

Badanie rynku pracy w powiecie lubińskim



Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie

Zamawiający:



Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie

ul. Jana Kilińskiego 12B,
59-300 Lubin



Badanie zrealizowane przez:

INDEKS Ośrodek Badań Społecznych

www.indeks-badania.pl
ul. Jana Pawła II 14,
61-139 Poznań

Lubin, kwiecień 2023

Spis treści:

Wprowadzenie.....	5
Opis zastosowanej metodologii.....	6
I. Charakterystyka powiatu lubińskiego.....	9
I.1. Demografia mieszkańców powiatu lubińskiego.....	10
I.2. Prognoza demograficzna dla powiatu lubińskiego.....	14
II. Charakterystyka gospodarcza powiatu lubińskiego.....	16
II.1. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych w powiecie lubińskim.....	17
II.2. Liczba i struktura podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne w powiecie lubińskim.....	24
II.3. Nakłady inwestycyjne i wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiatu lubińskiego.....	25
III. Analiza SWOT powiatu lubińskiego.....	28
IV. Analiza bezrobocia w powiecie lubińskim – ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.....	34
IV.1. Bezrobotni z prawem do zasiłku.....	38
IV.2. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy.....	39
IV.3. Bezrobotni według wieku.....	40
IV.4. Bezrobotni według wykształcenia.....	42
IV.5. Bezrobotni według stażu pracy.....	43
IV.6. Osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy.....	44
IV.7. Barometr zawodów w powiecie lubińskim.....	45
V. Badanie sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie.....	51
V.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie.....	51
V.2. Ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.....	52
V.3. Powody rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie.....	57
V.4. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych.....	59

V.5. Gotowość zatrudnienia.	60
V.6. Powody braku możliwości podjęcia zatrudnienia.....	61
V.7. Bariery i trudności w znalezieniu pracy.....	62
V.8. Elementy zwiększające szanse na podjęcie zatrudnienia.	64
V.9. Elementy zachęcające do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie.....	66
V.10. Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne.	67
V.11. Oczekiwane wynagrodzenie.....	68
V.12. Oczekiwania pozapłacowe.....	69
V.13. Najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy.....	70
VI.14. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika.....	72
VI.15. Zawód posiadany przez osoby bezrobotne.....	73
V.16. Ocena posiadanego zawodu.....	74
V.17. Kwalifikacje, kompetencje i umiejętności posiadane przez osoby bezrobotne.	75
V.18. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.	78
V.19. Gotowość do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego.	79
V.20. Zainteresowanie osób bezrobotnych uczestnictwem w szkoleniach i kursach.....	80
V.21. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych.	82
V.22. Gotowość do dojazdów do pracy.....	84
V.23. Gotowość do podjęcia pracy poza powiatem lub województwem.....	85
V.24. Stopień zadowolenia z dotychczasowej obsługi realizowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie.....	86
V.25. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy.....	87
VI. Badanie przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie lubińskim.....	90
VI.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie lubińskim.....	90
VI.2. Charakterystyka badanej próby.....	91
VI.3. Struktura zrealizowanego popytu na pracę w powiecie lubińskim.....	95
VI.4. Powody przyjęć pracowników.....	99
VI.5. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy.	101
VI.6. Polityka przedsiębiorstw wobec poziomu wynagrodzeń pracowników.	104

VI.7. Oczekiwane kwalifikacje i kompetencje kandydatów do pracy.....	107
VI.8. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców....	
.....	108
VI.9. Zwolnienia pracowników w badanych przedsiębiorstwach.....	110
VI.10. Powody zwolnień pracowników.....	113
VI.11. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy.....	114
VI.12. Problemy ze znalezieniem pracowników.....	116
VI.13. Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.....	117
VI.14. Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny.....	119
VI.15. Zapobieganie rezygnacjom z pracy.....	122
VI.16. Zatrudnienie pracowników w wieku powyżej 50 lat oraz emerytów, jako sposób na uzupełnienie deficytów kadrowych.....	124
VI.17. Kompetencje zatrudnionych pracowników, inwestycje w kapitał ludzki przedsiębiorstwa.....	126
VI.18. Opinie na temat procesów automatyzacji w badanych przedsiębiorstwach.....	128
VII.19. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.....	130
VI.20. Współpraca lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie....	134
VI.21. Ocena projektu pilotażowego „Praca zdalna - widok na przyszłość” realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie.....	138
VII. Wnioski z badań.....	142
VIII. Rekomendacje.....	158
Spis rysunków:.....	167
Spis tabel:.....	171

Wprowadzenie

Prezentowane opracowanie zawiera kompleksowe wyniki badania rynku pracy w powiecie lubińskim, które zostało przeprowadzone w okresie od marca do kwietnia 2023 roku. Celem głównym badania rynku pracy była szczegółowa diagnoza popytu na pracę oraz prognoza sytuacji na kolejne lata. Do istotnych celów projektu zaliczyć należy także takie aspekty jak: zapotrzebowanie na kwalifikacje na lokalnym rynku pracy, określenie słabych i mocnych stron lokalnego rynku pracy oraz szans i zagrożeń dla tego rynku. Poznanie faktycznych przyczyn występowania problemów na lokalnym rynku pracy możliwe jest tylko w przypadku posiadania kompleksowej charakterystyki i analizy sytuacji na tym rynku pracy. Także skuteczny dobór narzędzi w celu przeciwdziałania bezrobociu i kreowaniu zatrudnienia wymaga efektywnego monitorowania sytuacji na rynku pracy. Efektem holistycznej obserwacji lokalnego rynku pracy w powiecie lubińskim jest niniejszy raport.

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

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

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

Opis zastosowanej metodologii.

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

Na cały proces badawczy składały się następujące etapy realizacji projektu:

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

- ✓ Opracowanie raportu z badań.

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

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

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

➤ **Badanie przeprowadzone wśród osób bezrobotnych.**

Zgodnie z zaakceptowaną koncepcją metodologiczną badanie przeprowadzono wśród N=200 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. Badanie zostało zrealizowane w marcu 2023 roku przez przeszkolonych ankierów. Dobór próby miał charakter kwotowo – celowy, w którym kwoty wyznaczono na podstawie takich zmiennych jak płeć oraz miejsce zamieszkania osób bezrobotnych. Rozkład zmiennych badanej próby jest reprezentatywny, w odniesieniu do struktury zarejestrowanych osób bezrobotnych w

Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. W ramach doboru próby przestrzegano wytycznych dotyczących realizacji badania wśród osób bezrobotnych.

➤ **Badanie przeprowadzone wśród pracodawców.**

Zgodnie z zaakceptowaną koncepcją metodologiczną badanie przeprowadzono wśród N=200 podmiotów gospodarczych prowadzących działalność na obszarze lokalnego rynku pracy w powiecie lubińskim. Badanie zostało zrealizowane w marcu 2023 roku przez przeszkolonych ankieterów. Wywiady stanowiące kluczowy materiał badawczy przeprowadzone zostały wśród osób, które podejmują strategiczne decyzje w firmie. Pracodawcy zostali dobrani w sposób celowo nieproporcjonalny. Chcąc zbadać realny popyt na pracę i oczekiwania pracodawców zatrudniających pracowników w ramach procedury badawczej postanowiono dokonać celowego, nieproporcjonalnego doboru próby i wykluczenia z badania podmiotów nie zatrudniających pracowników z jednoczesnym zwiększeniem liczby podmiotów zatrudniających powyżej 9 pracowników.

Pod względem podziału administracyjnego powiat lubiński, został powołany w 1999 roku w ramach reformy administracyjnej położony jest w północnej części województwa dolnośląskiego na Wysoczyźnie Lubińskiej i zajmuje on powierzchnię ok. 712 km², co stanowi 3,57% obszaru Dolnego Śląska i 0,23% powierzchni kraju. Północne rejony powiatu lubińskiego obejmują Wzgórza Polkowickie. Powiat Lubiński graniczy z powiatami: wołowskim, górowskim, głogowskim, polkowickim oraz legnickim. Powiat lubiński obejmuje swym zasięgiem: gminę miejską Lubin o powierzchni 41 km², co stanowi 6% powierzchni powiatu, gminę wiejską Lubin – o powierzchni 290 km², co stanowi 41% powierzchni powiatu, gminę miejsko-wiejską Ścinawa o powierzchni 164 km², co stanowi 23% powierzchni powiatu oraz gminę Rudna – o powierzchni 217 km², co stanowi 30% powierzchni powiatu. Stolicą powiatu lubińskiego i centrum administracyjnym jest miasto Lubin. Miasto Lubin jest położone w odległości ok. 80 km od Wrocławia, Zielonej Góry, Wałbrzycha i Jeleniej Góry. W odległości do 100 km znajduje się nie mniej niż 10 przejść granicznych z Niemcami i Czechami. Miasto stanowi centrum gospodarczego subregionu Zagłębia Miedziowego.

A detailed map of Lubin County (powiat lubiński) in Poland. The map shows the county's irregular border, highlighted in orange. Major roads are depicted as grey lines, and the railway network is shown as black lines with cross-ticks. The Lubin city center is marked with a blue airplane icon and labeled 'Lubin'. The map is divided into numerous smaller administrative units, likely gminas, each labeled with its name. Notable features include the 'Jezioro Mosi' (Mosice Lake) in the northwest, the 'Złoty Stok' (Golden Stok) area in the center, and the 'Złoty Stok' (Golden Stok) area in the center. The map also shows the 'Złoty Stok' (Golden Stok) area in the center. The map is divided into numerous smaller administrative units, likely gminas, each labeled with its name. Notable features include the 'Jezioro Mosi' (Mosice Lake) in the northwest, the 'Złoty Stok' (Golden Stok) area in the center, and the 'Złoty Stok' (Golden Stok) area in the center.

I.1. Demografia mieszkańców powiatu lubińskiego.

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec grudnia 2021 roku powiat lubiński zamieszkiwało 103 927 osób. Wśród mieszkańców powiatu nieznacznie przeważały kobiety 55 387 osób, co stanowiło 51,9% wszystkich mieszkańców powiatu. Liczba mężczyzn mieszkających w powiecie to 49 984. Mieszkańcy powiatu lubińskiego zamieszkują na obszarze 712 km², co oznacza, że na 1 km² przypada średnio 146 osób. Powiat lubiński charakteryzuje się stabilnością pod względem stanu ludności i ma typową strukturę płciową. Na 100 mężczyzn przypada 108 kobiet, co oznacza, że w stosunku do województwa (108) i kraju (107), zachowuje równowagę płci. Zdecydowanie największa liczba mieszkańców powiatu lubińskiego mieszka w mieście Lubin (stolicy powiatu) – 69 267 osób (66,6% ogółu mieszkańców powiatu lubińskiego). Relatywnie duża grupa mieszkańców powiatu lubińskiego mieszka na terenie gminy Lubin – 17 722 osoby (17,1% ogółu mieszkańców powiatu). Udział mieszkańców pozostałych gmin, w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu lubińskiego, kształtuje się w przedziale pomiędzy 7% a 9%. Największa gęstość zaludnienia występuje w mieście Lubin, natomiast najmniejsza w gminie Rudna. Liczba ludności w skali całego powiatu lubińskiego w ostatnim roku niestety zmalała. Spadek liczby ludności był największy w mieście Lubin. Jedynie w gminie wiejskiej Lubin notuje się bardzo dynamiczny wzrost liczby ludności w okresie ostatniego roku. Szczegółowe dane dotyczące poszczególnych gmin powiatu lubińskiego zamieszczono w Tabeli nr 1.

