OPINII KLUCZOWYCH PRACODAWCÓW:

poświecenie i zaangażowanie – to jest najważniejsze;

lojalność wobec firmy;

nie powinien uważać pracy w obecnej firmie jedynie za przystanek na drodze do dalszej kariery;

odpowiedzialność i pracowitość;

komunikatywność, samodzielność, umiejętność odnalezienia się i pracy w zespole;

profesjonalizm w wykonywaniu obowiązków;

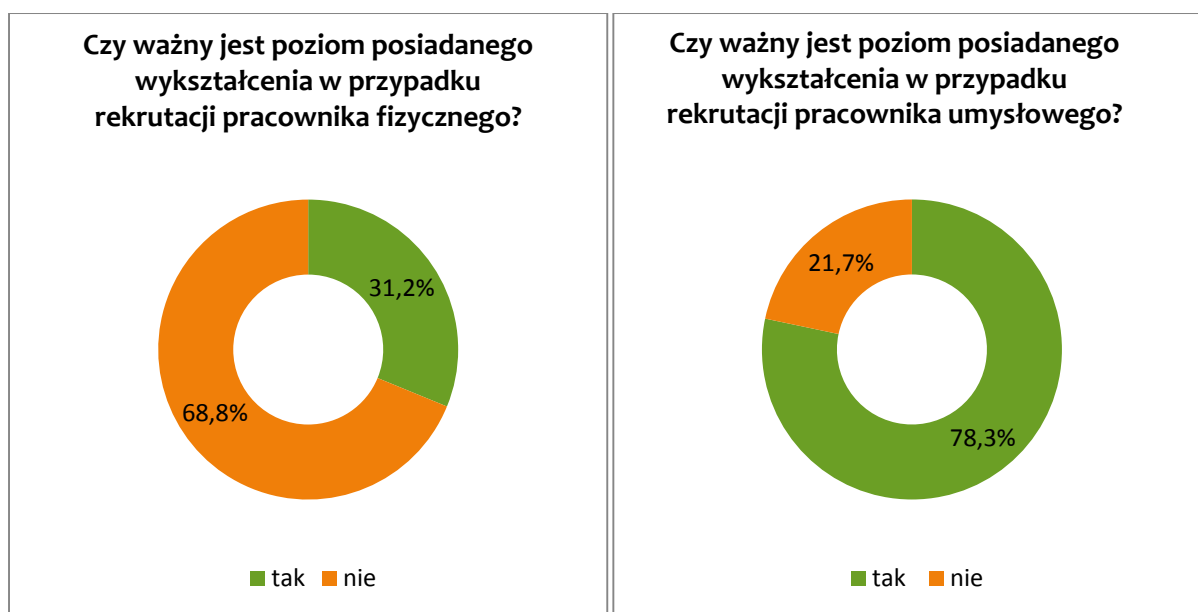
dyspozycyjność, sumienność, punktualność i uczciwość.

Kwestia niskiej motywacji i chęci do pracy, na którą zwracają uwagę pracodawcy może być związana z wejściem na rynek pracy nowego pokolenia – tzw. „młodzieży bezczynnej”. Więcej informacji na ten temat znajduje się w rozdziale poświęconym omówieniu kluczowych wniosków z przeprowadzonych badań jakościowych (rozdział pt. *Sytuacja na rynku pracy w powiecie tomaszowskim – analiza danych jakościowych*).

Zdaniem respondentów, którzy wzięli udział w badaniu ilościowym ważna jest także komunikatywność. Natomiast pracodawcy, którzy za najważniejszą cechę tego typu pracowników nie uważają umiejętności, czy doświadczenia wspominają o tym wyznaczając inne ważne elementy przy wyborze kandydata do pracy. Jak pokazują dane z badania pracodawców, w procesie rekrutacyjnym pracownika umysłowego oprócz cech uznanych przez pracodawców za najważniejsze, brane są także pod uwagę takie atrybuty jak: komunikatywność, osobowość i zaangażowanie. W odniesieniu do kadry kierowniczej wśród pożądanych cech znalazło się także wykształcenie i uczciwość.

Jak widać, **pracodawcy zwracają uwagę głównie na umiejętności miękkie, którymi powinien się charakteryzować każdy pracownik bez względu na obejmowane stanowisko.** Z posadami specjalistów wiążą się dodatkowe wymagania, takie jak: posiadanie dyplomu uczelni wyższej, umiejętność obsługi pakietu MS Office oraz biegłe władanie językiem obcym.

Wykres 2. Istotność poziomu wykształcenia w przypadku rekrutacji pracowników



n=343

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami.

Deklaracje pracodawców wskazują, że **poziom wykształcenia jest mało istotny, jeśli chodzi o rekrutację pracowników fizycznych**. Co ciekawe jednak, największa część respondentów, którzy są odmiennego zdania na ten temat stwierdziła, że optymalnym poziomem wykształcenia dla tego typu pracowników jest wykształcenie średnie (taką opcję zaznaczyła 62,5% z 64 pracodawców). Dopiero drugim najczęstszym wyborem w tym przypadku było wykształcenie zasadnicze zawodowe (31,3%). Przy wyborze pracownika umysłowego wykształcenie jest jednym z najważniejszych czynników decydujących o zatrudnieniu. Zdecydowana większość, która uznała poziom wykształcenia pracowników umysłowych za istotny wskazała tylko dwa poziomy wykształcenia odpowiednie dla tego typu pracowników: wykształcenie średnie (37,3% ze 107 respondentów) oraz wykształcenie wyższe (62,6%). W przypadku procesu rekrutacyjnego na stanowiska kierownicze istotność posiadanego wykształcenia podkreślona została przez jeszcze większy odsetek pracodawców, niż w przypadku tych, których opinia dotyczyła pracowników umysłowych. Odsetek tych osób wyniósł 82,6%. Tak jak w przypadku rekrutacji pracowników umysłowych, pracodawcy szukający kandydatów na stanowiska kierownicze uznają tylko dwa poziomy wykształcenia: średnie (16,7%) oraz wyższe (83,3%).

Z każdym stanowiskiem pracy wiążą się sprecyzowane oczekiwania pracodawców odnośnie kompetencji, które powinna posiadać osoba je zajmująca. Pracodawcy, biorący udział w badaniu zostali poproszeni o scharakteryzowanie kompetencji potrzebnych w przypadku stanowisk pracowników fizycznych, umysłowych i kadry kierowniczej. Odpowiedzi na to pytanie potwierdziły, że **w czołówce kompetencji pożądanых przez pracodawców u pracownika fizycznego znajduje się chęć do pracy**. Kategoria ta została zaznaczona przez 39,8% spośród 176 respondentów, udzielających odpowiedzi na to pytanie. W dalszej kolejności znalazły się takie cechy jak: **dyspozycyjność (26,7%), sprawność fizyczna (21,0%) oraz kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi (18,2%)**. Respondenci podkreślali też znaczenie takich cech jak sumienność, dokładność czy brak nałogów.

Paradoksalnie w przypadku rekrutacji pracowników umysłowych pracodawcy wymagają od kandydatów zbliżonych kompetencji. Największy odsetek badanych (32,5% ze 120 osób zabierających głos) wskazał cechę, którą zaznaczyło także wielu reprezentantów firm rekrutujących osoby do pracy fizycznej - kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi. Respondenci podkreślali także znaczenie umiejętności obsługi komputera i korzystania z Internetu (29,2%), ale także zwrócili uwagę na dyspozycyjność pracowników umysłowych (23,3%) oraz ich chęci do pracy (21,7%). W wielu firmach szuka się także pracowników umysłowych, którzy będą się charakteryzowali samoorganizacją pracy i przejawianiem inicjatywy (17,5%). W przypadku rekrutacji na ten typ stanowisk respondenci spontanicznie zwrócili także uwagę na istotność kreatywności, kompetentności, czy punktualność. U kadry kierowniczej do pożądaných na rynku pracy kompetencji należą przede wszystkim kontakty z innymi ludźmi, zarówno ze współpracownikami, jak i klientami czy podopiecznymi oraz samoorganizacja pracy i przejawianie inicjatywy.

Spośród wszystkich firm biorących udział w badaniu, **zaledwie 22,7% przyjęło w ostatnim roku osoby na praktyki zawodowe, a 19,2% przyjęło osoby na staż**. Z deklaracji respondentów wynika, że liczba zaangażowanych praktykantów wynosiła średnio 3,8 osób, natomiast w przypadku stażystów ta wartość była równa średnio 2,5 osób.

Trudności rekrutacyjne pracodawców

Kolejnym etapem badania było zidentyfikowanie głównych trudności, z jakimi mają do czynienia pracodawcy w czasie trwania procesu rekrutacyjnego. Jak wynika z deklaracji badanych, najczęstszymi przyczynami poszukiwania nowych pracowników było utworzenie nowych miejsc pracy (tą odpowiedź zaznaczył niemalże co drugi, spośród 224 respondentów). Drugim najczęściej podawanym powodem zatrudnień było natomiast uzupełnienie braków kadrowych, wskazane przez 100 pracodawców (44,6%). Sytuacje takie jak odchodzenie pracowników z firmy czy konieczność przyjęcia do pracy kogoś w ramach zastępstwa rzadko były przyczyną naboru nowych pracowników. Do innych przyczyn podawanych spontanicznie przez pracowników należał m.in. rozwój firmy, czy przechodzenie części pracowników na emeryturę.

Nowe zatrudnienia najczęściej były powiązane z lukami w kadrach, spowodowanymi głównie przez odejście części pracowników na emerytury czy renty. Na poziom zatrudnienia wpływa także rozwój firmy, powstawanie nowych struktur, rozbudowywanie przedsiębiorstwa prowadzi do poszukiwania większej liczby osób chętnych do pracy.

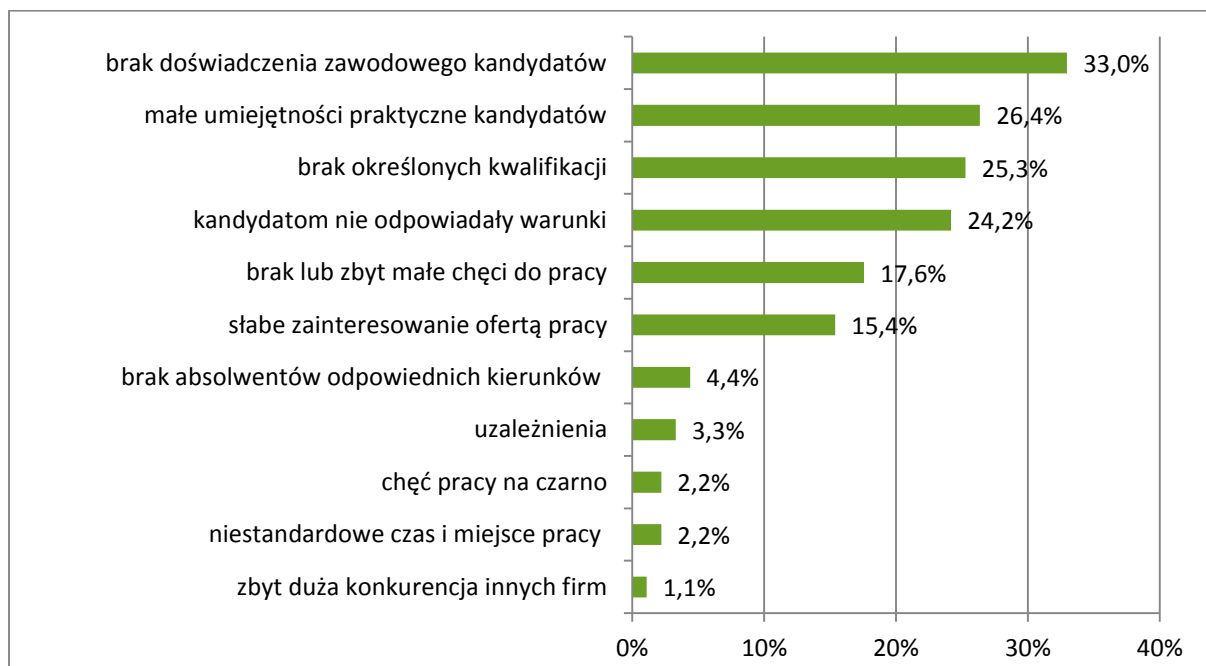
Badanie kluczowych pracodawców (ITI)

Sposobami najczęściej wykorzystywanymi przez firmy w celu znalezienia nowych pracowników jest skorzystanie z usług Urzędu Pracy (31,6%) oraz zaproszenie do współpracy znajomych z polecenia (31,6%). Wśród 237 pracodawców, którzy przedstawili rodzaje metod, które stosują w tym celu, znalazło się także 25,7% badanych zamieszczających ogłoszenia w prasie i 18,1% publikujących ogłoszenia w Internecie, natomiast 19,4% zdaje się na samodzielne zgłaszanie się

kandydatów. Pozostałe sposoby, takie jak ogłoszenia w siedzibie firmy, przyjmowanie stażystów/praktykantów czy konkursy były wymieniane sporadycznie.

Spośród 245 pracodawców, **niemalże 40,0% badanych zadeklarowało, że ich firmy napotkały trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy**. Przyczyny napotkanych trudności były różne, jednak największa liczba pracodawców (33,0%) wskazała na brak doświadczenia zawodowego kandydatów.

Wykres 3. Przyczyny napotkanych trudności w znalezieniu pracowników



n=91

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami.

Dużym problemem przy naborze odpowiednich kandydatów do pracy są także zdaniem pracodawców **niewielkie umiejętności praktyczne kandydatów** (26,4% badanych zwróciło uwagę na ten aspekt). Prawie 20% respondentów zwróciło także uwagę na kwestię, która była podnoszona przy wyznaczaniu pożądanych cech i kompetencji pracowników, a mianowicie na chęć do pracy kandydatów. Wiele pracodawców zauważa, że potencjalni pracownicy często są leniwi i wykazują niewielkie chęci do pracy. Taka postawa może być jednak związana częściowo z warunkami pracy, oferowanymi pracownikom (np. niewielkie zarobki, niekorzystna forma zatrudnienia, czas i wymiar pracy). Część pracodawców przyczyn trudności upatruje w fakcie, że nie ma ludzi, którzy spełnialiby ich wymagania. Do tych wymagań należą m.in.: posiadanie doświadczenia zawodowego czy odpowiedniego zasobu wiedzy praktycznej.

Opinie na temat kwalifikacji trudnodostępnych na rynku pracy wyrazili także kluczowi pracodawcy na lokalnym rynku pracy. Badani byli zdania, że to raczej pracownicy muszą zabiegać o pracę, a nie pracodawcy o pracowników. Niektórzy zwrócili jednak uwagę na pewne zależności: łatwym zadaniem jest znalezienie np. pracownika biurowego, od którego wymaga się tylko umiejętności obsługi komputera, lecz zdecydowanie trudniej np. o specjalistów ze znajomością mniej popularnych języków obcych. Także w przypadku kadry kierowniczej to

częściej pracodawcy muszą włożyć wysiłek w znalezienie odpowiedniej osoby. Z kolei kandydaci na stanowiska związane m.in. z elektroniką, elektryką, automatyką przemysłową czy mechatroniką często nie posiadają doświadczenia zawodowego, które jest jednym z kluczowych czynników decydujących o przebiegu procesu rekrutacyjnego.

Pracodawcy mówiąc o wymaganiach związanych z pożądanymi kwalifikacjami odwoływali się w głównej mierze do własnych działalności, nie wyciągali wniosków w tym zakresie z punktu widzenia lokalnego rynku zatrudnienia. Przykładowo pracodawca funkcjonujący w branży transportowej zwrócił uwagę na dość rzadką kwalifikację u pracowników, a mianowicie posiadanie prawa jazdy kategorii D. Popyt na tego typu pracowników potwierdza także analiza ofert pracy dostępnych na stronie Powiatowego Urzędu Pracy. Inny pracodawca wskazał na niedobór takich specjalistów jak automatycy, czy elektrycy. Działy techniczne w firmach, które wymagają zatrudnienia osób zajmujących się elektroniką, elektryką, automatyką przemysłową czy mechatroniką często mają problem ze znalezieniem odpowiednich kandydatów. Z przeprowadzonych wywiadów wynika, że ciężko jest znaleźć absolwentów szkół średnich, którzy po skończeniu tego etapu edukacji posiadaliby ugruntowaną wiedzę na ten temat. Kwestia zatrudnienia np. elektryka z doświadczeniem jest jednak jeszcze trudniejsza (wiąże się też z wyższymi wymaganiami finansowymi pracownika). Według respondentów brakuje także osób kształcących się np. w zawodzie ślusarza, czy szeroko pojętych pracowników technicznych.

Aktywność szkoleniowa firm

Spośród wszystkich pracodawców biorących udział w badaniu, **38,5% osób stwierdziło, że umiejętności pracowników zatrudnionych w firmie, którą reprezentują są w pełni zadowalające i nie ma potrzeby ich szkolenia.** W 41,0% przypadków pracodawcy przyznali, że umiejętności są zadowalające, ale w pewnych obszarach pracownicy wymagają szkolenia, a 5,8% respondentów uważa, że umiejętności są niewystarczające, więc szkolenia są konieczne.

Ostatnia grupa pracodawców w ubiegłym roku sięgała zatem po różne formy szkolenia pracowników znacznie częściej niż pracodawcy mający jedynie drobne zastrzeżenia co do kwalifikacji swojej kadry. **Pozostała większość pracodawców (62,2%) nie podjęła się w ubiegłym roku organizacji kursów lub szkoleń, poza obowiązkowymi, takimi jak np. BHP i przepisy przeciwpożarowe.**

Z badań wynika, że fakt organizowania szkoleń dla pracowników łączy się z wielkością firmy. W podmiotach, które **zatrudniają od 0 do 9 pracowników tylko co trzeci pracodawca zdecydował się na zaproponowanie pracownikom szkoleń, natomiast w większych przedsiębiorstwach (małych lub średnich i dużych) zrobiło to odpowiednio 58,2% oraz 71,7% badanych.**

Kluczowi pracodawcy w trakcie wywiadów indywidualnych potwierdzali zależność między wielkością przedsiębiorstwa a aktywnością szkoleniową firmy. Im większe możliwości finansowe firmy i świadomość potrzeb rozwojowych pracowników, im bardziej rozbudowana struktura organizacyjna (np. wyodrębniony dział HR czy posiadanie trenerów wewnętrznych), tym większy nacisk na sensowną politykę szkoleniową (opartą na identyfikacji i diagnozie potrzeb szkoleniowych pracowników, ujętą w plan szkoleniowy itp.).

"(...) są to zarówno szkolenia wewnętrzne jak i zewnętrzne. Zamknięte, dedykowane wyłącznie dla pracowników naszej firmy i przyjeżdżają trenerzy zewnętrzni albo wewnętrzni i robią to dla nas w firmie albo poza nią. Są też szkolenia otwarte, gdzie wyjeżdżamy do innych firm i tam się spotykamy z osobami z tych firm, podczas takiego szkolenia. Także różnie... Są to zawsze zaplanowane szkolenia, mamy zawsze, rok rocznie plan szkoleń i to się wpisuje w nasze cele dalekosiężne. Szkolenia trwają cały rok. Jeden pracownik, średnio, przynajmniej raz w roku uczestniczy w takim szkoleniu, dotyczącym umiejętności miękkich. Pracownicy chętnie uczestniczą w szkoleniach, ale jeżeli one się kumulują, nakładają się czasowo jeden po drugim, to rozumiem, że już drugie czy trzecie szkolenie to wiadomo, że człowiek jest jakoś obciążony, to wtedy jakieś sygnały mogą być. Ale poza tym, to chętnie uczestniczą i osoby te są otwarte na rozwój zawodowy."

Badanie kluczowych pracodawców (ITI)

Kluczowi pracodawcy deklarowali, że w firmach, które reprezentują są organizowane szkolenia dla pracowników. Wymieniano następujące typy szkoleń:

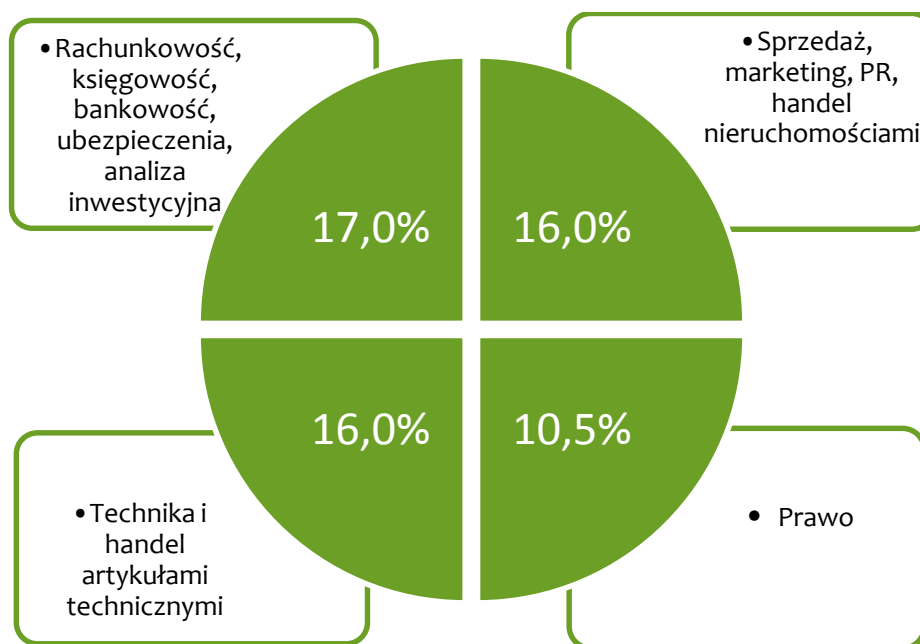
- wymagane prawnie, takie jak np. kursy BHP czy szkolenia dla kierowców,
- wewnętrzne – dedykowane wyłącznie dla pracowników danej firmy (np. szkolenia administracyjne, finansowo-księgowe, kadrowe, płacowe i techniczne),
- zewnętrzne - otwarte (pracownicy uczestniczą w szkoleniach dostępnych na rynku).

Firmy prowadzą plany szkoleń, które najczęściej wykonywane są z rocznym wyprzedzeniem (choć w niektórych przypadkach przygotowywane są np. 5-letnie plany szkoleniowe). Wysyłanie pracowników na szkolenia wpływa też z potrzeb biznesowych danego pracodawcy. Kursy i szkolenia finansowane są najczęściej bezpośrednio przez dane firmy, a nie za pomocą środków zewnętrznych.

Ilościowe badanie pracodawców wskazuje na zależność, zgodnie z którą **najczęstszym typem organizowanych kursów były kursy zewnętrzne** (tzn. przygotowane i prowadzone przez zewnętrznego realizatora – na terenie lub poza terenem przedsiębiorstwa). Niektóre firmy z kolei podejmowały się organizacji wyłącznie kursów wewnętrznych (20,7%), a zaledwie 19,8% badanych zadeklarowało, że w ich przedsiębiorstwie prowadzone były zarówno kursy wewnętrzne, jak i zewnętrzne.

Tematyka kursów była zróżnicowana. Najczęściej jednak organizowano kursy dotyczące rachunkowości, księgowości, bankowości, ubezpieczeń oraz analizy inwestycyjnej, które wskazało 17,0% respondentów. Cztery rodzaje kursów, które pojawiły się w odpowiedziach największej liczby respondentów przedstawia poniższy rysunek.

Rysunek 6. Cztery rodzaje kursów najczęściej podejmowane przez pracodawców w 2013 roku (wskazane przez więcej niż 10% respondentów)



n=119

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami.

Ponad połowa respondentów, która podjęła się w ubiegłym roku organizacji kursów i szkoleń stwierdziła, że tego typu przedsięwzięcia są zdecydowanie przydatne dla firm. Przydatność szkoleń respondenci oceniali na skali 5-punktowej, gdzie 1 oznaczało – „zdecydowanie nieprzydatne”, a 5 – „zdecydowanie przydatne”. Średnia w przypadku tego pytania osiągnęła wysoki poziom (wyniosła 4,32).

Pracodawcy, którzy nie zdecydowali się w 2013 roku na zorganizowanie kursów, szkoleń czy innych form doskazywania dla pracowników zostali poproszeni o podanie przyczyn takiego podejścia. Jak wynika z odpowiedzi prawie 60% badanych, głównym powodem rezygnacji z kursów i szkoleń dla pracowników jest zadowalający poziom kwalifikacji i umiejętności pracowników. Część respondentów zwróciła jednak także uwagę na fakt zbyt wysokich kosztów szkoleń (13,4%), czy na brak oferty dostosowanej do ich potrzeb (11,6%).

Innowacje²³ i przedsiębiorczość firm

Zasadniczym celem wdrażania innowacyjnych rozwiązań w firmach jest wzrost ich konkurencyjności. Dotyczy to szczególnie sektora MŚP, w ramach którego działają głównie mikroprzedsiębiorstwa. Ich potencjał ekonomiczno-finansowy jest słabszy, tym samym muszą

²³ Innowacje - wdrożenie nowego lub istotnie ulepszanego produktu (wyrobu, usługi) lub procesu, nowej metody organizacyjnej lub nowej metody marketingowej w praktyce gospodarczej, organizacji miejsca pracy lub w stosunkach z otoczeniem. Nowy lub istotnie ulepszony produkt zostaje wdrożony, gdy jest wprowadzony na rynek. Nowe procesy, metody organizacyjne lub metody marketingowe zostają wdrożone, kiedy rozpoczyna się ich faktyczne wykorzystywanie w działalności przedsiębiorstwa. Definicja za: *Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2009-2011*, GUS 2012.

z większą intensywnością próbować utrzymać się na rynku m.in. poprzez wprowadzenie innowacji produktowych, procesowych, marketingowych i organizacyjnych. Wątek innowacji w kontekście analizy lokalnego rynku pracy ma istotne znaczenie, gdyż aktywność innowacyjna w firmach może przekładać się na zatrudnienie w dwojaki sposób. W literaturze przedmiotu mówi się o takim zjawisku jako *kreatywnej destrukcji*²⁴, co oznacza, że innowacje z jednej strony mogą przyczyniać się do powstawania nowych miejsc pracy, a z drugiej sprzyjać ich likwidacji. Gdy innowacja przełoży się na wzrost sprzedaży dóbr i usług powstaną nowe miejsca pracy. Zmiany organizacyjne i technologiczne z kolei mogą prowadzić do redukcji zatrudnienia.

Niemalże **co drugi pracodawca**, który wziął udział w badaniu deklaruje, że **jego firma w ciągu następnych 12 miesięcy nie planuje wprowadzenia nowych albo znacząco ulepszonych produktów, usług czy metod produkcji**. Takie zamiary ma jednak **37,0%** przedsiębiorstw. W przypadku 13,3% jest to trudne do określenia.

Dodatkowo, wyniki badań wskazują, że spośród 4 sekcji działalności PKD najliczniej reprezentowanych w próbie, wprowadzenie nowych lub ulepszonych produktów, usług lub metod produkcji planuje **największa** liczba podmiotów zaliczających się do sekcji F – **Budownictwa**. Innowacje będą natomiast **najrzadziej** wprowadzane w sekcji związanej z **handlem hurtowym i detalicznym oraz naprawą pojazdów samochodowych** (włączając motocykle).

Deklarowana skłonność do wprowadzania innowacji, jest wyższa niż wskazywałyby dane ogólnopolskie. W badaniu przeprowadzonym przez GUS weryfikowano aktywne innowacyjnie przedsiębiorstwa przemysłowe oraz z sektora usług w latach 2009-2011. Wówczas stanowiły one odpowiednio 16,9% oraz 12,3% ogólnej liczby tego typu przedsiębiorstw, przy czym największy odsetek firm innowacyjnych występował wśród jednostek dużych²⁵. W tym miejscu trzeba jednak zwrócić uwagę na różnicę metodologiczną. W badaniu pracodawców z obszaru funkcjonalnego pytano o plany dotyczące wdrożenia innowacyjnych rozwiązań w ciągu najbliższych 12 miesięcy, z kolei badania GUS bazowały na już wdrożonych innowacjach. Warto pamiętać by do tego typu deklaracji podchodzić z większą ostrożnością.

Większość podmiotów działających na terenie powiatu to mikroprzedsiębiorstwa działające głównie w branży handlowej – trudno zatem spodziewać się od nich wprowadzania jakichś istotnych innowacji (choć nie jest to niemożliwe, wręcz są one pożądane choćby w wymiarze organizacyjnym czy marketingowym).

Na uwagę zasługuje także wysoki odsetek pozytywnych deklaracji wśród pracodawców z sekcji budownictwa. Ważne jest to z punktu widzenia lokalnego rynku pracy, który ma się rozwijać w oparciu o branżę ceramiczno-budowlaną. W działalności przedsiębiorstwa budowlanego głównym rodzajem innowacji mogą być badania i rozwój (B+R), zakup wiedzy (know-how) w postaci patentów, licencji lub nabycie tzw. technologii materialnych – innowacyjnych maszyn i urządzeń.

²⁴ Grażyna Węgrzyn: *Innowacje jako determinanta zmian strukturalnych rynku pracy*. (http://www.ue.katowice.pl/uploads/media/18_G.Wegrzyn_Innowacje_jako_determinanta....pdf; dostęp w dniu: 04.11.2014).

²⁵ Działalność innowacyjna przedsiębiorstw w latach 2009-2011, GUS, Warszawa 2012.

Tabela 24. Planowanie wprowadzenia nowych albo znacząco ulepszonych produktów, usług, metod produkcji lub świadczenia usług ze względu na sekcję działalności PKD, do której należy przedsiębiorstwo

SEKCJA GOSPODARKI (WG PKD)	CZY W CIĄGU NASTĘPNYCH 12 MIESIĘCY FIRMA PLANUJE WPROWADZENIE NOWYCH ALBO ZNACZĄCO ULEPSZONYCH PRODUKTÓW, USŁUG, METOD PRODUKCJI LUB ŚWIADCZENIA USŁUG?			OGÓŁEM % N	
	TAK	NIE	TRUDNO POWIEDZIEĆ		
G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	29,5%	53,5%	17,1%	100	129
C - Przetwórstwo przemysłowe	35,4%	50,6%	13,9%	100	79
F – Budownictwo	43,9%	50,0%	6,1%	100	66
S i T – Pozostała działalność usługowa i gosp. dom. zatrudniające pracowników; gosp. dom. produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	37,7%	44,9%	17,4%	100	69
Ogółem	35,3%	50,4%	14,3%	100	343

n=343

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami.

Pracodawców poproszono także o opinie, czy obszar na którym działają jest odpowiednim miejscem na prowadzenie działalności gospodarczej. Odpowiedź była podawana na skali, gdzie 1 oznaczało zdecydowaną niezgodność ze stwierdzeniem, a 7 zdecydowaną zgodność. Jak wynika z wyborów pracodawców, średnia w przypadku tego pytania wynosiła 4,40, co świadczy o umiarkowanie pozytywnej ocenie pracodawców obszaru funkcjonalnego jako miejsca do prowadzenia biznesu.

Gospodarcze uwarunkowania rynku pracy - wnioski

Poniżej zaprezentowano listę kluczowych wniosków, które odnoszą się do sfery gospodarczej Obszaru Funkcjonalnego Doliny Rzeki Pilicy:

- Na rozwój gospodarczy terenu Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy korzystnie **wpływa położenie rejonu, który znajduje się w zasięgu oddziaływania łódzkiego i warszawskiego obszaru metropolitalnego**. Taka lokalizacja niesie ze sobą jednak także ryzyko emigracji młodych osób, które poprzez wyjazd do takich ośrodków jak Łódź czy Warszawa w dużej mierze mogą zwiększyć swoje szanse zawodowe.
- Powiat tomaszowski położony jest w centralnej części Polski oraz charakteryzuje się wysokim poziomem dostępności komunikacyjnej. **Umiejscowienie powiatu tomaszowskiego na przebiegu dróg o dużym znaczeniu krajowym oraz regionalnym istotnie wpływa na branżę logistyczną i transportową, które mają szansę rozwoju na tym obszarze**. Prognoza ta poparta jest także opiniami pracodawców, którzy prowadzą działalność na terenie powiatu.
- Niezwykle istotną cechą terenu Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy jest zróżnicowanie elementów środowiska przyrodniczego powiatu tomaszowskiego. Oprócz walorów krajobrazowych (dolin, rozległych lasów, zbiorników wodnych) na terenie powiatu występują **złoża surowców naturalnych, które dają podstawy do rozwoju przemysłu**. Szczególne znaczenie ma w tym aspekcie **branża ceramiczno-budowlana**. Dodatkowym atutem jest także położenie części gmin powiatu tomaszowskiego w granicach Zagłębia Ceramiczno-Budowlanego Opoczno – Tomaszów Mazowiecki, gdzie funkcjonuje m.in. jeden z największych zakładów pracy na terenie powiatu – Ceramika Paradyż.
- **Bogactwo środowiska przyrodniczego na terenie Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy daje podstawy do rozwoju turystyki oraz rekreacji**. Rozbudowana baza noclegowa oraz szeroko rozumiane walory krajobrazowe przyciągają wielu turystów. Do najważniejszych wyzwań rozwojowych wynikających z wymienionych powyżej uwarunkowań jest m.in. (podążając za Strategią Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020) stworzenie spójnego wizerunku obszarów jako atrakcyjnych turystycznie, rozwój turystyki aktywnej oraz bazy turystycznej, rekreacyjnej i sportowej, a także powstrzymanie degradacji i poprawa czystości wód – w przypadku powiatu tomaszowskiego przede wszystkim Zalewu Sulejowskiego.²⁶
- Zarówno w ciągu ostatniego roku, jak i w najbliższej przyszłości **na tomaszowskim rynku pracy najczęściej poszukiwani będą pracownicy fizyczni**. Taki pogląd znalazł poparcie zarówno w badaniach ilościowych, jak i jakościowych.
- **Z uwagi na takie dane jak duża liczba podmiotów gospodarczych wpisanych do rejestru REGON oraz wysoki udział osób fizycznych prowadzących własną działalność gospodarczą w ogólnej strukturze podmiotów gospodarczych, Obszar Funkcjonalny Dolina Rzeki Pilicy można ocenić, jako teren dysponujący wysokim potencjałem gospodarczym**. Warunki prowadzenia biznesu na terenie Obszaru Funkcjonalnego zostały określone przez pracodawców jako raczej dobre.

²⁶Strategia Rozwoju Województwa Łódzkiego 2020.

- Niepokojącym zjawiskiem są jednak deklaracje przedsiębiorców prowadzących działalność gospodarczą na terenie Partnerstwa, które wskazują na niewielkie plany dotyczące nowych zatrudnień w trakcie kolejnych 6 miesięcy.
- Ponad 1/3 badanych pracodawców w ciągu 12 miesięcy planuje w swoich firmach wdrożenie innowacyjnych rozwiązań.
- Stały poziom zatrudnienia, stabilne w czasie rozmiary produkcji czy obroty inwestycyjne są przejawami stagnacji gospodarczej. Jedną z konsekwencji zastoju w sferze gospodarki na tym obszarze jest utrzymująca się od wielu lat w powiecie tomaszowskim wysoka stopa bezrobocia rejestrowanego. Mało dynamiczny rozwój firm wiąże się także z ograniczonymi możliwościami zawodowymi mieszkańców powiatu. Także w kilku przedsiębiorstwach zdefiniowanych jako kluczowe dla regionu zatrudnienie od lat utrzymuje się na stałym poziomie, a nowi pracownicy przyjmowani są tylko w razie konieczności zapewnienia etatów, które zostały zwolnione przez osoby przechodzące na emeryturę czy rentę.
- Niezwykle istotne z punktu widzenia rozwoju gospodarczego powiatu tomaszowskiego jest funkcjonowanie w jego **granicach 2 podstref Łódzkiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej**. Tereny objęte ŁSSE przyciągają inwestorów zewnętrznych, którzy napędzają miejscową gospodarkę, a lokalnej ludności dają nowe szanse zatrudnienia.
- Głównym problemem na tomaszowskim rynku pracy, który został zdefiniowany w toku badań jest **niedopasowanie kompetencji, jakie są w stanie zaoferować potencjalni pracownicy w stosunku do oczekiwań pracodawców**. Z badań przedsiębiorców, działających w obrębie Obszaru Funkcjonalnego Dolina rzeki Pilicy wynika, że kluczowymi atrybutami, których wymagają pracodawcy od kandydatów do pracy są konkretne **umiejętności i doświadczenie**. Badania wykazały, że wymagania w stosunku do potencjalnych pracowników dotyczą w dużej mierze **kompetencji miękkich**, takich jak komunikatywność czy dyspozycyjność.
- **Zdecydowana większość badanych pracodawców nie podejmuje się organizacji kursów lub szkoleń dających szansę zatrudnienia także pracownikom, którzy pewnych kwalifikacji nie nabyli w toku kształcenia**. Firmy oczekują od kandydatów posiadania określonych kwalifikacji i zazwyczaj nie biorą pod uwagę możliwości ich doksztalcenia już po podjęciu pracy. Pracodawcy rezygnują często ze szkoleń także z uwagi na ich koszty oraz ofertę, niedostosowaną do potrzeb biznesowych firmy.
- Nie ma jednoznacznej oceny odnośnie kwestii współpracy pracodawców Powiatowym Urzędem Pracy. Pracodawcy wskazują zarówno na pozytywne jak i negatywne aspekty tej współpracy. To co obecnie psuje opinię odnosi się głównie do kanałów komunikacji i systemu informacji o oferowanych formach wsparcia dla pracodawców i pracowników.
- Nie wszyscy pracodawcy dostrzegają korzyści, jakie mogą wynikać z nawiązania współpracy ze szkołami zawodowymi. Jest to spowodowane w dużej mierze przekonaniem o niewystarczającym przygotowaniu praktycznym absolwentów tych placówek oraz o ich niewielkim doświadczeniu zawodowym. **Niewielu pracodawców decyduje się także na organizację praktyk zawodowych oraz staży, w ramach których młodzi ludzie mogliby nabywać owe, niezwykle istotne z punktu widzenia pracodawców umiejętności**. Pracodawcy zwrócili także uwagę na niedobór konkretnych profili w lokalnych szkołach zawodowych, które kształciłyby osoby np. w branży ceramiczno-budowlanej czy logistycznej.

