

***Program promocji zatrudnienia
oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy
w powiecie żagańskim
na lata 2018 - 2022***

Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu



Program opracowany przez:

INDEKS Ośrodek Badań Społecznych

www.indeks-badania.pl

ul. Jana Pawła II 14,

61-139 Poznań

tel. (61) 8 55 15 75, 502 625 176

biuro@indeks-badania.pl

Żagań, czerwiec 2018

Spis treści:

Wstęp 4

I. Podstawy formalne tworzenia Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018 - 2022 5

I.1. Dokumenty krajowe. 5

I.2. Dokumenty regionalne oraz lokalne. 6

II. Charakterystyka lokalnego rynku pracy i diagnoza sytuacji społeczno – ekonomicznej w powiecie żagańskim. 6

II.1. Charakterystyka powiatu żagańskiego. 6

II.2. Ludność powiatu żagańskiego. 10

II.3. Prognoza demograficzna dla powiatu żagańskiego. 13

II.4. Charakterystyka gospodarcza powiatu żagańskiego. 13

II.5. Struktura osób pracujących w powiecie żagańskim w poszczególnych sektorach gospodarczych. 19

II.6. Charakterystyka rynku edukacyjnego w powiecie żagańskim (kształcenie publiczne w kontekście dostosowania do wymagań rynku pracy). 21

II.7. Dopasowanie kształcenia do popytu na pracę w powiecie żagańskim. 22

III. Analiza bezrobocia w powiecie żagańskim. 24

III.1 Ogólna charakterystyka osób bezrobotnych 24

III.2. Struktura bezrobotnych w powiecie żagańskim. 27

III.3. Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. 31

III.4. Bezrobotni według zawodów. 32

III.5. Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych. 35

III.6. Zawody nadwyżkowe i deficytowe w powiecie żagańskim. 36

III.7. Usługi rynku pracy 44

III.8. Instrumenty rynku pracy 51

III.9. Programy i projekty realizowane przez PUP w Żaganiu 55

III.10 Obszary problemowe na lokalnym rynku pracy w powiecie żagańskim 61

IV. Określenie mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń lokalnego rynku pracy - analiza SWOT dla powiatu żagańskiego 65

V. Wyniki badań realizowanych wśród pracodawców z powiatu żagańskiego. 70

V.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród pracodawców 70

V.2. Charakterystyka badanej próby 71

<i>V.3. Struktura zrealizowanego popytu na pracę w powiecie żagańskim</i>	<i>73</i>
<i>V.4. Powody przyjęć pracowników</i>	<i>75</i>
<i>V.5. Oczekiwane kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy</i>	<i>77</i>
<i>V.6. Zwolnienia pracowników w powiecie żagańskim</i>	<i>79</i>
<i>V.7. Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników</i>	<i>82</i>
<i>V.8. Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny</i>	<i>85</i>
<i>V.9. Prognoza zatrudnienia na najbliższych latach</i>	<i>86</i>
<i>V.10. Efekty wprowadzenia programu Rodzina 500 plus na lokalny rynek pracy</i>	<i>88</i>
<i>V.11. Zatrudnianie cudzoziemców</i>	<i>89</i>
<i>V.12. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego</i>	<i>91</i>
<i>V.13. Wiedza pracodawców na temat programów oraz pomocy oferowanej pracodawcom przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu</i>	<i>93</i>
<i>VI. Cele i działania Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018- 2022</i>	<i>96</i>
<i>VI.1. Realizatorzy Programu i mierniki monitorowania stopnia realizacji celów</i>	<i>100</i>
<i>VII. Podsumowanie.</i>	<i>102</i>
<i>Aneks sprawozdania z realizacji Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2018 – 2022</i>	<i>102</i>
<i>Spis rysunków</i>	<i>105</i>
<i>Spis tabel</i>	<i>106</i>

Wstęp

Prezentowany *Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018 - 2022* jest Programem o charakterze operacyjnym, który określa przedsięwzięcia, jakie w tym okresie instytucje lokalne podejmą w celu promocji zatrudnienia, ograniczenia poziomu bezrobocia i jego negatywnych skutków głównie poprzez działania mające na celu utrzymanie istniejących miejsc pracy, wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy i podejmowania działalności na własny rachunek oraz rozwój zasobów ludzkich. Program ten pełni trzy zasadnicze funkcje: integracyjną - zawiera syntetyczny i kompleksowy zestaw działań na rzecz rynku pracy w powiecie żagańskim, komunikacyjną - dostarcza niezbędnych informacji o charakterze i zakresie działań na rzecz rozwoju rynku pracy oraz funkcję zarządczą - umożliwia monitoring i kontrolę planowanych działań i osiągniętych rezultatów; w ramach realizacji celów określonych w Programie. *Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018 - 2022* określa cele lokalnej polityki rynku pracy, które mają doprowadzić do rozwoju lokalnego rynku pracy i poprawy sytuacji osób bezrobotnych, które zgodne są z założeniami polityki rozwojowej Państwa, województwa, powiatu oraz z normami wynikającymi z członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Program ten sporządzony został w oparciu o analizę sytuacji rynku pracy powiatu żagańskiego, z uwzględnieniem m.in. charakterystyki powiatu żagańskiego, ludności, edukacji oraz struktury bezrobocia. Niniejszy Program jest kontynuacją dotychczas realizowanego *Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2012 - 2017*, którego cele i zadania zostały dostosowane do: dokumentów strategicznych stanowiących podstawę wdrażania polityki rynku pracy oraz wyznaczających kierunki rozwoju państwa, województwa, powiatu żagańskiego, aktualnych aktów prawnych oraz sytuacji na lokalnym rynku pracy. Niniejszy Program opracowano zgodnie z postanowieniami art. 9 ust. 1 pkt. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia oraz instytucjach rynku pracy i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (tekst jednolity Dz. U. z 2017, poz. 1065 z późn. zm.) oraz z art. 12, pkt 9c Ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie powiatowym, (tekst jednolity: Dz. U. z 2016 r. poz. 814). Pierwszy rozdział Programu przedstawia podstawy formalne i prawne tworzenia Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy dla powiatu żagańskiego na lata 2018 – 2022. Drugi rozdział zawiera charakterystykę lokalnego rynku pracy powiatu żagańskiego (demografia, gospodarka, edukacja) oraz diagnozę sytuacji społeczno-ekonomicznej w powiecie żagańskim. Trzeci rozdział przedstawia analizę bezrobocia w powiecie żagańskim, oferty pracy, zawody deficytowe i nadwyżkowe. Powyższe rozdziały opracowane zostały na podstawie danych pochodzących ze źródeł administracyjnych, które zgodnie z definicją, udostępniane są przez wszelkiego rodzaju urzędy, zarówno na poziomie centralnym (m.in. dane Głównego Urzędu Statystycznego), ale także na szczeblu lokalnym (m.in. dane Powiatowego Urzędu Pracy). Szczególną uwagę zwrócono na diagnozę w obszarach takich jak: demografia, edukacja i gospodarka. W rozdziale trzecim przedstawiono także obszary problemowe, z jakimi boryka się rynek pracy w powiecie żagańskim, natomiast w rozdziale czwartym umieszczono analizę SWOT lokalnego rynku pracy. Rozdział piąty przedstawia wyniki badań przeprowadzonych wśród lokalnych pracodawców z terenu powiatu żagańskiego. Badanie dotyczyło popytu

na pracę oraz zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy, kondycji lokalnej przedsiębiorczości oraz możliwości aktywizacji osób bezrobotnych za pośrednictwem lokalnych pracodawców. Wyniki badań umożliwiły stworzenie precyzyjnego programu aktywizacji lokalnego rynku pracy i działań w nim zawartych, które spełniać będą oczekiwania lokalnych pracodawców. Rozdział szósty przedstawia cele strategiczne i szczegółowe wraz z działaniami, które powinny być zrealizowane w perspektywie lat 2018-2022 oraz mierniki realizacji Programu wraz z podmiotami odpowiedzialnymi za realizację konkretnych działań w obszarze rynku pracy. W rozdziale siódmym przedstawione zostało podsumowanie Programu. Prezentowany *Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018 - 2022* jest dokumentem, który powinien służyć przedstawicielom instytucji rynku pracy, przedstawicielom instytucji edukacyjnych, instytucji pomocy społecznej, przedsiębiorcom oraz osobom bezrobotnym i pracującym. Celem Programu jest zwiększenie poziomu mobilizacji i mobilności zawodowej ludności zamieszkałej na terenie powiatu żagańskiego, w szczególności osób bezrobotnych zagrożonych marginalizacją społeczną.

I. Podstawy formalne tworzenia Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018 - 2022

Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018 - 2022, został opracowany na podstawie art. 9, ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku (tekst jednolity Dz. U. z 2017, poz. 1065 z późn. zm.), który stanowi: *Do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy należy opracowanie i realizacja programu promocji i zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych, o której mowa w odrębnych przepisach. Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018 - 2022 określa cele i zadania w zakresie aktywizacji zawodowej i podtrzymywania zdolności do pracy bezrobotnych mieszkańców w powiatu żagańskiego, realizowane w imieniu Starosty Żagańskiego przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu. Program został przygotowany w oparciu o dokumenty strategiczne wyższej rangi o zasięgu:*

I.1. Dokumenty krajowe.

Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018 - 2022 uwzględnia zapisy poniższych dokumentów krajowych:

- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku (tekst jednolity Dz. U. z 2017, poz. 1065 z późn. zm.),
- Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2018-2020,
- Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 (POWER).

1.2. Dokumenty regionalne oraz lokalne.

Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018 - 2022 uwzględnia zapisy poniższych dokumentów regionalnych i lokalnych:

- ✓ Strategia Rozwoju Województwa Lubuskiego do 2020 roku.
- ✓ Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubuskiego 2014-2020.
- ✓ Lubuski Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2018.
- ✓ Strategia Zrównoważonego Rozwoju Powiatu Żagańskiego na lata 2015-2023.
- ✓ Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w powiecie żagańskim na lata 2011-2018.

Jednostką organizacyjną powiatu żagańskiego odpowiedzialną za realizację polityki rynku pracy jest Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu. Istotą powstałego dokumentu jest wyznaczenie priorytetów odpowiadających na pytanie co zamierza się osiągnąć, celów operacyjnych określających w jaki sposób to uzyskać i działań za pomocą których będą zrealizowane zamierzone cele.

II. Charakterystyka lokalnego rynku pracy i diagnoza sytuacji społeczno – ekonomicznej w powiecie żagańskim.

II.1. Charakterystyka powiatu żagańskiego.

Powiat żagański jest położony w południowo-wschodniej części województwa lubuskiego i graniczy na zachodzie z powiatem żarskim, na wschodzie i południu z województwem dolnośląskim (powiat zgorzelecki, powiat polkowicki, powiat bolesławiecki), na północnym wschodzie z powiatem nowosolskim oraz na północy – z powiatem zielonogórskim. Odległość do Zielonej Góry wynosi ok. 46 km, a do Gorzowa Wielkopolskiego ponad 160 km. Przez powiat żagański przebiega m.in. autostrada A18 o międzynarodowym znaczeniu (z Niemiec na wschód) oraz droga krajowa nr 12 o przebiegu Łęknica – Żary – Żagań – Szprotawa – Dorohusk – Berdyszcze. Powiat położony na części Nizin Środkowopolskich i Sasko-Łużyckich przez co posiada interesujące walory przyrodnicze. Krajobraz tworzą doliny: Bobru, Kwisy i Czernej Wielkiej, wysoczyzny i morenowe wzgórza zachodniej części Wzgórz Dalkowskich i południowej części Wzgórz Żarskich, stożek Bobru, Kwisy i Czernej Wielkiej (Bory Dolnośląskie), Pradolina Wrocławsko-Magdeburgska (dolina Szprotawy) oraz Równina Szprotawska.

Rysunek 1. Mapa powiatu żagańskiego.



Powiat żagański zamieszkuje blisko 82 tysiące mieszkańców a powierzchnia powiatu wynosi 1 132 km². Powiat żagański składa się z dziewięciu jednostek: miasta Gozdnicza, miasta Żagań, gminy Żagań, gminy Brzeźnica, miasta i gminy Iłowa, miasta i gminy Małomice, gminy Niegosławice, miasta i gminy Szprotawa, gminy Wymiarki. Zdecydowanie największą powierzchnię zajmują gmina wiejska Żagań oraz gmina wiejsko – miejska Szprotawa. Najmniejsze jednostki administracyjne z punktu widzenia powierzchni to miasto Gozdnicza oraz miasto Żagań. Najwięcej osób zamieszkuje miasto Żagań oraz gminę wiejsko – miejską Szprotawa. Najmniej mieszkańców zamieszkuje gminę wiejską Wymiarki oraz miasto Gozdnice.

Tabela 1. Podstawowe dane charakteryzujące gminy powiatu żagańskiego

	Powierzchnia w km ²	Liczba mieszkańców	Liczba sołectw
miasto Gozdnicza	24	3 100	0
miasto Żagań	40	26 148	0
gmina wiejska Brzeźnica	122	3 728	9
gmina wiejsko - miejska Iłowa	153	6 931	10
gmina wiejsko - miejska Małomice	80	5 261	6
gmina wiejska Niegosławice	136	4 457	11
gmina wiejsko - miejska Szprotawa	233	20 925	17
gmina wiejska Wymiarki	63	2 321	6
gmina wiejska Żagań	281	7 243	15
Powiat żagański	1 132	80 114	74

Poniżej przedstawiono charakterystyka gmin powiatu żagańskiego.

➤ *Miasto Żagań*

Miasto jest położone na pograniczu Niziny Śląskiej i Gór Kocich, nieopodal tzw. „Niskiego Traktu” wiodącego z zachodu na wschód. Na południe od miasta rozciągają się Bory Dolnośląskie, skąd wypływają i

wpadają do Bobru jego lewostronne dopływy: Kwisa i Czerna. Żagań znajduje się w odległości 40 km od granicy polsko-niemieckiej i 100 km od granicy polsko-czeskiej, a jego powierzchnia wynosi 40 km² przy liczbie mieszkańców równej 26 148 osób. Żagań jest lokalnym ośrodkiem usługowo-przemysłowym, a także węzłem komunikacyjnym, w którym zbiega się droga krajowa nr 12 i dwie drogi wojewódzkie oraz kilka linii kolejowych. Miasto jest siedzibą dowództwa 11. Lubuskiej Dywizji Kawalerii Pancерnej. Powstała tutaj także Żagańska Strefa Gospodarcza z ponad 60 ha terenów inwestycyjnych. Żagań może się także pochwalić cennymi zabytkami np. poaugustiańskim zespołem klasztornym, który jest pomnikiem historii oraz Pałacem Książęcym Sp. z o.o Miasto posiada kilku zagranicznych partnerów: Teltow, Netphen, Ortrand, Forst-Weisswasser (Niemcy) oraz Duns (Szkocja/Wielka Brytania).

➤ ***Gmina Żagań***

Gmina usytuowana jest w linii prostej 37 km od granicy z Niemcami i 47 km od Zielonej Góry i 160 km od Gorzowa Wielkopolskiego. Od północy sąsiaduje z gminą Nowogród Bobrzański; od wschodu z gminami: Brzeznica, Szprotawa i Małomice; od południa z gminą Osiecznica (województwo dolnośląskie); od zachodu z gminami: Iłowa i Żary. Gmina Żagań zajmuje powierzchnię 281 km², co równa się 2% obszaru całego województwa lubuskiego. Teren ten zamieszkują 7 243 osoby. Korzystne położenie przygraniczne oraz przebieg ważnych dróg – droga krajowa nr 12 i trasa E36 – stwarzają możliwość rozwoju gospodarczego i przestrzennego. Obszar ten leży nad środkowym odcinkiem rzeki Bóbr, przy ujściu jej dwóch największych lewobrzeżnych dopływów Kwisy i Czernej. Pomimo ciekawych zasobów przyrodniczych oraz kulturowych, gmina nie posiada praktycznie żadnej własnej bazy turystycznej. Na terenie gminy dominuje przemysł wydobywczy (piasku i żwiru), produkcja wyrobów betonowych, budownictwo oraz produkcja wełny.

➤ ***Gmina Iłowa***

Gmina jest położona na Nizinie Śląskiej, wśród Borów Dolnośląskich, nad dopływami Bobru: Czerną Małą i Czerną Wielką. Jej teren zajmuje powierzchnię 153 km² i jest zamieszkiwany przez 6 931 osób. Bardzo dobrą dostępność komunikacyjną zapewnia przede wszystkim przebiegająca przez teren gminy droga szybkiego ruchu A-18. Gmina Iłowa słynie z produkcji sło i szkła wodnego. Poza tym gmina posiada tereny inwestycyjne pod budowę zakładów przemysłowych oraz drobnej wytwórczości w Strefie Aktywności Gospodarczej. Dodatkowo gmina posiada zagranicznych partnerów – gminę Rietschen i Jänschwalde (Niemcy).

➤ ***Gmina Małomice***

Gmina Małomice leży w południowej części województwa lubuskiego, na południowym krańcu Doliny Śląskiej, między pasmem Wzgórz Dalkowskich. Przez jej terytorium przepływa Bóbr, do którego wpadają Iławka i Ruda. Powierzchnia gminy wynosi 80 km², a liczba ludności to 5 261 osób. Małomice mają dobrą komunikację kolejową z Żaganiem, Legnicą i Wrocławiem oraz autobusową ze Szprotawą i Żaganiem. Przez Małomice przebiega linia kolejowa łącząca Żagań z Legnicą, Wrocławiem, Krakowem i Berlinem. Bogactwo naturalne gminy stanowią piaski, żwiry, iły, gliny pylaste i ruda darniowa. Gmina posiada także tereny inwestycyjne z przeznaczeniem pod budownictwo mieszkaniowe jednorodzinne oraz na cele przemysłowo-usługowe. Gmina współpracuje także z niemieckim partnerem – gminą Zeuthen (Niemcy).

➤ *Gmina Szprotawa*

Gmina położona jest w odległości ok. 17 km od miasta Żagań. Powierzchnia wynosi 233 km² jest zamieszkiwana przez 20 925 osoby. Gmina leży na pograniczu Niziny Śląsko-Łużyckiej i Wału Trzebnickiego. Przez ten teren przebiega droga wojewódzka nr 297. W głównej mierze gmina ma charakter rolniczy, z wyraźnym podziałem na część północną – typowo rolniczą oraz południową, gdzie przeważa gospodarka leśna. Gmina prowadzi partnerską współpracę z dwoma niemieckimi miastami: Gevelsberg z Westfalii i Spremberg z Brandenburgii. Część obszaru gminy objęta została podstrefą Wałbrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. W sferze gospodarczej dominuje przemysł dziewiarski, drzewny i spożywczy.

➤ *Gmina Brzeźnica*

Gmina Brzeźnica leży w południowej części województwa lubuskiego – graniczy od północy z gminą Nowogród Bobrzański, od wschodu z gminą Kozuchów, od południa i zachodu z gminą Żagań. Przejścia graniczne w Olszynie, Gubinku, Łęknicy, Przewozie i Gubinie dzielą gminę w linii prostej o 50 km. Zamieszkuje ją 3 728 osób, a powierzchnia wynosi 122 km². Na terenie gminy występują zabytki budownictwa, architektury sakralnej i świeckiej. Element etnograficzny stanowią pochodząca z Bukowiny grupa górali czadeckich, którzy kultywują swój folklor w zespołach i kapelach ludowych. Gmina ma rolniczy charakter ze względu na występowanie żyznych gleb.

➤ *Gmina Niegostawice*

Gmina położona jest na Równinie Szprotawskiej i obszarze Gór Kocich będących fragmentem Wzgórz Dalkowskich i obejmuje obszar 136 km². Gminę zamieszkuje 4 457 mieszkańców. Gmina położona jest w odległości 80 km od granicy polsko - niemieckiej. Przebiega tędy droga krajowa nr 3 relacji Zielona Góra – Wrocław. Obszar gminy należy do tych terenów historycznego, na którym najwcześniej rozwinęło się

osadnictwo wiejskie. Na terenie gminy występują ropy, gliny zwałowe, piaski, żwiry, torfy. Gmina ma charakter typowo rolniczy.

➤ *Gmina Wymiarki*

Położona jest w północnej części Borów Dolnośląskich nad rzeką Otwiernicą. Gmina obejmuje obszar 63 km², a liczba ludności wynosi 2 321 osób. Przez teren ten przebiega droga krajowa nr 18. Gmina słynie z wyrobu szkła – znajduje się tutaj Huta Szkła - Huta Stolze Wymiarki Sp. z o.o. Gmina Wymiarki utrzymuje współpracę w dwoma partnerami zagranicznymi: gminą Kreba – Neudorf (Niemcy) oraz z gminą Blanzky (Francja).

➤ *Miasto Gozdnicza*

Miasto Gozdnicza zajmuje obszar 24 km² i mieszka w nim 3 100 osób. Miasto położone jest 15 km od przejścia granicznego Przewóz – Podrosche przy drogach wojewódzkich: nr 300 i nr 350. Leży także pośród Borów Dolnośląskich nad rzeką Czernicą. Głównym źródłem utrzymania mieszkańców jest praca w przemyśle ceramicznym, leśnictwie, handlu, oświacie i usługach. Gmina prowadzi współpracę zagraniczną z gminą Hähnichen (Niemcy) oraz z Mikroregionem Jizerské Podhůří (Czechy).

II.2. Ludność powiatu żagańskiego.

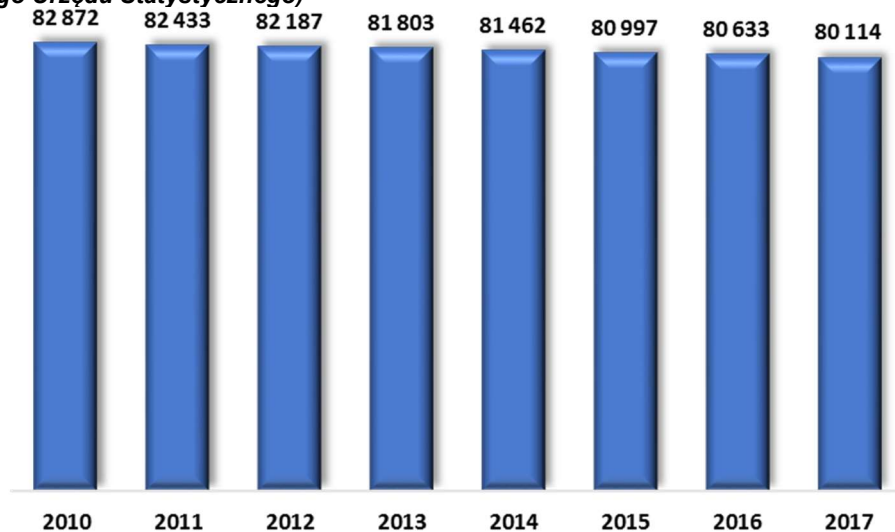
Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec grudnia 2016 roku, powiat zamieszkiwało 80 114 osób – 7,9% ludności całego województwa lubuskiego. Wśród ogółu mieszkańców powiatu nieznacznie przeważały kobiety 41 033 osób, co stanowi 51,2% wszystkich mieszkańców powiatu żagańskiego. Mieszkańcy powiatu zamieszkują na obszarze 1 132 km², co oznacza, że na 1 km² przypada średnio 78 osób. Warto zauważyć, że przeciętna liczba mieszkańców województwa lubuskiego przypadająca na 1 km² jest niższa i wynosi 73 osoby na 1 km². Powiat żagański charakteryzuje się stabilnością pod względem stanu ludności i posiada typową strukturę płciową. Na 100 mężczyzn przypada 105 kobiet, co oznacza, że w stosunku do województwa (105) i kraju (107), zachowuje równowagę płci. Dane dotyczące poszczególnych gmin powiatu żagańskiego zamieszczono w poniższej tabeli. Największa gęstość zaludnienia występuje w mieście Żagań, natomiast najmniejsza w gminie wiejskiej Żagań, w gminie wiejskiej Brzeznica oraz w gminie wiejskiej Niegosławice. Liczba ludności w skali całego powiatu żagańskiego jak i poszczególnych gmin powiatu żagańskiego zmniejszyła się. Największy spadek liczby ludności odnotowano w mieście Gozdnicza oraz gminie wiejsko – miejskiej Szprotawa.

Tabela 2. Charakterystyka gmin powiatu żagańskiego na koniec 2017 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

	Liczba mieszkańców	Liczba kobiet	Ludność na 1 km ²	zmiana liczby ludności na 1000 mieszkańców
miasto Gozdnicza	3 100	1 615	130	-22,7
miasto Żagań	26 148	13 486	648	-1,5
gmina wiejska Brzeźnica	3 728	1 862	31	-5,6
gmina wiejsko - miejska Iłowa	6 931	3 553	45	-4,7
gmina wiejsko - miejska Małomice	5 261	2 682	66	-0,8
gmina wiejska Niegosławice	4 457	2 223	33	-10,0
gmina wiejsko - miejska Szprotawa	20 925	10 828	90	-11,3
gmina wiejska Wymiarki	2 321	1 218	37	-5,6
gmina wiejska Żagań	7 243	3 566	26	-7,1
Powiat żagański	80 114	41 033	71	-6,4

W ostatnich latach liczba ludności powiatu żagańskiego uległa nieznacznemu zmniejszeniu, co związane jest z procesami migracyjnymi oraz ujemnym przyrostem naturalnym. W porównaniu do danych z 2010 roku liczba mieszkańców powiatu żagańskiego zmniejszyła się o 2 758 osoby, co stanowi procentowy spadek liczby mieszkańców o 3,3%.

Rysunek 2. Liczba mieszkańców powiatu żagańskiego w latach 2010 – 2017 r. (opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)



Przekrój wiekowy ludności zamieszkującej powiat żagański nie różni się znacznie od struktury wiekowej mieszkańców całego województwa lubuskiego. Struktura mieszkańców powiatu żagańskiego z uwzględnieniem grup funkcjonalnych wskazuje na 62,3% udział osób w wieku produkcyjnym, 17,4% udział osób w wieku przedprodukcyjnym oraz 20,3% udział osób w wieku poprodukcyjnym. Niestety wśród mieszkańców powiatu żagańskiego notuje się większy odsetek osób w wieku poprodukcyjnym niż w wieku przedprodukcyjnym, co wzmacniać będzie efekt starzenia się społeczeństwa.

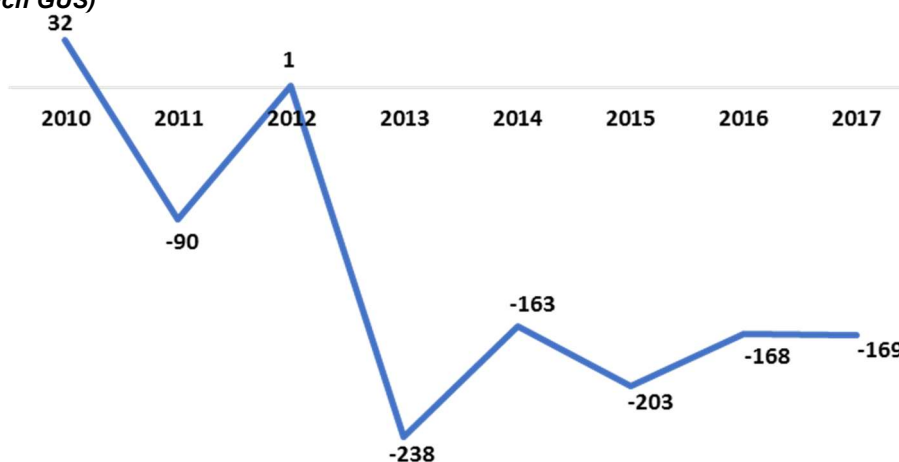
Tabela 3. Ludność powiatu żagańskiego oraz województwa lubuskiego według kategorii. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

	powiat żagański	województwo lubuskie

w wieku przedprodukcyjnym	17,4%	18,1%
w wieku produkcyjnym	62,3%	61,7%
w wieku poprodukcyjnym	20,3%	20,3%

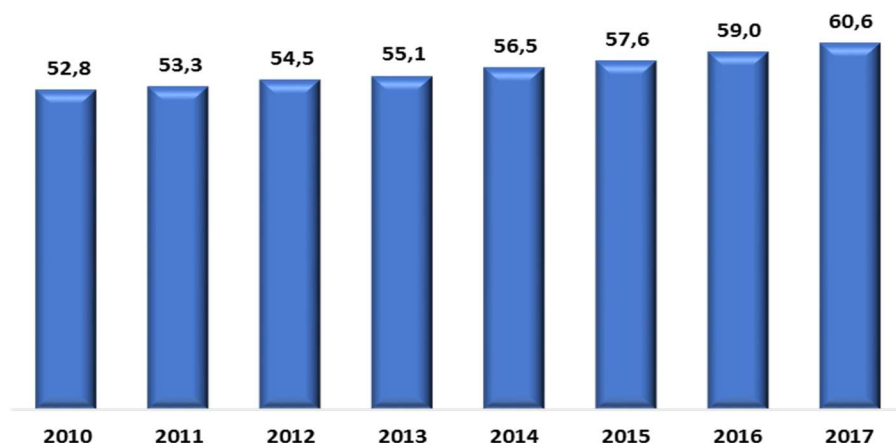
Przyrost naturalny w powiecie żagańskim w ostatnich latach jest ujemny - notuje się zdecydowanie większą liczbę zgonów niż narodzin.

Rysunek 3. Przyrost naturalny w powiecie żagańskim w latach 2010 – 2017. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)



Zmiany w strukturze demograficznej ludności, związane ze starzeniem się społeczeństwa, przyczynią się w przyszłości do coraz większego obciążenia osób w wieku produkcyjnym, które będą musiały utrzymywać powiększającą się stale liczbę osób w wieku nieprodukcyjnym, w szczególności osób w wieku poprodukcyjnym. Jednym z przydatnych wskaźników demograficznych określających przyszłe tendencje demograficzne jest wskaźnik obciążenia demograficznego, przedstawiający ludność w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym. Wartość tego wskaźnika stopniowo wzrasta, osiągając w 2016 roku wartość 60,6 osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym. Zwiększające się obciążenie demograficzne jest związane z malejącym odsetkiem osób młodych oraz wzrastającym odsetkiem osób w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym. Warto zauważyć, że wskaźnik obciążenia demograficznego w powiecie żagańskim jest niższy od wskaźnika charakterystycznego dla województwa lubuskiego, który wynosił 62,1.

Rysunek 4. Wskaźnik obciążenia demograficznego (ludność osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) w powiecie żagańskim w latach 2010-2016. (Opracowanie własne na podstawie danych GUS).



II.3. Prognoza demograficzna dla powiatu żagańskiego.

Prognoza demograficzna dla powiatu żagańskiego jest spójna z prognozą dla województwa. Powiat żagański ze względu na swoją specyfikę będzie charakteryzował się dodatnim bilansem migracyjnym i ujemnym bilansem naturalnym. Szacuje się, że liczba ludności będzie ulegała stałej regresji. W 2025 roku powiat żagański będzie miał o 3 654 osób mniej niż w 2016 roku, a w 2045 roku liczba mieszkańców ma się zmniejszyć do 64 076. W prognozowanym okresie nastąpią zmiany w strukturze ludności według grup wiekowych. Przewidywany jest jedynie stały wzrost ludności w wieku emerytalnym, co będzie stanowiło problem dla całego powiatu żagańskiego. Szacuje się również, że liczba osób mieszkających w miastach zmniejszać będzie się szybciej niż liczba osób mieszkających na wsi. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie żagańskim – prognoza demograficzna w latach 2025-2045 przedstawia poniższa tabela.

Tabela 4. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie żagańskim w latach 2025-2045. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

	Prognoza na 2025 r.	Prognoza na 2035 r.	Prognoza na 2045 r.
ogółem	76 460	70 830	64 076
mężczyźni	38 167	35 805	32 903
kobiety	38 293	35 025	31 173
miasto	45 137	40 751	35 825
wieś	31 323	30 079	28 251
przedprodukcyjny	12 267	9 799	8 312
produkcyjny	46 786	43 554	37 576
poprodukcyjny	17 407	17 477	18 188

II.4. Charakterystyka gospodarcza powiatu żagańskiego.

Korzystanie położenie powiatu żagańskiego w drugim pasie powiatów graniczących z Niemcami stwarza duże możliwości uczestnictwa we współpracy transgranicznej. Powiat posiada klimat umiarkowany,

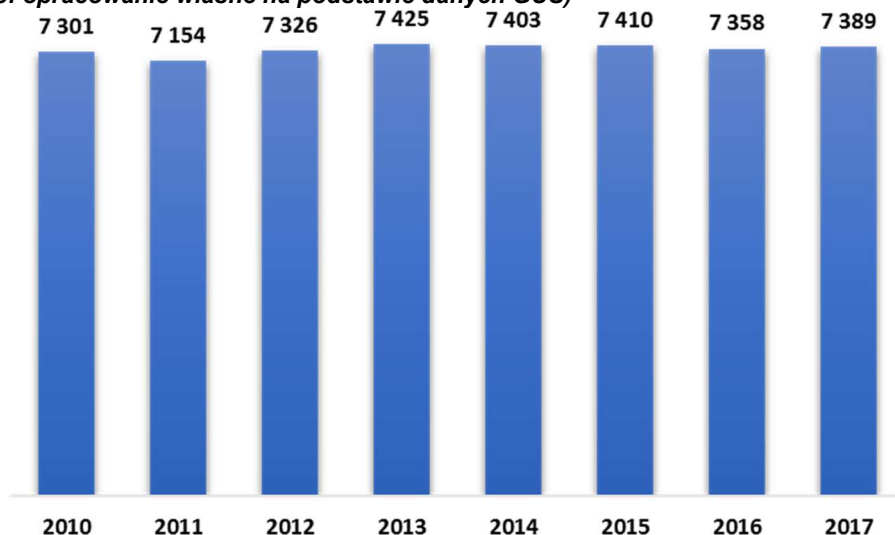
obejmujący najcieplejszą dzielnicę Polski (wrocławską). Klimat ten cechuje krótka zima o krótkim czasie zalegania pokrywy śnieżnej, z przewagą wiatrów zachodnich, południowo zachodnich. Znaczną powierzchnię powiatu, bo aż 43,9 proc. stanowią tereny leśne - tu rozpościerają się Bory Dolnośląskie, a z nich wypływają i wpadają do rzeki Bóbr jej lewostronne dopływy Kwisa i Czerna. Rzeką Bóbr przebiega przez nasze tereny na odcinku 62 km. Na obszarze tym wykonano wiele stopni wodnych, wykorzystywanych do pozyskania energii. Bogaty system wodny dobrze chroni przyrodę tworząc swoisty ekosystem. Możliwości rozwoju regionu determinuje w dużym stopniu układ komunikacyjny. Przez teren powiatu przebiegają dwie ważne drogi krajowe prowadzące do przejść granicznych:

- nr 18 o oznaczeniu międzynarodowym E36 na trasie Berlin - Wrocław - Lwów, zaliczana do tzw. korytarza paneuropejskiego III,
- nr 12 na trasie Łęknicy Żary - Żagań - Szprotawa Głogów - Wschowa do Drohouska.