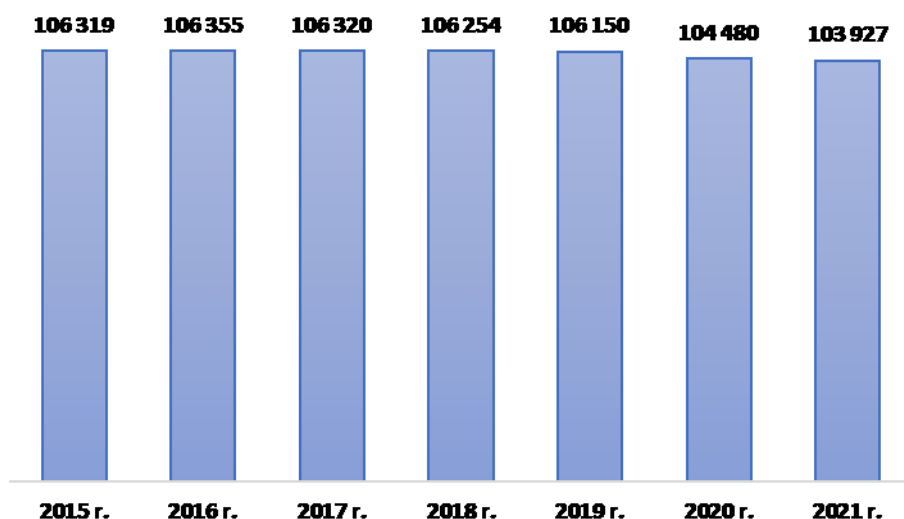
Tabela 1. Charakterystyka demograficzna gmin powiatu lubińskiego na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	Liczba mieszkańców	Odsetek mieszkańców w powiecie	Liczba kobiet	Ludność na 1 km ²	zmiana liczby ludności na 1000 mieszkańców
Lubin – miasto	69 267	66,6%	36 542	1 699	-12,8
Lubin – gmina wiejska	17 722	17,1%	8 841	61	23,0
Rudna – gmina wiejska	7 437	7,2%	3 759	34	-4,6
Ścinawa – gmina miejsko – wiejska	9 501	9,1%	4 801	58	-1,9
Powiat lubiński	103 927	100,0%	53 943	146	-5,3

W ostatnich latach liczba ludności powiatu lubińskiego nieznacznie zmniejsza się, co związane jest z procesami migracyjnymi oraz ujemnym przyrostem naturalnym. W porównaniu do danych z 2020 roku liczba ludności zmniejszyła się o 553 osoby. Natomiast

w odniesieniu do 2015 roku liczba mieszkańców powiatu lubińskiego zmniejszyła się o 2 392 osoby, co stanowi procentowy spadek liczby mieszkańców wynoszący 2,2%.

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



Porównując liczbę ludności w poszczególnych gminach powiatu lubińskiego w latach 2015 – 2021, należy stwierdzić, iż spadek liczby ludności odnotowano na terenie niemal każdej z gmin powiatu lubińskiego. Największy spadek liczby ludności w analizowanym okresie odnotowano w mieście Lubin. Jedynie w gminie wiejskiej Lubin odnotowano wyraźny wzrost liczby ludności. Szczegółowe zmiany w liczbie ludności w analizowanym okresie przedstawia Tabela nr 2.

Tabela 2. Liczba ludności w poszczególnych gminach powiatu lubińskiego 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.
Lubin – miasto	73 352	73 154	72 892	72 581	72 300	70 166	69 267
Lubin – gmina wiejska	15 056	15 310	15 605	15 920	16 178	17 324	17 722
Rudna – gmina wiejska	7 699	7 729	7 742	7 785	7 806	7 471	7 437
Ścinawa – gmina miejsko – wiejska	10 212	10 162	10 081	9 968	9 866	9 519	9 501
Powiat lubiński	115 125	114 336	113 923	113 315	112 644	109 713	108 615

Struktura wiekowa ludności w powiecie lubińskim na koniec 2021 roku przedstawiała się następująco: 18,1% mieszkańców należało do grupy osób w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), 57,0% to grupa osób w wieku produkcyjnym (18-60 lub 65 lat, w zależności od płci), a 24,9% zaliczało się do grupy osób w wieku poprodukcyjnym (powyżej 60 lub 65 lat). Przekrój wiekowy ludności zamieszkującej powiat lubiński różni się nieznacznie od struktury

wiekowej mieszkańców całego województwa dolnośląskiego. Wśród mieszkańców powiatu notuje się większy odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym oraz niższy odsetek osób w wieku produkcyjnym niż w województwie dolnośląskim.

Tabela 3. Ludność powiatu lubińskiego, województwa dolnośląskiego oraz Polski według kategorii (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	powiat lubiński	województwo dolnośląskie	Polska
w wieku przedprodukcyjnym	18,1%	17,3%	18,2%
w wieku produkcyjnym	57,0%	59,2%	59,2%
w wieku poprodukcyjnym	24,9%	23,5%	22,6%

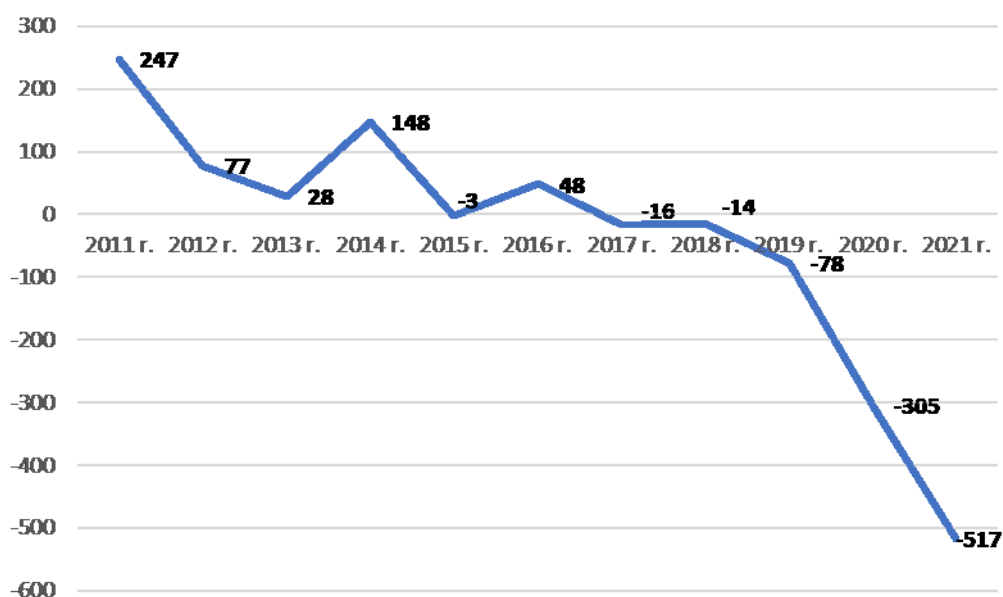
W odniesieniu do wskaźników krajowych i regionalnych należy stwierdzić, że obecnie struktura wiekowa społeczności powiatu lubińskiego jest negatywna. Przy coraz niższym poziomie liczby osób w wieku przedprodukcyjnym zwiększa się liczba osób w wieku poprodukcyjnym. Wśród wszystkich gmin powiatu lubińskiego najkorzystniejsza sytuacja demograficzna występuje w gminie wiejskiej Lubin, gdzie na 16,5% osób w wieku poprodukcyjnym przypadają 22,2% osoby w wieku przedprodukcyjnym. Relatywnie najgorsza sytuacja prezentuje się w mieście Lubin, gdzie na 27,8% osób w wieku poprodukcyjnym przypada zaledwie 16,8% osób w wieku przedprodukcyjnym. Zła sytuacja demograficzna odnotowana została także w gminie Ścinawa, gdzie na 23,8% osób w wieku poprodukcyjnym przypada 17,7% osób w wieku przedprodukcyjnym. Udział procentowy ludności według kategorii wiekowych w poszczególnych gminach powiatu lubińskiego przedstawia Tabela nr 4.

Tabela 4. Procentowy udział ludności według wieku w poszczególnych gminach powiatu lubińskiego - stan na koniec grudnia 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	w wieku przedprodukcyjnym	w wieku produkcyjnym	w wieku poprodukcyjnym
Lubin – miasto	16,8%	55,4%	27,8%
Lubin – gmina wiejska	22,2%	61,3%	16,5%
Rudna – gmina wiejska	20,6%	60,1%	19,3%
Ścinawa – gmina miejsko – wiejska	17,7%	58,5%	23,8%
Powiat lubiński	18,1%	57,0%	24,9%

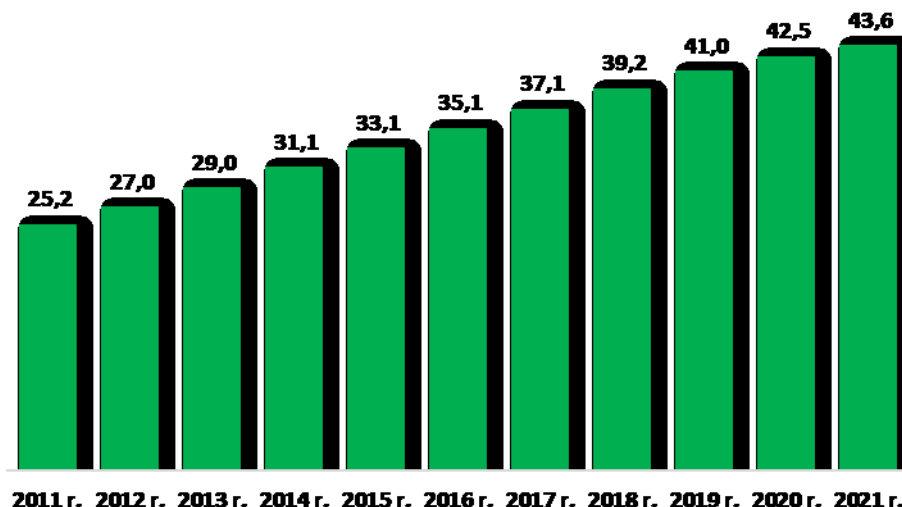
Przyrost naturalny w powiecie lubińskim w ostatnich latach jest ujemny – notuje się zdecydowanie większą liczbę zgonów niż narodzin. Ta tendencja zdecydowanie nasiliła się w latach 2019 – 2021.

Rysunek 3. Przyrost naturalny w mieście Lubin i powiecie lubińskim 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. Niestety wartość tego wskaźnika stopniowo wzrasta w powiecie lubińskim, osiągając w 2021 roku wartość 43,6 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 dolnośląskiego wynosił 39,7, 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 lubińskim w latach 2011-2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).



I.2. Prognoza demograficzna dla powiatu lubińskiego.

Struktura mieszkańców powiatu lubińskiego 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 97 917. W kolejnych dekadach zgodnie z ogólnopolską prognozą demograficzną liczba ludności będzie się stale zmniejszać. W 2040 roku liczba mieszkańców ma zmniejszyć się do 90 135, a w 2050 roku do 81 988 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 lubińskiego. Szacuje się, że liczba osób mieszkających w miastach będzie zmniejszać się bardziej dynamicznie niż liczba osób mieszkających na wsi. Zjawisko to jest związane m.in. z powstawaniem tzw. „sypialni” w okolicach uprzemysłowionych i zurbanizowanych terenów. Zjawisko to od lat obserwowane w innych większych miejscowościach również będzie coraz bardziej widoczne w Lubinie. Powstawanie tak zwanych „sypialni” dla miast związane jest z potrzebą w zakresie posiadania domu, poprawienia walorów mieszkaniowych i zamieszkania poza obszarami wysoce zurbanizowanymi, ale w ich pobliżu. Takie zjawisko może pociągnąć za sobą możliwość rozwoju gmin sąsiadujących z większymi ośrodkami miejskimi i terenami

uprzemysłowionymi. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie lubińskim – prognoza demograficzna w latach 2030 – 2050 przedstawia Tabela nr 5.

