

**UCHWAŁA NR XXXVI.1.2023
RADY POWIATU ŻAGAŃSKIEGO**

z dnia 29 marca 2023 r.

**w sprawie zatwierdzenia „Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego rynku pracy
w powiecie żagańskim na lata 2023-2026”**

Na podstawie art. 4 ust. 1 pkt 17 i art. 12 pkt. 9c ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2022 r. poz. 1826) w związku z art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 ze zm.) Rada Powiatu Żagańskiego uchwała co następuje:

§ 1. Zatwierdza się „Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w powiecie żagańskim na lata 2023-2026” stanowiący część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Dyrektorowi Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady Powiatu
Żagańskiego

Sebastian Galasiak

Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2023 – 2026

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, grudzień 2022

Spis treści:

Wstęp.....	5
I. Charakterystyka lokalnego rynku pracy i diagnoza sytuacji społeczno-ekonomicznej w powiecie żagańskim.	8
I.1. Charakterystyka powiatu żagańskiego.	8
I.2. Ludność powiatu żagańskiego.....	13
I.3. Prognoza demograficzna dla powiatu żagańskiego.....	17
I.4. Charakterystyka gospodarcza powiatu żagańskiego.....	18
I.5. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych w powiecie żagańskim.....	22
I.6. Nakłady inwestycyjne i wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiatu żagańskiego.....	29
I.7. Struktura osób pracujących w powiecie żagańskim w poszczególnych sektorach gospodarczych.....	30
I.8. Charakterystyka rynku edukacyjnego w powiecie żagańskim (kształcenie publiczne w kontekście dostosowania do wymagań rynku pracy).....	32
I.9. Dopasowanie kształcenia do popytu na pracę w powiecie żagańskim.....	36
II. Analiza bezrobocia w powiecie żagańskim.....	40
II.1 Ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.....	40
II.2. Napływ osób bezrobotnych.....	43
II.3. Odpływ osób bezrobotnych.....	44
II.4. Bezrobotni z prawem do zasiłku.....	45
II.5. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy.....	46
II.6. Bezrobotni według wieku.....	47
II.7. Bezrobotni według wykształcenia.....	48
II.8. Bezrobotni według stażu pracy.....	49
II.9. Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	51
II.10. Barometr zawodów w powiecie żagańskim.....	52
III. Działania realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu – realizacja usług i instrumentów rynku pracy.	59

<i>III.1. Zadania realizowane przez Centrum Aktywizacji Zawodowej oraz Dział Promocji Zatrudnienia.....</i>	<i>59</i>
<i>III.2. Pośrednictwo pracy krajowe</i>	<i>64</i>
<i>III.3. Pośrednictwo pracy w ramach sieci EURES.....</i>	<i>65</i>
<i>III.4. Zatrudnianie cudzoziemców.....</i>	<i>66</i>
<i>III.5. Poradnictwo zawodowe.....</i>	<i>68</i>
<i>III.6. Szkolenia osób bezrobotnych, poszukujących pracy.....</i>	<i>69</i>
<i>III.7. Indywidualne Plany Działania.....</i>	<i>70</i>
<i>III.8. Krajowy Fundusz Szkoleniowy.....</i>	<i>71</i>
<i>III.9. Programy rynku pracy na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.....</i>	<i>72</i>
<i>III.10. Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu.....</i>	<i>73</i>
<i>III.10.1. Prace interwencyjne.....</i>	<i>73</i>
<i>III.10.2. Roboty publiczne.....</i>	<i>73</i>
<i>III.10.3. Staże.....</i>	<i>74</i>
<i>III.10.4. Prace społecznie użyteczne.....</i>	<i>74</i>
<i>III.10.5. Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej.....</i>	<i>75</i>
<i>III.10.6. Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego.....</i>	<i>75</i>
<i>III.10.7. Bon na zasiedlenie.....</i>	<i>76</i>
<i>III.11. Formy pomocy realizowane w ramach Tarczy Antykryzysowej.....</i>	<i>77</i>
<i>III.12. Projekty realizowane w latach 2019 – 2021 przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu współfinansowane ze środków funduszy Unii Europejskiej.....</i>	<i>87</i>
<i>III.13. Obszary problemowe na lokalnym rynku pracy w powiecie żagańskim.....</i>	<i>89</i>
<i>IV. Wyniki badań realizowanych wśród pracodawców z powiatu żagańskiego.</i>	<i>95</i>
<i>IV.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród pracodawców.....</i>	<i>95</i>
<i>IV.2. Charakterystyka badanej próby.....</i>	<i>96</i>
<i>IV.3. Struktura zrealizowanego popytu na pracę w powiecie żagańskim.....</i>	<i>98</i>
<i>IV.4. Powody przyjęć pracowników.....</i>	<i>100</i>
<i>IV.5. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy.....</i>	<i>101</i>
<i>IV.6. Polityka przedsiębiorstw wobec poziomu wynagrodzeń pracowników.....</i>	<i>103</i>
<i>IV.7. Oczekiwane kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy.....</i>	<i>104</i>

<i>IV.8. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców...</i>	106
<i>IV.9. Zwolnienia pracowników w badanych przedsiębiorstwach.....</i>	107
<i>IV.10. Powody zwolnień pracowników.....</i>	109
<i>IV.11. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy.....</i>	110
<i>IV.12. Problemy ze znalezieniem pracowników.....</i>	112
<i>IV.13. Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.....</i>	113
<i>IV.14. Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny.....</i>	114
<i>IV.15. Zapobieganie rezygnacjom z pracy.....</i>	116
<i>IV.16. Zatrudnienie pracowników w wieku powyżej 50 lat oraz emerytów, jako sposób na uzupełnienie deficytów kadrowych.....</i>	118
<i>IV.17. Kompetencje zatrudnionych pracowników, inwestycje w kapitał ludzki przedsiębiorstwa.....</i>	119
<i>IV.18. Opinie na temat procesów automatyzacji w badanych przedsiębiorstwach.....</i>	121
<i>IV.19. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.....</i>	123
<i>IV.20. Współpraca lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Żaganiu..</i>	124
<i>V. Określenie mocnych i słabych stron oraz szans i zagrożeń lokalnego rynku pracy - analiza SWOT dla powiatu żagańskiego.....</i>	127
<i>VI. Cele i działania Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2023 – 2026.....</i>	133
<i>VI.1. Realizatorzy Programu i mierniki monitorowania stopnia realizacji celów.....</i>	139
<i>Spis rysunków.....</i>	141
<i>Spis tabel.....</i>	144

Wstęp

Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji zawodowej lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2023 – 2026 jest bardzo ważnym – strategicznym Programem o charakterze operacyjnym, który wskazuje działania i cele, jakie w wyznaczonym czasie, wskazane instytucje lokalne zainicjują i zrealizują, by zapewnić aktywną promocję zatrudnienia, niwelowania poziomu bezrobocia oraz jego negatywnych skutków na terenie powiatu żagańskiego. Cele te zostaną zrealizowane poprzez ukierunkowane i dedykowane działania, których celem będzie zarówno utrzymanie istniejących miejsc pracy, wspieranie i inicjowanie tworzenia nowych miejsc pracy i podejmowania działalności gospodarczej oraz intensywny rozwój zasobów ludzkich na lokalnym rynku pracy. Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji zawodowej lokalnego rynku pracy na lata 2023 – 2026 spełnia trzy kluczowe funkcje:

- ✓ integracyjną – zawiera holistyczny i komplementarny zestaw działań podejmowanych na rzecz rynku pracy w powiecie żagańskim,
- ✓ komunikacyjną – zawiera niezbędne informacje o rodzaju oraz zakresie działań podejmowanych na rzecz rozwoju lokalnego rynku pracy,
- ✓ zarządzania i monitorowania – pozwala monitorować działania podejmowane w ramach Programu oraz kontrolować zaplanowane działania i poziom osiągniętych rezultatów (w ramach realizacji celów określonych w Programie).

Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji zawodowej lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2023 – 2026 wskazuje najważniejsze cele polityki wobec lokalnego rynku pracy, które powinny ostatecznie doprowadzić do rozwoju lokalnego rynku pracy oraz poprawy sytuacji osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, które są zgodne z założeniami polityki rozwojowej Państwa, województwa, powiatu oraz z normami wynikającymi z członkostwa Polski w Unii Europejskiej. Program przygotowany został w oparciu o szczegółową analizę sytuacji na lokalnym rynku pracy w obrębie powiatu żagańskiego. W analizach uwzględniono charakterystykę gospodarczą oraz demograficzną powiatu żagańskiego z punktu widzenia ludności, edukacji oraz struktury bezrobocia na analizowanym obszarze. Niniejszy Program jest kontynuacją dotychczas realizowanego *Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2018 – 2022*, którego cele i zadania zostały dostosowane do: dokumentów strategicznych stanowiących podstawę wdrażania polityki rynku pracy oraz wyznaczających

kierunki rozwoju państwa, województwa oraz powiatu żagańskiego, aktualnych aktów prawnych oraz sytuacji na lokalnym rynku pracy. Program określa szczegółowe zadania służące realizacji:

- ✓ Celu Strategicznego III. „przeciwdziałanie bezrobociu (zwłaszcza długotrwałemu) i bezdomności, aktywizowanie i społeczna readaptacja osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy i/lub bezdomnością” Cel operacyjny 3.1. Wielowymiarowe wsparcie osób bezrobotnych (zwłaszcza długotrwałe), koordynacja działań na rzecz ich aktywizowania i usamodzielniania się w ramach Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Żagańskim na lata 2019 – 2025

Program opracowano zgodnie z postanowieniami art. 9 ust. 1 pkt 1 Ustawy o promocji zatrudnienia oraz instytucjach rynku pracy (tekst jednolity Dz.U. 2022 poz. 690) oraz z art. 12, pkt 9c Ustawy z dnia 5 czerwca 1998 roku o samorządzie powiatowym, (tekst jednolity: Dz. U. z 2022 r. poz. 1526).

Program składa się z sześciu części.

- ✓ Pierwsza część Programu przedstawia szczegółowo charakterystykę lokalnego rynku pracy i diagnozę sytuacji społeczno-ekonomicznej w powiecie żagańskim.
- ✓ Drugi rozdział prezentuje szczegółową analizę bezrobocia w powiecie żagańskim.
- ✓ W rozdziale trzecim przedstawiono działania, które realizowane są przez Powiatowy Urząd Pracy Żaganiu – realizacja usług rynku pracy.
- ✓ Rozdział czwarty 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 piąty prezentuje analizę SWOT lokalnego rynku pracy.
- ✓ Rozdział szósty przedstawia natomiast cele strategiczne i szczegółowe wraz z działaniami, które powinny być zrealizowane w perspektywie lat 2023 – 2026 oraz mierniki realizacji Programu wraz z podmiotami odpowiedzialnymi za realizację konkretnych działań w obszarze rynku pracy.

Opracowany Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2023 – 2026 jest dokumentem, który służyć powinien wielu podmiotom lokalnego rynku pracy, w tym między innymi przedstawicielom instytucji rynku pracy, lokalnym szkołom oraz przedstawicielom instytucji edukacyjnych, instytucji pomocy społecznej, przedsiębiorcom, osobom bezrobotnym oraz osobom pracującym. Celem Programu jest zwiększenie poziomu aktywności i mobilności zawodowej mieszkańców powiatu żagańskiego, a w szczególności osób bezrobotnych, które w większym stopniu zagrożone są marginalizacją społeczną.

Jednostką organizacyjną powiatu żagańskiego odpowiedzialną za realizację polityki rynku pracy jest Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu.

I. Charakterystyka lokalnego rynku pracy i diagnoza sytuacji społeczno-ekonomicznej w powiecie żagańskim.

I.1. Charakterystyka powiatu żagańskiego.

Powiat żagański jest położony w południowej 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 na koniec 2021 roku zamieszkiwały 75 194 osoby a powierzchnia powiatu wynosi 1 132 km². Powiat żagański składa się z dziewięciu jednostek: miasta Gozdnicza, miasta Żagań, gminy wiejskiej Żagań, gminy wiejskiej Brzeźnica, miasta i gminy Iłowa, miasta i gminy Małomice, gminy wiejskiej Niegostawice, miasta i gminy Szprotawa, gminy wiejskiej Wymiarki. Zdecydowanie największą powierzchnię zajmują gmina wiejska Żagań oraz gmina miejsko – wiejska Szprotawa. Najmniejsze jednostki administracyjne z punktu widzenia powierzchni to miasto Gozdnicza oraz miasto Żagań. Najwięcej osób zamieszkiwało miasto Żagań oraz gminę miejsko – wiejską Szprotawa. Najmniej mieszkańców zamieszkiwało gminę wiejską Wymiarki oraz miasto Gozdnice.

Tabela 1. Podstawowe dane charakteryzujące gminy powiatu żagańskiego według danych na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	Powierzchnia w km ²	Liczba mieszkańców	Liczba sołectw
Gozdnica – miasto	24	2 812	0
Żagań – miasto	40	24 130	0
Brzeźnica – gmina wiejska	122	3 520	9
Iłowa – gmina miejsko – wiejska	153	6 500	10
Małomice – gmina miejsko – wiejska	80	5 155	6
Niegostawice – gmina wiejska	136	4 286	11
Szprotawa – gmina miejsko – wiejska	233	19 479	17
Wymiarki – gmina wiejska	63	2 134	6
Żagań – gmina wiejska	281	7 178	15
Powiat żagański	1 132	75 194	74

Poniżej przedstawiono charakterystykę 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 24 130 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: Brzeźnica, 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 zamieszkuje 7 178 osób. 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 lewobrzeźnych 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 6 500 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 5 155 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, ropy, 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 i jest zamieszkiwana przez 19 479 osób. 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 mechaniczny, metalowy, i spożywczy.

➤ **Gmina Brzeźnica**

Gmina Brzeźnica leży w południowej części województwa lubuskiego – graniczy od północy z gminą Nowogród Bobrzański, od wschodu z gminą Kożuchów, 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 3 520 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 Niegosławice**

Gmina położona jest na Równinie Szprotawskiej i obszarze Gór Kocich będących fragmentem Wzgórz Dalkowskich i obejmuje obszar 136 km². Gminę zamieszkuje 4 286 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 2 134 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 Blanzj (Francja).

➤ **Miasto Gozdnic**

Miasto Gozdnic zajmuje obszar 24 km² i mieszka w nim 2 812 osób. Miasto położone jest 15 km od przejścia granicznego Przewóz – Podrosche przy drogach wojewódzkich: nr 300 i nr 350. Leży także wśród 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).

I.2. Ludność powiatu żagańskiego.

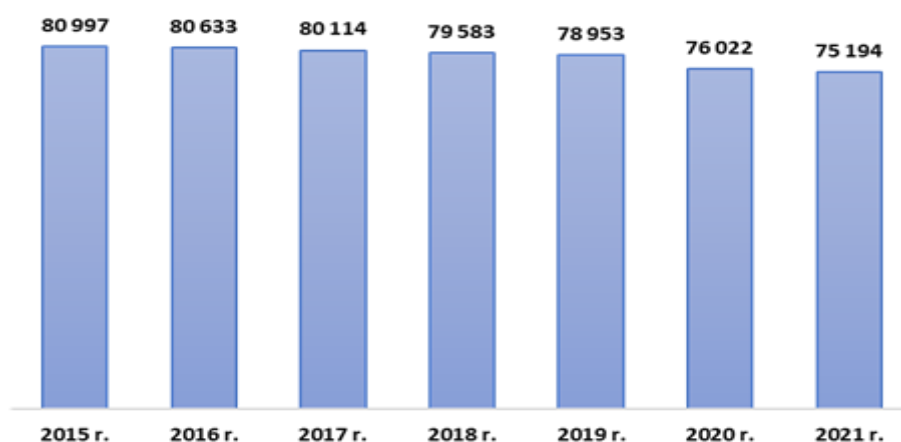
Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec grudnia 2021 roku powiat zamieszkiwało 75 194 osób – 7,6% ludności całego województwa lubuskiego. Wśród ogółu mieszkańców powiatu nieznacznie przeważały kobiety 38 546 osób, co stanowiło 51,2% wszystkich mieszkańców powiatu żagańskiego. Liczba mężczyzn, w tym okresie wynosiła 36 648. Mieszkańcy powiatu zamieszkują na obszarze 1 132 km², co oznacza, że na 1 km² przypada średnio 66 osób. Warto zauważyć, że przeciętna liczba mieszkańców województwa lubuskiego przypadająca na 1 km² jest wyższa i wynosi 70 osób 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 (106) i kraju (107), zachowuje równowagę płci. Zdecydowanie największa liczba mieszkańców powiatu żagańskiego mieszka w mieście Żagań (stolicy powiatu) – 24 130 osób, (32,1% ogółu mieszkańców powiatu) oraz w gminie Szprotawa – 19 479 osób (25,9% ogółu mieszkańców powiatu). Udział mieszkańców pozostałych gmin, w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu żagańskiego, kształtuje się w przedziale pomiędzy 3% a 10%. Największa gęstość zaludnienia występuje w mieście Żagań natomiast najmniejsza w gminie Żagań, w gminie Brzeźnica oraz w gminie Niegosławice. W ostatnim roku liczba ludności w skali całego powiatu żagańskiego jak i poszczególnych gmin powiatu żagańskiego zmniejszyła się, z wyjątkiem gminy Żagań (gdzie odnotowano wzrost liczby ludności). Największy spadek liczby ludności odnotowano w mieście Gozdnicza, w gminach Brzeźnica, Szprotawa oraz w mieście Żagań. Dane dotyczące poszczególnych gmin powiatu żagańskiego zamieszczono w Tabeli nr 2.

Tabela 2. Charakterystyka demograficzna gmin powiatu żagańskiego na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	Liczba mieszkańców	Odsetek mieszkańców w powiecie	Liczba kobiet	Ludność na 1 km ²	zmiana liczby ludności na 1000 mieszkańców
Gozdnica – miasto	2 812	3,7%	1 434	118	-17,8
Żagań – miasto	24 130	32,1%	12 583	598	-14,7
Brzeźnica – gmina wiejska	3 520	4,7%	1 751	29	-14,8
Łłowa – gmina miejsko – wiejska	6 500	8,6%	3 318	42	-6,1
Małomice – gmina miejsko – wiejska	5 155	6,9%	2 633	65	-8,1
Niegosławice – gmina wiejska	4 286	5,7%	2 134	31	-1,4
Szprotawa – gmina miejsko – wiejska	19 479	25,9%	10 050	84	-14,8
Wymiarki – gmina wiejska	2 134	2,8%	1 085	34	-13,9
Żagań – gmina wiejska	7 178	9,5%	3 558	26	6,3
Powiat żagański	75 194	100,0%	38 546	66	-10,9

W ostatnich latach liczba ludności powiatu żagańskiego wyraźnie zmniejsza się, co związane jest z procesami migracyjnymi oraz ujemnym przyrostem naturalnym. W porównaniu do danych z 2020 roku liczba ludności zmniejszyła się o 828 osób. Natomiast w odniesieniu do 2015 roku liczba mieszkańców powiatu żagańskiego zmniejszyła się o 5 803 osoby, co stanowi procentowy spadek liczby mieszkańców wynoszący 7,2%.

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



Porównując liczbę ludności w poszczególnych gminach powiatu żagańskiego w latach 2015 – 2021, należy stwierdzić, iż spadek liczby ludności odnotowano na terenie niemal każdej z gmin powiatu żagańskiego. Największy spadek liczby ludności w analizowanym okresie odnotowano w mieście Żagań oraz w gminie Szprotawa. Jedynie w gminie Żagań odnotowano wzrost liczby ludności. Szczegółowe zmiany w liczbie ludności w analizowanym okresie przedstawia Tabela nr 3.

Tabela 3. Liczba ludności w poszczególnych gminach powiatu żagańskiego w latach 2015 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	2015 r.	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Gozdnica – miasto	3 195	3 172	3 100	3 061	3 000	2 863	2 812
Żagań – miasto	26 235	26 188	26 148	25 812	25 668	24 489	24 130
Brzeźnica – gmina wiejska	3 774	3 749	3 728	3 763	3 733	3 573	3 520
Łłowa – gmina miejsko – wiejska	6 990	6 964	6 931	6 882	6 842	6 540	6 500
Małomice – gmina miejsko – wiejska	5 321	5 265	5 261	5 206	5 174	5 197	5 155
Niegostawice – gmina wiejska	4 536	4 502	4 457	4 446	4 357	4 292	4 286
Szprotawa – gmina miejsko – wiejska	21 335	21 164	20 925	20 795	20 610	19 771	19 479
Wymiarki – gmina wiejska	2 356	2 334	2 321	2 297	2 263	2 164	2 134
Żagań – gmina wiejska	7 255	7 295	7 243	7 321	7 306	7 133	7 178
Powiat żagański	80 997	80 633	80 114	79 583	78 953	76 022	75 194

Struktura wiekowa ludności w powiecie żagańskim na koniec 2021 roku przedstawiała się następująco: 17,6% mieszkańców należało do grupy osób w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), 58,9% to grupa osób w wieku produkcyjnym (18-60 lub 65 lat, w zależności od płci), a 23,5% zaliczało się do grupy osób w wieku poprodukcyjnym (powyżej 60 lub 65 lat). Przekrój wiekowy ludności zamieszkującej powiat żagański różni się nieznacznie od struktury wiekowej mieszkańców całego województwa lubuskiego. Wśród mieszkańców powiatu notuje się większy odsetek osób w wieku poprodukcyjnym oraz niższy odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym oraz produkcyjnym niż w województwie lubuskim.

Tabela 4. Ludność powiatu żagańskiego, województwa lubuskiego oraz Polski według kategorii (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	powiat żagański	województwo lubuskie	Polska
w wieku przedprodukcyjnym	17,6%	18,3%	18,4%
w wieku produkcyjnym	58,9%	59,0%	59,1%
w wieku poprodukcyjnym	23,5%	22,7%	22,5%

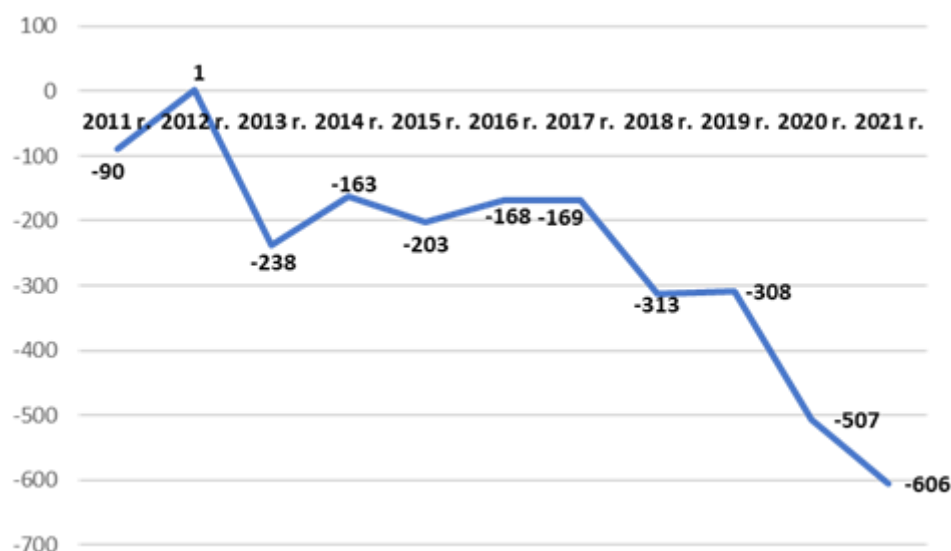
W odniesieniu do wskaźników krajowych i regionalnych należy stwierdzić, że obecnie struktura wiekowa społeczności powiatu żagańskiego jest negatywna. Przy coraz niższym poziomie liczby osób w wieku przedprodukcyjnym zwiększa się liczba osób w wieku poprodukcyjnym. Wśród wszystkich gmin powiatu żagańskiego najkorzystniejsza sytuacja demograficzna występuje w gminie Żagań, gdzie na 18,2% osób w wieku poprodukcyjnym przypada 20,6% osób w wieku przedprodukcyjnym. Relatywnie najgorsza sytuacja prezentuje się w mieście Gozdnicza, gdzie na 26,6% osób w wieku poprodukcyjnym przypada 15,3% osób w wieku przedprodukcyjnym. Zła sytuacja demograficzna odnotowana została także w mieście Żagań, gdzie na 26,1% osób w wieku poprodukcyjnym przypada 16,4% osób w wieku przedprodukcyjnym. W kolejnych latach negatywna sytuacja demograficzna wystąpi także w gminie Wymiarki. Udział procentowy ludności według kategorii wiekowych w poszczególnych gminach powiatu żagańskiego przedstawia Tabela nr 5.

Tabela 5. Procentowy udział ludności według wieku w poszczególnych gminach powiatu żagańskiego - stan na koniec grudnia 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	w wieku przedprodukcyjnym	w wieku produkcyjnym	w wieku poprodukcyjnym
Gozdnica – miasto	15,3%	58,1%	26,6%
Żagań – miasto	16,4%	57,5%	26,1%
Brzeźnica – gmina wiejska	19,9%	59,5%	20,6%
Iłowa – gmina miejsko – wiejska	17,1%	59,6%	23,3%
Małomice – gmina miejsko – wiejska	18,9%	58,7%	22,4%
Niegostawice – gmina wiejska	20,6%	59,0%	20,4%
Szprotawa – gmina miejsko – wiejska	17,3%	59,1%	23,6%
Wymiarki – gmina wiejska	15,7%	61,8%	22,5%
Żagań – gmina wiejska	20,6%	61,2%	18,2%
Powiat żagański	17,6%	58,9%	23,5%

Przyrost naturalny w powiecie żagańskim w ostatniej dekadzie jest ujemny – notuje się zdecydowanie większą liczbę zgonów niż narodzin. Ta tendencja zdecydowanie nasiliła się w latach 2018 – 2021.

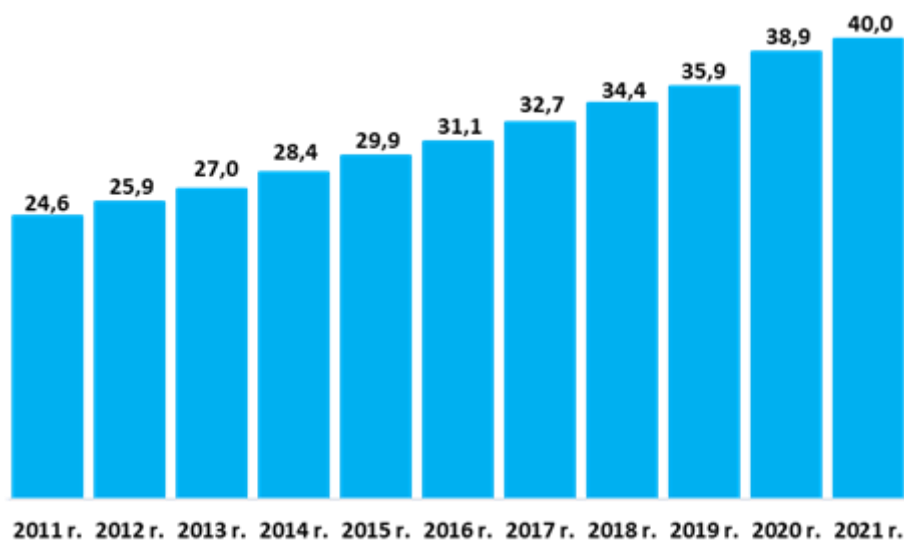
Rysunek 3. Przyrost naturalny w powiecie żagańskim w latach 2011 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)



Zmiany w strukturze demograficznej ludności, związane ze starzeniem się społeczeństwa, przyczynią się w przyszłości do coraz większego obciążenia osób w wieku produkcyjnym, które będą musiały utrzymywać powiększającą się stale liczbę osób w wieku poprodukcyjnym. Jednym z przydatnych wskaźników demograficznych określających

przyszłe tendencje demograficzne jest wskaźnik obciążenia demograficznego, przedstawiający ludność w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym. Wartość tego wskaźnika stopniowo wzrasta w powiecie żagańskim, osiągając w 2021 roku wartość 40,0 osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym. Zwiększające się obciążenie demograficzne jest związane z malejącym odsetkiem osób pracujących oraz wzrastającym odsetkiem osób w wieku poprodukcyjnym. Jest to bardzo negatywne zjawisko, które może mieć kolosalne znaczenie dla całego społeczeństwa w kontekście rynku pracy, systemu opieki społecznej, edukacji oraz innych ważnych obszarów społeczno-ekonomicznych. Dla porównania należy zauważyć, że wskaźnik obciążenia demograficznego dla województwa lubuskiego wynosił 38,5, natomiast w skali kraju wskaźnik w 2021 roku osiągnął wartość 38,1.

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



1.3. Prognoza demograficzna dla powiatu żagańskiego.

Struktura mieszkańców powiatu żagańskiego ze względu na swoją specyfikę będzie charakteryzowała się w kolejnych latach ujemnym bilansem migracyjnym i ujemnym bilansem naturalnym, co skutkować będzie sukcesywnym spadkiem liczby ludności. W 2030 roku szacowana liczba mieszkańców wyniesie 73 817. W kolejnych dekadach zgodnie z ogólnopolską prognozą demograficzną liczba ludności będzie stale się zmniejszać. W 2040 roku liczba mieszkańców ma zmniejszyć się do 67 530 osób, a w 2050 roku do 60 611 osób.

W prognozowanym okresie nastąpią zmiany w strukturze ludności według grup wiekowych. Przewidywany jest stały wzrost ludności w wieku emerytalnym (poprodukcyjnym), spadek liczby urodzeń (spadek ludności w wieku przedprodukcyjnym) co będzie stanowiło problem dla całego powiatu żagańskiego. Szacuje się, że liczba osób mieszkających w miastach będzie zmniejszać się bardziej dynamicznie niż liczba osób mieszkających na wsi. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie żagańskim – prognoza demograficzna w latach 2030 – 2050 przedstawia Tabela nr 6.

Tabela 6. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie żagańskim w latach 2030 – 2050. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	Prognoza na 2030 r.	Prognoza na 2040 r.	Prognoza na 2050 r.
ogółem	73 817	67 530	60 611
mężczyźni	37 087	34 379	31 436
kobiety	36 730	33 151	29 175
miasto	43 018	38 327	33 344
wieś	30 799	29 203	27 267
przedprodukcyjny	10 723	8 966	7 753
produkcyjny	45 235	41 313	33 239
poprodukcyjny	17 859	17 251	19 619

1.4. Charakterystyka gospodarcza powiatu żagańskiego.

Korzystne położenie powiatu żagańskiego w drugim pasie powiatów graniczących z Niemcami stwarza duże możliwości uczestnictwa we współpracy transgranicznej. Znaczną powierzchnię powiatu, bo aż 43,9% stanowią tereny leśne – tu rozpościerają się Bory Dolnośląskie, a z nich wypływają i wpadają do rzeki Bóbr jej lewostronne dopływy Kwisa i Czerna. Rzeka 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 regionu cechuje zróżnicowanie przestrzenne i funkcjonalne. Większość potencjału gospodarczego skupia się w dwóch miastach: 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.

Żagańska Strefa Gospodarcza

Atrakcyjność inwestycyjną powiatu zdecydowanie zwiększa występowanie na terenie powiatu żagańskiego Żagańskiej Strefy Gospodarczej. W skład Żagańskiej Strefy Gospodarczej wchodzi tereny inwestycyjne o powierzchniach 43 ha, 15 ha oraz 5,7 ha. Oferta obejmuje działki położone w bezpośrednim sąsiedztwie obwodnicy miejskiej DK 12 oraz trasy łączącej Żagań i drogę DK18 / A18. Działki zostały utworzone z przeznaczeniem pod zabudowę przemysłową, usługową lub magazynowo-składową. Większość lokalizacji posiada przyłącza do niezbędnych mediów oraz dostęp do infrastruktury.

✓ Strefa Asnyka

Obszar gospodarczy Asnyka obejmuje 9 działek (z możliwością wydzielenia lub łączenia) o powierzchniach od 25 do 220 arów. Strefa kompletnie uzbrojona posiadająca gotowe zaplecze infrastrukturalne. Teren inwestycyjny położony jest w bezpośrednim sąsiedztwie obwodnicy miejskiej (DK12) z dogodnym zjazdem. Przeznaczony pod zabudowę przemysłową lub magazynową. Przy strefie Asnyka z sukcesem prowadzą działalność, takie podmioty jak: Bartex, Kietzmann czy Dasag Polska.

✓ Strefa Würtha

Strefa przemysłowa Würtha to obszar gospodarczy zlokalizowany w północno-zachodniej części miasta w bezpośrednim sąsiedztwie obwodnicy miejskiej (DK12). Ten obszar gospodarczy to łączenie 43 ha terenów inwestycyjnych, zlokalizowanych w niewielkiej odległości od strefy gospodarczej Asnyka. Strefa gospodarcza Würtha posiada bezpośrednie połączenie z obwodnicą miejską (DK12). Poszczególne działki inwestycyjne z tego obszaru zostaną zaliczone do Kostrzyńsko – Słubickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej zwiększając ich potencjał inwestycyjny. Przedsiębiorstwem prowadzącym działalność na tym obszarze jest Dringenberg Polska Sp z o.o., podmiot należący do grupy Würth.

Żagańskie tereny inwestycyjne zlokalizowane są w bezpośrednim sąsiedztwie najważniejszych w południowo-zachodniej Polsce korytarzy komunikacyjnych. W obrębie tych terenów przebiegają następujące sieci dróg i kolei:

Drogi:

- ✓ DK 12 – Dorohusk (Jahodyn) – Lublin – Radom – Piotrków Trybunalski – Sieradz – Kalisz – Leszno – Głogów – Żagań – Żary – Łęknica (Bad Muskau)
- ✓ DK/A 18 – 8 km – Olszyna – Krzyżowa (europejski korytarz drogowy E36)
- ✓ DW 295 – Żagań – Nowogród Bobrzański
- ✓ DW 296 – Leśna – Lubań – Węgliniec – Iłowa – Żagań – Kozuchów
- ✓ DK 27 – 17 km
- ✓ S3/E65 – 40 km
- ✓ A4 /E40 – 45 km

Linie kolejowe:

- ✓ Linia Łódź Kaliska – Zasieki – Forst

- ✓ Linia Wrocław Muchobór – Żagań
- ✓ Linia Jankowa Żagańska – Żagań
- ✓ Linia Żagań – Żagań Stalag

Strefa Aktywności Gospodarczej w Iłowie

Od grudnia 2007 r. w Iłowej funkcjonuje Strefa Aktywności Gospodarczej. Strefa zlokalizowana jest przy węźle autostradowym Iłowa. Obejmuje niezabudowane działki przeznaczone pod zabudowę przemysłową o łącznej powierzchni 52 ha. Obecnie część strefy jest zagospodarowana. Inwestorzy decydujący się na rozwijanie swojego biznesu w Iłowej mogą liczyć na zwolnienia podatkowe i inne formy pomocy publicznej. Podstawową formą pomocy publicznej jest zwolnienie z podatku dochodowego od dochodów uzyskanych z prowadzenia działalności gospodarczej na terenie strefy. Dobrą perspektywę otwiera planowana budowa nowoczesnego parku przemysłowo-biznesowego na terenie SAG w Iłowej przez Grupę CTP Invest, jednego z największych developerów w Europie. Na terenie SAG do sprzedaży pozostaje mniej niż 10 hektarów. Gmina dobrze przygotowuje się do przyjmowania nowych inwestorów.