Występujące w powiecie bogactwa naturalne wpływają na rozwój określonych dziedzin działalności gospodarczej. Obfitość lasów przyczynia się do rozwoju przemysłu drzewnego. Bogate złoża piasków szklarskich, piasku kwarcowego, surowców ilastych oraz gliny kamionkowej spowodowały rozwój przemysłu szklarskiego i ceramiki budowlanej. Gospodarkę naszego regionu cechuje zróżnicowanie przestrzenne i funkcjonalne. Większość potencjału gospodarczego skupia się w dwóch miastach: w Żaganiu oraz w Szprotawie. Dominującą rolę odgrywa przemysł i usługi. Gminy w swych planach zagospodarowania przestrzennego przeznaczają wiele terenów na inwestycje oraz stosują szerokie preferencje dla pracodawców tworzących nowe miejsca pracy. Jednymi z najbardziej atrakcyjnych ofert inwestycyjnych, z którymi powiat wciąż wiąże duże nadzieje, są obiekty i tereny przeznaczone do zagospodarowania na lotniskach przejętych po byłej Armii Radzieckiej. Wśród nich są hangary, hale remontowe, garaże, warsztaty oraz schrony samolotowe, które znajdują się w miejscowości Tomaszowo na terenie gminy wiejskiej Żagań i w Wiechlicach w gminie Szprotawa. Atrakcyjną ofertę tworzą również tereny inwestycyjne gminy Iłowa zlokalizowane przy drodze A-18 (Berlin -Wrocław-Lwów). Położenie powiatu w rejonie autostrady i przejść granicznych stwarza warunki do rozwoju sfery obsługi ruchu tranzytowego towarów. Wyróżnikiem Żagania - siedziby gminy i powiatu, jest funkcja administracyjna, przemysłowa, usługowa i kulturalna. Powiązania funkcjonalne Żagania z Zieloną Górą dominują, choć można zauważyć powiązania z Wrocławiem. Dalszy dynamiczny rozwój gospodarczy całego powiatu jest, ze względu na peryferyjne położenie w stosunku do Gorzowa Wlkp. i częściowo do Zielonej Góry, warunkiem zrównoważonego rozwoju całego województwa lubuskiego. Potencjał rozwojowy tkwi w rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw produkcyjno-usługowych i turystycznych. Południowo-zachodnia i północna część powiatu to obszary o dominującej funkcji rolniczej, z możliwością rozwoju przemysłu rolno-spożywczego. Widoczna stagnacja gospodarcza obszarów popegeerowskich jest skutkiem przede wszystkim głębokiej restrukturyzacji gospodarki rolnej. Specyfiką branżową powiatu był dotychczas przemysł włókienniczy, odzieżowy oraz ceramiczno-budowlany. Upadek znaczenia i przekształcenia spowodował znaczne zmniejszenie zatrudnienia, a nowo powstałe zakłady tej branży z trudem znajdują nowe miejsca na rynku. Na koniec września 2017 roku, według danych GUS w powiecie żagańskim funkcjonowało 7 389 podmiotów gospodarczych. Biorąc pod uwagę wszystkie podmioty

zarejestrowane w REGON powiat żagański zajmuje 6 miejsce na 14 powiatów w województwie lubuskim. Na terenie powiatu żagańskiego w tym okresie działało 821 spółek, w tym 454 spółki handlowe, 10 spółek akcyjnych, 396 spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, 363 spółki cywilne, 43 spółdzielnie oraz 5 037 podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne. W ostatnich latach liczba podmiotów gospodarczych w powiecie żagańskim utrzymuje się na zbliżonym poziomie.

Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie żagańskim na koniec grudnia w latach 2010 – 2017 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)



Według danych GUS i spisu REGON na koniec września 2017 roku w powiecie żagańskim zdecydowanie najwięcej przedsiębiorstw funkcjonowało na terenie miasta Żagań – 3 074, co stanowiło 41,6% ogółu podmiotów gospodarczych w powiecie żagańskim. Znaczna liczba podmiotów zlokalizowanych jest w gminie miejsko - wiejskiej Mełgiew – 1 925. W pozostałych gminach powiatu żagańskiego odsetek podmiotów gospodarczych jest zdecydowanie niższy. Poniższa tabela przedstawia ilość oraz odsetek przedsiębiorstw w poszczególnych gminach powiatu żagańskiego.

Tabela 5. Zarejestrowane przedsiębiorstwa w poszczególnych gminach powiatu żagańskiego na dzień 31.12.2017 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

Jednostka terytorialna	Liczba podmiotów	%
GOZDNICA - gmina miejska	258	3,5%
ŻAGAŃ - gmina miejska	3 074	41,6%
BRZEŹNICA - gmina wiejska	259	3,5%
IŁOWA - gmina miejsko-wiejska	518	7,0%
MAŁOMICE - gmina miejsko-wiejska	418	5,7%
NIEGOSŁAWICE - gmina wiejska	227	3,1%
SZPROTAWA - gmina miejsko-wiejska	1 925	26,1%
WYMIARKI - gmina wiejska	142	1,9%
ŻAGAŃ - gmina wiejska	568	7,7%
Powiat żagański	7389	100,0%

W powiecie żagańskim dominują najmniejsze przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (w tym mikroprzedsiębiorstwa). Na dzień 31.12.2017 roku takich podmiotów odnotowano 7 091 – 96,0% wszystkich podmiotów gospodarczych. Liczba firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników to – 253. W tym okresie w powiecie żagańskim odnotowano 43 przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników oraz 2 firmy zatrudniające od 250 do 999 pracowników.

Tabela 6. Struktura podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników na dzień 30.09.2017 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

Liczba pracowników	Ilość podmiotów
0 – 9	7 091
10 – 49	253
50 – 249	43
250 – 999	2
1000 i więcej	0
Suma	7 389

Opierając się na danych ze spisu REGON na dzień 30.09.2017 roku w ramach sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności widać wyraźnie, iż największy odsetek przedsiębiorstw w powiecie żagańskim stanowią firmy działające w branży handel detaliczny i naprawa pojazdów samochodowych – 1 851 podmiotów. Znaczna liczba podmiotów gospodarczych 1 135 działa w sekcji budownictwo. Duża grupa podmiotów prowadzi działalność związaną z obsługą rynku nieruchomości – 1 085. W branży przetwórstwo przemysłowe działa 530 podmiotów, natomiast w branży pozostała działalność usługową – 477 firm. Poniższa tabela przedstawia rozkład wszystkich podmiotów gospodarczych według sekcji PKD w powiecie żagańskim.

Tabela 7. Branże i liczba podmiotów w powiecie żagańskim na dzień 31.12.2017r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

Rodzaj działalności	Ilość podmiotów
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	1851
Sekcja F – Budownictwo	1135
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1085
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	530
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	477
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	385
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	338
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	326
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	216
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	206
Sekcja P – Edukacja	204
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	159
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	133
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	126

Sekcja J - Informacja i komunikacja	107
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	57
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	31
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	18
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	2

Znaczące zakłady pracy w powiecie żagańskim:

Miasto Żagań

- ✓ Firma Produkcyjna Bartex ZPCH (produkcja pościeli i tekstyliów hotelowych)
- ✓ Poltops Sp. z o.o. (produkcja włókiennicza),
- ✓ P.H.U. Adam Sp. z o.o. Lubuskie Centrum Dystrybucji Mięsa (sprzedaż mięsa),
- ✓ Przedsiębiorstwo Wielobranżowe „Jersak” Zofia Jersak (handel paliwami),
- ✓ Polstoff Sp. z o.o. (handel),
- ✓ Zakład Wielobranżowy Galwanizacja (pokrycia galwaniczne),
- ✓ VP Polska Sp. z o.o. (produkcja opakowań z papieru),
- ✓ Piekarnia „Amadeo” Tadeusz Giza (produkcja i wyrób pieczywa i artykułów cukierniczych),
- ✓ Ecotex Poland Sp. z o.o. (hurtownia odzieży używanej),
- ✓ Miejski Zakład Komunikacji Sp. z o.o. (transport miejski),
- ✓ Miejskie Przedsiębiorstwo Oczyszczania i Robót Drogowych Sp. z o.o. (gospodarowanie odpadami),
- ✓ Dringenberg Polska Sp. z o.o. (produkcja mebli warsztatowych i wyposażenia pojazdów serwisowych),
- ✓ KISBUD (produkcja okien i drzwi).

Gmina Żagań

- ✓ Thye – Lokenberg Polska Sp. o.o. Tomaszowo (produkcja podłóg dla zwierząt),
- ✓ Lafarge Kruszywa Żwirownia Żagań – Miodnica.

Miasto Gozdnicza

- ✓ Gozdnickie Zakłady Ceramiki Budowlanej Sp. z o.o. (produkcja cegieł, płytek i bruków klinkierowych),
- ✓ Ekofarm” Maciej Rosner (hodowla drobiu i ubój drobiu),
- ✓ Przedsiębiorstwo „GEM” Eksport-Import Małgorzata Figas (produkcja palet drewnianych),

Gmina Brzeźnica

- ✓ Anters Zakład Piekarsko-Cukierniczy Andrzej Antczak – Jabłonów,
- ✓ Zakład Przetwórstwa Mięsnego Zbigniew Motyka – Wrzesiny,
- ✓ Przedsiębiorstwo Wielobranżowe Jan Marczuk – Wrzesiny (produkcja pasz, środków ochrony roślin),

Gmina Iłowa

- ✓ Vitrosilicon S.A. (producent wyrobów ze szkła),
- ✓ Intra S.A. (przewozy materiałów sypkich, kompleksowe usługi transportowe),
- ✓ Feryster Sp. J. B i Z Sobków (transformatory impulsowe, dławiki przeciwzakłóceń, elementy indukcyjne).

Gmina Małomice

- ✓ B&B Opakowania Sp. z o.o. (produkcja bębnow stalowych beczek),
- ✓ Silgan Metal Packaging Szprotawa Sp. z o.o. (opakowania metalowe),
- ✓ Wuppermann Polska Sp. z o.o. (produkcja rur, komponentów blaszanych),
- ✓ Zakład Produkcyjno-Handlowy LRN Roman Nowak (producent opakowań blaszanych),
- ✓ OVOTEK Sp. z o.o. Lasocice, Małomice (hodowla drobiu).

Gmina Szprotawa

- ✓ BEWA Systemy oczyszczania ścieków,
- ✓ Poli – Eco Tworzywa Sztuczne Sp. z o.o. – Zakład w Szprotawie,
- ✓ M-S & PICO RUSZTOWANIA Sp. z o.o.,
- ✓ Peter Schmidt Okna i Drzwi PVC Sp. z o.o.
- ✓ Lakos Sp. z o.o. (produkcja schodów, barierek oraz różnego rodzaju konstrukcji budowlanych),
- ✓ Hozzman Schody i Drzwi Andrzej Hozzman (produkcja schodów i drzwi drewnianych),
- ✓ Silgan Metal Packaging Sp. z o.o. (produkcja opakowań blaszanych).
- ✓ PPHU Martpol Beata Martynowicz (produkcja poduszek, kołder i innych wyrobów pikowanych oraz poduszek przeznaczonych na różnego rodzaju meble).

Gmina Wymiarki

- ✓ Piekarnia „Omega” Wymiarki,
- ✓ Huta Stolzle Wymiarki Sp. z o.o.,
- ✓ Zakład Masarniczy Czernicki i syn.

Do innowacyjnych i znaczących podmiotów gospodarczych w powiecie żagańskim należą:

- ✓ **ALPOS Polska Sp. z o.o.** z Małomic (produkcja kształtowników zamkniętych z blachy czarnej oraz ocynkowanej),
- ✓ **Raeuchle Sp. z o.o.** w Organizacji z Leszna Górnego, gm. Szprotawa (wyprawianie skór oraz produkcja wyrobów skórzanych; badania jakości skór),
- ✓ **Vitrosilicon S.A.** z Iłowej (produkcja pustaków szklanych Claro Glass, lampionów ozdobnych szkła wodnego sodowego i potasowego),

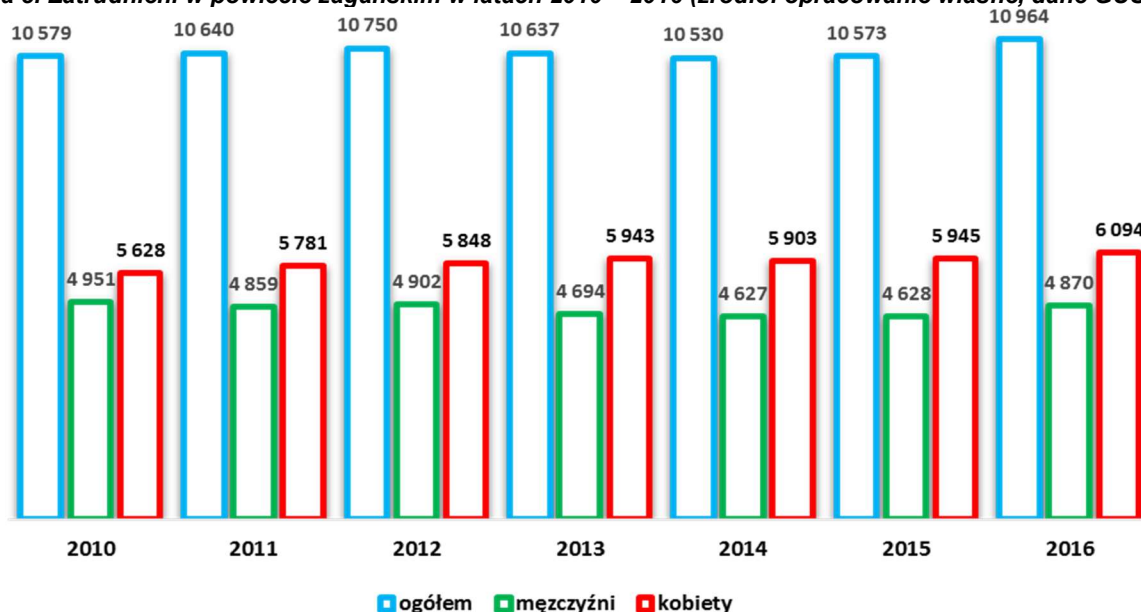
- ✓ **Asko Vogel&Not Sp. z o. o.** ze Szprotawy (produkcja opakowań metalowych),
- ✓ **Dringenberg Polska Sp z o. o.** z Żagania (produkcja metalowych mebli warsztatowych i wyposażenia pojazdów serwisowych),
- ✓ **Firma Produkcyjna Bartex ZPCH** z Żagania (produkcja pościeli i tekstyliów hotelowych)
- ✓ **Zakład Wielobranżowy Galwanizernia Sp. z o. o.** z Żagania (usługi zakresie pokryć galwanicznych dla producentów AGD: cynk-nikiel, cynkowanie, chromowanie stali nierdzewnej, niklowanie i chromowanie dekoracyjne oraz cynkuje części na potrzeby przemysłu motoryzacyjnego),
- ✓ **Poltops Sp. z o. o.** z Żagania (obróbka runa owczego – najstarszy polski producent dzianin futerkowych ze 100% udziałem czystej, żywej wełny oraz czesaneł wełnianych przeznaczonych na potrzeby zakładów przędzalniczych),
- ✓ **VP Polska SP. z o. o.** z Żagania (produkcja opakowań trzech grup: torby papierowe, wysyłkowe opakowania elastyczne oraz sterylne opakowania medyczne),
- ✓ **For Nature Jerzy Dobryczyński** z Żagania (obróbka metali i produkcja wyrobów metalowych m.in.: zbiorniki paliwowe, urządzenia i instalacje centralnego filtrowania emulsji i olejów, konstrukcje metalowe),
- ✓ **Zakłady Ceramiczny Gołowczyński** z Żagania (produkcja wysokiej jakości wyrobów ceramicznych z surowców klinkierowych),
- ✓ **Huta Stolze Wymiarki Sp. z o.o.** w Wymiarkach – (produkcja słoów dla przetwórstwa rolnospożywczeo oraz szklane pojemniki do zniczy),
- ✓ **Systemy oczyszczania ścieków „Bewa”** ze Szprotawy (produkcja elementów betonowych i żelbetonowych, urządzeń separujących wody opadowe i technologiczne oraz oczyszczających ścieki bytowo-gospodarcze),
- ✓ **Lakos Sp. z o. o.** ze Szprotawy (obróbka metalu – produkcja konstrukcji stalowych, aluminiowych i ze stali nierdzewnej (schodów, balustrad, barierek, konstrukcji budowlanych),
- ✓ **Lapis s.c.** w Bożnowie (prace wysokościowe i renowacja zabytków),
- ✓ **Ovotek Sp. z o. o.** w Bobrzanach (chów drobiu, jaja świeże konsumpcyjne jak i płynne oraz pasteryzowane artykuły jajczarskie),
- ✓ **PPHU Martpol Beata Martynowicz** w Szprotawie (firma specjalizuje się w produkcji poduszek, kołder i innych wyrobów pikowanych oraz poduszek przeznaczonych na różnego rodzaju meble).
- ✓ **Zakład Produkcyjno Handlowy LRN. Roman Nowak** z Małomic (produkcja opakowań blaszanych).

II.5. Struktura osób pracujących w powiecie żagańskim w poszczególnych sektorach gospodarczych.

Na koniec 2016 roku w powiecie żagańskim zatrudnionych było 10 964 osób. Zauważalny jest stała tendencja wzrostu zatrudnienia w ostatnich latach. Poniższa wykres przedstawia rozkład liczby zatrudnionych na przestrzeni lat 2010 - 2016. Z punktu widzenia płci pracujących

mieszkańców powiatu żagańskiego zauważalna jest przewaga liczby zatrudnionych kobiet. Warto jednak zauważyć, iż wzrost zatrudnienia widoczny jest zarówno wśród kobiet jak i wśród mężczyzn.

Tabela 8. Zatrudnieni w powiecie żagańskim w latach 2010 – 2016 (źródło: opracowanie własne, dane GUS)



Największa liczba pracujących odnotowana została w 2016 roku w mieście Żagań – 4 854 zatrudnionych osób tj. 44,3% ogółu pracujących mieszkańców powiatu żagańskiego oraz gminie miejsko - wiejskiej Szprotawa – 3 015 osób – 27,5% pracujących mieszkańców powiatu. Warto przyrzeć się także strukturze zatrudnienia w gminach powiatu z uwzględnieniem płci pracujących osób. Pracujące kobiety dominują w skali całego powiatu oraz w mieście Żagań oraz gminach Szprotawa, Brzeźnica, Małomice, Niegosławice oraz Żagań. Mężczyźni przeważają w strukturze zatrudnienia w mieście Gozdnicza oraz gminach: Iłowa i Wymiarki. Uwzględniając liczbę pracujących w przeliczeniu na 1 000 ludności wynika, że najwyższy współczynnik odnotowano w przypadku Żagań, gminy Iłowa oraz gminy Szprotawa.

Tabela 9. Zatrudnieni w powiecie żagańskim z uwzględnieniem miast i gmin powiatu w 2016 roku (źródło: opracowanie własne, dane GUS)

Jednostka terytorialna	ogółem	%	mężczyźni	kobiety	Pracujący na 1000 ludności
GOZDNICA - gmina miejska	402	3,7%	219	183	127
ŻAGAŃ - gmina miejska	4 854	44,3%	2 051	2 803	185
BRZEŹNICA - gmina wiejska	205	1,9%	62	143	55
IŁOWA - gmina miejsko-wiejska	1 084	9,9%	593	491	156
MAŁOMICIE - gmina miejsko-wiejska	464	4,2%	235	229	88
NIEGOSŁAWICE - gmina wiejska	289	2,6%	115	174	64
SZPROTAWA - gmina miejsko-wiejska	3 015	27,5%	1 277	1 738	142
WYMIARKI - gmina wiejska	290	2,6%	149	141	124
ŻAGAŃ - gmina wiejska	361	3,3%	169	192	49
Powiat żagański	10 964	100,0%	4 870	6 094	136

Mieszkańcy powiatu żagańskiego pracują przede wszystkim w dwóch działach gospodarki: przemysł i budownictwo – 29,3% oraz pozostałe usługi – 28,6% ogółu zatrudnionych osób. Kobiety

zatrudnione są głównie w rolnictwie, leśnictwie łowiectwie i rybactwie oraz w pozostałych usługach natomiast mężczyźni pracują w takich sektorach działalności jak: przemysł i budownictwo oraz rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo.

Tabela 10. Struktura zatrudnienia w powiecie żagańskim w 2016 roku ze względu na sektor działalności PKD. (źródło: opracowanie własne, dane GUS)

Dział gospodarki	Liczba zatrudnionych ogółem
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo	21,1%
przemysł i budownictwo	29,3%
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	18,1%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	2,9%
pozostałe usługi	28,6%

II.6. Charakterystyka rynku edukacyjnego w powiecie żagańskim (kształcenie publiczne w kontekście dostosowania do wymagań rynku pracy).

Powiat żagański 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. Mieszkańcy powiatu żagańskiego nie muszą wyjeżdżać poza powiat, aby zdobywać wykształcenie na poziomie średnim. Niewielka odległość od Zielonej Góry, dodatkowo daje możliwość pobierania nauki w tamtejszych placówkach edukacyjnych i uczelniach wyższych.

Powiat Żagański jest organem prowadzącym dla następujących jednostek oświatowych:

- **Zespół Szkół Technicznych i Licealnych w Żaganiu**
ul. Pomorska 7, 68-100 Żagań
- **Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Iłowej**
ul. Pałacowa 1, 68 - 120 Iłowa
- **Zespół Szkół Ogólnokształcących w Żaganiu**
pl. Orłat Lwowskich, 68 - 100 Żagań
- **Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Żaganiu**
ul. Gimnazjalna 13, 68 - 100 Żagań

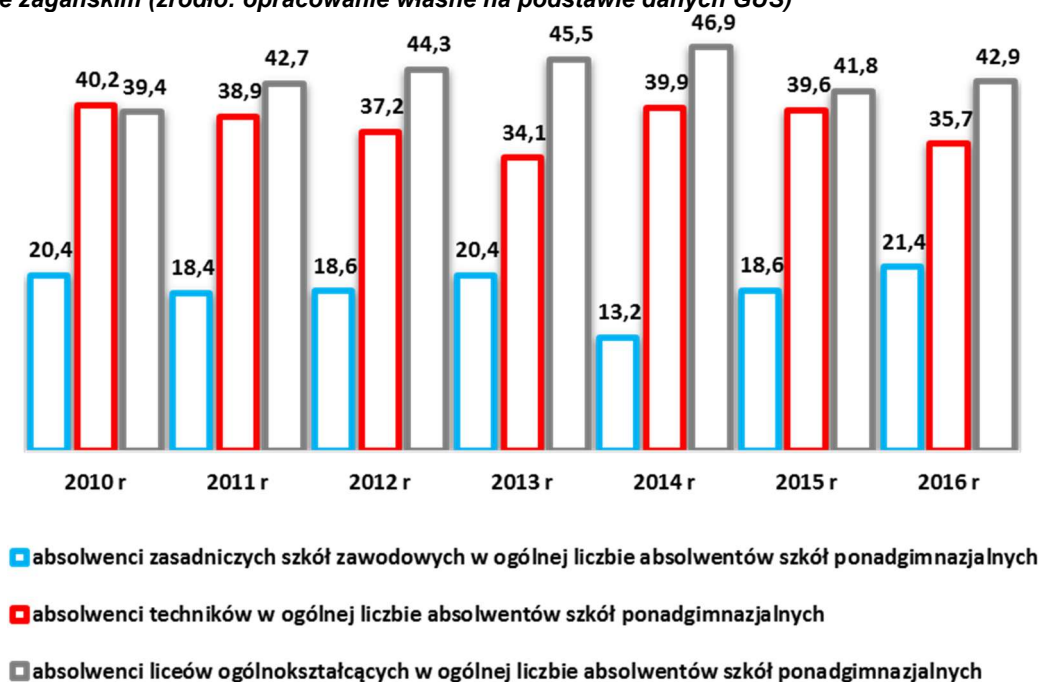
- **Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych w Szprotawie**
ul. Niepodległości 7, 67 - 300 Szprotawa
- **Zespół Szkół Zawodowych w Szprotawie**
ul. Koszarowa 10, 67 - 300 Szprotawa
- **Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy im. J. Brzechwy w Szprotawie – Szkoła Podstawowa, Gimnazjum, Szkoła Przystosabiająca do Pracy**
ul. Sobieskiego 69, 67 - 300 Szprotawa
- **Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy w Żaganiu – Szkoła Podstawowa, Gimnazjum, Szkoła Przystosabiająca do Pracy**
ul. X-lecia 19-21, 68-100 Żagań
- **Poradnia Psychologiczno Pedagogiczna w Żaganiu**
ul. Śląska 1, 68-100 Żagań
- **Poradnia Psychologiczno Pedagogiczna w Szprotawie**
ul. Sobieskiego 69, 67-300 Szprotawa

II.7. Dopasowanie kształcenia do popytu na pracę w powiecie żagańskim.

Szkoły ponadgimnazjalne oferują bardzo szerokie spectrum zawodów, które można zdobyć w wielu szkołach zlokalizowanych w powiecie żagańskim. Biorąc jednak pod uwagę dane na temat liczby osób bezrobotnych – szczególnie młodych i można wysnuć wnioski, 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 żagańskim mamy do czynienia z częściowym niedopasowaniem kwalifikacji zawodowych absolwentów i osób poszukujących zatrudnienia, z rzeczywistymi potrzebami pracodawców. Niedopasowania te pogłębia szybko postępujący rozwój technologii teleinformatycznych, 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 rosnący 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 gimnazjalnych ze

szkołami kształcenia zawodowego. 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. Niestety w dalszym ciągu w powiecie żagańskim zachwane są proporcje pomiędzy liczbą uczniów szkół ogólnokształcących a liczbą uczniów zasadniczych szkół zawodowych, co prezentuje poniższy wykres.

Rysunek 6. Absolwenci danego typu szkół w ogólnej liczbie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie żagańskim (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)



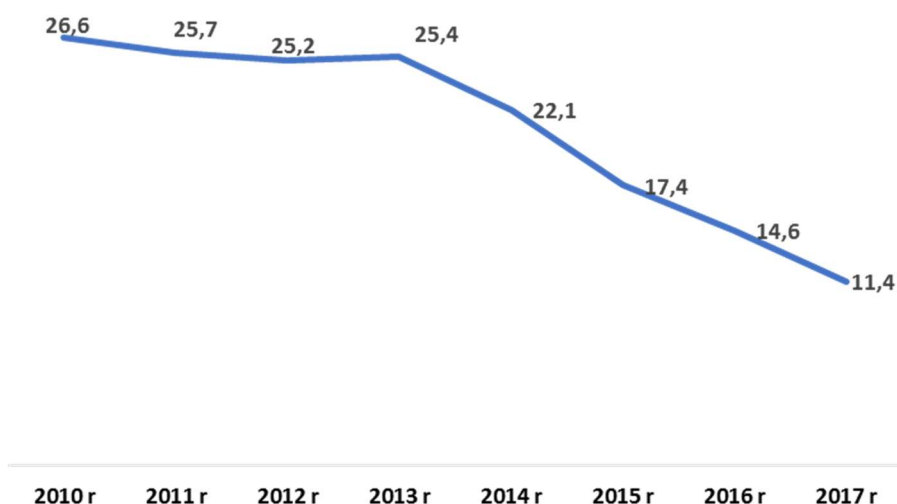
Warto zauważyć, że obecnie w szkołach zawodowych realizowany jest Projekt pt: *Modernizacja kształcenia zawodowego w Powiecie Żagańskim*. Swym działaniem obejmuje sześć lat. W jego ramach zakupiono nowoczesne wyposażenie dla czterech szkół ponadgimnazjalnych: Zespołu Szkół Zawodowych w Szprotawie, Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Iłowej, Zespołu Szkół Ponadgimnazjalnych w Żaganiu, Zespołu Szkół Technicznych i Licealnych w Żaganiu. Projekt daje możliwość uczestnictwa w specjalistycznych kursach prawa jazdy kat. B, barmańskim, kelnerskim, cukierniczym, carvingu, obsługi wózka widłowego, mechaniki motocyklowej, obsługi programów komputerowych ms Excel, auto Cad, grafiki 3D i wielu innych. Kursy umożliwią podniesienie kwalifikacji zawodowych i ułatwią zdobycie zatrudnienia. W ramach projektu funkcjonuje również doradztwo zawodowe, dzięki któremu uczniowie mogą poznać potencjał zawodowy. Realizowane są też płatne staże u przedsiębiorców.

III. Analiza bezrobocia w powiecie żagańskim.

III.1 Ogólna charakterystyka osób bezrobotnych

Dane statystyczne jednoznacznie wskazują, że powiat żagański od lat cechuje się jednym z wyższych wskaźników bezrobocia w całym województwie lubuskim. Na koniec 2017 roku stopa bezrobocia w powiecie żagańskim była jedna z najwyższych w całym województwie lubuskim - wynosiła 11,4% i była o 4,8% wyższa od średniej wojewódzkiej średniej krajowej. Taka różnica w stopie bezrobocia wskazuje na występowanie istotnych problemów na lokalnym rynku pracy zarówno w zakresie zatrudnienia, podaży i popytu na pracę. Powiat żagański cechuje się najwyższym poziomem bezrobocia wśród wszystkich powiatów województwa lubuskiego. Negatywna fluktuacja zatrudnienia w regionie powoduje, że stopa bezrobocia przez długi okres utrzymywała się na zbliżonym relatywnie wysokim poziomie. Pomimo relatywnie wysokiej stopy bezrobocia warto zauważyć, że na lokalnym rynku pracy ponownie odnotowano pozytywne zjawiska. Sytuacja na rynku pracy w powiecie w ostatnich latach jest coraz bardziej pozytywna. W związku z dynamicznymi zmianami na rynku pracy – polepszeniem koniunktury gospodarczej i wzrostem popytu na pracę, mamy do czynienia ze wzrostem ilości ofert pracy, co w konsekwencji prowadzi do zmniejszenia liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. Na przestrzeni ostatnich lat stopa bezrobocia oraz liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych osiągnęła jeden z najniższych poziomów. Poniżej przedstawiono zmiany w zakresie stopy bezrobocia rejestrowanego w latach 2010-2017.

