

Badanie lokalnego rynku pracy miasta Łuków i powiatu łukowskiego oraz prognoza na lata 2025- 2027



POWIAT ŁUKOWSKI

Zamawiający:



Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie
Józefa Piłsudskiego 14,
21-400 Łuków

Badanie zrealizowane przez:



INDEKS Ośrodek Badań Społecznych
ul. Jana Pawła II 14,
61-139 Poznań
www.indeks-badania.pl

Spis treści:

Wprowadzenie.....	6
Opis zastosowanej metodologii.....	8
I. Charakterystyka powiatu łukowskiego.....	11
I.1. Ludność powiatu łukowskiego.....	13
I.2. Prognoza demograficzna dla powiatu łukowskiego.....	20
II. Charakterystyka gospodarcza powiatu łukowskiego oraz miasta Łuków.....	22
II.1. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych w powiecie łukowskim oraz w mieście Łuków.....	22
II.2. Fluktuacja liczby przedsiębiorstw w latach 2020 – 2023. Liczba nowych i zamkniętych podmiotów gospodarczych.....	36
II.3. Nakłady inwestycyjne i wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiatu łukowskiego.....	43
II.4. Struktura osób pracujących w powiecie łukowskim w poszczególnych sektorach gospodarczych.....	45
II.5. Charakterystyka rynku edukacyjnego w powiecie łukowskim (kształcenie publiczne w kontekście dostosowania do wymagań rynku pracy).....	48
II.6. Dopasowanie kształcenia do popytu na pracę w powiecie łukowskim.....	49
III. Analiza bezrobocia powiecie łukowskim – ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.....	51
III.1. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy.....	56
III.3. Bezrobotni według wieku.....	58
III.4. Bezrobotni według wykształcenia.....	60
III.5. Bezrobotni według stażu pracy.....	62
III.6. Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	64
III.7. Barometr zawodów w powiecie łukowskim.....	65
III.8. Obszary problemowe na lokalnym rynku pracy w powiecie łukowskim.....	71

IV. Badanie sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie..... 78

IV.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców Powiatu łukowskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie.....	78
IV.2. Ogólna charakterystyka badanych osób bezrobotnych.....	79
IV.3. Powody rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie.	85
IV.4. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych.....	87
IV.5. Gotowość zatrudnienia.....	89
IV.6. Powody braku możliwości podjęcia zatrudnienia.....	90
IV.7. Bariery i trudności w znalezieniu pracy.....	92
IV.8. Elementy zwiększające szanse na podjęcie zatrudnienia.....	95
IV.9. Elementy zachęcające do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie.....	98
IV.10. Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne.....	100
IV.11. Oczekiwane wynagrodzenie.....	103
IV.12. Oczekiwania pozapłacowe.....	103
IV.13. Najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy.....	106
IV.14. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika.....	107
IV.15. Zawód posiadany przez osoby bezrobotne.....	110
IV.16. Ocena posiadanego zawodu.....	112
IV.17. Kwalifikacje, kompetencje i umiejętności posiadane przez osoby bezrobotne....	113
IV.18. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.....	119
IV.19. Gotowość do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego.....	121
IV.20. Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w szkoleniach i kursach...	122
IV.21. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych.....	125
IV.22. Gotowość do dojazdów do pracy.....	128
IV.23. Gotowość do podjęcia pracy poza powiatem lub województwem.....	129

IV.24. Stopień zadowolenia z dotychczasowej obsługi realizowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie.....	131
IV.25. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy.....	132
V. Badanie przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie łukowskim.....	135
V.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród przedsiębiorstw zlokalizowanych powiecie łukowskim.....	135
V.2. Charakterystyka badanej próby.....	136
V.3. Struktura zrealizowanego popytu na pracę w powiecie łukowskim w latach 2021 – 2023.....	141
V.4. Powody przyjęć pracowników.....	148
V.5. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy.....	151
V.6. Polityka przedsiębiorstw wobec poziomu wynagrodzeń pracowników.....	154
V.7. Średnie wynagrodzenie brutto w badanych firm.....	157
V.8. Oczekiwane kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy.....	158
V.9. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców.	161
V.10. Zwolnienia pracowników w badanych przedsiębiorstwach.....	164
V.11. Powody zwolnień pracowników.....	168
V.12. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy. Prognoza na lata 2025 –2027.	171
V.13. Prognoza dotycząca zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu łukowskiego w latach 2025 –2027.....	173
V.14. Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.....	175
V.15. Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny.....	177
V.16. Zapobieganie rezygnacjom z pracy.....	183
V.17. Zatrudnienie pracowników w wieku powyżej 50 lat oraz emerytów, jako sposób na uzupełnienie deficytów kadrowych.....	186
V.18. Kompetencje zatrudnionych pracowników, inwestycje w kapitał ludzki przedsiębiorstwa.....	189

V.19. Opinie na temat procesów automatyzacji w badanych przedsiębiorstwach.....	192
V.20. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.....	194
V.21. Współpraca lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie.	199
VI. Wyniki badania przeprowadzonego wśród lokalnych ekspertów na temat lokalnego rynku pracy.....	203
VI.1. Ocena lokalnego rynku pracy w powiecie łukowskim. Specyfika lokalnego rynku pracy.....	204
VI.2. Prognoza dla lokalnego rynku pracy na lata 2025 – 2027.....	206
VI.3. Prognozy kierunków rozwoju lokalnego rynku pracy.....	207
VI.4. Poszukiwane zawody na lokalnym rynku pracy. Oczekiwane kwalifikacje. Zawody przyszłości.....	208
VI.5. Ocena wpływu „zielonej gospodarki” na nowe zawody, kwalifikacji, umiejętności. Ocena procesów automatyzacji, cyfryzacji w kontekście zagrożenia dla miejsc pracy..	210
VI.6. Rola Powiatowego Urzędu Pracy.....	211
VII. Wnioski z badań.....	213
Spis rysunków:.....	235
Spis tabel:.....	239

Wprowadzenie

Publiczne służby zatrudnienia jako instytucje rynku pracy mogą i powinny wpływać na zwiększenie spójności między oczekiwaniami pracodawców, co do kwalifikacji i umiejętności potencjalnych pracowników, a organizowanymi kierunkami kształcenia dla osób poszukujących pracy. Jednym z celów służących integracji i korelowania działań jest niniejsza diagnoza lokalnego rynku pracy, której finalnym rezultatem jest niniejsza publikacja *Badanie lokalnego rynku pracy miasta Łuków i powiatu łukowskiego oraz prognoza na lata 2025 – 2027*. Poznanie oczekiwań płynących ze strony lokalnego rynku pracy pozwoli na wypracowanie skutecznych mechanizmów współpracy pomiędzy wszystkimi podmiotami rynku pracy. Raport z badań społecznych został przygotowany przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie. Opracowanie stanowi z jednej strony retrospektywny obraz zmian makroekonomicznych zachodzących na obszarze powiatu łukowskiego, które mają istotny wpływ na dalsze kierunki funkcjonowania jego społeczności, podmiotów gospodarczych i osób bezrobotnych, a także władz samorządu regionalnego, z drugiej zaś strony jest wprowadzeniem do określenia przyszłych kierunków realizacji strategii działania publicznych służb zatrudnienia. Przedstawione badania są kompleksowym badaniem lokalnego rynku pracy, które składa się z trzech niezależnych części. Pierwsza część to analiza danych zastanych dotyczących lokalnego rynku pracy w powiecie łukowskim, zawierających między innymi analizę i diagnozę profilu powiatu z punktu widzenia rynku pracy, gospodarki powiatu, kapitału ludzkiego i systemu edukacji w powiecie, osób pracujących oraz osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie. Druga część zawiera szczegółowe wyniki badania przeprowadzonego wśród 200 bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie. Ta część raportu zawiera diagnozę oraz opinie osób bezrobotnych na temat: określenia i zidentyfikowania barier i przeszkód utrudniających podjęcie zatrudnienia, a także poszukiwania sposobów, które umożliwią pełniejszy dostęp do zatrudnienia. Trzecia część to opis wyników badań przeprowadzonych wśród 200 pracodawców z powiatu łukowskiego. Ta część raportu zawiera informacje na temat oczekiwań lokalnych pracodawców w stosunku do kwalifikacji

i kompetencji poszukiwanych pracowników oraz problemów, jakie napotykają lokalni pracodawcy w procesie rekrutacji pracowników. Badanie przeprowadzone wśród pracodawców umożliwiło określenie zapotrzebowania lokalnych pracodawców na pracowników o wskazanych umiejętnościach, kwalifikacjach i kompetencjach zawodowych. Badanie ukazało, jakie zawody i kompetencje zawodowe cieszą się mniejszym lub większym zainteresowaniem ze strony pracodawców. Ostatnim elementem projektu było badanie jakościowe przeprowadzone wśród 5 lokalnych ekspertów na temat zagrożeń i szans lokalnego rynku pracy.

Przedstawiony raport z badań rynku pracy powiatu łukowskiego daje możliwość uzyskania wszechstronnych i kluczowych informacji przydatnych dla wszystkich uczestników rynku pracy. Analiza zapotrzebowania pracodawców na pracowników o określonych kompetencjach i umiejętnościach pozwala, poprzez lepsze dopasowanie i zmianę kwalifikacji zawodowych osób poszukujących pracy, spełnić oczekiwania kadrowe pracodawców. Raport ma istotne znaczenie również w wyznaczeniu kierunków szkolenia bezrobotnych, usprawnieniu poradnictwa zawodowego oraz ułatwieniu realizacji programów aktywizujących osoby bezrobotne w celu promowania ich zatrudnienia. Niniejsza publikacja jest skierowana także do osób bezrobotnych, poszukujących pracy i uczących się, jak również wszelkich instytucji edukacyjnych i szkoleniowych. Opracowanie to powinno służyć przedstawicielom instytucji rynku pracy, przedstawicielom instytucji edukacyjnych na zapoznanie się ze skalą niedostosowania struktury zawodów do potrzeb rynku pracy, a tym samym wskazując konieczność prowadzenia zintegrowanych działań na rzecz dostosowania systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy. Wyniki badań mogą zostać wykorzystane przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie do skonstruowania działań mających na celu zwiększenie poziomu mobilizacji i mobilności zawodowej osób bezrobotnych, a w szczególności osób bezrobotnych zagrożonych marginalizacją społeczną. Przekazane w raporcie dane posłużą także do wyznaczenia przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie kierunków szkolenia bezrobotnych oraz realizacji programów aktywizujących osoby bezrobotne w celu promowania ich zatrudnienia. Badanie powinno przyczynić się także do optymalizacji działań i uskutecznienia metod współpracy z lokalnymi pracodawcami poprzez poznanie ich oczekiwań i potrzeb kadrowych.

Opis zastosowanej metodologii.

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

Na cały proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

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

Na potrzeby analizy i diagnozy sytuacji na lokalnym rynku pracy w powiecie łukowskim, w odniesieniu do takich obszarów jak demografia mieszkańców powiatu, charakterystyka gospodarcza powiatu, czy też struktura bezrobocia powiecie łukowskim wykorzystano metodę analizy danych zastanych – analizę desk research. W ramach analizy dostępnych danych, w tym danych statystycznych, skorzystano z ogólnodostępnych danych, które pochodzą ze źródeł administracyjnych, które udostępniane są przez urzędy, zarówno na poziomie centralnym (m.in. dane Głównego Urzędu Statystycznego), jak i na szczeblu

lokalnym (m.in. dane Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie). Analizie poddane zostały następujące dane:

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

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

➤ **Badanie przeprowadzone wśród osób bezrobotnych.**

Zgodnie z zaakceptowaną koncepcją metodologiczną badanie przeprowadzono wśród N=200 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie. Badanie zostało zrealizowane w okresie od marca do kwietnia 2024 roku. Dobór próby miał charakter kwotowo – celowy, w którym kwoty wyznaczono na podstawie takich zmiennych jak płeć oraz wiek osób bezrobotnych. Rozkład wymienionych zmiennych dla próby badawczej jest reprezentatywny, w odniesieniu do struktury zarejestrowanych osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie. W ramach doboru próby przestrzegano wytycznych dotyczących realizacji badania wśród osób bezrobotnych.

➤ **Badanie przeprowadzone wśród pracodawców.**

Zgodnie z zaakceptowaną koncepcją metodologiczną badanie przeprowadzono wśród N=200 podmiotów gospodarczych prowadzących działalność na obszarze lokalnego rynku pracy – w powiecie łukowskim. Badanie zostało zrealizowane w okresie od marca do kwietnia 2024 roku przez przeszkolonych ankieterów. Wywiady stanowiące kluczowy materiał badawczy przeprowadzone zostały wśród osób, które podejmują strategiczne decyzje w firmie. Pracodawcy zostali dobrani w sposób celowo nieproporcjonalny. Chcąc zbadać realny popyt na pracę i oczekiwania pracodawców zatrudniających pracowników w ramach procedury badawczej postanowiono dokonać celowego, nieproporcjonalnego doboru próby i znacznego zmniejszenia liczby podmiotów nie zatrudniających pracowników z jednoczesnym zwiększeniem liczby podmiotów zatrudniających powyżej 9 pracowników.

I. Charakterystyka powiatu łukowskiego.

Powiat łukowski położony jest w środkowo-wschodniej Polsce, w północno-zachodniej części Województwa Lubelskiego, na styku Mazowsza, Podlasia i Lubelszczyzny. Stolicą powiatu jest miasto Łuków, które jest położone w odległości około 30 km od Siedlec i Radzyna Podlaskiego, około 100 km od miasta wojewódzkiego – Lublin oraz około 120 km od stolicy Polski – Warszawy. Powiat łukowski położony jest w dość bliskiej odległości od wschodniej granicy Polski. Powiat łukowski od wschodu graniczy z powiatem bialskim i Radzyńskim, od południa z powiatem lubartowskim, a od południowego zachodu z powiatem ryckim, które tak jak powiat łukowski leżą w województwie lubelskim. Natomiast od zachodu powiat łukowski graniczy z powiatem garwolińskim, a od północy z powiatem siedleckim. Atutem położenia powiatu jest względnie nieduża odległość od Warszawy (około 120 km), około 100 km od Lublina oraz podobna odległość od ważnych przejść granicznych na wschodniej granicy Polski: drogowych i kolejowego w Kukurykach, Krotoszynie i Terespolu. Przez Łuków przebiega ważny kolejowy transkontynentalny szlak komunikacyjny: linia kolejowa E-20. Łuków położony jest również w niedalekiej odległości od drogi E-30 (droga krajowa nr 2), która razem z linią kolejową E-20 tworzą główny korytarz komunikacyjny Europy: Madryt, Paryż, Berlin, Warszawa, Moskwa.

Rysunek 1. Położenie powiatu łukowskiego.



Powierzchnia powiatu łukowskiego wynosi około 1394 km². W skład powiatu wchodzi dwie gminy miejskie: Łuków i Stoczek Łukowski oraz 9 gmin wiejskich: Adamów, Krzywda, Łuków, Serokomla, Stanin, Stoczek Łukowski, Trzebieszów, Wojcieszków i Wola Mysłowska.

Rysunek 2. Mapa powiatu łukowskiego (gminy powiatu łukowskiego).



Powiat łukowski jest stosunkowo mało zurbanizowany (wskaźnik urbanizacji wynosi 30,7%), ale charakteryzuje się stosunkowo korzystnym układem osadniczym. Na terenie powiatu zlokalizowane są 224 miejscowości wiejskie oraz 225 sołectw. Największą powierzchnią w powiecie łukowskim charakteryzują się gminy wiejskie Łuków oraz Stoczek Łukowski odpowiednio 307 km² oraz 173 km². Najmniejszą powierzchnię ma miasto Stoczek Łukowski – 9 km². Największą liczbę sołectw (35) posiada gmina Stoczek Łukowski.

Tabela 1. Podstawowe dane charakteryzujące gminy powiatu łukowskiego. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	Powierzchnia w km²	Liczba sołectw
Łuków miasto	36	-
Stoczek Łukowski miasto	9	-
Adamów gmina wiejska	99	17
Krzywda gmina wiejska	161	25
Łuków gmina wiejska	307	36
Serokomla gmina wiejska	77	16
Stanin gmina wiejska	161	29
Stoczek Łukowski gmina wiejska	173	35
Trzebieszów gmina wiejska	141	24
Wojcieszków gmina wiejska	109	22
Wola Mysłowska gmina wiejska	121	21
Powiat łukowski	1 394	225

I.1. Ludność powiatu łukowskiego.

Na koniec 2022 roku powiat łukowski zamieszkiwało 101 536 osób, z czego 51 265 to kobiety (50, %). Średnia gęstość zaludnienia w powiecie wynosiła 70,2 osób 1 km². Struktura płciowa mieszkańców powiatu jest zrównoważona. Na 102 kobiety przypada 100 mężczyzn, co oznacza, że w stosunku do województwa (109) i kraju (107), zachowuje równowagę płci. Największa liczba mieszkańców powiatu łukowskiego zamieszkuje w mieście Łuków – 27 453. W mieście Łuków mieszka co czwarty mieszkaniec powiatu – 27,0% ogółu. Pozostałe jednostki, takie jak gminy wiejskie i mniejsze miasta, mają znacznie mniejszą liczbę mieszkańców, przy czym gmina wiejska Łuków wyróżnia się największą populacją wśród nich, licząc 18 479 mieszkańców (18,2% ludności powiatu). gmina charakteryzuje się stosunkowo dużą gęstością zaludnienia wśród obszarów wiejskich, co może świadczyć o jej atrakcyjności dla mieszkańców. Następnie, gmina wiejska Krzywda, z liczbą 9 816 mieszkańców, czyli 9,7% populacji powiatu, również jest znaczącym obszarem pod względem demograficznym. Pomimo swojego wiejskiego charakteru, ta gmina ma stosunkowo dużą liczbę mieszkańców, co podkreśla jej ważną rolę w strukturze ludnościowej powiatu. Kolejna gmina, Stanin, z populacją 9 248 osób, co odpowiada 9,1% mieszkańców powiatu, jest również obszarem z dużą liczbą mieszkańców. Gęstość zaludnienia wynosząca 57,5 osób na kilometr kwadratowy jest porównywalna z innymi gminami wiejskimi w

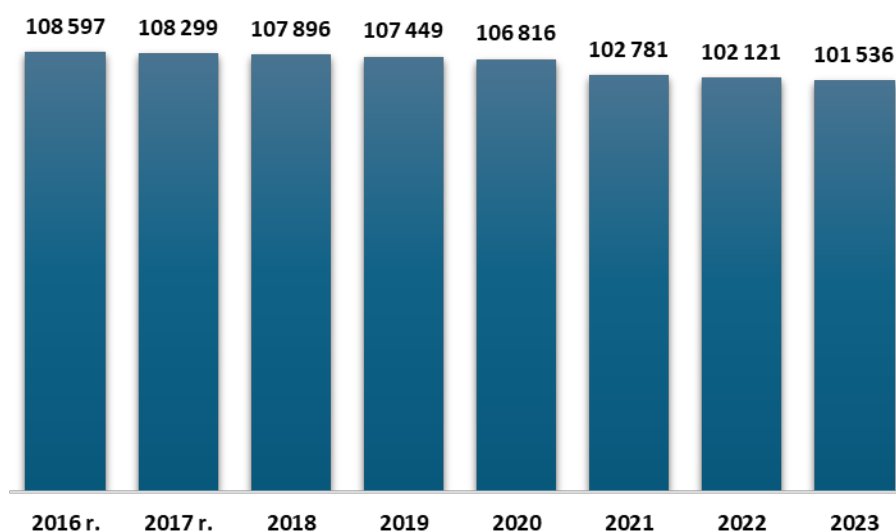
regionie. Najmniej osób mieszka w mieście Stoczek Łukowski – 2 389 osób. Udział mieszkańców pozostałych gmin, w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu, kształtuje w przedziale pomiędzy 3% a 7%. Zdecydowanie największa gęstość zaludnienia występuje w mieście Łuków (767,9 osób na 1 km²), natomiast najmniejsza w gminie Wola Mysłowska (36,4 osób na 1 km²). Niestety ogólny wskaźnik zmiany liczby ludności na 1000 mieszkańców wynosił (-5,7), co wskazuje na ogólny spadek liczby mieszkańców powiatu łukowskiego. Liczba ludności w skali całego powiatu łukowskiego w ostatnim roku zmniejszyła się. Największy spadek liczby ludności w powiecie łukowskim, mierząc zmianę liczby ludności na 1000 mieszkańców, odnotowano w gminie wiejskiej Adamów. Spadek ten wynosi -13,7 na 1000 mieszkańców. Wskazuje to na znaczące zmniejszenie się populacji w tej gminie w porównaniu z innymi jednostkami administracyjnymi w powiecie. Taka dynamika może mieć różne przyczyny, w tym czynniki ekonomiczne, migracje wewnętrzne czy zmiany w atrakcyjności mieszkania w danej lokalizacji. Podobne tendencje spadkowe zaobserwowano również w innych gminach wiejskich, takich jak Stoczek Łukowski i Wojcieszków. Mimo że miasto Łuków również doświadczyło spadku liczby ludności, jego relatywnie duża populacja i gęstość zaludnienia sugerują stabilność demograficzną. Łuków nadal pełni funkcję centrum życia społecznego i ekonomicznego powiatu, co jest kluczowe dla jego dalszego rozwoju. Wzrost liczby ludności w powiecie łukowskim odnotowano w dwóch gminach: gmina wiejska Łuków oraz gmina wiejska Serokomla. Gmina wiejska Łuków wykazała wzrost liczby mieszkańców o 4,24 na 1000 mieszkańców, co wskazuje na jej rosnącą atrakcyjność jako miejsca zamieszkania. Z kolei gmina wiejska Serokomla odnotowała wzrost liczby ludności o 1,61 na 1000 mieszkańców. Obserwowany wzrost liczby mieszkańców w tych gminach stanowi pozytywne odstępstwo od ogólnego trendu spadkowego w regionie i może sugerować obszary atrakcyjne do zamieszkania z dala od „zgiełku” miasta. Szczegółowe dane dotyczące poszczególnych gmin powiatu łukowskiego zamieszczono w Tabeli nr 2.

Tabela 2. Charakterystyka demograficzna gmin powiatu łukowskiego na koniec 2023 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	Liczba mieszkańców	Odsetek mieszkańców w powiecie	Liczba kobiet	Ludność na 1 km²	zmiana liczby ludności na 1000 mieszkańców
Łuków miasto	27 453	27,0%	14 397	767,9	-9,6
Stoczek Łukowski miasto	2 389	2,4%	1 233	261,1	-5,0
Adamów gmina wiejska	5 165	5,1%	2 604	52,3	-13,7
Krzywda gmina wiejska	9 816	9,7%	4912	61,0	-7,4
Łuków gmina wiejska	18 479	18,2%	9 159	60,1	4,2
Serokomla gmina wiejska	3 728	3,7%	1 865	48,2	1,6
Stanin gmina wiejska	9 248	9,1%	4586	57,5	-5,0
Stoczek Łukowski gmina wiejska	7 228	7,1%	3 558	41,7	-10,4
Trzebieszów gmina wiejska	7 130	7,0%	3 529	50,7	-3,3
Wojcieszków gmina wiejska	6 498	6,4%	3 247	59,7	-10,1
Wola Mysłowska gmina wiejska	4 402	4,3%	2 175	36,4	-7,2
Powiat łukowski	101 536	100,0%	51 265	72,8	-5,7

W ostatnich latach mamy do czynienia ze stałą tendencją spadku liczby mieszkańców powiatu łukowskiego. Powiat łukowski doświadczał stałego trendu depopulacyjnego w badanym okresie. W porównaniu do danych z 2016 roku liczba mieszkańców powiatu łukowskiego zmniejszyła się aż o 7 061 osób, co stanowi procentowy spadek liczby mieszkańców o 7%. Dynamika zmian wskazuje na stały i równomierny spadek ludności rok do roku. Przykładowo, między 2016 a 2017 rokiem nastąpił spadek o 298 osób, podczas gdy między 2022 a 2023 rokiem liczba ta spadła o 585 osób. Choć spadek nie jest gwałtowny w żadnym z pojedynczych lat, to jednak stała tendencja do zmniejszania się populacji może mieć znaczące konsekwencje dla demografii, ekonomii i planowania społecznego na poziomie powiatu. Obserwowany trend może być wynikiem wielu czynników, takich jak migracja zarobkowa, niższa liczba urodzeń w stosunku do liczby zgonów, czy zmiany w atrakcyjności regionu dla mieszkańców. Takie zmiany mogą wpływać na politykę lokalną, gospodarkę oraz na dostępność i zapotrzebowanie na usługi publiczne, takie jak edukacja czy opieka zdrowotna.

Rysunek 3. Liczba mieszkańców powiatu łukowskiego w latach 2016 – 2023 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)



Porównując liczbę ludności w poszczególnych gminach powiatu łukowskiego w latach 2017 – 2023, należy stwierdzić, iż spadek liczby ludności dotyczy niemal każdej z gmin powiatu łukowskiego (z wyjątkiem gminy Łuków oraz Serokomla). Szczegółowe zmiany w liczbie ludności w analizowanym okresie przedstawia Tabela nr 3.

Tabela 3. Liczba ludności w poszczególnych gminach powiatu łukowskiego w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.	2023 r.
Łuków miasto	30 413	30 310	30 025	29 728	27 988	27 719	27 453
Stoczek Łukowski miasto	2 581	2 556	2 536	2 500	2 438	2 401	2 389
Adamów gmina wiejska	5 752	5 680	5 623	5 594	5 243	5 237	5 165
Krzywda gmina wiejska	10 553	10 520	10 526	10 451	9 962	9 889	9 816
Łuków gmina wiejska	17 966	18 028	18 148	18 230	18 271	18 401	18 479
Serokomla gmina wiejska	4 034	4 005	3 966	3 940	3 774	3 722	3 728
Stanin gmina wiejska	9 789	9 772	9 751	9 729	9 355	9 296	9 248
Stoczek Łukowski gmina wiejska	7 992	7 921	7 860	7 793	7 424	7 304	7 228
Trzebieszów gmina wiejska	7 437	7 442	7 416	7 352	7 182	7 154	7 130
Wojcieszków gmina wiejska	7 014	6 950	6 903	6 850	6 633	6 564	6 498
Wola Mysłowska gmina wiejska	4 768	4 712	4 695	4 649	4 511	4 434	4 402
Powiat łukowski	108 299	107 896	107 449	106 816	102 781	102 121	101 536

W powiecie łukowskim odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym wynosi 21,2%, podczas gdy w całym województwie lubelskim ten wskaźnik jest nieco niższy i wynosi 18,0%. To może sugerować, że w powiecie łukowskim jest nieco większy procent młodszej populacji, co może być korzystne z perspektywy długoterminowego rozwoju regionu, jeśli zostaną stworzone warunki do zatrzymania młodych ludzi w regionie, takie jak dostęp do edukacji i możliwości zatrudnienia. Odsetek osób w wieku produkcyjnym w powiecie łukowskim wynosi 57,6%, co jest porównywalne z województwem lubelskim, gdzie wynosi 58,1%. To wskazuje na stabilność w zakresie potencjalnie aktywnej zawodowo części populacji, która jest kluczowa dla gospodarki regionu. W powiecie łukowskim odsetek osób w wieku poprodukcyjnym to 21,2%, co jest nieco mniejsze niż średnia dla województwa lubelskiego (23,9%). Oznacza to, że w powiecie łukowskim jest nieco mniej osób starszych, co może mieć wpływ na politykę społeczną i zdrowotną, a także na zapotrzebowanie na usługi dla seniorów. Powiat łukowski charakteryzuje się nieco młodszą populacją w porównaniu do średniej wojewódzkiej, co może być korzystne dla dynamiki społeczno-gospodarczej powiatu. Stabilny odsetek osób w wieku produkcyjnym w obu analizowanych obszarach sugeruje, że zarówno powiat łukowski, jak i województwo lubelskie mogą liczyć na solidną bazę pracowników i podatników. Mniejszy odsetek osób w wieku poprodukcyjnym w powiecie łukowskim może oznaczać relatywnie mniejsze krótkoterminowe obciążenie dla systemów opieki społecznej i zdrowotnej w porównaniu do całego województwa, ale z drugiej strony może wskazywać na konieczność planowania długoterminowych inwestycji w infrastrukturę i usługi dedykowane starszej populacji.

Tabela 4. Ludność powiatu łukowskiego oraz województwa lubelskiego według kategorii (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	powiat łukowski	województwo lubelskie
w wieku przedprodukcyjnym	21,2%	18,0%
w wieku produkcyjnym	57,6%	58,1%
w wieku poprodukcyjnym	21,2%	23,9%

Warto zwrócić uwagę, iż najbardziej niekorzystna sytuacja demograficzna występuje w miastach Łuków oraz Skoczek Łukowski, gdzie odsetek osób w wieku poprodukcyjnym jest znacznie większy niż odsetek mieszkańców w wieku przedprodukcyjnym.

Zdecydowanie lepsza sytuacja demograficzna występuje w gminie Łuków i Krzywda, gdzie odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym jest zdecydowanie większy niż odsetek osób w wieku poprodukcyjnym. Udział procentowy ludności według poszczególnych kategorii wiekowych w poszczególnych gminach powiatu łukowskiego przedstawia Tabela nr 5.

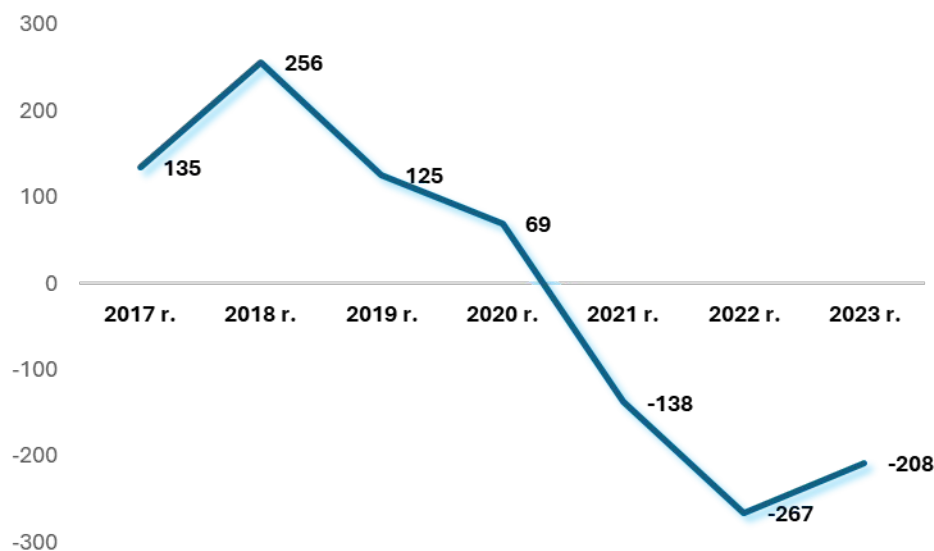
Tabela 5. Udział procentowy ludności według wieku w poszczególnych gminach powiatu łukowskiego – stan na koniec grudnia 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	w wieku przedprodukcyjnym	w wieku produkcyjnym	w wieku poprodukcyjnym
Łuków miasto	18,6%	55,4%	26,0%
Stoczek Łukowski miasto	18,0%	55,2%	26,7%
Adamów gmina wiejska	19,8%	58,0%	22,1%
Krzywda gmina wiejska	23,6%	58,0%	18,5%
Łuków gmina wiejska	24,6%	59,7%	15,8%
Serokomla gmina wiejska	20,7%	57,6%	21,7%
Stanin gmina wiejska	22,5%	58,3%	19,2%
Stoczek Łukowski gmina wiejska	19,8%	58,9%	21,3%
Trzebieszów gmina wiejska	21,9%	58,2%	19,9%
Wojcieszków gmina wiejska	21,6%	57,7%	20,7%
Wola Mysłowska gmina wiejska	19,1%	58,2%	22,6%
Powiat łukowski	21,2%	57,6%	21,2%

W latach 2017 – 2019 przyrost naturalny w powiecie łukowskim był dodatni, co oznacza przewagę liczby urodzeń nad zgonami. Najwyższy dodatni przyrost miał miejsce w roku 2019, gdzie osiągnął wartość 256. Następnie, w roku 2020, obserwujemy spadek przyrostu do wartości 125, co sugeruje, że różnica między urodzeniami a zgonami zaczęła maleć. W 2021 roku ta tendencja spadkowa utrzymuje się, a przyrost naturalny osiąga wartość 69, co wciąż jest wynikiem dodatnim, ale znacznie niższym w porównaniu z poprzednimi latami. W kolejnych latach, 2022 i 2023, następuje zdecydowany zwrot, gdzie przyrost naturalny staje się ujemny, osiągając wartości odpowiednio -138 i -267. Oznacza to, że liczba zgonów przewyższała liczbę urodzeń, co wskazuje na spadek liczby ludności. W latach 2017-2019 populacja powiatu łukowskiego wzrastała, co mogło mieć pozytywny wpływ na dynamikę społeczną i gospodarczą regionu. Ujemny przyrost naturalny w latach 2022-2023 jest sygnałem ostrzegawczym, który może wymagać interwencji politycznych, społecznych

i gospodarczych, aby przeciwdziałać potencjalnie negatywnym skutkom starzenia się populacji oraz zmniejszenia liczby ludności w produkcyjnym wieku.

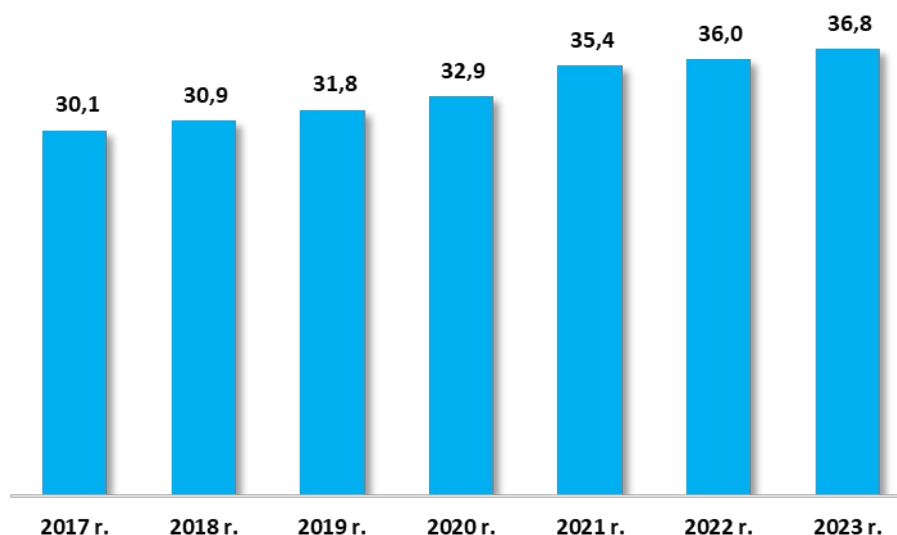
Rysunek 4. Przyrost naturalny w powiecie łukowskim w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)



Zmiany w rozkładzie wiekowym ludności, będące wynikiem starzenia się społeczeństwa, mogą w przyszłości skutkować zwiększonym obciążeniem ekonomicznym osób pracujących. Osoby w wieku produkcyjnym będą zmuszone do zapewnienia utrzymania rosnącej liczbie osób w wieku poprodukcyjnym. Kluczowym wskaźnikiem demograficznym, który ilustruje stosunek liczby osób w wieku poprodukcyjnym do każdych 100 osób w wieku produkcyjnym, jest wskaźnik obciążenia demograficznego. Ten wskaźnik jest istotny w przewidywaniu przyszłych zmian demograficznych. Niestety, wskaźnik ten w powiecie łukowskim sukcesywnie rośnie osiągając w 2023 roku poziom 36,8 osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym. Rosnące obciążenie demograficzne, spowodowane mniejszą liczbą pracujących i większą liczbą osób niepracujących, stanowi poważne wyzwanie. Może to znacząco wpłynąć na rynek pracy, system opieki społecznej, edukację i inne istotne obszary życia społeczno-gospodarczego. Opisane zjawisko może prowadzić do negatywnych zmian w obszarze rynku pracy. Rosnący stosunek osób w wieku poprodukcyjnym do pracujących może skutkować wyższymi podatkami i składkami na ubezpieczenia społeczne dla pracodawców i osób pracujących, aby pokryć rosnące koszty

opieki i świadczeń emerytalnych. Może pojawić się niedobór siły roboczej, szczególnie w sektorach wymagających specjalistycznych umiejętności, co może skłaniać pracodawców do poszukiwania pracowników za granicą lub inwestowania w automatyzację. Wzrost liczby osób nieaktywnych zawodowo może także spowolnić wzrost gospodarczy, ponieważ mniejsza liczba pracujących oznacza mniejszą produkcję i konsumpcję. Wskaźnik obciążenia demograficznego w powiecie łukowskim jest niższy niż w województwie lubelskim. Wskaźnik obciążenia demograficznego dla województwa lubelskiego w 2023 roku wynosił 41,1, natomiast na szczeblu całego kraju wskaźnik ten osiągnął wartość 39.

Rysunek 5. Wskaźnik obciążenia demograficznego (ludność osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) powiecie łukowskim w latach 2016-2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).



I.2. Prognoza demograficzna dla powiatu łukowskiego.

Ze względu na swoją charakterystykę społeczno-demograficzną, populacja powiatu łukowskiego w najbliższych latach prawdopodobnie będzie stopniowo maleć, co będzie efektem zarówno ujemnego salda migracyjnego (więcej osób opuszczających powiat niż przybywających), jak i ujemnego salda naturalnego oraz spadku dzietności. W 2040 roku przewidywana całkowita liczba mieszkańców wyniesie 89 353 osób, podczas gdy w 2060 roku liczba ludności powiatu łukowskiego ma spaść do 73 961 osób. To wskazuje na znaczący spadek populacji w ciągu dwudziestu lat o około 17%. Takie zmniejszenie się populacji może wynikać z niskiego przyrostu naturalnego, potencjalnej emigracji, a także z

wpływów czynników ekonomicznych i społecznych, które mogą wpływać na decyzje o rodzeniu dzieci. Liczba mężczyzn i kobiet zmniejszać będzie się proporcjonalnie – z 44 323 mężczyzn i 45 030 kobiet w roku 2040 do 36 848 mężczyzn i 37 113 kobiet w roku 2060. To świadczy o równomiernym zmniejszaniu się liczby mieszkańców wśród obu płci. Co istotne, widać zmiany w strukturze wiekowej. Grupa przedprodukcyjna, czyli najmłodsza część populacji, zmniejszy się z 14 882 osób w 2040 roku do 12 745 osób w 2060 roku. Ta tendencja może wskazywać na zmniejszającą się liczbę urodzeń w kolejnych dekadach. Grupa w wieku produkcyjnym, która jest najważniejsza z punktu widzenia siły roboczej i zdolności do wsparcia grup zależnych (przedprodukcyjnej i poprodukcyjnej), zmniejsza się z 49 710 osób w 2040 roku do 36 126 osób w 2060 roku, co oznacza istotny spadek potencjalnej siły roboczej i możliwe wyzwania dla lokalnej gospodarki. Niezwykle istotnym jest fakt, że liczba osób w wieku poprodukcyjnym prawie się nie zmienia - z 24 761 w 2040 roku do 25 090 w 2060 roku, co sugeruje starzenie się populacji. Stabilna lub zwiększająca się liczba osób starszych przy jednoczesnym spadku liczby ludności w wieku produkcyjnym i przedprodukcyjnym może prowadzić do wzrostu obciążenia dla systemów emerytalnych i zdrowotnych, a także wymagać większego wsparcia społecznego dla seniorów. Podsumowując, dane te mogą sygnalizować konieczność przemyślanej polityki demograficznej i społecznej, która adresuje spodziewany spadek liczby ludności oraz zmiany w strukturze wiekowej. Może to obejmować działania mające na celu wspieranie rodzicielstwa, przyciąganie i zatrzymywanie młodych ludzi w regionie, a także dostosowanie infrastruktury i usług publicznych do potrzeb starzejącego się społeczeństwa. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie łukowskim – prognoza demograficzna w latach 2040-2060 przedstawia Tabela nr 6.

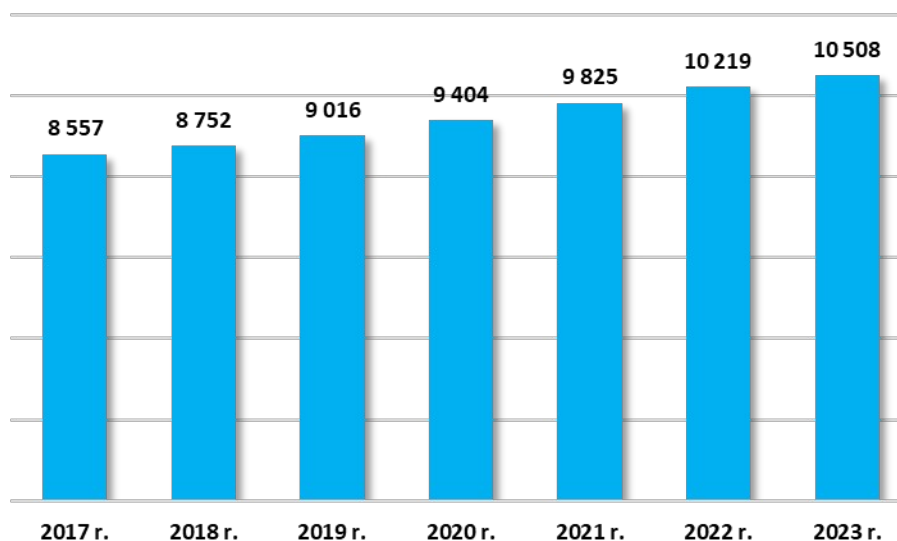
Tabela 6. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie łukowskim. Prognoza na 2040 rok oraz 2060 rok. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	Prognoza na 2040 r.	Prognoza na 2060 r.
Ogółem	89 353	73 961
Mężczyźni	44 323	36 848
Kobiety	45 030	37 113
Przedprodukcyjny	14 882	12 745
Produkcyjny	49 710	36 126
Poprodukcyjny	24 761	25 090

II. Charakterystyka gospodarcza powiatu łukowskiego oraz miasta Łuków.

II.1. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych w powiecie łukowskim oraz w mieście Łuków.

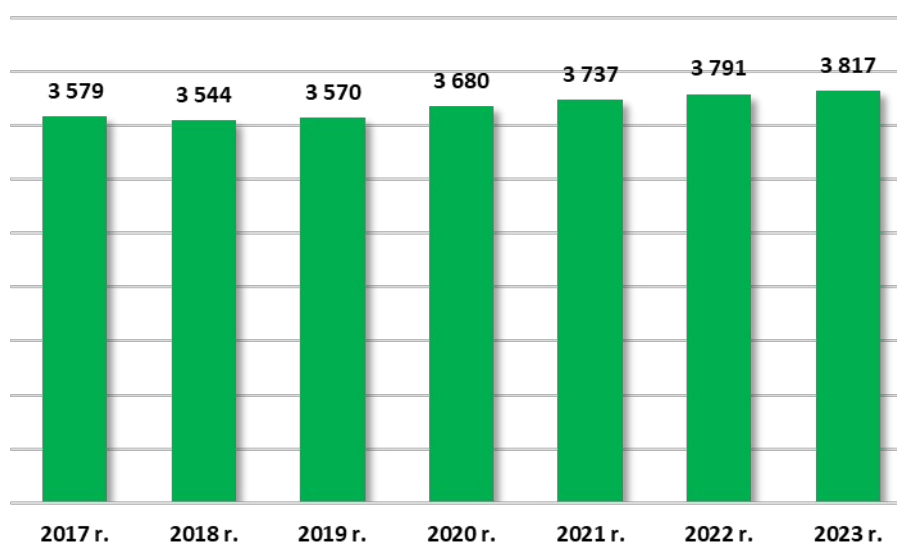
Według danych pochodzących z bazy REGON Głównego Urzędu Statystycznego na koniec 2023 roku powiecie łukowskim odnotowano 10 508 podmiotów gospodarczych. W analizowanych latach 2017 – 2023 widoczny jest stały wzrost liczby podmiotów gospodarczych w tym okresie. W porównaniu do danych z 2017 roku liczba podmiotów wzrosła aż o 1 951 podmiotów. Jest to bardzo dynamiczny wzrost wynoszący aż 22,8%. Ogólny trend w zakresie liczby podmiotów gospodarczych w powiecie łukowskim jest wzrostowy, co sugeruje, że sytuacja gospodarcza w powiecie łukowskim poprawia się, przyciągając nowe podmioty gospodarcze lub sprzyjając rozwojowi tych już istniejących. Obserwowany wyraźny i ciągły wzrost liczby podmiotów gospodarczych w analizowanym okresie może wskazywać na stabilne środowisko gospodarcze zachęcające do tworzenia nowych przedsiębiorstw. Systematyczne zwiększanie się liczby podmiotów gospodarczych sugeruje, że powiat łukowski jest atrakcyjnym miejscem do prowadzenia działalności gospodarczej, co może przyciągać inwestorów i przedsiębiorców. Wzrost ten może być wynikiem korzystnych warunków do prowadzenia działalności gospodarczej, takich jak wprowadzenie dogodnych przepisów prawnych, dostęp do zasobów, poprawa infrastruktury, skuteczna promocja regionu jako miejsca przyjaznego dla biznesu czy też wzrost gospodarczy regionu. Wzrost liczby firm może przyczyniać się do tworzenia nowych miejsc pracy, co ma pozytywny wpływ na rynek pracy i ekonomię regionu. Wzrost liczby firm świadczy także o wzmacniającej się gospodarce lokalnej, która jest w stanie przetrwać i rozwijać się pomimo ewentualnych trudności ekonomicznych. Zauważalna ciągła tendencja wzrostowa może również sugerować, że przedsiębiorcy dostrzegają w powiecie łukowskim szansę na rozwój biznesu, a miejscowa gospodarka prezentuje zdrowe podstawy do długoterminowego wzrostu.

Rysunek 6. Liczba podmiotów gospodarczych powiecie łukowskim na koniec roku w latach 2017 – 2023.
(źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Uwzględniając dane Głównego Urzędu Statystycznego przedstawiono także informację na temat liczby podmiotów gospodarczych w mieście Łuków. Na koniec 2017 roku liczba podmiotów gospodarczych w mieście Łuków wynosiła 3 579. Po niewielkim spadku w 2018 roku, z 3 579 do 3 544 podmiotów, obserwujemy wzrost liczby firm w kolejnych latach. Wzrost ten może odzwierciedlać poprawę warunków dla biznesu lub skutki działań mających na celu stymulację lokalnej przedsiębiorczości. Rok 2019 przyniósł wzrost do 3 570 podmiotów, co sugeruje odwrócenie trendu spadkowego z poprzedniego roku. W roku 2020 liczba podmiotów wzrosła bardziej znacząco, osiągając 3 680, co może świadczyć o dalszym ożywieniu gospodarczym. Ten wzrostowy trend utrzymał się w kolejnych latach, z 3 737 podmiotów w 2021 roku, 3 791 w 2022 roku i 3 817 w 2023 roku. Wzrost w liczbie podmiotów gospodarczych w Łukowie może wskazywać na dobrą kondycję ekonomiczną miasta i rosnące zaufanie przedsiębiorców do lokalnego rynku. Może to również sugerować, że miasto Łuków jest atrakcyjne dla nowych inwestycji oraz że istniejące przedsiębiorstwa rozwijają swoją działalność. Sukcesywne zwiększenie liczby podmiotów może również przyczyniać się do zwiększenia zróżnicowania oferty usług i produktów dostępnych dla mieszkańców Łukowa. Ponadto, sukcesywny wzrost liczby podmiotów gospodarczych może mieć pozytywny wpływ na rynek pracy, zwiększając zapotrzebowanie na pracowników i przyczyniając się do obniżenia lokalnego bezrobocia. Może również oznaczać rozwój różnych

sektorów gospodarki, co przyczynia się do zwiększenia innowacyjności i konkurencyjności miasta. Ważne jest, aby lokalne władze kontynuowały wspieranie przedsiębiorczości i inwestycji, aby utrzymać ten pozytywny trend rozwoju gospodarczego. Warto zauważyć, że dynamika wzrostu podmiotów gospodarczych na przestrzeni lat 2017 – 2023 wynosiła aż 6,6%. Zarówno powiat łukowski, jak i miasto Łuków wykazują optymistyczne tendencje w zakresie rozwoju działalności gospodarczej.

Rysunek 7. Liczba podmiotów gospodarczych w Łukowie na koniec roku w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)



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

Tabela 7. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa lubelskiego. Stan na 31.XII.2022 r (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

nr	Powiat	Liczba podmiotów
1	Powiat m. Lublin	53 574
2	Powiat lubelski	17 224
3	Powiat puławski	11 075
4	Powiat łukowski	10 508
5	Powiat biłgorajski	9 538
6	Powiat bialski	8 727
7	Powiat zamojski	8 564
8	Powiat m. Zamość	7 938
9	Powiat tomaszowski	7 689
10	Powiat kraśnicki	7 437
11	Powiat lubartowski	7 292
12	Powiat m. Biała Podlaska	7 222
13	Powiat świdnicki	6 711
14	Powiat m. Chełm	6 071
15	Powiat chełmski	5 100
16	Powiat hrubieszowski	4 794
17	Powiat opolski	4 753
18	Powiat radzyński	4 654
19	Powiat krasnostawski	4 391
20	Powiat rycki	4 386
21	Powiat łęczyński	4 137
22	Powiat janowski	4 084
23	Powiat włodawski	3 014
24	Powiat parczewski	2 767

Precyzyjniejszym narzędziem do określenia skali przedsiębiorczości w powiecie jest analiza wskaźnika liczby podmiotów w przeliczeniu na 1000 mieszkańców. Wskaźnik przedsiębiorczości skorelowany jest z liczbą mieszkańców powiatu. Uwzględniając te dane, wynika, że liczba podmiotów gospodarczych w powiecie łukowskim wynosiła 101 podmiotów na 1000 mieszkańców. W klasyfikacji powiatów województwa lubelskiego powiat łukowski zajmował (wspólnie z powiatem puławskim) 5 miejsce na 42 powiaty województwa lubelskiego.

Tabela 8. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa lubelskiego na 1000 mieszkańców. Stan na 31.XII.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

nr	Powiat	Liczba podmiotów
1	Powiat m. Lublin	157
2	Powiat m. Zamość	133
3	Powiat m. Biała Podlaska	129
4	Powiat m. Chełm	105
5	Powiat łukowski	101
5	Powiat puławski	101
7	Powiat lubelski	100
8	Powiat tomaszowski	98
9	Powiat biłgorajski	96
10	Powiat świdnicki	94
11	Powiat janowski	91
12	Powiat lubartowski	84
13	Powiat rycki	84
14	Powiat włodawski	83
15	Powiat hrubieszowski	83
16	Powiat parczewski	83
17	Powiat opolski	83
18	Powiat radzyński	83
19	Powiat kraśnicki	82
20	Powiat zamojski	82
21	Powiat bialski	80
22	Powiat krasnostawski	71
23	Powiat łęczyński	71
24	Powiat chełmski	67

Według danych GUS i bazy REGON na koniec grudnia 2023 roku w powiecie łukowskim zdecydowanie najwięcej przedsiębiorstw (36,3% ogółu firm z powiatu łukowskiego) funkcjonowało w mieście Łuków – 3 817. Znaczny odsetek przedsiębiorstw – 16,0% funkcjonuje na terenie gminy Łuków – 1 686 firm. W pozostałych gminach powiatu łukowskiego odsetek podmiotów gospodarczych kształtuje się na poziomie od 3,0% do 9,1% wszystkich podmiotów zlokalizowanych w powiecie łukowskim. Tabela nr 9 przedstawia liczbę oraz odsetek przedsiębiorstw w poszczególnych gminach powiatu łukowskiego.

Tabela 9. Zarejestrowane przedsiębiorstwa w poszczególnych gminach powiatu łukowskiego na dzień 31.12.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Gmina	Liczba podmiotów	%
Łuków miasto	3 817	36,3%
Stoczek Łukowski miasto	317	3,0%
Adamów gmina wiejska	381	3,6%
Krzywda gmina wiejska	959	9,1%
Łuków gmina wiejska	1 686	16,0%
Serokomla gmina wiejska	247	2,4%
Stanin gmina wiejska	879	8,4%
Stoczek Łukowski gmina wiejska	692	6,6%
Trzebieszów gmina wiejska	603	5,7%
Wojcieszków gmina wiejska	457	4,3%
Wola Mysłowska gmina wiejska	470	4,5%
Powiat łukowski	10 508	100,0%

W powiecie łukowskim dominują najmniejsze przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (w tym mikroprzedsiębiorstwa). Na koniec 2023 roku w powiecie łukowskim odnotowano 10 201 takich podmiotów gospodarczych. Liczba firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników w powiecie łukowskim wynosiła 254. W tym okresie w powiecie łukowskim odnotowano 50 przedsiębiorstw zatrudniających od 50 do 249 pracowników, a także 2 podmioty zatrudniające od 250 do 999 pracowników. Według danych REGON w powiecie łukowskim znajdują się 2 podmioty zatrudniające ponad 1 000 pracowników. Największe podmioty gospodarcze zlokalizowane są w mieście Łuków.

Tabela 10. Struktura podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników na dzień 31.12.2023 r. w powiecie łukowskim. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Gmina	Wielkość zatrudnienia				
	0-9	10-49	50-249	250-999	1000 i więcej
Łuków miasto	3 679	103	33	0	2
Stoczek Łukowski miasto	301	13	3	0	0
Adamów gmina wiejska	370	10	1	0	0
Krzywda gmina wiejska	940	19	0	0	0
Łuków gmina wiejska	1 641	40	5	0	0
Serokomla gmina wiejska	243	3	1	0	0
Stanin gmina wiejska	855	23	1	0	0
Stoczek Łukowski gmina wiejska	679	11	2	0	0
Trzebieszów gmina wiejska	584	15	3	1	0
Wojcieszków gmina wiejska	445	11	1	0	0
Wola Mysłowska gmina wiejska	464	6	0	0	0
Powiat łukowski	10 201	254	50	1	2

W latach 2018 – 2023 obserwowany jest wzrost przedsiębiorczości indywidualnej (osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym) zarówno w całym powiecie łukowskim jak i w każdej z gmin powiatu łukowskiego. Tendencję wzrostową w tym zakresie prezentuje Tabela nr 11. W zakresie przedsiębiorczości indywidualnej prym wiodą mieszkańcy miasta Łuków oraz Stoczek Łukowski a także mieszkańcy gmin Wola Mysłowska oraz Stoczek Łukowski.

Tabela 11. Przedsiębiorczość indywidualna – osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym w gminach powiatu łukowskiego w latach 2018 – 2023 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.	2023 r.
Łuków miasto	15,64	15,88	16,37	18,34	19,00	19,55
Stoczek Łukowski miasto	12,67	13,34	13,78	15,74	16,78	17,89
Adamów gmina wiejska	7,62	7,77	7,89	9,17	9,74	10,24
Krzywda gmina wiejska	8,82	9,44	10,12	11,82	12,98	13,76
Łuków gmina wiejska	8,93	9,46	10,00	10,84	11,74	12,47
Serokomla gmina wiejska	6,98	7,25	7,42	8,21	9,24	9,83
Stanin gmina wiejska	9,48	9,96	10,52	11,68	12,25	13,12
Stoczek Łukowski gmina wiejska	9,90	10,46	11,24	12,65	13,49	14,00
Trzebieszów gmina wiejska	7,68	8,12	8,60	9,77	10,63	10,99
Wojcieszków gmina wiejska	6,80	7,50	7,59	8,84	9,40	10,35
Wola Mysłowska gmina wiejska	10,93	11,45	11,96	12,46	13,17	14,78
Powiat łukowski	10,69	11,11	11,58	12,93	13,70	14,38

Opierając się na danych ze spisu REGON na dzień 31.12.2023 roku w ramach sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności wynika, iż największa liczba podmiotów gospodarczych w powiecie łukowskim działa w sekcji G, czyli w handlu hurtowym i detalicznym oraz w naprawie pojazdów samochodowych, co stanowi 2 304 firmy. To wskazuje na dominującą rolę tej branży w strukturze gospodarczej powiatu i jej znaczący wpływ na rynek pracy oraz na lokalny popyt konsumencki. Drugą co do wielkości sekcją jest budownictwo (Sekcja F) z liczbą 2 157 podmiotów, co może odzwierciedlać trwające inwestycje infrastrukturalne oraz dynamiczny rozwój sektora mieszkaniowego w regionie. Sekcja C, czyli przetwórstwo przemysłowe, z liczbą 1183 firm, pokazuje, że produkcja przemysłowa ma solidne podstawy w powiecie i przyczynia się do zróżnicowania gospodarczego. Transport i gospodarka magazynowa (Sekcja H) z 1150 firmami są kolejną istotną branżą, co może świadczyć o korzystnym położeniu geograficznym powiatu oraz rozwiniętej infrastrukturze

komunikacyjnej. Pozostała działalność usługowa (Seksja S) z 718 podmiotami oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (Seksja M) z 569 firmami podkreślają znaczenie usług specjalistycznych oraz niematerialnych aspektów gospodarki. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Seksja Q) oraz edukacja (Seksja P) z odpowiednio 486 i 365 firmami są sektorami kluczowymi dla jakości życia mieszkańców i równowagi społecznej. Najmniej reprezentowane są sekcje związane z górnictwem i wydobywaniem (Seksja B) oraz wytwarzaniem energii (Seksja D), co może wskazywać na niski udział tych branż w lokalnym rynku gospodarczym. Podsumowując, struktura gospodarcza powiatu łukowskiego na koniec 2023 roku jest zdominowana przez handel, budownictwo i przetwórstwo przemysłowe. Widoczna jest także solidna podstawa dla sektorów transportu, usług oraz profesjonalnej działalności naukowej i technicznej. Mniejsza liczba podmiotów w sektorach związanych z produkcją energii i górnictwem może sugerować skupienie się na innych dziedzinach gospodarki. Wzrost i rozwój usług i handlu wskazuje na wzrostową i konsumpcyjną orientację lokalnej gospodarki. Tabela nr 12 przedstawia rozkład wszystkich podmiotów gospodarczych według sekcji PKD powiecie łukowskim.

Tabela 12. Branże i liczba podmiotów w powiecie łukowskim na dzień 31.12.2023 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Rodzaj działalności	Liczba
Seksja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	2304
Seksja F – Budownictwo	2157
Seksja C - Przetwórstwo przemysłowe	1183
Seksja H - Transport i gospodarka magazynowa	1150
Seksja S - Pozostała działalność usługowa	718
Seksja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	569
Seksja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	486
Seksja P – Edukacja	365
Seksja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	220
Seksja J - Informacja i komunikacja	203
Seksja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	200
Seksja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	199
Seksja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	197
Seksja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	187
Seksja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	175
Seksja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe	109

zabezpieczenia społeczne	
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	22
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	18
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	7

Poniżej przedstawiono także strukturę podmiotów gospodarczych w mieście Łuków. Najwięcej podmiotów gospodarczych działa w sekcji G, tj. handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych, z liczbą 1 035 firm. To może świadczyć o dynamicznym sektorze handlowym, który jest kluczowym elementem lokalnej gospodarki, wspierającym zarówno zaspokajanie codziennych potrzeb mieszkańców, jak i przyciągającym konsumentów z zewnątrz. Budownictwo (Sekcja F) z 475 podmiotami sugeruje silny rozwój infrastrukturalny, który może być napędzany inwestycjami publicznymi oraz prywatnymi, mającymi wpływ na poprawę jakości życia i wzrost atrakcyjności inwestycyjnej miasta. Sekcja H, obejmująca transport i gospodarkę magazynową, z 364 firmami, wskazuje na znaczenie logistyki i transportu dla funkcjonowania lokalnego rynku, a także na potencjał Łukowa jako huba komunikacyjnego. Sekcje C (przetwórstwo przemysłowe) i Q (opieka zdrowotna i pomoc społeczna), z równą liczbą 298 firm, odzwierciedlają zrównoważony rozwój produkcji oraz istotność usług zdrowotnych i społecznych dla mieszkańców. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (Sekcja M) z 290 podmiotami oraz pozostała działalność usługowa (Sekcja S) z 268 firmami pokazują na szeroki wachlarz usług specjalistycznych oferowanych w Łukowie. Edukacja (Sekcja P) i działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (Sekcja L) z liczbami odpowiednio 152 i 124 wskazują na rozwijające się sektory edukacyjny i rynku nieruchomości. Mniejsza liczba firm w sekcjach rolnictwa (Sekcja A), administracji publicznej (Sekcja O) oraz górnictwa i wytwarzania energii (Sekcje B i D) może odzwierciedlać ograniczoną rolę tych branż w strukturze gospodarczej miasta. Podsumowując, miasto Łuków wydaje się mieć dynamiczny i zróżnicowany profil gospodarczy, z silnym naciskiem na handel, usługi i budownictwo. Świadczy to o dobrych perspektywach wzrostu i rozwoju, chociaż konieczne może być wsparcie dla mniejszych sektorów, aby zapewnić zrównoważony rozwój gospodarczy.

Tabela 13. Branże i liczba podmiotów w mieście Łuków na dzień 31.12.2023 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Rodzaj działalności	Liczba
---------------------	--------

Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	1035
Sekcja F – Budownictwo	475
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	364
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	298
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	298
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	290
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	268
Sekcja P – Edukacja	152
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	124
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	111
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	111
Sekcja J - Informacja i komunikacja	92
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	75
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	64
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	20
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	16
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	6
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	4
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	4

Analizując dane dla powiatu łukowskiego i miasta Łuków, możemy zauważyć pewne różnice oraz podobieństwa w dominujących branżach. W powiecie łukowskim, według wcześniejszych informacji, najwięcej podmiotów gospodarczych działało w handlu, budownictwie oraz transporcie i gospodarce magazynowej. To sugeruje silną obecność działalności handlowej, dynamiczny rozwój infrastrukturalny oraz znaczenie logistyki. W mieście Łuków najwięcej firm funkcjonuje w handlu hurtowym i detalicznym oraz naprawie pojazdów samochodowych, co pokrywa się z obserwacjami dla całego powiatu i wskazuje na to, że handel odgrywa kluczową rolę w lokalnej gospodarce zarówno w mieście, jak i w szerszym regionie. W branży budowlanej również widać silne reprezentacje, co jest wspólne dla obu analizowanych obszarów. Jednak w sekcji przetwórstwa przemysłowego miasto Łuków ma mniej firm niż powiat, co może oznaczać, że produkcja przemysłowa jest bardziej rozpowszechniona na terenie całego powiatu niż w samej jego stolicy. To może być spowodowane różnicami w dostępie do zasobów, takich jak przestrzeń czy siła robocza. Miasto wyróżnia się znaczną liczbą podmiotów w sekcji opieki zdrowotnej

i pomocy społecznej, co może odzwierciedlać większe skoncentrowanie usług zdrowotnych i społecznych w centrum powiatu. Może to być związane z lepszym dostępem do takich usług w obszarze miejskim. W sekcji działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej miasto również ma solidną reprezentację, co może świadczyć o koncentracji wiedzy specjalistycznej i innowacji w Łukowie. To wskazuje na potencjał miasta jako ośrodka edukacyjnego i badawczego. Warto zauważyć, że sekcja transportu i gospodarki magazynowej jest znacząca w mieście Łuków, co może sugerować rozwiniętą infrastrukturę logistyczną i transportową w centrum powiatu. Podsumowując, zarówno powiat łukowski, jak i miasto Łuków wykazują silne skłonności w kierunku handlu i budownictwa, jednak miasto ma wyraźniejsze skupienie na opiece zdrowotnej, edukacji oraz działalności profesjonalnej. Z kolei przetwórstwo przemysłowe wydaje się być bardziej charakterystyczne dla powiatu niż dla jego stolicy. W obu przypadkach widać zdrową mieszanekę działalności gospodarczej, co wskazuje na różnorodną i zrównoważoną ekonomię.

W okresie ostatniej dekady w powiecie łukowskim nastąpił dynamiczny wzrost liczby podmiotów gospodarczych. W tym okresie nastąpiło nieznaczne przeobrażenie struktury podmiotów z punktu widzenia branż, w których funkcjonowały podmioty gospodarcze w powiecie łukowskim. Analiza zmian w liczbie podmiotów gospodarczych w powiecie łukowskim według branż między końcem roku 2013 a 2023 pokazuje zróżnicowane tendencje rozwojowe w różnych sektorach gospodarki. Sektor rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (Sekcja A) zanotował spadek o 24,2%, co może świadczyć o zmianach strukturalnych w gospodarce lub zmniejszającym się znaczeniu tych tradycyjnych dziedzin w całkowitym obrazie gospodarczym powiatu. Z kolei górnictwo i wydobywanie (Sekcja B) odnotowało wzrost o 12,5%, co wskazuje, że te branże, choć nadal stanowią mniejszą część gospodarki, zaczynają stopniowo zwiększać swój udział. Przetwórstwo przemysłowe (Sekcja C) wykazało imponujący wzrost o 66,2%, co jest dowodem na rozwój i modernizację tego sektora, co może przyczyniać się do wzrostu zatrudnienia i eksportu. W sekcji wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz, parę wodną oraz gorącą wodę (Sekcja D) zanotowano wzrost o 40%, co odzwierciedla inwestycje w infrastrukturę energetyczną lub zwiększony popyt na te usługi. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami (Sekcja

E) oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa (Sekcja K) wykazują niewielkie, ale stałe wzrosty, co świadczy o stopniowym wzmacnianiu tych sektorów w lokalnej gospodarce. Budownictwo (Sekcja F) odnotowało jeden z największych wzrostów, wynoszący 78,7%, co może świadczyć o intensywnym rozwoju infrastrukturalnym lub budownictwie mieszkaniowym, mającym kluczowe znaczenie dla poprawy warunków życia mieszkańców i przyciągania nowych inwestycji. Handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych (Sekcja G) wykazał niewielki spadek o 3,2%, co może sugerować nasycenie rynku lub zmiany w konsumenckich nawykach zakupowych. Transport i gospodarka magazynowa (Sekcja H), działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (Sekcja I) oraz informacja i komunikacja (Sekcja J) odnotowały znaczące wzrosty, co wskazuje na rozwijające się infrastruktury logistyczne, turystykę oraz sektor ICT jako kluczowe obszary dynamicznego rozwoju. Pozostałe sektory, takie jak opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Sekcja Q), edukacja (Sekcja P) oraz kultura, rozrywka i rekreacja (Sekcja R) także odnotowały wzrost, co świadczy o rosnącym znaczeniu usług społecznych i jakości życia mieszkańców. Podsumowując, w ciągu dekady powiat łukowski wykazał istotne zmiany w strukturze swoich podmiotów gospodarczych, podkreślając rozwój przemysłu, budownictwa i sektorów usługowych. Wzrosty w kluczowych sektorach mogą świadczyć o pozytywnych procesach rozwojowych, rosnącej przedsiębiorczości i atrakcyjności inwestycyjnej powiatu. Dynamika zmian w zakresie liczby podmiotów gospodarczych w latach 2013 – 2023 zaprezentowana została w Tabeli nr 14.

Tabela 14. Zmiany w liczbie podmiotów gospodarczych w powiecie łukowskim według branż. Dane na koniec 2013 r oraz 2023 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	2013 r.	2023 r.	Zmiana %
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	260	197	-24,2%

Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	16	18	12,5%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	712	1183	66,2%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	5	7	40,0%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	20	22	10,0%
Sekcja F – Budownictwo	1207	2157	78,7%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	2380	2304	-3,2%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	784	1150	46,7%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	138	200	44,9%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	93	203	118,3%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	176	199	13,1%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	138	175	26,8%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	419	569	35,8%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	170	220	29,4%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	115	109	-5,2%
Sekcja P – Edukacja	360	365	1,4%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	348	486	39,7%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	161	187	16,1%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	496	718	44,8%

Analizując dane dotyczące liczby podmiotów gospodarczych w mieście Łuków między końcem roku 2013 a końcem roku 2023, obserwujemy różnorodne zmiany w strukturze branżowej lokalnej gospodarki. Sektor rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (Sekcja A) odnotował znaczący wzrost liczby podmiotów o 66,7%, co może wskazywać na rosnące znaczenie tych działalności w mieście, pomimo ich tradycyjnego związku z obszarami wiejskimi. Może to być efekt rozwoju miejskich form rolnictwa lub inwestycji w lokalną produkcję żywności. W sekcji B, górnictwo i wydobywanie, nastąpił spadek o 33,3%. Jest to sektor, który tradycyjnie wymaga dużych obszarów i zasobów naturalnych, więc spadek w kontekście miejskim może odzwierciedlać ograniczone możliwości dla tej branży w Łukowie.