Tabela 5. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie lubińskim 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	97 917	90 135	81 988
mężczyźni	47 107	43 401	39 829
kobiety	50 810	46 734	42 159
miasto	65 942	55 816	45 577
wieś	31 975	3 319	36 411
przedprodukcyjny	14 429	12 473	11 271
produkcyjny	59 306	54 895	44 793
poprodukcyjny	24 182	22 767	25 924

II. Charakterystyka gospodarcza powiatu lubińskiego.

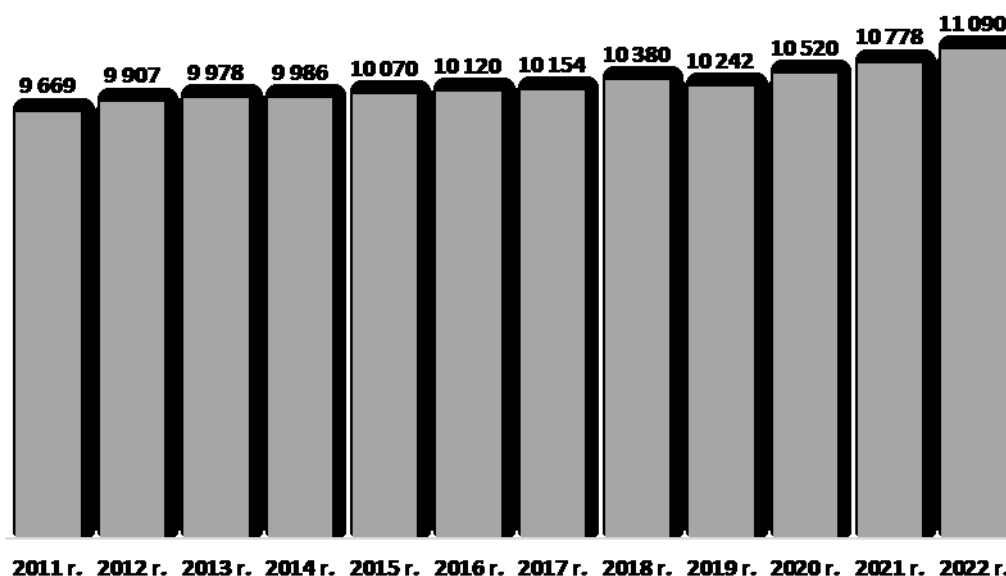
Powiat lubiński usytuowany jest w rejonie dogodnym pod względem komunikacyjnym. Przez Lubin przebiega droga międzynarodowa E-65, łącząca kraje skandynawskie z krajami Europy południowej, a w odległości 25 km przebiega autostrada A-4 łącząca kraje Europy zachodniej z Ukrainą. Dodatkowo dostęp do drogi S3, zapewnia połączenie zarówno ze Świnoujściem oraz z przejściem granicznym w Lubawce. Położenie przy głównych szlakach komunikacyjnych daje miastu oraz powiatowi lubińskiemu ogromne możliwości w dziedzinie transportu i logistyki. Połączenia kolejowe, bliskość portów rzecznych w Ścinawie i Głogowie oraz międzynarodowego portu lotniczego we Wrocławiu tworzą dogodne warunki do prowadzenia działalności gospodarczej na terenie powiatu lubińskiego. Kolejnym argumentem przemawiającym na korzyść obszaru jest także zlokalizowana na obszarze miasta - lubińska podstrefa Legnickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, która jest jeszcze jednym z wielu niezaprzeczalnych walorów powiatu lubińskiego. Preferencyjne warunki działalności inwestycyjnej stymulują napływ krajowych i zagranicznych inwestorów. Powiat lubiński i jego gospodarka rozwija się głównie poprzez bogactwo surowców mineralnych. Powiat jest zasobny w złoża surowców mineralnych takich jak rudy miedzi, węgiel brunatny, anhydryty, kruszywa naturalne, surowce ceramiczne i inne. Jednak podstawą rozwoju gospodarczego jest eksploatacja rud miedzi. Na terenie powiatu znajduje się grupa kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A., jedna z największych firm w kraju, będąca piątym na świecie i największym w Europie producentem miedzi oraz srebra. Jej dynamiczny rozwój doprowadził do przekształcenia gospodarki regionu w oparciu najnowsze technologie. Poza przemysłem miedziowym na terenie powiatu funkcjonują zakłady przemysłu odzieżowego, energetycznego, transportu i budownictwa oraz wiele mniejszych firm z zakresu gospodarki komunalnej i mieszkaniowej. Przemysł miedziowy zatrudnia kilkanaście tysięcy osób w zakładach związanych bezpośrednio z wydobyciem i przetwórstwem rudy miedzi. Dzięki odkryciu i zagospodarowaniu złóż rud miedzi rozwinęła się gospodarka, a nade wszystko uległy przeobrażeniu miasta powiatu i całego regionu. Powstał przemysł o bardzo dużym potencjale majątkowym, kapitałowym, przez co wytworzył się także bardzo duży ludzki potencjał intelektualny umożliwiający dalszy rozwój powiatu. W powiecie lubińskim funkcjonuje ponad 11 tysięcy podmiotów gospodarczych, głównie w branży handlowej oraz budowlanej. Tak przygotowane zaplecze techniczne i pomoc

samorządu stwarza dobre warunki dla przedsiębiorców do inwestowania kapitału w powiecie. Poza przemysłem miedziowym na terenie powiatu funkcjonują zakłady przemysłu energetycznego, transportu i budownictwa oraz wiele mniejszych firm z zakresu gospodarki komunalnej oraz mieszkaniowej. Kolejnym atutem powiatu jest dostępna, dobrze wykwalifikowana kadra. W Lubinie znajduje się Uczelnia Zawodowa Zagłębia Miedziowego, która jest uczelnią niepubliczną i kształci studentów od 2002 roku. Uczelnia proponuje szeroki wachlarz zróżnicowanych i ciekawych specjalności. Oprócz szkolnictwa wyższego w Lubinie znajdują się szkoły policealne, o kierunkach kształcenia dostosowanych do bieżących potrzeb lokalnego rynku pracy. Położenie powiatu dogodne pod względem komunikacyjnym, sprawnie świadczone usługi okołobiznesowe, wykwalifikowana siła robocza oraz dostępność wolnych terenów i obiektów do zagospodarowania, i chęć współpracy gmin powiatu lubińskiego z przedsiębiorcami pozwalają ocenić teren, jako atrakcyjny dla prowadzenia działalności gospodarczej. Ważnym czynnikiem rozwoju powiatu lubińskiego są także jego zasoby naturalne. Porównując powiat lubiński do innych powiatów województwa Dolnośląskiego, to obok Wrocławia, powiatu legnickiego i polkowickiego należy do jednych z najbardziej atrakcyjnych dla inwestorów. Do niewątpliwych potencjałów rozwoju powiatu lubińskiego należy wymienić takie aspekty jak: dogodne położenie, pozytywna sytuacja na rynku pracy rozbudowany i elastyczny system edukacji oraz struktura ludności powiatu.

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

Według danych pochodzących z bazy REGON Głównego Urzędu Statystycznego na koniec 2022 roku w powiecie lubińskim funkcjonowało 11 090 podmiotów gospodarczych. W porównaniu do danych z końca 2021 roku liczba podmiotów zwiększyła się o 312. W ostatniej dekadzie nastąpił dynamiczny wzrost liczby podmiotów gospodarczych w powiecie lubińskim. W porównaniu do danych z końca 2011 roku liczba podmiotów gospodarczych w powiecie lubińskim zwiększyła się aż o 1 421 podmiotów. Dynamika wzrostu podmiotów gospodarczych na przestrzeni analizowanego okresu wyniosła 14,7%. Wykres nr 5 przedstawia rozkład liczby przedsiębiorstw w okresie ostatnich lat. Liczba podmiotów gospodarczych na koniec 2022 roku była najwyższa w omawianym okresie.

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



Biorąc pod uwagę wszystkie podmioty zarejestrowane w bazie REGON dla województwa dolnośląskiego, powiat lubiński zajmuje 12 miejsce na 26 powiatów oraz 4 miasta na prawach powiatu w województwie dolnośląskim, z uwzględnieniem liczby firm.

Tabela 6. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa dolnośląskiego. Stan na 31.XII.2022 r (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

nr	Powiat	Liczba podmiotów
1	Powiat m. Wrocław	141 611
2	Powiat wrocławski	28 584
3	Powiat świdnicki	20 545
4	Powiat kłodzki	19 468
5	Powiat m. Legnica	14 599
6	Powiat m. Wałbrzych	14 293
7	Powiat m. Jelenia Góra	13 416
8	Powiat oleśnicki	12 474
9	Powiat karkonoski	12 140
10	Powiat dzierżoniowski	11 852
11	Powiat trzebnicki	11 518
12	Powiat lubiński	11 090
13	Powiat bolesławiecki	10 166
14	Powiat oławski	9 493
15	Powiat zgorzelecki	9 452
16	Powiat głogowski	8 727
17	Powiat ząbkowicki	7 524
18	Powiat wałbrzyski	7 064
19	Powiat średzki	6 935
20	Powiat lubański	6 757
21	Powiat legnicki	6 077
22	Powiat jaworski	5 627
23	Powiat złotoryjski	5 491
24	Powiat polkowicki	5 288

25	Powiat lwówecki	5 191
26	Powiat kamiennogórski	4 857
27	Powiat wołowski	4 697
28	Powiat milicki	4 415
29	Powiat strzeliński	4 406
30	Powiat górowski	3 441

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 lubińskim wynosiła 104 podmioty na 1000 mieszkańców. W klasyfikacji powiatów województwa dolnośląskiego powiat lubiński zajmował odległe 25 miejsce na 26 powiatów oraz 4 miasta na prawach powiatu w województwa dolnośląskiego.

Tabela 7. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa dolnośląskiego na 1000 mieszkańców. Stan na 31.XII.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

nr	Powiat	Liczba podmiotów
1	Powiat m. Wrocław	198,4
2	Powiat karkonoski	194,9
3	Powiat m. Jelenia Góra	171,5
4	Powiat m. Legnica	153,3
5	Powiat wrocławski	148,4
6	Powiat m. Wałbrzych	136,5
7	Powiat świdnicki	131,1
8	Powiat złotoryjski	128,8
9	Powiat wałbrzyski	127,7
10	Powiat trzebnicki	127,6
11	Powiat kłodzki	126,5
12	Powiat lubański	124,9
13	Powiat ząbkowicki	119,8
14	Powiat dzierżoniowski	119,2
15	Powiat milicki	119,0
16	Powiat oławski	117,2
17	Powiat lwówecki	116,4
18	Powiat kamiennogórski	116,3
19	Powiat jaworski	115,0
20	Powiat średzki	113,9
21	Powiat oleśnicki	113,2
22	Powiat bolesławiecki	110,9
23	Powiat zgorzelecki	107,2
24	Powiat legnicki	107,0
25	Powiat lubiński	103,7
26	Powiat strzeliński	102,3
27	Powiat górowski	101,7
28	Powiat głogowski	100,2
29	Powiat wołowski	99,7
30	Powiat polkowicki	84,3

Według danych GUS i bazy REGON na koniec 2022 roku w powiecie lubińskim zdecydowanie najwięcej przedsiębiorstw funkcjonowało na terenie miasta Lubin – 7 515, co stanowiło ponad połowę wszystkich podmiotów funkcjonujących na obszarze powiatu lubińskiego – 67,8%. Na terenie gminy Lubin działa 2 101 przedsiębiorstw – 18,9% ogółu podmiotów gospodarczych. W gminie Ścinawa i gminie Rudna odnotowano odpowiednio 864 oraz 610 podmiotów, co stanowiło 7,8% oraz 5,5% wszystkich przedsiębiorstw z terenu powiatu lubińskiego. Tabela nr 8 przedstawia ilość oraz odsetek przedsiębiorstw w poszczególnych gminach powiatu lubińskiego.

Tabela 8. Zarejestrowane przedsiębiorstwa w poszczególnych gminach powiatu lubińskiego na dzień 31.XII.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Gmina	Liczba podmiotów	%
Lubin – miasto	7 515	67,8%
Lubin – gmina wiejska	2 101	18,9%
Rudna – gmina wiejska	610	5,5%
Ścinawa – gmina miejsko – wiejska	864	7,8%
Powiat lubiński	11 090	100,0%

W powiecie lubińskim dominują najmniejsze przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (mikroprzedsiębiorstwa). Na koniec 2022 roku w powiecie lubińskim odnotowano 10 753 podmioty zatrudniające do 9 pracowników. Liczba firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników w powiecie lubińskim wynosiła 270. W tym okresie w powiecie lubińskim odnotowano 53 przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników, a także 10 podmiotów zatrudniających od 250 do 999 pracowników. Według danych REGON w powiecie lubińskim funkcjonują 4 podmioty gospodarcze zatrudniające ponad 1 000 pracowników.