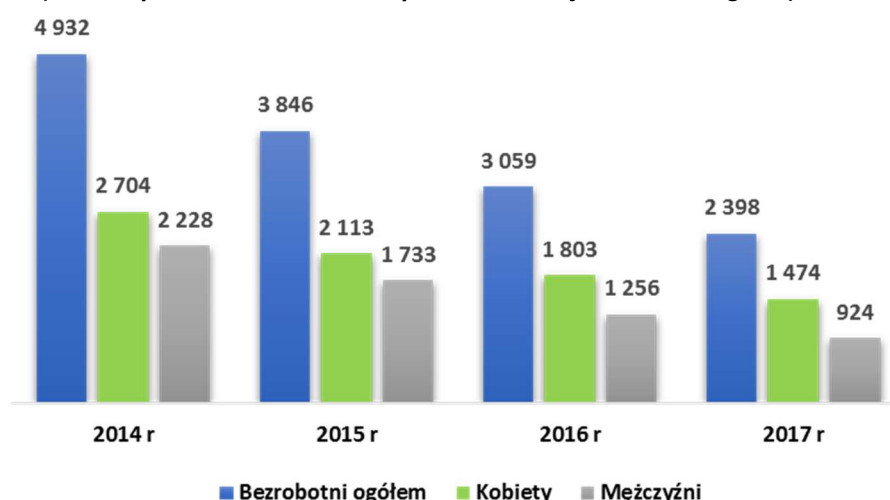
Rysunek 7. Stopa bezrobocia w powiecie żagańskim w latach 2010 – 2017 (źródło opracowanie własne na podstawie danych GUS)



Zmniejszeniu uległa także liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu. Na koniec 2017 roku Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu zarejestrowanych było 2 398 osób

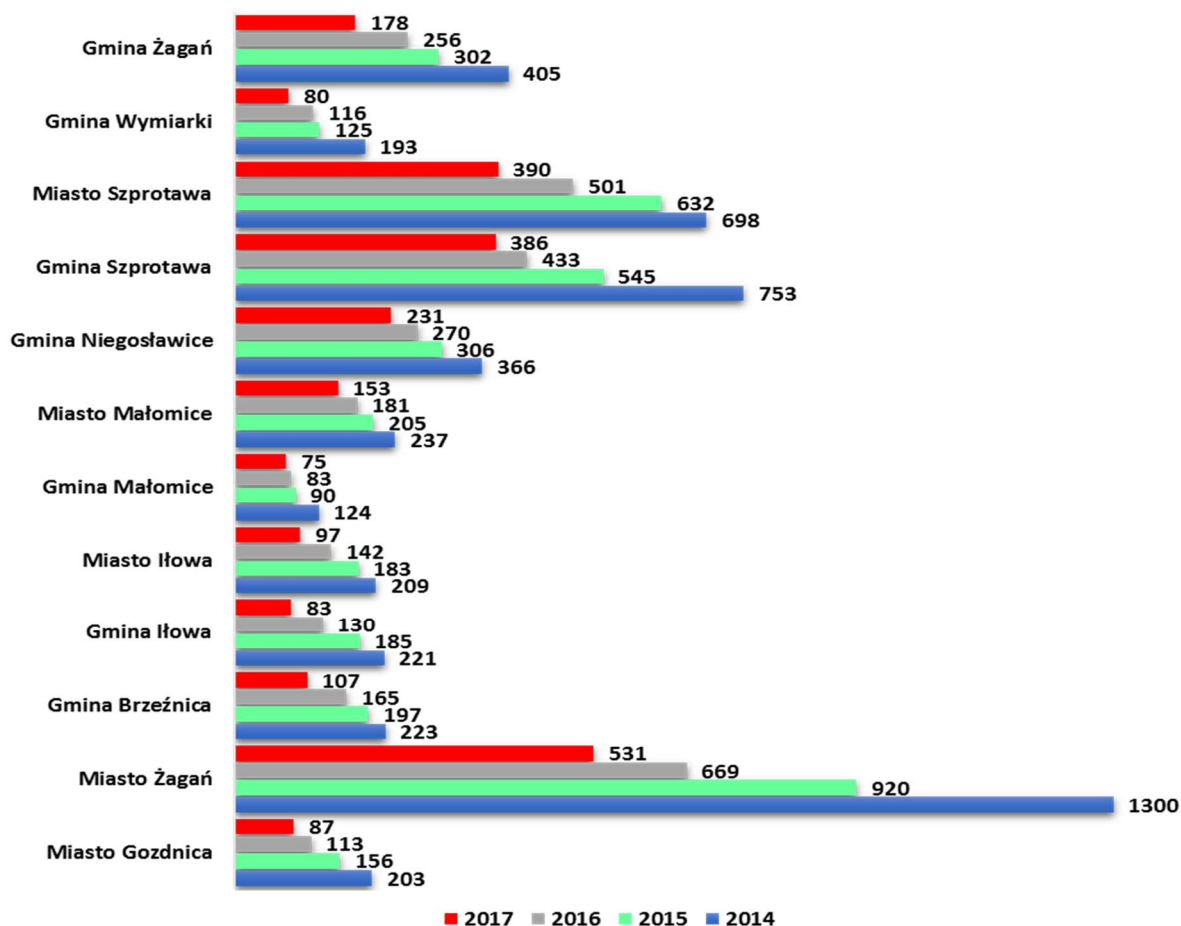
bezrobotnych. W porównaniu do danych końca 2016 roku liczba osób bezrobotnych zmniejszyła się o 661 osób, jest to spadek liczby osób bezrobotnych, w porównaniu danych rocznych wynoszący aż 21,6 punktów procentowych, natomiast w odniesieniu do danych z końca 2014 roku liczba osób bezrobotnych zmniejszyła się o 51,4%. Takie dane obrazują skalę i dynamikę zmian na lokalnym rynku pracy w powiecie żagańskim. Bezrobocie w powiecie żagańskim jest sfeminizowane - według danych na dzień 31 grudnia 2017 roku zarejestrowane były 1 474 bezrobotne kobiety – 61,5% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych oraz 924 bezrobotnych mężczyzn – 38,5%.

Rysunek 8. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych z podziałem na płeć według danych na koniec roku w latach 2014 – 2017. (źródło opracowanie własne na podstawie danych PUP w Żaganiu)



W analizowanym okresie najwięcej bezrobotnych w powiecie żagańskim zamieszkiwało miasto Żagań. Liczba bezrobotnych w tej gminie na koniec 2017 roku wyniosła 531 osób. Duża grupa osób bezrobotnych to mieszkańcy miasta i gminy Szprotawa odpowiednio 398 oraz 386 osób bezrobotnych. Najmniejszą liczbą osób bezrobotnych w latach 2014-2017 charakteryzowały się gminy Małomice, Wymiarki, Iłowa oraz miasto Gozdnicza. Prezentowany wykres ukazuje dynamikę zmniejszenia liczby osób bezrobotnych w każdej z analizowanych jednostek administracyjnych powiatu żagańskiego. Dynamika spadku osób bezrobotnych w latach 2014 – 2017 była najwyższa w gminie Iłowa (spadek o 62,4%), mieście Żagań – (spadek o 59,2%), w gminie Wymiarki (spadek 58,6%), mieście Gozdnicza (spadek o 57,1%) oraz w gminie Żagań (56,1%). Najwolniej liczba osób bezrobotnych zmniejszała się w mieście Małomice – (spadek o 35,4%, gminie Niegosławice (spadek o 36,9%) oraz w gminie Małomice (spadek o 39,5%).

Rysunek 9. Liczba bezrobotnych (stan na koniec roku) w latach 2014 - 2017 według gminy w powiecie żagańskim (źródło opracowanie własne na podstawie danych PUP w Żaganiu)



Poniżej przedstawiono szczegółową strukturę zarejestrowanych osób bezrobotnych według stanu na koniec roku w latach 2014-2017 z podziałem na płeć. Warto zauważyć, iż bezrobocie w niemal wszystkich gminach powiatu żagańskiego jest sfeminizowane, bezrobotne kobiety przeważają w strukturze ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych.

Tabela 11. Liczba bezrobotnych z podziałem na płeć (stan na koniec roku) w latach 2014 - 2017 według gminy w powiecie żagańskim (źródło opracowanie własne na podstawie danych PUP w Żaganiu)

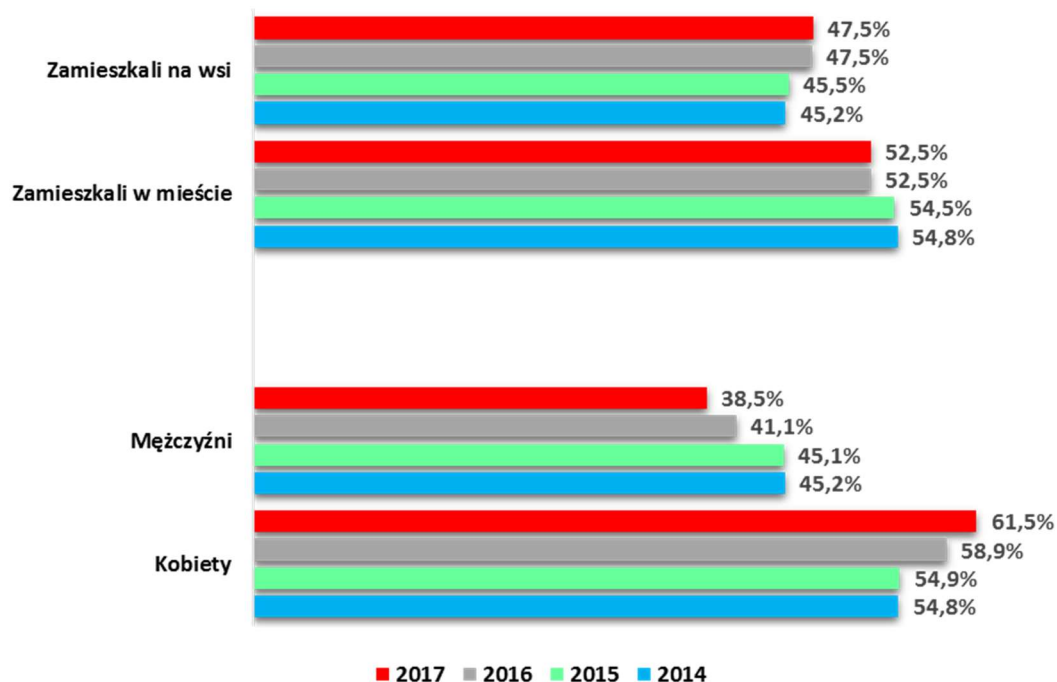
Gmina	2014	2015	2016	2017
-------	------	------	------	------

	Bezrobotni ogółem	Bezrobotne kobiety	Bezrobotni mężczyźni	Bezrobotni ogółem	Bezrobotne kobiety	Bezrobotni mężczyźni	Bezrobotni ogółem	Bezrobotne kobiety	Bezrobotni mężczyźni	Bezrobotni ogółem	Bezrobotne kobiety	Bezrobotni mężczyźni
Gmina Brzeźnica	223	123	100	197	112	85	165	102	63	87	59	28
Miasto Gozdnicza	203	124	79	156	95	61	113	86	27	531	319	212
Gmina Iłowa	221	115	106	185	99	86	130	76	54	107	74	33
Miasto Iłowa	209	105	104	183	102	81	142	76	66	83	47	36
Gmina Wymiarki	193	111	82	125	64	61	116	70	46	97	53	44
Gmina Żagań	405	220	185	302	181	121	256	162	94	75	41	34
Miasto Żagań	1300	706	594	920	526	394	669	412	257	153	89	64
Gmina Małomice	124	66	58	90	32	58	83	37	46	231	145	86
Miasto Małomice	237	117	120	205	97	108	181	87	94	386	233	153
Gmina Niegostawice	366	215	151	306	169	137	270	164	106	390	243	147
Gmina Szprotawa	698	417	281	545	304	241	433	246	187	80	53	27
Miasto Szprotawa	753	385	368	632	332	300	501	285	216	178	118	60
Powiat żagański	4 932	2 704	2 027	3 846	2 113	1 733	3 059	1 803	1 256	2 398	1 474	924

III.2. Struktura bezrobotnych w powiecie żagańskim.

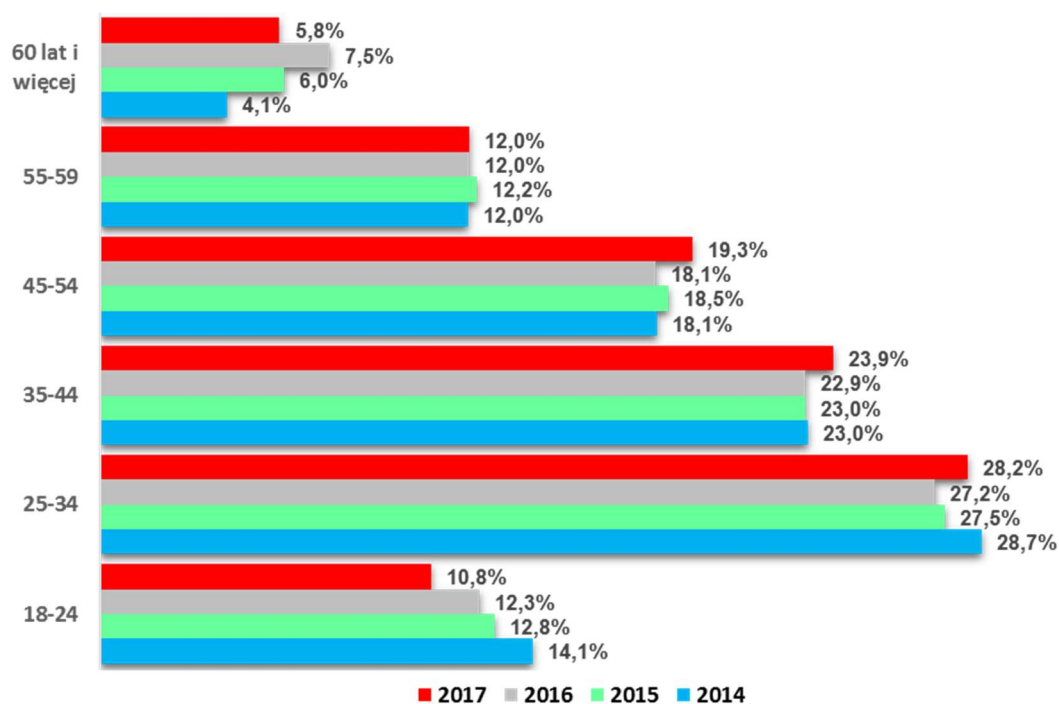
W 2017 roku 61,5% wszystkich bezrobotnych w powiecie żagańskim stanowiły kobiety. W latach 2014 – 2016 odsetek bezrobotnych kobiet były niższy i wynosił odpowiednio 54,8%, 54,9% oraz 58,9%. Procentowy skokowy wzrost odsetka bezrobotnych kobiet w 2016 i 2017 roku jest efektem wprowadzenia programu Rodzina 500+ oraz chęcią uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Wśród ogółu osób bezrobotnych przeważają osoby zamieszkujące tereny miejskie. W 2017 roku odsetek osób bezrobotnych mieszkających w mieście wynosił 52,5%. W latach 2016 – 2017 zwiększył się odsetek bezrobotnych mieszkańców wsi.

Rysunek 10. Struktura bezrobotnych ze względu na płeć i miejsce zamieszkania (stan na koniec roku) w latach 2014 - 2017 (źródło opracowanie własne na podstawie danych PUP w Żaganiu)



W powiecie żagańskim w latach 2014-2017 najczęściej osób bezrobotnych należało do grupy wiekowej 25-34 lata. W 2017 roku osoby będące w wieku od 25 do 34 lat stanowiły 28,2% wszystkich bezrobotnych w powiecie żagańskim. Najwięcej osób bezrobotnych w tym wieku zanotowano w 2014 roku, kiedy stanowili oni 28,7% wszystkich bezrobotnych. Drugą najliczniejszą grupą wiekową wśród bezrobotnych były osoby w wieku 35-44 lata. W 2017 roku odsetek osób w tym wieku wynosił 23,9% wśród wszystkich osób bezrobotnych. Najmniejszy odsetek w liczbie osób bezrobotnych w powiecie żagańskim stanowiły osoby w wieku ponad 60 lat. W 2017 roku osoby te stanowiły 5,8% wszystkich bezrobotnych mieszkających na terenie powiatu żagańskiego. Warto zauważyć, iż w ostatnich latach wyraźnie zmniejsza się odsetek najmłodszy osób bezrobotnych - w wieku poniżej 25 lat zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu.

Rysunek 11. Struktura wieku osób bezrobotnych w powiecie żagańskim w latach 2014-2017 (stan na 31. XII)



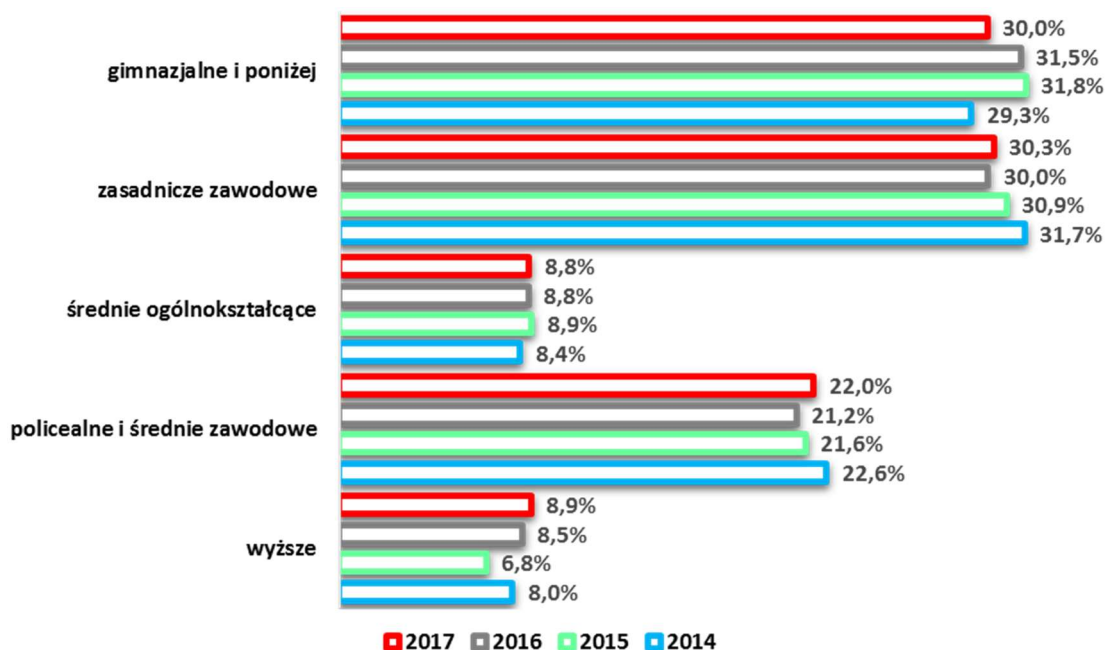
Ponizej przedstawiono szczegółową statystykę dotyczącą liczby osób bezrobotnych z uwzględnieniem wieku w powiecie żagańskim w latach 2014 – 2017 według stanu na koniec roku.

Tabela 12. Liczba osób bezrobotnych z uwzględnieniem wieku w powiecie żagańskim w latach 2014-2017 (stan na 31 XII)

Wiek	2014	2015	2016	2017
18-24 lat	695	494	377	258
25-34 lat	1413	1057	831	677
35-44 lat	1136	883	702	572
45-54 lat	894	711	553	462
55-59 lat	591	471	368	289
60 lat i więcej	203	230	228	140
SUMA	4932	3846	3059	2398

Od 2014 do 2017 roku największy udział w liczbie bezrobotnych z powiatu stanowiły osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz gimnazjalnym lub poniżej. W 2017 roku osoby z takim poziomem wykształcenia stanowiły odpowiednio 30,3% oraz 30,0% ogólnej liczby osób bezrobotnych. Trzecią bardzo liczną grupę stanowiły osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Na koniec 2014 roku odnotowano 22,0% osób z takim wykształceniem. Najmniejszy udział wśród osób bezrobotnych w powiecie miały osoby o wykształceniu wyższym i średnim ogólnokształcącym odpowiednio 8,9% oraz 8,8% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. W latach 2014 – 2017 nie zaobserwowano istotnych zmian w strukturze wykształcenia bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego.

Rysunek 12. Struktura poziomu wykształcenia bezrobotnych w powiecie żagańskim w latach 2014-2017 (stan na 31 XII)



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z punktu widzenia wykształcenia, według stanu na koniec danego roku w latach 2014-2017 prezentuje poniższa tabela.

Tabela 13. Liczba osób bezrobotnych z uwzględnieniem poziomu wykształcenia w powiecie żagańskim w latach 2014-2017 (stan na 31 XII)

Wykształcenie	2014	2015	2016	2017
wyższe	396	262	259	213
policealne i średnie zawodowe	1113	830	648	527
średnie ogólnokształcące	414	343	268	211
zasadnicze zawodowe	1565	1188	919	727
gimnazjalne i poniżej	1444	1223	965	720
SUMA	4932	3846	3059	2398

W analizowanym okresie największa liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu pozostawała bez zatrudnienia od 1 do 3 miesięcy. W 2017 roku odsetek takich osób na koniec roku wynosił 24,5% ogółu osób bezrobotnych. Najmniejszą grupę bezrobotnych stanowiły osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy. W 2017 roku osoby te stanowiły 12,6% bezrobotnych w powiecie.

Rysunek 13. Struktura czasu pozostawania bez pracy [w miesiącach] osób bezrobotnych w powiecie żagańskim w latach 2014-2017 (stan na 31 XII)

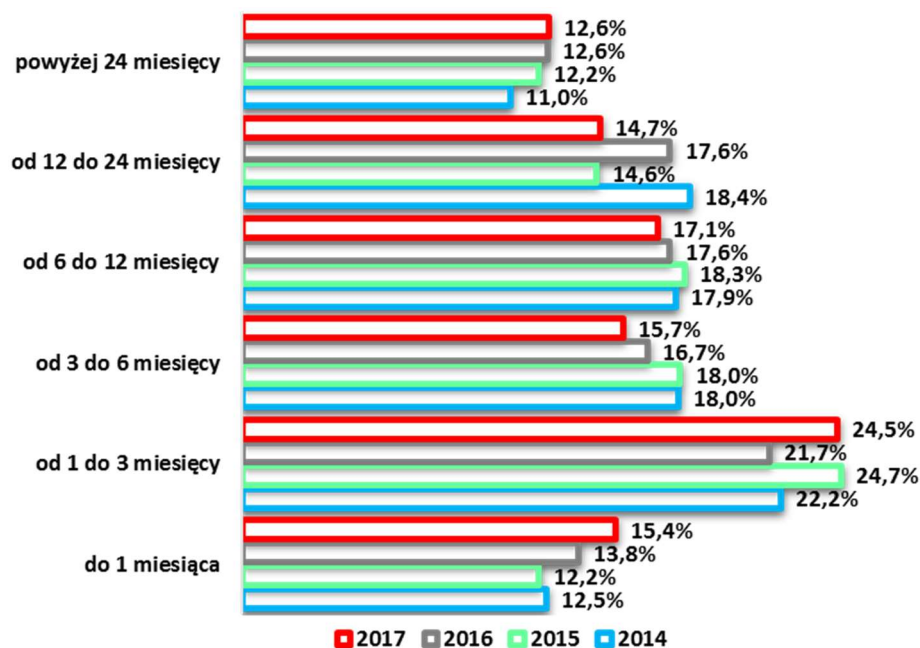


Tabela 14. Liczba osób bezrobotnych z uwzględnieniem czasu pozostawania bez pracy [w miesiącach] w powiecie żagańskim w latach 2014-2017 (stan na 31 XII)

Czas pozostawania bez pracy	2014	2015	2016	2017
do 1 miesiąca	617	469	423	368
od 1 do 3 miesięcy	1094	949	662	588
od 3 do 6 miesięcy	887	694	511	376
od 6 do 12 miesięcy	881	702	539	410
od 12 do 24 miesięcy	909	562	539	353
powyżej 24 miesięcy	544	470	385	303
SUMA	4932	3846	3059	2398

III.3. Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Klasyfikacja osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy według wyżej wskazanych grup (tab. 9) obowiązywała do dnia 26 maja 2014 roku, a do celów statystycznych do końca 2014 roku. Nowa klasyfikacja osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy obowiązuje od dnia 27 maja 2014 roku, a dane statystyczne są gromadzone według tej klasyfikacji od 2015 roku. Na koniec 2015 roku w powiecie żagańskim było 3 224 bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, czyli 83,8% ogółu zarejestrowanych, koniec 2016 roku zarejestrowanych było 2 596 osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy tj. 84,9% ogólnej liczby osób bezrobotnych, natomiast w 2017 roku zarejestrowanych było 2 021 osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy tj. 84,3% wszystkich osób bezrobotnych. Najwięcej osób

bezrobotnych na koniec 2015, 2016 i 2017 roku należało do grupy długotrwale bezrobotnych (50,1% ogółu osób bezrobotnych na koniec 2015 roku, 50,2% na koniec 2016 roku oraz 48,7% na koniec 2017 roku), osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia (28,1% ogółu osób bezrobotnych na koniec 2015 roku, 29,0% na koniec 2016 roku oraz 27,9% na koniec 2017 roku) osób do 30 roku życia (25,9% ogółu osób bezrobotnych na koniec 2015 roku, 24,8% na koniec 2016 roku i 23,8% na koniec 2017 roku).

Tabela 15. Struktura osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie żagańskim w latach 2015 - 2017 (stan na 31 XII)

Kategorie osób bezrobotnych	2015 r.		2016 r.		2017 r.	
	Liczba bezrobotnych	%	Liczba bezrobotnych	%	Liczba bezrobotnych	%
Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy	3 224	83,8%	2 596	84,9%	2 021	84,3%
Do 30 roku życia	995	25,9%	758	24,8%	570	23,8%
Do 25 tego roku życia	494	12,8%	377	12,3%	258	10,8%
Długotrwale bezrobotni	1 926	50,1%	1 535	50,2%	1 167	48,7%
Powyżej 50 roku życia	1080	28,1%	888	29,0%	668	27,9%
Niepełnosprawni	304	7,9%	257	8,4%	204	8,5%
Posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	669	17,4%	613	20,0%	573	23,9%

III.4. Bezrobotni według zawodów.

Uwzględniając zawody posiadane przez bezrobotnych wynika, że na koniec 2015 roku najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych było w ewidencji PUP w grupie zawodowej: sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) – 405 osób. Następne, elementarne grupy zawodowe generujące znaczną liczbę osób bezrobotnych na koniec 2015 roku to: gospodarze budynków – 202, kucharze – 151, murarze i pokrewni – 106, rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów – 98, ślusarze i pokrewni – 94 oraz pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne – 92.

Tabela 16. Grupy zawodów elementarnych, w których liczba bezrobotnych (stan na koniec okresu) jest największa w 2015 roku.

Kod	Elementarne grupy zawodów	Liczba bezrobotnych (stan na koniec okresu)
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	405
5153	Gospodarze budynków	202
5120	Kucharze	151
7112	Murarze i pokrewni	106
7318	Rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów	98
7222	Ślusarze i pokrewni	94
9112	Pomoce i sprzętaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	92
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	87
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	82
9329	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	81
8341	Operatorzy wolnobieżnych maszyn rolniczych i leśnych	72
3314	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	70
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	70
9313	Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	54
7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	48
4110	Pracownicy obsługi biurowej	44
7522	Stolarze meblowi i pokrewni	42
7533	Szwaczki, hafciarki i pokrewni	42
3142	Technicy rolnictwa i pokrewni	41
3115	Technicy mechanicy	39

Według danych na koniec 2016 roku najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych było w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu w elementarnej grupie zawodowej: sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) – 326 osób. Kolejne, elementarne grupy zawodowe generujące znaczną liczbę osób bezrobotnych na koniec 2016 roku to: gospodarze budynków – 154 osoby, kucharze - 120 osób, rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów - 87 osób, murarze i pokrewni - 75 osób, robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani - 69 osób, piekarze, cukiernicy i pokrewni - 68 osób, pomoce i sprzętaczk biurowe, hotelowe i pokrewne - 66 osób, ślusarze i pokrewni - 60 osób oraz mechanicy pojazdów samochodowych – 60 osób.

Tabela 17. Grupy zawodów elementarnych, w których liczba bezrobotnych (stan na koniec okresu) jest największa w 2016 roku.

Kod	Elementarne grupy zawodów	Liczba bezrobotnych (stan na koniec okresu)
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	326
5153	Gospodarze budynków	154
5120	Kucharze	120
7318	Rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów	87
7112	Murarze i pokrewni	75
9329	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	69
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	68
9112	Pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne	66
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	61
7222	Ślusarze i pokrewni	60
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	60
3314	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	53
8341	Operatorzy wolnobieżnych maszyn rolniczych i leśnych	51
4110	Pracownicy obsługi biurowej	49
3220	Dietetycy i żywieniowcy	40
7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	40
3142	Technicy rolnictwa i pokrewni	37
9321	Ręczni pakowacze i znakowacze	36
7533	Szwaczki, hafciarki i pokrewni	35
5141	Fryzjerzy	33
6210	Robotnicy leśni i pokrewni	33

Według danych na koniec 2017 roku najwięcej osób bezrobotnych zarejestrowanych było w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu w elementarnej grupie zawodowej: sprzedawcy sklepowi (ekspedienci) – 270 osób. Kolejne, elementarne grupy zawodowe generujące znaczną liczbę osób bezrobotnych na koniec 2017 roku to: gospodarze budynków – 136 osób, kucharze - 102 osoby, murarze i pokrewni - 67 osób, rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów - 58 osób, robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani - 55 osób, ślusarze i pokrewni - 53 osoby oraz pomoce i sprzątaczk biurowe, hotelowe i pokrewne - 51 osób.

Tabela 18. Grupy zawodów elementarnych, w których liczba bezrobotnych (stan na koniec okresu) jest największa w 2017 roku.

Kod	Elementarne grupy zawodów	Liczba bezrobotnych (stan na koniec okresu)
5223	Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	270
5153	Gospodarze budynków	136
5120	Kucharze	102
7112	Murarze i pokrewni	67
7318	Rękodzielnicy wyrobów z tkanin, skóry i pokrewnych materiałów	58
9329	Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	55
7222	Ślusarze i pokrewni	53
9112	Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i pokrewne	51
7512	Piekarze, cukiernicy i pokrewni	49
4110	Pracownicy obsługi biurowej	44
7231	Mechanicy pojazdów samochodowych	44
3314	Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	39
7233	Mechanicy maszyn i urządzeń rolniczych i przemysłowych	39
7531	Krawcy, kuśnierze, kapelusznicy i pokrewni	33
8341	Operatorzy wolnobieżnych maszyn rolniczych i leśnych	32
3220	Dietetycy i żywieniowcy	31
9321	Ręczni pakowacze i znakowacze	29
3119	Technicy nauk fizycznych i technicznych gdzie indziej niesklasyfikowani	28
5141	Fryzjerzy	28
6210	Robotnicy leśni i pokrewni	25
7533	Szwaczki, hafciarki i pokrewni	25

III.5. Profilowanie pomocy dla osób bezrobotnych.

Od dnia 27 maja 2014r. we wszystkich powiatowych urzędach pracy obowiązuje nowy sposób pracy z osobami bezrobotnymi, polegający na profilowaniu pomocy dla każdej osoby bezrobotnej. Profil pomocy to właściwy ze względu na sytuację i potrzeby osoby bezrobotnej zakres form pomocy określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ma ono na celu zastosowanie takiej pomocy wobec osoby bezrobotnej, która najbardziej odpowiada jej aktualnej sytuacji i potrzebom. Profil ustala się dla każdej osoby bezrobotnej. Osobie bezrobotnej może zostać ustalony jeden z trzech profili pomocy. W ramach każdego profilu stosowane są określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy formy pomocy.

- I profil pomocy – w tym profilu urząd pracy może zastosować pośrednictwo pracy i pomoc w uzyskaniu oferty pracy, a także w uzasadnionych przypadkach poradnictwo zawodowe lub szkolenia, sfinansowanie kosztów egzaminów, zwrotu kosztów przejazdu, bezzwrotne środki na podjęcie działalności gospodarczej, świadczenie aktywizacyjne, pożyczkę na podjęcie działalności gosp., boni szkoleniowy, boni stażowy, boni zatrudnieniowy, boni na zasiedlenie
- II profil pomocy – w tym profilu urząd pracy może zastosować dowolne formy pomocy określone w ustawie, takie jak szkolenia, skierowanie do prac interwencyjnych lub robót publicznych itd., z wyłączeniem Programu Aktywizacja i Integracja;

- III profil – w tym profilu urząd pracy może zastosować m.in. Program Aktywizacja i Integracja, działania aktywizacyjne zlecane przez urząd, skierowanie do zatrudnienia wspieranego u pracodawcy, programy specjalne, które obejmują instrumenty wymienione w ustawie uzupełnione dodatkowymi usługami, które mogą pomagać w trwałym powrocie na rynek pracy.

Powiatowy Urząd Pracy ustalając profil pomocy dokonuje analizy sytuacji osoby bezrobotnej i jej szans na rynku pracy biorąc pod uwagę oddalenie od rynku pracy i gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy. Przez oddalenie od rynku pracy rozumie się czynniki utrudniające wejście na rynek pracy. Aby określić oddalenie od rynku pracy doradca klienta zadaje osobie bezrobotnej pytania dotyczące m.in. uprawnień zawodowych, umiejętności, miejsca zamieszkania pod względem oddalenia od potencjalnych miejsc pracy, możliwości dojazdu do pracy czy dostępu do nowoczesnych form komunikowania się z powiatowym urzędem pracy i pracodawcami. Przez gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy rozumie się czynniki wskazujące na potrzebę i chęć bezrobotnego do podjęcia pracy. Aby określić gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy, doradca klienta zadaje osobie bezrobotnej m.in. pytania dotyczące gotowości do współpracy z powiatowym urzędem pracy, zaangażowania w samodzielne poszukiwanie pracy, powodów rejestracji w powiatowym urzędzie pracy czy dyspozycyjności.

Według danych najwięcej osób bezrobotnych posiadało profil II (na koniec 2015 roku – 2 701 osób, na koniec 2016 roku – 2 249 osób) oraz profil III (na koniec 2015 roku – 1 000 osób, na koniec 2016 roku – 1 022 osoby).

Tabela 19. Osoby bezrobotne według profilu pomocy w latach 2015 – 2017 (stan na 31 XII)

I	2015 r.		2016 r.		2017 r.	
	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety	Ogółem	Kobiety
profil I	327	168	216	123	83	47
profil II	2 288	1 274	1 800	1 069	1 763	1 097
profil III	953	542	781	481	410	264

III.6. Zawody nadwyżkowe i deficytowe w powiecie żagańskim.

Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest procesem systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących kształtowania popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju terytorialno-zawodowym oraz formułowania na tej podstawie ocen, wniosków i krótkotrwałych prognoz niezbędnych dla określenia potrzeb szkoleniowych bezrobotnych i kształcenia zawodowego. Celem opracowania monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych jest określenie kierunków i natężenia zmian zachodzących w strukturze zawodowo-

kwalifikacyjnej na rynku pracy, stworzenie bazy informacyjnej dla opracowania przyszłych struktur zawodowo-kwalifikacyjnych, określenie odpowiednich kierunków szkolenia bezrobotnych, zapewniających większą efektywność organizowanych szkoleń, bieżącą korektę poziomu, struktury i treści kształcenia zawodowego (dotyczy władz oświatowych oraz dyrekcji szkół), usprawnienie poradnictwa zawodowego poprzez wskazanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych, usprawnienie pośrednictwa pracy, ułatwienie realizacji programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w celu promowania ich ponownego zatrudnienia. Zgodnie z zaleceniami metodycznymi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w opracowaniu analizowane są:

- ✓ **Zawody deficytowe** – to takie zawody, na które istnieje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów deficytowych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest wyższa niż liczba bezrobotnych, odsetek długotrwale bezrobotnych jest nieznaczny, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

- ✓ **Zawody nadwyżkowe** - to takie zawody, na które istnieje na rynku pracy niższe zapotrzebowanie niż liczba bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów nadwyżkowych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest niższa niż liczba bezrobotnych, długotrwale bezrobocie jest relatywnie wysokie, a napływ bezrobotnych przewyższa ich odpływ w danym okresie sprawozdawczym.