Przetwórstwo przemysłowe (Sekcja C) zanotowało niewielki spadek o 4,2%. Ta zmiana może sugerować restrukturyzację lub przesunięcie akcentów gospodarczych na inne sektory, mimo że przetwórstwo przemysłowe nadal odgrywa istotną rolę w lokalnej gospodarce. Sekcje D (energia) i E (dostawa wody, gospodarowanie ściekami i odpadami) wykazały wzrosty,

odpowiednio o 33,3% i 100%. Te wzrosty mogą świadczyć o inwestycjach w infrastrukturę oraz o zwiększonym zapotrzebowaniu na te usługi w rozwijającym się mieście. Budownictwo (Sekcja F) zwiększyło swoją liczbę o 28,4%, co podkreśla trwający rozwój infrastruktury i nieruchomości w Łukowie. Wzrost ten jest znaczący i może odzwierciedlać aktywność inwestycyjną oraz poprawę warunków mieszkaniowych. Sekcja G, obejmująca handel i naprawę pojazdów, odnotowała spadek o 12,0%, co może wskazywać na przesycenie rynku lub zmiany w preferencjach zakupowych mieszkańców. Transport i gospodarka magazynowa (Sekcja H) oraz działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (Sekcja I) zanotowały wzrosty, co świadczy o rozwoju logistyki i sektora turystycznego. Sekcja J (informacja i komunikacja) oraz sekcje związane z usługami profesjonalnymi, edukacją i opieką zdrowotną również odnotowały wzrosty, co może odzwierciedlać rosnące zapotrzebowanie na usługi specjalistyczne, edukacyjne i zdrowotne w mieście. Podsumowując, w ciągu dziesięciu lat miasto Łuków wykazało dynamiczne zmiany w strukturze swoich podmiotów gospodarczych. Wzrosty w wielu sektorach usługowych oraz spadki w niektórych sekcjach przemysłowych i handlowych wskazują na przemiany w lokalnej gospodarce i adaptację do nowych warunków rynkowych oraz zmieniających się potrzeb mieszkańców.

Tabela 15. Zmiany w liczbie podmiotów gospodarczych w mieście Łuków według branż. Dane na koniec 2013 r oraz 2023 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	2013 r.	2022 r.	Zmiana %
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	12	20	66,7%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	6	4	-33,3%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	311	298	-4,2%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	3	4	33,3%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	3	6	100,0%
Sekcja F – Budownictwo	370	475	28,4%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	1176	1035	-12,0%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	288	364	26,4%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami	72	111	54,2%

gastonomicznymi			
Sekcja J - Informacja i komunikacja	62	92	48,4%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	108	111	2,8%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	98	124	26,5%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	256	290	13,3%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	71	75	5,6%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	16	16	0,0%
Sekcja P – Edukacja	144	152	5,6%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	233	298	27,9%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	59	64	8,5%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	252	268	6,3%

II.2. Fluktuacja liczby przedsiębiorstw w latach 2020 – 2023. Liczba nowych i zamkniętych podmiotów gospodarczych.

Poniżej przedstawiono informację na temat liczby nowo powstałych podmiotów gospodarczych według sekcji PKD w latach 2020 – 2023 w powiecie łukowskim. W 2020 roku zarejestrowano 752 nowe podmioty gospodarcze, w 2021 roku 853 podmioty, w 2022 roku 874 podmioty, natomiast w 2023 roku 781 podmiotów gospodarczych. W 2023 roku najwięcej podmiotów powstało w branżach Sekcja F – Budownictwo – 214 firm w Sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe – 131 oraz Sekcji G– Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych – 109 podmiotów.

Tabela 16. Nowo zarejestrowane podmioty gospodarcze w rejestrze REGON w powiecie łukowskim w latach 2020 – 2023.

	2020 r.	2021 r.	2022 r.	2023 r.
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	14	15	9	11
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	1	0	0	0
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	99	116	138	131
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	0	3	0	1
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	0	3	0	0
Sekcja F – Budownictwo	216	238	227	214
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	136	155	162	109
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	50	87	79	56

Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	15	13	18	11
Sekcja J - Informacja i komunikacja	16	29	25	23
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	12	14	9	18
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	7	10	7	6
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	46	37	40	36
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	35	36	52	30
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0	1	0
Sekcja P – Edukacja	17	12	26	25
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	26	40	27	41
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	6	6	5	6
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	56	39	49	63
SUMA	752	853	874	781

W mieście Łuków w 2023 roku powstało 221 nowych podmiotów gospodarczych. Najwięcej w Sekcji F – Budownictwo – 44 firmy oraz w Sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych – 42 firmy.

Tabela 17. Nowo zarejestrowane podmioty gospodarcze w rejestrze REGON w mieście Łuków w latach 2020 – 2023.

	2020 r.	2021 r.	2022 r.	2023 r.
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2	4	1	2
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	0	0	0	0
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	22	21	19	21
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	0	0	0	0
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	0	2	0	0
Sekcja F – Budownictwo	48	48	36	44
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	56	62	61	42
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	17	23	13	19
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	11	8	9	7
Sekcja J - Informacja i komunikacja	5	11	7	6
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	3	2	9
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3	4	3	4
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	26	13	15	13
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	16	10	21	7
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0	1	0
Sekcja P – Edukacja	12	7	18	9

Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	13	22	15	20
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	5	4	2	0
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	17	17	14	18
SUMA	255	259	237	221

W celu uzupełniania informacji na temat zmiany liczby przedsiębiorstw w powiecie łukowskim przedstawiono także szczegółową informację na temat wyrejestrowanych (zamkniętych) podmiotów gospodarczych w powiecie łukowskim w rejestrze REGON w latach 2020 – 2023. Uwzględniając te dane wynika, że w 2020 roku wyrejestrowano 324 firmy, w 2021 roku 373 firmy, w 2022 roku 426 firm, natomiast w 2023 roku 439 firm. W 2023 roku najwięcej firm wyrejestrowano w branży: Sekcja F – Budownictwo – 118 firm oraz w Sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych – 109 firm.

Tabela 18. Wyrejestrowane podmioty gospodarcze w rejestrze REGON w powiecie łukowskim w latach 2020 – 2023.

	2020 r.	2021 r.	2022 r.	2023 r.
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4	5	3	8
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	0	0	1	0
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	33	44	62	61
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	0	0	1	0
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	1	0	0	0
Sekcja F – Budownictwo	64	92	83	118
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	105	90	119	109
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	21	33	27	25
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	10	4	7	15
Sekcja J - Informacja i komunikacja	5	4	6	4
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	7	6	10	13
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	3	3	4
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	15	19	22	15
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	12	21	31	24
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0	1	1
Sekcja P – Edukacja	15	11	14	6
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	8	10	10	9
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i	3	3	3	5

rekreacja				
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	20	28	23	22
SUMA	324	373	426	439

W mieście Łuków w 2023 roku wyrejestrowano 179 podmiotów, najwięcej w Sekcjach G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych – 51 podmiotów oraz w Sekcji F – Budownictwo – 43 podmioty.

Tabela 19. Wyrejestrowane podmioty gospodarcze w rejestrze REGON w mieście Łuków w latach 2020 – 2023.

	2020 r.	2021 r.	2022 r.	2023 r.
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	0	2	1	0
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	0	0	0	0
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	15	12	11	16
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	0	0	1	0
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	0	0	0	0
Sekcja F – Budownictwo	9	24	18	43
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	53	47	65	51
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	7	14	6	7
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6	2	4	8
Sekcja J - Informacja i komunikacja	2	2	4	1
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	2	4	7
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	0	1	1	2
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7	15	14	8
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	7	14	10	9
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0	0	1	1
Sekcja P – Edukacja	6	9	10	6
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5	4	4	6
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	2	2	2
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	7	10	14	12
SUMA	128	160	170	179

Podsumowując powyższe dane na temat liczby nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w powiecie łukowskim oraz wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w latach 2020 – 2023, przedstawiono fluktuację w zakresie liczby podmiotów gospodarczych

w powiecie łukowskim. Fluktuacja liczby przedsiębiorstw w latach 2020 – 2023 w powiecie łukowskim przedstawiona została jako różnica pomiędzy liczbą nowo zarejestrowanych podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON w latach 2020 – 2023 a liczbą wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON w latach 2020 – 2023. Analiza fluktuacji liczby przedsiębiorstw w powiecie łukowskim ukazuje istotne zmiany w lokalnym środowisku biznesowym. Sekcja F, obejmująca budownictwo, wykazuje najwyższą liczbę nowo zarejestrowanych podmiotów, osiągając wartość 538, co może świadczyć o rozwoju infrastruktury lub wzmożonych inwestycjach budowlanych w tym regionie. Sekcja C, która dotyczy przetwórstwa przemysłowego, również odnotowała znaczną liczbę nowych rejestracji, osiągając liczbę 284. Wskazuje to na rozwój przemysłowy i potencjalne zwiększenie zdolności produkcyjnych w powiecie. Inne sekcje, takie jak Sekcja Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna oraz Sekcja S – pozostała działalność usługowa, także wykazują pozytywny bilans z wartościami odpowiednio 97 i 114 nowo zarejestrowanych podmiotów, co odzwierciedla zapotrzebowanie na usługi zdrowotne, społeczne oraz różnorodność innych usług na terenie powiatu. Niemniej jednak niektóre sekcje, jak Sekcja O – administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, wykazują ujemny wynik (-1), co może świadczyć o restrukturyzacji lub redukcji działalności w tej kategorii. Sekcje związane z informacją i komunikacją, działalnością profesjonalną, naukową i techniczną, a także transportem i gospodarką magazynową również odnotowały wzrost, z liczbami nowo zarejestrowanych podmiotów odpowiednio 74, 88 i 166, wskazując na postępujące usługowanie gospodarki i zwiększone zapotrzebowanie na te rodzaje działalności. Sektor górniczy i wydobywczy (Sekcja B) nie wykazuje żadnych nowo zarejestrowanych podmiotów, co może wskazywać na stagnację lub zanik tej branży w powiecie łukowskim. Podsumowując, dane te ukazują istotne przekształcenia w lokalnym środowisku gospodarczym powiatu łukowskiego, z wyraźnymi trendami wzrostu w budownictwie, przetwórstwie przemysłowym oraz usługach zdrowotnych i pomocowych. Odpowiednia interpretacja tych zmian może dostarczyć wglądu w kierunki rozwoju gospodarczego oraz pomóc w planowaniu strategicznym na poziomie lokalnym.

Tabela 20. Fluktuacja liczby przedsiębiorstw w latach 2020 – 2023 w powiecie łukowskim. Różnica pomiędzy liczbą nowo zarejestrowanych podmiotów a liczbą wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON.

	Różnica pomiędzy liczbą nowo zarejestrowanych podmiotów a liczbą wyrejestrowanych podmiotów
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	29
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	0
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	284
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	3
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	2
Sekcja F – Budownictwo	538
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	139
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	166
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	21
Sekcja J - Informacja i komunikacja	74
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	17
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	19
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	88
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	65
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	-1
Sekcja P – Edukacja	34
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	97
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	9
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	114

Analiza fluktuacji liczby przedsiębiorstw w mieście Łuków w latach 2020 – 2023 pokazuje, że największy wzrost liczby podmiotów gospodarczych nastąpił w sektorze budownictwa (Sekcja F) z różnicą +82. Wskazuje to na aktywność inwestycyjną w tej branży i może odzwierciedlać rozwój infrastrukturalny miasta lub wzrost zainteresowania usługami budowlanymi. Sektor opieki zdrowotnej i pomocy społecznej (Sekcja Q) również odnotował znaczny wzrost o 51 nowo zarejestrowanych podmiotów, co sugeruje rosnące zapotrzebowanie na tego typu usługi w Łukowie. Sektory takie jak przetwórstwo przemysłowe (Sekcja C) oraz działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (Sekcja M) również wykazują pozytywną dynamikę, z różnicą odpowiednio +29 i +23, co może świadczyć o dywersyfikacji lokalnej gospodarki i jej rozwoju w kierunku bardziej specjalistycznych usług. Zauważalny jest także wzrost w sekcji transportu i gospodarki

magazynowej (Sekcja H) z różnicą +38. Jest to branża kluczowa dla obsługi innych sektorów gospodarki, co może wskazywać na rozwój handlu i zwiększone potrzeby logistyczne w mieście. Interesująco, sekcje związane z informacją i komunikacją (Sekcja J) oraz edukacją (Sekcja P) także odnotowały wzrost o 20 i 15, co świadczy o potencjale wzrostu w obszarze usług cyfrowych oraz o zwiększeniu oferty edukacyjnej. W przeciwieństwie do tych wzrostów, sekcje takie jak wytwarzanie i zaopatrywanie w energię (Sekcja D) oraz administracja publiczna (Sekcja O) wykazują ujemną różnicę (-1), co może odzwierciedlać restrukturyzację lub spadek w tych obszarach. Nie zanotowano nowych rejestracji w sektorze górnictwa i wydobywania (Sekcja B), co może wskazywać na brak aktywności lub stagnację tego sektora w Łukowie. Podsumowując, dane te pokazują, że miasto Łuków doświadczyło ogólnego wzrostu liczby podmiotów gospodarczych w różnych branżach, z największym naciskiem na budownictwo, opiekę zdrowotną i pomoc społeczną, co może być odzwierciedleniem rozwijających się potrzeb społeczności lokalnej. Jednocześnie ujemne wartości w niektórych sekcjach mogą wskazywać na potrzebę dokładniejszego zbadania przyczyn tych spadków i ewentualnie skierowania uwagi na te obszary w planowaniu strategicznym miasta.

Tabela 21. Fluktuacja liczby przedsiębiorstw w latach 2020 – 2023 w mieście Łuków. Różnica pomiędzy liczbą nowo zarejestrowanych podmiotów a liczbą wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON.

	Różnica pomiędzy liczbą nowo zarejestrowanych podmiotów a liczbą wyrejestrowanych podmiotów
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	6
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	0
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	29
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	-1
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	2
Sekcja F – Budownictwo	82
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	5
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	38
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	15
Sekcja J - Informacja i komunikacja	20
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	1
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	10

Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	23
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	14
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	-1
Sekcja P – Edukacja	15
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	51
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	3
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	23

II.3. Nakłady inwestycyjne i wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiatu łukowskiego.

Poniżej przedstawiono nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw w powiatach województwa lubelskiego w latach 2020 – 2023. W powiecie łukowskim nakłady inwestycyjne w tym okresie były najwyższe w 2023 roku i wyniosły 215 milionów złotych. Uwzględniając wszystkie powiaty województwa lubelskiego powiat łukowski zajmuje 7 miejsce na 24 powiaty w województwie lubelskim pod względem wielkości nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach.

Tabela 22. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w powiatach województwa lubelskiego w latach 2020 – 2023 (w tysiącach złotych).

	2020 r.	2021 r.	2022 r.	2023 r.
Powiat m. Lublin	1 676 950	1 757 364	1 786 335	2 271 604
Powiat puławski	1 351 286	1 164 218	1 256 780	771 866
Powiat łęczyński	452 535	700 541	538 565	689 513
Powiat bialski	510 457	378 313	290 530	457 140
Powiat m. Zamość	285 969	241 062	315 445	283 356
Powiat lubelski	435 256	381 138	207 188	226 791
Powiat łukowski	168 570	123 888	159 197	215 394
Powiat m. Chełm	163 351	108 814	113 885	183 656
Powiat kraśnicki	205 374	138 768	166 510	174 468
Powiat krasnostawski	120 414	54 891	46 010	173 958
Powiat m. Biała Podlaska	67 543	64 481	168 185	159 078
Powiat lubartowski	113 260	114 656	154 509	157 449
Powiat biłgorajski	104 566	73 008	113 924	153 682
Powiat świdnicki	117 500	101 487	127 772	145 106
Powiat tomaszowski	93 766	91 609	98 099	130 963
Powiat zamojski	94 132	71 599	105 236	122 890
Powiat radzyński	74 723	54 617	101 154	116 027
Powiat rycki	150 190	76 242	112 705	100 339

Powiat chełmski	43 298	81 899	90 733	64 153
Powiat parczewski	74 455	65 283	73 117	55 304
Powiat janowski	36 879	45 748	40 346	53 249
Powiat opolski	57 912	92 729	58 550	50 432
Powiat hrubieszowski	45 279	72 432	52 150	43 883
Powiat włodawski	33 887	23 799	19 217	19 404

Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiecie łukowskim sukcesywnie wzrasta. W 2023 roku wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiatu łukowskiego wyniosła 1 miliard 52 miliony złotych. Powiat łukowski zajmuje 15 miejsce na 24 powiaty w województwie lubelskim z uwzględnieniem analizowanych wartości.

Tabela 23. Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiatach województwa lubelskiego w latach 2020 – 2023 (w tysiącach złotych)

	2020 r.	2021 r.	2022 r.	2023 r.
Powiat m. Lublin	20 775 297	22 085 475	23 536 998	25 237 723
Powiat kraśnicki	3 398 216	3 506 324	3 919 140	17 002 693
Powiat puławski	6 996 066	7 493 083	7 608 543	8 519 039
Powiat łęczyński	6 695 887	7 105 573	7 311 578	7 609 119
Powiat m. Zamość	2 627 390	2 789 224	2 892 637	3 110 615
Powiat m. Chełm	3 036 730	3 074 355	2 856 570	2 915 032
Powiat m. Biała Podlaska	2 024 233	2 118 971	2 181 693	2 200 935
Powiat biłgorajski	1 859 604	1 911 643	1 912 465	2 055 469
Powiat zamojski	1 639 554	1 659 738	1 781 270	2 020 855
Powiat biały	1 412 307	1 434 601	1 671 700	1 846 415
Powiat lubartowski	1 610 397	1 632 245	1 756 612	1 769 128
Powiat tomaszowski	1 478 288	1 536 342	1 623 578	1 766 647
Powiat lubelski	1 289 545	1 388 787	1 592 605	1 715 326
Powiat świdnicki	1 412 588	1 474 654	1 553 958	1 680 725
Powiat łukowski	1 260 045	1 198 792	1 294 654	1 528 629
Powiat krasnostawski	1 515 165	1 178 438	1 237 378	1 340 032
Powiat radzyński	838 032	869 011	913 011	1 208 772
Powiat opolski	1 038 628	964 898	1 072 318	1 064 101
Powiat hrubieszowski	944 547	883 164	922 614	966 716

II.4. Struktura osób pracujących w powiecie łukowskim w poszczególnych sektorach gospodarczych.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego liczba osób zatrudnionych w powiecie łukowskim na koniec 2023 roku wynosiła 42 458 osób. Należy jednak zauważyć,

iż prezentowane dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego. Z punktu widzenia płci pracujących mieszkańców powiatu łukowskiego zauważalna jest przewaga liczby zatrudnionych mężczyzn – 23 846 osób (56,2%) ogółu pracujących. Liczba zatrudnionych kobiet wynosiła 18 612 tj. 43,8% wszystkich pracujących mieszkańców powiatu łukowskiego. Najwięcej zatrudnionych osób mieszka w mieście Łuków – 11 113 osób, najmniej w mieście Stoczek Łukowski – 990 osób.

Tabela 24. Zatrudnieni w powiecie łukowskim w 2023 roku (źródło: opracowanie własne, dane Głównego Urzędu Statystycznego). (Dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego)

Gmina	Wielkość zatrudnienia		
	ogółem	mężczyźni	kobiety
Łuków miasto	11 113	5 908	5 205
Stoczek Łukowski miasto	990	544	446
Adamów gmina wiejska	2 071	1 121	950
Krzywdza gmina wiejska	3 885	2 156	1 729
Łuków gmina wiejska	7 864	4 522	3 342
Serokomla gmina wiejska	1 486	833	653
Stanin gmina wiejska	4 144	2 462	1 682
Stoczek Łukowski gmina wiejska	3 147	1 818	1 329
Trzebieszów gmina wiejska	3 201	1 862	1 339
Wojcieszków gmina wiejska	2 627	1 462	1 165
Wola Mysłowska gmina wiejska	1 930	1 158	772
Powiat łukowski	42 458	23 846	18 612

Struktura zatrudnienia w powiecie łukowskim w 2023 roku wskazuje na znaczące różnice w podziale pracowników według sekcji działalności PKD oraz płci. Najwięcej mieszkańców powiatu łukowskiego znajduje zatrudnienie w Sekcji A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo – 9 162 zatrudnionymi ogółem, z czego większość stanowią mężczyźni (5 393), ale istotną część stanowią również kobiety (3 769). Sekcja ta zwykle jest zdominowana przez mężczyzn, co odzwierciedla tradycyjny podział ról w pracach rolnych i leśnych. W przetwórstwie przemysłowym (Sekcja C) zatrudnienie również przeważa po stronie mężczyzn (4 182) w porównaniu do kobiet (2 758), co może odpowiadać typowemu rozkładowi w branżach przemysłowych. Transport i gospodarka magazynowa (Sekcja H) pokazują jedną z największych dysproporcji płci w zatrudnieniu – 5 170 ogółem,

zdecydowaną większość stanowią mężczyźni (4 399), a kobiety to tylko 771. Jest to sektor zwykle zdominowany przez mężczyzn, szczególnie w transporcie ciężkim i logistyce. Handel oraz naprawa pojazdów (Sekcja G) mają bardziej równomierny podział zatrudnienia między kobietami (2 636) i mężczyznami (2 208), co jest charakterystyczne dla tej branży, gdzie kobiety często pracują w sprzedaży detalicznej. Budownictwo (Sekcja F) wykazuje silne skupienie mężczyzn (3 250) w porównaniu z kobietami (214), co odzwierciedla powszechne zjawisko mężczyzn dominujących w pracach fizycznych. Edukacja (Sekcja P) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Sekcja Q) mają zdecydowaną przewagę zatrudnienia kobiet, odpowiednio 2715 do 550 i 2177 do 373, co jest typowe dla tych sektorów, często kojarzonych z zawodami wybieranymi przez kobiety. W administracji publicznej (Sekcja O) obserwujemy stosunkowo równy podział – 1 176 mężczyzn do 977 kobiet, co może świadczyć o polityce równościowej w sektorze publicznym. Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, choć z mniejszą liczbą zatrudnionych, wykazuje równowagę między mężczyznami (507) i kobietami (620), co może odzwierciedlać równość płci w profesjach wymagających wyższego wykształcenia. W innych sekcjach takich jak działalność finansowa i ubezpieczeniowa (Sekcja K), informacja i komunikacja (Sekcja J), czy kultura, rozrywka i rekreacja (Sekcja R), również obserwujemy różnice w podziale płciowym, ale liczby są stosunkowo niewielkie w porównaniu do głównych sekcji zatrudniających. Podsumowując, w powiecie łukowskim tradycyjne role płciowe nadal mają wpływ na strukturę zatrudnienia. Mężczyźni dominują w sektorach takich jak rolnictwo, przemysł, transport i budownictwo, podczas gdy kobiety są w większości w edukacji i opiece zdrowotnej. Sektor publiczny i profesjonalne usługi naukowo-techniczne wykazują bardziej zrównoważony podział płci w zatrudnieniu. Należy jednak zauważyć, iż prezentowane dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego.

Tabela 25. Struktura zatrudnienia w powiecie łukowskim w 2023 roku ze względu na sekcję działalności PKD. (źródło: opracowanie własne, dane Głównego Urzędu Statystycznego) (Dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego)

Rodzaj działalności	ogółem	mężczyźni	kobiety
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	9162	5393	3769
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	6940	4182	2758

Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	5170	4399	771
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	4844	2208	2636
Sekcja F – Budownictwo	3464	3250	214
Sekcja P – Edukacja	3265	550	2715
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2550	373	2177
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	2153	1176	977
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1127	507	620
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	739	203	536
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	617	387	230
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	577	169	408
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	550	163	387
Sekcja J - Informacja i komunikacja	392	286	106
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	245	194	51
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	223	71	152
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	200	122	78
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	168	149	19
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	72	64	8

II.5. Charakterystyka rynku edukacyjnego w powiecie łukowskim (kształcenie publiczne w kontekście dostosowania do wymagań rynku pracy).

Powiat łukowski cechuje się równomiernie rozmieszczoną siecią placówek oświatowych na wszystkich poziomach edukacji. Dostęp na tym terenie do edukacji przedszkolnej i na poziomie ponadpodstawowym jest stosunkowo swobodny i pozbawiony utrudnień. Niewielka odległość od ośrodka akademickiego, jakim jest Lublin oraz Warszawa

dodatkowo daje możliwość pobierania nauki w tamtejszych placówkach edukacyjnych i uczelniach wyższych.

Na terenie Powiatu Łukowskiego absolwenci szkół ponadgimnazjalnych mogą kształcić się w: Medycznym Studium Zawodowym im. Janusza Korczaka w Łukowie

W Powiecie Łukowskim funkcjonuje 8 zespołów szkół obejmujących w swym zakresie szkoły zawodowe, licea, technika oraz szkoły policealne i pomaturalne:

- ✓ I LO im. T. Kościuszki w Łukowie
- ✓ Zespół Szkół nr. 1 im. H. Sienkiewicza w Łukowie
- ✓ Zespół Szkół nr. 2 im. A. Świętochowskiego w Łukowie
- ✓ Zespół Szkół nr. 3 im. Wł. St. Reymonta w Łukowie
- ✓ IV LO im. Jana Pawła II w Łukowie
- ✓ Zespół Szkół im. gen. F. Kamińskiego w Adamowie
- ✓ Zespół Szkół w Stoczku Łukowskim
- ✓ Zespół Szkół im. W. Tatarkiewicza w Radoryżu Smolanym

Na terenie powiatu funkcjonują też 2 szkoły specjalne:

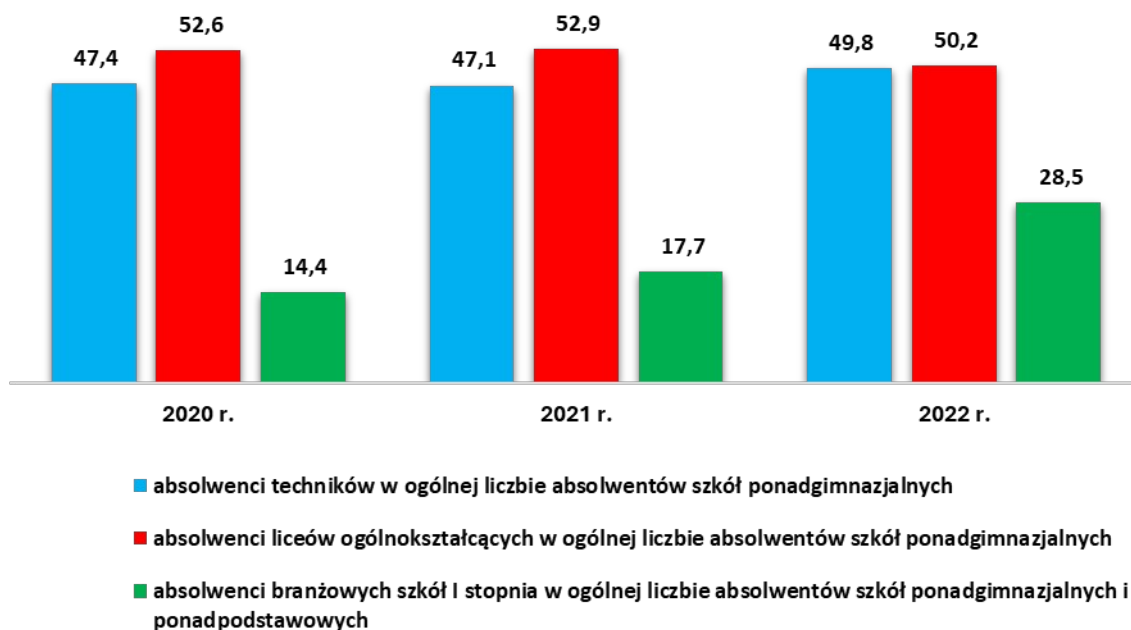
- ✓ Zespół Placówek w Łukowie
- ✓ Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Baczkowie

Wszystkie szkoły powiatowe dysponują nowoczesnymi pracowniami przedmiotowymi, w tym komputerowymi z dostępem do Internetu. Większość placówek dysponuje salami gimnastycznymi i boiskami sportowymi, przy ZS Nr 1 im. H. Sienkiewicza w Łukowie i I LO im. T. Kościuszki w Łukowie znajdują się Kompleksy Sportowe “Orlik”.

II.6. Dopasowanie kształcenia do popytu na pracę w powiecie łukowskim.

Szkoły ponadpodstawowe zlokalizowane w powiecie łukowskim oferują szeroki wachlarz zawodów, które można zdobyć w wielu szkołach zlokalizowanych w powiecie łukowskim. Biorąc jednak pod uwagę dane na temat liczby osób bezrobotnych – szczególnie młodych można wysnuć wniosek, że oferta kształcenia nie jest całkowicie dopasowana do popytu na pracę na lokalnym rynku. Na rynku pracy w skali ogólnopolskiej, regionalnej, a także lokalnej w powiecie łukowskim mamy do czynienia z częściowym niedopasowaniem kwalifikacji zawodowych absolwentów i osób poszukujących zatrudnienia, z rzeczywistymi potrzebami pracodawców. Niedopasowania te pogłębia szybko postępujący rozwój technologii teleinformacyjnych, który wymusza w wielu dziedzinach gospodarki częste i systematyczne inwestowanie w uzupełnianie umiejętności posiadanych przez pracowników w zakresie obsługi komputerów, Internetu, czy innych nowinek teleinformatycznych. Sytuację tę pogarsza istniejący system kształcenia zawodowego. Kierunki kształcenia oferowane przez szkoły, czasami odbiegają od potrzeb rynku pracy, czego konsekwencją jest wyższy poziom bezrobocia wśród młodych osób. Jedynie zapewnienie uczniom możliwości zdobycia wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych na wysokim poziomie może zapewnić wysoką efektywność kształcenia i przyczynić się do zmniejszenia niedopasowań w zakresie kwalifikacyjno-zawodowym na rynku pracy i poziomu bezrobocia osób młodych. Niewątpliwym problemem jest także niedostateczna współpraca szkół podstawowych ze szkołami kształcenia branżowego. Pomimo faktu, że zauważa się prawidłowy odzew szkolnictwa na potrzeby rynku pracy, np. poprzez uruchamianie kierunków zamawianych, kierunków stanowiących odpowiedź na potrzeby lokalnego rynku pracy, problemem mającym wpływ na obecną sytuację jest wieloletnie marginalizowanie szkolnictwa zawodowego/branżowego. W latach 2020 – 2021 w powiecie łukowskim zachwiane były proporcje pomiędzy liczbą uczniów szkół ogólnokształcących a liczbą uczniów zasadniczych szkół zawodowych i branżowych szkół I stopnia, co prezentuje Rysunek nr 8. Warto jednak zauważyć, że od 2022 roku mamy do czynienia z pozytywnym trendem i znacznym zwiększeniem procentowego udziału absolwentów technikum i przede wszystkim absolwentów szkół branżowych w stosunku do ogólnej liczby absolwentów szkół ponadpodstawowych.

Rysunek 8. Absolwenci danego typu szkół w ogólnej liczbie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie łukowskim (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)



III. Analiza bezrobocia powiecie łukowskim – ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.

Stopa bezrobocia w powiecie łukowskim na koniec 2023 roku była niska i wynosiła zaledwie 3,9%. Powiat łukowski plasował się na 1 miejscu wśród 24 powiatów województwa lubelskiego uwzględniając wysokość stopy bezrobocia. Jest to wskaźnik zdecydowanie niższy niż średnia dla całego województwa, która wynosiła 7,5% oraz wyższy od średniej krajowej w Polsce, wynoszącej 5,1%. Niski poziom bezrobocia w powiecie łukowskim (3,9%) może

wskazywać na efektywną gospodarkę lokalną, skuteczne strategie zatrudnienia, a także atrakcyjność tego powiatu dla inwestycji i przedsiębiorczości. W porównaniu do innych powiatów w województwie lubelskim, gdzie stopy bezrobocia są znacznie wyższe, takie jak powiat hrubieszowski (14,7%) czy włodawski (15,3%), powiat łukowski wydaje się być lepiej zorganizowany w aspekcie gospodarczym. Różnice te mogą wynikać z lepszej dostępności miejsc pracy, rozwiniętej infrastruktury lub skuteczniejszych lokalnych programów wspierających zatrudnienie i rozwój przedsiębiorstw.

Tabela 26. Stopa bezrobocia w powiatach województwa lubelskiego na koniec 2023 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

nr	Powiat	Stopa bezrobocia
1	Powiat łukowski	3,9
2	Powiat m. Lublin	4,3
3	Powiat łęczyński	5,4
4	Powiat lubelski	5,7
5	Powiat puławski	5,7
6	Powiat biłgorajski	5,9
7	Powiat rycki	6,7
8	Powiat świdnicki	7,3
9	Powiat m. Biała Podlaska	7,3
10	Powiat radzyński	7,5
11	Powiat m. Zamość	7,8
12	Powiat parczewski	7,9
13	Powiat m. Chełm	8,2
14	Powiat bialski	8,8
15	Powiat opolski	9,3
16	Powiat tomaszowski	9,5
17	Powiat zamojski	10,5
18	Powiat kraśnicki	11,0
19	Powiat lubartowski	11,7
20	Powiat janowski	11,8
21	Powiat chełmski	12,2
22	Powiat krasnostawski	13,8
23	Powiat hrubieszowski	14,7
24	Powiat włodawski	15,3

W ostatnich latach stopa bezrobocia w powiecie łukowskim sukcesywnie zmniejsza się. Analiza stopy bezrobocia w powiecie łukowskim na przestrzeni lat 2017–2022 wskazuje na stabilizację i stopniowy spadek tego wskaźnika. W roku 2017 stopa bezrobocia w powiecie łukowskim wynosiła 5,0%, co już wówczas było dość niskim wskaźnikiem. W kolejnych latach obserwujemy systematyczny spadek, osiągając najniższy poziom w 2023 roku, gdzie stopa bezrobocia spadła do 3,9%. Takie zmiany sugerują efektywność działań lokalnych w

zakresie aktywizacji zawodowej oraz korzystne warunki ekonomiczne sprzyjające tworzeniu miejsc pracy. W porównaniu do średniej dla województwa lubelskiego, które również charakteryzuje się trendem spadkowym od 8,8% w 2017 do 7,5% w 2023 roku, powiat łukowski wykazuje się lepszymi wynikami, co może świadczyć o szczególnie korzystnych warunkach gospodarczych lub skuteczniejszych programach wsparcia dla bezrobotnych realizowanych na poziomie powiatu. Spadki stopy bezrobocia w większości lat świadczą o pozytywnych zmianach, takich jak tworzenie nowych miejsc pracy, rozwój lokalnej gospodarki oraz skuteczne działania na rzecz zatrudnienia. Jednakże wzrost w roku 2020 przypomina o wrażliwości lokalnego rynku pracy na globalne wydarzenia i kryzysy.

Rysunek 9. Stopa bezrobocia w powiecie łukowskim w latach 2017 – 2023 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

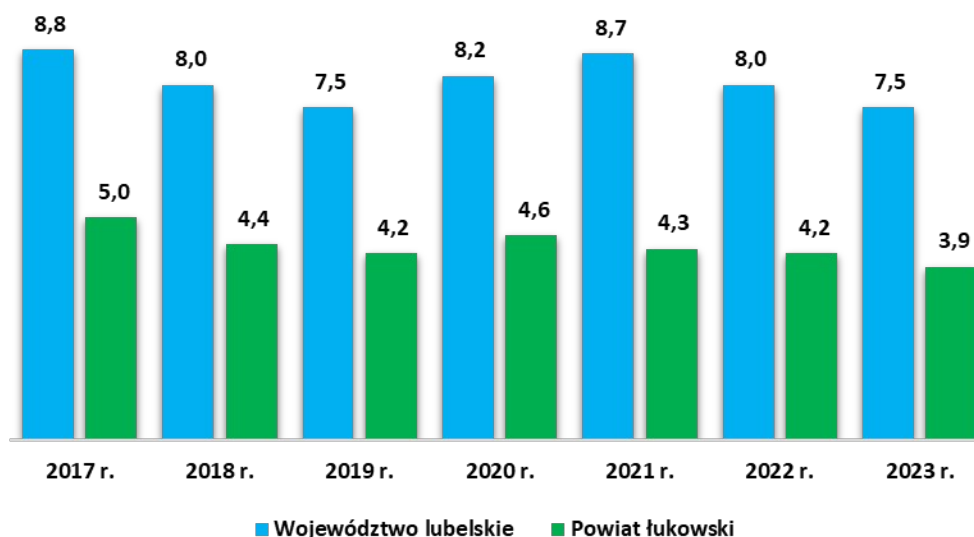


Tabela 27. Stopa bezrobocia w powiecie łukowskim w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Województwo lubelskie	8,8%	8,0%	7,5%	8,2%	8,7%	8,0%	7,5%
Powiat łukowski	5,0%	4,4%	4,2%	4,6%	4,3%	4,2%	3,9%

Na koniec 2023 roku zarejestrowanych było 1 565 bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego. W porównaniu do danych z końca 2017 roku liczba osób bezrobotnych uległa znacznemu zmniejszeniu. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w powiecie łukowskim zmniejszyła się z 2 257 do 1 565, oznacza to spadek o 692 osoby, co stanowi znaczącą redukcję, procentowy spadek liczby osób bezrobotnych w tym okresie wynosi

30,7%. Jest to znacząca zmiana, która wskazuje na pozytywne przemiany w zakresie zatrudnienia w powiecie łukowskim. Taki spadek może być wynikiem wzrostu gospodarczego, tworzenia nowych miejsc pracy, efektywnych programów wsparcia zatrudnienia, a także innych czynników społeczno-ekonomicznych oraz demograficznych.

Warto zauważyć, że w 2020 roku doszło do niewielkiego wzrostu liczby bezrobotnych, z 1 949 w 2019 roku do 2 209 w 2020 roku. Takie dane potwierdzają wpływ pandemii Covid-19 na sytuację na lokalnym rynku pracy w 2020 roku i wzrost bezrobocia w powiecie łukowskim. Znaczny wzrost liczby osób bezrobotnych w 2020 roku spowodowany był pandemią Covid-19 oraz wprowadzeniem obostrzeń epidemicznych, które miały wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy i wzrost bezrobocia. W latach 2021 – 2023 liczba bezrobotnych spadła i utrzymywała się na poziomie niższym niż przed pandemią. Podsumowując, dane te świadczą o pozytywnym rozwoju sytuacji na rynku pracy w powiecie łukowskim w latach 2017 – 2023. Zdecydowany spadek liczby bezrobotnych jest wyraźnym sygnałem poprawy kondycji ekonomicznej regionu, co ma korzystny wpływ zarówno na mieszkańców, jak i na ogólną dynamikę gospodarczą powiatu.

Rysunek 10. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w powiecie łukowskim w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).

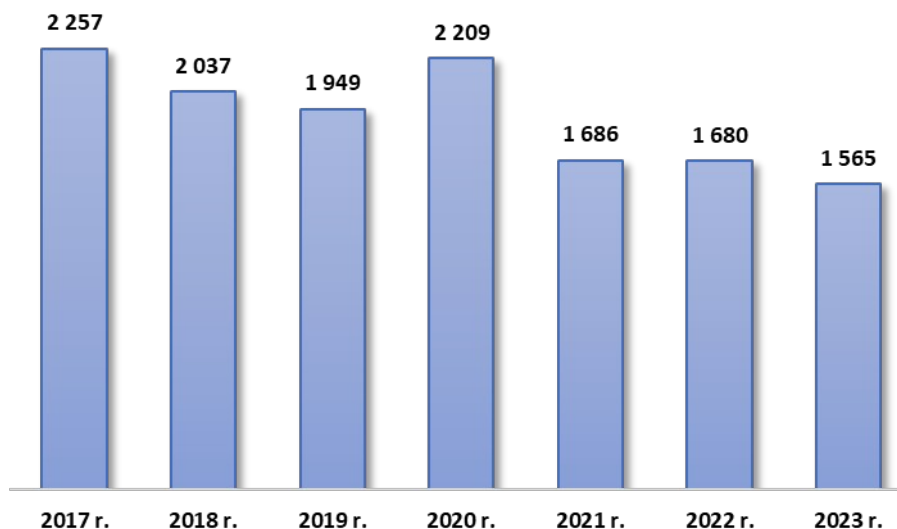


Tabela 28. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie)

	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.	2023 r.
Powiat łukowski	2 257	2 037	1 949	2 209	1 686	1 680	1 565

Na koniec 2022 roku w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie zarejestrowanych było 850 bezrobotnych kobiet (54,3% ogółu osób bezrobotnych). W tym okresie zarejestrowanych było 715 bezrobotnych mężczyzn (45,7% ogółu osób bezrobotnych). W ciągu sześciu lat, liczba zarejestrowanych bezrobotnych mężczyzn zmniejszyła się z 939 w 2017 roku do 715 w 2023 roku, co stanowi spadek wynoszący 224 osób. Procentowy spadek w tej grupie wynosi 23,8%, co jest znaczącą redukcją i wskazuje na poprawę dostępności miejsc pracy dla mężczyzn w tym regionie. W tym samym okresie liczba zarejestrowanych bezrobotnych kobiet zmniejszyła się z 1 318 w 2017 roku do 850 w 2023 roku, co stanowi spadek o 468 osób. Procentowy spadek wśród kobiet wynosi 35,5%, co również świadczy o poprawie sytuacji na rynku pracy dla kobiet. Dynamika spadku liczby bezrobotnych kobiet jest większa niż w przypadku mężczyzn. Podsumowując, dane pokazują, że przez cały siedmioletni okres więcej kobiet niż mężczyzn było zarejestrowanych jako bezrobotne w powiecie łukowskim. Obie płci doświadczyły wzrostu liczby bezrobotnych w 2020 roku, który można przypisać ekonomicznemu wpływowi pandemii. Jednak po tym wzroście,

obserwujemy ciągły spadek liczby bezrobotnych zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn, co może wskazywać na poprawę sytuacji na lokalnym rynku pracy lub skuteczność programów aktywizacji zawodowej. Ta pozytywna tendencja, jeśli zostanie podtrzymana, może świadczyć o ożywieniu gospodarczym i lepszym dopasowaniu oferty pracy do potrzeb mieszkańców powiatu łukowskiego.

Rysunek 11. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego z uwzględnieniem płci według danych na koniec roku w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).

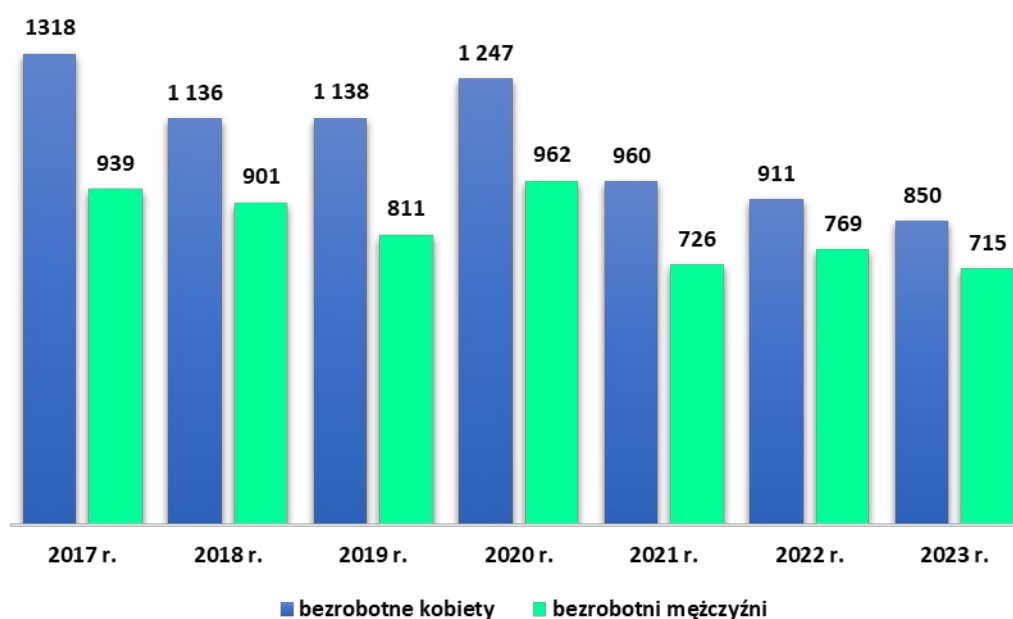


Tabela 29. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego z uwzględnieniem płci, według danych na koniec roku w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).

	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.	2023 r.
bezrobotne kobiety	1318	1 136	1 138	1 247	960	911	850
bezrobotni mężczyźni	939	901	811	962	726	769	715

Pod względem poziomu bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu łukowskiego, obserwuje się silne zróżnicowanie terytorialne. Największa grupa bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie to mieszkańcy miasta Łuków – 464 bezrobotnych osób (29,6% ogółu osób bezrobotnych). Jest to wynik typowy dla większych ośrodków miejskich. W pozostałych gminach powiatu łukowskiego notuje się

dużo mniejszą liczbę osób bezrobotnych. Znaczną liczbę osób bezrobotnych stanowią mieszkańcy gminy wiejskiej Łuków – 249 osób oraz z gminy Krzywda – 200 osób. Najmniejszą liczbę osób bezrobotnych odnotowano w mieście Stoczek Łukowski – 27 osób bezrobotnych. Różnice w liczbie bezrobotnych między poszczególnymi gminami wynikają przede wszystkim z czynników demograficznych (liczby mieszkańców w danej gminie), odmienności struktury gospodarczej danej gminy, dostępności miejsc pracy oraz mobilności społeczna i geograficznej mieszkańców poszczególnych gmin powiatu łukowskiego.

Tabela 30. Liczba bezrobotnych w końcu okresu (stan na ostatni dzień miesiąca) według gminy w powiecie łukowskim w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie)

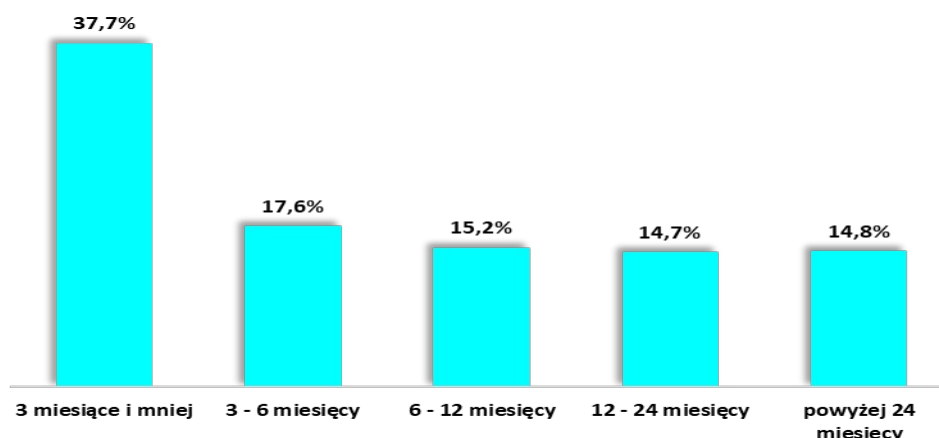
	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.	2023 r.
Łuków miasto	629	598	552	650	492	498	464
Stoczek Łukowski miasto	52	51	49	45	33	36	27
Adamów gmina wiejska	131	102	112	124	101	89	90
Krzywda gmina wiejska	283	229	260	267	205	217	200
Łuków gmina wiejska	382	364	329	392	264	287	249
Serokomla gmina wiejska	104	77	84	105	92	77	82
Stanin gmina wiejska	196	180	147	175	135	129	142
Stoczek Łukowski gmina wiejska	125	116	110	106	85	83	73
Trzebieszów gmina wiejska	111	102	95	120	80	87	75
Wojcieszków gmina wiejska	161	142	144	151	129	118	95
Wola Mysłowska gmina wiejska	83	76	67	74	70	59	68
Powiat łukowski	2 257	2 037	1 949	2 209	1 686	1 680	1 565

III.1. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy.

Poniżej przedstawiono strukturę osób bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego z uwzględnieniem czasu pozostawania bez pracy. Biorąc pod uwagę ten aspekt, należy zauważyć, że największy odsetek osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie stanowiły osoby krótkotrwale bezrobotne (zarejestrowane jako bezrobotne do 3 miesięcy) – 37,7% ogólnej liczby osób bezrobotnych. Taki wynik może świadczyć o dynamicznym rynku pracy, gdzie nowe miejsca pracy są dostępne lub o skutecznych działaniach aktywizacyjnych pozwalających szybko powracać do zatrudnienia. Z drugiej strony łącznie aż 29,5% to osoby pozostające bez zatrudnienia

powyżej 12 miesięcy, w tym 14,8% to osoby długotrwale bezrobotne, które pozostają w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie przez okres dłuższy niż 24 miesiące. Niestety długość pozostawania bez pracy zmniejsza szanse na jej ponowne uzyskanie. Odsetek osób bezrobotnych przez okres od 3 do 6 miesięcy to 17,6%, natomiast od 6 do 12 miesięcy – 15,2%. Te grupy osób bezrobotnych mogą mieć trudności w znalezieniu pracy w dobie zmieniających się warunków gospodarczych lub strukturalnych problemów na rynku pracy. Przedstawione dane wskazują na konieczność zwrócenia uwagi na problemy związane z długotrwałym bezrobociem oraz na potrzebę opracowania skutecznych programów, które wspierałyby osoby bezrobotne w różnych przedziałach czasowych, szczególnie te, które pozostają bez pracy przez okres powyżej 12 miesięcy.

Rysunek 12. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego według czasu pozostawania bez pracy na koniec 2023 roku (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z punktu widzenia czasu pozostawania bez pracy osób bezrobotnych, według stanu na koniec danego roku w latach 2017 – 2023 prezentuje Tabela nr 31.

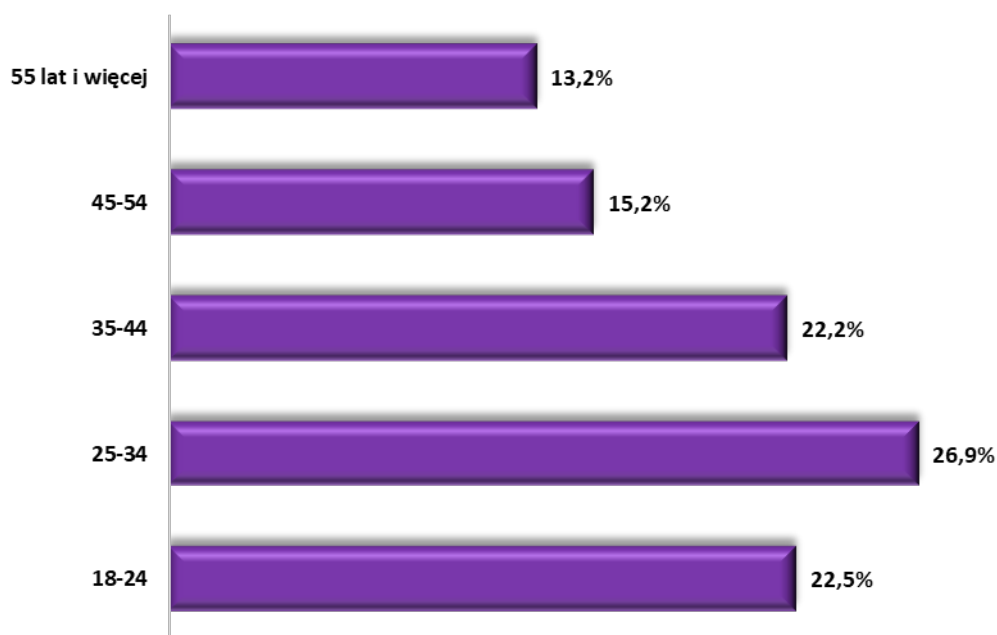
Tabela 31. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego według czasu pozostawania bez pracy w latach 2017 – 2023 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).

	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.	2023 r.
3 miesiące i mniej	882	773	695	599	608	644	590
3 - 6 miesięcy	357	381	362	396	270	328	275
6 - 12 miesięcy	278	254	312	423	208	225	238
12 - 24 miesięcy	337	271	259	432	258	203	230
powyżej 24 miesięcy	403	358	321	359	342	280	232
SUMA	2257	2037	1949	2209	1686	1680	1565

III.3. Bezrobotni według wieku.

Struktura osób bezrobotnych z uwzględnieniem wieku wskazuje, że największy odsetek bezrobotnych stanowiły osoby w wieku od 25 do 34 lat – 26,9% ogółu osób bezrobotnych. Kolejne dwie grupy wiekowe to osoby bezrobotne w wieku od 18 do 24 lat oraz od 35 do 44 lat, gdzie obie grupy wiekowe generowały odpowiednio 22,5% i 22,2% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie na koniec 2023 roku. Resumując większość osób bezrobotnych to osoby, które zwykle są w wieku wysokiej aktywności zawodowej, co wskazuje, że bezrobocie w powiecie łukowskim dotyka osoby w najbardziej produktywnym wieku. Mniej liczne grupy bezrobotnych to osoby w wieku 45-54 lata (15,2%) oraz 55 lat i więcej (13,2%). Można zauważyć, że bezrobocie w powiecie łukowskim na koniec 2023 roku było najwyższe wśród młodszych osób, w szczególności w grupie wiekowej 25-34 lata. Osoby starsze, w przedziale wiekowym 45 lat i więcej, stanowią razem około 28,4% bezrobotnych, co wskazuje na niższy poziom bezrobocia wśród osób zbliżających się lub znajdujących się w wieku emerytalnym. Analiza struktury wiekowej bezrobotnych w powiecie łukowskim pokazuje, że największe wyzwanie związane z bezrobociem występuje wśród osób w wieku od 18 do 44 lat. Ponadto, starsze grupy wiekowe, mimo że nie stanowią największego odsetka, to jednak ich udział w bezrobociu jest również znaczący, co może sugerować potrzebę skierowania do nich specjalnych programów wsparcia zatrudnienia.

Rysunek 13. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego według wieku na koniec 2023 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z terenu powiatu łukowskiego z punktu widzenia wieku osób bezrobotnych, według stanu na koniec danego roku w latach 2017 – 2023 prezentuje Tabela nr 32.

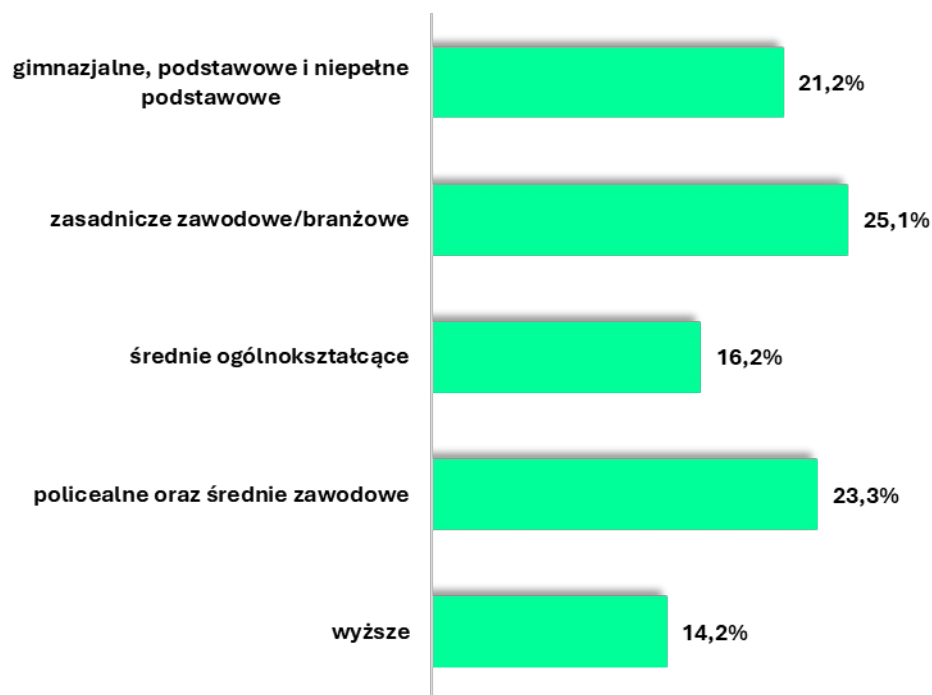
Tabela 32. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego według wieku w latach 2017 – 2023 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie)

	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.	2023 r.
18-24	647	494	418	343	370	291	339
25-34	1 222	1022	954	888	894	747	701
35-44	891	766	769	699	772	731	692
45-54	842	704	599	528	576	495	510
55 lat i więcej	892	695	638	596	619	538	514
SUMA	4 494	3 681	3 378	3 054	3 231	2 802	2 756

III.4. Bezrobotni według wykształcenia.

Uwzględniając wykształcenie osób bezrobotnych zarejestrowanych na koniec 2023 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie, wynika, że największy odsetek osób bezrobotnych, 25,1%, posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe lub branżowe, co wskazuje na to, że osoby z takim wykształceniem mogą napotykać trudności w znalezieniu pracy w swoim zawodzie lub że branże, które tradycyjnie zatrudniały pracowników z takim wykształceniem, doświadczają spadku zapotrzebowania na pracę. Grupa z wykształceniem policealnym oraz średnim zawodowym stanowi 23,3% bezrobotnych, co świadczy o tym, że nawet posiadanie specjalistycznego wykształcenia zawodowego nie gwarantuje zatrudnienia, być może z powodu nieodpowiadania kwalifikacji aktualnym potrzebom rynku pracy. Trzecią co do wielkości grupą są osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym, które stanowią 21,2% ogółu bezrobotnych. Wysoki udział tej grupy może oznaczać, że niski poziom wykształcenia stanowi barierę w dostępie do większości miejsc pracy, które wymagają przynajmniej ukończenia szkoły średniej. Osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym reprezentują 16,2% bezrobotnych. Jest to stosunkowo niska wartość, co może wskazywać na lepsze perspektywy zatrudnienia dla osób z ogólnym wykształceniem średnim, które mogą mieć większe możliwości dostosowania się do różnych branż lub dalszego kształcenia. Najmniejszy odsetek, 14,2%, stanowią osoby z wykształceniem wyższym, co sugeruje, że wyższe wykształcenie może zapewniać lepszą ochronę przed bezrobociem, prawdopodobnie dzięki większej elastyczności w dostosowywaniu się do zmieniających się warunków pracy i możliwościom zatrudnienia w szerszym zakresie branż. Analiza struktury bezrobotnych według wykształcenia w powiecie łukowskim pokazuje, że największe wyzwanie związane z bezrobociem dotyczy osób z wykształceniem zawodowym i niskim poziomem wykształcenia. Wyniki te mogą wskazywać na potrzebę dostosowania programów edukacyjnych i szkoleniowych do aktualnych wymogów rynku pracy oraz na zwiększenie inwestycji w dalsze kształcenie i przekwalifikowanie osób bezrobotnych, szczególnie w tych grupach.

Rysunek 14. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego według wykształcenia na koniec 2023 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z terenu powiatu łukowskiego z punktu widzenia wykształcenia, według stanu na koniec danego roku w latach 2017 – 2023 prezentuje Tabela nr 33. Udział osób bezrobotnych posiadających określone wykształcenie, wśród wszystkich osób bezrobotnych w latach 2017 – 2023 nie ulega wyraźnym zmianom.

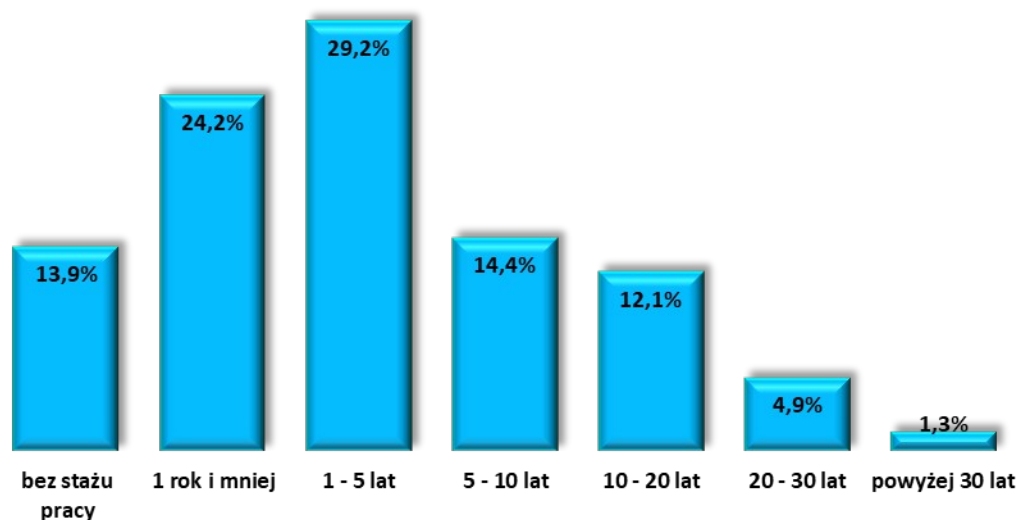
Tabela 33. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego według wykształcenia w latach 2017 – 2023 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie)

	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.	2023 r.
wyższe	350	315	301	375	281	237	222
policealne oraz średnie zawodowe	463	431	403	507	368	359	364
średnie ogólnokształcące	311	286	279	289	247	229	254
zasadnicze zawodowe/branżowe	611	552	541	578	443	478	393
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	522	453	425	460	347	377	332
SUMA	2 257	2 037	1 949	2 209	1 686	1 680	1 565

III.5. Bezrobotni według stażu pracy.

Analizując strukturę bezrobocia wśród mieszkańców powiatu łukowskiego z uwzględnieniem stażu pracy, można zauważyć, że największy odsetek osób bezrobotnych, 29,2% ma od roku do 5 lat doświadczenia zawodowego. Wysoki wskaźnik w tej grupie może wskazywać na to, że osoby, które dopiero co weszły na rynek pracy lub mają ograniczone doświadczenie, są bardziej podatne na trudności ze znalezieniem zatrudnienia lub są one wynikiem zakończenia etapu edukacji i wchodzenia w dorosłe życie zawodowe. Warto także zauważyć, że dodatkowo osoby bez stażu pracy, czyli te, które nie mają żadnego doświadczenia zawodowego, stanowią 13,9%, a osoby, które pracowały rok lub mniej, stanowią 24,2%. Grupa z stażem pracy od 5 do 10 lat stanowi 14,4% bezrobotnych, a osoby z doświadczeniem zawodowym od 10 do 20 lat reprezentują 12,1%. Te wartości mogą odzwierciedlać zmieniające się warunki na rynku pracy, które wymagają ciągłego rozwoju umiejętności i dostosowywania się do nowych realiów, a osoby z dłuższym stażem pracy mogą mieć trudności z adaptacją do tych zmian. W grupie osób ze stażem pracy wynoszącym od 20 do 30 lat odsetek osób bezrobotnych wynosi 4,9%, a tylko 1,3% stanowią osoby z ponad 30-letnim stażem pracy. Te niższe wartości mogą odzwierciedlać mniejszą liczbę starszych pracowników na rynku pracy lub mogą świadczyć o większej trwałości zatrudnienia wśród osób z długoletnim doświadczeniem zawodowym. Podsumowując, struktura bezrobotnych według stażu pracy w powiecie łukowskim wskazuje, że największe wyzwania w znalezieniu pracy dotyczą osób w początkowym etapie ich kariery zawodowej. To może wskazywać na potrzebę skoncentrowania działań wspierających zatrudnienie na tej grupie, w tym na rozwoju umiejętności, przekwalifikowaniu czy dostosowaniu kwalifikacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy. Warto także zauważyć, że starsi pracownicy z długim stażem pracy stanowią mniejszy odsetek bezrobotnych, co może sugerować większą stabilność zatrudnienia w tej grupie wiekowej.

Rysunek 15. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego według stażu pracy na koniec 2023 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z terenu powiatu łukowskiego z punktu widzenia stażu pracy osób bezrobotnych, według stanu na koniec danego roku w latach 2017 – 2023 prezentuje Tabela nr 34.

Tabela 34. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego według stażu pracy w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie)

	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.	2023 r.
bez stażu pracy	327	292	246	313	240	238	217
1 rok i mniej	475	426	433	485	383	387	378
1 - 5 lat	620	581	572	644	487	506	457
5 - 10 lat	296	259	259	281	231	224	226
10 - 20 lat	318	282	267	319	229	196	190
20 - 30 lat	155	136	114	126	81	95	77
powyżej 30 lat	66	61	58	41	35	34	20
SUMA	2 257	2 037	1 949	2 209	1 686	1 680	1 565

III.6. Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Zgodnie z art. 49 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy należą: bezrobotny do 30. roku życia, bezrobotny długotrwale, bezrobotny powyżej 50 roku życia, bezrobotny korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej, bezrobotny posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia, bezrobotny niepełnosprawny, poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu lub niewykonujący innej pracy zarobkowej opiekun osoby niepełnosprawnej. Największą grupę stanowią osoby doświadczające długotrwałego bezrobocia. Ponad połowę wszystkich osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie stanowią osoby długotrwale bezrobotne (40,4%, czyli 633 osoby). Jest to bardzo wysoki odsetek, który wskazuje na poważne wyzwanie dla lokalnej polityki rynku pracy, polegające na potrzebie skierowania działań pomocowych i aktywizacyjnych dla osób, które są bez pracy przez dłuższy czas. Osoby w wieku do 30 lat stanowią 36,2% (567 osób) bezrobotnych. Również młodzi ludzie napotykają trudności w wejściu na rynek pracy lub znalezieniu oczekiwanego zatrudnienia. Bezrobotni do 25. roku życia stanowią 22,6% ogółu osób bezrobotnych (353 osoby), co może odzwierciedlać trudności związane z przejściem od edukacji do pracy oraz konieczność zdobycia pierwszego doświadczenia zawodowego. Grupa osób powyżej 50. roku życia stanowi 20,0% (313 osób) wszystkich bezrobotnych. Wysoki wskaźnik w tej grupie wiekowej wskazuje na trudności starszych osób w znalezieniu pracy, być może ze względu na stereotypy związane z wiekiem lub nieadekwatnymi umiejętnościami. Osoby posiadające co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia, które są bezrobotne, stanowią 18,3% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych (286 osób). Ta grupa może napotykać specyficzne wyzwania, takie jak potrzeba elastycznych warunków pracy lub dostępu do opieki nad dziećmi, aby móc podjąć zatrudnienie. Niepełnosprawni bezrobotni stanowią 9,6% (151 osób). Najmniejsze grupy osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy to osoby korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej 1,9% ogółu osób bezrobotnych (30 osób) oraz osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia – 0,2% (3 osoby) ogółu bezrobotnych. Chociaż liczbowo mała, grupa ta może wymagać szczególnego wsparcia ze względu na konieczność łączenia obowiązków rodzicielskich z poszukiwaniem pracy. Wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych

w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie istnieje szereg grup osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, które wymagają zróżnicowanych działań wspierających ze strony instytucji rynku pracy. Szczególną uwagę należy zwrócić na osoby doświadczające długotrwałego bezrobocia oraz osoby starsze, które mogą wymagać dodatkowego wsparcia w postaci szkoleń lub przekwalifikowania, a także na osoby z obowiązkami rodzicielskimi, które mogą potrzebować bardziej elastycznych form zatrudnienia i odpowiednich środków pomocowych.