Sytuacja na rynku pracy w powiecie tomaszowskim – analiza danych zastanych

Bez wątpienia skuteczność polityki zatrudnienia, w tym np. stosowanych metod służących przeciwdziałaniu bezrobocia, jest w dużym stopniu uzależniona od stanu wiedzy empirycznej o rynku pracy. Znajomość prawidłowości w tym zakresie jest podstawą trafnej diagnozy rynku pracy, a ta z kolei stanowi warunek formułowania precyzyjnych prognoz oraz prowadzenia skutecznej polityki gospodarczej. Jak wiadomo, sytuacja na rynku pracy stanowi odwzorowanie wielkości i dynamiki podaży zasobów pracy i popytu na pracę, a także relacji zachodzących między tymi kategoriami. Z uwagi na ograniczenia w dostępie do odpowiednich danych statystycznych, zwłaszcza na poziomie lokalnym, analizy rynku pracy często zostają uzupełnione przez odpowiednie badania społeczne, które dają podstawę do sformułowania wniosków i rekomendacji, dotyczących całego obszaru wyznaczonego terenu.²⁷

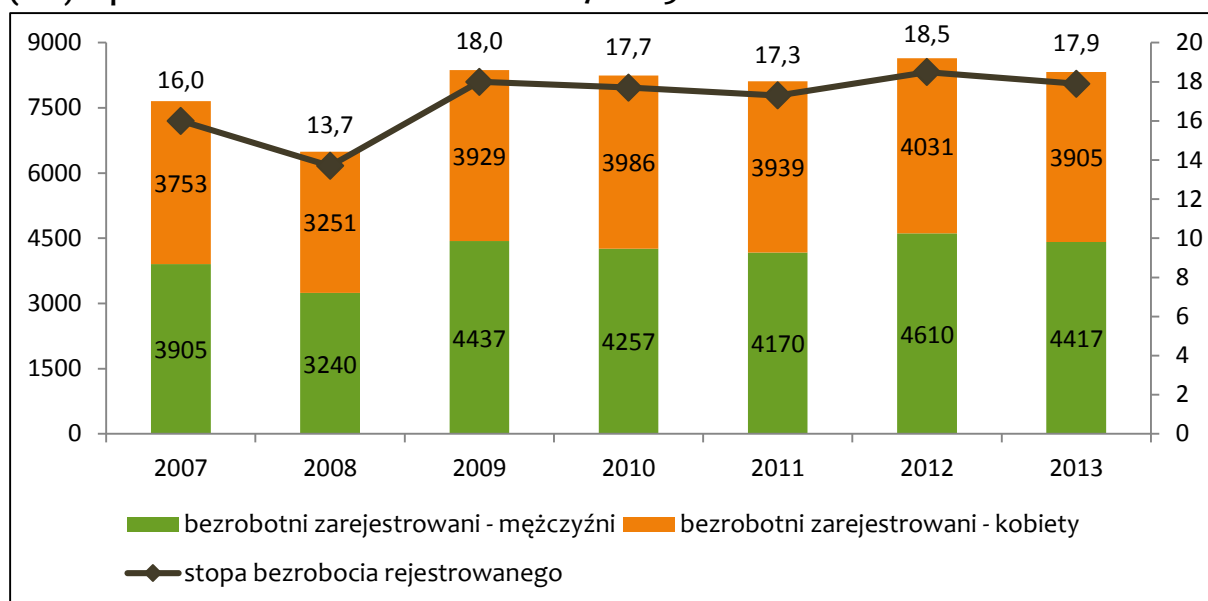
Geograficzne zróżnicowanie poziomu bezrobocia

Powiat tomaszowski należy do grupy powiatów województwa łódzkiego charakteryzujących się wysoką, niejako utrwaloną stopą bezrobocia. **W 2013 roku stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie tomaszowskim wyniosła 17,9%**, a w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tomaszowie Mazowieckim zarejestrowanych było w przybliżeniu **8,3 tys. bezrobotnych** (biorąc pod uwagę stan na dzień 31.12.2013r.), w tym 3,9 tys. kobiet (kobiety stanowiły 46,9% ogółu zarejestrowanych w tym czasie bezrobotnych). Stopa bezrobocia w 2013 roku była niższa o 0,6 p.p. od stopy bezrobocia rejestrowanego w 2012 roku, w którym osiągnęła najwyższą wartość w przedziale czasowym od 2007 do 2013 roku. Najniższa stopa bezrobocia oraz najmniejsza liczba zarejestrowanych bezrobotnych przypadają na rok 2008 (stopa bezrobocia rejestrowanego wyniosła w tym czasie 13,7%, a liczba zarejestrowanych bezrobotnych osiągnęła wartość 6,5 tys.). Biorąc pod uwagę płeć bezrobotnych, w każdym z analizowanych lat, z wyjątkiem 2008 roku większą część zarejestrowanych bezrobotnych stanowili mężczyźni.

W 2013 roku na terenie Partnerstwa Dolina Rzeki Pilicy zarejestrowanych było 6 145 osób bezrobotnych. Liczba bezrobotnych na terenie Partnerstwa na przestrzeni ostatnich 7 lat kształtowała się podobnie jak w przypadku całego powiatu tomaszowskiego. Rokiem, w którym zanotowano najniższe bezrobocie był rok 2008, w którym odnotowano liczbę 4 735 bezrobotnych. W tym czasie w całej Polsce obserwowalny był wyraźny wzrost gospodarczy. Należy także zwrócić uwagę na fakt, iż pomimo znacznych wahań na przestrzeni lat, na terenie Partnerstwa Dolina Rzeki Pilicy liczba zarejestrowanych bezrobotnych wzrosła jedynie o 10% (z 5 571 w roku 2007 do 6 145 w 2013). Dla porównania w tym samym okresie w województwie łódzkim liczba bezrobotnych zarejestrowanych wzrosła o 23%, natomiast w powiecie tomaszowskim jedynie o 9%.

²⁷ Rynek pracy w województwie łódzkim. Specyfika i uwarunkowania.

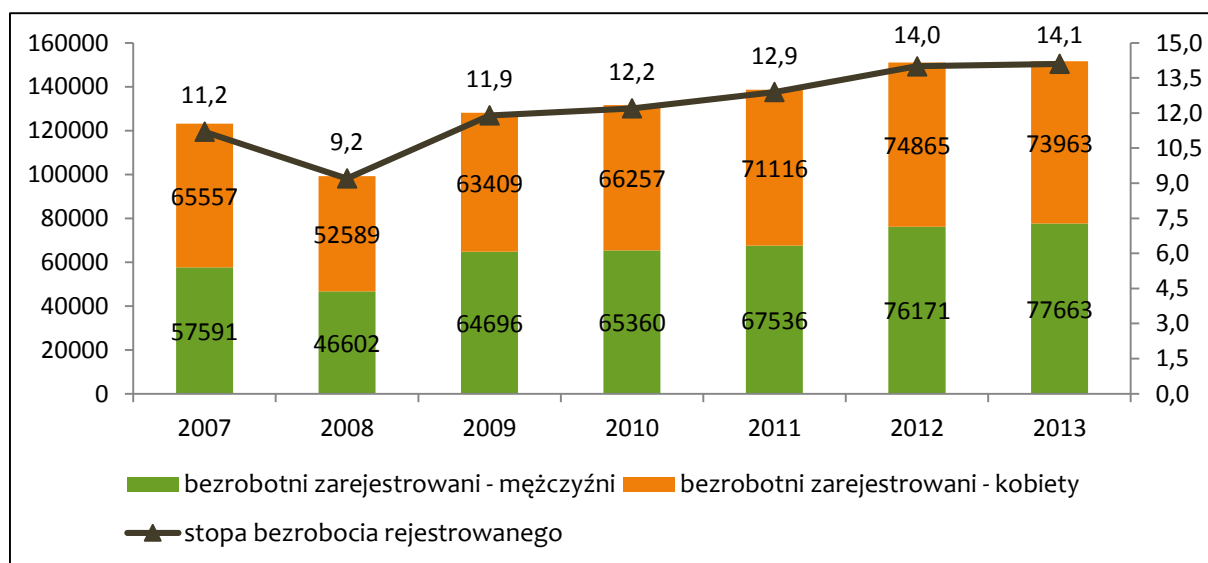
Wykres 4. Bezrobotni zarejestrowani w podziale na płeć oraz stopa bezrobocia rejestrowanego (w %) w powiecie tomaszowskim w latach 2007 – 2013



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Dane odnoszące się do całego województwa łódzkiego wskazują na niższą stopę bezrobocia rejestrowanego w porównaniu do powiatu tomaszowskiego w każdym z analizowanych okresów. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych w 2013 roku w województwie wyniosła 151,6 tys., a 48,8% z nich stanowiły kobiety. Tak jak w przypadku sytuacji w powiecie, najniższą stopę bezrobocia odnotowano w 2008 roku, w którym osiągnęła wartość 9,2%. Od tego momentu stopa bezrobocia systematycznie wzrastała co roku, aż do roku 2013, w którym wyniosła 14,1%.

Wykres 5. Bezrobotni zarejestrowani w podziale na płeć oraz stopa bezrobocia rejestrowanego (w %) w województwie łódzkim w latach 2007 – 2013

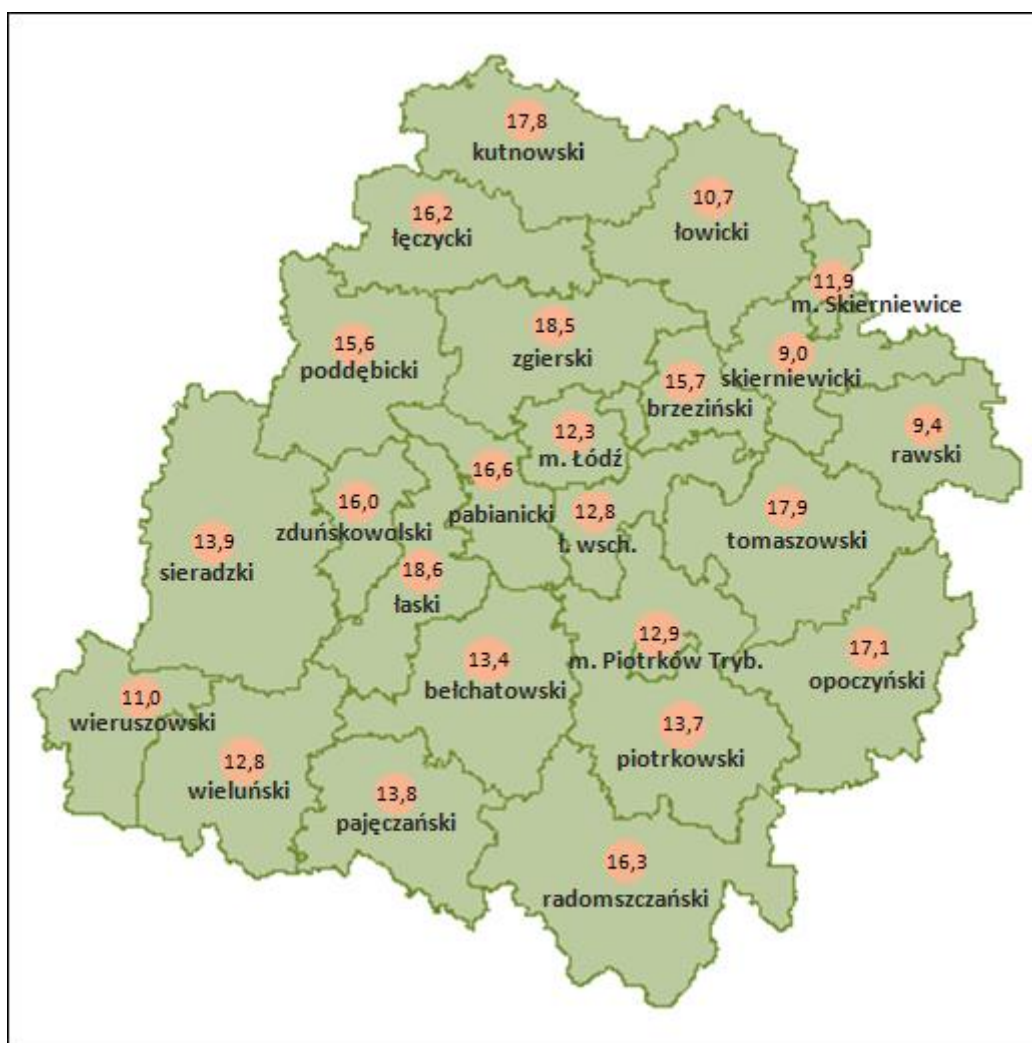


Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Biorąc pod uwagę podział na gminy, największa liczba bezrobotnych w powiecie tomaszowskim występowała w 2013 roku (stan na grudzień) w mieście Tomaszów Mazowiecki (4,9 tys. osób). Następne w kolejności pod względem liczby bezrobotnych były gminy: Tomaszów Mazowiecki (733 osób), Ujazd (525 osób) oraz Lubochnia (515 osób). Gminą z najmniejszą liczbą osób pozostających bez zatrudnienia był Będków (177 osób).

Jak wcześniej wspomniano, powiat tomaszowski należy do tej kategorii rejonów, w których w 2013 roku (stan w końcu grudnia) odnotowano jedną z najwyższych stóp bezrobocia rejestrowanego w województwie łódzkim. Powiatem, w którym w danym okresie stopa bezrobocia osiągnęła wyższy pułap był powiat łaski (18,6%), natomiast miejscami o najniższym poziomie bezrobocia były powiaty: skierniewicki (9,0%) i rawski (9,4%). W mieście Łodzi stopa bezrobocia wynosiła 12,3%. Szczegółowy wykaz wartości stopy bezrobocia w podziale na powiaty w województwie łódzkim przedstawia zamieszczony poniżej rysunek.

Rysunek 7. Stopa bezrobocia rejestrowanego w 2013 roku w województwie łódzkim z podziałem na powiaty (w %)



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Struktura bezrobotnych

Struktura zarejestrowanych bezrobotnych w podziale na **grupy wiekowe** w powiecie tomaszowskim w 2013 roku wyglądała następująco:

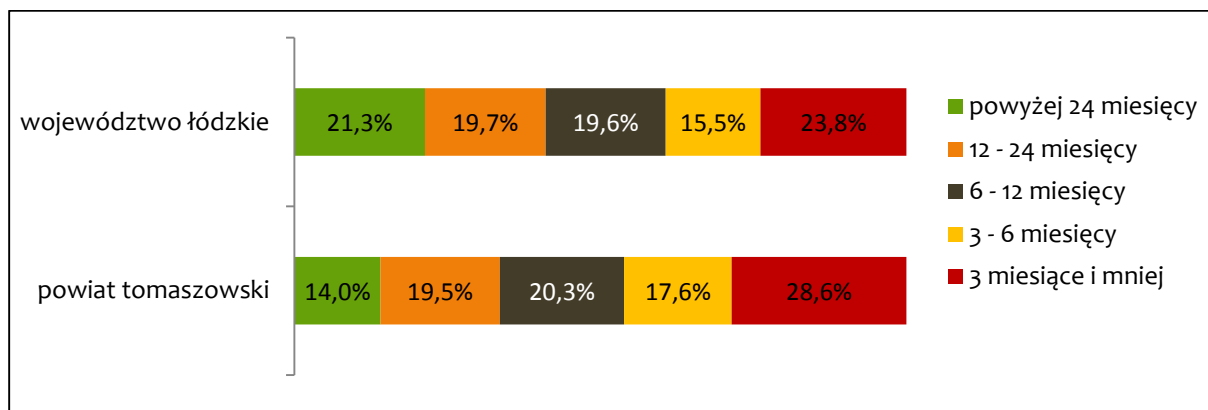
- 24 lata i mniej – 1338 osób (16,1% ogółu bezrobotnych),
- 25 - 34 lat – 2255 osób (27,1% ogółu bezrobotnych),
- 35 - 44 lat – 1862 osób (22,4% ogółu bezrobotnych),
- 45 - 54 lat – 1672 osób (20,1% ogółu bezrobotnych),
- 55 lat i więcej – 1195 (14,4% ogółu bezrobotnych).

Największą część zarejestrowanych bezrobotnych w przedziale czasowym od 2007 do 2013 roku stanowiła grupa osób w wieku od 25 do 34 lat. W okresie od 2007 do 2012 roku systematycznie spadał udział osób w wieku 45 – 54 lat wśród ogółu bezrobotnych (2007 - 28,7%, 2008 - 26,9%, 2009 - 24,1%, 2010 - 21,7%, 2011 - 20,3%, 2012 - 19,8%). W przypadku tej części bezrobotnych nieznaczny wzrost jej udziału wśród ogółu osób pozostających bez zatrudnienia odnotowano tylko w 2013 roku. Dane dla całego województwa łódzkiego są zbliżone do wartości obliczonych na podstawie informacji o mieszkańcach powiatu tomaszowskiego pod względem udziałów procentowych poszczególnych grup wiekowych wśród wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych. Największa różnica w 2013 roku występowała w przypadku najstarszych osób bezrobotnych, którzy w powiecie stanowią 14,4% (1,2 tys. osób) mieszkańców pozostających bez zatrudnienia, a w całym województwie ich udział wynosi 16,5% (25,0 tys. osób).

Biorąc pod uwagę **wykształcenie** osób zarejestrowanych jako bezrobotne w powiecie tomaszowskim, w latach 2007 – 2010 wśród wszystkich osób pozostających bez zatrudnienia najmniejszą część stanowiły osoby z wykształceniem wyższym (2007 – 5,9%, 2008 – 7,2%, 2009 – 7,0%, 2010 – 8,0%). Jednak od 2011 do 2013 roku ta sytuacja uległa zmianie, a grupą z najmniejszym udziałem wśród ogółu bezrobotnych stały się osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym. **Dane pokazują, że niezmiennie od 2007 roku w przybliżeniu co trzeci bezrobotny w powiecie tomaszowskim charakteryzował się wykształceniem zasadniczym zawodowym.** Zbliżona liczba bezrobotnych posiadała wykształcenie gimnazjalne lub niższe. W danych odnoszących się do całego województwa można zaobserwować drobne różnice: w 2013 roku 6 p.p. osób mniej niż w powiecie tomaszowskim wśród wszystkich bezrobotnych stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym.

Pod względem **czasu pozostawania bez pracy**, zarówno w powiecie tomaszowskim, jak i w całym województwie największą część bezrobotnych stanowią osoby, które nie posiadają zatrudnienia 3 miesiące i mniej. Największą różnicę pomiędzy powiatem i województwem można zaobserwować w przypadku grupy mieszkańców najdłużej nieposiadających zatrudnienia (powyżej 24 miesięcy). Jeśli chodzi o powiat tomaszowski ta część bezrobotnych liczyła w 2013 roku 1,2 tys. osób (14,0%), a biorąc pod uwagę dane dla całego województwa było to 32,3 tys. osób, a więc 21,3% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych.

Wykres 6. Bezrobotni zarejestrowani w podziale na czas pozostawania bez pracy w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w 2013 roku



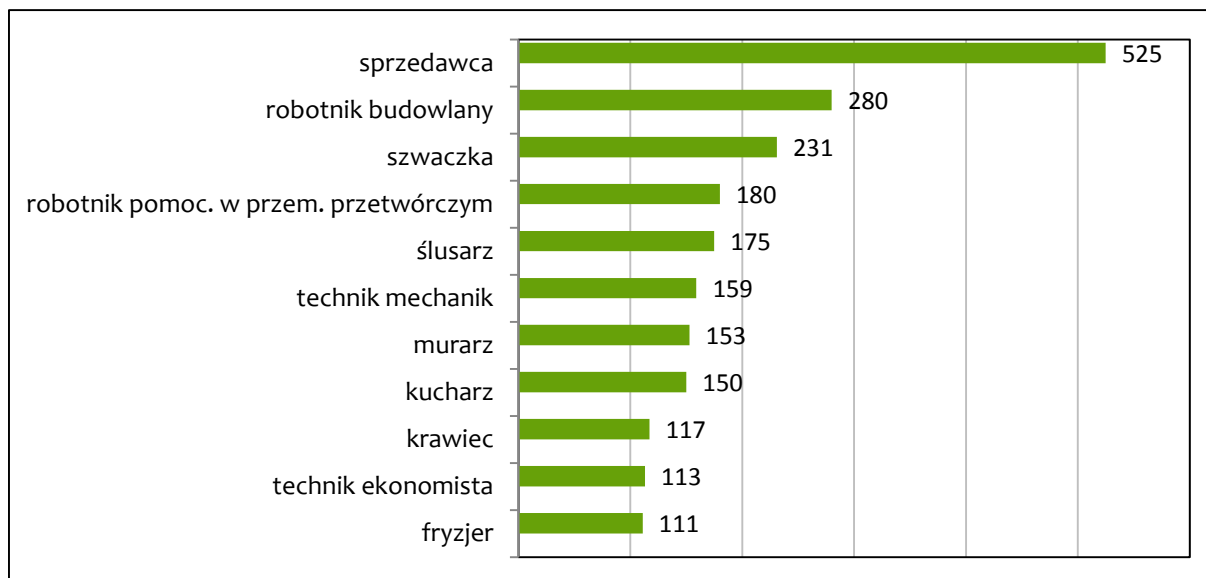
Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Wśród wszystkich mieszkańców pozostających bez pracy w powiecie tomaszowskim w 2013 roku, 85,7% (7,1 tys.) stanowiły osoby poprzednio pracujące. Pozostałe osoby dotychczas nie pracowały. Statystyki pokazują, że w 2013 roku 41,6% (3,5 tys.) osób zarejestrowanych jako bezrobotne w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tomaszowie Mazowieckim było mieszkańcami wsi. W województwie łódzkim mieszkańcy wsi stanowili w tym czasie 33,7% (51,1 tys.) wszystkich bezrobotnych. W przedziale czasowym od 2007 do 2013 roku można zaobserwować nieznaczny spadek tego typu osób na tle ogółu nieposiadających zatrudnienia (w 2007 roku udział zamieszkałych na wsi w odniesieniu do całości bezrobotnych wynosił 36,0%). Natomiast w powiecie tomaszowskim obserwowalny jest od 2009 roku wzrost udziału tej grupy wśród ogółu bezrobotnych.

W grupie zarejestrowanych bezrobotnych w powiecie tomaszowskim w 2013 roku 15,2% (1,3 tys.) stanowiły osoby z prawem do zasiłku (w całym województwie odsetek ten wyniósł w danym roku 13,1% (19,9 tys.).

W 2013 roku w powiecie tomaszowskim odnotowano 14,5% (1,2 tys.) bezrobotnych, którzy nie posiadali zawodu (stan z grudnia 2013 roku). Wśród tych osób 44,2% (534) stanowiły kobiety. Pozostała część bezrobotnych (7,1 tys.) zarejestrowana była w ponad 600 zawodach. Wykres zamieszczony poniżej przedstawia zawody z największą liczbą bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy w końcu 2013 roku.

Wykres 7. Zawody z największą liczbą bezrobotnych w powiecie tomaszowskim w końcu 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Mazowieckim.

Największa liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy (6,3% wszystkich bezrobotnych) posiadała zawód sprzedawcy. **Zawód sprzedawcy, robotnika budowlanego oraz szwaczki od 2007 roku utrzymuje się w czołówce profesji z największą liczbą zarejestrowanych bezrobotnych.** Udział osób zarejestrowanych zawodach wymienionych na powyższym wykresie wynosił 26,4% wszystkich bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie tomaszowskim oraz 30,8% osób z zawodem. W powyższym rozkładzie niepokojąca jest liczba osób, które wykonują zawód technika mechanika. Dane te jednak należy traktować ostrożnie: mechanicy w dużej mierze objęci są oddziaływaniem szarej strefy, co utrudnia precyzyjne oszacowanie skali bezrobocia wśród osób wykonujących tę profesję. **Natomiast wśród sprzedawców wysoki poziom bezrobocia idzie w parze z największą liczbą ogłoszeń skierowanych do tej branży (co szczegółowo zostało omówione w podrozdziale *Oferty pracy i miejsca aktywizacji zawodowej*).** Jest to związane przede wszystkim z dużą rotacją na stanowiskach sprzedażowych. Tego rodzaju praca uzależniona jest silnie od sezonowości. Na dużą rotację wpływa także fakt, że na stanowiska sprzedażowe zatrudniają się osoby, które traktują ją jako chwilową, szukając jednocześnie innego zajęcia, ze względu na m.in. stosunkowo niskie wynagrodzenie, niekorzystne dla części pracowników formy zatrudnienia (umowy cywilno-prawne), praca na zmiany i w weekendy.

Bezrobotni nowo zarejestrowani i wyrejestrowani

Ogółem w 2013 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Tomaszowie Mazowieckim zarejestrowano 10,9 tys. bezrobotnych, a **grupą, w której wystąpił największy przyrost osób bezrobotnych w okresie od stycznia do grudnia 2013 roku byli bezrobotni bez zawodu, którzy stanowili 18,1% ogółu zarejestrowanych osób bez pracy w tym czasie.** Biorąc pod uwagę największy „napływ” bezrobotnych w 2013 roku według ich zawodu, trzema grupami z największą liczbą zarejestrowanych bezrobotnych są następujące profesje:

- sprzedawca – 612 osób,

- robotnik budowlany - 281 osób,
- szwaczka – 276 osób.

Tabela 25. Bezrobotni nowo zarejestrowani, wyrejestrowani i wyrejestrowani z tytułu podjęcia pracy w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w 2013 roku

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
powiat tomaszowski	bezrobotni nowo zarejestrowani	844	1009	1171	1251	1081	1049	884
	bezrobotni wyrejestrowani	648	578	602	871	624	596	560
	bezrobotni wyrejestrowani z tytułu podjęcia pracy	332	307	294	397	302	295	318
województwo łódzkie	bezrobotni nowo zarejestrowani	14098	15989	17564	19099	14905	16116	14201
	bezrobotni wyrejestrowani	12698	11662	12070	13257	10497	10861	12351
	bezrobotni wyrejestrowani z tytułu podjęcia pracy	6237	5280	5964	6470	5238	5791	6539

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

W 2013 roku w powiecie tomaszowskim odnotowano 10,6% (884) nowo zarejestrowanych bezrobotnych wśród ogółu osób nieposiadających zatrudnienia. Ta wartość systematycznie spadała od 2010 roku, w którym osiągnęła poziom 15,2% (1,3 tys. osób). W okresie od 2007 do 2013 roku udział bezrobotnych wyrejestrowanych wśród ogółu bezrobotnych mieścił się w przedziale od 6,7% (560 osób) w 2013 roku do 10,6% (871 osób) w 2010 roku. Można zaobserwować, że ta wartość także maleje począwszy od 2010 roku. Bezrobotni wyrejestrowani z tytułu podjęcia pracy stanowili w 2013 roku 3,8% (318 osób) ogółu bezrobotnych, a w analizowanym przedziale czasowym odnotowano od tej wartości jedynie nieznaczne wahania. Dane (udziały procentowe) dla województwa łódzkiego nie różnią się istotnie od statystyk odnoszących się do powiatu.

Oferty pracy i miejsca aktywizacji zawodowej

W okresie od stycznia do grudnia 2013 roku w powiecie tomaszowskim **zarejestrowano ponad 2,6 tys. miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej**. W przedziale czasowym od 2007 do 2013 roku największą liczbę miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej odnotowano w 2007 roku (3179), natomiast najmniej w roku 2011 (1867). Biorąc pod uwagę stan na dzień 31.12. każdego z omawianych okresów, na jedną ofertę pracy przypadała następująca liczba osób:

Tabela 26. Liczba bezrobotnych przypadająca na jedną ofertę pracy w latach 2007 – 2013 (stan na dzień 31.12)

ROK	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
liczba bezrobotnych	638	88	837	550	1014	1440	149

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Mazowieckim.

W 2013 roku największa liczba ofert dotyczyła następujących zawodów:

- robotnik gospodarczy (głównie na roboty publiczne i prace społecznie użyteczne) - 405 ofert (15,5%),
- technik prac biurowych (głównie miejsca na staż) - 275 ofert (10,6%),
- sprzedawca - 231 ofert (8,9%),
- pakowacz - 127 ofert (4,9%).

Wymienione powyżej oferty stanowiły 39,9% wszystkich ofert pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych w 2013 roku. Należy jednak zaznaczyć, że powyższego zestawienia nie można traktować, jako wyznacznika trendów i realnego zapotrzebowania lokalnego rynku pracy. Na przykład zawód sprzedawcy (o czym już wspomniano) charakteryzuje się dużą rotacją pracowników, więc mimo dużej liczby ofert pracy skierowanych do wykonawców tej profesji, sprzedawcy pozostają w czołówce pod względem liczby bezrobotnych zarejestrowanych w tym zawodzie w Powiatowym Urzędzie Pracy.

Tabela 27. Oferty pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone w 2013 roku wg Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)

SEKCJA PKD	ZGŁOSZONE OFERTY PRACY I MIEJSCA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	535
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	471
Przetwórstwo przemysłowe	383
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	313
Budownictwo	177
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	158
Edukacja	140
Transport i gospodarka magazynowa	108
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	87
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	62
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	54
Pozostała działalność usługowa	32
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	23
Informacja i komunikacja	21

Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	15
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo	11
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	9
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	2
Górnictwo i wydobywanie	1
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	0
Organizacje i zespoły eksterytorialne	0
Ogółem	2602

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Mazowieckim.

Jak wynika z zamieszczonej powyżej tabeli, do Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Mazowieckim napłynęły oferty pracy z 19 sekcji klasyfikacji działalności. Nie odnotowano ofert z dwóch sekcji: gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby oraz organizacje i zespoły eksterytorialne. Największa liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej została zgłoszona przez pracodawców z sekcji administracji publicznej i obrony narodowej, obowiązkowego zabezpieczenia społecznego (20,6% ofert) oraz z sekcji handlu hurtowego i detalicznego, napraw pojazdów samochodowych, włączając motocykle (18,1% ofert).

Urząd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim na koniec 2013 roku dysponował 56 wolnymi miejscami pracy w zawodach:

- pakowacz - 30 wolnych miejsc pracy,
- sprzątaczką biurową - 9 wolnych miejsc pracy,
- listonosz – 5 wolnych miejsc pracy,
- robotnik budowlany – 3 wolnych miejsc pracy.

Pojedyncze oferty dotyczyły następujących zawodów: recepcjonistka, asystent ds. księgowości, fakturzystka, kasjer handlowy, doradca klienta, mechanik pojazdów samochodowych, kierowca samochodów dostawczych, sprzedawca oraz sprzedawca w branży przemysłowej.

Biorąc pod uwagę podział na sekcje według Polskiej Klasyfikacji Działalności oferty, którymi dysponował Urząd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim na koniec grudnia 2013 roku dotyczyły:

- transportu i gospodarki magazynowej - 30 miejsc,
- przetwórstwa przemysłowego - 7 miejsc,
- działalności w zakresie usług administrowania i działalności wspierającej - 7 miejsc,
- handlu hurtowego i detalicznego; naprawy pojazdów samochodowych, włączając motocykle - 6 miejsc,
- budownictwa - 3 miejsca,
- pozostałej działalności usługowej - 2 miejsca,
- działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej - 1 miejsce.

Statystyki Powiatowego Urzędu Pracy zostały uzupełnione o analizę aktualnych ofert dostępnych na stronie tej instytucji (81 ofert) oraz lokalnego portalu nasztomaszow.pl (21 ofert). Oferty pracy

dostępne na stronach internetowych PUP i portalu *nasztomaszow.pl* opublikowane zostały w okresie czasu od 1.04.2014 roku do 4.09.2014 roku. Biorąc pod uwagę stan na dzień 04.09.2014, wśród uwzględnionych 102 ofert pracy **największa część była skierowana do pracowników usług i sprzedawców (25,0%) oraz do robotników przemysłowych i rzemieślników (25,0%)**. Po uwzględnieniu sekcji działalności (wg PKD 2007), zamieszczone oferty w większości dotyczyły Sekcji G - Handlu hurtowego i detalicznego; naprawy pojazdów samochodowych, włączając motocykle. Duża część ogłoszeń odnosiła się także do sekcji F, jaką jest budownictwo oraz do sekcji H – Transportu i gospodarki magazynowej. Z uwagi na rodzaj zawodów, jakich dotyczyła większość branych pod uwagę ofert, aż w 45,0% przypadków pracodawcy zaznaczyli, że wykształcenie kandydata nie ma znaczenia w procesie rekrutacyjnym.

Do najczęstszych wymagań najczęściej wskazywanych przed pracodawców zostało zaliczone przede wszystkim doświadczenie w zawodzie. Ze względu na specyfikę poszczególnych zawodów pracodawcy wymieniali w ogłoszeniach także takie umiejętności jak obsługa komputera, czy prowadzenie wózków widłowych. Do często wymienianych kompetencji miękkich należy zaliczyć natomiast komunikatywność.

Tabela 28. Najczęściej wskazywane przed pracodawców wymagania wobec kandydatów do pracy

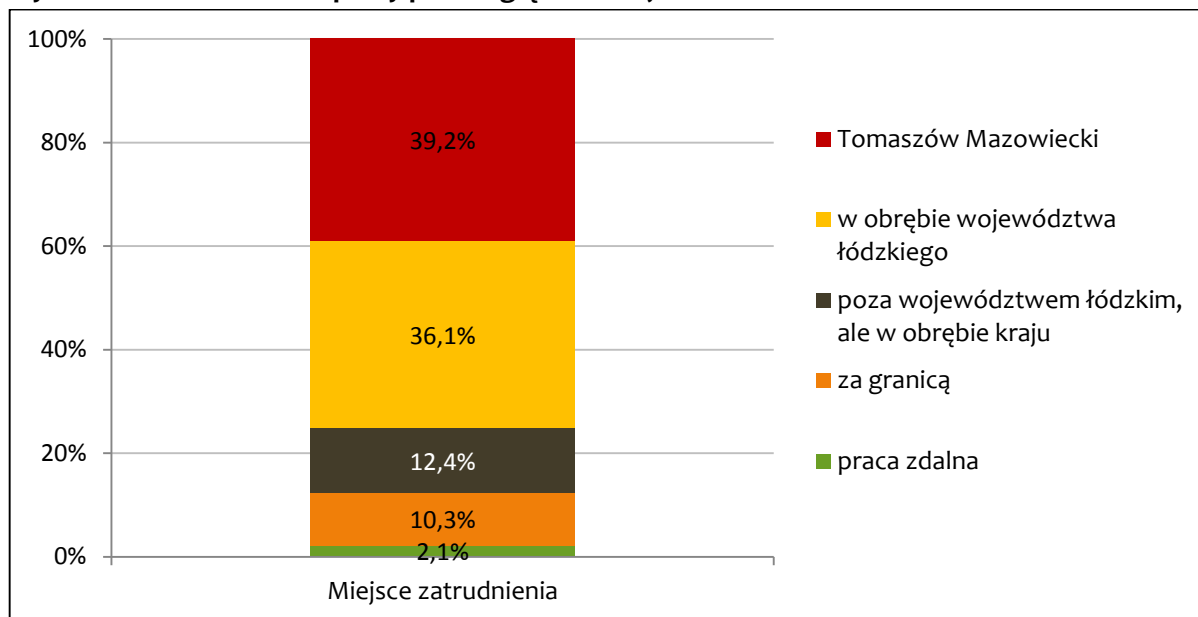
WYMAGANIA STAWIANE KANDYDATOM	LICZBA WSKAZAŃ
Doświadczenie w zawodzie	25
Prawo jazdy	9
Komunikatywność	7
Umiejętność obsługi komputera	6
Uprawnienia pozwalające na prowadzenie wózków widłowych	6

n=53

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ofert pracy.