- ✓ **Zawody zrównoważone** - to takie zawody, na które na rynku pracy występuje zapotrzebowanie zbliżone do liczby bezrobotnych w danym zawodzie. Na potrzeby opracowania rankingu zawodów zrównoważonych zdefiniowano je jako te, dla których liczba ofert pracy jest zbliżona do liczby zarejestrowanych bezrobotnych, odsetek bezrobotnych długotrwale jest nieznaczny, a odpływ bezrobotnych przewyższa ich napływ w danym okresie sprawozdawczym.

W 2015 roku w powiecie żagańskim odnotowano sześć elementarnych grup zawodów elementarnych o maksymalnym wskaźniku deficytu: lektorzy języków obcych, planiści produkcyjni, kierownicy w instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych, rzeczoznawcy (z wyłączeniem majątkowych), nauczyciele szkół specjalnych oraz instruktorzy nauki jazdy.

W 2015 roku w powiecie żagańskim odnotowano osiem zawodów deficytowych: przedstawiciele handlowi, operatorzy maszyn do szycia, pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni, specjaliści do

spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych), agenci ubezpieczeniowi, agenci sprzedaży bezpośredniej, sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych oraz przedstawiciele handlowi.

W 2015 roku w powiecie żagańskim odnotowano dwa elementarne zawody zrównoważone: kierowcy samochodów ciężarowych oraz operatorzy maszyn tkackich i dziewiarskich. Warto zauważyć, że według danych statystycznych wymienione zawody należą do grupy zawodów zrównoważonych, jednak szczegółowe analizy wykazują, że zawody te należą do zawodów deficytowych na lokalnym rynku pracy.

W 2015 roku zanotowano dziewięć zawodów maksymalnie nadwyżkowych: wyprawiacze skór, garbarze i pokrewni, pracownicy domowej opieki osobistej, górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni, operatorzy maszyn do produkcji obuwia i pokrewni, robotnicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni, pracownicy usług domowych, operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru, monterzy budownictwa wodnego oraz takielarze i monterzy konstrukcji linowych.

W 2015 roku odnotowano pięć zawodów nadwyżkowych w powiecie żagańskim. Do zawodów nadwyżkowych należą takie zawody elementarne jak: specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani, konstruktorzy i krojczowie odzieży, strażacy, monterzy i serwisanci instalacji i urządzeń teleinformatycznych oraz operatorzy maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych.

Tabela 20. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w powiecie żagańskim - informacja sygnałna - 2015 r.

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
I	zawód maksymalnie deficytowy	Lektorzy języków obcych
		Planiści produkcyjni
		Kierownicy w instytucjach finansowych i ubezpieczeniowych

zawód deficytowy	Rzeczoznawcy (z wyłączeniem majątkowych)
	Nauczyciele szkół specjalnych
	Instruktorzy nauki jazdy
	Przedstawiciele handlowi
	Operatorzy maszyn do szycia
	Pracownicy do spraw kredytów, pożyczek i pokrewni
	Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
	Agenci ubezpieczeniowi
	Agenci sprzedaży bezpośredniej
	Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej
Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	
zawód zrównoważony	Kierowcy samochodów ciężarowych
	Operatorzy maszyn tkackich i dziewiarskich
zawód nadwyżkowy	Tapicerzy i pokrewni
	Specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani
	Konstruktorzy i krojczowie odzieży
	Strażacy
	Monterzy i serwisanci instalacji i urządzeń teleinformatycznych
zawód maksymalnie nadwyżkowy	Operatorzy maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych
	Wyprawiacze skór, garbarze i pokrewni
	Pracownicy domowej opieki osobistej
	Górnicy podziemnej i odkrywkowej eksploatacji złóż i pokrewni
	Operatorzy maszyn do produkcji obuwia i pokrewni
	Robotnicy czyszczący konstrukcje budowlane i pokrewni
	Pracownicy usług domowych
	Operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru
	Monterzy budownictwa wodnego
Takielarze i monterzy konstrukcji linowych	

W 2016 roku odnotowano siedem elementarnych zawodów o maksymalnym wskaźniku deficytu: pośrednicy pracy i zatrudnienia, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani, agenci ubezpieczeniowi, pozostali pracownicy zajmujący się sprzątaniami, urzędnicy do spraw podatków, instruktorzy nauki jazdy oraz szklarze.

W 2016 roku w powiecie żagańskim odnotowano piętnaście zawodów deficytowych. Do deficytowych zawodów zaliczyć należy takie zawody elementarne jak: windykatorzy i pokrewni, archiwiści i muzealnicy, magazynierzy i pokrewni, specjaliści do spraw rynku nieruchomości, szyldziarze, grawerzy i zdobnicy ceramiki, szkła i pokrewni, operatorzy maszyn tkackich i dziewiarskich, psychologowie i pokrewni, układacze


towarów na półkach, kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów, projektanci grafiki i multimediiów, doradcy finansowi i inwestycyjni, kierowcy samochodów ciężarowych, monterzy izolacji, uliczni sprzedawcy żywności oraz drukarze.

W 2016 roku odnotowano sześć elementarnych zawodów zrównoważonych: sprzedawcy w stacji paliw, właściciele sklepów, pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych, operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych oraz fizjoterapeuci

W 2016 roku odnotowano pięć zawodów maksymalnie nadwyżkowych: rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby, praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii, technicy technologii chemicznej i pokrewni, położne z tytułem specjalisty oraz matematycy, aktuariusze i statystycy.

W 2016 roku w powiecie żagańskim odnotowano trzy elementarne zawody nadwyżkowe. Do nadwyżkowych zawodów należą takie zawody elementarne jak: specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości, pracownicy domowej opieki osobistej, operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali, robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie, pracownicy obsługi biurowej oraz opiekunowie dziecięcy.

Tabela 21. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w powiecie żagańskim - informacja sygnałna - 2016 r.

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
	zawód maksymalnie deficytowy	Pośrednicy pracy i zatrudnienia
		Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani

zawód deficytowy	Agenci ubezpieczeniowi
	Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątnięciem
	Urzędnicy do spraw podatków
	Instruktorzy nauki jazdy
	Szklarze
	Windykatorzy i pokrewni
	Archiwiści i muzealnicy
	Magazynierzy i pokrewni
	Specjaliści do spraw rynku nieruchomości
	Sztyldziarze, grawerzy i zdobnicy ceramiki, szkła i pokrewni
	Operatorzy maszyn tkackich i dziewiarskich
	Psycholodzy i pokrewni
	Układacze towarów na półkach
	Kierowcy autobusów i motorniczowie tramwajów
	Doradcy finansowi i inwestycyjni
	Projektanci grafiki i multimedialni
	Kierowcy samochodów ciężarowych
Monterzy izolacji	
Uliczni sprzedawcy żywności	
Drukarze	
zawód zrównoważony	Sprzedawcy w stacji paliw
	Właściciele sklepów
	Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani
	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów papierniczych
	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych
	Fizjoterapeuci
zawód nadwyżkowy	Specjaliści do spraw księgowości i rachunkowości
	Pracownicy domowej opieki osobistej
	Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji i przetwórstwa metali
	Robotnicy wykonujący prace proste w ogrodnictwie i sadownictwie
	Pracownicy obsługi biurowej
	Opiekunowie dziecięcy
zawód maksymalnie nadwyżkowy	Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej pracujący na własne potrzeby
	Praktykujący niekonwencjonalne lub komplementarne metody terapii
	Technicy technologii chemicznej i pokrewni
	Położne z tytułem specjalisty
	Matematycy, aktuariusz i statystycy

W 2017 roku odnotowano dwadzieścia elementarnych zawodów o maksymalnym wskaźniku deficytu: agenci ubezpieczeniowi, sortowacze odpadów, urzędnicy do spraw podatków, specjaliści do spraw rynku

nieruchomości, specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr, rzeczoznawcy (z wyłączeniem majątkowych), agenci i administratorzy nieruchomości, instruktorzy nauki jazdy, kierownicy w gastronomii, dealerzy i maklerzy aktywów finansowych, kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi, mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym, robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani, pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku, psychologowie i pokrewni, nauczyciele szkół specjalnych, lektorzy języków obcych, kierownicy do spraw produkcji przemysłowej, lekarze weterynarii bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji oraz doradcy finansowi i inwestycyjni.

W 2017 roku w powiecie żagańskim odnotowano dziewiętnaście zawodów deficytowych. Do deficytowych zawodów zaliczyć należy takie zawody elementarne jak: monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani, pozostali pracownicy zajmujący się sprzątniem, technicy fizjoterapii i masażyści, przedstawiciele handlowi, sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej, specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych), właściciele sklepów, kierownicy do spraw logistyki i dziedzin pokrewnych, kierowcy samochodów ciężarowych, pracownicy ochrony osób i mienia, pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani, asystenci dentystyczni, projektanci grafiki i multimediiów, monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków, operatorzy aparatury medycznej, pracownicy działów kadr, robotnicy obróbki kamienia, gońcy, bagażowcy i pokrewni oraz nauczyciele kształcenia zawodowego.

W 2017 roku odnotowano cztery elementarne zawody zrównoważone: masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni, analitycy systemów komputerowych, strażacy oraz drukarze.

W 2017 roku odnotowano pięć zawodów maksymalnie nadwyżkowych: filozofowie, historycy i politolodzy, operatorzy maszyn do produkcji obuwia i pokrewni, operatorzy maszyn do wyprawiania futer i skór, klasyfikatorzy wyrobów przemysłowych oraz projektanci i administratorzy baz danych.

W 2017 roku w powiecie żagańskim odnotowano cztery elementarne zawody nadwyżkowe. Do nadwyżkowych zawodów należą takie zawody elementarne jak: formierze odlewniczy i pokrewni, monterzy izolacji, asystenci nauczycieli oraz hydraulicy i monterzy rurociągów.

Tabela 22. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w powiecie żagańskim - informacja sygnałna - 2017 r.

Sekcja	Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
	zawód maksymalnie deficytowy	Agenci ubezpieczeniowi
		Sortowacze odpadów
		Urzędnicy do spraw podatków
		Specjaliści do spraw rynku nieruchomości
		Rzeczoznawcy (z wyłączeniem majątkowych)
		Specjaliści do spraw szkoleń zawodowych i rozwoju kadr
		Agenci i administratorzy nieruchomości
		Instruktorzy nauki jazdy
		Dealerzy i maklerzy aktywów finansowych
		Kierownicy w gastronomii
		Kierownicy do spraw zarządzania zasobami ludzkimi
		Mistrzowie produkcji w przemyśle przetwórczym
		Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy gdzie indziej niesklasyfikowani
		Pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku
		Psycholodzy i pokrewni
		Lektorzy języków obcych
		Nauczyciele szkół specjalnych
		Doradcy finansowi i inwestyjni
		Kierownicy do spraw produkcji przemysłowej
		Lekarze weterynarii bez specjalizacji lub w trakcie specjalizacji
	zawód deficytowy	Monterzy gdzie indziej niesklasyfikowani
		Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątniem
		Technicy fizjoterapii i masażyści
		Przedstawiciele handlowi
		Sprzedawcy (konsultanci) w centrach sprzedaży telefonicznej / internetowej
		Specjaliści do spraw sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych)
		Właściciele sklepów
		Kierownicy do spraw logistyki i dziedzin pokrewnych
		Kierowcy samochodów ciężarowych
Pracownicy ochrony osób i mienia		
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani		
Asystenci dentyści		
Projektanci grafiki i multimediiów		
Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków		
Operatorzy aparatury medycznej		
Pracownicy działów kadr		
Robotnicy obróbki kamienia		
Gońcy, bagażowi i pokrewni		
Nauczyciele kształcenia zawodowego		
zawód zrównoważony	Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni	
	Analitycy systemów komputerowych	
	Drukarze	
	Strażacy	

	zawód nadwyżkowy	Formierze odlewniczy i pokrewni
		Monterzy izolacji
		Asystenci nauczycieli
		Hydraulicy i monterzy rurociągów
	zawód maksymalnie nadwyżkowy	Filozofowie, historycy i politolodzy
		Operatorzy maszyn do produkcji obuwia i pokrewni
		Operatorzy maszyn do wyprawiania futer i skór
		Klasyfikatorzy wyrobów przemysłowych
		Projektanci i administratorzy baz danych

III.7. Usługi rynku pracy

Centrum Aktywizacji Zawodowej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu świadczy usługi wspierające osoby bezrobotne i poszukujące pracy w uzyskaniu zatrudnienia, pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach, pozyskiwaniu ofert pracy oraz prowadzenie usług rynku pracy tj. poradnictwo zawodowe i informacja, szkolenia, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy.

➤ Pośrednictwo pracy

Pośrednictwo pracy polega przede wszystkim na udzielaniu pomocy osobom zarejestrowanym, niezarejestrowanym oraz pracodawcom.

➤ Krajowe oferty pracy zgłoszone w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu

Analiza krajowych ofert pracy zgłoszonych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu ma na celu uzyskanie informacji związanych z zawodami i specjalnościami najczęściej poszukiwanymi przez pracodawców na terenie powiatu żagańskiego. W latach 2015 - 2017 do Urzędu Pracy w Żaganiu wpłynęły oferty pracy na odpowiednio 2 831, 3 345 oraz 3 346 miejsc pracy, spośród których odpowiednio 1 405, 1358 oraz 1 484 było utworzonych za wsparciem Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu. Oferty subsydiowane stanowiły w 2015 roku 49,6%, w 2016 roku 40,6 %, a w 2017 roku 44,3% wszystkich ofert pracy zgłoszonych do Urzędu.

Na lokalnym rynku pracy w powiecie żagańskim w 2015 roku do zawodów najbardziej poszukiwanych przez pracodawców należały takie zawody jak: robotnik gospodarczy, sprzedawca, technik prac biurowych, kierowca ciągnika siodłowego oraz zawody przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 23. Lista zawodów, na które istniało zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy w 2015 roku.

L.p.	Nazwa zawodu	Liczba ofert pracy
1.	Robotnik gospodarczy	738
2.	Sprzedawca	208
3.	Technik prac biurowych	142
4.	Kierowca ciągnika siodłowego	104
5.	Pakowacz ręczny	73
6.	Kucharz	72
7.	Kierowca samochodu ciężarowego	65
8.	Pomocniczy robotnik budowlany	69
9.	Magazynier	48
10.	Kierowca samochodu dostawczego	39

Na lokalnym rynku pracy w powiecie żagańskim w 2016 roku do zawodów najbardziej poszukiwanych przez pracodawców należały takie zawody jak: robotnik gospodarczy, sprzedawca, pomocniczy robotnik budowlany oraz zawody przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 24. Lista zawodów, na które istniało zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy w 2016 roku

L.p.	Nazwa zawodu	Liczba ofert pracy
1.	Robotnik gospodarczy	570
2.	Sprzedawca	205
3.	Pomocniczy robotnik budowlany	125
4.	Pakowacz ręczny	91
5.	Technik prac biurowych	90
6.	Magazynier	89
7.	Kierowca samochodu ciężarowego	85
8.	Szwaczka	82
9.	Kucharz	71
10.	Pracownik agencji tymczasowej	66
11.	Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	62
12.	Ślusarz	54
13.	Kierowca ciągnika siodłowego	52
14.	Kierowca samochodu dostawczego	39
15.	Sprzątaczką biurową	36

Na lokalnym rynku pracy w powiecie żagańskim w 2017 roku do zawodów najbardziej poszukiwanych przez pracodawców należały takie zawody jak: robotnik gospodarczy, szwaczka, sprzedawca, pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle, pomocniczy robotnik budowlany oraz zawody przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 25. Lista zawodów, na które istniało zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy w 2017 roku.

L.p.	Nazwa zawodu	Liczba ofert pracy
1.	Robotnik gospodarczy	617
2.	Szwaczka	239
3.	Sprzedawca	169
4.	Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	131
5.	Pomocniczy robotnik budowlany	117
6.	Technik prac biurowych	97
7.	Magazynier	74
8.	Kucharz	67
9.	Pakowacz ręczny	60
10.	Kierowca ciągnika siodłowego/ samochodu ciężarowego	59
11.	Ślusarz	36

W ujęciu branżowym w największej ofercie w latach 2015-2017 zostało zgłoszonych w takich branżach jak: przetwórstwo przemysłowe, administracja publiczna i obrona narodowa, handel hurtowy i detaliczny naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca. Rozbicie na poszczególne branże w latach 2015-2017 przedstawiają poniższe tabele.

Tabela 26. Oferty zgłoszone według branż w 2015 roku

L.p.	Nazwa zawodu	Liczba ofert pracy
1.	Administracja publiczna i obrona narodowa;	691
2.	Przetwórstwo przemysłowe	511
3.	Handel hurt. i detal.; naprawa pojazd. samochodowych., włączając motocykle	417
4.	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	224
5.	Budownictwo	224
6.	Transport i gospodarka magazynowa	144
7.	Edukacja	110
8.	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	95
9.	Działalność związana z kultura, rozrywka i rekreacja	73
10.	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	72
11.	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	71
12.	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	61
13.	Pozostała działalność usługowa	56
14.	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacja	39
15.	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	15
16.	Działalność związana z obsługa rynku nieruchomości	13
17.	Informacja i komunikacja	7
18.	Wytwarz. i zaopatr. w energii elektr., gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	3

Tabela 27. Oferty zgłoszone według branż w 2016 roku.

L.p.	Nazwa zawodu	Liczba ofert pracy
1.	Przetwórstwo przemysłowe	687
2.	Handel hurt. i detal.; naprawa pojazd. samochodowych., włączając motocykle	618
3.	Administracja publiczna i obrona narodowa;	599
4.	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	301
5.	Budownictwo	296
6.	Transport i gospodarka magazynowa	172
7.	Edukacja	131
8.	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	99
9.	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	93
10.	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	72
11.	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	72
12.	Pozostała działalność usługowa	54
13.	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	38
14.	Działalność związana z kultura, rozrywka i rekreacja	38
15.	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	36
16.	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	32
17.	Informacja i komunikacja	4
18.	Wytwarz. i zaopatr. w energię elektr., gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	3

Tabela 28. Oferty zgłoszone według branż w 2017 roku

L.p.	Nazwa zawodu	Liczba ofert pracy
1.	Przetwórstwo przemysłowe	686
2.	Administracja publiczna i obrona narodowa;	554
3.	Handel hurt. i detal.; naprawa pojazd. samochodowych., włączając motocykle	494
4.	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	424
5.	Budownictwo	282
6.	Transport i gospodarka magazynowa	135
7.	Edukacja	132
8.	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	127
9.	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	111
10.	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	109
11.	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	65
12.	Działalność związana z kultura, rozrywka i rekreacja	61
13.	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	38

14.	Pozostała działalność usługowa	35
15.	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	31
16.	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	28
17.	Górnictwo	2
18.	Wytwarz. i zaopatr. w energię elektr., gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	1
19.	Informacja i komunikacja	1

➤ Zatrudnianie Cudzoziemców spoza Unii Europejskiej oraz Europejskiego Okręgu Gospodarczego

Zatrudnianie cudzoziemców w oparciu o procedurę uproszczoną

Obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdowy, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy mogą podejmować krótkoterminową pracę w Polsce - maksymalnie do 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy - bez obowiązku uzyskiwania zezwolenia na pracę. Pracodawcy z terenu powiatu żagańskiego wyrażali chęć zatrudnienia cudzoziemców w latach 2015-2017 roku zarejestrowano 755, 869 oraz 954 oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi.

Pozwolenie na pracę

W przypadku zatrudnienia obywateli spoza UE/EOG na okres powyżej sześciu miesięcy pracodawca musi uzyskać pozwolenie na pracę wydawane przez Wojewodę właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi.

Pracodawca do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemcowi musi uzyskać informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o rejestry osób bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy. W tym celu należy zgłosić ofertę pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu na stanowisko, na którym będzie zatrudniony cudzoziemiec. Z ofertą pracodawca składa wniosek o wydanie ww. informacji

Urząd Pracy w Żaganiu w imieniu starosty wydaje informację w terminie:

- nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia oferty pracy w przypadku braku kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach,
- nie dłuższym niż 21 dni od dnia złożenia oferty pracy w przypadku zorganizowania rekrutacji wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

W 2017 roku złożono 89 wniosków o wydanie informacji starosty na 545 miejsc pracy.

Do końca grudnia 2017 r wydano 76 informacji starosty na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotu powierzającego wykonanie pracy cudzoziemcowi obejmująca obywateli polskich i cudzoziemców określonych w art. 87 ust. 1 pkt 1 – 11 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zarejestrowanych jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy. Urząd w oparciu o rejestr osób bezrobotnych i poszukujących pracy Urząd w imieniu Starosty wydał informacje starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na 343 miejsca pracy zaś negatywnie ustosunkował się do 152 miejsc pracy. Ponadto podmioty wycofały wnioski na 17 miejsc pracy, na 31 miejsc nie uzupełniono wniosku do wezwaniu do jego uzupełnienia, zaś 1 wniosek na 2 miejsca pracy przekazano do rozpatrzenia do Urzędu właściwego na miejsce wykonywania pracy. W 2016 roku wydano 49 informacji Starosty. W porównaniu do 2016 roku, wzrost wydanych w 2017 r informacji starosty nastąpił o 64,0%, zaś liczba złożonych wniosków o 81,6%. Pracodawcy ubiegali się o zatrudnienie cudzoziemców m.in. na stanowiskach takich jak szwacz (279 miejsc), pracownicy branży budowlanej (98 miejsc), kucharze oraz pokrewni (20 miejsc pracy).

➤ Pośrednictwo pracy świadczone dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy

Bezrobotni mogą uzyskać od pracowników pełniących funkcję doradcy klienta w Powiatowym Urzędzie Pracy informacje o ofertach pracy, pomoc w znalezieniu właściwych dla siebie ofert, skierowania do pracy na zgłoszone przez pracodawców miejsca pracy oraz informacje o możliwościach skorzystania z innych usług rynku pracy. W latach 2015 - 2017 roku doradcy klienta wydali łącznie 4 212, 4734 oraz 4 545 skierowań, na podstawie których 1 591, 1 724 oraz 1 635 osób podjęło zatrudnienie/ staż/prace społecznie użyteczne.

Każda osoba bezrobotna zgłaszająca się w Urzędzie niezwłocznie po rejestracji lub chwili zmiany jej sytuacji na rynku pracy ma ustalany profil pomocy. Mając na względzie jej gotowość do wejścia na rynek pracy oraz oddalenie od rynku pracy na podstawie kwestionariusza składającego się z 24 pytań, zostaje ustalony profil pomocy. Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ustala się trzy profile pomocy. W 2016 roku doradcy klienta ustalili profile pomocy dla 6 097 osób bezrobotnych, w tym dla 3 187 kobiet, spośród których 739 I profili, 4 564 II profili pomocy oraz 794 III profile.

W 2017 roku ustalono łącznie 5 333 profile pomocy, spośród których 385 I profili, 4506 II profili pomocy oraz 442 III profile.

W Urzędzie na podstawie ustalonego profilu pomocy opracowywany jest osobisty program poszukiwania pracy przygotowany między innymi przy współpracy z pośrednikiem pracy, doradcą zawodowym oraz specjalistą ds. rozwoju zawodowego. Indywidualny Plan Działania (IPD) polega na ustaleniu z pozostającym bez pracy szeregu działań dostosowanych do jego sytuacji osobistej i lokalnego rynku pracy. Efektem podjętych działań jest zatrudnienie osoby, podjęcie przez nią działalności gospodarczej lub innej pracy

zarobkowej. W 2015 rok IPD objętych zostało 4 526 osób, w 2016 roku 5 041 osób natomiast w 2017 roku 4545 osób.

Usługi EURES

Do zadań pośrednictwa pracy należy także promowanie mobilności zawodowej na europejskim rynku pracy w ramach sieci EURES. Głównym zadaniem jest dostarczenie informacji ułatwiających poruszanie się na rynku pracy osobom bezrobotnym, poszukującym pracy oraz pracodawcom. W 2015 roku przyjęto z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze 337 oferty pracy na 2 187 wolne stanowiska, w 2016 roku przyjęto 1 047 ofert pracy na 5 834 wolne stanowiska natomiast w 2017 roku 1 097 ofert pracy na 5 951 wolnych stanowisk.

Z danych statystycznych wynika, że w latach 2015 – 2017 łącznie 176, 202 oraz 155 osób bezrobotnych i poszukujących pracy uzyskało informacje według tematyki:

- ✓ informacje ogólne na temat sieci EURES, możliwościach zalogowania swojego CV w internetowej bazie Eures,
- ✓ warunki życia i pracy w krajach EOG,
- ✓ poszukiwanie pracy, poinformowano o ofertach, możliwościach rekrutacji i sposobie kontaktu z pracodawcą zagranicznym.

Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa

Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, polega przede wszystkim na udzielaniu osobom bezrobotnym i poszukującym pracy pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu, miejsca pracy, wyborze odpowiedniej formy pomocy określonej w ustawie, w wyborze kierunku kształcenia w formie szkolnej i poza szkolnej, pomocy w zaplanowaniu rozwoju zawodowego oraz pomocy pracodawcom w doborze kandydatów do pracy.

W latach 2015 - 2017 roku w ramach poradnictwa indywidualnego 402, 116 oraz 268 osób skorzystało z rozmowy wstępnej z doradcą zawodowym, 36, 106 oraz 66 skorzystało z porad indywidualnych. W ramach rozmów doradczych klienci złożyli 438, 222 oraz 334 wizyty (łącznie rozmów indywidualnych i porad indywidualnych), co oznacza, że osoby bezrobotne coraz częściej kontaktują się z doradcami zawodowymi wspólnie analizując problemy zawodowe, edukacyjne oraz podjęciu decyzji umożliwiających do ich rozwiązania, co pozwala na bieżące monitorowanie działań mających doprowadzić do pełnego powrotu do aktywności zawodowej.

Doradcy zawodowi pracowali z klientami biorącymi udział w programach realizowanych przez PUP celem właściwego przygotowania ich do rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą oraz określenia kompetencji zawodowych klientów, zwłaszcza tych nie posiadających formalnych kwalifikacji zawodowych. Służyli

również wsparciem osobom ubiegającym się o przyznanie jednorazowych środków na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Pomoc polegała na ocenie szans zamierzonego przedsięwzięcia oraz przygotowania klientów do udziału w komisji przyznającej dotację. Omawiano zagadnienia dotyczące autoprezentacji oraz wspólnie analizowano rynek pracy pod kątem konkurencyjności planowanych przez klientów działalności gospodarczych.

- ✓ W 2015 roku zorganizowano 30 grupowych spotkań informacji zawodowych, w których uczestniczyło 233 osoby
- ✓ W 2016 roku zorganizowano również 5 grupowych spotkań informacji zawodowych, w których uczestniczyło 37 osób.
- ✓ W 2017 roku zorganizowano również 5 grupowych spotkań informacji zawodowych, w których uczestniczyło 13 osób.

Organizacja szkoleń

Szkolenia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy organizowane są w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji zwiększających szansę na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Powiatowy Urząd Pracy inicjuje i organizuje szkolenia osób bezrobotnych w formie grupowej oraz indywidualnej. W latach 2015 - 2017 szkoleniami objętych zostało razem odpowiednio 119, 52 oraz 25 osób.

III.8. Instrumenty rynku pracy

Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu w latach 2015 - 2017 realizował formy wsparcia bezrobotnych, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instrumentów rynku pracy między innymi:

- ✓ bon szkoleniowy,
- ✓ bon na zasiedlenie,
- ✓ dofinansowanie wynagrodzenia za skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia, refundacja wynagrodzenia i składek ZUS za bezrobotnych do 30 roku,
- ✓ staże,
- ✓ prace interwencyjne,
- ✓ roboty publiczne,
- ✓ dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej,
- ✓ refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy,
- ✓ Program Aktywizacji i Integracji.

Roboty publiczne

W ramach robót publicznych organizowanych przez samorządy i jednostki podległe, w latach 2015 – 2017 pracę znalazło 290, 337 oraz 328 osób, zagrożonych wykluczeniem społecznym. Bezrobotni w ramach robót publicznych aktywowani byli przy pracach: związanych z przygotowywaniem posiłków, opieką nad dziećmi, pracach drogowych, remontowych, porządkowych, biurowych, animacji kultury.

Prace społecznie użyteczne

Prace społecznie użyteczne (PSU), są formą aktywizacji skierowaną do osób bezrobotnych bez prawa do zasiłku, którzy korzystają ze świadczeń pomocy społecznej. Bezrobotni wykonują prace w miejscu zamieszkania lub pobytu, w wymiarze 10 godzin tygodniowo, a inicjatywa organizacji niniejszych prac leży po stronie gmin oraz Ośrodków Pomocy Społecznej, które zgłaszają zapotrzebowanie na pracowników oraz pokrywają część kosztów wynagrodzenia. W latach 2015 - 2017 roku podpisano 9, 11 oraz 14 porozumień, w wyniku których skorzystało z prac społecznie użytecznych odpowiednio 384, 337 oraz 240 osób. Organizatorem PSU były gminy, na rzecz których prace społecznie użyteczne były wykonywane. Ponadto prace społecznie użyteczne wykonywane były w instytucjach statutowo zajmujących się pomocą społeczną oraz w Sołectwach.

Prace interwencyjne

Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu w latach 2015-2017 realizował zgłoszone wnioski w ramach organizacji i finansowania u pracodawców prac interwencyjnych. W ramach prac interwencyjnych podjęło zatrudnienie odpowiednio 209, 155 oraz 266 osób.

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy

Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego jest instrumentem rynku pracy mającym na celu wsparcie zatrudnienia osób bezrobotnych. Oznacza zwrot kosztów poniesionych przez podmiot prowadzący działalność gospodarczą na wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla bezrobotnego skierowanego na to stanowisko przez PUP. W latach 2015 - 2017 zawarto odpowiednio 57, 51 oraz 45 umów na utworzenie 70, 68 oraz 57 nowych miejsc pracy. Łączna liczba osób objętych aktywizacją w latach 2015 - 2017 w ramach wcześniejszych zobowiązań wyniosła 130, 127 oraz 110 osób. Refundacje cieszą się dużym zainteresowaniem wśród pracodawców i osób bezrobotnych, ponieważ z jednej strony umożliwiają podjęcie zatrudnienia przez osoby bezrobotnych przez okres minimum 2 lat, natomiast z drugiej strony umożliwiają pracodawcom stworzenie nowego miejsca pracy lub doposażenie już istniejącego stanowiska.

Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej

W latach 2015 - 2017 Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu przyznał jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej odpowiednio 89, 72 oraz 95 osobom bezrobotnym.

Staże

Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu łagodzi bezrobocie poprzez organizację staży dla osób bezrobotnych z ustalonym II profilem pomocy. Staż umożliwia osobom bezrobotnym zdobycie doświadczenia zawodowego i pomoc w wyborze odpowiedniego miejsca pracy poprzez praktyczne wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy. W okresie lat 2015 - 2017 zawarto odpowiednio 275, 257 oraz 213 umów, w ramach których Urząd zorganizował staż dla 379, 331 oraz 296 osób.

Bon stażowy

W 2015r. zawarto 32 umowy o zorganizowanie stażu w ramach bonu stażowego na 32 stanowiska. W 2016r. zawarto 6 umów o zorganizowanie stażu w ramach bonu stażowego na 6 stanowisk. W 2017r. kontynuowano 6 umów, które zostały zawarte w 2016 r. o zorganizowanie stażu w ramach bonu stażowego na 6 stanowisk. i wypłacono premię dla 5 pracodawców za utrzymanie zatrudnienia na minimum 6 miesięcy

Bon na zasiedlenie

Bon na zasiedlenie może zostać przyznany na wniosek osoby bezrobotnej do 30 roku życia z ustalonym II profilem pomocy na podstawie indywidualnego planu działania w związku z podjęciem przez nią zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej poza miejscem dotychczasowego zamieszkania i z tytułu ich wykonywania będzie osiągała wynagrodzenie lub przychód w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto miesięcznie oraz będzie podlegała ubezpieczeniom społecznym, a odległość od miejsca dotychczasowego zamieszkania do miejscowości, w której osoba bezrobotna zamieszka w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej wynosi co najmniej 80 km lub czas dojazdu do tej miejscowości i powrotu do miejsca dotychczasowego zamieszkania środkami transportu zbiorowego przekracza łącznie co najmniej 3 godziny dziennie.

W latach 2015 - 2017 zawartych zostało 13, 15 oraz 23 umowy o przyznanie bezrobotnemu do 30 roku życia bonu na zasiedlenie w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej.

Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia

Dofinansowanie pracodawcy wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia z ustalonym II profilem pomocy na podstawie indywidualnego planu działania przez okres: 12 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 50 lat, a nie ukończył 60 lat, 24 miesięcy - w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 60 lat. Pracodawca obowiązany jest do dalszego zatrudnienia skierowanego bezrobotnego po upływie okresu przysługiwania dofinansowania wynagrodzenia, odpowiednio przez okres 6 miesięcy lub 12 miesięcy. W latach 2015 – 2017 zostały zawarte 3, 25 oraz 24 umowy w sprawie dofinansowania wynagrodzenia dla osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia.