Tabela 9. Struktura podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników na dzień 31.XII.2022 r. w powiecie lubińskim. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Gmina	Wielkość zatrudnienia				
	0-9	10-49	50-249	250-999	1000 i więcej
Lubin – miasto	7 269	189	43	10	4
Lubin – gmina wiejska	2 056	42	3	0	0
Rudna – gmina wiejska	584	22	4	0	0
Ścinawa – gmina miejsko – wiejska	844	17	3	0	0
Powiat lubiński	10 753	270	53	10	4

Opierając się na danych z bazy REGON prowadzonej przez Główny Urząd Statystyczny, na koniec 2022 roku w ramach sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności wynika, że dominującym obszarem działalności gospodarczej na terenie powiatu lubińskiego jest handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (21,4% rynku). W sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, odnotowano 2 360 podmiotów. 14,2% firm funkcjonuje w branży sekcji F – budownictwo (1 563 podmioty gospodarcze). Ponad 1000 podmiotów w danej branży odnotowano w powiecie lubińskim w sekcji M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna: 1 070 podmiotów, co stanowi 9,7% udziału w rynku. Kolejna pod względem liczebności podmiotów gospodarczych jest sekcja S – Pozostała działalność usługowa – 979 przedsiębiorstw (8,9% wszystkich podmiotów gospodarczych w powiecie). Tabela nr 10 przedstawia rozkład wszystkich podmiotów gospodarczych według sekcji PKD w powiecie lubińskim.

Tabela 10. Branże, liczba i odsetek podmiotów w powiecie lubińskim na dzień 31.XII.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

Rodzaj działalności	Liczba podmiotów	%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	2 360	21,4%
Sekcja F – Budownictwo	1 563	14,2%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1 070	9,7%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	979	8,9%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	762	6,9%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	644	5,8%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	586	5,3%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	555	5,0%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	520	4,7%
Sekcja P – Edukacja	417	3,8%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	391	3,6%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	343	3,1%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	271	2,5%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	266	2,4%
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	170	1,5%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	40	0,4%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	31	0,3%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	23	0,2%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	20	0,2%

W okresie ostatniej dekady w powiecie lubińskim nastąpił dynamiczny wzrost liczby podmiotów gospodarczych. W tym okresie nastąpiło nieznaczne przeobrażenie struktury podmiotów z punktu widzenia branż, w których funkcjonowały podmioty gospodarcze w powiecie lubińskim. W analizowanym okresie w największym stopniu zmniejszyła się liczba podmiotów gospodarczych funkcjonujących w branży Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych. Procentowy spadek liczby podmiotów w tym okresie wyniósł 14,6%. Zmniejszyła się także liczba podmiotów funkcjonujących w Sekcji A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (spadek o 12,8%). Spadek liczby podmiotów w trzech branżach Sekcja H – Transport i gospodarka magazynowa, Sekcja K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz Sekcja O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne był niewielki i wynosił odpowiednio 3,7%, 2,4% oraz 0,6%. Odsetek firm funkcjonujących w pozostałych branżach zwiększył się wyraźnie. 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 210,0%), Sekcja B – Górnictwo i wydobywanie węgla (wzrost liczby podmiotów o 81,8%), Sekcja P – Edukacja (wzrost liczby podmiotów o 70,9%), Sekcja J – Informacja i komunikacja (wzrost liczby podmiotów o 67,3%) oraz w Sekcja Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (wzrost liczby podmiotów o 50,9%). Dynamika zmian w zakresie liczby podmiotów gospodarczych w okresie od 31.XII.2011 roku do 31.XII.2022 roku zaprezentowana została w Tabeli nr 11.

Tabela 11. Zmiany w liczbie podmiotów gospodarczych w powiecie lubińskim według branż. Dane na dzień 31.XII.2011 r. oraz na dzień 31.XII.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	2011 r.	2022 r.	Zmiana %
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	195	170	-12,8%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	11	20	81,8%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	549	586	6,7%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	10	31	210,0%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	18	23	27,8%
Sekcja F – Budownictwo	1160	1563	34,7%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	2762	2360	-14,6%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	645	644	-0,2%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	322	343	6,5%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	162	271	67,3%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	406	391	-3,7%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	376	555	47,6%

Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	924	1070	15,8%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	376	520	38,3%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	41	40	-2,4%
Sekcja P – Edukacja	244	417	70,9%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	505	762	50,9%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	218	266	22,0%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	744	979	31,6%

Poniżej przedstawiono strukturę poszczególnych branż działalności gospodarczej w powiecie lubińskim oraz województwie dolnośląskim. Porównując na podstawie dostępnych danych liczbowych specjalizacje w powiecie lubińskim oraz w całym województwie dolnośląskim można wysnuć ciekawe wnioski. W powiecie lubińskim dominujący jest udział firm funkcjonujących w branży informacji i komunikacji, finansów, nieruchomości, działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz pozostałymi usługami (łącznie 36,8% ogółu firm) przy niewiele mniejszym odsetku podmiotów prowadzących działalność w branży handlowej, transportu, zakwaterowania i gastronomii (łącznie 30,4% ogółu firm). Odsetek firm funkcjonujących w sektorze przemysłu i budownictwa to łącznie 19,5% rynku. W całym województwie dolnośląskim także przeważają firmy z branży informacji i komunikacji, finansów, nieruchomości, działalności związanej z kulturą, rozrywką i rekreacją oraz pozostałymi usługami (łącznie 42,1% ogółu firm). Te branże są liczniej reprezentowane w województwie dolnośląskim niż w powiecie lubińskim. Firmy z branży handlowej, transportu, zakwaterowania i gastronomii to łącznie 26,6% ogółu firm. Odsetek firm z wymienionych branż jest niż w województwie dolnośląskim niż w powiecie lubińskim. Nieznacznie większy odsetek firm w porównaniu do powiatu lubińskiego funkcjonuje w branży przemysłu i budownictwa (łącznie 20,3% ogółu firm). Obserwując przedstawione w Tabeli nr 12 dane, należy zauważyć różnice w udziale poszczególnych branż w powiecie lubińskim oraz w całym województwie dolnośląskim. Największe dysproporcje występują w branży Sekcja G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych. W powiecie lubińskim zdecydowanie większy odsetek generują firmy z omawianej branży. Większy odsetek firm w powiecie lubińskim, w porównaniu do województwa dolnośląskiego notuje się także w branży Sekcja S - Pozostała działalność usługowa. Natomiast w województwie dolnośląskim większy odsetek firm niż w powiecie lubińskim notuje się w branżach Sekcja L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości oraz Sekcja J – Informacja i komunikacja.

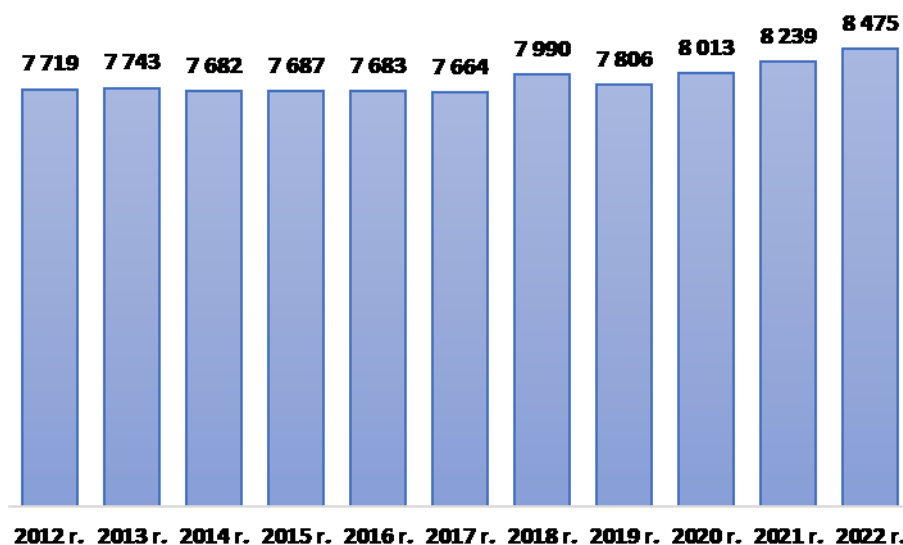
Tabela 12. Struktura podmiotów gospodarczych w powiecie lubińskim oraz Województwie Dolnośląskim według branż. Dane na dzień 31.XII.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	DOLNOŚLĄSKIE	Powiat lubijski
Sekcja A - Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1,0%	1,5%
Sekcja B - Górnictwo i wydobywanie	0,1%	0,2%
Sekcja C - Przetwórstwo przemysłowe	6,6%	5,3%
Sekcja D - Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	0,3%	0,3%
Sekcja E - Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami	0,2%	0,2%
Sekcja F – Budownictwo	13,7%	14,2%
Sekcja G - Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych	18,5%	21,4%
Sekcja H - Transport i gospodarka magazynowa	4,9%	5,8%
Sekcja I - Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	3,2%	3,1%
Sekcja J - Informacja i komunikacja	6,1%	2,5%
Sekcja K - Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2,5%	3,6%
Sekcja L - Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	11,1%	5,0%
Sekcja M - Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	10,6%	9,7%
Sekcja N - Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	3,5%	4,7%
Sekcja O - Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	0,3%	0,4%
Sekcja P – Edukacja	3,3%	3,8%
Sekcja Q - Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	5,7%	6,9%
Sekcja R - Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1,8%	2,4%
Sekcja S - Pozostała działalność usługowa	6,5%	8,9%

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

Na koniec grudnia 2022 roku osoby fizyczne prowadziły w powiecie lubińskim 8 475 firm. Sukcesywnie, wraz z ogólnym wzrostem liczby podmiotów gospodarczych w powiecie lubińskim wzrasta także liczba działalności gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne. W porównaniu do danych z końca 2021 roku liczba firm prowadzonych przez osoby fizyczne wzrosła o 236, natomiast w porównaniu do danych z końca 2012 roku liczba firm prowadzonych przez osoby fizyczne wzrosła o 756, co stanowi wzrost wynoszący 9,8%.

Rysunek 6. Liczba podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne w powiecie lubińskim w latach 2012 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)



W latach 2016 – 2021 obserwowany jest wzrost przedsiębiorczości indywidualnej zarówno w całym powiecie lubińskim, jak i w każdej z gmin powiatu lubińskiego. Tendencję wzrostową w tym zakresie prezentuje Tabela nr 13. W zakresie przedsiębiorczości indywidualnej prym wiodą mieszkańcy gminy Lubin oraz miasta Lubin.

Tabela 13. Przedsiębiorczość indywidualna – osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym w gminach powiatu lubińskiego w latach 2017 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Lubin – miasto	12,41	12,61	13,31	12,99	13,69	14,33
Lubin – gmina wiejska	12,99	13,08	14,02	14,52	14,73	15,33
Rudna – gmina wiejska	6,96	7,01	7,61	7,61	8,78	8,97
Ścinawa – gmina miejsko – wiejska	9,37	9,66	10,29	10,46	11,59	12,07
Powiat lubiński	11,79	11,96	12,68	12,57	13,31	13,90

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

Poniżej przedstawiono nakłady inwestycyjne przedsiębiorstw w powiatach województwa dolnośląskiego w latach 2017 – 2021. W powiecie lubińskim nakłady inwestycyjne były najwyższe w latach 2017 – 2018 roku i wyniosły odpowiednio 389 oraz 388 milionów złotych. W 2020 roku w powiecie lubińskim nakłady inwestycyjne wyraźnie zmniejszyły się do poziomu 691 milionów złotych, co mogło mieć bezpośredni związek

z pandemią Covid-19 i obawą pracodawców do inwestowania. Uwzględniając wszystkie powiaty oraz miasta na prawach powiatu województwa dolnośląskiego, powiat lubiński zajmuje wysokie 6 miejsce na 26 powiatów oraz 4 miasta na prawach powiatu w pod względem wielkości nakładów inwestycyjnych w przedsiębiorstwach.

Tabela 14. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w powiatach województwa dolnośląskiego w latach 2017 – 2021 (w tysiącach złotych).