Większość analizowanych ofert pracy dotyczyła lokalnego rynku pracy: przede wszystkim Tomaszowa Mazowieckiego oraz innych miast w obrębie województwa łódzkiego. Niektórzy pracodawcy oferowali także osobom poszukującym zatrudnienia możliwość pracy zdalnej.

Wykres 8. Struktura ofert pracy pod względem miejsca zatrudnienia



n=99

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania ofert pracy.

W zdecydowanej większości przypadków, w zamieszczonych ogłoszeniach brakowało danych, dotyczących rodzaju umowy, którą będą objęci pracownicy. Tylko 8 pracodawców podało taką informację w opublikowanych ofertach, z czego w 4 przypadkach szukano pracowników, którzy mieli zostać zatrudnieni na podstawie umowy o pracę.

Aktywność ekonomiczna ludności

Według danych pochodzących z Narodowego Spisu Powszechnego sporządzanego w 2011 roku, w powiecie tomaszowskim **odnotowano niemalże 50 tys. osób aktywnych zawodowo**, z czego niecałe 7 tys. stanowiły osoby bezrobotne. Liczba biernych zawodowo mieszkańców regionu wynosiła w 2011 roku ponad 50 tys. osób. **Wskaźnik aktywności zawodowej w powiecie tomaszowskim był niższy w porównaniu do województwa łódzkiego**. Najniższe wskaźniki odnotowywano w obu analizowanych jednostkach terytorialnych wśród kobiet oraz w grupach osób zamieszkujących miasta.

Tabela 29. Aktywność ekonomiczna w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim według danych Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku

		AKTYWNOŚĆ EKONOMICZNA				
		AKTYWNI ZAWODOWO OGÓŁEM	AKTYWNI ZAWODOWO PRACUJĄCY	AKTYWNI ZAWODOWO BEZROBOTNI	BIERNI ZAWODOWO	WSPÓŁCZYNNIK AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ (%)
powiat tomaszowski	ogółem	49714	42784	6930	50066	49,8
	mężczyźni	27275	23484	3792	20226	57,4
	kobiety	22438	19300	3138	29840	42,9
	miasta	24546	20217	4328	29861	45,1
	wsie	25168	22567	2601	20205	55,5
województwo łódzkie	ogółem	1148539	1011636	136902	972430	54,2
	mężczyźni	619315	546314	73001	378507	62,1
	kobiety	529224	465323	63901	593923	47,1
	miasta	724768	627307	97461	640016	53,1
	wsie	423771	384329	39441	332414	56,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Jeśli chodzi o wskaźnik zatrudnienia w powiecie tomaszowskim, jego wartość w 2011 roku osiągnęła poziom 42,9%. W województwie łódzkim wskaźnik zatrudnienia w tym czasie wynosił 47,7%. Podobnie jak w przypadku wskaźnika aktywności zawodowej najniższe wartości dla wskaźnika zatrudnienia obserwowano wśród kobiet (w powiecie tomaszowskim wynosił on 36,9%) oraz wśród mieszkańców miast (wynik dla powiatu to 37,2%).

Monitoring zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych

Jednym z narzędzi umożliwiającym kontrolę zjawiska bezrobocia jest sporządzana corocznie przez powiatowe urzędy pracy lista zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych.²⁸

Zamieszczona poniżej tabela zawiera ranking zawodów deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych, informację o udziale danej grupy w strukturze bezrobotnych oraz odsetek zgłoszonych w 2013 roku ofert pracy i miejsc aktywizacji zawodowej w powiecie tomaszowskim.

²⁸Do zawodów deficytowych zalicza się te zawody, dla których wskaźnik zawodów nadwyżkowych i deficytowych (stosunek średniej miesięcznej liczby zgłoszonych ofert pracy w danym zawodzie do średniej miesięcznej liczby zarejestrowanych bezrobotnych w danym zawodzie) jest większy od 1,1. Zawody zrównoważone wykazujące równowagę na rynku pracy określa wskaźnik zawodów nadwyżkowych i deficytowych mieszczący się w przedziale od 0,9 do 1,1. Zawody nadwyżkowe posiadają wskaźnik intensywności nadwyżki ($W_{nk} < 0,9$).

Tabela 30. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie tomaszowskim w 2013 roku

NAZWA GRUPY ZAWODÓW	WSKAŹNIK INTENSYWNOŚCI NADWYŻKI/DEFICYTU ZAWODÓW	UDZIAŁ W STRUKTURZE BEZROBOTNYCH %	ZGŁOSZONE OFERTY PRACY I MIEJSCA AKTYWIZACJI ZAW. %
Żołnierze szeregowi	0	-	0
Przedstawiciele władz publicznych, wyżsi urzędnicy i dyrektorzy generalni	0	0,0422	0
Kierownicy w branży hotelarskiej, handlu i innych branżach usługowych	0	0,3655	0
Rolnicy i rybacy pracujący na własne potrzeby	0	-	0
Monterzy	0,0217	0,5903	0,0384
Specjaliści z dziedziny prawa, dziedzin społecznych i kultury	0,0251	1,8276	0,2306
Średni personel nauk fizycznych, chemicznych i technicznych	0,0328	7,3376	0,9223
Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania	0,0344	3,3315	0,4997
Rolnicy produkcji towarowej	0,0448	0,998	0,1153
Rzemieślnicy i robotnicy poligraficzni	0,0558	2,4742	0,4612
Elektrycy i elektronicy	0,0573	2,0241	0,4227
Kierownicy do spraw produkcji i usług	0,0625	0,239	0,0384
Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych	0,0675	1,9541	0,6149
Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni	0,0709	10,2193	2,3829
Technicy informatycy	0,1023	0,7731	0,3459
Specjaliści do spraw technologii informacyjno- komunikacyjnych	0,1026	0,4218	0,1537
Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)	0,1085	7,5906	2,3444
Średni personel do spraw zdrowia	0,1147	2,4882	1,2299
Średni personel do spraw biznesu i administracji	0,1309	3,6549	1,8064
Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni	0,1343	8,6731	3,5358
Specjaliści nauczania i wychowania	0,1423	2,2773	1,4989
Leśnicy i rybacy	0,2	0,1687	0,0769
Specjaliści do spraw zdrowia	0,2059	0,7031	0,5381
Kierowcy i operatorzy pojazdów	0,2455	2,5583	2,1137
Operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych i przetwórczych	0,3069	4,6951	4,7656
Pracownicy obsługi klienta	0,3951	0,7873	1,2297
Sprzedawcy i pokrewni	0,4094	9,0924	12,3366
Robotnicy pomocniczy w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie	0,4286	0,0563	0,1153
Ładowacze nieczystości i inni prac. przy pracach prostych	0,4356	1,4479	1,6909
Robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie	0,4814	8,4482	11,9524
Kierownicy do spraw zarządzania i handlu	0,5	0,0845	0,1537
Pracownicy usług ochrony	0,6087	0,5763	1,0761
Pracownicy usług osobistych	0,7057	7,5907	18,9848
Pomoce domowe i sprzątaczk	0,7676	1,7711	4,1891
Średni personel z dziedziny prawa, spraw społecznych, kultury i pokrewni	0,8571	0,3938	1,6143
Pracownicy do spraw finansowo-statystycznych i ewidencji materiałowej	0,8671	2,0524	5,2652
Pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki	1,3556	0,5342	2,3444
Pozostali pracownicy obsługi biura	1,6667	0,1266	0,9608
Sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni	2,3333	1,3916	11,8371
Pracownicy opieki osobistej i pokrewni	6,1111	0,2391	2,1139

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Mazowieckim.

Grupy zawodów wg kodu dwucyfrowego uszeregowane od najniższego do najwyższego wskaźnika W_n^k

Wskaźnik intensywności nadwyżki bądź deficytu zawodów według dwucyfrowego kodu grupy zawodów wskazuje, że zaledwie 4 grupy zawodów można uznać za deficytowe. Są to następujące grupy: pracownicy pomocniczy przygotowujący posiłki (1,3556), pozostali pracownicy obsługi biura (1,6667), sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni (2,3333) oraz pracownicy opieki osobistej i pokrewni (6,1111). Pozostałe 36 dużych grup zawodowych posiada wskaźnik zawodów nadwyżkowych i deficytowych na poziomie niższym niż 0,9 co wiąże się z określeniem tych grup jako zawodów nadwyżkowych. Żadna z grup zawodowych nie uzyskała wyniku zawierającego się w przedziale od 0,9 do 1,1 i tym samym żadnej nie można określić jako grupy zawodów zrównoważonych. Wskaźnik zawodów nadwyżkowych i deficytowych równy 0 oznacza zerową liczbę ofert pracy dla danej grupy zawodowej w 2013 roku.

Należy zaznaczyć, że stosowana w Polsce metodologia wyodrębniania zawodów deficytowych i nadwyżkowych ma pewne ograniczenia. Trudności związane z przeprowadzeniem takiej analizy wynikają m.in. z faktu, że część bezrobotnych jest niepoprawnie rejestrowana w urzędach pracy, a klasyfikacja zawodów i specjalności jest bardzo rozbudowana, przez co pracownicy odpowiedzialni za rejestrację bezrobotnych mają problemy z odpowiednim przyporządkowaniem im właściwego kodu zawodu²⁹. Należy więc być ostrożnym przy wysuwaniu jakichkolwiek wniosków na podstawie tego typu zestawień.

Zamieszczona powyżej tabela zawiera także informacje o udziale danej grupy zawodowej w strukturze bezrobotnych. Z danych dla 2013 roku wynika, że największym udziałem wśród bezrobotnych z zawodem charakteryzują się następujące grupy zawodowe: robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów tekstylnych i pokrewni (10,22%), sprzedawcy i pokrewni (9,09%) oraz robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni (8,67%).

Pod względem odsetka zgłoszonych w 2013 roku ofert pracy i miejsc aktywizacji zawodowej największa liczba propozycji kierowana była do pracowników usług osobistych - 494 oferty (19,0%). Oferty dla tej grupy zawodowej dotyczyły w większości robotników gospodarczych - 405 miejsc. Dużym odsetkiem propozycji zatrudnienia charakteryzowali się też sprzedawcy i pokrewni - 321 ofert tj. 12,3% oraz robotnicy pomocniczy w górnictwie, przemyśle, budownictwie i transporcie - 311 ofert (12,0%). Najmniejsza liczba ofert pracy dotyczyła natomiast monterów (0,04%), kierowników do spraw produkcji i usług (0,04%) oraz leśników i rybaków (0,08%).

Najwyższy wskaźnik szansy uzyskania oferty pracy w zawodzie w 2013 roku uzyskały następujące grupy zawodowe³⁰: sekretarki, operatorzy urządzeń biurowych i pokrewni (głównie na staż i inne formy subsydiowane), pracownicy opieki osobistej i pokrewni oraz pozostali pracownicy obsługi biura.

²⁹ Muster R., Wyodrębnianie zawodów deficytowych i nadwyżkowych instrumentem dostosowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy? Refleksja krytyczna.

³⁰Wskaźnik ten jest wynikiem dzielenia średniej miesięcznej liczby ofert pracy w danym zawodzie przez średni miesięczny poziom rejestrowanego bezrobocia w danym zawodzie.

Usługi oraz instrumenty rynku pracy

Kolejnym elementem charakteryzującym rynek pracy w powiecie tomaszowskim są usługi rynku pracy. Jedną z podstawowych usług rynku pracy jest pośrednictwo pracy, umożliwiające znalezienie przez pracodawców pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych oraz udzielające niezbędnej pomocy bezrobotnym w uzyskaniu zatrudnienia. Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim prowadzi także **poradnictwo zawodowe**. Z tej usługi można skorzystać w następujących formach:

- porady indywidualnej,
- porady grupowej,
- informacji zawodowej indywidualnej,
- informacji zawodowej grupowej.

Pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy realizowana jest natomiast w trzech formach:

- szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy,
- zajęć aktywizacyjnych,
- dostępu do informacji i elektronicznych baz danych służących uzyskaniu umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia.

Jak wynika z całorocznego sprawozdania powiatowego urzędu pracy, w 2013 roku poradnictwem zawodowym zostało objętych ponad 3,5 tys. osób, w tym 331 osób niepełnosprawnych. W poprzednich latach ta liczba zmieniała się dość dynamicznie, co obrazuje poniższa tabela:

Tabela 31. Liczba osób objętych poradnictwem zawodowym w powiecie tomaszowskim w latach 2007 – 2013

ROK	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
liczba osób objętych poradnictwem zawodowym	1235	1847	1757	1708	2714	3215	3539

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Mazowieckim.

Jak widać, w 2013 roku z usług poradnictwa zawodowego skorzystało ponad 2300 osób więcej, niż w roku 2007. W 2013 roku z indywidualnej porady zawodowej skorzystało 1,7 tys. osób bezrobotnych (w 2007 roku takich osób było blisko 700 mniej), a z rozmowy wstępnej – 1,4 tys. osób. Odbęto się także 6,1 tys. spotkań doradczych, które stanowiły kontynuację porady indywidualnej. Z warsztatów w ramach poradnictwa grupowego skorzystało 388 osób. Zakres tematyczny przeprowadzonych warsztatów to: *Bilans kompetencji, Metody aktywnego poszukiwania pracy, Rozmowa kwalifikacyjna z autoprezentacją, Rynek pracy i formy zatrudnienia, Jak określić cel zawodowy, Przedsiębiorczość, Własna firma – czy ja się do tego nadaję oraz Stres rekrutacyjny*. Ponadto w 2013 roku 466 bezrobotnym udzielono indywidualnej informacji zawodowej, a w grupowych spotkaniach informacyjnych wzięło udział 371 osób. Szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy zgromadziły 161 uczestników (w 2007 w tej formie aktywności wzięło udział zaledwie 57 osób).

Tabela 32. Liczba osób biorących udział w szkoleniach z zakresu umiejętności poszukiwania pracy w powiecie tomaszowskim w latach 2007 – 2013

ROK	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
liczba osób biorących udział w szkoleniach z zakresu umiejętności poszukiwania pracy	57	60	96	114	159	164	161

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Mazowieckim.

W porównaniu do 2007 roku liczba osób, które corocznie brały udział w szkoleniach z zakresu umiejętności poszukiwania pracy w 2013 roku wzrosła prawie trzykrotnie. Bezrobotni mieli także możliwość wzięcia udziału w zajęciach aktywizacyjnych takich jak: *Profesjonalne dokumenty aplikacyjne, Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej* (te wydarzenia przyciągnęły 188 osób). Prawie dwukrotnie więcej bezrobotnych skorzystało z dostępu do informacji i elektronicznych baz danych, które mają na celu udoskonalenie umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia. W 2013 roku zostało wydanych 236 opinii przez doradców zawodowych odnośnie szans przedsięwziąć planowanych przez osoby ubiegające się o dotacje na podjęcie działalności gospodarczej.

Kolejnym narzędziem służącym do przeciwdziałania bezrobociu są szkolenia. W powiecie tomaszowskim w 2013 roku urząd pracy skierował na szkolenia 303 bezrobotnych. Dodatkowo ze środków Funduszu Pracy skierowano 161 osób na szkolenia w Klubie Pracy o tematyce aktywnego poszukiwania pracy. Należy jednak zauważyć, że w przypadku liczby osób skierowanych przez Urząd Pracy na szkolenia odnotowano znaczny spadek na przestrzeni kilku ostatnich lat. Szczegółowe różnice w tym aspekcie obrazuje poniższa tabela.

Tabela 33. Liczba osób skierowanych na szkolenia przez Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim w latach 2007 – 2013

ROK	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
liczba osób skierowanych na szkolenia przez PUP	588	575	403	951	198	289	303

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Tomaszowie Mazowieckim.

Często wykorzystywanymi instrumentami rynku pracy przez Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim w 2013 roku były: prace interwencyjne, roboty publiczne, staże, prace społecznie użyteczne, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, wyposażenie/wyposażenie stanowiska pracy.

W 2013 roku Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim realizował także projekt systemowy suKURS finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, który objął wsparciem 658 osób.

Ponadto w 2013 roku Urząd Pracy realizował następujące programy: Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2011-2013, Powiatowy Program Działań Na Rzecz Osób Niepełnosprawnych w zakresie rehabilitacji zawodowej na lata 2011 - 2013 oraz Lokalny Program Rozwoju Zróżnicowanych Form Wspierania Zatrudnienia i Przedsiębiorczości Społecznej Dostosowanych do Potrzeb Osób z Zaburzeniami Psychicznymi w ramach Powiatowego Programu Ochrony Zdrowia Psychicznego na lata 2011-2015.

Wsparcie instytucjonalne w zakresie rozwiązywania problemów rynku pracy

Szereg działań mających służyć aktywizacji osób bezrobotnych podejmowanych jest także w ramach projektów finansowanych przez Europejski Fundusz Społeczny. Poniżej zostały wymienione przykładowe projekty realizowane w kilku ostatnich latach:

- projekty zapewniające środki finansowe na założenie firmy (np. „Twoja firma - Twoja przyszłość”, „Stwórz własny e-biznes”, „Rozwój przedsiębiorczości w subregionie piotrkowskim”),
- projekty dotyczące aktywizacji zawodowej (m.in. „Aktywni w Żelechlinku”, „Wsparcie.”, „Nowa Szansa”, „ZNOWU AKTYWNI”, „Weź los w swoje ręce”, „Nadzieja na lepsze jutro” – wymienione projekty przewidywały przede wszystkim prowadzenie warsztatów aktywizacji zawodowej, ich oferta często jednak była poszerzona o inne formy doszkalające, jak np. trening kompetencji społecznych, na który składają się: integracja i budowanie bezpieczeństwa w grupie, kompetencje społeczne w życiu zawodowym, komunikacja interpersonalna, asertywne zachowanie, zarządzanie stresem, negocjacje w relacjach oraz radzenie sobie z konfliktem, autoprezentacja i zasoby osobiste oraz motywacja i planowanie swojej przyszłości zawodowej; osobne programy aktywizacji społeczno-zawodowej w powiecie tomaszowskim skierowane były także do mieszkańców gmin: Rzeczyca, Czerniewice i Ujazd),
- programy oferujące różnego rodzaju szkolenia i kursy (np. „Tomaszowska Akademia Umiejętności Zawodowych” w ramach którego organizowane były szkolenia z zakresu tematyki zasobów ludzkich oraz kursy zawodowe i branżowe, „Nowe umiejętności - lepsze perspektywy zawodowe” – projekt, w ramach którego realizowano m.in. szkolenia pozwalające zdobyć uprawnienia do wykonywania prac związanych z obsługą maszyn, „Wygrywamy wszechstronnością” – program oferujący szkolenia zawodowe dla osób 45 plus z powiatu tomaszowskiego oraz „Czas na zmianę - rozwój kwalifikacji zawodowych dla młodzieży do 25 roku życia”- podejmujący kursu z zakresu informatyki oraz języków obcych).

Na terenie powiatu tomaszowskiego zrealizowano szereg projektów współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w Ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, głównie w zakresie szkoleń i poradnictwa zawodowego, a także wspierania rozwoju przedsiębiorczości poprzez udzielanie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Sytuacja na rynku pracy w powiecie tomaszowskim – wyniki ilościowego badania bezrobotnych

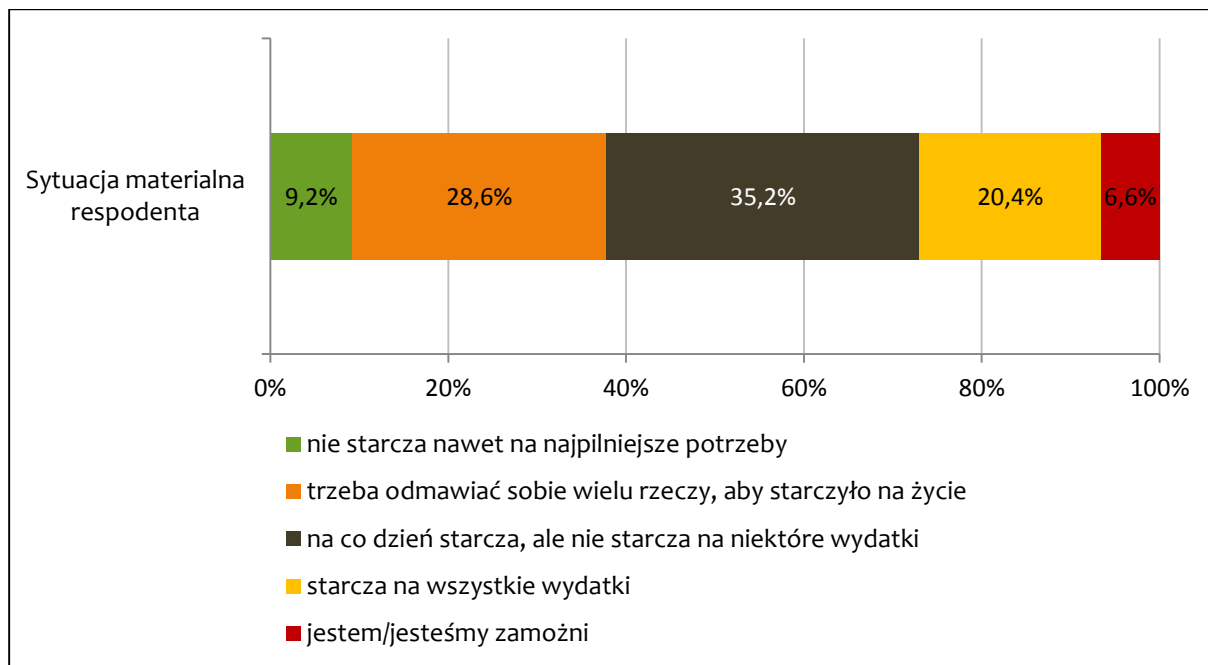
Charakterystyka osób bezrobotnych biorących udział w badaniu

W badaniu, które miało na celu poznanie motywacji, aktywności edukacyjnej/rozwojowej oraz mobilności w poszukiwaniu pracy bezrobotnych wzięło udział 201 osób. W grupie respondentów znalazło się 95 kobiet oraz 106 mężczyzn. Miejsce zamieszkania zdecydowanej większości bezrobotnych (72,1%), którzy wyrazili zgodę na udział w badaniu znajduje się w Tomaszowie Mazowieckim. Do pozostałych miejscowości, z których pochodzili respondenci należały m.in.: Lubochnia (8 osób), Rzeczyca (6 osób), czy Żelechlinek (6 osób). Średnia wieku badanych wynosi w przybliżeniu 33 lata.

Prawie 45% badanych, stanowiły osoby posiadające wykształcenie średnie. Udział w próbie respondentów charakteryzujących się wykształceniem zasadniczym zawodowym wynosił 29,4%. Pozostałe osoby dzieliły się na posiadające wykształcenie podstawowe (6,5%), gimnazjalne (10,0%) i wyższe (9,5%).

Do określenia sytuacji materialnej służyło pięć kategorii, z których respondent wybierał tę, która była najbliższa prawdy w jego przypadku. Zamieszczony poniżej wykres przedstawia odpowiedzi respondentów (z pominięciem opcji „trudno powiedzieć” którą zaznaczyło 5 osób).

Wykres 9. Sytuacja materialna bezrobotnych biorących udział w badaniu



n=196

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania bezrobotnych.

Jak widać na zamieszczonym wykresie, **największa część respondentów deklaruje, że pieniędzy wystarcza im na co dzień, ale nie mogą sobie pozwolić na niektóre wydatki**. Prawie 30% badanych

natomiast musi odmawiać sobie wielu rzeczy, aby starczyło na życie. Niemalże co 10 bezrobotny twierdzi, że nie wystarcza mu pieniędzy nawet na najpilniejsze potrzeby. Jednakże, wśród przebadanych bezrobotnych znalazło się również 27,0% takich osób, które charakteryzują się stosunkowo dobrym statusem materialnym (starcza im na wszystkie wydatki, bądź określają się jako osoby zamożne).

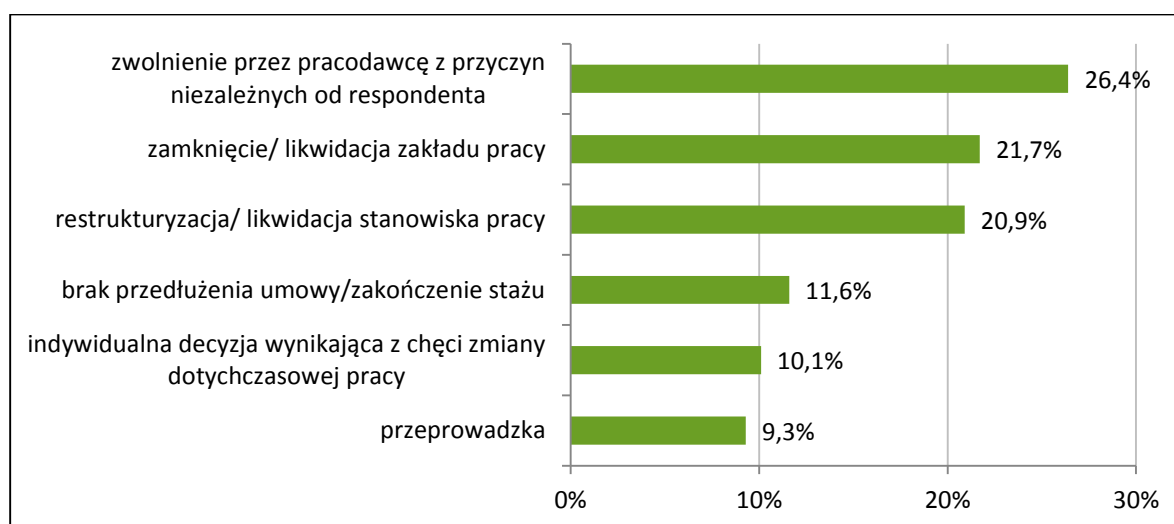
W gospodarstwach domowych osób, które wzięły udział w badaniu mieszkają w przybliżeniu średnio 3 osoby, z których przeciętnie tylko 1 nie posiada pracy.

Motywacje do pracy osób bezrobotnych

Duża część badanych (40,8%) to osoby długotrwale bezrobotne, czyli pozostające bez zatrudnienia od ponad roku. W przybliżeniu co trzeci respondent nie ma pracy krócej niż 3 miesiące, natomiast 25,4% osób to bezrobotni od co najmniej 3 miesięcy, ale nie dłużej niż rok. Udział osób, które wcześniej pracowały w badanej grupie bezrobotnych wynosi 64,2%.

Powody utraty pracy nie wynikały w większości przypadków z decyzji respondentów. **Najwięcej osób (26,4%) zostało zwolnionych przez pracodawcę.** W 21,7% przypadków utrata pracy była związana z zamknięciem bądź likwidacją zakładu pracy, natomiast 20,9% badanych zostało bezrobotnymi na skutek restrukturyzacji lub likwidacji swojego stanowiska pracy. Ponad 11% respondentów straciło posady, ponieważ pracodawca nie przedłużył z nimi umowy lub w rezultacie zakończenia stażu w danym miejscu. Tylko w przybliżeniu co dziesiąty bezrobotny sam chciał zmienić dotychczasową pracę i z tego powodu podjął decyzję o odejściu z firmy, która go zatrudniała. Najmniejsza liczba osób (9,3%) spośród bezrobotnych, którzy wcześniej podejmowali pracę zrezygnowała z posady z powodu zmiany miejsca zamieszkania.

Wykres 10. Powody utraty pracy



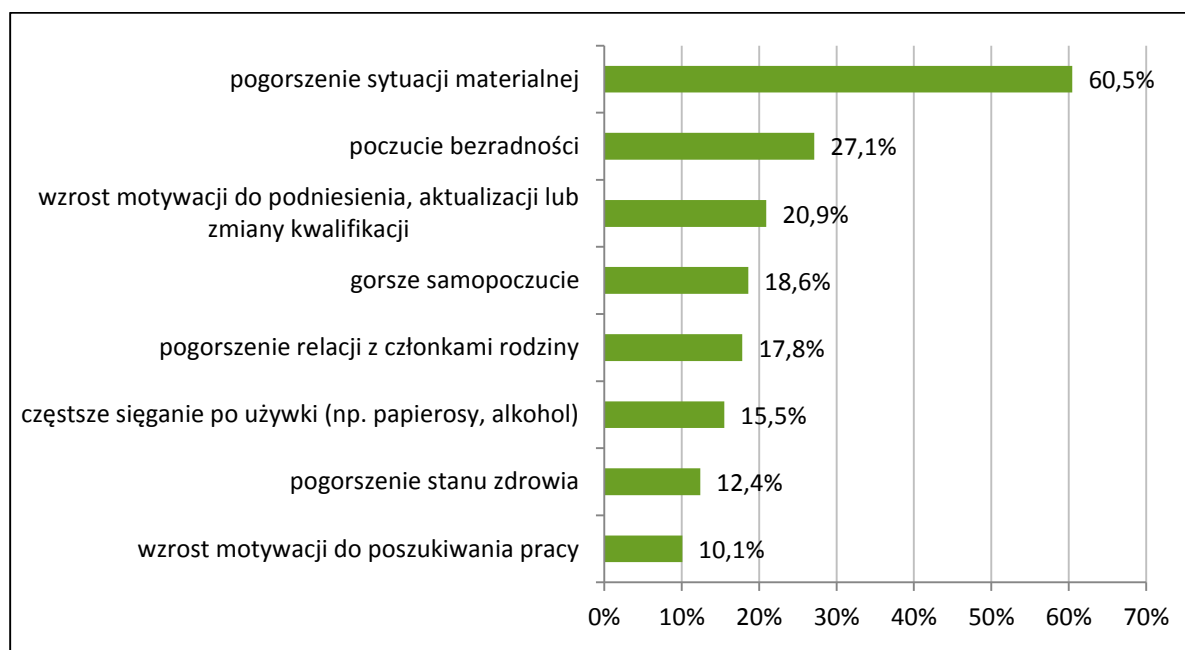
n=129

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania bezrobotnych.

Zmiany, które zaszły w życiu respondentów po utracie pracy były w dużej mierze negatywne. Ponad 60% bezrobotnych zadeklarowało, że kiedy stracili zatrudnienie pogorszyła się ich sytuacja

materialna. Ponad 15% osób zaczęło w tej sytuacji sięgać po używki, takie jak papierosy czy alkohol. Wiele osób stwierdziło także, po utracie pracy pogorszyły się ich relacje z członkami rodziny bądź też ucierpiało ich samopoczucie, czy stan zdrowia. Jednak utrata pracy nie zawsze miała negatywne skutki, gdyż okazuje się, że dla ponad 20% osób było to motywacją do podniesienia, aktualizacji lub zmiany kompetencji, natomiast co dziesiąty bezrobotny wskazał na zwiększenie motywacji do poszukiwania pracy.

Wykres 11. Rodzaje zmian, jakie zaszły w życiu respondentów po utracie pracy



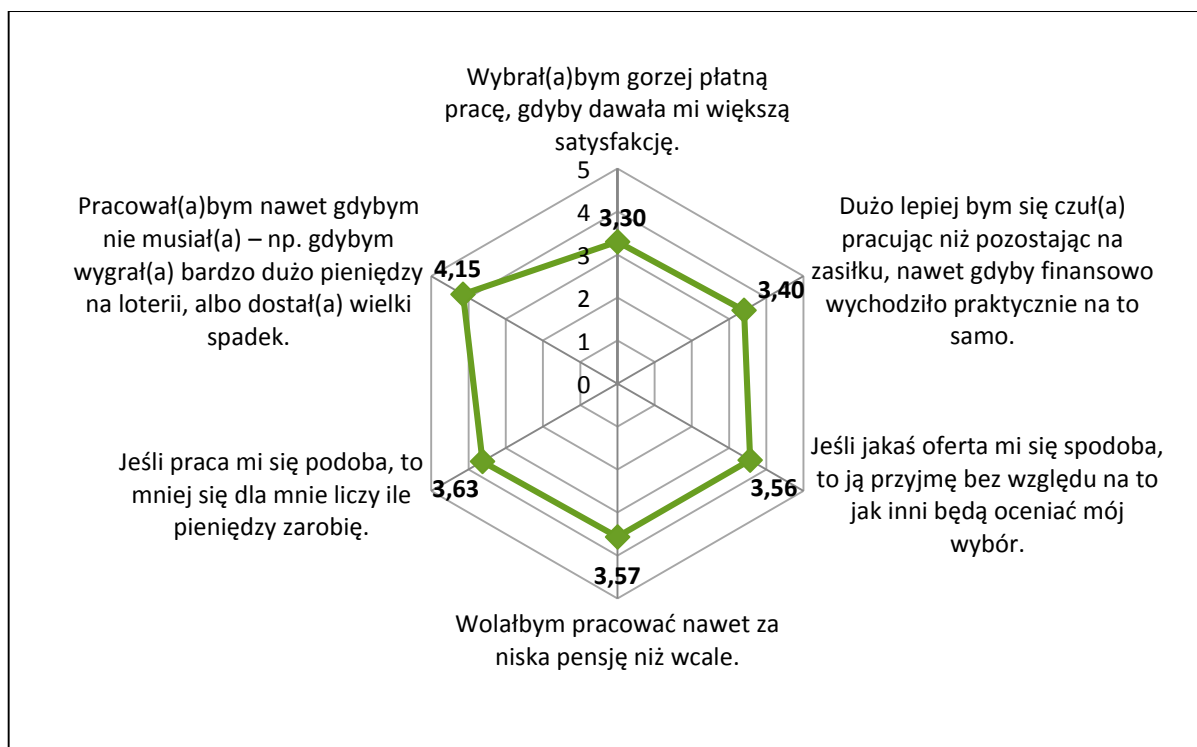
n=129

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania bezrobotnych.

Spośród wszystkich bezrobotnych biorących udział w badaniu zaledwie 25,4% osób przychodzi zazwyczaj do Urzędu Pracy, aby się czegoś nauczyć lub doszkolić. Najwięcej respondentów (35,8%) pojawia się w tym miejscu w celu otrzymania oferty pracy. Część osób odwiedza Urząd Pracy głównie po to, aby spotkać się z doradcą zawodowym (19,4%) lub by odebrać zasiłek lub podpisać się na liście (15,9%).

Jednym z narzędzi służących do określenia motywacji bezrobotnych do pracy jest ocena specjalnie wyselekcjonowanych stwierdzeń odnoszących się do tego tematu na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało „zdecydowanie się nie zgadzam”, a 5 – „zdecydowanie się zgadzam”.

Wykres 12. Stwierdzenia pomagające określić motywację bezrobotnych do pracy (średnie ocen)



n=201

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania bezrobotnych.

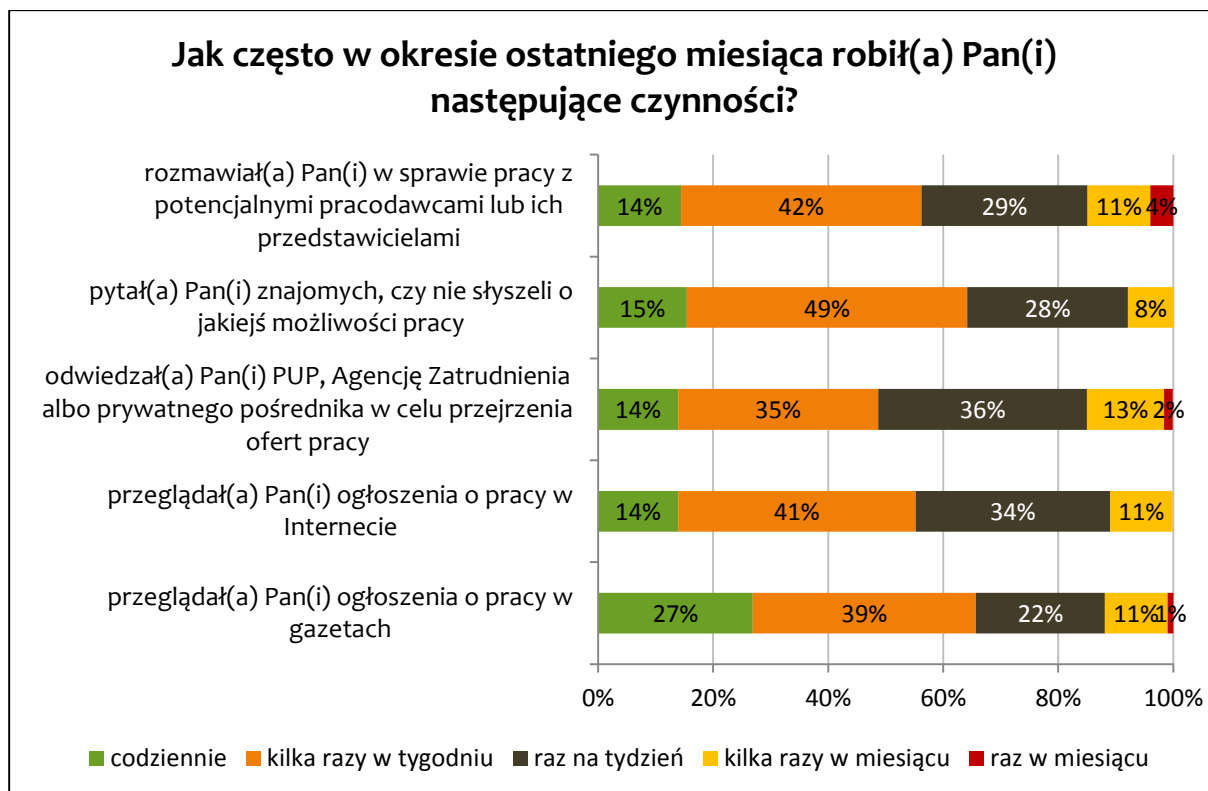
Stwierdzeniem, co do którego respondentów mieli najwięcej wątpliwości odnosiło się do wybrania gorzej płatnej pracy, w przypadku gdyby dawała większą satysfakcję od tej lepiej płatnej. Bezrobotnym często trudno było także ustosunkować się do zdania, wedle którego lepiej czuliby się pracując, niż pozostając na zasiłku, nawet gdyby finansowo wychodziło praktycznie na to samo. Bardziej zdecydowani byli badani w odniesieniu do kolejnych stwierdzeń, o czym świadczy średnia z ocen zbliżająca się do cyfry 4, której przypisana była etykieta „raczej się zgadzam”. Najwyższa średnia odpowiedzi respondentów wystąpiła w przypadku zdania: „Pracował(a)bym nawet gdybym nie musiał(a)...”. Wyniki z badań świadczą o tym, że bezrobotni nie byłiby skłonni do porzucenia pracy, nawet w sytuacji, gdyby wygrali bardzo dużą sumę pieniędzy na loterii, bądź otrzymali wielki spadek.