Program Aktywizacja i Integracja

Celem Programu Aktywizacja i Integracja, a skrócie „PAI”, była pomoc osobom bezrobotnym znajdującym się w trudnej sytuacji na rynku pracy, oddalonych od rynku pracy z powodu między innymi: braku lub odpowiednich kwalifikacji zawodowych i innych barier utrudniających funkcjonowanie w środowisku.

Program zakładał przywrócenie w/w osób bezrobotnych na rynek pracy, poprzez przygotowanie ich do lepszego radzenia sobie na rynku pracy, utrwalenia pożądaných i potrzebnych na rynku pracy nawyków w celu podjęcia pracy na otwartym rynku pracy.

Zadaniem programu była:

1. aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych, w formie prac społecznie użytecznych,
2. integracja społeczna osób bezrobotnych, realizowana w formie działań takich jak: grupowe poradnictwo specjalistyczne, warsztaty trenerskie, grupy wsparcia, zorganizowana przez organizację pożytku publicznego, wyłonioną przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu, w otwartym konkursie ofert.

W latach 2015 – 2017 w programie uczestniczyło odpowiednio 20, 25 oraz 19 osób bezrobotnych.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy od 27 maja 2014 r. wprowadziła nowy instrument polityki rynku pracy Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS), Istotą tego rozwiązania jest przeznaczenie części składki odprowadzanej przez pracodawców na Fundusz Pracy na wsparcie kształcenia ustawicznego podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Krajowy Fundusz szkoleniowy jest rozwiązaniem systemowym, adresowanym do pracodawców i pracowników, wymagających przekwalifikowania lub aktualizację wiedzy i umiejętności osób pracujących. Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań

dynamicznie zmieniającej się gospodarki. Zwiększenie inwestycji w potencjał kadrowy powinno poprawić zarówno pozycje firm jak i pracowników na konkurencyjnym rynku pracy. Krajowy Fundusz Szkoleniowy stanowi wydzieloną część środków Funduszu Pracy określona w planie Funduszu Pracy na dany rok budżetowy, przeznaczona na dofinansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców. Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu w latach 2015 - 2017 realizował zgłoszone wnioski w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego. W ramach KFS zostało zawartych odpowiednio 25, 33 oraz 20 umów o dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego dla 45, 64 oraz 70 pracowników oraz dla 10, 6 oraz 6 pracodawców.

Refundacja pracodawcy wynagrodzenia i składki na ubezpieczenie społeczne skierowanych osób bezrobotnych w wieku do 30 r.ż

W latach 2016 – 2017 Powiatowy Urząd Pracy w ramach dodatkowych środków na refundację pracodawcy lub przedsiębiorcy przez okres 12 miesięcy części kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenie społeczne skierowanych bezrobotnych do 30 roku życia zostało zawartych 149 oraz 81 umów, w ramach, których Urząd zorganizował miejsca pracy dla 182 oraz 92 osób. Łączna liczba osób objętych aktywizacją w latach 2016 – 2017 w ramach wcześniejszych zobowiązań wyniosła odpowiednio 213 oraz 181 osób.

III.9. Programy i projekty realizowane przez PUP w Żaganiu

Wysoka stopa bezrobocia w powiecie żagańskim powoduje, że podstawowym narzędziem aktywizacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy są różne programy, które mają ogromny wpływ na lokalną gospodarkę i rynek pracy. Urząd podejmował wzmożone działania w stosunku do bezrobotnych, którzy znajdowali się w grupach szczególnego ryzyka. Do działań takich należało między innymi pozyskiwanie dodatkowych środków z Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego – na realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowe.

Środki Funduszu Pracy przyznane algorytmem

Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu w ramach środków Funduszu Pracy przyznanych algorytmem w latach 2015 - 2017 realizował formy aktywne oraz dodatkowe wsparcie w postaci: badań lekarskich, dojazdów, opieki nad dzieckiem na, z których skorzystało odpowiednio 1 101, 1 355 oraz 1 068 osób.

Projekty zrealizowane w 2015 roku

W roku 2015 Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu realizował 2 projekty współfinansowane z Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

PROGRAM OPERACYJNY WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ *Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie żagańskim (I)*

Celem głównym projektu było zwiększenie możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych w wieku 18-29 lat (nie ukończone 30 lat), z ustalonym I lub II profilem pomocy, które nie kształcą się oraz nie szkolą (tj. w okresie ostatnich 4 tygodni nie szkoliły się ze środków publicznych) – tzw. młodzież NEET. Projekt zakładał zaktywizowanie 264 osób bezrobotnych należących do młodzieży NEET (w pierwszej kolejności były przyjmowane do projektu osoby długotrwale bezrobotne oraz niepełnosprawne) w ramach:

- ✓ 10 bonów na zasiedlenie,
- ✓ 17 szkoleń (w tym 7 bonów szkoleniowych),
- ✓ 139 staży,
- ✓ zatrudnienie 55 osób w ramach prac interwencyjnych,
- ✓ samozatrudnienie 43 osób, które otrzymają jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej.

REGIONALNY PROGRAM OPERACYJNY - LUBUSKIE 2020 *Powrót na rynek pracy powiatu żagańskiego osób bezrobotnych 30+*

Celem głównym projektu było podniesienie zdolności do zatrudnienia osób pozostających bez pracy znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Wsparcie skierowane było do osób bezrobotnych w wieku 30 lat i więcej, z ustalonym I lub II profilem pomocy znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy tj.:

- kobiety,
- osoby niepełnosprawne,
- osoby o niskich kwalifikacjach.

Projekt zakładał utworzenie miejsc pracy w ramach:

- ✓ 15 szkoleń
- ✓ 1 stażu,
- ✓ 30 stanowisk w ramach wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy
- ✓ samozatrudnienie 47 osób, które otrzymają jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej.

ŚRODKI FUNDUSZU PRACY / REZERWA MINISTRA/

W roku 2015 Powiatowy Urząd Pracy pozyskał dodatkowe środki z rezerwy Funduszu Pracy w wysokości 1 646 183zł na realizację 6 programów, w ramach których objęto aktywizacją osoby bezrobotne będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

✓ Program pn. *Młodzi zdobywa doświadczenie – rynek pracy 2015*

Celem programu było ograniczenie zjawiska bezrobocia i jego przyczyn wśród osób bezrobotnych do 25 roku życia poprzez wsparcie osób bezrobotnych w zakresie reintegracji zawodowej zwłaszcza osób bez doświadczenia zawodowego i bez kwalifikacji zawodowych. Programu zakładał zaktywizowanie 38 osób bezrobotnych do 25 roku życia z ustalonym II profilem pomocy. Zwłaszcza osób bez doświadczenia i kwalifikacji zawodowych. Program umożliwił utworzenie miejsc pracy dla osób bezrobotnych do 25 roku życia w ramach: bonów stażowych, bonów szkoleniowych, staży, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych oraz zatrudnień w ramach robót publicznych. W ramach realizowanego programu skierowano większą liczbę uczestników z powodu krótszych okresów udziału w danej formie pomocy. ramach zaoszczędzonych środków zorganizowano dodatkowe miejsca pracy w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych.

✓ Program pn. *Praca dla każdego*

Celem programu było ograniczenie zjawiska bezrobocia i jego przyczyn wśród osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy określonych w art. 49 ustawy poprzez wsparcie osób bezrobotnych w zakresie reintegracji zawodowej. Program miał na celu wsparcie osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy określonych w artykule 49 ustawy z ustalonym II profilem pomocy w szczególności bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego i kwalifikacji zawodowych Program zakładał zaktywizowanie 22 osób bezrobotnych z ustalonym II profilem pomocy, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy określonych w art. 49 ustawy:

- ✓ bezrobotni do 30 roku życia,
- ✓ długotrwale bezrobotni,
- ✓ bezrobotni powyżej 50 roku życia,
- ✓ korzystający ze świadczeń pomocy społecznej,
- ✓ posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko
- ✓ niepełnosprawne do 18 roku życia,
- ✓ niepełnosprawni,

✓ Program pn. *Postaw na 50+*

Głównym celem programu było ograniczenie zjawiska bezrobocia i jego przyczyn wśród osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia, odbudowa poczucia własnej wartości i przydatności zawodowej, jak również aktywizacja osób zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez wsparcie w zakresie reintegracji zawodowej. Programu zakładał zaktywizowanie 16 osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia. Zwłaszcza osób bez kwalifikacji zawodowych.

✓ Program pn. *Postaw na doświadczenie*

Głównym celem programu jest ograniczenie zjawiska bezrobocia i jego przyczyn wśród osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia, odbudowa poczucia własnej wartości i przydatności zawodowej, jak również aktywizacja osób zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez wsparcie w zakresie reintegracji zawodowej. Program zakładał zaktywizowanie 30 osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia z ustalonym II profilem pomocy zwłaszcza osób bez kwalifikacji zawodowych i bez wykształcenia średniego.

✓ Program pn. *Nowa perspektywa*

Celem programu jest ograniczenie zjawiska bezrobocia i jego przyczyn wśród osób bezrobotnych w wieku 30 - 50 lat będących w okresie największej aktywności zawodowej. Program zakładał zaktywizowanie 35 osób bezrobotnych w wieku 30 - 50 lat, zwłaszcza osób bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego oraz osób długotrwale bezrobotne.

Program pn. *Aktywni na rynku pracy -2015*

Celem programu jest ograniczenie zjawiska bezrobocia i jego przyczyn wśród osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy określonych w art. 49 ustawy poprzez wsparcie osób bezrobotnych w zakresie reintegracji zawodowej. Program zakładał wsparcie osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy określonych w artykule 49 ustawy z ustalonym II profilem pomocy w szczególności bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego i kwalifikacji zawodowych. Program pozwoli na zaktywizowanie 100 osób bezrobotnych z ustalonym II profilem pomocy, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy określonych w art. 49 ustawy:

- ✓ bezrobotni do 30 roku życia,

Projekty zrealizowane w 2016 roku

W roku 2016 Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu realizował 2 projekty współfinansowane z Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

PROGRAM OPERACYJNY WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ *Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie żagańskim (II)*

Celem głównym projektu było zwiększenie możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych w wieku 18-29 lat (nie ukończone 30 lat), z ustalonym I lub II profilem pomocy, które nie kształcą się oraz nie szkolą (tj. w okresie ostatnich 4 tygodni nie szkoliły się ze środków publicznych) – tzw. młodzież NEET Projekt zakładał zaktywizowanie 307 osób bezrobotnych należących do młodzieży NEET (w pierwszej kolejności były przyjmowane do projektu osoby długotrwale bezrobotne oraz niepełnosprawne) w ramach:

- ✓ 26 bonów na zasiedlenie,
- ✓ 40 szkoleń (w tym 15 bonów szkoleniowych),

- ✓ 179 staży,
- ✓ zatrudnienie 23 osób w ramach prac interwencyjnych,
- ✓ samozatrudnienie 39 osób, które otrzymają jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej.

REGIONALNY PROGRAM OPERACYJNY - LUBUSKIE 2020 *Powrót na rynek pracy powiatu żagańskiego osób bezrobotnych 30+"(2)*

Celem głównym projektu było podniesienie zdolności do zatrudnienia osób pozostających bez pracy znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Wsparcie skierowane było do osób bezrobotnych w wieku 30 lat i więcej, z ustalonym I lub II profilem pomocy znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy tj.:

- ✓ kobiety,
- ✓ osoby niepełnosprawne,
- ✓ osoby o niskich kwalifikacjach.

Projekt zakładał utworzenie miejsc pracy w ramach:

- ✓ 18 prac interwencyjnych
- ✓ 5 szkoleń
- ✓ 55 staży,
- ✓ 30 stanowisk w ramach wyposażenia lub doposażenia miejsca pracy
- ✓ samozatrudnienie 26 osób, które otrzymają jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej.

ŚRODKI FUNDUSZU PRACY / REZERWA MINISTRA

W roku 2016 Powiatowy Urząd Pracy pozyskał dodatkowe środki z rezerwy Funduszu Pracy w wysokości 812 900 zł na realizację 2 programów, w ramach których objęto aktywizacją osoby bezrobotne będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Program pn. *Postaw na doświadczenie – rynek pracy 2016*

Głównym celem programu jest ograniczenie zjawiska bezrobocia i jego przyczyn wśród osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia, odbudowa poczucia własnej wartości i przydatności zawodowej, jak również aktywizacja osób zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez wsparcie w zakresie reintegracji zawodowej. Realizacja programu zakładała zaktywizowanie 69 osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia z ustalonym II profilem pomocy zwłaszcza osób bez kwalifikacji zawodowych i bez wykształcenia średniego.

Program pn. *Aktywni na rynku pracy -2016*

Celem programu jest ograniczenie zjawiska bezrobocia i jego przyczyn wśród osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy określonych w art. 49 ustawy poprzez wsparcie osób bezrobotnych w zakresie reintegracji zawodowej.

Program zakładał wsparcie osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy określonych w artykule 49 ustawy z ustalonym II profilem pomocy w szczególności bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego i kwalifikacji zawodowych.

Programu pozwolą na zaktywizowanie 100 osób bezrobotnych z ustalonym II profilem pomocy, będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy określonych w art. 49 ustawy:

- ✓ bezrobotni do 30 roku życia,
- ✓ długotrwale bezrobotni,
- ✓ bezrobotni powyżej 50 roku życia,
- ✓ korzystający ze świadczeń pomocy społecznej,
- ✓ posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia,
- ✓ niepełnosprawni,

Projekty zrealizowane w 2017 roku

W 2017 roku Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu realizował 2 projekty współfinansowane z Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

PROGRAM OPERACYJNY WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ *Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie żagańskim (III)*

Celem głównym projektu było zwiększenie możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych w wieku 18-29 lat (nie ukończone 30 lat), z ustalonym I lub II profilem pomocy, które nie kształcą się oraz nie szkolą (tj. w okresie ostatnich 4 tygodni nie szkolili się ze środków publicznych) – tzw. młodzież NEET. Projekt zakładał zaktywizowanie 339 osób bezrobotnych należących do młodzieży NEET (w pierwszej kolejności były przyjmowane do projektu osoby długotrwale bezrobotne oraz niepełnosprawne).

Ponadto beneficjenci projektu objęci byli formami wspierającymi zatrudnienie tj.:

1. Staż:

- skierowanie na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy - 173 osoby,
- zwrot kosztów przejazdu – 32 osoby,

2. Szkolenia:

- skierowanie na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy - 10 osób,
- zwrot kosztów przejazdu – 5 osób,

REGIONALNY PROGRAM OPERACYJNY - LUBUSKIE 2020 *Powrót na rynek pracy powiatu żagańskiego osób bezrobotnych 30+(2)*

Celem głównym projektu było podniesienie zdolności do zatrudnienia osób pozostających bez pracy znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Wsparcie skierowane było do osób bezrobotnych w wieku 30 lat i więcej, z ustalonym I lub II profilem pomocy znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy tj.:

- ✓ kobiety,
- ✓ osoby niepełnosprawne,
- ✓ osoby o niskich kwalifikacjach.

Ponadto beneficjenci projektu objęci byli formami wspierającymi zatrudnienie tj.:

1. Staż:

- skierowanie na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy - 69 osób,
- zwrot kosztów przejazdu – 6 osób,

2. Szkolenia:

- skierowanie na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy - 7 osób,
- zwrot kosztów przejazdu – 5 osób,

III.10. Obszary problemowe na lokalnym rynku pracy w powiecie żagańskim

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. Duża liczba osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy** – według stanu na koniec grudnia 2017 roku, liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy wyniosła 2 021 osób, co stanowi 84,3% ogółu bezrobotnych. Najliczniejsze grupy stanowiły osoby długotrwale bezrobotne, osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia (668 osób tj. 27,9% ogółu osób bezrobotnych) oraz osoby bezrobotne do 30 roku życia (570 osób tj. 23,8% ogółu osób bezrobotnych). Tak duża liczba osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy zmusza do podjęcia intensywnych działań w obszarze promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej.

- 2. Problem długotrwałego bezrobocia wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu.** 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 zaczyna 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 długotrwałe 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 Żaganiu na koniec 2016 roku w ewidencji zarejestrowanych było 1 167 osób długotrwałe bezrobotnych, co stanowiło 48,7% ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. Osoby długotrwałe 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 długotrwałe 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 długotrwałe 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. Długotrwałe bezrobotnych często cechuje niechęć do podjęcia jakiegokolwiek formy zatrudnienia.
- 3. Niewątpliwym problemem lokalnego rynku pracy jest brak lub słabo rozwinięta komunikacja publiczna na terenie poszczególnych gmin powiatu żagańskiego.** Problemy w zakresie komunikacji publicznej bardzo często uniemożliwiają niektórym osobom bezrobotnym podjęcie pracy poza miejscem zamieszkania. Trudności z dojazdem do pracy stanowią realną barierę w podjęciu zatrudnienia nie tylko w systemie zmianowym, ale także w systemie jedno zmianowym.
- 4. Trudna sytuacja młodych osób bezrobotnych w wieku do 30 lat, w tym do 25 lat oraz bezrobotnych absolwentów.** Problemy osób młodych, na rynku pracy wynikają z wielu aspektów. Z jednej strony nadal zauważalny jest rozdźwięk między ofertą szkół, a oczekiwaniami pracodawców. Ponadto zarówno

pracodawcy, jak i absolwenci poszukujący pracy sygnalizują, że główną barierą w podjęciu pracy jest brak doświadczenia zawodowego. Kolejnym aspektem mającym wpływ na zjawisko bezrobocia młodych osób jest szybkość dezaktualizacji kwalifikacji. Jak wynika z danych Komisji Europejskiej ponad połowa dzisiejszych uczniów w Unii Europejskiej będzie pracować w zawodach, o których nikt jeszcze nie słyszał. W tym zakresie niezbędne jest zdobywanie dodatkowych kompetencji, które umożliwią dostosowanie się do zmian. Ponadto istotnym jest, aby na etapie edukacji, poza formalnymi kwalifikacjami, młode osoby rozwijały kompetencje związane z wyszukiwaniem informacji, umiejętnością ich wykorzystania oraz otwartością na nową wiedzę. Analizując problem bezrobocia młodych osób nie sposób pominąć aspektu świadomego wyboru szkoły. Wybór ten powinien być poprzedzony analizą predyspozycji psychofizycznych oraz ustaleniem mocnych i słabych stron. Problem bezrobocia wśród osób w wieku do 30 roku życia jest tym większy, im trudniejsza sytuacja występuje na lokalnym rynku pracy. Ograniczona liczba przedsiębiorstw, brak miejsc pracy dla młodych niedoświadczonych zawodowo osób oraz młodych absolwentów, determinuje częstsze migracje młodych osób w poszukiwaniu zatrudnienia. Osoby młode są szczególną grupą na rynku pracy z uwagi na to, że to właśnie oni stanowią grupę najbardziej poszukiwaną, a z drugiej strony spotykają się z największymi problemami związanymi z wejściem na rynek pracy. W związku z przedstawionymi informacjami niezwykle ważnym wyzwaniem dla całego systemu edukacyjnego oraz publicznych służb zatrudnienia jest przeciwdziałanie trudnej i skomplikowanej sytuacji młodych osób wstępujących na rynek pracy. Należy zauważyć, iż liczba osób bezrobotnych w wieku do 30 lat to 570 osób tj. 23,8% ogółu osób bezrobotnych, natomiast liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w wieku do 25 lat to 258, co stanowi 10,8% ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych.

- 5. Niekorzystna sytuacja osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat.** W chwili obecnej 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 napotykają bariery

utrudniające aktywność zawodową. Dotyczą one zarówno kwestii potencjału zawodowego (niezadawalający 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 żagańskim. Według danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu na koniec 2017 roku zarejestrowanych było 668 osób w wieku powyżej 50 lat, co stanowiło 27,9% ogólnej liczby osób bezrobotnych.

- 6. Niekorzystna sytuacja demograficzna w powiecie żagańskim** – zauważalny jest spadek liczby mieszkańców oraz ubytek naturalny (oznacza to liczbę zgonów przewyższającą liczbę urodzeń). Powiat żagański 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 w powiecie - liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejsza się, natomiast liczba osób w wieku poprodukcyjnym zwiększa się. Taka sytuacja stanowi niekorzystną prognozę demograficzną – gospodarczą dla powiatu żagańskiego. Prognoza demograficzna dla powiatu żagańskiego jest spójna z prognozą dla województwa. Powiat żagański ze względu na swoją specyfikę będzie charakteryzował 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 całego powiatu żagańskiego. Szacuje się również, że liczba osób mieszkających w miastach zmniejszać będzie się szybciej niż liczba osób mieszkających na wsi.

7. Niezwykle ważnym i aktualnym problemem oraz czynnikiem demobilizującym młode bezrobotne osoby, młode bezrobotne kobiety posiadające dzieci, **jest brak chęci do pracy motywowany wprowadzeniem nowych instrumentów wspierających rodzinę w postaci świadczeń wychowawczych w ramach programu Rodzina 500+ 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 Żaganiu.
8. **Wśród osób, które nie są gotowe do podjęcia pracy wyraźnie przeważają bezrobotni z III profilu pomocy.** W III profilu pomocy zaklasyfikowanych jest duży odsetek kobiety posiadających dzieci. Brak gotowości do podjęcia pracy jest zapewne efektem nowego programu 500+, koniecznością sprawowania opieki nad dzieckiem lub dziećmi oraz pozostawianiem na utrzymaniu pracującego małżonka, co powoduje bierność zawodową szczególnie wśród bezrobotnych młodych kobiet z III profilu. Według danych profil III na koniec 2017 roku posiadało 410 osób (w tym 264 kobiety), co stanowi 17,1% wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych. W związku z powyższym konieczne jest wprowadzenie instrumentów aktywizujących osoby bezrobotne z III profilu – najbardziej oddalone od rynku pracy.

IV. Określenie mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń lokalnego rynku pracy - analiza SWOT dla powiatu żagańskiego

Poniżej przedstawiona została analiza SWOT, która dotyczy efektywności lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim. Analiza SWOT jest jedną z prostszych i najczęściej stosowanych technik analitycznych. Skrót SWOT pochodzi od czterech angielskich słów: Strengths (silne strony), Weaknesses (słabe strony), Opportunities (szanse), Threats (zagrożenia). Metoda ta służy do oceny wewnętrznych i zewnętrznych czynników warunkujących rozwój danego podmiotu. W oparciu o pogłębioną analizę znajdujących się w niniejszym raporcie źródeł i wyników badań, identyfikujących kluczowe dla jego rozwoju słabe i mocne strony oraz szanse i zagrożenia na przyszłość. Analiza uwzględnia zarówno czynniki makroekonomiczne, jak i czynniki stricte związane z popytą i popytem na pracę oraz ich dopasowaniem. Bierze przy tym pod uwagę także czynniki społeczne oraz kwestie związane z funkcjonowaniem Publicznych Służb Zatrudnienia. Analiza SWOT obejmuje identyfikację i klasyfikację czynników wewnętrznych (mocne i słabe strony) i zewnętrznych (szanse i zagrożenia) warunkujących rozwój obszaru objętego badaniem. Zderzenie ze sobą mocnych i słabych

stron z szansami i zagrożeniami pozwala określić pozycję (potencjał) obszaru, a także możliwość osłabienia lub wzmocnienia siły oddziaływania tych czynników. Metoda analizy SWOT jest, w odniesieniu do planów o charakterze społecznym, najlepszym sposobem zidentyfikowania, sklasyfikowania, oceny i zdiagnozowania czynników wpływających na rozwój badanego obszaru i opracowania na tej podstawie najkorzystniejszej strategii.

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

- **Mocne strony** – to obszary, gdzie obecne działania uważane są za skuteczne w odniesieniu do obecnych i przyszłych potrzeb, stosowane metody w ich realizacji są również skuteczne, a mechanizmy koordynacji i zarządzania są właściwe. To zjawisko pozytywne z punktu widzenia możliwości kształtowania rozwoju lokalnego rynku pracy, na które bezpośredni wpływ ma sam Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu.
- **Słabe strony** – to obszary występowania słabości w odniesieniu do obecnych i przyszłych potrzeb oraz przeszkody w wykorzystaniu szans. To zjawisko ograniczające możliwości rozwoju, na które bezpośredni wpływ ma sam Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu.
- **Szanse** – to obszary, które będą miały korzystny wpływ na kształtowanie lokalnego rynku pracy. Analizując szanse należy wskazać praktyczne prawdopodobieństwo ich powstania oraz ich potencjalne znaczenie. To zjawisko pozytywne z punktu widzenia możliwości kształtowania rozwoju lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim, którego występowanie jest uwarunkowane czynnikami leżącymi poza możliwościami bezpośredniego wpływu Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu.
- **Zagrożenia** – to obszary, które będą miały niekorzystny wpływ na kształtowanie lokalnego rynku pracy. Analizując zagrożenia należy wskazać praktyczne prawdopodobieństwo ich powstania zagrożeń oraz ich potencjalne znaczenie. To zjawisko negatywne z punktu widzenia możliwości kształtowania rozwoju lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim, którego występowanie jest uwarunkowane czynnikami leżącymi poza możliwościami bezpośredniego wpływu Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu.

Tabela 29. Analiza SWOT – lokalny rynek pracy w powiecie żagańskim.

Mocne strony	Słabe strony
Znaczne zasoby kapitału ludzkiego.	Stosunkowo niewielka liczba inwestycji zagranicznych na terenie powiatu żagańskiego.
Stabilny zasób ludności w wieku produkcyjnym (relatywnie dobre prognozy demograficzne dla lokalnego rynku pracy).	Niebezpieczeństwo marginalizacji kapitału rodzimego i upadku podmiotów niekonkurencyjnych.

Względnie wysokie nasycenie kapitałem fizycznym w powiecie.	Wysoki poziom bezrobocia rejestrowany w powiecie żagańskim.
Znaczny odsetek młodych ludzi.	Zwiększająca się liczba bezrobotnych pozbawionych prawa do zasiłku.
Kształcenie w powiecie odbywa się na różnych poziomach. Jakość kwalifikacji pracowniczych gwarantuje rozbudowany i elastyczny system szkolnictwa dający możliwość dostosowania profilu nauczania do potrzeb inwestorów.	Strukturalny i utrwalony charakter bezrobocia.
Rosnący poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych mieszkańców, wzrost świadomości osób dorosłych w zakresie konieczności podnoszenia kwalifikacji.	Zjawisko pokoleniowego dziedziczenia bezrobocia.
Szerokie możliwości szkolenia zawodowego oferowane przez szkoły zawodowe oraz firmy szkoleniowe, w szczególności finansowane bezpośrednio z UE lub za pośrednictwem PUP.	Wysoki poziom bezrobocia wśród osób młodych. Udział kategorii osób w wieku do 30 roku życia wśród ogółu bezrobotnych to 23,8%.
Możliwość dostosowania umiejętności pracowników do potrzeb i oczekiwań pracodawców, a tym samym skuteczniejszą realizację polityki rekrutacyjnej oferuje Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu.	Duży odsetek osób długotrwale bezrobotnych - aż 48,7%.
Na terenie powiatu systematycznie zwiększa się liczba podmiotów gospodarczych, szczególnie podmiotów małych i średnich.	Osoby bezrobotne powyżej 50 tego roku życia to 27,9%.
Rosnący potencjał ekonomiczno-wytwórczy przedsiębiorstw, wysokie kwalifikacje pracowników i długie tradycje niektórych branż, zdecydowana przewaga własności prywatnej, obecność kapitału zagranicznego, korzystna struktura rodzajowa przedsiębiorstw oraz ich działania eksportowe.	Niska aktywność ekonomiczna, zwłaszcza kobiet.
Pozytywnie na potencjał podmiotów gospodarczych wpływa także niewielka odległość pomiędzy miejscowościami powiatu żagańskiego, a Zieloną Górą.	Niska mobilność przestrzenna i zawodowa bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego.
Korzystanie położenie w drugim pasie powiatów graniczących z Niemcami stwarza duże możliwości uczestnictwa we współpracy transgranicznej. Możliwości rozwoju regionu determinuje w dużym stopniu układ komunikacyjny. Przez teren powiatu przebiegają dwie ważne drogi krajowe prowadzące do przejść granicznych	Ukryte bezrobocie.

Większość osób bezrobotnych – 62,8% to osoby poniżej 45 tego roku życia a 39,0% nie ukończyło 34 lat.	Stosunkowo niska aktywność osób bezrobotnych w poszukiwaniu zatrudnienia, w tym samozatrudniania się.
Zdecydowana większość bezrobotnych – 70,0% posiada, co najmniej wykształcenie zawodowe.	Niewielka zdolność i chęć migracji zarobkowej szczególnie wśród osób bezrobotnych.
Duży odsetek osób bezrobotnych posiadających kwalifikacje zawodowe.	Mniejsza liczba przedsiębiorstw z branży produkcyjnej, tworzących miejsca pracy dla pracowników z niskimi kwalifikacjami.
Pozytywny wpływ subsydiowanych form zatrudnienia na kształtowanie popytu na pracę, który w znaczący sposób wpływa na ożywienie regionalnego rynku pracy.	Nakładanie się charakterystyk wyróżniających osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy.
Wysoka efektywność dotychczasowych działań aktywizacyjnych podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu.	Niski poziom wynagrodzeń.
Skuteczna realizacja programów rynku pracy.	Brak zainteresowania uczniów kierunkami kształcenia w zawodach deficytowych.
Szerokie spektrum form aktywizacji społecznej i zawodowej realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu.	
Współpraca z placówkami oświatowymi.	
Wzrost samozatrudnienia.	
Dobry poziom wykorzystania środków funduszy europejskich i Funduszu Pracy (FP).	

Szanse	Zagrożenia
Możliwość pozyskiwania przez PUP zewnętrznych środków finansowych.	Starzenie się społeczeństwa. Spadek liczby osób w wieku produkcyjnym, przy jednoczesnym wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym.
Poprawa kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych, szczególnie z grup ryzyka.	Ubytek naturalny (liczba zgonów przewyższająca liczbę urodzeń).

Wspomaganie zatrudnienia przez PUP w Żaganiu	Przewidywany odpływ wykwalifikowanych pracowników.
Rozwój gospodarki napędzany poprzez wzrost w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie oraz usługach.	Szara strefa zatrudnienia, ukryte bezrobocie
Reorientacja preferencji pracodawców – motywacja pracownika staje się ważniejsza niż wykształcenie.	Postępująca migracja do innych części Polski i za granicę, szczególnie osób młodych i wykształconych. Emigracja zarobkowa.
Rozwój regionu oraz przemiany na rynku pracy dzięki wykorzystaniu funduszy strukturalnych.	Pogłębianie się strukturalnego charakteru bezrobocia ze względu na brak miejsc pracy dla kobiet.
Wzrastający poziom wykształcenia młodych osób.	Coraz trudniejsza aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych ze względu na pozostawanie w rejestrach osób defaworyzowanych na rynku pracy.
Relatywna stabilizacja zatrudnienia w regionie. Utrzymywany poziom zatrudnienia.	Brak możliwości identyfikacji osób niechętnych do podjęcia zatrudnienia, zarejestrowanych w PUP m.in. ze względu na ubezpieczenie zdrowotne.
Dostosowanie kierunków kształcenia do potrzeb rynku pracy.	Przewidywany wzrost obciążenia demograficznego ze względu na wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym.
Wzrost świadomości w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych.	Długotrwałe bezrobocie prowadzące do zjawiska ubóstwa, patologii, wykluczenia społecznego oraz marginalizacji.
Rozwój małych i średnich przedsiębiorstw w powiecie.	Dziedziczenie bezrobocia, a w konsekwencji biedy.
Dostępność środków Unii Europejskiej.	Niskie zainteresowanie pracodawców kształceniem pracowników.
Działania skierowane na dopasowanie kwalifikacji osób bezrobotnych mające na celu zmniejszenie dysproporcji między popytem a podażą na rynku pracy.	Niechęć długookresowo bezrobotnych do udziału w programach aktywizacyjnych i podejmowania dalszej edukacji.
Systematyczny wzrost ilości podmiotów gospodarczych w badanym powiecie.	Wzrost liczby osób niepracujących, utrzymujących się z zasiłków socjalnych.

Komplementarność wykształcenia preferowanego przez przedsiębiorców z tym, które najczęściej posiadają osoby bezrobotne (zawodowe, średnie).	Utrzymujący się niski odsetek firm generujących zatrudnienie doprowadzić może do odpływu osób z badanego terenu, zainteresowanych uzyskaniem zatrudnienia. Szczególnie istotne jest to w przypadku wykwalifikowanych pracowników
Bliskość dużego miasta i możliwość podejmowania pracy na jego terenie.	
Zainteresowanie tworzeniem nowych miejsc pracy przy wsparciu lokalnych instytucji rynku pracy.	
Redukcja bezrobocia – aktywizacja osób bezrobotnych i podnoszenie ich kwalifikacji poprzez szkolenia.	
Dobre możliwości rozwoju gospodarstw agroturystycznych oraz innej działalności pozarolniczej na terenach wiejskich	

V. Wyniki badań realizowanych wśród pracodawców z powiatu żagańskiego.

V.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród pracodawców

Piąta część *Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018 - 2022* prezentuje wyniki diagnozy, która powstała w oparciu o wyniki badań przeprowadzonych wśród lokalnych firm funkcjonujących na obszarze powiatu żagańskiego. Badanie dotyczyło popytu na pracę oraz zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy, kondycji lokalnej przedsiębiorczości oraz możliwości aktywizacji osób bezrobotnych za pośrednictwem lokalnych pracodawców. Do ważniejszych celów badania przedsiębiorców należało także zbadanie planów zatrudnieniowych pracodawców w kolejnych latach, określenie charakterystyki wymagań pracodawców wobec przyszłych pracowników oraz zbadanie zainteresowania formami współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Żaganiu. Badanie zostało zrealizowane w czerwcu 2018 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=51 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 i zwiększenia liczby podmiotów 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.