Tabela 35. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy - stan na 31 grudnia 2023 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).

	Liczba bezrobotnych	%
Długotrwale bezrobotni	633	40,4%
Do 30 roku życia	567	36,2%
Do 25 roku życia	353	22,6%
Powyżej 50 roku życia	313	20,0%
Posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	286	18,3%
Niepełnosprawni	151	9,6%
Korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	30	1,9%
Posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	3	0,2%

III.7. Barometr zawodów w powiecie łukowskim.

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

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

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

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

Prognoza na rok 2024

Duży deficyt poszukujących pracy

- ✓ Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych

Deficyt poszukujących pracy

- ✓ Brukarze
- ✓ Farmaceuci
- ✓ Fizjoterapeuci i masażyści
- ✓ Kierowcy autobusów
- ✓ Krawcy i pracownicy produkcji odzieży
- ✓ Kucharze
- ✓ Lekarze
- ✓ Logopedzi i audiofonolodzy
- ✓ Magazynierzy
- ✓ Mechanicy pojazdów samochodowych
- ✓ Monterzy instalacji budowlanych
- ✓ Murarze i tynkarze
- ✓ Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- ✓ Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
- ✓ Nauczyciele przedmiotów zawodowych
- ✓ Nauczyciele przedszkoli
- ✓ Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
- ✓ Obuwnicy
- ✓ Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- ✓ Pomoce kuchenne
- ✓ Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
- ✓ Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
- ✓ Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie

- ✓ Przetwórcy mięsa i ryb
- ✓ Psycholodzy i psychoterapeuci
- ✓ Ratownicy medyczni
- ✓ Robotnicy budowlani
- ✓ Rolnicy i hodowcy
- ✓ Samodzielni księgowi
- ✓ Spawacze
- ✓ Spedytorzy i logistycy
- ✓ Sprzedawcy i kasjerzy
- ✓ Szefowie kuchni

Równowaga popytu i podaży

- ✓ Administratorzy stron internetowych
- ✓ Agenci ubezpieczeniowi
- ✓ Animatorzy kultury i organizatorzy imprez
- ✓ Architekci i urbaniści
- ✓ Architekci krajobrazu
- ✓ Archiwiści i muzealnicy
- ✓ Asystenci w edukacji
- ✓ Betoniarze i zbrojarze
- ✓ Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
- ✓ Biolodzy i biotechnolodzy
- ✓ Blacharze i lakiernicy samochodowi
- ✓ Cieśle i stolarze budowlani
- ✓ Cukiernicy
- ✓ Dekarze i blacharze budowlani
- ✓ Dentyści
- ✓ Diagnosty laboratoryjni medyczni
- ✓ Diagnosty samochodowi
- ✓ Dziennikarze i redaktorzy

- ✓ Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- ✓ Filolodzy i tłumacze
- ✓ Floryści
- ✓ Fotografowie
- ✓ Geodeci i kartografowie
- ✓ Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy
- ✓ Graficy komputerowi
- ✓ Inspektorzy nadzoru budowlanego
- ✓ Instruktorzy nauki jazdy
- ✓ Instruktorzy rekreacji i sportu
- ✓ Inżynierowie budownictwa
- ✓ Inżynierowie chemicy i chemicy
- ✓ Inżynierowie elektrycy i energetycy
- ✓ Inżynierowie inżynierii środowiska
- ✓ Kamieniarze
- ✓ Kelnerzy i barmani
- ✓ Kierowcy samochodów osobowych
- ✓ Kierownicy budowy
- ✓ Kierownicy ds. logistyki
- ✓ Kierownicy ds. produkcji
- ✓ Kierownicy ds. usług
- ✓ Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu
- ✓ Kierownicy sprzedaży
- ✓ Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury
- ✓ Kosmetyczki
- ✓ Lakiernicy
- ✓ Listonosze i kurierzy
- ✓ Mechanicy-monterzy maszyn i urządzeń
- ✓ Monterzy elektronicy
- ✓ Monterzy konstrukcji metalowych

- ✓ Monterzy okien i szklarze
- ✓ Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego
- ✓ Ogrodnicy i sadownicy
- ✓ Operatorzy aparatury medycznej
- ✓ Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych
- ✓ Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
- ✓ Operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
- ✓ Operatorzy obrabiarek skrawających
- ✓ Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
- ✓ Opiekunki dziecięce
- ✓ Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
- ✓ Optycy i pracownicy wytwarzający protezy
- ✓ Pedagodzy
- ✓ Personel sprzątający
- ✓ Piekarze
- ✓ Pielęgniarki i położne
- ✓ Pomoce w gospodarstwie domowym
- ✓ Pracownicy administracyjni i biurowi
- ✓ Pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej
- ✓ Pracownicy ds. BHP
- ✓ Pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego
- ✓ Pracownicy ds. jakości
- ✓ Pracownicy ds. ochrony środowiska i zrównoważonego rozwoju
- ✓ Pracownicy ds. techniki dentystycznej
- ✓ Pracownicy myjni, pralni i prasowalni
- ✓ Pracownicy ochrony fizycznej
- ✓ Pracownicy poczty
- ✓ Pracownicy poligraficzni
- ✓ Pracownicy przetwórstwa spożywczego
- ✓ Pracownicy służb mundurowych

- ✓ Pracownicy socjalni
- ✓ Pracownicy sprzedaży internetowej
- ✓ Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
- ✓ Pracownicy usług pogrzebowych
- ✓ Prawnicy
- ✓ Projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
- ✓ Przedstawiciele handlowi
- ✓ Recepcjoniści i rejestratorzy
- ✓ Robotnicy obróbki drewna i stolarze
- ✓ Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
- ✓ Sekretarki i asystenci
- ✓ Specjaliści ds. administracji
- ✓ Specjaliści ds. finansowych
- ✓ Specjaliści ds. organizacji produkcji
- ✓ Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
- ✓ Specjaliści ds. rynku nieruchomości
- ✓ Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
- ✓ Specjaliści rolnictwa i leśnictwa
- ✓ Specjaliści technologii żywności i żywienia
- ✓ Specjaliści telekomunikacji
- ✓ Ślusarze
- ✓ Technicy budownictwa
- ✓ Technicy mechanicy
- ✓ Weterynarze
- ✓ Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
- ✓ Zaopatrzeniowcy i dostawcy

Nadwyżka poszukujących pracy

- ✓ Ekonomiści
- ✓ Fryzjerzy

- ✓ Technicy informatycy

III.8. Obszary problemowe na lokalnym rynku pracy w powiecie łukowskim.

Analiza danych statystycznych, która została wykonana w ramach niniejszego opracowania w takich obszarach jak: demografia, edukacja, gospodarka i bezrobocie umożliwiła na wskazanie najważniejszych obszarów problemowych lokalnego rynku pracy. Za kluczowe problemy uznano:

- 1. Niekorzystna sytuacja demograficzna w powiecie łukowskim** – zauważalny jest znaczący spadek liczby mieszkańców na przestrzeni lat 2017 – 2023 oraz ubytek naturalny (oznacza to liczbę zgonów przewyższającą liczbę urodzeń). Powiat łukowski boryka się z problemem odpływu mieszkańców do innych powiatów lub za granicę. Szczególnie niepokojący jest odpływ osób w wieku produkcyjnym. Można także zaobserwować proces starzenia się społeczeństwa, liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejsza się, natomiast liczba osób w wieku poprodukcyjnym wzrasta. Taka sytuacja stanowi niekorzystną prognozę demograficzno-gospodarczą dla powiatu łukowskiego. Społeczeństwo powiatu łukowskiego ze względu na swoją specyfikę będzie charakteryzowało się dodatnim bilansem migracyjnym i ujemnym bilansem naturalnym. Szacuje się, że liczba ludności będzie ulegała stałej regresji. Przewidywany jest jedynie stały wzrost ludności w wieku emerytalnym, co będzie stanowiło problem dla rynku pracy w powiecie łukowskim.
- 2. Znaczny deficyt pracowników na lokalnym rynku pracy w powiecie łukowskim.**

Deficyt pracowników stwarza realne problemy dla lokalnych pracodawców, którzy mają duże problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Na lokalnym rynku pracy występuje wiele zawodów deficytowych, na które występuje duże zapotrzebowanie na rynku pracy, a jednocześnie brakuje osób bezrobotnych w tych zawodach, które mogłyby tę pracę podjąć. Warto zauważyć, że duża liczba specjalistów opuściła lokalny rynek pracy i wyjechała do innych powiatów lub za granicę w celu podjęcia zatrudnienia.

Zgodnie z danymi pochodzącymi z Barometru zawodów na rynku pracy w powiecie łukowskim występuje deficyt między innymi w następujących zawodach:

- ✓ Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- ✓ Deficyt poszukujących pracy
- ✓ Brukarze
- ✓ Farmaceuci
- ✓ Fizjoterapeuci i masażyści
- ✓ Kierowcy autobusów
- ✓ Krawcy i pracownicy produkcji odzieży
- ✓ Kucharze
- ✓ Lekarze
- ✓ Logopedzi i audiofonolodzy
- ✓ Magazynierzy
- ✓ Mechanicy pojazdów samochodowych
- ✓ Monterzy instalacji budowlanych
- ✓ Murarze i tynkarze
- ✓ Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- ✓ Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
- ✓ Nauczyciele przedmiotów zawodowych
- ✓ Nauczyciele przedszkoli
- ✓ Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
- ✓ Obuwnicy
- ✓ Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- ✓ Pomoce kuchenne
- ✓ Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
- ✓ Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
- ✓ Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
- ✓ Przetwórcy mięsa i ryb
- ✓ Psycholodzy i psychoterapeuci
- ✓ Ratownicy medyczni

- ✓ Robotnicy budowlani
- ✓ Rolnicy i hodowcy
- ✓ Samodzielni księgowi
- ✓ Spawacze
- ✓ Spedytorzy i logistycy
- ✓ Sprzedawcy i kasjerzy
- ✓ Szefowie kuchni

3. Duża liczba osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W wielu sytuacjach mamy problem z nakładaniem się statystyk osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (jedna osoba może mieć kilka przyczyn bezrobocia). Najliczniejsze grupy stanowiły osoby długotrwale bezrobotne (40,4% ogółu osób bezrobotnych), osoby bezrobotne do 30 tego roku życia – 36,2% ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie oraz osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia (20,0% ogółu osób bezrobotnych). Znaczny odsetek osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy zmusza do podjęcia intensywnych działań w obszarze promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej, ale także do zwiększenia działań lokalnych władz ukierunkowanych na tworzenie miejsc opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola, itp.).

4. Problem długotrwałego bezrobocia wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie. Długotrwałe bezrobocie jest zjawiskiem niezwykle negatywnym. Wyklucza ludzi z aktywności zawodowej oraz społecznej, powoduje utratę motywacji do działania, a także powoduje, iż osoby pozostające przez długi czas bez możliwości pracy zarobkowej zaczynają cechować „wyuczona bezradność”. Jest to niezwykle niebezpieczne zjawisko, powodujące utratę zdolności oceny sytuacji i brak umiejętności podejmowania jakichkolwiek działań na rzecz poprawy swojej sytuacji. Osobą bezrobotną długotrwale jest, zgodnie z definicją zawartą w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, osoba bezrobotna pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie

ostatnich dwóch lat. Według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie na koniec 2023 roku w ewidencji zarejestrowanych było 633 długotrwale bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego, co stanowiło 40,4% ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. Niestety udział osób długotrwale bezrobotnych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego nie maleje. Zjawisko długotrwałego bezrobotnych jest istotnie powiązane z wiekiem osób bezrobotnych. Wraz z wiekiem osób bezrobotnych wzrasta odsetek osób długotrwale bezrobotnych. Innym czynnikiem mogącym determinować długotrwale bezrobocie jest także wykształcenie. Wśród osób długotrwale bezrobotnych przeważają osoby z niższym poziomem wykształcenia oraz nie posiadające kwalifikacji. Także konieczność opieki nad osobą zależną powoduje długotrwale bezrobocie. Osoby długotrwale bezrobotne, które pozostają bez pracy od kilku lat, znalazły się w bardzo niekorzystnej sytuacji, w ciągu ostatnich lat na rynku pracy zaszło bowiem wiele zmian, za którymi osoby te nie potrafiły nadążyć. Obecnie rynek pracy, ze względu na swe specyficzne właściwości, stwarza szczególnie trudną sytuację dla swoich uczestników. Wymaga zupełnie nowych zachowań, umiejętności w zakresie poszukiwania pracy, przygotowania się i przekwalifikowania, radzenia sobie z bezrobociem, utrzymania miejsca pracy. Posiadane umiejętności osób długotrwale bezrobotnych często ulegają dezaktualizacji. Długookresowe przebywanie bez pracy to także wynik braku chęci podejmowania jakiegokolwiek zatrudnienia przez osoby bezrobotne. Jedną z przyczyn takiej sytuacji jest rozwinięta na szeroką skalę „szara strefa”, w której osoby długotrwale bezrobotne stanowią większość „pracujących”. Odpowiedzialność za taką sytuację ponoszą także pracodawcy, którzy nie tworzą nowych legalnych miejsc pracy – m.in. ze względu na wysokie koszty utrzymania pracownika. Osoby bezrobotne podejmując taki rodzaj „zatrudnienia”, mają zabezpieczone podstawowe świadczenia ze strony urzędu pracy, w którym są zarejestrowane, oraz w którym zgłaszają zdolność i gotowość do podjęcia zaoferowanego im zatrudnienia. W rzeczywistości takiej gotowości nie wykazują i nie mają nawet zamiaru korzystać z oferowanego im przez publiczne służby zatrudnienia miejsca pracy. Długotrwale bezrobotnych często cechuje niechęć do podjęcia jakiegokolwiek formy zatrudnienia. Problem długotrwałego bezrobocia skorelowany jest także z wykluczeniem komunikacyjnym. Brak własnego środka komunikacji (samochodu)

oraz likwidacja połączeń autobusowych w obrębie powiatu jest także czynnikiem generującym dłuższe poszukiwanie pracy i utrzymanie zatrudnienia.

- 5. Wysoki odsetek osób bezrobotnych w wieku do 30 lat.** Na koniec 2023 roku w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie zarejestrowanych było 567 osób bezrobotnych w wieku poniżej 30 lat, co stanowiło aż 36,2% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Tak znaczny odsetek młodych osób bezrobotnych jest zjawiskiem wielowymiarowym i może być wyjaśniony przez różne przyczyny. Jednym z głównych czynników może być niedopasowanie umiejętności młodych ludzi do aktualnych wymagań rynku pracy. Często programy edukacyjne nie nadążają za szybkimi zmianami w sektorze pracy, pozostawiając absolwentów z umiejętnościami, które nie są już poszukiwane przez pracodawców. Brak doświadczenia zawodowego jest kolejną znaczącą przeszkodą dla młodych ludzi. Mimo dobrego wykształcenia, bez doświadczenia zawodowego młodzi ludzie często nie mogą konkurować z bardziej doświadczonymi kandydatami. To często prowadzi do sytuacji, w której młodzi ludzie są odrzucani ze względu na brak doświadczenia, które mogliby zdobyć, gdyby dostali pracę. Wysokie oczekiwania wobec przyszłego zatrudnienia również mogą odgrywać rolę. Niektórzy młodzi ludzie mają nierealistyczne oczekiwania co do płacy, stanowiska lub warunków pracy, co utrudnia znalezienie zatrudnienia odpowiadającego ich wyobrażeniom. Na koniec, zmiany w globalnej gospodarce, takie jak globalizacja, automatyzacja i cyfryzacja, stwarzają nowe wyzwania dla młodych ludzi wchodzących na rynek pracy. Te zmiany mogą wymagać nowych umiejętności i adaptacji, co może być trudne dla osób, które dopiero co wchodzi na rynek pracy. Innym problemem i determinantem bezrobocia wśród osób w wieku do 30 lat, jest konieczność opieki nad dzieckiem/dziećmi przez młode kobiety. Wysoki odsetek bezrobocia wśród młodych kobiet, zwłaszcza młodych matek, może być również poważnym czynnikiem wpływającym na statystyki bezrobocia. Młode matki często napotykają specyficzne wyzwania, które mogą przeszkadzać w ich aktywności zawodowej. Po pierwsze, opieka nad dzieckiem jest głównym czynnikiem, który może ograniczać zdolność młodych matek do podjęcia pracy. Brak dostępu do przystępnych cenowo i elastycznych form opieki nad dziećmi sprawia, że wiele młodych matek musi wybierać między pracą zawodową

a opieką nad dziećmi. Ta sytuacja jest szczególnie trudna, gdy matki są samotne lub mają małe wsparcie ze strony rodziny lub społeczności. Poza tym, powrót do pracy po urlopie macierzyńskim może być trudny. Młode matki mogą doświadczać lęku przed powrotem do pracy, obawiając się, że nie będą w stanie pogodzić obowiązków zawodowych z obowiązkami domowymi. To często skutkuje dłuższą przerwą w karierze zawodowej, co z kolei może wpłynąć na ich przyszłe perspektywy zawodowe.

- 6. Niekorzystna sytuacja osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat.** Obecnie mamy do czynienia z powolnymi, choć nieuniknionymi, przemianami i przeobrażeniami struktury społeczno-demograficznej naszego kraju. Z jednej strony wydłuża się średnia długość życia, poprawia przeciętny stan zdrowia, rozwijają się możliwości medycyny. Z drugiej strony spadają wskaźniki dzietności, zmniejsza się udział pokoleń młodszych – przedprodukcyjnych, a rośnie udział pokoleń starszych – poprodukcyjnych. Obecnie kategoria wiekowa 50+ stanowi 34% ogółu ludności Polski, podczas gdy w 2040, według prognoz GUS, jej udział wzrośnie do 50%. Odzwierciedlać się to będzie w wartościach wskaźnika obciążenia demograficznego (stosunek liczby ludności 65+ do ludności w wieku 15-64). W 2030 roku będzie to już 36%, a w 2040 – 41%. Na opisany powyżej proces starzenia się ludności nakłada się także zjawisko transformacji społeczno-gospodarczej. Skutki tych przemian dotknęły w szczególności i dotyczą nadal, pokolenie po 50 roku życia. Bardzo duży odsetek osób powyżej 50 tego roku życia w Polsce nie pracuje. Faktem jest też, iż Polska ma jeden z najniższych w Europie wskaźników zatrudnienia osób dojrzałych. Powszechnie zauważalne jest także pogorszenie się ich sytuacji na rynku pracy, powodujące ryzyko braku zatrudnienia i nieaktywności zawodowej znacznie częstsze niż w innych grupach wiekowych. Osoby w wieku 50 lat i więcej znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy i napotykać bariery utrudniające aktywność zawodową. Dotyczą one zarówno kwestii potencjału zawodowego (niezadowalający zakres i poziom umiejętności IT, językowych, biznesowych) oraz aspektów mentalnych związanych z funkcjonowaniem wśród pracodawców stereotypów na temat np. niskiej elastyczności działania i trudności w opanowywaniu nowych kompetencji, jak i barier w samej grupie pracowników 50+ (związanych z potencjalną

gotowością do aktywności, tj. niższa samoocena, trudności zdrowotne i inne). Ich trudną pozycję pogłębiają dodatkowo czynniki wynikające ze specyfiki pokolenia: niższy niż u pozostałych kategorii bezrobotnych poziom wykształcenia, trudności w dostosowaniu się do potrzeb pracodawców oraz zmieniających się technologii. Wzrost biernych zawodowo i duża liczba bezrobotnych wśród osób w wieku 50+ stają się niepokojące w świetle prognoz demograficznych, według których połączenie rosnącej liczby starszych osób w społeczeństwie z zahamowaniem przyrostu naturalnego prowadzi do starzenia się zasobów siły roboczej w Polsce. W związku z powyższym konieczne i uzasadnione jest podejmowanie działań zmierzających do aktywizacji zawodowej osób w wieku powyżej 50 lat. Przedwczesna dezaktywacja zawodowa jest poważnym problemem, wymagającym skutecznych interwencji na regionalnym rynku pracy. Ważnym wyzwaniem jest więc wypracowanie odpowiednich rozwiązań, mających na celu zapobieganie przedwczesnemu wycofywaniu się z rynku pracy poprzez zwiększanie zdolności zatrudnienia starszych pracowników oraz promowanie aktywnego starzenia się. Problem ten jest także istotny i widoczny w powiecie łukowskim. Według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie na koniec 2023 roku zarejestrowanych było 313 bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego w wieku powyżej 50 lat – 20,0% wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych.

- 7. Brak chęci do pracy motywowany wprowadzeniem nowych instrumentów wspierających rodzinę w postaci świadczeń wychowawczych w ramach programu Rodzina 800+ oraz uzyskiwaniem innych zasiłków z Ośrodka Pomocy Społecznej.** Duża grupa młodych bezrobotnych kobiet posiadających dziecko lub dzieci, nie jest zainteresowana aktywizacją zawodową. Informacje o trudnej sytuacji młodych bezrobotnych osób potwierdzają także dane Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie. Także brak wystarczającej liczby miejsc dziennej opieki nad dziećmi (żłobek, klub dziecięcy, przedszkole itp.) w powiecie łukowskim potęgują niechęć do podjęcia pracy.

IV. Badanie sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie.

IV.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców Powiatu łukowskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie.

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

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

Badanie zostało zrealizowane w okresie od marca do kwietnia 2024 roku przez przeszkolonych ankierów. Badanie przeprowadzono na terenie Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie. Dodatkowo na stronie internetowej urzędu pracy umieszczona została ankieta w wersji elektronicznej, którą wypełniały osoby bezrobotne zarejestrowane w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie. W badaniach wzięło udział N=200 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie. Badanie miało charakter reprezentatywny. Dla próby ilościowej N=200 dokonano kwotowo – celowego doboru próby, w którym kwoty wyznaczono na podstawie płci oraz wieku.

Analiza zebranych danych doprowadziła do szeregu wniosków, które mogą przyczynić się do inicjowania przyszłych działaniach mających na celu aktywizację zawodową osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie. W ramach tego procesu opracowano ankietę skierowaną do osób bezrobotnych, składającą się z różnych typów pytań - od pytań zamkniętych, przez pytania z możliwością wyboru wielu odpowiedzi z dostępnego zestawu, po pytania otwarte, które umożliwiły respondentom swobodne wyrażanie swoich odczuć. Zebrane dane poddano analizie zarówno ilościowej, jak i jakościowej. Prezentowane wyniki uwzględniają ogólne tendencje i średnie obserwowane w całej badanej populacji. Oprócz ogólnych tendencji, opracowanie zawiera też szczegółowe opisy podgrup respondentów, które wykazały najwyższy i najniższy odsetek odpowiedzi na poszczególne pytania. Prezentowany raport zawiera zarówno podsumowanie ogólnych wyników badania, jak i dokładne dane dotyczące poszczególnych grup bezrobotnych. Wszystko to ma na celu stworzenie podstawy do przyszłych działań, które mogą przyczynić się do skutecznej aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych powiecie łukowskim.

IV.2. Ogólna charakterystyka badanych osób bezrobotnych.

Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanej próby z uwzględnieniem wielu czynników, które różnicują osoby bezrobotne ze względu na ich cechy społeczno-demograficzne oraz inne ważne determinanty bezrobocia. W poniższej charakterystyce przedstawione zostały tylko odpowiedzi ważne udzielone przez ankietowanych. Brak odpowiedzi nie został wskazywany, dlatego procentowy rozkład charakterystyki próby odnosi się tylko i wyłącznie do sumy udzielonych odpowiedzi.

Płeć respondentów

Dobór próby do badania z punktu widzenia płci osób bezrobotnych odzwierciedla strukturę ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowy Urzędzie Pracy w Łukowie.

Zastosowanie podziału badanych ze względu na płeć jest bardzo ważne z punktu widzenia efektywności projektu badawczego. Zgodnie z danymi kobiety stanowiły 54,5% ogółu badanych, a mężczyźni 45,5% to mężczyźni.

Rysunek 16. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=200, w%)

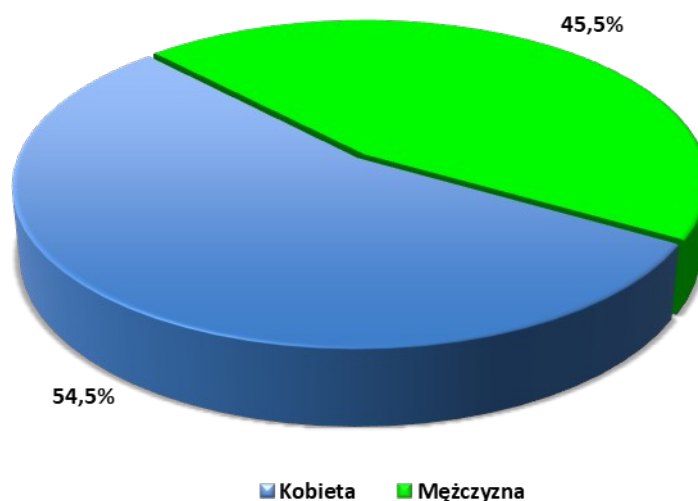


Tabela 36. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Kobieta	109	54,5%
Mężczyzna	91	45,5%
Suma	200	100,0%

Wiek respondentów

Poniżej przedstawiono strukturę badanych osób bezrobotnych z punktu widzenia wieku. W ramach badania starano zachować heterogeniczność badanej grupy osób bezrobotnych – zróżnicowanie z uwzględnieniem cech społeczno-demograficznych. Najliczniejszą grupę stanowią osoby bezrobotne w wieku od 31 do 44 lat oraz od 26 do 30 lat – obie grupy wiekowe reprezentują po 24,5% badanych. Osoby do 25 lat stanowią 23,0% respondentów, co wskazuje, że prawie jedna czwarta bezrobotnych to młodzi ludzie. Kolejna co do wielkości grupa to osoby powyżej 50 lat, które stanowią wszystkich 21,5% badanych. Grupę od 45 do

50 lat stanowi 12,0% respondentów, natomiast osoby powyżej 50 lat to 16,0% ogółu badanych.

Rysunek 17. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku. (N=200, w%)

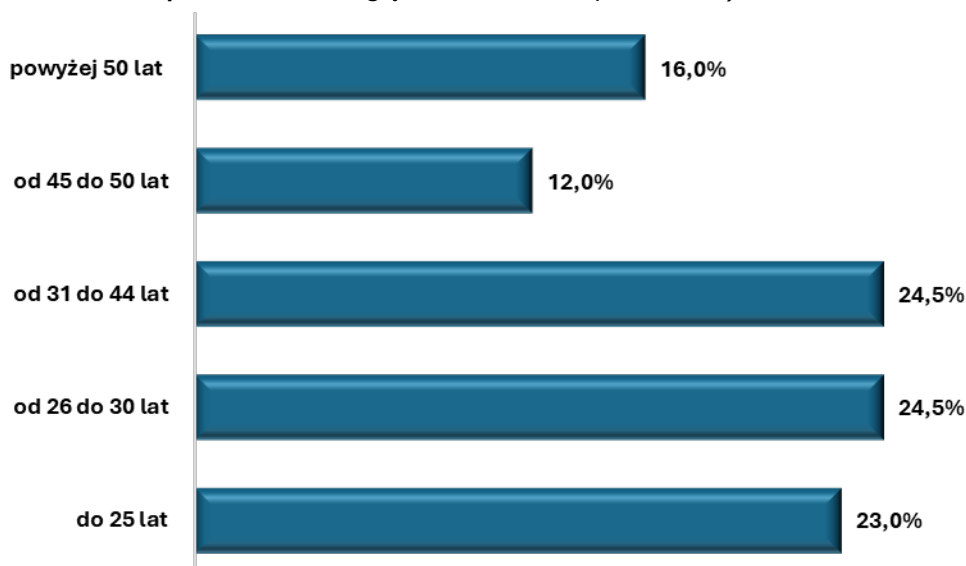
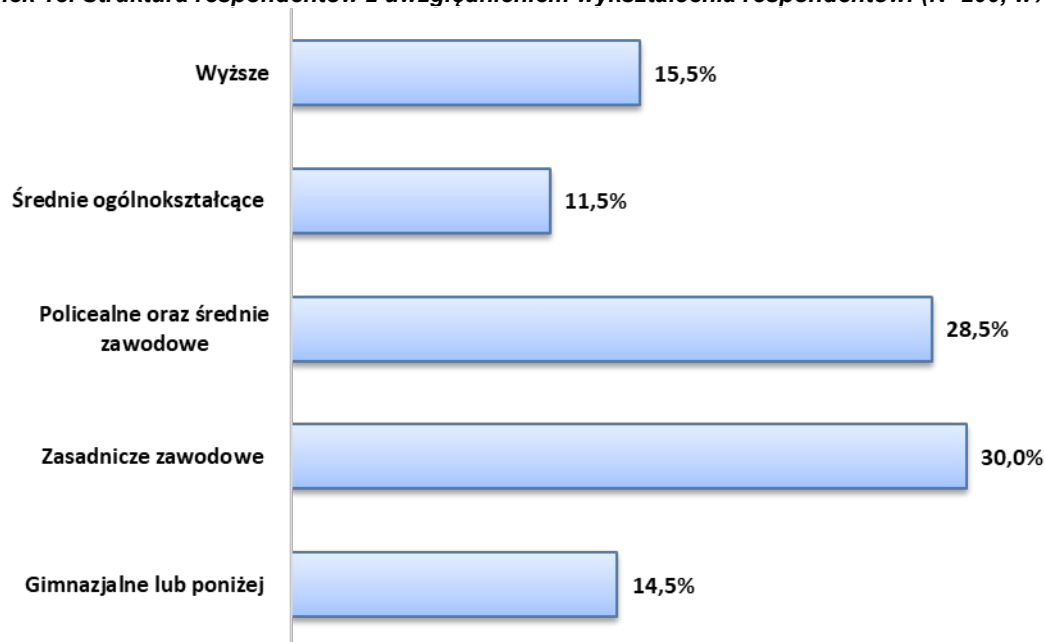


Tabela 37. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
do 25 lat	46	23,0%
od 26 do 30 lat	49	24,5%
od 31 do 44 lat	49	24,5%
od 45 do 50 lat	24	12,0%
powyżej 50 lat	32	16,0%
Suma	200	100,0%

Wykształcenie respondentów

Wykształcenie osób bezrobotnych nie stanowiło podstawy kwotowo – celowego doboru próby. Największy procent, 30,0%, stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym. Kolejna grupa to osoby z wykształceniem policealnym lub średnim zawodowym, które stanowią 28,5% badanych. Osoby z wykształceniem wyższym reprezentują 15,5% ogółu respondentów, natomiast z wykształceniem średnim ogólnokształcącym to 11,5% respondentów. Osoby z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym to 14,5% badanych.

Rysunek 18. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów. (N=200, w%)**Tabela 38. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów. (N=200, w%)**

	Liczba	Procent
Gimnazjalne lub poniżej	29	14,5%
Zasadnicze zawodowe	60	30,0%
Policealne oraz średnie zawodowe	57	28,5%
Średnie ogólnokształcące	23	11,5%
Wyższe	31	15,5%
Suma	200	100,0%

Okres zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie

Okres zarejestrowania osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie nie stanowił podstawy kwotowo – celowego doboru próby. Największy odsetek osób biorących udział w badaniu – 51,0%, stanowiły osoby bezrobotne zarejestrowane przez okres krótszy niż 6 miesięcy. Osoby, które są zarejestrowane jako bezrobotne od 6 miesięcy do 12 miesięcy, stanowią 19,5%. Grupa zarejestrowana od 12 miesięcy do 24 miesięcy to 13,50% respondentów, natomiast osoby pozostające bez zatrudnienia dłużej niż 24 miesiące to 16,0%. Z tych danych wynika, że największa część respondentów znajduje się w początkowym etapie bezrobocia, co może sugerować, że większość osób niedawno straciła pracę lub dopiero

weszła na rynek pracy. Osoby pozostające bez pracy przez dłuższe okresy stanowią mniejszy odsetek, ale nadal są znaczącą grupą.

Rysunek 19. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie. (N=200, w%)

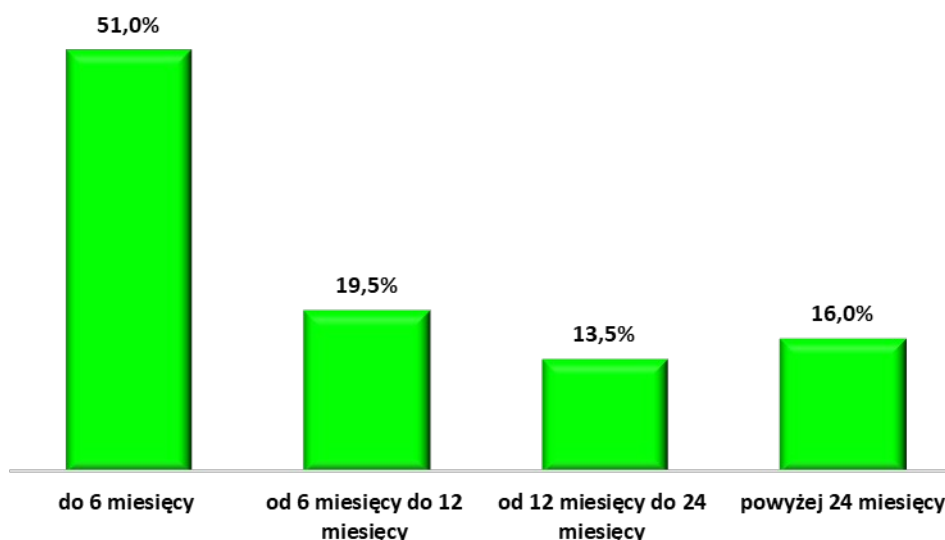


Tabela 39. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
do 6 miesięcy	102	51,0%
od 6 miesięcy do 12 miesięcy	39	19,5%
od 12 miesięcy do 24 miesięcy	27	13,5%
powyżej 24 miesięcy	32	16,0%
Suma	200	100,0%

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

Najwięcej, bo aż 44,5% respondentów, to osoby w wieku do 30 lat. Grupa długotrwale bezrobotnych stanowi 27,0% badanych, co może wskazywać na trudności w reintegracji tych osób na rynek pracy. Osoby bez doświadczenia zawodowego to 25,0% respondentów, a 18,5% badanych nie posiada kwalifikacji zawodowych, co może stanowić istotną barierę w znalezieniu zatrudnienia. Osoby powyżej 50. roku życia stanowią 16,0% respondentów, co może sugerować wyzwania związane z wiekiem w dostępie do pracy. Taki sam procent, 16,0%, to osoby posiadające przynajmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub dziecko

niepełnosprawne do 18. roku życia, co może wiązać się z dodatkowymi obciążeniami w zakresie opieki, które utrudniają poszukiwanie zatrudnienia. 9,0% respondentów to osoby powracające do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka, a 8,5% to osoby z niepełnosprawnością, które mogą napotykać na specyficzne bariery na rynku pracy. Osoby opiekujące się osobami zależnymi stanowią 7,0% badanych, a samotni rodzice wychowujący dzieci do lat 18 to 5,5%, co ponownie podkreśla znaczenie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a obowiązkami rodzinnymi. 3,0% respondentów to osoby powracające z zagranicy, które mogą doświadczać trudności z reintegracją do krajowego rynku pracy. Na końcu znajdują się osoby będące dłużnikami alimentacyjnymi (1,0%), co również może wpływać na ich sytuację socjoekonomiczną i możliwości zatrudnienia. Suma prezentowanych wskazań jest większa niż 100%, ponieważ mamy do czynienia z możliwością nakładania się różnych charakterystyk osób bezrobotnych.

Tabela 40. Struktura respondentów z uwzględnieniem statusu osoby bezrobotnej. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
do 30 roku życia	89	44,5%
długotrwale bezrobotną	54	27,0%
bez doświadczenia zawodowego	50	25,0%
bez kwalifikacji zawodowych	37	18,5%
powyżej 50 roku życia	32	16,0%
posiadającą co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	32	16,0%
powracającą do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka	18	9,0%
niepełnosprawną	17	8,5%
opiekującą się osobami zależnymi	14	7,0%
samotną matką/samotny ojciec wychowujący dzieci do lat 18	11	5,5%
powracającą z zagranicy	6	3,0%
będąca dłużnikiem alimentacyjnym	2	1,0%

IV.3. Powody rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie.

Pierwszy z elementów analizy sytuacji i potrzeb osób bezrobotnych dotyczył najważniejszych powodów rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy

w Łukowie. Analiza przyczyn rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie ukazuje, że głównym motywem rejestracji dla większości osób (69,0%) jest możliwość otrzymania oferty pracy i znalezienie zatrudnienia. Powiatowy Urząd Pracy jest postrzegany przede wszystkim jako instytucja, która aktywnie wspiera w poszukiwaniu pracy, co jest zgodne z główną rolą urzędów pracy. Drugą najczęstszą przyczyną rejestracji jest dostęp do ubezpieczenia zdrowotnego, co dla 50,0% bezrobotnych stanowi istotną kwestię. W Polsce prawo do ubezpieczenia zdrowotnego często wiąże się z zatrudnieniem, a rejestracja w urzędzie pracy pozwala na zachowanie tego prawa, co podkreśla znaczenie opieki zdrowotnej dla osób pozostających bez zatrudnienia. Możliwość skorzystania z narzędzi i usług oferowanych przez urząd pracy, takich jak szkolenia czy kursy zawodowe, była ważna dla 30,5% badanych, co wskazuje na chęć podnoszenia kwalifikacji i rozwoju zawodowego wśród poszukujących pracy. Wymienione trzy powody rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie były zdecydowanie najczęściej wymieniane przez uczestników badania. Pozostałe odpowiedzi uzyskały zdecydowanie mniejszy odsetek wskazań. Mniej liczna grupa respondentów, 12,5%, zarejestrowała się z powodu zwolnień i redukcji etatów w miejscu pracy. Brak pomysłu na znalezienie pracy w inny sposób to powód rejestracji dla 11,5% bezrobotnych. Możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych motywowała 7,0% badanych osób bezrobotnych do rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie. Dla 3,0% respondentów problemem był brak dalszych perspektyw po ukończeniu szkoły. Pozostałe powody rejestracji to: inne przyczyny (niepełnosprawność, koniec umowy o pracę, zła sytuacja w zakładzie pracy oraz więzienie) (2,5%), obowiązek rejestracji wynikający z chęci ubiegania się o środki w instytucjach pomocy społecznej (2,5%), zamknięcie/likwidacja działalności gospodarczej (2,5%), oraz utrata pracy z powodu pandemii COVID-19, zamknięcie zakładu pracy, reorganizacja miejsca pracy (2,5%). Wojna na Ukrainie była powodem rejestracji dla 1,0% badanych. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi. Podsumowując najważniejszym motywatorem dla osób bezrobotnych do rejestracji w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie jest perspektywa znalezienia pracy, zabezpieczenie potrzeb zdrowotnych poprzez ubezpieczenie zdrowotne oraz chęć skorzystania z oferty Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie. Dane sygnalizują, że obecne programy

wsparcia i instrumenty rynku pracy są odpowiednio promowane i wykorzystywane przez osoby bezrobotne w tym regionie. Ponadto, wpływ wojny na Ukrainie, pandemii i innych czynników zewnętrznych na bezrobocie jest stosunkowo niewielki w porównaniu z bezpośrednią motywacją do znalezienia pracy lub korzyści wynikających z ubezpieczenia zdrowotnego.

Rysunek 20. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Łukowie. (N=200, w%)

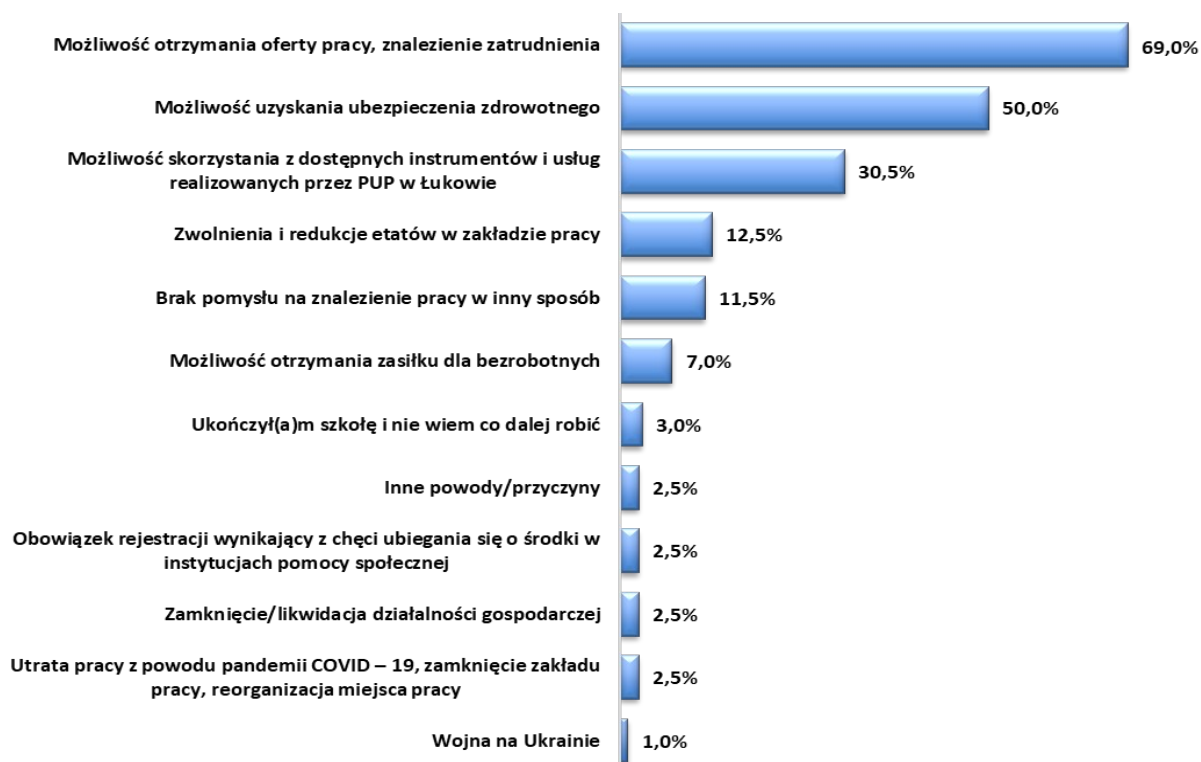


Tabela 41. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Łukowie. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Możliwość otrzymania oferty pracy, znalezienie zatrudnienia	138	69,0%
Możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego	100	50,0%
Możliwość skorzystania z dostępnych instrumentów i usług realizowanych przez PUP w Łukowie	61	30,5%
Zwolnienia i redukcje etatów w zakładzie pracy	25	12,5%
Brak pomysłu na znalezienie pracy w inny sposób	23	11,5%
Możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych	14	7,0%
Ukończył(a)m szkołę i nie wiem co dalej robić	6	3,0%
Utrata pracy z powodu pandemii COVID – 19, zamknięcie zakładu pracy, reorganizacja miejsca pracy	5	2,5%

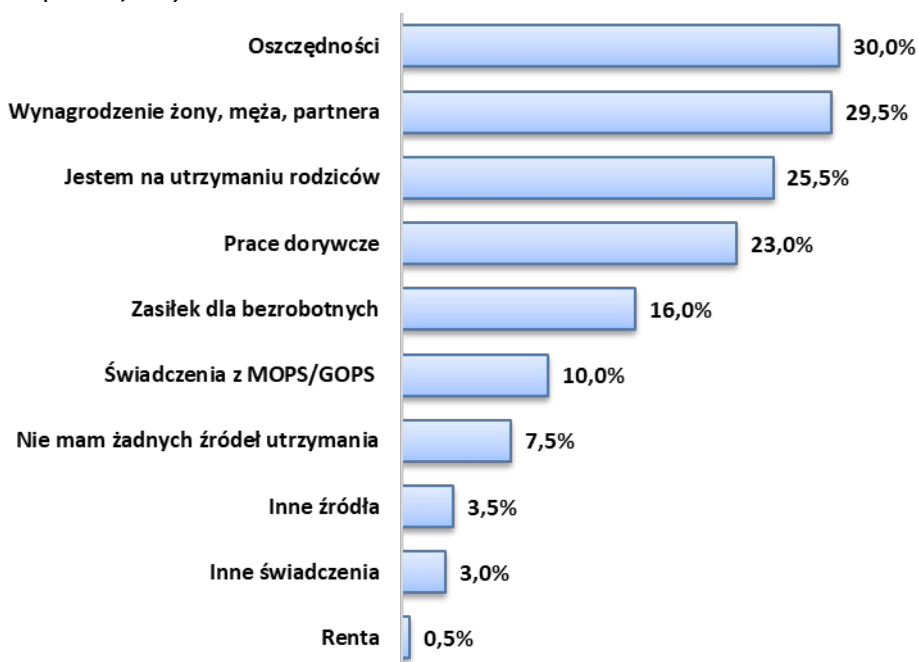
Zamknięcie/likwidacja działalności gospodarczej	5	2,5%
Obowiązek rejestracji wynikający z chęci ubiegania się o środki w instytucjach pomocy społecznej	5	2,5%
Inne powody/przyczyny	5	2,5%
Wojna na Ukrainie	2	1,0%

IV.4. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych.

Poniżej przedstawione zostały istotne kwestie związane ze źródłami utrzymania osób bezrobotnych, które zarejestrowane są w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie. Analiza głównych źródeł utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie jest interesująca z punktu widzenia sytuacji ekonomicznej osób bezrobotnych i ich faktycznej motywacji do podejmowania zatrudnienia. Najwięcej, bo 30,0% ankietowanych, wskazuje na oszczędności jako swoje główne źródło utrzymania. Tuż za tym, z wynikiem 29,5%, znajdują się osoby, które są finansowo wspierane przez zarobki współmałżonka, partnera, czy partnerki. 25,5% osób bezrobotnych utrzymuje się z pieniędzy pochodzących od rodziców, co sugeruje, że część z nich może być w młodszym wieku lub w trudnej sytuacji życiowej. Prace dorywcze są źródłem utrzymania dla 23,0% respondentów, – pomimo braku stałego zatrudnienia, wielu bezrobotnych stara się aktywnie zarabiać na życie. Zasiłek dla bezrobotnych jest głównym źródłem środków do życia dla 16,0% ankietowanych. Natomiast wsparcie z Ośrodka Pomocy Społecznej otrzymuje 10,0% respondentów. Istnieje także grupa (7,5%), która deklaruje brak jakichkolwiek innych źródeł utrzymania. Pozostałe 3,5% respondentów wskazuje na „inne źródła” nieuwzględnione w ankiecie (alimenty, WOT, praca zagranicą). Dodatkowo, 3,0% osób bezrobotnych utrzymuje się z innych świadczeń, natomiast rentę jako główne źródło utrzymania podaje 0,5% badanych osób. Podsumowując, osoby bezrobotne w większości utrzymują się z oszczędności oraz są wspierane przez zarobki partnerów lub rodziców. Prace dorywcze, zasiłki oraz wsparcie instytucji pomocowych stanowią także istotne źródła dochodu dla tej grupy. Niewielka część osób bezrobotnych deklaruje brak jakichkolwiek źródeł utrzymania lub korzystanie z rent. Badane osoby bezrobotne wydają się być w znacznej mierze zależne od wsparcia innych ludzi lub od nieregularnych przychodów, co może wpływać na ich niezależność finansową i możliwości znalezienia stałego zatrudnienia. Należy także

podkreślić, że prezentowana suma wszystkich odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na fakt, iż każdy respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

Rysunek 21. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Łukowie. (N=200, w%)



Rysunek 22. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Łukowie. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Oszczędności	60	30,0%
Wynagrodzenie żony, męża, partnera	59	29,5%
Jestem na utrzymaniu rodziców	51	25,5%
Prace dorywcze	46	23,0%
Zasiłek dla bezrobotnych	32	16,0%
Świadczenia z MOPS/GOPS	20	10,0%
Nie mam żadnych źródeł utrzymania	15	7,5%
Inne źródła	7	3,5%
Inne świadczenia	6	3,0%
Renta	1	0,5%

IV.5. Gotowość zatrudnienia.

Wyniki wskazują, że zdecydowana większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie, a 91,5%, deklaruje gotowość do podjęcia pracy.

Jest to optymistyczne spostrzeżenie, ponieważ sugeruje, że większość osób bezrobotnych jest aktywna na rynku pracy i poszukuje zatrudnienia. Jest to wyraźny sygnał, że na lokalnym rynku pracy w powiecie łukowskim istnieje potencjalny zasób siły roboczej, który jest dostępny i chętny do pracy, co może być pozytywnym sygnałem dla lokalnego rynku pracy i pracodawców poszukujących pracowników. Jednak ta deklarowana gotowość nie musi bezpośrednio przekładać się na faktyczną aktywność w poszukiwaniu pracy. Czynniki takie jak dostępność odpowiednich ofert pracy, wymagane umiejętności i kwalifikacje, a także osobiste i społeczne bariery, mogą wpływać na zdolność i skłonność osób do faktycznego podjęcia pracy. Zaledwie 8,5% ankietowanych osób bezrobotnych deklaruje brak gotowości do podjęcia zatrudnienia. Może to być spowodowane różnymi czynnikami, takimi jak problemy zdrowotne, obowiązki opiekuńcze, brak odpowiednich umiejętności lub niska motywacja. Warto także zwrócić uwagę, iż na lokalnym rynku pracy w powiecie łukowskim obserwuje się trend zmniejszania stopy bezrobocia oraz liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie w ostatnich latach. Taka sytuacja wynika z poprawy sytuacji na rynku pracy, skuteczności programów aktywizacji zawodowej oraz migracji ekonomicznej. Oznacza to, że osoby bezrobotne mają możliwość na aktywizację zawodową na lokalnym rynku pracy. W rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie pozostaje nadal bardzo duży odsetek osób długotrwale bezrobotnych i to zazwyczaj te osoby, nie są gotowe do podjęcia zatrudnienia. Osoby długotrwale bezrobotne, czyli te najbardziej oddalone od rynku pracy, często nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia. Ta grupa stanowi szczególne wyzwanie dla polityki rynku pracy i wymaga skierowanych działań, mających na celu ich integrację zawodową. Dlatego ważne jest, aby polityka zatrudnienia była skierowana na wsparcie tych osób, w szczególności tych najbardziej oddalonych od rynku pracy.

Rysunek 23. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=200, w%)

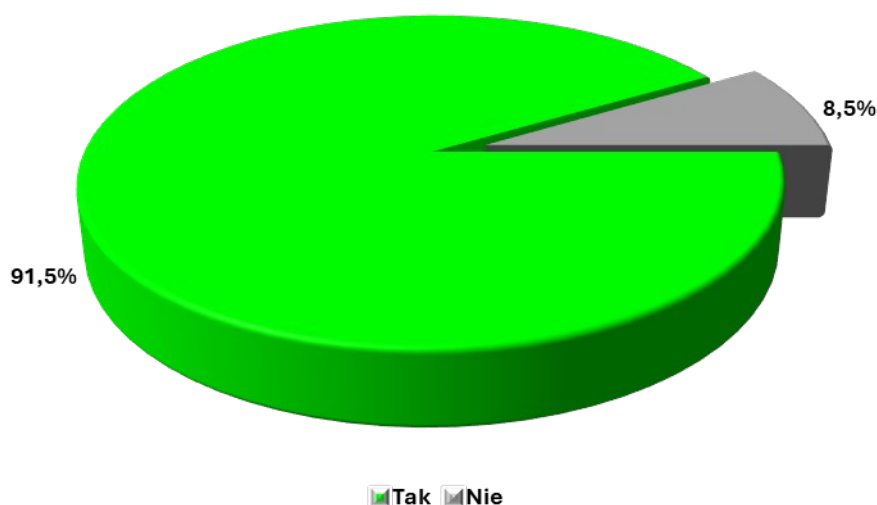


Tabela 42. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Tak	183	91,5%
Nie	17	8,5%
Suma	200	100,0%

IV.6. Powody braku możliwości podjęcia zatrudnienia.

Bardzo istotne znaczenie w określeniu bierności osób bezrobotnych ma analiza powodów braku możliwości podjęcia zatrudnienia. Poniżej przedstawiono główne czynniki determinujące brak gotowości do podjęcia zatrudnienia. Na to pytanie odpowiadali tylko respondenci, którzy nie są gotowi do podjęcia zatrudnienia (8,5% ogółu badanych osób bezrobotnych). Najczęściej wskazanym powodem, który dotyczy 70,6% ankietowanych, jest konieczność opieki nad dzieckiem lub dziećmi, a także nad innymi osobami zależnymi. Taki wynik może odzwierciedlać problem związany z niedostateczną liczbą miejsc w żłobkach i przedszkolach lub wysokimi kosztami zewnętrznej opieki. Inne powody braku gotowości do pracy zostały wskazane przez 23,5% uczestników ankiety, co sugeruje różnorodność indywidualnych sytuacji, takich jak: (brak dogodnej pracy, brak dojazdu, prace dorywcze, staż). Zły stan zdrowia jest przyczyną dla 17,6% respondentów, co pokazuje, że stan zdrowia może stanowić poważną barierę w powrocie do zawodowej aktywności. Brak konieczności podjęcia pracy ze względu na wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych

członków rodziny to powód dla 11,8% badanych. Taka sytuacja może świadczyć o decyzji ekonomicznej opartej na kalkulacji, że praca dodatkowego członka rodziny nie przyniosłaby znaczącego wzrostu dochodów. Obawa przed utratą świadczeń socjalnych jest równie istotna, również dla 11,8% ankietowanych. Najmniejszy odsetek, 5,9%, nie wykazuje chęci do podjęcia pracy, co może wskazywać na problemy motywacyjne lub inne nieokreślone przyczyny. Podsumowując, największą barierą w podjęciu pracy przez osoby bezrobotne jest konieczność opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi. Inne przyczyny to indywidualne sytuacje, problemy zdrowotne, ekonomiczne rozważania dotyczące opłacalności pracy oraz obawa przed utratą świadczeń socjalnych. Niewielki odsetek osób wskazuje na brak chęci do pracy. Wyniki te wskazują na złożoność problemu bezrobocia i różnorodność wyzwań, z jakimi muszą mierzyć się osoby bezrobotne. Z uwagi na możliwość wskazania maksymalnie trzech powodów – suma odpowiedzi nie jest równa 100%.

Rysunek 24. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=17, w%)

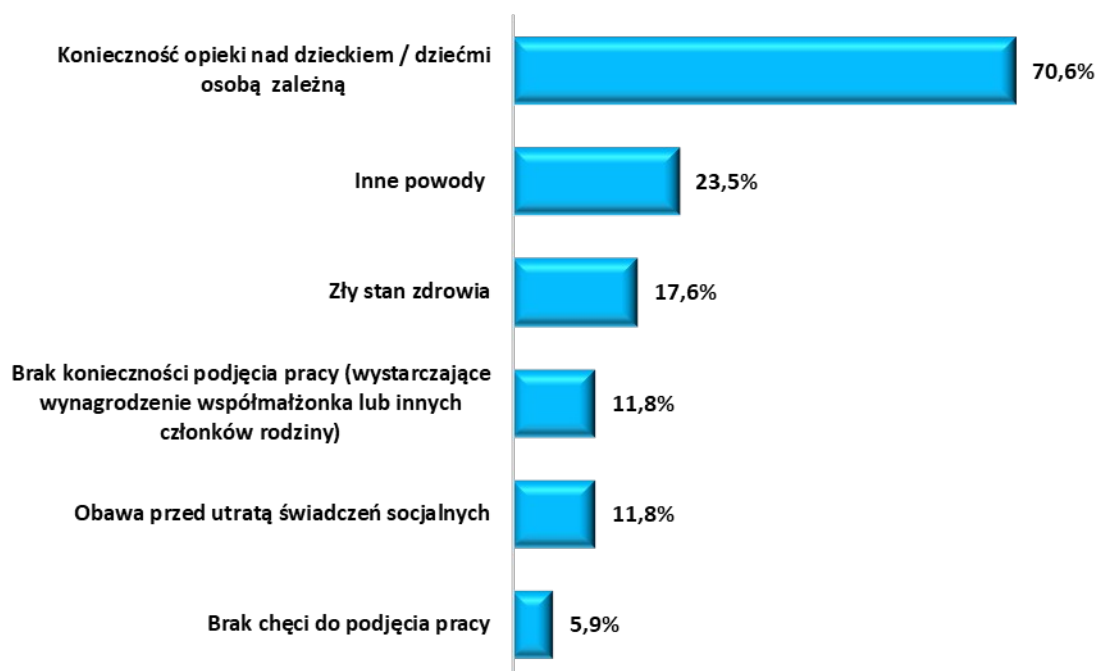


Tabela 43. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=17, w%)

	Liczba	Procent
Konieczność opieki nad dzieckiem / dziećmi osobą zależną	12	70,6%
Inne powody	4	23,5%
Zły stan zdrowia	3	17,6%
Obawa przed utratą świadczeń socjalnych	2	11,8%
Brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny)	2	11,8%
Brak chęci do podjęcia pracy	1	5,9%

IV.7. Bariery i trudności w znalezieniu pracy.

Osoby bezrobotne zapytano o wskazanie barier, które ograniczają ich aktywność zawodową. Określenie i zdefiniowanie barier i trudności uniemożliwiających aktywizację zawodową osób bezrobotnych powinno pomóc w stworzeniu skutecznych mechanizmów (na podstawie cech osób bezrobotnych) powrotu na rynek pracy. Poniżej przedstawiono bariery, które uniemożliwiają aktywizację zawodową osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie. Każda z osób uczestniczących w badaniu mogła wskazać maksymalnie pięć barier utrudniających funkcjonowanie na rynku pracy i znalezienie pracy, stąd też suma odpowiedzi jest wyższa niż 100%. Najczęściej spotykaną barierą jest brak kwalifikacji lub dezaktualizacja uprawnień, co stanowi problem dla 33,0% respondentów. Wskazuje to na istotną potrzebę ciągłego dokształcania i aktualizacji kwalifikacji zawodowych. Drugą znaczącą barierą, z 26,0% wskazań, jest brak ofert pracy na lokalnym rynku. Wartości te sugerują, że lokalny rynek pracy może nie oferować wystarczającej liczby miejsc pracy lub nie oferować zatrudnienia w określonych branżach, w których bezrobotni posiadają doświadczenie lub poszukują pracy. Zbyt niskie wykształcenie lub jego niedopasowanie do wymagań rynku pracy jest trzecią najczęściej zgłaszaną trudnością (25,5%), co pokazuje lukę między edukacją a potrzebami rynku pracy. Równie często, bo również 25,5% respondentów, wskazuje na problem z nieznajomością języków obcych, co może być istotną przeszkodą w globalizującym się świecie pracy. Brak doświadczenia i stażu pracy jest przeszkodą dla 21,5% osób, co podkreśla trudności młodych lub nowo wchodzących na rynek pracy w zdobyciu pierwszego zatrudnienia. Sytuacja rodzinna, w tym konieczność opieki nad dzieckiem lub osobami zależnymi, stanowi barierę

dla 20,5% ankietowanych. Taki wynik wskazuje na problem z dostępem do usług opiekuńczych lub elastycznych form zatrudnienia. Część respondentów – 18,5% zgłasza, że ich wiek stanowi przeszkodę, co może oznaczać zarówno dyskryminację ze względu na wiek, jak i trudności starszych pracowników z dostosowaniem się do zmieniającego się rynku pracy. Brak znajomości i kontaktów to problem dla 18,0% respondentów. Taki wynik uwydatnia rolę sieci kontaktów zawodowych w poszukiwaniu pracy. Ograniczenia zdrowotne lub niepełnosprawność utrudniają znalezienie zatrudnienia dla 12,0% ankietowanych. Trudności w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie doświadcza 11,5% osób. Ważną barierą jest także problem z dojazdem do pracy – 11,0%. Podsumowując, główne bariery w znalezieniu pracy to przede wszystkim brak aktualnych kwalifikacji, niedostateczna liczba ofert pracy w regionie, nieodpowiednie wykształcenie, brak znajomości języków, brak doświadczenia, obciążenia rodzinne, wiek, brak sieci kontaktów, ograniczenia zdrowotne i trudności z dopasowaniem pracy do wykształcenia. Istotne jest, aby strategie wsparcia dla bezrobotnych były wielowymiarowe i skupiały się na zwiększeniu dostępu do szkoleń, usług doradztwa zawodowego, wsparcia w zakresie opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi oraz na eliminacji barier językowych i kulturowych. Dlatego skuteczna pomoc w poszukiwaniu pracy powinna być wszechstronna i dostosowana do indywidualnych potrzeb każdej osoby bezrobotnej. Zwraca to uwagę na konieczność stworzenia szeroko zakrojonych programów wsparcia, które obejmowałyby szkolenia, doradztwo zawodowe, pomoc w nauce języków oraz wsparcie dla osób z ograniczeniami zdrowotnymi i opiekuńczymi. Wszystkie bariery utrudniające podjęcie pracy w zawodzie i skuteczną aktywizację zawodową osób bezrobotnych zostały przedstawione na Rysunku nr 25 oraz w Tabeli nr 44.

Rysunek 25. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=200, w%)

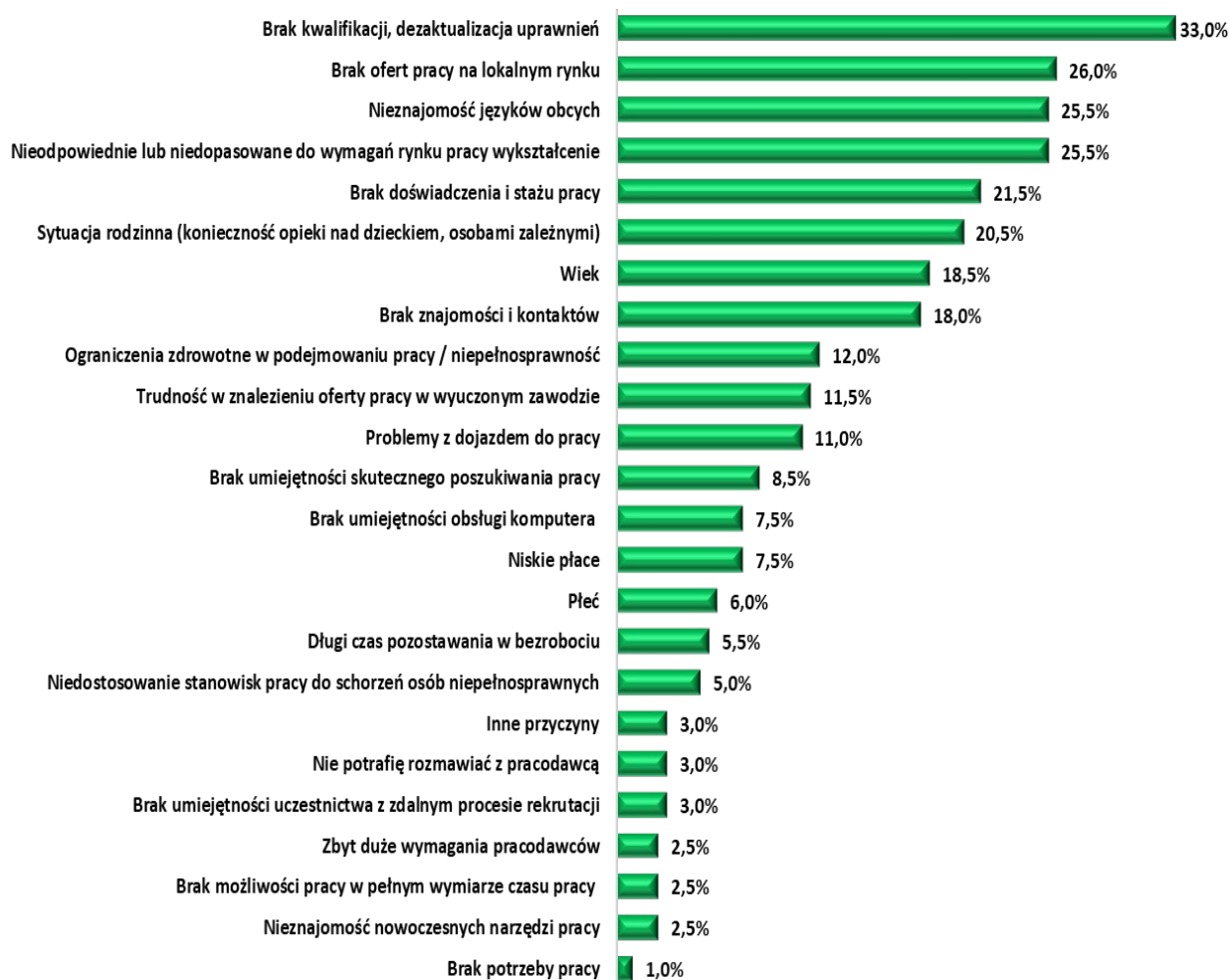


Tabela 44. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Brak kwalifikacji, dezaktualizacja uprawnień	66	33,0%
Brak ofert pracy na lokalnym rynku	52	26,0%
Nieodpowiednie lub niedopasowane do wymagań rynku pracy wykształcenie	51	25,5%
Nieznajomość języków obcych	51	25,5%
Brak doświadczenia i stażu pracy	43	21,5%
Sytuacja rodzinna (konieczność opieki nad dzieckiem, osobami zależnymi)	41	20,5%
Wiek	37	18,5%
Brak znajomości i kontaktów	36	18,0%
Ograniczenia zdrowotne w podejmowaniu pracy / niepełnosprawność	24	12,0%
Trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie	23	11,5%
Problemy z dojazdem do pracy	22	11,0%
Brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy i stworzenia dokumentów aplikacyjnych	17	8,5%

Niskie płace	15	7,5%
Brak umiejętności obsługi komputera	15	7,5%
Płeć	12	6,0%
Długi czas pozostawania w bezrobociu	11	5,5%
Niedostosowanie stanowisk pracy do schorzeń osób niepełnosprawnych	10	5,0%
Brak umiejętności uczestnictwa z zdalnym procesie rekrutacji	6	3,0%
Nie potrafię rozmawiać z pracodawcą	6	3,0%
Inne przyczyny	6	3,0%
Nieznajomość nowoczesnych narzędzi pracy	5	2,5%
Brak możliwości pracy w pełnym wymiarze czasu pracy	5	2,5%
Zbyt duże wymagania pracodawców	5	2,5%
Brak potrzeby pracy	2	1,0%

IV.8. Elementy zwiększające szanse na podjęcie zatrudnienia.