Z odpowiedzi badanych wynika, że bezrobotni podejmują wiele działań, aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy, jednak najwięcej z nich (27,9%) włączyło w poszukiwanie pracy rodzinę i znajomych. Część osób (20,4%) w tym celu zdecydowała się na szukanie pracy poza miejscem zamieszkania, podjęła dalsze kształcenie (17,4%), bądź też rozpoczęła naukę języka obcego (16,9%). Ponad 15% badanych zadeklarowało także, że aby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy zdobyli nowe kwalifikacje. **Duża część respondentów (26,4%) przyznaje jednak, że nie podejmowała żadnych działań w tym celu.**

Wszyscy bezrobotni, którzy wzięli udział w badaniu zostali także poproszeni o określenie częstości, z jaką podejmują różne działania, które mają za zadanie pomóc w procesie szukania zatrudnienia. Pozytywnie o badanych osobach świadczyło to, że każda z nich wskazała podejmowanie jakiejś

aktywności mającej pomóc w zdobyciu pracy, mimo że w kwestionariuszu znalazła się dodatkowo możliwość zaznaczenia opcji, zgodnie z którą respondent w ogóle nie wykonuje danej czynności.

Wykres 13. Częstość wykonywania przez bezrobotnych działań zwiększających ich szanse na znalezienie zatrudnienia



n=201

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania bezrobotnych.

W trakcie ostatniego miesiąca ponad 26,0% badanych codziennie przeglądało gazety czytając ogłoszenia o pracę, natomiast blisko 40,0% osób robiło to kilka razy w tygodniu. Prawie połowa badanych kilka razy w tygodniu pyta też znajomych, czy nie słyszeli o jakiejś możliwości pracy. Duża część bezrobotnych tak samo często rozmawia w sprawie pracy z potencjalnymi pracodawcami lub ich przedstawicielami. Niewielu badanych podejmuje się wymienionych czynności rzadziej niż raz na tydzień.

Jak wynika z deklaracji bezrobotnych, w trakcie ostatniego miesiąca składali oni podania o pracę średnio w 9 miejscach. Średnia ta jest wyższa w przypadku kobiet (9,44), niż jeśli chodzi o mężczyzn (7,85). Biorąc pod uwagę wiek respondentów najniższą średnią miejsc, do których bezrobotni składali podania w ostatnim miesiącu są osoby najmłodsze, tzn. pomiędzy 18 a 26 rokiem życia (8,17).

Mobilność przestrzenna bezrobotnych w poszukiwaniu pracy

Prawie 25% respondentów zamierza opuścić swoją miejscowość w poszukiwaniu pracy. Ponad 34% także deklaruje, że w tym momencie nie ma takich planów, ale nie wyklucza podobnego

rozwiązania w przyszłości. Udział badanych, którzy nie mają zamiaru opuścić swojego miejsca zamieszkania ani teraz, ani w przyszłości wśród wszystkich bezrobotnych wynosi 39,8%.

Najczęstszym kierunkiem migracji zarobkowych osób, które planują wyjazd już teraz lub w przyszłości, są kraje zagraniczne (30,3% osób wybrało taką odpowiedź). Najwięcej bezrobotnych, którzy planują wyjechać za granicę postanawia poszukać zatrudnienia w Niemczech, bądź Francji. Spośród bezrobotnych, którzy mają zamiar zmienić miejsce zamieszkania 22,7% osób chce przenieść się do innego województwa na terenie kraju. Badani wybierają różne miejsca w Polsce, ale głównymi kierunkami migracji na tym poziomie są województwa dolnośląskie i mazowieckie. W przybliżeniu co dziesiąty respondent ma w planach wyjazd do innego powiatu (najwięcej osób decyduje się na zamieszkanie w powiecie bełchatowskim, który w ubiegłym roku charakteryzował się stopą bezrobocia rejestrowanego o 4,5 p.p. niższą niż w powiecie tomaszowskim). Wśród respondentów znalazło się także 10,9% osób, które chcą wyjechać do innej miejscowości w tym samym powiecie oraz 24,4% badanych, którzy nie określili jeszcze kierunku, w jakim chcą się udać.

Tabela 34. Kierunki migracji respondentów

DOKĄD ZAMIERZAJĄ WYJECHAĆ BEZROBOTNI?		
KIERUNEK	CZĘSTOŚĆ	WAŻNA WARTOŚĆ PROCENTOWA
za granicę	36	30,3
do innego województwa	27	22,7
do innego powiatu	14	11,8
do innej miejscowości w tym samym powiecie	13	10,9
jeszcze nie wiem	29	24,4

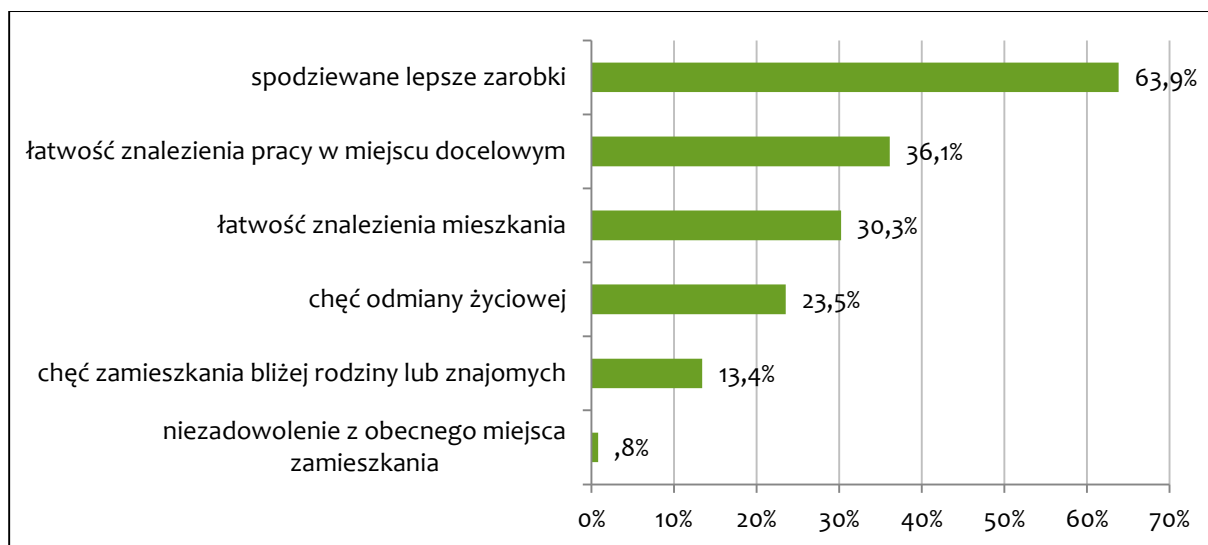
n=119

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania bezrobotnych.

W grupie 119 bezrobotnych, którzy mają w planach wyjazd w celach zarobkowych ponad 30% osób chce zmienić miejsce zamieszkania na stałe. Tylko co dziesiąty badany ma zamiar wyjechać na krócej niż rok (średnia wynosi 6 miesięcy). W wielu przypadkach pobyt w miejscu, które wybrali respondenci ma trwać rok lub dłużej, bądź tyle, ile zajmie zarobienie odpowiedniej sumy pieniędzy. Pobyt w miejscu docelowym osób, których wyjazd ma trwać dłużej niż rok wynosi średnio 5 lat. Część respondentów (17,6%) także pod tym względem nie sprecyzowała jeszcze swoich planów.

Osoby, które planują wyjazd w celach zarobkowych zostały także zapytane o powody takiej decyzji. Rozkład odpowiedzi respondentów w przypadku tej kwestii przedstawia poniższy wykres.

Wykres 14. Powody, które skłaniają bezrobotnych do myślenia o wyjeździe



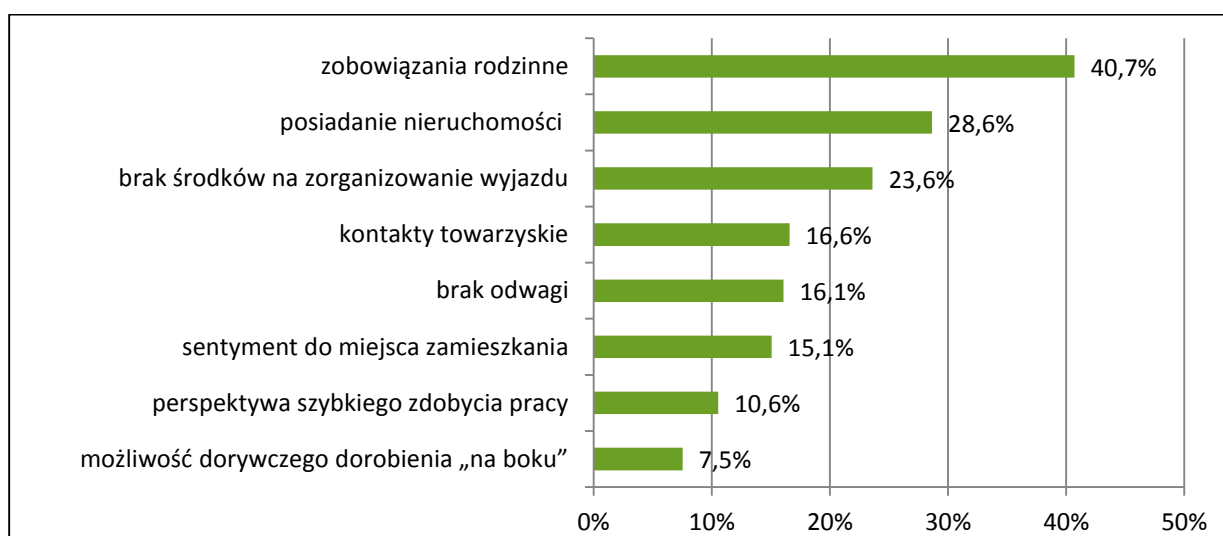
n=119

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania bezrobotnych.

Jak wynika z przedstawionych danych, powodem który skłania największą część bezrobotnych do myślenia o wyjeździe są **spodziewane lepsze zarobki**. Wiele osób planuje wyjechać, ponieważ sądzi, że w miejscu, które wybrali będzie łatwiej znaleźć im pracę lub mieszkanie. Czasami taka decyzja jest podyktowana po prostu chęcią odmiany życiowej. Tylko bardzo niewielki odsetek badanych ma zamiar wyjechać z powodu niezadowolenia z obecnego miejsca zamieszkania. Kilka osób podało także inne powody wyjazdu, do których należą przede wszystkim studia.

Respondenci zostali także poproszeni o podanie czynników, które „trzymają” ich na miejscu. Poniższy wykres przedstawia zdanie badanych w tej kwestii.

Wykres 15. Powody, które „trzymają” respondentów na miejscu



n=199

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania bezrobotnych.

W powiecie tomaszowskim i na terenie Partnerstwa respondentów zatrzymują głównie zobowiązania rodzinne oraz posiadanie nieruchomości. Część osób deklaruje także, że nie ma środków na zorganizowanie wyjazdu. Rzadziej wymienianymi czynnikami są sentyment do miejsca zamieszkania, perspektywa szybszego zdobycia pracy, czy możliwość dorywczego dorobienia „na boku”. Kilku respondentów podało także inne powody, które „trzymają” ich w miejscu zamieszkania. Najczęściej wymieniana była przez nich w tym wypadku konieczność dokończenia nauki w szkole, bądź na uczelni.

Aktywność bezrobotnych w doskzałcaniu i rozwoju umiejętności oraz kwalifikacji

Jak wynika z deklaracji osób bezrobotnych, które wzięły udział w badaniu, **66,2% spośród nich wzięło udział w szkoleniach czy kursach podnoszących kwalifikacje w ciągu ostatnich trzech lat (średnio były to nieco ponad 2 szkolenia)**. Dane pokazują, że im starsi respondenci, tym rzadziej biorą udział w takich formach aktywności. Podobna zależność zauważalna jest także w przypadku poziomu wykształcenia bezrobotnego – **im lepiej wykształcone osoby, tym więcej z nich uczestniczyło w ciągu ostatnich trzech lat w kursach czy szkoleniach**. Szczegółowe różnice pomiędzy różnymi grupami respondentów przedstawia poniższa tabela.

Tabela 35. Uczestnictwo w ciągu ostatnich 3 lat w szkoleniach lub kursach podnoszących kwalifikacje ze względu na poziom wykształcenia respondenta

CZY W CIĄGU OSTATNICH 3 LAT BEZROBOTNY BRAŁ UDZIAŁ W SZKOLENIU/KURSIE?	POZIOM WYKSZTAŁCENIA RESPONDENTA					OGÓŁEM
	PODSTAWOWE	GIMNAZJALNE	ZASADNICZE ZAWODOWE	ŚREDNIE	WYŻSZE	
Tak	23,1%	50,0%	62,7%	73,3%	89,5%	66,2%
Nie	76,9%	50,0%	37,3%	26,7%	10,5%	33,8%
ogółem % N	100	100	100	100	100	100
	13	20	59	90	19	201

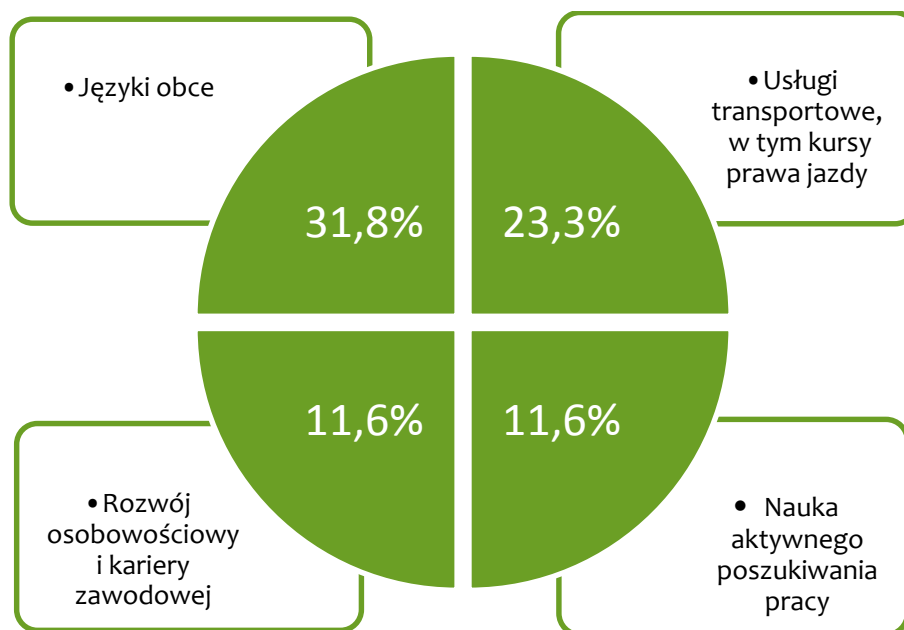
n=201

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania bezrobotnych.

Osoby, które nie brały w wyznaczonym czasie udziału w szkoleniach, czy kursach zostały zapytane, czy wyrażają chęć uczestnictwa w tego typu aktywnościach. Odpowiedzi były podzielone. Wśród badanych znalazło się 57,4% osób, które chciałyby wziąć udział w kursach czy szkoleniach doskzałcających, natomiast pozostałe 42,6% bezrobotnych nie jest tym zainteresowana. **Powody takiego nastawienia są różne, jednak największa liczba badanych, którzy nie mają ochoty podejmować kształcenia w ramach kursów czy szkoleń stwierdza, że są one nieprzydatne, bądź twierdzi, że nie ma na to czasu**. Z kolei zdaniem osób, które zadeklarowały chęć uczestnictwa w takich formach aktywności, szkolenia i kursy mogą przydać się w przyszłości, ułatwiając znalezienie pracy i pozwalając na zdobycie nowych umiejętności.

Jeśli chodzi o tematykę kursów najczęściej wybieraną przez badanych, to ponad 30% z nich zdecydowało się zapisać się na kursy językowe. Wielu respondentów w ciągu ostatnich 3 lat uczestniczyło w kursach dotyczących usług transportowych (w tym w kursie prawa jazdy). W przybliżeniu co 10 respondent zdecydował się także na poszerzenie swojej wiedzy z zakresu rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej. Taka sama liczba bezrobotnych uczęszczała także na kursy o tematyce aktywnego poszukiwania pracy.

Rysunek 8. Cztery rodzaje kursów i szkoleń, w których uczestniczyła największa liczba bezrobotnych w ciągu ostatnich 3 lat



n=101

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania bezrobotnych.

Ostatnim rodzajem kursów, na który w ciągu ostatnich 3 lat uczęszczało więcej niż 10% respondentów był kurs dotyczący informatyki i wykorzystania komputerów. Do najrzadziej wybieranych przez bezrobotnych szkoleń i kursów należały m.in. kursy o tematyce związanej z: górnictwem i przetwórstwem przemysłowym, rolnictwem, leśnictwem i rybołówstwem oraz z ochroną środowiska.

Głównym powodem przystąpienia do szkolenia było, według odpowiedzi badanych zdobycie umiejętności, które mogłyby ułatwić znalezienie pracy (42,8%). Szkolenia miały także pomóc w zdobyciu uprawnień lub certyfikatów niezbędnych do podjęcia pracy. Rzadziej respondenci zwracali uwagę na takie aspekty, jak uzyskanie stypendium szkoleniowego czy nawiązanie nowych znajomości.

Sytuacja na rynku pracy w powiecie tomaszowskim – analiza danych jakościowych

W celu poszerzenia wiedzy na temat popytu na tomaszowskim rynku pracy zostały przeprowadzone także indywidualne telefoniczne wywiady pogłębione (ITI) z pięcioma kluczowymi dla lokalnej gospodarki przedsiębiorcami oraz wywiady grupowe (FGI) z ekspertami z dziedziny lokalnego rynku pracy. Termin „eksperci” odnosi się w tym przypadku do dyrektorów liceów ogólnokształcących w powiecie tomaszowskim, dyrektorów i pracowników Zespołów Szkół Ponadgimnazjalnych, dyrektora jednej ze szkół specjalnych, pracodawców, a także przedstawicieli takich instytucji jak Powiatowy Urząd Pracy czy Starostwo Powiatowe.

Współpraca z instytucjami otoczenia gospodarczego firmy

Instytucją, z którą współpracują wszyscy pracodawcy biorący udział w badaniu ITI jest Powiatowy Urząd Pracy. Nie ma jednak jednoznacznej oceny odnośnie tej współpracy. Niektórzy pracodawcy odnoszą się do niej pozytywnie wskazując na dobre efekty, jakie przyniosła dla firmy. Potwierdzają to słowa jednego z rozmówców: „(...)dwa lata temu, a może nawet już trzy, jak potrzebowaliśmy kierowców, a Urząd Pracy nie miał zarejestrowanych u siebie kierowców, to w porozumieniu z nami zorganizował kurs dla bezrobotnych, żeby zostali kierowcami. No i do tej pory u nas pracują”. W badaniach pojawiły się także opinie, że **Powiatowy Urząd Pracy nie spełnia właściwie swojej roli, a pracownicy, którzy zostają skierowani na rozmowy kwalifikacyjne z tej instytucji nie spełniają wymogów firmy i nie mogą tym samym podjąć w niej pracy**. Obrazuje to cytat: „Ja przyjmując pracowników nie robię tego przez Urząd Pracy. Było zamieszczone ogłoszenie tam, nie powiem, że nie. Ale te osoby, które przyszły nie spełniały wymogów dla kierownictwa, żeby ich zatrudnić. Ta współpraca z Urzędem Pracy jakoś nie wychodzi... Osoby te nie spełniają wymagań, czy oczekiwań kierowników działów gdzie mają być zatrudnieni.” Zwracano uwagę, że Powiatowy Urząd Pracy powinien być bardziej elastyczny, a trudność współpracy polega głównie na tym, że **brak w tej instytucji osoby, która byłaby odpowiedzialna za kontakt z daną firmą i przekazywanie jej potrzebnych informacji**. Powiatowy Urząd Pracy angażowany jest przez firmy nie tylko w procesie pozyskiwania pracowników. Przedsiębiorstwa podejmują współpracę z tą instytucją także przy organizacji staży, kursów, szkoleń czy też giełd lub targów pracy. Aby znaleźć odpowiednich pracowników część firm korzysta także z usług agencji zatrudnienia. Rzadziej natomiast podejmowana jest współpraca z instytucjami szkoleniowymi.

Jednym z głównych problemów, które dostrzegają pracodawcy we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy jest brak osoby kontaktowej, która byłaby odpowiedzialna za kooperację z daną/danymi firmą/firmami.

Respondenci zostali także zapytani o **oczekiwania firmy wobec władz lokalnych**. Odpowiedzi na to pytanie były bardzo zróżnicowane. Wskazywano, że władze lokalne powinny skupić się na szkołach średnich, ponieważ brakuje w nich profili, które wykształciłyby osoby z zawodami adekwatnymi do potrzeb rynku pracy. Jako przykład respondent wymienia np.

kierunek technik ceramik, którego nie ma w lokalnych szkołach. W jego opinii do najbardziej potrzebnych obecnie na lokalnym rynku pracy zawodów, należą takie profesje jak **technik elektronik, technik automatyk czy technik mechatronik. Są to zgodnie z jego opinią zawody przyszłości, w które warto inwestować.**

Podniesiono także kwestię **konieczności poprawy stanu dróg dojazdowych do zakładów pracy.** Kolejne spostrzeżenie odnosiło się do progów podatkowych. Pojawiły się w tym miejscu, postulaty, by władze lokalne zadbały o poprawę sytuacji w tym aspekcie poprzez **zwolnienie firm z pewnych zobowiązań podatkowych**, które są zbyt kosztowne i źle wpływają na funkcjonowanie firmy. Inną formą wsparcia dla biznesu mogłoby być np. **wyznaczenie osoby, która pomagałaby tym, którzy planują założyć własną firmę** (np. wytłumaczyła co powinna zrobić taka osoba, jakimi formalnościami się zając itd.).

Na podstawie powyższych wypowiedzi, można zatem sformułować główne oczekiwania wobec władz lokalnych:

- kształcenie osób w zawodach dopasowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy,
- poprawa stanu dróg dojazdowych do zakładów pracy,
- obniżenie progów podatkowych wobec firm,
- wyznaczenie komórki/osoby, która mogłaby pomóc tym, którzy planują założyć własną firmę.

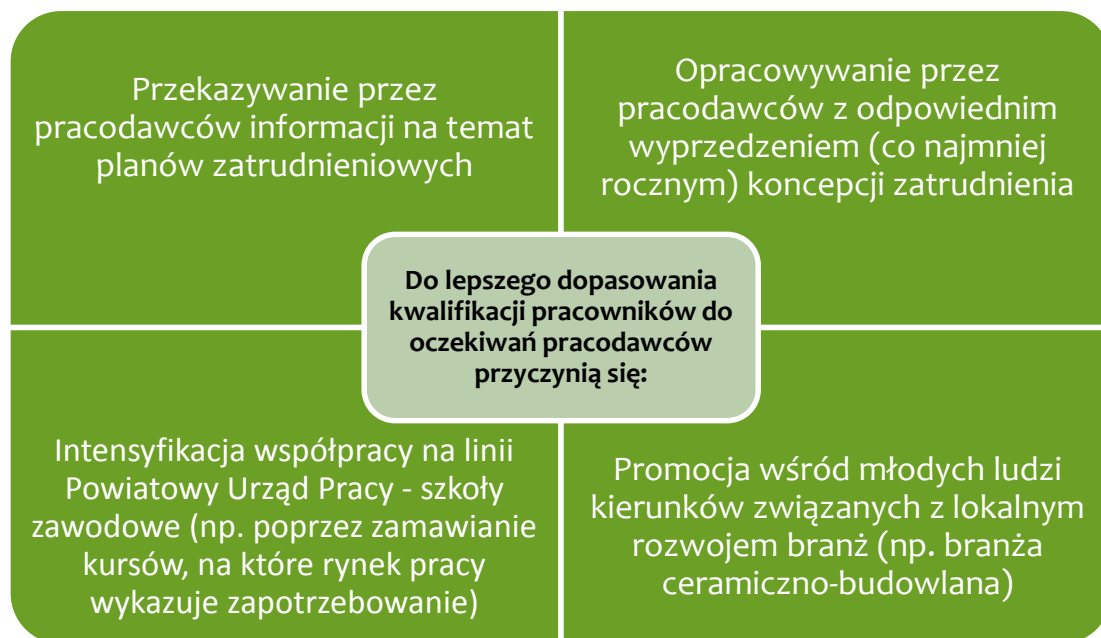
Oprócz wymienionych instytucji, **firmy podpisują także umowy ze szkołami ponadgimnazjalnymi czy uczelniami wyższymi.** Pozwalają one na realizację staży i praktyk przez uczniów i studentów. Współpraca z tymi instytucjami oceniana jest raczej pozytywnie, a praktykanci, czy stażyści to według jednego z respondentów osoby chętnie nabywające wiedzę przekazywaną przez doświadczonych pracowników. Takie formy współpracy nie są jednak podejmowane przez wszystkich pracodawców.

Z decyzją o podjęciu tego typu współpracy ściśle związana jest branża w jakiej funkcjonuje dana firma oraz jej wielkość. Część pracodawców nie przyjmuje do pracy absolwentów szkół zawodowych, z uwagi na ich brak doświadczenia. Wśród respondentów funkcjonuje opinia, zgodnie z którą **szkoły kształcą głównie pod względem teoretycznym, a nie praktycznym, co stanowi problem dla przyszłego pracodawcy.** Z tego powodu absolwenci mogą znaleźć zatrudnienie głównie w obszarze produkcji, czy w magazynach, gdzie doświadczenie nie jest aż tak istotne, jak na innych stanowiskach. **Częściowym rozwiązaniem tego problemu są praktyki, które powinny uzupełniać przygotowanie teoretyczne absolwenta zasadniczej szkoły zawodowej.** Firmy funkcjonujące w branżach, które są zbieżne z kierunkami kształcenia w szkołach zawodowych nawiązują natomiast współpracę z tymi placówkami i często przyjmują takie osoby na staże, bądź praktyki. Profile, które zostały wymienione w tym kontekście przez pracodawców to grafik informatyk, technik mechatronik, technik elektryk oraz profile związane z hotelarstwem i gastronomią. Współpraca z zasadniczymi szkołami zawodowymi jest przez respondentów oceniana pozytywnie.

Ekspert podkreślił znaczenie współpracy pomiędzy pracodawcami a szkołami ponadgimnazjalnym, wskazując, że **obecnie dyrektorzy szkół oraz starostwo nie otrzymują informacji od pracodawców o ich zapotrzebowaniu na określonych pracowników, czy konkretne zawody.** Z tego powodu sami

za pomocą dostępnych statystyk, czy obserwacji muszą decydować kogo kształcić, w jakich zawodach i jakie kursy kwalifikacyjne zorganizować.

Rysunek 9. Elementy, które wpłyną na poprawę dopasowania kwalifikacji pracowników do oczekiwań pracodawców na tomaszowskim rynku pracy



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania FGI ze specjalistami.

Zdaniem rozmówców w obopólnym interesie jest, aby to pracodawcy sami wychodzili z inicjatywą i przekazywali do szkół takie informacje. Wskazane jest także, aby firmy opracowywały z odpowiednim wyprzedzeniem koncepcje zatrudniania i dzieliły się nimi ze szkołami. Nie muszą to być wcale plany długookresowe. Zmiany w edukacji zawodowej spowodowały, że okres kształcenia i przygotowania do potwierdzenia kwalifikacji znacznie się skrócił. To już nie jest okres 3-4 lat. Szkoły są w stanie zrealizować kursy kwalifikacyjne w ciągu jednego roku. Zdaniem zebranych dyrektorów szkół, lokalni pracodawcy nie wiedzą, że mogą poprzez konsultacje i wskazywanie potencjalnego zapotrzebowania na określone zawody wpływać na kierunki, w jakich kształcona jest młodzież. W obecnej sytuacji to dyrektorzy szkół kontaktują się z pracodawcami i starają się im przedstawić korzyści wynikające ze współpracy. Nie tylko firmy mogą jednak wpłynąć na kierunki kształcenia oferowane przez szkoły. **Także PUP ma możliwość zamawiania w szkołach zawodowych określonych kursów, jednak rzadko korzysta z tej możliwości.** Zarówno pracodawcy, jak i wspomniany wcześniej Urząd Pracy mają prawo skierować do szkół czy centrów kształcenia także konkretne grupy pracowników (szkoła może zrealizować kursy w sytuacji, kiedy liczba uczestników jest wyższa niż 20 osób). Wtedy szkoły mogą dopasować tematykę kursów bezpośrednio do potrzeb pracodawców, a nie do własnych, niejednokrotnie bardzo wybiórczych obliczeń. Dyrektorzy szkół twierdzą, że są w stanie uruchomić niemalże każdy kierunek kształcenia, który zostanie zaproponowany przez pracodawców i uznany za przyszłościowy. Jeżeli rozwinie się branża turystyczna lub branża ceramiczno-budowlana, to szkoły są w stanie organizować krótkie formy pozaszkolne, które pozwolą na przygotowanie do potwierdzenia kwalifikacji. **Do tej pory jednak profile o podobnym kierunku nie cieszyły się zainteresowaniem ze strony młodzieży.** Przykładem jest kierunek agroturystyka, który przez 4 lata

znajdował się w ofercie jednej z placówek, ale przez cały ten okres chęć do podjęcia nauki na tym profilu wyraziły zaledwie 3 osoby. Kolejnym rozwiązaniem jest także modyfikacja już istniejących kierunków, tak aby umiejętności nabyte w trakcie kształcenia odpowiadały aktualnym potrzebom pracodawców.

Dyrektorzy podkreślają istotność intensywności kontaktu na linii szkoły zawodowe – pracodawcy. Ich zdaniem powinny być one podtrzymywane poprzez spotkania lub szkolenia. Rolę pośrednika powinny przyjąć instytucje rynku pracy. Rozmówcy stwierdzają jednak, że świadomość na temat możliwości współpracy między pracodawcami a szkołami ponadgimnazjalnymi ciągle rośnie. Coraz więcej pracodawców także z własnej inicjatywy podejmuje takie kontakty, co jest bardzo dobrym kierunkiem zmian. Według wypowiedzi przedstawiciela PUP, Urząd, a także Powiatowa Rada Zatrudnienia konsultują nowe kierunki kształcenia. Istnieje również możliwość, aby oddelegować doradcę zawodowego, by móc ukierunkować ofertę placówek szkolnych.

Charakterystyka lokalnego rynku pracy

Opinie kluczowych pracodawców powiatu tomaszowskiego o lokalnym rynku pracy są w dużej mierze krytyczne. Mówiąc o nim respondenci używali m.in. poniższych sformułowań:

- trudny,
- wymagający,
- wykazujący potencjał rozwojowy.

Wspomniany potencjał rozwojowy, zdaniem respondentów tkwi przede wszystkim w ciągle poszerzanej ofercie dotyczącej kierunków kształcenia, jakie można podjąć w szkołach ponadgimnazjalnych na terenie Tomaszowa Mazowieckiego. Jednym z problemów lokalnego rynku pracy jest, w opinii pracodawców niewystarczająca pomoc w znalezieniu zatrudnienia udzielana przez Urząd Pracy osobom bezrobotnym: „(...)na pewno jest ciężko o pracę, widać, że jest nie ciekawie w naszym rejonie. Ludzie mają pewne pretensje do Urzędu Pracy, że Urząd Pracy nic nie robi. Nikomu Urząd Pracy jeszcze nie pomógł, stwierdzają ci moi pracownicy. Natomiast wiem, że są organizowane jakieś kursy, są na to pieniądze, ale i tak te kursy nie są istotne, bo nie ma po nich żadnej pracy”.

Problemy na tomaszowskim rynku pracy od lat związane są przede wszystkim z upadkiem zakładów (głównie związanych z branżą włókienniczą), które zatrudniały od kilkuset do kilku tysięcy pracowników. Transformacja ustrojowa i gospodarcza zostawiła po sobie silne piętno na lokalnym rynku zatrudnienia, ale także oddziałuje na inne obszary życia społecznego. Przejście od gospodarczej monokultury do wolnorynkowej, zróżnicowanej gospodarki, wymaga ciągłego zaangażowania publicznych służb zatrudnienia, instytucji rynku pracy oraz organizacji pozarządowych działających w sferze aktywizacji zawodowej i społecznej mieszkańców Obszaru Funkcjonalnego.

Nie tylko pracownicy spotykają się z trudnościami na tomaszowskim rynku pracy. Pracodawcy podkreślają, że w branżach, w których funkcjonują natrafiają na problemy ze znalezieniem do pracy

osób o odpowiednich kwalifikacjach. Dodatkową trudnością, którą wymieniają pracodawcy jest emigracja pracowników o pożądanym kwalifikacjach, co wiąże się z koniecznością szukania odpowiednich kandydatów do pracy poza obrębem powiatu. Zatrudnienie pracowników niewykwalifikowanych nie stanowi problemu, jednak osoby o rzadkich kompetencjach są trudnodostępne. W opinii rozmówców emigracja otwiera przed młodymi ludźmi znacznie więcej możliwości znalezienia pracy, niż oferuje to rynek pracy Obszaru Funkcjonalnego. Największe perspektywy zawodowe występują w większych miastach, takich jak Łódź, Warszawa.

Główne cechy charakteryzujące tomaszowski rynek pracy:

- trudna sytuacja spowodowana upadkiem dużych zakładów włókienniczych,
- niedobór osób o specyficznych lub rzadkich kwalifikacjach na lokalnym rynku pracy,
- zapotrzebowanie na pracowników odnosi się przede wszystkim do osób, które pracują fizycznie,
- migracje pracowników w kierunku większych ośrodków miejskich: Warszawy czy Łodzi.

Przyszłość lokalnego rynku pracy oczami pracodawców

Według pracodawców przyszłość tomaszowskiego rynku pracy rysuje się dość niepokojąco. Zdaniem jednego z rozmówców znalezienie zatrudnienia będzie trudniejsze szczególnie w związku z wydłużeniem wieku emerytalnego. Ograniczy to szanse zatrudnienia osób, które dopiero rozpoczynają karierę. Jak wykazano w toku badań, kluczową kwestią w procesie rekrutacyjnym jest doświadczenie zawodowe. Młodzi pracownicy (w szczególności absolwenci) nie są w stanie sprostać oczekiwaniom pracodawców i zastąpić odchodzących na emeryturę, ze względu na brak lub zbyt krótkie doświadczenie zawodowe.

Pracodawcy dostrzegają także możliwe problemy związane z wkroczeniem na rynek pracy nowego pokolenia, które ma ich zdaniem zupełnie inne podejście do wykonywanych obowiązków, niż pracownicy urodzeni w latach 70., czy 80. Starsi podwładni są zdaniem respondentów bardzo zaangażowani w to, czym się zajmują.

Kolejne pokolenia natomiast będą bardziej wymagające wobec pracodawców, a ich cechą charakterystyczną będą częste decyzje o zmianie miejsca pracy.