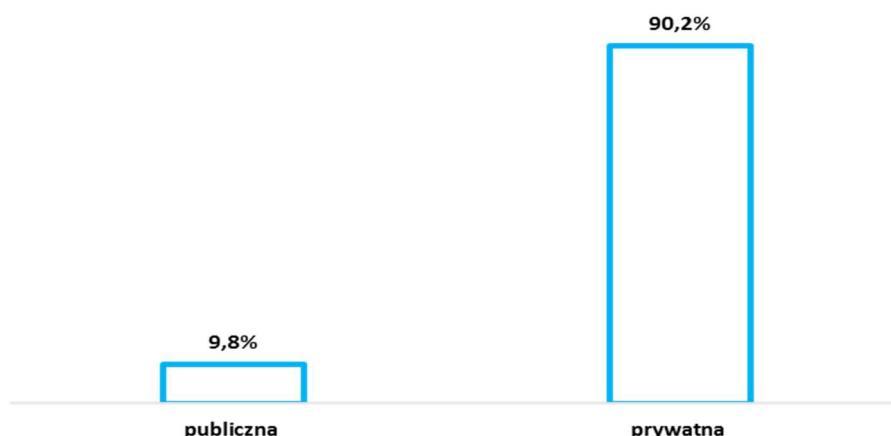
V.2. Charakterystyka badanej próby

Poniżej przedstawiona została charakterystyka badanej próby 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 funkcjonowania Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu.

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. Zgodnie z prezentowanymi poniżej danymi okazuje się, iż zdecydowana większość pracodawców skupiona jest w sektorze prywatnym – 90,2%, natomiast 9,8% to przedsiębiorstwa państwowe.

Rysunek 14. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=51, w%)

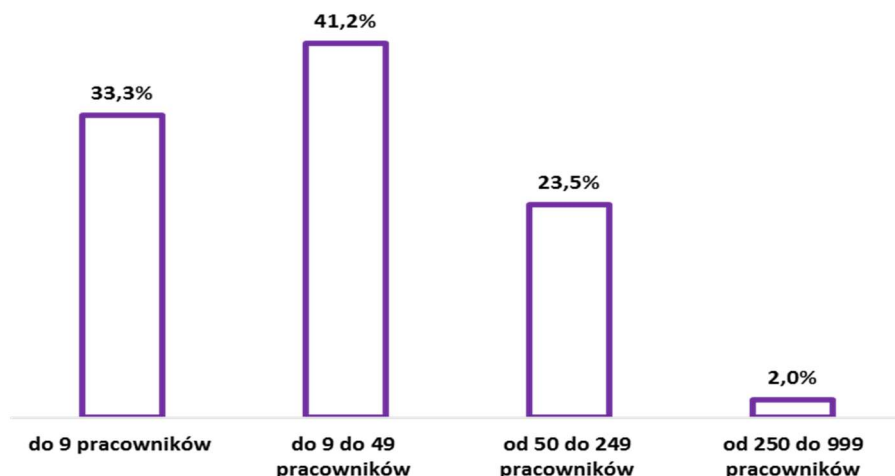


Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach

Największy odsetek 41,2% ogółu badanych podmiotów stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające zatrudnia od 9 do 49 pracowników. Duża grupa badanych pracodawców – 33,3% zatrudnia do 9 pracowników.

Firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników to – 23,5%. Najmniejszy odsetek firm – 2,0% stanowiły największe podmioty zatrudniające powyżej 250 pracowników.

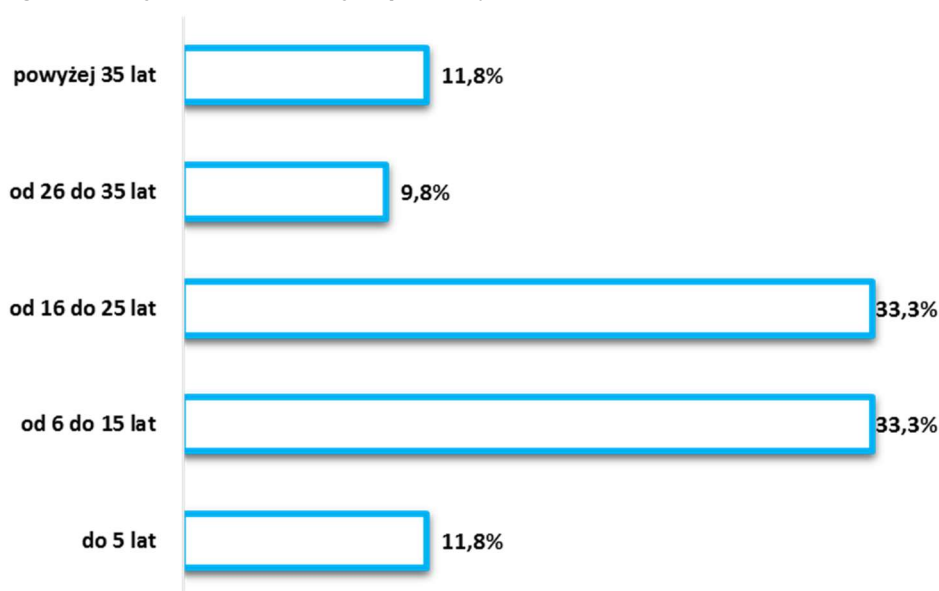
Rysunek 15. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=51, w%)



Długość funkcjonowania badanych przedsiębiorstw

Jednym z istotnych czynników, które odróżniają podmioty gospodarcze od siebie jest długość funkcjonowania na lokalnym rynku. Na potrzeby badania wyróżniono pięć przedziałów czasowych, związanych z okresem funkcjonowania przedsiębiorstw. Największy odsetek stanowiły przedsiębiorstwa, które funkcjonują na lokalnym rynku od 6 do 15 lat oraz od 16 do 25 lat po 33,3% ogółu badanych podmiotów. Taki sam odsetek – po 11,8% generowały firmy funkcjonujące do 5 lat oraz powyżej 35 lat. Blisko co dziesiąta badana firma – 9,8% działa na rynku od 26 do 25 lat.

Rysunek 16. Długość funkcjonowania badanych przedsiębiorstw. (N=51, w%)

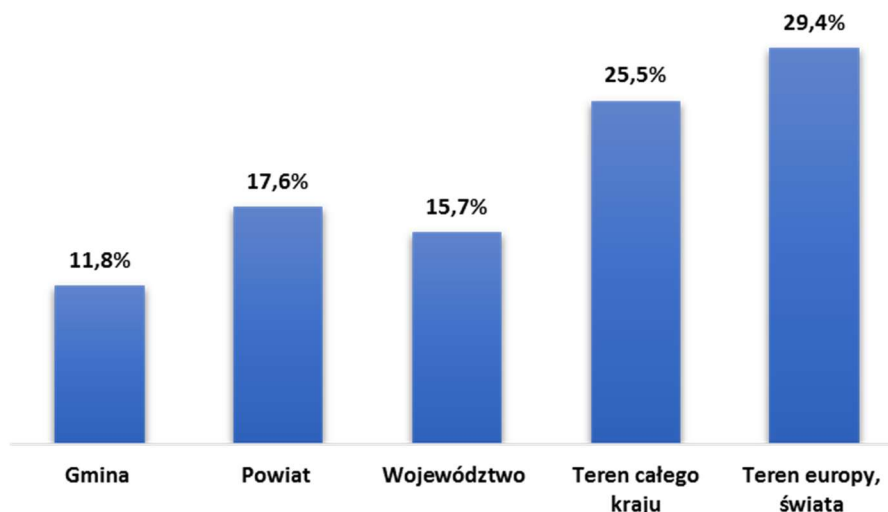


Zakres terytorialny prowadzonej działalności

Badane podmioty, które uczestniczyły w badaniu to podmioty działające w skali całej Europy i świata – 29,4% oraz na terenie całego kraju – 25,5%. W skali województwa lubuskiego działa – 15,7% podmiotów. Odsetek firmy działających lokalnie w skali powiatu żagańskiego lub na obszarze danej gminy to łącznie

29,4% ogółu badanych podmiotów, w tym 17,6% firm działa na terenie powiatu żagańskiego, natomiast 11,8% na terenie gminy.

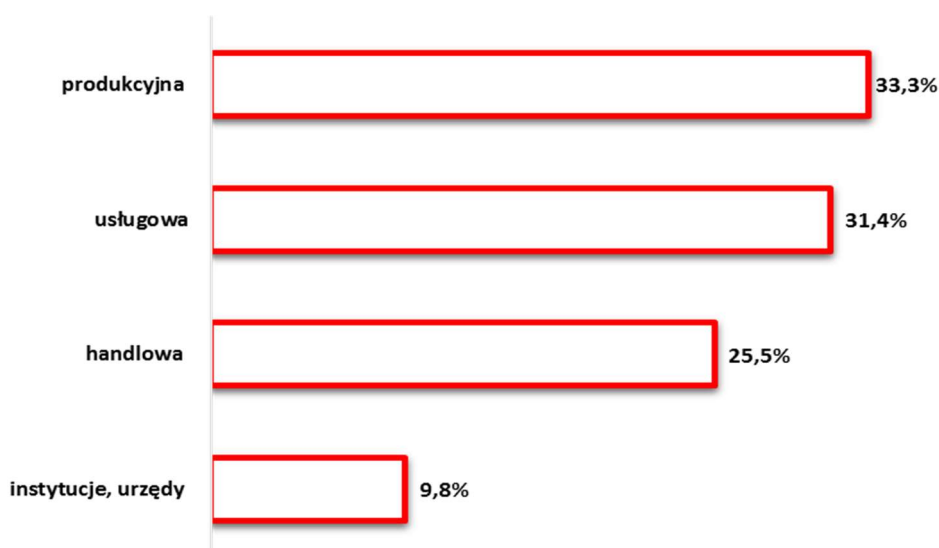
Rysunek 17. Zakres terytorialny działalności firmy. (N=51, w%)



Profil działalności

Uwzględniając profil działalności badanych przedsiębiorstw rozkład poszczególnych wskazań prezentuje się następująco: największy odsetek przedsiębiorstw prowadzi działalność produkcyjną 33,3% badanych firm. Przedsiębiorstwa, których profil działalności ma cechy działalności stricte usługowej stanowiły – 31,4% wszystkich ankietowanych firm. Znaczna część przedsiębiorstw biorących udział w badaniu – 25,5% to firmy o handlowym profilu działalności. Administrację publiczną - instytucje i urzędy, które ze względu na swą specyfikę i działalność nienastawioną na zysk zostały wyróżnione jako oddzielna kategoria reprezentowało w badaniu - 9,8% podmiotów.

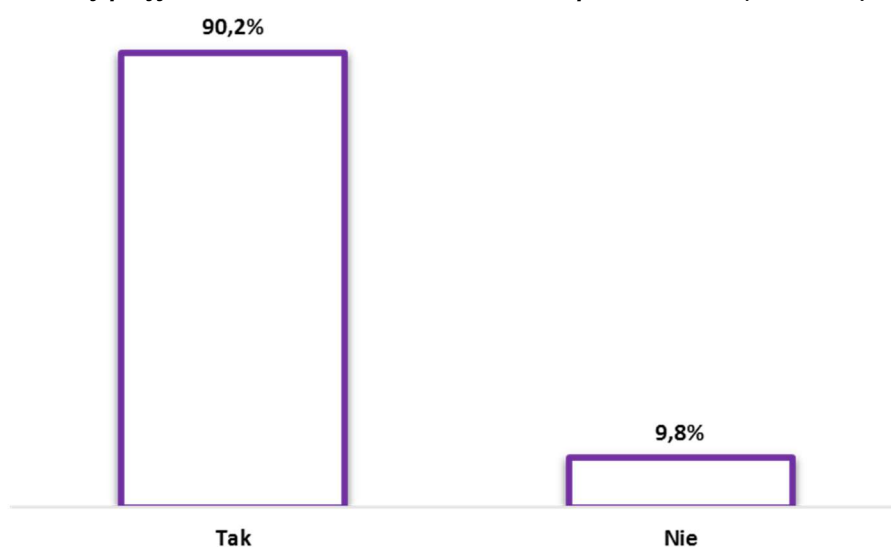
Rysunek 18. Profil działalności badanych przedsiębiorstw. (N=51, w%)



V.3. Struktura zrealizowanego popytu na pracę w powiecie żagańskim

Jednym z nadrzędnych celów badawczych było określenie obecnej sytuacji kadrowej lokalnych pracodawców oraz poznanie przepływu zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. Pierwsze z zagadnień dotyczyło zatrudniania pracowników w 2017 i 2018 roku przez lokalnych pracodawców. Zdecydowana większość badanych pracodawców – 90,2% w analizowanym okresie zatrudniała pracowników.

Rysunek 19. Czy przyjmowali Państwo w 2017 i 2018 roku pracowników. (N=51, w%)



Pracodawcy, którzy przyjęli do pracy nowych pracowników w 2017 i 2018 roku najczęściej zatrudniali na takie stanowiska jak: kierowca, sprzedawca, kucharz, pracownik produkcji, kasjer-sprzedawca, magazynier, mechanik, szwaczka oraz w zawodach przedstawionych w poniższej tabeli.

Tabela 30. Najczęściej zatrudniani pracownicy w 2017 i 2018 roku według zawodu / stanowiska pracy.

Zawód / stanowisko	Ilość
Kierowca	8
Sprzedawca	8
Kucharz	7
Pracownik produkcji	7
Kasjer-sprzedawca	5
Magazynier	4
Mechanik	4

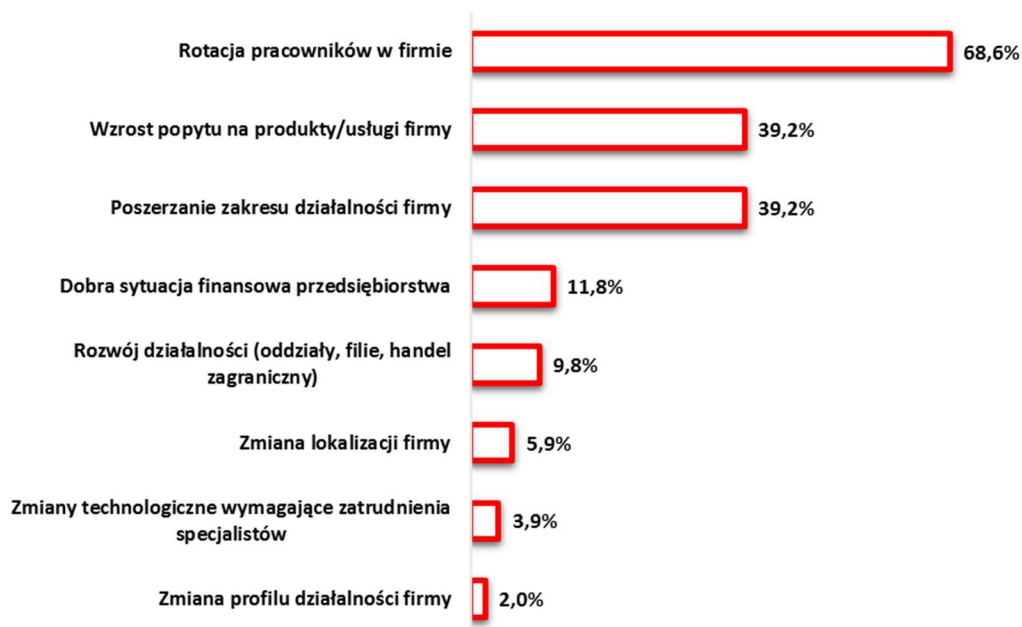
Szwaczka	3
Barman	2
Kelner	2
Nauczyciel	2
Operator maszyn	2
Pakowacz	2
Pokojowa	2
Asystent nauczyciela w przedszkolu	1
Betoniarz	1
Cukiernik	1
Florysta	1
Galwanizer	1
Hydraulik	1
Kierownik budowy	1
Kierownik magazynu	1
Kierownik produkcji	1
Księgowa	1
Manager	1
Monter chłodnictwa i klimatyzacji	1
Monter gotowych elementów	1
Nauczyciel w przedszkolu	1
Operator gętarci	1
Operator koparko-ładowarki	1
Planista	1
Pomoc kuchenna	1
Pomoc magazyniera	1
Pomoc masarza	1
Pracownik biurowy	1
Pracownik budowlany	1
Pracownik fizyczny	1
Pracownik kontroli jakości	1
Pracownik usług opiekuńczych	1
Przedstawiciel handlowy	1
Recepcjonista	1
Specjalista ds. personalnych	1
Sprzątaczką	1
Tokarz -mechanik	1
Zbrojarz	1

V.4. Powody przyjęć pracowników

Pełne przedstawienie sytuacji kadrowej i fluktuacji zatrudnienia na rynku pracy w powiecie żagańskim powinno uwzględniać także wskazanie powodów, którymi kierowali się pracodawcy przyjmujący nowych pracowników. Poniżej przedstawione zostały najważniejsze powody przyjęć pracowników w okresie ostatniego roku. Najważniejsze powody przyjęć pracowników, wśród pracodawców zatrudniających pracowników to: naturalna rotacja pracowników – 68,6%, wzrost popytu na produkty i usługi – 39,2% oraz poszerzenie zakresu działalności firmy – 39,2%. Inne czynniki determinujące popyt na pracę wśród lokalnych pracodawców nie uzyskały dużego odsetka wskazań. Dobrą sytuację finansową przedsiębiorstwa wskazało – 11,8% badanych

natomiast rozwój działalności (oddziały, filie, handel zagraniczny) wskazało – 9,8% badanych. Pozostałe powody przyjęć pracowników przedstawiono na wykresie. Na przedstawionym wykresie suma odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi.

Rysunek 20. Powody przyjęć pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy. (N=51, w%)

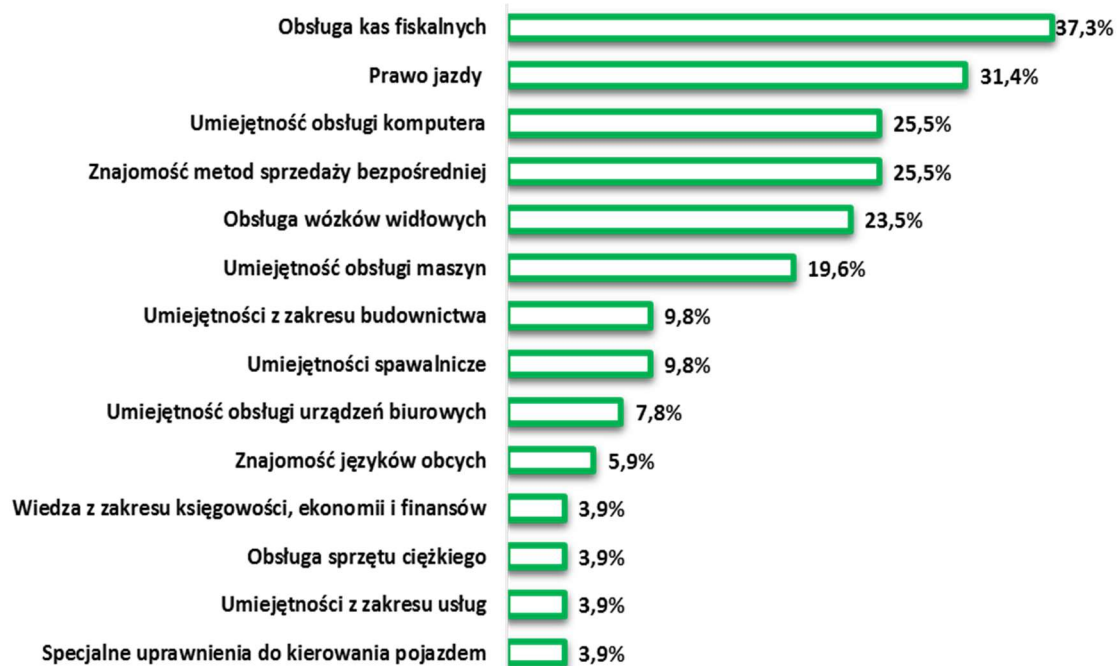


Powody przyjęć pracowników różnią się w sposób istotny w zależności od takich zmiennych różnicujących przedsiębiorstwa jak wielkość zatrudnienia oraz typ własności przedsiębiorstwa. Przedsiębiorstwa prywatne w większym stopniu niż przedsiębiorstwa państwowe wskazały na wzrost popytu na produkty, usługi firmy, poszerzenie zakresu działalności oraz dobrą sytuację finansową. Natomiast państwowe przedsiębiorstwa w większym stopniu niż prywatne wymieniły takie powody przyjęć jak naturalna rotacja pracowników oraz możliwość przyjęcia pracownika na subsydiowane miejsce pracy. Średnie i duże przedsiębiorstwa wskazywały na wzrost popytu na produkty / usługi oraz rozwój działalności. Natomiast firmy zatrudniające od 2 do 9 pracowników, częściej niż duże i średnie przedsiębiorstwa wymieniały dobrą sytuację przedsiębiorstwa oraz poszerzenie zakresu działalności.

V.5. Oczekiwane kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy

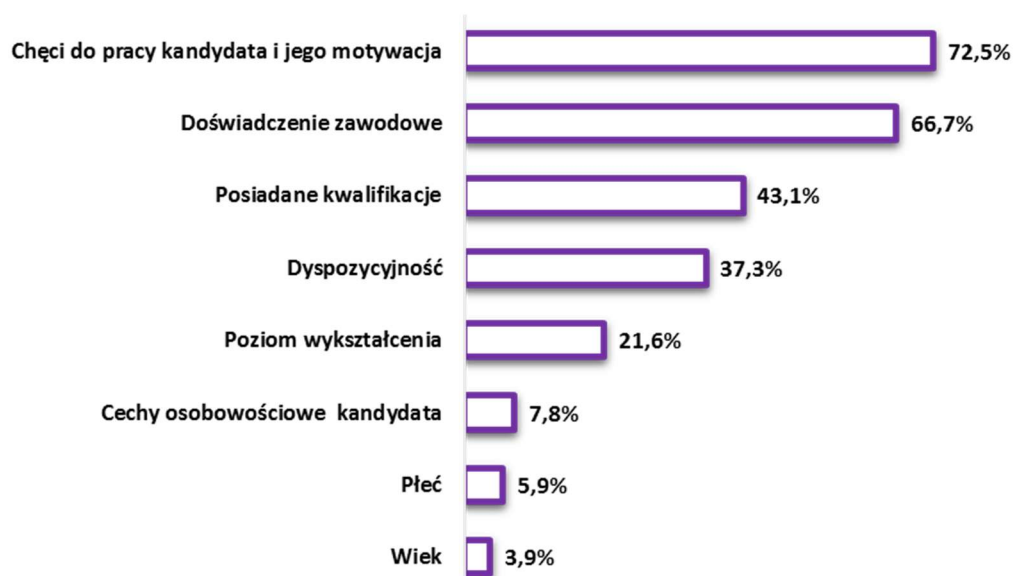
Kwalifikacje i kompetencje, które posiadają potencjalni kandydaci do pracy w znacznym stopniu wpływają na skuteczność ich działań na rynku pracy, zwiększając lub zmniejszając szanse na zatrudnienie. Z przedstawionych wyżej powodów wynika, iż określenie oczekiwań pracodawców w odniesieniu do kandydatów 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. Pracodawcy spośród kwalifikacji praktycznych najliczniej wskazywali na: obsługę kas fiskalnych – 37,3% oraz posiadanie prawa jazdy – 31,4%. (w tym 78,9% oczekuje prawa jazdy kat C-E, natomiast 23,9% kat B). Pracodawcy oczekują, także od potencjalnych kandydatów do pracy umiejętności obsługi komputera – 25,5%, znajomości metod sprzedaży bezpośredniej – 25,5% oraz uprawnień z zakresu obsługi wózków widłowych – 23,5%. Pracodawcy wskazali także na takie umiejętności i kwalifikacje jak: umiejętność obsługi maszyn – 19,6%, umiejętności z zakresu budownictwa – 9,8% oraz umiejętności spawalnicze – 9,8%. Ponadto pracodawcy oczekują od kandydatów do pracy umiejętności obsługi urządzeń biurowych – 7,8% oraz znajomość języków obcych - 5,9% wskazań. Pozostałe umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez lokalnych pracodawców zostały zaprezentowane na poniższym wykresie. Suma przedstawionych odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na możliwość wskazania kilku odpowiedzi.

Rysunek 21. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców. (N=51, w%)



Największy odsetek badanych pracodawców przy wyborze kandydata do pracy kieruje się jego chęciami do pracy i motywacją – 72,5%. W sytuacji zmniejszającej się stopy bezrobocia oraz trudności ze znalezieniem kandydatów do pracy sama motywacja i chęć do pracy jest często wystarczającym kryterium wyboru danego kandydata do pracy. Lokalni pracodawcy decydując się na wybór danego kandydata do pracy uwzględniają bardzo często doświadczenie zawodowe potencjalnego pracownika oraz jego kwalifikacje zawodowe. Wymienione aspekty wskazało odpowiednio 66,7% oraz 43,1% badanych pracodawców. Kwalifikacje i doświadczenie zawodowe kandydata do pracy jest więc kluczowym czynnikiem determinującym i określającym możliwości na znalezienie zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Pracodawcy poszukują także do pracy kandydatów, którzy posiadają określone kwalifikacje poparte doświadczeniem zawodowym na danym stanowisku. Część pracodawców – 37,3% przy wyborze kandydata do pracy kieruje się jego dyspozycyjnością. Innym czynnikiem, który brany jest pod uwagę podczas procesu rekrutacji i zatrudnienia jest poziom wykształcenia kandydatów do pracy. Taki czynnik wskazało 21,6% respondentów. Mniej istotnym kryterium wyboru kandydata do pracy są jego cechy osobowościowe. Taką odpowiedź wskazało – 7,8% badanych. Pozostałe powody wyboru danego kandydata do pracy prezentuje poniższy wykres. Suma przedstawionych wskazań nie jest równa 100%, ponieważ w odpowiedzi na to pytanie każdy z badanych mógł udzielić większej liczby wskazań.

Rysunek 22. Powody wyboru danego kandydata do pracy. Czym kierują się Państwo przy wyborze pracownika. (N=51, w%)



Lokalni pracodawcy decydując się na wybór danego kandydata do pracy oczekują najczęściej takich predyspozycji, cech i kompetencji jak: obowiązkowość oraz odpowiedzialność. Wymienione cechy wskazało odpowiednio 70,6% oraz 64,7% respondentów. Dla pracodawców istotne znaczenia ma także komunikatywność przyszłego pracownika. Taką odpowiedź wskazało 52,9% pracodawców. Takie dane jednoznacznie wskazują, jakich cech od potencjalnych kandydatów do pracy oczekują lokalni pracodawcy. Ważne znaczenie ma także dla pracodawców umiejętność pracy w zespole oraz zaangażowanie pracownika. Wymienione cechy wskazało po 29,4% respondentów. Pozostałe cechy i kompetencje oczekiwane od kandydatów do pracy prezentuje poniższy wykres. Suma przedstawionych wskazań nie jest równa 100%, ponieważ w odpowiedzi na to pytanie każdy z badanych mógł udzielić maksymalnie trzech wskazań.

Rysunek 23. Oczekiwane predyspozycje, cechy i kompetencje. (N=51, w%)



V.6. Zwolnienia pracowników w powiecie zagańskim

W poprzednim punkcie przedstawiono strukturę zrealizowanego popytu na pracę w powiecie zagańskim. W celu pełnego zobrazowania informacji o fluktuacji zatrudnienia w przedsiębiorstwach powiatu zagańskiego przedstawiono informację o przeprowadzonych zwolnieniach w badanych podmiotach. Szczegółowej analizie poddane zostały motywacje pracodawców dotyczące podjęcia decyzji o zwolnieniu pracowników. Podane przyczyny zwolnień mogą wyznaczać kierunki działań publicznych służb zatrudnienia w kierunku łagodzenia skutków bezrobocia i aktywnego wpływania na politykę rynku pracy poprzez przeciwdziałanie zasygnalizowanym problemom zgłaszanym przez

pracodawców. Firmy, które w analizowanym okresie zwalniały pracowników robiły to najczęściej wskutek składanych wypowiedzeń z ich strony – 66,7%. Może to świadczyć, iż część pracowników cechujących się wysokimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym jest aktywna i mobilna w zakresie poszukiwania lepszych warunków płacowych. Wyniki pokazują też zmiany, które wystąpiły na rynku pracy. 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. Lokalni przedsiębiorcy mają często duże problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników, dlatego w chwili obecnej to pracownicy zaczynają odgrywać ważną rolę w polityce zatrudnieniowej przedsiębiorstw i częściowo kształtują rynek pracy w powiecie żagańskim. Kolejny istotny powód zwolnień pracowników w powiecie żagańskim to odejście pracownika na emeryturę lub rentę - 23,5%. Taki sam odsetek pracodawców wskazał na zwolnienia z przyczyn związanych z pracownikiem. Zwolnienia dyscyplinarne wymieniło 17,6% badanych pracodawców. Pozostałe powody przedstawione na poniższym wykresie odgrywały zdecydowanie mniejsze znaczenie w procedurze zwolnień pracowniczych. Przedstawione dane oznaczają, że powody determinujące zwolnienia pracowników w powiecie żagańskim w większym stopniu związane są z pracownikiem niż z sytuacją mikro lub makroekonomiczną przedsiębiorstwa.

Rysunek 24. Przyczyny zwolnień pracowników. (N=51, w%)



Okazuje się, że prywatne przedsiębiorstwa zwalniały przede wszystkim w związku z wypowiedzeniami składanymi przez samych pracowników, ze względu na nie wywiązywanie się z obowiązków pracownika oraz z powodu złej sytuacji finansowej przedsiębiorstwa. Natomiast podmioty publiczne zwalniały głównie ze względu na odejście pracownika na emeryturę lub rentę.

Według danych im większe przedsiębiorstwo tym częstsze odejścia pracowników na własne życzenie. Najmniejsze podmioty zwalniały w większym stopniu ze względu na odejście pracownika na emeryturę lub rentę, złą sytuację finansową przedsiębiorstwa oraz spadek popytu na produkty lub usługi.

Badani pracodawcy w latach 2017 - 2018 najczęściej zwalniali pracowników w zawodach: kierowca, sprzedawca, kasjer-sprzedawca, kucharz, pakowacz oraz pracownik produkcji.

Tabela 31. Najczęściej zwalniani pracownicy w 2017 i 2018 roku według zawodu / stanowiska pracy.

Zawód / stanowisko	Ilość
Kierowca	5
Sprzedawca	5
Kasjer-sprzedawca	4
Kucharz	4
Pakowacz	4
Pracownik produkcji	3
Cukiernik	2
Kierowca-mechanik	2
Nauczyciel	2
Operator maszyn	2
Pomoc kuchenna pokojowa	1
Magazynier	1
Monter instalacji Co	1
Barman	1
Galwanizer	1
Hydraulik	1
Instalator	1
Kelner	1
Kierowca ciągnika siodłowego	1
Monter	1
Monter chłodnictwa i klimatyzacji	1
Murarz-tynkarz	1
Operator gietarki	1
Piekarz	1

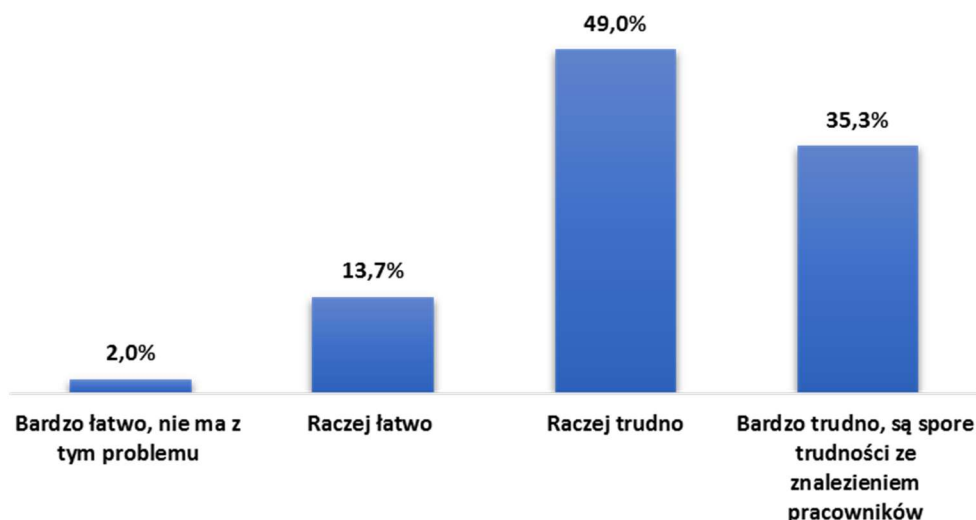
Pomoc magazyniera	1
Pracownik biurowy	1
Pracownik budowlano drogowy	1
Pracownik fizyczny	1
Pracownik kontroli jakości	1
Pracownik usług opiekuńczych	1
Stolarz meblowy	1
Szwaczka	1
Betoniarz-zbrojarz	1

V.7. Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników

Kluczowe znaczenie dla całości analizy popytu na pracę w powiecie żagańskim mają opinie przedsiębiorców na temat aktualnej sytuacji na rynku pracy, a w szczególności dostępu do kadry pracowniczej. Według pozyskanych od pracodawców informacji rezerwuar kadry pracowniczej w powiecie żagańskim jest niewystarczający. Zdecydowana większość badanych pracodawców – 84,3% uważa, że występują zasadnicze problemy w zakresie pozyskiwania nowych pracowników (suma wskazań *zdecydowanie trudno* oraz *raczej trudno*). Jedynie niewielka część pracodawców z powiatu żagańskiego – 15,7% nie ma większych problemów ze znalezieniem poszukiwanych pracowników. Na taki odsetek składały się odpowiedzi *raczej łatwo* oraz *bardzo łatwo*. W świetle badań wynika, że lokalni pracodawcy zauważają istotne bariery, które utrudniają bądź uniemożliwiają prowadzenie skutecznej polityki rekrutacyjnej. Analiza problemów związanych z podażą siły roboczej w powiecie żagańskim 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. W związku z dynamiczną zmianą na rynku pracy – wzrostem ilości ofert pracy, zmniejszeniem liczby osób bezrobotnych, polepszeniem koniunktury gospodarczej i wzrostem popytu na pracę, pracodawcy mają duże problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Pracodawcy mają coraz bardziej

ograniczony dostęp do pracowników a osoby bezrobotne często nie są zainteresowane podjęciem pracy. Dodatkowym problemem są coraz wyższe wymagania pracowników powodujące negatywną ocenę dostępności do kadry pracowniczej w powiecie żagańskim.