W obliczu wyzwań stojących przed osobami poszukującymi pracy, kluczowe jest zrozumienie, które czynniki mają największy wpływ na zwiększenie ich szans na zatrudnienie. W niniejszej analizie skupiono się na identyfikacji i ocenie elementów, które, według osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie, mogłyby ułatwić im wejście na rynek pracy. Zgromadzone dane świadczą o istotności takich aspektów jak podnoszenie kwalifikacji, możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego oraz dostosowanie polityki zatrudnienia przez pracodawców do realiów obecnego rynku pracy. Odpowiedzi badanych pozwoliły na zidentyfikowanie głównych barier, z którymi borykają się bezrobotni, a także na poszukiwanie rozwiązań, które mogą im pomóc w aktywizacji zawodowej. Na podstawie badań przeprowadzonych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego, wynika, że najważniejszym czynnikiem, który mógłby zwiększyć szanse na podjęcie zatrudnienia, jest możliwość przekwalifikowania się, podniesienia poziomu wykształcenia lub kwalifikacji, co wskazało 32,0% respondentów. Zdobycie doświadczenia zawodowego to drugi najważniejszy element, wskazany przez 30,5% badanych. Oznacza to, że osoby bezrobotne widzą wartość w praktycznym zastosowaniu umiejętności i w budowaniu historii zawodowej, która jest często kluczowym kryterium dla potencjalnych pracodawców. Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia zawodowego zostało wskazane jako istotne przez

25,0% respondentów. Zdiagnozowano potrzebę programów, które mogą zachęcić pracodawców do otwarcia się na kandydatów, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy. Elastyczne formy zatrudnienia, które mogłyby pomóc w pogodzeniu różnych aspektów życia z pracą zawodową, zostały wskazane przez 17,5% osób bezrobotnych. Posiadanie własnego środka transportu, jako czynnik ułatwiający podjęcie pracy, podniosło 16,5% badanych, co sygnalizuje, że mobilność przestrzenna jest ważnym aspektem dostępu do możliwości zatrudnienia. Zapewnienie opieki nad dzieckiem lub osobą starszą/zależną jest ważne dla 16,5% respondentów. Obowiązki rodzinne mogą stanowić znaczną przeszkodę w aktywnym poszukiwaniu pracy. 15,5% badanych uważa, że zmiana miejsca zamieszkania umożliwiłaby aktywizację zawodową. Z kolei zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku poniżej 30 lat oraz powyżej 50 lat zostało wyróżnione przez odpowiednio 11,0% i 9,0% ankietowanych, co ukazuje potrzebę uwzględnienia różnych grup wiekowych na rynku pracy. Pozostałe czynniki mogące ułatwić podjęcie pracy przez osoby bezrobotne przedstawione zostały na Rysunku nr 26 oraz w Tabeli nr 45. Prezentowana na wykresie suma odpowiedzi nie jest równa 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi. Wyniki badania pokazują, że istnieje wyraźne zapotrzebowanie na rozwój zawodowy i szkolenie wśród osób bezrobotnych, co wskazuje na potrzebę inwestycji w programy edukacyjne i przekwalifikowania. Zdobywanie doświadczenia zawodowego i elastyczne formy zatrudnienia również są istotne dla poprawy dostępności do rynku pracy. Wyniki te podkreślają, że polityka zatrudnienia powinna być skierowana na zwiększenie mobilności pracowników, dostęp do opieki dla osób zależnych i wsparcie dla pracodawców, aby tworzyli więcej miejsc pracy dla osób w różnych grupach wiekowych i z różnym poziomem doświadczenia.

Rysunek 26. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=200, w%).

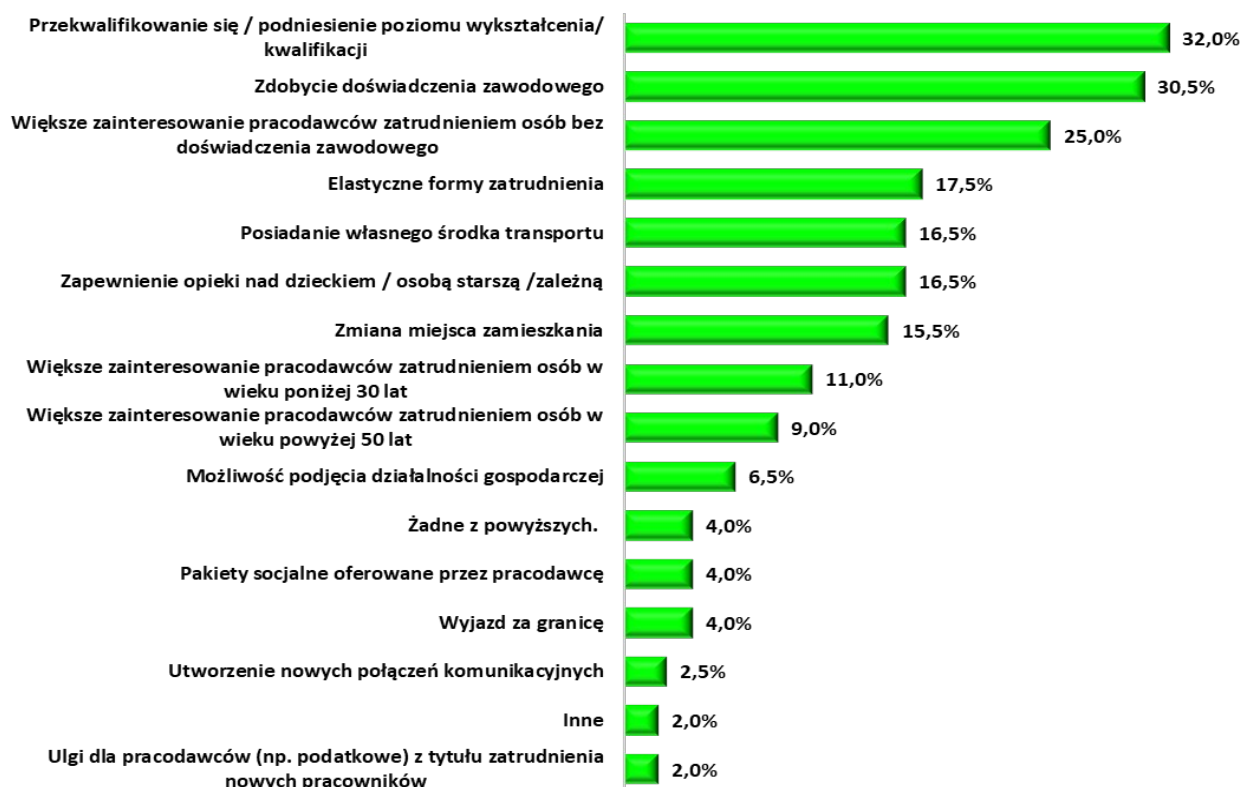


Tabela 45. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=200, w%).

	Liczba	Procent
Przekwalifikowanie się / podniesienie poziomu wykształcenia/ kwalifikacji	64	32,0%
Zdobycie doświadczenia zawodowego	61	30,5%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia zawodowego	50	25,0%
Elastyczne formy zatrudnienia	35	17,5%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą /zależną	33	16,5%
Posiadanie własnego środka transportu	33	16,5%
Zmiana miejsca zamieszkania	31	15,5%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku poniżej 30 lat	22	11,0%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku powyżej 50 lat	18	9,0%
Możliwość podjęcia działalności gospodarczej	13	6,5%
Wyjazd za granicę	8	4,0%
Pakiety socjalne oferowane przez pracodawcę	8	4,0%
Żadne z powyższych.	8	4,0%
Utworzenie nowych połączeń komunikacyjnych	5	2,5%
Ulgi dla pracodawców (np. podatkowe) z tytułu zatrudnienia nowych pracowników	4	2,0%
Inne	4	2,0%

IV.9. Elementy zachęcające do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie.

Aktywizacja zawodowa, szczególnie osób długotrwale bezrobotnych jest procesem skomplikowanym i zależnym od wielu czynników, zarówno zewnętrznych, jak i wewnętrznych. Aby skutecznie wspierać osoby bezrobotne w powrocie na rynek pracy, niezbędne jest zrozumienie tych czynników i uwzględnienie ich w planowaniu działań pomocowych. W związku z powyższym osobom bezrobotnym zadano pytanie dotyczące wskazania tych czynników, które zachęcałyby do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie. Odpowiedzi badanych stanowią próbę identyfikacji tych czynników motywacyjnych. Analiza odpowiedzi na to pytanie pozwoli na głębsze zrozumienie potrzeb i oczekiwań osób bezrobotnych oraz na opracowanie skuteczniejszych strategii ich wsparcia. Najwięcej, ponad połowa respondentów (55,0%), wskazuje, że gwarancja lub zwiększenie szans na zatrudnienie jest głównym motywatorem do wzięcia udziału w działaniach oferowanych przez urząd pracy. Bezpośrednia perspektywa znalezienia pracy jest najbardziej pożądana przez osoby szukające zatrudnienia i stanowi dla nich najważniejszy czynnik motywujący. Interesująca tematyka szkoleń, kursów i warsztatów również stanowi istotny bodziec, wymieniony przez 37,0% badanych. Odpowiednio dobrane treści edukacyjne, odpowiadające na potrzeby i zainteresowania uczestników, mogą zachęcić ich do skorzystania z oferty urzędu pracy. Możliwość podjęcia stażu była trzecią najbardziej atrakcyjną opcją, wybraną przez 27,5% respondentów. Staże są wartościowe dla zdobycia doświadczenia zawodowego, które może być kluczowe przy aplikacji o pracę. Zwrot kosztów dojazdu do miejsca szkolenia czy pracy motywuje 14,5% osób, co podkreśla istotę barier finansowych związanych z poszukiwaniem zatrudnienia. Zapewnienie opieki nad dzieckiem lub osobą starszą/zależną jest kolejnym ważnym czynnikiem dla 14,0% respondentów. Taki wynik świadczy o potrzebie wsparcia w obszarze życia prywatnego, które pozwoliłoby skoncentrować się na aktywizacji zawodowej. Dla 13,5% respondentów pomoc doradcy zawodowego mogłaby być impulsem do większego zaangażowania w propozycje urzędu, co pokazuje potrzebę indywidualnego doradztwa i wsparcia w planowaniu kariery. 9,0% badanych nie widzi żadnych korzyści płynących z uczestnictwa w działaniach PUP, co może

wskazywać na sceptycyzm lub brak zaufania do skuteczności oferowanych programów. Możliwość podjęcia działalności gospodarczej motywuje 9,0% osób, co wskazuje na zainteresowanie samozatrudnieniem lub przedsiębiorczością jako alternatywną ścieżką kariery. Na koniec, tylko 0,5% respondentów wskazało inne nieokreślone czynniki jako motywujące. Prezentowane na wykresie odpowiedzi nie sumują się do 100%, ponieważ każdy z ankietowanych mógł wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi. Badane osoby bezrobotne są skłonne do aktywnego udziału w działaniach urzędu pracy, jeśli widzą bezpośrednie korzyści prowadzące do zatrudnienia. Podkreślają również potrzebę skupienia się na praktycznej wartości szkoleń oraz na dostępie do indywidualnego wsparcia i rozwiązań ułatwiających pogodzenie życia zawodowego z obowiązkami rodzinno-opiekuńczymi.

Rysunek 27. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie? (N=200, w%)



Tabela 46. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Gwarancja lub zwiększenie szans na zatrudnienie	110	55,0%
Interesująca tematyka szkoleń / kursów / warsztatów	74	37,0%
Możliwość podjęcia stażu	55	27,5%
Zwrot kosztów dojazdu	29	14,5%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą /zależną	28	14,0%
Pomoc doradcy zawodowego	27	13,5%
Żadne z powyższych	19	9,5%
Możliwość podjęcia działalności gospodarczej	18	9,0%
Inne	1	0,5%

IV.10. Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne.

Analiza strategii poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne to niezbędny element zrozumienia dynamiki rynku pracy oraz identyfikowania potencjalnych barier i wyzwań, które mogą utrudniać proces znalezienia zatrudnienia. Podjęcie tej analizy pozwala również na odkrycie kluczowych preferencji i tendencji wśród osób bezrobotnych, co umożliwia lepsze dostosowanie strategii urzędów pracy i innych instytucji związanych z rynkiem pracy do rzeczywistych potrzeb tych osób. W kontekście nowoczesnego, dynamicznego rynku pracy, gdzie technologia odgrywa coraz większą rolę, zrozumienie, jak osoby bezrobotne podejmuje i adaptują różne strategie poszukiwania pracy, staje się coraz bardziej istotne. Analiza metod poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne pokazuje, że najczęściej stosowaną strategią jest korzystanie z usług urzędu pracy, co czyni 66,0% respondentów. Jest to znaczący wynik, który podkreśla rolę publicznych służb zatrudnienia jako kluczowego narzędzia w procesie poszukiwania pracy. Drugą popularną metodą, wskazaną przez 60,5% badanych, są ogłoszenia w Internecie i portale oferujące pracę. Ten wysoki odsetek odzwierciedla rosnącą rolę cyfrowych technologii i Internetu jako platform dla rynku pracy. Znajomości i kontakty osobiste są kluczowe dla 30,5% respondentów, co podkreśla wartość kontaktów społecznych i rekomendacji w procesie znalezienia pracy. Taka sama procentowo grupa ankietowanych wybiera osobiste wizyty w zakładach pracy, co może wskazywać na tradycyjne podejście i bezpośrednie próby zainteresowania potencjalnych pracodawców swoją kandydaturą. Niewielka część osób bezrobotnych, bo tylko 9,5%, nie korzysta z żadnej

z wymienionych metod. Ogłoszenia w gazetach wybiera 8,0% badanych, co może odzwierciedlać przywiązanie do bardziej konwencjonalnych środków komunikacji. Inicjatywa własna, w postaci podejmowania kroków w kierunku założenia własnej działalności gospodarczej, jest metodą dla 5,5% osób. 5,0% respondentów polega na agencjach pośrednictwa pracy, w tym agencjach pracy tymczasowej, co może być wygodną, choć czasem niepewną formą znalezienia zatrudnienia. Targi pracy, jako miejsce bezpośredniego kontaktu z pracodawcami są wybierane przez 4,5% ankietowanych. Wyjazd za granicę jako opcję rozważa 3,5% osób, co może wskazywać na gotowość do emigracji w poszukiwaniu lepszych możliwości zawodowych. Z kolei 1,0% wskazało na inne sposoby poszukiwania pracy, oznacza, że większość metod jest już dobrze znana i wykorzystywana przez osoby szukające zatrudnienia. Z tych wyników można wywnioskować, że osoby bezrobotne skłaniają się ku metodom, które uważają za najbardziej skuteczne i dostępne, z wyraźnym preferowaniem urzędów pracy i cyfrowych platform. Takie informacje mogą być przydatne dla instytucji wspierających rynek pracy w celu dostosowania oferowanych usług i lepszego zrozumienia, jak wspierać osoby bezrobotne w ich poszukiwaniach pracy. Chcąc wspierać osoby bezrobotne w ich poszukiwaniach, warto zachęcać do korzystania z różnorodnych metod. Obejmuje to rozwijanie umiejętności korzystania z Internetu, budowanie sieci kontaktów zawodowych, jak również wsparcie w zakładaniu własnej działalności gospodarczej. Ponadto, warto promować dostępność i efektywność usług urzędu pracy, gdyż jest on głównym źródłem wsparcia dla większości osób bezrobotnych. Podsumowując wyniki te mogą być użyteczne dla urzędów pracy oraz innych instytucji wspierających rynek pracy w celu zoptymalizowania swoich usług i programów pomocowych. Rekomendacją dla urzędów pracy może być rozwijanie i promowanie różnych kanałów poszukiwania pracy, dostosowanych do indywidualnych potrzeb i preferencji bezrobotnych. Ponadto, wyniki mogą wskazywać na potrzebę zwiększenia wsparcia dla osób bezrobotnych w zakresie szkoleń z umiejętności poszukiwania pracy, zwłaszcza w kontekście korzystania z nowoczesnych narzędzi online. Każda z badanych bezrobotnych osób mogła wymienić trzy sposoby poszukiwania pracy, stąd łączna suma wszystkich odpowiedzi jest większa niż 100%.

Rysunek 28. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=200, w%)



Tabela 47. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=200, w%).

	Liczba	Procent
Za pośrednictwem urzędu pracy	132	66,0%
Ogłoszenia w Internecie, portale oferujące pracę	121	60,5%
Osobiste wizyty w zakładach pracy	61	30,5%
Znajomości kontakty	61	30,5%
Żadne z powyższych	19	9,5%
Ogłoszenia w gazetach	16	8,0%
Podjąłem/am kroki w kierunku założenie własnej działalności gospodarczej	11	5,5%
Za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy, agencji pracy tymczasowej	10	5,0%
Targi pracy	9	4,5%
Wyjazd za granicę	7	3,5%
Inne sposoby	2	1,0%
Nie szukam pracy	1	0,5%

IV.11. Oczekiwane wynagrodzenie.

Przeciętne, miesięczne wynagrodzenie, jakiego oczekują osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie to: 4 330 zł

Oczekiwane wynagrodzenie netto z uwzględnieniem cech społeczno-demograficznych:

✓ Kobiety: 4 273 zł

✓ Mężczyźni: 4 391 zł

✓ do 25 lat: 4 616 zł

✓ od 26 do 30 lat: 4 297 zł

✓ od 31 do 44 lat: 4 555 zł

✓ od 45 do 50 lat: 3 781 zł

✓ powyżej 50 lat: 4 095 zł

IV.12. Oczekiwania pozapłacowe.

Istotnym elementem badania sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie było poznanie pozapłacowych oczekiwań w odniesieniu do przyszłej pracy. W dzisiejszym dynamicznie zmieniającym się świecie pracy, oczekiwania kandydatów wykraczają poza tradycyjne wynagrodzenie finansowe. Pozapłacowe benefity stają się kluczowym aspektem przyciągającym i zatrzymującym pracowników, a także istotnym elementem ich satysfakcji zawodowej. W związku z tym, analiza pozapłacowych oczekiwań osób bezrobotnych staje się istotna dla zrozumienia, jakie są ich priorytety oraz w jaki sposób potencjalni pracodawcy mogą dostosować swoje oferty, aby odpowiadały na potrzeby rynku pracy. Pozapłacowe oczekiwania osób bezrobotnych wobec przyszłej pracy są zróżnicowane i pokazują, że kandydaci do pracy poszukują nie tylko wynagrodzenia, ale także dodatkowych korzyści. Największy odsetek osób, bo aż 50,5%, podkreśla, że możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia jest dla nich istotna. To

pokazuje, że pracownicy szukają nie tylko zatrudnienia, ale też możliwości dalszego rozwoju i podnoszenia swoich kwalifikacji. Elastyczne godziny pracy są drugim najważniejszym aspektem, zaznaczonym przez 39,5% respondentów. Oczekiwanie to wskazuje na poszukiwanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz na potrzebę dostosowania czasu pracy do indywidualnych potrzeb. Zwrot kosztów dojazdu do pracy jest istotnym elementem dla 37,5% osób, co uwydatnia finansowe obciążenie związane z podróżowaniem do miejsca pracy, szczególnie w obszarach oddalonych od miejsca zamieszkania. Pakiety okołopłacowe, które obejmować mogą bony żywieniowe, bilety na wydarzenia kulturalne, rozrywkowe i sportowe, dostęp do prywatnej opieki medycznej, dodatkowe ubezpieczenie na życie czy fundusz emerytalny, są ważne dla 28,5% badanych. Wartości te pokazują, że pracownicy oczekują szerokiego wsparcia ze strony pracodawców, wykraczającego poza wynagrodzenie. Organizacja dojazdu do pracy jest oczekiwaniem dla 22,0% respondentów, co może sugerować trudności komunikacyjne w dotarciu do miejsca pracy, szczególnie w mniejszych miejscowościach czy dla osób bez własnego transportu. Ciepły posiłek w pracy to oczekiwanie 17,5% osób. Możliwość pracy zdalnej jest atrakcyjna dla 16,0% badanych, co jest odzwierciedleniem zmieniającego się rynku pracy i rosnącej popularności telepracy, szczególnie w czasach po pandemii COVID-19. Dofinansowanie do wypoczynku letniego dzieci to oczekiwanie 9,5% respondentów. Żłobek/przedszkole zakładowe jest ważne dla 9,0% osób, co dodatkowo potwierdza potrzebę wsparcia rodziców pracujących poprzez zapewnienie opieki nad ich dziećmi. Spotkania integracyjne są oczekiwaniem dla 6,0% respondentów, co wskazuje na znaczenie budowania pozytywnych relacji między pracownikami i kreowania przyjaznej atmosfery w miejscu pracy. Inne oczekiwania, nieokreślone bliżej, stanowią 2,5%, a wsparcie psychologiczne jest najmniej wskazywanym oczekiwaniem (0,5%), co może świadczyć o mniejszej świadomości znaczenia zdrowia psychicznego w kontekście pracy lub o tym, że jest ono po prostu rzadziej brane pod uwagę. Przedstawione wyniki podkreślają, że osoby bezrobotne – kandydaci do pracy oczekują szerokiego spektrum korzyści, które wykraczają poza pensję. Ankietowani oczekują od przyszłych pracodawców nie tylko wynagrodzenia, ale także dodatkowych korzyści, które mogą poprawić ich jakość życia i zwiększyć satysfakcję z pracy. Dla pracodawców oznacza

to konieczność zaoferowania bardziej kompleksowego pakietu pozapłacowych benefitów, aby przyciągnąć i zatrzymać wartościowych pracowników.

Rysunek 29. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=200, w%)



Tabela 48. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia	101	50,5%
Elastyczne godziny pracy	79	39,5%
Zwrot kosztów dojazdu do pracy	75	37,5%
Pakiety okołopłacowe (karnet na zajęcia sportowe, bony żywieniowe, bilety na wydarzenia kulturalne, rozrywkowe i sportowe, dostęp do prywatnej opieki medycznej, dodatkowe ubezpieczenie na życie itp)	57	28,5%
Organizacja dojazdu do pracy	44	22,0%
Ciepły posiłek w pracy	35	17,5%
Możliwość pracy zdalnej	32	16,0%
Dofinansowanie do wypoczynku letniego dzieci	19	9,5%
Żłobek/przedszkole zakładowe	18	9,0%
Spotkania integracyjne	12	6,0%
Inne oczekiwania	5	2,5%
Wsparcie psychologiczne	1	0,5%

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

W procesie poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne istnieje wiele czynników, które mogą wpływać na ostateczny wybór miejsca zatrudnienia. Poznanie tych kluczowych aspektów jest niezbędne dla pracodawców, urzędów pracy oraz innych instytucji związanych z rynkiem pracy, aby lepiej zrozumieć, jak skutecznie przyciągnąć i zatrudnić osoby poszukujące pracy. Badanie to skupia się na zidentyfikowaniu najważniejszych elementów, które kierują osobami bezrobotnymi w ich decyzji dotyczącej wyboru konkretnej oferty pracy. Poprzez analizę ich rangowania według pięciostopniowej skali, można lepiej zrozumieć, co jest najistotniejsze dla osób poszukujących zatrudnienia, a tym samym dostarczyć wartościowych wskazówek dla pracodawców oraz instytucji zajmujących się rynkiem pracy. Poniżej przedstawiona została szczegółowa analiza najważniejszych czynników, którymi kierują się osoby bezrobotne poszukujące zatrudnienia. Każda z badanych osób wskazywała najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy według pięciostopniowej skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne, a 5 – najważniejsze elementy. Respondenci dokonywali oceny takich aspektów jak: wysokość wynagrodzenia, odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania, forma zatrudnienia – umowa o pracę, forma zatrudnienia – rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy, wcześniejsze doświadczenia zawodowe, możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji oraz godziny pracy. Osoby bezrobotne decydując o wyborze miejsca pracy kierują się przede wszystkim wysokością wynagrodzenia, co zostało ocenione średnio na 4,11 w skali do 5, co czyni ten aspekt najważniejszym kryterium. Forma zatrudnienia – umowa o pracę, z oceną 3,79, jest kolejnym, ważnym elementem decydującym o wyborze przyszłego miejsca pracy. Następne istotne czynniki to odległość miejsca pracy od domu oraz rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy. Te aspekty uzyskały średnią ocen 3,73 oraz 3,63. Możliwości rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji, z oceną 3,58, są również ważnym, ale mniej decydującym czynnikiem. Godziny pracy otrzymały ocenę 3,56. Na końcu listy, z oceną 3,15, znajdują się wcześniejsze doświadczenia zawodowe, które są najmniej istotne wśród wymienionych czynników.

Rysunek 30. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.



Tabela 49. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.

	średnia
Wysokość wynagrodzenia	4,11
Forma zatrudnienia	3,79
Odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania	3,73
Rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy	3,67
Możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji	3,58
Godziny pracy	3,56
Wcześniejsze doświadczenia zawodowe	3,15

IV.14. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika.

Kolejnym istotnym elementem analizy było wskazanie przez osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie, elementów decydujących o wyborze danego pracownika. Zrozumienie czynników, które wpływają na decyzje pracodawców przy zatrudnianiu nowych pracowników, jest kluczowe dla skutecznego adresowania pomocy osobom bezrobotnym w celu lepszego dostosowywania się do wymagań rynku pracy. Analiza tych czynników z perspektywy osób bezrobotnych pozwala na głębsze zrozumienie, jakie atrybuty i kwalifikacje są najbardziej pożądane przez pracodawców, a także identyfikację potencjalnych obszarów dla rozwoju zawodowego i edukacji.

Odpowiedzi badanych dotyczyły ważności różnych czynników, takich jak doświadczenie zawodowe, umiejętności, wykształcenie, motywacja, a także inne czynniki, które mogą wpływać na decyzje pracodawców w procesie rekrutacyjnym. Badanie wykazało, że bezrobotni respondenci uważają, iż pracodawcy kierują się przede wszystkim doświadczeniem zawodowym i osiągniętymi sukcesami kandydata, co stanowiło dla nich najważniejszy czynnik, z bardzo wysokim wynikiem – 49,0%. Osoby poszukujące pracy uważają, że ich praktyczne doświadczenie są dla pracodawców dowodem na zdolność kandydata do efektywnego działania i przynoszenia wartości dla firmy. Poziom wykształcenia, który wskazało 41,5% badanych, również jest postrzegany jako kluczowy. Wysokie wyniki w tej kategorii wskazują na to, że formalne wykształcenie nadal odgrywa ważną rolę w procesie rekrutacji. Umiejętności kandydatów są trzecim najczęściej wskazywanym czynnikiem (34,5%), co podkreśla potrzebę posiadania konkretnych, praktycznych zdolności, które można wykorzystać w pracy. Wiek wskazało 21,0% respondentów, co może oznaczać, że pracodawcy poszukują pracowników w określonej grupie wiekowej lub że wiek jest postrzegany jako wskaźnik doświadczenia lub energii do pracy. Chęć do pracy i motywacja kandydata (19,5%) są również istotne, wskazując, że pracodawcy cenią zaangażowanie i entuzjazm w podejściu do pracy. Rodzaj ukończonej szkoły/ kierunku edukacji wskazało 17,5% osób, a możliwość uzgodnienia obniżających koszty pracy 15,0% badanych. Uprawnienia i kwalifikacje są zdaniem 14,0% respondentów ważne dla pracodawców. Konkretnie certyfikaty lub licencje mogą być kluczowe w niektórych branżach. Sytuacja rodzinna i związana z tym dyspozycyjność zostały wskazane przez 8,5% osób, co odzwierciedla fakt, że niektóre role wymagają elastyczności czasowej lub możliwości pracy w nietypowych godzinach. Płeć wymieniło 7,5% respondentów, co może wskazywać na percepcję istnienia preferencji płciowych w niektórych zawodach lub firmach. Staż pracy (7,0%), posiadane kompetencje (6,5%), znajomość języków obcych (6,0%), polecenie kandydata do pracy przez inną osobę (5,0%) oraz wrażenie osobiste (3,5%) i gotowość do nauki lub nabywania kwalifikacji (3,5%) również są brane pod uwagę, ale z mniejszą częstotliwością. Tylko 1,0% respondentów wskazało na inne, nieokreślone czynniki. Przedstawione wyniki oznaczają, że osoby bezrobotne postrzegają rynek pracy jako wysoce konkurencyjny, gdzie doświadczenie i edukacja są kluczowymi czynnikami

decydującymi o zatrudnieniu. To wskazuje na potrzebę skupienia się na rozwoju zawodowym i ciągłym kształceniu, co może być kluczowe dla poprawy ich szans na zatrudnienie. Ponadto, te wyniki mogą być użyteczne dla pracodawców i urzędów pracy w celu lepszego zrozumienia oczekiwań osób bezrobotnych i dostosowania oferowanych programów wsparcia do potrzeb rynku pracy. Prezentowane odpowiedzi nie są równe 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi przez badanych.

Rysunek 31. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=200, w%).



Tabela 50. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=200, w%).

	Liczba	Procent
Doświadczeniem zawodowym, osiągniętymi sukcesami	98	49,0%
Poziomem wykształcenia	83	41,5%
Umiejętnościami	69	34,5%
Wiekami	42	21,0%
Chęciami do pracy kandydata i jego motywacją	39	19,5%
Rodzajem ukończonej szkoły / kierunku	35	17,5%
Możliwością udogodnień obniżających koszty pracy	30	15,0%
Uprawnienia / kwalifikacje	28	14,0%
Sytuacją rodzinną i związaną z tym dyspozycyjnością	17	8,5%
Płcią	15	7,5%
Stażem pracy	14	7,0%
Posiadanymi kompetencjami	13	6,5%
Znajomością języków obcych	12	6,0%
Poleceniem kandydata do pracy przez inną osobę	10	5,0%
Gotowością do nauki oraz nabywania kwalifikacji	7	3,5%
Wrażeniem osobistym	7	3,5%
Gotowość do pracy w delegacji/ wyjazdów służbowych	2	1,0%
Inne	2	1,0%

IV.15. Zawód posiadany przez osoby bezrobotne.

Jednym istotniejszych celów projektu badawczego było zdiagnozowanie doświadczenia zawodowego, kompetencji i umiejętności praktycznych posiadanych przez osoby bezrobotne w kontekście możliwości i szans aktywizacji zawodowej. W celu dalszego diagnozowania kompetencji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie zapytano respondentów o posiadany zawód. Większość respondentów, czyli 64,5%, potwierdza, iż posiada zawód, którym się kształciła lub który aktualnie wykonuje. To wskazuje, że znaczna część badanych ma określone kwalifikacje lub doświadczenie zawodowe, co może być istotne zarówno dla ich pozycji na rynku pracy, jak i dla potencjalnych pracodawców szukających wykwalifikowanych pracowników. Z drugiej strony, 35,5% uczestników badania deklaruje, że nie posiada zawodu wyuczonego ani obecnie wykonywanego. To może oznaczać, że ta grupa może wymagać dodatkowego wsparcia w postaci doradztwa zawodowego, szkoleń lub przekwalifikowania, aby zwiększyć szanse na znalezienie zatrudnienia. Podsumowując, wyniki te wskazują na to, że większość

osób wchodzących na rynek pracy ma pewne kwalifikacje lub doświadczenie zawodowe, które mogą przyczynić się do ich zatrudnienia. Jednocześnie istotny odsetek osób może potrzebować dodatkowych ścieżek rozwoju, aby móc skutecznie konkurować na rynku pracy. To podkreśla potrzebę zróżnicowanych programów wsparcia, które adresują różne potrzeby osób poszukujących pracy.

Rysunek 32. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=200, w%)

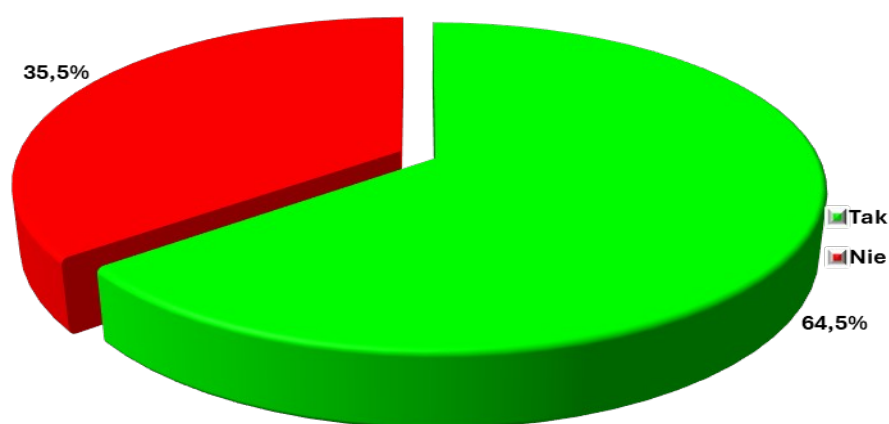


Tabela 51. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Tak	129	64,5%
Nie	71	35,5%
Suma	200	100,0%

IV.16. Ocena posiadanego zawodu.

W aktualnych realiach rynku pracy, adekwatność kwalifikacji zawodowych w stosunku do potrzeb pracodawców stanowi istotny czynnik wpływający na możliwości zatrudnienia. Niniejsza analiza ma na celu zbadanie, w jakim stopniu osoby bezrobotne uważają swoje kwalifikacje za poszukiwane i oczekiwane przez potencjalnych pracodawców. Badanie to pozwoli nie tylko na ocenę samopoczucia osób bezrobotnych w kontekście ich zawodowych perspektyw, ale również na identyfikację obszarów, w których mogą oni potrzebować dodatkowego wsparcia, takiego jak przekwalifikowanie, szkolenia czy doradztwo zawodowe, aby zwiększyć ich szanse na znalezienie satysfakcjonującego zatrudnienia. Duża grupa respondentów uważa, że ich zawód jest poszukiwany przez pracodawców – 6,2% badanych odpowiedziało "zdecydowanie tak", a 32,5% wybrało odpowiedź "raczej tak". To wskazuje, że łącznie 38,7% ankietowanych pozytywnie ocenia zapotrzebowanie na ich kwalifikacje zawodowe. Z drugiej strony, 23,3% osób uważa, że ich zawód "raczej nie" jest oczekiwany przez pracodawców, a 6,2% stwierdza "zdecydowanie nie". Łącznie 29,5% respondentów sceptycznie ocenia popyt na ich zawód. Warto zauważyć, że 24,8% ankietowanych przyznało, iż nie potrafi ocenić, czy ich zawód jest oczekiwany na rynku pracy. To może świadczyć o niepewności co do aktualnej sytuacji rynkowej lub braku informacji zwrotnej od pracodawców. Niewielka grupa, 7,0%, wskazała, że nie szuka pracy w swoim zawodzie, co może sugerować, że zdecydowali się oni na zmianę ścieżki kariery lub już nie identyfikują się z wyuczonym zawodem. Podsumowując, wyniki pokazują, że duża grupa osób bezrobotnych wierzy w relatywnie wysokie zapotrzebowanie na ich zawód. To może odzwierciedlać optymizm wśród osób bezrobotnych lub realistyczną ocenę ich szans na rynku pracy. Niemniej jednak, istotna część respondentów ma wątpliwości co do atrakcyjności swojego zawodu. Te spostrzeżenia mogą być cennym sygnałem dla instytucji rynku pracy, wskazując na potrzebę zapewnienia lepszych informacji o rynku pracy oraz wsparcia w przekwalifikowaniu lub podnoszeniu kwalifikacji zawodowych.

Rysunek 33. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=129, w%).

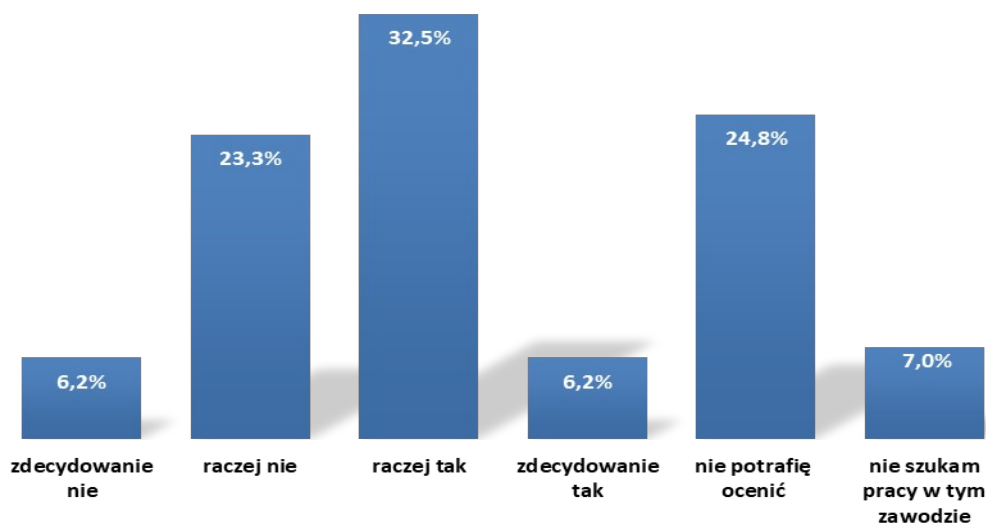


Tabela 52. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=129, w%).

	Liczba	Procent
zdecydowanie nie	8	6,2%
raczej nie	30	23,3%
raczej tak	42	32,5%
zdecydowanie tak	8	6,2%
nie potrafię ocenić	32	24,8%
nie szukam pracy w tym zawodzie	9	7,0%
Suma	129	100,0%

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

Zrozumienie zestawu umiejętności i kwalifikacji, jakie posiadają osoby bezrobotne, jest niezbędne do oceny ich możliwości na rynku pracy i identyfikacji potencjalnych luk kompetencyjnych. W kontekście zmieniających się wymagań pracodawców oraz dynamicznie ewoluujących sektorów gospodarki, analiza ta dostarcza istotnych informacji o zasobach ludzkich dostępnych na rynku pracy. Badanie to ma na celu nie tylko przedstawienie aktualnego obrazu posiadanych przez bezrobotnych umiejętności, ale również wskazanie na te kwalifikacje, które mogą zwiększyć ich atrakcyjność jako kandydatów do pracy. W niniejszej analizie szczegółowo przedstawiono kompetencje osób bezrobotnych, w celu

zrozumienia, jakie są ich atuty na rynku pracy oraz w których obszarach mogą potrzebować wsparcia, takiego jak dodatkowe szkolenia czy przekwalifikowanie. Każda z badanych osób bezrobotnych mogła wskazać dowolne kwalifikacje, które dostępne były w kafeterii odpowiedzi, dlatego suma wszystkich wskazań jest większa niż 100%. Wśród wymienionych kwalifikacji przoduje prawo jazdy, które posiada 61,0% respondentów. Umiejętność obsługi komputera, wymieniona została przez 54,0% badanych. Znajomość języków obcych, którą posiada 32,5% ankietowanych, jest trzecią najbardziej powszechną umiejętnością. Umiejętność obsługi urządzeń biurowych jest kolejną ważną kompetencją, wskazaną przez 30,0% respondentów. Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych jest umiejętnością posiadaną przez 27,0% badanych. Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej posiada 16,0% ankietowanych natomiast podstawową wiedzę z zakresu księgowości i ekonomii – 12,5%. Umiejętność obsługi wózków widłowych wskazało – 9,5%, umiejętności z zakresu usług oraz umiejętności z zakresu budownictwa wymieniło po 7,0% respondentów. Mniejsze odsetki w zakresie posiadania innych uprawnień, obsługi maszyn, obsługi sprzętu ciężkiego, specjalnych uprawnień do kierowania pojazdem, czy umiejętności spawalniczych wskazują na bardziej niszowe umiejętności, które mogą być szczególnie wartościowe w określonych sektorach rynku pracy. Podsumowując osoby bezrobotne posiadają szereg umiejętności, które mogą być atrakcyjne dla pracodawców. Wysoka liczba osób z prawem jazdy i umiejętnościami w zakresie obsługi komputera sugeruje, że bezrobotni są przystosowani do wymagań wielu współczesnych miejsc pracy. Jednocześnie, mniejszy odsetek specjalistycznych umiejętności może wskazywać na potencjalne obszary, gdzie szkolenia i rozwój zawodowy mogą zwiększyć ich atrakcyjność na rynku pracy.

Rysunek 34. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=200, w%)

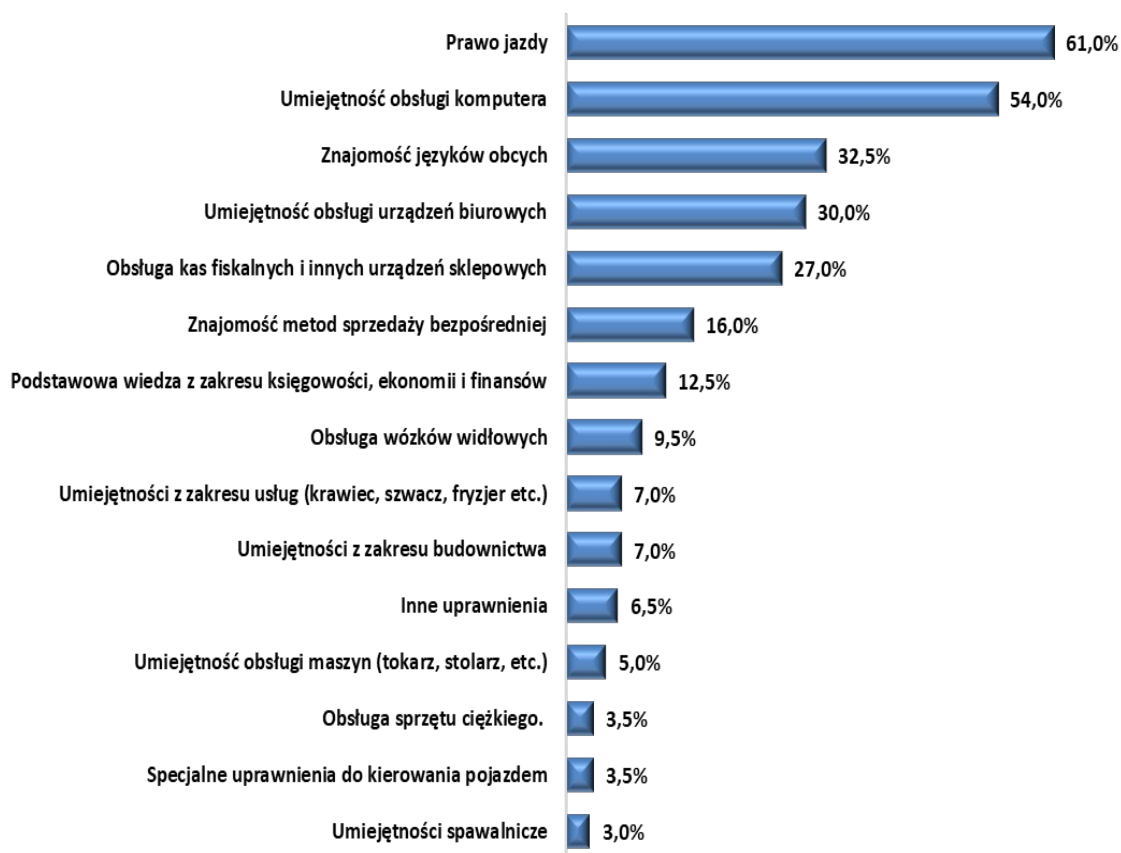
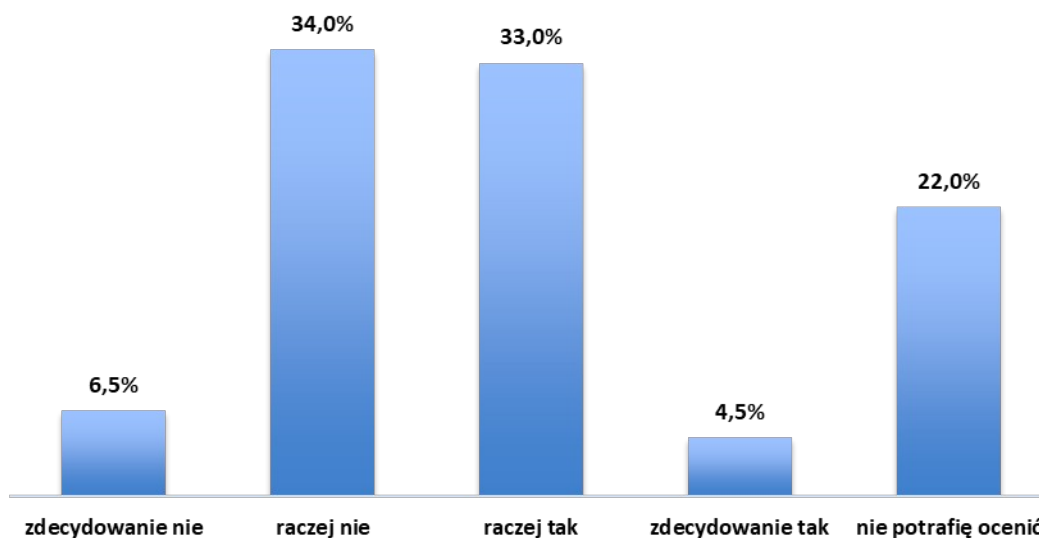


Tabela 53. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Prawo jazdy	122	61,0%
Umiejętność obsługi komputera	108	54,0%
Znajomość języków obcych	65	32,5%
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	60	30,0%
Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych	54	27,0%
Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej	32	16,0%
Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii i finansów	25	12,5%
Obsługa wózków widłowych	19	9,5%
Umiejętności z zakresu budownictwa	14	7,0%
Umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer etc.)	14	7,0%
Inne uprawnienia	13	6,5%
Umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz, etc.)	10	5,0%
Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem	7	3,5%
Obsługa sprzętu ciężkiego.	7	3,5%
Umiejętności spawalnicze	6	3,0%

Przedstawione powyżej umiejętności i uprawnienia posiadane przez osoby bezrobotne mogą przyczynić się do efektywniejszej aktywizacji zawodowej. W celu określenia możliwości podjęcia pracy przez osoby bezrobotne przy wykorzystaniu określonych kwalifikacji zapytano uczestników badania czy wymienione umiejętności, kwalifikacje i uprawnienia umożliwią podjęcie zatrudnienia. Ocena posiadanych, przez osoby bezrobotne kwalifikacji jest wysoce spolaryzowana. Łącznie 37,5% uczestników ankiety wyraziło pozytywną opinię o swoich kwalifikacjach, z czego 33% odpowiedziało "raczej tak", a 4,5% "zdecydowanie tak". Oznacza to, że stosunkowo niewielka grupa ma silne przekonanie co do swojej atrakcyjności na rynku pracy, podczas gdy większa liczba osób wyraża umiarkowany optymizm. Z drugiej strony, 40,5% respondentów podzieliło się negatywnymi ocenami swoich kwalifikacji, gdzie 34,0% stwierdziło "raczej nie", a 6,5% "zdecydowanie nie". To wskazuje na to, że znaczna część badanych nie jest pewna, czy ich umiejętności wystarczą do znalezienia pracy, a niektórzy są nawet wyraźnie przekonani o niewystarczalności swoich kompetencji. Kwalifikacje, które posiada znaczna grupa osób bezrobotnych mogą być zdezaktualizowane lub niedostosowane do potrzeb i wymagań współczesnego rynku pracy. Duża grupa osób bezrobotnych może mieć problem ze znalezieniem zatrudnienia w oparciu o nieaktualne kompetencje zawodowe. Ponadto, 22,0% respondentów nie potrafiło ocenić swoich kwalifikacji zawodowych. To znacząca grupa, która może doświadczać niepewności i wahań w ocenie własnego potencjału zawodowego. Wyniki sugerują, że istnieje wyraźna niepewność wśród osób poszukujących pracy co do wartości ich kwalifikacji na rynku pracy. Widać tu potencjalne pole do działania dla urzędu pracy, który może zaoferować wsparcie w postaci doradztwa zawodowego, szkoleń czy kursów doskonalących kwalifikacje, aby pomóc osobom bezrobotnym zwiększyć ich zdolności do podjęcia zatrudnienia. Potrzebne są działania ukierunkowane na zwiększenie samooceny zawodowej osób szukających pracy. Takie działania mogą pomóc osobom bezrobotnym lepiej zrozumieć wymagania rynku pracy i właściwie ocenić swoje umiejętności, co z kolei może wpłynąć na skuteczniejsze poszukiwanie pracy.

Rysunek 35. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=200, w%)**Tabela 54. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=200, w%)**

	Liczba	Procent
zdecydowanie nie	13	6,5%
raczej nie	68	34,0%
raczej tak	66	33,0%
zdecydowanie tak	9	4,5%
nie potrafię ocenić	44	22,0%
Suma	200	100,0%

Posiadane wykształcenie to fundamentalny element, który kształtuje ścieżki kariery i możliwości zatrudnienia. W tym kontekście, zrozumienie, jak bezrobotni postrzegają wartość swojego wykształcenia w odniesieniu do lokalnego rynku pracy, jest kluczowe do zrozumienia ich perspektyw na zatrudnienie i identyfikacji potencjalnych barier. W tym badaniu, osoby bezrobotne były pytane, czy ich wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku. Analiza odpowiedzi na to pytanie dostarcza cennych informacji o subiektywnej ocenie wartości wykształcenia przez respondentów, a także pozwala na zidentyfikowanie potencjalnych obszarów, które wymagają interwencji w kontekście polityki zatrudnienia i edukacji. Największa grupa, 42,0%, odpowiedziała "raczej nie", co może sugerować, że ich wykształcenie nie do końca pasuje do dostępnych ofert pracy lub, że

lokalny rynek pracy nie zapewnia wystarczających możliwości dla ich specjalizacji. Odpowiedź "zdecydowanie nie" wybrało 7,5% respondentów, co z kolei wskazuje na silne przekonanie o niewystarczalności ich wykształcenia w kontekście rynkowych wymagań. Odpowiedź „raczej tak”, czyli umiarkowane przekonanie co do przydatności wykształcenia, zaznaczyło 31,0% badanych. Jest to znaczący odsetek, jednak mniejszy niż ten wyrażający negatywne odczucia. Odpowiedź "zdecydowanie tak" wybrało tylko 3,5% uczestników – bardzo mała liczba osób jest przekonana, iż ich edukacja dobrze ich przygotowała do znalezienia pracy w ich otoczeniu. 16,0% respondentów stwierdziło, że nie potrafi ocenić przydatności swojego wykształcenia w kontekście lokalnego rynku pracy, co może odzwierciedlać niepewność odnośnie do własnych kompetencji lub brak zrozumienia rynku pracy. Większość respondentów ma wątpliwości co do przydatności swojego wykształcenia na lokalnym rynku pracy, co wskazuje na możliwą rozbieżność między profilem edukacyjnym a potrzebami lokalnych pracodawców. Wnioski z tego badania mogą sugerować konieczność lepszego dostosowania programów edukacyjnych do rzeczywistych potrzeb rynku pracy lub zwiększenie mobilności zawodowej wśród poszukujących pracy. Może to również oznaczać potrzebę intensyfikacji działań urzędów pracy w zakresie doradztwa zawodowego oraz wsparcia w procesie przekwalifikowania.

Rysunek 36. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=200, w%).

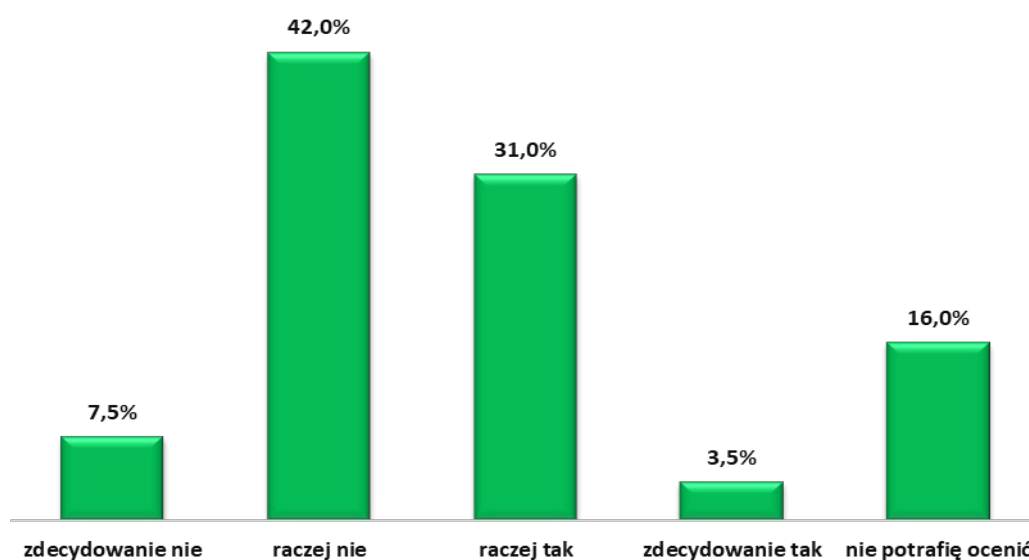


Tabela 55. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=200, w%).

	Liczba	Procent
zdecydowanie nie	15	7,5%
raczej nie	84	42,0%
raczej tak	62	31,0%
zdecydowanie tak	7	3,5%
nie potrafię ocenić	32	16,0%
Suma	200	100,0%

IV.18. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.

W obliczu stale zmieniających się wymagań rynku pracy, rola edukacji w przygotowaniu osób bezrobotnych do wejścia lub powrotu do zawodu jest kluczowa. Lokalne systemy edukacyjne są często oceniane pod kątem ich zdolności do dostarczania umiejętności i wiedzy odpowiadających na współczesne potrzeby ekonomiczne. W analizie skupiono się na percepcji osób bezrobotnych dotyczącej tego, czy lokalne szkoły i instytucje edukacyjne faktycznie ułatwiają nabycie wykształcenia, które jest atrakcyjne i praktyczne w kontekście zatrudnienia. Przed analizą rozkładu udzielonych odpowiedzi, warto zauważyć, iż 30,0% uczestników badania nie potrafi ocenić tego aspektu. Taki wynik nie może dziwić w sytuacji, gdy duża grupa badanych skończyła edukację kilka, kilkanaście lub kilkadziesiąt lat temu i nie potrafi realnie ocenić systemu edukacji powiecie łukowskim. Analiza opinii respondentów na temat roli lokalnych szkół w ułatwianiu lub stwarzaniu możliwości do nabycia atrakcyjnego lub przydatnego wykształcenia wykazuje, że większość z nich pozytywnie ocenia lokalny system edukacyjny. Łącznie 39,5% respondentów uważa, że szkoły "zdecydowanie" (7,0%) lub "raczej" (32,5%) ułatwiają nabycie wykształcenia, które jest atrakcyjne lub przydatne na rynku pracy. Z drugiej strony, 30,5% uczestników ankiety wyraża sceptycyzm, wskazując, że szkoły "raczej nie" (24,0%) lub "zdecydowanie nie" (6,5%) spełniają tej roli. Reasumując istnieje ogólna tendencja do pozytywnego postrzegania lokalnego systemu edukacji jako źródła atrakcyjnego wykształcenia. Niemniej jednak, znaczny odsetek osób niepewnych w tej kwestii może wskazywać na potrzebę lepszej komunikacji wartości i skuteczności programów edukacyjnych oraz ich związku z rynkiem pracy. To może być również sygnał dla instytucji edukacyjnych do przeprowadzenia

ewaluacji i dostosowania swoich programów, aby lepiej odpowiadały na potrzeby gospodarki i zwiększały ich atrakcyjność dla uczniów, osób bezrobotnych oraz pracodawców.

Rysunek 37. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=200, w%)

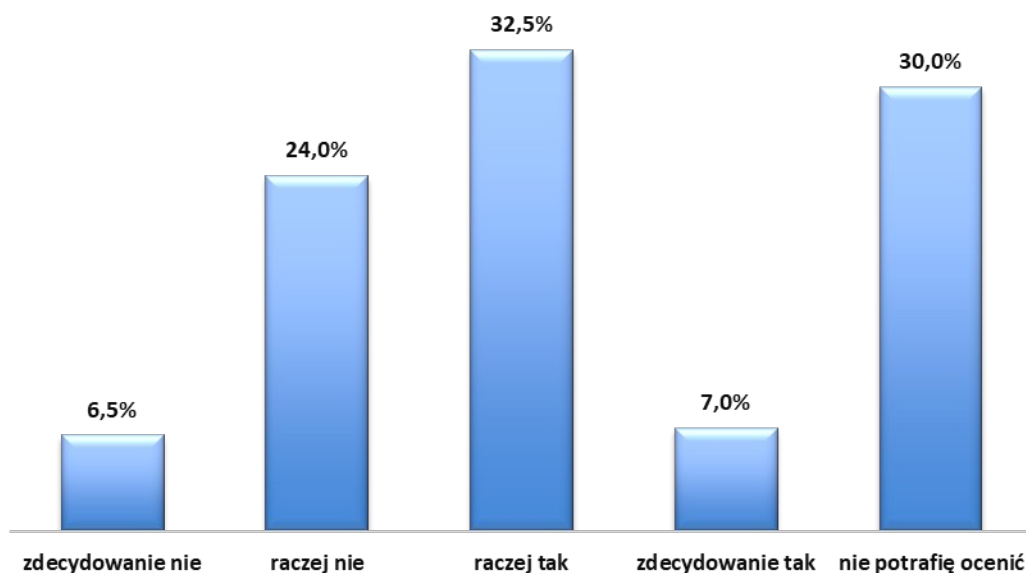
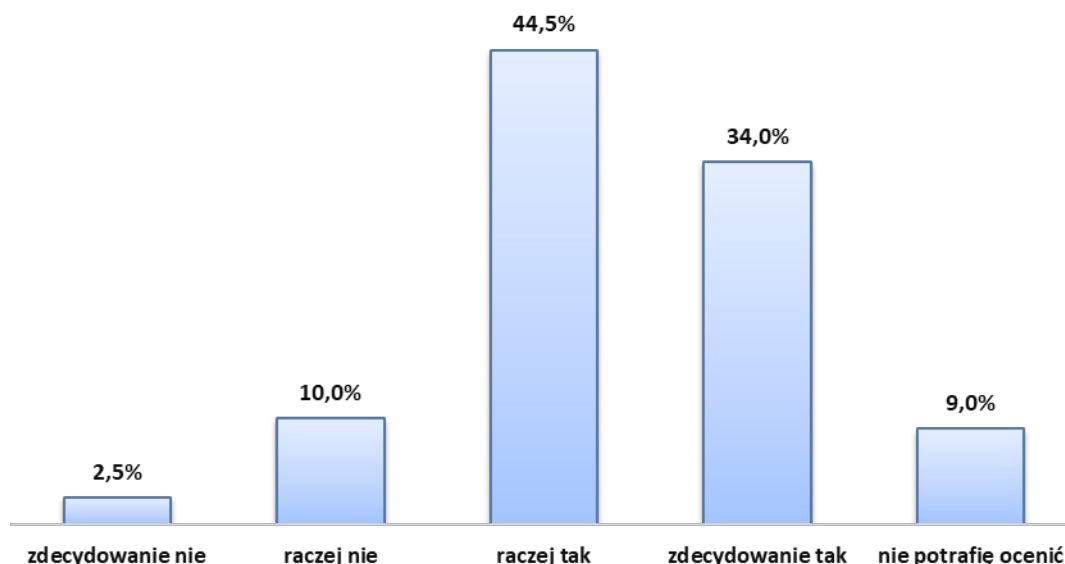


Tabela 56. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
zdecydowanie nie	13	6,5%
raczej nie	48	24,0%
raczej tak	65	32,5%
zdecydowanie tak	14	7,0%
nie potrafię ocenić	60	30,0%
Suma	200	100,0%

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

W obecnym szybko zmieniającym się świecie pracy, adaptacyjność i ciągłe doskonalenie kwalifikacji zawodowych stały się niezbędne dla utrzymania konkurencyjności na rynku pracy. W związku z tym, istotne jest zrozumienie, w jakim stopniu osoby bezrobotne są gotowe do inwestowania w swoje umiejętności i przystosowania do nowych warunków zatrudnienia. Ta analiza koncentruje się na ocenie gotowości badanych do nabywania nowych umiejętności lub do przekwalifikowania, co jest kluczowym czynnikiem w zwiększaniu ich szans na znalezienie pracy. Rozpoznanie tej gotowości jest krytyczne dla opracowania skutecznych strategii wsparcia i programów szkoleniowych, które mogą pomóc w reintegracji zawodowej osób bezrobotnych. Wyniki badania wskazują, że większość badanych osób bezrobotnych wyraża gotowość do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie. Łącznie aż 78,5% respondentów odpowiedziało pozytywnie na to pytanie, z czego 34,0% jest zdecydowanie tak przekonanych do tej możliwości, a 44,5% wskazało odpowiedź „raczej tak”. Z drugiej strony, mniejsza grupa respondentów (łącznie 12,5%) wyraża negatywną opinię wobec zmiany kwalifikacji lub nabycia nowych umiejętności, w tym 10,0% osób wskazało odpowiedź „raczej nie” natomiast 2,5% odpowiedź „zdecydowanie nie”. 9,0% badanych nie jest pewnych lub ma trudności z określeniem swojej gotowości do przekwalifikowania lub nauki nowych umiejętności. Podsumowując istnieje znacząca otwartość na rozwój zawodowy i elastyczność w adaptacji do wymagań rynku pracy wśród badanych osób bezrobotnych. Niemniej jednak, pewna część grupy osób bezrobotnych może potrzebować dodatkowego wsparcia motywacyjnego lub informacyjnego, aby przekonać się do zmiany kierunku zawodowego.

Rysunek 38. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=200, w%)**Tabela 57. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=200, w%)**

	Liczba	Procent
zdecydowanie nie	5	2,5%
raczej nie	20	10,0%
raczej tak	89	44,5%
zdecydowanie tak	68	34,0%
nie potrafię ocenić	18	9,0%
Suma	200	100,0%

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

Według danych zdecydowana większość osób bezrobotnych – 84,0% spośród wszystkich uczestników badania chciałoby uczestniczyć w szkoleniach i kursach. Takie wyniki są potwierdzeniem wysokiej, deklaratywnej gotowości i potrzeby zmiany lub doskonalenia kwalifikacji przez część osób bezrobotnych. Znaczny odsetek bezrobotnych zdaje sobie sprawę z zasadności i konieczności poszukiwania nowych rozwiązań w celu znalezienia zatrudnienia. Innego zdania było 16,0% badanych osób bezrobotnych, które nie są zainteresowane udziałem w szkoleniach i kursach. Osoby, które wyrażały brak

zainteresowania uczestnictwem w szkoleniach, poproszono o podanie przyczyn, braku zainteresowania. Najważniejsze powody to przede wszystkim: *opieka nad dzieckiem, brak wiary w samego siebie, zły stan zdrowia, mam już zawód wyuczony, brak czasu, sam aktualizuję swoją wiedzę poprzez czytanie tego, co mnie interesuje, nie interesuje mnie to, ze względu wiek, planuje wyprowadzkę, bo są nie potrzebne i nie przydatne przy zatrudnieniu przez pracodawcę, wiek i zdrowie, ze względu na dojazd.*

Rysunek 39. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=200, w%)

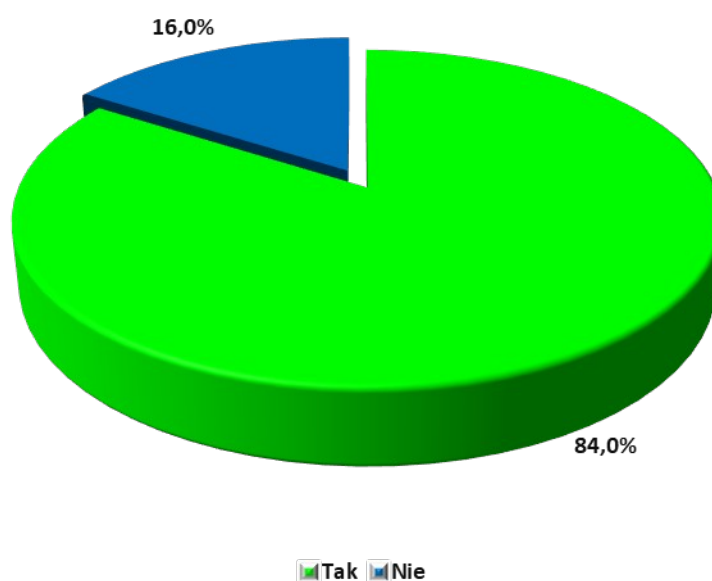


Tabela 58. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Tak	168	84,0%
Nie	32	16,0%
Suma	200	100,0%

Poniżej przedstawiono rodzaje najbardziej popularnych szkoleń i kursów, w których chcieliby uczestniczyć bezrobotni mieszkańcy powiatu łukowskiego. W celu dokładnego zdiagnozowania i określenia stopnia zainteresowania osób bezrobotnych uczestnictwem w danym kursie lub szkoleniu poproszono respondentów o wskazanie szkoleń i kursów, w których chcieliby wziąć udział. Respondenci mieli możliwość dowolnego wskazania szkoleń i kursów. Poniżej przedstawiono listę najpopularniejszych szkoleń i kursów

z wyszczególnioną liczbą wskazań, cieszących się największym zainteresowaniem wśród osób bezrobotnych. Część osób bezrobotnych było zainteresowanych udziałem w kursach lub szkoleniach, lecz nie potrafiło wskazać, w jakim konkretnym szkoleniu chcieliby uczestniczyć lub chciałyby uczestniczyć w każdym szkoleniu (nie wymieniając żadnego).

Tabela 59. Rodzaje kursów i szkoleń, w których chciałyby uczestniczyć osoby bezrobotne.

Rodzaj kursu / szkolenia	Liczba
Księgowość, rachunkowość	18
Operator wózków widłowych	13
Kursy kosmetyczne (stylizacje rzęs, paznokci, wizaż, makijaż)	10
Kursy językowe	9
Kurs komputerowy	9
Opiekun dzieci i osób niepełnosprawnych, przygotowanie pedagogiczne	8
Kursy administracyjno-biurowe	7
Kurs spawania	6
Kursy obsługi kasy fiskalnej	5
Operator koparko ładowarki	5
Kurs zarządzania, marketingu	5
Szkolenia, kursy budowlane	4
Kurs florystyczny	4
Kurs kadry i płace	4
Kurs obsługi kasy fiskalnej	4
Kurs kat C+ E	4
Kurs fryzjerski	3
Spedycja, transport	3
Kadry i płace	2
Obsługa maszyn	2
Opiekun medyczny	2
Kursy gastronomiczne	2
Behawiorystyczny	1
Dostęp do dokumentów tajne, poufne	1
Grafik komputerowy	1
Inspektor PPOŻ	1
Instalatorski	1
Kurs autocad	1
Kurs barmański	1
Kurs obsługi CNC	1
Kurs obsługi maszyn stolarskich	1
Kurs ochroniarza	1

Kurs prawo jazdy	1
Kurs mechaniki pojazdowej	1
Metody sprzedaży bezpośredniej	1
Monter mebli	1
Obsługa urzędzeń biurowych	1
Ogrodnictwo	1
Opiekun osób starszych	1
Studia pierwszego stopnia	1
Rejestratorka medyczna	1
Technik farmaceutyczny	1
Terapia dla osób uzależnionych	1
Projektowanie	1

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

Mobilność przestrzenna w zakresie poszukiwania pracy przez pracowników, kandydatów do pracy, czy też osób bezrobotnych jest jednym z kluczowych czynników wpływających na dynamikę rynku pracy. Gotowość do przeprowadzki lub dojazdów w celu podjęcia pracy często odzwierciedla zarówno elastyczność, jak i osobiste preferencje osób poszukujących zatrudnienia lub zmiany zatrudnienia. W obliczu tych kwestii, istotne staje się zbadanie, w jakim zakresie osoby bezrobotne są gotowe do zmiany miejsca zamieszkania i jakie czynniki wpływają na ich decyzje w tej materii. Niniejsza analiza ma na celu zrozumienie i ocenę preferencji osób bezrobotnych dotyczących lokalizacji przyszłego miejsca pracy. Odpowiedzi na te pytania dostarczą cennych informacji w planowaniu skutecznych strategii aktywizacji zawodowej. Okazuje się, że badane osoby bezrobotne wykazują ograniczoną mobilność przestrzenną, preferując poszukiwanie zatrudnienia blisko miejsca zamieszkania. Odpowiedzi badanych sugerują silne związanie z lokalnym rynkiem pracy. Zdecydowana większość badanych osób bezrobotnych preferuje znalezienie zatrudnienia blisko domu. 67,0% respondentów chciałoby pracować w miejscowości swojego stałego zamieszkania. Co czwarty uczestnik badania – 25,0%, jest gotowy rozszerzyć obszar poszukiwań pracy o inne miejscowości w obrębie województwa lubelskiego. Zaledwie 4,5% badanych rozważa podjęcie pracy na terenie całego kraju, co sugeruje, że mobilność geograficzna wśród osób bezrobotnych jest bardzo ograniczona. Tym bardziej niewielka jest otwartość na emigrację zarobkową, gdyż tylko 3,5% ankietowanych jest skłonnych do

podjęcia pracy za granicą. Osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie preferują podjęcie zatrudnienia w bliskiej odległości od miejsca zamieszkania, co może być podyktowane czynnikami osobistymi, rodzinnymi, społecznymi lub ekonomicznymi. Ograniczona gotowość do relokacji może być wyzwaniem dla polityk rynku pracy, szczególnie w sytuacji, gdy lokalny rynek pracy nie jest w stanie zaspokoić wszystkich potrzeb zatrudnieniowych. To podkreśla potrzebę tworzenia miejsc pracy w mniejszych miejscowościach lub rozwijania systemów wsparcia umożliwiających pracę zdalną, co może być szczególnie istotne w kontekście post-pandemicznych zmian na rynku pracy.