Jeden z respondentów szansę dla lokalnego rynku pracy upatruje w **bliskości dużego miasta, jakim jest Łódź i dobrej komunikacji z tym obszarem**. Stwierdza jednak równocześnie, że możliwości otwierane przed pracownikami przez duże ośrodki miejskie mogą wpływać na zwiększone migracje, co przyczyni się do pogorszenia sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Z badania Bilans Kapitału Ludzkiego wynika, że w przyszłości najbardziej rozwojowymi branżami będzie sektor budowlany i transportowy. Położenie geograficzne powiatu może być determinantą sukcesu rozwoju działalności transportowo-logistycznej na tym terenie. Należy jednak pamiętać,

na co również zwracali uwagę pracodawcy, że w tych branżach powstaje relatywnie niewiele miejsc prac, i są one słabo wynagradzane, gdyż przeznaczone są głównie dla pracowników fizycznych a nie specjalistów.

Z kolei wykorzystanie potencjału powiatu w postaci istniejących na tym obszarze zakładów ceramicznych może być załącznikiem klastra związanego z taką działalnością. Aby do tego doprowadzić ważne jest inwestowanie w działania B+R, co może przynieść zarówno pozytywne, jak i negatywne skutki. Najistotniejszą, niepożądaną konsekwencją podjęcia takiego kroku jest tzw. „drenaż mózgów”, który wynika z racji bliskości powiatu do obszarów metropolitalnych. Jednak wykorzystanie potencjału lokalnych przedsiębiorców w połączeniu z odpowiednimi działaniami rozwojowymi może pozwolić na stworzenie ośrodka badawczego i rozwój innowacyjności na terenie powiatu.

Doradztwo zawodowe

Ważną kwestią, która została poruszona w trakcie wywiadów grupowych z dyrektorami szkół ponadgimnazjalnych, pracodawcami oraz przedstawicielami PUP-u i Starostwa Powiatowego jest doradztwo zawodowe. Podstawowym błędem w prowadzeniu poradnictwa, który zdefiniowali rozmówcy jest realizacja tej formy pomocy na niewłaściwym etapie kształcenia.

Doradcy zawodowi powinni prowadzić działalność przede wszystkim w gimnazjach, żeby osoby stojące przed wyborem rodzaju szkoły ponadgimnazjalnej zostały odpowiednio poinformowane, co do możliwych konsekwencji swoich decyzji. Niemniej ważna jest jakość usług oferowanych przez doradców zawodowych.

Zdaniem badanych młodzież gimnazjalna nie potrafi kierować swoją ścieżką rozwoju. Decyzje podejmowane są pod wpływem chwilowego impulsu lub podszyte względami towarzyskimi, a nie zawodowymi. Następnie takie wybory skutkują niedostosowaniem kierunku kształcenia do zainteresowań i osobowości danego ucznia. Według rozmówców **każda szkoła powinna prowadzić doradztwo zawodowe**. Ważna jest jednak **także jakość oferowanej usługi**. Samo wypełnianie kart rozwoju zawodowego przez uczniów nie wpływa zdaniem rozmówców znacząco na ich przyszłe wybory ścieżki zawodowej. Respondenci określili taką formę pomocy, jako tzw. „doradztwo pozorne”. Zwłaszcza doradztwo edukacyjno - zawodowe zlokalizowane w gimnazjach powinno działać na zasadach zupełnie odmiennych niż obecnie. Jest to w opinii rozmówców klucz do właściwego pokierowania młodzieży oraz do uświadomienia jej, czym jest szkolnictwo zawodowe oraz jakie są jego atuty i wady. Nauczyciele zatrudnieni w gimnazjach zdaniem rozmówców nie dysponują wystarczającym poziomem wiedzy dotyczącej szkolenia zawodowego. Z tego powodu nie potrafią też udzielić rad uczniom. **Do inicjatyw związanych z poradnictwem należą także np. Szkolne Ośrodki Kształcenia Zawodowego (SZOK), które w opinii rozmówców dobrze spełniają swoją rolę.**

Podstawowymi obszarami wymagającymi poprawy w odniesieniu do doradztwa edukacyjno-zawodowego są następujące kwestie:

- wprowadzenie doradztwa edukacyjno-zawodowego już na poziomie gimnazjum,

- konieczność wprowadzenia doradcy zawodowego do każdej ze szkół ponadgimnazjalnych,
- zadbanie o wysoką jakość oferowanej usługi.

Pokolenie NEET

Kwestia braku chęci do pracy, która wielokrotnie pojawiała się w opiniach pracodawców, definiujących problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy może być związana z wejściem na rynek pracy nowego pokolenia – tzw. „pokolenia NEET-sów”. Ważną kwestią wiążącą się z tą kategorią, do której odnieśli się dyrektorzy szkół ponadgimnazjalnych była przedsiębiorczość młodych mieszkańców powiatu tomaszowskiego. Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych mogą nabyć podstawową wiedzę na temat prowadzenia działalności gospodarczej m.in. dzięki zajęciom dotyczącym tego tematu, które są realizowane w placówkach oraz za pomocą różnych programów (np. programowi Praktycznej Ekonomii). Założenie firmy można połączyć z dofinansowaniem zewnętrznym, którego wymogiem jest minimum roczne trwanie przedsięwzięcia. Niestety – po rocznym czasie funkcjonowania duża część z tych firm zostaje zamknięta.

Przykładem wielu nieudanych prób prowadzenia własnego biznesu są zakłady fryzjerskie. W opinii rozmówców początkujący fryzjer natrafia na barierę w postaci braku klientów. Specyfika tego zawodu wymaga, aby osoba świadcząca usługi fryzjerskie zapracowała sobie na zaufanie klientów, na co oczywiście potrzeba czasu. Możliwości zasłużenia na uznanie klientów zapewniają po części staże i praktyki. Młodzi fryzjerzy mają około miesiąca, aby stać się rozpoznawalnym w pewnym gronie osób. Zdaniem rozmówców nie jest to jednak wystarczająco dużo czasu, aby przekonać do siebie klientów. Działalność najczęściej zakładają osoby posiadające pewną praktykę (3-4 lata).

Panel ekspertów poświęcony problematyce rynku pracy i szkolnictwa zawodowego

Na poziom przedsiębiorczości młodych ludzi w Tomaszowie Mazowieckim wpływa w dużej mierze sytuacja rodziców, którzy wciąż pamiętają upadek wielkich zakładów pracy, funkcjonujących jeszcze w czasach PRL. Dyrektorzy szkół zawodowych pamiętają o okresie sprzed 15 lat, kiedy próbowali przekwalifikować osoby, które nagle straciły zatrudnienie. Z relacji respondentów wynika, że dużą trudność sprawiały próby zmiany świadomości takich osób. Ciężko było nawet sprawić, aby przyjęły do wiadomości, że będą musiały pracować na innym niż dotychczas stanowisku. Zdaniem rozmówców dzieci uważnie obserwują poczynania zawodowe swoich rodziców, którzy niejednokrotnie przez wiele lat bezskutecznie szukają pracy. Z tego powodu sami nie podejmują kroków, które mogłyby ich doprowadzić do lepszego położenia na rynku pracy. Z racji tego, że rodzice nie odczuwają potrzeby rozwoju, dzieci także nie robią nic w tym kierunku. Taka postawa starszych pokoleń zakorzeniona jest według respondentów w poczuciu bezsilności spowodowanym likwidacją zakładów, w których te osoby przepracowały większość życia.

Przy okazji tego tematu zostaje wprowadzone pojęcie **młodzieży NEET**(ang. *not in employment, education or training*) – **młodzieży bezczynnej**. Do cech charakterystycznych osób określanych tym terminem można zaliczyć następujące kwestie:

- brak potrzeby poszerzania swoich kwalifikacji, nabywania nowej wiedzy,
- pasywność w szukaniu zatrudnienia,
- bezczynność,
- brak szacunku wobec wykonywanej pracy.

Według rozmówców młodzieży brakuje także elastyczności w podejściu do pracy i jest bardzo wymagająca wobec pracodawców. Niejednokrotnie to potencjalni pracownicy stawiają warunki np. dotyczące zakresu obowiązków, których mogą się podjąć. Oczekują m.in. **równowagi pomiędzy pracą i życiem osobistym**, a także mają na ogół **wygórowane oczekiwania płacowe**, co determinuje **roszczeniową postawę wobec pracodawcy**. Można również zauważyć, że wykazują małą lojalność wobec pracodawcy i niechętnie stosują się do zasad, które narzuca dana firma. Młodzież **bardzo łatwo podejmuje decyzje o zmianie miejsca zatrudnienia**. Nie potrafi pracować samodzielnie oraz wystrzega się brania odpowiedzialności za swoje działania. Takie „**eksponowanie praw, pomijając obowiązki**” zaczyna się według respondentów już w wieku dziecięcym. Tego typu postawa przekłada się następnie na kolejne etapy życia, przez które przechodzi młody człowiek.

Warto skonfrontować postawy przypisywane młodzieży z pożądanymi przez pracodawców atrybutami dobrego pracownika. Konfrontacja ta wyraźnie pokazuje punkty, w których te dwie strony gry rynkowej rozmiągają się w swych oczekiwaniach (np. wola pełnego zaangażowania w funkcjonowanie firmy, potrzeba godzenia życia prywatnego i zawodowego, stabilność zatrudnienia pracownika, w którego rozwój pracodawca miałby zainwestować, mobilność, elastyczność w podejmowaniu pracy przez młodych itp.).

Sytuacja na rynku pracy w powiecie tomaszowskim – wnioski

Poniżej zaprezentowano listę kluczowych wniosków, które odnoszą się do sytuacji na rynku pracy w powiecie tomaszowskim, ze szczególnym uwzględnieniem terenu Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy:

- W powiecie tomaszowskim skala występowania problemu bezrobocia jest niezmiennie wysoka biorąc pod uwagę kilka ostatnich lat. W strukturze osób bezrobotnych jest relatywnie niewiele mieszkańców z wykształceniem wyższym i średnim oraz osób pozostających bez pracy powyżej 12 miesięcy. **Wysoka skala problemu bezrobocia występuje natomiast wśród osób charakteryzujących się niskim poziomem wykształcenia** (w 2013 roku bezrobotni posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz wykształcenie gimnazjalne i niższe stanowili 58,1% ogółu pozostających bez zatrudnienia w powiecie tomaszowskim) **oraz wśród osób młodych**.
- Jak wykazały badania bezrobotnych, przeprowadzone na terenie Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy, mimo trudnej sytuacji na rynku pracy **wiele osób nie podejmuje żadnych kroków, żeby tą sytuację zmienić**. Mało popularne jest np. korzystanie z usług doradcy zawodowego, czy zdobywanie nowych kwalifikacji. Także uczestnictwo w kursach czy szkoleniach wiele osób uznaje za stratę czasu. Niską aktywnością szkoleniową charakteryzują się przede wszystkim osoby starsze oraz osoby z niższym wykształceniem, które stosunkowo częściej napotykają problemy ze znalezieniem zatrudnienia od osób lepiej wykształconych.
- Pomimo znacznej liczby ofert pracy, która jest skierowana corocznie do pracowników z branży handlowej, sprzedawcy nadal pozostają w czołówce pod względem liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych w tym zawodzie.
- **Znaczna część bezrobotnych w celach zawodowych planuje wyjazd do ośrodków, które mogą zapewnić im lepsze szanse rozwoju**. Głównym kierunkiem emigracji są kraje Europy Zachodniej. Wyjazd z terenu Partnerstwa, a zarazem z powiatu tomaszowskiego podyktowany jest najczęściej przekonaniem o możliwości znalezienia lepiej płatnej pracy w innym miejscu. W grupie bezrobotnych, którzy mają w planach wyjazd w celach zarobkowych, ponad 30% osób chce na stałe zmienić miejsce zamieszkania.
- Powiatowy Urząd Pracy podejmuje corocznie szereg działań w celu aktywizacji osób bezrobotnych. Z roku na rok coraz więcej osób bezrobotnych objętych jest poradnictwem zawodowym oraz uczestniczy w szkoleniach, dotyczących umiejętności aktywnego poszukiwania pracy. **Spada natomiast liczba osób, które są kierowane na różnego rodzaju szkolenia przez Powiatowy Urząd Pracy** (są to szkolenia doskonalące umiejętności osób bezrobotnych – np. podstawy obsługi komputera, obsługi kas fiskalnych, księgowości komputerowej, kursy profesjonalnego sprzątnięcia).
- Przeprowadzone badania wykazały, że kwestia posiadania umiejętności dopasowanych do potrzeb pracodawców znacząco wpływa na sytuację na rynku pracy osoby bezrobotnej. Pracodawcy zwracają uwagę nie tylko na konkretne kwalifikacje, ale także na miękkie kompetencje potencjalnych kandydatów do pracy, takie jak umiejętność pracy w grupie czy odpowiedzialność. Duża część bezrobotnych nie podejmuje jednak działań w celu zwiększenia swoich szans na rynku pracy.

Kształcenie ponadgimnazjalne na terenie Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy – analiza danych zastanych

Do głównych ośrodków kształcenia na terenie Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy należą Publiczne Licea Ogólnokształcące dla młodzieży oraz Publiczne Zespoły Szkół Ponadgimnazjalnych. Poniżej zamieszczone zostały najważniejsze informacje o wybranych szkołach ponadgimnazjalnych działających na terenie Partnerstwa. Dyrekcje każdej z opisanych poniżej placówek zostały poproszone o udzielenie informacji na następujące tematy:

- podejmowanie przez szkoły współpracy z innymi pracodawcami,
- uczestnictwo szkół w projektach międzynarodowych (np. wymiana uczniów),
- fakt prowadzenia doradztwa zawodowego,
- stan infrastrukturalny, wyposażenie warsztatów, pracowni technicznych, inwestycje szkół (ten podpunkt dotyczył przede wszystkim szkół zawodowych).

Informacje dotyczące wymienionych powyżej obszarów pochodzą więc w całości bezpośrednio od osób zarządzających szkołami i na tej podstawie zostały zestawione i porównane.

I Liceum Ogólnokształcące im. Jarosława Dąbrowskiego

Profile nauczania w I Liceum Ogólnokształcącym (liczba uczniów, słuchaczy: 595):

- matematyczno-fizyczno- informatyczna (matematyka, fizyka, informatyka),
- humanistyczno-filmowo-teatralna (język polski, historia, język obcy),
- biologiczno-chemiczna (biologia, chemia, język obcy),
- humanistyczno-prawna (WOS, geografia, język obcy),
- matematyczno-geograficzna (matematyka, geografia, język obcy).

Ze względu na profil kształcenia szkoły – liceum ogólnokształcące, placówka nie ma obowiązku **współpracy** z przedsiębiorstwami. Prowadzi natomiast spotkania, które mają ułatwić uczniom wybór dalszego kierunku kształcenia. W związku z tym na wykłady naukowe, pokazy i prezentacje zapraszani są przedstawiciele różnych uczelni wyższych np. Uniwersytetu Łódzkiego, Politechniki Łódzkiej, Szkoły Głównej Handlowej. Organizowane są również wyjazdy jedno lub kilkudniowe na wyższe uczelnie w celu bliższego poznania poszczególnych kierunków kształcenia i zawodów. Ponadto w szkole organizowane są spotkania z wybranymi przedstawicielami grup zawodowych takich jak lekarze, prawnicy, inżynierowie itd.

I Liceum Ogólnokształcące posiada podpisaną umowę z dwoma uczelniami wyższymi, gdzie współpraca dotyczy promocji nauki na konkretnych wydziałach tych wyższych uczelni:

- Politechniką Łódzką z Centrum Nauki, Matematyki i Fizyki,
- Uniwersytetem Łódzkim: Wydział Ekonomiczno – Socjologiczny, Fizyki i Informatyki Stosowanej.

Jeśli chodzi o **uczestnictwo placówki w projektach międzynarodowych**, od 2012 roku I Liceum Ogólnokształcące organizuje w porozumieniu z Ośrodkiem Rozwoju Edukacji w Warszawie i Instytutem Yad Vashem w Jerozolimie projekt pn. „Pamięć i tożsamość”. Dotyczy on poznawania

przez młodzież wspólnej historii społeczności polskiej i żydowskiej, poczucia własnej tożsamości. W tym celu placówka gościła grupę młodzieży z Izraela. Na początku projektu brało w nich udział ok. 100 osób, obecnie w 3 letnim programie „Bliźniaczych Szkół” zaangażowanych jest 16 uczniów liceum we współpracy z uczniami szkoły w Petach – Tikwa w Izraelu. Celem projektu jest kształtowanie świadomości historycznej oraz doskonalenie umiejętności językowych.

W szkole **nie istnieje stanowisko doradcy zawodowego**, natomiast organizowane są spotkania z przedstawicielem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Łodzi. Pedagog szkolny przygotowuje także spotkania klas maturalnych z przedstawicielami Mobilnego Centrum Zawodowego w Piotrkowie Trybunalskim. Dodatkowo, w 2013 dyrektor szkoły zorganizował konferencję na szczeblu powiatowym pt. „Nauka, praca, przyszłość” z przedstawicielami firm informatycznych z Łodzi i Warszawy.

II Liceum Ogólnokształcące im. Stefana Żeromskiego

Profile nauczania w II Liceum Ogólnokształcącym (liczba uczniów, słuchaczy: 474):

- matematyczno-fizyczno-informatyczna (matematyka, fizyka, informatyka),
- humanistyczna (język polski, geografia, język obcy),
- biologiczno-chemiczno-fizyczna (biologia, fizyka, chemia),
- menadżerska (matematyka, geografia, język obcy),
- matematyczno-chemiczna (matematyka, chemia, fizyka).

Zgodnie z deklaracjami, II Liceum Ogólnokształcące współpracuje z około 20 instytucjami oraz przedsiębiorstwami. Głównymi formami współpracy, jakie są z nimi podejmowane jest poprawa infrastruktury terenu wokół szkoły, wsparcie w bieżących remontach, naprawach i awariach oraz pomoc w organizacji staży pracy i prac interwencyjnych, pomoc doradców zawodowych i uczestnictwo w prelekcjach dla młodzieży szkoły.

Szkoła brała udział w projektach międzynarodowych (m.in. Projekt PEACE – Lekcja Tolerancji czy międzynarodowe projekty UNESCO).

W szkole **działa zespół nauczycielski ds. doradztwa zawodowego**. Organizowane są także spotkania z przedstawicielami firm i instytucji, poradni psychologiczno-pedagogicznej i Powiatowego Urzędu Pracy.

III Liceum Ogólnokształcące im. płk. Stanisława Hojnowskiego

Profile nauczania w II Liceum Ogólnokształcącym (liczba uczniów, słuchaczy: 408):

- humanistyczna (polski, historia, angielski),
- przyrodniczo-sportowa (biologia, chemia, język angielski),
- matematyczno-geograficzna (matematyka, geografia, język angielski),
- europejska (geografia, wiedza o społeczeństwie, język angielski).

Biorąc pod uwagę współpracę szkoły z przedsiębiorstwami, głównym kooperantem tej placówki są zakłady przemysłowe. Współpraca ta koncentruje się głównie na sponsorowaniu różnego rodzaju nagród oraz współorganizacji imprez.

Szkoła nie brała udziału w projektach międzynarodowych w ciągu ostatnich 3 lat. W III Liceum Ogólnokształcącym **nie istnieje także stanowisko doradcy zawodowego**. Placówka organizuje jednak spotkania z doradcami zawodowymi, które odbywają się poza terenem szkoły. Takie spotkania mają przede wszystkim formę warsztatową.

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 im. Tadeusza Kościuszki

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 współpracuje z dużą liczbą pracodawców w zakresie związanym z doskonaleniem kształcenia zawodowego w wielu zawodach. Placówka podejmuje się realizacji **zajęć praktycznych** w klasach drugich na profilu technik hotelarstwa. Do kooperantów należą w tym przypadku: COS Sp. z o.o., FWP Sp. z o.o., Hotele Mościcki i Prezydent w Spale, Centrum Konferencyjno-Wypoczynkowe Molo w Smardzewicach, Hotel Mazowiecki w Tomaszowie Mazowieckim.

Szkoła organizuje także praktyki zawodowe w każdym z kształconych w szkole zawodzie:

- technik hotelarstwa: do kooperantów należą wszystkie wymienione wcześniej podmioty, oraz PHU Dagmor w Ustce, Hotel Lido w Juracie, OW Gryf w Pobierowie, DW Karolinka w Karpaczu, Hotel Angels, Centrum Fala w Łazach,
- technik informatyk i teleinformatyk: współpraca obejmuje większość firm branży informatycznych działających na terenie powiatu tomaszowskiego m.in. Zygakomp, Tomsoft, E-komp, Dar-tech, Kombo, Blacktoner, Arturo,
- technik mechanik i mechatronik: najważniejsi współpracownicy to Ceramika Paradyż, Boshoku Automotive Poland, Markon, Boro,
- technik elektryk i elektronik: do kooperantów należą: PR-Automatic, Markon, COS Sp. z o.o., Zakład Gospodarki Ciepłowniczej oraz liczne zakłady elektryczne i elektroniczne prowadzone przez indywidualnych przedsiębiorców.

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 podejmuje się także organizacji **wycieczek przedmiotowych do zakładów pracy** (wybór zakładu zależał od realizowanego w danym momencie programu nauczania m.in. Ceramika Paradyż, Kopalnia Elektrownia Bełchatów, Centrum Konferencyjne Ossa itp.).

Placówka od 10 lat realizuje cykliczny program **wymiany edukacyjnej** ze szkołą o podobnych profilach kształcenia. Współpraca finansowana jest ze środków organu prowadzącego: Starostwa Powiatowego.

Każdego roku realizowane są 2 **projekty edukacyjne**. Jesienią 6 uczniów Technikum nr 1 w ZSP 1, kształcącego w zawodzie technik informatyk w ciągu 3 tygodni pracuje nad projektem z dziedziny IT w szkole ROC TerAA w Helmond w Holandii. Wiosną, podobna grupa uczniów z zaprzyjaźnionej szkoły realizuje projekt w ZSP nr 1. Wieloletnią praktyką jest opracowywanie projektów w grupie międzynarodowej, stąd w czasie wizyt każdej z grup towarzyszy zespół uczniów z drugiej szkoły, a ich liczba wynosi od 6 do 10, w zależności od potrzeb. W ciągu trzech lat ok. 40 uczniów ze strony polskiej i holenderskiej miało możliwość podjęcia tego typu współpracy. Po wykonaniu każdego projektu edukacyjnego oraz zrealizowaniu projektu wymiany edukacyjnej uczniowie otrzymują stosowne certyfikaty i zaświadczenia. Najważniejsze z nich to zaświadczenia o zdobyciu kompetencji kluczowych w realizacji projektu – zadania: umiejętności pracy zgodnie z

instrukcją, a także dokumentowania swoich działań i pracy zgodnie z własnoręcznie stworzonym planem i harmonogramem pracy, czy też stosowania się do zasad BHP. Od zeszłego roku uczniowie ZSP 1 mają możliwość zdobywania **certyfikatów Microsoft**, ponieważ szkoła w Helmond jest Akademią Microsoft.

W szkole **nie istnieje stanowisko doradcy zawodowego**. Na terenie szkoły organizowane są jednak spotkania z doradcami zawodowymi z Hufca Pracy w Tomaszowie Mazowieckim.

W roku szkolnym 2012/13 w szkole zakończono realizację inwestycji „**Nowoczesna szkoła zawodowa**”. W nowoczesnym budynku dydaktycznym miejsce znalazło 18 pracowni przedmiotowych, w tym 16 przeznaczonych do kształcenia zawodowego.

Nowe pracownie to: spawalnia, mechaniki, techniki cyfrowej, urządzeń elektronicznych, podstaw elektroniki, teleinformatyki i urządzeń techniki komputerowej, mechatroniki, przedsiębiorczości, komputerowego wspomaganie projektowania, hotelarska (recepcja), hotelarska (pokoje hotelowe), automatyki, sterowników PLC, 2 pracownie informatyczne. Ponadto w pozostałych budynkach szkolnych znajdują się dodatkowo jeszcze 2 pracownie komputerowe.

Wyposażenie pracowni jest modernizowane, wykonywane są nowe instalacje (np. nowy układ wentylacji spawalni). Na bieżąco w miarę posiadanych środków aktualizowane jest także oprogramowanie znacznej ilości komputerów.

Posiadane wyposażenie pracowni umożliwia prowadzenie egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe w zawodach: technik informatyk, technik teleinformatyk, technik mechatronik. W związku ze zmianą podstaw programowych kształcenia w zawodach i zmianach w wymaganiach wyposażenia ośrodków egzaminacyjnych, w ostatnim roku szkolnym przeznaczono wiele środków finansowych na przygotowanie materialne do przeprowadzenia „nowych” egzaminów w zawodach: technik elektryk, technik mechatronik, technik informatyk.

W szkole funkcjonuje Technikum nr 1 (liczba uczniów, słuchaczy: 691) realizujące profile kształcenia:

- technik hotelarstwa,
- technik informatyk,
- technik informatyk o nachyleniu wojskowym,
- technik mechatronik,
- technik elektronik,
- technik teleinformatyk,
- technik mechanik,
- technik elektryk.

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 im. Stanisława Staszica

Zgodnie z deklaracjami, Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 współpracuje z ponad 50 instytucjami oraz przedsiębiorstwami. Współpraca dotyczy realizacji praktycznej nauki zawodu w formie praktyk zawodowych i zajęć praktycznych.

Szkoła nie uczestniczy w projektach międzynarodowych, realizuje natomiast projekty w ramach Priorytetu IX, Działanie 9.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. W latach 2011-2012 podejmowany był projekt „Szansa na Przyszłość”, w latach 2012-2013 – „Talent Pasja Mistrzostwo

w branży Ho-Re-Ca”, natomiast od roku 2013, w planach do roku 2015 realizowane są projekty: „Mistrz kuchni – Profesjonalny trening umiejętności kulinarnych” oraz IKAR „Innowacja-Kariera-Aktywność-Rozwój”. Projekty obejmują realizację programów rozwojowych szkoły w branży ekonomicznej, gastronomicznej, turystycznej i handlowej, zajęcia wyrównujące szanse edukacyjne oraz rozwijanie kompetencji kluczowych, w tym kompetencji psychospołecznych. Ogółem tego rodzaju projektami od 2011 roku objętych zostało ok. 400 uczniów.

W szkole **nie istnieje stanowisko doradcy zawodowego**. W ramach każdego projektu realizowanego ze środków Unii Europejskiej odbywają się jednak grupowe i indywidualne zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego, którymi objęci są wszyscy uczniowie szkoły. Dodatkowo incydentalnie na terenie szkoły odbywają się spotkania z przedstawicielami Powiatowego Urzędu Pracy.

W szkole funkcjonuje **Centrum Kształcenia Praktycznego** w zawodach gastronomicznych, w pełni wyposażone w narzędzia i urządzenia. Dodatkowo szkoła posiada pracownię symulacyjną sprzedaży i turystyki oraz pracownię symulacyjną rachunkowości, która została wyposażona w sprzęt biurowy i stanowiska do obsługi kadrowo-płacowej, finansowej, rozliczeń publiczno – prawnych.

Jeśli chodzi o inwestycje związane z infrastrukturą oraz doposażeniem pracowni podejmowane przez szkołę w ciągu ostatnich 5 lat, w ramach realizowanych projektów finansowanych ze środków Unii Europejskiej utworzono: pracownię symulacyjną rachunkowości, pracownię sprzedaży, pracownię obsługi ruchu turystycznego, a także zmodernizowano i wyposażono w nowoczesny sprzęt jedną pracownię technologii gastronomicznej. Dodatkowo pozyskano w ramach konkursu kompletną pracownię językową oraz kolejną pracownię komputerową.

W skład szkoły wchodzi:

- Technikum nr 2 (liczba uczniów, słuchaczy: 671) – profile kształcenia:
 - technik ekonomista,
 - technik handlowiec,
 - technik obsługi turystycznej,
 - technik organizacji reklamy.
- Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 2 (liczba uczniów, słuchaczy: 99) – profile kształcenia:
 - kucharz,
 - sprzedawca,
 - cukiernik,
 - piekarz.

Ponadto chętni mają możliwość kształcenia w ramach **Kwalifikacyjnych kursów zawodowych**, na profilach:

- technik ekonomista,
- technik rachunkowości,
- planowanie i prowadzenie działalności w organizacji.

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 im. Jana Pawła II

Szkoła współpracuje z 16 instytucjami i przedsiębiorstwami. Kooperacja obejmuje różne formy: od organizacji wycieczek, praktyk i zajęć praktycznych dla uczniów, po specjalistyczne szkolenia (np. szkolenia spawaczy w atestowanej spawalni). Placówka nie uczestniczyła w ostatnich latach w projektach międzynarodowych.

W szkole w roku szkolnym 2013/2014 istniał jeden etat doradcy metodycznego realizowany przez dwie nauczycielki. **W bieżącym roku szkolnym nie ma etatu doradcy zawodowego.** Zadania doradcy metodycznego są realizowane przez dwie osoby w ramach obowiązków nauczyciela.

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 posiada pracownię do nauki teoretycznych przedmiotów zawodowych:

- rysunku technicznego, mechaniki, technologii, maszynoznawstwa, przedmiotów logistycznych, przedmiotów budowlanych; pracownia wyposażona są w podstawowe środki multimedialne i pomoce dydaktyczne do nauczanych przedmiotów (pomoce dydaktyczne w dużej części mają już wiele lat),
- w **Centrum Kształcenia Praktycznego** znajdują się następujące pracownie: stacja kontroli obsługi pojazdów, myjnia samochodowa, pracownia budowlana, atestowana spawalnica, hala napraw, silnikownia, pracownia obróbki ręcznej, pracownia obróbki cieplnej i kuźnia, pracownia obróbki mechanicznej, pracownia elektroniki i elektrotechniki samochodowej, dwie lakiernie. **Wyposażenie tych pracowni w większości jest przestarzałe i mocno zużyte**, pozwala jednak realizować program nauczania dla oferowanych profili kształcenia w podstawowym zakresie. Dyrekcja szkoły dostrzega potrzebę doposażenia pracowni o nowocześniejszy sprzęt zwłaszcza w zakresie diagnostyki, ćwiczeniowych nowszych pojazdów, modernizacji, parku maszynowego działu obróbki mechanicznej.

W placówce podjęte zostały działania zmierzające do budowy nowoczesnej szkoły zawodowej – została wykonana dokumentacja budowlana i uzyskane wymagane zezwolenia. Wartość inwestycji wynosi szacunkowo około 25 mln zł. W zakresie tego punktu należy również doposażyć Centrum Kształcenia Praktycznego zgodnie z potrzebami rynku pracy i pracodawców. Dotyczy to zwłaszcza nauczania w zakresie rozwoju nowoczesnych technologii, energii odnawialnych, obróbki CNC, sterowania i regulacji, diagnostyki maszyn, nowych narzędzi i metod pomiarowych, rozwoju i diagnostyki elektrycznych i elektronicznych systemów w pojazdach samochodowych. Ważne jest także doposażenie atestowanej spawalni w urządzenia do spajania i badania spoin różnych materiałów konstrukcyjnych. Modernizacji wymaga także Stacja Kontroli Pojazdów. Wszystkie urządzenia są sprawne, jednak sprzęt diagnostyczny jest już bardzo przestarzały. Istnieje również bieżąca potrzeba budowy stanowisk egzaminacyjnych i szkoleniowych dla kwalifikacji budowlanych, geodezyjnych, mechanicznych, mechaniki i diagnostyki pojazdów samochodowych.

W skład szkoły wchodzi:

- Technikum Nr 3 (liczba uczniów, słuchaczy: 309) – profile kształcenia:
 - o technik mechanik,
 - o technik pojazdów samochodowych,
 - o technik logistyk,
 - o technik budownictwa,
 - o technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej.

- Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 3 (liczba uczniów, słuchaczy: 162) – profile kształcenia:
 - mechanik pojazdów samochodowych,
 - wielozawodowa/dowolny zawód.

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 6

Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 6 współpracuje przy realizacji praktycznej nauki zawodu z 17 przedsiębiorstwami.

Szkoła brała i bierze udział w projektach unijnych:

- **"Szkoła stylizacji i wizażu"** zrealizowany przez Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 6 w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie: 9.2. Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Okres realizacji projektu od 01.09.2009 - 31.08.2011.
- **"Kreatywni specjaliści"** zrealizowany przez Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 6 w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie: 9.2. Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Okres realizacji projektu od 01.09.2011 - 31.08.2013.
- **"Kreatywni specjaliści - kontynuacja"** realizowany przez Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 6 w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie: 9.2. Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Okres realizacji projektu od 01.09.2013 - 31.08.2015.

W szkole jest tak zatrudniony w ramach projektu unijnego "Kreatywni specjaliści - kontynuacja" **jeden pełnoetatowy doradca zawodowy.**

W ostatnich pięciu latach w placówce wykonano następujące inwestycje:

- adaptacja pracowni krawieckich na pracownię fryzjerskie,
- adaptacja siłowni na studio fotograficzne,
- adaptacja sali lekcyjnej na pracownię artystyczną,
- adaptacja starej sali gimnastycznej na pracownię artystyczną,
- adaptacja pomieszczenia administracyjnego na ciemnię fotograficzną,
- budowa hali sportowej.

W skład szkoły wchodzi:

- Liceum Plastyczne im. Stanisława Wyspiańskiego,
- Technikum Nr 5 im. Stanisława Wyspiańskiego (liczba uczniów, słuchaczy: 225) – profile kształcenia:
 - technik usług fryzjerskich,
 - technik cyfrowych procesów graficznych,
 - fototechnik.
- Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 6 (liczba uczniów, słuchaczy: 22) – profile kształcenia:
 - fryzjer,
 - krawiec.

W powiecie tomaszowskim istnieje możliwość kształcenia także m.in. w **niepublicznych technikach i zasadniczych szkołach zawodowych dla młodzieży z uprawnieniami szkół publicznych** (Zasadnicza Szkoła Zawodowa – profil wielozawodowy), a także w **niepublicznych policealnych szkołach z uprawnieniami szkół publicznych**, w zawodach: technik informatyk, technik administracji, technik BHP, technik ekonomista, technik rachunkowości, technik elektryk, technik elektroniki, technik budownictwa, technik obsługi turystycznej, technik agrobiznesu, technik geodeta, technik kosmetyk, technik usług hotelarskich, technik usług fryzjerskich, technik masażysta, technik bezpieczeństwa i higieny pracy, technik spedytor, technik ochrony fizycznej, technik usług kosmetycznych, opiekunka środowiskowa oraz technik handlowiec. W powiecie funkcjonują także **publiczne szkoły dla młodzieży z orzeczeniami poradni psychologiczno-pedagogicznej**. Taką placówką oświatową jest **Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy im. Marii Grzegorzewskiej**. Oprócz szkoły podstawowej oraz gimnazjum, które działają w tej szkole, młodzież może się także kształcić w Zasadniczej Szkole Zawodowej na profilach:

- kucharz,
- stolarz,
- monter suchej zabudowy i robót wykończeniowych w budownictwie.

W ramach tej placówki funkcjonuje także **Szkoła Przystosowująca do Pracy**.

Na terenie powiatu działa także **Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna**, która zajmuje się diagnozą, terapią, profilaktyką, orzecznictwem i doradztwem zawodowym. Obejmuje ona swoją opieką dzieci w wieku od lat 0, do ukończenia edukacji w szkołach ponadgimnazjalnych.