Rysunek 25. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. (N=51, w%)



Największe problemy ze znalezieniem pracowników mają przede wszystkim przedsiębiorstwa prywatne, aż 85,0% pracodawców prywatnych sygnalizowało zasadnicze problemy w tym aspekcie, przy 47,2% wskazań pracodawców publicznych. Trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy zgłosili wszyscy pracodawcy zatrudniający powyżej 250 pracowników, 80,0% firm zatrudniający do 9 pracowników, 79,0% przedsiębiorstw, które zatrudniają od 10 do 49 pracowników oraz 86,0% firm zatrudniających od 50 do 249 pracowników.

Pracodawców poproszono także o wskazanie zawodów, które są deficytowe na rynku pracy w powiecie żagańskim – zawodów, w których pracodawcy mają największe trudności z rekrutacją. Zdaniem respondentów na lokalnym rynku najtrudniej znaleźć kandydatów do pracy w zawodach: budowlaniec, elektryk, kucharz, murarz, nauczyciel, sprzedawca, hydraulik, kierowca oraz magazynier.

Tabela 32. Zawody deficytowe na rynku pracy w powiecie żagańskim w opinii pracodawców.

Zawód / stanowisko	Ilość
Budowlaniec	7
Elektryk	6
Kucharz	6
Murarz	6
Nauczyciel	5
Sprzedawca	4
Hydraulik	4
Kierowca	4
Magazynier	4
Pracownik biurowy	2
Informatyk	2
Monter	2

Tynkarz	2
Cukiernik	2
Dekarz	2
Monter instalacji wewnętrznych	2
Operator koparko-ładowarki	2
Operator maszyn	2
Pilarz	2
Szwacz	2
Tynkarz	2
Frezer	1
Instalator instalacji hydraulicznych	1
Kelner	1
Księgowa	1
Operator giętarek	1
Pomocnik budowlany	1
Murarz	1
Włókiennik	1
Brukarz	1
Chłodniarz	1
Elektroautomatyk	1
Galwanizer	1
Inżynier budowy	1
Kierownik budowy	1
Kierowca-mechanik	1
Konserwator budynków	1
Mechanik samochodowy,	1
Monter mebli na wymiar	1
Operator wykrawarek	1
Piekarz	1
Pokojowa	1
Pracowni kadr i płac	1
Pracownik produkcyjny	1
Recepcjonista	1
Spawacz	1
Specjalista w zakresie utrzymania ruchu	1
Stolarz meblowy	1
Ślusarz	1
Tokarz	1
Zarządzanie gospodarstwem rolnym	1

Pracodawcy wskazali także zawody/stanowiska pracy nadwyżkowe w powiecie żagańskim – takie, na które nie ma problemów z rekrutacją. Niewielka liczba wskazanych zawodów (w porównaniu do zawodów deficytowych przedstawionych powyżej) świadczy o znacznym problemie z rekrutacją wśród pracodawców na terenie powiatu żagańskiego. Badane podmioty gospodarcze nie mają problemów z zatrudnieniem pracowników na stanowiska: pracownik biurowy, nauczyciel, kasjer-sprzedawca, pracownik administracyjny oraz urzędnik.

Tabela 33. Zawody nadwyżkowe na rynku pracy w powiecie żagańskim w opinii pracodawców.

Zawód / stanowisko	Ilość
Pracownik biurowy	9

Nauczyciel	3
Kasjer-sprzedawca	2
Pracownik administracyjny	2
Urzędnik	2
Asystent nauczyciela przedszkola	1
Florysta	1
Moner	1
Pakowacz	1
Pracownik budowlano-drogowy	1
Monter sieci wodno-kanalizacyjnej	1
Pracownik gospodarczy	1
Pracownik obsługi maszyn w ruchu	1
Robotnik pomocniczy	1

V.8. Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny

W poniższym podpunkcie przedstawione zostały powody występowania barier ograniczających efektywne poszukiwanie i zatrudnianie pracowników na lokalnym rynku pracy. Spośród pracodawców, którzy dostrzegają problemy z zatrudnianiem pracowników zdecydowanie największy odsetek uważa, że główną bolączką lokalnego rynku pracy jest zbyt duża pomoc społeczna państwa oraz brak kandydatów do pracy z doświadczeniem. Wymienione problemy wskazało po 43,1% badanych pracodawców. Problemy na rynku pracy w zakresie podaży na pracę w powiecie żagańskim dotyczą więc zbyt dużego wsparcia socjalnego ze strony państwa, które często powoduje brak konieczności podejmowania zatrudnienia przez niektóre osoby oraz z brakiem kandydatów posiadających doświadczenie zawodowe, co skutkuje znacznymi trudnościami w znalezieniu odpowiedniego pracownika. Kolejne równie istotne problemy lokalnego rynku pracy to zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów – 39,2%. Taki sam odsetek badanych – 39,2% uważa, że ważną przeszkodą w skutecznej rekrutacji jest brak kandydatów z kwalifikacjami w zawodzie. Bariery utrudniającą efektywne prowadzenie działań rekrutacyjnych i zatrudniania pracowników jest fakt, że wielu specjalistów w tym zawodzie wyjechało za granicę – 27,5% wskazań. Inną barierą w zatrudnieniu są zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia -15,7% wskazań. Pozostałe bariery w procesie rekrutacji wskazano na poniższym wykresie. Wymienione powyżej problemy mogą hamować rozwój przedsiębiorstw i stanowić istotny czynnik w ograniczeniu wzrostu zatrudnienia w powiecie. Część barier jest możliwa do zniwelowania przy aktywnym współdziałaniu lokalnych instytucji rynku pracy, instytucji edukacyjnych oraz pracodawców. Skuteczne współdziałanie tych podmiotów mogłoby się przyczynić do redukcji części problemów związanych z podażą i popytem na pracę w powiecie żagańskim. Przedstawione na wykresie opinie nie sumują się do 100%, ponieważ każdy z respondentów mógł wskazać większą liczbę odpowiedzi. Na zamieszczonym poniżej wykresie przedstawiono trudności jakie mają pracodawcy w poszukiwaniu pracowników.

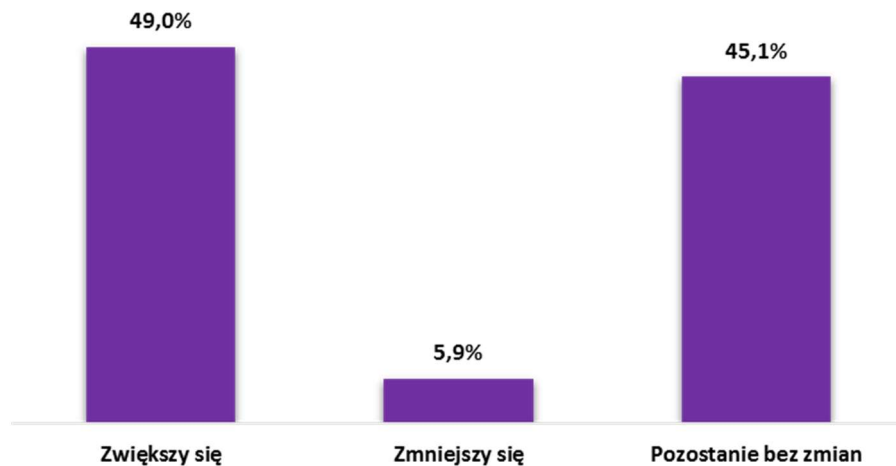
Rysunek 26. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. (N=51, w%)



V.9. Prognoza zatrudnienia na najbliższych latach

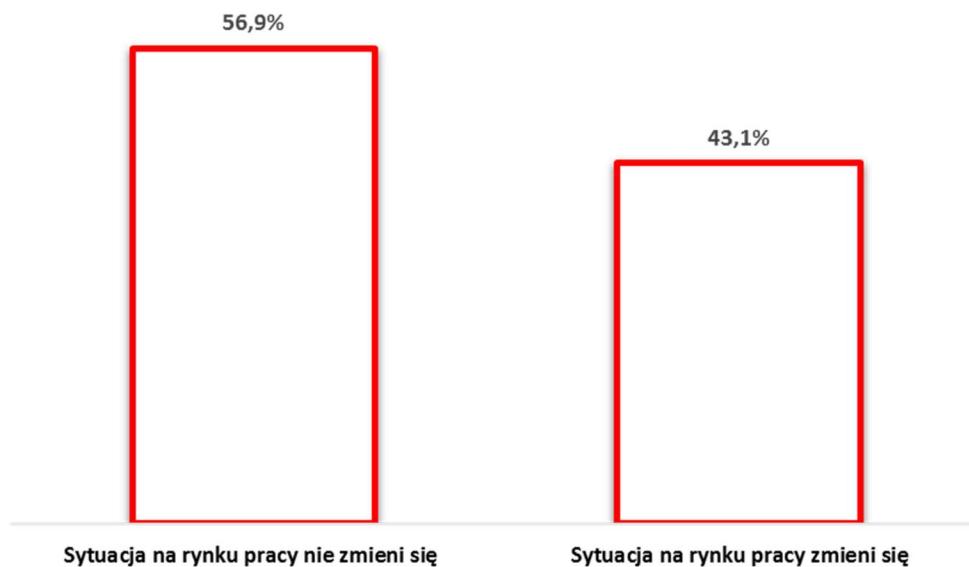
Jednym z kluczowych celów analizy lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim była prognoza zatrudnienia w powiecie w okresie kolejnych lat. Określenie planowanego popytu na pracę pozwoli na podjęcie przez publiczne służby zatrudnienia odpowiednich działań, które z jednej strony wspierać będą lokalnych pracodawców a z drugiej strony przygotować będą działania ukierunkowane na aktywizację zawodową osób bezrobotnych z uwzględnieniem prognozowanego popytu na pracę. Warto zauważyć, że blisko połowa badanych pracodawców – 49,0% prognozuje zwiększenie zatrudnienia w okresie kolejnych 3 lat. Według danych 45,1% badanych pracodawców uważa, że w okresie kolejnych 3 lat stan zatrudnienia w badanych podmiotach gospodarczych w powiecie żagańskim nie ulegnie zmianie. Tylko 5,9% pracodawców przewiduje zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników. Prezentowane dane oznaczają, że w kolejnych latach przewiduje się stały wzrost zatrudnienia w powiecie żagańskim, co wiązać będzie się ze zmniejszeniem liczby osób bezrobotnych. Te pozytywne dane nie są dobrą informacją dla lokalnych pracodawców w kontekście poszukiwania nowych pracowników. Przy obecnej relatywnie niskiej stopie bezrobocia w powiecie żagańskim oraz trudnościami w zakresie poszukiwania nowych pracowników i prognozowanym wzroście popytu na pracowników mogą wystąpić trudności z realizacją tego popytu. Pracodawcy mogą mieć coraz większe trudności ze znalezieniem pracowników na lokalnym rynku pracy.

Rysunek 27. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 3 lata. (N=51, w%)



W związku z dynamicznymi zmianami na rynku pracy zapytano pracodawców o ich przewidywania dotyczące sytuacji na rynku pracy w powiecie żagańskim w kolejnych 3 latach. Zdania pracodawców na temat prognozowanych zmian na rynku pracy są ambiwalentne. Nieznacznie większy odsetek pracodawców – 56,9% przewiduje, że sytuacja w kolejnych latach nie ulegnie zasadniczym zmianom. Warto jednak zwrócić uwagę, iż część badanych pracodawców – 43,1% prognozuje pojawienie się zjawisk, które zmienią sytuację na lokalnym rynku pracy w powiecie żagańskim. Przewidywane przez pracodawców zmiany na rynku pracy przedstawione zostały w dalszej części opracowania.

Rysunek 28. Czy Pana/Pani zdaniem w okresie najbliższych 3 lat sytuacja na rynku pracy zmieni się? (N=51, w%)



Pracodawców, którzy przewidują wystąpienie zmian na rynku pracy w powiecie żagańskim w kolejnych 3 latach zapytano o zakres i charakter tych zmian. Największy odsetek badanych uważa, że w kolejnych latach coraz trudniej będzie znaleźć pracowników. Taka odpowiedź wskazało aż 45,9% badanych pracodawców. Niniejsze dane oznaczają, że to pracownicy a nie pracodawcy odgrywają obecnie główną rolę w obszarze rynku pracy. Kolejnym przewidywanym trendem na lata 2018-2020 jest zwiększenie liczby

obcokrajowców na rynku pracy. Taką sytuację prognozuje 21,6% pracodawców. Zdaniem 15,7% badanych pracodawców w przyszłości pracownicy będą mieli coraz większe wymagania płacowe. W sytuacji zwiększonego zapotrzebowania na pracę i wyczerpującej się siły roboczej, kluczowe znaczenie zaczną odgrywać warunki płacowe oferowane przez pracodawców. W celu zatrudnienia pracownika pracodawcy zmuszeni będą podnosić wynagrodzenie. W związku z odczuwalnym brakiem pracowników lokalni pracodawcy przewidują w kolejnych latach, że coraz trudniej będzie znaleźć pracowników. Kolejne z istotnych zmian na rynku pracy, które przewidywane są przez pracodawców w kolejnych 3 latach to zwiększenie się obciążenia płacowego i pozapłacowego pracodawców. Wystąpienie takiego zjawiska przewiduje 15,7% pracodawców. Część badanych pracodawców – 11,8% przewiduje także, że w kolejnych latach trudniej będzie znaleźć fachowców do pracy. Pozostałe zmiany, które zdaniem badanych wystąpią w powiecie żagańskim przedstawiono na poniższym wykresie. W odpowiedzi na to pytanie każdy z badanych mógł wskazać kilka odpowiedzi, dlatego suma wskazań nie jest równa 100%.

Rysunek 29. W jaki sposób zmieni się sytuacja na rynku pracy? (N=51, w%)

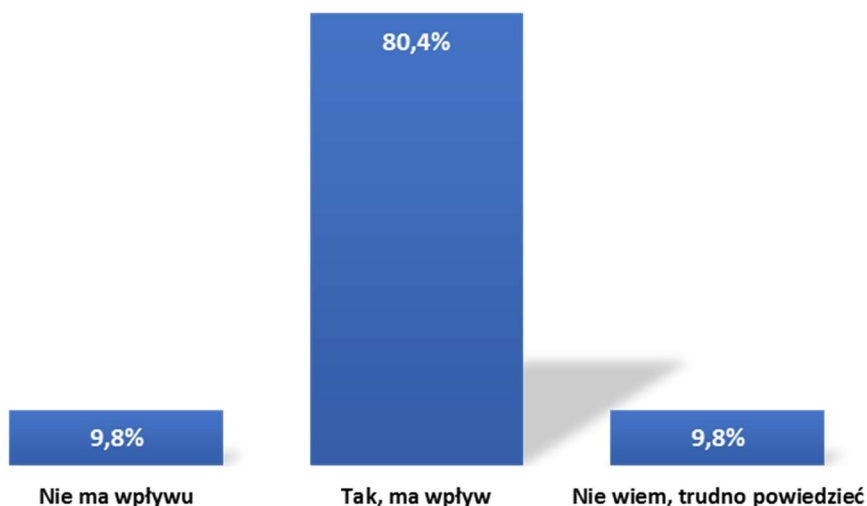


V.10. Efekty wprowadzenia programu Rodzina 500 plus na lokalny rynek pracy

Program *Rodzina 500 plus* wpływa pośrednio także na rynek pracy. Dodatkowe świadczenia pieniężne działają demobilizująco na część kobiet, które rezygnują z aktywności zawodowej i nie są zainteresowane podjęciem pracy. Zdaniem większego odsetka badanych pracodawców – 80,4% program *Rodzina 500 plus* wpływa na sytuację na rynku pracy w powiecie żagańskim. Innego zdania było 9,8% badanych, którzy nie

zauważają korelacji pomiędzy wprowadzeniem programu a sytuacją na rynku pracy. Brak zdania na ten temat wskazało 9,8% badanych. Osoby, które uważają, że program oddziałuje na rynek pracy poproszono o uzasadnienie takiej opinii. Badani pracodawcy uważają, że efektem tego programu jest: rezygnacja pracowników i niechęć osób do podjęcia pracy ze względu na otrzymywane świadczenia – 33,9% wskazań, brak kandydatów do pracy – 26,3% wskazań, malejąca liczba osób chętnych do podjęcia pracy – 22,9%. Negatywnym aspektem są rezygnacje z pracy pracowników nisko wykwalifikowanych i mało zarabiających. Kobiety otrzymujące świadczenia nie chcą pracować za niższą stawkę niż wynosi wysokość świadczeń socjalnych. Takie zjawiska powodują, że pracodawcy mają trudności z rekrutacją i pozyskaniem pracowników (szczególnie kobiet) do prac niżej płatnych i na niższe stanowiska.

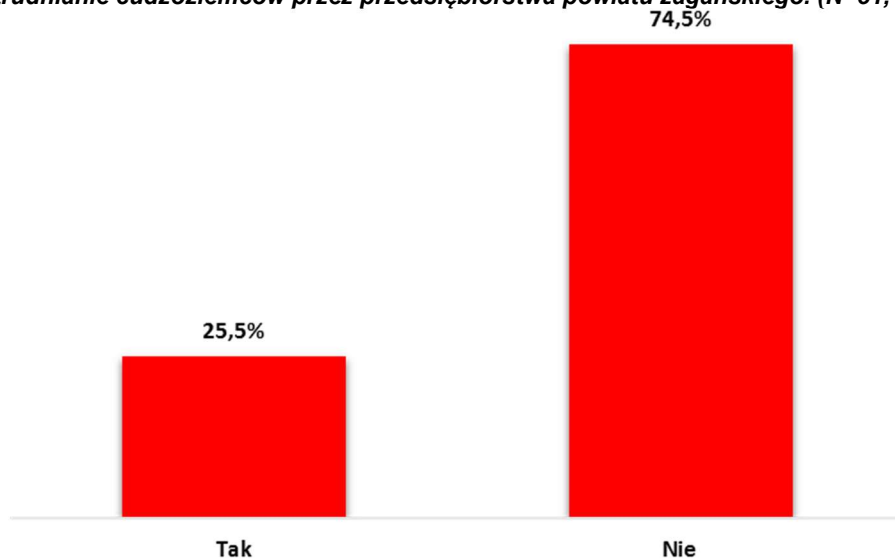
Rysunek 30. Efekty wprowadzenia programu Rodzina 500 plus na rynek pracy. Czy wprowadzenie programu Rodzina 500 plus ma wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy? (N=51, w%)



V.11. Zatrudnianie cudzoziemców

Cudzoziemców zatrudnia 25,5% badanych podmiotów. Większość firm uczestniczących w badaniu nie zatrudnia obcokrajowców. Cudzoziemcy zatrudnieni w badanych podmiotach stanowią niewielki odsetek całej kadry pracowniczej. Według danych w większości przypadków – 74,5% firm, cudzoziemcy stanowią mniej niż 5% ogólnej liczby wszystkich pracowników. W niektórych przedsiębiorstwach zatrudniających cudzoziemców – 19,0%, obcokrajowcy stanowią od 5% do 10% ogólnej liczby pracowników, natomiast w przypadku 23,9% firm obcokrajowcy to ponad 10% kadry pracowniczej.

Rysunek 31. Zatrudnianie cudzoziemców przez przedsiębiorstwa powiatu żagańskiego. (N=51, w%)



Pracodawcy zatrudniają cudzoziemców w zawodach, na stanowiskach przedstawionych w poniższej tabeli.

Tabela 34. Stanowiska pracy, zajmowane przez cudzoziemców.

Zawód / stanowisko	Ilość
Pracownik produkcji	2
Budowlaniec	1
Elektryk	1
Galwanizer	1
Hydraulik	1
Kierowca ciągnika siodłowego	1
Kierowca mechanik	1
Magazynier	1
Monter instalacji wewnętrznych	1
Murarz	1
Tynkarz	1
Obsługa maszyn produkcyjnych	1
Szwaczka	1
Zbrojarz	1
Betoniarz	1

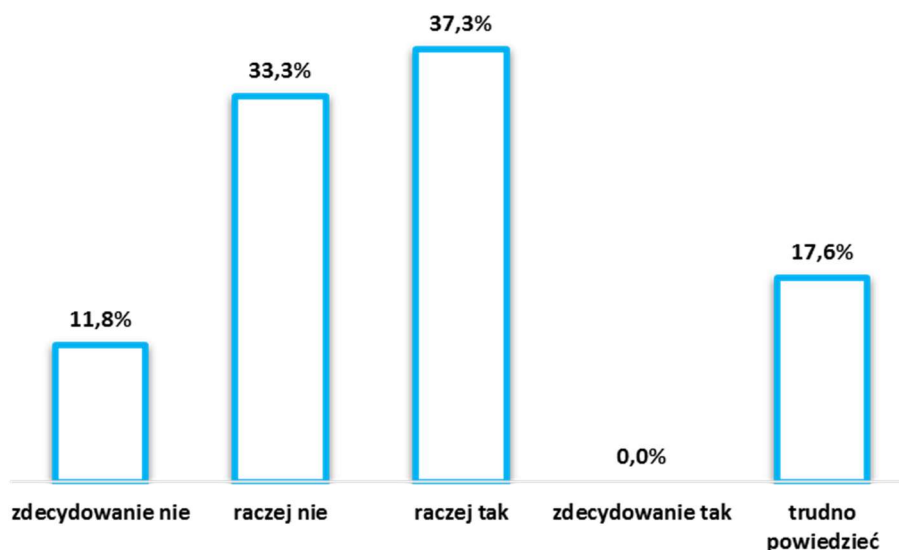
Pracodawcy, którzy zatrudniają obcokrajowców zostali zapytani o powody zatrudniania pracowników z zagranicy. Niemal wszyscy badani pracodawcy zatrudniający obcokrajowców - 92,8% wskazali, że są zmuszeni do zatrudniania obcokrajowców ze względu na brak na rynku pracy polskich specjalistów. Część

badanych – 7,2% zatrudnia obcokrajowców, ponieważ cudzoziemcy są, zdaniem pracodawców bardziej pracowici – wydajni.

V.12. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego

Jednym z ważniejszych elementów analizy lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim była kompleksowa analiza rynku edukacyjnego. Odpowiednie dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb zmieniającego się rynku pracy jest kluczowe w zakresie zapewnienia odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów do pracy. Zdaniem większej grupy pracodawców – łącznie 45,1% rynek edukacyjny w powiecie żagańskim nie odpowiada na potrzeby i oczekiwania lokalnych pracodawców. Zdaniem części badanych – 37,3% oferta edukacyjna w powiecie żagańskim jest dopasowana do potrzeb lokalnych pracodawców. Brak zdania w tym zakresie wymieniło 17,6% badanych.

Rysunek 32. Czy rynek edukacyjny jest dostosowany do potrzeb lokalnych pracodawców? (N=51, w%)



Pracodawcy, którzy stwierdzili, że oferta edukacyjna nie jest dopasowana do ich potrzeb przedstawili kilka uwag dotyczących braku dopasowania systemu kształcenia z oczekiwaniami rynku pracy. Według nich najważniejszym problemem związanym z brakiem dopasowania oferty edukacyjnej do oczekiwań lokalnych pracodawców jest: niewystarczająca liczba szkół kształcenia zawodowego. Zdaniem badanych pracodawców w powiecie żagańskim oferta kształcenia na poziomie zasadniczym zawodowym nie jest odpowiednia, brakuje możliwości zdobycia wykształcenia w niektórych zawodach. Zdaniem lokalnych pracodawców w powiecie żagańskim brakuje szkół branżowych. Ważnym problemem jest niewielka liczba instytucji szkoleniowych w powiecie żagańskim. Inną ważną kwestią poruszaną przez pracodawców jest brak doświadczenia i praktyki

absolwentów kończących szkoły. Innym problemem jest brak przepływu informacji pomiędzy podmiotami rynku pracy.

Pracodawcy poproszeni zostali także o wskazanie zawodów, w których powinni być kształceni uczniowie szkół ponadgimnazjalnych na terenie powiatu żagańskiego. Pytanie to miało charakter otwarty – pracodawcy wskazywali często ogólne kierunki kształcenia. Odpowiedzi pracodawców, mogą być przydatne w wyznaczaniu nowych kierunków kształcenia zgodnych z oczekiwaniami rynku pracy. Zdaniem badanych respondentów oczekiwane są takie kierunki kształcenia jak: kierunki ogólnobudowlane, elektryk, hydraulik, ślusarz, kucharz, murarz, krawiec, mechanik, spawacz, tynkarz oraz pozostałe zawody przedstawione w poniższej tabeli.

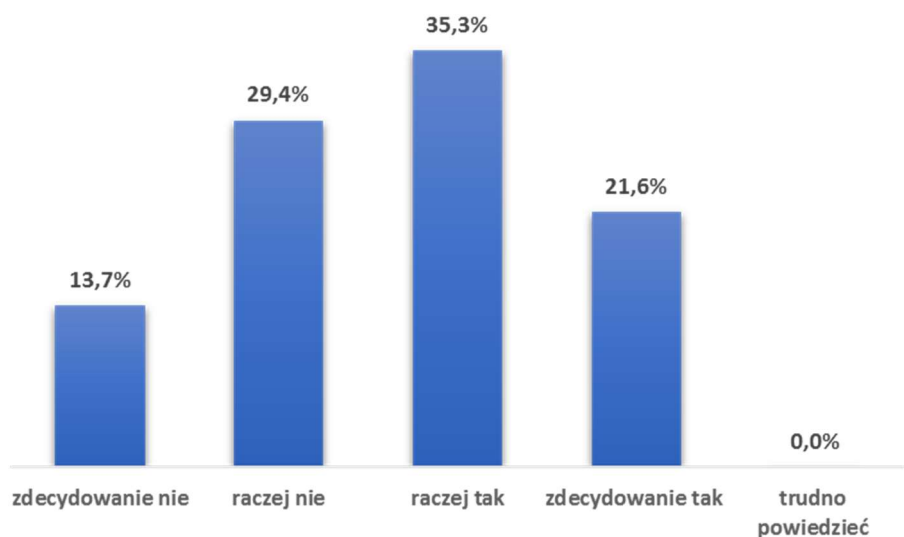
Tabela 35. Zawody, w których powinni być kształceni uczniowie w powiecie żagańskim.

Zawód / stanowisko	Ilość
Kierunki budowlane	9
Elektryk	8
Hydraulik	8
Ślusarz	8
Kucharz	5
Murarz	5
Krawiec	4
Mechanik	4
Spawacz	4
Tynkarz	4
Kelner	3
Masarz	3
Piekarz	3
Dekarz	2
Kierowca	2
Monter instalacji wodno-kanalizacyjnych	2
Obsługa maszyn CNC	2
Recepcjonista	2
Stolarz	2
Szwacz	2
Tokarz	2

Wędzarz	2
Barman	1
Cukiernik	1
Elektronik	1
Fachowcy chłodnictwa	1
Fryzjer	1
Kierowca ciągnika siodłowego	1
Kominiarz	1
Malarz	1
Mechanik samochodowy	1
Odnawialne źródła energii	1
Sprzedawca	1
Stolarz meblowy	1
Szewc	1
Włókniarz	1

Ponad połowa badanych pracodawców – łącznie 56,9% byłaby gotowa do przyjęcia uczniów na praktykę zawodową i udostępniania im zasobów firmy w postaci dostępu do maszyn i urządzeń. Jest to bardzo pozytywny wynik świadczący o gotowości pracodawców do współpracy ze szkołami w zakresie podnoszenia praktycznych umiejętności przyszłych kandydatów do pracy. Warto jednak zauważyć, iż znaczny odsetek podmiotów - łącznie 43,1% nie jest zainteresowana takim rozwiązaniem. W związku z powyższym należy podjąć działania informacyjne skierowane do pracodawców, które wskażą zalety praktyk zawodowych.

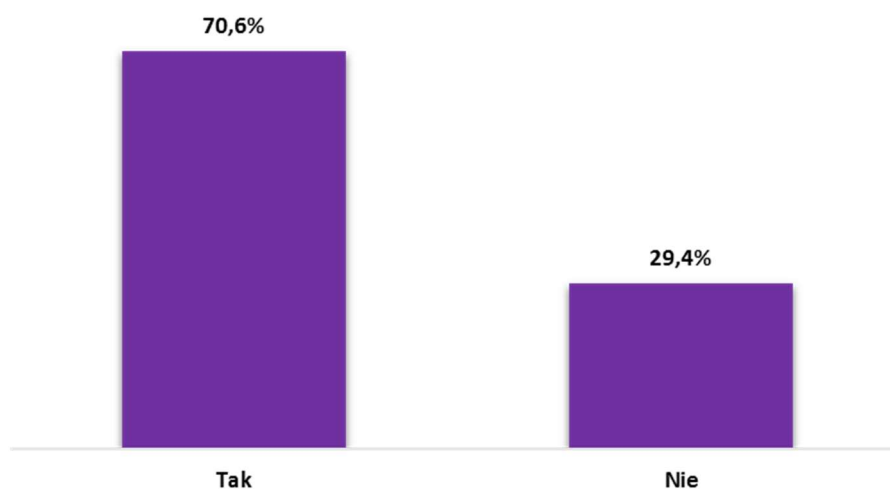
Rysunek 33. Czy byliby Państwo gotowi przyjąć ucznia na praktykę zawodową i udostępnić mu swoje zasoby (maszyny, urządzenia itp.) (N=51, w%)



V.13. Wiedza pracodawców na temat programów oraz pomocy oferowanej pracodawcom przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu

W niniejszej części analizy przedstawiono ocenę współpracy pomiędzy pracodawcami a Powiatowym Urzędem Pracy w Żaganiu. Powiatowy Urząd Pracy oferuje szerokie spectrum działań skierowanych do pracodawców, którzy byliby zainteresowani zatrudnieniem lub aktywizacją zawodową osób bezrobotnych. Jak wynika z danych większość badanych pracodawców – 70,6% interesuje się programami realizowanymi przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu. Odsetek pracodawców, którzy nie posiadają wiedzy na temat programów i wsparcia realizowanego przez urząd pracy na rzecz lokalnych pracodawców i rozwoju przedsiębiorczości wynosił 29,4%.

Rysunek 34. Wiedza pracodawców na temat programów oraz pomocy oferowanej pracodawcom przez PUP w Żaganiu. (N=51, w%)



W celu uzupełnienia informacji na temat współpracy pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Żaganiu, zapytano pracodawców o oczekiwane działania. Pytanie to miało charakter otwarty, dlatego odpowiedzi pracodawców zostały zaszerogowane do ogólniejszych kategorii odpowiedzi. Analiza udzielonych przez respondentów odpowiedzi powinna ukierunkować rodzaje działań inicjowanych przez urząd pracy na rzecz pracodawców. Poniżej przedstawiono działania, których oczekują lokalni pracodawcy od Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu. Spośród pracodawców, którzy są zainteresowani współpracą, największa grupa badanych pracodawców jest zainteresowanych pośrednictwem pracy – pomocą w znalezieniu pracownika do pracy. Pracodawcy są zainteresowani także zatrudnianiem osób bezrobotnych w ramach prac

interwencyjnych. Część pracodawców zainteresowanych jest uzyskaniem refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy. Oczekiwana jest także przez pracodawców większa liczba osób bezrobotnych kierowanych na dane stanowisko pracy. Pracodawcy postulują także kierowanie do pracy osób bezrobotnych, które są zainteresowane podjęciem pracy oraz szkolenia osób bezrobotnych w kierunkach oczekiwanych przez lokalny rynek pracy. W celu usprawnienia współpracy pomiędzy lokalnymi pracodawcami a Powiatowym Urzędem Pracy w Żaganiu badani respondenci oczekują zwiększenia zakresu i dostępu do informacji na temat działań i inicjatyw podejmowanych przez urząd pracy. Pozostałe działania, które są oczekiwane przez pracodawców przedstawiono w poniższej tabeli.

Tabela 36. Działania oczekiwane przez pracodawców.