Centrum logistyczne Panattoni Park Iłowa

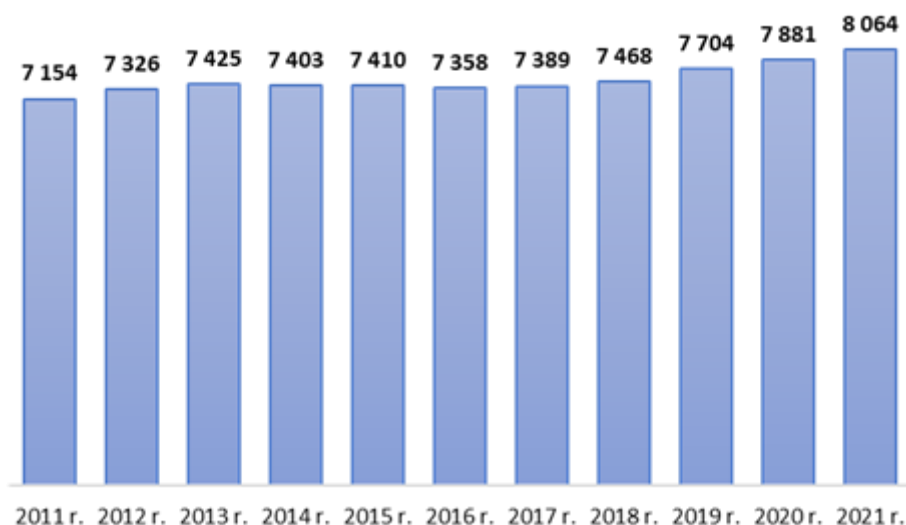
Należy wspomnieć także o nowej inwestycji w powiecie żagańskim. Firma Hermes Fulfilment rozpoczęła budowę w gminie Iłowa pierwszego centrum logistycznego w Polsce. Obiekt o powierzchni 150 tys. mkw., będzie jednym z największych hubów grupy w Europie, a zatrudnienie znajdzie tu około 1,9 tys. osób. Deweloperem i managerem projektu jest Panattoni. Panattoni Park Iłowa położony 500 m od drogi krajowej DK 18, 3 km od centrum Iłowy. Do granicy z Niemcami park dzieli niecałe 44 km. Obiekt magazynowy oferować będzie powierzchnię magazynową, produkcyjną oraz biurowo-socjalną. Panattoni Park Iłowa zlokalizowany jest w północnej części miasta, jednie 3 km od jego centrum. Deweloper, w ramach czterech hal magazynowych, oferować będzie możliwość wysokiego składowania, jak i prowadzenia lekkiej produkcji, a powierzchnia biurowo-socjalna dopasowana będzie każdorazowo do oczekiwań i potrzeb najemcy. Na terenie centrum logistycznego Panattoni Park Iłowa znajdują się także obszerne place manewrowe i liczne miejsca parkingowe. Dzięki zastosowaniu proekologicznych rozwiązań wpływających m.in. na wzrost efektywności energetycznej Inwestycja Panattoni spełnia kryteria certyfikatu BREEAM.

Strefa przemysłowa Szprotawa –Wiechlice

Strefa przemysłowa w Wiechlicach powstała w 2018 roku. Na 15 hektarach terenu działa kilka zakładów. Do zagospodarowania jest jeszcze około 200 hektarów uzbrojonego terenu w Wiechlicach. Inwestorzy mogą liczyć na ulgi. Oferują je Kostrzyńsko-Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna i gmina. Strefa przemysłowa w Wiechlicach jest dobrze skomunikowana. Prowadzi do niej kilka gminnych dróg. W planach są kolejne, które połączą się z położoną obok terenów inwestycyjnych Drogą Wojewódzką numer 297 i Drogą Krajową numer 12. 24 km od Szprotawy biegnie Autostrada A18. W 2022 roku w Wiechlicach rozpoczęła się budowa zakładu produkcyjno – magazynowego firmy Minth Group. Przedsiębiorstwo Minth Group to jeden ze 100 największych producentów części motoryzacyjnych. W nowej fabryce produkowane będą części samochodowe dla Mercedesa, a w przyszłości również dla m.in. Porsche, BMW i Audi. Lokalizacja wartego ponad 80 milionów euro zakładu w Szprotawie będzie mieć bardzo duży wpływ na lokalny rynek. Teren inwestycji obejmie 12 hektarów i zapewni zatrudnienie niemal 500 pracownikom. Firma Minth Group będzie największym inwestorem w gminie. W zakładzie wytwarzane będą obudowy do baterii litowo-jonowych montowanych w samochodach elektrycznych oraz elementy dekoracyjne - części karoserii i bagażnika. W zakładzie prowadzone będą głównie procesy związane z obróbką metali – spawalniczne, stamping, formowanie, cięcie, obróbka powierzchniowa. Wytworzone produkty przeznaczone będą przede wszystkim dla Daimler Mercedes-Benz - w fabryce produkowane będą obudowy baterii dla wielu modeli aut marki.

1.5. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych w powiecie żagańskim.

Według danych pochodzących z bazy REGON Głównego Urzędu Statystycznego na koniec 2021 roku w powiecie żagańskim funkcjonowały 8 064 podmioty gospodarcze. W porównaniu do danych z końca 2021 roku liczba podmiotów zwiększyła się o 183. W ostatniej dekadzie nastąpił dynamiczny wzrost liczby podmiotów gospodarczych w powiecie żagańskim. W porównaniu do danych z końca 2011 roku liczba podmiotów gospodarczych w powiecie żagańskim zwiększyła się aż o 910 podmiotów. Dynamika wzrostu podmiotów gospodarczych na przestrzeni analizowanego okresu wyniosła 13%. Rysunek nr 5 przedstawia rozkład liczby przedsiębiorstw w okresie ostatnich lat. Liczba podmiotów gospodarczych na koniec 2021 roku była najwyższa w omawianym okresie.

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

Biorąc pod uwagę wszystkie podmioty zarejestrowane w bazie REGON dla województwa lubuskiego, powiat żagański zajmuje 7 miejsce na 14 powiatów w województwie lubuskim, z uwzględnieniem liczby firm.

Tabela 7. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa lubuskiego. Stan na 31.XII. 2021 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Powiat	Liczba
Powiat m. Zielona Góra	23 592
Powiat m. Gorzów Wielkopolski	18 436
Powiat żarski	10 415
Powiat gorzowski	9 248
Powiat nowosolski	8 602
Powiat zielonogórski	8 387
Powiat żagański	8 064
Powiat słubicki	6 369
Powiat krośnieński	6 312
Powiat międzyrzecki	6 290
Powiat świebodziński	6 193
Powiat strzelecko-drezdenecki	5 461
Powiat wschowski	4 090
Powiat sulęciński	3 272

Precyzyjniejszym narzędziem do określenia skali przedsiębiorczości w powiecie jest analiza wskaźnika liczby podmiotów w przeliczeniu na 1000 mieszkańców. Wskaźnik przedsiębiorczości skorelowany jest z liczbą mieszkańców powiatu. Uwzględniając te dane, wynika, że liczba podmiotów gospodarczych w powiecie żagańskim wynosiła 107 podmiotów

na 1000 mieszkańców. W klasyfikacji powiatów województwa lubuskiego powiat żagańskim zajmował 12 miejsce na 14 powiatów województwa lubuskiego.

Tabela 8. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa lubuskiego na 1000 mieszkańców. Stan na 31.XII.2021 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Powiat	Liczba
Powiat m. Zielona Góra	169
Powiat m. Gorzów Wielkopolski	156
Powiat słubicki	138
Powiat gorzowski	127
Powiat krośnieński	118
Powiat strzelecko-drezdenecki	115
Powiat międzyrzecki	113
Powiat świebodziński	113
Powiat zielonogórski	112
Powiat żarski	112
Powiat wschowski	109
Powiat żagański	107
Powiat nowosolski	104
Powiat sulęciński	96

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego i bazy REGON na koniec 2021 roku w powiecie żagańskim zdecydowanie najwięcej przedsiębiorstw funkcjonowało na terenie miasta Żagań – 3 183, co stanowiło blisko – 39,5% wszystkich podmiotów funkcjonujących na obszarze powiatu żagańskiego oraz w gminie Szprotawa – 2 142 podmioty (26,6% ogółu). Udział firm zlokalizowanych na obszarze pozostałych gmin powiatu żagańskiego jest równomierny i wynosi od 2,0% (gmina Wymiarki) do 7,3% (gmina Iłowa). Tabela nr 9 przedstawia ilość oraz odsetek przedsiębiorstw w poszczególnych gminach powiatu żagańskiego.

Tabela 9. Zarejestrowane przedsiębiorstwa w poszczególnych gminach powiatu żagańskiego na dzień 31.XII.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Gmina	Liczba podmiotów	%
Gozdnica – miasto	283	3,5%
Żagań – miasto	3 183	39,5%
Brzeźnica – gmina wiejska	304	3,8%
Iłowa – gmina miejsko – wiejska	589	7,3%
Małomice – gmina miejsko – wiejska	462	5,7%
Niegosławice – gmina wiejska	277	3,4%
Szprotawa – gmina miejsko – wiejska	2 142	26,6%
Wymiarki – gmina wiejska	162	2,0%
Żagań – gmina wiejska	662	8,2%
Powiat żagański	8 064	100,0%

Na terenie powiatu żagańskiego, na koniec 2021 roku działało 429 spółek handlowych, 7 spółek akcyjnych, 368 spółek z ograniczoną odpowiedzialnością, 354 spółki cywilne, 24 spółdzielnie oraz 5 693 podmioty gospodarcze prowadzone przez osoby fizyczne.

W powiecie żagańskim dominują najmniejsze przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (mikroprzedsiębiorstwa). Na koniec 2021 roku w powiecie żagańskim odnotowano 7 806 podmiotów zatrudniających do 9 pracowników. Liczba firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników w powiecie żagańskim wynosiła 213. W tym okresie w powiecie żagańskim odnotowano 43 przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników, a także 2 podmioty zatrudniające od 250 do 999 pracowników. Według danych REGON w powiecie żagańskim nie odnotowano podmiotów gospodarczych zatrudniających ponad 1 000 pracowników.

Tabela 10. Struktura podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników na dzień 31.XII.2021 r. w powiecie żagańskim. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Gmina	Wielkość zatrudnienia				
	0-9	10-49	50-249	250-999	1000 i więcej
Gozdnica – miasto	269	13	1	0	0
Żagań – miasto	3 082	76	25	0	0
Brzeźnica – gmina wiejska	299	5	0	0	0
Iłowa – gmina miejsko – wiejska	566	19	2	2	0
Małomice – gmina miejsko – wiejska	452	10	0	0	0
Niegostawice – gmina wiejska	266	10	1	0	0
Szprotawa – gmina miejsko – wiejska	2 074	57	11	0	0
Wymiarki – gmina wiejska	154	6	2	0	0
Żagań – gmina wiejska	644	17	1	0	0
Powiat żagański	7 806	213	43	2	0

Opierając się na danych z bazy REGON prowadzonej przez Główny Urząd Statystyczny, na koniec 2021 roku w ramach sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności wynika, że dominującym obszarem działalności gospodarczej na terenie powiatu żagańskiego jest handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (21,7% rynku) oraz budownictwo (19,6% udziału w rynku). W sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, odnotowano 1 748 podmiotów, natomiast w sekcji F – budownictwo 1 578 podmiotów. W sekcji L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości działało 1 127 podmiotów gospodarczych, co stanowiło 14,0% ogółu firm zlokalizowanych w powiecie żagańskim. Udział pozostałych firm według sekcji PKD jest

równomierny. Tabela nr 12 przedstawia rozkład wszystkich podmiotów gospodarczych według sekcji PKD w powiecie żagańskim.

Tabela 11. Branże, liczba i odsetek podmiotów w powiecie żagańskim na dzień 31.XII.2021 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Rodzaj działalności	Liczba podmiotów	%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	1 748	21,7%
Sekcja F – Budownictwo	1 578	19,6%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1 127	14,0%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	541	6,7%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	538	6,7%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	400	5,0%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	389	4,8%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	377	4,7%
Sekcja P – Edukacja	229	2,8%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	225	2,8%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	200	2,5%
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	189	2,3%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	136	1,7%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	134	1,7%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	130	1,6%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	56	0,7%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	31	0,4%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	30	0,4%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	3	0,1%

W okresie ostatniej dekady w powiecie żagańskim nastąpił dynamiczny wzrost liczby podmiotów gospodarczych. W tym okresie nastąpiło także nieznaczne przeobrażenie struktury podmiotów z punktu widzenia branż, w których funkcjonowały podmioty gospodarcze w powiecie żagańskim. W analizowanym okresie w największym stopniu zmniejszyła się liczba podmiotów gospodarczych funkcjonujących w branży Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo. Procentowy spadek liczby podmiotów w tym okresie wyniósł aż 36,4%. Zmniejszyła się także liczba podmiotów funkcjonujących w Sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych (spadek o 14,9%), w Sekcji K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (spadek o 13,0%), Sekcji O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (spadek o 6,7%) oraz w Sekcji E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami (spadek o 6,3%).

Najbardziej dynamiczny wzrost liczby podmiotów gospodarczych odnotowano w branżach Sekcja D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę (wzrost liczby podmiotów o 342,9%), Sekcja N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (wzrost liczby podmiotów o 83,5%), Sekcja F – Budownictwo (wzrost liczby podmiotów o 69,0%), Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie (wzrost liczby podmiotów o 50,0%), Sekcja J – Informacja i komunikacja (wzrost liczby podmiotów o 49,5%) oraz Sekcja S – Pozostała działalność usługowa (wzrost liczby podmiotów o 44,7%). Dynamika zmian w zakresie liczby podmiotów gospodarczych w okresie od 31.XII.2011 roku do 31.XII.2021 roku zaprezentowana została w Tabeli nr 12.

Tabela 12. Zmiany w liczbie podmiotów gospodarczych w powiecie żagańskim według branż. Dane na dzień 31.XII.2011 r. oraz na dzień 31.XII.2021 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).

	2011 r.	2021 r.	Zmiana %
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	297	189	-36,4%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	2	3	50,0%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	549	538	-2,0%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	7	31	342,9%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	32	30	-6,3%
Sekcja F – Budownictwo	934	1578	69,0%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	2055	1748	-14,9%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	349	400	14,6%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	216	225	4,2%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	91	136	49,5%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	154	134	-13,0%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1002	1127	12,5%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	298	377	26,5%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	109	200	83,5%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	60	56	-6,7%
Sekcja P – Edukacja	201	229	13,9%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	317	389	22,7%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	107	130	21,5%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	374	541	44,7%

Poniżej przedstawiono strukturę poszczególnych branż działalności gospodarczej w powiecie żagańskim oraz województwie lubuskim. Porównując na podstawie dostępnych danych liczbowych specjalizacje w powiecie żagańskim oraz w całym województwie lubuskim można zauważyć podobieństwo w strukturze podmiotów gospodarczych. Dominują branże

związane z handlem, transportem, z działalnością związaną z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi oraz budownictwo i przetwórstwo przemysłowe. Obserwowane różnice dotyczą jedynie branży Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, gdzie w powiecie żagańskim odnotowano zdecydowanie większy odsetek przedsiębiorstw takiego typu niż w województwie lubuskim.

Tabela 13. Struktura podmiotów gospodarczych w powiecie żagańskim oraz województwie lubuskim według branż. Dane na dzień 31.XII.2021 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	Województwo lubuskie	Powiat żagański
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	2,4%	2,3%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	0,1%	0,0%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	7,1%	6,7%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	0,3%	0,4%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	0,4%	0,4%
Sekcja F – Budownictwo	16,9%	19,6%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	20,7%	21,7%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	6,6%	5,0%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2,8%	2,8%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	2,2%	1,7%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,2%	1,7%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	9,9%	14,0%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	7,3%	4,7%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3,0%	2,5%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,6%	0,7%
Sekcja P – Edukacja	2,8%	2,8%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,6%	4,8%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,7%	1,6%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	7,5%	6,7%

W latach 2016 – 2021 obserwowany był wzrost przedsiębiorczości indywidualnej zarówno w całym powiecie żagańskim, jak i w każdej z gmin powiatu żagańskiego. Tendencję wzrostową w tym zakresie prezentuje tabela 14.

Tabela 14. Przedsiębiorczość indywidualna – osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym w gminach powiatu żagańskiego w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Gozdnica – miasto	5,65	6,11	6,03	6,27	7,39	8,33
Żagań – miasto	12,47	12,57	13,27	13,88	14,88	15,44
Brzeźnica – gmina wiejska	8,54	8,89	9,10	10,06	11,10	11,74
Łłowa – gmina miejsko – wiejska	7,85	8,35	8,75	9,40	10,45	11,00
Małomice – gmina miejsko – wiejska	7,78	8,13	8,70	8,93	9,71	10,39
Niegostawice – gmina wiejska	6,10	6,29	7,04	7,79	8,48	9,01
Szprotawa – gmina miejsko – wiejska	10,29	10,38	10,91	11,73	12,94	13,41
Wymiarki – gmina wiejska	7,15	6,63	8,03	8,37	8,58	9,10
Żagań – gmina wiejska	8,97	9,52	10,00	10,40	11,73	12,20
Powiat żagański	9,89	10,10	10,65	11,28	12,32	12,86

I.6. Nakłady inwestycyjne i wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiatu żagańskiego.

Poniżej przedstawiono nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw w powiatach województwa lubuskiego w latach 2016 – 2020. W powiecie żagańskim nakłady inwestycyjne były najwyższe w latach 2019 – 2020 roku i wyniosły odpowiednio 143 oraz 153 miliony złotych. Uwzględniając wszystkie powiaty województwa lubuskiego, powiat żagański zajmuje 9 miejsce na 14 powiatów pod względem wielkości nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach.

Tabela 15. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w powiatach województwa lubuskiego w latach 2016 – 2020 (w tysiącach złotych).

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.
Powiat m. Zielona Góra	594 731	424 336	638 587	828 831	697 110
Powiat m. Gorzów Wielkopolski	719 287	623 860	705 795	672 060	604 810
Powiat strzelecko-drezdenecki	61 982	120 187	151 030	124 637	306 391
Powiat nowosolski	397 118	237 456	309 452	438 787	301 044
Powiat żarski	320 377	236 227	313 816	352 420	250 610
Powiat świebodziński	281 345	340 234	408 128	238 605	225 863
Powiat gorzowski	279 810	304 381	226 245	202 016	221 906
Powiat zielonogórski	423 893	139 186	198 376	192 661	218 240
Powiat żagański	119 928	124 769	108 925	143 605	153 953
Powiat słubicki	119 822	197 292	287 126	179 529	129 529
Powiat wschowski	73 826	47 675	54 490	154 823	102 286
Powiat międzyrzecki	84 347	118 646	91 472	137 443	92 094
Powiat sulęciński	40 486	46 754	109 694	120 552	90 689
Powiat krośnieński	100 050	80 989	101 460	80 510	87 346

Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiecie żagańskim sukcesywnie wzrasta. W 2020 roku wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiatu żagańskiego wyniosła 1 miliard 60 milionów złotych. Warto zauważyć, iż wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiecie żagańskim jest przeciętna w odniesieniu do wartości środków trwałych w przedsiębiorstwach zlokalizowanych w innych powiatach województwa lubuskiego. Powiat żagański zajmuje 9 miejsce na 14 powiatów województwa lubuskiego z uwzględnieniem analizowanych wartości.

Tabela 16. Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiatach województwa lubuskiego w latach 2016 – 2020 (w tysiącach złotych)

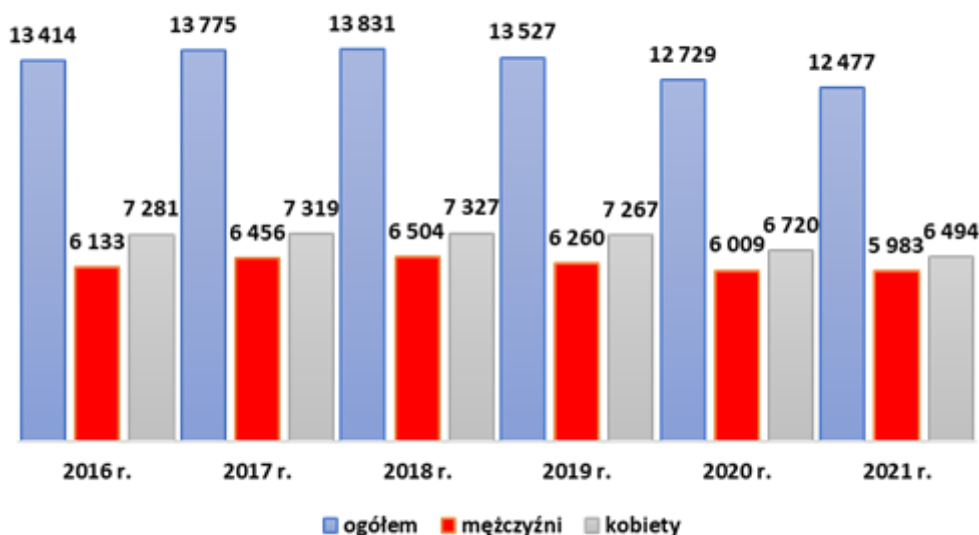
	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.
Powiat m. Zielona Góra	18 812 151	19 277 111	21 700 298	22 192 682	23 166 136
Powiat m. Gorzów Wielkopolski	6 162 125	7 489 312	7 631 819	8 333 541	8 730 259
Powiat żarski	4 026 067	4 263 680	4 707 633	4 893 401	4 998 359
Powiat gorzowski	3 781 103	3 966 378	4 275 584	4 511 234	4 500 442
Powiat świebodziński	2 864 444	3 083 573	3 313 606	3 639 074	3 731 875
Powiat nowosolski	2 712 882	3 049 801	3 209 533	3 219 403	3 685 895
Powiat zielonogórski	2 406 470	2 374 585	2 557 490	2 662 088	2 623 980
Powiat krośnieński	1 185 671	1 208 763	1 300 564	1 879 535	1 917 839
Powiat żagański	1 276 798	1 364 085	1 373 002	1 501 941	1 605 055
Powiat międzyrzecki	1 360 296	1 437 055	1 766 047	1 485 995	1 557 825
Powiat słubicki	1 058 112	1 022 859	1 157 728	1 263 847	1 314 243
Powiat wschowski	933 607	972 179	1 039 540	1 083 095	1 106 549
Powiat strzelecko-drezdenecki	870 255	921 338	963 670	1 034 583	1 095 191
Powiat sulęciński	791 086	713 270	875 300	1 094 596	1 079 620

1.7. Struktura osób pracujących w powiecie żagańskim w poszczególnych sektorach gospodarczych.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego liczba osób zatrudnionych w podmiotach gospodarczych zatrudniających powyżej 9 pracowników na koniec 2021 roku w powiecie żagańskim wynosiła 12 477 osób. Należy jednak zauważyć, iż prezentowane dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego oraz bez podmiotów gospodarczych o liczbie pracujących do 9 osób. W ostatnich latach zauważalna jest stała tendencja spadku zatrudnienia. Poniższy rysunek przedstawia rozkład liczby zatrudnionych na przestrzeni lat 2016 – 2021. Z punktu widzenia płci pracujących mieszkańców powiatu żagańskiego

zauważalna jest nieznaczna przewaga liczby zatrudnionych kobiet. Spadek zatrudnienia widoczny jest zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn.

Rysunek 6. Zatrudnieni w powiecie żagańskim w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne, dane Głównego Urzędu Statystycznego). (Dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego)



Największy odsetek mieszkańców powiatu żagańskiego pracuje w branży przemysł i budownictwo oraz w branży pozostałe usługi: odpowiednio 31,3% oraz 30,6%. Znaczna grupa mieszkańców powiatu – 20,1% pracuje w branży handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja, natomiast 15,9% w branży rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo. Najmniejszy odsetek mieszkańców powiatu – 2,1% pracuje w branży działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości. Zatrudnione kobiety przeważają w takich sekcjach jak: pozostałe usługi, handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja oraz działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości. Natomiast mężczyźni w takich sekcjach jak: przemysł i budownictwo, rolnictwo oraz leśnictwo, łowiectwo, rybactwo.

Tabela 17. Struktura zatrudnienia w powiecie żagańskim w 2021 roku ze względu na sektor działalności PKD. (źródło: opracowanie własne, dane Głównego Urzędu Statystycznego) (Dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego)

Dział gospodarki	Liczba zatrudnionych ogółem
rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo	15,9%
przemysł i budownictwo	31,3%
handel; naprawa pojazdów samochodowych; transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia; informacja i komunikacja	20,1%
działalność finansowa i ubezpieczeniowa; obsługa rynku nieruchomości	2,1%
pozostałe usługi	30,6%

1.8. 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 niemal wszystkich poziomach edukacji. Dostęp do edukacji przedszkolnej, oraz podstawowej jest stosunkowo swobodny i pozbawiony utrudnień. Mieszkańcy powiatu żagańskiego nie muszą wyjeżdżać poza powiat, aby zdobywać wykształcenie na poziomie ponadpodstawowym. Niewielka odległość od Zielonej Góry, dodatkowo daje możliwość pobierania nauki w tamtejszych placówkach edukacyjnych oraz uczelniach wyższych.

Powiat Żagański jest organem prowadzącym dla następujących jednostek oświatowych:

➤ Zespół Szkół Technicznych i Licealnych w Żaganiu ul. Pomorska 7, 68-100 Żagań

Liceum Ogólnokształcące

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ klasa ogólna
- ✓ klasa z edukacją policyjną

Technikum

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ technik mechatronik,
- ✓ technik mechanik,
- ✓ technik ekonomista,
- ✓ technik reklamy.

Branżowa Szkoła I stopnia

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ mechanik monter maszyn i urządzeń

➤ **Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących w Żaganiu ul. Gimnazjalna 13, 68-100 Żagań**

Liceum Ogólnokształcące z innowacją wojskową

Branżowa Szkoła I Stopnia

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ cukiernik,
- ✓ piekarz,
- ✓ sprzedawca,
- ✓ fryzjer,
- ✓ mechanik,
- ✓ murarz,
- ✓ ślusarz.

Branżowa Szkoła II Stopnia

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ technik handlowiec.

Technikum

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ technik logistyk,
- ✓ technik logistyk z innowacją wojskową,
- ✓ technik spedytor,
- ✓ technik spedytor z innowacją wojskową,
- ✓ technik hotelarstwa,
- ✓ technik organizacji turystyki.

➤ **Zespół Szkół Ponadpodstawowych w Iłowej ul. Pałacowa 1, 68 - 120 Iłowa**

Technikum

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ technik żywienia i usług gastronomicznych,
- ✓ technik hotelarstwa,
- ✓ technik informatyk.

➤ **Liceum Ogólnokształcące im. Stefana Banacha w Żaganiu pl. Orłat Lwowskich, 68 - 100 Żagań**

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ klasa o profilu medycznym,
- ✓ klasa o profilu humanistyczno-prawniczym,
- ✓ klasa o profilu ekonomiczno-prawniczym,
- ✓ klasa o profilu politechnicznym.

➤ **Liceum Ogólnokształcące im. Bolesława Chrobrego w Szprotawie ul. Niepodległości 7, 67 - 300 Szprotawa**

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ klasa matematyczno-informatyczna,
- ✓ klasa matematyczno-fizyczna,
- ✓ klasa humanistyczna,
- ✓ klasa biologiczno-chemiczna,
- ✓ klasa informatyczno-językowa.

➤ **Zespół Szkół Technicznych i Branżowych im. Stanisława Staszica w Szprotawie ul. Koszarowa 10, 67 - 300 Szprotawa**

Szkoła Branżowa I Stopnia

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ kucharz,

- ✓ ślusarz,
- ✓ mechanik monter maszyn i urządzeń,
- ✓ mechanik pojazdów samochodowych,
- ✓ stolarz,
- ✓ sprzedawca,
- ✓ piekarz,
- ✓ cukiernik,
- ✓ fryzjer,
- ✓ wędliniarz,
- ✓ elektryk.

Technikum

Kierunki kształcenia / zawód:

- ✓ technik mechanik,
 - ✓ technik żywienia i usług gastronomicznych,
 - ✓ technik ekonomista,
 - ✓ technik informatyk.
- **Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy im. J. Brzechwy w Szprotawie – Szkoła Podstawowa, Gimnazjum, Szkoła Przystosowująca do Pracy ul. Sobieskiego 69, 67 - 300 Szprotawa**

To placówka dla dzieci i młodzieży o specjalnych potrzebach edukacyjnych, która zajmuje się edukacją, terapią oraz opieką nad dziećmi i młodzieżą z różnym stopniem niepełnosprawności intelektualnej, z autyzmem i ze spektrum autyzmu, zaburzeniami wzroku, słuchu, niepełnosprawnością ruchową, a także niepełnosprawnościami sprzężonymi. W skład placówki wchodzi: Szkoła Podstawowa oraz Szkoła Przystosowująca do Pracy.

- **Specjalny Ośrodek Szkolno- Wychowawczy im. J. Korczaka w Żaganiu ul. Skarbowa 19-21, 68-100 Żagań**

W skład Ośrodka wchodzi: Szkoła Podstawowa – dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim oraz dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym oraz klasy dla dzieci z autyzmem. Szkoła

Przysposabiająca do Pracy – dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym, z niepełnosprawnościami sprzężonymi oraz dla dzieci z autyzmem. Kształci w zawodzie: pomocnik w gospodarstwie domowym oraz krawiecszwacz. Zespół Rewalidacyjno-Wychowawczy przeznaczony dla wychowanków z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu głębokim.

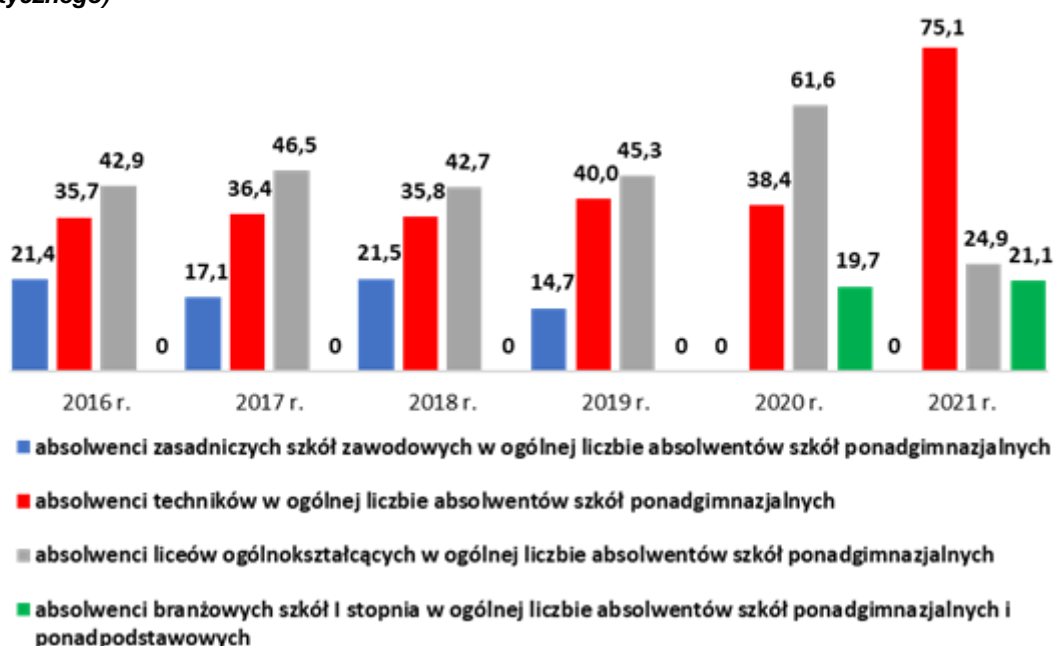
- **Poradnia Psychologiczno Pedagogiczna w Żaganiu ul. Śląska 1, 68-100 Żagań**
- **Poradnia Psychologiczno Pedagogiczna w Szprotawiem ul. Sobieskiego 69, 67-300 Szprotawa**

1.9. Dopasowanie kształcenia do popytu na pracę w powiecie żagańskim.

Szkoły ponadpodstawowe oferują szeroki wachlarz zawodów, które można zdobyć w wielu szkołach zlokalizowanych w powiecie żagańskim. Biorąc jednak pod uwagę dane na temat liczby osób bezrobotnych – szczególnie młodych można wysnuć wniosek, że oferta kształcenia nie jest całkowicie dopasowana do popytu na pracę na lokalnym rynku. Na rynku pracy w skali ogólnopolskiej, regionalnej, a także lokalnej w powiecie 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 wyższy poziom bezrobocia wśród młodych osób. Jedynie zapewnienie uczniom możliwości zdobycia wiedzy teoretycznej i umiejętności praktycznych na wysokim poziomie może zapewnić wysoką efektywność kształcenia i przyczynić się do zmniejszenia niedopasowań w zakresie kwalifikacyjno-zawodowym na rynku pracy i poziomu bezrobocia osób młodych. Niewątpliwym problemem jest także niedostateczna współpraca szkół podstawowych ze szkołami kształcenia 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. W latach 2016 – 2020 w powiecie żagańskim zachwiane były proporcje pomiędzy liczbą uczniów szkół ogólnokształcących a liczbą uczniów zasadniczych szkół zawodowych i branżowych szkół I stopnia, co prezentuje poniższy rysunek. Warto jednak zauważyć, że w 2021 roku mieliśmy do czynienia z pozytywnym trendem i znacznym zwiększeniem procentowego udziału absolwentów technikum oraz branżowych szkół I stopnia w stosunku do ogólnej liczby absolwentów szkół ponadpodstawowych (ponadgimnazjalnych).

Rysunek 7. Absolwenci danego typu szkół w ogólnej liczbie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie żagańskim (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)



W 2022 roku w szkołach zawodowych realizowany jest Projekt pt: *Modernizacja kształcenia zawodowego w Powiecie Żagańskim*.

W realizację projektu zaangażowane zostały następujące szkoły ponadpodstawowe z terenu powiatu: Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących w Żaganiu, Zespół Szkół Technicznych i Licealnych w Żaganiu, Zespół Szkół Technicznych i Branżowych im. Stanisława Staszica w Szprotawie oraz Zespół Szkół Ponadpodstawowych w Iłowej.

Projekt realizowany był od 01.07.2016 r. i trwał do 30.06.2022 r.

Realizacja projektu zakłada przeprowadzenie następujących działań:

- ✓ Wsparcie doskonalenia nauczycieli kształcenia zawodowego w postaci uczestnictwa przez kadre w specjalistycznych kursach zawodowych oraz studiach podyplomowych bezpośrednio związanych z realizacją kształcenia zawodowego na wysokim poziomie przez nauczycieli.
- ✓ Dodatkowe zajęcia dla uczniów, w tym specjalistyczne kursy zawodowe tj.: kurs elektroenergetyczny, kurs spawacza metodą MIG/MAG/TIG, kurs operatora wózków widłowych, kurs prawa jazdy na kat. B, kurs barmański, kurs pilota wycieczek, kurs obsługi programów komputerowych, kurs kelnerski, kurs baristy, kurs elektryk samochodowy i wiele innych związanych z różnymi kierunkami kształcenia zawodowego, które odbywały się w czterech szkołach ponadpodstawowych Powiatu Żagańskiego.
- ✓ W ramach tego działania realizowane były również koła naukowe stacjonarne, które pozwoliły szczegółowo zgłębić trudne zagadnienia występujące w każdym zawodzie. Działania służy nabywaniu kompetencji wymaganych na wybranym przez uczniów stanowisku pracy i wychodziły naprzeciw potrzebom rynku pracy.

Modernizacja kształcenia zawodowego – poprzez doposażenie czterech szkół w sprzęt i materiały dydaktyczne niezbędne do realizacji kształcenia zawodowego. W wyniku realizacji działania powstały następujące pracownie wyposażone w najnowsze technologie:

- ✓ Zespół Szkół Technicznych i Licealnych – pracownia układów elektronicznych, teleinformatyki, komputerowa, elektrotechniki i elektroniki układów mechatronicznych, technologii maszyn, rysunku technicznego, montażu i remontu, obróbki mechanicznej, technik organizacji reklamy.
- ✓ Zespół Szkół Technicznych i Ogólnokształcących w Żaganiu: pracownia hotelarska, pracownia logistyczna- magazynowania, pracownia logistyczna- dystrybucji,

pracownia logistyczna – transportu, sprzedaży, informatyczna nr 1 i informatyczna nr 2.