	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Powiat m. Wrocław	5 649 140	4 614 124	3 876 481	4 207 214	4 913 660
Powiat wrocławski	1 033 814	1 705 319	8 374 595	5 997 246	4 107 640
Powiat polkowicki	1 493 877	1 869 622	1 829 158	1 686 616	1 554 235
Powiat zgorzelecki	1 576 920	1 860 508	1 478 668	1 316 017	1 164 352
Powiat m. Wałbrzych	785 678	963 182	989 683	974 996	1 138 251
Powiat lubiński	760 089	985 374	992 765	691 913	811 491
Powiat jaworski	97 129	898 028	1 816 214	1 561 063	790 080
Powiat olawski	700 740	894 352	807 270	376 090	719 740
Powiat głogowski	765 601	470 114	596 489	791 978	653 291
Powiat m. Legnica	695 281	784 275	606 882	571 744	599 162
Powiat świdnicki	570 653	797 966	710 377	631 719	568 906
Powiat bolesławiecki	284 891	258 609	320 642	321 352	546 498
Powiat średzki	356 060	653 784	448 726	381 256	466 810
Powiat trzebnicki	171 729	268 844	379 462	391 145	399 934
Powiat m. Jelenia Góra	225 469	327 052	264 447	234 882	323 850
Powiat oleśnicki	308 964	302 418	250 531	197 494	301 988
Powiat legnicki	171 686	340 847	359 877	305 504	275 433
Powiat kłodzki	212 772	280 106	397 775	336 358	258 307
Powiat wołowski	307 231	344 375	342 012	237 612	219 622
Powiat karkonoski	197 651	246 070	93 341	147 924	218 177
Powiat dzierżoniowski	149 548	253 413	235 347	336 772	211 730
Powiat ząbkowicki	96 250	147 488	98 245	125 117	121 638
Powiat lubański	112 036	133 687	161 273	112 803	115 575
Powiat kamiennogórski	87 750	99 008	91 459	124 191	104 669
Powiat strzeliński	73 997	178 234	122 591	83 782	103 003
Powiat wałbrzyski	46 552	55 286	89 676	80 211	83 923
Powiat milicki	147 678	156 864	62 606	93 087	72 193
Powiat złotoryjski	90 388	82 021	79 763	65 336	55 965
Powiat lwówecki	37 878	39 180	67 209	45 943	44 636
Powiat górowski	26 856	12 965	30 286	14 035	20 175

Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiecie lubińskim sukcesywnie wzrasta. W 2021 roku wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach powiatu lubińskiego wyniosła 9 miliardów 88 milionów złotych. Warto zauważyć, iż wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiecie lubińskim jest relatywnie wysoka w odniesieniu do wartości środków trwałych w przedsiębiorstwach zlokalizowanych w innych powiatach województwa

dolnośląskiego. Powiat lubiński zajmuje 6 miejsce na 26 powiatów oraz 4 miasta na prawach powiatu w województwie dolnośląskim z uwzględnieniem analizowanych wartości.

Tabela 15. Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiatach województwa dolnośląskiego w latach 2017 – 2021 (w tysiącach złotych)

	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.
Powiat m. Wrocław	59 018 306	59 518 167	61 738 739	63 685 571	66 520 672
Powiat wrocławski	12 097 819	13 929 151	16 089 992	26 250 695	28 890 159
Powiat polkowicki	16 383 838	17 209 733	18 506 625	19 298 775	19 922 532
Powiat zgorzelecki	11 407 627	11 573 623	13 353 984	14 070 370	18 190 087
Powiat m. Wałbrzych	9 515 934	9 764 420	10 442 571	10 645 898	12 213 014
Powiat lubiński	7 744 048	8 018 523	8 315 354	8 749 232	9 878 388
Powiat głogowski	7 666 241	8 364 906	8 907 738	9 071 347	9 547 664
Powiat świdnicki	7 177 734	7 611 342	7 896 548	8 217 460	8 674 567
Powiat m. Legnica	6 996 756	7 087 778	7 640 997	8 124 340	8 523 426
Powiat oławski	5 884 739	6 134 519	6 919 033	7 161 661	7 615 683
Powiat jaworski	900 344	972 721	1 894 954	3 859 881	5 270 346
Powiat m. Jelenia Góra	4 022 022	4 204 912	4 375 686	4 618 591	4 806 896
Powiat średzki	3 119 664	3 486 170	4 018 870	4 242 984	4 544 827
Powiat kłodzki	3 264 506	3 395 682	3 728 496	3 896 409	3 955 701
Powiat wołowski	2 856 421	3 178 388	3 428 042	3 642 754	3 941 900
Powiat bolesławiecki	3 718 303	3 752 333	3 135 126	4 201 043	3 919 139
Powiat oleśnicki	2 772 185	2 960 978	3 060 468	3 266 647	3 485 387
Powiat legnicki	1 822 244	2 037 070	2 823 622	2 922 627	2 945 168
Powiat karkonoski	2 677 175	2 672 830	2 613 273	2 436 108	2 658 857
Powiat dzierzoniowski	1 837 820	2 106 200	2 328 661	2 406 867	2 618 595
Powiat trzebnicki	1 567 193	1 658 077	1 792 759	2 192 793	2 471 363
Powiat strzeliński	1 595 289	1 645 346	1 711 269	1 732 673	1 459 899
Powiat ząbkowicki	1 090 494	1 150 393	1 141 050	1 355 998	1 362 835
Powiat kamiennogórski	883 051	946 403	1 006 228	1 076 557	1 234 350
Powiat lubański	958 078	1 069 401	1 158 865	1 193 984	1 214 679
Powiat milicki	773 325	771 493	826 663	840 216	912 594
Powiat złotoryjski	657 707	774 064	822 317	881 371	904 323
Powiat wałbrzyski	725 877	694 890	725 699	832 402	858 115
Powiat lwówecki	571 751	598 582	613 806	660 872	637 754
Powiat górowski	290 614	313 685	319 250	323 053	323 997

III. Analiza SWOT powiatu lubińskiego.

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

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

- **Mocne strony** – to obszary, gdzie obecne działania uważane są za skuteczne w odniesieniu do obecnych i przyszłych potrzeb, stosowane metody w ich realizacji są również skuteczne, a mechanizmy koordynacji i zarządzania są właściwe. To zjawisko pozytywne z punktu widzenia możliwości kształtowania rozwoju lokalnego rynku pracy.
- **Słabe strony** – to obszary występowania słabości w odniesieniu do obecnych i przyszłych potrzeb oraz przeszkody w wykorzystaniu szans. To zjawisko ograniczające możliwości rozwoju lokalnego rynku pracy.

- **Szanse** – to obszary, które będą miały korzystny wpływ na kształtowanie lokalnego rynku pracy. Analizując szanse, należy wskazać praktyczne prawdopodobieństwo ich powstania oraz ich potencjalne znaczenie. To zjawisko pozytywne z punktu widzenia możliwości kształtowania rozwoju lokalnego rynku pracy w powiecie lubińskim.
- **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 lubińskim.

Tabela 16. Analiza SWOT – lokalny rynek pracy w powiecie lubińskim.

MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
✓ Dogodne położenie powiatu lubińskiego. ✓ Na terenie powiatu znajduje się grupa kapitałowa KGHM Polska Miedź S.A., jedna z największych firm w kraju, będąca piątym na świecie i największym w Europie producentem miedzi oraz srebra. Jej dynamiczny rozwój doprowadził do przekształcenia gospodarki regionu w oparciu najnowsze technologie. ✓ Wysoka dostępność komunikacyjna powiatu. ✓ Rozwinięta infrastruktura i dobrze funkcjonująca komunikacja. ✓ Określone kierunki rozwoju powiatu. ✓ Duże zasoby kapitału ludzkiego. ✓ Wśród mieszkańców powiatu notuje się wyższy odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym niż w	✓ 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 lubińskiego. (za wyjątkiem gminy Lubin). ✓ Ujemny przyrost naturalny. ✓ Odpływ wykwalifikowanej kadry. ✓ Ograniczone środki finansowe powiatu lubińskiego na inwestycje oraz promocję powiatu. ✓ Feminizacja bezrobocia – 63,2% bezrobotnych kobiet wśród ogółu bezrobotnych. ✓ Duży odsetek osób długotrwale bezrobotnych – 38,2% ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lubinie.

województwie dolnośląskim. ✓ Bogata tradycja przemysłowa o wysokiej randze nie tylko krajowej, ale również europejskiej. ✓ Przemysł miedziowy, który odgrywa znaczną rolę w lokalnej i krajowej gospodarce. ✓ Potencjał terenów inwestycyjnych. ✓ Rosnąca liczba podmiotów gospodarczych w powiecie. ✓ Wzrost przedsiębiorczości indywidualnej w całym powiecie lubińskim. ✓ Rosnący poziom przedsiębiorczości, szczególnie wśród osób młodych. ✓ Wysokie nakłady inwestycyjne w firmach powiatu lubińskiego. ✓ Wysoka wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiecie lubińskim. ✓ Obecność instytucji wspierających przedsiębiorczość w powiecie lubińskim. ✓ Niski poziom stopy bezrobocia. ✓ Powiat lubiński plasuje się na 5 miejscu (pod względem poziomu stopy bezrobocia) na 26 powiatów oraz 4 miasta na prawach powiatu w województwie dolnośląskim. ✓ Wzrost zainteresowania samozatrudnieniem wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego. ✓ Wysoka efektywność dotychczasowych działań aktywizacyjnych	✓ 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 – 26,0% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. ✓ Wysoki udział bezrobotnych powracających do rejestrów po raz kolejny, co świadczy o nietrwałości podejmowanego zatrudnienia. ✓ Na lokalnym rynku pracy występuje wiele zawodów deficytowych, na które występuje duże zapotrzebowanie na rynku pracy, a jednocześnie, brakuje osób bezrobotnych w tych zawodach, które mogłyby tę pracę podjąć. ✓ Wysoki odsetek osób bezrobotnych posiadających niskie kwalifikacje zawodowe. ✓ Wzrastająca liczba osób korzystających z pomocy społecznej. ✓ Duży odsetek klientów pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędów Pracy w Lubinie 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.
--	--

podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie. ✓ Skuteczna realizacja programów rynku pracy. ✓ Aktywność Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie w obszarze kontaktu z lokalnymi przedsiębiorcami. ✓ Rozwinięta sieć szkół ponadpodstawowych. ✓ Zwiększenie znaczenia procesu poradnictwa zawodowego na etapie edukacji. ✓ System szkolnictwa dający możliwość dostosowania profilu nauczania do potrzeb inwestorów.	
SZANSE	ZAGROŻENIA
✓ Dostępność terenów inwestycyjnych, mogących przyciągnąć kolejnych pracodawców. ✓ Zagospodarowanie terenów pod inwestycje. ✓ Sukcesywny wzrost liczby przedsiębiorstw w powiecie lubińskim, wpływający na wzrost poziomu zatrudnienia. ✓ Rozwój gospodarki napędzany poprzez wzrost liczby podmiotów. ✓ Rozwój regionu oraz przemiany na rynku pracy dzięki wykorzystaniu funduszy strukturalnych. ✓ Relatywna stabilizacja zatrudnienia w regionie. Utrzymywany poziom	✓ Starzenie się społeczeństwa. Spadek liczby osób w wieku produkcyjnym, przy jednoczesnym wzroście liczby osób w wieku poprodukcyjnym. ✓ Struktura mieszkańców powiatu lubińskiego ze względu na swoją specyfikę będzie charakteryzowała się w kolejnych latach ujemnym bilansem migracyjnym i ujemnym bilansem naturalnym, co skutkować będzie, faktem, że liczba ludności będzie się sukcesywnie zmniejszać. ✓ Kryzys gospodarczy wywołany ogłoszoną pandemią Covid-19 oraz wojną na Ukrainie. ✓ Trudne do oszacowania i przewidzenia

zatrudnienia. ✓ Rozwój małych i średnich przedsiębiorstw. ✓ Inwestycje tworzące nowe miejsca pracy. ✓ Inwestycje w nowoczesne technologie. ✓ Dobra współpraca między instytucjami samorządowymi, sektorem prywatnym i organizacjami pozarządowymi. ✓ Dalszy rozwój sektora prywatnego i kontynuowanie polityki wzmacniania atrakcyjności inwestycyjnej powiatu lubińskiego.	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 zawodowa osób bezrobotnych ze względu na pozostawanie w rejestrach osób defaworyzowanych na rynku pracy. ✓ Brak możliwości identyfikacji osób niechętnych do podjęcia zatrudnienia, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy m.in. ze względu
--	--

	na ubezpieczenie zdrowotne. ✓ Długotrwałe bezrobocie prowadzące do zjawiska ubóstwa, patologii, wykluczenia społecznego oraz marginalizacji. Niechęć długookresowo bezrobotnych do udziału w programach aktywizacyjnych i podejmowania dalszej edukacji. Wzrost liczby osób niepracujących, utrzymujących się z zasiłków socjalnych.
--	--

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

Korzystna sytuacja gospodarcza w powiecie lubińskim znajduje swoje odzwierciedlenie w pozytywnej sytuacji na lokalnym rynku pracy. Świadczy o tym niski poziom stopy bezrobocia w powiecie lubińskim wynoszący na koniec 2022 roku (3,9%). Warto odnotować, że stopa bezrobocia na koniec 2022 roku wynosiła w województwie dolnośląskim 4,5%, natomiast w Polsce stopa bezrobocia kształtowała się na poziomie 5,2%. Powiat lubiński od kilkunastu lat cechuje się dynamicznym rozwojem społeczno-gospodarczym, który koreluje z coraz niższą stopą bezrobocia. Szeroki dostęp do kadry pracowniczej, obecność terenów inwestycyjnych powoduje nieustanny rozwój gospodarczy miasta Lubin i powiatu lubińskiego. Sytuacja na rynku pracy w powiecie lubińskim w ostatnich latach jest bardzo pozytywna. Uwzględniając poziom stopy bezrobocia we wszystkich powiatach województwa dolnośląskiego, na koniec 2022 roku powiat lubiński plasował się na 5 miejscu (pod względem poziomu stopy bezrobocia) na 26 powiatów oraz 4 miasta na prawach powiatu w województwie dolnośląskim.