Działania oczekiwane przez pracodawców	Ilość
Pomoc w znalezieniu pracownika	9
Prace interwencyjne	5
Dofinansowania do utworzenia nowego stanowiska pracy	3
Większej liczby kandydatów do pracy	2
Kierować do pracy zainteresowane osoby	2
Szkolenie osób bezrobotnych do potrzeb lokalnych pracodawców	2
Większej informacji o działania PUP, które powinny być znane lokalnym pracodawcom wysyłane np.. SMS	2
Poszukiwanie narzędzi do zaktywizowania osób bezrobotnych	1
Dobrej współpracy	1
Pomocy w zakresie wypełniania wniosków, dokumentów	1
Przekwalifikować pracowników	1
Kierowanie stażystów do pracy	1
Większej skuteczności w znajdowaniu pracowników	1
Większych możliwości wykorzystania środków na szkolenia pracowników	1
Współpracy w ramach zatrudniania pracowników	1
Wysyłania kompetentnych kandydatów do pracy	1
Więcej ofert pracy refundowanych przez PUP w Żaganiu	1

VI. Cele i działania Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018- 2022

Na podstawie zgromadzonych i przeanalizowanych danych dokonano określenia i opisanie misji Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu.

Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu realizuje swoją misję poprzez wspieranie osób bezrobotnych w znalezieniu zatrudnienia oraz wspieranie pracodawców w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy. W celu efektywnego i skutecznego realizowania wyznaczonych działań w obszarze rynku pracy, Powiatowy Urząd Pracy dąży do zwiększenia zakresu współpracy z lokalnymi partnerami i wzrostu jakości świadczonych usług. Wspierając działania w obszarze edukacji, Powiatowy Urząd Pracy dąży do łagodzenia negatywnych skutków bezrobocia i ograniczenia skali tego zjawiska w przyszłości.

Cele *Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018-2022* zostały określone na podstawie dokonanej diagnozy sytuacji oraz możliwości prowadzenia interwencji na rynku pracy w ramach obowiązujących przepisów prawa. Sprzyjać będą one osiągnięciu celu nadrzędnego.

Cel główny, cele szczegółowe oraz priorytety i zadania przyjęte w programie są zgodne z projektem Lubuskiego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na rok 2018 oraz Krajowym Planem Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2018-2020. W ramach Programu określone zostały cztery główne – strategiczne cele, w ramach których zidentyfikowano trzynaście celów szczegółowych, które zostaną osiągnięte w wyniku realizacji poszczególnych zadań:

Cel strategiczny 1

Aktywizacja osób bezrobotnych pozostających bez pracy

Cel strategiczny 2

Promocja lokalnej przedsiębiorczości

Cel strategiczny 3

Wspieranie działań w obszarze edukacji

Cel strategiczny 4

***Efektywny Urząd - wzrost jakości usług realizowanych przez Powiatowy
Urząd Pracy w Żaganiu***

Tabela 37. Cele strategiczne, cele szczegółowe, działania, realizatorzy oraz wskaźniki monitoringu Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018-2022

Cel strategiczny I. Aktywizacja osób bezrobotnych pozostających bez pracy		
Cele szczegółowe	Działania	Wskaźniki monitoringu
I.1. Indywidualna diagnoza sytuacji i potrzeb osób zarejestrowanych	1. Ustalanie profili pomocy dla osób bezrobotnych	Udział ustalonych profili wśród wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych
	2. Opracowanie indywidualnych planów działania dla osób bezrobotnych	Udział opracowanych indywidualnych planów działania wśród wszystkich sprofilowanych osób bezrobotnych
I.2. Skuteczne pośrednictwo pracy	1. Nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z pracodawcami	Liczba wizyt u pracodawców
		Liczba pozyskanych ofert pracy
	2. Dobór kandydatów do pracy odpowiadających zgłaszanym potrzebom	Liczba wydanych skierowań do pracy
		Liczba odnotowanych podjęć pracy
Liczba zorganizowanych giełd pracy		
I.3. Poradnictwo zawodowe dostosowane do potrzeb klientów	1. Pogłębiona pomoc doradcza dla osób zarejestrowanych	Liczba zrealizowanych porad indywidualnych
		Liczba uczestników porad grupowych
	2. Rozwój usług grupowego poradnictwa zawodowego	Liczba uczestników szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy
		Liczba uczestników grupowych informacji zawodowych
I.4. Rozwój kwalifikacji zawodowych mieszkańców powiatu	1. Organizacja szkoleń zawodowych	Liczba osób zarejestrowanych skierowanych na szkolenia zawodowe
		Liczba osób zarejestrowanych, które nabyły nowe kwalifikacje
		Liczba zrealizowanych bonów szkoleniowych
	2. Współpraca z pracodawcami w zakresie kształcenia ustawicznego	Liczba zawartych umów w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego
		Liczba przeszkolonych pracowników
I.5. Wsparcie w nabywaniu nowego doświadczenia zawodowego	1. Organizacja staży, w tym w ramach bonów stażowych	Liczba osób zarejestrowanych skierowanych do odbycia staży
I.6. Rozwój współpracy z pracodawcami	1. Organizacja miejsc pracy subsydiowanej	Liczba osób skierowanych do odbycia pracy subsydiowanej
		Liczba osób skierowanych do prac społecznie użytecznych
		Liczba pozyskanych ofert pracy subsydiowanej
	2. Świadczenie usług poradnictwa zawodowego dla pracodawców	Liczba pracodawców korzystających z oferty Urzędu
I.7. Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy	1. Promocja powiatu jako miejsca przyjaznego inwestorom.	Liczba nowych podmiotów
		Liczba publikacji, spotkań informacyjnych
	2. Promowanie wśród lokalnych pracodawców instrumentów rynku pracy wspierających	Liczba przeprowadzonych wizyt u pracodawców promujących działania PUP

	zatrudnienie, realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy oraz inne podmioty i instytucje.	Liczba spotkań informacyjnych zorganizowanych dla pracodawców
	3. Organizowanie targów i giełd pracy.	Liczba zorganizowanych targów i giełd pracy
	4. Współpraca z pracodawcami w zakresie realizacji instrumentów rynku pracy wspierających tworzenie nowych miejsc pracy.	Liczba pracodawców korzystających z poszczególnych usług i instrumentów rynku pracy i liczba dofinansowanych nowych miejsc pracy
I.8. Zwiększenie świadomości mieszkańców na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy	1. Informowanie o sytuacji i zmianach zachodzących na rynku pracy, w tym upowszechnienie aktualnych danych i prognoz dotyczących zapotrzebowania na kwalifikacje i zawody.	Liczba upowszechnionych raportów, sprawozdań dot. sytuacji na rynku pracy
		Liczba grupowych porad i informacji zawodowych
I.9. Aktywizacja zawodowa grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy (w tym szczególnie osób młodych do 30 r. ż., osób powyżej 50 r.ż., kobiet, długotrwale bezrobotnych, klientów pomocy społecznej, osób niepełnosprawnych)	1. Opracowanie programów aktywizacji zawodowej dla wszystkich grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Programy mają odpowiadać faktycznym potrzebom osób bezrobotnych mieszkających na terenie powiatu żagańskiego, tzn. powinny uwzględniać zapotrzebowanie na rozwój pożądaných kompetencji oraz umiejętności, które pozwolą na wejście na rynek pracy.	Liczba opracowanych programów/projektów
	1. Pomoc osobom bezrobotnym w wejściu na rynek pracy	Liczba osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy, które podjęły zatrudnienie, w tym za pośrednictwem PUP
		Liczba osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, które zostały objęte poszczególnymi formami wsparcia oferowanymi przez PUP
1. Pozyskiwanie dodatkowych funduszy na działania polityki rynku pracy.	Wartość pozyskanych środków z funduszy dodatkowych i liczba osób objętych programami/ projektami	
Cel strategiczny II. Promocja lokalnej przedsiębiorczości		
Cele szczegółowe	Działania	Wskaźniki monitoringu
II.1. Upowszechnianie postaw przedsiębiorczych	1. Organizacja spotkań dotyczących prowadzenia własnej działalności gospodarczej	Liczba osób uczestniczących w grupowych informacjach zawodowych z zakresu przedsiębiorczości
II.2. Wsparcie osób zamierzających rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej	1. Przyznawanie środków na podjęcie działalności gospodarczej	Liczba osób, które rozpoczęły prowadzenie działalności w oparciu o przyznane środki
Cel strategiczny III. Wspieranie działań w obszarze edukacji		
Cele szczegółowe	Działania	Wskaźniki monitoringu
III.1. Promowanie idei kształcenia ustawicznego i zdobywania nowych kwalifikacji zawodowych	1. Zwiększanie świadomości osób bezrobotnych na temat korzyści płynących z kształcenia ustawicznego oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych poprzez organizowanie spotkań promujących ideę.	Liczba zorganizowanych spotkań promujących ideę kształcenia ustawicznego

	2. Promowanie kształcenia zawodowego wśród absolwentów szkół gimnazjalnych.	Liczba zorganizowanych spotkań promujących kształcenie zawodowe
	3. Zachęcanie osób bezrobotnych do zmiany kwalifikacji zawodowych; promocja mobilności zawodowej.	Liczba osób bezrobotnych, które wzięły udział w szkoleniach oferowanych przez PUP
		Liczba osób bezrobotnych, które odbyły przygotowanie zawodowe dla dorosłych
		Liczba osób bezrobotnych i poszukujących pracy, którym sfinansowane zostały koszty studiów podyplomowych
	4. Promocja i wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników.	Liczba pracodawców i pracowników uczestniczących w szkoleniach finansowanych z KFS oraz rodzaj tych szkoleń
III.2. Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy	1. Tworzenie współpracy pomiędzy szkolnictwem ponadgimnazjalnym oraz wyższym, a lokalnymi przedsiębiorcami w celu stworzenia możliwości dostosowania kierunków kształcenia do realnego zapotrzebowania lokalnego rynku pracy.	Liczba podpisanych porozumień
	2. Uruchamianie przez szkoły ponadgimnazjalne nowych kierunków kształcenia dostosowanych do potrzeb rynku pracy.	Liczba nowych kierunków kształcenia
Cel strategiczny IV. Efektywny Urząd - wzrost jakości usług realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu		
Cele szczegółowe	Działania	Wskaźniki monitoringu
IV.1. Zwiększanie dostępności do oferty Urzędu	1. Pozyskiwanie dodatkowych środków zewnętrznych na realizację zadań Urzędu	Ilość pozyskanych środków ze źródeł krajowych
		Ilość pozyskanych środków ze źródeł europejskich
	2. Zapewnienie ilości doradców klienta obsługujących 1 bezrobotnego zgodnie z obowiązującymi przepisami	Liczba bezrobotnych przypadających na 1 doradcę klienta
IV.2. Efektywna realizacja usług i instrumentów rynku pracy Urzędu	1. Prowadzenie stałego monitoringu efektywności realizowanych działań aktywizacyjnych	Wskaźniki efektywności zatrudnieniowej i kosztowej
	2. Promocja zatrudnienia osób kierowanych na formy aktywizacyjne	
IV.3. Promocja oferty usług Urzędu	1. Opracowywanie i wydawanie informacji o wsparciu oferowanym przez Urząd	Liczba opracowanych publikacji

IV.4. Profesjonalni pracownicy Urzędu	1. Organizacja szkoleń dla pracowników Urzędu	Liczba pracowników Urzędu skierowanych do odbycia szkoleń z zakresu promocji zatrudnienia
IV.5. Rozwój współpracy z partnerami na rynku pracy	1. Nawiązanie współpracy z partnerami działającymi w obszarze rynku pracy, w tym z agencjami zatrudnienia	Liczba wspólnie zrealizowanych przedsięwzięć z zakresu rynku pracy
IV.6. Zwiększenie interaktywności usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy	1. Zwiększenie stopnia zaangażowania strony internetowej oraz mediów lokalnych i społecznościowych w informowaniu o dostępnych ofertach pracy oraz działalności Urzędu Pracy.	Liczba wpisów opublikowanych na stronie internetowej dot. działań podejmowanych przez Urząd
	2. Promocja usług świadczonych przez Internet tj. m.in. rejestracja on-line, oferty pracy on-line.	Liczba osób, które skorzystały z rejestracji on-line
		Liczba ofert pracy zamieszczonych on-line
	3. Rozwój systemu wymiany informacji między instytucjami.	Liczba instytucji, z którymi realizowana jest wymiana informacji w systemie informatycznym
Liczba podpisanych porozumień		
IV.7. Monitorowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy	1. Prowadzenie badań i analiz lokalnego rynku pracy.	Liczba przeprowadzonych badań i analiz lokalnego rynku pracy
	2. Cykliczne prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie żagańskim	Liczba pracowników Urzędu skierowanych do odbycia szkoleń z zakresu promocji zatrudnienia
	3. Upowszechnianie wyników przeprowadzonych badań i analiz.	Liczba wspólnie zrealizowanych przedsięwzięć z zakresu rynku pracy

VI.1. Realizatorzy Programu i mierniki monitorowania stopnia realizacji celów

Realizatorami poszczególnych działań wskazanych w ramach niniejszego Programu są następujące instytucje:

- Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu,
- Starostwo powiatowe w Żaganiu,
- Samorządy gminne,
- Ośrodki pomocy społecznej,
- PCPR,
- Pracodawcy,
- Organizacje pozarządowe,
- Szkoły gimnazjalne i ponadgimnazjalne,
- Uczelnie wyższe.

Nadzór nad realizacją zadań określonych w *Programie promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018-2022* będzie sprawowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu. Monitoring będzie odbywał się na bieżąco, natomiast po każdym roku jego realizacji sprawozdanie z wykonania poszczególnych działań przedstawione zostanie łącznie ze sprawozdaniem z działalności Powiatowego Urzędu Pracy za dany rok. Cykliczne monitorowanie stopnia realizacji Programu należy do kompetencji Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu. W tym celu opracowany został zestaw mierników (**wskaźniki monitoringu – Tabela nr 38**), które należy poddać analizie w ujęciu rocznym. Sprawozdania z realizacji Programu powinny być publikowane na stronie internetowej Urzędu, co zagwarantuje pełny dostęp do informacji. Sposób realizacji Programu będzie poddany corocznemu monitoringowi, na podstawie danych gromadzonych w systemie informatycznym, sprawozdań finansowych i statystycznych oraz informacji pozyskanych od poszczególnych komórek organizacyjnych Urzędu. Program finansowany będzie z następujących źródeł:

➤ **Fundusz Pracy**

W poszczególnych latach wielkość środków Funduszu Pracy na realizację aktywnych programów rynku pracy w powiecie, uzależniona będzie od wysokości limitów ustalonych przez Ministra właściwego do spraw pracy w oparciu o obowiązujące w danym okresie przepisy, w tym rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie tych zadań. Poza tym Powiatowy Urząd Pracy będzie ubiegał się o dodatkowe środki uruchamiane z rezerwy Ministra.

➤ **Europejski Fundusz Społeczny**

Zadania na rzecz promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy realizowane będą przy wsparciu środków Europejskiego Funduszu Społecznego, otrzymanych przez Urząd Pracy w wyniku opracowanych projektów systemowych oraz pozyskanych w drodze konkursów zgodnie z potrzebami lokalnego rynku pracy.

➤ **Krajowy Fundusz Szkoleniowy**

Środki Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczone na finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców przyznawane będą corocznie zgodnie z wzorem podziału i priorytetami ustalonymi przez Ministra właściwego do spraw pracy.

➤ **Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych**

Wysokość środków PFRON, przeznaczonych na realizację przez Urząd zadań na rzecz aktywizacji i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, ustalana będzie każdego roku przez Radę Powiatu na podstawie zapotrzebowania zgłoszonego przez Powiatowy Urząd Pracy.

➤ **Budżet Powiatowego Urzędu Pracy**

Bieżąca działalność Urzędu finansowana jest ze środków budżetowych do wysokości określonej w planie finansowym na dany rok kalendarzowy. Środki przeznaczane są m.in. na zapewnienie odpowiednich warunków do prawidłowego realizowania zadań Urzędu oraz finansowanie wynagrodzeń zatrudnionych pracowników.

➤ **Regionalny Program Województwa Lubuskiego na lata 2014-2020**

➤ **Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój**

VII. Podsumowanie.

Program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018-2022 jest dokumentem programowym wskazującym kierunki działania Powiatowego Urzędu Pracy, które mają na celu poprawę sytuacji mieszkańców powiatu żagańskiego na lokalnym rynku pracy i są zgodne z priorytetami polityki państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Realizacja zaplanowanych działań przyczyni się do ograniczenia bezrobocia i aktywizacji osób pozostających bez zatrudnienia poprzez pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, rozwój kwalifikacji zawodowych, pomoc osobom młodym w zdobyciu doświadczenia zawodowego, wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy i rozwój przedsiębiorczości. W celu właściwej realizacji zadań oraz zdiagnozowania zapotrzebowania na pracę wykonywany będzie corocznie monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, a także prowadzona będzie analiza informacji pozyskanych od pracodawców powiatu żagańskiego dotyczących ich potrzeb kadrowych. Wypracowany zostanie nowy model współpracy z pracodawcami ukierunkowany na uproszczenie procedur i wzmocnienie funkcji Urzędu jako pośrednika pomiędzy pracodawcami a osobami poszukującymi zatrudnienia. Wprowadzony zostanie również proefektywnościowy system wydatkowania środków na aktywizację osób bezrobotnych, w którym instrumenty rynku pracy będą dodatkowym wsparciem dla pracodawców zatrudniających osoby bezrobotne o słabszej kondycji na rynku pracy oraz zapewniających dalsze zatrudnienie po okresie subsydiowania. Zgodnie z założeniami Programu intensywne działania zostaną skierowane do osób bezrobotnych oraz osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy i zagrożonych wykluczeniem społecznym. Zintensyfikowana zostanie współpraca z lokalnymi partnerami rynku pracy w celu realizacji wspólnych przedsięwzięć zmierzających do zaktywizowania osób bezrobotnych z wyżej wymienionych grup. W okresie obowiązywania niniejszego Programu zaplanowane w nim działania będą realizowane w trybie ciągłym, mogą jednak ulec ewentualnemu przeformułowaniu w zależności od potrzeb społecznych i zmieniających się uwarunkowań rynku pracy.

Aneks sprawozdania z realizacji Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2018 – 2022

Tabela 38. Sprawozdanie z podjętych działań w ramach Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018 – 2022 za rok

Cel strategiczny I. Aktywizacja osób bezrobotnych pozostających bez pracy

Cele szczegółowe	Działania	Wykonane zadania - uzyskane efekty - mierniki ilościowe i jakościowe
I.1. Indywidualna diagnoza sytuacji i potrzeb osób zarejestrowanych	1. Ustalanie profili pomocy dla osób bezrobotnych 2. Opracowanie indywidualnych planów działania dla osób bezrobotnych	
I.2. Skuteczne pośrednictwo pracy	1. Nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z pracodawcami 2. Dobór kandydatów do pracy odpowiadających zgłaszanym potrzebom	
I.3. Poradnictwo zawodowe dostosowane do potrzeb klientów	1. Pogłębiona pomoc doradcza dla osób zarejestrowanych 2. Rozwój usług grupowego poradnictwa zawodowego	
I.4. Rozwój kwalifikacji zawodowych mieszkańców powiatu	1. Organizacja szkoleń zawodowych 2. Współpraca z pracodawcami w zakresie kształcenia ustawicznego	
I.5. Wsparcie w nabywaniu nowego doświadczenia zawodowego	1. Organizacja staży, w tym w ramach bonów stażowych	
I.6. Rozwój współpracy z pracodawcami	1. Organizacja miejsc pracy subsydiowanej 2. Świadczenie usług poradnictwa zawodowego dla pracodawców	
I.7. Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy	1. Promocja powiatu jako miejsca przyjaznego inwestorom. 2. Promowanie wśród lokalnych pracodawców instrumentów rynku pracy wspierających zatrudnienie, realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy oraz inne podmioty i instytucje. 3. Organizowanie targów i giełd pracy. 4. Współpraca z pracodawcami w zakresie realizacji instrumentów rynku pracy wspierających tworzenie nowych miejsc pracy.	
I.8. Zwiększenie świadomości mieszkańców na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy	1. Informowanie o sytuacji i zmianach zachodzących na rynku pracy, w tym upowszechnienie aktualnych danych i prognoz dotyczących zapotrzebowania na kwalifikacje i zawody.	
I.9. Aktywizacja zawodowa grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy (w tym szczególnie osób młodych do 30 r. ż., osób powyżej 50 r.ż., kobiet, długotrwale bezrobotnych, klientów pomocy społecznej, osób niepełnosprawnych)	1. Opracowanie programów aktywizacji zawodowej dla wszystkich grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Programy mają odpowiadać faktycznym potrzebom osób bezrobotnych mieszkających na terenie powiatu żagańskiego, tzn. powinny uwzględniać zapotrzebowanie na rozwój pożądanych kompetencji oraz umiejętności, które pozwolą na wejście na rynek pracy.	

	1. Pomoc osobom bezrobotnym w wejściu na rynek pracy	
	1. Pozyskiwanie dodatkowych funduszy na działania polityki rynku pracy.	
Cel strategiczny II. Promocja lokalnej przedsiębiorczości		
Cele szczegółowe	Działania	Wykonane zadania - uzyskane efekty - mierniki ilościowe i jakościowe
II.1. Upowszechnianie postaw przedsiębiorczych	1. Organizacja spotkań dotyczących prowadzenia własnej działalności gospodarczej	
II.2. Wsparcie osób zamierzających rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej	1. Przyznawanie środków na podjęcie działalności gospodarczej	
Cel strategiczny III. Wspieranie działań w obszarze edukacji		
Cele szczegółowe	Działania	Wykonane zadania - uzyskane efekty - mierniki ilościowe i jakościowe
III.1. Promowanie idei kształcenia ustawicznego i zdobywania nowych kwalifikacji zawodowych	1. Zwiększanie świadomości osób bezrobotnych na temat korzyści płynących z kształcenia ustawicznego oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych poprzez organizowanie spotkań promujących ideę.	
	2. Promowanie kształcenia zawodowego wśród absolwentów szkół gimnazjalnych.	
	3. Zachęcanie osób bezrobotnych do zmiany kwalifikacji zawodowych; promocja mobilności zawodowej.	
	4. Promocja i wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników.	
III.2. Dostosowywanie oferty edukacyjnej do potrzeb lokalnego rynku pracy	1. Tworzenie współpracy pomiędzy szkolnictwem ponadgimnazjalnym oraz wyższym, a lokalnymi przedsiębiorcami w celu stworzenia możliwości dostosowania kierunków kształcenia do realnego zapotrzebowania lokalnego rynku pracy.	
	2. Uruchamianie przez szkoły ponadgimnazjalne nowych kierunków kształcenia dostosowanych do potrzeb rynku pracy.	
Cel strategiczny IV. Efektywny Urząd - wzrost jakości usług realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu		
Cele szczegółowe	Działania	Wykonane zadania - uzyskane efekty - mierniki ilościowe i jakościowe
IV.1. Zwiększanie dostępności do oferty Urzędu	1. Pozyskiwanie dodatkowych środków zewnętrznych na realizację zadań Urzędu	
	2. Zapewnienie ilości doradców klienta obsługujących 1 bezrobotnego zgodnie z obowiązującymi przepisami	
IV.2. Efektywna realizacja usług i instrumentów rynku pracy Urzędu	1. Prowadzenie stałego monitoringu efektywności realizowanych działań aktywizacyjnych	
	2. Promocja zatrudnienia osób kierowanych na formy aktywizacyjne	

IV.3. Promocja oferty usług Urzędu	1. Opracowywanie i wydawanie informacji o wsparciu oferowanym przez Urząd	
IV.4. Profesjonalni pracownicy Urzędu	1. Organizacja szkoleń dla pracowników Urzędu	
IV.5. Rozwój współpracy z partnerami na rynku pracy	1. Nawiązanie współpracy z partnerami działającymi w obszarze rynku pracy, w tym z agencjami zatrudnienia	
IV.6. Zwiększenie interaktywności usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy	1. Zwiększenie stopnia zaangażowania strony internetowej oraz mediów lokalnych i społecznościowych w informowaniu o dostępnych ofertach pracy oraz działalności Urzędu Pracy.	
	2. Promocja usług świadczonych przez Internet tj. m.in. rejestracja on-line, oferty pracy on-line.	
	3. Rozwój systemu wymiany informacji między instytucjami.	
IV.7. Monitorowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy	1. Prowadzenie badań i analiz lokalnego rynku pracy.	
	2. Cykliczne prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w powiecie żagańskim	
	3. Upowszechnianie wyników przeprowadzonych badań i analiz.	

Spis rysunków

Rysunek 1. Mapa powiatu żagańskiego.	7
Rysunek 2. Liczba mieszkańców powiatu żagańskiego w latach 2010 – 2017 r. (opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	11
Rysunek 3. Przyrost naturalny w powiecie żagańskim w latach 2010 – 2017. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)	12
Rysunek 4. Wskaźnik obciążenia demograficznego (ludność osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) w powiecie żagańskim w latach 2010-2016. (Opracowanie własne na podstawie danych GUS).....	12
Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie żagańskim na koniec grudnia w latach 2010 – 2017 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)	15
Rysunek 6. Absolwenci danego typu szkół w ogólnej liczbie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie żagańskim (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)	23
Rysunek 7. Stopa bezrobocia w powiecie żagańskim w latach 2010 – 2017 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)	24
Rysunek 8. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych z podziałem na płeć według danych na koniec roku w latach 2014 – 2017. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Żaganiu).....	25
Rysunek 9. Liczba bezrobotnych (stan na koniec roku) w latach 2014 - 2017 według gminy w powiecie żagańskim (źródło: opracowanie własne na podstawie danych PUP w Żaganiu).....	25

Rysunek 10. Struktura bezrobotnych ze względu na płeć i miejsce zamieszkania (stan na koniec roku) w latach 2014 - 2017 (źródło opracowanie własne na podstawie danych PUP w Żaganiu)	27
Rysunek 11. Struktura wieku osób bezrobotnych w powiecie żagańskim w latach 2014-2017 (stan na 31. XII).....	28
Rysunek 12. Struktura poziomu wykształcenia bezrobotnych w powiecie żagańskim w latach 2014-2017 (stan na 31 XII).....	30
Rysunek 13. Struktura czasu pozostawiania bez pracy [w miesiącach] osób bezrobotnych w powiecie żagańskim w latach 2014-2017 (stan na 31 XII).....	31
Rysunek 14. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=51, w%)	71
Rysunek 15. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=51, w%).....	72
Rysunek 16. Długość funkcjonowania badanych przedsiębiorstw. (N=51, w%)	72
Rysunek 17. Zakres terytorialny działalności firmy. (N=51, w%)	73
Rysunek 18. Profil działalności badanych przedsiębiorstw. (N=51, w%)	73
Rysunek 19. Czy przyjmowali Państwo w 2017 i 2018 roku pracowników. (N=51, w%).....	74
Rysunek 20. Powody przyjęć pracowników w okresie ostatnich 12 miesięcy. (N=51, w%)	76
Rysunek 21. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców. (N=51, w%)	77
Rysunek 22. Powody wyboru danego kandydata do pracy. Czym kierują się Państwo przy wyborze pracownika. (N=51, w%)	78
Rysunek 23. Oczekiwane predyspozycje, cechy i kompetencje. (N=51, w%)	79
Rysunek 24. Przyczyny zwolnień pracowników. (N=51, w%).....	80
Rysunek 25. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. (N=51, w%)	83
Rysunek 26. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. (N=51, w%)	86
Rysunek 27. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 3 lata. (N=51, w%)	86
Rysunek 28. Czy Pana/Pani zdaniem w okresie najbliższych 3 lat sytuacja na rynku pracy zmieni się? (N=51, w%)	87
Rysunek 29. W jaki sposób zmieni się sytuacja na rynku pracy? (N=51, w%).....	88
Rysunek 30. Efekty wprowadzenia programu Rodzina 500 plus na rynek pracy. Czy wprowadzenie programu Rodzina 500 plus ma wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy? (N=51, w%).....	89
Rysunek 31. Zatrudnianie cudzoziemców przez przedsiębiorstwa powiatu żagańskiego. (N=51, w%)	90
Rysunek 32. Czy rynek edukacyjny jest dostosowany do potrzeb lokalnych pracodawców? (N=51, w%)	91
Rysunek 33. Czy byliby Państwo gotowi przyjąć ucznia na praktykę zawodową i udostępnić mu swoje zasoby (maszyny, urządzenia itp.) (N=51, w%).....	93
Rysunek 34. Wiedza pracodawców na temat programów oraz pomocy oferowanej pracodawcom przez PUP w Żaganiu. (N=51, w%).....	94

Spis tabel

Tabela 1. Podstawowe dane charakteryzujące gminy powiatu żagańskiego	7
--	---

<i>Tabela 2. Charakterystyka gmin powiatu żagańskiego na koniec 2017 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).....</i>	<i>10</i>
<i>Tabela 3. Ludność powiatu żagańskiego oraz województwa lubuskiego według kategorii. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).....</i>	<i>11</i>
<i>Tabela 4. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie żagańskim w latach 2025-2045. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)</i>	<i>13</i>
<i>Tabela 5. Zarejestrowane przedsiębiorstwa w poszczególnych gminach powiatu żagańskiego na dzień 31.12.2017 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).....</i>	<i>15</i>
<i>Tabela 6. Struktura podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników na dzień 30.09.2017 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).....</i>	<i>16</i>
<i>Tabela 7. Branże i liczba podmiotów w powiecie żagańskim na dzień 31.12.2017r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).....</i>	<i>16</i>
<i>Tabela 8. Zatrudnieni w powiecie żagańskim w latach 2010 – 2016 (źródło: opracowanie własne, dane GUS)</i>	<i>20</i>
<i>Tabela 9. Zatrudnieni w powiecie żagańskim z uwzględnieniem miast i gmin powiatu w 2016 roku (źródło: opracowanie własne, dane GUS).....</i>	<i>20</i>
<i>Tabela 10. Struktura zatrudnienia w powiecie żagańskim w 2016 roku ze względu na sektor działalności PKD. (źródło: opracowanie własne, dane GUS).....</i>	<i>21</i>
<i>Tabela 11. Liczba bezrobotnych z podziałem na płeć (stan na koniec roku) w latach 2014 - 2017 według gminy w powiecie żagańskim (źródło opracowanie własne na podstawie danych PUP w Żaganiu)</i>	<i>26</i>
<i>Tabela 12. Liczba osób bezrobotnych z uwzględnieniem wieku w powiecie żagańskim w latach 2014-2017 (stan na 31 XII).....</i>	<i>29</i>
<i>Tabela 13. Liczba osób bezrobotnych z uwzględnieniem poziomu wykształcenia w powiecie żagańskim w latach 2014-2017 (stan na 31 XII).....</i>	<i>30</i>
<i>Tabela 14. Liczba osób bezrobotnych z uwzględnieniem czasu pozostawania bez pracy [w miesiącach] w powiecie żagańskim w latach 2014-2017 (stan na 31 XII).....</i>	<i>31</i>
<i>Tabela 15. Struktura osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie żagańskim w latach 2015 - 2017 (stan na 31 XII)</i>	<i>32</i>
<i>Tabela 16. Grupy zawodów elementarnych, w których liczba bezrobotnych (stan na koniec okresu) jest największa w 2015 roku.</i>	<i>33</i>
<i>Tabela 17. Grupy zawodów elementarnych, w których liczba bezrobotnych (stan na koniec okresu) jest największa w 2016 roku.</i>	<i>34</i>
<i>Tabela 18. Grupy zawodów elementarnych, w których liczba bezrobotnych (stan na koniec okresu) jest największa w 2017 roku.</i>	<i>35</i>
<i>Tabela 19. Osoby bezrobotne według profilu pomocy w latach 2015 – 2017 (stan na 31 XII)</i>	<i>36</i>

<i>Tabela 20. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w powiecie żagańskim - informacja sygnalna - 2015 r.</i>	<i>38</i>
<i>Tabela 21. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w powiecie żagańskim - informacja sygnalna - 2016 r.</i>	<i>40</i>
<i>Tabela 22. Zawody deficytowe i nadwyżkowe w powiecie żagańskim - informacja sygnalna - 2017 r.</i>	<i>42</i>
<i>Tabela 23. Lista zawodów, na które istniało zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy w 2015 roku.</i>	<i>44</i>
<i>Tabela 24. Lista zawodów, na które istniało zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy w 2016 roku</i>	<i>45</i>
<i>Tabela 25. Lista zawodów, na które istniało zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy w 2017 roku.</i>	<i>46</i>
<i>Tabela 26. Oferty zgłoszone według branż w 2015 roku.....</i>	<i>46</i>
<i>Tabela 27. Oferty zgłoszone według branż w 2016 roku.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabela 28. Oferty zgłoszone według branż w 2017 roku.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabela 29. Analiza SWOT – lokalny rynek pracy w powiecie żagańskim.....</i>	<i>66</i>
<i>Tabela 30. Najczęściej zatrudniani pracownicy w 2017 i 2018 roku według zawodu / stanowiska pracy.....</i>	<i>74</i>
<i>Tabela 31. Najczęściej zwalniani pracownicy w 2017 i 2018 roku według zawodu / stanowiska pracy.....</i>	<i>81</i>
<i>Tabela 32. Zawody deficytowe na rynku pracy w powiecie żagańskim w opinii pracodawców.</i>	<i>83</i>
<i>Tabela 33. Zawody nadwyżkowe na rynku pracy w powiecie żagańskim w opinii pracodawców.</i>	<i>84</i>
<i>Tabela 34. Stanowiska pracy, zajmowane przez cudzoziemców.....</i>	<i>90</i>
<i>Tabela 35. Zawody, w których powinni być kształceni uczniowie w powiecie żagańskim.</i>	<i>92</i>
<i>Tabela 36. Działania oczekiwane przez pracodawców.....</i>	<i>95</i>
<i>Tabela 37. Cele strategiczne, cele szczegółowe, działania, realizatorzy oraz wskaźniki monitoringu Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018-2022.....</i>	<i>97</i>
<i>Tabela 38. Sprawozdanie z podjętych działań w ramach Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018 – 2022 za rok</i>	<i>102</i>