- ✓ Zespół Szkół Ponadpodstawowych w Iłowej: pracownia informatyczna nr 1, informatyczna nr 2, barmańska, hotelarska, gastronomiczna.
- ✓ Zespół Szkół Technicznych i Branżowych im. Stanisława Staszica w Szprotawie: pracownia gastronomiczna, obróbki ręcznej, montażu i demontażu, symulacji komputerowej, ekonomiczna INSERT, informatyczna nr 1, informatyczna nr 2, informatyczna nr 3, sprzedaży.

Doradztwo edukacyjno-zawodowe – ogólnym celem działania była realizacja programów zewnętrznego wsparcia szkół w zakresie doradztwa edukacyjno-zawodowego na poziomie lokalnym w postaci: stworzenia i funkcjonowania sieci doradców edukacyjno-zawodowych oraz sieci instytucji, a także opracowania planu zewnętrznego wsparcia każdej szkoły poprzez doradców zawodowych zatrudnionych w nich oraz doradcę konsultanta – powiatowego. Przeprowadzane były również co roku: konferencje, drzwi otwarte w każdej szkole, powiatowe targi edukacyjno – zawodowe, a także spotkania w ramach sieci doradców szkolnych. Uczniowie otrzymali wsparcie w postaci doradztwa zawodowego indywidualnego oraz grupowego.

Praktyki i staże nauczycieli kształcenia zawodowego w przedsiębiorstwach – w ramach tego zadania nauczyciele brali udział w stażach/praktykach w instytucjach otoczenia społeczno-gospodarczego szkół. Podczas staży/praktyk dzięki bezpośredniemu kontaktowi ze środowiskiem pracy nauczyciele i instruktorzy zawodu mogli zaktualizować swoją wiedzę, poznali najnowsze techniki stosowane w przedsiębiorstwach, a swoją wiedzę mogli przekazywać uczniom podczas praktycznej nauki zawodu w szkołach.

Praktyki i staże uczniów realizowane u pracodawców lub przedsiębiorców. Uczniowie odbyli praktykę w ilości 150 h każdy u przedsiębiorcy, za którą uzyskali stypendium w wysokości 1500 zł. Działanie miało celu nabycie umiejętności samodzielnego wykonywania pracy, zwiększenia mobilności międzysektorowej, a także nabycie doświadczenia w środowisku pracy zwiększające szanse na uzyskanie zatrudnienia przez młodych ludzi.

Koszt ogółem realizowanego projektu wynosił 10. 675 278,28 zł, w tym dofinansowanie 9.955 665,55 zł oraz wkład własny 719 612,73 zł.

Projekt był dofinansowany w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Lubuskie 2020. Priorytet 8. Nowoczesna edukacja. Działanie 8.4 Doskonalenie jakości kształcenia zawodowego. Poddziałanie 8.4.1 Doskonalenie jakości kształcenia zawodowego- projekty realizowane poza formułą ZIT.

II. Analiza bezrobocia w powiecie żagańskim.

II.1 Ogólna charakterystyka osób bezrobotnych

Coraz lepsza sytuacja gospodarcza w powiecie żagańskim znajduje swoje odzwierciedlenie w pozytywnej sytuacji na lokalnym rynku pracy. Świadczy o tym coraz niższy poziom stopy bezrobocia w powiecie żagańskim wynoszący na koniec 2021 roku (7,1%). Pomimo znacznego spadku stopy bezrobocia w ostatnich latach, jej poziom był wyższy niż w skali całego województwa lubuskiego (5,1%). Warto odnotować, że stopa bezrobocia na koniec 2021 roku w Polsce kształtowała się na poziomie 5,8%. Powiat żagański od kilku lat cechuje się rozwojem społeczno-gospodarczym, który koreluje z coraz niższą stopą bezrobocia. Szeroki dostęp do kadry pracowniczej, obecność terenów inwestycyjnych powoduje rozwój gospodarczy powiatu żagańskiego. Sytuacja na rynku pracy w powiecie żagańskim w ostatnich latach jest pozytywna. Uwzględniając poziom stopy bezrobocia we wszystkich powiatach województwa lubuskiego, na koniec 2021 roku powiat żagański plasował się na 9 miejscu (pod względem poziomu stopy bezrobocia) na 14 powiatów województwa lubuskiego.

Tabela 18. Stopa bezrobocia w powiatach województwa lubuskiego na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	Stopa bezrobocia
Powiat słubicki	2,5
Powiat m. Gorzów Wielkopolski	2,6
Powiat świebodziński	3,2
Powiat m. Zielona Góra	3,5
Powiat gorzowski	4,1
Powiat sulęciński	4,7
Powiat nowosolski	5,2
Powiat żarski	5,9
Powiat żagański	7,1

Powiat międzyszecki	7,6
Powiat krośnieński	7,9
Powiat wschowski	8,5
Powiat zielonogórski	8,6
Powiat strzelecko-drezdenecki	10,4

Na przestrzeni lat 2016 – 2021 na rynku pracy w powiecie żagańskim obserwowane były pozytywne tendencje w zakresie spadku poziomu bezrobocia i liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu. W 2021 roku stopa bezrobocia oraz liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu osiągnęła najniższy poziom. Takie dane jednoznacznie świadczyły o prężnie rozwijającym się rynku pracy. Niestety w 2020 roku w związku z ogłoszoną pandemią Covid-19 sytuacja na rynku pracy uległa chwilowemu pogorszeniu. Warto zauważyć, że w 2021 roku sytuacja ustabilizowała się i mamy do czynienia z dalszym dynamicznym spadkiem stopy bezrobocia. W porównaniu do danych z końca 2020 roku stopa bezrobocia zdecydowanie się zmniejszyła, spadek poziomu stopy bezrobocia wyniósł 2,1%, natomiast w porównaniu do 2016 roku aż 7,3%. Poniżej przedstawiono zmiany w zakresie stopy bezrobocia rejestrowanego w ujęciu rocznym w skali powiatu, województwa oraz kraju w latach 2016 – 2021.

Rysunek 8. Stopa bezrobocia w powiecie żagańskim w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

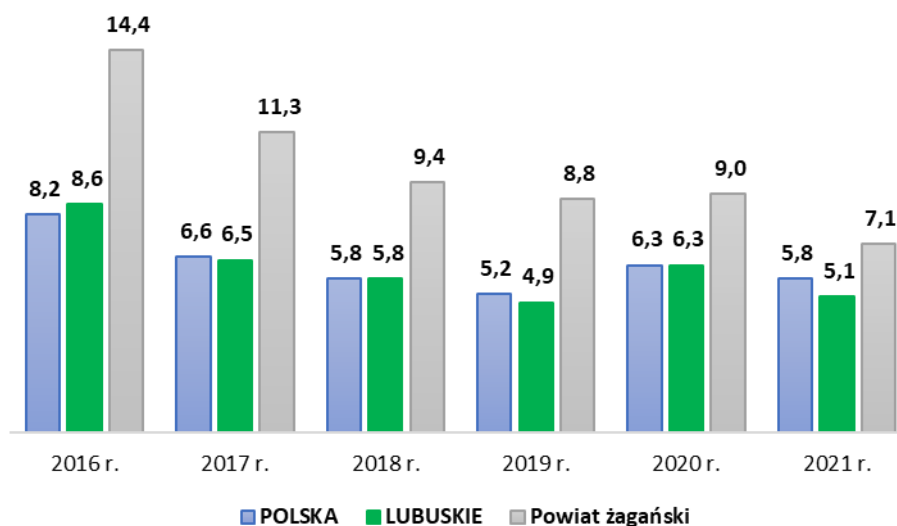
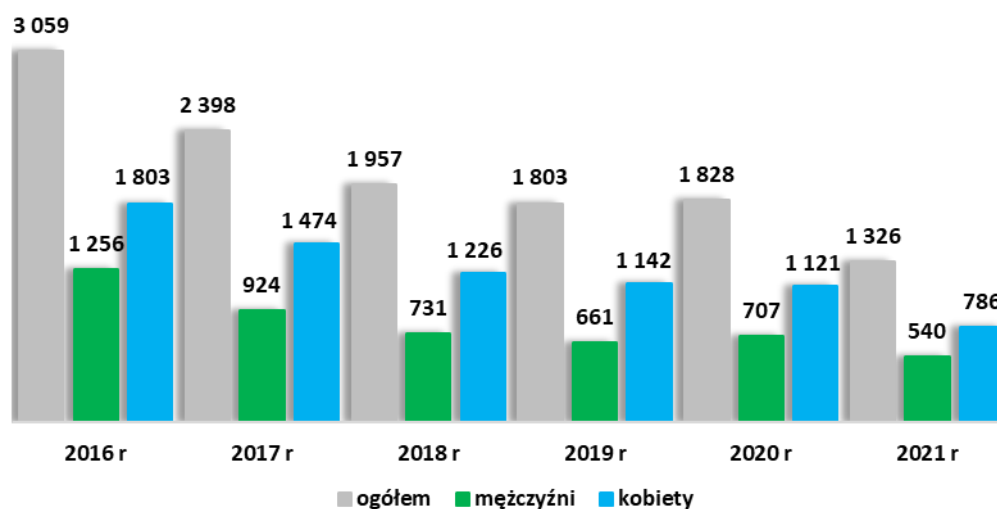


Tabela 19. Stopa bezrobocia w powiecie żagańskim w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
POLSKA	8,2%	6,6%	5,8%	5,2%	6,3%	5,8%
LUBUSKIE	8,6%	6,5%	5,8%	4,9%	6,3%	5,1%
Powiat żagański	14,4%	11,3%	9,4%	8,8%	9,0%	7,1%

Wraz ze spadkiem stopy bezrobocia zmniejszeniu uległa także liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu. Na koniec 2021 roku Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu zarejestrowanych było 1 326 osób bezrobotnych. W porównaniu do danych z końca 2021 roku liczba osób bezrobotnych zmniejszyła się o 502 osoby, jest to spadek liczby osób bezrobotnych, w porównaniu danych rocznych wynoszący aż 27,5 punktów procentowych, natomiast w odniesieniu do danych z końca 2016 roku liczba osób bezrobotnych zmniejszyła się o 1 733 (56,6%). 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 2021 roku zarejestrowanych było 786 bezrobotnych kobiet – 59,3% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych oraz 540 bezrobotnych mężczyzn – 40,7%.

Rysunek 9. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych z podziałem na płeć według danych na koniec roku w latach 2016 – 2021. (źródło opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)



Pod względem poziomu bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu żagańskiego, obserwuje się silne zróżnicowanie terytorialne. Największy odsetek osób bezrobotnych stanowili mieszkańcy z terenu gminy Szprotawa oraz z miasta Żagań odpowiednio 32,4% oraz 21,6% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego (430 oraz 287 osób bezrobotnych). Duża grupa bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu to mieszkańcy gminy Niegosławice – 156 osób (11,8% ogółu osób bezrobotnych). Odsetek bezrobotnych mieszkańców pozostałych gmin

powiatu żagańskiego jest zbliżony (wynosi od 8,5% do 2,3% ogółu), a różnice w liczbie osób bezrobotnych wynikają z wielkości danej gminy (liczby mieszkańców w danej gminie).

Rysunek 10. Procentowy udział bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego według gminy w powiecie żagańskim na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)



Tabela 20. Liczba bezrobotnych w końcu okresu (stan na ostatni dzień miesiąca) według gminy w powiecie żagańskim w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Gmina	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Gozdnicza – miasto	113	87	64	52	40	30
Żagań – miasto	669	531	398	400	428	287
Brzeźnica – gmina wiejska	165	107	103	79	96	72
Iłowa – gmina miejsko – wiejska	272	180	138	128	128	85
Małomice – gmina miejsko – wiejska	264	228	170	164	150	102
Niegostawice – gmina wiejska	270	231	213	189	185	156
Szprotawa – gmina miejsko – wiejska	934	776	662	593	594	430
Wymiarki – gmina wiejska	116	80	57	51	60	51
Żagań – gmina wiejska	256	178	152	147	147	113
Powiat żagański	3 059	2 398	1 957	1 803	1 828	1 326

II.2. Napływ osób bezrobotnych.

W 2021 roku do rejestrów Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu napłynęło 2 913 mieszkańców powiatu żagańskiego, które uzyskały status osoby bezrobotnej. W Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu w 2021 roku średnio w miesiącu rejestrowało się 243 bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego. Najwięcej bezrobotnych zarejestrowało się w styczniu (319 osób) w lutym oraz we wrześniu odpowiednio 270 oraz 256 osób. Najmniej rejestracji wystąpiło w kwietniu oraz czerwcu (205 oraz 216 osób). Niepokojącym

zjawiskiem był bardzo wysoki udział bezrobotnych powracających do rejestrów po raz kolejny. W 2021 roku liczba osób w tej kategorii wyniosła 2 420, tj. 83,1% ogółu nowo zarejestrowanych osób bezrobotnych. Sytuacja ta świadczy o nietrwałości podejmowanego zatrudnienia. Natomiast osoby rejestrujące się po raz pierwszy w liczbie 493 stanowiły 16,9% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. W porównaniu z 2020 rokiem liczba rejestrujących się bezrobotnych zmalała w badanym roku o 521 osób, tj. spadek o 15,2%, natomiast w porównaniu do danych z 2016 roku liczba rejestrujących się bezrobotnych zmniejszyła się o 3 379 osób, co stanowiło spadek wynoszący aż 53,7%.

Rysunek 11. Napływ bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).

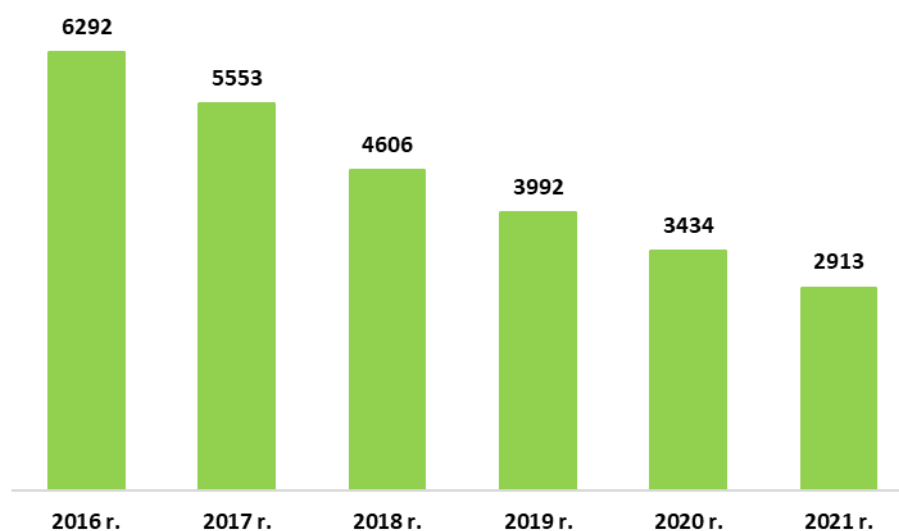


Tabela 21. Napływ bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Napływ osób bezrobotnych	6 292	5 553	4 606	39 92	3 434	2 913

II.3. Odpływ osób bezrobotnych.

W ciągu całego 2021 roku z ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu wyłączono ogółem 3 415 bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego. Przeciętnie, miesięcznie w 2021 roku status bezrobotnego traciło 285 osób. Najwięcej bezrobotnych wyłączono z ewidencji w październiku (378 osób), w lipcu (342 osoby) oraz w czerwcu (338 osób). Najmniej osób utraciło status osoby bezrobotnej w grudniu (188 osób) oraz w listopadzie (201 osób). W stosunku do danych z 2020 roku odnotowano wzrost liczby bezrobotnych wyłączonych z ewidencji Urzędu. W porównaniu z 2020 rokiem wyrejestrowano o 6 osób więcej. Natomiast w porównaniu do danych z 2016 roku

wyrejestrowano o 3 664 mniej osób bezrobotnych (spadek o 51,8%).

Rysunek 12. Odpływ bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).

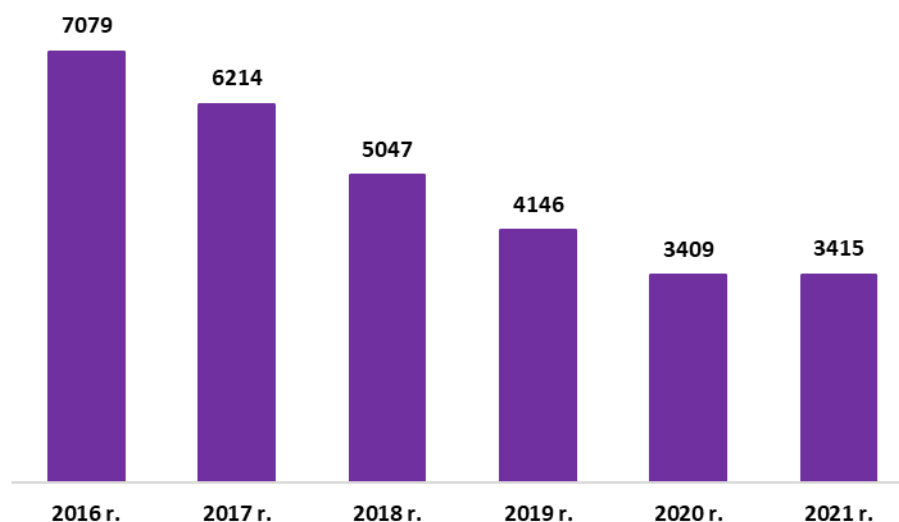


Tabela 22. Odpływ bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Odpływ osób bezrobotnych	7 079	6 214	5 047	4 146	3 409	3 415

Głównym powodem wyłączeń bezrobotnych z rejestrów w 2021 roku było podjęcie pracy, w tym 1 184 osób podjęło pracę niesubsydiowaną, natomiast 562 podjęło pracę subsydiowaną. Kolejną istotną przyczyną wyłączenia bezrobotnych z ewidencji było niepotwierdzenia gotowości do pracy. Z tego powodu wyłączonych zostało 647 osób. Dużą rolę w aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych stanowią niewątpliwie działania realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu.

Tabela 23. Przyczyny wyłączeń bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).

Przyczyny wyłączeń	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Podjęcie pracy subsydiowanej	1 011	1 135	858	592	530	562
Podjęcie pracy niesubsydiowanej	2 702	2 029	1 727	1 517	1 352	1 184
Rozpoczęcie szkolenia	52	25	4	12	5	12
Rozpoczęcie stażu	337	296	143	123	78	156
Niepotwierdzenie gotowości do pracy	1 348	1 244	1 099	901	652	647
Dobrowolna rezygnacja ze statusu bezrobotnego	488	419	382	312	197	175

II.4. Bezrobotni z prawem do zasiłku.

Na koniec grudnia 2021 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu uprawnionych do pobierania zasiłku było 284 mieszkańców powiatu żagańskiego, co stanowiło 21,4% ogółu zarejestrowanych. Osoby bez prawa do zasiłku na dzień 31.12.2021 roku stanowiły 78,6% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego (1 042 osoby). W porównaniu z danymi z końca 2020 roku było o 125 mniej osób uprawnionych do pobierania zasiłku.

Rysunek 13. Procentowy udział bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego z prawem do zasiłku do ogółu osób bezrobotnych w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).

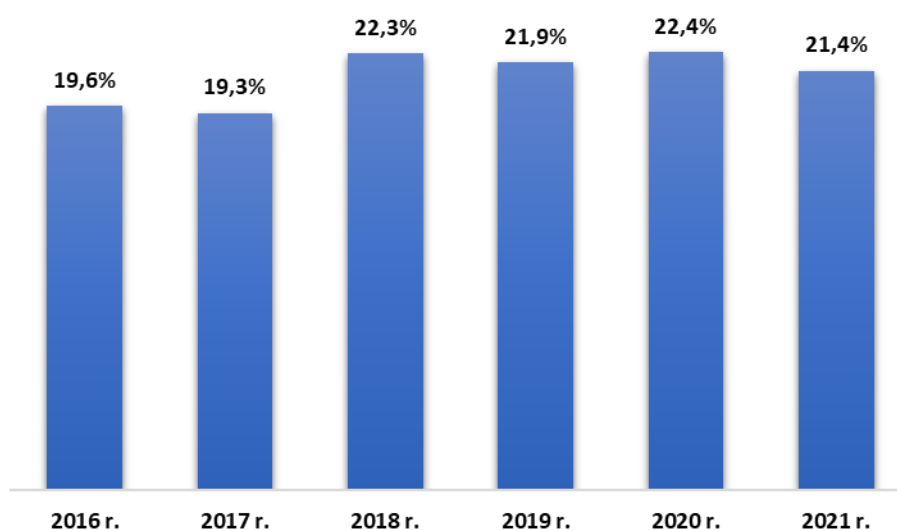


Tabela 24. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego z prawem do zasiłku do ogółu osób bezrobotnych w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).

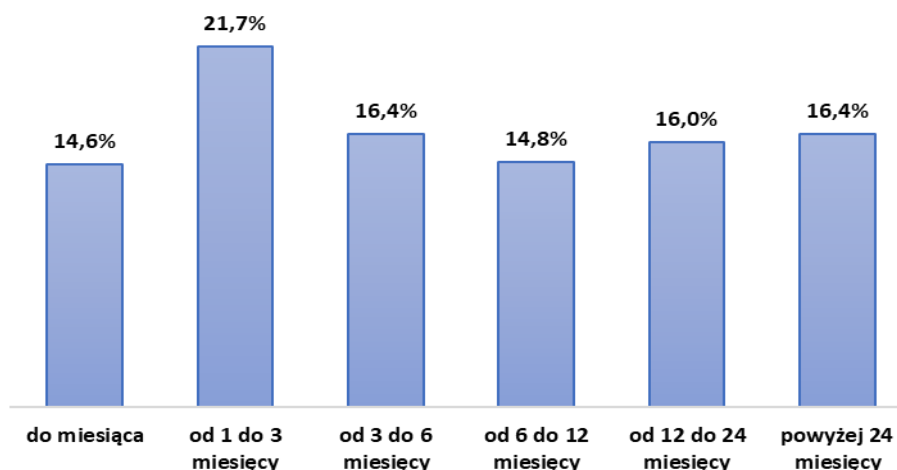
2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
600	462	437	394	409	284

II.5. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy.

Poniżej przedstawiono strukturę osób bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego z uwzględnieniem czasu pozostawania bez pracy. Biorąc pod uwagę ten aspekt, należy zauważyć, że znaczna grupa osób bezrobotnych pozostawała bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy (niestety długość pozostawania bez pracy zmniejsza szanse na jej ponowne uzyskanie). Na koniec 2021 roku osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy stanowiły 32,4% wszystkich osób bezrobotnych, w tym 16,4% to osoby bezrobotne powyżej 24 miesięcy. Więcej niż co trzecia osoba bezrobotna – 36,3% pozostawała bez zatrudnienia do 3 miesięcy, w tym 14,6% poniżej miesiąca. 16,4% osób bezrobotnych pozostawało bez

pracy od 3 do 6 miesięcy. Osoby pozostające bez zatrudnienia od 6 do 12 miesięcy to 14,8% ogółu bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego. Zjawisko długotrwałego bezrobocia jest istotnie powiązane z wiekiem osób bezrobotnych. Wraz z wiekiem osób bezrobotnych wzrasta odsetek osób długotrwale bezrobotnych.

Rysunek 14. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego według czasu pozostawania bez pracy na koniec 2021 roku (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z punktu widzenia czasu pozostawania bez pracy osób bezrobotnych, według stanu na koniec danego roku w latach 2016 – 2021 prezentuje Tabela 25.

Tabela 25. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego według czasu pozostawania bez pracy w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).

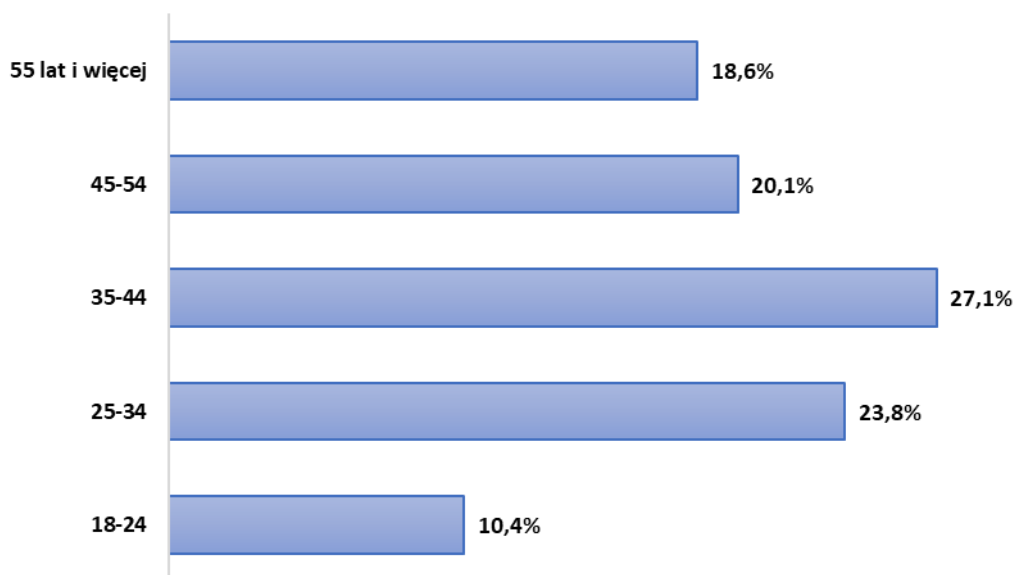
Czas pozostawania bez pracy	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
do miesiąca	423	368	278	255	173	194
od 1 do 3 miesięcy	662	588	479	391	376	288
od 3 do 6 miesięcy	511	376	330	321	317	218
od 6 do 12 miesięcy	539	410	335	333	420	196
od 12 do 24 miesięcy	539	353	264	273	312	212
powyżej 24 miesięcy	385	303	271	230	230	218
SUMA	3 059	2 398	1 957	1 803	1 828	1 326

II.6. Bezrobotni według wieku.

Najwięcej osób bezrobotnych z terenu powiatu żagańskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu z uwzględnieniem wieku należało do grupy wiekowej 35 – 44 lata. Na koniec 2021 roku osoby będące w tym wieku stanowiły 27,1% wszystkich osób bezrobotnych. Drugą najliczniejszą grupą wiekową wśród bezrobotnych były

osoby w wieku od 25 do 34 lat. Na koniec 2021 roku odsetek osób w tym wieku wynosił 23,8% wśród wszystkich osób bezrobotnych. Najmniejszy odsetek osób bezrobotnych w powiecie żagańskim stanowiły osoby w wieku od 18 do 24 lat. Na koniec 2021 roku osoby te stanowiły 10,4% wszystkich bezrobotnych mieszkających na terenie powiatu żagańskiego.

Rysunek 15. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego według wieku na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z terenu powiatu żagańskiego z punktu widzenia wieku osób bezrobotnych, według stanu na koniec danego roku w latach 2016 – 2021 prezentuje Tabela 26.

Tabela 26. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego według wieku w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

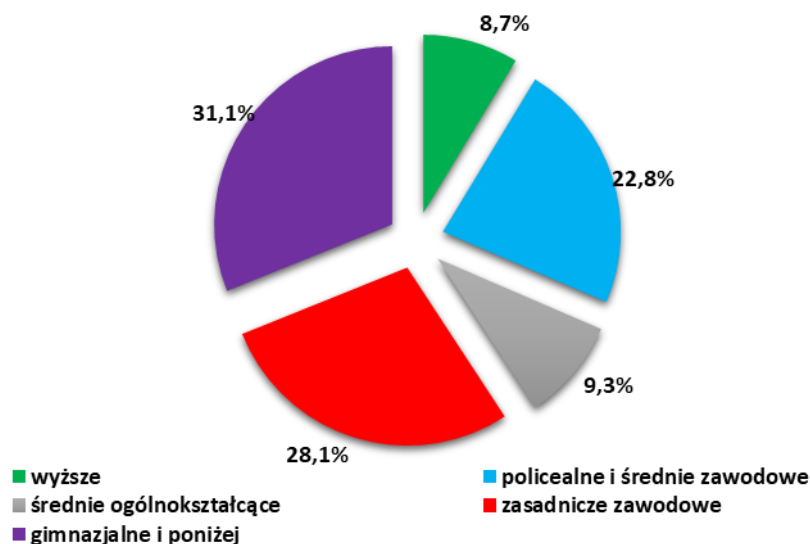
Wiek	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
18-24	377	258	202	201	215	138
25-34	831	677	544	483	516	316
35-44	702	572	487	440	446	359
45-54	553	462	340	340	361	266
55 lat i więcej	596	429	384	339	290	247
SUMA	3 059	2 398	1 957	1 803	1 828	1 326

II.7. Bezrobotni według wykształcenia.

Na koniec 2021 roku największy udział w liczbie bezrobotnych z terenu powiatu żagańskiego stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej oraz z wykształceniem zasadniczym zawodowym – odpowiednio 31,1% oraz 28,1% ogółu osób bezrobotnych. Kolejne grupy bezrobotnych to osoby z wykształceniem policealnym i średnim

zawodowym – 22,8%. Osoby bezrobotne posiadające wykształcenie średnie ogólnokształcące to 9,3% ogółu, natomiast osoby bezrobotne z wykształceniem wyższym stanowiły 8,7% wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych.

Rysunek 16. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego według wykształcenia na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z terenu powiatu żagańskiego z punktu widzenia wykształcenia, według stanu na koniec danego roku w latach 2016-2021 prezentuje Tabela 27. Udział osób bezrobotnych posiadających określone wykształcenie, wśród wszystkich osób bezrobotnych w latach 2016-2021 nie ulega wyraźnym zmianom.

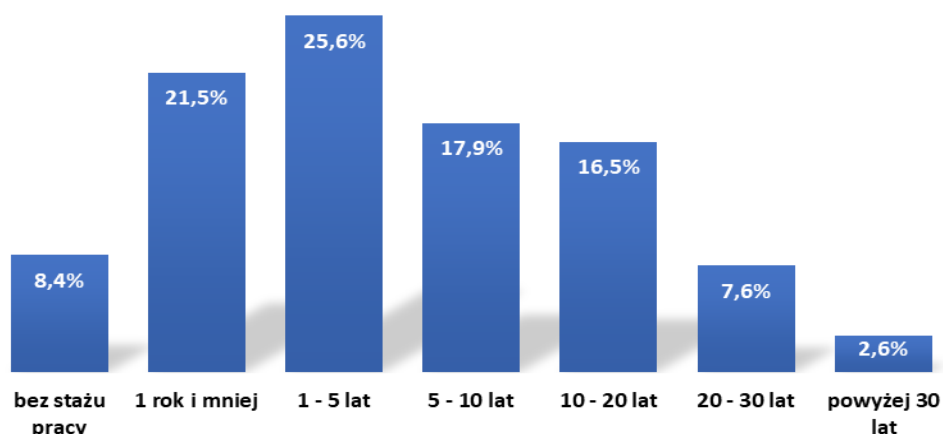
Tabela 27. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego według wykształcenia w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

Wykształcenie	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
wyższe	259	213	187	168	157	115
policealne i średnie zawodowe	648	527	468	417	438	302
średnie ogólnokształcące	268	211	166	175	189	124
zasadnicze zawodowe	919	727	530	485	517	373
gimnazjalne i poniżej	965	720	606	558	527	412
SUMA	3 059	2 398	1 957	1 803	1 828	1 326

II.8. Bezrobotni według stażu pracy.

Na koniec 2021 roku największy odsetek bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego stanowiły osoby, których staż pracy wynosił od roku do 5 lat – 25,6% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Odsetek osób bezrobotnych, których staż pracy wynosił poniżej roku to 21,7% ogółu osób bezrobotnych. Zbliżona grupa osób bezrobotnych posiadała staż pracy od 5 do 10 lat – 17,9% oraz 10 do 20 lat – 16,5%. Część osób bezrobotnych zarejestrowanych na koniec 2021 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu – 8,4%, nie posiadała stażu pracy, natomiast 7,6% osób bezrobotnych posiadało staż pracy od 20 do 30 lat. Najmniejszy odsetek to osoby, których staż pracy wynosił powyżej 30 lat – 2,6%.

Rysunek 17. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego według stażu pracy na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z terenu powiatu żagańskiego z punktu widzenia stażu pracy osób bezrobotnych, według stanu na koniec danego roku w latach 2016 – 2021 prezentuje Tabela 28.

Tabela 28. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego według stażu pracy w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

Wykształcenie	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Bez stażu pracy	308	203	168	132	152	111
Do roku	535	467	390	422	401	285
1 - 5 lat	762	638	512	455	490	339
5 - 10 lat	506	400	323	311	303	237
10 - 20 lat	518	393	320	283	300	219
20 - 30 lat	325	212	187	148	142	101
30 i więcej	105	85	57	52	40	34
SUMA	3 059	2 398	1 957	1 803	1 828	1 326

II.9. Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Zgodnie z art. 49 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy należą: bezrobotny do 30. roku życia, bezrobotny długotrwale, bezrobotny powyżej 50 roku życia, bezrobotny korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej, bezrobotny posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia, bezrobotny niepełnosprawny, poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu lub niewykonujący innej pracy zarobkowej opiekun osoby niepełnosprawnej. Na koniec 2021 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu zarejestrowane były 594 osoby długotrwale bezrobotne, co stanowiło aż 44,8% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Dużą grupę stanowili bezrobotni powyżej 50 tego roku życia – 28,7% wszystkich osób bezrobotnych, osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia – 24,4% oraz osoby bezrobotne do 30 tego roku życia – 20,5% ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu (w tym 10,5% osób bezrobotnych do 25 roku życia). Na koniec 2021 roku w ewidencji zarejestrowanych było 15,2% osób korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej, 10,6% osób niepełnosprawnych oraz 0,8% osób posiadających co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia.

Tabela 29. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy - stan na 31 grudnia 2021 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).

	Liczba bezrobotnych	%
Do 25 roku życia	138	10,4%
Do 30 roku życia	272	20,5%
Powyżej 50 roku życia	380	28,7%
Długotrwale bezrobocie	594	44,8%
Niepełnosprawni	141	10,6%
Korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	201	15,2%
Posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	323	24,4%
Posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	11	0,8%

Analizując zmiany w strukturze zarejestrowanych osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w powiecie żagańskim (według stanu na koniec grudnia, w latach 2016 – 2021) można zauważyć następujące tendencje: zmniejszający się odsetek niemal wszystkich kategorii bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego (z wyjątkiem osób bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia

oraz osób niepełnosprawnych) będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, wśród ogółu osób bezrobotnych. Niestety nadal na wysokim poziomie utrzymuje się odsetek osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat oraz osób długotrwale bezrobotnych.

Tabela 30. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w latach 2016 – 2021 – stan na 31.XII. danego roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Do 25 roku życia	12,3%	10,8%	10,3%	11,1%	11,8%	10,4%
Do 30 roku życia	24,8%	23,8%	23,9%	22,6%	24,5%	20,5%
Powyżej 50 roku życia	29,0%	27,9%	28,0%	28,0%	25,1%	28,7%
Długotrwale bezrobocie	50,2%	48,7%	43,7%	42,8%	41,8%	44,8%
Niepełnosprawni	8,4%	8,5%	8,8%	9,5%	8,4%	10,6%
Korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	15,0%	15,9%	14,3%	12,2%	12,1%	15,2%
Posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	20,0%	23,9%	23,4%	26,8%	24,3%	24,4%
Posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	0,3%	0,6%	0,8%	0,9%	0,7%	0,8%

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

	2016 r.	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Do 25 roku życia	377	258	202	201	215	138
Do 30 roku życia	758	570	467	407	448	272
Powyżej 50 roku życia	888	668	548	505	458	380
Długotrwale bezrobocie	1535	1167	856	772	765	594
Niepełnosprawni	257	204	172	172	153	141
Korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	460	381	280	220	222	201
Posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	613	573	458	484	445	323
Posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	9	15	16	16	12	11

II.10. Barometr zawodów w powiecie żagańskim.