Tabela 17. Stopa bezrobocia w powiatach województwa dolnośląskiego na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)

nr	Powiat	Stopa bezrobocia
1	Powiat wrocławski	1,5
2	Powiat m. Wrocław	1,6
3	Powiat bolesławiecki	3,2
4	Powiat m. Jelenia Góra	3,5
5	Powiat lubiński	3,9
6	Powiat m. Wałbrzych	4,2
7	Powiat oławski	4,3
8	Powiat polkowicki	4,4
9	Powiat średzki	4,9
10	Powiat trzebnicki	5,0
11	Powiat m. Legnica	5,0
12	Powiat zgorzelecki	5,1
13	Powiat dzierżoniowski	5,5
14	Powiat świdnicki	5,5
15	Powiat kamiennogórski	6,1
16	Powiat milicki	6,2
17	Powiat oleśnicki	6,2
18	Powiat głogowski	6,4
19	Powiat lubański	7,1
20	Powiat legnicki	8,1
21	Powiat karkonoski	8,9
22	Powiat lwówecki	9,0
23	Powiat ząbkowicki	9,9
24	Powiat jaworski	10,6
25	Powiat strzeliński	10,9

26	Powiat wołowski	11,6
27	Powiat kłodzki	11,8
28	Powiat wałbrzyski	12,5
29	Powiat złotoryjski	14,2
30	Powiat górowski	15,7

Na przestrzeni lat 2017 – 2022 na rynku pracy w powiecie lubińskim obserwowane były pozytywne tendencje w zakresie spadku poziomu bezrobocia i liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. W 2022 roku stopa bezrobocia oraz liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie osiągnęła najniższy poziom. Takie dane jednoznacznie świadczyły o prężnie rozwijającym się rynku pracy. Niestety w 2020 roku w związku z ogłoszoną pandemią Covid-19 sytuacja na rynku pracy uległa chwilowemu pogorszeniu. Należy także podkreślić, że wzrost bezrobocia pojawiający się od marca i kwietnia 2020 roku nie był spowodowany większym napływem osób bezrobotnych, a mniejszym odpływem osób bezrobotnych co spowodowane było wprowadzonym stanem epidemii. W 2021 roku sytuacja ustabilizowała się i mamy do czynienia z dalszym dynamicznym spadkiem stopy bezrobocia. Obecne trendy i statystyki przypominają dane sprzed pandemii Covid-19. Rynek pracy ustabilizował się, co przekłada się także na strukturę bezrobocia. W porównaniu do danych z końca 2017 roku stopa bezrobocia zdecydowanie się zmniejszyła. Spadek poziomu stopy bezrobocia wyniósł 1,1%. Poniżej przedstawiono zmiany w zakresie stopy bezrobocia rejestrowanego w ujęciu rocznym w skali powiatu, województwa oraz kraju w latach 2017 – 2022.

Rysunek 7. Stopa bezrobocia w powiecie lubińskim w latach 2017 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

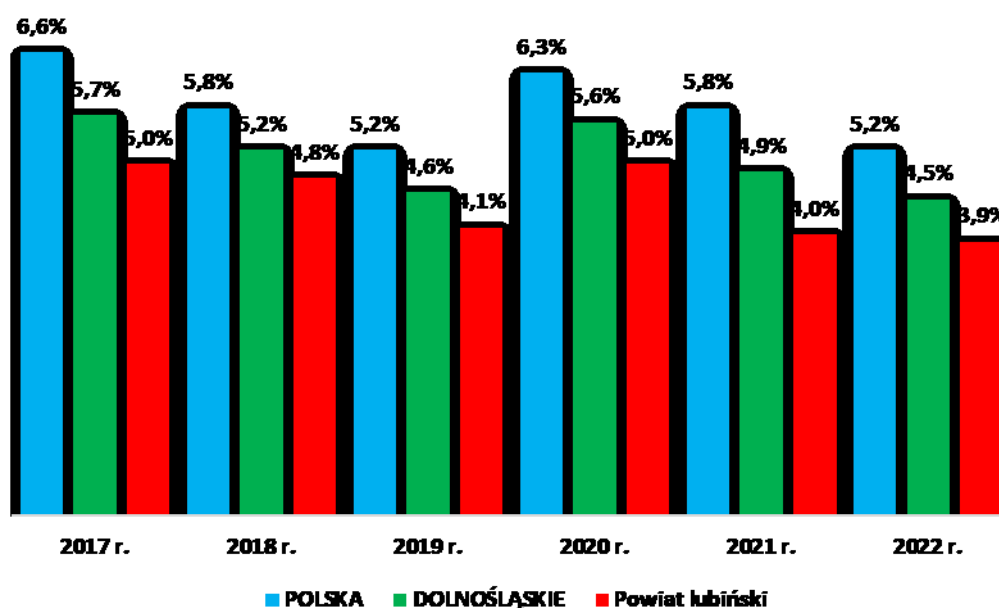


Tabela 18. Stopa bezrobocia w powiecie lubińskim w latach 2017 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)

	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
POLSKA	6,6%	5,8%	5,2%	6,3%	5,8%	5,2%
DOLNOŚLĄSKIE	5,7%	5,2%	4,6%	5,6%	4,9%	4,5%
Powiat lubiński	5,0%	4,8%	4,1%	5,0%	4,0%	3,9%

Na koniec 2022 roku zarejestrowanych było 1 298 bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego. W porównaniu do danych z końca 2021 roku liczba osób bezrobotnych uległa nieznacznemu zmniejszeniu. Spadek liczby osób bezrobotnych w powiecie lubińskim w liczbach bezwzględnych wyniósł 36, co stanowi procentowy spadek na poziomie wynoszącym 2,7 punktów procentowych. W 2020 roku liczba osób bezrobotnych była zdecydowanie wyższa i wynosiła 1 760 osób. Takie dane potwierdzają wpływ pandemii Covid-19 na sytuację na lokalnym rynku pracy w 2020 roku i wzrost bezrobocia w powiecie lubińskim. Należy jednak ponownie zwrócić uwagę, iż znaczny wzrost liczby osób bezrobotnych w 2020 roku spowodowany był pandemią Covid-19 oraz wprowadzeniem obostrzeń epidemicznych, które miały wpływ na sytuację na lokalnym rynku pracy i wzrost bezrobocia powiecie lubińskim. W latach 2017 – 2019 mieliśmy do czynienia z dynamicznym spadkiem liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych, niestety ta pozytywna tendencja została zastopowana w 2020 roku, kiedy po raz pierwszy od kilku lat nastąpił wzrost liczby osób bezrobotnych liczonych rok do roku. Od 2021 roku ponownie mieliśmy do czynienia z pozytywnymi zmianami na rynku pracy i powrotem do sytuacji obserwowanej przed pandemią Covid-19.

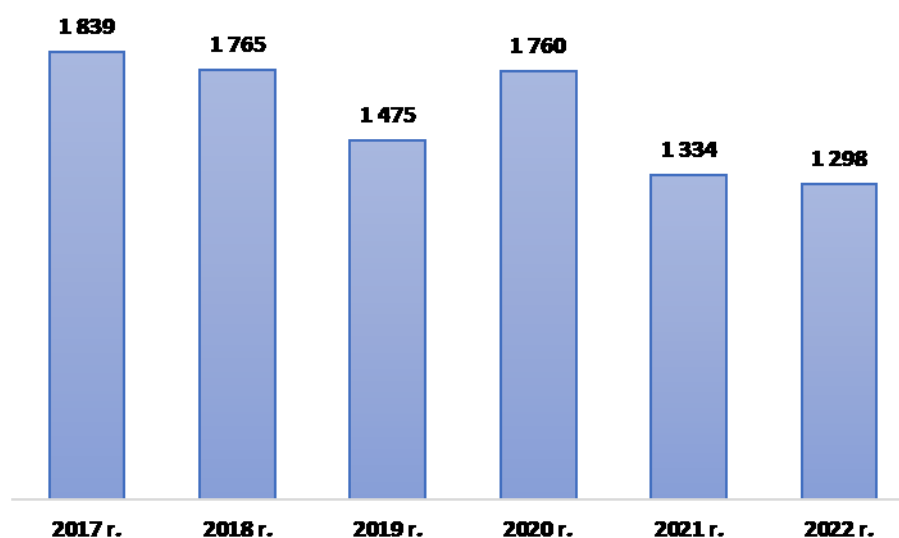
Rysunek 8. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).

Tabela 19. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie)

	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych	1 839	1 765	1 475	1 760	1 334	1 298

Bezrobocie w powiecie lubińskim jest wysoce sfeminizowane. Na koniec 2022 roku w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie zarejestrowanych było 820 bezrobotnych kobiet (63,2% ogółu osób bezrobotnych). W tym okresie zarejestrowanych było 478 bezrobotnych mężczyzn (36,8% ogółu osób bezrobotnych). W porównaniu do danych z końca 2021 roku liczba bezrobotnych kobiet zmniejszyła się o 39, natomiast w porównaniu do danych z końca 2016 roku liczba ta zmniejszyła się aż o 387, co stanowi procentowy spadek wynoszący 32,1%. Na koniec 2022 roku zarejestrowanych było 478 bezrobotnych mężczyzn. W porównaniu do danych z końca 2021 roku liczba bezrobotnych mężczyzn zwiększyła się o 3, natomiast w porównaniu do danych z końca 2017 roku liczba bezrobotnych mężczyzn zmniejszyła się o 154.

Rysunek 9. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego z uwzględnieniem płci według danych na koniec roku w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).

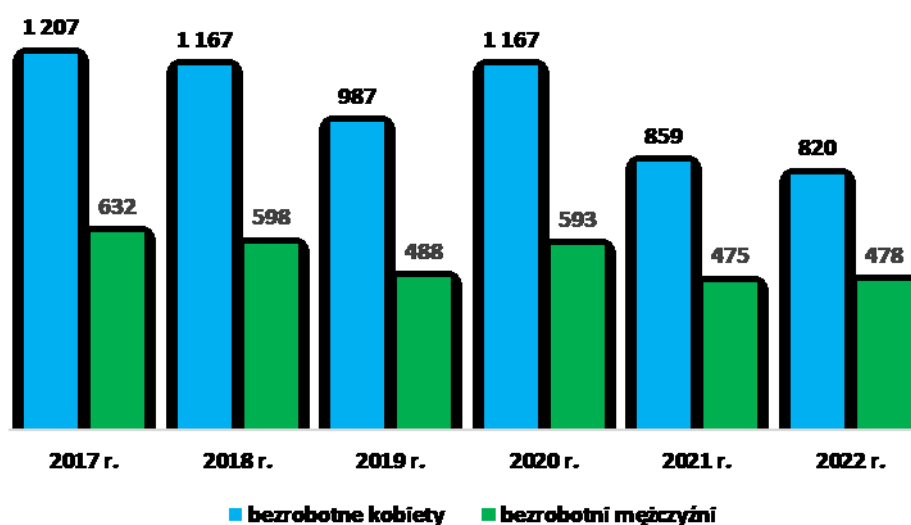


Tabela 20. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego z uwzględnieniem płci, według danych na koniec roku w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).