Ważnym projektem realizowanym w powiecie tomaszowskim jest „**Rozwój informatycznego systemu zarządzania oświatą w Powiecie Tomaszowskim**”. Na jego wykonanie powiat tomaszowski otrzymał dofinansowanie z Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego. Objął on następujące placówki oświatowe: I Liceum Ogólnokształcące im. Jarosława Dąbrowskiego, II Liceum Ogólnokształcące im. Stefana Żeromskiego, III Liceum Ogólnokształcące im. płk. Stanisława Hojnowskiego, Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 im. Tadeusza Kościuszki, Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 im. Stanisława Staszica, Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 im. Jana Pawła II, Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 6 oraz Specjalny Ośrodek Szkolno – Wychowawczy im. M. Grzegorzewskiej. Celem głównym przedsięwzięcia była informatyzacja tomaszowskich placówek oświatowych oraz uruchomienie e-usług edukacyjnych. Dzięki realizacji projektu został zapewniony dostęp do usług on-line na utworzonej platformie edukacyjnej oraz portalu informacji oświatowej dla uczniów, rodziców, kadry nauczycielskiej i administracyjnej. Zmiany w liczbie uczniów, którzy kształcili się w ostatnich latach w szkołach ponadgimnazjalnych, absolwentów tych szkół, a także w liczbie samych placówek działających na terenie powiatu tomaszowskiego oraz województwa łódzkiego obrazuje zamieszczona poniżej tabela:

Tabela 36. Liczba uczniów, absolwentów oraz wybranych typów szkół ponadgimnazjalnych (bez specjalnych) na terenie powiatu tomaszowskiego i województwa łódzkiego w latach 2007 - 2013

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
powiat tomaszowski	licea ogólnokształcące dla młodzieży	6	6	6	6	6	4	4
	uczniowie	2048	1988	1838	1711	1628	1572	1509
	absolwenci	614	598	702	652	574	556	534
województwo łódzkie	licea ogólnokształcące dla młodzieży	168	165	167	164	166	161	154
	uczniowie	48411	46220	44182	42661	40921	38728	36635
	absolwenci	15742	15528	15679	14640	13628	13978	13045
powiat tomaszowski	technika dla młodzieży	5	5	4	4	4	4	4
	uczniowie	1875	1975	2043	2130	2036	1928	1896
	absolwenci	314	338	326	399	496	474	450
województwo łódzkie	technika dla młodzieży	126	120	120	117	115	112	114
	uczniowie	29122	29942	30496	30453	30151	30165	30299
	absolwenci	5896	5820	5820	6070	6744	6635	6523
powiat tomaszowski	zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży	3	3	3	3	3	3	4
	uczniowie	474	489	456	432	397	350	304
	absolwenci	156	140	79	154	146	140	136
województwo łódzkie	zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży	83	86	86	85	87	85	81
	uczniowie	10743	11274	11279	10679	10070	9576	9007
	absolwenci	3234	3153	3095	3636	3619	3314	3124

Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Jak wynika z przedstawionych danych, **zasadnicze szkoły zawodowe rejestrują co roku zdecydowanie najmniejszą liczbę uczniów w porównaniu do techników oraz liceów ogólnokształcących**. Od 2009 roku można zaobserwować ogólną tendencję, jaką jest spadek liczby uczniów bez względu na typ szkoły, do której uczęszczali.

Jednym z kryteriów oceny jakości wyposażenia szkoły może być jej komputeryzacja. Największą liczbą komputerów zarówno w powiecie tomaszowskim, jak i w województwie łódzkim charakteryzowały się w 2012 roku technika. Najmniej komputerów dostępnych jest w zasadniczych szkołach zawodowych (liczba komputerów w zasadniczych szkołach zawodowych w powiecie tomaszowskim jest w większości okresów nawet 10-krotnie mniejsza niż w technikach).

Tabela 37. Komputery w wybranych typach szkół w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w latach 2007 - 2012

		2007	2008	2009	2010	2011	2012
powiat tomaszowski	zasadnicze szkoły zawodowe	-	85	21	21	29	32
	technika	-	298	298	374	394	474
	licea ogólnokształcące	-	255	256	252	268	232
województwo łódzkie	zasadnicze szkoły zawodowe	620	807	719	761	909	1069
	technika	4929	5761	6300	6580	6646	7217
	licea ogólnokształcące	5421	6334	6266	6163	6419	6117

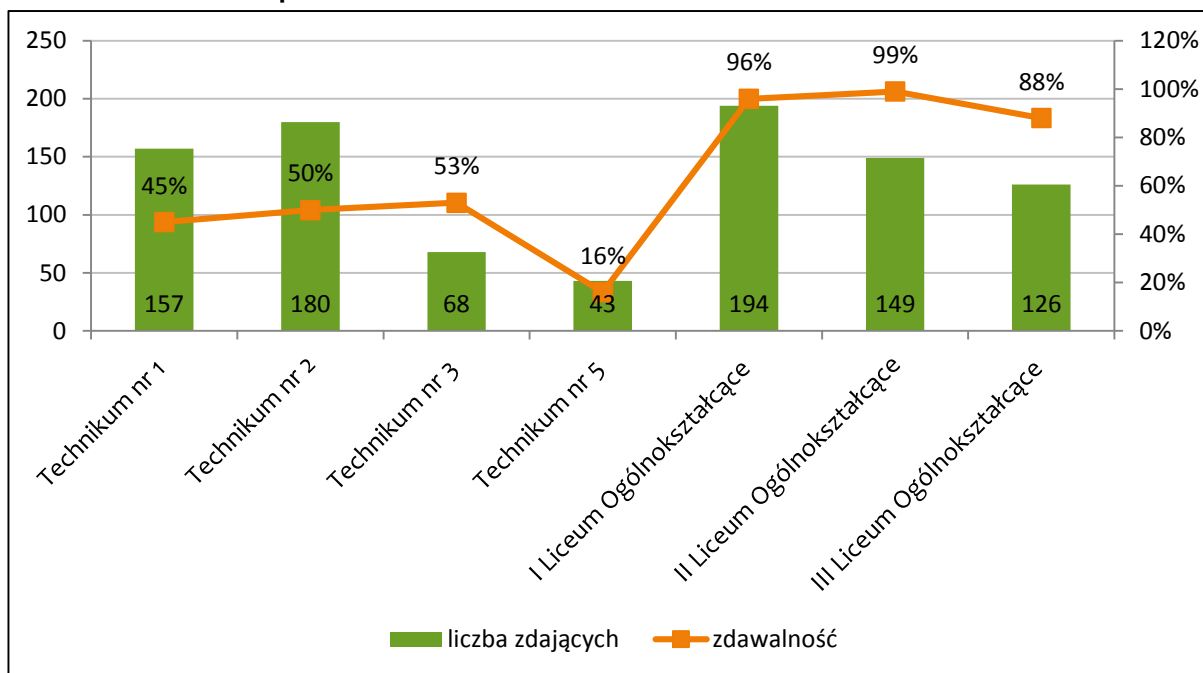
Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Zdawalność egzaminów w powiecie tomaszowskim

W 2014 roku w powiecie tomaszowskim zdawalność matury wyniosła 68%. W całym województwie odsetek ten osiągnął poziom 71%.

Zamieszczony poniżej wykres przedstawia wyniki egzaminu maturalnego w podziale na główne ośrodki kształcenia w powiecie tomaszowskim (w placówkach nieuwzględnionych na wykresie liczba zdających egzamin maturalny w 2014 roku wynosiła mniej niż 20 osób). Zestawienie uwzględnia zdających, którzy przystąpili po raz pierwszy do wszystkich pięciu egzaminów obowiązkowych.

Wykres 16. Liczba zdających oraz zdawalność (w %) egzaminu maturalnego w powiecie tomaszowskim w 2014 roku

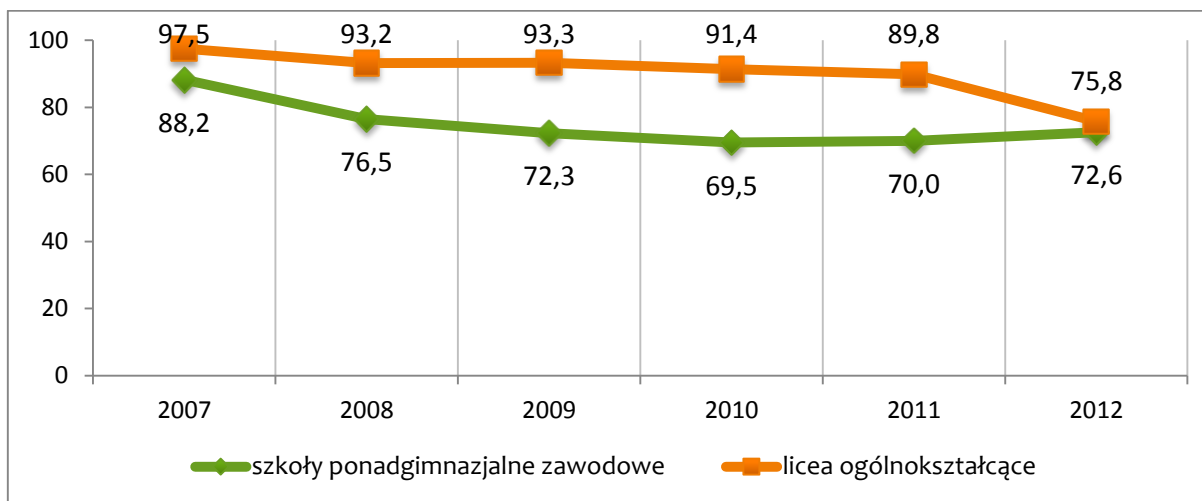


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łodzi.

Największa liczba uczniów zdawała egzamin maturalny w I Liceum Ogólnokształcącym, a najwyższą zdawalnością (99%) cieszyło się II Liceum Ogólnokształcące. Zdawalność matury była zdecydowanie niższa w technikach (wynosiła od 16% w Technikum nr 5 do 53% w Technikum nr 3), niż w liceach ogólnokształcących.

Główny Urząd Statystyczny dysponuje danymi, które przedstawiają zdawalność egzaminu maturalnego dla konkretnych typów szkół na przestrzeni lat. W powiecie tomaszowskim zdawalność matury w liceach ogólnokształcących w okresie od 2007 do 2011 roku oscylowała wokół 90%. W 2012 roku zaobserwowano gorszy wynik w tym typie szkół. W ponadpodstawowych szkołach zawodowych natomiast zdawalność w każdym z przedstawionych okresów była niższa w porównaniu do wyników liceów ogólnokształcących. Zależności te obrazuje poniższy wykres.

Wykres 17. Zdawalność (w %) egzaminu maturalnego w powiecie tomaszowskim w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych i liceach ogólnokształcących w latach 2007 – 2012



Źródło: opracowanie własne na podstawie BDL GUS.

Kolejnym egzaminem, kończącym czas nauki w technikach i zasadniczych szkołach zawodowych jest egzamin zawodowy. Poniższe tabele zawierają informację o wynikach tzw. „starego” egzaminu zawodowego w latach 2011 – 2013 w głównych ośrodkach kształcenia w powiecie tomaszowskim.

Tabela 38. Zdawalność (w %) „starego” egzaminu zawodowego w zasadniczych szkołach zawodowych w powiecie tomaszowskim w latach 2011 - 2013

NAZWA SZKOŁY	NAZWA ZAWODU	2011	2012	2013
Zasadnicza Szkoła Zawodowa w Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym im. Marii Grzegorzewskiej w Tomaszowie Mazowieckim	Kucharz małej gastronomii	69,2%	100,0%	83,3%
	Malarz-tapeciarz	40,0%	28,6%	75,0%
	Stolarz	25,0%	50,0%	100,0%
	Krawiec	-	50,0%	-
Zasadnicza Szkoła Zawodowa Nr 2 w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 2 im. St. Staszica	Kucharz małej gastronomii	62,5%	59,6%	65,1%
	Sprzedawca	83,3%	81,8%	87,5%
	Ogrodnik	-	-	-
	Piekarz	-	-	100,0%
Zasadnicza Szkoła Zawodowa nr 3 w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 im. Jana Pawła II w Tomaszowie Mazowieckim	Mechanik pojazdów samochodowych	22,7%	48,9%	43,3%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łodzi.

Podana wartość procentowa jest wynikiem podzielenia liczby osób, które otrzymały dyplom przez liczbę osób uprawnionych do zdawania egzaminu.

Poziom zdawalności jest zróżnicowany na przestrzeni lat, ale duży wpływ na takie wahania ma **niewielka liczba osób uprawnionych do zdawania egzaminu**, która zwykle oscyluje w granicach kilkunastu osób. Największa liczba osób, które mogły przystąpić do egzaminu zawodowego kształciła się w Zasadniczej Szkole Zawodowej nr 3 w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych (najmniej – 30 osób, najwięcej – 47 osób) oraz w Zasadniczej Szkole Zawodowej nr 2 na profilu Kucharz małej gastronomii (najmniej – 43 osoby, najwięcej – 48 osób). Zdawalność „starego” egzaminu zawodowego w technikach charakteryzuje się corocznie podobną zmiennością.

Tabela 39. Zdawalność „starego” egzaminu zawodowego w technikach w powiecie tomaszowskim w latach 2011 - 2013

NAZWA SZKOŁY	NAZWA ZAWODU	2011	2012	2013
Technikum Nr 2 w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych Nr 2 im. St. Staszica	Technik żywienia i gospodarstwa domowego	59,6%	64,7%	44,4%
	Technik ekonomista	62,1%	82,9%	81,8%
	Technik handlowiec	48,1%	58,8%	53,3%
	Technik obsługi turystycznej	-	-	46,9%
	Technik organizacji usług gastronomicznych	13,0%	58,1%	47,1%
	Technik organizacji reklamy	-	-	66,7%
	Kucharz	4,8%	26,5%	32,3%
Technikum nr 3 w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 im. Jana Pawła II	Technik budownictwa	-	71,4%	54,5%
	Technik mechanik	41,0%	15,6%	50,0%
	Technik ochrony środowiska	-	71,4%	-
	Technik pojazdów samochodowych	-	-	25,0%
	Technik logistyk	51,5%	53,1%	22,1%
Technikum nr 1 w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1	Technik elektronik	42,1%	42,9%	70,0%
	Technik elektryk	-	-	28,6%
	Technik mechanik	-	-	8,3%
	Technik mechatronik	16,7%	15,8%	9,5%
	Technik informatyk	31,7%	53,3%	36,8%
	Technik teleinformatyk	77,8%	33,3%	66,7%
	Technik budownictwa	-	-	-
	Technik hotelarstwa	59,3%	37,7%	36,7%
Technikum nr 5 w Zespole Szkół Ponadgimnazjalnych nr 6	Technik cyfrowych procesów graficznych	-	-	18,2%
	Technik technologii odzieży	52,9%	42,9%	-
	Technik usług fryzjerskich	-	76,9%	72,0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej w Łodzi.

Podana wartość procentowa jest wynikiem podzielenia liczby osób, które otrzymały dyplom przez liczbę osób uprawnionych do zdawania egzaminu.

Biorąc pod uwagę liczbę osób uprawnionych do zdawania egzaminu w podanym przedziale czasowym, w Technikum nr 2 najwięcej uczniów zarejestrowano na profilach: technik żywienia i gospodarstwa domowego (średnio 45 osób) oraz technik ekonomista (średnio 47 osób). W Technikum nr 3 największa liczba osób uprawnionych do zdawania egzaminu kształciła się na profilu technik logistyk (średnio 66 osób), natomiast w Technikum nr 1 pod tym względem wyróżniły się profile: technik informatyk (średnio 59 osób) oraz technik hotelarstwa (średnio 67 osób). W ostatniej szkole, której wyniki zostały zamieszczone w tabeli powyżej (Technikum nr 5)

najwięcej osób, które mogły podejść do egzaminu zawodowego kształciło się w zawodzie technik usług fryzjerskich (średnio 26 osób).

Kształcenie ponadgimnazjalne na terenie Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy – wyniki badań

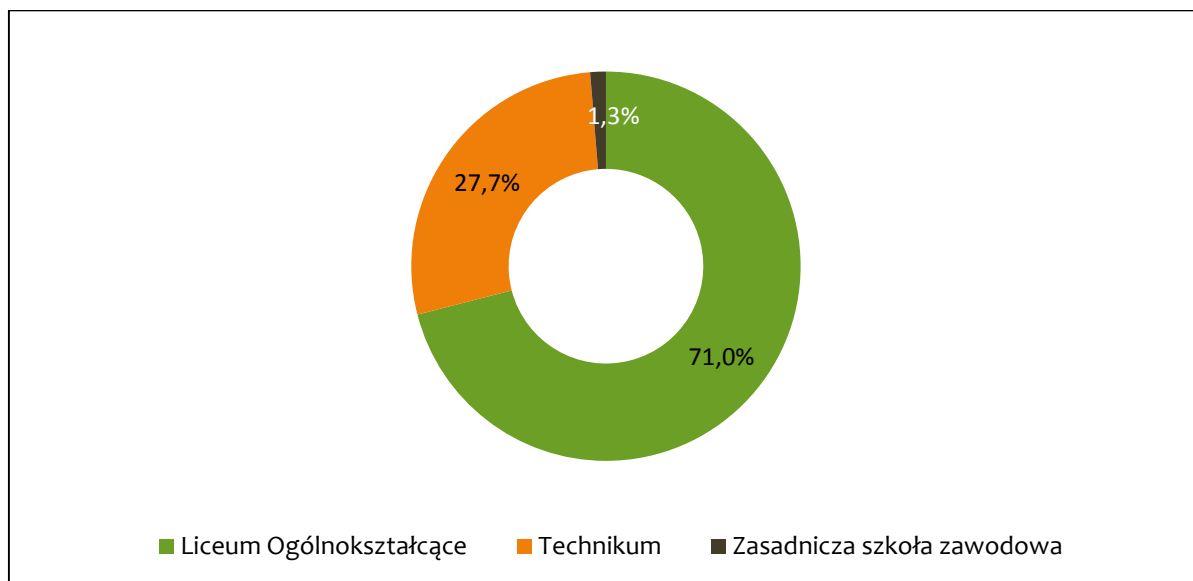
Spośród badanych mieszkańców powiatu tylko 13,5% osób zadeklarowało, że w ich gospodarstwie domowym jest ktoś, kto uczy lub uczył się w szkole ponadgimnazjalnej. Odpowiedzi badanych dotyczące typu szkoły, do jakiej uczęszcza(ła) ta osoba potwierdzają ogólny trend panujący na tym terenie: co drugi uczeń lub absolwent szkoły ponadgimnazjalnej podejmuje(owa) naukę w liceum ogólnokształcącym. Osób, które uczą(yły) się w technikach jest niecałe 40,0%, natomiast **uczęszczających do zasadniczych szkół zawodowych odnotowano tylko 12,4%**. Placówki, w których kontynuują(owały) edukację brane pod uwagę osoby są w ponad 90% przypadkach zlokalizowana na terenie Tomaszowa Mazowieckiego. Kilkakrotnie respondenci wymieniali też takie miejsca jak Łódź, czy Rawa Mazowiecka. Decyzji o kształceniu w szkołach umiejscowionych poza Tomaszowem Mazowieckim towarzyszyło najczęściej przekonanie o lepszym poziomie nauczania (68,4%) i lepszej kadrze dydaktycznej (15,8%) gdzie indziej. Do takiej decyzji przyczyniała się także w wielu przypadkach bliskość wybranej placówki do miejsca zamieszkania respondenta (31,6%).

Warto podkreślić, że mieszkańcy raczej pozytywnie oceniają jakość oferty edukacyjnej na terenie Obszaru Funkcjonalnego. Średnia ocen w odniesieniu do tej kwestii wynosi 3,68, przy tak skonstruowanej skali, że 1 oznacza – zdecydowanie negatywnie, a 5 – zdecydowanie pozytywnie. Warto podkreślić, że zaledwie 6,7% osób określiło jakość oferty edukacyjnej kategoriami *zdecydowanie negatywnie* lub *raczej negatywnie*. Wiele osób jednak nie ma jednoznacznej opinii na ten temat, na co wskazuje duża liczba respondentów wybierająca odpowiedź: *ani pozytywnie, ani negatywnie* (taką opcję zaznaczyło 26,1%).

Charakterystyka absolwentów szkół ponadgimnazjalnych na terenie Obszaru Funkcjonalnego

W celu badania jakości i efektywności nauczania w szkołach ponadgimnazjalnych na terenie Obszaru Funkcjonalnego przebadano absolwentów tychże szkół. Zasadniczo skupiono się tutaj na ocenie przygotowania edukacyjnego do wejścia na rynek pracy oraz na rozpoznaniu perspektyw, jakie mają młodzi ludzie opuszczający lokalne szkoły ponadgimnazjalne. Ankieta internetowa, która była narzędziem badania została wypełniona przez 231 osób. Wszyscy respondenci ukończyli naukę w szkołach ponadgimnazjalnych w okresie między 2007 a 2013 rokiem (przy czym największa część badanych – 26,4% zakończyła edukację w 2014 roku).

Wykres 18. Rodzaje szkół ponadgimnazjalnych, do których uczęszczali osoby biorące udział w badaniu



n=231

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.

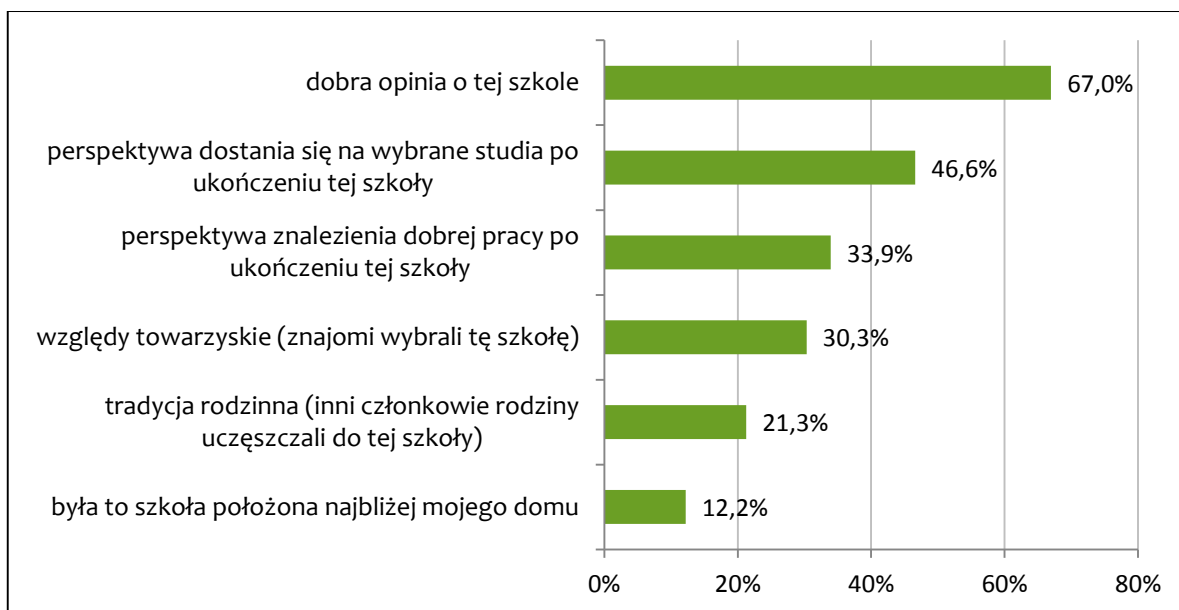
Wśród osób, które zdecydowały się wypełnić kwestionariusz ankiety, aż 71,0% (164 osoby) stanowili absolwenci liceów ogólnokształcących. Największa część badanych licealistów zaliczała się do absolwentów II Liceum Ogólnokształcącego im. Stefana Żeromskiego (50,3%) oraz III Liceum Ogólnokształcącego (26,4%). Oprócz byłych uczniów liceów ogólnokształcących w badaniu wzięli udział także absolwenci techników (27,7% - 64 osoby) oraz absolwenci zasadniczych szkół zawodowych (1,3% - 3 osoby). Biorąc pod uwagę osoby, które podejmowały naukę w technikach, 49,2% z nich stanowili absolwenci Technikum nr 1.

Częściej ankietę wypełniały kobiety (62,3%). Miejscem zamieszkania ponad 60,0% respondentów jest Tomaszów Mazowiecki. Średnia wieku badanych wyniosła 22 lata.

Ocena szkolnictwa ponadgimnazjalnego

Badani absolwenci zostali poproszeni o wskazanie powodów, które kierowały nimi przy wyborze szkoły. Zamieszczony poniżej wykres prezentuje częstości odpowiedzi respondentów w odniesieniu do sześciu wyszczególnionych w ankiecie przyczyn, należy jednocześnie podkreślić, że badani mieli w tym przypadku możliwość zaznaczeniu kilku odpowiedzi jednocześnie.

Wykres 19. Przyczyny wyboru profilu szkoły ponadgimnazjalnej



n=221

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.
Podane wartości są procentem ważnych obserwacji.

Jak wynika z zaprezentowanych powyżej danych, **główną przyczyną wyboru profilu szkoły ponadgimnazjalnej była dobra opinia o danej placówce**. Taką odpowiedź odnotowano w 67,0% przypadków. Istotność dobrej opinii o szkole podkreślili przede wszystkim absolwenci liceów ogólnokształcących (75,7% z nich zaznaczyło tę przyczynę). Wśród absolwentów techników ta kategoria cieszyła się mniejszą popularnością – wybrało ją 45,8% osób. Analiza odpowiedzi badanych³¹ wykazała, że najczęściej przy wyborze szkoły, dobrą opinią o niej, kierowali się uczniowie II Liceum Ogólnokształcącego im. Stefana Żeromskiego (przyznało tak aż 89,0% absolwentów tego liceum).

Drugim w kolejności elementem, który przyczynił się do wyboru przez absolwentów takiej, a nie innej szkoły, była perspektywa dostania się na studia po jej ukończeniu. Należy tutaj zaznaczyć, że ta odpowiedź była zdecydowanie częściej (o blisko 40 p.p.) wybierana przez absolwentów szkół ogólnokształcących, niż techników.

W grupie absolwentów techników ważniejszym motywem wyboru tego typu placówek okazała się natomiast perspektywa znalezienia dobrej pracy.

³¹W tym przypadku brano pod uwagę tylko szkoły, których liczba badanych absolwentów była większa niż 10.

Rysunek 10. Niektóre przyczyny wyboru szkoły ponadgimnazjalnej ze względu na rodzaj ukończonej szkoły ponadgimnazjalnej



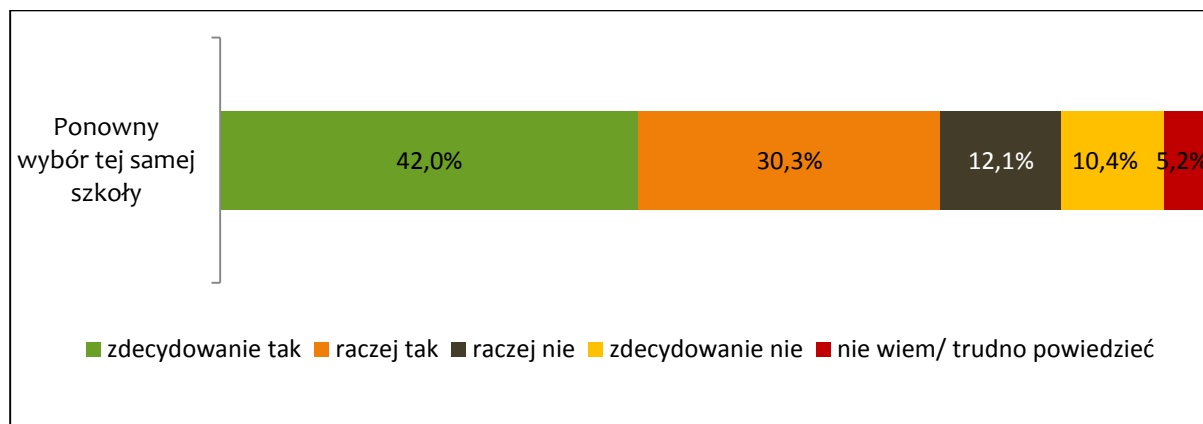
n=175

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.

Blisko co trzeci badany przyznał, że decyzja o wyborze szkoły była w całości lub po części podyktowana względami towarzyskimi. Ponad 20,0% respondentów zdecydowało się na kontynuowanie edukacji w szkole, do której uczęszczali inni członkowie jego rodziny. Ostatnią z przyczyn najczęściej pojawiających się w odpowiedziach absolwentów szkół ponadgimnazjalnych było położenie danej szkoły (bliskość w odniesieniu do domu respondenta). Aby dokładniej zbadać pobudki badanych pozostawiono im także możliwość swobodnego wpisywania przyczyn, które stały za ich wyborami edukacyjnymi. W trzech przypadkach odnotowano, że decyzja o rozpoczęciu nauki w danej szkole wiązała się z profilem konkretnej klasy, który występował tylko w tej placówce i został uznany przed dokonującego wyboru za interesujący.

Takie wyniki badania świadczą o tym, że młodzi ludzie wybierając szkołę ponadgimnazjalną na terenie powiatu tomaszowskiego kierują się w większości względami pragmatycznymi oraz myślą o swojej dalszej przyszłości, chociaż nie bez znaczenia pozostają tutaj także więzi towarzyskie i rodzinne.

Wykres 20. Decyzje respondentów o ponownym wyborze tej samej szkoły ponadgimnazjalnej biorąc pod uwagę całość doświadczeń zawodowych i życiowych od momentu ukończenia szkoły



n=231

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.

Jak wynika z zamieszczonego powyżej wykresu, ponad 70,0% (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”) badanych zdecydowałoby się na naukę w tej samej szkole ponadgimnazjalnej, jeśli mieliby jeszcze raz możliwość wyboru. **Większy odsetek osób, które wybrałyby po raz kolejny kontynuację edukacji w tej samej placówce wystąpił wśród absolwentów liceów ogólnokształcących** (76,9% absolwentów liceów ogólnokształcących zaznaczyło odpowiedzi „zdecydowanie tak” lub „raczej tak”, natomiast w grupie absolwentów techników ten odsetek wyniósł 60,9%). W próbie znalazło się także blisko o 10 p.p. więcej „byłych” uczniów techników od absolwentów liceów ogólnokształcących, którzy zdecydowanie nie wybraliby tej samej szkoły ponadgimnazjalnej.

Badani zostali także proszeni o wskazanie głównych zalet i wad, które dostrzegają w placówkach, do których uczęszczali. W odpowiedziach respondentów przedstawionych w podziale na rodzaj ukończonej szkoły widać wyraźne różnice. Kategoria „ogólnie wysoki poziom, dobre przygotowanie do dalszej edukacji itd.” należała do zalet zdecydowanie częściej wskazywanych przez absolwentów liceów ogólnokształcących. Większa liczba byłych licealistów wskazała także na kwestię dobrego przygotowania teoretycznego. Z kolei dobre przygotowanie praktyczne można zaliczyć do zalet częściej wybieranych przez absolwentów techników.

Tabela 40. Wady i zalety ukończonej przez respondenta szkoły ponadgimnazjalnej ze względu na rodzaj ukończonej szkoły.

	RODZAJ UKOŃCZONEJ SZKOŁY			RODZAJ UKOŃCZONEJ SZKOŁY	
ZALETY SZKOŁY	TECHNIKUM	LICEUM OGÓLNOKSZT.	WADY SZKOŁY	TECHNIKUM	LICEUM OGÓLNOKSZT.
Ogólnie wysoki poziom, dobre przygotowanie do dalszej edukacji	23,4%	63,9%	Ogólnie niski poziom, słabe przygotowanie do dalszej edukacji	27,9%	10,1%
Dobre przygotowanie teoretyczne	45,3%	54,8%	Słabe przygotowanie teoretyczne	21,3%	8,1%
Dobre przygotowanie praktyczne	32,8%	11,0%	Słabe przygotowanie praktyczne lub jego brak	8,2%	7,4%
Dobry zawód poszukiwany na rynku	51,6%	5,8%	Zły profil zawodowy – trudno znaleźć pracę z takim zawodem	8,2%	7,4%
Brak zalet	20,3%	12,3%	Brak wad	27,9%	39,6%
Ogółem N	64	155	Ogółem N	61	149

n=219

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.

Absolwenci techników częściej od absolwentów liceów ogólnokształcących zauważali także wady placówek, w których się kształcili. Natomiast ponad 10 p.p. więcej byłych uczniów liceów w porównaniu do absolwentów techników stwierdziło, że w ukończonej przez nich szkole nie ma żadnych wad.

Możliwość uzyskania dobrego, poszukiwanego na rynku pracy zawodu po ukończeniu szkoły był czynnikiem, który absolwenci szkół technicznych uznawali za największą zaletę swojej szkoły (51,6% wskazań).

Dyrektorzy szkół ponadgimnazjalnych na terenie powiatu przyznali, że wśród kierunków, które zapewniają zatrudnienie absolwentom techników oraz zasadniczych szkół zawodowych są:

- kucharz – według badanych osoby kształcące się w tym kierunku często decydują się zrezygnować z nauki na rzecz podjęcia pracy; zatrudniają ich jednak przede wszystkim firmy położone poza obszarem powiatu,
- technik handlowiec,
- mechanik samochodowy,
- mechatronik.

Z kolei osoby, które ukończyły klasę o **kierunku ekonomicznym** zazwyczaj kontynuują naukę w uczelniach wyższych. Często jednak dodatkowo pracują równocześnie np. w biurach

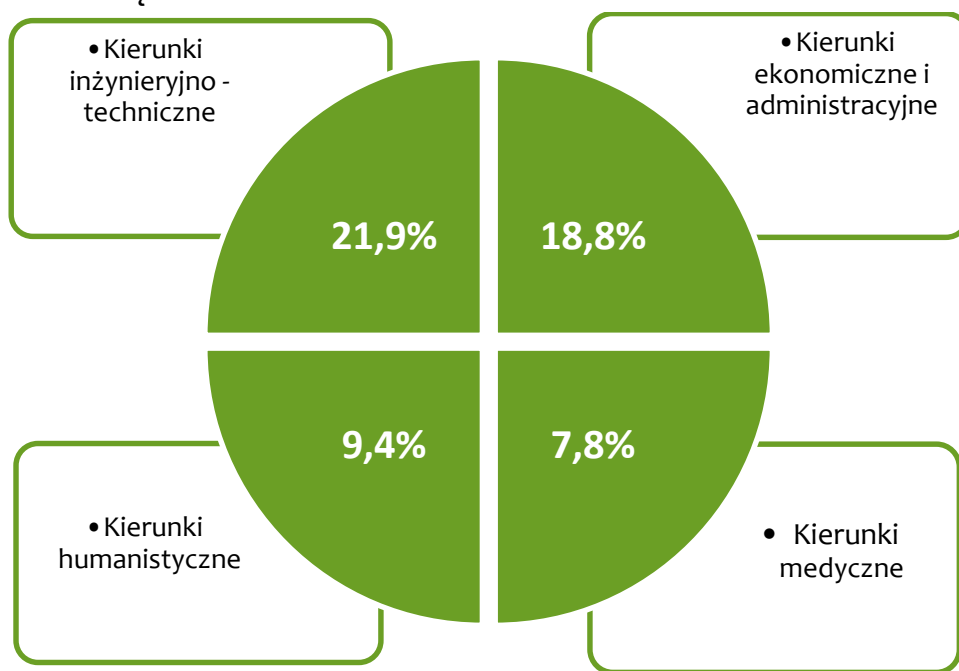
rachunkowych. Do uczniów łączących pracę z nauką zaliczają się również w dużej mierze osoby kształcące się w zawodzie mechanika. Według respondentów dane dotyczące liczby bezrobotnych zarejestrowanych w tym zawodzie są mylące, ponieważ często odnoszą się do starszych pokoleń mechaników, z których wielu straciło zatrudnienie z powodu upadku dużych zakładów pracy. Zdaniem dyrektorów szkół, trafną ocenę sytuacji młodzieży na rynku pracy utrudniają **ograniczone możliwości śledzenia informacji o losach absolwentów danej placówki, które wynikają przede wszystkim z intensywnej migracji młodych ludzi**. Wyjeżdżają oni nie tylko w inne rejony Polski, ale także za granicę. Ponadto szkoły zawodowe kształcą w zawodach, które obejmuje po części szara strefa zatrudnienia. Nie wszyscy zarejestrowani w urzędach pracy jako bezrobotni w rzeczywistości pozostają bez pracy.

Ścieżki edukacyjne absolwentów i ocena użyteczności kształcenia

Zdecydowana większość (83,1%) osób, które wzięły udział w badaniu po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej podjęła naukę na uczelni wyższej lub w szkole policealnej. Ten odsetek był większy wśród absolwentów liceów ogólnokształcących (92,7%), niż wśród „byłych” uczniów techników (62,5%). Na zależność, zgodnie z którą absolwenci liceów ogólnokształcących inaczej kształtują swoje ścieżki kariery, niż absolwenci techników czy zasadniczych szkół zawodowych zwrócili także uwagę dyrektorzy lokalnych szkół ponadgimnazjalnych, pracodawcy oraz przedstawiciele takich instytucji jak Powiatowy Urząd Pracy, czy Starostwo Powiatowe, biorący udział w zogniskowanych wywiadach grupowych. Z badań ilościowych wynika, że **absolwenci szkół ponadgimnazjalnych niezwykle rzadko wybierają kierunki studiów oferowane przez filię Uniwersytetu Łódzkiego lub Politechniki Radomskiej w Tomaszowie Mazowieckim**. Zdecydowanie częściej w celach edukacyjnych wyjeżdżają poza teren powiatu. Uczelnią, na której kontynuowało naukę ponad 24% respondentów, starających się o dyplom uczelni wyższej był Uniwersytet Łódzki. Niemal co 10 osoba była natomiast studentem Politechniki Łódzkiej. Jak wynika z danych, spośród tych, którzy postanowili kontynuować edukację po szkole ponadgimnazjalnej, najczęściej (47,9%) zdecydowano się na podjęcie studiów licencjackich, a studia inżynierskie podjęło 26,6% osób. Na poziomie magisterskim kształci się 24,0% osób. W próbie znalazły się także 3 osoby uczące się obecnie na studiach doktoranckich. Zdecydowana większość osób kształcących się na uczelniach wyższych nie zakończyła jeszcze edukacji na tym szczeblu. Największa część respondentów to studenci pierwszego (49,7%) lub drugiego (24,5%) roku studiów. Wyniki wskazują, że osoby, które ukończyły naukę w szkołach ponadgimnazjalnych i zdecydowały się na ubieganie się o dyplom uczelni wyższej najczęściej (84,4%) kontynuowały naukę w trybie dziennym.