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

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

- ✓ Zawody zrównoważone to te, w których liczba wolnych miejsc pracy jest zbliżona do liczby osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców.
- ✓ Zawody nadwyżkowe, w których liczba wolnych miejsc jest mniejsza niż liczba osób zainteresowanych podjęciem pracy i spełniających wymagania pracodawców (najtrudniej osobom poszukującym pracy znaleźć zatrudnienie).

Prognoza na 2023 rok dla powiatu żagańskiego

Duży deficyt poszukujących pracy

- ✓ Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- ✓ Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- ✓ Pracownicy służb mundurowych

Deficyt poszukujących pracy

- ✓ Blacharze i lakiernicy samochodowi
- ✓ Brukarze
- ✓ Fizjoterapeuci i masażyści
- ✓ Fryzjerzy
- ✓ Kierowcy autobusów
- ✓ Kierownicy ds. logistyki
- ✓ Kierownicy ds. produkcji
- ✓ Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu
- ✓ Kosmetyczki
- ✓ Krawcy i pracownicy produkcji odzieży
- ✓ Kucharze
- ✓ Lekarze
- ✓ Listonosze i kurierzy
- ✓ Magazynierzy
- ✓ Maszyniści
- ✓ Mechanicy pojazdów samochodowych
- ✓ Monterzy instalacji budowlanych
- ✓ Nauczyciele praktycznej nauki zawodu

- ✓ Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- ✓ Operatorzy obrabiarek skrawających
- ✓ Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
- ✓ Piekarze
- ✓ Pielęgniarki i położne
- ✓ Pracownicy ds. jakości
- ✓ Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
- ✓ Pracownicy socjalni
- ✓ Psycholodzy i psychoterapeuci
- ✓ Robotnicy leśni
- ✓ Specjaliści ds. organizacji produkcji
- ✓ Spedytorzy i logistycy

Równowaga popytu i podaży

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

- ✓ Farmaceuci
- ✓ Filolodzy i tłumacze
- ✓ Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
- ✓ Floryści
- ✓ Fotografowie
- ✓ Geodeci i kartografowie
- ✓ Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy
- ✓ Graficy komputerowi
- ✓ Inspektorzy nadzoru budowlanego
- ✓ Instruktorzy nauki jazdy
- ✓ Instruktorzy rekreacji i sportu
- ✓ Inżynierowie budownictwa
- ✓ Inżynierowie chemicy i chemicy
- ✓ Inżynierowie elektrycy i energetycy
- ✓ Inżynierowie inżynierii środowiska
- ✓ Inżynierowie mechanicy
- ✓ Kamieniarze
- ✓ Kelnerzy i barmani
- ✓ Kierowcy samochodów osobowych
- ✓ Kierownicy budowy
- ✓ Kierownicy ds. usług
- ✓ Kierownicy sprzedaży
- ✓ Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury
- ✓ Lakiernicy
- ✓ Logopedzi i audiofonolodzy
- ✓ Mechanicy maszyn i urządzeń
- ✓ Monterzy elektronicy
- ✓ Monterzy konstrukcji metalowych
- ✓ Monterzy maszyn i urządzeń
- ✓ Monterzy okien i szklarze
- ✓ Murarze i tynkarze
- ✓ Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego
- ✓ Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących

- ✓ Nauczyciele przedmiotów zawodowych
- ✓ Nauczyciele przedszkoli
- ✓ Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
- ✓ Ogrodnicy i sadownicy
- ✓ Operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru
- ✓ Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych
- ✓ Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
- ✓ Operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
- ✓ Operatorzy maszyn włókienniczych
- ✓ Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
- ✓ Opiekunki dziecięce
- ✓ Optycy i pracownicy wytwarzający protezy
- ✓ Pedagodzy
- ✓ Plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
- ✓ Pomoce kuchenne
- ✓ Pomoce w gospodarstwie domowym
- ✓ Pozostali specjaliści edukacji
- ✓ Pracownicy administracyjni i biurowi
- ✓ Pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej
- ✓ Pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego
- ✓ Pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp
- ✓ Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
- ✓ Pracownicy ds. techniki dentystycznej
- ✓ Pracownicy myjni, pralni i prasowalni
- ✓ Pracownicy obsługi ruchu szynowego
- ✓ Pracownicy ochrony fizycznej
- ✓ Pracownicy poczty
- ✓ Pracownicy poligraficzni
- ✓ Pracownicy przetwórstwa metali
- ✓ Pracownicy przetwórstwa spożywczego
- ✓ Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
- ✓ Pracownicy sprzedaży internetowej
- ✓ Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy

- ✓ Pracownicy usług pogrzebowych
- ✓ Pracownicy zajmujący się zwierzętami
- ✓ Prawnicy
- ✓ Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
- ✓ Projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
- ✓ Przedstawiciele handlowi
- ✓ Przetwórcy mięsa i ryb
- ✓ Ratownicy medyczni
- ✓ Recepcjoniści i rejestratorzy
- ✓ Robotnicy budowlani
- ✓ Robotnicy obróbki drewna i stolarze
- ✓ Robotnicy obróbki skóry
- ✓ Rolnicy i hodowcy
- ✓ Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
- ✓ Samodzielni księgowi
- ✓ Sekretarki i asystenci
- ✓ Socjologzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
- ✓ Spawacze
- ✓ Specjaliści ds. administracji
- ✓ Specjaliści ds. finansowych
- ✓ Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
- ✓ Specjaliści ds. rynku nieruchomości
- ✓ Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
- ✓ Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
- ✓ Specjaliści rolnictwa i leśnictwa
- ✓ Specjaliści technologii żywności i żywienia
- ✓ Specjaliści telekomunikacji
- ✓ Sprzątaczk i pokojowe
- ✓ Sprzedawcy i kasjerzy
- ✓ Szefowie kuchni
- ✓ Ślusarze
- ✓ Tapicerzy
- ✓ Technicy budownictwa

- ✓ Technicy informatycy
- ✓ Technicy mechanicy
- ✓ Weterynarze
- ✓ Windykatorzy
- ✓ Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
- ✓ Zaopatrzeniowcy i dostawcy

Nadwyżka poszukujących pracy

- ✓ Ekonomiści

III. Działania realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu – realizacja usług i instrumentów rynku pracy.

III.1. Zadania realizowane przez Centrum Aktywizacji Zawodowej oraz Dział Promocji Zatrudnienia.

W poniższej części szczegółowej analizy lokalnego rynku pracy przedstawiono działania aktywizacyjne realizowane przez Centrum Aktywizacji Zawodowej oraz Dział Promocji Zatrudnienia na rzecz osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu.

Centrum Aktywizacji Zawodowej (CAZ) to wyspecjalizowana komórka organizacyjna Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu powołana na mocy art. 9b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Do zadań Centrum Aktywizacji Zawodowej należy realizacja usług rynku pracy w zakresie pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, organizacji szkoleń oraz instrumentów rynku pracy, a w szczególności:

- ✓ opracowywanie i realizacja indywidualnych planów działania dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy;
- ✓ prowadzenie pośrednictwa pracy dla zarejestrowanych osób i osób niezarejestrowanych,
- ✓ prowadzenie poradnictwa zawodowego dla zarejestrowanych osób, pracodawców i osób niezarejestrowanych;
- ✓ prowadzenie szkoleń z umiejętności aktywnego poszukiwania pracy;
- ✓ zapewnianie dostępu do informacji i elektronicznych baz danych;
- ✓ współpraca z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy i innych form pomocy oraz w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, w tym w ramach Programu Aktywizacja i Integracja;
- ✓ współpraca z akredytowanymi agencjami zatrudnienia w zakresie zadań EURES oraz z realizatorami działań aktywizacyjnych;
- ✓ opracowywanie i realizacja programów specjalnych;
- ✓ opracowywanie i realizacja programów pilotażowych;

- ✓ realizacja programów regionalnych na podstawie porozumienia zawartego z wojewódzkim urzędem pracy;
- ✓ współpraca w opracowywaniu i realizacji projektów finansowanych ze środków unijnych oraz innych funduszy celowych;
- ✓ promocja usług i instrumentów realizowanych przez CAZ;
- ✓ analiza informacji niezbędnych do oceny sytuacji na rynku pracy, pozwalających na opracowanie planów działania w zakresie pośrednictwa, tworzenie baz danych;
- ✓ organizacja targów i giełd pracy;
- ✓ przyjmowanie i rozpatrywanie wniosków o wypłatę stypendium z tytułu podjęcia nauki;
- ✓ opiniowanie wniosków o sfinansowanie kosztów przejazdu;
- ✓ opiniowanie wniosków o sfinansowanie kosztów zakwaterowania;
- ✓ realizacja działań z zakresu sieci EURES;
- ✓ udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz innych form pomocy określonych w ustawie;
- ✓ udzielanie pomocy przedsiębiorcom i pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych;
- ✓ pozyskiwanie, upowszechnianie i realizacja ofert pracy;
- ✓ realizowanie zadań związanych z podejmowaniem przez cudzoziemców pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z zakresu wydawania informacji Starosty o możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotu powierzającemu pracę cudzoziemcowi;
- ✓ kierowanie w uzasadnionych przypadkach osób bezrobotnych, na badania lekarskie lub psychologiczne umożliwiające wydanie opinii o przydatności zawodowej do pracy i zawodu, uczestnictwa w szkoleniu, lub określenie szczególnych predyspozycji psychofizycznych wymaganych do wykonywania zawodu;
- ✓ diagnozowanie zapotrzebowania na zawody i specjalności na lokalnym rynku pracy oraz potrzeb szkoleniowych osób uprawnionych do szkolenia;
- ✓ realizacja zadań w zakresie szkoleń dla osób bezrobotnych informowanie o możliwościach i zasadach korzystania z aktywnych form zatrudnienia realizowanych przez Urząd;
- ✓ monitorowanie zwolnień grupowych i opracowywanie indywidualnych planów łagodzących problemy zwolnień;
- ✓ prowadzenie punktu informacyjno-konsultacyjnego systemu „Zielona Linia”;

- ✓ aktywizacja osób bezrobotnych do 30 roku życia w szczególności poprzez zastosowanie instrumentów takich jak: bon szkoleniowy, bon stażowy, bon zatrudnieniowy, bon na zasiedlenie;
- ✓ opiniowanie wniosków o wypłatę dodatku aktywizacyjnego oraz informowanie możliwościach i zasadach korzystania z tej pomocy;
- ✓ prowadzenie spraw związanych z finansowaniem kosztów zorganizowanego przejazdu bezrobotnych i poszukujących pracy, w związku z udziałem tych osób w targach pracy i giełdach pracy organizowanych przez WUP;
- ✓ współpraca z partnerami lokalnego rynku pracy;
- ✓ ocena efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej, rozumianych jako usługi i instrumenty rynku pracy finansowane ze środków Funduszu Pracy, dla których w danym roku są określone wskaźniki wspieranie rozwoju zawodowego pracodawcy i jego pracowników przez udzielanie porad zawodowych;
- ✓ sporządzanie i upowszechnianie planu szkoleń;
- ✓ pomoc w wyborze instytucji szkoleniowej i zawieraniu umów szkoleniowych z instytucjami szkoleniowymi lub powierzaniu przez starostę przeprowadzenia;
- ✓ szkolenia zakładanej i prowadzonej przez siebie instytucji szkoleniowej i monitorowanie przebiegu szkoleń;
- ✓ przyjmowanie, rozpatrywanie i realizacja wniosków o sfinansowanie kosztów przejazdu oraz zakwaterowania w związku ze skierowaniem na szkolenie;
- ✓ realizacja zadań podnoszących kwalifikacje osób bezrobotnych w ramach finansowania kosztów egzaminu, uzyskania licencji, studiów podyplomowych lub stypendium na kontynuowanie nauki;
- ✓ przyjmowanie, rozpatrywanie i realizacja wniosków o refundację kosztów opieki nad dzieckiem lub osobą zależną;
- ✓ opracowanie barometru zawodów;
- ✓ opiniowanie wniosków o wypłatę dodatku aktywizacyjnego oraz informowanie możliwościach i zasadach korzystania z tej pomocy.

Dział Promocji Zatrudnienia realizuje działania na rzecz lokalnego rynku pracy, działania z zakresu współpracy z pracodawcami oraz działania związane z efektywnym wykorzystaniem środków finansowych przyznanych z Funduszu Pracy, EFS i innych funduszy celowych przeznaczonych na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu

Do zadań Działu Promocji Zatrudnienia należy:

- ✓ realizacja zadań związanych z: organizacją staży w tym bonu stażowego, prac interwencyjnych, robót publicznych, bonu na zasiedlenie, aktywizacją zawodową repatriantów, zatrudnieniem socjalnym oraz realizacji zadań wynikających z ustawy o spółdzielniach socjalnych;
- ✓ realizacja zadań z zakresu grantów na telepracę i świadczeń aktywizacyjnych;
- ✓ realizacja zadań z zakresu wsparcia osób podejmujących własną działalność gospodarczą;
- ✓ realizacja zadań z zakresu wsparcia pracodawców tworzących miejsca pracy i zatrudniających osoby skierowane z urzędu;
- ✓ realizacja zadań z zakresu Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
- ✓ realizacja zadań z zakresu aktywizacji osób bezrobotnych:
 - realizacja zadań związanych refundacja pracodawcy kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenie społeczne należne od pracodawcy za skierowanych do pracy bezrobotnych do 30 roku życia, którzy podejmą zatrudnienie po raz pierwszy w życiu;
 - realizacja zadań związanych dofinansowanie do wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia;
 - świadczenia przysługujące rolnikom zwalnianym z pracy w zakresie pokrywania składek na ubezpieczenie społeczne rolników;
- ✓ prowadzenie spraw z zakresu refundacji kosztów wyposażenia nowotworzonych Akademickich Biur Karier;
- ✓ współpraca z gminami w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w ramach prac społecznie użytecznych w tym w ramach Programu Aktywizacja i Integracja;
- ✓ prowadzenie ewidencji pracodawców, z którymi zawarte zostały umowy i nadzorowanie ich prawidłowej realizacji;
- ✓ prowadzenie dokumentacji finansowego rozliczenia pracodawców organizujących formy subsydiowanego zatrudnienia;
- ✓ opracowywanie i realizacja programów specjalnych i pilotażowych;
- ✓ realizacja programów regionalnych na podstawie porozumienia zawartego z wojewódzkim urzędem pracy;

- ✓ współpraca w opracowywaniu i realizacji projektów finansowanych ze środków unijnych oraz innych funduszy celowych;
- ✓ promocja usług i instrumentów rynku pracy;
- ✓ współpraca z Bankiem Gospodarstwa Krajowego w przedmiocie udzielania pożyczek;
- ✓ prowadzenie spraw związanych z pomocą publiczną w szczególności w zakresie prawidłowości jej udzielania, sprawozdawczości oraz wydawania zaświadczeń w zakresie dotyczącym udzielonej pomocy publicznej;
- ✓ ocena efektywności podstawowych form aktywizacji zawodowej, rozumianych jako usługi i instrumenty rynku pracy finansowane ze środków Funduszu Pracy, dla których w danym roku są określone wskaźniki;
- ✓ zapewnienie efektywności zatrudnieniowej i kosztowej na optymalnym poziomie, zgodnie ze wskaźnikami ogłaszanymi przez Ministra Pracy;
- ✓ opracowywanie statystyk, analiz i sprawozdań, monitorowanie projektów i programów, mierzenie wskaźników;
- ✓ realizacja zadań związanych ze wsparciem uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanym wskutek COVID – 19;
- ✓ wyznaczeni pracownicy działu pełnią funkcję doradcy klienta.

Dział Promocji Zatrudnienia realizuje także działania na rzecz osób niepełnosprawnych poprzez:

- ✓ prowadzenie spraw związanych z udzieleniem osobom niepełnosprawnym jednorazowej pomocy finansowej na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej poprzez: informowanie o możliwościach i zasadach korzystania z pomocy; zawieranie umów cywilno-prawnych oraz monitorowanie realizacji umów,
- ✓ prowadzenie spraw związanych z udzielaniem dofinansowania do wysokości 50% oprocentowania kredytów bankowych, zaciągniętych przez osoby niepełnosprawne na kontynuowanie działalności poprzez: informowanie o możliwościach i zasadach korzystania z pomocy; zawieranie umów cywilno-prawnych oraz monitorowanie realizacji umów,
- ✓ prowadzenie spraw związanych z udzielaniem zwrotów kosztów poniesionych przez pracodawcę w związku z przystosowaniem tworzonych lub istniejących stanowisk pracy, stosownie do potrzeb wynikających z niepełnosprawności osób na nich

zatrudnionych oraz z rozpoznaniem przez służby medycyny pracy tych potrzeb oraz zwrotów kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikom niepełnosprawnym w pracy poprzez: informowanie o możliwościach i zasadach korzystania z pomocy; zawieranie umów cywilno-prawnych oraz monitorowanie realizacji umów,

- ✓ prowadzenie spraw związanych z udzielaniem zwrotu kosztów wyposażenia stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych poprzez: informowanie o możliwościach i zasadach korzystania z pomocy; zawieranie umów cywilno-prawnych oraz monitorowanie realizacji umów,
- ✓ monitorowanie i bieżące korygowanie zaangażowania środków finansowych PFRON,
- ✓ sporządzanie kwartalnych sprawozdań rzeczowo-finansowych w zakresie wsparcia udzielonego ze środków PFRON,
- ✓ współpraca z właściwym terenowo inspektorem pracy w zakresie oceny i kontroli miejsc pracy osób niepełnosprawnych,

III.2. Pośrednictwo pracy krajowe.

Pośrednictwo pracy polega na udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach. Usługa pośrednictwa pracy realizowana jest poprzez:

- ✓ udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych,
- ✓ pozyskiwanie i upowszechnianie ofert pracy,
- ✓ udzielanie pracodawcom informacji o kandydatach do pracy, w związku ze zgłoszoną ofertą pracy,
- ✓ informowanie osób zarejestrowanych oraz pracodawców o aktualnej sytuacji, a także przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy,
- ✓ inicjowanie i organizowanie kontaktów osób zarejestrowanych z pracodawcami,
- ✓ współdziałanie powiatowych urzędów pracy w zakresie wymiany informacji o możliwościach uzyskania zatrudnienia i szkolenia na terenie ich działania.

Tabela 32. Liczba zgłoszonych ofert pracy (wolnych miejsc pracy) w latach 2019-2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

	2019 r.	2020 r.	2021 r.
oferty pracy ogółem	1 972	1 775	1 673
oferty pracy subsydiowane	808	642	732
oferty pracy niesubsydiowane	1 164	1 133	941

W 2021 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu wpłynęły oferty pracy na 1 673 miejsc pracy, spośród których 732 były utworzone za wsparciem Urzędu Pracy, a 941 w ramach własnych środków pracodawcy. Zatem oferty subsydiowane stanowiły 43,8% wszystkich ofert pracy zgłoszonych do Urzędu. Ponadto przeważały oferty pracy zgłoszone przez podmioty z sektora prywatnego. W ramach zgłoszonych ofert, 248 miejsc dotyczyło miejsc aktywizacji zawodowej w ramach:

- ✓ staży – 182 miejsca,
- ✓ prac społecznie użytecznych – 66 miejsc.

W 2021 roku pracodawcy najczęściej zgłaszali zapotrzebowanie w takich zawodach jak:

- ✓ Pracownik przemysłowy
- ✓ Sprzedawca
- ✓ Technik prac biurowych/ technik administracji
- ✓ Pakowacz ręczny
- ✓ Magazynier
- ✓ Szwaczka

III.3. Pośrednictwo pracy w ramach sieci 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 2021 roku przyjęto z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze 380 ofert pracy na 2 295 wolnych stanowisk. Oferty były publikowane na urzędowym facebooku oraz w siedzibie Urzędu na monitorach.

III.4. Zatrudnianie cudzoziemców.

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.

Zezwolenia na pracę sezonową

- ✓ wydaje starosta
- ✓ instrument przeznaczony dla wszystkich cudzoziemców z państw spoza UE/EOG
- ✓ dotyczy prac w sektorach uznanych za sezonowe
- ✓ uprawnienia do pracy przez okres 9 miesięcy w roku kalendarzowym

W dniu 29 stycznia 2022 r. weszły w życie przepisy ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz.91).

Celem wprowadzonej regulacji jest usprawnienie i przyspieszenie postępowań w sprawach pobytu i pracy cudzoziemców - w tym zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi regulowanych przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Najważniejsze zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dotyczą oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, na podstawie których pracę mogą wykonywać obywatele sześciu państw - Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy.

Zmiany obowiązujących przepisów dotyczących oświadczeń polegają na:

- ✓ wydłużeniu z 6 do 24 miesięcy okresu wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi;
- ✓ likwidacji 12-miesięcznego okresu rozliczeniowego, co umożliwi powierzanie cudzoziemcowi pracy bez przerwy na podstawie kolejnych oświadczeń;
- ✓ uzależnieniu wpisu oświadczenia do ewidencji od zapewnienia przez pracodawcę porównywalnego wynagrodzenia.

- ✓ wydłużeniu do 7 dni okresu na poinformowanie powiatowego urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca.

Na podstawie przepisów ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi może uzyskać wpis oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń na nowych zasadach – okres wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wynosi 24 miesiące bez okresu rozliczeniowego powodującego przerwę w wykonywaniu pracy przez cudzoziemca.

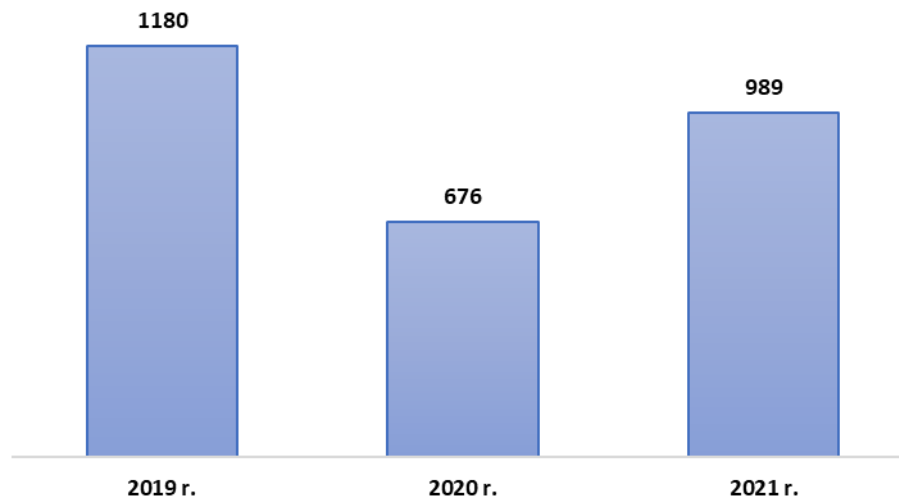
Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisanego do ewidencji oświadczeń, po wejściu w życie przepisów ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw może w dalszym ciągu powierzać pracę cudzoziemcowi na podstawie uprzednio wpisanego do ewidencji oświadczenia. Po upływie okresu pracy cudzoziemca na dotychczasowym oświadczeniu, podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi może uzyskać wpis do ewidencji nowego oświadczenia – z 24 miesięcznym okresem pracy i bez okresu rozliczeniowego powodującego przerwę w wykonywaniu pracy przez cudzoziemca.

Przepisy ustawy również rozszerzają grupy cudzoziemców mających dostęp do usług powiatowych urzędów pracy na osoby przebywające na terytorium Polski na podstawie wizy wydanej w celu przyjazdu ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe oraz osoby ubiegające się o udzielenie ochrony międzynarodowej, które posiadają zaświadczenie wydane na podstawie art. 35 ustawy o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a także beneficjentów Umowy o Wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej.

W 2021 roku Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu zarejestrował 989 oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz 42 wnioski o zezwolenie na pracę sezonową. Oferty dotyczyły pracy w działalnościach usługowych, w działalnościach związanych z branżą budowlaną oraz transportową. W 2021 nastąpił znaczny wzrost zainteresowania tą

forma zatrudniania cudzoziemców – w stosunku do roku 2020 ze względu na trudności w znalezieniu odpowiedniego pracownika na terenie powiatu żagańskiego.

Rysunek 18. Przyjęte oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w latach 2019 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)



III.5. Poradnictwo zawodowe.

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 2021 roku w ramach poradnictwa indywidualnego: 46 osób skorzystało z rozmowy wstępnej z doradcą zawodowym, 122 osób skorzystało z porad indywidualnych.

W 2021 roku w ramach rozmów doradczych odbyło się 238 kontaktów (łącznie rozmów indywidualnych i porad indywidualnych).

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. Omawiano zagadnienia dotyczące autoprezentacji oraz wspólnie analizowano rynek pracy

pod kątem konkurencyjności planowanych przez klientów działalności gospodarczych. Zaplanowano również 33 grupowe spotkania z zakresu informacji zawodowe.

Z uwagi na trwający w 2021 roku stan epidemii odbyło się 8 grupowych informacji zawodowych, w których uczestniczyły 84 osoby. 62 osoby bezrobotne skorzystały ze wsparcia doradcy zawodowego w ramach indywidualnych informacji zawodowych. Warto podkreślić, że rok 2020 był szczególny z uwagi na pandemię Covid-19. Wprowadzone obostrzenia uniemożliwiły w dużej mierze kontakt osobisty, co wpłynęło na ilość zrealizowanych spotkań.

Tabela 33. Liczba osób bezrobotnych, które skorzystały z porad indywidualnych, z porad grupowych oraz udzielonych indywidualnych informacji zawodowych w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Porady indywidualne - liczba osób, które skorzystały z porad indywidualnych	363	66	122
Porady grupowe - liczba osób, które skorzystały z porad grupowych	698	41	84

III.6. Szkolenia osób bezrobotnych, poszukujących pracy.

Szkolenia oferowane klientom urzędu pracy to pozaszkolne zajęcia mające na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych i innych kwalifikacji zwiększających szansę na podjęcie lub utrzymanie zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej, w szczególności w przypadku:

- ✓ braku kwalifikacji zawodowych
- ✓ konieczności zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji
- ✓ utraty zdolności do wykonywania pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie
- ✓ braku umiejętności aktywnego poszukiwania pracy
- ✓ zagrożenia utratą zatrudnienia przez osoby pracujące.

Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu inicjuje, organizuje i finansuje szkolenia zgodnie z przepisami Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy. Są one realizowane w formie:

- ✓ grupowej - zgodnie z opracowanym, Rocznym Planem Szkoleń

- ✓ indywidualnej - na wniosek osoby, która wskaże szkolenie i uzasadni jego celowość
- ✓ bonu szkoleniowego – przyznanego do realizacji szkoleń w instytucjach wskazanych przez osoby do 30 roku życia
- ✓ finansowania kosztów kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

W 2021 roku objętych szkoleniami zostało 12 osób, były to szkolenia indywidualne realizowane na wniosek osób bezrobotnych.

Tabela 34. Liczba osób, które rozpoczęły i ukończyły szkolenia oraz liczba osób, które podjęły pracę w trakcie szkolenia lub do 3 miesięcy po jego ukończeniu, w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Liczba osób, które rozpoczęły szkolenia	12	5	12
Liczba osób, które skończyły szkolenia	11	1	14
Podjęły pracę w trakcie szkolenia lub do 3 miesięcy po jego ukończeniu	7	1	12

III.7. Indywidualne Plany Działania

Indywidualny Plan Działania (IPD), to plan działań obejmujących podstawowe usługi rynku pracy wspierane instrumentami rynku pracy w celu zatrudnienia bezrobotnego lub poszukującego pracy. Pomoc udzielana przez powiatowy urząd pracy w ramach IPD jest dostosowana do indywidualnych potrzeb i możliwości klienta, z uwzględnieniem twojego wykształcenia, doświadczenia zawodowego oraz możliwości podjęcia pracy lub działalności gospodarczej. IPD sporządzane jest przez doradcę klienta we współpracy z bezrobotnym lub poszukującym pracy. IPD jest sporządzane obowiązkowo nie później niż 60 dni od dnia rejestracji osoby bezrobotnej w urzędzie pracy. W IPD zawarte są m.in.:

- ✓ działania możliwe do zastosowania przez urząd pracy w ramach pomocy określonej w ustawie, np. pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia;
- ✓ działania planowane do samodzielnej realizacji przez bezrobotnego lub poszukującego pracy w celu poszukiwania pracy, np. przeglądanie ofert pracy na stronie CBOP;
- ✓ planowane terminy realizacji poszczególnych działań;
- ✓ formy, planowaną liczbę i terminy kontaktów z doradcą klienta lub innym pracownikiem urzędu pracy;
- ✓ termin i warunki zakończenia realizacji indywidualnego planu działania.

Powiatowy urząd pracy w okresie realizacji IPD ma obowiązek kontaktowania się z osobą bezrobotną co najmniej raz na 60 dni w celu monitorowania sytuacji i postępów w realizacji działań przewidzianych w IPD.

W 2021 roku objętych IPD zostało 2 612 osób.

Tabela 35. Informacje na temat realizacji Indywidualnych Planów Działań przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu w latach 2020 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

	2020 r.	2021 r.
Objętych IPD	3 481	2 612

III.8. Krajowy Fundusz Szkoleniowy.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy stanowi wydzieloną część Funduszu Pracy, przeznaczoną na dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Celem utworzenia KFS jest zapobieganie utracie zatrudnienia przez osoby pracujące z powodu kompetencji nieadekwatnych do wymagań dynamicznie zmieniającej się gospodarki. KFS adresowany jest zarówno do pracowników, jak i pracodawców, którzy chcieliby skorzystać z różnych form kształcenia ustawicznego. O dofinansowanie kosztów kształcenia ustawicznego mogą wystąpić wszystkie podmioty definiowane jako pracodawcy, w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 25 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W 2021 roku Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu zrealizował łącznie 69 umów o przyznanie środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Umowy w sprawie finansowania kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawcy z KFS obejmowały szkolenia i studia podyplomowe. Wsparciem objęto 106 pracowników oraz 8 pracodawców. Środki z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczone były na dofinansowanie kształcenia w branżach: kosmetycznej, ochronie zdrowia, transportowej, finansowej, gastronomicznej, opieki społecznej, produkcyjnej, fryzjerskiej, kosmetycznej, oświatowej. Łącznie w 2021 roku na realizację kształcenia ustawicznego z Krajowego Funduszu Szkoleniowego wydatkowano kwotę 207 147,91 zł. Należy zwrócić uwagę, iż kwota przyznaných środków w 2021 roku blisko trzykrotnie przewyższała środki z lat 2019 – 2021, co świadczy o istotnym wzroście zainteresowania pracodawców tą formą podnoszenia kwalifikacji własnych oraz zatrudnionych pracowników.

Tabela 36. Realizacja kształcenia ustawicznego w ramach KFS w latach 2019-2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Kwota środków wydatkowanie	78 698,61	73 958	207 147,91
Liczba wniosków	39	44	69
Liczba zawartych umów	21	17	34
Liczba osób objętych wsparciem	54	26	114

Wsparcie kształcenia ustawicznego powinno być realizowane w obszarach/branżach kluczowych dla rozwoju powiatu. W powiecie żagańskim do kluczowych zaliczyć należy takie branże jak:

- ✓ produkcja opakowań blaszanych,
- ✓ motoryzacyjna, w tym maszynowa i chemiczna,
- ✓ produkcja wyrobów tekstylnych i odzieży.

III.9. Programy rynku pracy na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.

Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu w ramach środków Funduszu Pracy przyznanych algorytmem w 2021 roku realizował formy aktywne oraz dodatkowe wsparcie w postaci: badań lekarskich, dojazdów, opieki nad dzieckiem. Z tych form skorzystało 591 osób. W ramach środków finansowych przyznanych algorytmem wydano w 2021 roku 2 164 456,18 zł. Środki finansowe przeznaczone na aktywizację zawodową osób bezrobotnych w analizowanym okresie (lata 2019 – 2021) były najwyższe w 2021 roku.

Tabela 37. Wydatki ze środków finansowych przyznanych algorytmem w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

2019 r.	2020 r.	2021 r.
1 320 604,42	1 220 287,99	2 164 456,18

III.10. Aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu.

III.10.1. Prace interwencyjne

Prace interwencyjne - oznacza to zatrudnienie bezrobotnego przez pracodawcę, które nastąpiło w wyniku umowy zawartej ze starostą i ma na celu wsparcie bezrobotnych. W 2021 r. zatrudnionych zostało 225 bezrobotnych w ramach prac interwencyjnych. W omawianym okresie zawarto 167 umów. Najczęściej organizowano prace interwencyjne na stanowiskach: cukiernik, kelner, pracownik sortowni, administrator programów sprzedażowych, wulkanizator, ślusarz magazynier, pokojowa, opiekun osób starszych, robotnik gospodarczy, pomoc nauczyciela, pomoc kuchenna, fryzjerka, konserwator, kucharz, sprzątaczką, pomoc administracyjną, pracownik biurowy, robotnik budowlany, sprzedawca, kierowca, recepcjonista. Poniżej przedstawiono liczbę osób bezrobotnych zatrudnionych przy pracach interwencyjnych w latach 2019 – 2021. W 2021 roku zatrudniona została największa liczba osób bezrobotnych w ramach prac interwencyjnych – 225 (o 45 osób więcej niż w 2020 roku).

Tabela 38. Liczba osób bezrobotnych zatrudnionych przy pracach interwencyjnych w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

2019 r.	2020 r.	2021 r.
182	180	225

III.10.2. Roboty publiczne.

Roboty publiczne – oznacza to zatrudnienie bezrobotnego w okresie nie dłuższym niż 12 miesięcy przy wykonywaniu prac organizowanych przez powiaty – z wyłączeniem prac organizowanych w urzędach pracy - gminy, organizacje pozarządowe statutowo zajmujące się problematyką: ochrony środowiska, kultury, oświaty, kultury fizycznej i turystyki, opieki zdrowotnej, bezrobocia oraz pomocy społecznej, a także spółki wodne i ich związki, jeżeli prace te są finansowane lub dofinansowane ze środków samorządu terytorialnego, budżetu państwa, funduszy celowych, organizacji pozarządowych, spółek wodnych i ich związków. W ramach robót publicznych w 2021 r. zatrudnione zostały 154 osoby bezrobotne. Organizatorami robót publicznych było Starostwo Powiatowe oraz Urzędy Gmin i Urzędy Miejskie z terenu działania Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu. W 2021 roku w ramach robót publicznych organizowanych przez samorządy i jednostki podległe, zawarto 64 umów. Bezrobotni w ramach robót publicznych aktywizowani byli przy pracach: związanych z przygotowywaniem posiłków, opieką nad dziećmi, pracach drogowych, remontowych,

porządkowych, biurowych. W analizowanym okresie (2019 – 2021) największa liczba osób bezrobotnych zatrudnionych w ramach robót publicznych odnotowana została w 2019 i 2018 roku – 169 osób.

Tabela 39. Liczba osób bezrobotnych zatrudnionych w ramach robót publicznych w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

2019 r.	2020 r.	2021 r.
169	169	154

III.10.3. Staże.

Staż – oznacza to nabywanie przez bezrobotnego umiejętności praktycznych do wykonywania pracy przez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. W 2021 roku zawarto 134 umowy, w ramach których Urząd zorganizował staż dla 156 osób. Najczęściej organizowano staże na stanowiskach: asystent nauczyciela przedszkola, kucharz, technik prac biurowych, sprzedawca, kosmetyczka, księgowy, cukiernik, stolarz, opiekunka dziecięca, sekretarka, spedytor, kelner, doradca klienta, ślusarz, logistyk,. W analizowanym okresie (lata 2019 – 2021) największa liczba zatrudnionych osób bezrobotnych po zakończeniu stażu miała miejsce w 2021 roku – 156 osób (wzrost o 78 w porównaniu do 2020 roku oraz o 33 w porównaniu do 2019 roku). Znaczne zmniejszenie liczby osób bezrobotnych zatrudnionych po zakończeniu stażu w 2020 roku wynikało z ogłoszonego stanu epidemicznego i braku pewności dalszego zatrudnienia.