Rysunek 40. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (N=200, w%).

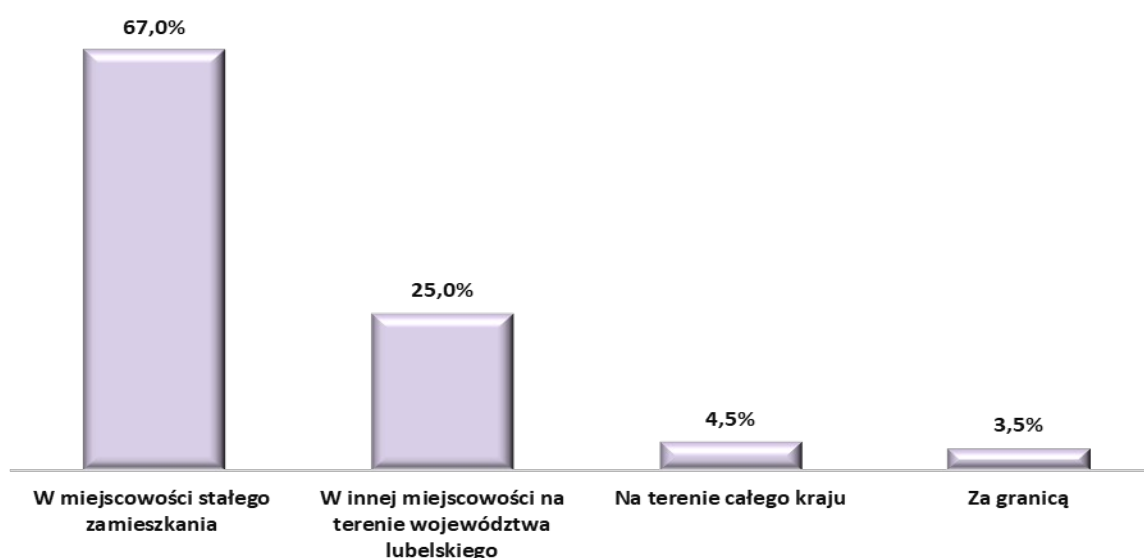


Tabela 60. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (N=200, w%).

	Liczba	Procent
W miejscowości stałego zamieszkania	134	67,0%
W innej miejscowości na terenie województwa lubelskiego	50	25,0%
Na terenie całego kraju	9	4,5%
Za granicą	7	3,5%
Suma	200	100,0%

Analiza odpowiedzi na pytanie o gotowość do podjęcia pracy za granicą ujawnia pewną niechęć wśród badanych osób bezrobotnych do podjęcia takiej decyzji. Większość respondentów (66,0%) wykazała brak gotowości do podejmowania pracy za granicą, z czego blisko połowa badanych 48,5% zdecydowanie odrzuciła taką możliwość, a 17,5 % raczej nie byłoby skłonnych do takiego kroku. Z drugiej strony, 8,0% respondentów wyraziło zdecydowaną gotowość do podjęcia pracy za granicą, a 9,0% raczej by się na to zdecydowało. Ważne jest również, że znaczna proporcja respondentów (17,0%) stwierdziła, że jest im trudno ocenić, czy byłiby gotowi do pracy za granicą. Te wyniki wskazują na duży stopień niechęci do przemieszczania się za pracą poza granice kraju wśród badanych. Często takie decyzje są związane z różnymi czynnikami, takimi jak obawy związane z kulturowym i językowym dostosowaniem, kosztami przeprowadzki, czy oddaleniem od rodziny i znajomych. Niemniej jednak, istnieje również niewielka grupa osób gotowych do podjęcia takiej decyzji, co może być związane z perspektywą lepszych możliwości zawodowych lub finansowych.

Rysunek 41. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=200, w%).

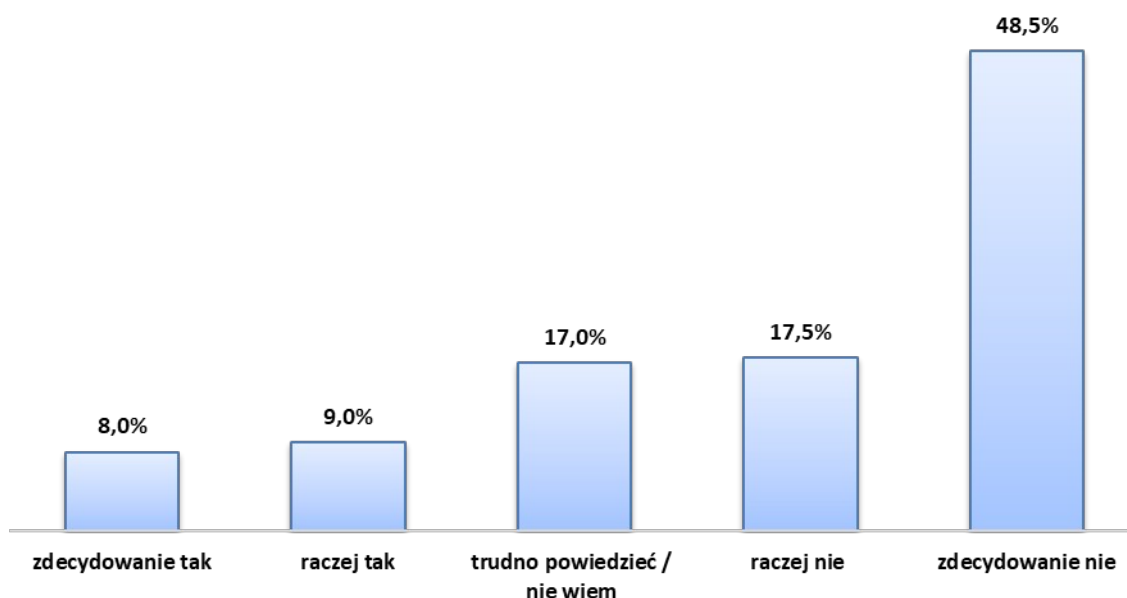


Tabela 61. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=200, w%).

	Liczba	Procent
zdecydowanie tak	16	8,0%
raczej tak	18	9,0%
trudno powiedzieć / nie wiem	34	17,0%
raczej nie	35	17,5%
zdecydowanie nie	97	48,5%
Suma	200	100,0%

Osoby bezrobotne, które rozważają emigrację zarobkową (N=34), poproszono o wskazanie kraju, w którym chciałyby podjąć zatrudnienie. Największy odsetek badanych wskazał Niemcy – 52,9%, Holandię – 44,1% oraz Wielką Brytanię – 20,6% jako kraje potencjalnej emigracji zarobkowej. Pozostałe kraje wskazał mniejszy odsetek badanych: Norwegię – 11,8% Szwecję – 8,8%, Hiszpanię – 8,8%, Francję – 8,8%. 5,8% badanych wymieniło: Belgię, USA, Danię oraz Włochy, natomiast po 2,9% badanych wymieniło Finlandię oraz Szwajcarię.

IV.22. Gotowość do dojazdów do pracy.

Czas dojazdu do pracy jest znaczącym czynnikiem wpływającym na decyzje związane z zatrudnieniem. Badanie gotowości osób bezrobotnych do akceptacji różnych długości dojazdów do pracy pozwoli zrozumieć ich ograniczenia oraz potrzeby, co jest istotne dla kształtowania efektywnych strategii rynku pracy. Niniejsza analiza skupi się na ocenie maksymalnego czasu dojazdu, jaki osoby bezrobotne są skłonne zaakceptować, co ma bezpośredni wpływ na ich dostępność dla potencjalnych pracodawców. Okazuje się, że większość osób bezrobotnych preferuje krótkie dojazdy. Największa grupa respondentów, 51,0%, jest skłonna zaakceptować dojazd trwający od 15 do 30 minut. Druga co do wielkości grupa – 22,5% akceptuje czas dojazdu od 30 do 45 minut. Ponadto, 15,0% badanych osób bezrobotnych preferuje krótki czas dojazdu wynoszący do 15 minut. Mniejsza grupa respondentów około 6,5% oraz 5,0%, jest gotowa zaakceptować dojazd trwający od 45 do 60 minut oraz powyżej 60 minut. Osoby bezrobotne generalnie wolą miejsca pracy, które są blisko domu i wymagają stosunkowo krótkiego czasu dojazdu. Dla pracodawców i twórców polityk rynku pracy, te preferencje mogą podkreślać potrzebę tworzenia miejsc pracy w dogodnych lokalizacjach lub zapewnienia odpowiednich środków transportu, aby zwiększyć atrakcyjność ofert pracy. Długi czas dojazdu może stanowić barierę dla

zatrudnienia i powinien być rozważany przy planowaniu miejsc pracy oraz w strategiach rozwoju infrastruktury transportowej.

Rysunek 42. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a) zaakceptować? (N=200, w %)

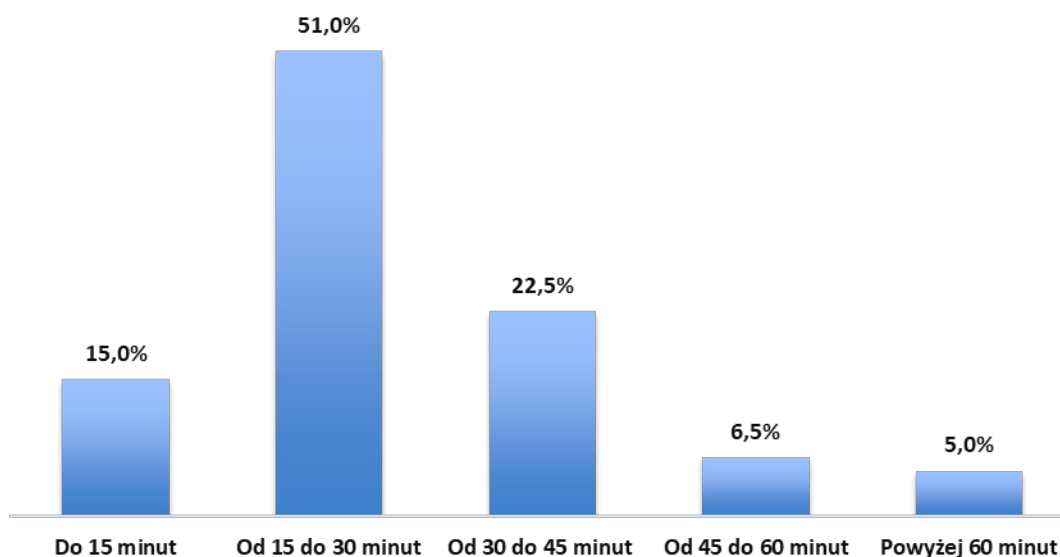


Tabela 62. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a) zaakceptować? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Do 15 minut	30	15,0%
Od 15 do 30 minut	102	51,0%
Od 30 do 45 minut	45	22,5%
Od 45 do 60 minut	13	6,5%
Powyżej 60 minut	10	5,0%
Suma	200	100,0%

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

Badanie gotowości do relokacji wśród osób bezrobotnych wskazuje ich elastyczność w kontekście poszukiwania pracy. Okazuje się, że zdecydowana większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie nie jest skłonna do relokacji w celu podjęcia pracy. 28,5% respondentów zdecydowanie nie jest gotowych na zmianę miejsca zamieszkania, a kolejne 32,0% raczej nie rozważy takiej opcji. To pokazuje, że łącznie 60,5% badanych wykazuje niechęć do przeprowadzki związanej

z pracą. Z drugiej strony, mniejsza część osób bezrobotnych, łącznie 24,5%, jest otwarta na możliwość zmiany miejsca zamieszkania ze względu na pracę. Istotne jest również, że 15,0% ankietowanych nie jest pewnych lub ma trudności z określeniem swojej gotowości do zmiany miejsca zamieszkania, co może odzwierciedlać niepewność co do możliwości rynkowych lub osobiste dylematy. Wnioski z tych danych mogą sugerować, że dla wielu osób bezrobotnych przywiązanie do miejsca zamieszkania lub obawy przed ryzykiem związanym z relokacją są silniejsze niż potencjalne korzyści płynące z pracy poza powiatem, czy województwem. Wyniki te podkreślają potrzebę tworzenia możliwości pracy bliżej miejsc zamieszkania lub oferowania bardziej elastycznych form zatrudnienia, takich jak między innymi praca zdalna.

Rysunek 43. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=200, w%)

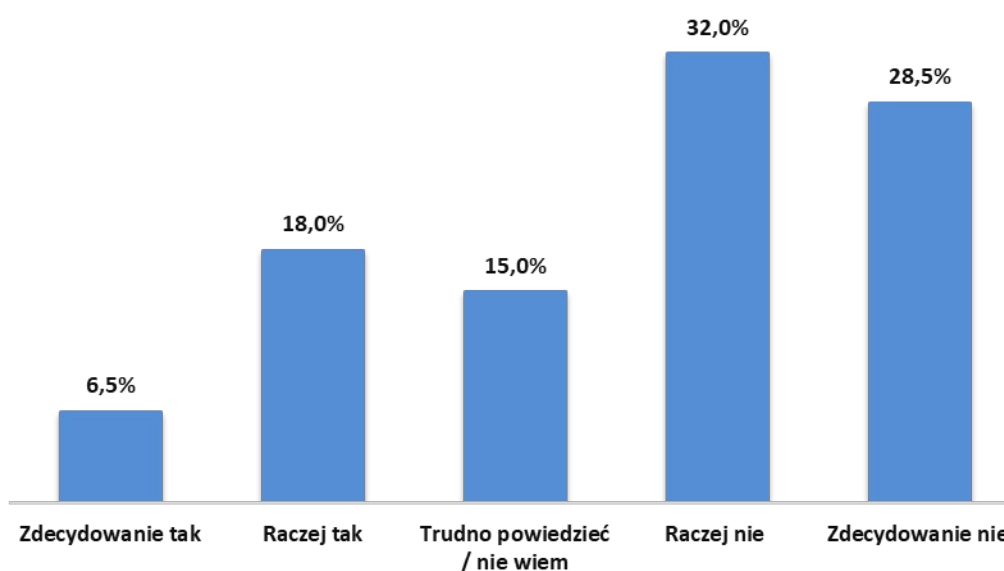


Tabela 63. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Zdecydowanie tak	13	6,5%
Raczej tak	36	18,0%
Trudno powiedzieć / nie wiem	30	15,0%
Raczej nie	64	32,0%
Zdecydowanie nie	57	28,5%
Suma	200	100,0%

IV.24. Stopień zadowolenia z dotychczasowej obsługi realizowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie.

Satysfakcja klientów z usług świadczonych przez instytucje publiczne, takie jak Powiatowy Urząd Pracy, jest ważnym wskaźnikiem ich efektywności i wpływa na ogólną percepcję jakości obsługi. W niniejszej analizie skoncentrowano się na ocenie poziomu zadowolenia osób bezrobotnych z dotychczasowej obsługi przez pracowników urzędu pracy. Wysoki poziom satysfakcji może odzwierciedlać sukces w dostarczaniu wsparcia i usług, które są dostosowane do potrzeb bezrobotnych, podczas gdy niski poziom może wskazywać na obszary wymagające poprawy. Rozumienie tych percepcji jest kluczowe dla dalszego rozwoju i doskonalenia jakości usług publicznych. Odpowiedzi badanych wskazują na wysoki poziom zadowolenia osób bezrobotnych – aż 96,5% respondentów odpowiedziało twierdząco, co pokazuje, że praca urzędu jest oceniana bardzo pozytywnie. Jest to bardzo wysoki wskaźnik jakości pracy wykonywanej przez pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie wobec osób bezrobotnych, zwłaszcza w kontekście pracy z osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji społeczno-ekonomicznej. Tylko 3,5% badanych wyraziło niezadowolenie. Wyniki te mogą świadczyć o skutecznej i profesjonalnej obsłudze klientów przez pracowników urzędu. Mimo to, istotne jest, aby urząd ciągle starał się podnosić standardy obsługi, słuchać uwag i sugestii swoich klientów, aby dalej zaspokajać ich oczekiwania i potrzeby.

Rysunek 44. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=200, w%).

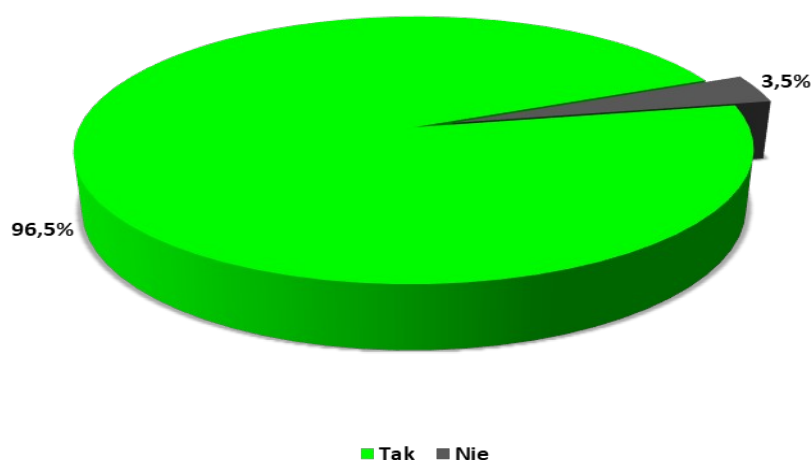


Tabela 64. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=200, w%).

	Liczba	Procent
Tak	193	96,5%
Nie	7	3,5%
Suma	200	100,0%

IV.25. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy.

Diagnoza sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie wymaga także określenia i wskazania instrumentów, które umożliwią pełniejszą aktywizację zawodową osób bezrobotnych. Zrozumienie, które z dostępnych form wsparcia są najbardziej atrakcyjne dla osób bezrobotnych, jest kluczowe dla efektywnego projektowania i oferowania usług rynku pracy. Gotowość skorzystania z określonych usług urzędów pracy może odzwierciedlać aktualne potrzeby i preferencje osób bezrobotnych, a także ich oczekiwania wobec rynku pracy. Przedstawione dane ukazują, które działania i usługi są uznawane za najbardziej pomocne w powrocie do zatrudnienia, co jest niezbędne dla opracowania skutecznych interwencji i programów wspierających reintegrację zawodową osób bezrobotnych. W związku z powyższym uczestników badania zapytano o zainteresowanie i chęć partycypacji we wszelkiego rodzaju działaniach, które umożliwiają podnoszenie kwalifikacji, zdobywanie doświadczenia zawodowego, zwiększanie umiejętności i nabywanie nowych kompetencji w ramach programów oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie. Największe zainteresowanie wśród badanych wzbudzają szkolenia, z wynikiem 49,5%. Wynik ten świadczy o wysokiej świadomości i chęci rozwoju własnych kwalifikacji wśród osób bezrobotnych. Pośrednictwo pracy jest drugą najczęściej wybieraną opcją (47,0%), co wskazuje na to, że bezrobotni oczekują aktywnego wsparcia urzędu w poszukiwaniu odpowiednich ofert pracy. Staże u pracodawcy stanowią preferowaną formę pomocy dla 26,5% respondentów, co pokazuje, że praktyczne doświadczenie zawodowe jest cennym atutem na rynku pracy. Pomoc doradcy zawodowego została wskazana przez 25,5% uczestników ankiety, co sugeruje potrzebę indywidualnego podejścia i doradztwa w procesie poszukiwania pracy. Zasilek dla bezrobotnych jest istotny dla 24,0% badanych. Zatrudnienie w ramach dofinansowanych stanowisk pracy jest atrakcyjne dla 13,0% respondentów,

wskazując na to, że pewna część osób bezrobotnych jest zainteresowana pracą w miejscach, gdzie pracodawcy otrzymują pomoc finansową na pokrycie kosztów zatrudnienia. Dofinansowanie do podjęcia działalności gospodarczej jest opcją wybraną przez 11,0% ankietowanych, co świadczy o przedsiębiorczości oraz gotowości do samozatrudnienia wśród niektórych bezrobotnych. Bony (szkoleniowe, zasiedleniowe) zainteresowały 9,5% osób, a niewielki odsetek, 3,0%, deklaruje, że nie chce korzystać z żadnych form pomocy. Na koniec, studia podyplomowe są formą wsparcia wybraną przez 2,5% uczestników badania, co może wskazywać na chęć dalszego kształcenia się i specjalizacji w określonym kierunku zawodowym. Wyniki wskazują na duże zapotrzebowanie na edukację i szkolenia, które mogłyby zwiększyć kompetencje i poprawić pozycję osób bezrobotnych na rynku pracy. Zainteresowanie stażami i pomocą doradcy zawodowego również sugeruje, że bezrobotni poszukują praktycznych rozwiązań, które pozwolą im zdobyć doświadczenie lub poprawić skuteczność w poszukiwaniu pracy. Wyniki te mogą być cennym wskazaniem, jakie działania mogą najbardziej przyczynić się do zmniejszenia bezrobocia i wsparcia osób bezrobotnych. Osoby bezrobotne preferują bezpośrednie i praktyczne formy wsparcia, które mogą prowadzić do szybkiego zatrudnienia lub rozwoju umiejętności, co może być przydatne dla urzędu pracy w kształtowaniu oferty usług. Ponadto, wsparcie powinno być dostosowane do różnorodnych potrzeb i preferencji osób bezrobotnych, aby zwiększyć ich zaangażowanie i skuteczność świadczonych programów. Szczególnie ważne wydają się te narzędzia, które bezpośrednio wspomagają w znalezieniu pracy oraz podnoszeniu kwalifikacji zawodowych. To pokazuje, że większość osób bezrobotnych widzi wartość w usługach oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie i jest chętna do skorzystania z nich.

Rysunek 45. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? (N=200, w%).**Tabela 65. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? (N=200, w%).**

	Liczba	Procent
szkolenia	99	49,5%
pośrednictwo pracy	94	47,0%
staż u pracodawcy	53	26,5%
pomoc doradcy zawodowego	51	25,5%
zasitek dla bezrobotnych	48	24,0%
zatrudnienie w ramach dofinansowanych stanowisk pracy	26	13,0%
dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	22	11,0%
bony (szkoleniowy, zasiedleniowy)	19	9,5%
nie chcę korzystać z żadnych form pomocy	6	3,0%
studia podyplomowe	5	2,5%

V. Badanie przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie łukowskim.

V.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród przedsiębiorstw zlokalizowanych powiecie łukowskim.

Niniejsza część badania rynku pracy powiecie łukowskim przedstawia wyniki badań przeprowadzonych wśród lokalnych firm funkcjonujących na wymienionym obszarze. Badanie dotyczyło popytu na pracę oraz zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy, w tym na kompetencje kluczowe pracowników. Celem badania było zdiagnozowanie kondycji lokalnej przedsiębiorczości oraz wskazanie możliwości aktywizacji osób bezrobotnych za pośrednictwem lokalnych pracodawców. Do ważniejszych celów badania przedsiębiorców należało także określenie dynamiki zatrudnienia w przedsiębiorstwach, określenie kwalifikacji i kompetencji pracowników, poznanie opinii na temat nowych technologii, rynku pracy i edukacji oraz zbadanie zainteresowania formami współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie. Badanie zostało zrealizowane w okresie od marca do kwietnia 2024 roku przez przeszkolonych ankieterów. Badanie przeprowadzono za pomocą techniki wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo CATI. Ankieta składała się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru, z kafeterią odpowiedzi oraz pytań otwartych, umożliwiających swobodną wypowiedź respondenta. Wywiady stanowiące kluczowy materiał badawczy przeprowadzone zostały wśród osób, które podejmują strategiczne decyzje w przedsiębiorstwie, w tym decyzje personalne oraz nadzorują proces zatrudnienia nowych pracowników: właściciele, dyrektorzy lub prezesi przedsiębiorstw, a także osoby decyzyjne z działu kadr lub działu personalnego. Wybór tych osób jako respondentów był naturalny i wynikał z kompetencji, pełnionej funkcji oraz wiedzy, jaką dysponują te osoby. Badania przeprowadzono wśród N=200 dobranych pracodawców prowadzących działalność na obszarze lokalnego rynku pracy. Pracodawcy zostali dobrani w sposób celowo nieproporcjonalny. Chcąc zbadać realny popyt na pracę i oczekiwania pracodawców zatrudniających pracowników w ramach procedury badawczej postanowiono dokonać celowego nieproporcjonalnego doboru próby poprzez zdecydowane zwiększenie liczby badanych przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 pracowników. Dane uzyskane w trakcie realizacji badań poddane zostały wielostopniowej analizie, zarówno ilościowej jak i jakościowej. W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań pod kątem ogólnych tendencji i średnich występujących w całej badanej zbiorowości.

V.2. Charakterystyka badanej próby.

Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanej próby pracodawców N=200 z uwzględnieniem zmiennych niezależnych, które charakteryzują badane podmioty gospodarcze uczestniczące w badaniu. W opisie badanej próby przedstawione zostały cechy różnicujące badane podmioty ukazujące heterogeniczność badanej grupy pracodawców funkcjonujących na obszarze powiatu łukowskiego.

Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach

Zgodnie z koncepcją metodologiczną, badanie wśród pracodawców zostało przeprowadzone na celowo nieproporcjonalnej próbie badawczej. W badaniu zdecydowanie zmniejszono liczbę podmiotów, które nie zatrudniają pracowników (jednoosobowe firmy, osoby samozatrudnione), ponieważ te przedsiębiorstwa nie kreują miejsc pracy i nie wpływają, w tak dużym stopniu jak większe podmioty na kształtowanie lokalnego rynku pracy. Wśród badanych firm największy odsetek stanowiły firmy zatrudniając od 1 do 9 pracowników – 50,0%. Podmioty nie zatrudniające pracowników jednoosobowe działalności gospodarcze reprezentowało w badaniu 25,0% respondentów. W badaniu brało udział także 20,0% przedsiębiorstw, które zatrudniają od 10 do 49 pracowników. Średnie przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników stanowiły 5,0% badanych podmiotów gospodarczych.

Rysunek 46. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=200, w%)

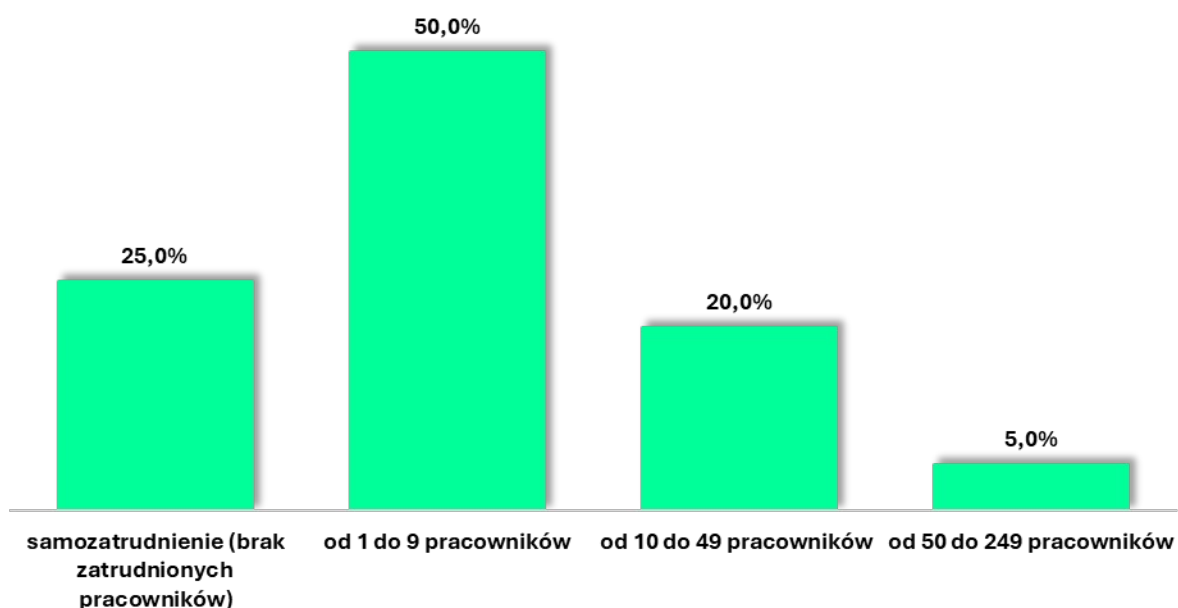


Tabela 66. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
samo zatrudnienie (brak zatrudnionych pracowników)	50	25,0%
od 1 do 9 pracowników	100	50,0%
od 10 do 49 pracowników	40	20,0%
od 50 do 249 pracowników	10	5,0%
Suma	200	100,0%

Lokalizacja przedsiębiorstwa

Na potrzeby badania dokonano reprezentatywnego podziału badanej próby N=200 przedsiębiorców z uwzględnieniem lokalizacji firmy. Podział badanej struktury podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu odzwierciedla faktyczną strukturę przedsiębiorstw funkcjonujących na obszarze powiatu łukowskiego. W badaniu brało udział 37,5% firm zlokalizowanych w Łukowie oraz 62,5% przedsiębiorstw z terenu pozostałych gmin zlokalizowanych na terenie powiatu łukowskiego.

Rysunek 47. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)

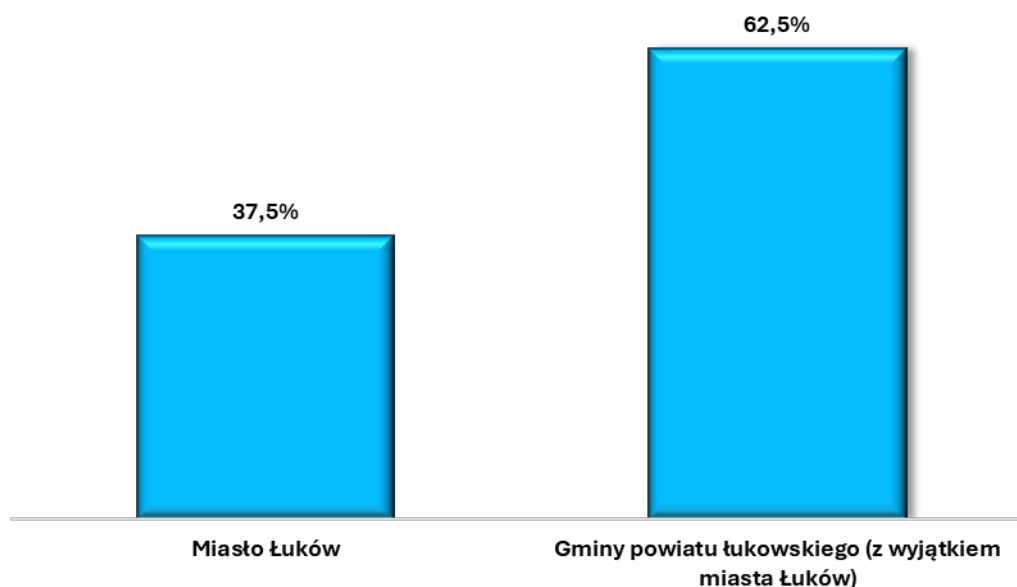


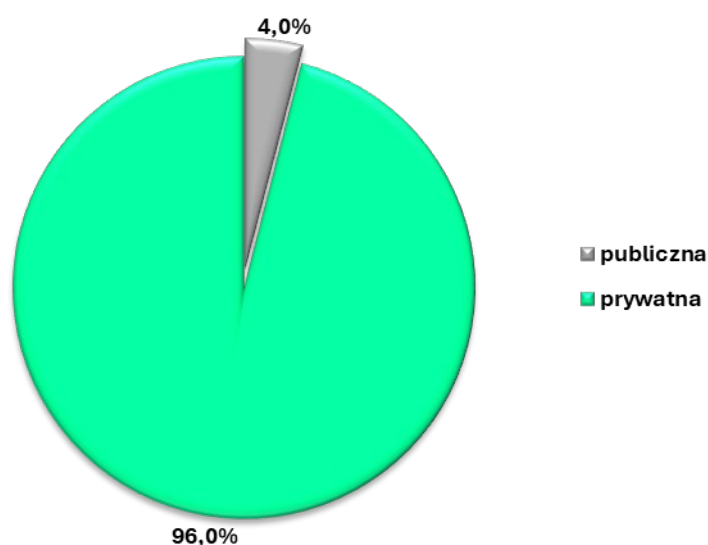
Tabela 67. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Miasto Łuków	75	37,5%
Gminy powiatu łukowskiego (z wyjątkiem miasta Łuków)	125	62,5%
Suma	200	100,0%

Forma własności badanych przedsiębiorstw

Analizę badanych przedsiębiorstw z punktu widzenia ich cech dokonano z uwzględnieniem formy własności badanych przedsiębiorstw. Polityka rekrutacyjna i zatrudnieniowa w znaczący sposób różni się w przypadku przedsiębiorstw prywatnych i publicznych, dlatego postanowiono wprowadzić zmienną, którą jest przynależność przedsiębiorstwa do określonego sektora. Zdecydowana większość badanych pracodawców to przedsiębiorstwa prywatne – 94,0%, natomiast – 6,0% firm biorących udział w badaniu to przedsiębiorstwa państwowe.

Rysunek 48. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)

**Tabela 68. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)**

	Liczba	Procent
publiczna	8	4,0%
prywatna	192	96,0%
Suma	200	100,0%

Profil/branża, w której działa badane przedsiębiorstwo

Uwzględniając profil działalności badanych przedsiębiorstw, największy odsetek prowadzi działalność w sekcji G – handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 24,5% badanych firm, następnie w sekcji S – pozostała działalność usługowa – 17,5%, w sekcji C – przetwórstwo przemysłowe – 15,0% badanych podmiotów oraz w sekcji F – budownictwo – 12,5% firm. Udział pozostałych podmiotów uczestniczących w badaniu, reprezentujących pozostałe branże przedstawiono w Tabeli nr 69.

Tabela 69. Profil/branża, w której działa badane przedsiębiorstwo (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	49	24,5%
Sekcja S – Pozostała działalność usługowa	35	17,5%
Sekcja C – Przetwórstwo przemysłowe	30	15,0%
Sekcja F – Budownictwo	25	12,5%
Sekcja M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	15	7,5%
Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa	14	7,0%
Sekcja I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	8	4,0%
Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	4	2,0%
Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	4	2,0%
Sekcja A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	3	1,5%
Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3	1,5%
Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	3	1,5%
Sekcja J – Informacja i komunikacja	2	1,0%
Sekcja P – Edukacja	2	1,0%
Sekcja R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	2	1,0%
Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	1	0,5%
Suma	200	100,0%

V.3. Struktura zrealizowanego popytu na pracę w powiecie łukowskim w latach 2021 – 2023.

Jednym z nadrzędnych celów badawczych było określenie obecnej sytuacji kadrowej lokalnych pracodawców oraz poznanie przepływu zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. Pierwsze z zagadnień dotyczyło zatrudniania nowych pracowników w latach 2021 – 2023, przez lokalnych pracodawców. W analizowanym okresie ponad połowa badanych firm (59,0%) zatrudniała nowych pracowników. Mniejsza grupa pracodawców (41,0%) nie zatrudniała nowych pracowników w tym okresie.

Rysunek 49 Czy w latach 2021 – 2023 Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=200, w%)

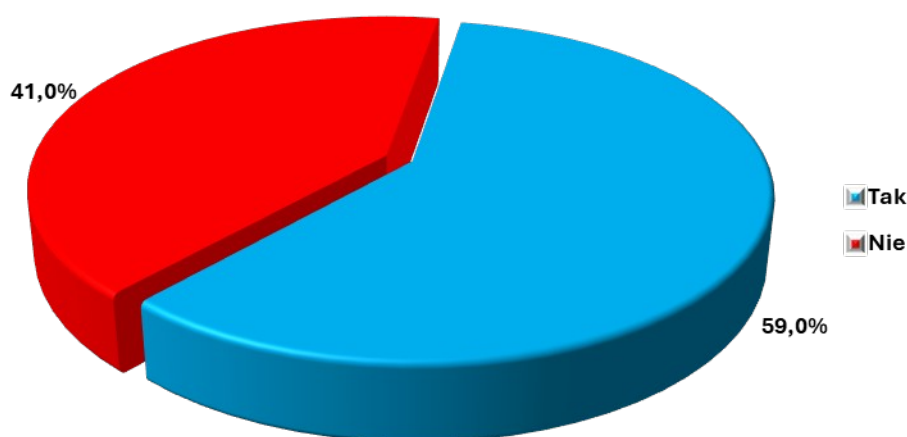


Tabela 70. Czy w latach 2021 – 2023 Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Tak	118	59,0%
Nie	82	41,0%
Suma	200	100,0%

W analizowanym okresie nowych pracowników zatrudniało – 75,0% przedsiębiorstw z sektora publicznego oraz 58,3% przedsiębiorstw z sektora prywatnego. Warto zauważyć, iż spośród badanych firm najczęściej (100,0% pozytywnych wskazań) nowych pracowników zatrudniały największe podmioty zatrudniające powyżej od 50 do 249 pracowników. Odnotowano istotną zależność związaną z wielkością przedsiębiorstwa. Okazuje się, że im

większe przedsiębiorstwo, tym większa częstotliwość zatrudniania nowych pracowników. W analizowanym okresie nowych pracowników zatrudniło 53,4% firm, które zatrudniają od 2 do 9 pracowników oraz 81,4% przedsiębiorstw zatrudniających od 10 do 49 pracowników.

Tabela 71. Struktura firm zatrudniających nowych pracowników w latach 2021 – 2023. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Publiczna	6	75,0%
Prywatna	112	58,3%
Jednoosobowa działalność, samozatrudnienie	0	0,0%
od 2 do 9 pracowników	69	69,0%
od 10 do 49 pracowników	39	97,5%
od 50 do 249 pracowników	10	100,0%

Przedsiębiorcy, którzy nie zatrudnili w latach 2021 – 2023 nowych pracowników (41,0% ogółu badanych firm) poproszeni zostali o wskazanie powodów takich decyzji kadrowych. Odpowiedzi badanych miały charakter swobodnych wypowiedzi, które agregowane zostały do szerszych kategorii. Kluczowymi czynnikami wpływającymi na tę sytuację były m.in. brak potrzeby zatrudniania, utrzymanie stałej liczby pracowników, charakter jednoosobowej działalności, ograniczone fundusze, stała liczba pracowników, jednoosobowy charakter działalności, brak wykwalifikowanych lub chętnych pracowników oraz brak zmian w działalności firmy. Dominującym powodem, dla 69,1% pracodawców niezatrudniających pracowników był brak potrzeby zwiększenia zatrudnienia w tym okresie. Większość firm uważa swoje obecne zasoby ludzkie za wystarczające do realizacji obecnych zadań i nie widzi konieczności rozszerzania zespołu. Brak funduszy na zatrudnienie nowych pracowników był drugą najczęściej wskazywaną przeszkodą, z wynikiem 30,9%. Ograniczenia finansowe są istotną barierą w tworzeniu nowych miejsc pracy. Stałą liczbę pracowników i utrzymanie zatrudnienia wymieniło 23,5% pracodawców. Część badanych firm niezatrudniających pracowników skłania się do optymalizacji kosztów i unikania ryzyka związanego z rozszerzaniem działalności. Jednoosobowy charakter działalności jako powód niezatrudniania nowych pracowników wskazało 18,5% przedstawicieli przedsiębiorstw biorących udział w badaniu. Wskazuje to na ograniczenia w rozbudowie zespołu w małych

przedsiębiorstwach, gdzie właściciel samodzielnie wykonuje większość prac. Brak wykwalifikowanych lub chętnych pracowników był istotną barierą dla 17,3% pracodawców, co może wskazywać na niedopasowanie umiejętności dostępnej siły roboczej do wymagań rynku pracy. 4,9% badanych firm wymieniło brak zmian w działalności firmy. Część przedsiębiorstw nie doświadcza wzrostu lub dywersyfikacji działalności, co mogłoby wymagać zatrudnienia dodatkowych pracowników. Najmniejszy odsetek badanych firm – 3,7% nie zatrudniało nowych pracowników w latach 2021 – 2023 ze względu na pandemię Covid-19. Pandemia wpłynęła na te firmy na różne sposoby, od ograniczenia działalności po utrudnienia w procesie rekrutacji. Podsumowując, wyniki te pokazują, że brak potrzeby, ograniczenia finansowe i strukturalne przedsiębiorstw są głównymi przyczynami braku zatrudniania nowych pracowników w latach 2021 – 2023. To sugeruje, że lokalny rynek pracy może wymagać interwencji w celu stymulowania tworzenia miejsc pracy oraz dostosowania kwalifikacji siły roboczej do potrzeb pracodawców. Suma przedstawionych odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na możliwość wymienienia kilku przyczyn niezatrudniania nowych pracowników.

Rysunek 50. Powody niezatrudniania nowych pracowników. (N=81, w%).

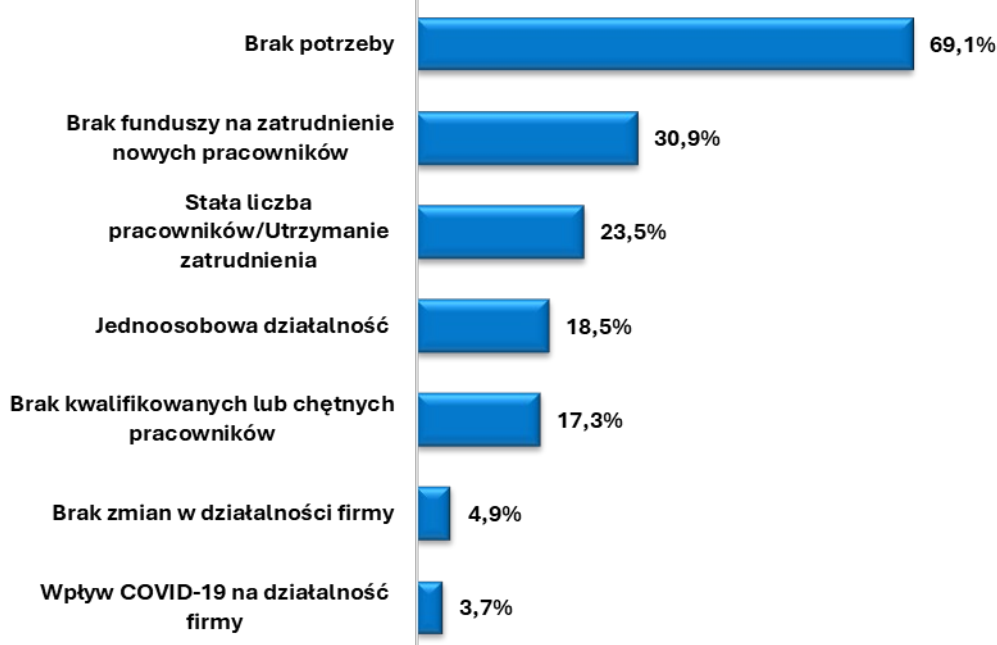


Tabela 72. Powody niezatrudnienia nowych pracowników. (N=81, w%).

	Liczba	Procent
Brak potrzeby	56	69,1%
Brak funduszy na zatrudnienie nowych pracowników	25	30,9%
Stała liczba pracowników/Utrzymanie zatrudnienia	19	23,5%
Jednoosobowa działalność	15	18,5%
Brak kwalifikowanych lub chętnych pracowników	14	17,3%
Brak zmian w działalności firmy	4	4,9%
Wpływ COVID-19 na działalność firmy	3	3,7%

W analizowanym okresie 118 badanych przedsiębiorstw zatrudniło łącznie 460 nowych pracowników. Pracodawcy przyjmowali pracowników na różne stanowiska pracy. Badani pracodawcy najczęściej zatrudniali na stanowiska w zawodach, stanowiskach: pracownik produkcji, pracownik fizyczny, magazynier, kierowca, pracownik budowlany, ochroniarz, kasjer-sprzedawca, sprzątaczką, księgową oraz przedstawiciel handlowy oraz w zawodach przedstawionych w Tabeli nr 73.

Tabela 73. Nowo przyjmowani pracownicy według zawodu / stanowiska.

	Liczba
Pracownik produkcji	53
Pracownik fizyczny	48
Magazynier	40
Kierowca	24
Pracownik budowlany	20
Ochroniarz	15
Kasjer-sprzedawca	13
Sprzątaczką	12
Księgową	11
Przedstawiciel handlowy	10
Monter	9
Kelnerka	8
Sprzedawca	8
Informatyk	7
Stolarz	7
Szwaczka	7
Ślusarz	7
Agent nieruchomości	6
Brukarz	5
Inżynier budownictwa	5
Kucharka / kucharz	5

Pracownik biurowy	5
Szewc	5
Asystent	4
Inżynier produkcji	4
Koordynator	4
Murarz	4
Fryzjerka	3
Glazurnik	3
Kierownik robót	3
Krawcowa	3
Pracownik administracji	3
technik farmacji	3
Cieśla	3
Agent Ubezpieczeniowy	2
Bibliotekarka	2
Dekarz	2
Doradca klienta	2
Elektryk	2
Fizjoterapeuta	2
Instruktor nauki jazdy	2
Inżynier procesu	2
malarz konstrukcji stalowych	2
marketingowiec	2
Masarz	2
Mechanik	2
Mechanik pojazdów samochodowych	2
Młynarz	2
monter konstrukcji metalowych	2
Ogrodnik	2
operator farmacji	2
operator koparko-ładowarki	2
Piekarz	2
Project manager	2
Projektant	2
Recepcjonistka	2
Rzeźnik	2
Serwisant	2
Specjalista ds. reklam	2
Stylistka paznokci	2
Szef ochrony	2
Trenerka	2
Architekt	1
Asystent projektanta	1

Barman	1
Doradca techniczny	1
Drukarz	1
Garbarz	1
Grafik	1
Hydraulik	1
Inżynier	1
kadrowa	1
Kierownik	1
Kierownik produkcji	1
Kierownik salonu	1
Kierownik zmiany	1
Kosmetolog	1
Manager	1
Masażysta	1
Montażysta	1
monter instalacji wentylacyjnych	1
nauczyciel	1
Obuwnik	1
operator sieci telekomunikacyjnych	1
operator wózka widłowego	1
Pizzerman	1
Pomoc księgowej	1
pomoc nauczyciela	1
Pomocnik	1
Pomocnik brukarza	1
Pracownik obsługi klienta	1
Pracownik sklepu internetowego	1
Projektant mebli	1
Sekretarka	1
Spawacz	1
Specjalista ds. marketingu	1
Specjalista ds. obsługi klienta	1
specjalista ds. nadzorów budowlanych	1
Żelbeciarz	1

W latach 2021 – 2023 popyt na pracę w powiecie łukowskim był wyraźnie generowany przez przedsiębiorstwa prywatne, co wynika przede wszystkim z rozkładu próby badawczej oraz liczby faktycznie funkcjonujących przedsiębiorstw w powiecie łukowskim w sektorze prywatnym. Według danych przedsiębiorstwa prywatne zatrudniły łącznie 443 pracowników,

podczas gdy przedsiębiorstwa z sektora publicznego zatrudniły łącznie 17 pracowników. Warto jednak przyjrzeć się strukturze popytu z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników, w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo. Liczba zatrudnionych pracowników w sektorze publicznym w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo była niższa (2,8), niż w sektorze prywatnym (4,0).

Tabela 74. Liczba przyjętych pracowników w latach 2021 – 2023. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa.

Forma własności przedsiębiorstwa	Liczba zakładów przyjmujących do pracy	Liczba zatrudnionych osób	Liczba zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo
Publiczna	6	17	2,8
Prywatna	112	443	4,0

Popyt na pracę powiecie łukowskim w analizowanym okresie jest wyraźnie skorelowany z wielkością przedsiębiorstwa. Analizując dane można zaobserwować zróżnicowanie w liczbie przyjętych pracowników w zależności od wielkości przedsiębiorstw w powiecie łukowskim w latach 2021 – 2023. Przedsiębiorstwa zatrudniające od 2 do 9 pracowników, które stanowią największą grupę, przyjęły 155 nowych pracowników, co daje średnio 2,2 osoby na jedno przedsiębiorstwo. Ta niska średnia może wskazywać na ograniczoną zdolność do rozbudowy kadry w mniejszych firmach, bądź też na świadome utrzymanie małej liczby zatrudnionych. Średnie przedsiębiorstwa, zatrudniające od 10 do 49 pracowników, przyjęły łącznie 163 nowych pracowników osób, co przekłada się na średnio 4,2 zatrudnione osoby na jedno przedsiębiorstwo. Małe firmy były w stanie oferować więcej miejsc pracy niż mniejsze zakłady, co może świadczyć o ich większym potencjale wzrostu i rozwoju. Średnie przedsiębiorstwa, zatrudniające od 50 do 249 pracowników, mimo że stanowią najmniejszą grupę, zatrudniły w latach 2021 – 2023, 142 nowych pracowników, co daje średnią 14,2 pracowników na przedsiębiorstwo. Ta wysoka średnia może odzwierciedlać znaczne potrzeby kadrowe większych firm oraz ich zdolność do generowania nowych miejsc pracy. Większe przedsiębiorstwa miały znaczący wpływ na rynek pracy w powiecie łukowskim, zapewniając większość nowych miejsc pracy. Niemniej jednak, mniejsze firmy również wносиły wkład w lokalne zatrudnienie, mimo iż liczba zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo była znacznie niższa.

Tabela 75. Liczba przyjętych pracowników w latach 2019 – 2023. Wyniki z uwzględnieniem wielkość zatrudnienia.

Wielkość zatrudnienia	Liczba zakładów przyjmujących do pracy	Liczba zatrudnionych osób	Liczba zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo
od 2 do 9 pracowników	69	155	2,2
od 10 do 49 pracowników	39	163	4,2
od 50 do 249 pracowników	10	142	14,2

Uwzględniając przedstawione powyżej dane dotyczące struktury zrealizowanego popytu na pracę w okresie od 2021 roku do 2023 roku powiecie łukowskim, należy stwierdzić, że jest ona charakterystyczna dla popytu na pracę w kraju, zarówno ze względu na profil zatrudnianych pracowników, jak i ze względu na typ podmiotów zatrudniających pracowników.

V.4. Powody przyjęć pracowników.

Zrozumienie przyczyn, dla których pracodawcy decydują się na zatrudnienie nowych pracowników, jest kluczowe dla oceny stanu i perspektyw rozwoju lokalnego rynku pracy. Ta analiza ma na celu zidentyfikowanie głównych motywacji stojących za rekrutacjami w przedsiębiorstwach powiatu łukowskiego w latach 2021 – 2023 i ocenę, jak te czynniki wpływają na dynamikę zatrudnienia. Przeanalizowano różne aspekty, od rotacji pracowników po ekspansję działalności, które mogły skłonić pracodawców wzrostu zatrudnienia. Wnikliwe zrozumienie tych powodów może przyczynić się do lepszego dostosowania strategii wspierających zatrudnienie oraz do określenia potrzeb szkoleniowych w regionie. Na pytanie dotyczące przyjęć nowych pracowników odpowiadali przedstawiciele tych firm, które zatrudniali w analizowanym okresie nowych pracowników (N=118 przedsiębiorstw). Najczęstszym powodem zatrudniania nowych pracowników w latach 2021 – 2023 była rotacja pracowników w firmie (47,5%). Oznacza to, że blisko połowa firm doświadczała zmian w personelu, co może być wynikiem naturalnych procesów jak zmiana pracy przez pracowników, rezygnacje lub przejścia na emeryturę. To wskazuje na naturalną wymianę kadry, która jest normalnym zjawiskiem w cyklu życia każdej firmy. Drugi najczęstszy

powód przyjęć nowych pracowników to dobra sytuacja finansowa firmy, która była wskazana przez 33,9% badanych. Co trzecia badana firma zatrudniająca nowych pracowników wykazuje stabilność finansową i zdolność do inwestowania zysku w nowe zasoby ludzkie. Pozyskanie nowego rynku zbytu lub kanału dystrybucji jako przyczyna zatrudnienia nowych pracowników zostało podane przez 22,0% respondentów, co wskazuje na ekspansję firmy oraz jej dążenie do zwiększenia obecności na rynku. Poszerzenie zakresu działalności firmy było podstawą dla 17,8% przyjęć, a wzrost popytu na produkty lub usługi firmy stanowił powód dla 16,1% przyjęcia nowych pracowników, co razem pokazuje, że rozwój oferty firmy i reagowanie na potrzeby rynku to ważne czynniki wpływające na tworzenie nowych miejsc pracy. Reorganizacja firmy, wskazana jako przyczyna przez 14,4% respondentów, oraz zwiększenie produkcji lub poszerzenie wachlarza usług (12,7%) sugerują, że zmiany wewnętrzne i optymalizacja procesów również przekładają się na potrzebę zatrudnienia. Zmiany technologiczne wymagające zatrudnienia specjalistów były powodem przyjęć w 11,0% przypadków, co podkreśla znaczenie adaptacji firm do postępujących innowacji i automatyzacji. Mniej znaczącymi przyczynami są rozwój działalności, takiej jak otwieranie nowych oddziałów czy ekspansja na rynki zagraniczne (4,2%), oraz inne przyczyny (3,4%). Na końcu listy znajdują się zmiana profilu działalności firmy (2,5%) i zmiana lokalizacji firmy (0,8%), które są mniej powszechnymi, ale nadal istotnymi czynnikami wpływającymi na decyzje o zatrudnieniu nowych pracowników. Resumując główne powody przyjęć nowych pracowników są związane z naturalną rotacją pracowników oraz wzrostem i rozwijaniem działalności firm. Fluktuacja pracowników stanowi istotne wyzwanie dla firm, które muszą zatrudniać nowych pracowników, aby zastąpić tych, którzy odchodzą. Wiele firm rozwija się i dąży do zwiększenia produkcji lub dywersyfikacji swoich usług, co jest pozytywnym znakiem dla gospodarki lokalnej. Dobra sytuacja finansowa firm oraz wzrost popytu na ich produkty lub usługi są ważnymi czynnikami napędzającymi zatrudnienie. Widać również znaczenie rozwoju firm, poszerzania ich działalności i dążenia do innowacji, co sugeruje, że region jest dynamicznym i przedsiębiorczym obszarem gospodarczym. Jednakże, pomimo tych pozytywnych trendów, warto zwrócić uwagę na to, że niektóre firmy doświadczają trudności, takich jak konieczność reorganizacji lub potrzeba zatrudnienia specjalistów do

obsługi zmian technologicznych. Te wyzwania mogą wymagać szczególnego wsparcia w przyszłości.

Rysunek 51. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w latach 2021 – 2023. (N=118, w%)

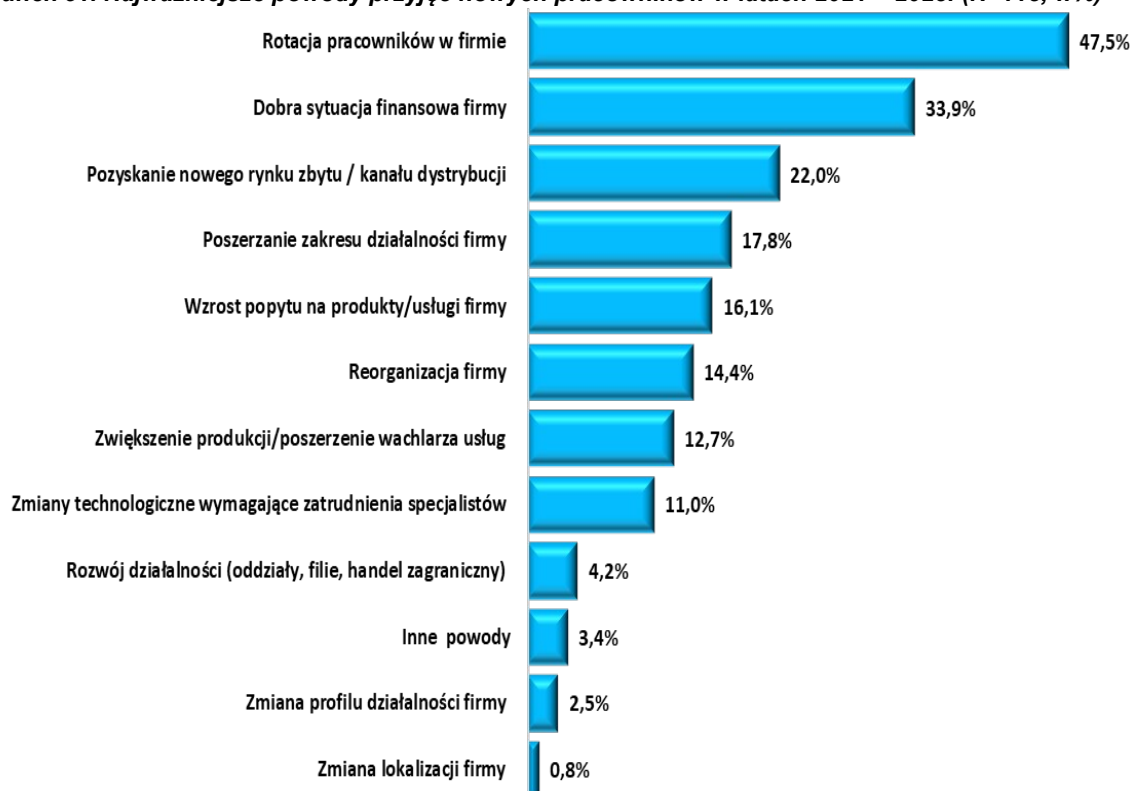


Tabela 76. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w latach 2021 – 2023. (N=104, w%)

	Liczba	Procent
Rotacja pracowników w firmie	56	47,5%
Dobra sytuacja finansowa firmy	40	33,9%
Pozyskanie nowego rynku zbytu / kanału dystrybucji	26	22,0%
Poszerzanie zakresu działalności firmy	21	17,8%
Wzrost popytu na produkty/usługi firmy	19	16,1%
Reorganizacja firmy	17	14,4%
Zwiększenie produkcji/poszerzenie wachlarza usług	15	12,7%
Zmiany technologiczne wymagające zatrudnienia specjalistów	13	11,0%
Rozwój działalności (oddziały, filie, handel zagraniczny)	5	4,2%
Inne powody	4	3,4%
Zmiana profilu działalności firmy	3	2,5%
Zmiana lokalizacji firmy	1	0,8%

V.5. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy.

Jednym z ważniejszych celów analizy lokalnego rynku pracy powiecie łukowskim była prognoza zatrudnienia w kolejnych 12 miesiącach. W sytuacji niepewności na rynku pracy spowodowanej gwałtownym wzrostem cen, inflacją, wysokimi kosztami prowadzenia działalności gospodarczej, niepewności wynikającej z konsekwencji wojny na Ukrainie i symptomów kryzysu gospodarczego, poznanie polityki rekrutacyjnej lokalnych pracodawców wydaje się niezwykle ważne. Określenie planowanego popytu na pracę pozwoli na podjęcie przez publiczne służby zatrudnienia odpowiednich działań, które z jednej strony wspierać będą lokalnych pracodawców, a z drugiej strony przygotowywać będą działania ukierunkowane na aktywizację zawodową osób bezrobotnych z uwzględnieniem prognozowanego popytu na pracę. Warto zauważyć, że zdecydowana większość badanych pracodawców – 79,5% prognozuje utrzymanie podobnego poziomu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy w kolejnych 12 miesiącach. Takie wyniki są bardzo optymistyczne zwłaszcza w sytuacji niepewnej sytuacji globalnej. Co więcej 12,0% badanych pracodawców uważa, że w okresie kolejnych 12 miesięcy zwiększy się stan zatrudnienia w badanych podmiotach. Spośród pracodawców planujących zwiększenie poziomu zatrudnienia w okresie kolejnych 12 miesięcy, 95,8% firm przewiduje wzrost poziomu zatrudnienia w stosunku do obecnej kadry do 20,0%, pozostała grupa firm planujących zwiększenie zatrudnienia – 4,2% planuje zwiększyć poziom zatrudnienia na poziomie od 21,0% do 50,0% obecnego stanu kadry pracowniczej. Z kolei tylko 8,5% pracodawców antycypuje spadek zatrudnienia, co jest sygnałem, że obawy o regres w obszarze zatrudnienia nie są obecnie wyraźne wśród badanych przedsiębiorstw. Podsumowując wyniki te mogą wskazywać na ogólnie pozytywną perspektywę ekonomiczną w badanym regionie. Utrzymywanie poziomu zatrudnienia, która jest przewidywana przez większość pracodawców, jest ważnym wskaźnikiem stabilności ekonomicznej powiatu łukowskiego i może być dobrym prognostykiem dla osób szukających pracy. Jednakże, niewielkie oczekiwane zwiększenie zatrudnienia sugeruje również, że rynek pracy może nie być dynamiczny, co może wymagać odpowiednich działań w celu stymulowania wzrostu zatrudnienia i gospodarczego. Należy jednak jednoznacznie podkreślić, że w związku z wojną na Ukrainie oraz trudnymi do przewidzenia skutkami gospodarczymi nie można jednoznacznie przewidzieć zmian w zakresie fluktuacji zatrudnienia powiecie łukowskim. Podsumowując, wyniki badań wykazują ogólnie

optymistyczny obraz lokalnego rynku pracy w powiecie łukowskim, ale z zachowaniem ostrożności wobec niepewności globalnej.

Rysunek 52. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=200, w%)

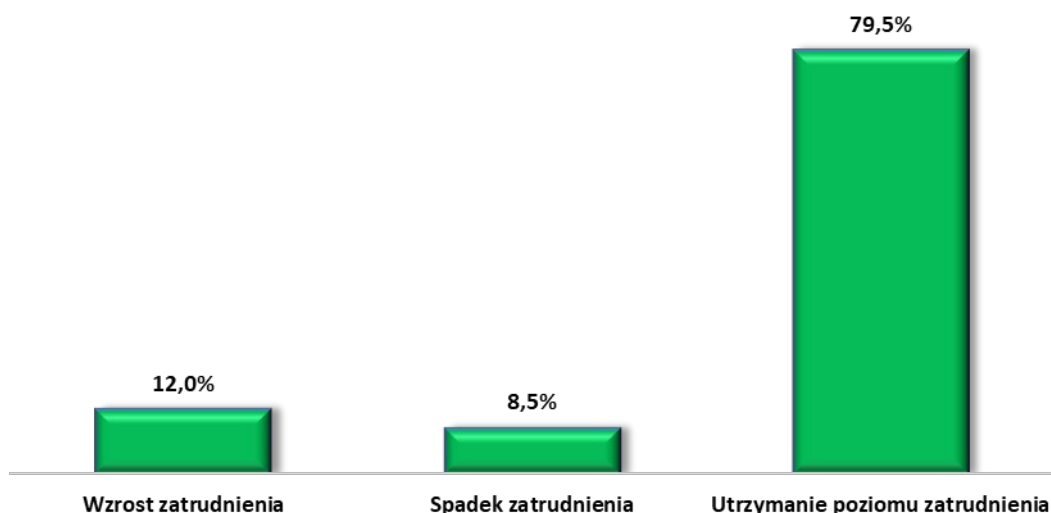


Tabela 77. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Wzrost zatrudnienia	24	12,0%
Spadek zatrudnienia	17	8,5%
Utrzymanie poziomu zatrudnienia	159	79,5%
Suma	200	100,0%

12,0% badanych firm planuje zwiększyć poziom zatrudnienia w stosunku do liczby obecnie zatrudnionych pracowników. Badane przedsiębiorstwa zamierzają dodatkowo zatrudnić 65 nowych pracowników w kolejnych 12 miesiącach. Pracodawcy najczęściej planują zatrudnić pracowników w takich zawodach, na takie stanowiska pracy jak:

Tabela 78. Planowane przyjęcia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.

Nazwa zawodu / stanowiska	Liczba
Pracownik produkcji	11
Ochroniarz	10
Pracownik fizyczny	9
Pracownik administracji	5
Ogrodnik	3
Grafik	2
Inżynier produkcji	2

Kierowca kat c	2
Księgowa	2
Mechanik	2
Sprzedawca	2
Szklarz-montażysta	2
Brukarz	1
Brygadzysta	1
Instruktor nauki jazdy	1
Kelnerka	1
Kierownik regionalny	1
Kierownik robót	1
Operator koparko ładowarki	1
Pracownik biurowy	1
Pracownik budowlany	1
Serwisant	1
Specjalista	1
Sprzątaczką	1
Szef kuchni	1

8,5% badanych firm planuje zredukować poziom zatrudnienia w stosunku do liczby obecnie zatrudnionych pracowników. Badane przedsiębiorstwa zamierzają zredukować zatrudnienie o 42 pracowników. Poniżej przedstawiono listę zawodów i stanowisk pracy, w których mogą wystąpić zwolnienia w kolejnych 12 miesiącach.

Tabela 79. Planowane zwolnienia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.

Nazwa zawodu / stanowiska	Liczba
Pracownik fizyczny	15
Pracownik produkcji	8
Kierowca	3
Pracownik administracji	3
Asystent	2
Monter	2
Operator koparki	2
Fizjoterapeuta	1
Fryzjer	1
Magazynier	1
Pomocnik	1
Sekretarka	1
Specjalista ds. Marketingu	1
Sprzątaczką	1

V.6. Polityka przedsiębiorstw wobec poziomu wynagrodzeń pracowników.

Dynamika wynagrodzeń jest ważnym wskaźnikiem kondycji rynku pracy oraz stanu gospodarki. Zmiany w poziomie płac mogą odzwierciedlać szereg czynników, od inflacji, przez konkurencję na rynku pracy, po ogólną sytuację ekonomiczną przedsiębiorstw. Niniejsza analiza skupiła się na badaniu, jak pracodawcy reagowali na te zmienne, dokonując oceny ich decyzji o podwyższaniu, obniżaniu lub utrzymywaniu poziomu wynagrodzeń w ostatnim roku. Wyniki badania przeprowadzonego wśród pracodawców z terenu powiatu łukowskiego dotyczące zmian poziomu wynagrodzeń w ciągu ostatnich 12 miesięcy pokazują, że większość badanych firm 59,5%, podwyższyła pensje swoich pracowników. To może świadczyć o dobrej kondycji finansowej tych przedsiębiorstw lub o konieczności podniesienia wynagrodzeń w celu przyciągnięcia i utrzymania kwalifikowanych pracowników, szczególnie w sytuacji, gdy rynek pracy jest konkurencyjny, a pracownicy mają więcej możliwości wyboru zatrudnienia. 40,5% pracodawców utrzymało poziom wynagrodzeń na niezmiennym poziomie. Te firmy mogły doświadczać ograniczeń budżetowych, które nie pozwalały na podniesienie płac. W badanym okresie pracodawcy byli skłonni inwestować w swoją kadrę poprzez zwiększanie wynagrodzeń, co może wskazywać na stabilność gospodarczą lub silną pozycję negocjacyjną pracowników, co uniemożliwia pracodawcom obniżanie płac bez ryzyka utraty kadry. Prezentowane dane wskazują na generalnie pozytywne trendy na rynku pracy, gdzie większość pracodawców ma możliwość podnoszenia płac, co może przyczyniać się do wzrostu satysfakcji pracowników i ich lojalności wobec firmy. Utrzymywanie wynagrodzeń na stałym poziomie przez znaczną część pracodawców może również wskazywać na ostrożne podejście do zarządzania kosztami w czasach niepewności ekonomicznej lub oczekiwanie na bardziej trwałe symptomy poprawy w gospodarce przed podjęciem decyzji o zwiększeniu wynagrodzeń.

Rysunek 53. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=200, w%).