	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
bezrobotne kobiety	1 207	1 167	987	1 167	859	820
bezrobotni mężczyźni	632	598	488	593	475	478

Pod względem poziomu bezrobocia w poszczególnych gminach powiatu lubińskiego, obserwuje się silne zróżnicowanie terytorialne. Odsetek bezrobotnych z terenu miasta Lubin wynosi aż 63,1% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego (819 osób). Znaczna grupa bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie to mieszkańcy gminy Lubin – 204 (15,7% ogółu osób bezrobotnych). Liczba bezrobotnych mieszkańców gminy Ścinawa to 155 – 11,9% ogólnej liczby bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego. Najmniej osób bezrobotnych stanowili mieszkańcy gminy Rudna – 120 osób, co stanowi 9,2% wszystkich osób bezrobotnych. Różnice w liczbie osób bezrobotnych wynikają z wielkości danej gminy (liczby mieszkańców w danej gminie).

Tabela 21. Liczba bezrobotnych w końcu okresu (stan na ostatni dzień miesiąca) według gminy w powiecie lubińskim w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie)

Gmina	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Lubin – miasto	1 109	1 057	892	1 113	839	819
Lubin – gmina wiejska	277	259	212	279	177	204
Rudna – gmina wiejska	180	181	171	176	138	120
Ścinawa – gmina miejsko – wiejska	273	268	200	192	180	155
Powiat lubiński	1 839	1 765	1 475	1 760	1 334	1 298

IV.1. Bezrobotni z prawem do zasiłku.

Na koniec grudnia 2022 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie uprawnionych do pobierania zasiłku było 196 bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego, co stanowiło 15,1% ogółu zarejestrowanych. Osoby bez prawa do zasiłku na dzień 31.12.2022 roku stanowiły 84,9% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego (1 102 osoby). W porównaniu z danymi z końca 2021 roku było o 44 mniej osób uprawnionych do pobierania zasiłku.

Rysunek 10. Procentowy udział bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego z prawem do zasiłku do ogółu osób bezrobotnych w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).

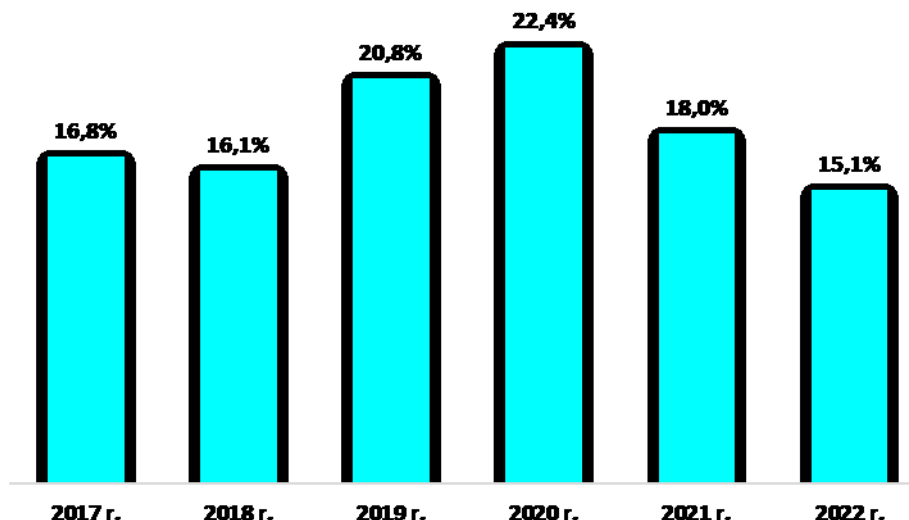


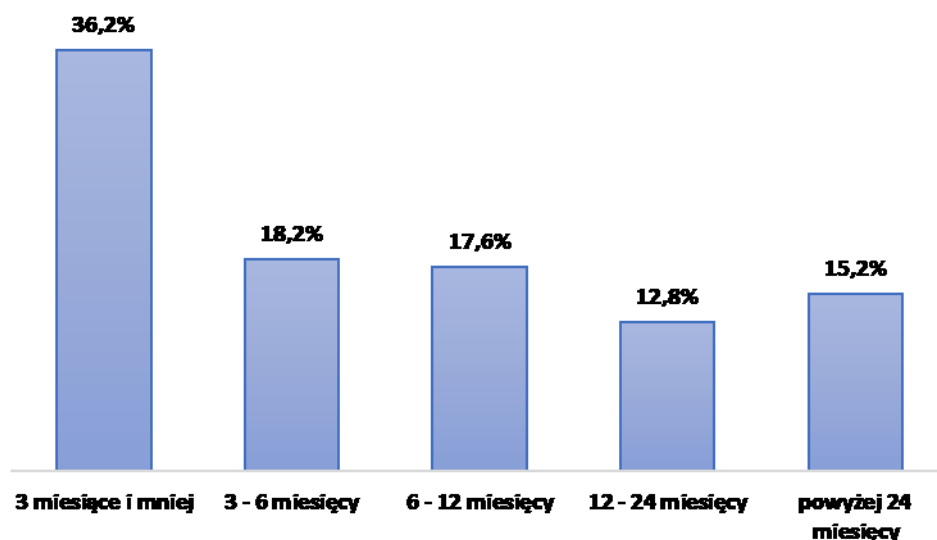
Tabela 22. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego z prawem do zasiłku do ogółu osób bezrobotnych w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).

	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
Osoby bezrobotne z prawem do zasiłku	309	284	307	395	240	196

IV.2. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy.

Poniżej przedstawiono strukturę osób bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego z uwzględnieniem czasu pozostawania bez pracy. Biorąc pod uwagę ten aspekt, należy zauważyć, że zdecydowanie największy odsetek osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie stanowiły osoby krótkotrwale bezrobotne – 36,2% ogólnej liczby osób bezrobotnych. Struktura bezrobocia rejestrowanego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie z punktu widzenia czasu pozostawania bez pracy jest pozytywna. Przeważają osoby, które nie pozostają w rejestrach urzędu pracy, przez dłuższy okres. Takie dane świadczą o relatywnie szybkiej aktywizacji osób bezrobotnych. 18,2% osób bezrobotnych pozostawała bez zatrudnienia od 3 do 6 miesięcy. 17,6% osób bezrobotnych pozostawało bez pracy od 6 do 12 miesięcy. Odsetek osób pozostających bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy wynosił na koniec 2022 roku łącznie 28,0% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych, w tym 15,2% stanowiły osoby bezrobotne powyżej 24 miesięcy. Niestety długość pozostawania bez pracy zmniejsza szanse na jej ponowne uzyskanie.

Rysunek 11. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego według czasu pozostawania bez pracy na koniec 2022 roku (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z punktu widzenia czasu pozostawania bez pracy osób bezrobotnych, według stanu na koniec danego roku w latach 2017 – 2022 prezentuje Tabela nr 23.

Tabela 23. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego według czasu pozostawania bez pracy w latach 2017 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).

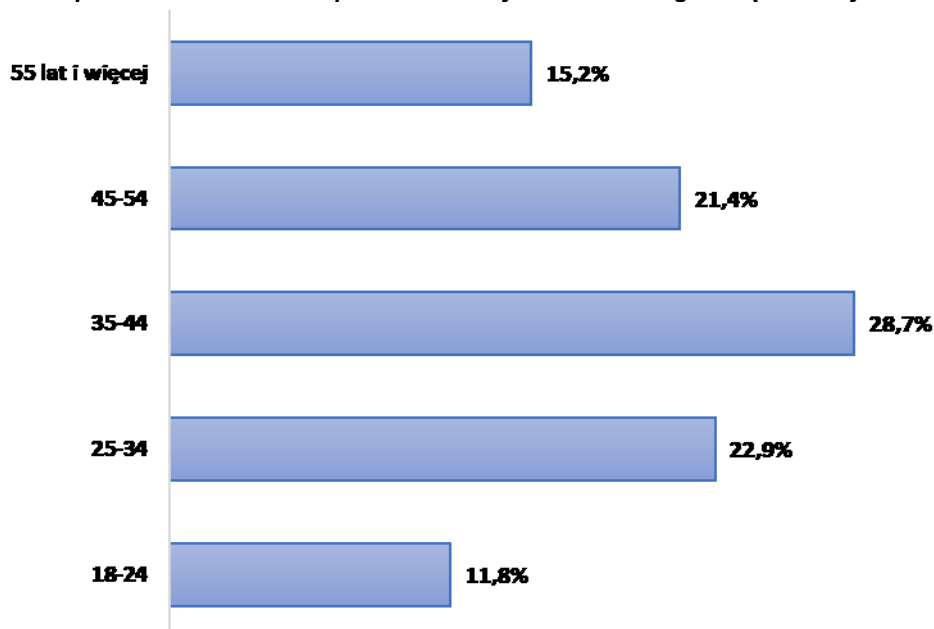
Czas pozostawania bez pracy	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
3 miesiące i mniej	629	562	548	602	476	470
3 - 6 miesięcy	333	329	267	312	237	236
6 - 12 miesięcy	291	270	213	351	206	228
12 - 24 miesięcy	330	280	200	272	206	166
powyżej 24 miesięcy	256	324	247	223	209	198
SUMA	1839	1765	1475	1760	1334	1298

IV.3. Bezrobotni według wieku.

Najwięcej osób bezrobotnych z terenu powiatu lubińskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie z uwzględnieniem wieku należało do grupy wiekowej 35 – 44 lata. Na koniec 2022 roku osoby będące w tym wieku stanowiły 28,7% wszystkich osób bezrobotnych. Drugą najliczniejszą grupą wiekową wśród bezrobotnych były osoby w wieku od 25 do 34 lat. Na koniec 2022 roku odsetek osób w tym wieku wynosił 22,9% wśród wszystkich osób bezrobotnych. Odsetek osób bezrobotnych w wieku od 45 do 54 lat wynosił 21,4%. Osoby starsze, w wieku powyżej 55 lat stanowiły 15,2% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Najmniejszy odsetek osób bezrobotnych w powiecie

lubieńskim stanowiły osoby w wieku od 18 do 24 lat. Na koniec 2022 roku osoby te stanowiły 11,8% wszystkich bezrobotnych mieszkających na terenie powiatu lubińskiego.

Rysunek 12. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego według wieku na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z terenu powiatu lubińskiego z punktu widzenia wieku osób bezrobotnych, według stanu na koniec danego roku w latach 2017 – 2022 prezentuje Tabela nr 24.

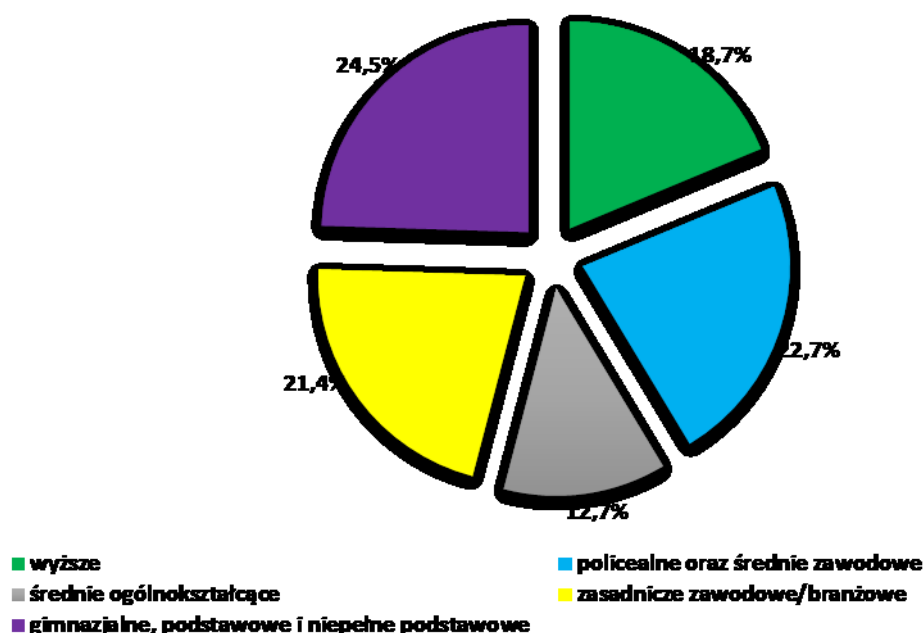
Tabela 24. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego według wieku w latach 2017 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie)

Wiek	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
18-24	229	213	164	182	136	153
25-34	528	521	408	466	353	297
35-44	484	452	407	480	357	373
45-54	282	306	267	370	282	278
55 lat i więcej	316	273	229	262	206	197
SUMA	1839	1765	1475	1760	1334	1298

IV.4. Bezrobotni według wykształcenia.