Grupą kierunków studiów, na których największa liczba badanych zaczęła naukę po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej były kierunki inżynieryjno-techniczne. Popularnością cieszyły się też kierunki ekonomiczne i administracyjne, kierunki humanistyczne oraz kierunki medyczne. Udział studentów tych czterech grup wśród wszystkich osób, które podjęły edukację na uczelni wyższej wynosi 57,8%. Szczegółowe wyniki każdej z wymienionych grup kierunków zostały przedstawione na poniższym rysunku.

Rysunek 11. Cztery grupy kierunków studiów, na których największy odsetek badanych kontynuował naukę



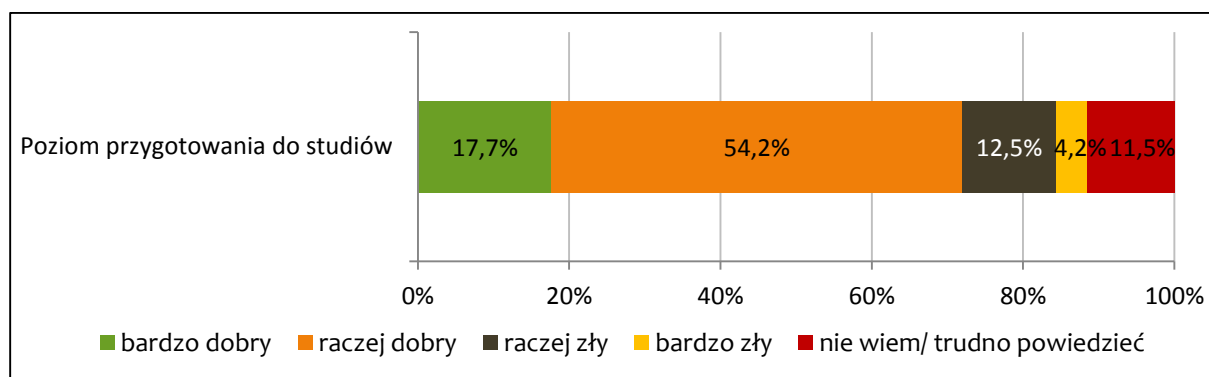
n=111

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.

Do kierunków, które zdecydowała się studiować najmniejsza liczba badanych należały takie grupy jak: produkcja i przetwórstwo, rolnicze, leśne i rybackie, artystyczne, ochrona środowiska oraz dziennikarstwo i informacja.

Poziom przygotowania do studiów po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej, większość respondentów (54,2%) określiła jako „raczej dobry”. Zaledwie 4,2% badanych jest zdania, że poziom ich przygotowania do rozpoczęcia kolejnego etapu edukacji był „bardzo zły”. Odpowiedzi badanych, dotyczące poziomu przygotowania do studiów nie różnicują się znacząco ze względu na rodzaju ukończonej szkoły ponadgimnazjalnej.

Wykres 21. Ocena przygotowania do podjęcia studiów



n=192

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.

Absolwentów szkół ponadgimnazjalnych powiatu tomaszowskiego zapytano także, czy wybraliby ponownie kierunek studiów o takim samym lub zbliżonym profilu. **Wyniki wskazują, że tylko niewielka część respondentów skorygowałaby swój pierwotny wybór kierunku kształcenia** (4,2% spośród pytaných absolwentów szkół ponadgimnazjalnych na pewno nie zdecydowałoby się na kontynuowanie nauki na tym samym profilu, a 12,0% stwierdziło, że raczej by tego nie zrobiło). Kluczowymi powodami takiej decyzji jest przeświadczenie, że obecny kierunek studiów nie daje perspektyw na znalezienie dobrej pracy (taką opcję wybrało 48,1% z 27 badanych) oraz rozmiłanie się programu studiów z oczekiwaniami lub zainteresowaniami respondentów (66,7%). Pozostała grupa badanych (z wyjątkiem 7,8% osób, które zaznaczyły opcję: „trudno powiedzieć”) stwierdziła, że raczej bądź zdecydowanie wybrałaby kierunek studiów o zbliżonym profilu. Najwięcej osób, które zadeklarowały chęć zmiany profilu kształcenia, gdyby miały taką szansę, wybrałaby kierunki z grupy ekonomicznych i administracyjnych (22,6%), inżynieryjno-technicznych (19,4%) oraz pedagogicznych (12,9%).

Respondenci zostali poproszeni także o określenie, czy wiedza i umiejętności zdobyte w ramach studiów zwiększą ich szanse na znalezienie dobrej pracy. Wypowiedzi badanych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych były podzielone. Największa liczba odpowiedzi (71,3%) pozytywnie oceniała znaczenie zdobytych kwalifikacji na rynku pracy. Wśród respondentów znalazła się jednak niewielka grupa osób (15,7%), która przyznała, że nie zostali wyposażeni podczas kształcenia na uczelni wyższej w wiedzę i umiejętności, które zwiększyłyby ich szanse na znalezienie dobrej posady. Pozostała część badanych nie potrafiła zająć stanowiska w tej kwestii. Rozwinięciem tematu przygotowania studentów do wejścia na rynek pracy było pytanie, w którym badani zostali poproszeni o określenie, czy umiejętności zdobyte w ramach studiów pomogą im w otrzymaniu posady zgodnej z kierunkiem kształcenia. Rozkład odpowiedzi respondentów był jednak bardzo zbliżony do ich wyborów w sytuacji, gdy musieli określić tylko przydatność zdobytej wiedzy na rynku pracy, bez względu na rodzaj pracy, którą mieliby wykonywać.

Aktywność młodzieży w zakresie kształcenia pozaszkolnego

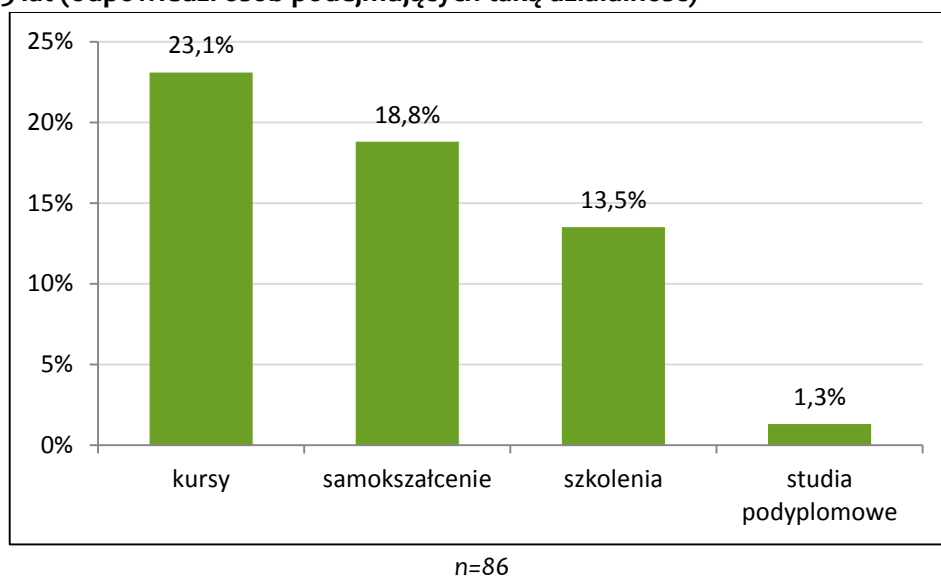
Równie ważna jak edukacja formalna, jest także aktywność młodzieży poza szkołą i uczestnictwo w różnego rodzaju kursach i szkoleniach dodatkowych. Jest to o tyle istotne, iż jak wynika z badań w ramach projektu Bilans Kapitału Ludzkiego pn. „Zapotrzebowanie na pracowników” z 2013 roku, jednym z czynników decydujących o przyjęciu do pracy jest posiadanie dodatkowych kwalifikacji potwierdzonych formalnie.

Badania mieszkańców pokazują, że osoby zamieszkujące teren Obszaru Funkcjonalnego rzadko korzystają z oferty zajęć rozwojowych (np. zajęciach językowych, sportowych). Jedynie 27% mieszkańców przyznało, że uczestniczy w takich zajęciach. Należy zauważyć, że udział w zajęciach rozwojowych podejmowany jest częściej przez osoby z gospodarstw domowych, które liczą od 1 do 3 osób (31,1% osób w takich gospodarstwach bierze udział w zajęciach pozalekcyjnych), w porównaniu do gospodarstw większych, w których mieszka powyżej 3 osób (25,1% osób z większych gospodarstw uczestniczy w zajęciach pozalekcyjnych). Placówki organizujące takie zajęcia znajdują się w większości przypadków (67 – 75,3%) w miejscowości zamieszkania respondenta lub w innej miejscowości na terenie powiatu tomaszowskiego (17 – 19,1%). Głównym ośrodkiem zajęć pozalekcyjnych zarówno w pierwszym, jak i w drugim przypadku jest Tomaszów Mazowiecki.

Sporadycznie pojawiły się odpowiedzi, zgodnie z którymi miejscem odbywania zajęć jest rejon poza powiatem (ale na terenie województwa łódzkiego) lub w innym województwie.

Wypowiedzi badanych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych powiatu tomaszowskiego wskazują, że takie formy aktywności jak uczestnictwo w dodatkowych kursach, szkoleniach czy stażach są także przez nich dość rzadko praktykowane. **Większość respondentów (62,9%) zadeklarowało, że w ciągu ostatnich 3 lat nie brało udziału w żadnych kursach i szkoleniach doksztalających zwiększających możliwości na rynku pracy.**

Wykres 22. Rodzaj aktywności doksztalającej podejmowanej przez absolwentów w ciągu ostatnich 3 lat (odpowiedzi osób podejmujących taką działalność)

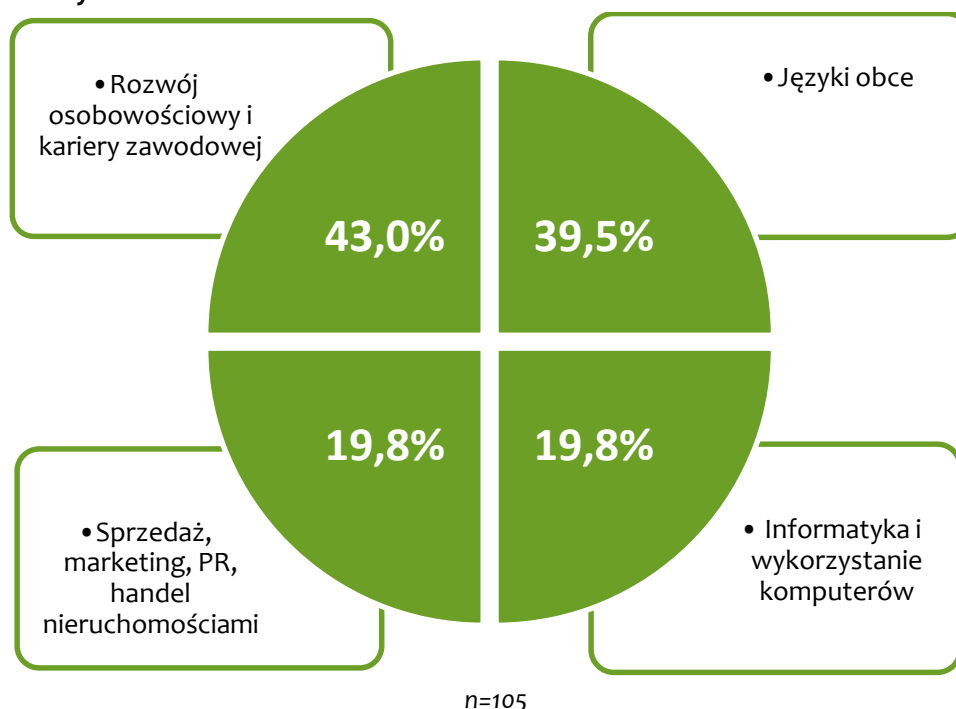


Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.

Absolwenci szkół, którzy brali udział w dodatkowych kursach najczęściej wybierali te o **tematyce rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej (43,0% badanych wybrało taką odpowiedź) lub były to kursy językowe (39,5%)**. Tylko sporadycznie absolwenci szkół ponadgimnazjalnych decydowali się na wybór kursu rozwijającego wiedzę na temat weterynarii, czy usług stolarskich oraz szklarskich. Niewielką popularnością cieszyły się także kursy dotyczące nauki o życiu i nauk przyrodniczych, w tym: biologii, zoologii, chemii, fizyki, techniki i handlu artykułami technicznymi, w tym: mechaniki, metalurgii, energetyki, elektroniki, telekomunikacji, miernictwa, naprawy i konserwacji pojazdów, architektury i budownictwa oraz ochrony środowiska.

Dwie osoby podały także inne formy aktywności, w których brały udział w ciągu ostatnich 3 lat. W pierwszym przypadku był to staż, natomiast jedna z osób badanych uczestniczyła w warsztatach prowadzonych przez organizację studencką oraz fundację.

Rysunek 12. Cztery rodzaje kursów, w których w ciągu ostatnich 3 lat uczestniczył największy odsetek badanych



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.

Warto podkreślić jednak, że badani absolwenci obecnie planują wziąć udział w dodatkowych szkoleniach. 38,1% badanych zadeklarowało, że ma taki zamiar, a jedynie co ósmy badany (16,9%) na pewno nie planuje takiej aktywności, pozostała część absolwentów cały czas się waha (45,0% absolwentów zaznaczyło opcję „trudno powiedzieć”).

Odpowiedzi respondentów wskazują, że **ponad połowa osób poddanych badaniu wybierze w ciągu najbliższego roku kursy językowe**. Popularne wśród badanych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych mogą być także kursy dotyczące rozwoju osobowościowego i kariery zawodowej (36,4%), rachunkowości, księgowości, bankowości, ubezpieczeń i analizy inwestycyjnej (14,8%) oraz informatyki i wykorzystania komputerów (14,8%). W jednym z najczęściej wybieranych kursów w ciągu ostatnich 3 lat - sprzedaży, marketingu, PR i handlu nieruchomościami w najbliższej przyszłości planuje uczestniczyć 11,4% osób. Badani najrzadziej mają zamiar wziąć udział w kursach o tematyce związanej z podstawowymi programami ogólnymi, w tym: kształceniem umiejętności pisania, czytania i liczenia, górnictwem i przetwórstwem przemysłowym, w tym: przemysłem spożywczym, chemicznym, weterynarią, ochroną własności i osób oraz ochroną środowiska.

Osoby, które w ciągu ostatnich 3 lat brały udział w kursach i szkoleniach lub planują uczestnictwo w tego typu aktywności w najbliższej przyszłości zostały poproszone o wskazanie powodów, które skłaniają do podejmowania kształcenia w ramach zajęć doszkalających. Prawie 60% aktywnych w tym obszarze respondentów stwierdziło, że uczestnictwo w kursach, czy szkoleniach wpływa na wzrost szans na znalezienie lepszej pracy. Niemalże 40% badanych wskazało także na odpowiedź, zgodnie z którą branie udziału w kursach i szkoleniach jest sposobem na spędzanie wolnego czasu i rozwijanie swojej pasji. Innymi motywami było: zwiększenie szans na awans zawodowy oraz konieczność aktualizacji dotychczasowych kompetencji (zostały one wybrane przed odpowiednio 23,9% i 29,9% badanych). Jeden z respondentów podał także inny interesujący powód uczęszczania

na kursy i szkolenia, a mianowicie: poznanie ludzi o podobnych zainteresowaniach oraz uzyskanie znajomości, które mogą przydać się w przyszłości.

Najczęściej wymienianym powodem decyzji o braku uczestnictwa w kursach i szkoleniach (w grupie 30 osób dzielących się swoją opinią) jest zdaniem respondentów brak czasu. Wielu badanych twierdzi także, że te formy aktywności są zbyt drogie lub uważają udział w kursach za stratę czasu. Część respondentów uważa natomiast, że ich kompetencje są wystarczające lub, że na rynku nie ma oferty dostosowanej do ich potrzeb.

Oprócz kursów i szkoleń do kluczowych form nabywania nowych umiejętności i kwalifikacji wśród młodych ludzi należą zdaniem ekspertów, którzy wzięli udział w wywiadach grupowych:

- staże i praktyki,
- szkolenia i warsztaty,
- nadprogramowe zajęcia, finansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego,
- wycieczki edukacyjne.

Oferty staży absolwenci szkół ponadgimnazjalnych mogą znaleźć w wielu miejscach, m.in. w Powiatowym Urzędzie Pracy. **Dużym problemem są jednak regulacje prawne, zgodnie z którymi na staż nie mogą zostać skierowane osoby, które zaliczyły egzamin zawodowy i zdobyły już jakieś doświadczenie w wykonywaniu zawodu.** Dotyczy to zdaniem przedstawiciela PUP przede wszystkim fryzjerów i mechaników, którzy pracowali już wcześniej na podstawie umów cywilnoprawnych. Pozostałe osoby poszukujące zatrudnienia chętnie korzystają z szansy uczestnictwa w różnego rodzaju stażach czy kursach. Ustawa nakłada na Powiatowy Urząd Pracy także obowiązek proponowania każdej osobie do 25 roku życia jakiejś formy aktywności (w czasie nie dłuższym niż 4 miesiące od dnia zarejestrowania tej osoby w instytucji). Nie zawsze są to oferty pracy, zdecydowanie częściej takie osoby mają szansę wzięcia udziału w szkoleniu, czy stażu.

Zdanie egzaminu zawodowego jest warunkiem uzyskania kwalifikacji zawodowych. Wysoki poziom egzaminów uniemożliwia to wielu osobom. W rezultacie osoby kończące szkoły zawodowe posiadają tylko świadectwo ich ukończenia na poziomie zasadniczym, a nie uzyskują konkretnego zawodu.

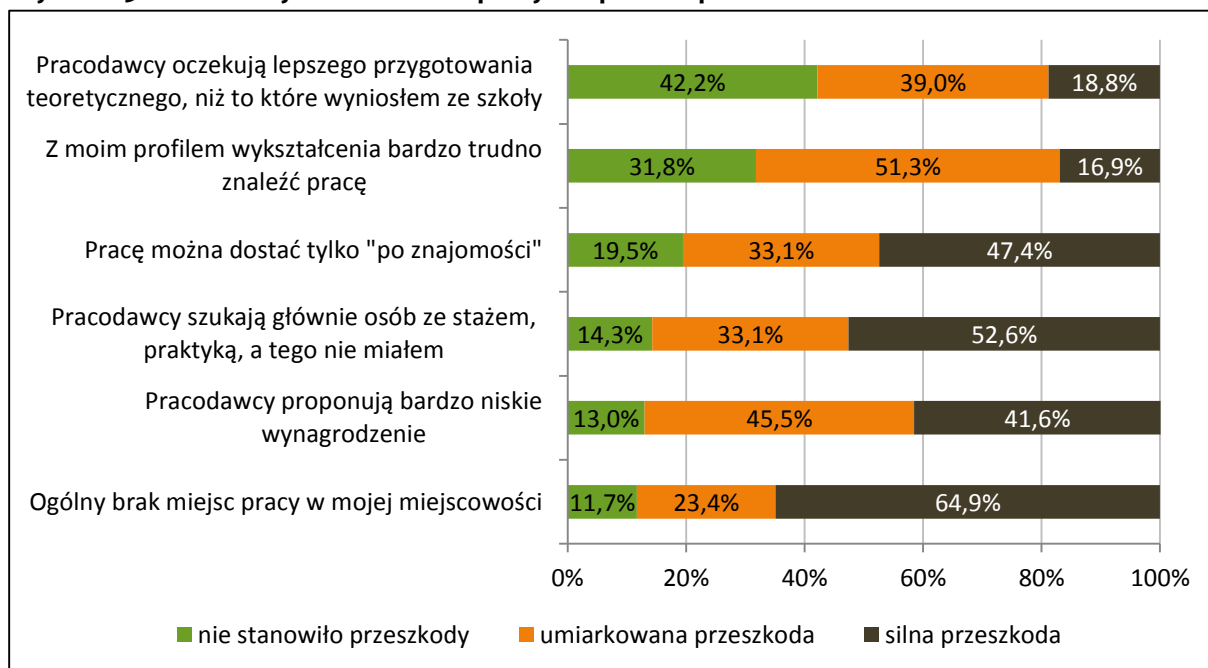
Problemy absolwentów z wejściem na rynek pracy

Prawie 70% wszystkich absolwentów, którzy wzięli udział w badaniu zadeklarowało, że po ukończeniu szkoły ponadgimnazjalnej zostały przez nich podjęte jakieś wysiłki w kierunku zdobycia pracy.

Respondenci stosowali w celu znalezienia pracy różne działania, ale największa liczba osób czytała oferty pracy w Internecie (74,0%), samodzielnie wysyłała oferty do firm (72,7%) oraz szukała zatrudnienia przez rodzinę, kolegów, czy znajomych (68,2%). Najmniej popularnymi metodami, jeśli chodzi o staranie się o pracę było zatrudnienie po wcześniejszym odbyciu stażu/czy praktyki (24,7%) oraz umieszczenie ogłoszenia w Internecie (13,6%) lub prasie (4,5%). W przybliżeniu co trzeci absolwent szkoły ponadgimnazjalnej zarejestrował się w Urzędzie Pracy. Zbliżona liczba osób zdecydowała się także na rejestrację w prywatnej agencji pośrednictwa pracy.

W celu dogłębnego poznania przyczyn problemów w znalezieniu pracy, respondenci zostali poproszeni o określenie, jak silne są ich zdaniem wymienione przeszkody na drodze do zatrudniania. Jak wynika z odpowiedzi badanych, najsilniejszym utrudnieniem wejścia na rynek pracy jest ogólny brak miejsc pracy w miejscowości, w której mieszkają (przyczynę tą wskazało 64,9% osób). Blisko co drugi respondent, za duże utrudnienie uważa brak doświadczenia, rozumianego jako udział w stażach, czy praktykach. Podobny odsetek badanych twierdzi, że pracę można dostać tylko „po znajomości”.

Wykres 23. Przeszkody w znalezieniu pracy w opinii respondentów



n=105

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.

Opinie na temat tych utrudnień różniły się ze względu na typ szkoły do której uczęszczali absolwenci. Wśród byłych uczniów techników znalazło się aż 65,4% osób, które uważają za dużą przeszkodę brak odbytych staży czy praktyk, natomiast podobnego zdania jest blisko o 20 p.p.

mniej byłych uczniów liceów ogólnokształcących. Również nieodpowiednie przygotowanie teoretyczne także większa liczba absolwentów techników, niż liceów ogólnokształcących uważa za dużą trudność w znalezieniu zatrudnienia. Połowa byłych uczniów liceów stwierdziła, że ta kwestia nie jest dla nich przeszkodą w wejściu na rynek pracy, natomiast wśród absolwentów techników taką odpowiedź zaznaczył blisko co trzeci badany. Podobnie różnicują się wybory respondentów w przypadku stwierdzenia: „Pracę można dostać tylko po znajomości” (za silną przeszkodę uważa tę kwestię 59,6% absolwentów techników i 40,0% absolwentów liceów, za umiarkowaną – 26,9% absolwentów techników i 37,0% absolwentów liceów). Kategoria: „Z moim profilem wykształcenia bardzo trudno znaleźć pracę” zyskała zbliżone oceny badanych, niezależnie od rodzaju szkoły ponadgimnazjalnej jaką ukończyli.

Przedstawiciel Powiatowego Urzędu Pracy podkreśla, że trudno jest znaleźć odpowiednio wykwalifikowanych pracowników na wolne stanowiska. Zwracał on uwagę przede wszystkim na takie zawody jak **sprzedawcy** czy **profesje związane z branżą gastronomiczną**. Problem z obsadzeniem stanowisk mają także właściciele magazynów logistycznych i osoby poszukujące **kierowców** lub **osób posiadających uprawnienia na prowadzenie wózków widłowych**. W konsekwencji, gdy zarówno popyt jak i podaż pracy są niezaspokojone należy mówić o niedopasowaniu strukturalnym na lokalnym rynku pracy.

Tabela 41. Sytuacja zawodowa respondenta ze względu na rodzaj ukończonej szkoły ponadgimnazjalnej

SYTUACJA ZAWODOWA	RODZAJ UKOŃCZONEJ SZKOŁY PONADGIMNAZJALNEJ		OGÓŁEM
	TECHNIKUM	LICEUM OGÓLNOKSZT.	
Nie pracuję zawodowo i nie mam innego zajęcia	13,8%	5,7%	7,9%
Nie pracuję zawodowo, gdyż mam inne niepłatne zajęcie (np. gospodyni domowa)	31,0%	55,7%	49,1%
Pracuję „na pełnym etacie” na podstawie umowy o pracę	3,4%	0,0%	,9%
Pracuję na niepełny etat na podstawie umowy o pracę	22,4%	14,6%	16,7%
Pracuję na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa zlecenie/dzielo)	5,2%	1,9%	2,8%
Pracuję dorywczo	10,3%	9,5%	9,7%
Prowadzę własną działalność gospodarczą	13,8%	10,1%	11,1%
Jestem uczniem/studentem	0,0%	2,5%	1,9%
Ogółem %	100	100	100
N	58	158	216

n=216

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.

Bardzo niewielu absolwentów szkół ponadgimnazjalnych znajdujących się na terenie Partnerstwa jest zatrudnionych na pełny etat na podstawie umowy o pracę, bez względu na to, jaki rodzaj szkoły ukończyli. Największa część zarówno absolwentów techników, jak i liceów

ogólnokształcących nie pracuje zawodowo, ponieważ ma inne, niepłatne zajęcie (w przypadku byłych uczniów liceów w takiej sytuacji zawodowej znajduje się ponad połowa badanych, natomiast w przypadku osób, które kształciły się w technikach jest to w przybliżeniu co trzeci respondent).

Odpowiedzi badanych wskazują, że pierwszą pracę na okres co najmniej miesiąca lub dłużej udało im się znaleźć średnio w 5,7 miesięcy po ukończeniu szkoły. Dłużej pracy musieli szukać absolwenci liceów ogólnokształcących (przeciętnie 6,0 miesięcy), niż uczniowie techników (przeciętnie 5,1 miesięcy).

Respondenci zostali także zapytani o to, w jaki sposób udało im się znaleźć obecnie lub ostatnio wykonywaną pracę. **Jak wynika z ich odpowiedzi, największa część absolwentów szkół ponadgimnazjalnych otrzymała posadę dzięki pomocy rodziny, kolegów i znajomych (40,0% z 80 osób dzielących się swoimi doświadczeniami w przypadku tej kwestii).** Spora część osób jednak znalazła zatrudnienie w firmach, do których sama wysłała oferty (22,5%). W przybliżeniu co dziesiąty badany rozpoczął pracę dzięki ofercie znalezionej w Internecie lub poprzez otrzymanie oferty z prywatnej agencji pośrednictwa pracy.

Z danych wynika, że praca niemalże co drugiego respondenta (spośród 82 osób, które pracują) zdecydowanie nie jest zgodna z kierunkiem jego wykształcenia. Spośród pracujących osób, tylko co trzeci badany stwierdził, że praca którą wykonuje jest raczej bądź zdecydowanie zgodna z kierunkiem, w jakim się kształcił.

Tabela 42. Zgodność wykonywanej pracy z kierunkiem wykształcenia

CZY PRACA JAKĄ PAN(I) WYKONUJE JEST ZGODNA Z KIERUNKIEM WYKSZTAŁCENIA?	CZĘSTOŚĆ	WARTOŚĆ PROCENTOWA
zdecydowanie tak	14	17,1%
raczej tak	11	13,4%
raczej nie	14	17,1%
zdecydowanie nie	40	48,8%
trudno powiedzieć	3	3,7%

n=82

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.

Kolejnym przedmiotem zainteresowania był fakt wykorzystywania w obecnie wykonywanej pracy wiedzy zdobytej w trakcie nauki w szkole ponadgimnazjalnej oraz na studiach. Okazuje się, że spośród 62 osób, które podzieliły się swoją opinią odnośnie tej kwestii, znalazło się tyle samo - 60,3% respondentów, którzy wykorzystują wiedzę wyniesioną ze szkoły ponadgimnazjalnej i 59,7% osób, którym w pracy przydają się informacje zdobyte na studiach. Przygotowanie teoretyczne nabyte w szkole ponadgimnazjalnej wykorzystywane jest przez 25 z 34 (73,5%) osób, natomiast przygotowanie praktyczne przydaje się ponad 2/3 badanych. Biorąc pod uwagę rodzaj szkoły, do jakiej uczęszczał respondent, można zauważyć, że wśród absolwentów techników większa liczba osób podkreśla przydatność w pracy przygotowania praktycznego, niż teoretycznego – odwrotnie jest natomiast jeśli chodzi o absolwentów liceów ogólnokształcących.

Umiejętności zdobyte na studiach raczej zasilają zasób przygotowania teoretycznego – aż 31 z 36 (86,1%) osób, które kontynuowały naukę na uczelni wyższej uznaje, że wiedza teoretyczna nabyta

w trakcie studiów jest przez nich wykorzystywana w pracy, którą wykonują. Przygotowanie praktyczne przydaje się natomiast ponad połowie respondentów. Wśród 30 uczniów liceów ogólnokształcących przygotowanie teoretyczne wykorzystują prawie wszyscy pracujący (90,0%) natomiast ze zdobytych umiejętności praktycznych korzysta 60,0% badanych.

Miejscem obecnej pracy ponad połowy respondentów jest firma prywatna. Wśród badanych, 26,7% osób zatrudnionych jest w przedsiębiorstwie publicznym lub państwowym, natomiast 8,1% respondentów pracuje w prywatnej firmie należącej do swoich znajomych lub rodziny. Najmniejsza część pracujących absolwentów szkół ponadgimnazjalnych prowadzi własną działalność gospodarczą (5,8%) lub jest zatrudniona w organizacji pozarządowej (4,7%). Badani wykonują głównie prace umysłowe (43,5%), choć część respondentów zatrudniona jest na stanowiskach wymagających pracy fizycznej (34,8%). Kadre kierowniczą reprezentuje 6,5% poddanych badaniu absolwentów.

Tabela 43. Miejsce obecnej pracy respondentów

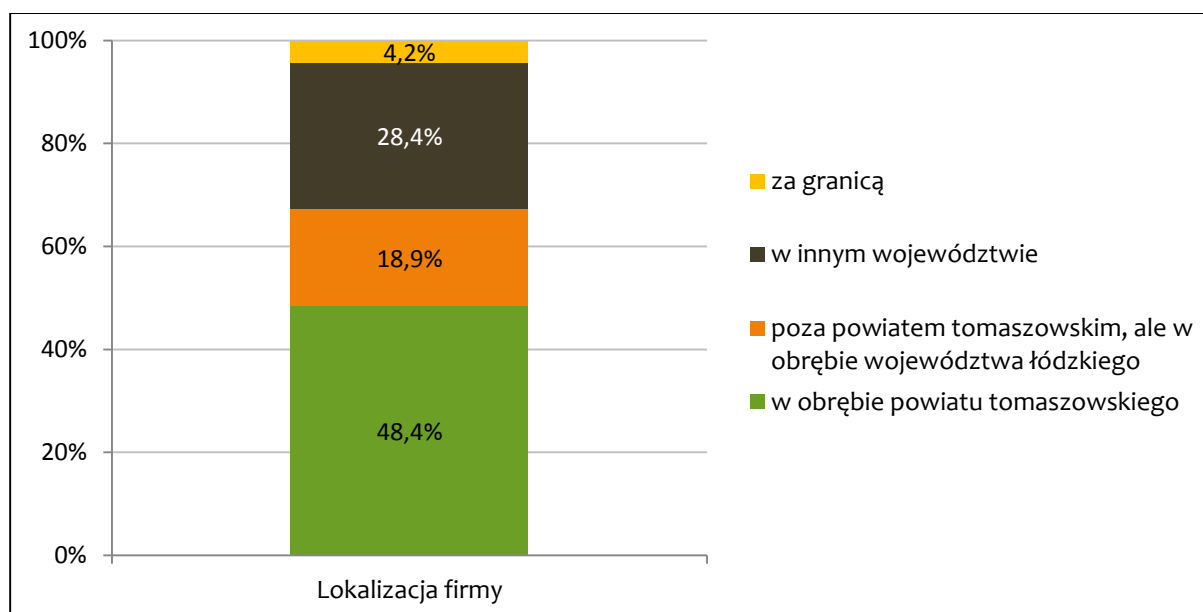
MIEJSCE OBECNEJ PRACY	CZĘSTOŚĆ TRANSAKCJI	WARTOŚĆ PROCENTOWA
firma prywatna należąca do rodziny lub znajomych	9	10,1%
firma prywatna należąca do innych osób	48	53,9%
przedsiębiorstwo publiczne / państwowe	23	25,8%
własna działalność gospodarcza	5	5,6%
organizacja pozarządowa	4	4,5%

n=89

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.

Miejsce zatrudnienia blisko co trzeciego (spośród 92) respondenta znajduje się w innym województwie (głównie w województwie mazowieckim). Prawie 50% badanych pracuje jednak w obrębie powiatu tomaszowskiego, a 19,6% - w obrębie województwa łódzkiego, lecz poza powiatem (przede wszystkim w mieście Łodzi i powiecie zgierskim). Tylko 3 osoby pracują za granicą. Wyniki wskazują, że to absolwenci technikum częściej decydują się na pozostanie w powiecie tomaszowskim, a byli uczniowie liceów ogólnokształcących zatrudnienie znajdują poza obrębem powiatu (wśród absolwentów techników, aż 63,3% osób pracuje w powiecie tomaszowskim, natomiast w grupie absolwentów liceów ogólnokształcących ta wartość wynosi 39,3%).

Wykres 24. Lokalizacja firm, w których zatrudnieni są respondenci

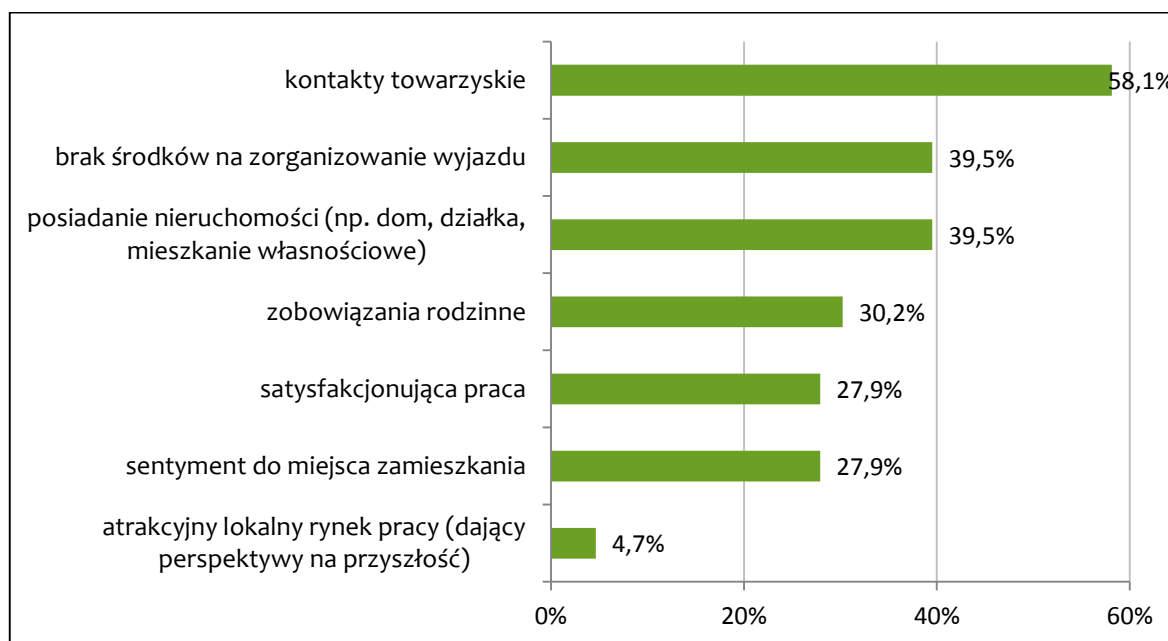


n=95

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.

Do decyzji dotyczącej podjęcia pracy w powiecie tomaszowskim najczęściej przyczyniały się względy towarzyskie (58,1% osób, których miejsce zatrudnienia jest zlokalizowane na terenie powiatu wybrało taką odpowiedź).

Wykres 25. Przyczyny decyzji respondenta o podjęciu pracy w powiecie tomaszowskim



n=43

Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CAWI absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.