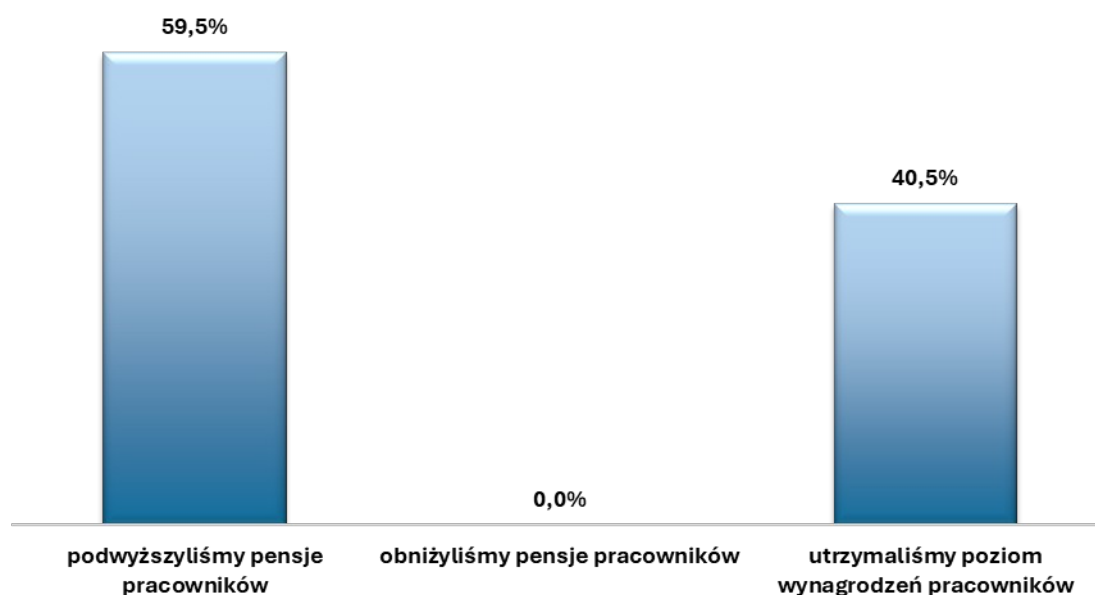


Tabela 80. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
podwyższyliśmy pensje pracowników	146	73,0%
obniżyliśmy pensje pracowników	0	0,0%
utrzymaliśmy poziom wynagrodzeń pracowników	54	27,0%
Suma	200	100,0%

Pracodawcy, którzy w okresie ostatnich 12 miesięcy podwyższyli pensję swoim pracownikom, poproszeni zostali o wskazanie głównych powodów takich decyzji. Jak wiadomo polityka wynagrodzeń w przedsiębiorstwach jest wynikiem różnorodnych czynników ekonomicznych, rynkowych oraz wewnętrznych strategii firmy. Zrozumienie przyczyn, dla których pracodawcy decydują się na zwiększanie płac swoich pracowników, pozwala na głębszą analizę zarówno presji rynkowej, jak i intencji zarządzania zasobami ludzkimi. Niniejsza analiza skoncentrowała się na badaniu motywacji stojących za rosnącymi podwyżkami wynagrodzeń, takich jak regulacje dotyczące płacy minimalnej, inflacja, czy odpowiedź na oczekiwania pracowników. Analiza tych przyczyn jest kluczowa dla zrozumienia dynamiki rynku pracy oraz dla formułowania przyszłych strategii wynagrodzeń, które są zgodne z potrzebami pracowników oraz możliwościami przedsiębiorstw. Głównym powodem podwyższania wynagrodzeń przez pracodawców jest wzrost płacy minimalnej, co

zostało wskazane przez 78,2% respondentów. To pokazuje, że regulacje prawne mają bezpośredni wpływ na politykę płacową przedsiębiorstw. Presja lub oczekiwania pracowników wpłynęły na decyzję 41,2% pracodawców, co może odzwierciedlać rosnącą świadomość pracowników o swojej wartości na rynku i ich gotowość do negocjowania warunków wynagrodzenia. Chęć utrzymania pracowników była trzecim najczęstszym motywem (28,6%). Rosnąca inflacja została wymieniona jako powód przez 27,2% ankietowanych, odzwierciedlając wpływ wzrostu kosztów życia na wynagrodzenia oraz potrzebę utrzymania siły nabywczej płac. Chęć docenienia pracowników jest również ważnym czynnikiem (13,4%). Część badanych pracodawców, chce nagradzać pracowników za ich pracę i lojalność, ponieważ są świadomych znaczenia stabilnej i zadowolonej kadry dla funkcjonowania firmy, a konkurencja o pracowników motywuje ich do oferowania lepszych warunków wynagrodzenia. Zmiany podatkowe miały najmniejszy wpływ (5,0%) i nie były one znaczącym czynnikiem wpływającym na decyzje płacowe pracodawców w badanym okresie. Przedstawione wyniki wskazują na dynamiczne środowisko gospodarcze w powiecie łukowskim, gdzie firmy są zmuszone do adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych i oczekiwań społecznych. Wzrost płacy minimalnej oraz oczekiwania pracowników wywierają bezpośredni najważniejszy wpływ na kształtowanie wynagrodzeń w badanych przedsiębiorstwach. Pracodawcy wskazywali różnorodne czynniki wpływające na decyzje dotyczące wynagrodzeń w firmach, zarówno zewnętrzne, jak i wewnętrzne. Podczas gdy niektóre z tych czynników są podyktowane przez zewnętrzne warunki gospodarcze, inne są związane z kulturą i polityką firmy. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi przez przedstawicieli ankietowanych przedsiębiorstw.

Rysunek 54. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń. (N=119, w%)

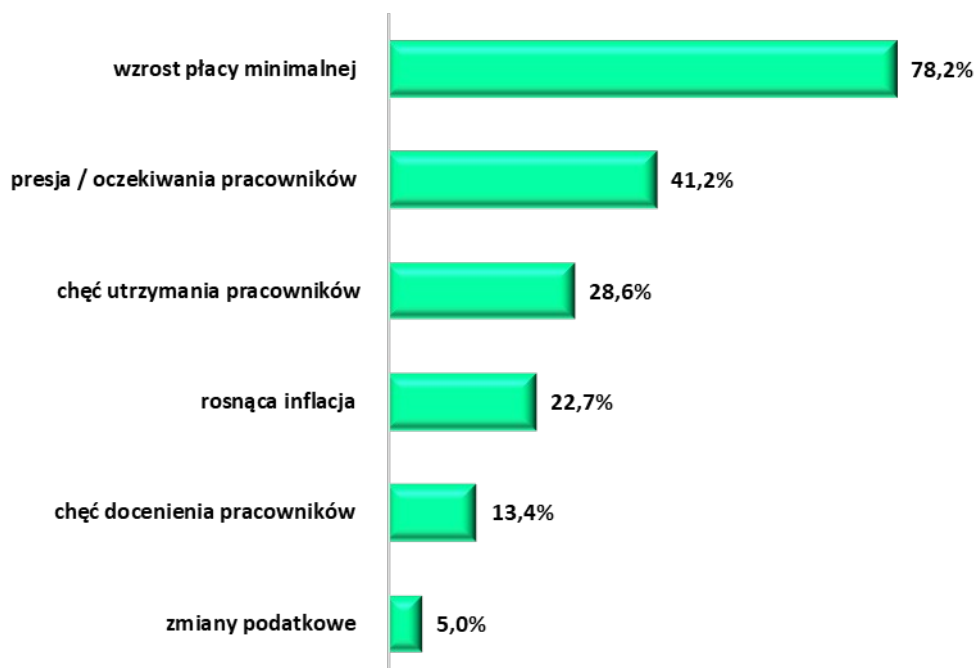


Tabela 81. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=119, w%)

	Liczba	Procent
Wzrost płacy minimalnej	93	78,2%
Presja / oczekiwania pracowników	49	41,2%
Chęć utrzymania pracowników	34	28,6%
Rosnąca inflacja	27	22,7%
Chęć docenienia pracowników	16	13,4%
Zmiany podatkowe	6	5,0%

V.7. Średnie wynagrodzenie brutto w badanych firm.

Analiza poziomu wynagrodzeń w badanych przedsiębiorstwach powiatu łukowskiego stanowi ważny element w zrozumieniu ekonomiki rynku pracy, a także w ocenie zdolności konkurencyjnej sektora. Interesujące było nie tylko poznanie aktualnych progów płacowych, ale również identyfikacja trendów, które mogą wpływać na decyzje zarządcze oraz politykę kadrową w firmach. Na wstępie analizy warto zwrócić uwagę, iż znaczna grupa pracodawców odmówiła podania takich danych. Respondenci uczestniczący w badaniu bardzo często nie chcieli udzielać takich informacji, powołując się na tajemnice przedsiębiorstwa. Mając na uwadze powyższe, prezentowanych wyników nie można ekstrapolować na wszystkie przedsiębiorstwa powiatu łukowskiego.

Średnie wynagrodzenie brutto w badanych przedsiębiorstwach powiatu łukowskiego to:

6 560 zł

V.8. Oczekiwane kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy.

W niniejszej części raportu przedstawiono listę umiejętności i kwalifikacji, które są najbardziej cenione przez lokalnych pracodawców. Odpowiedzi pracodawców dostarczają kluczowych informacji na temat tego, jakie cechy są uważane za najważniejsze dla potencjalnych kandydatów do pracy. Zrozumienie, które umiejętności i kwalifikacje są najbardziej poszukiwane przez pracodawców, jest niezwykle ważne zarówno dla osób poszukujących pracy, jak i dla urzędu pracy oraz innych instytucji rynku pracy, które chcą zapewnić, że ich programy są zgodne z potrzebami rynku pracy. Określone kompetencje pracowników mają kluczowe znaczenie dla sukcesu przedsiębiorstw. Pracodawcy poszukują nie tylko specyficznych umiejętności technicznych, ale również wartościują kompetencje miękkie, które są niezbędne do efektywnego funkcjonowania w zespole i dostosowania się do zmieniających się warunków rynkowych. Niniejsza analiza skupiła się na zrozumieniu, które atrybuty i umiejętności są najbardziej cenione przez pracodawców. Analiza obejmowała zarówno umiejętności twarde, takie jak umiejętność obsługi maszyn, obsługa komputerów, czy posiadanie prawa jazdy, jak i umiejętności miękkie, takie jak kompetencje interpersonalne i chęć do pracy. Ten podział umożliwia nam zrozumienie czy pracodawcy skupiają się bardziej na konkretnej wiedzy i umiejętnościach technicznych, czy na ogólnych cechach charakteru i zdolnościach interpersonalnych. Kwalifikacje i kompetencje, które posiadają potencjalni kandydaci do pracy w znacznym stopniu wpływają na skuteczność ich działań na rynku pracy, zwiększając lub zmniejszając szanse na zatrudnienie. Z przedstawionych wyżej powodów wynika, iż określenie oczekiwań pracodawców w odniesieniu do kandydatów do pracy jest niezwykle istotne. Pracodawcy uczestniczący w badaniu poproszeni zostali o określenie oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji, które powinny spełniać osoby ubiegające się o pracę. Chęć do pracy, wskazana przez 54,0% pracodawców, jest najbardziej pożądaną cechą. Motywacja i zaangażowanie są więc kluczowymi atrybutami dla pracodawców. W sytuacji braków kadrowych, niskim poziomem bezrobocia, postawa i motywacja pracownika są często najważniejszymi determinantami zatrudnienia. Pracodawcy wydają się poszukiwać osób zaangażowanych, gotowych do nauki i adaptacji, co może

przewyższać konkretne umiejętności techniczne. Kompetencje miękkie, takie jak kultura osobista i zdolność do pracy zespołowej, zostały wymienione przez 49,0% respondentów, co podkreśla ich znaczenie w nowoczesnym środowisku pracy. Prawo jazdy kategorii B, wymienione przez 42,5% pracodawców, pokazuje, że mobilność pracowników jest cenna, co może być ważne w kontekście pracy wymagającej podróży służbowych lub dojazdów do klientów. Umiejętność obsługi komputera jest wymagana przez 29,0% pracodawców, co podkreśla znaczenie kompetencji cyfrowych we współczesnym miejscu pracy. Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych jest ważna dla 16,0% pracodawców, co wskazuje na zapotrzebowanie na pracowników w handlu detalicznym i obsłudze klienta. Wyniki pokazują także, że umiejętności specjalistyczne takie jak prawo jazdy inne kategorie niż kategoria B, obsługa maszyn czy prace budowlane są w cenie, odpowiednio 14,5% i 14,0%. Znaczenie mają także kompetencje komunikacyjne (12,0%), znajomość metod sprzedaży bezpośredniej (11,0%), umiejętność obsługi urządzeń biurowych (9,5%) oraz umiejętności z zakresu usług takich jak krawiectwo czy fryzjerstwo (8,5%). Ponadto, pracodawcy zwracają uwagę na kompetencje cyfrowe (8,0%), specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem (7,5%) oraz znajomość języków obcych (4,5%), które są istotne w coraz bardziej globalizującym się świecie. Na końcu listy, z niewielkim odsetkiem, znajdują się takie umiejętności jak: podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii i finansów, obsługa wózków widłowych, umiejętności spawalnicze, umiejętność obsługi sprzętu ciężkiego oraz kompetencje zielone (wiedza i umiejętności zastosowania ekologicznych rozwiązań w firmie min.: kreatywne myślenie, etyczne postępowanie o charakterze środowiskowym, a także umiejętność zarządzania w warunkach kryzysu środowiskowego). Podsumowując, wyniki te pokazują, że pracodawcy cenią szeroki zakres kompetencji, z silnym naciskiem na osobiste cechy, takie jak chęć do pracy i zdolność do pracy zespołowej, co świadczy o coraz większym znaczeniu kompetencji miękkich w dzisiejszym rynku pracy. Wnioski te wskazują na to, że pracodawcy oczekują pracowników wszechstronnych, z silnymi kompetencjami miękkimi, gotowością do pracy i zaangażowaniem, a także z konkretnymi umiejętnościami praktycznymi. Dla osób na rynku pracy oznacza to, że rozwijanie tych pożądanых umiejętności może zwiększyć ich atrakcyjność jako kandydatów, podczas gdy dla instytucji edukacyjnych i szkoleniowych sygnalizuje to obszary, w które warto inwestować. Wykaz

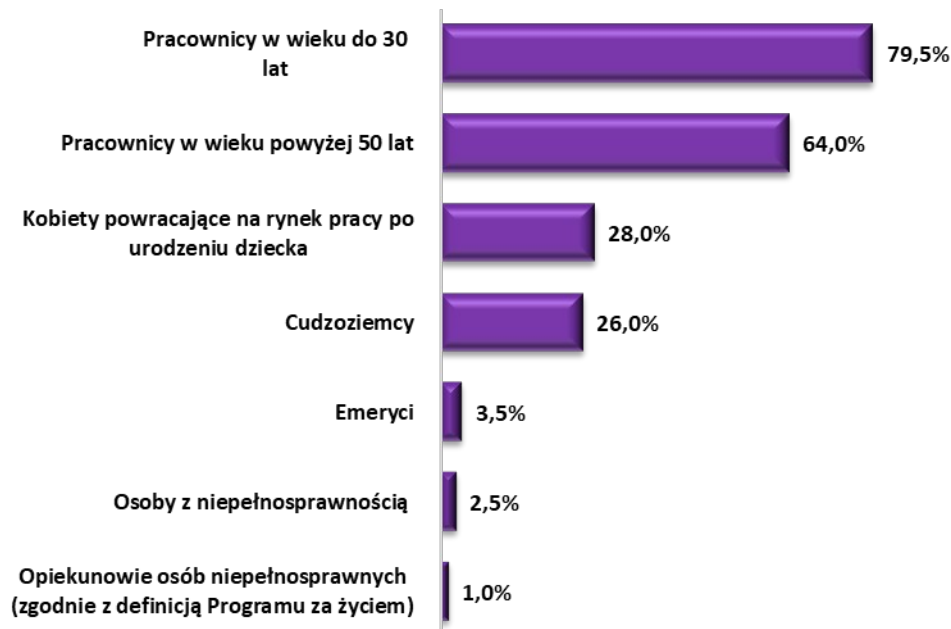
wszystkich kwalifikacji i kompetencji oczekiwanych od kandydatów do pracy przedstawiony zostały w Tabeli nr 82. Prezentowane odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość wskazania pięciu oczekiwanych umiejętności i kwalifikacji.

Tabela 82. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Chęci do pracy	108	54,0%
Kompetencje miękkie (min.: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole itd.)	98	49,0%
Prawo jazdy kat B	85	42,5%
Umiejętność obsługi komputera	58	29,0%
Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych	32	16,0%
Prawo jazdy inne kategorie niż kategoria B	29	14,5%
Umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz, etc.)	29	14,5%
Umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz etc.)	28	14,0%
Inne umiejętności	28	14,0%
Kompetencje komunikacyjne (umiejętność używania języka odpowiednio do odbiorcy komunikatu oraz do okoliczności towarzyszących procesowi komunikacji)	24	12,0%
Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej	22	11,0%
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	19	9,5%
Umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer etc.)	17	8,5%
Kompetencje cyfrowe (umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpracę, umiejętność korzystania z mediów, umiejętność tworzenie treści cyfrowych (w tym programowanie)	16	8,0%
Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem	15	7,5%
Znajomość języków obcych	9	4,5%
Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii i finansów	7	3,5%
Obsługa wózków widłowych	7	3,5%
Umiejętności spawalnicze	5	2,5%
Umiejętność obsługi sprzętu ciężkiego	4	2,0%
Kompetencje zielone (wiedza i umiejętności zastosowania ekologicznych rozwiązań w firmie min.: kreatywne myślenie, etyczne postępowanie o charakterze środowiskowym, a także umiejętność zarządzania w warunkach kryzysu środowiskowego)	3	1,5%

V.9. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców.

Zdecydowana większość badanych pracodawców z terenu powiatu łukowskiego zatrudnia pracowników w wieku do 30 lat oraz pracowników w wieku powyżej 50 lat. Młodszych pracowników, którzy nie ukończyli jeszcze 30 lat, zatrudnia 79,5% spośród wszystkich badanych podmiotów. Wskazuje to na preferencje pracodawców do zatrudniania osób młodszych, być może ze względu na ich elastyczność, gotowość do nauki nowych umiejętności lub niższe oczekiwania finansowe. Pracowników, którzy ukończyli 50 lat, zatrudnia – 64,0% badanych firm. Mimo że odsetek jest niższy niż w przypadku młodszych pracowników, nadal jest stosunkowo wysoki. Może to świadczyć o cenienu doświadczenia i stabilności, jaką starsi pracownicy mogą wносить do miejsca pracy. Mniejszy odsetek firm (28,0%) w momencie badania zatrudniał kobiety, które powróciły na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Mniejszy odsetek wskazuje na potencjalne bariery, z jakimi kobiety mogą się spotkać po przerwie macierzyńskiej. Może to obejmować stereotypy związane z obowiązkami rodzicielskimi lub trudności w powrocie do pracy na pełen etat. Zatrudnianie emerytów, choć na niższym poziomie, wskazuje na otwartość pracodawców na zatrudnianie osób starszych, być może ze względu na ich doświadczenie i umiejętności. Cudzoziemcy stanowią grupę zatrudnianą przez 26,0% pracodawców, co może odzwierciedlać rosnącą potrzebę pozyskiwania pracowników z zewnątrz, aby sprostać brakom kadrowym lub specjalistycznym umiejętnościom. Emeryci są zatrudniani w mniejszym stopniu, jedynie przez 3,5% pracodawców. Może to wynikać z ich preferencji do pozostania na emeryturze lub też skłonności pracodawców do poszukiwania pracowników, którzy będą w stanie zaoferować dłuższe okresy pracy. Osoby z niepełnosprawnością są grupą zatrudnianą przez 2,5% pracodawców, co wskazuje na to, że mimo istniejących programów wsparcia i zachęt, nadal stanowią one marginalną część siły roboczej. Na końcu listy znajdują się opiekunowie osób niepełnosprawnych zatrudniani przez 1,0% pracodawców, co może wskazywać na specyficzne potrzeby tej grupy lub ograniczenia w dostępie do rynku pracy. Wyniki wskazują, że lokalny rynek pracy preferuje młodszych pracowników, ale nadal ceni doświadczenie starszych pracowników. Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka, osoby z niepełnosprawnością i opiekunowie osób niepełnosprawnych mogą napotykać znaczne bariery. Istnieje potrzeba zwiększenia świadomości i tworzenia bardziej inkluzywnych miejsc pracy, które mogą lepiej odpowiadać na potrzeby tych mniej reprezentowanych grup.

Rysunek 55. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%)**Tabela 83. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%)**

	Liczba	Procent
Pracownicy w wieku do 30 lat	159	79,5%
Pracownicy w wieku powyżej 50 lat	128	64,0%
Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka	56	28,0%
Cudzoziemcy	52	26,0%
Emeryci	7	3,5%
Osoby z niepełnosprawnością	5	2,5%
Opiekunowie osób niepełnosprawnych (zgodnie z definicją Programu za życiem)	2	1,0%

Relatywnie mały odsetek badanych pracodawców – 31,0% nie jest zainteresowanych zatrudnieniem w najbliższym czasie takich kategorii pracowników jak: osoby poniżej 30 roku życia, osoby powyżej 50 roku życia, emeryci, cudzoziemcy, kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka, osoby z niepełnosprawnością oraz opiekunowie osób niepełnosprawnych (zgodnie z definicją Programu za życiem). Warto jednak zauważyć, zdecydowana większość badanych pracodawców – 68,5% zainteresowanych jest

zatrudnieniem pracowników z wyróżnionych kategorii. Największym zainteresowaniem cieszą się pracownicy poniżej 30 roku życia, z odsetkiem 64,5%. Istnieje wyraźna tendencja i zainteresowanie inwestowaniem w młodszych pracowników, co może wynikać z ich dynamizmu, gotowości do nauki oraz potencjalnie mniejszych wymagań zarobkowych. Grupa pracowników po 50. roku życia również cieszy się zainteresowaniem pracodawców – 55,5% wskazań. Dojrzałość i zgromadzona wiedza są również cenione przez pracodawców, mimo lekkiej preferencji dla młodszych pracowników. Duża część badanych pracodawców jest świadomych wartości, jaką niosą ze sobą osoby starsze, w tym stabilność i doświadczenie zawodowe. 35,0% badanych firm chciałoby zatrudnić cudzoziemców, natomiast 31,5% kobiety wracające do pracy po macierzyństwie. Emeryci zyskują zainteresowanie 9,0% badanych pracodawców, co może oznaczać, że ich bogate doświadczenie zawodowe jest nadal w cenie. Osoby z niepełnosprawnościami chciałoby zatrudnić 42,5% firm. Na końcu znajdują się opiekunowie osób niepełnosprawnych, z bardzo niskim zainteresowaniem wynoszącym 3,5%. Może to odzwierciedlać wyzwania, z jakimi borykają się w pogodzeniu życia zawodowego z obowiązkami opiekuńczymi, co wskazuje na potrzebę większej elastyczności w politykach zatrudnienia. Podsumowując, dane te ukazują hierarchię preferencji zatrudnieniowych pracodawców, z wyraźnym priorytetem dla młodszych pracowników. Jednocześnie, niższe wskaźniki zainteresowania innymi grupami wskazują na obszary, gdzie polityka rynku pracy mogłaby zostać ulepszona w celu promowania większej inkluzywności i równości szans.

Rysunek 56. Zainteresowanie zatrudnieniem poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%)



Tabela 84. Zainteresowanie zatrudnianiem poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Pracownicy w wieku do 30 lat	129	64,5%
Pracownicy w wieku powyżej 50 lat	111	55,5%
Cudzoziemcy	70	35,0%
Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka	63	31,5%
Emeryci	18	9,0%
Osoby z niepełnosprawnością	9	4,5%
Opiekunowie osób niepełnosprawnych (zgodnie z definicją Programu Za życiem)	7	3,5%

V.10. Zwolnienia pracowników w badanych przedsiębiorstwach.

Większość firm biorących udział w badaniu (65,0%) nie zwalniała swoich pracowników w analizowanym okresie lata (2021 – 2023). To wskazuje na wysoki poziom stabilności zatrudnienia w tych przedsiębiorstwach w omawianym okresie. Tak wysoki odsetek firm, które nie dokonały redukcji personelu, może wskazywać na zdolność tych przedsiębiorstw do dostosowania się do zmieniających warunków rynkowych bez konieczności zwalniania pracowników, co jest pozytywnym sygnałem dla lokalnego rynku pracy. Z drugiej strony, 35,0% firm przyznało, że zwalniało pracowników, co może

odzwierciedlać indywidualne wyzwania gospodarcze lub strukturalne, przed którymi stanęły te firmy, takie jak potrzeba restrukturyzacji, zmiany w popycie na produkty/usługi, wpływ automatyzacji, konsekwencje ekonomiczne pandemii Covid-19, kryzys gospodarczy, wzrost cen, czy też kryzys wywołany przez wojnę na Ukrainie. Na podstawie przedstawionych danych można wywnioskować, że większość badanych przedsiębiorstw utrzymała kontynuację zatrudnienia, co może sugerować zdrową kondycję ekonomiczną lub efektywne metody zarządzania w tym okresie. Jednakże, istotna mniejszość firm, które doświadczyły zwolnień, sygnalizuje, że niektóre sektory rynku mogły napotkać trudności, które wymusiły redukcję zatrudnienia. Te dane mogą stanowić podstawę do głębszego badania przyczyn zwolnień i ich długoterminowych wpływów na rynek pracy

Rysunek 57. Czy w latach 2021 – 2023 Państwa firma zwalniała pracowników? (N=200, w%)

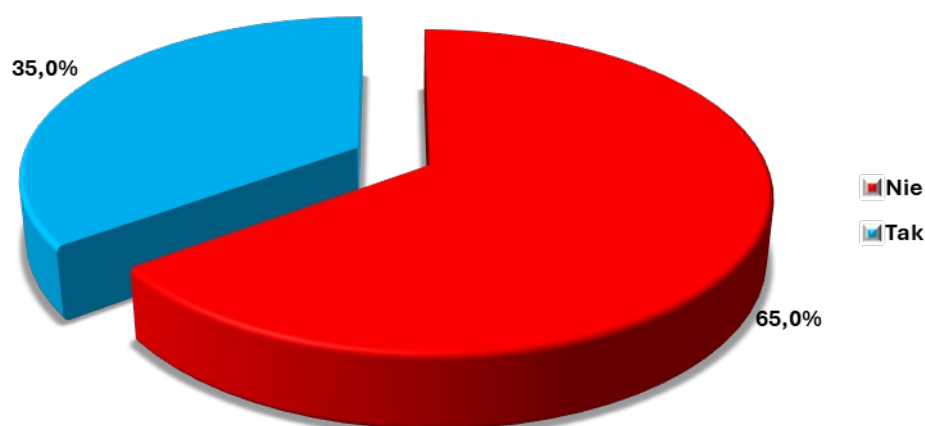


Tabela 85. Czy w latach 2021 – 2023 Państwa firma zwalniała pracowników? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Nie	130	65,0%
Tak	70	35,0%
Suma	200	100,0%

W analizowanym okresie 70 badanych przedsiębiorstw zwolniło łącznie 180 pracowników. Uwzględniając zawód lub specjalność, największa liczba zwolnionych pracowników lub

pracowników, którzy odeszli z pracy dotyczyła takich stanowisk, zawodów: pracownik fizyczny, pracownik produkcji, magazynier, kierowca, sprzątaczką, ochroniarz, kelnerka oraz księgowa. Poniżej przedstawiono Tabele nr 86 prezentującą liczbę zwolnionych pracowników z uwzględnieniem liczby zwolnień w zawodzie.

Tabela 86. Zwalniani pracownicy według zawodu / stanowiska.

	Liczba
Pracownik fizyczny	42
Pracownik produkcji	29
Magazynier	10
Kierowca	10
Sprzątaczką	9
Ochroniarz	7
Kelnerka	6
Księgowa	5
Agent nieruchomości	4
Monter	4
Project menager	4
Stolarz	4
Krawcowa	3
Kucharz	3
Pracownik budowlany	3
Inżynier	2
Inżynier produkcji	2
Kasjer-sprzedawca	2
Malarz konstrukcji stalowych	2
Montażysta	2
Pracownik administracji	2
Przedstawiciel handlowy	2
Serwisant	2
Sprzedawca	2
Agent ubezpieczeniowy	1
Bibliotekarz	1
Elektryk	1
Fizjoterapeuta	1
Fryzjer	1
Glazurnik	1
Kierownik produkcji	1
Mechanik	1
Młynarz	1
Operator maszyn	1

Piekarz	1
Pracownik obsługi	1
Projektant	1
Specjalista do spraw reklamy	1
Stylistka paznokci	1
Szef ochrony	1
Szewc	1
Szwaczka	1
Technik farmacji	1

W latach 2021 – 2023 zwolnienia pracownicze powiecie łukowskim były wyższe w przypadku przedsiębiorstw prywatnych, co wynika przede wszystkim z liczbą funkcjonujących przedsiębiorstw powiecie łukowskim w sektorze prywatnym. Według danych przedsiębiorstwa prywatne zwolniły 176 pracowników, podczas gdy przedsiębiorstwa z sektora publicznego zwolniły 4 pracowników. Liczba zwolnionych pracowników w sektorze publicznym w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo jest nieznacznie niższa (1,3) niż w sektorze prywatnym (2,6).

Tabela 87. Liczba zwolnionych pracowników w latach 2021 – 2023. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa.

Forma własności przedsiębiorstwa	Liczba zakładów zwalniających z pracy	Liczba zwolnionych osób	Liczba zwolnionych osób na jedno przedsiębiorstwo
Publiczna	3	4	1,3
Prywatna	67	176	2,6

Podobnie jak w przypadku zrealizowanego popytu na pracę także zwolnienia są silnie skorelowane z wielkością przedsiębiorstwa. Według danych liczba zwolnionych pracowników jest zdecydowanie większa wśród dużych podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 50 pracowników. Średnia liczba zwolnień w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 pracowników wynosiła 5,3.

Tabela 88. Liczba zwolnionych pracowników w latach 2021 – 2023. Wyniki z uwzględnieniem wielkość zatrudnienia.

Wielkość zatrudnienia	Liczba zakładów zwalniających z pracy	Liczba zwolnionych osób	Liczba zwolnionych osób na jedno przedsiębiorstwo
-----------------------	---------------------------------------	-------------------------	---

od 2 do 9 pracowników	29	38	1,3
od 10 do 49 pracowników	31	89	2,9
od 50 do 249 pracowników	10	53	5,3

V.11. Powody zwolnień pracowników.

W kolejnym etapie analizy przedstawiono przyczyny zwolnień pracowników w firmach z terenu powiatu łukowskiego w latach 2021 – 2023. Celem analizy jest identyfikacja głównych czynników determinujących fluktuację pracowniczą oraz ich konsekwencje dla rynku pracy w powiecie łukowskim. Dokładne zrozumienie przyczyn zwolnień pracowników może pomóc w identyfikacji potencjalnych obszarów do poprawy, jak również w wypracowaniu strategii mających na celu zapobieganie niechcianym rotacjom kadrowym. Do najważniejszych przyczyn, które zostały zbadane, należą m.in. odejście pracowników na własne życzenie, problemy z wydajnością pracy, przejście pracowników na emeryturę, zła sytuacja finansowa firmy, naturalna restrukturyzacja kadr, a także skutki związane z pandemią Covid-19. Analizując odpowiedzi pracodawców z terenu powiatu łukowskiego, którzy zwalniali pracowników w omawianym okresie, można zauważyć, że różnorodne przyczyny wpływały na tę sytuację. Najczęstszą przyczyną zwolnień (52,8%) było odejście pracownika na własne życzenie. Może to świadczyć o mobilności pracowników na rynku pracy, możliwości znalezienia lepszych ofert pracy lub innych osobistych powodów, takich jak zmiana miejsca zamieszkania czy decyzje związane z sytuacją życiową pracownika. Lokalni przedsiębiorcy mają często duże problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników, dlatego często to pracownicy zaczynają odgrywać ważną rolę w polityce zatrudnieniowej przedsiębiorstw i częściowo kształtują rynek pracy. Część pracowników cechujących się wysokimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym jest aktywna i mobilna w zakresie poszukiwania lepszych warunków płacowych, stąd tak liczne odejścia pracowników. W strukturze zwolnień dominują więc przyczyny, które nie wynikają bezpośrednio z decyzji pracodawcy, a są konsekwencją decyzji samych pracowników. Zwolnienia z przyczyn związanych z pracownikiem, takich jak mała wydajność czy niewywiązywanie się z obowiązków, również stanowią 27,1% zwolnień. Odejście pracownika na emeryturę lub rentę jest trzecią najczęstszą przyczyną (24,3%), co

jest związane naturalnym elementem cyklu życia zawodowego. Reorganizacja stanowisk pracy odpowiada za 20,0% zwolnień i może świadczyć o zmianach wewnętrznych w firmach, takich jak restrukturyzacje czy automatyzacja. Ponadto, naturalna restrukturyzacja kadr jest powodem 14,3% zwolnień, co może wskazywać na dostosowywanie zasobów ludzkich do zmieniających się potrzeb biznesowych. Problemy finansowe firm były przyczyną 4,3% zwolnień, co jest sygnałem trudności ekonomicznych w niektórych przedsiębiorstwach. Spadek popytu na produkty lub usługi (2,9%) oraz zmiany technologiczne zmniejszające zapotrzebowanie na pracowników (również 2,9%) odzwierciedlają wpływ zewnętrznych czynników rynkowych oraz postęp technologiczny na lokalny rynek pracy. Utrata rynków zbytu, stanowiąca 2,9% zwolnień, może sugerować wyzwania w zakresie utrzymania pozycji konkurencyjnej. Najmniej liczne zwolnienia, wynikające ze skutków związanych z pandemią COVID-19 (1,4%), mogą świadczyć o tym, że jej bezpośredni wpływ na rynek pracy nie był tak istotny. Podsumowując, dane te wskazują na przewagę indywidualnych decyzji pracowników dotyczących zmiany pracy nad innymi czynnikami, z naciskiem na potrzebę zrozumienia i potencjalnego adresowania przyczyn, dla których pracownicy decydują się na odejście. Jednocześnie odnotowuje się również wpływ czynników takich jak wiek, reorganizacja, sytuacja finansowa firm oraz zmiany rynkowe i technologiczne na dynamikę zatrudnienia w powiecie łukowskim. Suma przedstawionych odpowiedzi jest większa niż 100,0% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi. Pomimo tego, większość firm nie zwalniała pracowników, co świadczy o stabilności rynku pracy na tym obszarze.

Rysunek 58. Powody zwolnień pracowników. (N=70, w%)



Tabela 89. Powody zwolnień pracowników. (N=70, w%)

	Liczba	Procent
Odejście na życzenie pracownika	37	52,9%
Zwolnienia z przyczyn związanych z pracownikiem (mała wydajność, niewywiązywanie się z obowiązków)	19	27,1%
Odejście pracownika na emeryturę lub rentę	17	24,3%
Reorganizacja stanowisk pracy	14	20,0%
Naturalna restrukturyzacja kadr	10	14,3%
Zła sytuacja finansowa firmy	3	4,3%
Utrata rynków zbytu	2	2,9%
Zmiany technologiczne zmniejszające zapotrzebowanie na pracowników	2	2,9%
Spadek popytu na produkty/usługi firmy	2	2,9%
Skutki związane z pandemią COVID-19	1	1,4%

V.12. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy. Prognoza na lata 2025 – 2027.

W niniejszej części analizy skupiono się na analizie przyszłości lokalnego rynku pracy w powiecie łukowskim w latach 2025 – 2027 oraz wyzwań stojących przed nim, uwzględniając perspektywę pracodawców. Badane firmy zostały poproszone o wskazanie potencjalnych zagrożeń, które mogą negatywnie wpłynąć na lokalny rynek pracy w najbliższych latach. W ostatnich latach mamy do czynienia z globalnymi wydarzeniami wpływającymi na światowe i lokalne rynki pracy takimi jak: pandemia Covid-19, wojna na Ukrainie, wysoka inflacja, wzrost cen, symptomy kryzysu gospodarczego. W obliczu dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych, pracodawcy z powiatu łukowskiego stają przed wyzwaniem adaptacji do nowych realiów. W związku z powyższym zapytano pracodawców o ich predykcje dotyczącą rozwoju lokalnego rynku pracy w kolejnych latach. Analiza odpowiedzi pozwoliła poznać obawy dotyczące przyszłości lokalnego rynku pracy. Pracodawcy z terenu powiatu łukowskiego uczestniczący w badaniu identyfikują kilka kluczowych zagrożeń, które mogą negatywnie wpłynąć na prawidłowe funkcjonowanie lokalnego rynku pracy w najbliższych latach. Największe obawy wiążą się z rosnącymi wymaganiami płacowymi pracowników, które stanowią zdaniem pracodawców główne zagrożenie z wynikiem 33,0% wskazań. Oznacza to, że pracodawcy mogą stanąć przed wyzwaniem zwiększenia wynagrodzeń, aby przyciągnąć i zatrzymać pracowników w swoich firmach. Inflacja jest kolejnym istotnym zagrożeniem, wskazywanym przez 31,5% respondentów, co może sygnalizować potrzebę dostosowania płac do rosnących kosztów życia, aby pracownicy mogli utrzymać swoją siłę nabywczą. Wzrost cen, który był wybrany przez 31,0% respondentów, jest zagrożeniem prawie równie ważnym jak inflacja i może wpływać na wszystkie aspekty prowadzenia działalności gospodarczej, od kosztów produkcji po ceny konsumpcyjne. Problematyka znalezienia pracowników (30,0%) oraz specjalistów (26,0%) sugeruje, że rynek pracy w powiecie łukowskim może doświadczyć niedoboru kadr, co może być efektem zmian demograficznych, wyższych oczekiwań wobec potencjalnych pracowników lub lepszych warunków oferowanych przez konkurencję. Zwiększone obciążenia płacowe i pozapłacowe pracodawców, które zdobyły 25,0% głosów, mogą być konsekwencją zarówno zmian legislacyjnych, jak i wzrostu oczekiwań społecznych wobec firm. Natomiast wzrost kosztów produkcji i usług (20,5%) może ograniczać możliwości konkurencyjne przedsiębiorstw i ich zdolności do inwestowania. Na dalszych miejscach

wskazano na kryzys gospodarczy (11,5%), który może wpłynąć na ogólną stabilność rynku pracy, oraz zwiększenie liczby obcokrajowców na rynku pracy (11,0%), co może zmieniać dynamikę lokalnej oferty pracy i popytu na pracę. Zmniejszenie się jakości pracy (9,5%) może wynikać z szybkich zmian na rynku, wymuszających na pracownikach przyswajanie nowych umiejętności i dostosowanie się do zmieniających się wymagań. Podwyższone ryzyko działalności gospodarczej (7,0%), niepewność otoczenia biznesowego (6,0%), czy wprowadzenie oszczędności w firmach (6,0%) są kolejnymi zagrożeniami, które mogą skłonić pracodawców do przemyślanej reorganizacji i planowania strategicznego. Emigracja za granicę (3,5%), niedostępność produktów (3,5%), wzrost bezrobocia (2,5%) i zwiększone koszty rekrutacji pracowników (2,0%) to mniejsze, lecz nadal istotne zagrożenia, które mogą mieć wpływ na lokalny rynek pracy w kolejnych latach. Podsumowując, prognozy dla lokalnego rynku pracy na lata 2025 – 2027 wskazują na to, że pracodawcy będą musieli zmierzyć się z szeregiem wyzwań związanych z zarządzaniem kosztami, pozyskiwaniem i utrzymaniem pracowników oraz adaptacją do szybko zmieniających się warunków gospodarczych i demograficznych. Wymaga to elastyczności i strategicznego podejścia do planowania zasobów ludzkich oraz inwestycji w rozwój kompetencji pracowniczych. Rynek pracy powiatu łukowskiego jest narażony na szereg ryzyk, które mogą mieć istotny wpływ na funkcjonowanie lokalnych przedsiębiorstw. Powyższe wyniki wskazują na konieczność zwrócenia uwagi na długoterminowe planowanie zasobów ludzkich, inwestycje w szkolenia oraz adaptację do zmieniających się warunków ekonomicznych, aby zabezpieczyć przyszłość lokalnego rynku pracy.

Tabela 90. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy. Prognoza na lata 2025 – 2027. (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Pracownicy będą mieli coraz większe wymagania płacowe	66	33,0%
Inflacja	63	31,5%
Wzrost cen	62	31,0%
Coraz trudniej będzie znaleźć pracowników	60	30,0%
Trudniej będzie znaleźć fachowców do pracy	52	26,0%
Zwiększą się obciążenia płacowe i pozapłacowe pracodawców	50	25,0%
Wzrost kosztów produkcji, usług	41	20,5%
Kryzys gospodarczy	23	11,5%

Zwiększy się liczba obcokrajowców na rynku pracy	22	11,0%
Zmniejszy się jakość pracy świadczonej przez pracowników	19	9,5%
Podwyższone ryzyko działalności gospodarczej	14	7,0%
Niepewność otoczenia biznesowego (wojna, pandemia)	12	6,0%
Wprowadzenie oszczędności w firmie kosztem redukcji etatów	12	6,0%
Dużo osób wyjedzie za granicę	7	3,5%
Niedostępność produktów	7	3,5%
Wzrost bezrobocia	5	2,5%
Zwiększą się koszty rekrutacji pracowników	4	2,0%
Pracownicy będą mieli coraz większe wymagania płacowe	66	33,0%

V.13. Prognoza dotycząca zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu łukowskiego w latach 2025 – 2027.

W obliczu dynamicznych zmian gospodarczych, technologicznych oraz społeczno-demograficznych, które kształtują rynek pracy, istotne staje się przewidywanie trendów zatrudnienia. Prognozowanie przyszłości rynku pracy w powiecie łukowskim w latach 2025 – 2027 wymaga analizy wielu czynników zewnętrznych i wewnętrznych, które mogą wpłynąć na liczebność i strukturę zatrudnienia. W kontekście lat 2025 – 2027, przed firmami stoi szereg wyzwań i okazji, które mogą zadecydować o kierunku, w jakim zmieni się liczba ich pracowników. Z jednej strony, rosnące wymagania płacowe pracowników, wyższe obciążenia finansowe czy przewidywane trudności w rekrutacji kwalifikowanych pracowników mogą sugerować potrzebę zwiększenia efektywności przy jednoczesnym hamowaniu wzrostu zatrudnienia lub nawet jego redukcji. Z drugiej strony, innowacje technologiczne, ekspansja na nowe rynki czy zmiany w strategiach biznesowych mogą być katalizatorem dla wzrostu liczby pracowników. W przypadku zachowania dotychczasowej strategii, możliwe jest, że liczba pracowników pozostanie stabilna, bez większych fluktuacji. Celem niniejszej analizy jest zbadanie potencjalnych scenariuszy dla lokalnego rynku pracy, biorąc pod uwagę m.in. obecne i przewidywane warunki ekonomiczne, zmiany w prawodawstwie, innowacje technologiczne, prognozy demograficzne, a także własną trajektorię rozwoju i plany ekspansji. Zgodnie z danymi, większość badanych pracodawców (71,0%) przewiduje, że liczba pracowników zatrudnionych w ich firmach pozostanie bez zmian. Ta grupa

przedsiębiorstw może odczuwać stabilność w prowadzeniu działalności i nie przewiduje istotnych zmian w strukturach zatrudnienia. Znacznie mniejszy odsetek firm, wynoszący 18,0%, prognozuje zmniejszenie się liczby zatrudnionych. Firmy te mogą antycypować potrzebę restrukturyzacji, wpływ automatyzacji na zatrudnienie lub inne czynniki ekonomiczne, które mogłyby wymusić redukcję etatów. Tymczasem tylko 11,0% firm spodziewa się zwiększenia liczby pracowników. To może wskazywać na strategie rozwoju i ekspansji, inwestycje w nowe projekty lub optymizm co do przyszłego wzrostu popytu na ich produkty czy usługi. Podsumowując, wydaje się, że na lokalnym rynku pracy w powiecie łukowskim w latach 2025 – 2027 przewiduje się relatywną stabilność zatrudnienia. Jednakże pewne obawy nasuwają się, gdy spojrzymy na proporcje firm przewidujących redukcję zatrudnienia (18,0%) w stosunku do tych, które zakładają jego wzrost (11,0%). Dane te mogą wskazywać na to, że istnieje zwiększona ostrożność wśród przedsiębiorców lub obawa przed potencjalnymi wyzwaniami gospodarczymi, technologicznymi lub demograficznymi, które mogłyby spowodować potrzebę zmniejszenia liczby zatrudnionych. Fakt, iż więcej firm planuje redukcję etatów niż ich zwiększenie, może sygnalizować przewidywanie trudniejszych warunków gospodarczych. W związku z powyższym należy obserwować rynek pracy pod kątem pojawiających się tendencji związanych ze wzrostem liczby osób bezrobotnych, prognozowanych zwolnień grupowych czy wzrostu stopy bezrobocia, które mogą być symptomem większego problemu na rynku pracy w powiecie łukowskim.

Rysunek 59. Jak Państwo prognozują, czy w latach 2025 – 2027 liczba pracowników zatrudnionych w Państwa firmie... (N=200, w%)

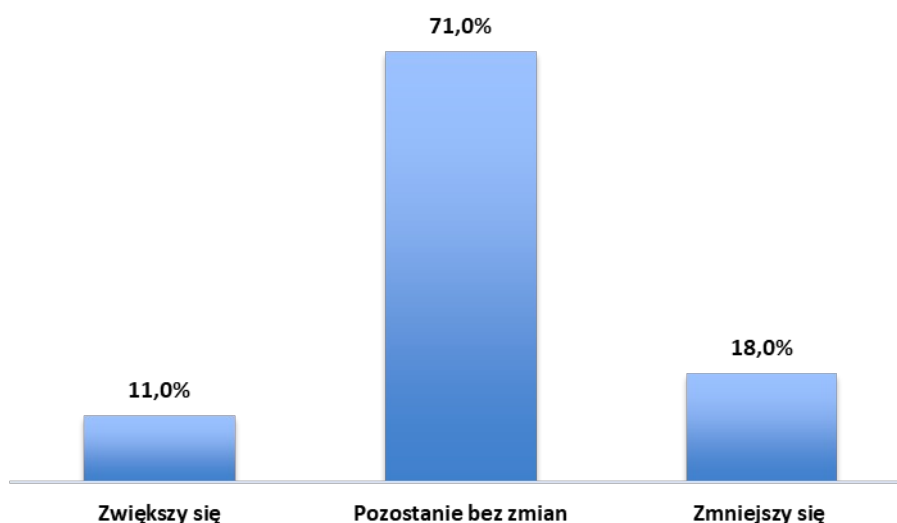


Tabela 91. Jak Państwo prognozują, czy w latach 2025 – 2027 liczba pracowników zatrudnionych w Państwa firmie... (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Zwiększy się	22	11,0%
Pozostanie bez zmian	142	71,0%
Zmniejszy się	36	18,0%
Suma	200	100,0%

V.14. Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.

Bardzo duże znaczenie dla całości sytuacji na rynku pracy w powiecie łukowskim mają opinie przedsiębiorców na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy, a w szczególności dostępu do kadry pracowniczej. W obliczu wyzwań rekrutacyjnych na lokalnym rynku pracy, przedsiębiorcy z powiatu łukowskiego wyrażają zaniepokojenie dotyczące zdolności do pozyskiwania nowych pracowników. Zebrane dane wskazują na odczuwalną trudność w rekrutowaniu, co skłania do refleksji nad głębszymi przyczynami tej sytuacji i możliwymi rozwiązaniami. Według pozyskanych od pracodawców informacji dostęp do kadry pracowniczej powiecie łukowskim jest niewystarczający. Zdecydowana większość pracodawców – łącznie aż 77,0% uważa, iż rekrutacja pracowników sprawia pracodawcom w powiecie łukowskim duże trudności. Taki wynik świadczy o istotnych wyzwaniach w pozyskiwaniu nowych pracowników, które mogą wynikać z braku odpowiednich

kandydatów do pracy oraz deficycie siły roboczej na lokalnym rynku pracy. W świetle pozyskanych danych wynika, że lokalni pracodawcy zauważają istotne bariery, które utrudniają bądź uniemożliwiają prowadzenie skutecznej polityki rekrutacyjnej. Analiza problemów związanych z podażą siły roboczej została przedstawiona w dalszej części opracowania. Taki rozkład odpowiedzi może oznaczać, że pracodawcy, którzy poszukują osób o określonych kwalifikacjach, specjalistycznej wiedzy lub osób o bogatym doświadczeniu zawodowym mogą sygnalizować problemy z poszukiwaniem odpowiednich kandydatów do pracy. Pracodawcy mają coraz bardziej ograniczony dostęp do pracowników, a osoby bezrobotne często nie są zainteresowane podjęciem pracy. Zmniejszający się poziom bezrobocia także w znacznym stopniu ogranicza możliwości rekrutacyjne. Dodatkowym problemem są coraz wyższe wymagania płacowe pracowników powodujące negatywną ocenę dostępności do kadry pracowniczej na lokalnym rynku pracy. Także rosnąca inflacja powodująca presję ze strony pracowników na podnoszenie wynagrodzeń, skutkuje większą konkurencją pracodawców na rynku pracy. Mniejsze firmy nie są w stanie konkurować z większymi podmiotami pod względem oferowanych wynagrodzeń oraz dodatkowych świadczeń socjalnych. Zapewne zdarzają się także sytuacje, że część niewykwalifikowanych pracowników pracuje także w szarej strefie, nie chcąc podjąć legalnego zatrudnienia. Obserwowanym problemem jest także niechęć osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia, czy też dłuższych dojazdów do pracy, co negatywnie oddziałuje na dostęp do zasobów na rynku pracy. Bardzo duży odsetek pracodawców doświadcza przeszkód w zatrudnianiu, co może wskazywać na potrzebę działań wspierających zatrudnienie w regionie, takich jak promocja szkoleń zawodowych czy programów stymulujących lokalny rynek pracy. Z drugiej strony łącznie 23,0% pracodawców uważa, że rekrutacja pracowników nie stanowi dużego problemu, co może świadczyć o tym, że niektóre sektory lub firmy posiadają mniej specjalistyczne wymagania lub są atrakcyjniejsze dla pracowników.

Rysunek 60. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=200, w%)

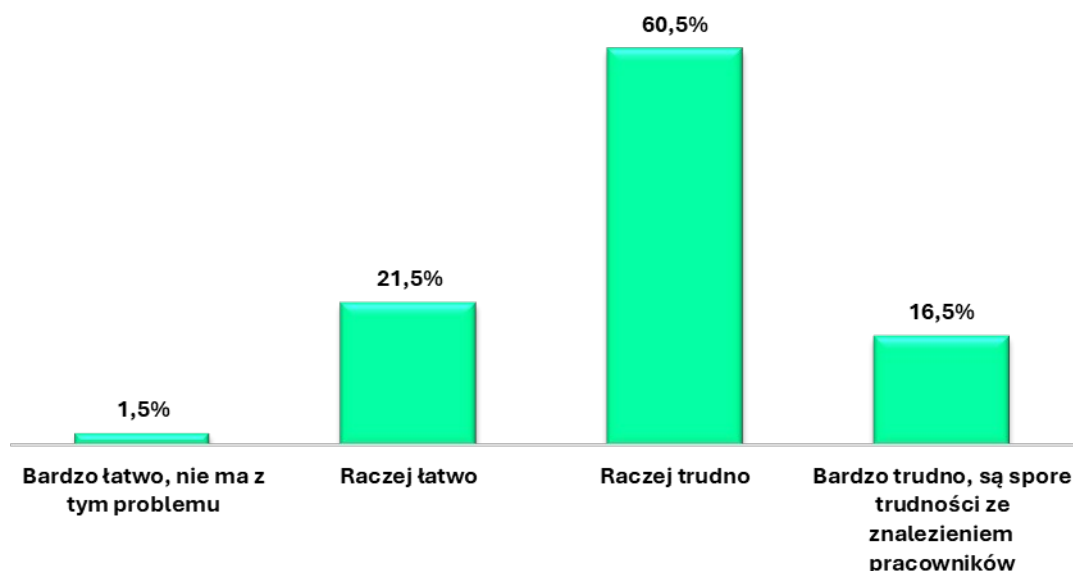


Tabela 92. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Bardzo łatwo, nie ma z tym problemu	3	1,5%
Raczej łatwo	43	21,5%
Raczej trudno	121	60,5%
Bardzo trudno, są spore trudności ze znalezieniem pracowników	33	16,5%
Suma	200	100,0%

V.15. Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny.

Rozpatrując wyzwania stojące przed pracodawcami w powiecie łukowskim w kontekście rekrutacji nowych pracowników, istotne jest zrozumienie specyfiki lokalnego rynku pracy. Przedmiotowa analiza skupia się na identyfikacji przyczyn trudności związanych z poszukiwaniem i znalezieniem pracowników, jakie dostrzegają pracodawcy. Niestety z powodu malejącej stopy bezrobocia, ograniczonej liczby kandydatów do pracy, pracodawcy zgłaszają trudności w poszukiwaniu i zatrudnianiu odpowiednich pracowników. Taka sytuacja może wskazywać na istnienie tzw. "ryнку pracownika", gdzie to nie pracodawcy, ale potencjalni pracownicy mają decydujący wpływ na warunki zatrudnienia. Przy malejącym poziomie bezrobocia, pracodawcy muszą konkurować o ograniczoną liczbę potencjalnych kandydatów do pracy, co generuje dodatkowe wyzwania, takie jak zbyt wysokie oczekiwania

płacowe kandydatów, czy brak odpowiednich kwalifikacji i doświadczenia wśród dostępnej siły roboczej. Analiza danych dotyczących trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników przez pracodawców w powiecie łukowskim ukazuje, że największym wyzwaniem dla pracodawców w obszarze rekrutacji jest brak kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami w zawodzie, co wskazało 32,0% respondentów. Oznacza to, że rynek pracy boryka się z niedostateczną liczbą osób posiadających specjalistyczne umiejętności. Zdaniem pracodawców na rynku pracy brakuje pracowników posiadających określone kwalifikacje zawodowe. Pracownicy posiadający oczekiwane kwalifikacje znajdują zatrudnienie w innych podmiotach, a pracodawcy muszą konkurować na rynku pracy o takich wykwalifikowanych pracowników. 28,5% pracodawców dostrzega problem w braku kandydatów z doświadczeniem, co sugeruje, że pracodawcy szukają osób, które mogą od razu podjąć pracę bez dodatkowego wdrażania czy szkolenia. Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów zdaniem 21,5% pracodawców są ważną barierą w efektywnej rekrutacji. Zdaniem badanych pojawiają się rozbieżności między oczekiwaniami pracowników a ofertami płacowymi firm, co może być również związane z inflacją i wzrostem kosztów życia. 15,5% badanych pracodawców, uważa że wielu specjalistów w poszukiwanych zawodach wyjechało za granicę. Zbyt wysokie koszty pozapłacowe, o których mówi 14,4% pracodawców, są kolejnym obciążeniem, które może zniechęcać do tworzenia nowych miejsc pracy. Interesujące jest to, że 13,5% pracodawców wskazuje, iż kandydaci nie chcą pracować na stanowisku pracownika fizycznego, co może odzwierciedlać zmiany w preferencjach zawodowych lub nieatrakcyjność warunków pracy w tych zawodach. Niewystarczające kompetencje kandydatów do pracy są kolejnym problemem wskazanym przez 13,0% ankietowanych. Zdaniem części pracodawców kandydaci nie spełniają określonych wymagań stanowisk pracy. Niskie płace, które 12,0% uważa za przeszkodę, razem ze zbyt dużą pomoc społeczną państwa (7,5%) i trudnymi warunkami pracy (7,0%), mogą sugerować, że potrzebne są zmiany w podejściu do projektowania miejsc pracy, polityki wynagrodzeń i zarządzania zasobami ludzkimi. Niedopasowanie kompetencji kandydatów do pracy jest problemem 7,0% pracodawców. Pozostałe bariery w procesie rekrutacji wskazano na Rysunku nr 61 oraz w Tabeli nr 93. Podsumowując, trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników są złożone i wielowymiarowe. Obejmują one zarówno aspekty związane

z niedoborem kwalifikacji i doświadczenia na rynku pracy, jak i kwestie ekonomiczne, takie jak oczekiwania płacowe i koszty zatrudnienia. Ponadto czynniki społeczne, takie jak migracja specjalistów, warunki pracy czy pomoc społeczna, również mają znaczący wpływ na rynek pracy. Aby sprostać tym wyzwaniom, pracodawcy mogą potrzebować zrewidować swoje strategie rekrutacyjne, struktury wynagrodzeń oraz metody wdrażania i szkolenia nowych pracowników. Wymienione powyżej problemy mogą hamować rozwój przedsiębiorstw i stanowić istotny czynnik ograniczający wzrost zatrudnienia powiecie łukowskim. Część barier jest możliwa do zniwelowania przy aktywnym współdziałaniu lokalnych instytucji rynku pracy, instytucji edukacyjnych oraz pracodawców. Skuteczne współdziałanie tych podmiotów mogłyby przyczynić się do redukcji części problemów związanych z podażą i popytem na pracę powiecie łukowskim. Przedstawione na wykresie opinie nie sumują się do 100%, ponieważ każdy z respondentów mógł wskazać kilka odpowiedzi.

Rysunek 61. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=200, w%)



Tabela 93. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
--	--------	---------

Brak kandydatów z kwalifikacjami w zawodzie	64	32,0%
Brak kandydatów do pracy z doświadczeniem	57	28,5%
Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów	43	21,5%
Wielu specjalistów w tym zawodzie wyjechało za granicę	31	15,5%
Zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia	29	14,5%
Kandydaci nie chcą pracować na stanowisku pracownik fizyczny	27	13,5%
Niewystarczające kompetencje	26	13,0%
Zbyt niskie płace oferowane przez pracodawców	24	12,0%
Zbyt duża pomoc społeczna państwa	15	7,5%
Trudne warunki pracy	14	7,0%
Niedopasowanie kompetencji	14	7,0%
Niechęć pracowników do dojazdów do miejsca pracy	10	5,0%
Wysokie koszty zapewnienia opieki nad dziećmi	6	3,0%
Kandydaci sami rezygnują z rekrutacji	2	1,0%
Kandydaci, którym została przedstawiona oferta pracy rezygnują, bo w tym czasie otrzymali lepszą ofertę	2	1,0%

W obliczu narastających trudności rekrutacyjnych na lokalnym rynku pracy, pracodawcy z powiatu łukowskiego stają przed koniecznością implementacji różnorodnych strategii, aby efektywnie zarządzać zasobami ludzkimi. Analiza odpowiedzi udzielonych przez pracodawców pozwoliła wskazać metody, które są najczęściej wykorzystywane. Badanie strategii, które pracodawcy stosują w obliczu trudności w rekrutacji, może dostarczyć cennych informacji o stanie lokalnego rynku pracy oraz potrzebach i odpowiedziach firm na te wyzwania. Te wnioski mogą z kolei posłużyć jako podstawa do opracowania efektywnych strategii i programów wsparcia ze strony instytucji takich jak Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie. W związku z powyższym pracodawców mających trudności w procesie rekrutacyjnym (z poszukiwaniem i zatrudnieniem odpowiednich kandydatów do pracy), zapytano o sposoby rozwiązywania takich problemów. Najczęstszą strategią stosowaną przez pracodawców w celu radzenia sobie z wyzwaniami rekrutacyjnymi jest oferowanie wyższych wynagrodzeń, co jest preferowane przez 40,9% respondentów. Taka taktyka może być skuteczna w przyciąganiu nowych pracowników oraz zatrzymaniu obecnych, szczególnie w czasach, gdy oczekiwania płacowe wznoszą się w obliczu inflacji lub konkurencji na rynku pracy. Proponowanie obecnym pracownikom dodatkowych godzin pracy jest drugim najpopularniejszym rozwiązaniem, wybieranym przez 39,0% badanych. To rozwiązanie

pozwała na szybkie zwiększenie siły roboczej bez konieczności przeprowadzania długotrwałych procesów rekrutacyjnych, choć może mieć ograniczenia związane z przepisami dotyczącymi czasu pracy oraz ryzykiem wypalenia zawodowego pracowników. Warto zauważyć, że znaczny procent firm (24,0%) przyznaje, że nie radzi sobie z trudnościami rekrutacyjnymi, co sugeruje, że pomimo stosowanych strategii, problemy z pozyskaniem personelu pozostają krytyczne. Zatrudnianie pracowników z Ukrainy (20,8%) wskazuje na wykorzystanie zatrudnienia obcokrajowców jako środka łagodzącego niedobory na lokalnym rynku pracy w powiecie łukowskim. Automatyzacja wybranych procesów, stosowana przez 10,4% badanych, może wskazywać na długoterminową strategię zmniejszania zależności od pracy ludzkiej i zwiększania wydajności. Ograniczanie realizacji zamówień, zleceń czy kontraktów (5,8%) to kolejna strategia, która choć może pomóc w krótkoterminowym zarządzaniu brakami kadrowymi, sugeruje także możliwe problemy w dłuższej perspektywie, jeśli niedobory pracowników będą się utrzymywać. Współpraca z agencjami pracy (3,9%), zatrudnianie obcokrajowców z innych krajów niż Ukraina oraz współpraca ze szkołami zawodowymi (po 2,6% dla obu) to metody świadczące o poszukiwaniu długofalowych rozwiązań problemu rekrutacyjnego. Zatrudnianie osób w wieku emerytalnym (również 2,6%) może wskazywać na wykorzystanie doświadczenia starszych pracowników, natomiast współpraca z innymi pracodawcami w ramach job sharing (1,9%) to innowacyjna metoda, która może zwiększać elastyczność na rynku pracy. Podsumowując, wyniki te pokazują, że pracodawcy w powiecie łukowskim podejmują szereg działań w celu przeciwdziałania trudnościom rekrutacyjnym, od finansowych zachęt po innowacyjne rozwiązania i zwiększenie elastyczności rynku pracy. Wskazuje to na złożoność problemu niedoboru pracowników oraz kreatywność pracodawców w poszukiwaniu rozwiązań. Suma przedstawiony danych jest większa niż 100% ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi.

Rysunek 62. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=154, w%)

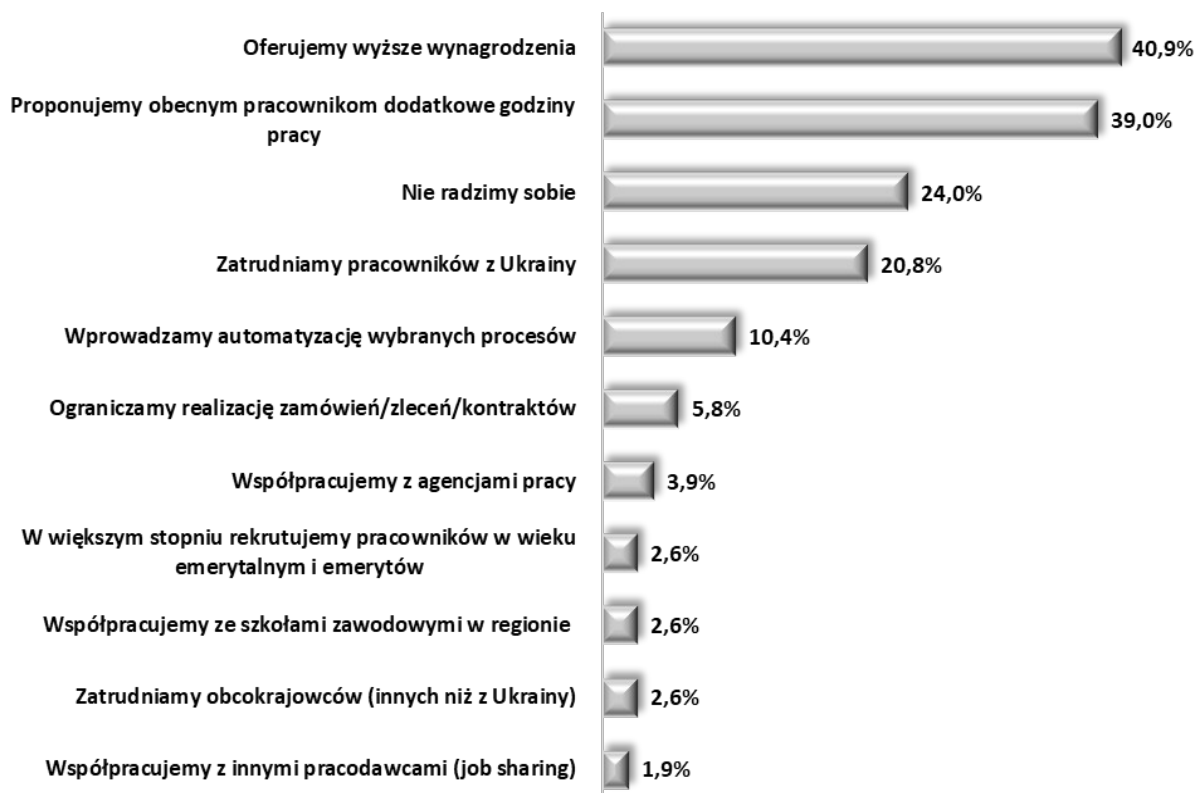


Tabela 94. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=154 w%)

	Liczba	Procent
Oferujemy wyższe wynagrodzenia	63	40,9%
Proponujemy obecnym pracownikom dodatkowe godziny pracy	60	39,0%
Nie radzimy sobie	37	24,0%
Zatrudniamy pracowników z Ukrainy	32	20,8%
Wprowadzamy automatyzację wybranych procesów	16	10,4%
Ograniczamy realizację zamówień/zleceń/kontraktów	9	5,8%
Współpracujemy z agencjami pracy	6	3,9%
Zatrudniamy obcokrajowców (innych niż z Ukrainy)	4	2,6%
Współpracujemy ze szkołami zawodowymi w regionie	4	2,6%
W większym stopniu rekrutujemy pracowników w wieku emerytalnym i emerytów	4	2,6%
Współpracujemy z innymi pracodawcami (job sharing)	3	1,9%

V.16. Zapobieganie rezygnacjom z pracy.

Istotnym problemem związanym z polityką kadrową przedsiębiorstw, poza procesem rekrutacyjnym i trudnościami w tym obszarze, które opisane zostały wcześniej, jest utrzymanie kadry pracowniczej. Jak wykazały analizy, najczęstszym powodem zwolnień pracowniczych są dobrowolne odejścia pracowników (związane niewątpliwie ze znalezieniem innej, lepiej płatnej pracy). Współczesny rynek pracy stawia przed pracodawcami z powiatu łukowskiego wyzwanie utrzymania wartościowego personelu w obliczu rosnącej konkurencji i zmieniających się oczekiwań pracowników. W odpowiedzi na aktualne zmiany na rynku pracy i trudności w zatrudnianiu, firmy są zmuszone do poszukiwania skutecznych strategii, które pomogą im utrzymać obecnych pracowników. Zadanie to staje się szczególnie istotne w obliczu rosnących oczekiwań pracowników, zarówno pod względem wynagrodzenia, jak i warunków pracy. W związku z powyższym interesujące wydaje się poznanie sposobów, stosowanych przez pracodawców mających na celu utrzymanie stanu osobowego kadry pracowniczej. Analiza sposobów, w jakie lokalne firmy przeciwdziałają rezygnacjom pracowników, dostarcza informacji w praktyki i strategii zarządzania zasobami ludzkimi stosowane przez badane firmy. Na wstępie analiz tego zagadnienia należy zwrócić uwagę, iż 42,0% badanych pracodawców nie podejmuje żadnych działań mających na celu ograniczenie rezygnacji pracowników z pracy. Takie wyniki niestety oznaczają, że duża grupa pracodawców nie prowadzi polityki propracowniczej mającej na celu przekonania pracowników do pozostania w danym przedsiębiorstwie i przeciwdziałaniu rezygnacjom z pracy. W sytuacji niskiego poziomu bezrobocia oraz dużego popytu na pracę (z taką sytuacją mamy do czynienia na lokalnym rynku pracy) pracownicy coraz częściej będą zmieniać miejsce zatrudnienia w celu znalezienia lepszych warunków płacowych. Obecnie rynek pracy jest w dużej mierze kształtowany przez pracowników. W poprzednich latach mówiono o rynku pracy pracodawców, w obecnych czasach akcenty na rynku pracy zaczynają przemawiać za rynkiem pracy pracowników. Część lokalnych przedsiębiorców, którzy mają problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników, nie podejmują jednocześnie działań, które zmierzałyby do utrzymania zatrudnionych pracowników. Z drugiej strony, większa grupa pracodawców podejmuje konkretne działania, aby zatrzymać swoich pracowników i zapobiega ich rezygnacji. Analiza strategii stosowanych przez pracodawców z powiatu łukowskiego w celu zapobiegania rezygnacji pracowników

z pracy ukazuje, że najpopularniejszym podejściem jest zwiększenie wynagrodzenia, co stosuje 29,5% badanych. Wysoki odsetek ten wskazuje, że pracodawcy zdają sobie sprawę z tego, że konkurencyjne wynagrodzenie jest kluczowym elementem zatrzymania pracowników. Następną, często stosowaną metodą jest wprowadzenie premii za pracę. Takie działania stosuje 25,0% badanych podmiotów. Pracodawcy chcą nagradzać pracowników za ich wkład i osiągnięcia, motywując ich tym samym do pozostania w firmie. Elastyczne godziny pracy, stosowane przez 13,0% ankietowanych oraz wprowadzenie benefitów pozapłacowych (11,5%) to kolejne podejścia, które mogą przyciągać i zatrzymać pracowników poprzez oferowanie większej elastyczności i dodatkowych korzyści. Dla 6,0% firm kluczowe okazuje się oferowanie bezpłatnej dodatkowej opieki medycznej, co może stanowić ważny czynnik w decyzji pracowników o pozostaniu w organizacji. Umożliwienie pracy z domu oraz dofinansowanie edukacji, wybrane przez po 4,5% pracodawców, są kolejnymi korzyściami, które mogą przyczynić się do zwiększenia lojalności pracowników. Mniej popularne są finansowanie relokacji pracowników (3,5%), wprowadzenie ścieżek kariery (3,0%) oraz wprowadzenie programów pracowniczych wspierających równowagę między życiem prywatnym a zawodowym (2,5%). Prezentowane wyniki wskazują na różnorodność strategii stosowanych w celu zapobiegania rezygnacji pracowników, z naciskiem na wynagrodzenia i nagrody finansowe. Jednocześnie zauważalne jest zainteresowanie w zakresie rozwoju długoterminowych relacji z pracownikami poprzez inwestycje w ich rozwój i dobrostan. Niestety nie wszystkie firmy mają opracowane plany działania w tym obszarze, co może stanowić potencjalne pole do poprawy w strategiach zarządzania zasobami ludzkimi. Tytułem uzupełnienia należy zwrócić uwagę, że suma wskazań jest zdecydowanie większa niż 100,0% ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi.