Tabela 40. Liczba osób bezrobotnych zatrudnionych po stażu w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

2019 r.	2020 r.	2021 r.
123	78	156

III.10.4. 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 2021 roku podpisano 4 porozumienia z 4 gminami, w wyniku których z prac społecznie użytecznych skorzystało 59 osób. Organizatorem PSU były gminy, na rzecz których prace społecznie użyteczne były wykonywane w instytucjach statutowo zajmujących się pomocą społeczną oraz w sołectwach. Największa liczba osób skierowanych do wykonywania prac społecznie użytecznych w analizowanym okresie przypada na 2019 rok

– 96. Spadek liczby osób skierowanych do wykonywania prac społecznie użytecznych w latach 2020 – 2021 wynika z wprowadzonego stanu epidemii Covid-19.

Tabela 41. Liczba osób skierowanych do wykonywania prac społecznie użytecznych w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

2019 r.	2020 r.	2021 r.
96	82	59

III.10.5. Jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej.

W 2021 r. dzięki wsparciu Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu 54 osoby bezrobotne w wyniku otrzymanych środków rozpoczęło prowadzenie działalności gospodarczej. Dotacje przeznaczone były na podjęcie działalności w branżach: usług, mechaniki pojazdowej, handlowych, remontowo-budowlanych, stolarskich, informatycznych, kosmetycznych, krawieckich, gastronomicznych, księgowych, produkcji wyrobów ciastkarskich, artystycznych, instalacji elektrycznych, usług kurierskich, produkcji ceramicznych kafli i płytek. Liczba osób, które podjęły działalność gospodarczą - w latach 2019 – 2021, była najwyższa w 2020 roku – 68 osób.

Tabela 42. Liczba przyznanych jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

2019 r.	2020 r.	2021 r.
50	68	54

III.10.6. Refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego.

Starosta ze środków Funduszu Pracy może zrefundować podmiotowi prowadzącemu działalność gospodarczą koszty wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego oraz poszukującego pracy, o którym mowa w art. 49 pkt 7 lub skierowanego poszukującego pracy absolwenta w wysokości określonej w umowie, nie wyższej jednak niż 6-krotność przeciętnego wynagrodzenia. W 2021 roku zawarto 26 umów na utworzenie 33 nowych miejsc pracy. Łączna liczba osób objętych aktywizacją w 2021 roku w ramach wcześniejszych zobowiązań wyniosła 26 osób. Refundacje dotyczyły doposażenia stanowisk pracy w zawodach: sprzedawca, pracownik budowlany, kosmetyczka, szwaczka, mechanik samochodowy, kucharz, kelner, doradca klienta, pracownik biurowy, agent ubezpieczeniowy. Liczba zatrudnionych osób bezrobotnych w ramach refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy była najwyższa w 2019 roku – 40

osób. Zmniejszenie zainteresowania w 2021 roku tą formą wsparcia wynikało z wprowadzonego stanu epidemii Covid-19 oraz wydłużenia czasu realizacji tej formy wsparcia.

Tabela 43. Liczba zatrudnionych osób w ramach refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

2019 r.	2020 r.	2021 r.
40	26	26

III.10.7. Bon na zasiedlenie.

Bon na zasiedlenie może zostać przyznany na wniosek osoby bezrobotnej do 30 roku życia 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. Liczba zawartych w 2021 r. umów dotyczących bonów na zasiedlenie bezrobotnych do 30 roku życia wyniosła 13 i była wyższa o 6 niż w 2020 roku oraz o 4 niż 2019 roku.

Tabela 44. Liczba zatrudnionych osób w ramach bonu na zasiedlenie w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

2019 r.	2020 r.	2021 r.
9	7	13

III.11. Formy pomocy realizowane w ramach Tarczy Antykryzysowej.

Tarcza Antykryzysowa to polski program rozwiązań rządowych wprowadzanych w związku z pandemią COVID-19 w Polsce. Tarcza antykryzysowa to zestaw kilku ustaw, których celem jest wsparcie polskiej gospodarki w obliczu epidemii koronawirusa. Obejmuje m.in. zwolnienie mikrofirm ze składek ZUS, świadczenie postojowe dla części zleceniobiorców i samozatrudnionych, dofinansowanie wynagrodzeń pracowników oraz ochronę konsumentów przed nadmiernym wzrostem cen. Przepisy weszły w życie 1 kwietnia 2020 r. Wprowadzenie pakietu miało na celu wsparcie gospodarki, przedsiębiorstw i osób zatrudnionych podczas trwania pandemii. Tarcza Antykryzysowa opierała się na pięciu filarach:

- ✓ Ochronie miejsc pracy i bezpieczeństwu pracowników,
- ✓ Finansowaniu przedsiębiorców,
- ✓ Ochronie zdrowia,
- ✓ Wzmocnieniu systemu finansowego,
- ✓ Inwestycjach publicznych

W ramach tarczy antykryzysowej Covid – 19 do Urzędu wpłynęło na wszystkie formy wsparcia łącznie 4564 wnioski na kwotę 28.061.393,00

W tabeli przedstawiono wydatkowanie środków w ramach Tarczy Antykryzysowej według stanu do dnia 31.12.2021 r. przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu.

Tabela 45. Wydatkowanie w 2021 roku środków w ramach Tarczy Antykryzysowej według stanu na dzień 31.12.2021 r (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

	Liczba podmiotów, którym wypłacono wsparcie	EFS	Liczba podmiotów, którym wypłacono wsparcie	Fundusz Pracy
Artykuł 15zzb - dofinansowanie części kosztów wynagrodzenia pracowników i składek ZUS	266	6 309 201,62	14	221 296,92
Artykuł 15zzc - dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej	572	3 081 020,00	79	376620
Artykuł 15zdz - jednorazowe pożyczki	0	0	2745	13 673 954,47
Artykuł 15zze4 - dotacji branżowe	0	0	153	764 800,00
Wnioski o dotację przyznaną na podstawie rozdziału 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 stycznia 2021 r w sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19 (Dz. U. poz. 152).	0	0	728	3 634 500,00

Poniżej przedstawiono formy pomocy realizowane w ramach Tarczy Antykryzysowej przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu oraz informacje dotyczące wykorzystania rozwiązań zawartych w ustawie o zmiany ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID 19 innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nim sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw. Przedstawione dane dotyczą okresu od 01.01.2020 r do 31.12.2021 roku.

Niskooprocentowana pożyczka z Funduszu Pracy dla mikroprzedsiębiorców (art.15zdz)

Jest to jednorazowa pożyczka dla mikro i małych przedsiębiorstw na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej z Funduszu Pracy dla mikroprzedsiębiorców o której mowa w art.15zdz. Z pożyczki mogli skorzystać mikroprzedsiębiorcy, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (tj. przedsiębiorca, który w co najmniej jednym roku z dwóch ostatnich lat obrotowych spełniał łącznie następujące warunki: zatrudniał średniorocznie mniej niż 10 pracowników oraz osiągnął roczny obrót netto ze sprzedaży towarów, wyrobów i usług oraz z operacji finansowych nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro lub sumy aktywów jego bilansu sporządzonego na koniec jednego z tych lat nie przekroczył równowartości w złotych 2 milionów euro), którzy prowadzili działalność gospodarczą przed dniem 1 kwietnia 2020 r. w celu pokrycia bieżących kosztów prowadzenia tej działalności. O pożyczkę mogli ubiegać się także mikroprzedsiębiorcy, którzy nie zatrudniali pracowników. Pożyczka była udzielana przez Starostę (tj. starosta powiatu lub prezydent miasta na prawach powiatu, sprawujący zwierzchnictwo nad powiatowym urzędem pracy lub dyrektor odpowiedniego urzędu pracy działający z upoważnienia starosty lub prezydenta miasta), który mógł, na podstawie umowy, udzielić ze środków Funduszu Pracy jednorazowo pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy, który prowadził działalność gospodarczą przed dniem 1 kwietnia 2020 r. Starosta uprawniony był do dochodzenia roszczeń z tytułu niespłaconych pożyczek. Pożyczka była udzielana ze środków Funduszu Pracy do wysokości 5 tys. zł, zaś jej oprocentowanie było stałe i wynosiło w skali roku 0,05 stopy redyskonta weksli przyjmowanych przez Narodowy Bank Polski. Okres spłaty pożyczki nie mógł być dłuższy niż 12 miesięcy, z karencją w spłacie kapitału wraz z odsetkami przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia pożyczki. Pożyczka wraz z odsetkami podlegała umorzeniu, pod warunkiem, że mikroprzedsiębiorca prowadził działalność gospodarczą przez okres 3 miesięcy od dnia

udzielenia pożyczki. Umorzenie pożyczki nastąpi z urzędu, bez konieczności składania wniosku o umorzenie. Spełnienie warunku umorzenia sprawdzał urząd pracy.

W okresie 01.01.2020 roku do 31.12.2021 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu wpłynęło 3237 wniosków o jednorazową pożyczkę na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, o której mowa w artykule 15 zzd. Pozytywnie rozpatrzono 2747 wniosków. Kwota pożyczek we wnioskach rozpatrywanych pozytywnie wynosiła 13 683 954,47.zł. Pożyczki udzielono 2745 mikroprzedsiębiorcom na kwotę 13 673 954,47zł.

Tabela 46. Wnioski o jednorazową pożyczkę na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, o której mowa w artykule 15 zzd realizowane w okresie od 01.01.2020 roku do 31.12.2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

	Liczba wniosków, które wpłynęły do urzędu	Liczba wniosków rozpatrzonych pozytywnie	Kwota pożyczek we wnioskach rozpatrywanych pozytywnie	Liczba mikroprzedsiębiorstw, którym udzielono pożyczki	Kwota udzielonej pożyczki
ogółem	3237	2747	13683954,47	2745	13673954,47

Jednorazową pożyczkę na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, o której mowa w artykule 15 zzd umorzono 2741 mikroprzedsiębiorcom. Kwota umorzenia wyniosła 13 658 954,47zł.

Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników dla mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców (art.15zsb)

Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń dla swoich pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne realizowane było w przypadku spadku obrotów w wyniku pandemii koronawirusa. Wysokość wsparcia uzależniona była od wysokości spadku obrotów. W przypadku spadku obrotów o:

- ✓ co najmniej 30 proc. – dofinansowanie mogło być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 50 proc. wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 50 proc. kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę powiększonego o składki na ubezpieczenie społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika;
- ✓ co najmniej 50 proc. – dofinansowanie mogło być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 70 proc. wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na

ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 70 proc. kwoty minimalnego wynagrodzenia powiększonego o składki na ubezpieczenie społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika;

- ✓ co najmniej 80 proc. – mogło być przyznane w wysokości nieprzekraczającej kwoty stanowiącej sumę 90 proc. wynagrodzeń poszczególnych pracowników objętych wnioskiem o dofinansowanie wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne należnymi od tych wynagrodzeń, jednak nie więcej niż 90 proc. kwoty minimalnego wynagrodzenia powiększonego o składki na ubezpieczenie społeczne od pracodawcy w odniesieniu do każdego pracownika.

Dofinansowanie było wypłacane w okresach miesięcznych. Przedsiębiorca nie mógł otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty prowadzenia działalności gospodarczej zostały albo zostaną sfinansowane z innych środków publicznych.

W okresie od 01.01.2020 roku do 31.12.2021 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu wpłynęło 295 wniosków o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenie społeczne o którym mowa w artykule 15 zzb. Łączna liczba zatrudnionych pracowników ujęta w złożonych wnioskach wynosiła 2152. Dofinansowanie wypłacono 273 podmiotom na kwotę 6 821 381,02 zł. Do zwrotu udzielonego dofinansowania wezwanych zostało 100 podmiotów, którzy zwrócili 131 095,53 zł.

Tabela 47. Wnioski o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenie społeczne o którym mowa w artykule 15 zzb realizowane w okresie od 01.01.2020 roku do 31.12.2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

Wnioski, które wpłynęły do urzędu	Łączna liczba zatrudnionych pracowników ujęta w złożonym wniosku	Liczba podmiotów którym wypłacono dofinansowanie	Kwota wypłaconego dofinansowania	Liczba podmiotów wezwanych do zwrotu udzielonego dofinansowania	Kwota dofinansowania zwrócona z uwagi na niedotrzymanie warunków umowy
295	2152	273	6821381,02	100	131095,53

Wśród podmiotów uprawnionych do wsparcia 221 podmiotów to mikroprzedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników, 60 to małe przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników oraz 14 to średnie przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników.

Dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla przedsiębiorców samozatrudnionych (art.15ztc)

Z dofinansowania części kosztów mogła skorzystać osoba fizyczna niezatrudniająca pracowników, która musiała prowadzić działalność gospodarczą tak długo, aby istniała możliwość porównania dowolnych 2 kolejnych miesięcy, przypadających w okresie między 1 stycznia 2020 r. a dniem złożenia wniosku, do 2 analogicznych miesięcy roku poprzedniego, aby wykazać spadek obrotów. Procentowy spadek obrotów firmy wynosił odpowiednio: 30%, 50%, 80%. Prowadzona działalność musiała być aktywna.

Dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przyznawane było na wniosek w przypadku spadku obrotów w wyniku pandemii koronawirusa. Wysokość wsparcia uzależniona była od spadku obrotów, w następujących wysokościach:

- ✓ co najmniej 30% – dofinansowanie może być przyznane w wysokości 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie,
- ✓ co najmniej 50% – dofinansowanie może być przyznane w wysokości 70% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie,
- ✓ co najmniej 80% – dofinansowanie może być przyznane w wysokości 90% kwoty minimalnego wynagrodzenia miesięcznie.

Minimalne wynagrodzenie w rozumieniu ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę 2021 r. wynosi 2800 zł.

Dofinansowanie było wypłacane w okresach miesięcznych. Wsparcie mogło być przyznane na okres nie dłuższy niż trzy miesiące. Rada Ministrów może jednak, w drodze rozporządzenia, przedłużyć ten okres, biorąc pod uwagę okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane. Przedsiębiorca nie mógł otrzymać dofinansowania w części, w której te same koszty prowadzenia działalności gospodarczej zostały sfinansowane z innych środków publicznych.

W okresie 01.01.2020 roku do 31.12.2021 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu wpłynęło 837 wniosków o dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, o której mowa w artykule 15 ztc. Pozytywnie rozpatrzono 654 wnioski. Liczba samozatrudnionych, którym wypłacono dofinansowanie to 651, a kwota wypłaconego dofinansowania to 3 457 6400,00 zł.

Tabela 48. Wnioski o dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, o której mowa w artykule 15 zsc realizowane w okresie od 01.04.2020 r do 30.11.2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

Liczba wniosków, które wpłynęły do urzędu	Liczba wniosków rozpatrzonych pozytywnie	Liczba samozatrudnionych którym wypłacono dofinansowanie	Kwota wypłaconego dofinansowanie
837	654	651	3457640,00

W ramach złożonych wniosków o wsparcie według spadków obrotów o co najmniej 30% wnioskowało 140 podmiotów,

Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników dla organizacji pozarządowych (art.15zze)

Z dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne w przypadku spadku przychodów z działalności statutowej w następstwie wystąpienia COVID-19 mogli skorzystać organizacje pozarządowe prowadzące działalność pożytku publicznego lub podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2019 r. poz. 688, z późn. zm.). Organizacja pozarządowa i inne podmioty prowadzące działalność pożytku publicznego mogli złożyć do Powiatowego Urzędu Pracy wniosek o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne, w przypadku spadku przychodów z działalności statutowej w następstwie wystąpienia COVID-19.

Z dofinansowania można było skorzystać przez okres nie dłuższy niż 3 miesiące, w przypadku spadku przychodów z działalności statutowej w ciągu dowolnie wskazanych 2 kolejnych miesięcy kalendarzowych, przypadających w okresie po dniu 1 stycznia 2020 r. do dnia poprzedzającego dzień złożenia wniosku o przyznanie dofinansowania, w stosunku do analogicznego okresu w roku poprzednim. Był obowiązek utrzymania w zatrudnieniu pracowników przez okres dofinansowania oraz okres równy temu okresowi, po zakończeniu dofinansowania.

Według danych na dzień 31.12.2021 roku nie złożono wniosków na tę formę wsparcia.

Jednorazowa dotacja na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy i małego przedsiębiorcy przyznawanej na zasadach określonych w art. 15 z z. 4 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (Dz. U. 2020 poz. 1842, z późn.zm.)

O udzielenie jednorazowej dotacji mogli ubiegać się mikroprzedsiębiorcy i mali przedsiębiorcy, którzy na dzień 31 marca 2021 r. prowadzili działalność gospodarczą, oznaczoną według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), jako rodzaj przeważającej działalności, kodami:

47.71.Z, 47.72.Z, 47.81.Z, 47.82.Z, 47.89.Z, 91.02.Z, 49.39.Z, 51.10.Z, 52.23.Z, 55.10.Z, 55.20.Z, 55.30.Z, 56.10.A, 56.10.B, 56.21.Z, 56.29.Z, 56.30.Z, 59.11.Z, 59.12.Z, 59.13.Z, 59.14.Z, 59.20.Z, 74.20.Z, 77.21.Z, 79.11.A, 79.12.Z, 79.90.A, 79.90.C, 82.30.Z, 85.51.Z, 85.52.Z, 85.53.Z, 85.59.A, 85.59.B, 86.10.Z, 86.90.A, 86.90.D, 90.01.Z, 90.02.Z, 90.04.Z, 93.11.Z, 93.13.Z, 93.19.Z, 93.21.Z, 93.29.A, 93.29.B, 93.29.Z, 96.01.Z, 96.04.Z, 47.41.Z, 47.42.Z, 47.43.Z, 47.51.Z, 47.52.Z, 47.53.Z, 47.54.Z, 47.59.Z, 47.64.Z, 47.65.Z, 47.75.Z, 47.77.Z, 77.29.Z, 77.39.Z, 96.02.Z, 96.09.Z

i których przychód z tej działalności w rozumieniu przepisów podatkowych uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku był niższy co najmniej 40% w stosunku do przychodu uzyskanego w miesiącu poprzednim lub analogicznym miesiącu roku poprzedniego lub w lutym 2020 r., lub we wrześniu 2020 r.

Dotacja nie mogła być udzielona mikroprzedsiębiorcy i małemu przedsiębiorcy, którzy na podst. ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - prawo przedsiębiorców, zawiesili działalność gospodarczą na okres obejmujący dzień 31 marca 2021 r. oraz w dniu składania wniosku o udzielenie dotacji.

Dotacja mogła być udzielona:

- ✓ jednokrotnie i mikroprzedsiębiorcy i małemu przedsiębiorcy, zgodnie z PKD z pkt. 3
- ✓ dwukrotnie – mikroprzedsiębiorcy i małemu przedsiębiorcy, prowadzącemu działalność gospodarczą oznaczoną wg. PKD , jako rodzaj przeważającej działalności kodem 47.81.Z, 47.82.Z, 47.89.Z.
- ✓ trzykrotnie – mikroprzedsiębiorcy i małemu przedsiębiorcy, prowadzącemu działalność gospodarczą oznaczoną wg. PKD , jako rodzaj przeważającej działalności kodem 47.71.Z, 47.72.Z.

- ✓ czterokrotnie – mikroprzedsiębiorcy i małemu przedsiębiorcy, prowadzącemu działalność gospodarczą oznaczoną wg. PKD , jako rodzaj przeważającej działalności kodem 91.02.Z.
 - ✓ pięciokrotnie - mikroprzedsiębiorcy i małemu przedsiębiorcy zgodnie z PKD z pkt. 2
- Warunkiem było nieprzeznaczanie dwóch lub więcej form wsparcia, na te same koszty
Kwota maksymalna udzielonej dotacji nie mogła przekroczyć 5 tys. zł.

W okresie 01.01.2021 r do 31.12.2021 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu wpłynęło 196 wniosków o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenie społeczne, o którym mowa w art. 15 zze. 43 wnioski zostały rozpatrzone negatywnie. 153 przedsiębiorstwom wypłacono dotację. Kwota wypłaconej dotacji to 764 800,00 zł. Kwota dotacji niepodlegającej zwrotowi to także 764 800,00 zł.

Tabela 49. Wnioski o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenie społeczne, o którym mowa w art. 15 zze realizowane w okresie od 01.01.2020 roku do 31.12.2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

Liczba wniosków, które wpłynęły do urzędu	Liczba wniosków rozpatrzonych negatywnie	Liczba przedsiębiorstw którym wypłacono dotację	Kwota wypłaconej dotacji	Kwota dotacji niepodlegającej zwrotowi
196	43	153	764 800	764 800

Wnioski o dotację przyznaną na podstawie rozdziału 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 stycznia 2021 r w sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19 (Dz. U. poz. 152).

Od 1 lutego br. uruchomiony został nowy instrument wsparcia w postaci dotacji na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy i małego przedsiębiorcy przyznawanej na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 19 stycznia 2021 r. w sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID-19 (Dz. U. poz. 152). Dotację mogą otrzymać przedsiębiorcy, którzy spełniają łącznie następujące warunki:

posiadają status mikroprzedsiębiorcy albo małego przedsiębiorcy zgodnie z definicjami zawartymi odpowiednio w art. 7 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo

przedsiębiorców, na dzień 30 września 2020 r. prowadzili działalność gospodarczą oznaczoną według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) 2007, jako rodzaj przeważającej działalności, jednym z kodów wskazanym w art. 15z4 ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, działalność gospodarcza nie była zawieszona na dzień 30 września 2020 r., przychód z działalności uzyskany w październiku albo listopadzie 2020 r. był niższy co najmniej o 40% w stosunku do przychodu uzyskanego odpowiednio w październiku albo listopadzie 2019 r. Dotacja jest udzielana ze środków Funduszu Pracy w wysokości do 5 tys. zł.

Dotację dla mikroprzedsiębiorców i małych przedsiębiorców można łączyć z innymi formami wsparcia ze środków publicznych. O dotację może więc ubiegać się podmiot, który uzyskał m.in. pożyczkę na podstawie art. 15z4d ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Należy tylko pamiętać o tym, że nie można przeznaczyć dwóch lub więcej rodzajów dofinansowania ze środków publicznych na pokrycie tych samych kosztów.

W okresie 01.01.2020 roku do 31.12.2021 roku do Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu wpłynęły 783 wnioski o dotacje przyznawane na podstawie rozporządzeń w sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID 19. 53 wnioski zostały rozpatrzone negatywnie. Pozytywnie rozpatrzono 728 wniosków. Kwota dofinansowania we wnioskach rozpatrzonych pozytywnie wyniosła 3 639 500,00zł. Liczba dotacji co do których urząd stwierdził brak konieczności zwrotu to 719, a kwota dotacji niepodlegającej zwrotowi to 3 594 500,00zł

Tabela 50. Wnioski o dotacje przyznawane na podstawie rozporządzeń w sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID 19 realizowane w okresie od 01.01.2020 roku do 31.12.2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)

Liczba wniosków, które wpłynęły do urzędu	Liczba wniosków rozpatrzonych negatywnie	Liczba wniosków rozpatrzonych pozytywnie	Kwota dofinansowania we wnioskach rozpatrzonych pozytywnie	Liczba dotacji co do których urząd stwierdził brak konieczności zwrotu	Kwota dotacji niepodlegającej zwrotowi
783	53	728	3 639 500	719	3 594 500

Spośród wszystkich podmiotów ubiegających się o udzielenie wsparcia 12 wniosków zostało złożonych przez małe przedsiębiorstwa, zaś 771 przez mikroprzedsiębiorstwa.

Dotacja dla mikro i małych przedsiębiorstw - Sklepiki szkolne (15zze4a)

Dotację mogli otrzymać przedsiębiorcy, którzy spełniali łącznie następujące warunki:

- 1) posiadają status mikroprzedsiębiorcy albo małego przedsiębiorcy zgodnie z definicjami zawartymi odpowiednio w art. 7 ust. 1 pkt 1 i 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców,
- 2) dzień 30 września 2020 r. prowadzili działalność gospodarczą polegającą na sprzedaży środków spożywczych, papierniczych i piśmienniczych na rzecz uczniów, słuchaczy lub wychowanków na terenie jednostek systemu oświaty, zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe, oznaczoną według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) 2007, jako rodzaj przeważającej działalności kodem 47.11.Z (Sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych), albo kodem 47.19.Z (Pozostała sprzedaż detaliczna prowadzona w niewyspecjalizowanych sklepach),
- 3) działalność gospodarcza nie była zawieszona na dzień 30 września 2020 r.,
- 4) przychód z działalności gospodarczej był niższy co najmniej o 40% odpowiednio w listopadzie 2020 r., grudniu 2020 r., styczniu 2021 r., lutym 2021 r. albo w marcu 2021 r. w stosunku do przychodu uzyskanego we wrześniu 2019 r. lub we wrześniu 2020 r., nie przekroczyli maksymalnej pięciokrotnej liczby uzyskanych dotacji. Dotacji udzielał Starosta (tj. starosta powiatu lub prezydent miasta na prawach powiatu, sprawujący zwierzchnictwo nad powiatowym urzędem pracy lub dyrektor odpowiedniego urzędu pracy działający z upoważnienia starosty lub prezydenta miasta), który może, na podstawie umowy, udzielić ze środków Funduszu Pracy dotacji na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej uprawnionemu przedsiębiorcy.

Dotacja udzielana była na podstawie art. 15zze4a ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 1842, z późn. zm.), z uwzględnieniem przepisów art. 15zze4 tej ustawy. Dotacja była

udzielana ze środków Funduszu Pracy w wysokości do 5 tys. zł. Dotację można było otrzymać kilkakrotnie, w zależności od liczby miesięcy, w których nastąpił spadek przychodów, jednak nie więcej niż pięciokrotnie. Dotacja była bezzwrotna pod warunkiem, że przedsiębiorca będzie wykonywał działalność gospodarczą przez okres 3 miesięcy od dnia udzielenia dotacji.

Według danych na dzień 31.12.2021 roku nie złożono wniosków na tego rodzaju wsparcie.

III.12. Projekty realizowane w latach 2019 - 2021 przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu współfinansowane ze środków funduszy Unii Europejskiej.

2021 rok

W roku 2021 Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu realizował 2 projekty współfinansowane z Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego:

- 1) PROGRAM OPERACYJNY WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ "Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie żagańskim (V)"

Celem głównym projektu było zwiększenie możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych w wieku 18-29 lat (nie ukończone 30 lat), 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 161 osób bezrobotnych należących do młodzieży NEET (w pierwszej kolejności były przyjmowane do projektu osoby długotrwale bezrobotne oraz niepełnosprawne). Ponadto Urząd w ramach projektu realizował formy wsparcia dla przedsiębiorców i pracodawców w ramach tarczy antykryzysowej COVID-19.

- 2) REGIONALNY PROGRAM OPERACYJNY - LUBUSKIE 2020 "Powrót na rynek pracy powiatu żagańskiego osób bezrobotnych 30+"(6)

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, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy tj.:

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

2020 rok

W roku 2020 Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu realizował 2 projekty współfinansowane z Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego:

1) PROGRAM OPERACYJNY WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ "Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie żagańskim (V)"

Celem głównym projektu było zwiększenie możliwości zatrudnienia osób bezrobotnych w wieku 18- 29 lat (nie ukończone 30 lat), 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 143 osób bezrobotnych należących do młodzieży NEET (w pierwszej kolejności były przyjmowane do projektu osoby długotrwale bezrobotne oraz niepełnosprawne). Ponadto Urząd w ramach projektu realizował formy wsparcia dla przedsiębiorców i pracodawców w ramach tarczy antykryzysowej COVID-19.

2) REGIONALNY PROGRAM OPERACYJNY - LUBUSKIE 2020 "Powrót na rynek pracy powiatu żagańskiego osób bezrobotnych 30+"(6)

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 150 osób bezrobotnych w wieku 30 lat i więcej, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy tj.:

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

2019 rok

W roku 2019 Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu realizował 2 projekty współfinansowane z Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego:

1) PROGRAM OPERACYJNY WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ "Aktywizacja osób młodych pozostających bez pracy w powiecie żagańskim (IV)"

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 181 osób bezrobotnych należących do młodzieży NEET (w pierwszej kolejności były przyjmowane do projektu osoby długotrwale bezrobotne oraz niepełnosprawne).

2) REGIONALNY PROGRAM OPERACYJNY - LUBUSKIE 2020 "Powrót na rynek pracy powiatu żagańskiego osób bezrobotnych 30+"(5)

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.

III.13. 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. Niekorzystna sytuacja demograficzna w powiecie żagańskim – zauważalny jest znaczący spadek liczby mieszkańców na przestrzeni lat 2016 – 2021 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, liczba osób w wieku produkcyjnym

zmniejsza się, natomiast liczba osób w wieku poprodukcyjnym wzrasta. Taka sytuacja stanowi niekorzystną prognozę demograficzno-gospodarczą dla powiatu żagańskiego. Społeczeństwo powiatu żagańskiego ze względu na swoją specyfikę będzie charakteryzowało się dodatnim bilansem migracyjnym i ujemnym bilansem naturalnym. Szacuje się, że liczba ludności będzie ulegała stałej regresji. Przewidywany jest jedynie stały wzrost ludności w wieku emerytalnym, co będzie stanowiło problem dla rynku pracy w powiecie żagańskim.

2. Spadający poziom bezrobocia oraz coraz mniejsza liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu jest bardzo pozytywnym zjawiskiem świadczącym o coraz wyższym poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego lokalnego rynku pracy. Spadająca liczba osób bezrobotnych związana jest także ze stałym odpływem ludności w wieku produkcyjnym z lokalnego rynku pracy. Niestety taki poziom bezrobocia ma także swoje negatywne konsekwencje. Znaczny deficyt pracowników na lokalnym rynku pracy stwarza realne problemy dla lokalnych pracodawców, którzy mają duże problemy ze znalezieniem odpowiednich pracowników. Na lokalnym rynku pracy występuje wiele zawodów deficytowych, na które występuje duże zapotrzebowanie na rynku pracy, a jednocześnie brakuje osób bezrobotnych w tych zawodach, które mogłyby tę pracę podjąć. Warto zauważyć, że duża liczba specjalistów opuściła lokalny rynek pracy i wyjechała do innych powiatów lub za granicę w celu podjęcia zatrudnienia. Zgodnie z danymi pochodzącymi z Barometru zawodów na rynku pracy w powiecie żagańskim występuje deficyt w następujących zawodach:

- ✓ Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- ✓ Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- ✓ Pracownicy służb mundurowych
- ✓ Blacharze i lakiernicy samochodowi
- ✓ Brukarze
- ✓ Fizjoterapeuci i masażyści
- ✓ Fryzjerzy
- ✓ Kierowcy autobusów
- ✓ Kierownicy ds. logistyki
- ✓ Kierownicy ds. produkcji
- ✓ Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu

- ✓ Kosmetyczki
- ✓ Krawcy i pracownicy produkcji odzieży
- ✓ Kucharze
- ✓ Lekarze
- ✓ Listonosze i kurierzy
- ✓ Magazynierzy
- ✓ Maszyniści
- ✓ Mechanicy pojazdów samochodowych
- ✓ Monterzy instalacji budowlanych
- ✓ Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- ✓ Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- ✓ Operatorzy obrabiarek skrawających
- ✓ Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
- ✓ Piekarze
- ✓ Pielęgniarki i położne
- ✓ Pracownicy ds. jakości
- ✓ Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
- ✓ Pracownicy socjalni
- ✓ Psycholodzy i psychoterapeuci
- ✓ Robotnicy leśni
- ✓ Specjaliści ds. organizacji produkcji
- ✓ Spedytorzy i logistycy

3. Duża liczba osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy – według stanu na koniec grudnia 2021 roku, liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy wyniosła 1 090 osób, co stanowi 82,2% ogółu bezrobotnych. W wielu sytuacjach mamy problem z nakładaniem się statystyk osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy (jedna osoba może mieć kilka przyczyn bezrobocia). Najliczniejsze grupy stanowiły osoby długotrwale bezrobotne (44,8% ogółu osób bezrobotnych), osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia (28,7% ogółu osób bezrobotnych), osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia – 24,4% oraz osoby bezrobotne do 30 tego roku życia – 20,5% ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Żaganiu. 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, ale także do zwiększenia działań lokalnych władz ukierunkowanych na tworzenie miejsc opieki nad dziećmi (żłobki, przedszkola, itp.),

4. Problem długotrwałego bezrobocia wśród osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w 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 „wyczuwana 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 2021 roku w ewidencji zarejestrowanych było 594 długotrwałe bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego, co stanowiło 44,8% ogólnej liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. Niestety udział osób długotrwałe bezrobotnych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego nie maleje. Zjawisko długotrwałego bezrobotnych jest istotnie powiązane z wiekiem osób bezrobotnych. Wraz z wiekiem osób bezrobotnych wzrasta odsetek osób długotrwałe bezrobotnych. Innym czynnikiem mogącym determinować długotrwałe bezrobocie jest także wykształcenie. Wśród osób długotrwałe bezrobotnych przeważają osoby z niższym poziomem wykształcenia oraz nie posiadające kwalifikacji. Także konieczność opieki nad osobą zależną powoduje długotrwałe bezrobocie. 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 długotrwale bezrobotne stanowią większość „pracujących”. Odpowiedzialność za taką sytuację ponoszą także pracodawcy, którzy nie tworzą nowych legalnych miejsc pracy – m.in. ze względu na wysokie koszty utrzymania pracownika. Osoby bezrobotne podejmując taki rodzaj „zatrudnienia”, mają zabezpieczone podstawowe świadczenia ze strony urzędu pracy, w którym są zarejestrowane, oraz w którym zgłaszają zdolność i gotowość do podjęcia zaoferowanego im zatrudnienia. W rzeczywistości takiej gotowości nie wykazują i nie mają nawet zamiaru korzystać z oferowanego im przez publiczne służby zatrudnienia miejsca pracy. Długotrwale bezrobotnych często cechuje niechęć do podjęcia jakiegokolwiek formy zatrudnienia. Problem długotrwałego bezrobocia skorelowany jest także z wykluczeniem komunikacyjnym. Brak własnego środka komunikacji (samochodu) oraz likwidacja połączeń autobusowych w obrębie powiatu jest także czynnikiem generującym dłuższe poszukiwanie pracy i utrzymanie zatrudnienia.

- 5. Niekorzystna sytuacja osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat.** Niekorzystna sytuacja osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Obecnie mamy do czynienia z powolnymi, choć nieuniknionymi, przemianami i przeobrażeniami struktury społeczno-demograficznej naszego kraju. Z jednej strony wydłuża się średnia długość życia, poprawia przeciętny stan zdrowia, rozwijają się możliwości medycyny. Z drugiej strony spadają wskaźniki dzietności, zmniejsza się udział pokoleń młodszych – przedprodukcyjnych, a rośnie udział pokoleń starszych – poprodukcyjnych. Obecnie kategoria wiekowa 50+ stanowi 34% ogółu ludności Polski, podczas gdy w 2040, według prognoz GUS, jej udział wzrośnie do 50%. Odzwierciedlać się to będzie w wartościach wskaźnika obciążenia demograficznego (stosunek liczby ludności 65+ do ludności w wieku 15-64). W 2030 roku będzie to już 36%, a w 2040 – 41%. Na opisany powyżej proces starzenia się ludności nakłada się także zjawisko transformacji społeczno-gospodarczej. Skutki tych przemian dotknęły w szczególności i dotyczą nadal, pokolenie po 50 roku życia. Bardzo duży odsetek osób powyżej 50 tego roku życia w Polsce nie pracuje. Faktem jest też, iż Polska ma jeden z najniższych w Europie wskaźników zatrudnienia osób dojrzałych. Powszechnie zauważalne jest także pogorszenie się ich sytuacji na rynku pracy, powodujące ryzyko braku zatrudnienia i nieaktywności zawodowej znacznie częstsze niż w innych grupach wiekowych. Osoby w wieku 50 lat

i więcej znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy i napotykać bariery utrudniające aktywność zawodową. Dotyczą one zarówno kwestii potencjału zawodowego (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 2021 roku zarejestrowanych było 380 bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego w wieku powyżej 50 lat – 28,7% wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych.