Jak pokazuje powyższy wykres, **zaledwie 4,7% osób pracujących w powiecie tomaszowskim uważa to miejsce za atrakcyjny lokalny rynek pracy**. O decyzji na temat pozostania na tym terenie dużo

częściej decydują takie czynniki jak m.in. brak środków na zorganizowanie wyjazdu, zobowiązania rodzinne, czy sentyment do miejsca zamieszkania.

Do najczęstszych powodów wyjazdu z powiatu tomaszowskiego należały natomiast takie kwestie jak: spodziewane lepsze zarobki (73,2%), łatwość znalezienia pracy w miejscu docelowym (70,7%), czy chęć odmiany życiowej (34,1%).

Kwestie związane ze wzmożoną migracją młodych ludzi skomentowali także w trakcie wywiadów grupowych dyrektorzy szkół ponadgimnazjalnych, pracodawcy, których firmy funkcjonują na terenie powiatu oraz przedstawiciele takich instytucji jak Powiatowy Urząd Pracy czy Starostwo Powiatowe. Ich zdaniem to zjawisko łączy się przede wszystkim z niewielką liczbą zakładów, które dają absolwentom szkół ponadgimnazjalnych szansę zatrudnienia na terenie powiatu. **Losy absolwentów zależą w dużej mierze od tego, w którym kierunku wyemigrują.** Zdaniem ekspertów, Tomaszów Mazowiecki nie jest dla absolwentów liceów ogólnokształcących atrakcyjnym miejscem do życia. Ich zdaniem ani przedsiębiorcy, ani władze nie mają koncepcji, która pozwoliłaby stworzyć na tym obszarze odpowiednie warunki do rozwoju młodych osób. Taki pogląd obrazuje wypowiedź jednego z respondentów:

„To miasto nie zapewnia żadnego atrakcyjnego życia. Tutaj ani przedsiębiorcy, ani władze, nie mamy pomysłu na to, aby tym ludziom stworzyć na tyle atrakcyjne warunki życia, żeby chcieli tutaj pracować. Myślę, że oni dlatego idą do liceum, żeby zdobyć ciekawy zawód i uciec do większego miasta, gdzie są ciekawsze warunki.”

Lokalny rynek nie jest w stanie zapewnić zatrudnienia wszystkim osobom, które np. chcą pracować jako technicy informatycy. Młodzi ludzie z takim wykształceniem są zmuszeni zatem do wyjazdu poza teren powiatu. Często też decydują się na podjęcie dalszego kształcenia na uczelniach wyższych. Pomysłem dyrektorów szkół, dzięki któremu oferta placówek ma być lepiej dopasowana do potrzeb pracodawców na lokalnym rynku pracy jest **tworzenie profili kształcących w wąskich specjalizacjach**. Jednym z takich kierunków jest profil technik informatyk o nachyleniu wojskowym. Według respondentów osoby, które zapiszą się do klasy o takim profilu będą miały większe szanse na znalezienie pracy na miejscu. Dużym ograniczeniem dla szkół zawodowych w kształceniu młodzieży w zawodach dostosowanych do potrzeb rynku pracy są duże koszty wyposażenia warsztatów (np. pracowni ceramicznych). Szkoły nie mają również możliwości zapłacenia uczniom za prace, które wykonują, co mogłoby znacznie zmotywować młodych ludzi do rzetelnej nauki.

Zdaniem badanych, którzy podzielili się swoimi opiniami w badaniach jakościowych, **tylko niewielki odsetek osób, które wyjeżdżają do innego miasta na studia, decyduje się na powrót do tego rejonu po ukończeniu edukacji.** Wyjątkiem są osoby, które kształcą się w zawodzie nauczyciela, ponieważ po uzyskaniu tytułu magistra część z nich próbuje znaleźć zatrudnienie w lokalnych szkołach.

Dużym problemem szkół jest brak chętnych na podjęcie nauki w kierunkach, na które rynek pracy wykazuje zapotrzebowanie.

Mimo, że absolwenci profili oferowanych przez szkoły nie mają problemów ze znalezieniem zatrudnienia, **placówki często borykają się z brakiem chętnych**. Taka sytuacja zaistniała np. jeśli chodzi o profile budowlane. Dyrektorzy wskazują na fakt, że bardzo niewiele osób decyduje się na kształcenie w zawodzie budowlanca, przez co takie profile są zamykane. Popularnością nie cieszy się także zawód krawca w przeciwieństwie np. do fototechnika, który sprzyja samozatrudnieniu. Jeżeli chodzi o zawód fryzjera, to ścieżki dalszej kariery osób wykształconych w tym kierunku są bardzo różne. Dyrektorzy podają zarówno przykłady osób, które wyjechały za granicę i przestały wykonywać zawód, w którym się pierwotnie kształciły, jak i osób które są legalnie zatrudnione w zakładach fryzjerskich.

Kształcenie ponadgimnazjalne na terenie Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy - wnioski

Poniżej zaprezentowano listę kluczowych wniosków, które odnoszą się do kształcenia ponadgimnazjalnego na terenie Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy:

- Kluczową rolę w dopasowaniu popytu i podaży na rynku pracy jest współpraca na linii szkoły zawodowe – pracodawcy. **Świadomość firm dotycząca ich wpływu na ścieżki kształcenia młodzieży jest nadal niewystarczająca.** Pracodawcy sami rzadko podejmują inicjatywę współpracy z konkretnymi szkołami. Taką kooperację należy zintensyfikować, tak aby szkoły zawodowe mogły dopasować ofertę kształcenia bezpośrednio do potrzeb lokalnych pracodawców.
- W powiecie tomaszowskim odnotowano **niższy niż przeciętnie w obrębie kraju oraz w województwie łódzkim poziom zdawalności egzaminu maturalnego** w szkołach ponadgimnazjalnych. Wysokim poziomem zdawalności egzaminu maturalnego cieszyły się lokalne licea ogólnokształcące dla młodzieży. Zdecydowanie mniejszą zdawalność pod tym względem odnotowano w technikach.
- **Tylko w jednym z lokalnych Zespołów Szkół Ponadgimnazjalnych w bieżącym roku akademickim na pełen etat zatrudniony jest doradca zawodowy.** Placówki w celu udzielenia porad zawodowych organizują szkolenia i spotkania z przedstawicielami instytucji związanych z rynkiem pracy lub z pracodawcami. Dyrekcja jednej ze szkół zwróciła także uwagę na **zły stan wyposażenia pracowni, w których kształcą się młodzież.** Deklaracje dyrektorów placówek wskazują jednak, że systematycznie podejmowane są inwestycje w celu poprawy tej sytuacji.
- **Młodzi ludzie wybierają technika wskazując na dobry zawód, jaki mogą dzięki nim zdobyć, czy oferowane przez nie solidne kształcenie praktyczne.** Równocześnie jednak to absolwenci liceów ogólnokształcących lepiej oceniają placówki licealne: chętniej ponownie zdecydowaliby się na naukę w takiej szkole, podkreślają dobre przygotowanie teoretyczne, jakie tam nabyli, czy ogólny wysoki poziom placówki. „Byli” uczniowie techników **zdecydowanie częściej są niezadowoleni z tych aspektów swoich szkół.** Można zatem stwierdzić, że często dobre przygotowanie praktyczne ucznia nie idzie w parze z pozostałymi, nie mniej ważnymi elementami kształcenia, które pozwoliłyby uczniom techników na lepsze przygotowanie do wejścia na rynek pracy.
- Ogólnym trendem dostrzegalnym wśród absolwentów szkół ponadgimnazjalnych jest **kontynuacja nauki na uczelniach wyższych.** Niemalże wszyscy absolwenci liceów ogólnokształcących oraz większość „byłych” uczniów techników podjęło decyzję o ubieganiu się o dyplom uczelni wyższych. Zatem, mimo zawodu jaki nabywają uczniowie techników, czują oni potrzebę dalszego kształcenia. Najczęściej wybieranymi kierunkami studiów są kierunki bardziej praktyczne, choć w czołówce nadal znajdują się także kierunki humanistyczne. Widać więc, że respondenci dostrzegają największą szansę na rynku pracy po zdobyciu wykształcenia technicznego, ekonomicznego czy medycznego. Większość absolwentów szkół ponadgimnazjalnych decyduje się na kontynuowanie nauki poza obrębem powiatu i obszaru Partnerstwa. Stosunkowo rzadziej wybierane są natomiast filie uczelni wyższych w Tomaszowie Mazowieckim (filia Uniwersytetu

Łódzkiego w Tomaszowie Mazowieckim, Zamiejscowy Ośrodek Dydaktyczny Politechniki Radomskiej w Tomaszowie Mazowieckim, Wydział Zamiejscowy Wyższej Szkoły Biznesu i Przedsiębiorczości w Ostrowcu Świętokrzyskim funkcjonujący w granicach Tomaszowa Mazowieckiego).

- Uczniowie szkół zawodowych zdaniem dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych inaczej zarządzają swoimi ścieżkami kariery. Czasami już w trakcie nauki zaczynają pracować (zwykle są to osoby kształcące się na profilach związanych z gastronomią lub mechaniką samochodową). Lokalny rynek pracy nie jest jednak w stanie zapewnić zatrudnienia wielu absolwentom tego typu placówek. Pomysłem osób zarządzających szkołami zawodowymi na zwiększenie szans zawodowych młodzieży jest **wprowadzenie profili związanych z wąskimi specjalizacjami, które kształcić będą umiejętności pożądanego przez lokalnych pracodawców (np. technik informatyk o nachyleniu wojskowym).** Należy jednak zaznaczyć, że takie wnioski nie znalazły potwierdzenia w ilościowym badaniu pracodawców: respondenci niechętnie dzielili się swoimi planami zatrudnieniowymi, w związku z tym określenie głównych kierunków rozwoju w regionie zostało znacznie utrudnione.
- Mimo, że absolwenci szkół ponadgimnazjalnych tak często wykazują chęć dalszego kształcenia, **większość nie podejmuje nauki w ramach kursów, czy szkoleń.** Nie zaobserwowano tutaj znaczących różnic biorąc pod uwagę rodzaj ukończonej szkoły. Popularność zajęć doksztalających jest nadal niewielka, mimo wielu zalet, które podali badani decydujący się na uczestnictwo w tego typu formach aktywności. Najczęściej wymienianym powodem decyzji o braku uczestnictwa w kursach i szkoleniach jest zdaniem respondentów brak czasu lub ich zbyt wysoka cena. Część osób uznaje udział w kursach za stratę czasu. Należy jednak zaznaczyć, że uzyskanie tych danych bazowało na niewielkiej liczbie badanych, w związku z czym kłopot sprawia uogólnianie tych danych na większą liczbę absolwentów szkół ponadgimnazjalnych.
- Osoby doszkalające się w ramach różnego rodzaju zajęć bardzo często decydują się na rozpoczęcie **nauki języków obcych.** Także w przyszłości wielu badanych deklaruje, że ma zamiar podjąć tego typu kurs. Biorąc pod uwagę specyfikę rynku pracy jest to pozytywna tendencja. Tylko w zawodach fizycznych niewielu pracodawców wymaga znajomości języka obcego od pracowników. W pozostałych rodzajach zawodów taka umiejętność jest jednym z kluczowym elementów, który może przesądzić o wyborze kandydata w procesie rekrutacji.
- Lokalny rynek pracy jest negatywnie oceniany przez absolwentów szkół ponadgimnazjalnych. Mimo, że większość osób szuka ofert pracy za pomocą Internetu, tylko niewielka część w ten sposób znajduje zatrudnienie. **W większości przypadków znaleziona praca nie jest jednak zgodna z kierunkiem wykształcenia respondenta.** Badani krytykują też nepotyzm panujący ich zdaniem na rynku pracy. Mimo iż dopiero rozpoczynają swoje kariery zawodowe, w procesie rekrutacyjnym są często dyskwalifikowani przez brak doświadczenia, który jest podstawowym wymogiem w większości firm.
- **W toku badań jakościowych wykazano, że istnieje potrzeba wprowadzenia doradztwa zawodowego na poziomie szkół gimnazjalnych.** Możliwość skorzystania z usług doradców powinna zostać zapewniona uczniom tego rodzaju szkół, aby świadomie podejmowali decyzje dotyczące dalszej ścieżki rozwoju. Aby takie działanie przyniosło oczekiwane

efekty, trzeba jednak także zwrócić uwagę na jakość doradztwa zawodowego prowadzonego w szkołach (systematyczna praca z młodzieżą podejmowana przez osoby uprawnione do udzielania porad zawodowych).

- Niepokojące jest podejście młodzieży do pracy. Pracodawcy często spotykają się z **brakiem zaangażowania i motywacji do pracy** ze strony potencjalnych pracowników. Zdaniem rozmówców takie podejście charakteryzuje pokolenie NEET – młodzież beczynna. Młodzież beczynna nie robi nic w kierunku zmiany swojej sytuacji życiowej. Rozwiązaniem tego problemu może być kształcenie przede wszystkim na rzecz szacunku do pracy – cechy coraz rzadziej spotykanej u młodego pokolenia pracowników.

Kluczowe wnioski i rekomendacje

Niedopasowanie na tomaszowskim rynku pracy

Jednym z najważniejszych wewnętrznych czynników rozwoju społeczno-gospodarczego są poziom wykształcenia oraz kwalifikacje i umiejętności mieszkańców, które pozwalają im realizować określonego rodzaju zadania zawodowe. Biorąc pod uwagę specjalizacje gospodarcze Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy, w szczególności zaś rozwój przemysłu ceramiczno-budowlanego ale także turystyka, srebrna gospodarka czy logistyka, jednym z najważniejszych działań prorozwojowych powinno być **lepsze dopasowanie oferty usług edukacyjnych na poziomie ponadgimnazjalnym do potrzeb lokalnego rynku pracy**. Lepsze dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb miejscowych pracodawców w efekcie może przyczynić się do zmniejszenia skali emigracji zarobkowej mieszkańców (zwłaszcza osób młodych). Możliwość znalezienia zatrudnienia, zgodnego z profilem wykształcenia, w miejscu zamieszkania mocno wiąże mieszkańców z ich rodzinnymi miejscowościami i jednocześnie ogranicza skłonność do emigracji w celu poszukiwania pracy. Szersze dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy wymaga kilku rzeczy, są to: efektywne doradztwo szkolne i zawodowe dla uczniów szkół gimnazjalnych, współpraca z pracodawcami przy tworzeniu nowych kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych oraz włączanie pracodawców w proces edukacyjny, podniesienie jakości kształcenia zawodowego w zakresie metod praktycznej nauki zawodu, stałe badanie rynku (w tym losów absolwentów) oraz współpracy instytucji jednostek samorządu terytorialnego z przedsiębiorcami.

Aktywność szkoleniowa i wspieranie nowych form zatrudnienia

Wobec oczekiwań pracodawców niezwykle istotne jest ciągłe podnoszenie kwalifikacji zawodowych, szczególnie dla osób, które poszukują zatrudnienia.

Istotne jest także udostępnienie większej liczby szkoleń, czy kursów aktywności osobom, które znajdują się w trudnej sytuacji na rynku pracy (np. nie posiadają zawodu lub są długotrwale bezrobotne). Jak wynika z lokalnych statystyk oraz wyników badań, to osoby o wyższym poziomie wykształcenia są bardziej skłonne do uczestnictwa w szkoleniach i kursach doszkalających. Takie formy pomocy potrzebne są jednak szczególnie osobom z niższym wykształceniem i mniejszym zasobem kwalifikacji. **Do nowych form zatrudnienia, które mogą być promowane na terenie Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy należą praca zdalna (np. telepraca, praca nakładcza (chałupnicza) oraz samozatrudnienie.** Obie te formy są nadal mało popularne wśród mieszkańców z terenu Partnerstwa, natomiast coraz częściej są wybierane przez pracodawców, ponieważ pozwalają one obniżyć koszty pracy i uelastyczyć wykonywanie zadań przez pracowników.³² **W tym obszarze ważne jest także podejmowanie przez instytucje rynku pracy odpowiednich inicjatyw, które wprowadzałyby chętnych w tematykę m.in. związaną z prowadzeniem własnego biznesu.** Takie działania mogą przybierać formę szkoleń lub warsztatów z zakresu przedsiębiorczości, metod autoprezentacji lub promocji aktywności

³² Centrum Monitoringu Społecznego i Kultury Obywatelskiej, Nowoczesne formy zatrudnienia zwiększają twoje szanse na rynku pracy.

w poszukiwaniu zatrudnienia. Wskazane jest także upowszechnianie najskuteczniejszych sposobów, które zostały w tym celu wypracowane.

W kwestii aktywizacji osób bezrobotnych godne polecenia rozwiązania zaproponowano w modelach stosowanych w tym celu w innych krajach. Przykładem może być Wielka Brytania i wprowadzony tam w życie Program Pracy. Projekt ten opierał się przede wszystkim na współpracy Publicznych Służb Zatrudnienia z zewnętrznymi dostawcami. W Wielkiej Brytanii za aktywizację bezrobotnych w początkowym okresie bezrobocia (przez 9 – 12 miesięcy) odpowiedzialne jest Job Centre Plus. W razie gdyby zastosowane metody okazały się nieskuteczne, bezrobotny zostaje skierowany do wspomnianego wcześniej Programu Pracy, dzięki któremu jego aktywizacja zlecona jest podmiotowi zewnętrznemu.³³ Takie działania wpływają na szybszy powrót osób nieposiadających zatrudnienia na rynek pracy. Wydaje się, że **systematyczna współpraca pomiędzy instytucjami rynku pracy, a pracodawcami jest jednym z kluczowych filarów, które służą aktywizacji osób bezrobotnych.**

Wyzwaniem dla pracodawców jest także wejście na rynek pracy tzw. młodzieży NEET – młodzieży bezczynnej. Działaniem, które można podjąć w celu zmiany świadomości młodych ludzi w zakresie pojmowania pracy i obowiązków z nią związanych jest **organizacja odpowiednich szkoleń i warsztatów dla młodych ludzi, które podnosiłyby np. kwestie związane z podstawami przedsiębiorczości, a także zapoznawały ich z metodami autoprezentacji.** Spotkania z młodymi ludźmi są potrzebne także w celu uświadomienia im, jak istotne w pracy jest zaangażowanie oraz jak przekłada się ono na realne efekty.

Doradztwo zawodowe gwarancją świadomego wejścia na rynek pracy

Niewystarczająca kooperacja na linii pracodawcy – szkoły zawodowe nie jest jedynym problemem z dopasowaniem oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy. Niejednokrotnie w szkołach ponadgimnazjalnych próby utworzenia nowych kierunków nauczania (za przykład może służyć profil technik urządzeń i systemów energetyki odnawialnej) kończyły się niepowodzeniem, gdyż rejestrowała się na nie zbyt niewielka liczba kandydatów. Niskie zainteresowanie kierunkiem nie było jednak spowodowane brakiem promocji, ponieważ w tym celu organizowane były specjalne spotkania uczniów i rodziców ze szkołą. Szkoły realizują także co roku tzw. „Dni otwarte”. Według przedstawicielki Powiatowego Urzędu Pracy główny problem wynika z faktu, że **uczniowie gimnazjum nie są przygotowani do podejmowania decyzji, które w przyszłości określą ich sytuację na rynku pracy** („Młode osoby wykazują się małą przedsiębiorczością, że są odpowiedzialni sami za siebie, że wybierają kierunek szkoły po to, żeby pracować”).

Za odpowiednie rozwiązanie przedstawionego powyżej problemu zostało uznane **wprowadzenie doradztwa edukacyjno-zawodowego już na poziomie gimnazjalnym.** W początkowej fazie procesu, taką usługę mógłby świadczyć Powiatowy Urząd Pracy, który w wyznaczonych terminach organizowałby spotkania z młodzieżą w szkołach gimnazjalnych funkcjonujących na terenie powiatu tomaszowskiego. Obecnie istnieje możliwość, aby oddelegować do wybranej placówki doradcę zawodowego, w celu ukierunkowania oferty placówek szkolnych. Zaleca się poszerzenie tej usługi o spotkania z młodzieżą, aby przeciwdziałać problemowi braku chętnych na kierunkach, które zostały uznane za przyszłościowe z punktu

³³Kalinowski H., Fundacja Republikańska, Aktywizacja bezrobotnych w Wielkiej Brytanii.

widzenia rozwoju gospodarczego terenu Partnerstwa. Bez wątplenia młodzi ludzie potrzebują specjalisty, który wskaże im możliwe ścieżki rozwoju i opowie o zależnościach istniejących na rynku pracy (np. o tym, jakie zawody są najlepiej opłacane). Doradcy zawodowi mogliby organizować także spotkania z pracodawcami, żeby młodzież mogła poznać ich wymagania względem pracowników, czy kwalifikacje i cechy, na które zwracają uwagę w procesie rekrutacyjnym. Ważne jest jednak, żeby działalność doradców była procesem ciągłym - udzielanie jednorazowych porad jest zazwyczaj nieefektywne. Należy także odróżnić działalność doradców zawodowych od poradni psychologiczno-pedagogicznych nie będących w stanie zapewnić gimnazjalistom pełnej informacji na temat zawodów, które będą zgodnie z ich zainteresowaniami, ale jednocześnie dadzą im szansę powodzenia na rynku pracy. Młodzież powinna posiadać bieżące informacje na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy, tak aby wybór przyszłych ścieżek kształcenia odpowiadał zapotrzebowaniu pracodawców na określone zawody, czy kompetencje. Należy zaznaczyć także, że w tym zakresie **warto zadbać także o jakość poradnictwa zawodowego na poziomie szkół ponadgimnazjalnych**. Deklaracje dyrektorów szkół wskazują, że zaledwie w jednym z zespołów szkół ponadgimnazjalnych doradca zawodowy zatrudniony jest na pełen etat. W pozostałych szkołach usługi doradcze przybierają inną formę: głównie warsztatów i spotkań z pracodawcami czy przedstawicielami Powiatowego Urzędu Pracy.

Branże przyszłości

Wielokierunkowy oraz wielofunkcyjny rozwój społeczno-ekonomiczny wymaga zarówno wsparcia istniejących branż gospodarki, jak również podjęcia działań ukierunkowanych na stymulowanie powstawania oraz rozwoju nowych działalności gospodarczych. Tego rodzaju inicjatywy są konieczne przede wszystkim w kontekście dynamicznie zachodzących zmian w globalnym otoczeniu gospodarczym. Szczególnie ważne znaczenie dla rozwoju ekonomicznego i wzmacniania poziomu konkurencyjności gospodarczej posiada **wspieranie rozwoju branż przyszłości**. Istniejący potencjał ekonomiczny oraz specjalizacja gospodarcza Obszaru Funkcjonalnego Dolina Rzeki Pilicy stwarzają szerokie możliwości rozwoju zwłaszcza **produkcji zaawansowanych materiałów budowlanych (rozwój branży w kierunku klastra)**, jak również **przetwórstwa rolno-spożywczego** (zwłaszcza w aspekcie rozwoju produktów ekologicznych). Ponadto w kontekście systematycznie zachodzącego procesu starzenia się ludności w wielu krajach Unii Europejskiej (w tym także w Polsce), którego przejawy zidentyfikowano również na terenie Partnerstwa, konieczne wydaje się podjęcie działań zmierzających w kierunku **rozwój branż tzw. srebrnej gospodarki**, czyli działalności służących zaspokojeniu potrzeb rosnącej liczby osób w podeszłym wieku. Przede wszystkim należy dążyć do powstawania oraz rozwoju usług medycznych (m.in. geriatry), opiekuńczo-pielęgniacych dla osób w podeszłym wieku w trybie stacjonarnym (zarówno placówek publicznych, jak i niepublicznych) oraz rehabilitacyjnych. Tego rodzaju usługi mogą się rozwijać m.in. na bazie istniejących obiektów noclegowych (np. utworzenie pensjonatu dla osób w podeszłym wieku, a co za tym idzie rozwój turystyki seniorów). Ponadto należy dążyć do szerszego włączenia seniorów w życie społeczno-kulturalne miejscowej społeczności (działania kulturalno-edukacyjne oraz rekreacyjno-ruchowe dedykowane osobom w podeszłym wieku, z uwzględnieniem zarówno ich potrzeb, jak i predyspozycji). Ze względu na dobre położenie (w centrum Polski), a także na wysoką dostępność komunikacyjną regionu (droga ekspresowa S8, drogi krajowe 8 i 48 oraz planowane autostrady A1, A2), zasadne

jest również rozwijanie gospodarki **w kierunku branży logistyczno-transportowej**. Ponadto z punktu widzenia rozwoju obszaru Zagłębia Ceramiczno-Budowlanego Opoczno – Tomaszów Mazowiecki oraz wzmocnienia jego pozycji konkurencyjnej w wymiarze regionalnym, a także krajowym konieczne wydaje się wsparcie rozwoju działalności profesjonalnych, naukowych i technicznych związanych z branżą ceramiczno-budowlaną. W tym celu należy podjąć szerszą współpracę zarówno z przedsiębiorcami, jak również uczelniami wyższymi i jednostkami naukowo-badawczymi, m.in. w celu realizacji wspólnych przedsięwzięć badawczo-wdrożeniowych, na bazie których w przyszłości mogłyby się rozwinąć jednostki świadczące specjalistyczne usługi rozwojowe w zakresie technologii budowlanych.

Z punktu widzenia trwałego rozwoju gospodarczego niezmiernie ważną rolę odgrywają różnego rodzaju formy współpracy ekonomicznej, w tym zwłaszcza inicjatywy klastrowe. Klasy gospodarcze (grona przedsiębiorczości) są przejawem wielosektorowej kooperacji na rzecz rozwoju, która przynosi wiele wymiernych korzyści podmiotom uczestniczącym w tego typu porozumieniach. Bardzo ważną rolę w procesie tworzenia i rozwoju inicjatyw klastrowych mogą odgrywać lokalne władze samorządowe, m.in. przez realizację działań służących stymulowaniu podejmowania tego rodzaju form współpracy lub też kojarzenie partnerów biznesowych. **Partnerstwo Dolina Rzeki Pilicy dysponuje odpowiednim potencjałem ekonomicznym do tworzenia oraz rozwoju inicjatyw klastrowych.** Władze gmin tworzących Partnerstwo powinny podjąć **działania ukierunkowane na rozwój grom przedsiębiorczości w obszarach zgodnych z lokalną specjalizacją gospodarczą** (przemysł ceramiczno-budowlany, przetwórstwo rolno-spożywcze, przemysł drzewny i meblarski, turystyka). Jednocześnie w kontekście rozwoju branż przyszłości, jakie zostały zdefiniowane w Regionalnej Strategii Innowacji dla Województwa Łódzkiego, szczególnie zasadne wydaje się stymulowanie rozwoju klastrów w obszarze przemysłu materiałów budowlanych, przemysłu spożywczego oraz klaster turystyczny. W świetle przeprowadzonych badań i analiz na potrzeby niniejszego opracowania okazuje się, że obecnie pracodawcy kluczowych branż z terenów Obszaru Funkcjonalnego nie są zainteresowani podjęciem współpracy w ramach klastra. W związku z tym niezbędne jest także podjęcie działań informacyjnych, pokazujących zalety takiego rodzaju współpracy, co więcej zasadne wydaje się także tworzenie klastra w szerszym kontekście, nie tylko obszaru funkcjonalnego, ale także całego zagłębia ceramiczno-budowlanego.

Spis tabel i wykresów

- Tabela 1. Podział administracyjny powiatu tomaszowskiego
- Tabela 2. Dynamika liczby ludności z uwzględnieniem płci mieszkańca w latach 2007 – 2013 w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim
- Tabela 3. Przyrost naturalny na 1000 ludności w latach 2007 – 2013 w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim
- Tabela 4. Prognoza zmian liczby i struktury ludności w latach 2015 – 2030 w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim
- Tabela 5. Dynamika liczby ludności z uwzględnieniem ekonomicznych grup wieku mieszkańców w latach 2007 – 2013 w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim
- Tabela 6. Migracje mieszkańców powiatu tomaszowskiego i województwa łódzkiego w podziale na migracje wewnętrzne i zewnętrzne
- Tabela 7. Pracujący według PKD2007 w powiecie tomaszowskim i w województwie łódzkim w latach 2007 – 2012 z uwzględnieniem płci
- Tabela 8. Ocena miejscowości pod kątem wskazanych obszarów
- Tabela 9. Satysfakcja z zamieszkania, pracy i planowanej przyszłości na powiatu tomaszowskiego
- Tabela 10. Sytuacja zawodowa respondentów
- Tabela 11. Rodzaj wykonywanej pracy ze względu na poziom wykształcenia respondenta
- Tabela 12. Drogi w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w latach 2007 – 2012 – wskaźniki (km)
- Tabela 13. Liczba podmiotów gospodarki narodowej zarejestrowanych w rejestrze REGON według sektorów własnościowych w latach 2007 – 2013 w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim
- Tabela 14. Podmioty gospodarki narodowej w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w latach 2007 – 2013 – wskaźniki
- Tabela 15. Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w latach 2007 – 2013 wg klas wielkości
- Tabela 16. Podmioty gospodarcze z udziałem kapitału zagranicznego w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w latach 2011 – 2012
- Tabela 17. Nowo zarejestrowane, wpisane oraz wyrejestrowane podmioty gospodarki narodowej (jeśli chodzi o rejestr REGON) wg sekcji PKD 2007 w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w 2013 roku
- Tabela 18. Podmioty gospodarki narodowej wg rodzajów działalności w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w latach 2009 - 2013
- Tabela 19. Podmioty gospodarki narodowej wg rodzajów działalności w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w latach 2009 – 2013
- Tabela 20. Przedsiębiorcy zarejestrowani w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej w powiecie tomaszowskim wg stanu na dzień 27.09.2014
- Tabela 21. Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w powiecie tomaszowskim, województwie łódzkim i na terenie Polski w latach 2007 – 2013 (zł)
- Tabela 22. Profil działalności firm reprezentowanych w badaniu

Tabela 23. Pięć cech z największą ilością wskazań, uznanych przez respondentów za najważniejsze przy rekrutacji (po uwzględnieniu branży i stanowiska)

Tabela 24. Planowanie wprowadzenia nowych albo znacząco ulepszonych produktów, usług, metod produkcji lub świadczenia usług ze względu na sekcję działalności PKD, do której należy przedsiębiorstwo

Tabela 25. Bezrobotni nowo zarejestrowani, wyrejestrowani i wyrejestrowani z tytułu podjęcia pracy w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w 2013 roku

Tabela 26. Liczba bezrobotnych przypadająca na jedną ofertę pracy w latach 2007 – 2013 (stan na dzień 31.12)

Tabela 27. Oferty pracy i miejsca aktywizacji zawodowej zgłoszone w 2013 roku wg Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)

Tabela 28. Najczęściej wskazywane przed pracodawców wymagania wobec kandydatów do pracy

Tabela 29. Aktywność ekonomiczna w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim według danych Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku

Tabela 30. Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie tomaszowskim w 2013 roku

Tabela 31. Liczba osób objętych poradnictwem zawodowym w powiecie tomaszowskim w latach 2007 – 2013

Tabela 32. Liczba osób biorących udział w szkoleniach z zakresu umiejętności poszukiwania pracy w powiecie tomaszowskim w latach 2007 – 2013

Tabela 33. Liczba osób skierowanych na szkolenia przez Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim w latach 2007 – 2013

Tabela 34. Kierunki migracji respondentów

Tabela 35. Uczestnictwo w ciągu ostatnich 3 lat w szkoleniach lub kursach podnoszących kwalifikacje ze względu na poziom wykształcenia respondenta

Tabela 36. Liczba uczniów, absolwentów oraz wybranych typów szkół ponadgimnazjalnych (bez specjalnych) na terenie powiatu tomaszowskiego i województwa łódzkiego w latach 2007 – 2013

Tabela 37. Komputery w wybranych typach szkół w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w latach 2007 - 2012

Tabela 38. Zdawalność (w %) „starego” egzaminu zawodowego w zasadniczych szkołach zawodowych w powiecie tomaszowskim w latach 2011 - 2013

Tabela 39. Zdawalność „starego” egzaminu zawodowego w technikach w powiecie tomaszowskim w latach 2011 - 2013

Tabela 40. Wady i zalety ukończonej przez respondenta szkoły ponadgimnazjalnej ze względu na rodzaj ukończonej szkoły.

Tabela 41. Sytuacja zawodowa respondenta ze względu na rodzaj ukończonej szkoły ponadgimnazjalnej

Tabela 42. Zgodność wykonywanej pracy z kierunkiem wykształcenia

Tabela 43. Miejsce obecnej pracy respondentów

Rysunek 1. Położenie Obszaru Funkcjonalnego Dolina rzeki Pilicy na tle powiatu tomaszowskiego

Rysunek 2. Trzy najważniejsze powody zmiany miejsca zamieszkania podane przez respondentów

- Rysunek 3. Uczestnictwo w szkoleniach i kursach doszkalających ze względu na poziom wykształcenia respondenta
- Rysunek 4. Tereny inwestycyjne oferowane przez Łódzką Specjalną Strefę Ekonomiczną
- Rysunek 5. Wydatki w rozdziale Szkoły zawodowe w powiecie tomaszowskim w latach 2010 - 2013
- Rysunek 6. Cztery rodzaje kursów najczęściej podejmowane przez pracodawców w 2013 roku (wskazane przez więcej niż 10% respondentów)
- Rysunek 7. Stopa bezrobocia rejestrowanego w 2013 roku w województwie łódzkim z podziałem na powiaty (w %)
- Rysunek 8. Cztery rodzaje kursów i szkoleń, w których uczestniczyła największa liczba bezrobotnych w ciągu ostatnich 3 lat
- Rysunek 9. Elementy, które wpłyną na poprawę dopasowania kwalifikacji pracowników do oczekiwań pracodawców na tomaszowskim rynku pracy
- Rysunek 10. Niektóre przyczyny wyboru szkoły ponadgimnazjalnej ze względu na rodzaj ukończonej szkoły ponadgimnazjalnej
- Rysunek 11. Cztery grupy kierunków studiów, na których największy odsetek badanych kontynuował naukę
- Rysunek 12. Cztery rodzaje kursów, w których w ciągu ostatnich 3 lat uczestniczył największy odsetek badanych
-
- Wykres 1. Saldo migracji wewnętrznych i zagranicznych w powiecie tomaszowskim w latach 2007 - 2013
- Wykres 2. Istotność poziomu wykształcenia w przypadku rekrutacji pracowników
- Wykres 3. Przyczyny napotkanych trudności w znalezieniu pracowników
- Wykres 4. Bezrobotni zarejestrowani w podziale na płeć oraz stopa bezrobocia rejestrowanego (w %) w powiecie tomaszowskim w latach 2007 – 2013
- Wykres 5. Bezrobotni zarejestrowani w podziale na płeć oraz stopa bezrobocia rejestrowanego (w %) w województwie łódzkim w latach 2007 – 2013
- Wykres 6. Bezrobotni zarejestrowani w podziale na czas pozostawiania bez pracy w powiecie tomaszowskim i województwie łódzkim w 2013 roku
- Wykres 7. Zawody z największą liczbą bezrobotnych w powiecie tomaszowskim w końcu 2013 roku
- Wykres 8. Struktura ofert pracy pod względem miejsca zatrudnienia
- Wykres 9. Sytuacja materialna bezrobotnych biorących udział w badaniu
- Wykres 10. Powody utraty pracy
- Wykres 11. Rodzaje zmian, jakie zaszły w życiu respondentów po utracie pracy
- Wykres 12. Stwierdzenia pomagające określić motywację bezrobotnych do pracy (średnie ocen)
- Wykres 13. Częstość wykonywania przez bezrobotnych działań zwiększających ich szanse na znalezienie zatrudnienia
- Wykres 14. Powody, które skłaniają bezrobotnych do myślenia o wyjeździe
- Wykres 15. Powody, które „trzymają” respondentów na miejscu
- Wykres 16. Liczba zdających oraz zdawalność (w %) egzaminu maturalnego w powiecie tomaszowskim w 2014 roku
- Wykres 17. Zdawalność (w %) egzaminu maturalnego w powiecie tomaszowskim w ponadgimnazjalnych szkołach zawodowych i liceach ogólnokształcących w latach 2007 – 2012

Wykres 18. Rodzaje szkół ponadgimnazjalnych, do których uczęszczały osoby biorące udział w badaniu

Wykres 19. Przyczyny wyboru profilu szkoły ponadgimnazjalnej

Wykres 20. Decyzje respondentów o ponownym wyborze tej samej szkoły ponadgimnazjalnej biorąc pod uwagę całość doświadczeń zawodowych i życiowych od momentu ukończenia szkoły

Wykres 21. Ocena przygotowania do podjęcia studiów

Wykres 22. Rodzaj aktywności doksztalczącej podejmowanej przez absolwentów w ciągu ostatnich 3 lat (odpowiedzi osób podejmujących taką działalność)

Wykres 23. Przeszkody w znalezieniu pracy w opinii respondentów

Wykres 24. Lokalizacja firm, w których zatrudnieni są respondenci

Wykres 25. Przyczyny decyzji respondenta o podjęciu pracy w powiecie tomaszowskim