Rysunek 63. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=200, w%)



Tabela 95. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Nie mamy sprecyzowanych planów	84	42,0%
Zwiększenie wynagrodzenia	59	29,5%
Wprowadzenie premii za pracę	50	25,0%
Wprowadzenie elastycznych godzin pracy	27	13,5%
Wprowadzenie benefitów pozapłacowych	23	11,5%
Wprowadzenie bezpłatnej dodatkowej opieki medycznej	12	6,0%
Dofinansowanie edukacji	9	4,5%
Umożliwienie pracy z domu	9	4,5%
Finansowanie relokacji pracowników	7	3,5%
Wprowadzenie ścieżek kariery	6	3,0%
Wprowadzenie programów pracowniczych umożliwiających pogodzenie życia zawodowego i rodzinnego	5	2,5%

V.17. Zatrudnienie pracowników w wieku powyżej 50 lat oraz emerytów, jako sposób na uzupełnienie deficytów kadrowych.

Obecna sytuacja na lokalnym rynku pracy, gdzie deficyty kadrowe stają się coraz bardziej wyraźne, zmusza do refleksji na temat wykorzystania potencjału różnych grup wiekowych. W związku z trudnościami na rynku pracy spowodowanymi deficytem kandydatów do pracy i trudnościami pracodawców z zatrudnieniem i utrzymaniem pracowników, zasadne było poznanie opinii na temat możliwości zrekompensowania tych deficytów poprzez zatrudnienie pracowników w wieku powyżej 50 lat. Pytanie dotyczące potencjalnej roli osób po 50 roku życia w łagodzeniu obecnego deficytu pracowników jest nie tylko aktualne, ale również niezwykle istotne. Osoby w wieku 50 lat i więcej stanowią znaczącą część naszej populacji i mogą przyczynić się rozwojowi lokalnego rynku pracy. W związku z tym, pytanie dotyczące potencjalnej roli osób po 50 roku życia w łagodzeniu obecnego deficytu pracowników jest nie tylko aktualne, ale również niezwykle istotne. Analiza odpowiedzi pracodawców dotycząca potencjału osób po 50. roku życia w zakresie uzupełniania deficytów kadrowych wskazuje na ich pozytywne nastawienie. Przeprowadzone badania wśród pracodawców z terenu powiatu łukowskiego wskazują, że aż 78,5% badanych pracodawców pozytywnie ocenia możliwość zapełnienia luki kadrowej przez zatrudnienie starszych pracowników, z czego 19,5% wyraża się w kategoriach "zdecydowanie tak", a 59,0% opowiada się za opcją "raczej tak". Takie wyniki mogą świadczyć o rosnącym uznaniu dla doświadczenia i umiejętności pracowników starszych, jak również o potrzebie wykorzystania całego spektrum siły roboczej dostępnej na rynku pracy. Z drugiej strony, mniejsza grupa – łącznie 21,5% uważa, że starsi pracownicy nie są w stanie wypełnić deficytów kadrowych. Ta niepewność lub opór może wynikać z percepcji dotyczących ograniczeń związanych z wiekiem, takich jak zmniejszona elastyczność, dostosowanie do nowych technologii lub krótszy horyzont czasowy do emerytury. Wyraźna większość pracodawców postrzega seniorów jako wartościowe źródło kapitału ludzkiego, zdolne do przyczynienia się do pokrycia braków w zasobach pracowniczych. Wyniki te podkreślają potrzebę promowania polityk integracji zawodowej dla osób starszych oraz mogą zachęcać do dalszego rozwijania programów szkoleniowych i adaptacyjnych, które ułatwią im wejście lub powrót na rynek pracy.

Rysunek 64. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=200, w %)

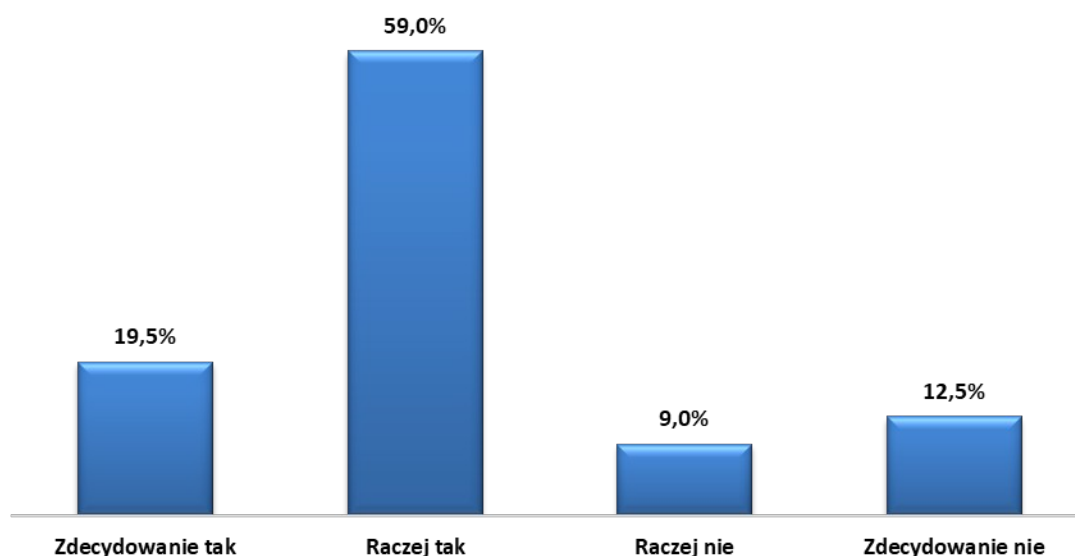


Tabela 96. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Zdecydowanie tak	39	19,5%
Raczej tak	118	59,0%
Raczej nie	18	9,0%
Zdecydowanie nie	25	12,5%
Suma	200	100,0%

W sytuacji demograficznych zmian i wyzwań na rynku pracy, pracodawcy z powiatu łukowskiego powinni podejmować decyzje dotyczące zatrudniania osób w różnych grupach wiekowych, w tym także osób w wieku emerytalnym. Poniżej przedstawiono opinie pracodawców na temat możliwości oraz chęci zatrudnienia osób w wieku emerytalnym, w sytuacji braków kadrowych oraz trudności z rekrutacją innych pracowników. W sytuacji malejącego poziomu bezrobocia, deficytów siły roboczej oraz wzrostu zapotrzebowania na pracowników, a także wzrostu zainteresowania części seniorów aktywizacją zawodową kluczowe wydaje się poznanie opinii pracodawców na temat szans na zatrudnienie takiej kategorii pracowników. Wcześniejsze pytanie wskazało na otwartość pracodawców na zatrudnianie osób powyżej 50. roku życia. Analizując odpowiedzi pracodawców dotyczące gotowości do zatrudnienia osób w wieku emerytalnym w przypadku braków kadrowych, otrzymano negatywną odpowiedź lokalnego rynku pracy. Łącznie 69,0% badanych

pracodawców nie jest zainteresowana takim rozwiązaniem. Te dane mogą świadczyć o obawach związanych z zatrudnianiem seniorów, które mogą obejmować wątpliwości co do ich zdolności do pracy, potrzebę adaptacji do nowych ról, czy też postrzeganie starszych pracowników jako mniej elastycznych lub mniej zaznajomionych z nowoczesnymi technologiami. Zdiagnozowano wyraźną niechęć do zatrudniania osób w wieku emerytalnym jako sposób na pokrycie braków kadrowych. Wyniki te mogą sugerować potrzebę dalszego promowania korzyści płynących z zatrudniania starszych pracowników oraz adresowania ewentualnych obaw pracodawców z tym związanych. Choć istnieje pewna otwartość na zatrudnienie osób w wieku emerytalnym (łącznie 31,0% badanych pracodawców byłoby zainteresowanych takim rozwiązaniem) wciąż dominuje niepewność lub opór, co wskazuje na potrzebę większego wsparcia dla seniorów na rynku pracy oraz możliwej edukacji pracodawców na temat wartości i kompetencji, jakie starsi pracownicy mogą wnieść do organizacji. Wyniki badania wskazują, że pracodawcy wydają się być zdecydowanie bardziej otwarci na zatrudnienie osób w wieku powyżej 50 lat niż emerytów. Pracodawcy mogą kojarzyć wiek emerytalny z pewnymi ograniczeniami, podczas gdy osoby w przedziale 50+ są często postrzegane jako w pełni produktywne zawodowo. Aby zachęcić pracodawców do częstszego sięgania po pracowników w wieku emerytalnym, może być konieczne podjęcie działań mających na celu zmianę percepcji starszych pracowników, w tym pokazywanie ich doświadczenia i wartości dla firm. Może to obejmować kampanie informacyjne, warsztaty oraz inne formy wsparcia, zarówno dla pracodawców, jak i dla potencjalnych pracowników starszych, w celu lepszego dostosowania ich umiejętności do potrzeb rynku pracy.

Rysunek 65. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=200, w%).

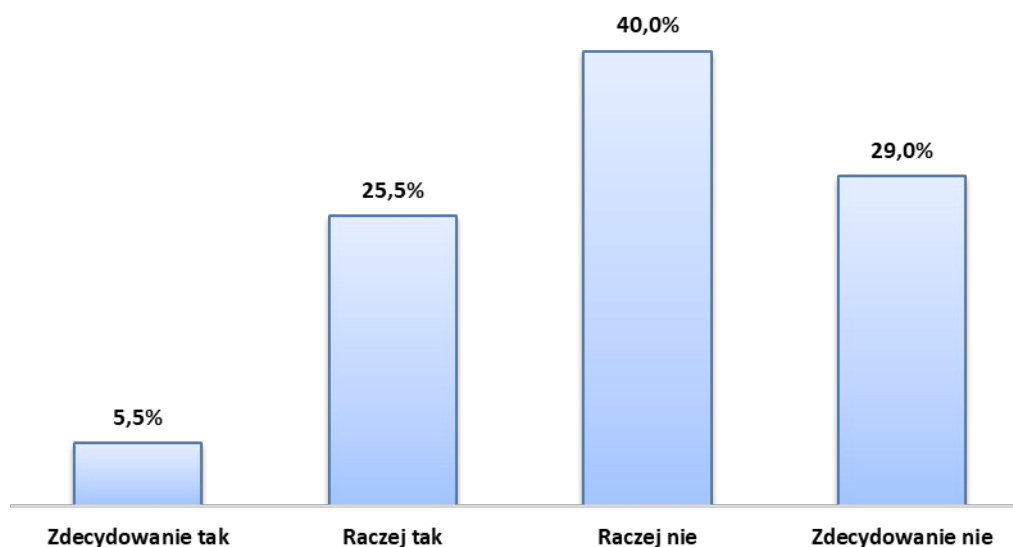


Tabela 97. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=200, w%).

	Liczba	Procent
Zdecydowanie tak	11	5,5%
Raczej tak	51	25,5%
Raczej nie	80	40,0%
Zdecydowanie nie	58	29,0%
Suma	200	100,0%

V.18. Kompetencje zatrudnionych pracowników, inwestycje w kapitał ludzki przedsiębiorstwa.

Analiza kompetencji pracowników oraz inwestycji przedsiębiorstw w kapitał ludzki to kluczowe elementy oceny gotowości firm do reagowania na zmieniające się wymagania rynku. Jak wykazały wcześniejsze wyniki badań, przeprowadzonych wśród pracodawców z terenu powiatu łukowskiego, pozyskanie pracowników o odpowiednich kompetencjach może stanowić duży problem dla lokalnych pracodawców. W związku z powyższym postanowiono także zbadać, czy pracodawcy uznają umiejętności zatrudnionych pracowników za wystarczające oraz czy podejmują działania mające na celu dalszy rozwój tych kompetencji. Okazuje się, że zdecydowana większość badanych pracodawców – łącznie 95,0% uważa, że pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie mają wystarczające kompetencje. Zaledwie 5,0% pracodawców uważa, że zatrudnieni pracownicy nie mają wystarczających kompetencji i powinni je podnosić. Ogólnie poziom kompetencji

pracowników jest wysoko oceniany przez pracodawców. Zdecydowana większość firm ma pozytywną opinię na temat poziomu kompetencji wśród swoich pracowników. Co może oznaczać, że pracodawcy inwestują w szkolenia i rozwój kompetencji swoich pracowników.

Rysunek 66. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=200, w%).

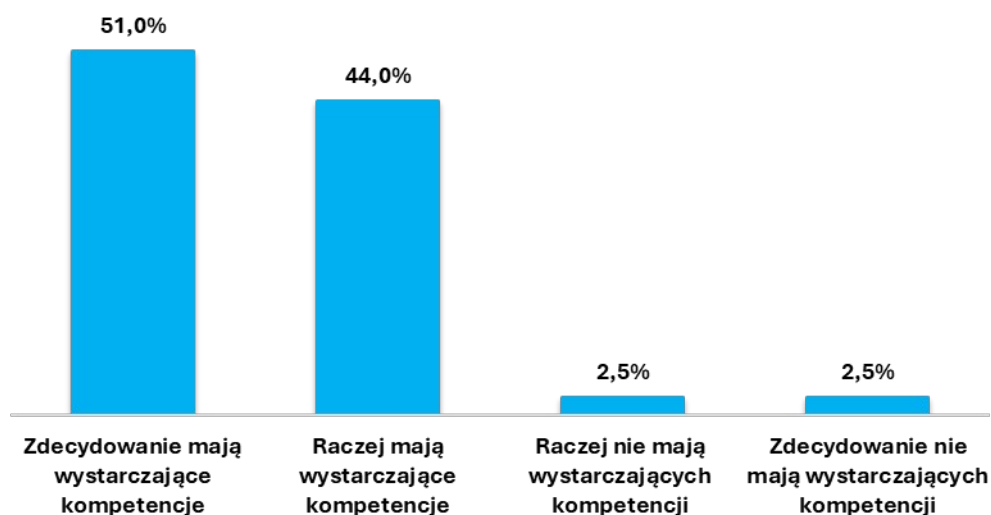


Tabela 98. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=200, w%).

	Liczba	Procent
Zdecydowanie mają wystarczające kompetencje	102	51,0%
Raczej mają wystarczające kompetencje	88	44,0%
Raczej nie mają wystarczających kompetencji	5	2,5%
Zdecydowanie nie mają wystarczających kompetencji	5	2,5%
Suma	200	100,0%

W dalszej części przedstawiono informację na temat inwestycji poczynionych przez lokalnych pracodawców w kapitał ludzki. W kontekście szybko zmieniającego się środowiska biznesowego, zdolność firm do inwestowania w rozwój kompetencji swoich pracowników staje się istotnym czynnikiem decydującym o ich zdolności do innowacji i utrzymania konkurencyjności. Wyniki badania dotyczącego inwestycji firm w rozwój kompetencji pracowników wskazują na pozytywny trend. Według danych 74,0%, inwestuje w rozwój kompetencji swoich pracowników, kierując ich na różnego rodzaju szkolenia, kursy lub

studia. Ta statystyka pokazuje wysokie zaangażowanie w kapitał ludzki i rozumienie jego roli w konkurencyjności oraz długoterminowym sukcesie przedsiębiorstwa. Firmy, które inwestują w rozwój swoich pracowników, prawdopodobnie dostrzegają korzyści płynące z ciągłego kształcenia, takie jak wzrost produktywności, innowacyjności oraz lepsze dopasowanie umiejętności do zmieniających się potrzeb rynkowych. Z drugiej strony, 26,0% firm nie podjęło kroków w kierunku inwestycji w rozwój kompetencji swoich pracowników. Może to wskazywać na różne przyczyny, takie jak ograniczenia budżetowe, brak świadomości potrzeby takich inwestycji, lub przekonanie, że obecny poziom kwalifikacji pracowników jest wystarczający.

Rysunek 67. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=200, w%).

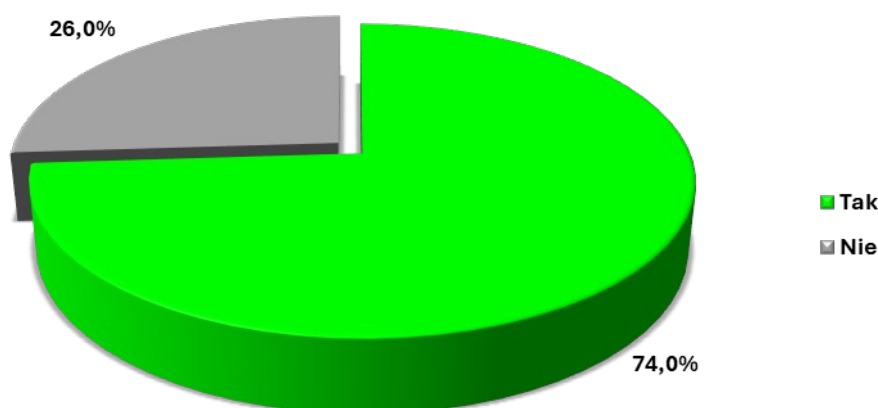


Tabela 99. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=200, w%).

	Liczba	Procent
Tak	148	74,0%
Nie	52	26,0%
Suma	200	100,0%

V.19. Opinie na temat procesów automatyzacji w badanych przedsiębiorstwach.

W obliczu postępującej cyfryzacji i rosnącej roli technologii, stosunek przedsiębiorstw do automatyzacji procesów może znacząco wpływać na ich przyszłość oraz zdolność do

utrzymania konkurencyjności. Automatyzacja jako kluczowy element nowoczesnej gospodarki, może przynosić korzyści w postaci zwiększenia efektywności, obniżenia kosztów operacyjnych oraz poprawy jakości pracy. W związku z rosnącym zainteresowaniem automatyzacji procesów w firmach postanowiono zapytać badane podmioty o ocenę tych działań. Automatyzacja pewnych procesów lub całych procesów w firmie, cyfryzacja lub robotyzacja jest obiektem zainteresowania 61,5% badanych przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu. Mniejsza grupa badanych firm – 38,5% nie jest zainteresowana takimi rozwiązaniami, co wynika często z wielkości firmy oraz charakteru wykonywanej działalności.

Rysunek 68. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=200, w%)

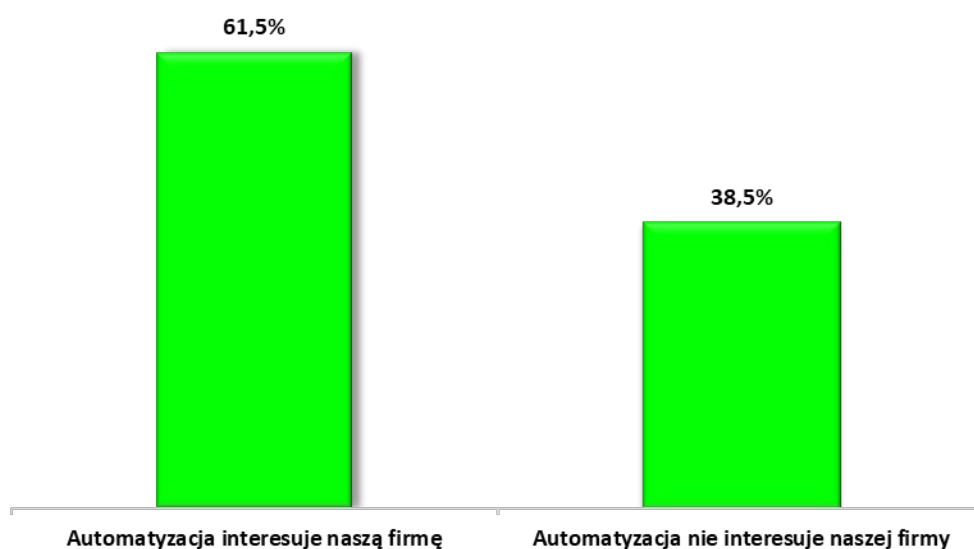


Tabela 100. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Automatyzacja interesuje naszą firmę	123	61,5%
Automatyzacja nie interesuje naszej firmy	77	38,5%
Suma	200	100,0%

Spośród 61,5% przedsiębiorstw, które interesuje automatyzacja procesów realizowanych w firmie, 54,5% przedsiębiorstw jest zainteresowanych wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie, ale obecnie nie planuje ich wdrożenia, 28,5% uważa, że

automatyzacja ma ogromny wpływ na działalność przedsiębiorstwa i jest na etapie jej wdrażania, natomiast 17,1% planuje jej wdrożenie.

Rysunek 69. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=123, w%)

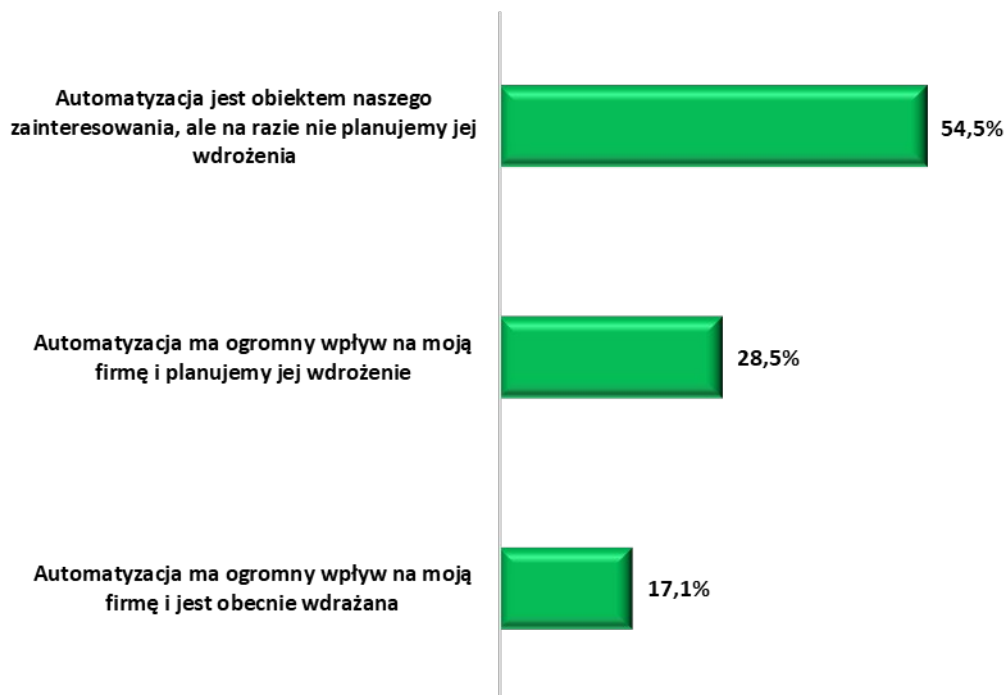


Tabela 101. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=123, w%)

	Liczba	Procent
Automatyzacja jest obiektem naszego zainteresowania, ale na razie nie planujemy jej wdrożenia	67	54,5%
Automatyzacja ma ogromny wpływ na moją firmę i planujemy jej wdrożenie	35	28,5%
Automatyzacja ma ogromny wpływ na moją firmę i jest obecnie wdrażana	21	17,1%
Suma	123	100,0%

V.20. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.

Analiza lokalnego rynku pracy w powiecie łukowskim nie byłaby kompletna bez analizy lokalnego systemu edukacji. W kontekście ciągłych przemian gospodarczych,

adekwatność oferty edukacyjnej do wymagań rynkowych stanowi podstawę do zapewnienia dostępu do wykwalifikowanej kadry pracowniczej. System edukacyjny kształtuje kompetencje przyszłych pracowników, których wartość na rynku pracy jest bezpośrednio związana z jakością szkolnictwa. Opinie pracodawców na temat wpływu lokalnych szkół na perspektywy zatrudnienia ich absolwentów, adekwatności kierunków kształcenia w powiecie łukowskim oraz przygotowania absolwentów do wymagań zawodowych, są istotnym barometrem skuteczności lokalnego systemu edukacji. Odpowiedzi na te pytania są kluczowe dla zrozumienia, jak edukacja może lepiej służyć zarówno potrzebom uczniów, jak i oczekiwaniom pracodawców. Analiza tych zagadnień pozwoli na identyfikację ewentualnych rozbieżności między ofertą edukacyjną a rzeczywistymi potrzebami rynku pracy, a także wskaże na obszary wymagające interwencji i poprawy. Wyniki wskazują na umiarkowany optymizm co do roli szkół w ułatwianiu absolwentom wejścia na rynek pracy, ale jednocześnie zauważają potrzebę poprawy w zakresie dostosowania edukacji do potrzeb rynkowych. Łącznie blisko połowa badanych pracodawców – 49,0% uważa, że lokalne szkoły w pewnym stopniu ułatwiają znalezienie pracy dla swoich absolwentów. Część pracodawców dostrzega wartość edukacji lokalnej w kontekście przygotowania młodych osób do rynku pracy. Odmiennego zdania było łącznie 15,0% respondentów (sumując odpowiedzi "raczej nie" i "zdecydowanie nie"), którzy wyrażają negatywną opinię na temat roli szkół w przygotowaniu absolwentów do podjęcia zatrudnienia na lokalnym rynku pracy, co sugeruje, że istnieje percepcja niedostatecznego przygotowania absolwentów do wymagań pracodawców lub braku dopasowania kształcenia do specyficznych potrzeb lokalnego rynku pracy. Istotne jest również to, że bardzo znacząca grupa respondentów (36,0%) nie posiada wystarczającej wiedzy, aby ocenić tę kwestię. Podsumowując, choć połowa pracodawców widzi pozytywny wpływ szkół na zatrudnialność absolwentów, istnieje wyraźna grupa, która postrzega edukację jako niewystarczająco skorelowaną z potrzebami rynku pracy.

Rysunek 70. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych powiecie łukowskim? (N=200, w%)

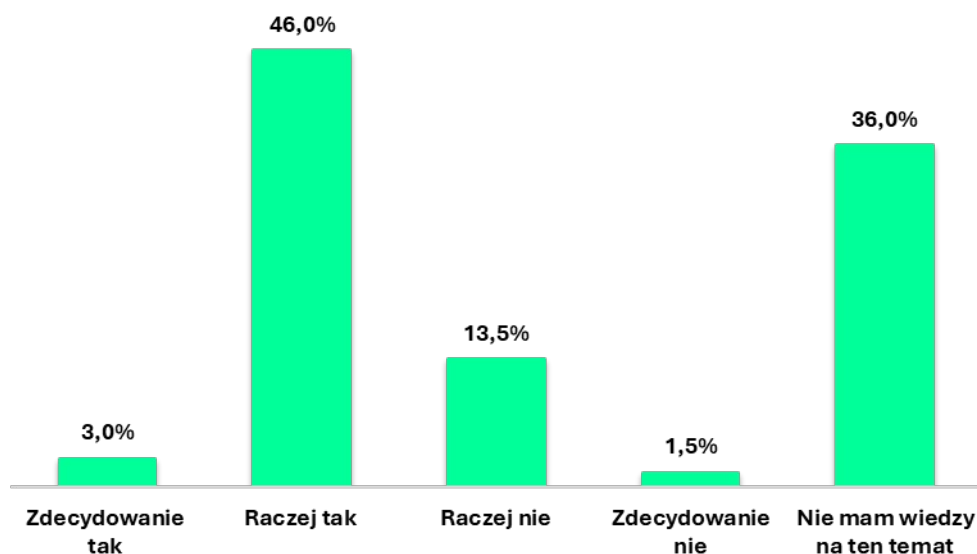


Tabela 102. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych powiecie łukowskim? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Zdecydowanie tak	6	3,0%
Raczej tak	92	46,0%
Raczej nie	27	13,5%
Zdecydowanie nie	3	1,5%
Nie mam wiedzy na ten temat	72	36,0%
Suma	200	100,0%

Wobec rosnących oczekiwań rynku pracy, istotne było również zbadanie jak lokalny system edukacyjny w powiecie łukowskim odpowiada na te wyzwania. Przeanalizowanie opinii pracodawców na temat adekwatności kształcenia oferowanego przez szkoły w regionie pozwala ocenić, czy aktualne programy nauczania są w stanie sprostać potrzebom pracodawców i lokalnej gospodarki. Analiza odpowiedzi dotyczących adekwatności kierunków kształcenia oferowanych przez szkoły w powiecie łukowskim do potrzeb lokalnego rynku pracy pokazuje, że ponad połowa badanych pracodawców postrzega ofertę edukacyjną jako stosunkowo zgodną z wymaganiami rynkowymi. Łącznie 76,5% respondentów wyraziło pozytywne opinie, w tym 5,5% badanych wskazało opinie "zdecydowanie tak", natomiast 71,0% opinię "raczej tak". Dużo mniejsza grupa badanych pracodawców – łącznie 23,5% wyraziła wątpliwości co do tego dopasowania, w tym 23,0%

badanych wskazało odpowiedź "raczej nie", natomiast 0,5% "zdecydowanie nie". To wskazuje na istnienie podziału opinii i może sugerować, że chociaż niektóre szkoły są postrzegane jako dostarczające adekwatne umiejętności, istnieje również znacząca liczba placówek, które mogą potrzebować aktualizacji programów nauczania, aby lepiej odpowiadać na specyficzne zapotrzebowanie lokalnych pracodawców. Prezentowane dane wskazują na potrzebę ciągłej oceny i dostosowywania oferty edukacyjnej, aby mogła ona efektywnie wspierać rozwój lokalnej gospodarki i zapewniać absolwentom realne szanse na zatrudnienie. Konieczne jest nieustanne dostosowywanie programów edukacyjnych do dynamicznie zmieniających się i specyficznych potrzeb lokalnego rynku pracy. Wyniki mogą też wskazywać na potrzebę lepszej komunikacji i współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi a sektorem prywatnym, aby zapewnić lepsze dopasowanie kształcenia do bieżących potrzeb lokalnych pracodawców i gospodarki.

Rysunek 71. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu łukowskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=200, w%)

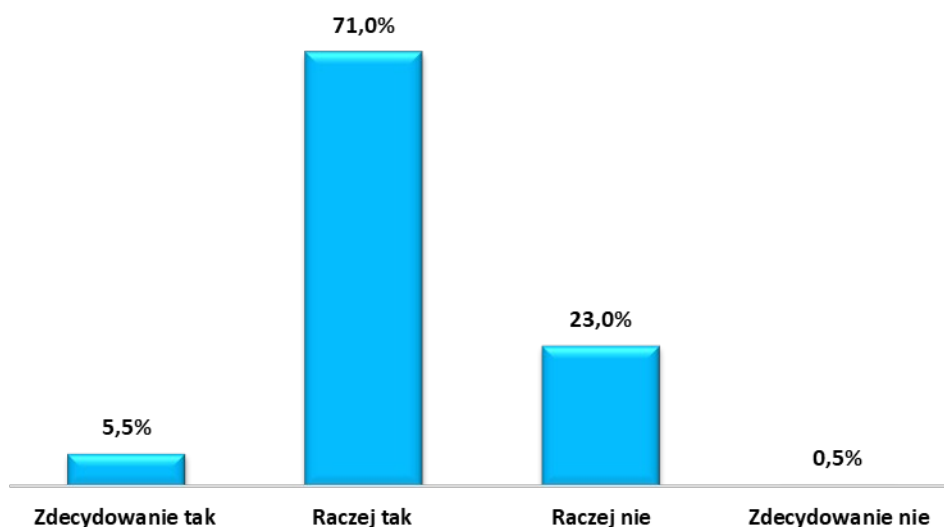


Tabela 103. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu łukowskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Zdecydowanie tak	11	5,5%
Raczej tak	142	71,0%
Raczej nie	46	23,0%
Zdecydowanie nie	1	0,5%
Suma	200	100,0%

Pracodawców, którzy wskazali negatywne opinie (23,5% ogółu) w związku z taką oceną lokalnego rynku edukacyjnego zapytano o to jakich kierunków edukacyjnych brakuje w powiecie łukowskim. Zdaniem badanych pracodawców, kierunki których brakuje w ofercie kształcenia lub kierunki deficytowe na lokalnym rynku pracy to przede wszystkim: mechanik, ślusarz, spawacz, elektryk, stolarz oraz blacharz. Pozostałe kierunki przedstawiono w Tabeli nr 104.

Tabela 104. Jakich kierunków brakuje na lokalnym rynku pracy. (N=47, w%)

Kierunek	Liczba	Procent
Mechanik	7	14,9%
Ślusarz	6	12,8%
Spawacz	4	8,5%
Elektryk	4	8,5%
Stolarz	4	8,5%
Blacharz	4	8,5%
Szewc	3	6,4%
Tokarz	3	6,4%
Betoniarz	3	6,4%
Elektromechanik	3	6,4%
Kierunki branżowe ogólnie	3	6,4%
Kierunki techniczne ogólnie	3	6,4%
Fryzjer/Kosmetyczka	2	4,3%
Lakiernik	2	4,3%
Hydraulik	2	4,3%
Murarz	2	4,3%
Monter	2	4,3%
Technik informatyk	2	4,3%
Technik grafik	2	4,3%
Marketing	2	4,3%
Piekarz	1	2,1%
Cieśla	1	2,1%

Ekonomia	1	2,1%
----------	---	------

Ocena przygotowania absolwentów szkół branżowych i technicznych do pracy jest istotna dla zrozumienia stanu lokalnego rynku edukacyjnego w powiecie łukowskim. Przygotowanie absolwentów szkół branżowych i technicznych do wejścia na rynek pracy jest kluczowe dla lokalnej gospodarki. Większość pracodawców (74,5%) ocenia przygotowanie absolwentów pozytywnie, co sugeruje, że oferta szkół odpowiada na potrzeby rynku pracy, dostarczając kandydatów z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi. Co czwarty badany pracodawca (25,5%) ma negatywne zdanie na ten temat, co może wskazywać na luki w kształceniu lub na niewystarczające dopasowanie kompetencji uczniów do konkretnych wymagań pracodawców. Ta różnica w percepcji przygotowania absolwentów odzwierciedla zróżnicowane oczekiwania w różnych sektorach i branżach lub wskazywać na potrzebę większej współpracy między edukacją a biznesem w celu dokładniejszego dostosowania programów nauczania do dynamicznego środowiska pracy.

Rysunek 72. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych powiecie łukowskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=200, w%)

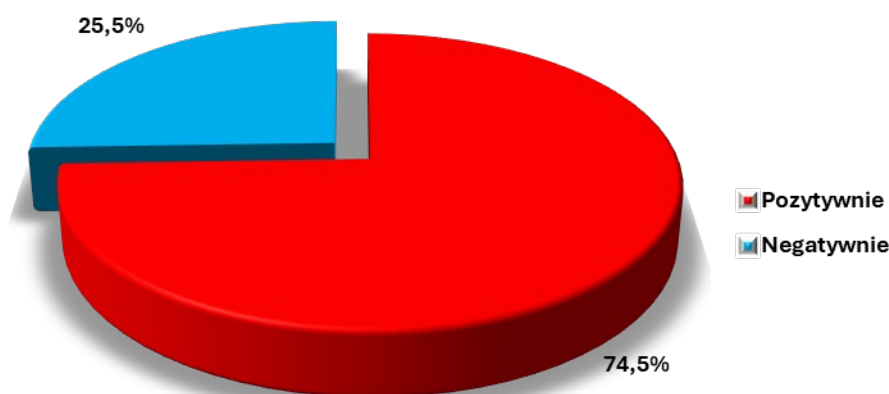


Tabela 105. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych powiecie łukowskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
--	--------	---------

Pozytywnie	149	74,5%
Negatywnie	51	25,5%
Suma	200	100,0%

V.21. Współpraca lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie.

W niniejszej części analizy przedstawiono ocenę współpracy pomiędzy pracodawcami a Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie. Powiatowy Urząd Pracy oferuje szerokie spectrum działań skierowanych do pracodawców, którzy byliby zainteresowani zatrudnieniem lub aktywizacją zawodową osób bezrobotnych. Poniżej przedstawiono działania, których oczekują lokalni pracodawcy od Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie. Analiza udzielonych przez respondentów odpowiedzi powinna ukierunkować rodzaje działań inicjowanych przez urząd pracy na rzecz lokalnych pracodawców. Na wstępie warto zauważyć, iż część badanych pracodawców – 30,5% niczego nie oczekuje od Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie i nie jest zainteresowanych współpracą. Może to wynikać z różnych przyczyn - od nieznamości oferowanych usług, przez negatywne doświadczenia z przeszłości, brak potrzeby dodatkowego wsparcia. Spośród pracodawców, którzy są zainteresowani współpracą, największy odsetek badanych chciałby współpracować z Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie w zakresie pośrednictwa pracy – pomocy w znalezieniu pracownika do pracy. Realizacją ofert pracy, pomocą w rekrutacji pracowników zainteresowanych jest 31,5% badanych pracodawców. Pracodawcy cenią usługi, które pomagają im w procesie rekrutacji i poszukiwaniu odpowiednich kandydatów do pracy, zarówno na lokalnym, jak i międzynarodowym rynku pracy, szczególnie w trudnej sytuacji na lokalnym rynku pracy. 27,0% badanych pracodawców chciałoby uczestniczyć w programie wsparcia kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach za pośrednictwem Krajowego Funduszu Szkoleniowego – KFS. Zbliżony odsetek badanych – 26,0% chciałby skorzystać z wyposażenia lub doposażenia tworzonych miejsc pracy, co może odzwierciedlać potrzeby firm stawiających pierwsze kroki na rynku lub rozwijających swoją działalność. Z programu staży chciałoby skorzystać 24,5% badanych firm. Taki odsetek badanych pracodawców ceni możliwość sprawdzenia kandydatów na stanowisku pracy w praktycznych warunkach przed zdecydowaniem o ich zatrudnieniu. Trójstronnymi

umowami szkoleniowymi zainteresowanych jest 11,5% badanych pracodawców. Pozostałe usługi, takie jak poradnictwo zawodowe dla przedsiębiorców (3,0%), unijne pośrednictwo pracy EURES (2,0%) oraz prace interwencyjne (1,5%), wydają się być mniej pożądane, co może świadczyć o mniejszym zapotrzebowaniu na te formy wsparcia lub niskiej świadomości ich dostępności bądź użyteczności.

Rysunek 73. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie chcieliby Państwo skorzystać? (N=200, w%)

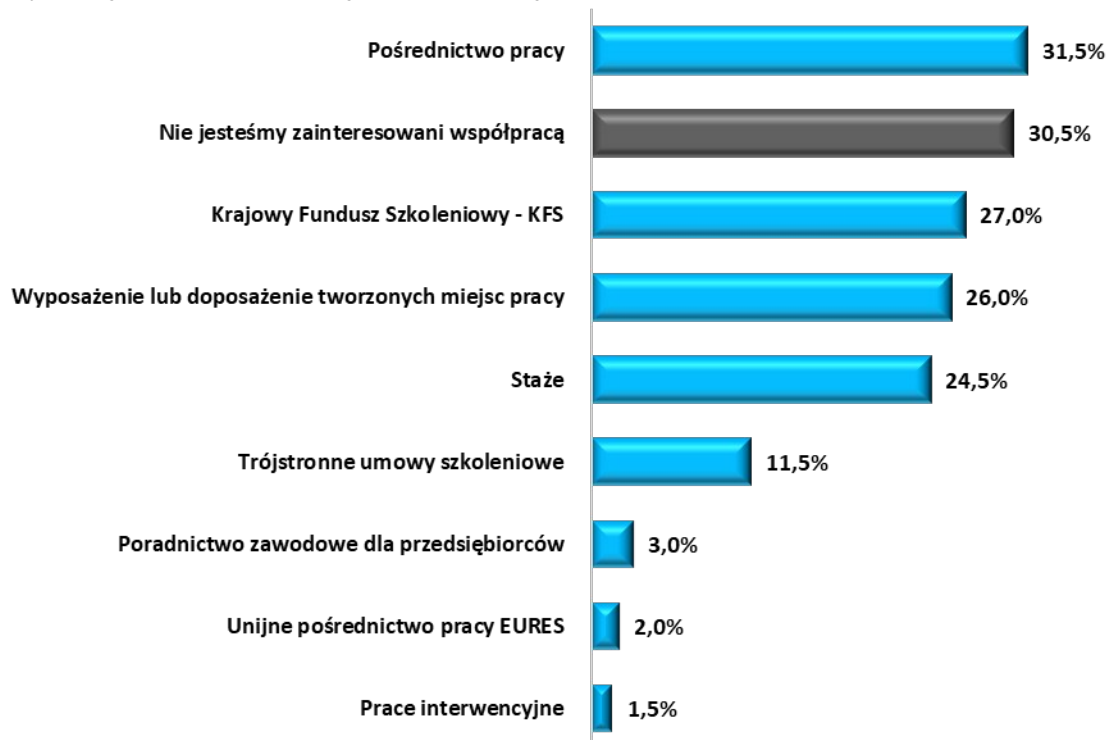


Tabela 106. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie chcieliby Państwo skorzystać? (N=200, w%)

	Liczba	Procent
Pośrednictwo pracy	63	31,5%
Nie jesteśmy zainteresowani współpracą	61	30,5%
Krajowy Fundusz Szkoleniowy - KFS	54	27,0%
Wyposażenie lub doposażenie tworzonych miejsc pracy	52	26,0%
Staże	49	24,5%
Trójstronne umowy szkoleniowe	23	11,5%
Poradnictwo zawodowe dla przedsiębiorców	6	3,0%
Unijne pośrednictwo pracy EURES	4	2,0%
Prace interwencyjne	3	1,5%

Z Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie współpracowało lub współpracuje 43,5% badanych pracodawców. Większość badanych podmiotów – 56,5% do tej pory nie korzystała z usług Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie.

Rysunek 74. Czy współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie? (N=200, w%)

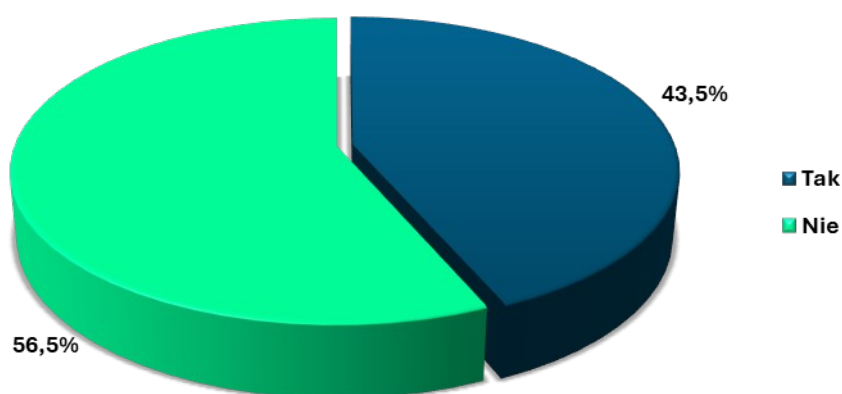


Tabela 107. Czy współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Tak	87	43,5%
Nie	113	56,5%
Suma	200	100,0%

Okazuje się, że zdecydowana większość badanych pracodawców, którzy kiedykolwiek współpracowali z Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie – 85,0% jest zadowolona ze współpracy z urzędem. Pracodawcy wysoko ocenili jakość współpracy oraz zakres pomocy udzielanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie. Na taki odsetek wskazały się pozytywne opinie *bardzo dobrze* oraz *raczej dobrze*, które wymieniło odpowiednio 54,0% oraz 31,0% badanych. Zaledwie 3,4% pracodawców udzieliło odpowiedzi nacechowanych pejoratywnie. Przeciętną ocenę wskazało 6,9% badanych przedsiębiorców współpracujących z Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie. Odpowiedź *nie wiem / trudno powiedzieć* wymieniło 4,6% respondentów.

Rysunek 75. Jeśli współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie, jak oceniają Państwo tą współpracę? (N=87, w%)

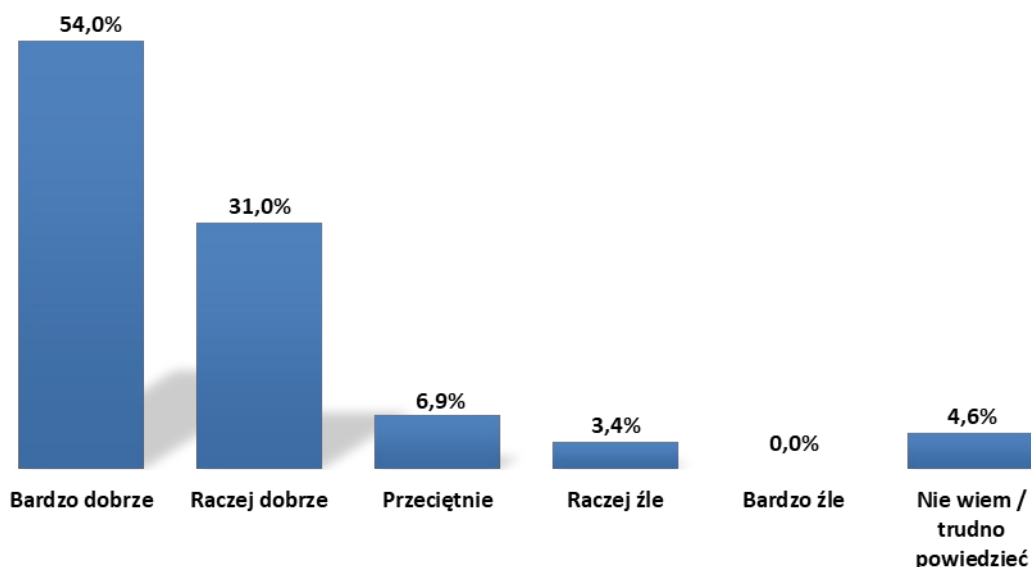


Tabela 108. Jeśli współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie, jak oceniają Państwo tą współpracę? (N=87, w%)

	Ilość	Procent
Bardzo dobrze	47	54,0%
Raczej dobrze	27	31,0%
Przeciętnie	6	6,9%
Raczej źle	3	3,4%
Bardzo źle	0	0,0%
Nie wiem / trudno powiedzieć	4	4,6%
Suma	87	100,0%

VI. Wyniki badania przeprowadzonego wśród lokalnych ekspertów na temat lokalnego rynku pracy.

W niniejszej analizie skupiono się na ocenie lokalnego rynku pracy oraz prognozach dla rynku pracy w powiecie łukowskim w kolejnych latach. W obliczu dynamicznie zmieniającego się świata pracy, kluczowe znaczenie ma zrozumienie lokalnych rynków pracy oraz adaptacja strategii edukacyjnych i zatrudnieniowych do tych realiów. Niniejsza analiza ma na celu zgłębienie specyfiki rynku pracy w powiecie łukowskim z uwzględnieniem obecnych wyzwań, przewidywanych zmian i możliwości adaptacyjnych. Na podstawie pytań skierowanych do ekspertów rynku pracy, dokonano oceny tego jak postrzegają oni kondycję rynku pracy w powiecie łukowskim, identyfikując istotne problemy. Przedstawiono przewidywania dotyczące tego, jak będzie wyglądał rynek pracy w najbliższych latach, wskazując na oczekiwane zmiany oraz potencjalne zagrożenia, które mogą wpłynąć na lokalną gospodarkę. Wskazano kierunki, w jakich powinien rozwijać się lokalny rynek pracy, aby maksymalizować potencjał gospodarczy i zatrudnieniowy regionu. Omówiono także obecne i przyszłe możliwości zatrudnienia w powiecie łukowskim, zwracając uwagę na sektory i zawody, które będą miały kluczowe znaczenie dla lokalnego rynku pracy. Wskazano czy oferta edukacyjna powiatu łukowskiego jest dostosowana do potrzeb rynku pracy, identyfikując braki w kształceniu i proponując działania na rzecz ich eliminacji. Przedstawiono także jakie kwalifikacje i zawody będą najbardziej pożądane przez pracodawców w przyszłości, podkreślając znaczenie ciągłego kształcenia i adaptacji do zmieniających się wymagań. Zastanawiano się także nad rolą, jaką Powiatowy Urząd Pracy powinien odgrywać na lokalnym rynku pracy, rozważając dodatkowe działania, które mogłyby wspierać zarówno pracodawców, jak i pracowników. Celem tej analizy jest zatem nie tylko ocena obecnych warunków, ale także przemyślenie strategii, które umożliwią powiecie łukowskiemu skuteczne reagowanie na przyszłe wyzwania i wykorzystywanie nadchodzących możliwości.

VI.1. Ocena lokalnego rynku pracy w powiecie łukowskim. Specyfika lokalnego rynku pracy.

Rynek pracy w powiecie łukowskim wyróżnia się kilkoma istotnymi aspektami w porównaniu do innych powiatów w województwie lubelskim, co świadczy o jego unikalnych cechach i potencjale gospodarczym. **Niska stopa bezrobocia** to jeden z ważniejszych wyróżników powiatu. Jednym z najbardziej znaczących aspektów, które wyróżniają powiat łukowski, jest *najniższy poziom bezrobocia w całym województwie lubelskim*. To świadczy o silnej dynamice lokalnego rynku pracy i skuteczności mechanizmów wsparcia dla osób poszukujących zatrudnienia. **Innym wyróżnikiem lokalnego rynku pracy, jest także wysoka przedsiębiorczość.** Powiat łukowski charakteryzuje się również dużą przedsiębiorczością. *Rozwijają się tu przedsiębiorstwa nawet te najmniejsze*, co wskazuje na sprzyjające środowisko dla biznesu, zarówno dla istniejących firm, jak i nowo powstających inicjatyw. W Łukowie działają także podmioty wspierające lokalną przedsiębiorczość jak chociażby Łukowski Inkubator Przedsiębiorczości. Wysoki poziom przedsiębiorczości jest kluczowy dla rozwoju gospodarczego, ponieważ stymuluje innowacje, tworzy miejsca pracy i przyczynia się do ogólnej witalności ekonomicznej regionu. **Charakter bezrobocia w powiecie łukowskim**, gdzie dominuje *bezrobocie krótkookresowe*, jest dodatkowym atutem. Oznacza to, że osoby tracące pracę zazwyczaj szybko znajdują nowe zatrudnienie. Jest to pozytywny sygnał dla potencjalnych inwestorów i przedsiębiorców, pokazujący, że rynek pracy jest elastyczny i zdolny do szybkiej reakcji na zmieniające się warunki gospodarcze. Kolejnym pozytywnym aspektem jest fakt, że *bezrobocie wśród młodszych osób jest także pozytywne, ponieważ te osoby najszybciej się aktywizują i dostosowują do potrzeb rynku pracy*. Młodzi ludzie w powiecie łukowskim są przedstawiani jako dynamiczni i otwarci na przekwalifikowanie, co jest niezwykle ważne w kontekście szybko zmieniających się wymagań rynkowych i technologicznych. Podsumowując, powiat łukowski prezentuje się jako region z silnym rynkiem pracy, charakteryzujący się niskim bezrobociem, wysokim poziomem przedsiębiorczości, krótkookresowym bezrobociem oraz aktywną młodzieżą. Te cechy sprawiają, że powiat jest atrakcyjnym miejscem dla rozwoju biznesu oraz dla osób poszukujących stabilnych i satysfakcjonujących możliwości zatrudnienia.

Odpowiedzi udzielone przez badanych świadczą o generalnie pozytywnej kondycji lokalnego rynku pracy, ale jednocześnie wskazuje na specyficzne wyzwania, które wymagają uwagi.

Uczestnicy badania zwrócili na szereg pozytywnych aspektów takich jak **niska stopa bezrobocia**. *Rynek pracy w powiecie łukowskim ma się bardzo dobrze. Niska stopa bezrobocia, mała liczba bezrobotnych* – to świadczy o stabilności ekonomicznej i zdolności przedsiębiorstw do utrzymania zatrudnienia. Notowany jest także **stały wzrost liczby podmiotów gospodarczych**: *Obserwowany wzrost liczby firm jest pozytywnym znakiem zdrowia ekonomicznego regionu i jego atrakcyjności dla przedsiębiorców*. Kolejnym pozytywnym aspektem lokalnego rynku pracy jest stabilna struktura demograficzna: *Stabilność liczby osób w wieku produkcyjnym jest kluczowa dla utrzymania siły roboczej*. Kolejnym pozytywnym aspektem jest *duża liczba większych firm generujących miejsca pracy*. Uczestnicy badania **zidentyfikowali także kilka problemów z którymi boryka się lokalny rynek pracy**. Mimo pozytywnego obrazu, odpowiedzi badanych rzucają światło na kilka kluczowych wyzwań, z którymi powiat łukowski może się zmierzyć. **Trudności z rekrutacją przez pracodawców**: *paradoksalnie niskie bezrobocie może być problemem dla pracodawców. Pracodawcy mogą mieć trudności ze znalezieniem pracowników za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie*. Wskazuje to na potencjalny niedobór odpowiednio wykwalifikowanych pracowników lub na niechęć do pracy wśród zarejestrowanych w PUP. **Problem niechęci do pracy**: *Problemem jest też fakt, że dużo osób zarejestrowanych w PUP nie chce pracować a rejestrują się głównie na potrzeby ubezpieczenia zdrowotnego* – podkreśla to problem z motywacją do pracy oraz wykorzystywaniem systemu wsparcia społecznego w nieprzeznaczony sposób. Innym zasygnalizowanym problemem **ryzyko związane z pracownikami z Ukrainy** *wydaje mi się, że problem może się pojawić w sytuacji kiedy pracownicy z Ukrainy opuszczą z jakiegokolwiek powodu (przepisy, wyższe wynagrodzenie w innych krajach) lokalny rynek pracy*. Taka wypowiedź wskazuje na zależność rynku pracy od zagranicznych pracowników i potencjalne ryzyko ich odejścia. Inny z respondentów zwrócił uwagę na szara strefa. *Problemem jest też szara strefa i działalność nie rejestrowana*. To zjawisko może prowadzić do niesprawiedliwej konkurencji na rynku pracy. **Problem jest także emigracja młodych osób do innych miast**,*wiele młodych osób podejmuje studia w innych miastach i już nie wraca na lokalny rynek pracy*. Uczestnicy badania wskazali także na rozwiązania tych problemów. W odpowiedzi na te problemy, mogą być rozważone następujące kroki.

Wzmocnienie współpracy z lokalnymi przedsiębiorstwami, tak aby lepiej zrozumieć ich potrzeby i ułatwić dopasowanie oferty pracy do poszukiwanych umiejętności. Wskazano także na programy motywacyjne i szkoleniowe dla osób zarejestrowanych w PUP, aby zwiększyć ich zaangażowanie i przygotowanie do wejścia na rynek pracy. Wspomniano o stworzeniu strategii na przyciąganie i zatrzymywanie pracowników poprzez rozbudowę infrastruktury i usług wspierających, które mogą zachęcić pracowników do pozostania w regionie.

VI.2. Prognoza dla lokalnego rynku pracy na lata 2025 – 2027.

Przewidywania dotyczące lokalnego rynku pracy w powiecie łukowskim na lata 2025-2027 wskazują na możliwe wyzwania, które mogą wpłynąć na stabilność zatrudnienia. Choć rynek pracy wydaje się być obecnie stabilny, istnieją zagrożenia, które mogą zakłócić tę równowagę w nadchodzących latach. Oczekuje się, że rynek pracy w powiecie łukowskim **będzie kontynuował trend stabilności**, jeśli chodzi o stopę bezrobocia oraz liczbę zarejestrowanych osób bezrobotnych. Jak wspomniano, *....rynek pracy powinien być stabilny z punktu widzenia stopy bezrobocia lub liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych*. To świadczy o solidnych fundamentach lokalnej gospodarki oraz skutecznych mechanizmach wsparcia dla osób poszukujących pracy. Jednakże, **przewiduje się, że pewne zewnętrzne czynniki mogą wprowadzić niestabilność**. *...ale na horyzoncie pojawiają się pewne symptomy kryzysu gospodarczego spowodowanego konsekwencjami wojny na Ukrainie, wzrostami kosztów produkcji, kosztów prądu, obciążeń fiskalnych, koniecznością podnoszenia pensji pracowników*. Te czynniki mogą wywierać presję na lokalne przedsiębiorstwa, co może skutkować koniecznością ograniczenia kosztów, w tym poprzez redukcję miejsc pracy. **W obliczu tych wyzwań, lokalne przedsiębiorstwa mogą być zmuszone do zatrzymania rozwoju, a nawet do redukcji zatrudnienia w celu przetrwania ekonomicznego**. *Takie działania mogą powodować konieczność w pierwszej kolejności zatrzymania rozwoju a w konsekwencji redukcji kosztów poprzez zwalnianie pracowników*. To stanowi istotne ryzyko dla lokalnego rynku pracy, które może mieć długotrwałe skutki dla społeczności. W odpowiedzi na te potencjalne zagrożenia, istotne będzie opracowanie i wdrożenie strategii, które pomogą złagodzić negatywne skutki ekonomiczne. Może to obejmować wsparcie dla

przedsiębiorstw w zakresie efektywności energetycznej, pomoc w dostępie do alternatywnych źródeł finansowania, a także programy szkoleniowe dla pracowników, które zwiększą ich elastyczność i zdolność do adaptacji do zmieniających się warunków rynkowych. Podsumowując, choć perspektywy dla rynku pracy w powiecie łukowskim na najbliższe lata są stabilne, niezbędne będzie monitorowanie i odpowiednie reagowanie na zewnętrzne czynniki gospodarcze, które mogą wpłynąć na zdolność regionu do utrzymania poziomu zatrudnienia i ogólnej dobrobytu ekonomicznego.

VI.3. Prognozy kierunków rozwoju lokalnego rynku pracy.

Lokalny rynek pracy w powiecie łukowskim stoi przed perspektywą znaczących zmian, które będą miały miejsce w ciągu najbliższego dziesięciolecia, w związku z postępującą automatyzacją i rosnącym wpływem technologii cyfrowych. Te przemiany zwiastują zarówno wyzwania, jak i szanse dla lokalnej społeczności i gospodarki.

Automatyzacja procesów produkcyjnych. Już obecnie roboty i systemy automatyczne sterowane przez sztuczną inteligencję (AI) wykonują liczne zadania w przemyśle, *od montażu po kontrolę jakości*. Spodziewane jest, że ta tendencja będzie postępować, zwiększając efektywność i obniżając koszty produkcji, ale jednocześnie może to prowadzić do zmniejszenia liczby tradycyjnych miejsc pracy w sektorze produkcyjnym. Postęp w dziedzinie AI przewiduje rewolucję w sektorze usług, zwłaszcza w obszarze IT i obsługi klienta. Chatboty i wirtualni asystenci, które już teraz zaczynają przejmować podstawowe zadania, jak *udzielanie odpowiedzi na często zadawane pytania, rezerwacje czy zarządzanie skargami*, mogą w przyszłości obsługiwać coraz więcej kompleksowych zadań. *To z kolei może prowadzić do redukcji miejsc pracy w tych sektorach, co stawia przed nami wyzwanie przekwalifikowania pracowników*. W obliczu tych zmian, kluczowe staje się dostosowanie lokalnej siły roboczej do nowych realiów. Obejmuje to nie tylko przekwalifikowanie pracowników z sektorów najbardziej narażonych na automatyzację, ale również rozwój umiejętności związanych z zarządzaniem technologią, programowaniem oraz analizą danych. Przewidywana globalna rewolucja na rynku pracy w tym także na w powiecie łukowskim wymaga proaktywnego podejścia do planowania gospodarczego i edukacyjnego. Współpraca

między lokalnymi władzami, instytucjami edukacyjnymi, przedsiębiorstwami oraz społecznością lokalną będzie kluczowa w celu zapewnienia, że zmiany te przyniosą korzyści dla wszystkich mieszkańców, a negatywne skutki zostaną zminimalizowane.

VI.4. Poszukiwane zawody na lokalnym rynku pracy. Oczekiwane kwalifikacje. Zawody przyszłości.

Zdaniem badanych aktualnie, rynek pracy w powiecie łukowskim charakteryzuje się szerokim wachlarzem dostępnych miejsc pracy, które koncentrują się głównie w określonych sektorach. Przewidywania dotyczące przyszłego zapotrzebowania na pracę również rysują obraz rynku, który będzie wymagał specyficznych umiejętności i kwalifikacji. **W powiecie łukowskim dostępne oferty pracy dotyczą przede wszystkim branż takich jak przetwórstwo przemysłowe, transport i magazynowanie, handel oraz budownictwo.** *wydaje mi się, że oferty pracy dotyczą dużego spektrum branż, ale najwięcej jest w branżach przetwórstwa przemysłowego, transportu i magazynowania, handlu i w budownictwie.* Te sektory są kluczowe dla lokalnej gospodarki i najprawdopodobniej będą kontynuować swoją dominację na rynku pracy. **Obecnie na rynku pracy dominuje zapotrzebowanie na pracowników gotowych do podjęcia zatrudnienia, niezależnie od ich doświadczenia czy wykształcenia specjalistycznego.** Pracodawcy mają problem z rekrutacją pracowników dlatego poszukują nawet takie osoby, które nie mają doświadczenia czy stażu pracy, ale które chcą pracować. *Pracodawcy są skłonni przyuczać i wdrażać nowych pracowników do różnych zawodów, szczególnie w sektorach, gdzie brakuje rąk do pracy, takich jak robotnicy budowlani, magazynierzy, mechanicy, spawacze czy sprzedawcy.* Zawody, które zostały wymienione jako poszukiwane, jednocześnie kwalifikują się jako deficytowe. W kontekście przyszłego rozwoju rynku pracy w powiecie łukowskim, kluczowe będzie skoncentrowanie się na edukacji i szkoleniach, które mogą lepiej przygotować mieszkańców do pracy w deficytowych zawodach. Uczniowie szkół ponadpodstawowych powinni być zachęceni do zdobywania umiejętności w tych specjalistycznych obszarach, które obecnie wykazują największe zapotrzebowanie. Ponadto, lokalne instytucje edukacyjne i centra szkoleniowe mogą odgrywać kluczową rolę w dostosowywaniu swoich programów, aby lepiej

odpowiadały na potrzeby rynku pracy, wspierając tym samym zarówno rozwój gospodarczy regionu, jak i zwiększając zatrudnialność lokalnej społeczności. Analiza wymagań pracodawców w kontekście edukacji i kwalifikacji pracowników w powiecie łukowskim ukazuje, że choć obecnie największą wartość reprezentuje chęć do pracy i gotowość do przyuczenia się, perspektywy na przyszłość rysują się nieco inaczej. Zmieniające się warunki gospodarcze i technologiczne mogą skutkować istotnymi przesunięciami w zakresie oczekiwanych kompetencji pracowniczych. Jak wskazano, *obecnie liczą się chęci do pracy kandydatów do pracy*. W sytuacji niskiego bezrobocia pracownicy są w uprzywilejowanej pozycji, co sprawia, że pracodawcy muszą dostosować swoje oczekiwania i być gotowi na większą elastyczność. *Pracodawca musi się trochę „naginać” do pracowników*. Aktualnie poszukiwani są przede wszystkim pracownicy w zawodach takich jak *kierowca samochodów ciężarowych, robotnicy budowlani (murarze, tynkarze, brukarze), magazynierzy, mechanicy, spawacze, sprzedawcy oraz spedytorzy*. *Obecnie poszukuje się pracowników [...] ale ta sytuacja może się zaraz odmienić i znowu będziemy mieli do czynienia z rynkiem pracy pracodawców*. W takiej sytuacji wzrosną wymagania dotyczące konkretnych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego. Przewiduje się, że w przyszłości szczególnie poszukiwani będą specjaliści w dziedzinach technologicznych, jak *specjaliści ds. technologii informacyjnych i cyberbezpieczeństwa, inżynierowie i technicy robotyki*, co jest odpowiedzią na globalne trendy w automatyzacji i cyfryzacji. *Obok specjalistów z branży technologicznej, nadal duże zapotrzebowanie będzie na tradycyjne zawody rzemieślnicze takie jak mechanicy, murarze, budowniczcy, elektrycy, spawacze*. *Starzenie się populacji spowoduje także wzrost zapotrzebowania na usługi zdrowotne i opiekuńcze, co zwiększy zapotrzebowanie na opiekunów, pielęgniarki, rehabilitantów*. W odpowiedzi na te przewidywania, *raczej jest dostosowana oferta edukacyjna, ale istotne jest, aby szkoły w kooperacji z urzędem pracy śledziły trendy i dostosowywały ofertę edukacyjną do zmieniających się oczekiwań rynku*. *Konieczne jest także poszerzenie oferty edukacyjnej o zawody rzemieślnicze i gastronomiczne oraz kształcenie w zakresie opieki nad osobami starszymi, co odpowiada lokalnym deficytom*. Powiat łukowski staje przed wyzwaniem dostosowania swojego rynku pracy do szybko zmieniających się warunków gospodarczych i technologicznych. Kluczowe będzie ciągłe monitorowanie potrzeb rynku i dostosowanie kształcenia zawodowego, aby zapewnić

mieszkańcom niezbędne umiejętności, które pozwolą im na efektywne i satysfakcjonujące uczestnictwo w rynku pracy.

VI.5. Ocena wpływu „zielonej gospodarki” na nowe zawody, kwalifikacji, umiejętności. Ocena procesów automatyzacji, cyfryzacji w kontekście zagrożenia dla miejsc pracy.