- 6. 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. Także brak wystarczającej liczby miejsc dziennej opieki nad dziećmi (żłobek, klub dziecięcy, przedszkole itp.) w powiecie żagańskim potęgują niechęć do podjęcia pracy.

IV. Wyniki badań realizowanych wśród pracodawców z powiatu żagańskiego.

IV.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród pracodawców.

Kolejna część Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2023 – 2026 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, w tym na kompetencje kluczowe pracowników. Celem badania było zdiagnozowanie kondycji lokalnej przedsiębiorczości oraz wskazanie możliwości aktywizacji osób bezrobotnych za pośrednictwem lokalnych pracodawców. Do ważniejszych celów badania przedsiębiorców należało także określenie dynamiki zatrudnienia w przedsiębiorstwach, określenie kwalifikacji i kompetencji pracowników, poznanie opinii na temat nowych technologii, rynku pracy i edukacji oraz zbadanie zainteresowania formami współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Żaganiu. Badanie zostało zrealizowane w okresie od listopada do grudnia 2022 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=50 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.

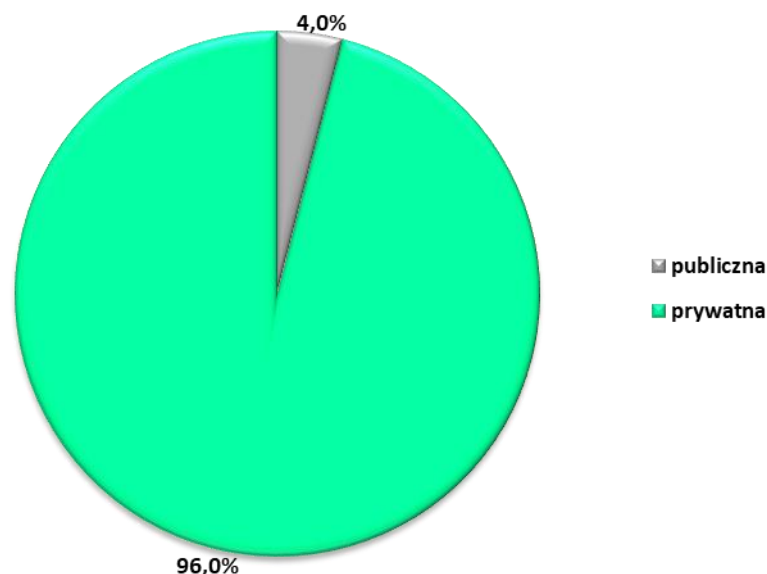
IV.2. Charakterystyka badanej próby

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 badanie 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 – 96,0% natomiast 4,0% to przedsiębiorstwa państwowe.

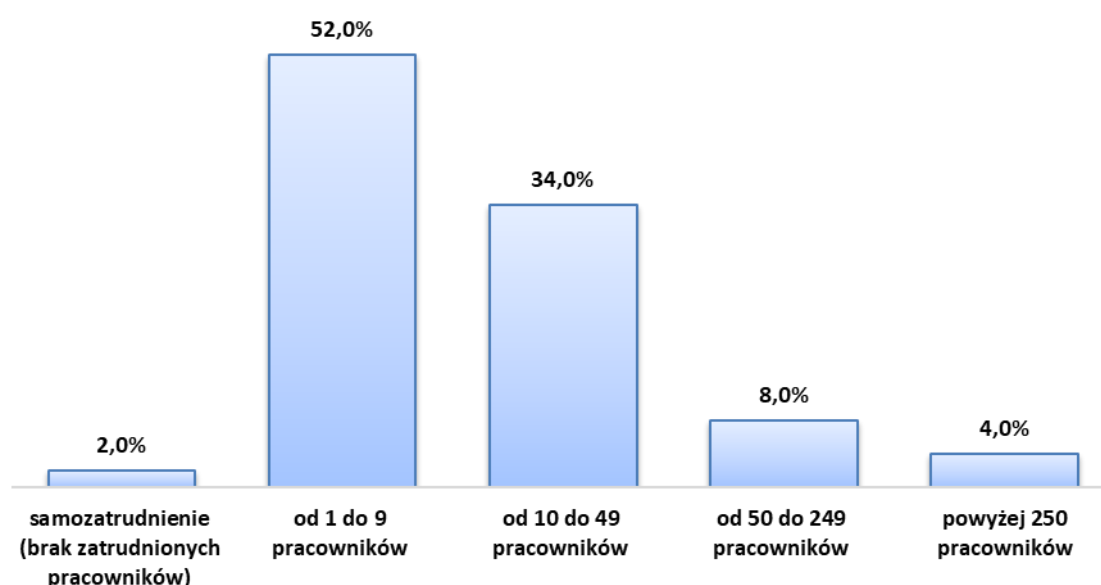
Rysunek 19. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=50, w%)



Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach

Największy odsetek 52,0% ogółu badanych podmiotów stanowiły przedsiębiorstwa zatrudniające od 1 do 9 pracowników. Duża grupa badanych pracodawców – 34,0% zatrudnia od 10 do 49 pracowników. Firmy zatrudniające powyżej 50 pracowników stanowiły łącznie 12,0% ogółu badanych firm, w tym 8,0% to firmy zatrudniające od 50 do 249 pracowników, natomiast 4,0% to firmy zatrudniające powyżej 250 pracowników. Najmniejszy odsetek firm – 2,0% stanowiły najmniejsze podmioty niezatrudniające pracowników.

Rysunek 20. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=50, w%)

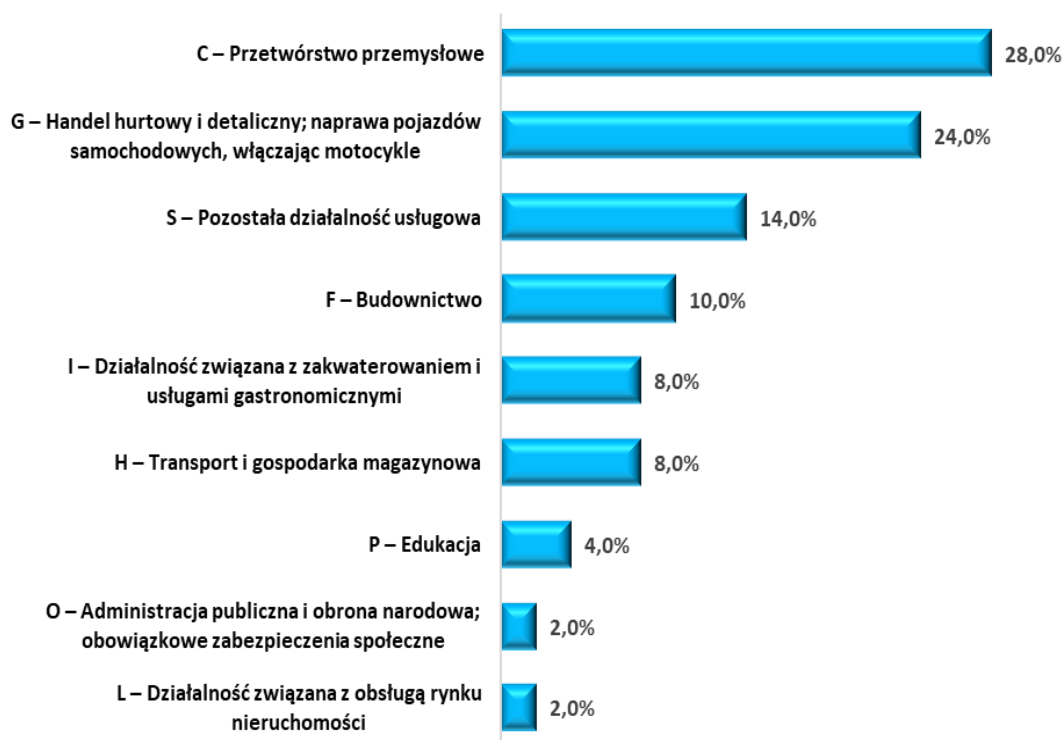


Profil/branża, w której działa badane przedsiębiorstwo

Uwzględniając profil działalności badanych przedsiębiorstw, największy odsetek prowadzi działalność w sekcji C – Przetwórstwo przemysłowe – 28,0% badanych podmiotów oraz w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 24,0% badanych firm. Przedsiębiorstwa zaklasyfikowane w sekcji S – pozostała działalność usługowa to 14,0% firm uczestniczących w badaniu. W sekcji F – budownictwo działa co dziesiąty badany pracodawca – 10,0%. Po 8,0% badanych podmiotów funkcjonuje w sekcji H – Transport i gospodarka magazynowa oraz w sekcji I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. W badaniach brało udział 4,0% firm z sekcji P – Edukacja oraz po 2,0% podmiotów z sekcji

L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości oraz sekcji O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne.

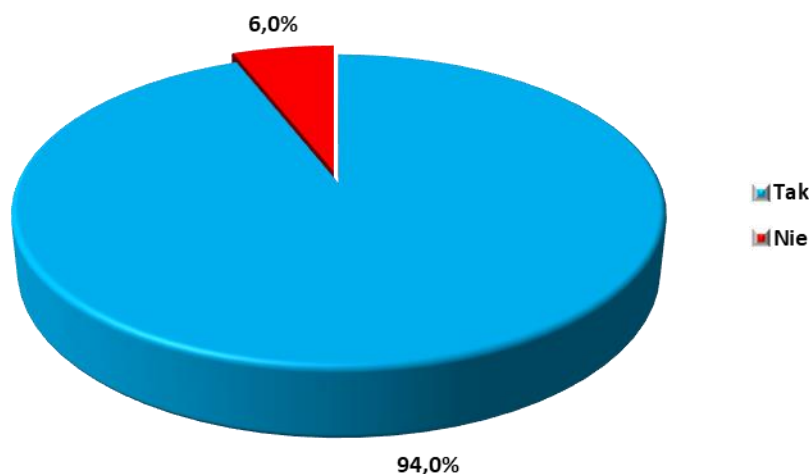
Rysunek 21. Profil/branża, w której działa badane przedsiębiorstwo (N=50, w%)



IV.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 nowych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku, przez lokalnych pracodawców. Niemal każda z badanych firm – 94,0% w analizowanym okresie przyjmowała do pracy nowych pracowników. Zdecydowanie mniejsza grupa podmiotów gospodarczych – 6,0% nie zatrudniała nowych pracowników w analizowanym okresie.

Rysunek 22. Czy w okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=50, w%)



W analizowanym okresie 47 badanych przedsiębiorstw zatrudniło łącznie 205 nowych pracowników. Pracodawcy przyjmowali pracowników na różne stanowiska pracy najczęściej w zawodzie: pracownik fizyczny, magazynier, monter, operator maszyn, pakowacz, pracownik produkcyjny, pracownik administracyjno-biurowy oraz w zawodach przedstawionych w Tabeli nr 46.

Tabela 51. Nowo przyjmowani pracownicy według zawodu / stanowiska.

Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość	Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość
Pracownik fizyczny	26	Szwaczka	3
Magazynier	16	Barman	2
Monter	15	Kelnerka	2
Operator maszyn	15	Kierowca mechanik	2
Pakowacz	14	Konsultant	2
Pracownik produkcyjny	12	Nauczyciel	2
Pracownik administracyjno-biurowy	10	Pracownik spa	2
Malarz proszkowy	8	Betoniarz	1
Sprzedawca	8	Brukarz	1
Kucharz	7	Cukiernik	1
Kasjer/sprzedawca	6	Kontroler jakości	1
Pomocnik budowlany	6	Kosmetyczka	1
Sprzątaczką	6	Logistyk	1
Kierowca	5	Mechanik	1
Opiekunka	5	Obsługa klienta	1
Pokojowa	5	Pracownik usług opiekuńczych	1
Elektromechanik	4	Recepcjonista	1
Krawiec	3	Tokarz -mechanik	1
Operator koparki	3	Zaopatrzeniowiec	1
Piekarz	3	Zbrojarz	1

IV.4. Powody przyjęć pracowników

Przedstawienie sytuacji kadrowej i fluktuacji zatrudnienia wśród badanych podmiotów powinno uwzględniać także wskazanie powodów, którymi kierowali się pracodawcy przyjmujący nowych pracowników. Na pytanie dotyczące przyjęć nowych pracowników odpowiadali przedstawiciele tych firm, którzy zatrudnili w analizowanym okresie nowych pracowników. Poniżej przedstawione zostały najważniejsze powody rekrutacji nowych pracowników. W pierwszej kolejności badani pracodawcy wymienili naturalną rotację pracowników, wynikającą z fluktuacji zatrudnienia (przyjęcia nowych pracowników w zastępstwie za pracowników odchodzących z pracy z powodu znalezienia innej pracy lub też przejścia na emeryturę). Taki powód wskazała ponad połowa badanych przedsiębiorców zatrudniających nowych pracowników – 60,0%. Blisko co trzecie badane przedsiębiorstwo, które w analizowanym okresie zatrudniało nowych pracowników – 32,0% przyjmowało ich ze względu na zwiększenie produkcji / poszerzenie wachlarza usług. Konieczność zatrudnienia nowych pracowników, zdaniem 22,0% badanych pracodawców wynikała ze wzrostu popytu na produkty/usługi firmy. Dobrą sytuację finansową przedsiębiorstwa, jako powód zatrudniania nowych pracowników wskazało 14,0% pracodawców. Poszerzenie zakresu działalności firmy wskazało 10,0% przedsiębiorstw. Po 6,0% badanych pracodawców wskazało na reorganizację firmy, zmiany technologiczne wymagające zatrudnienia specjalistów oraz rozwój działalności (oddziały, filie, handel zagraniczny). Pozostałe powody przyjęć pracowników przedstawiono na Rysunku nr 21. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100%, ze względu na możliwość wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi przez ankietowanych.

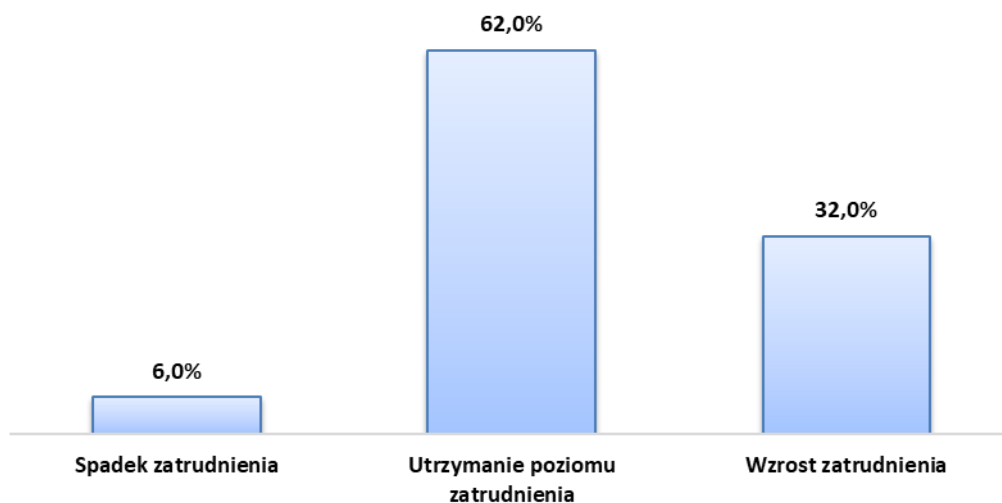
Rysunek 23. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku. (N=50, w%)

IV.5. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy.

Jednym z ważniejszych celów analizy lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim była prognoza zatrudnienia w kolejnych 12 miesiącach. W sytuacji niepewności na rynku pracy spowodowanej gwałtownym wzrostem cen, inflacją, wysokimi kosztami prowadzenia działalności gospodarczej, niepewności wynikającej z konsekwencji wojny na Ukrainie i symptomów kryzysu gospodarczego, poznanie polityki rekrutacyjnej lokalnych pracodawców wydaje się niezwykle ważne. Określenie planowanego popytu na pracę pozwoli na podjęcie przez publiczne służby zatrudnienia odpowiednich działań, które z jednej strony wspierać będą lokalnych pracodawców, a z drugiej strony przygotować będą działania ukierunkowane na aktywizację zawodową osób bezrobotnych z uwzględnieniem prognozowanego popytu na pracę. Warto zauważyć, że zdecydowana większość badanych pracodawców – 62,0% prognozuje utrzymanie podobnego poziomu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy w kolejnych 12 miesiącach, natomiast blisko co trzeci pracodawca – 32,0% uważa, że w okresie kolejnych 12 miesięcy zwiększy stan zatrudnienia. Takie wyniki są bardzo optymistyczne zwłaszcza w sytuacji kryzysu gospodarczego wywołanego przez wojnę na Ukrainie jak pandemię Covid-19. Zaledwie 6,0% pracodawców przewiduje zmniejszenie

liczby zatrudnionych pracowników w kolejnych 12 miesiącach. Prezentowane dane oznaczają, że w kolejnych 12 miesiącach prognozuje się utrzymanie stanu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy z potencjałem na wzrost zatrudnienia. Stopa bezrobocia w powiecie żagańskim w kolejnych 12 miesiącach będzie utrzymywać się lub nieznacznie zmniejszy się, a podaż i popyt na pracę powinna pozostać na podobnym poziomie. Należy jednak jednoznacznie podkreślić, że w związku z wojną na Ukrainie oraz trudnymi do przewidzenia skutkami gospodarczymi nie można jednoznacznie przewidzieć zmian w zakresie fluktuacji zatrudnienia w powiecie żagańskim.

Rysunek 24. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=50, w%)



Badane przedsiębiorstwa w kolejnych 12 miesiącach zamierzają dodatkowo zatrudnić 75 nowych pracowników w takich zawodach, na takie stanowiska pracy jak: pracownik budowlany, magazynier, monter, elektryk, operator maszyn, kierowca, pracownik produkcji oraz ślusarz.

Tabela 52. Planowane przyjęcia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.

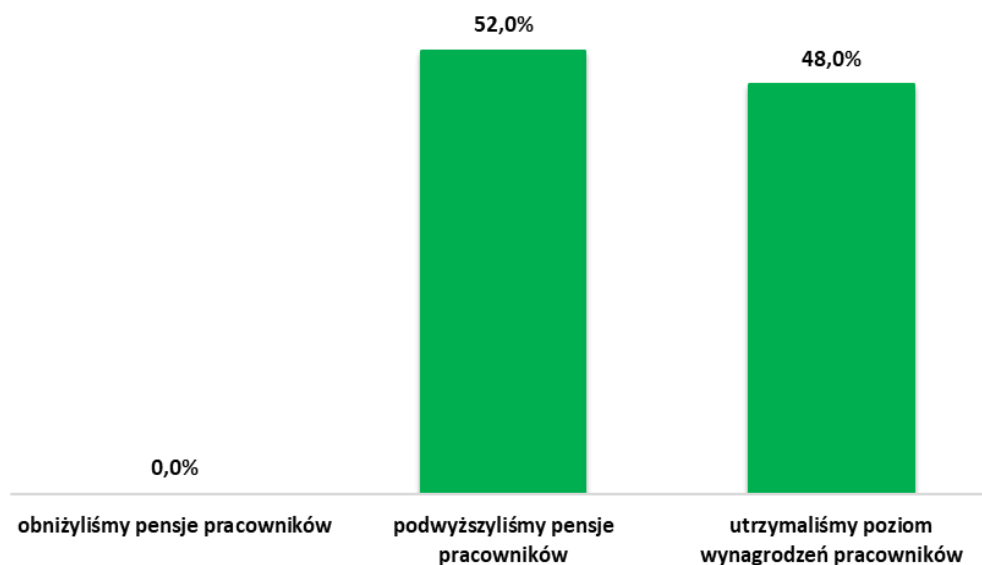
Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość
Pracownik budowlany	12
Magazynier	11
Monter	9
Elektryk	8
Operator maszyn	5
Kierowca	4
Pracownik produkcji	4
Ślusarz	4
Pracownik stolarni	3

Szwaczka	3
Dekarz	2
Murarz	2
Sprzedawca	2
Tokarz	2
Tynkarz	2
Hydraulik	1
Nauczyciel	1

IV.6. Polityka przedsiębiorstw wobec poziomu wynagrodzeń pracowników.

Ponad połowa badanych pracodawców – 52,0% w okresie ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie podwyższyło pensje swoim pracownikom. Zbliżony odsetek badanych firm – 48,0% utrzymywał poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników. Warto zauważyć, żadne z badanych przedsiębiorstw nie obniżyło wynagrodzenie swoim pracownikom.

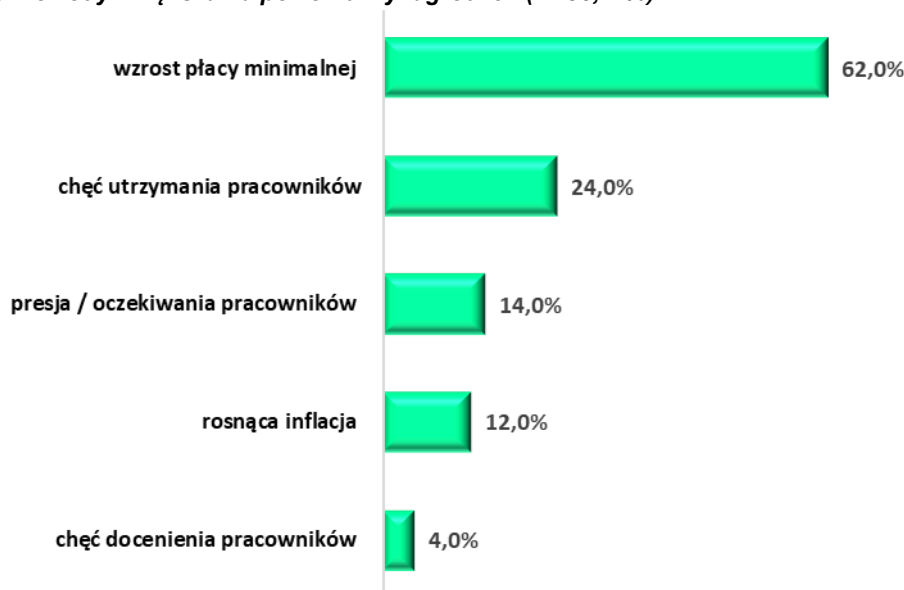
Rysunek 25. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=50, w%).



Pracodawcy, którzy w okresie ostatnich 12 miesięcy podwyższyli pensję swoim pracownikom, poproszeni zostali o wskazanie głównych powodów takich decyzji. Zdecydowana większość badanych przedsiębiorstw – 62,0% podwyższała pensję pracownikom ze względu na wzrost płacy minimalnej i konieczność jej uwzględnienia w poziomie wynagrodzeń pracowników. Blisko co czwarty badany pracodawca – 24,0% podniósł pensję swoim pracownikom z powodu chęci utrzymania pracowników. Ważnym czynnikiem determinującym wzrost poziomu wynagrodzeń zatrudnionych pracowników była

także presja ze strony pracowników – 14,0% odpowiedzi. Innym powodem wskazanym przez 12,0% ankietowanych była rosnąca inflacja. 4,0% badanych podniosło pensję ze względu na chęć docenienia pracowników. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi przez przedstawicieli ankietowanych przedsiębiorstw.

Rysunek 26. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=50, w%)



IV.7. 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. Podstawowe umiejętności i kwalifikacje, które powinien posiadać kandydat do pracy w badanych przedsiębiorstwach to przede wszystkim chęć do pracy. Taką odpowiedź wskazała ponad połowa badanych pracodawców – 56,0%. W sytuacji niskiego poziomu bezrobocia oraz trudności ze znalezieniem pracowników sama chęć do pracy kandydatów jest kluczowym kryterium rekrutacyjnym. Duży odsetek pracodawców – 38,0% oczekuje od kandydatów do pracy umiejętności obsługi komputera, natomiast 36,0% posiadania kompetencji miękkich (między innymi: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole

itd.). 34,0% respondentów wskazało na posiadanie prawa jazdy kat B, natomiast 32,0% umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz, etc.). Znajomości języków obcych oczekuje 28,0% pracodawców, natomiast prawa jazdy innego niż kategoria B – 24,0% pracodawców. Po 22,0% pracodawców podczas rekrutacji kandydatów do pracy zwraca uwagę na umiejętność obsługi wózków widłowych oraz posiadania specjalnych uprawnień do kierowania pojazdem. Co piąty respondent – 20,0% wskazał na znajomość metod sprzedaży bezpośredniej. Inne umiejętności, które są szczególnie cenione przez pracodawców to także: umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz etc.) – 16,0%, obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych – 16,0%, umiejętności spawalnicze – 14,0%, umiejętność obsługi sprzętu ciężkiego – 12,0%, umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer etc.) – 12,0%, oraz kompetencje komunikacyjne (umiejętność używania języka odpowiednio do odbiorcy komunikatu oraz do okoliczności towarzyszących procesowi komunikacji) – 8,0%. Pozostałe kwalifikacje i kompetencje oczekiwane od kandydatów do pracy przedstawione zostały w Tabeli nr 48. Prezentowane odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość wskazania pięciu oczekiwanych umiejętności i kwalifikacji.

Tabela 53. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców. (N=50, w%)

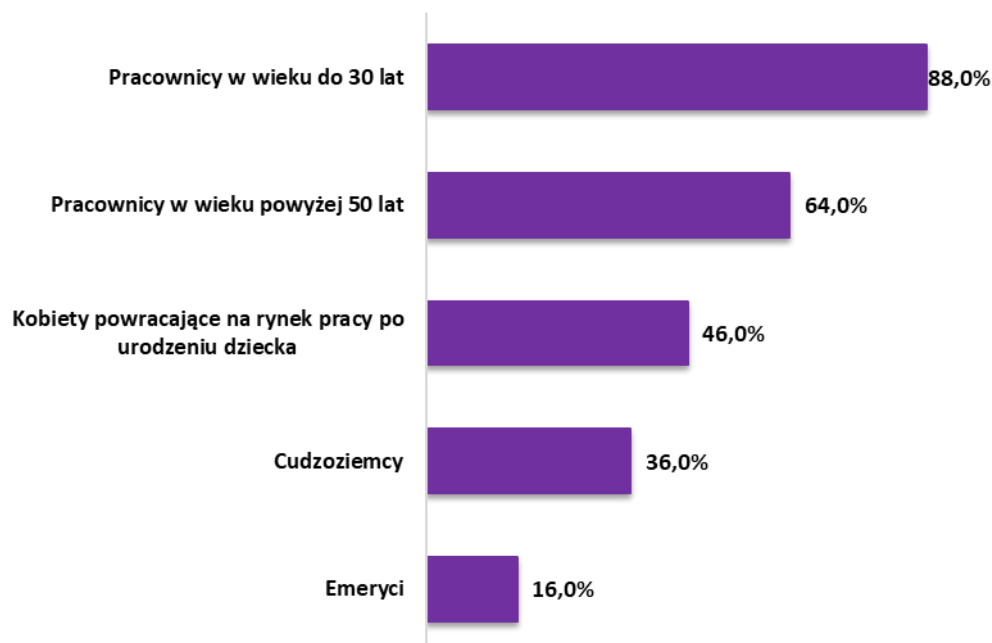
	Ilość	Procent
Chęci do pracy	28	56,0%
Umiejętność obsługi komputera	19	38,0%
Kompetencje miękkie (min.: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole itd.)	18	36,0%
Prawo jazdy kat B	17	34,0%
Umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz, etc.)	16	32,0%
Znajomość języków obcych	14	28,0%
Prawo jazdy inne kategorie niż kategoria B	12	24,0%
Obsługa wózków widłowych	11	22,0%
Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem	11	22,0%
Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej	10	20,0%
Umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz etc.)	8	16,0%
Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych	8	16,0%
Umiejętności spawalnicze	7	14,0%
Umiejętność obsługi sprzętu ciężkiego	6	12,0%
Umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer etc.)	6	12,0%

Kompetencje komunikacyjne (umiejętność używania języka odpowiednio do odbiorcy komunikatu oraz do okoliczności towarzyszących procesowi komunikacji)	4	8,0%
Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii i finansów	2	4,0%
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	2	4,0%
Kompetencje cyfrowe (umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpracę, umiejętność korzystania z mediów, umiejętność tworzenie treści cyfrowych (w tym programowanie)	2	4,0%
Inne umiejętności, kwalifikacje	2	4,0%
Kompetencje zielone (wiedza i umiejętności zastosowania ekologicznych rozwiązań w firmie min.: kreatywne myślenie, etyczne postępowanie o charakterze środowiskowym, a także umiejętność zarządzania w warunkach kryzysu środowiskowego)	1	2,0%

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

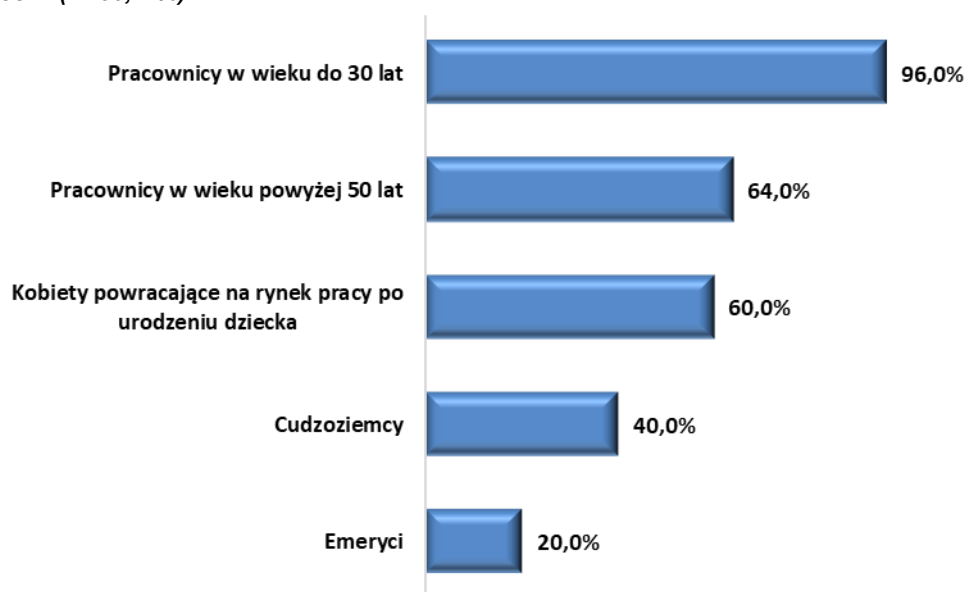
Zdecydowana większość badanych pracodawców z terenu powiatu żagańskiego – 88,0% zatrudnia pracowników w wieku do 30 lat. Ponad połowa badanych firm – 64,0% zatrudnia pracowników w wieku powyżej 50 lat. Blisko połowa badanych pracodawców – 46,0% zatrudnia kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Cudzoziemców zatrudnia 36,0% badanych przedsiębiorstw. Zdecydowanie mniejszy odsetek firm (16,0%) zatrudnia emerytów.

Rysunek 27. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=50, w%)



Niemal każdy z badanych pracodawców – 96,0% jest zainteresowany zatrudnieniem pracowników w wieku poniżej 30 lat. 64,0% przedsiębiorstw byłoby zainteresowanych zatrudnieniem pracowników, którzy ukończyli 50 lat, natomiast 60,0% firm rozważyłoby zatrudnienie kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Cudzoziemców chciałoby zatrudnić 40,0% badanych firm, natomiast emerytów chciałoby zatrudnić 20,0% badanych firm.

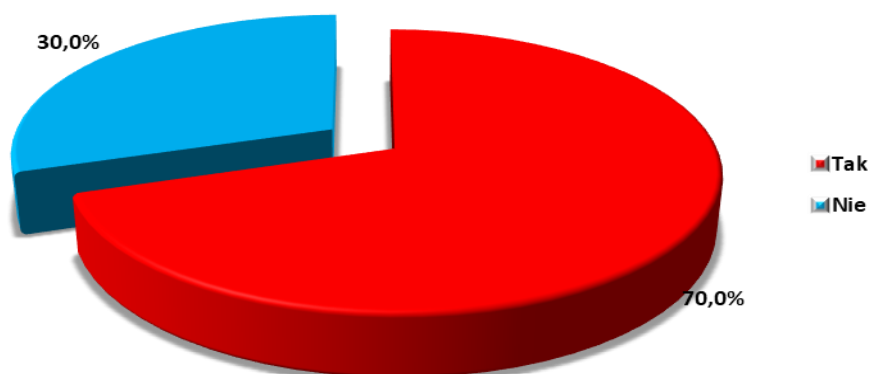
Rysunek 28. Zainteresowanie zatrudnieniem poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=50, w%)



IV.9. Zwolnienia pracowników w badanych przedsiębiorstwach.

W okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku, 70,0% badanych przedsiębiorstw zwolniło pracowników. Pozostała grupa badanych podmiotów uczestniczących w badaniu – 30,0% nie zwalniała pracowników w analizowanym okresie.

Rysunek 29. Czy w okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku Państwa firma zwalniała pracowników? (N=50, w%)



W analizowanym okresie 35 badanych przedsiębiorstw zwolniło łącznie 112 pracowników. Uwzględniając zawód lub specjalność, największa liczba zwolnionych pracowników lub pracowników, którzy odeszli z pracy dotyczyła takich stanowisk jak: pracownik fizyczny, magazynier, pakowacz, monter, pracownik produkcyjny oraz operator maszyn. Poniżej przedstawiono Tabelę nr 49 prezentującą liczbę zwolnionych pracowników z uwzględnieniem liczby zwolnień w zawodzie.

Tabela 54. Zwalniani pracownicy według zawodu / stanowiska.

Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość
Pracownik fizyczny	18
Magazynier	11
Pakowacz	11
Monter	10
Pracownik produkcyjny	10
Operator maszyn	9
Kierowca	4
Krawcowa / krawiec	4
Kucharz	4
Pomocnik budowlanica	4
Szwaczka	4
Malarz	3
Galwanizer	2
Konsultant	2
Pokojówka	2
Sprzedawca	2
Betoniarz	1
Cukiernik	1
Instalator	1
Kasjer-sprzedawca	1
Kierowca-mechanik	1

Nauczyciel	1
Piekarz	1
Pracownik biurowy	1
Pracownik usług opiekuńczych	1
Sprzątaczką	1
Zaopatrzeniowiec	1
Zbrojarz	1

IV.10. Powody zwolnień pracowników.

Zdecydowanie najważniejszym powodem zwolnień w analizowanym okresie (wśród przedsiębiorstw, które zwolniły pracowników w tym okresie) wskazanym przez 68,6% badanych są odejścia na życzenie pracowników. Lokalni przedsiębiorcy mają często duże problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników, dlatego często to pracownicy zaczynają odgrywać ważną rolę w polityce zatrudnieniowej przedsiębiorstw i częściowo kształtują rynek pracy. Część pracowników cechujących się wysokimi kwalifikacjami oraz doświadczeniem zawodowym, jest aktywna i mobilna w zakresie poszukiwania lepszych warunków płacowych, stąd tak liczne odejścia pracowników. W strukturze zwolnień dominują więc przyczyny, które nie wynikają bezpośrednio z decyzji pracodawcy, a są konsekwencją decyzji samych pracowników. Odejście pracownika na emeryturę lub rentę wskazało – 28,6% badanych. Zwolnienia z przyczyn związanych z pracownikiem (mała wydajność, niewywiązywanie się z obowiązków) wskazało 25,7% pracodawców. Reorganizacja stanowisk pracy była powodem zwolnień w przypadku 22,9% przedsiębiorstw, które zwalniały pracowników. Naturalną restrukturyzację kadr wymieniło 17,1% badanych firm, natomiast 11,4% badanych jako przyczynę zwolnień wskazało złą sytuację finansową przedsiębiorstwa. W okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku istotną przyczyną zwolnień wskazaną przez 8,6% badanych była sytuacja związana z pandemią Covid-19, która w dużym stopniu wpłynęła na funkcjonowanie niemal każdego podmiotu gospodarczego. Skutki wywołane pandemią Covid-19, wymusiły zwolnienia części pracowników. Pozostałe powody miały mniejsze znaczenie w procedurze zwolnień pracowniczych. Przedstawione dane oznaczają, że powody determinujące zwolnienia pracowników w powiecie żagańskim w dużym stopniu generowane były przez samych pracowników (ich chęci zmiany zatrudnienia, bądź naturalnej fluktuacji zatrudnienia). Pozostałe przyczyny zwolnień przedstawione zostały na Rysunku nr 28. Suma przedstawionych odpowiedzi jest większa niż 100,0% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi.