Przejsie do "zielonej gospodarki" jest postrzegane jako istotny czynnik kształtujący przyszłe zapotrzebowanie na zawody i kwalifikacje. *Na pewno powstaną nowe miejsca pracy. „Zielona gospodarka” przyczyni się do powstania nowego zapotrzebowania na zawody, kwalifikacje i umiejętności.* Ten proces wiąże się z fundamentalnymi zmianami w produkcji energii, zarządzaniu zasobami naturalnymi oraz w innych kluczowych sektorach, co generuje zapotrzebowanie na specjalistów w nowych dziedzinach. W szczególności, rozwój odnawialnych źródeł energii i technologii energooszczędnych w budownictwie, jak również wzrost znaczenia recyklingu i efektywnego zarządzania odpadami, stworzą zapotrzebowanie na specjalistów, takich jak inżynierowie, architekci specjalizujący się w energooszczędnych technologiach, a także eksperci od zarządzania odpadami. Automatyzacja i rozwój technologii cyfrowych, w tym sztucznej inteligencji, również wpłyną na lokalny rynek pracy, często w sposób, który może prowadzić do zmniejszenia liczby dostępnych miejsc pracy w niektórych sektorach. *Spodziewam się, zastępowania pracowników w prostych zadaniach. Automatyzacja może prowadzić do redukcji miejsc pracy w takich obszarach jak produkcja, obsługa klienta czy wprowadzanie danych.* To zjawisko może skutkować polaryzacją rynku pracy, gdzie wysoko wykwalifikowani pracownicy będą zyskiwać na wartości, podczas gdy pracownicy o niższych kwalifikacjach mogą tracić możliwości zatrudnienia, gdyż ich umiejętności są łatwiej zastępowane przez maszyny. W kontekście obu tych trendów, kluczowe staje się dostosowanie systemu edukacyjnego do nowych realiów rynkowych. Edukacja i szkolenia powinny koncentrować się nie tylko na rozwijaniu umiejętności technicznych, ale również na umożliwieniu pracownikom nabywania umiejętności adaptacyjnych, które pozwolą im efektywnie reagować na zmiany w środowisku pracy. Inwestycje w ciągłe kształcenie i przekwalifikowanie pracowników staną się niezbędne, aby

zarówno pracownicy, jak i pracodawcy mogli skutecznie nawigować przez nadchodzące zmiany.

VI.6. Rola Powiatowego Urzędu Pracy.

Ostatnie z zagadnień dotyczyło roli Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie na lokalnym rynku pracy. Zdaniem badanych rola ta powinna ewoluować, aby odpowiedzieć na dynamicznie zmieniające się wymagania ekonomiczne i społeczne. Analiza roli PUP sugeruje, że instytucja ta powinna rozszerzyć swoje działania poza tradycyjne ramy obsługi osób bezrobotnych, zwłaszcza w obliczu wyzwań, jakie stawia przed nią grupa osób zarejestrowanych jako bezrobotni, ale nieaktywnie poszukujących pracy. Rola PUP powinna być zdecydowanie bardziej kompleksowa. Jak zauważono, obecnie urząd pracy obsługuje dużą grupę osób nie zainteresowanych zatrudnieniem. Działania aktywizacyjne mogą być wtedy nieskuteczne. W tej sytuacji, **PUP powinien nie tylko prowadzić działania aktywizujące osoby bezrobotne do pracy, ale także intensywnie wspierać lokalny rozwój gospodarczy i przedsiębiorczość.** Podkreślono, że rola urzędu pracy powinna polegać także na pełnieniu roli „pomostu” w dotarciu do informacji o zewnętrznych źródłach wsparcia dla rozwoju firm. PUP, wykorzystując swoje zasoby i sieć kontaktów, mógłby efektywnie łączyć przedsiębiorców z regionalnymi i krajowymi agencjami wspierającymi rozwój biznesu, co mogłoby przyczynić się do wzrostu gospodarczego regionu. *PUP mógłby oferować szkolenia i warsztaty nie tylko dla osób bezrobotnych, ale także dla lokalnych przedsiębiorców, skupiając się na umiejętnościach potrzebnych w nowoczesnej gospodarce, takich jak cyfrowe technologie, zarządzanie zasobami ludzkimi czy strategie wejścia na nowe rynki.* **Współpraca z instytucjami edukacyjnymi.** *PUP mógłby ściśle współpracować z lokalnymi szkołami i uczelniami, aby dostosować programy nauczania do aktualnych potrzeb rynku pracy, szczególnie w kontekście szybko rozwijających się branż.* Kolejna propozycja to **networking i budowanie współpracy** *Organizowanie regularnych spotkań networkingowych dla przedsiębiorców, co mogłoby sprzyjać wymianie doświadczeń i budowaniu silniejszych lokalnych sieci biznesowych.* Ostatnia z propozycji to **promocja lokalnych liderów i działań innowacyjnych.** *Urząd mógłby aktywnie promować innowacyjne projekty i start-upy w*

regionie, pomagając im w zdobywaniu finansowania i rozpoznawalności zarówno na poziomie lokalnym, jak i krajowym. Podsumowując, Powiatowy Urząd Pracy ma potencjał, by stać się kluczowym aktorem w stymulowaniu lokalnego rozwoju gospodarczego i rynku pracy, wykraczając poza swoje tradycyjne funkcje. Pełnienie roli "pomostu" między przedsiębiorcami a zasobami rozwojowymi mógłby znacząco przyczynić się do wzrostu efektywności i innowacyjności lokalnych przedsiębiorstw, co z kolei miałyby pozytywny wpływ na całą społeczność powiatu łukowskiego.

VII. Wnioski z badań.

Zrealizowane badanie lokalnego rynku pracy miasta Łuków i powiatu łukowskiego oraz prognoza na lata 2025 – 2027 przeprowadzone na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy

w Łukowie przez Ośrodek Badań Społecznych INDEKS z Poznania, dostarcza bardzo cennej i kompleksowej wiedzy, która w sposób komplementarny obrazuje sytuację, jaka występowała i występuje na lokalnym rynku pracy w powiecie łukowskim. Prezentowane opracowanie składa się z trzech niezależnych części: analizy dostępnych danych statystycznych, badań ankietowych ilościowych przeprowadzonych wśród 200 osób bezrobotnych oraz badań ilościowych zrealizowanych wśród 200 pracodawców z terenu powiatu łukowskiego. Przedstawiony raport ma charakter kompleksowej i szczegółowej analizy lokalnego rynku pracy w powiecie łukowskim. Opracowanie stanowi holistyczne ujęcie problematyki lokalnego rynku pracy, ponieważ skupia się na analizie wzajemnych relacji zachodzących pomiędzy najważniejszymi podmiotami rynku pracy: pracodawcami, osobami bezrobotnymi i Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie. Wiedza płynąca z badań dostarcza szeregu informacji sprzężonych i powiązanych ze sobą, które uzupełniając się tworzą komplementarny obraz rynku pracy. Analiza lokalnego rynku pracy wzbogacona została także szczegółową analizą danych zastanych na podstawie, których przedstawiono profil powiatu łukowskiego z punktu widzenia rynku pracy, w tym także danych dotyczących: gospodarki powiatu, systemu edukacji w powiecie, ludności powiatu, osób pracujących oraz osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie. Analizy i informacje zawarte w raporcie powinny stanowić, podstawę do podjęcia określonych działań, które zasygnalizowane zostały w niniejszym opracowaniu. W raporcie wskazane zostały obszary, gdzie konieczne jest podjęcie określonych działań.

Należy podkreślić, że badanie realizowane zarówno wśród osób bezrobotnych jak i przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie powiatu stanowią próbę charakteryzującą się silnym zróżnicowaniem wewnętrznym. Udało się zebrać wyniki od bezrobotnych respondentów, którzy całkowicie odmiennie postrzegają sytuację bezrobocia oraz szansę na zmianę takiego statusu oraz od przedsiębiorstw o diametralnie odmiennych strategiach rekrutacyjnych. W związku z tym ogólne średnie mają jedynie znaczenie orientacyjne i nie powinny być traktowane, jako wykładnik opinii większości badanych. O wiele większe znaczenie mają różnice między skrajnymi rezultatami. Jest to wyraźny znak, że dana kwestia różni mocno badanych, a więc wszelkie dalsze działania powinny być skoncentrowane na takich, a nie innych podgrupach, nie zaś na osobach bezrobotnych i przedsiębiorcach, jako

całości. W dalszej części raportu przedstawiono najważniejsze wnioski wynikające ze zrealizowanych badań.

W obszarze demografii.

Powiat łukowski, zlokalizowany w północno-zachodniej części województwa lubelskiego, na skrzyżowaniu Mazowsza, Podlasia i Lubelszczyzny, obejmuje miasto Łuków i otaczające gminy. Znajduje się strategicznie blisko Warszawy (około 120 km), Lublina (100 km), oraz ważnych przejść granicznych. Jest istotnym węzłem komunikacyjnym z liniami kolejowymi i drogami łączącymi kluczowe europejskie miasta. Powiat składa się z dwóch gmin miejskich i dziewięciu wiejskich, rozciągając się na powierzchni około 1394 km², co sprzyja różnorodnym działaniom gospodarczym i rozwojowi. Powiat łukowski, mimo niskiego wskaźnika urbanizacji (30,7%), posiada dobrze rozwiniętą strukturę osadniczą z 224 miejscowościami wiejskimi i 225 sołectwami. Największe gminy to Łuków (307 km²) i Stoczek Łukowski (173 km²), z których ta druga ma najwięcej sołectw (35).

Powiat łukowski, z populacją 101 536 osób, ma zrównoważoną strukturę płci z 102 kobietami przypadającymi na 100 mężczyzn. Gęstość zaludnienia wynosi 70,2 osoby na km². Najwięcej mieszkańców – 27 453, mieszka w Łukowie, stanowiąc 27,0% całej populacji powiatu. Obszar ten cechuje się różnorodnością demograficzną z większością mieszkańców skoncentrowanych w Łukowie oraz w większych gminach wiejskich. Generalnie, powiat doświadcza spadku liczby mieszkańców, co może wskazywać na wyzwania ekonomiczne lub migrację do bardziej zurbanizowanych obszarów. Stały spadek liczby mieszkańców powiatu łukowskiego, obserwowany od 2016 roku doprowadził do zmniejszenia populacji o 7,061 osób, co stanowi 7% całości. Roczne zmiany, choć nie są gwałtowne, pokazują równomierny trend depopulacyjny. Przyczyny takiego stanu rzeczy mogą obejmować migrację zarobkową, niski przyrost naturalny, czy spadek atrakcyjności regionu. Konsekwencje demograficzne i ekonomiczne tego zjawiska mogą znacząco wpłynąć na lokalną politykę, gospodarkę oraz dostępność usług publicznych.

Analiza demograficzna powiatu łukowskiego od 2017 do 2023 roku wskazuje na spadek liczby mieszkańców w większości gmin, z wyjątkami w gminie Łuków i gminie Serokomla, gdzie populacja rosła. Powiat charakteryzuje się wyższym odsetkiem ludności w wieku przedprodukcyjnym (21,2%) w porównaniu do średniej dla województwa lubelskiego (18,0%), co jest korzystne dla potencjalnego rozwoju regionu. Odsetek osób w wieku produkcyjnym jest stabilny,

W powiecie łukowskim sytuacja demograficzna różni się znacznie w zależności od lokalizacji. W miastach Łuków i Stoczek Łukowski odsetek osób w wieku poprodukcyjnym przewyższa odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym, co może sugerować wyzwania związane ze starzeniem się populacji. Z kolei w gminach Łuków i Krzywda sytuacja jest odwrotna, z większym odsetkiem młodszej populacji.

W latach 2017-2019 przyrost naturalny w powiecie łukowskim był dodatni, jednak od 2020 roku obserwuje się spadek, który w 2022 i 2023 roku stał się ujemny, z liczbą zgonów przewyższającą liczbę urodzeń. Ta zmiana trendu wskazuje na konieczność podjęcia działań, które zatrzymają negatywne skutki zmniejszającej się liczby ludności w wieku produkcyjnym oraz starzenia się populacji.

W powiecie łukowskim, rosnący wskaźnik obciążenia demograficznego, osiągający w 2023 roku poziom 36,8, sygnalizuje wyzwania dla przyszłości ekonomicznej i społecznej. Rosnąca liczba osób w wieku poprodukcyjnym w stosunku do osób pracujących może prowadzić do niedoboru siły roboczej i spowolnienia wzrostu gospodarczego. Wskaźnik ten, niższy w porównaniu z całą Polską (39) i województwem lubelskim (41,1), nadal wskazuje na potrzebę planowania strategicznego na poziomie lokalnym, aby zarządzać zmianami demograficznymi i ich skutkami.

Prognozy demograficzne dla powiatu łukowskiego wskazują na znaczący spadek populacji w nadchodzących dekadach, z prognozowanym zmniejszeniem się liczby mieszkańców do 73 961 osób do roku 2060, co oznacza około 17,0% spadek. Spadek ten ma wynikać z ujemnego salda naturalnego i migracyjnego oraz z niższej dzietności. Znaczące zmniejszenie liczby

osób w wieku produkcyjnym przy niemal stabilnej liczbie osób starszych wskazuje na potencjalne wyzwania dla systemów emerytalnych i zdrowotnych oraz konieczność dostosowania polityk społecznych i gospodarczych do zmieniającej się struktury demograficznej.

W obszarze gospodarki.

W powiecie łukowskim zarejestrowano 10 508 podmiotów gospodarczych na koniec 2023 roku, co oznacza wzrost o 1 951 firm od 2017 roku, czyli o 22,8%. Stały wzrost liczby firm w tym okresie wskazuje na poprawiające się warunki dla biznesu i atrakcyjność regionu dla przedsiębiorców. Wzrost liczby podmiotów gospodarczych może świadczyć o stabilnym środowisku gospodarczym, sprzyjającym inwestycjom oraz tworzeniu miejsc pracy, co przyczynia się do wzmocnienia lokalnej ekonomii.

W mieście Łuków liczba podmiotów gospodarczych wzrosła od 2017 roku, osiągając 3 817 firm w 2023 roku, co oznacza wzrost o 6,6% w tym okresie. Po początkowym spadku w 2018 roku, obserwowano kolejne wzrosty, co wskazuje na poprawę warunków dla biznesu i zwiększone zaufanie przedsiębiorców do lokalnego rynku. Wzrost liczby firm może świadczyć o dobrej kondycji ekonomicznej Łukowa i rosnącym zainteresowaniu inwestycjami. Stabilny wzrost podmiotów gospodarczych wskazuje na atrakcyjność miasta dla nowych inwestycji oraz rozwój istniejących przedsiębiorstw.

Biorąc pod uwagę wszystkie podmioty zarejestrowane w bazie REGON dla województwa lubelskiego, powiat łukowski zajmuje 4 miejsce na 24 powiaty w województwie lubelskim, z uwzględnieniem liczby firm. W województwie lubelskim, biorąc pod uwagę wskaźnik przedsiębiorczości na 1000 mieszkańców, powiat łukowski zajął 5 miejsce, osiągając poziom 101 podmiotów gospodarczych na 1000 mieszkańców. Ten wynik wskazuje na stosunkowo wysoki poziom aktywności gospodarczej w regionie w porównaniu z innymi powiatami województwa. Utrzymanie wysokiej pozycji w tej klasyfikacji świadczy o sprzyjającym środowisku dla rozwoju biznesu w powiecie łukowskim.

W powiecie łukowskim najwięcej przedsiębiorstw znajduje się w mieście Łuków, gdzie działa 36,3% wszystkich firm, czyli 3 817 podmiotów. Gmina Łuków jest drugim co do wielkości ośrodkiem gospodarczym z 1 686 firmami, co stanowi 16,0% ogółu. W innych gminach udział firm wynosi od 3,0% do 9,1%. Dominują mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 osób, które stanowią większość z 10 201 zarejestrowanych podmiotów. W powiecie funkcjonuje też kilka większych firm, w tym 2 przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 1000 osób. Największe podmioty gospodarcze zlokalizowane są w mieście Łuków.

Na koniec 2023 roku najwięcej firm w powiecie łukowskim – 36,3%, działało w sekcji handlu i napraw pojazdów (3 817 firm), co wskazuje na jej kluczową rolę w gospodarce regionu. Sekcja budownictwa z 2 157 firmami oraz przetwórstwo przemysłowe z 1 183 firmami również miały znaczący udział, odzwierciedlając dynamiczny rozwój infrastruktury i różnorodność produkcyjną. Transport i magazynowanie z 1 150 firmami podkreślają strategiczne położenie powiatu. Sektory usług profesjonalnych i naukowych, opieka zdrowotna oraz edukacja również miały solidną reprezentację, co wskazuje na rozwój usług specjalistycznych i dbałość o jakość życia mieszkańców.

W mieście Łuków, najwięcej firm działa w sekcji handlu i napraw pojazdów (1 035 firm), co świadczy o dynamice tego sektora. Budownictwo jest również znaczące z 475 firmami, wskazując na rozwój infrastruktury. Transport i logistyka (364 firmy) oraz przetwórstwo przemysłowe i opieka zdrowotna (po 298 firm) pokazują zróżnicowanie lokalnej gospodarki. Sektory edukacji, nieruchomości, a także usługi specjalistyczne są dobrze reprezentowane, podkreślając bogaty i zrównoważony profil gospodarczy Łukowa.

Analizując dane gospodarcze dla powiatu łukowskiego oraz miasta Łuków, widzimy silne skupienie działalności w sektorach handlu, budownictwa, oraz transportu i logistyki. Miasto Łuków dodatkowo wyróżnia się znaczną liczbą przedsiębiorstw związanych z opieką zdrowotną i pomocą społeczną oraz działalnością profesjonalną, naukową i techniczną, co podkreśla jego rolę jako centrum usług specjalistycznych dla powiatu. Przemysł przetwórczy,

choć mniej reprezentatywny dla miasta, jest bardziej rozpowszechniony na terenie całego powiatu.

W obszarze bezrobocia.

Stopa bezrobocia w powiecie łukowskim na koniec 2023 roku wynosiła tylko 3,9%, co było najniższym wynikiem wśród powiatów województwa lubelskiego. Średnia dla całego województwa wynosiła 7,5%, a krajowa 5,1%. Tak niska stopa bezrobocia w powiecie łukowskim wskazuje na efektywną gospodarkę i skuteczne strategie zatrudnienia, co czyni region atrakcyjnym dla inwestycji i przedsiębiorczości. W porównaniu z innymi powiatami w regionie, które mają znacznie wyższe stopy bezrobocia, powiat łukowski wyróżnia się lepiej rozwiniętą infrastrukturą i dostępnością miejsc pracy.

Wnioski z analizy stopy bezrobocia w powiecie łukowskim w latach 2016–2022 wskazują na efektywne działania aktywizacji zawodowej i korzystne warunki ekonomiczne, co przejawia się w stabilnym spadku stopy bezrobocia z 5,0% w 2016 roku do 3,9% w 2022 roku. Powiat łukowski prezentuje lepsze wyniki w porównaniu do średniej dla województwa lubelskiego, co może świadczyć o skuteczniejszych lokalnych programach wsparcia dla bezrobotnych.

Znacząca poprawa na rynku pracy w powiecie łukowskim jest widoczna także w spadku liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z 2 257 osób w 2017 roku do 1 565 na koniec 2023 roku, co stanowi redukcję o 692 osoby, czyli o 30,7%. Ten pozytywny trend w zatrudnieniu może wynikać z rozwoju gospodarczego, efektywnych programów wsparcia zatrudnienia, oraz innych czynników ekonomicznych i demograficznych, które sprzyjały tworzeniu nowych miejsc pracy.

Na koniec 2022 roku w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie zarejestrowanych było 850 bezrobotnych kobiet (54,3% ogółu osób bezrobotnych). W tym okresie zarejestrowanych było 715 bezrobotnych mężczyzn (45,7% ogółu osób bezrobotnych).

W powiecie łukowskim najwięcej zarejestrowanych bezrobotnych stanowią mieszkańcy miasta Łuków (464 osoby), co jest typowe dla większych ośrodków miejskich. Gmina wiejska Łuków (249 bezrobotnych) i gmina Krzywda (200 bezrobotnych) również mają znaczną liczbę bezrobotnych. Najmniej osób bez pracy jest w Stoczku Łukowskim (27 osób). Różnice w liczbie bezrobotnych między gminami wynikają z wielu czynników, w tym z różnic demograficznych, dostępności miejsc pracy oraz struktury gospodarczej.

W powiecie łukowskim większość bezrobotnych to osoby krótkotrwale bezrobotne (do 3 miesięcy), co może świadczyć o relatywnie dynamicznym rynku pracy. Z drugiej strony, znaczna liczba osób (29,5%) pozostaje bez zatrudnienia przez ponad 12 miesięcy, co wskazuje na potrzebę skuteczniejszych działań wspierających długotrwale bezrobotnych.

Na koniec 2023 roku, największą grupę bezrobotnych stanowiły osoby w wieku od 25 do 34 lat, co stanowiło 26,9% ogółu bezrobotnych. Kolejne grupy, osoby w wieku od 18 do 24 lat oraz od 35 do 44 lat, reprezentowały odpowiednio 22,5% i 22,2%. Osoby w wieku 45-54 lat stanowiły 15,2%, a te powyżej 55 lat – 13,2%. Takie dane wskazują, że największe wyzwania z bezrobociem występują wśród osób w najbardziej produktywnym wieku, szczególnie w grupie 25-34 lata.

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie, największą grupę bezrobotnych na koniec 2023 roku stanowią osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub branżowym (25,1%), co sugeruje trudności w znalezieniu pracy w tradycyjnych sektorach zawodowych. Osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym także doświadczają trudności (23,3%). Niski poziom wykształcenia stanowi barierę dla 21,2% bezrobotnych. Natomiast osoby z wyższym wykształceniem (14,2%) mają lepsze szanse na zatrudnienie, co wskazuje na korzyści z wyższego poziomu edukacji.

W przypadku osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy najwięcej, bo 40,4%, stanowią osoby długotrwale bezrobotne. Młodzież do 30. roku życia to 36,2% zarejestrowanych, co wskazuje na bariery w wejściu na rynek pracy. Osoby powyżej 50 roku życia, stanowiące 20,0% zarejestrowanych, mogą napotykać trudności związane z wiekiem

i zmianami w branżach. Należy zwrócić uwagę na potrzeby tych grup, oferując odpowiednie programy wsparcia i aktywizacji zawodowej.

Wnioski z badań osób bezrobotnych:

Przeprowadzone badania wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie przynoszą następujące wnioski.

Analiza przyczyn rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie wskazuje, że większość osób (69,0%) rejestruje się w celu znalezienia pracy. Drugim najczęstszym motywem (50,0%) jest dostęp do ubezpieczenia zdrowotnego, a trzecim (30,5%) – możliwość skorzystania z kursów i szkoleń zawodowych. Inne powody obejmują zwolnienia z pracy (12,5%), brak innych sposobów na znalezienie pracy (11,5%), chęć otrzymania zasiłku dla bezrobotnych (7%), oraz brak perspektyw po ukończeniu edukacji (3,0%).

Analiza źródeł utrzymania osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie pokazuje, że oszczędności (30,0%) i wsparcie finansowe od współmałżonka lub partnera (29,5%) dominują jako główne źródła utrzymania. Duży odsetek osób utrzymuje się również dzięki wsparciu rodziców (25,5%) oraz pracą dorywczą (23,0%). Zasiłki dla bezrobotnych stanowią źródło utrzymania dla 16,0% ankietowanych, a pomoc społeczna dla 10,0%. Pozostałe grupy korzystają z innych form wsparcia, a 7,5% osób nie posiada żadnych źródeł utrzymania.

Zdecydowana większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie – 91,5%, deklaruje gotowość do podjęcia pracy.

W grupie osób bezrobotnych, które nie są gotowe do podjęcia pracy (8,5% badanych), najczęściej wskazywanym powodem (70,6%) jest konieczność opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi. Inne czynniki to zły stan zdrowia (17,6%), wystarczające wynagrodzenie współmałżonka (11,8%), obawa przed utratą świadczeń socjalnych (11,8%) oraz brak

motywacji do pracy (5,9%). Te wyniki wskazują na różnorodne bariery, które uniemożliwiają powrót niektórych osób na rynek pracy.

Najczęstszymi trudnościami w podjęciu zatrudnienia napotykanymi przez osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie są brak kwalifikacji (33,0%), brak ofert pracy na lokalnym rynku (26,0%) oraz niewystarczające wykształcenie lub jego niedopasowanie (25,5%). Równie często problemem jest nieznanomość języków obcych (25,5%). Inne wyzwania to brak doświadczenia (21,5%), sytuacja rodzinna wymagająca opieki nad innymi (20,5%) oraz bariery wiekowe (18,5%). Takie wyniki wskazują na wyraźną potrzebę programów edukacyjnych, usług opiekuńczych, oraz większej elastyczności pracy dla osób w trudnej sytuacji życiowej.

Badania przeprowadzone wśród bezrobotnych w powiecie łukowskim pokazały, że największym czynnikiem zwiększającym szanse na zatrudnienie jest możliwość przekwalifikowania się lub podniesienia kwalifikacji, co wskazało 32% respondentów. Kolejnym ważnym aspektem jest zdobycie doświadczenia zawodowego (30,5%). Ponadto, bezrobotni zauważają potrzebę większego zainteresowania pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia (25,0%) oraz większej elastyczności form zatrudnienia (17,5%). Dostęp do transportu i odpowiednia opieka nad zależnymi również są kluczowe dla aktywizacji zawodowej.

Największym motywatorem do wzięcia udziału w działaniach realizowanych przez urząd pracy jest perspektywa zwiększenia szans na zatrudnienie (55,0%). Interesujące szkolenia i kursy zainteresowałyby 37,0% respondentów, a możliwość odbycia stażu ceni 27,5% z nich. Zwrot kosztów dojazdu (14,5%) i zapewnienie opieki nad dzieckiem lub osobą zależną (14,0%) również mają znaczenie. Doradztwo zawodowe i możliwość podjęcia działalności gospodarczej motywowałyby 9,0% ankietowanych, podkreślając potrzebę wsparcia na różnych płaszczyznach życiowych i zawodowych.

Analiza metod poszukiwania pracy przez bezrobotnych w powiecie łukowskim wskazuje, że najpopularniejsze są usługi urzędu pracy (66,0%) oraz internetowe ogłoszenia o pracy (60,5%). Kontakt osobisty i sieci znajomych są również istotne (30,5%), podobnie jak bezpośrednio odwiedziny w firmach. Mniej popularne są ogłoszenia w gazetach (8,0%) oraz inicjatywy własne, takie jak zakładanie działalności (5,5%) czy korzystanie z agencji pracy (5,0%). Targi pracy i opcja wyjazdu za granicę są rzadziej wybierane.

Analiza preferencji osób bezrobotnych w wyborze miejsca pracy pokazuje, że najważniejszym czynnikiem jest wysokość wynagrodzenia. Kolejne istotne kryteria to forma zatrudnienia (umowa o pracę) oraz odległość miejsca pracy od domu i rodzaj pracy. Możliwości rozwoju zawodowego i podnoszenia kwalifikacji są również cenione. Najmniej istotne dla respondentów są wcześniejsze doświadczenia zawodowe.

Bezrobotni w powiecie łukowskim poszukują więcej niż tylko wynagrodzenia w swojej przyszłej pracy. Aż 50,5% podkreśla wagę możliwości rozwoju przez szkolenia. Elastyczne godziny pracy są istotne dla 39,5% osób, a zwrot kosztów dojazdu dla 37,5%. Ponadto, 28,5% ceni pakiety okłopalacowe, takie jak bony czy prywatna opieka medyczna. Inne pożądane benefity to organizacja dojazdu, ciepły posiłek, możliwość pracy zdalnej, dofinansowanie wypoczynku dzieci oraz żłobek lub przedszkole zakładowe.

Badanie przeprowadzone wśród osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie wskazało, które czynniki zdaniem respondentów są decydujące przy wyborze nowego pracownika przez pracodawców. Najważniejsze okazało się doświadczenie zawodowe (49,0%), co pokazuje, że praktyczne umiejętności są kluczowe. Poziom wykształcenia (41,5%) oraz posiadane umiejętności (34,5%) również mają znaczący wpływ na decyzje rekrutacyjne. Wiek (21,0%), motywacja (19,5%) oraz rodzaj ukończonej edukacji (17,5%) również są brane pod uwagę, podobnie jak możliwości finansowe pracodawcy (15,0%). Czynniki takie jak sytuacja rodzinna, płeć, czy wrażenie osobiste mają mniejsze znaczenie.

38,7% respondentów pozytywnie ocenia zapotrzebowanie na swoje kwalifikacje zawodowe. Jednak 29,5% osób wyraża sceptycyzm co do popytu na ich zawód. Ponadto, 24,8% badanych nie potrafi ocenić swoich szans na rynku pracy, a 7,0% nie szuka pracy w wyuczonym zawodzie. Wyniki te wskazują na potrzebę lepszych informacji rynkowych i wsparcia w przekwalifikowaniu dla osób bezrobotnych.

Analiza umiejętności osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie ujawniła, że większość respondentów posiada prawo jazdy (61,0%) i umiejętności obsługi komputera (54,0%). Trzecią najczęściej wymienianą umiejętnością jest znajomość języków obcych (32,5%), a za nią plasuje się obsługa urządzeń biurowych (30,0%). Kolejne kompetencje to obsługa kas fiskalnych (27%), metody sprzedaży bezpośredniej (16%) oraz podstawy księgowości i ekonomii (12,5%). Mniej popularne, ale nadal ważne na rynku pracy, są umiejętności związane z obsługą wózków widłowych (9,5%) oraz budownictwem i usługami (po 7,0% dla każdej z nich).

Badanie pokazuje wyraźne podziały w ocenie posiadanych kwalifikacji zawodowych przez osoby bezrobotne. Około 37,5% respondentów pozytywnie ocenia swoje umiejętności, z czego jedynie 4,5% jest pewnych swojej atrakcyjności na rynku pracy. Znaczna część, 40,5%, ma negatywne zdanie na temat swoich kompetencji, co może świadczyć o dezaktualizacji ich umiejętności. Dodatkowo, 22,0% badanych nie jest pewnych swoich kwalifikacji, co wskazuje na niepewność i brak dostosowania do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy.

42,0% badanych osób bezrobotnych uważa, że ich wykształcenie "raczej nie" przydaje się na lokalnym rynku pracy. Dodatkowe 7,5% jest przekonanych, że ich edukacja "zdecydowanie nie" jest pomocna w znalezieniu pracy. Tylko 3,5% respondentów uważa, że ich wykształcenie "zdecydowanie" pomaga im na rynku pracy, a 31,0% uznaje je za umiarkowanie przydatne. Niepewność w ocenie przydatności wykształcenia wskazało 16,0% ankietowanych, co wskazuje na potrzebę lepszego dostosowania edukacji do potrzeb rynku pracy oraz zwiększenia świadomości o dostępnych możliwościach zawodowych.

Analiza opinii osób bezrobotnych wskazuje na umiarkowanie pozytywne postrzeganie lokalnego systemu edukacji w kontekście przygotowania do rynku pracy. 39,5% respondentów pozytywnie ocenia szkoły w kontekście dostarczania atrakcyjnego wykształcenia, natomiast 30,5% wyraża sceptycyzm co do skuteczności edukacji. Niepewność co do aktualnej wartości edukacyjnej, zaznaczona przez 30,0% ankietowanych, może sugerować potrzebę lepszej informacji o związku programów edukacyjnych z wymaganiami rynku pracy.

Analiza gotowości osób bezrobotnych do przekwalifikowania wskazuje na pozytywne nastawienie większości respondentów. Około 78,5% z nich jest otwartych na zdobywanie nowych umiejętności lub zmianę kwalifikacji, z czego 34,0% wyraża pełne przekonanie, a 44,5% jest raczej na tak. Tylko 12,5% wyraża negatywne podejście, a 9,0% nie jest pewnych swojej decyzji. Wyniki te sugerują dużą gotowość do adaptacji i podnoszenia kwalifikacji w celu poprawy szans na rynku pracy.

Zdecydowana większość osób bezrobotnych – 84,0% spośród wszystkich uczestników badania chciałoby uczestniczyć w szkoleniach i kursach.

Badanie pokazuje ograniczoną mobilność przestrzenną osób bezrobotnych, które preferują szukać pracy blisko domu. Aż 67,0% respondentów chciałoby pracować w swojej miejscowości, a tylko 25,0% rozważa poszukiwania w obrębie województwa lubelskiego. Zaledwie 4,5% jest gotowych na pracę w innych częściach kraju, a 3,5% rozważa możliwość emigracji zarobkowej. Wyniki te wskazują na silne przywiązanie do lokalnego rynku pracy i niską gotowość do zmiany miejsca zamieszkania w celu znalezienia zatrudnienia.

Analiza gotowości do pracy za granicą wśród osób bezrobotnych pokazuje, że większość (66,0%) nie jest skłonna do takiego kroku. Blisko połowa (48,5%) zdecydowanie odrzuca taką opcję, a 17,5% raczej jej nie rozważa. Zaledwie 8,0% badanych jest zdecydowanie gotowa do pracy poza granicami kraju, a 9,0% może się na to zdecydować. Niepewność co do

tej decyzji wyraża 17,0% ankietowanych, co podkreśla trudność w ocenie tej możliwości. Wyniki te wskazują na duży opór przed emigracją zarobkową, możliwe powody to obawy kulturowe, językowe czy rodzinne.

Analiza dotycząca czasu dojazdu do pracy przez osoby bezrobotne wykazała, że większość preferuje krótkie trasy. 51,0% badanych akceptuje dojazd od 15 do 30 minut. 22,5% ankietowanych akceptuje dojazd trwający od 30 do 45 minut, a 15,0% preferuje dojazd do 15 minut. Mniejsze grupy, odpowiednio 6,5% i 4,5%, są gotowe na dojazd trwający od 45 do 60 minut i dłużej niż 60 minut. Preferencje te mogą wpływać na strategie rynku pracy, zwłaszcza w kontekście lokalizacji miejsc pracy i infrastruktury transportowej.

Badanie gotowości do relokacji wśród osób bezrobotnych pokazało, że większość z nich jest niechętna do zmiany miejsca zamieszkania w celu podjęcia pracy. Aż 60,5% badanych nie jest skłonna do przeprowadzki (28,5% zdecydowanie nie, a 32,0% raczej nie). Tylko 24,5% wyraziło otwartość na relokację. Dodatkowo, 15,0% respondentów wyraziło niepewność co do swojej decyzji. Wyniki te wskazują na silne przywiązanie do obecnego miejsca zamieszkania oraz obawy przed ryzykiem związanym z przeprowadzką.

Analiza satysfakcji z usług Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie ujawnia wysoki poziom zadowolenia wśród respondentów. Aż 96,5% ankietowanych wyraziło pozytywną opinię o obsłudze, co świadczy o skuteczności i profesjonalizmie personelu urzędu. Tylko 3,5% osób bezrobotnych wyraziło niezadowolenie.

Badanie dotyczące zainteresowania osób bezrobotnych formami pomocy oferowanymi przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie wykazało, że największym zainteresowaniem cieszą się szkolenia (49,5%) oraz pośrednictwo pracy (47,0%). Staże u pracodawców (26,5%) oraz pomoc doradcy zawodowego (25,5%) również są popularne. Zainteresowanie zasiłkiem dla bezrobotnych wynosi 24,0%, a zatrudnieniem w ramach dofinansowanych stanowisk pracy 13,0%. Mniej popularne są dofinansowanie do działalności gospodarczej (11,0%) oraz bony

szkoleniowe (9,5%). Wyniki wskazują na duże zapotrzebowanie na edukację i praktyczne wsparcie w zdobyciu zatrudnienia.

Wnioski z badań pracodawców:

Przeprowadzone badania wśród osób pracodawców z terenu powiatu łukowskiego przynoszą następujące wnioski.

W latach 2021-2023 w powiecie łukowskim, 59,0% badanych firm zatrudniło nowych pracowników, co wskazuje na wzrost lub stabilizację zatrudnienia w powiecie łukowskim. Natomiast 41,0% pracodawców nie dokonało żadnych nowych zatrudnień, co może świadczyć o różnych dynamikach rozwoju gospodarczego wśród lokalnych przedsiębiorstw lub o stabilności kadrowej. W sektorze publicznym nowych pracowników zatrudniło 75,0% firm, a w sektorze prywatnym 58,3%. W szczególności, firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników zatrudniały nowych pracowników w 100% przypadków, podkreślając tendencję, że większe firmy częściej angażowały nowych pracowników. Mniejsze firmy zatrudniające od 2 do 9 osób zatrudniały nowych pracowników w 53,4% przypadków, a te zatrudniające od 10 do 49 osób w 81,4% przypadków.

W latach 2021 – 2023, 59,0% pracodawców w powiecie łukowskim zatrudniało nowych pracowników. Głównymi przyczynami, dla których pozostałe 41,0% firm nie zatrudniało, były: brak potrzeby zwiększenia zatrudnienia (69,1%), ograniczenia finansowe (30,9%), i utrzymanie stałej liczby pracowników (23,5%). Małe firmy często nie zatrudniały z powodu jednoosobowego charakteru działalności (18,5%). Inne powody to brak kwalifikacji wśród kandydatów (17,3%) oraz brak zmian w działalności firmy (4,9%). Pandemia Covid-19 była przyczyną dla 3,7% firm.

W analizowanym okresie 118 badanych przedsiębiorstw zatrudniło łącznie 460 nowych pracowników. Pracodawcy przyjmowali pracowników na różne stanowiska pracy. Badani pracodawcy najczęściej zatrudniali na stanowiska w zawodach, stanowiskach: pracownik

produkcji, pracownik fizyczny, magazynier, kierowca, pracownik budowlany, ochroniarz, kasjer-sprzedawca, sprzątaczką, księgową oraz przedstawiciel handlowy.

W latach 2021–2023 popyt na pracę w powiecie łukowskim dominował w sektorze prywatnym, który zatrudnił 443 pracowników, w porównaniu do sektora publicznego, gdzie zatrudniono 17 osób. Średnia liczba zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo w sektorze publicznym wynosiła 2,8, podczas gdy w sektorze prywatnym wynosiła 4,0. Wyniki te wskazują na większą aktywność rekrutacyjną w sektorze prywatnym w powiecie łukowskim.

W latach 2021–2023 popyt na pracę w powiecie łukowskim różnił się w zależności od wielkości przedsiębiorstw. Największe firmy, zatrudniające od 50 do 249 osób, przyjęły średnio 14,2 nowych pracowników na przedsiębiorstwo. Średnie przedsiębiorstwa (10–49 pracowników) zatrudniły przeciętnie 4,2 nowych pracowników w przeliczeniu na firmę, podczas gdy najmniejsze (2–9 pracowników) zatrudniły średnio 2,2 osoby. To wskazuje na to, że większe przedsiębiorstwa miały większe zapotrzebowanie na nowe kadry i były głównym motorem zatrudnienia w powiecie łukowskim.

Analiza przyczyn zatrudniania nowych pracowników w latach 2021–2023 przez firmy w powiecie łukowskim wskazała, że najczęstszym motywem była rotacja pracowników (47,5%). Inne znaczące powody to dobra sytuacja finansowa firm (33,9%), ekspansja rynkowa (22,0%), rozszerzenie działalności (17,8%) oraz wzrost popytu (16,1%). Reorganizacje w firmach (14,4%) oraz adaptacje do zmian technologicznych (11,0%) również były istotne. Mniej popularne przyczyny obejmowały rozwój działalności, w tym ekspansję zagraniczną (4,2%) oraz zmiany lokalizacji firmy (0,8%).

Badanie przyszłego zatrudnienia wśród pracodawców w powiecie łukowskim pokazało optymistyczne nastawienie. Większość badanych firm, aż 79,5%, przewiduje utrzymanie aktualnego poziomu zatrudnienia przez następne 12 miesięcy, co świadczy o stabilności ekonomicznej regionu. Dodatkowo, 12,0% pracodawców spodziewa się wzrostu zatrudnienia.

Tylko 8,5% antycypuje spadek, co sugeruje niskie obawy o regres zatrudnienia. Wyniki te wskazują na pozytywne perspektywy dla lokalnego rynku pracy.

W analizie polityki płacowej przedsiębiorstw w powiecie łukowskim większość firm, czyli 59,5%, podwyższyła wynagrodzenia pracowników w ciągu ostatniego roku, co może wskazywać na ich dobrą kondycję finansową lub konieczność konkurowania o pracowników na rynku. Natomiast 40,5% pracodawców utrzymało płace na tym samym poziomie, co może odzwierciedlać ograniczenia budżetowe tych firm. Wyniki sugerują, że pracodawcy są skłonni inwestować w pracowników, co wskazuje na ich stabilną pozycję gospodarczą lub silne pozycje negocjacyjne pracowników.

W analizie motywacji pracodawców do podwyższania wynagrodzeń w powiecie łukowskim, głównym czynnikiem były regulacje dotyczące płacy minimalnej, które wpłynęły na decyzje 78,2% badanych. Wzrost oczekiwań pracowniczych był powodem dla 41,2% firm, a chęć utrzymania pracowników dla 28,6%. Inflacja jako przyczyna podwyżek wynagrodzeń została wymieniona przez 27,2% pracodawców. Dążenie do docenienia pracowników było motywacją dla 13,4% pracodawców, natomiast zmiany podatkowe wpłynęły jedynie na 5,0% badanych.

Badanie dotyczące oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji kandydatów do pracy przez pracodawców w powiecie łukowskim wskazuje, że najbardziej cenione są motywacja i zaangażowanie (54,0%). Wysoko ceni się również kompetencje miękkie takie jak umiejętności interpersonalne (49,0%) oraz mobilność, czyli posiadanie prawa jazdy kategorii B (42,5%). Znaczenie ma także umiejętność obsługi komputera (29,0%) oraz specjalistyczne umiejętności związane z obsługą urządzeń sklepowych (16,0%). Wartości te podkreślają, że pracodawcy poszukują osób wszechstronnych, gotowych do nauki i adaptacji.

Większość pracodawców zatrudnia młodszych pracowników poniżej 30 roku życia (79,5%) oraz osoby powyżej 50 roku życia (64,0%), co wskazuje na cenie zarówno elastyczności młodych, jak i doświadczenia starszych pracowników. Mniejszy odsetek firm zatrudnia

kobiety powracające po macierzyństwie (28,0%), co może wskazywać na bariery dla tej grupy. Cudzoziemcy (26,0%) oraz emeryci (3,5%) również znajdują zatrudnienie, choć w mniejszym stopniu, podobnie jak osoby z niepełnosprawnościami (2,5%) i opiekunowie osób niepełnosprawnych (1,0%).

Większość pracodawców preferuje zatrudnianie młodszych pracowników poniżej 30 roku życia (79,5%) oraz osób powyżej 50 roku życia (64,0%), co wskazuje na cenie zarówno elastyczności młodych, jak i doświadczenia starszych pracowników. Mniejszy odsetek firm rozważa zatrudnienie kobiet powracających po macierzyństwie (28,0%), co może wskazywać na bariery dla tej grupy. Cudzoziemcy (26,0%) oraz emeryci (3,5%) również znajdują się w orbicie zainteresowań pracodawców, choć w mniejszym stopniu, podobnie jak osoby z niepełnosprawnościami (2,5%) i opiekunowie osób niepełnosprawnych (1,0%).

Większość badanych firm (65,0%) nie zwalniała pracowników w latach 2021-2023, co wskazuje na stabilność zatrudnienia i zdolność adaptacji do warunków rynkowych. Z kolei 35,0% firm dokonało zwolnień, co mogło wynikać z różnych trudności, takich jak restrukturyzacje, spadek popytu, wpływ automatyzacji, pandemii Covid-19, wzrost cen, czy kryzys gospodarczy, w tym spowodowany przez wojnę na Ukrainie. To świadczy o mieszanych doświadczeniach firm w tym okresie, z wyraźną większością utrzymującą poziom zatrudnienia.

W analizowanym okresie 70 badanych przedsiębiorstw zwolniło łącznie 180 pracowników. Uwzględniając zawód lub specjalność, największa liczba zwolnionych pracowników lub pracowników, którzy odeszli z pracy dotyczyła takich stanowisk, zawodów: pracownik fizyczny, pracownik produkcji, magazynier, kierowca, sprzątaczką, ochroniarz, kelnerka oraz księgowa.

W latach 2021 – 2023 zwolnienia pracownicze powiecie łukowskim były wyższe w przypadku przedsiębiorstw prywatnych, co wynika przede wszystkim z liczbą funkcjonujących przedsiębiorstw powiecie łukowskim w sektorze prywatnym. Według

danych przedsiębiorstwa prywatne zwolniły 176 pracowników, podczas gdy przedsiębiorstwa z sektora publicznego zwolniły 4 pracowników. Liczba zwolnionych pracowników w sektorze publicznym w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo jest nieznacznie niższa (1,3) niż w sektorze prywatnym (2,6). Podobnie jak w przypadku zrealizowanego popytu na pracę także zwolnienia są silnie skorelowane z wielkością przedsiębiorstwa. Według danych liczba zwolnionych pracowników jest zdecydowanie większa wśród dużych podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 50 pracowników. Średnia liczba zwolnień w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 pracowników wynosiła 5,3.

Analiza przyczyn zwolnień pracowników w powiecie łukowskim w latach 2021 – 2023 wskazuje, że najczęstszą przyczyną było odejście pracowników na własne życzenie (52,8%). Często były też zwolnienia związane z niską wydajnością pracy (27,1%) oraz przejście na emeryturę (24,3%). Wskazano również na reorganizację stanowisk (20,0%) i naturalną restrukturyzację kadr (14,3%). Problemy finansowe firm (4,3%) oraz zmiany technologiczne (2,9%) również były powodami zwolnień.

Pracodawcy z powiatu łukowskiego zidentyfikowali kilka głównych zagrożeń dla rynku pracy w latach 2025–2027. Wzrost wymagań płacowych (33,0%) jest postrzegany jako główne zagrożenie, wskazujące na presję płacową ze strony pracowników. Inflacja (31,5%) i wzrost cen (31,0%) również są kluczowymi obawami, które mogą wpływać na koszty prowadzenia działalności. Problemy z rekrutacją pracowników (30,0%) i specjalistów (26,0%) sygnalizują potencjalny niedobór kadr. Wzrost kosztów produkcji (20,5%), kryzys gospodarczy (11,5%) oraz zmiany w dynamice lokalnej oferty pracy spowodowane większą liczbą pracowników zagranicznych (11,0%) są kolejnymi wyzwaniami. Ponadto, mniejsze zagrożenia obejmują emigrację za granicę (3,5%) i wzrost bezrobocia (2,5%).

Prognoza zatrudnienia dla powiatu łukowskiego na lata 2025–2027 wskazuje na stabilność zatrudnienia u większości pracodawców (71,0%), z mniejszą grupą spodziewającą się redukcji etatów (18,0%) i jeszcze mniejszą przewidującą ich wzrost (11,0%). Ta ostrożność może wynikać z obaw przed wyzwaniami gospodarczymi, technologicznymi czy

demograficznymi, które mogą wpłynąć na potrzebę dostosowań w zatrudnieniu. Firma przewidujące stabilizację mogą odczuwać pewność bieżącej działalności, podczas gdy te prognozujące zmniejszenie zatrudnienia mogą antycypować konieczność restrukturyzacji lub rosnący wpływ automatyzacji na proces produkcji czy usług.

Zdecydowana większość pracodawców w powiecie łukowskim (77,0%) zgłasza trudności w rekrutowaniu pracowników, co wskazuje na brak odpowiednich kandydatów i deficyt siły roboczej na lokalnym rynku. Problem ten jest spowodowany przez wysokie wymagania płacowe, ograniczoną mobilność bezrobotnych oraz konkurencję o pracowników z wyższymi umiejętnościami. Pomimo tego, 23,0% pracodawców nie doświadcza problemów z rekrutacją, co może wskazywać na mniej specjalistyczne wymagania w niektórych sektorach.

Pracodawcy w powiecie łukowskim doświadczają trudności w rekrutowaniu nowych pracowników, głównie z powodu braku kandydatów z odpowiednimi kwalifikacjami zawodowymi (32,0%) i doświadczeniem (28,5%). Wysokie oczekiwania płacowe kandydatów (21,5%), emigracja specjalistów (15,5%), oraz zbyt wysokie koszty pozapłacowe (14,4%) również utrudniają zatrudnienie. Dodatkowo, pracodawcy zauważają brak chęci do pracy fizycznej (13,5%) oraz niewystarczające kompetencje kandydatów (13,0%).

Pracodawcy w powiecie łukowskim, borykając się z trudnościami rekrutacyjnymi, stosują różnorodne strategie. Najpopularniejsza to podnoszenie wynagrodzeń (40,9% respondentów), co pomaga przyciągnąć nowych pracowników. Drugie miejsce zajmuje proponowanie dodatkowych godzin pracy dla obecnych pracowników (39,0%). Inne strategie to zatrudnianie pracowników z Ukrainy (20,8%), automatyzacja procesów (10,4%), ograniczanie zamówień (5,8%), współpraca z agencjami pracy (3,9%), i współpraca ze szkołami zawodowymi (2,6%). Niektóre firmy przyznają, że nie radzą sobie z wyzwaniami rekrutacyjnymi (24,0%).

W odpowiedzi na rosnące wyzwania rekrutacyjne, pracodawcy w powiecie łukowskim stosują różne strategie zapobiegające odejściom pracowników. Najpopularniejszą metodą jest zwiększenie wynagrodzenia (29,5% pracodawców), co wskazuje na świadomość znaczenia konkurencyjnych płac w zatrzymaniu personelu. Innymi stosowanymi podejściami są premie

za pracę (25%), elastyczne godziny pracy (13%), a także wprowadzenie dodatkowych benefitów (11,5%). Mniejsza grupa firm oferuje bezpłatną opiekę medyczną (6%) oraz możliwość pracy zdalnej czy dofinansowanie edukacji (po 4,5%).

W związku z deficytami kadrowymi na lokalnym rynku pracy, większość pracodawców z powiatu łukowskiego pozytywnie ocenia potencjał zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia jako sposób na uzupełnienie braków kadrowych. Badanie wykazało, że 78,5% pracodawców uważa, iż starsi pracownicy mogą efektywnie zapełnić luki kadrowe, z czego 19,5% jest zdecydowanie za, a 59,0% raczej pozytywnie podchodzi do tej opcji. Tylko 21,5% respondentów sceptycznie podchodzi do zatrudniania starszych pracowników w kontekście uzupełniania deficytów kadrowych.

W obliczu wyzwań demograficznych i rekrutacyjnych, niestety pracodawcy z powiatu łukowskiego wykazują niskie zainteresowanie zatrudnieniem osób w wieku emerytalnym. 69,0% pracodawców nie rozważa takiej możliwości, co może wynikać z obaw o zdolności pracy i adaptacji seniorów. Mimo, że 31,0% firm jest otwartych na zatrudnienie seniorów, przeważa opór, co sugeruje potrzebę edukacji pracodawców o korzyściach z zatrudniania emerytów i wsparcie dla seniorów na rynku pracy.

Automatyzacja jest coraz bardziej istotna dla przedsiębiorstw w kontekście zwiększenia efektywności i obniżenia kosztów operacyjnych. W badaniach, 61,5% firm wyraziło zainteresowanie wprowadzeniem automatyzacji, cyfryzacji czy robotyzacji swoich procesów. Natomiast 38,5% przedsiębiorstw nie jest zainteresowanych takimi rozwiązaniami, co może wynikać z ich specyfiki działalności lub rozmiaru firmy. Taka postawa wobec automatyzacji może znacząco wpłynąć na przyszłość i konkurencyjność tych firm.

Analiza lokalnego rynku pracy w powiecie łukowskim podkreśla ważną rolę edukacji w dostarczaniu kwalifikowanej kadry pracowniczej. Mimo umiarkowanego optymizmu pracodawców co do roli szkół w ułatwianiu wejścia na rynek pracy, pojawia się potrzeba dostosowania kierunków kształcenia do wymagań rynkowych. Niemal połowa pracodawców

postrzega lokalne szkoły jako wsparcie dla zatrudnialności absolwentów, jednak 15,0% krytykuje ich rolę w przygotowaniu młodych ludzi do pracy. Wciąż istotna jest grupa (36,0%), która nie może ocenić wpływu edukacji na rynek pracy.

Badanie dotyczące adekwatności lokalnego systemu edukacyjnego w powiecie łukowskim do potrzeb rynku pracy pokazuje, że większość pracodawców (76,5%) pozytywnie ocenia ofertę edukacyjną szkół jako zgodną z rynkowymi wymaganiami. Mniejsza grupa (23,5%) wyraża wątpliwości co do dopasowania kierunków kształcenia do potrzeb rynku. Wyniki sugerują konieczność ciągłej oceny i dostosowywania programów nauczania oraz lepszej współpracy między szkołami a sektorem prywatnym.

Pracodawców, którzy wskazali negatywne opinie (23,5% ogółu) w związku z taką oceną lokalnego rynku edukacyjnego zapytano o to jakich kierunków edukacyjnych brakuje w powiecie łukowskim. Zdaniem badanych pracodawców, kierunki których brakuje w ofercie kształcenia lub kierunki deficytowe na lokalnym rynku pracy to przede wszystkim: mechanik, ślusarz, spawacz, elektryk, stolarz oraz blacharz.

Większość pracodawców (74,5%) pozytywnie ocenia przygotowanie absolwentów szkół branżowych i technicznych do wejścia na rynek pracy. Uważają, że szkoły dostarczają kandydatów z odpowiednimi umiejętnościami zawodowymi. Jednakże, co czwarty pracodawca (25,5%) wyraża negatywne zdanie, co może sygnalizować luki w kształceniu lub nieadekwatność umiejętności do oczekiwań rynku. Ta różnica w percepcjach podkreśla potrzebę większej współpracy między sektorem edukacyjnym a biznesem w celu lepszego dostosowania programów nauczania do wymagań pracy.

Analiza współpracy lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie pokazuje mieszane odczucia. 30,5% pracodawców nie wykazuje zainteresowania współpracą, co może wynikać z braku znajomości usług, negatywnych doświadczeń, czy braku potrzeby wsparcia. Natomiast 31,5% ceni pośrednictwo pracy i pomoc w rekrutacji. Kolejne 27,0% interesuje się wsparciem kształcenia ustawicznego poprzez Krajowy Fundusz Szkoleniowy.

26,0% docenia wsparcie w wyposażeniu miejsc pracy, a 24,5% korzysta z programu staży. Mniej popularne usługi to m.in. poradnictwo zawodowe czy pośrednictwo pracy EURES.

Z badania wynika, że 43,5% badanych pracodawców z powiatu łukowskiego współpracowało z Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie, a 56,5% z nich nie korzystało z jego usług. Większość pracodawców, którzy współpracowali z urzędem (85,0%), jest zadowolona z tej współpracy. Bardzo dobre opinie ma 54,0% z nich, a raczej dobre - 31,0%. Tylko 3,4% ma negatywne zdanie o tej współpracy, a 6,9% ocenia ją jako przeciętną.

Spis rysunków:

Rysunek 1. Położenie powiatu łukowskiego.....	11
Rysunek 2. Mapa powiatu łukowskiego (gminy powiatu łukowskiego).....	12
Rysunek 3. Liczba mieszkańców powiatu łukowskiego w latach 2016 – 2023 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	16

Rysunek 4. Przyrost naturalny w powiecie łukowskim w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	19
Rysunek 5. Wskaźnik obciążenia demograficznego (ludność osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) powiecie łukowskim w latach 2016-2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).....	20
Rysunek 6. Liczba podmiotów gospodarczych powiecie łukowskim na koniec roku w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	23
Rysunek 7. Liczba podmiotów gospodarczych w Łukowie na koniec roku w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	24
Rysunek 8. Absolwenci danego typu szkół w ogólnej liczbie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie łukowskim (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	50
Rysunek 9. Stopa bezrobocia w powiecie łukowskim w latach 2017 – 2023 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).....	52
Rysunek 10. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w powiecie łukowskim w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).....	54
Rysunek 11. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego z uwzględnieniem płci według danych na koniec roku w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).....	55
Rysunek 12. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego według czasu pozostawania bez pracy na koniec 2023 roku (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).....	57
Rysunek 13. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego według wieku na koniec 2023 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).....	59
Rysunek 14. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego według wykształcenia na koniec 2023 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).....	61
Rysunek 15. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego według stażu pracy na koniec 2023 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).....	63
Rysunek 16. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=200, w%).....	80
Rysunek 17. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku. (N=200, w%).....	81
Rysunek 18. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów. (N=200, w%).....	82
Rysunek 19. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie. (N=200, w%).....	83

Rysunek 20. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Łukowie. (N=200, w%).....	86
Rysunek 21. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Łukowie. (N=200, w%).....	88
Rysunek 22. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Łukowie. (N=200, w%).....	88
Rysunek 23. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=200, w%).....	90
Rysunek 24. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=17, w%).....	91
Rysunek 25. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=200, w%).....	94
Rysunek 26. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=200, w%).....	97
Rysunek 27. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie? (N=200, w%).....	99
Rysunek 28. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=200, w%).....	102
Rysunek 29. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=200, w%).....	105
Rysunek 30. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.....	107
Rysunek 31. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=200, w%).....	109
Rysunek 32. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=200, w%).....	111
Rysunek 33. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=129, w%).....	113
Rysunek 34. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=200, w%).....	115
Rysunek 35. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=200, w%).....	117
Rysunek 36. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=200, w%).....	118
Rysunek 37. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=200, w%).....	120
Rysunek 38. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=200, w%).....	122
Rysunek 39. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=200, w%).....	123
Rysunek 40. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (N=200, w%).....	126
Rysunek 41. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=200, w%).....	127
Rysunek 42. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a)y zaakceptować? (N=200, w%).....	129

Rysunek 43. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=200, w%).....	130
Rysunek 44. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=200, w%).....	131
Rysunek 45. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? (N=200, w%).....	134
Rysunek 46. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=200, w%).....	137
Rysunek 47. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%).....	138
Rysunek 48. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%).....	139
Rysunek 49 Czy w latach 2021 – 2023 Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=200, w%)	141
Rysunek 50. Powody niezatrudniania nowych pracowników. (N=81, w%).....	143
Rysunek 51. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w latach 2021 – 2023. (N=118, w%)	150
Rysunek 52. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=200, w%).....	152
Rysunek 53. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=200, w%).....	155
Rysunek 54. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń. (N=119, w%).....	157
Rysunek 55. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%).....	162
Rysunek 56. Zainteresowanie zatrudnianiem poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%).....	164
Rysunek 57. Czy w latach 2021 – 2023 Państwa firma zwalniała pracowników? (N=200, w%).....	165
Rysunek 58. Powody zwolnień pracowników. (N=70, w%).....	170
Rysunek 59. Jak Państwo prognozują, czy w latach 2025 – 2027 liczba pracowników zatrudnionych w Państwa firmie... (N=200, w%).....	175
Rysunek 60. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=200, w%).....	177
Rysunek 61. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=200, w%).....	179
Rysunek 62. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=154, w%).....	182
Rysunek 63. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=200, w%).....	185
Rysunek 64. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=200, w%).....	187

Rysunek 65. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=200, w%).....	189
Rysunek 66. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=200, w%).....	190
Rysunek 67. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=200, w%).....	191
Rysunek 68. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=200, w%).....	192
Rysunek 69. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=123, w%).....	193
Rysunek 70. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych powiecie łukowskim? (N=200, w%).....	195
Rysunek 71. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu łukowskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=200, w%).....	196
Rysunek 72. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych powiecie łukowskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=200, w%).....	198
Rysunek 73. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie chcieliby Państwo skorzystać? (N=200, w%).....	200
Rysunek 74. Czy współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie? (N=200, w%).....	201
Rysunek 75. Jeśli współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie, jak oceniają Państwo tą współpracę? (N=87, w%).....	202

Spis tabel:

Tabela 1. Podstawowe dane charakteryzujące gminy powiatu łukowskiego. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	13
Tabela 2. Charakterystyka demograficzna gmin powiatu łukowskiego na koniec 2023 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	15
Tabela 3. Liczba ludności w poszczególnych gminach powiatu łukowskiego w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	16

Tabela 4. Ludność powiatu łukowskiego oraz województwa lubelskiego według kategorii (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	17
Tabela 5. Udział procentowy ludności według wieku w poszczególnych gminach powiatu łukowskiego – stan na koniec grudnia 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	18
Tabela 6. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie łukowskim. Prognoza na 2040 rok oraz 2060 rok. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	21
Tabela 7. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa lubelskiego. Stan na 31.XII.2022 r (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	25
Tabela 8. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa lubelskiego na 1000 mieszkańców. Stan na 31.XII.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	26
Tabela 9. Zarejestrowane przedsiębiorstwa w poszczególnych gminach powiatu łukowskiego na dzień 31.12.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	27
Tabela 10. Struktura podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników na dzień 31.12.2023 r. w powiecie łukowskim. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	27
Tabela 11. Przedsiębiorczość indywidualna – osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym w gminach powiatu łukowskiego w latach 2018 – 2023 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	28
Tabela 12. Branże i liczba podmiotów w powiecie łukowskim na dzień 31.12.2023 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	29
Tabela 13. Branże i liczba podmiotów w mieście Łuków na dzień 31.12.2023 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	31
Tabela 14. Zmiany w liczbie podmiotów gospodarczych w powiecie łukowskim według branż. Dane na koniec 2013 r oraz 2023 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	34
Tabela 15. Zmiany w liczbie podmiotów gospodarczych w mieście Łuków według branż. Dane na koniec 2013 r oraz 2023 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	35
Tabela 16. Nowo zarejestrowane podmioty gospodarcze w rejestrze REGON w powiecie łukowskim w latach 2020 – 2023.....	36
Tabela 17. Nowo zarejestrowane podmioty gospodarcze w rejestrze REGON w mieście Łuków w latach 2020 – 2023.....	37
Tabela 18. Wyrejestrowane podmioty gospodarcze w rejestrze REGON w powiecie łukowskim w latach 2020 – 2023.....	38

Tabela 19. Wyrejestrowane podmioty gospodarcze w rejestrze REGON w mieście Łuków w latach 2020 – 2023.....	39
Tabela 20. Fluktuacja liczby przedsiębiorstw w latach 2020 – 2023 w powiecie łukowskim. Różnica pomiędzy liczbą nowo zarejestrowanych podmiotów a liczbą wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON.....	41
Tabela 21. Fluktuacja liczby przedsiębiorstw w latach 2020 – 2023 w mieście Łuków. Różnica pomiędzy liczbą nowo zarejestrowanych podmiotów a liczbą wyrejestrowanych podmiotów gospodarczych w rejestrze REGON.....	42
Tabela 22. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w powiatach województwa lubelskiego w latach 2020 – 2023 (w tysiącach złotych).....	43
Tabela 23. Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiatach województwa lubelskiego w latach 2020 – 2023 (w tysiącach złotych).....	44
Tabela 24. Zatrudnieni w powiecie łukowskim w 2023 roku (źródło: opracowanie własne, dane Głównego Urzędu Statystycznego). (Dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego).....	45
Tabela 25. Struktura zatrudnienia w powiecie łukowskim w 2023 roku ze względu na sekcję działalności PKD. (źródło: opracowanie własne, dane Głównego Urzędu Statystycznego) (Dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego).....	47
Tabela 26. Stopa bezrobocia w powiatach województwa lubelskiego na koniec 2023 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	51
Tabela 27. Stopa bezrobocia w powiecie łukowskim w latach 2016 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).....	53
Tabela 28. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie). 54	54
Tabela 29. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego z uwzględnieniem płci, według danych na koniec roku w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).....	55
Tabela 30. Liczba bezrobotnych w końcu okresu (stan na ostatni dzień miesiąca) według gminy w powiecie łukowskim w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).....	56
Tabela 31. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego według czasu pozostawania bez pracy w latach 2017 – 2023 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).....	58
Tabela 32. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego według wieku w latach 2017 – 2023 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).....	59

Tabela 33. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego według wykształcenia w latach 2017 – 2023 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).....	61
Tabela 34. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego według stażu pracy w latach 2017 – 2023. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).....	63
Tabela 35. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu łukowskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy - stan na 31 grudnia 2023 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Łukowie).....	65
Tabela 36. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=200, w%).....	80
Tabela 37. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów. (N=200, w%).....	81
Tabela 38. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów. (N=200, w%)...	82
Tabela 39. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łukowie. (N=200, w%).....	83
Tabela 40. Struktura respondentów z uwzględnieniem statusu osoby bezrobotnej. (N=200, w%).....	84
Tabela 41. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Łukowie. (N=200, w%).....	86
Tabela 42. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=200, w%).....	90
Tabela 43. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=17, w%).....	92
Tabela 44. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=200, w%).....	94
Tabela 45. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=200, w%).....	97
Tabela 46. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie? (N=200, w%).....	100
Tabela 47. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=200, w%).....	102
Tabela 48. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=200, w%).....	105
Tabela 49. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.....	107
Tabela 50. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=200, w%).....	110
Tabela 51. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=200, w%).....	111
Tabela 52. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=129, w%).....	113
Tabela 53. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=200, w%).....	115
Tabela 54. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=200, w%).....	117
Tabela 55. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=200, w%).....	119

Tabela 56. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=200, w%).....	120
Tabela 57. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=200, w%).....	122
Tabela 58. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=200, w%).....	123
Tabela 59. Rodzaje kursów i szkoleń, w których chciałyby uczestniczyć osoby bezrobotne.....	124
Tabela 60. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (N=200, w%).....	126
Tabela 61. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=200, w%).....	128
Tabela 62. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a)y zaakceptować? (N=200, w%).....	129
Tabela 63. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=200, w %)	130
Tabela 64. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=200, w%).....	132
Tabela 65. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? (N=200, w%).....	134
Tabela 66. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=200, w%).....	137
Tabela 67. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%).....	138
Tabela 68. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%).....	139
Tabela 69. Profil/branża, w której działa badane przedsiębiorstwo (N=200, w%).....	140
Tabela 70. Czy w latach 2021 – 2023 Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=200, w%)	141
Tabela 71. Struktura firm zatrudniających nowych pracowników w latach 2021 – 2023. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=200, w%).....	142
Tabela 72. Powody niezatrudniania nowych pracowników. (N=81, w%).....	144
Tabela 73. Nowo przyjmowani pracownicy według zawodu / stanowiska.....	144
Tabela 74. Liczba przyjętych pracowników w latach 2021 – 2023. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa.....	147
Tabela 75. Liczba przyjętych pracowników w latach 2019 – 2023. Wyniki z uwzględnieniem wielkość zatrudnienia.....	148
Tabela 76. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w latach 2021 – 2023. (N=104, w%)	150
Tabela 77. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=200, w%).....	152

Tabela 78. Planowane przyjęcia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.....	152
Tabela 79. Planowane zwolnienia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.....	153
Tabela 80. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=200, w%).....	155
Tabela 81. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=119, w%).....	157
Tabela 82. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców. (N=200, w%).....	160
Tabela 83. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%).....	162
Tabela 84. Zainteresowanie zatrudnianiem poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%).....	164
Tabela 85. Czy w latach 2021 – 2023 Państwa firma zwalniała pracowników? (N=200, w%).....	165
Tabela 86. Zwalniani pracownicy według zawodu / stanowiska.....	166
Tabela 87. Liczba zwolnionych pracowników w latach 2021 – 2023. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa.....	167
Tabela 88. Liczba zwolnionych pracowników w latach 2021 – 2023. Wyniki z uwzględnieniem wielkość zatrudnienia.....	168
Tabela 89. Powody zwolnień pracowników. (N=70, w%).....	170
Tabela 90. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy. Prognoza na lata 2025 –2027. (N=200, w%).....	172
Tabela 91. Jak Państwo prognozują, czy w latach 2025 – 2027 liczba pracowników zatrudnionych w Państwa firmie... (N=200, w%).....	175
Tabela 92. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=200, w%).....	177
Tabela 93. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=200, w%).....	180
Tabela 94. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=154 w%).....	182
Tabela 95. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=200, w%).....	185
Tabela 96. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=200, w%).....	187
Tabela 97. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=200, w%).....	189
Tabela 98. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=200, w%).....	190

Tabela 99. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=200, w%).....	191
Tabela 100. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=200, w%).....	192
Tabela 101. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=123, w%).....	193
Tabela 102. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych powiecie łukowskim? (N=200, w%).....	195
Tabela 103. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu łukowskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=200, w%).....	197
Tabela 104. Jakich kierunków brakuje na lokalnym rynku pracy. (N=47, w%).....	197
Tabela 105. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych powiecie łukowskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=200, w%).....	199
Tabela 106. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie chcieliby Państwo skorzystać? (N=200, w%).....	200
Tabela 107. Czy współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie? (N=200, w%).....	201
Tabela 108. Jeśli współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Łukowie, jak oceniają Państwo tą współpracę? (N=87, w%).....	202