Rysunek 30. Powody zwolnień pracowników. (N=35, w%)

IV.11. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy.

Pracodawcy biorący udział w badaniu poproszeni zostali o wskazanie zagrożeń, które w kolejnych latach mogą negatywnie wpłynąć na prawidłowe funkcjonowanie lokalnego rynku pracy. Sytuacja na rynku pracy w ostatnich latach (z wyjątkiem okresu pandemii Covid-19) charakteryzowała się spokojnym i harmonijnym wzrostem. Niestety ostatnie negatywne wydarzenia jak: wojna na Ukrainie oraz wysoka inflacja, wskazują na możliwość pojawienia się globalnego kryzysu gospodarczego. Takie zagrożenia zauważają także pracodawcy. Ponad połowa badanych przedsiębiorstw – 64,0% dostrzega problemy związane z możliwością wystąpienia globalnego kryzysu gospodarczego. 56,0% badanych pracodawców ma obawy związane z inflacją i jej konsekwencjami dla przedsiębiorstw. Inflacja powoduje nie tylko wzrost cen produktów, czy też usług, ale wiąże się także z rosnącą presją i koniecznością podwyższania wynagrodzeń pracowniczych, w celu utrzymania kadry pracowniczej. Kolejnym istotnym zagrożeniem dla rynku pracy może być także wzrost cen – 48,0% wskazań. Wzrost cen zarówno na rynku konsumenta, jak i na rynku producenta może doprowadzić do znacznych problemów na rynku pracy. Wymienione trzy

współistniejące problemy – kryzys gospodarczy, inflacja i wzrost cen są aktualnie największym problemem lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim i zagrożeniem dla jego dalszego rozwoju. Lokalni pracodawcy obawiają się wystąpienia w kolejnych latach kryzysu gospodarczego i związanej z tym recesji. W związku z tym pracodawcy przewidują możliwość zmniejszenia aktywności gospodarczej przedsiębiorstw.

Kolejne dwa powiązane ze sobą problemy rynku pracy, których wystąpienie przewidują pracodawcy, dotyczą podaży pracy – zasobów siły roboczej. Zdaniem 38,0% pracodawców coraz trudniej będzie znaleźć pracowników, natomiast według 28,0% badanych coraz trudniej będzie znaleźć fachowców do pracy. Deficyt pracowników, a szczególnie wykwalifikowanych pracowników może być w kolejnych latach coraz większym problemem obserwowanym na lokalnym rynku pracy. Konsekwencją rosnącej inflacji oraz gwałtownego wzrostu cen będą, zdaniem 24,0% pracodawców coraz większe wymagania płacowe zatrudnionych pracowników oraz kandydatów do pracy.

Kolejnym z zagrożeń, które może pojawić się na rynku pracy, jest niepewność otoczenia biznesowego. Wystąpienie nieprzewidywalnych zjawisk takich jak pandemia Covid-19, wojna na Ukrainie w dużym stopniu zmieniły sposób i zakres funkcjonowania wielu podmiotów gospodarczych. Obawa przed wystąpieniem takich zjawisk, które mogą zakłócać prowadzenie działalności gospodarczej, podzielana jest przez 22,0% badanych pracodawców.

Innym zagrożeniem dla rozwoju lokalnego rynku pracy jest wzrost obciążeń płacowych i pozapłacowych pracodawców – 22,0%. Część badanych pracodawców – 18,0% wskazało na podwyższone ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej. Pozostałe prognozowane zagrożenia dla lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim przedstawione zostały na Rysunku nr 29. Suma rezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100% z powodu możliwości wskazania przez respondentów dowolnej liczby odpowiedzi.

Rysunek 31. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy. (N=50, w%)



IV.12. Problemy ze znalezieniem pracowników.

Zdecydowana większość badanych pracodawców – 60,0% wskazuje na istotne trudności ze znalezieniem pracowników. Wśród pracodawców, którzy sygnalizują problemy z rekrutacją pracowników, 36,0% firm ma trudności ze znalezieniem wykwalifikowanej kadry średniego szczebla (specjalistów), natomiast 22,0% firm dostrzega problemy z rekrutacją i zatrudnieniem pracowników niższego szczebla (pracownicy liniowi, produkcyjni, fizyczni). Problemy ze znalezieniem pracowników wszystkich szczebli ma 10,0% pracodawców. Mniejsza grupa badanych – 6,0% dostrzega trudności w poszukiwaniu i zatrudnieniu wykwalifikowanej kadry wyższego szczebla. Należy zauważyć, że 40,0% badanych przedsiębiorstw w ostatnich miesiącach nie miała problemów ze znalezieniem pracownika / pracowników.

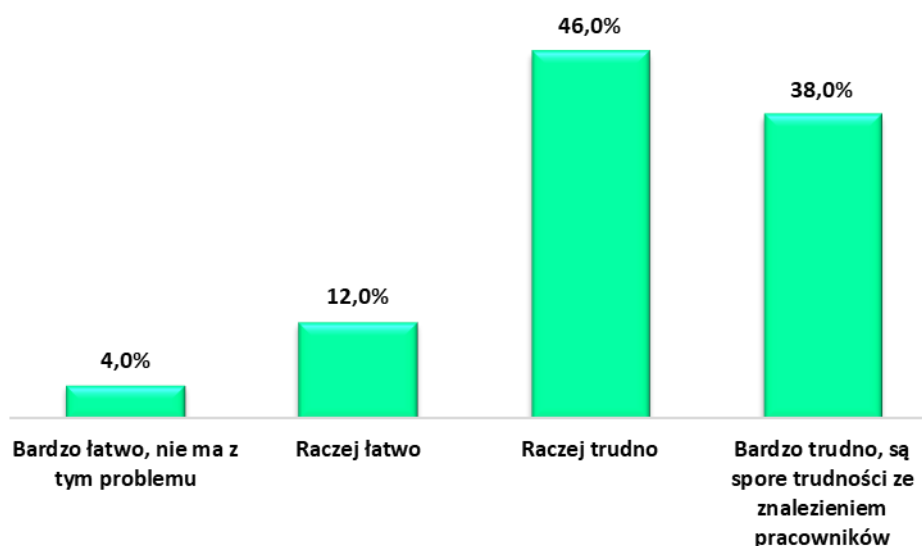
Rysunek 32. Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała problemy ze znalezieniem pracowników? (N=50, w%)

IV.13. 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 dostęp do kadry pracowniczej w powiecie żagańskim jest niewystarczający. Pracodawcy uważają, że na lokalnym rynku pracy trudno jest znaleźć odpowiednich kandydatów do pracy. Zdecydowana większość badanych – łącznie 84,0% dostrzega trudności z pozyskaniem nowych pracowników. Na taki odsetek składały się odpowiedzi *raczej trudno* oraz *bardzo trudno, są spore trudności ze znalezieniem pracowników*, które wskazało odpowiednio 46,0% oraz 38,0% badanych. Lokalni pracodawcy dostrzegają istotne bariery, które utrudniają bądź uniemożliwiają prowadzenie skutecznej polityki rekrutacyjnej. Część pracodawców, którzy poszukują osób o określonych kwalifikacjach, specjalistycznej wiedzy lub osób o bogatym doświadczeniu zawodowym mogą sygnalizować problemy z poszukiwaniem odpowiednich kandydatów do pracy. Pracodawcy mają coraz bardziej ograniczony dostęp do pracowników na lokalnym rynku pracy, a osoby bezrobotne często nie są zainteresowane podjęciem pracy. Dodatkowym problemem są także coraz wyższe wymagania płacowe pracowników powodujące negatywną ocenę dostępności do kadry pracowniczej na lokalnym rynku pracy. Także rosnąca inflacja powodująca presję ze strony pracowników na podnoszenie

wynagrodzeń, skutkuje większą konkurencją pracodawców na rynku pracy. Mniejsze firmy nie są w stanie konkurować z większymi podmiotami pod względem oferowanych wynagrodzeń oraz dodatkowych świadczeń socjalnych. Część niewykwalifikowanych pracowników pracuje także w szarej strefie, nie chcąc podjąć legalnego zatrudnienia. Obserwowanym problemem jest także niechęć osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia, co negatywnie oddziałuje na dostęp do zasobów na rynku pracy. Zdecydowanie mniejsza grupa badanych pracodawców uważa, że łatwo jest rekrutować pracownika/pracowników do danego przedsiębiorstwa lub do przedsiębiorstw o takim samym profilu działalności. 12,0% badanych przedsiębiorców wskazało odpowiedź *raczej łatwo*, natomiast 4,0% *bardzo łatwo, nie ma z tym problemu*. Łącznie 16,0% przedsiębiorstw nie dostrzega istotnych problemów w zakresie rekrutacji pracowników i problemów w zakresie podaży pracowników na lokalnym rynku pracy.

Rysunek 33. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=50, w%)



IV.14. Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny.

W poniższym podpunkcie przedstawione zostały powody występowania barier ograniczających efektywne poszukiwanie i zatrudnianie pracowników na lokalnym rynku pracy. Blisko połowa badanych pracodawców – 48,0% uważa, że główną bolączką lokalnego rynku pracy jest brak kandydatów do pracy z odpowiednim doświadczeniem na danym stanowisku pracy. Obecnie bardzo ważnym problemem lokalnego rynku pracy powodującym trudności w procesie rekrutacji pracowników są zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy. Taką opinię wyraziło 40,0% badanych pracodawców. W przypadku

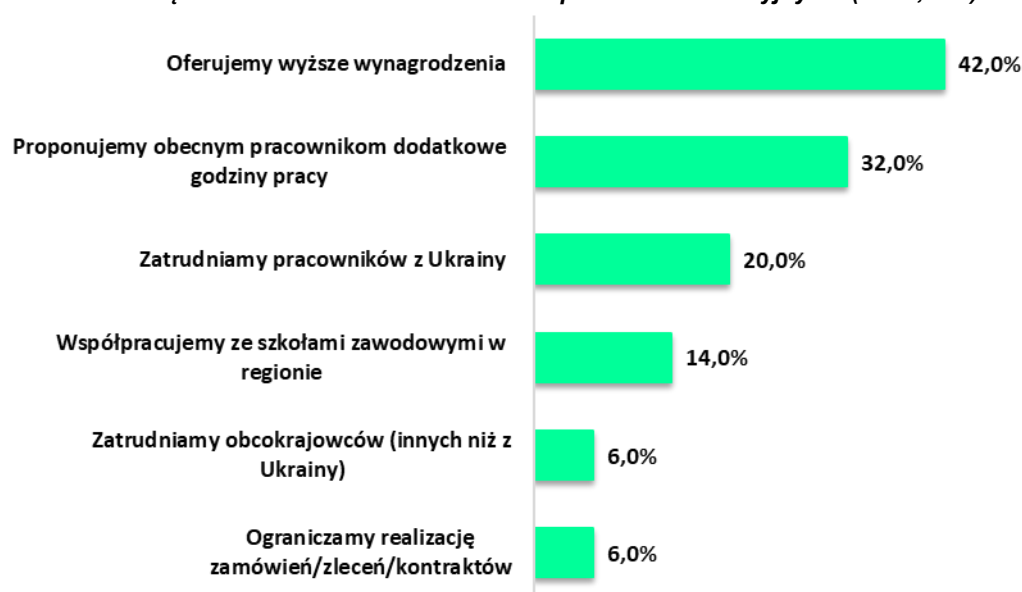
niskiej stopy bezrobocia oraz wobec deficytu pracowników mogących podjąć daną pracę (pracownicy z odpowiednim doświadczeniem i kwalifikacjami), to pracownicy i kandydaci do pracy mają często wysokie oczekiwania płacowe. Duża grupa badanych firm – 36,0% zwróciła uwagę na brak kandydatów posiadających kwalifikacje w danym zawodzie. Istotnym problemem zgłaszanym przez 28,0% pracodawców jest także fakt, iż wielu specjalistów w poszukiwaniu pracy wyjechało poza lokalny rynek pracy. Pozostałe trudności wskazał zdecydowanie mniejszy odsetek pracodawców. Zdaniem 14,0% badanych respondentów trudności mogą wynikać także z niewystarczających kompetencji kandydatów do pracy. 8,0% badanych uważa, że kandydaci sami rezygnują z procesu rekrutacji. Pozostałe bariery w procesie rekrutacji wskazano na Rysunku nr 32. Wymienione powyżej problemy mogą hamować rozwój przedsiębiorstw i stanowić istotny czynnik ograniczający wzrost zatrudnienia w powiecie żagańskim. Część barier jest możliwa do zniwelowania przy aktywnym współdziałaniu lokalnych instytucji rynku pracy, instytucji edukacyjnych oraz pracodawców. Skuteczne współdziałanie tych podmiotów mogłyby przyczynić się do redukcji części problemów związanych z popytem i podażą na pracę w powiecie żagańskim. Przedstawione na rysunku opinie nie sumują się do 100%, ponieważ każdy z respondentów mógł wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

Rysunek 34. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=50, w%)



Pracodawców mających trudności w procesie rekrutacyjnym (z poszukiwaniem i zatrudnieniem odpowiednich kandydatów do pracy), zapytano o sposoby rozwiązywania takich problemów. Najbardziej popularne metody związane są z zachętami finansowymi. 42,0% badanych oferuje wyższe wynagrodzenie kandydatom do pracy. Duża grupa badanych pracodawców – 32,0% stara się zachęcić kandydatów do pracy oferując dodatkowo płatne godziny pracy. Co piąta badana firma – 20,0% wobec trudności ze znalezieniem kandydatów do pracy, zatrudnia pracowników z Ukrainy. 14,0% przedsiębiorstw współpracuje ze szkołami zawodowymi w regionie. Po 6,0% badanych przedsiębiorstw w związku z trudnościami w rekrutacji nowych pracowników, zatrudnia obcokrajowców (innych niż z Ukrainy) oraz ogranicza w pewnym stopniu ilość realizowanych zamówień / zleceń / kontraktów. Prezentowana suma odpowiedzi nie jest równa 100,0% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi.

Rysunek 35. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=50, w%)



IV.15. Zapobieganie rezygnacjom z pracy.

Istotnym problemem związanym z polityką kadrową przedsiębiorstw, poza procesem rekrutacyjnym i trudnościami w tym obszarze, które opisane zostały wcześniej, jest utrzymanie kadry pracowniczej. Jak wykazały analizy, najczęstszym powodem zwolnień pracowniczych są dobrowolne odejścia pracowników (związane niewątpliwie ze znalezieniem innej, lepiej płatnej pracy). W związku z powyższym interesujące wydaje się poznanie sposobów, stosowanych przez pracodawców mających na celu utrzymanie stanu osobowego

kadry pracowniczej. Na wstępie warto zauważyć, że 20,0% badanych pracodawców nie podejmuje żadnych działań mających na celu ograniczenie rezygnacji pracowników z pracy. Takie wyniki oznaczają, że część pracodawców nie prowadzi polityki propracowniczej mającej na celu przekonania pracowników do pozostania w danym przedsiębiorstwie i przeciwdziałaniu rezygnacjom z pracy. W sytuacji zmniejszającego się poziomu bezrobocia oraz dużego popytu na pracę (z taką sytuacją mamy do czynienia w powiecie żagańskim) pracownicy coraz częściej będą zmieniać miejsce zatrudnienia w celu znalezienia lepszych warunków płacowych. Obecnie rynek pracy jest w dużej mierze kształtowany przez pracowników. Część lokalnych przedsiębiorców, którzy mają problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników, nie podejmują jednocześnie działań, które zmierzałyby do utrzymania zatrudnionych pracowników. Z drugiej strony duża grupa większych pracodawców inicjuje działania, które mogą powstrzymać proces rezygnacji pracowników z pracy. Pracodawcy wśród zachęt mających przekonać pracowników do utrzymania zatrudnienia najczęściej wskazywali wprowadzenie premii za pracę. Taką odpowiedź wymieniło 48,0% respondentów. Elastyczne godziny pracy wprowadza 28,0% badanych firm. Część pracodawców – 22,0% zapobiega także rezygnacji pracowników z pracy poprzez zwiększenie wynagrodzenia. Taki sam odsetek badanych firm – 22,0% proponuje swoim pracownikom benefity pozapłacowe. Pozostałe sposoby utrzymania pracowników uzyskały zdecydowanie mniejszy odsetek wskazań i zostały przedstawione na Rysunku nr 34.

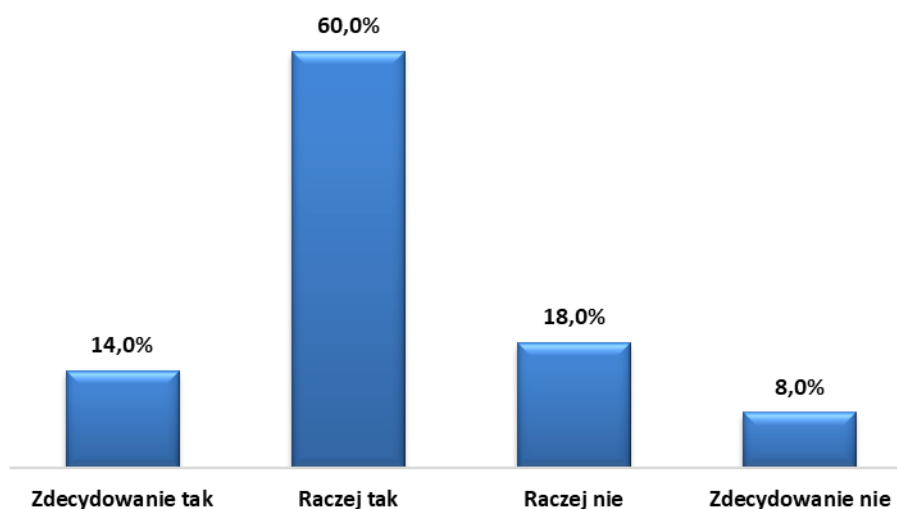
Rysunek 36. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=50, w%)



IV.16. Zatrudnienie pracowników w wieku powyżej 50 lat oraz emerytów, jako sposób na uzupełnienie deficytów kadrowych.

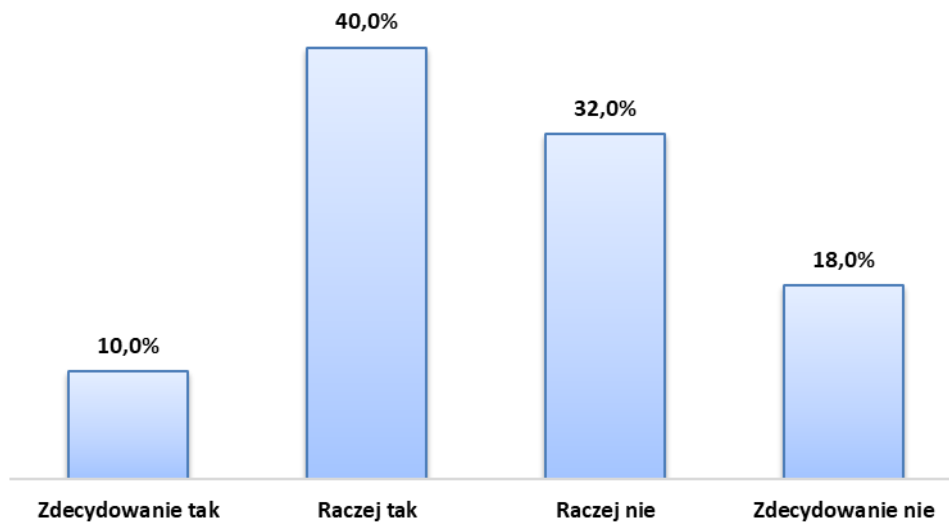
W związku z trudnościami na rynku pracy spowodowanymi deficytem kandydatów do pracy i trudnościami pracodawców z zatrudnieniem i utrzymaniem pracowników, zasadne było poznanie opinii na temat możliwości zrekompensowania tych deficytów poprzez zatrudnienie pracowników w wieku powyżej 50 lat. Zdecydowana większość badanych pracodawców – łącznie 74,0% pozytywnie wypowiada się na temat możliwości uzupełnienia deficytów kadrowych przez osoby, które ukończyły 50 lat. Innego zdania było łącznie 26,0% respondentów, którzy negatywnie ocenili taką możliwość.

Rysunek 37. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=50, w%)



W dalszej kolejności przedstawiono opinie pracodawców na temat możliwości oraz chęci zatrudnienia osób w wieku emerytalnym, w sytuacji braków kadrowych oraz trudności z rekrutacją innych pracowników. W sytuacji niskiego poziomu bezrobocia, wzrostu zapotrzebowania na pracowników, braków kadrowych oraz wzrostu zainteresowania części seniorów aktywizacją zawodową kluczowe wydaje się poznanie opinii pracodawców na temat szans na zatrudnienie takiej kategorii pracowników. Zgodnie z przedstawionymi danymi, połowa badanych pracodawców – łącznie 50,0% byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym w sytuacji trudności z rekrutacją młodszych pracowników. Taki sam odsetek pracodawców – 50,0% nie byłaby zainteresowany takim rozwiązaniem.

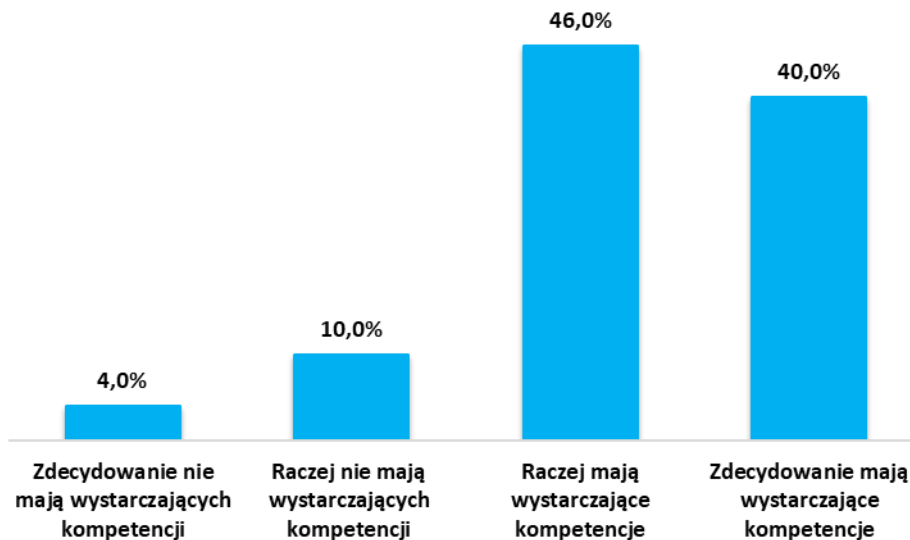
Rysunek 38. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=50, w%).



IV.17. Kompetencje zatrudnionych pracowników, inwestycje w kapitał ludzki przedsiębiorstwa.

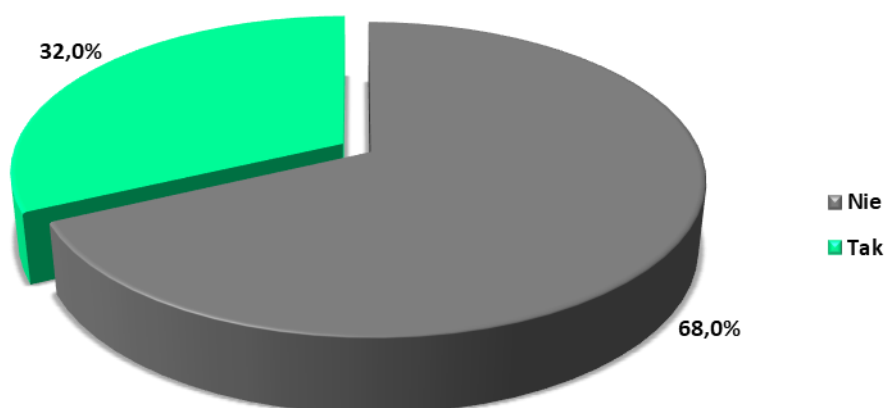
Wyniki badań przeprowadzone wśród pracodawców z terenu powiatu żagańskiego wskazały na znaczne trudności w znalezieniu pracowników o odpowiednich kompetencjach. W związku z powyższym postanowiono także zbadać, czy pracownicy, którzy są już zatrudnieni w badanych przedsiębiorstwach, mają wystarczające kompetencje, czy może powinni je podnosić. Okazuje się, że zdecydowana większość badanych pracodawców – łącznie 86,0% uważa, że pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie mają wystarczające kompetencje. Zaledwie 14,0% respondentów uważa, że zatrudnieni pracownicy nie mają wystarczających kompetencji i powinni je podnosić.

Rysunek 39. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=50, w%).



W dalszej części przedstawiono informacje na temat inwestycji poczynionych przez lokalnych pracodawców w kapitał ludzki. W rozwój kompetencji zatrudnionych pracowników poprzez kierowanie ich na szkolenia, kursy, studia, inwestuje 32,0% badanych przedsiębiorstw. Zdecydowana większość badanych firm 68,0% pracodawców nie inwestowało w pracowników.

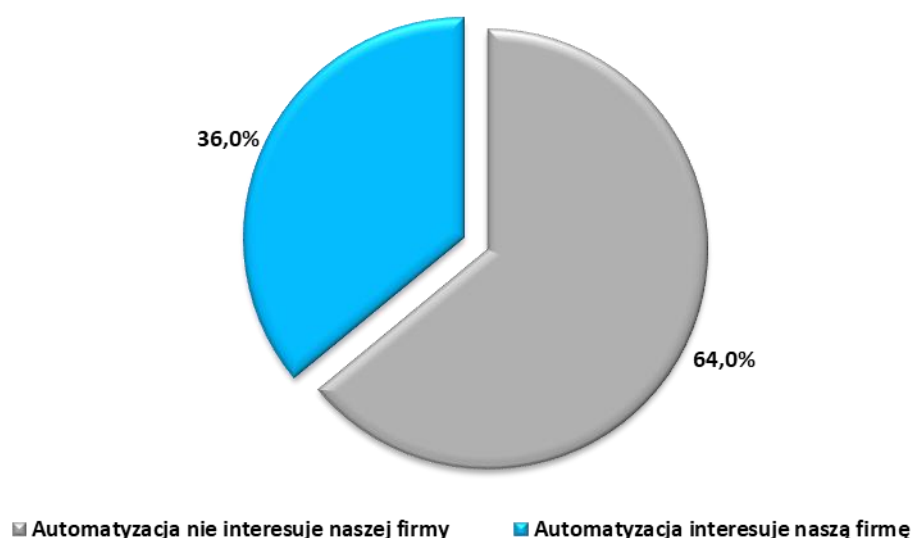
Rysunek 40. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=50, w%).



IV.18. Opinie na temat procesów automatyzacji w badanych przedsiębiorstwach.

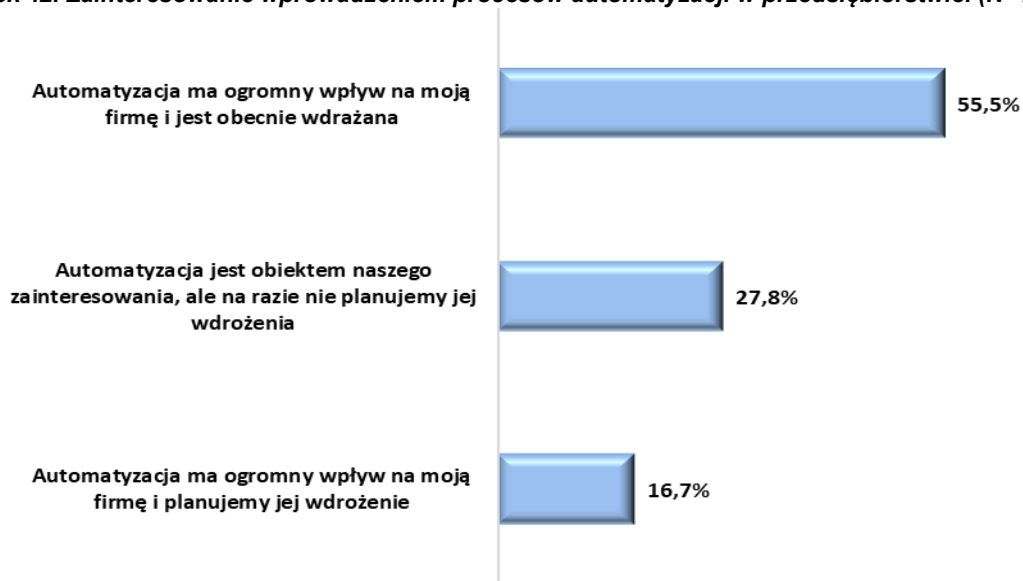
Automatyzacja może obniżyć koszty produkcji, koszty usług, zwiększyć wydajność, poprawić jakość produktu i świadczonych usług oraz wyeliminować błąd ludzki. Automatyzacja jest obecnie coraz bardziej popularna w wielu branżach. W związku z rosnącym zainteresowaniem automatyzacji procesów w firmach postanowiono zapytać badane podmioty o ocenę tych działań. Automatyzacja pewnych procesów lub całych procesów w firmie, cyfryzacja lub robotyzacja jest obiektem zainteresowania więcej niż co trzeciego przedsiębiorstwa uczestniczącego w badaniu – 36,0%. Większość badanych podmiotów gospodarczych – 64,0% nie jest zainteresowana takimi rozwiązaniami, co wynika często z wielkości firmy oraz charakteru wykonywanej działalności.

Rysunek 41. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=50, w%)



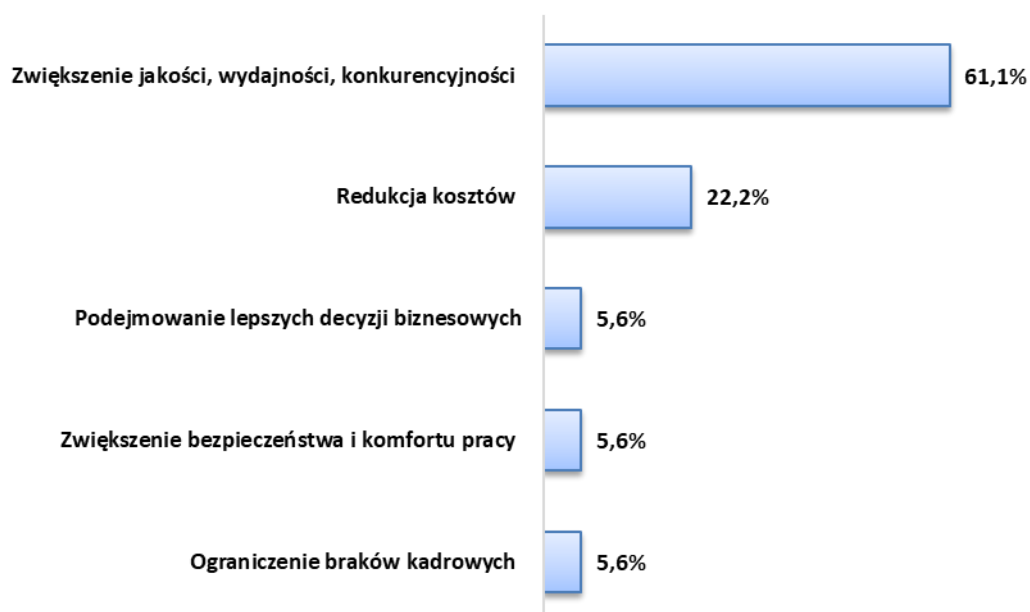
Spośród 36,0% przedsiębiorstw, których interesuje automatyzacja procesów realizowanych w firmie, ponad połowa badanych firm – 55,5% uważa, że automatyzacja ma ogromny wpływ na działalność przedsiębiorstwa i jest obecnie wdrażana w przedsiębiorstwie. 27,8% badanych firm przyznaje, że automatyzacja jest obiektem zainteresowania, ale na razie nie planuje jej wdrożenia, natomiast 16,7% planuje jej wdrożenie.

Rysunek 42. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=18, w%)



Przedsiębiorstwa, które wprowadziły lub zamierzają wdrożyć automatyzację, robotyzację lub cyfryzację procesów w przedsiębiorstwie, decydują się na nią przede wszystkim ze względu na zwiększenie jakości, wydajności, konkurencyjności przedsiębiorstwa – 61,1% wskazań. 22,2% przedsiębiorstw wdrożyła lub wdroży te procesy z powodu redukcji kosztów. Innymi powodami implementacji takich usług wskazanymi przez 5,6% badanych jest podejmowanie lepszych decyzji biznesowych, zwiększenie bezpieczeństwa oraz komfortu pracy oraz ograniczenie braków kadrowych.

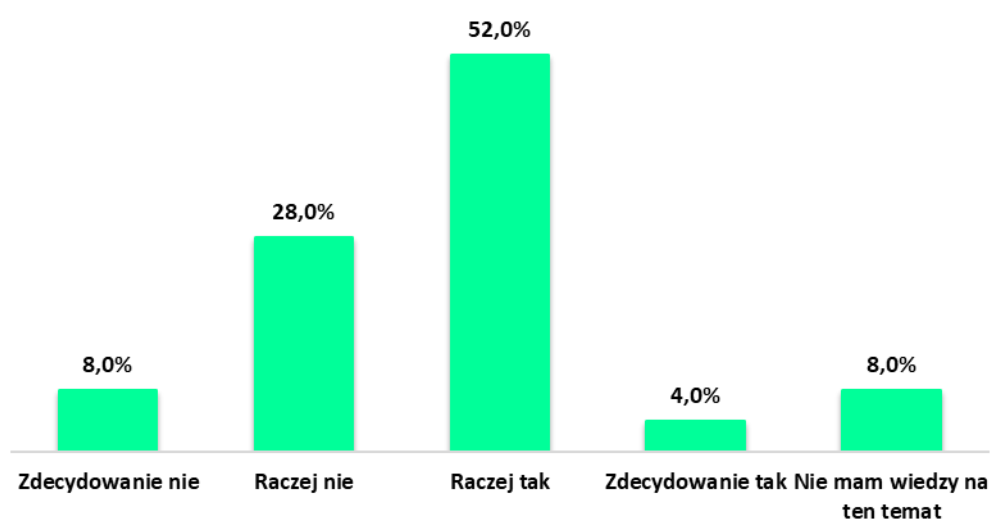
Rysunek 43. Z jakiego powodu wprowadzili lub zamierzają Państwo wprowadzić automatyzację, robotyzację, cyfryzację? (N=18, w%)



IV.19. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.

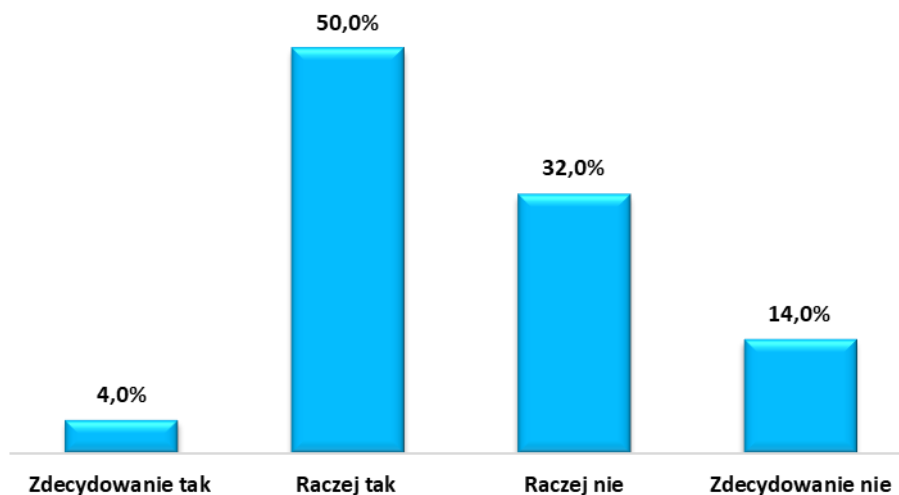
Ważnym elementem analizy lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim była kompleksowa analiza rynku edukacyjnego. Odpowiednie dopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb zmieniającego się rynku pracy jest kluczowe w zakresie zapewnienia odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów do pracy. Zdaniem ponad połowy badanych pracodawców – łącznie 56,0%, lokalne szkoły ułatwiają i stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów, którzy ukończyli edukację w jednej ze szkół ponadpodstawowych zlokalizowanych w powiecie żagańskim. Na taki odsetek pozytywnych wskazań składały się opinie *zdecydowanie tak* oraz *raczej tak*, które wskazało odpowiednio 4,0% oraz 52,0% badanych. Negatywnie na temat możliwości przygotowania absolwentów do podjęcia pracy wypowiedziało się łącznie 36,0% badanych pracodawców. Należy zwrócić uwagę, iż część badanych pracodawców – 8,0% nie ma wiedzy na ten temat.

Rysunek 44. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych w powiecie żagańskim? (N=50, w%)



Opinia pracodawców na temat adekwatności kierunków kształcenia oferowanego przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu żagańskiego do potrzeb lokalnego rynku pracy jest pozytywna. Według łącznie 54,0% badanych pracodawców kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu żagańskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy. Innego zdania było łącznie 46,0% badanych, którzy uznali, że rynek edukacyjny w powiecie żagańskim nie odpowiada na potrzeby i oczekiwania lokalnych pracodawców.

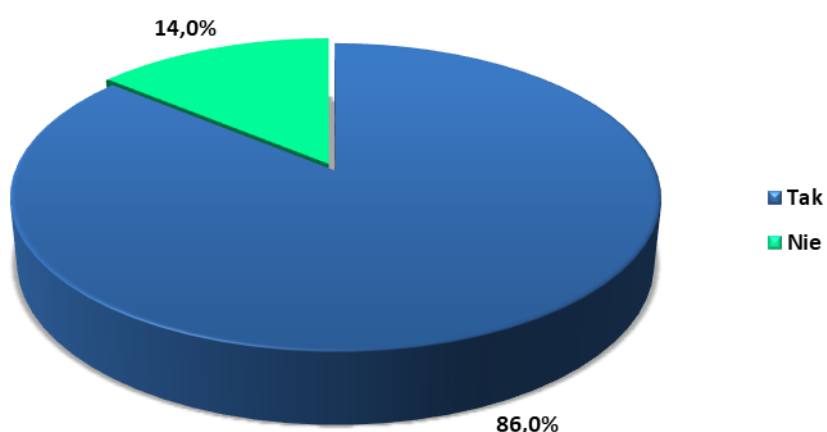
Rysunek 45. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu żagańskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=50, w%)



IV.20. Współpraca lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Żaganiu.

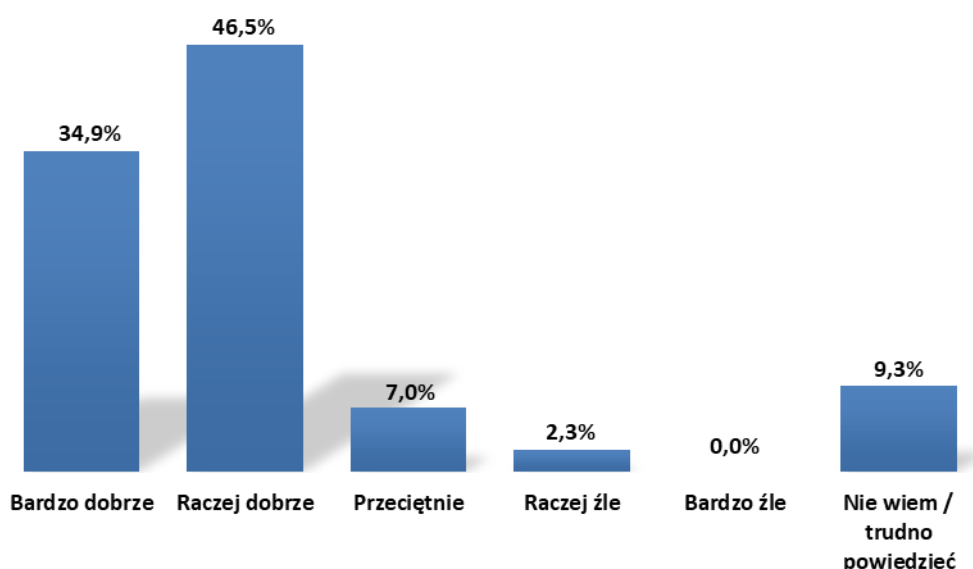
W niniejszej części analizy przedstawiono ocenę współpracy pomiędzy pracodawcami a Powiatowym Urzędem Pracy w Żaganiu. Z Powiatowym Urzędem Pracy w Żaganiu współpracowała większość badanych pracodawców – 86,0%.

Rysunek 46. Czy współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Żaganiu? (N=50, w%)



Okazuje się, że zdecydowana większość badanych pracodawców, którzy kiedykolwiek współpracowali z Powiatowym Urzędem Pracy w Żaganiu – 81,4% jest zadowolona ze współpracy z urzędem. Pracodawcy wysoko ocenili jakość współpracy oraz zakres pomocy udzielanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu. Na taki odsetek wskazały się pozytywne opinie *bardzo dobrze* oraz *raczej dobrze*, które wymieniło odpowiednio 34,9% oraz 46,5% badanych. Za ledwie 2,3% pracodawców udzieliło odpowiedzi nacechowanych pejoratywnie. Przeciętną ocenę wskazało 7,0% badanych przedsiębiorców współpracujących z Powiatowym Urzędem Pracy w Żaganiu. Odpowiedź *nie wiem / trudno powiedzieć* wymieniło 9,3% respondentów.

Rysunek 47. Jeśli współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Żaganiu, jak oceniali Państwo tę współpracę? (N=43, w%)



W celu uzupełniania 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 zaszeregowane do ogólniejszych kategorii odpowiedzi. Analiza udzielonych przez respondentów odpowiedzi powinna ukierunkować rodzaje działań inicjowanych przez urząd pracy na rzecz lokalnych pracodawców. Pracodawcy mieli możliwość zaopiniowania potrzeby utworzenia nowych obszarów działań Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu lub zmian w zakresie dotychczasowej współpracy. Odpowiedzi badanych miały charakter swobodnej wypowiedzi, dlatego w ramach analizy przedstawiono, w sposób hasłowy najważniejsze oczekiwania, potrzeby i postulaty lokalnych pracodawców. Tytułem wprowadzenia należy zauważyć, iż zdecydowana większość

badanych pracodawców nie ma sprecyzowanych oczekiwań w stosunku do działań inicjowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu. Duża grupa badanych pracodawców jest zadowolona z dotychczasowej współpracy i niczego więcej nie oczekuje od urzędu pracy. Warto zaznaczyć, iż zdecydowana większość badanych pracodawców nie ma jakichkolwiek trudności w kooperacji z Powiatowym Urzędem Pracy w Żaganiu ani zastrzeżeń, co do jakości współpracy. Pomimo pozytywnych opinii lub braku zastrzeżeń dotyczących współpracy w analizie zwrócono uwagę na występowanie określonych barier, które napotykają pracodawcy, a których likwidacja może przyczynić się do jeszcze skutecznego współdziałania podmiotów rynku pracy.

Uwagi dotyczące działań Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu

- *Lepsza selekcja kandydatów (osób bezrobotnych) skierowanych przez Powiatowy Urząd Pracy.*
- *Zwiększenie liczby kursów doszkalających dla młodych osób bezrobotnych.*
- *Zwiększenie liczby skierowań na praktyki, staże.*
- *Większa liczba praktycznych zajęć dla osób bezrobotnych, staży.*
- *Zwiększenie liczby kursów indywidualnych dla osób bezrobotnych.*
- *Kursy zawodowe, więcej praktyki niż teorii, kursy zawodowe, ale skuteczne.*

V. 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. Na podstawie pogłębionych analiz 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 ściśle związane z popytem i podażą 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 Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu.

Tabela 55. Analiza SWOT – lokalny rynek pracy w powiecie żagańskim

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Potencjał terenów inwestycyjnych. ✓ Strefy gospodarcze w powiecie żagańskim przyciągające inwestorów: Żagańska Strefa Gospodarcza, Strefa Aktywności Gospodarczej w Iłowie, Strefa w Szprotawie – Wiechlice. ✓ Znaczne zasoby kapitału ludzkiego. ✓ Względnie wysokie nasycenie kapitałem fizycznym. ✓ Znaczny odsetek osób w wieku produkcyjnym. ✓ Rosnący poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Zmniejszająca się liczba ludności, co związane jest z procesami migracyjnymi oraz ujemnym przyrostem naturalnym. ✓ Spadek liczby ludności odnotowano na terenie niemal każdej z gmin powiatu żagańskiego). ✓ Wśród mieszkańców powiatu notuje się niższy odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym niż w województwie lubuskim. ✓ Negatywna struktura wiekowa społeczności powiatu żagańskiego.

<p>mieszkańców, wzrost świadomości osób dorosłych w zakresie konieczności podnoszenia kwalifikacji.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Rosnąca liczba podmiotów gospodarczych w powiecie. ✓ Wzrost przedsiębiorczości indywidualnej w całym powiecie żagańskim. ✓ Rosnący poziom przedsiębiorczości, szczególnie wśród osób młodych. ✓ Dobrze rozwinięta sieć szkół ponadpodstawowych oraz zwiększenie znaczenia procesu poradnictwa zawodowego na etapie edukacji. ✓ Wysoki poziom wykształcenia osób młodych. ✓ 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. ✓ Systematycznie zwiększa się liczba podmiotów gospodarczych, szczególnie podmiotów małych i średnich. ✓ Rosnący potencjał ekonomiczno-wytwórczy przedsiębiorstw. ✓ Rozwój sektora usług i handlu, generujący nowe miejsca pracy. ✓ Duża różnorodność branż reprezentowanych przez mikro i małe 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ujemny przyrost naturalny. ✓ Odpływ wykwalifikowanej kadry. ✓ Brak jednostek o charakterze naukowobadawczym wspierających rozwój gospodarczy oraz innowacyjność firm. ✓ Ograniczone środki finansowe powiatu żagańskiego na inwestycje oraz promocję powiatu. ✓ Feminizacja bezrobocia – 59,3% bezrobotnych kobiet wśród ogółu bezrobotnych. ✓ Duży odsetek osób długotrwale bezrobotnych – 44,8% ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Żaganiu. ✓ Zjawisko długotrwałego bezrobocia jest istotnie powiązane z wiekiem osób bezrobotnych. Wraz z wiekiem osób bezrobotnych wzrasta odsetek osób długotrwale bezrobotnych. ✓ Wysoki wskaźnik bezrobocia wśród osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat – 28,7% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. ✓ Wysoki udział bezrobotnych powracających do rejestrów po raz kolejny, co świadczy o nietrwałości podejmowanego zatrudnienia. ✓ Na lokalnym rynku pracy występuje wiele zawodów deficytowych, na które występuje duże zapotrzebowanie na rynku pracy, a jednocześnie, brakuje
---	--

<p>przedsiębiorstwa.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Wzrost zainteresowania samozatrudnieniem wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu. ✓ Wysoka efektywność dotychczasowych działań aktywizacyjnych podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu. ✓ Skuteczna realizacja programów rynku pracy. 	<p>osób bezrobotnych w tych zawodach, które mogłyby tę pracę podjąć.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Wysoki odsetek osób bezrobotnych posiadających niskie kwalifikacje zawodowe. ✓ Wzrastająca liczba osób korzystających z pomocy społecznej. ✓ Duży odsetek klientów pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędów Pracy w Żaganiu dla celów innych niż aktywizacja (ubezpieczenie zdrowotne, pomoc społeczna), niezainteresowanych zmianą swojej sytuacji lub pracujących w „szarej strefie” ✓ Wysoka liczba bezrobotnych pozbawionych prawa do zasiłku. ✓ Niska mobilność przestrzenna i zawodowa bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego. ✓ Brak zainteresowania uczniów kierunkami kształcenia w zawodach deficytowych.
<p>SZANSE</p>	<p>ZAGROŻENIA</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dostępność terenów inwestycyjnych, mogących przyciągnąć kolejnych pracodawców. ✓ Zagospodarowanie terenów pod inwestycje. ✓ Dalszy rozwój stref gospodarczych w powiecie żagańskim. ✓ Sukcesywny wzrost liczby 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Starzenie się społeczeństwa. Spadek liczby osób w wieku produkcyjnym, przy jednoczesnym wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym. ✓ Struktura mieszkańców powiatu żagańskiego ze względu na swoją specyfikę będzie charakteryzowała się w kolejnych latach ujemnym bilansem

<p>przedsiębiorstw w powiecie żagańskim, wpływający na wzrost poziomu zatrudnienia.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Rozwój gospodarki napędzany poprzez wzrost liczby podmiotów. ✓ Rozwój regionu oraz przemiany na rynku pracy dzięki wykorzystaniu funduszy strukturalnych. ✓ Relatywna stabilizacja zatrudnienia w regionie. Utrzymywany poziom zatrudnienia. ✓ Rozwój małych i średnich przedsiębiorstw. ✓ Inwestycje tworzące nowe miejsca pracy. ✓ Inwestycje w nowoczesne technologie. ✓ Dobra współpraca między instytucjami samorządowymi, sektorem prywatnym i organizacjami pozarządowymi. ✓ Dalszy rozwój sektora prywatnego i kontynuowanie polityki wzmocnienia atrakcyjności inwestycyjnej powiatu żagańskiego. ✓ Szkolnictwo otwarte na zmianę kierunków, doskonalenie kształcenia praktycznego oraz rozwój doradztwa zawodowego w szkołach 	<p>migracyjnym i ujemnym bilansem naturalnym, co skutkować będzie, faktem, że liczba ludności będzie się sukcesywnie zmniejszać.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Kryzys gospodarczy wywołany ogłoszoną pandemią Covid-19 oraz wojną na Ukrainie. ✓ Trudne do oszacowania i przewidzenia zmiany na lokalnym rynku pracy wywołane przez ogłoszoną pandemię Covid-19 oraz wojnę na Ukrainie. ✓ Kryzys gospodarczy. Inflacja, wzrost cen, wzrost poziomu bezrobocia. ✓ Likwidacja małych firm w związku z kryzysem gospodarczym, inflacją oraz kosztami prowadzenia działalności gospodarczej. ✓ Niestabilna sytuacja ekonomiczna firm. ✓ Zmieniające się przepisy prawa, niesprzyjające rozwojowi firm. ✓ Wzrost kosztów pracy. ✓ Przewidywany odpływ wykwalifikowanych pracowników. ✓ Szara strefa zatrudnienia, ukryte bezrobocie. ✓ Postępująca migracja szczególnie osób młodych i wykształconych. ✓ Pogłębianie się strukturalnego charakteru bezrobocia ze względu na brak miejsc pracy dla kobiet. ✓ Ograniczenie środków finansowych na aktywizację osób bezrobotnych. ✓ Coraz trudniejsza aktywizacja
---	---

	<p>zawodowa osób bezrobotnych ze względu na pozostawanie w rejestrach osób defaworyzowanych na rynku pracy.</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Brak możliwości identyfikacji osób niechętnych do podjęcia zatrudnienia, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy m.in. ze względu na ubezpieczenie zdrowotne.✓ Długotrwałe bezrobocie prowadzące do zjawiska ubóstwa, patologii, wykluczenia społecznego oraz marginalizacji.✓ Niechęć długookresowo bezrobotnych do udziału w programach aktywizacyjnych i podejmowania dalszej edukacji.✓ Wzrost liczby osób niepracujących, utrzymujących się z zasiłków socjalnych.
--	---

VI. Cele i działania Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2023- 2026.

(odbiorcy, formy wsparcia, źródła finansowania, monitoring Programu po zakończeniu każdego roku według określonego przez Wykonawcę wzoru sprawozdania z podjętych działań za każdy rok),

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

Misja strategiczna:

Konsekwentne i skuteczne przeciwdziałanie bezrobociu w powiecie żagańskim oraz ochrona miejsca pracy poprzez aktywne wspieranie lokalnego rynku pracy w kooperacji z pracodawcami, instytucjami edukacyjnymi oraz pozostałymi instytucjami rynku pracy.

W celu efektywnego i skutecznego realizowania wyznaczonych działań w obszarze rynku pracy Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu będzie dążyć do zwiększenia zakresu współpracy z lokalnymi partnerami i wzrostu jakości świadczonych usług. Realizując działania w obszarze aktywizacji lokalnego rynku pracy, Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu współpracować będzie intensywnie z partnerami rynku pracy w celu łagodzenia negatywnych skutków wywołanych przez sytuacje kryzysowe między innymi takie jak: konsekwencje wojny na Ukrainie, kryzys gospodarczy, pandemia Covid – 19. Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu inicjować będzie działania zmierzające do aktywizacji zawodowej osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w szczególności takich jak: osoby długotrwale bezrobotne oraz osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat.

Cele Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji zawodowej lokalnego rynku pracy na lata 2023 – 2026 zostały określone na podstawie analizy danych zastanych, badania lokalnych pracodawców oraz możliwości prowadzenia interwencji na rynku pracy w ramach obowiązujących przepisów prawa. W toku prowadzonych analiz zdiagnozowano cel nadrzędny.

Cel nadrzędny Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji zawodowej lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2023 – 2026: zwiększenie poziomu aktywności zawodowej bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego oraz ochrona miejsc pracy.

Cel główny, cele szczegółowe oraz priorytety i zadania przyjęte w programie są zgodne z projektem Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok oraz Krajowym Planem Działań na rzecz Zatrudnienia na 2022 rok. W ramach Programu określone zostały cztery główne – strategiczne cele, w ramach których zidentyfikowano 21 celów szczegółowych, które zostaną osiągnięte w wyniku realizacji poszczególnych zadań:

Cel strategiczny 1:

Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych, w tym osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Cel strategiczny 2:

Efektywna współpraca z partnerami rynku pracy (pracodawcy, instytucje edukacyjne oraz instytucje rynku pracy) na rzecz przeciwdziałania sytuacjom kryzysowym na rynku pracy.

Cel strategiczny 3

Współpraca z instytucjami edukacyjnymi na rzecz dopasowania kwalifikacji osób bezrobotnych do potrzeb i oczekiwań osób bezrobotnych.

Cel strategiczny 4

Podnoszenie jakości usług realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu.

Rysunek 48. Cele strategiczne, cele szczegółowe, działania, realizatorzy oraz wskaźniki monitoringu Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2023 – 2026.

Cel strategiczny I. Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych, w tym osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy		
Cele szczegółowe	Działania	Wskaźniki monitoringu
I.1. Promowanie i świadczenie poradnictwa pracy	1. Nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z pracodawcami.	Liczba kontaktów z pracodawcami.
		Liczba pozyskanych ofert pracy.
	2. Dobór kandydatów do pracy odpowiadających zgłaszanym potrzebom.	Liczba wydanych skierowań do pracy.
		Liczba odnotowanych podjęć pracy.
I.2. Poradnictwo zawodowe dostosowane do potrzeb klientów.	1. Prowadzenie rozmów wstępnych i porad indywidualnych w zakresie pomocy klientom w planowaniu dalszej ścieżki zawodowej	Liczba rozmów wstępnych
		Liczba zrealizowanych porad indywidualnych.
	3. Rozwój usług grupowego poradnictwa zawodowego.	Liczba uczestników porad grupowych
		Liczba uczestników szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy.
I.3. Rozwój kwalifikacji zawodowych mieszkańców powiatu żagańskiego	1. Organizacja szkoleń zawodowych.	Liczba osób zarejestrowanych skierowanych na szkolenia zawodowe.
		Liczba osób zarejestrowanych, które nabyły nowe kwalifikacje.
	2. Współpraca z pracodawcami w zakresie kształcenia ustawicznego.	Liczba zrealizowanych bonów szkoleniowych.
		Liczba zawartych umów w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.
I.4. Wsparcie w nabywaniu nowego doświadczenia zawodowego.	1. Organizacja staży, w tym w ramach bonów stażowych.	Liczba przeszkolonych pracowników.
		Liczba osób zarejestrowanych skierowanych do odbycia staży.
I.5. Rozwój współpracy z pracodawcami.	1. Organizacja miejsc pracy subsydiowanej.	Liczba osób skierowanych do odbycia pracy subsydiowanej
		Liczba pozyskanych ofert pracy subsydiowanej.
	2. Świadczenie usług poradnictwa zawodowego dla pracodawców.	Liczba pracodawców korzystających z oferty Urzędu.
I.6. Zapewnienie odpowiedniej ilości ofert pracy do realizacji	1. Rozpoznawanie, badanie aktualnych potrzeb oraz oczekiwań pracodawców, przyjmowanie i upowszechnianie krajowych ofert pracy	Liczba raportów, analiz.
	2. Stosowanie różnych form i technik realizacji ofert pracy, np. poprzez podejmowanie i utrzymywanie kontaktów z pracodawcami krajowymi, organizowanie giełd i targów prac	Liczba spotkań z pracodawcami, liczba wizyt, liczba giełd, targów pracy.

	Uaktualnianie bazy danych o osobach bezrobotnych w celu posiadania bieżących informacji niezbędnych do realizacji ofert pracy	Liczba działań
I.7. 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 dotyczących sytuacji na rynku pracy.
		Liczba grupowych porad i informacji zawodowych.
I.8. Aktywizacja zawodowa grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy.	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.
	2. 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.
	3. Pozyskiwanie dodatkowych funduszy na działania polityki rynku pracy.	Wartość pozyskanych środków z funduszy dodatkowych i liczba osób objętych programami/ projektami.

Cel strategiczny II. Efektywna współpraca z partnerami rynku pracy (pracodawcy, instytucje edukacyjne oraz instytucje rynku pracy) na rzecz przeciwdziałania sytuacjom kryzysowym na rynku pracy.

Cele szczegółowe	Działania	Wskaźniki monitoringu
II.1 Bieżące monitorowanie sytuacji na lokalnym rynku pracy.	1. Kontynuowanie i rozpowszechnianie Informacji o stanie i strukturze bezrobocia w powiecie żagańskim oraz działaniach podejmowanych w celu łagodzenia jego skutków.	Liczba publikacji. Liczba wysłanych informacji.
	2. Bieżące monitorowanie danych statystycznych, mogących świadczyć o wystąpieniu sytuacji kryzysowej. Monitorowanie sytuacji lokalnych pracodawców.	Liczba opracowanych analiz. Liczba kontaktów z pracodawcami. Liczba wysłanych informacji.
	3. Prowadzenie, publikowanie i upowszechnianie badań na temat lokalnego rynku pracy.	Liczba badań, publikacji, analiz.
	4. Aktywne uczestnictwo w spotkaniach, konferencjach, szkoleniach związanych z sytuacją na rynku pracy.	Liczba spotkań, warsztatów, konferencji, szkoleń.

II.2. Zintensyfikowanie współpracy z lokalnymi pracodawcami, instytucjami edukacyjnymi oraz instytucjami rynku pracy – usprawnienie przepływu informacji.	1. Upowszechniania informacji o działaniach podejmowanych przez PUP w Żaganiu. Organizacja otwartych spotkań z udziałem przedsiębiorców, instytucji edukacyjnych oraz instytucji rynku pracy (w dobie pandemii działań networkingowych, webinarów, konferencji on-line).	Liczba spotkań, warsztatów, konferencji, liczba kontaktów.
	2. Zwiększenie częstotliwość kontaktów bezpośrednich z pracodawcami, wysyłanie informacji o programach, ofertach i informacjach o lokalnym rynku pracy.	Liczba kontaktów z pracodawcami.
II.3. Promowanie powiatu jako sprzyjającego przedsiębiorcom, promocja przedsiębiorców z powiatu oraz ich produktów.	1. Promowanie wśród lokalnych pracodawców instrumentów rynku pracy wspierających zatrudnienie, realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy oraz inne podmioty i instytucje.	Liczba przeprowadzonych wizyt u pracodawców promujących działania PUP.
	2. Organizowanie targów i giełd pracy.	Liczba spotkań informacyjnych zorganizowanych dla pracodawców.
	3. Współpraca z pracodawcami w zakresie realizacji instrumentów rynku pracy wspierających tworzenie nowych miejsc pracy.	Liczba zorganizowanych targów i giełd pracy. Liczba pracodawców korzystających z poszczególnych usług i instrumentów rynku pracy i liczba dofinansowanych nowych miejsc pracy.

Cel strategiczny III. Współpraca z instytucjami edukacyjnymi na rzecz dopasowania kwalifikacji osób bezrobotnych do potrzeb i oczekiwań osób bezrobotnych.

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 kształcenia zawodowego.	Liczba zorganizowanych spotkań promujących ideę kształcenia ustawicznego.	
	2. Promowanie kształcenia zawodowego wśród absolwentów szkół ponadpodstawowych.	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.	
		Liczba osób bezrobotnych i poszukujących pracy, którym sfinansowane zostały koszty egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz koszty uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu.	
	4. Promocja i wsparcie kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników.	Liczba pracodawców i pracowników uczestniczących w szkoleniach finansowanych z KFS oraz rodzaj tych szkoleń.	

Cel strategiczny IV. Podnoszenie 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,
- Starostwo powiatowe,
- Samorządy gminne,
- Ośrodki pomocy społecznej,
- PCPR,
- Pracodawcy,
- Organizacje pozarządowe,
- Szkoły ponadpodstawowe,

Nadzór nad realizacją zadań określonych w *Program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2023 – 2026* będzie sprawowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu. Monitoring będzie odbywał się na bieżąco. Cykliczne monitorowanie stopnia realizacji Programu należy do kompetencji Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu. 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, jeśli wystąpi taka potrzeba.

➤ **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 ze 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.

Spis rysunków

<i>Rysunek 1. Mapa powiatu żagańskiego.</i>	8
<i>Rysunek 2. Liczba mieszkańców powiatu żagańskiego w latach 2015 – 2021 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)</i>	14
<i>Rysunek 3. Przyrost naturalny w powiecie żagańskim w latach 2011 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)</i>	16
<i>Rysunek 4. Wskaźnik obciążenia demograficznego (ludność osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) w powiecie żagańskim w latach 2011-2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).</i>	17
<i>Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie żagańskim na koniec roku w latach 2011 – 2021 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)</i>	23
<i>Rysunek 6. Zatrudnieni w powiecie żagańskim w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne, dane Głównego Urzędu Statystycznego). (Dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego)</i>	31
<i>Rysunek 7. Absolwenci danego typu szkół w ogólnej liczbie absolwentów szkół ponadgimnazjalnych w powiecie żagańskim (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)</i>	37
<i>Rysunek 8. Stopa bezrobocia w powiecie żagańskim w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)</i>	41
<i>Rysunek 9. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych z podziałem na płeć według danych na koniec roku w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)</i>	42
<i>Rysunek 10. Procentowy udział bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego według gminy w powiecie żagańskim na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)</i>	43
<i>Rysunek 11. Napływ bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)</i>	44
<i>Rysunek 12. Odpływ bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)</i>	45
<i>Rysunek 13. Procentowy udział bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego z prawem do zasiłku do ogółu osób bezrobotnych w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).</i>	46

Rysunek 14. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego według czasu pozostawania bez pracy na koniec 2021 roku (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).	47
Rysunek 15. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego według wieku na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).	48
Rysunek 16. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego według wykształcenia na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).	49
Rysunek 17. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego według stażu pracy na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).	50
Rysunek 18. Przyjęte oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w latach 2019 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).	68
Rysunek 19. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=50, w%)	96
Rysunek 20. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=50, w%)	97
Rysunek 21. Profil/branża, w której działa badane przedsiębiorstwo (N=50, w%)	98
Rysunek 22. Czy w okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=50, w%)	99
Rysunek 23. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku. (N=50, w%)	101
Rysunek 24. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=50, w%)	102
Rysunek 25. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=50, w%).	103
Rysunek 26. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=50, w%)	104
Rysunek 27. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=50, w%)	106
Rysunek 28. Zainteresowanie zatrudnianiem poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=50, w%)	107
Rysunek 29. Czy w okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku Państwa firma zwalniała pracowników? (N=50, w%)	107
Rysunek 30. Powody zwolnień pracowników. (N=35, w%)	110
Rysunek 31. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy. (N=50, w%)	112
Rysunek 32. Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała problemy ze znalezieniem pracowników? (N=50, w%)	113
Rysunek 33. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=50, w%)	114
Rysunek 34. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=50, w%)	115
Rysunek 35. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=50, w%)	116

Rysunek 36. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=50, w%).....	117
Rysunek 37. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=50, w%).....	118
Rysunek 38. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=50, w%).....	119
Rysunek 39. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=50, w%).....	120
Rysunek 40. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=50, w%).....	120
Rysunek 41. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=50, w%).....	121
Rysunek 42. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=18, w%).....	122
Rysunek 43. Z jakiego powodu wprowadzili lub zamierzają Państwo wprowadzić automatyzację, robotyzację, cyfryzację? (N=18, w%)	122
Rysunek 44. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych w powiecie żagańskim? (N=50, w%).....	123
Rysunek 45. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu żagańskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=50, w%)	124
Rysunek 46. Czy współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Żaganiu? (N=50, w%)	124
Rysunek 47. Jeśli współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Żaganiu, jak oceniają Państwo tą współpracę? (N=43, w%).....	125
Rysunek 48. Cele strategiczne, cele szczegółowe, działania, realizatorzy oraz wskaźniki monitoringu Programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy w powiecie żagańskim na lata 2023 – 2026.....	135

Spis tabel

Tabela 1. Podstawowe dane charakteryzujące gminy powiatu żagańskiego według danych na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	9
Tabela 2. Charakterystyka demograficzna gmin powiatu żagańskiego na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	13
Tabela 3. Liczba ludności w poszczególnych gminach powiatu żagańskiego w latach 2015 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	14
Tabela 4. Ludność powiatu żagańskiego, województwa lubuskiego oraz Polski według kategorii (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	15
Tabela 5. Procentowy udział ludności według wieku w poszczególnych gminach powiatu żagańskiego - stan na koniec grudnia 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	16
Tabela 6. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie żagańskim w latach 2030 – 2050. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	18
Tabela 7. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa lubuskiego. Stan na 31.XII.2021 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	23
Tabela 8. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa lubuskiego na 1000 mieszkańców. Stan na 31.XII.2021 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	24
Tabela 9. Zarejestrowane przedsiębiorstwa w poszczególnych gminach powiatu żagańskiego na dzień 31.XII.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	24
Tabela 10. Struktura podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników na dzień 31.XII.2021 r. w powiecie żagańskim. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	25
Tabela 11. Branże, liczba i odsetek podmiotów w powiecie żagańskim na dzień 31.XII.2021 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	26
Tabela 12. Zmiany w liczbie podmiotów gospodarczych w powiecie żagańskim według branż. Dane na dzień 31.XII.2011 r. oraz na dzień 31.XII.2021 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	27

Tabela 13. Struktura podmiotów gospodarczych w powiecie żagańskim oraz województwie lubuskim według branż. Dane na dzień 31.XII.2021 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	28
Tabela 14. Przedsiębiorczość indywidualna – osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym w gminach powiatu żagańskiego w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	29
Tabela 15. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w powiatach województwa lubuskiego w latach 2016 – 2020 (w tysiącach złotych).....	29
Tabela 16. Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiatach województwa lubuskiego w latach 2016 – 2020 (w tysiącach złotych).....	30
Tabela 17. Struktura zatrudnienia w powiecie żagańskim w 2021 roku ze względu na sektor działalności PKD. (źródło: opracowanie własne, dane Głównego Urzędu Statystycznego) (Dane nie uwzględniają pracujących w jednostkach budżetowych działających w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa publicznego).....	31
Tabela 18. Stopa bezrobocia w powiatach województwa lubuskiego na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	40
Tabela 19. Stopa bezrobocia w powiecie żagańskim w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	41
Tabela 20. Liczba bezrobotnych w końcu okresu (stan na ostatni dzień miesiąca) według gminy w powiecie żagańskim w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).....	43
Tabela 21. Napływ bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).....	44
Tabela 22. Odpyływ bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).....	45
Tabela 23. Przyczyny wyłączeń bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu). ..	45
Tabela 24. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego z prawem do zasiłku do ogółu osób bezrobotnych w latach 2016 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).	46
Tabela 25. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego według czasu pozostawania bez pracy w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).....	47
Tabela 26. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego według wieku w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)	48
Tabela 27. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego według wykształcenia w latach 2016 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).....	49

Tabela 28. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego według stażu pracy w latach 2016 –2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).....	50
Tabela 29. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy - stan na 31 grudnia 2021 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).	51
Tabela 30. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w latach 2016 – 2021 – stan na 31.XII. danego roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).	52
Tabela 31. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu żagańskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w latach 2016 – 2021 – stan na 31.XII. danego roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).	52
Tabela 32. Liczba zgłoszonych ofert pracy (wolnych miejsc pracy) w latach 2019-2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).....	65
Tabela 33. Liczba osób bezrobotnych, które skorzystały z porad indywidualnych, z porad grupowych oraz udzielonych indywidualnych informacji zawodowych w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)	69
Tabela 34. Liczba osób, które rozpoczęły i ukończyły szkolenia oraz liczba osób, które podjęły pracę w trakcie szkolenia lub do 3 miesięcy po jego ukończeniu. w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)	70
Tabela 35. Informacje na temat realizacji Indywidualnych Planów Działań przez Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu w latach 2020 – 2021 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)	71
Tabela 36. Realizacja kształcenia ustawicznego w ramach KFS w latach 2019-2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).....	72
Tabela 37. Wydatki ze środków finansowych przyznanych algorytmem w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).....	72
Tabela 38. Liczba osób bezrobotnych zatrudnionych przy pracach interwencyjnych w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu) ...	73
Tabela 39. Liczba osób bezrobotnych zatrudnionych w ramach robót publicznych w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu) ...	74
Tabela 40. Liczba osób bezrobotnych zatrudnionych po stażu w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).....	74
Tabela 41. Liczba osób skierowanych do wykonywania prac społecznie użytecznych w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu) ...	75
Tabela 42. Liczba przyznanych jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).....	75

Tabela 43. Liczba zatrudnionych osób w ramach refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)	76
Tabela 44. Liczba zatrudnionych osób w ramach bonu na zasiedlenie w latach 2019 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).....	76
Tabela 45. Wydatkowanie w 2021 roku środków w ramach Tarczy Antykryzysowej według stanu na dzień 31.12.2021 r (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).....	77
Tabela 46. Wnioski o jednorazową pożyczkę na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, o której mowa w artykule 15 zzd realizowane w okresie od 01.01.2020 roku do 31.12.2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).....	79
Tabela 47. Wnioski o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenie społeczne o którym mowa w artykule 15 zzb realizowane w okresie od 01.01.2020 roku do 31.12.2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)	80
Tabela 48. Wnioski o dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej, o której mowa w artykule 15 zzc realizowane w okresie od 01.04.2020 r do 30.11.2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu).....	82
Tabela 49. Wnioski o dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenie społeczne, o którym mowa w art. 15 zze realizowane w okresie od 01.01.2020 roku do 31.12.2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)	84
Tabela 50. Wnioski o dotacje przyznawane na podstawie rozporządzeń w sprawie wsparcia uczestników obrotu gospodarczego poszkodowanych wskutek pandemii COVID 19 realizowane w okresie od 01.01.2020 roku do 31.12.2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Żaganiu)	85
Tabela 51. Nowo przyjmowani pracownicy według zawodu / stanowiska.	99
Tabela 52. Planowane przyjęcia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.....	102
Tabela 53. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców. (N=50, w%).....	105
Tabela 54. Zwalniani pracownicy według zawodu / stanowiska.	108
Tabela 55. Analiza SWOT – lokalny rynek pracy w powiecie żagańskim	128