Na koniec 2022 roku największy udział w liczbie bezrobotnych z terenu powiatu lubińskiego stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej – 24,5% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Kolejne grupy bezrobotnych to osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz z wykształceniem zasadniczym zawodowym – odpowiednio 22,7% oraz 21,4% ogółu osób bezrobotnych. Osoby bezrobotne posiadające wykształcenie wyższe to 18,7% wszystkich osób bezrobotnych, natomiast osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym to – 12,7% wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych.

Rysunek 13. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego według wykształcenia na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z terenu powiatu lubińskiego z punktu widzenia wykształcenia, według stanu na koniec danego roku w latach 2017 – 2022 prezentuje Tabela nr 25. Udział osób bezrobotnych posiadających określone wykształcenie, wśród wszystkich osób bezrobotnych w latach 2017 – 2022 nie ulega wyraźnym zmianom.

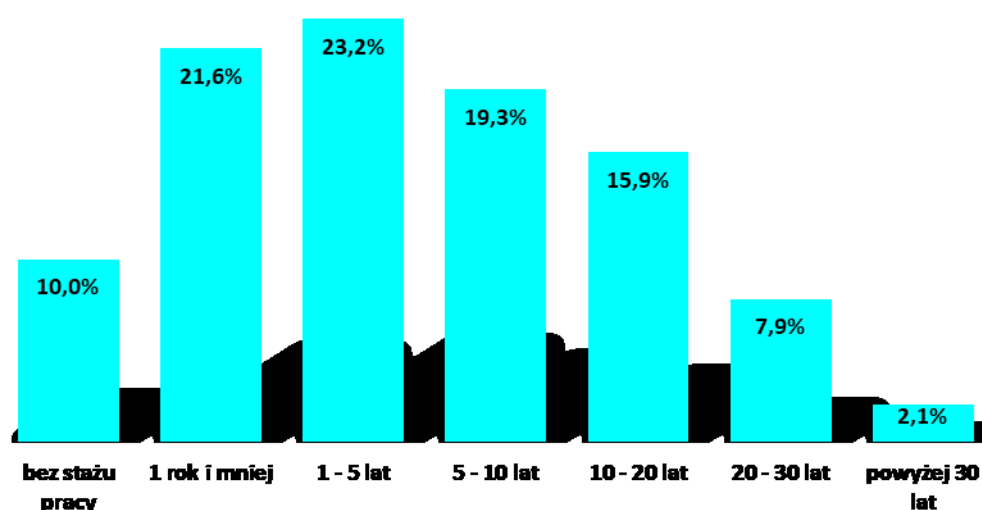
Tabela 25. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego według wykształcenia w latach 2017 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie)

Wykształcenie	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
wyższe	340	304	262	320	271	243
policealne oraz średnie zawodowe	383	349	319	396	302	294
średnie ogólnokształcące	199	216	180	226	158	165
zasadnicze zawodowe/branżowe	415	422	327	386	285	278
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	502	474	387	432	318	318
SUMA	1839	1765	1475	1760	1334	1298

IV.5. Bezrobotni według stażu pracy.

Na koniec 2022 roku największy odsetek bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego stanowiły osoby, których staż pracy wynosił od roku do 5 lat – 23,2% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Odsetek osób bezrobotnych, których staż pracy wynosił poniżej roku to 21,6% ogółu osób bezrobotnych. Duża grupa osób bezrobotnych zarejestrowanych na koniec 2022 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie – 19,3% posiada staż pracy od 5 do 10 lat. Część osób bezrobotnych – 15,9% posiadało staż pracy od 10 do 20 lat. Co dziesiąta osoba bezrobotna – 10,0% nie posiadała stażu pracy. Najmniejsze grupy osób bezrobotnych wyróżnionych ze względu na wiek stanowiły osoby, których staż pracy wynosił od 20 do 30 lat oraz powyżej 30 lat, odpowiednio 7,9% oraz 2,1% wszystkich osób bezrobotnych zarejestrowanych na koniec 2022 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie.

Rysunek 14. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego według stażu pracy na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).



Szczegółową statystykę dotyczącą liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych z terenu powiatu lubińskiego z punktu widzenia stażu pracy osób bezrobotnych, według stanu na koniec danego roku w latach 2017 – 2022 prezentuje Tabela nr 26.

Tabela 26. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego według stażu pracy w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie)

Staż pracy	2017 r.	2018 r.	2019 r.	2020 r.	2021 r.	2022 r.
bez stażu pracy	196	185	150	155	114	130
1 rok i mniej	414	430	315	353	289	280
1 - 5 lat	425	385	337	400	312	301
5 - 10 lat	286	309	254	326	242	251
10 - 20 lat	290	245	233	295	217	206
20 - 30 lat	160	158	128	153	120	102
powyżej 30 lat	68	53	58	78	40	28
SUMA	1839	1765	1475	1760	1334	1298

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

Zgodnie z art. 49 ustawy z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy należą: bezrobotny do 30. roku życia, bezrobotny długotrwale, bezrobotny powyżej 50 roku życia, bezrobotny korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej, bezrobotny posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia, bezrobotny niepełnosprawny, poszukujący pracy niepozostający w zatrudnieniu lub niewykonujący innej pracy zarobkowej opiekun osoby niepełnosprawnej. Na koniec 2022 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie zarejestrowanych było 496 osób długotrwale bezrobotnych, co stanowiło 38,2% ogółu osób bezrobotnych. Dużą grupę stanowili bezrobotni powyżej 50 tego roku życia – 26,0% wszystkich osób bezrobotnych, osoby bezrobotne posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia – 22,0%, osoby bezrobotne do 30 tego roku życia – 21,8% (w tym 11,8% osób bezrobotnych do 25 roku życia) oraz osoby niepełnosprawne – 12,9% ogółu osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. Na koniec 2022 roku w ewidencji zarejestrowanych było 0,4% osób posiadających co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia oraz 0,2% osób bezrobotnych korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej.

Tabela 27. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy - stan na 31 grudnia 2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).

	Liczba bezrobotnych	%
Długotrwale bezrobocie	496	38,2%
Powyżej 50 roku życia	338	26,0%
Posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia	285	22,0%
Do 30 roku życia	283	21,8%
Niepełnosprawni	167	12,9%
Do 25 roku życia	153	11,8%
Posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	5	0,4%
Korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej	2	0,2%

IV.7. Barometr zawodów w powiecie lubińskim.

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

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

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

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

Prognoza na rok 2023 w powiecie lubińskim.

Duży deficyt poszukujących pracy

- ✓ Brukarze
- ✓ Kelnerzy i barmani
- ✓ Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
- ✓ Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych
- ✓ Robotnicy budowlani
- ✓ Spawacze

Deficyt poszukujących pracy

- ✓ Betoniarze i zbrojarze
- ✓ Blacharze i lakiernicy samochodowi
- ✓ Cieśle i stolarze budowlani
- ✓ Dekarze i blacharze budowlani
- ✓ Elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy
- ✓ Górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych
- ✓ Inżynierowie budownictwa
- ✓ Kierowcy autobusów
- ✓ Kierownicy budowy
- ✓ Kucharze
- ✓ Logopedzi i audiofonolodzy
- ✓ Magazynierzy
- ✓ Mechanicy pojazdów samochodowych
- ✓ Monterzy instalacji budowlanych
- ✓ Monterzy konstrukcji metalowych
- ✓ Monterzy maszyn i urządzeń
- ✓ Murarze i tynkarze
- ✓ Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego
- ✓ Nauczyciele praktycznej nauki zawodu
- ✓ Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących
- ✓ Nauczyciele przedmiotów zawodowych
- ✓ Nauczyciele przedszkoli
- ✓ Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych
- ✓ Operatorzy obrabiarek skrawających
- ✓ Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
- ✓ Pielęgniarki i położne
- ✓ Pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego
- ✓ Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
- ✓ Pracownicy ochrony fizycznej
- ✓ Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
- ✓ Pracownicy służb mundurowych
- ✓ Psycholodzy i psychoterapeuci
- ✓ Recepcjoniści i rejestratorzy

- ✓ Robotnicy obróbki drewna i stolarze
- ✓ Samodzielni księgowi
- ✓ Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
- ✓ Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
- ✓ Ślusarze
- ✓ Technicy budownictwa
- ✓ Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
- ✓ Zaopatrzeniowcy i dostawcy

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
- ✓ Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
- ✓ Biolodzy i biotechnolodzy
- ✓ Ceramicy przemysłowi
- ✓ Cukiernicy
- ✓ Dentyści
- ✓ Diagnostycy laboratoryjni medyczni
- ✓ Diagnostycy samochodowi
- ✓ Dziennikarze i redaktorzy
- ✓ Ekonomisci
- ✓ Farmaceuci
- ✓ Filolodzy i tłumacze
- ✓ Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
- ✓ Fizjoterapeuci i masażyści
- ✓ Floryści
- ✓ Fotografowie

- ✓ Fryzjerzy
- ✓ Geodeci i kartografowie
- ✓ Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy
- ✓ Graficy komputerowi
- ✓ Inspektorzy nadzoru budowlanego
- ✓ Instruktorzy nauki jazdy
- ✓ Instruktorzy rekreacji i sportu
- ✓ Inżynierowie chemicy i chemicy
- ✓ Inżynierowie elektrycy i energetycy
- ✓ Inżynierowie inżynierii środowiska
- ✓ Inżynierowie mechanicy
- ✓ Kamieniarze
- ✓ Kierowcy samochodów osobowych
- ✓ Kierownicy ds. logistyki
- ✓ Kierownicy ds. produkcji
- ✓ Kierownicy ds. usług
- ✓ Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu
- ✓ Kierownicy sprzedaży
- ✓ Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury
- ✓ Kosmetyczki
- ✓ Krawcy i pracownicy produkcji odzieży
- ✓ Lakiernicy
- ✓ Lekarze
- ✓ Listonosze i kurierzy
- ✓ Maszyniści
- ✓ Mechanicy maszyn i urządzeń
- ✓ Meteorolodzy, geolodzy, geografowie
- ✓ Monterzy elektronicy
- ✓ Monterzy okien i szklarze
- ✓ Obuwnicy
- ✓ Ogrodnicy i sadownicy
- ✓ Operatorzy aparatury medycznej
- ✓ Operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru
- ✓ Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych

- ✓ Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych
- ✓ Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych
- ✓ Operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych
- ✓ Operatorzy maszyn włókienniczych
- ✓ Opiekunki dziecięce
- ✓ Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
- ✓ Optycy i pracownicy wytwarzający protezy
- ✓ Pedagodzy
- ✓ Piekarze
- ✓ 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. jakości
- ✓ Pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp
- ✓ Pracownicy ds. techniki dentystycznej
- ✓ Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
- ✓ Pracownicy myjni, pralni i prasowalni
- ✓ Pracownicy obsługi ruchu szynowego
- ✓ Pracownicy poczty
- ✓ Pracownicy poligraficzni
- ✓ Pracownicy przetwórstwa metali
- ✓ Pracownicy przetwórstwa spożywczego
- ✓ Pracownicy socjalni
- ✓ Pracownicy sprzedaży internetowej
- ✓ Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
- ✓ Pracownicy usług pogrzebowych
- ✓ Pracownicy zajmujący się zwierzętami
- ✓ Prawnicy
- ✓ Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
- ✓ Projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
- ✓ Przedstawiciele handlowi

-
- ✓ Przetwórcy mięsa i ryb
 - ✓ Ratownicy medyczni
 - ✓ Robotnicy leśni
 - ✓ Robotnicy obróbki skóry
 - ✓ Rolnicy i hodowcy
 - ✓ Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
 - ✓ Sekretarki i asystenci
 - ✓ Socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
 - ✓ Specjaliści ds. administracji
 - ✓ Specjaliści ds. finansowych
 - ✓ Specjaliści ds. organizacji produkcji
 - ✓ Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
 - ✓ Specjaliści ds. projektowania, wdrażania i doskonalenia produktów i usług cyfrowych
 - ✓ Specjaliści ds. rynku nieruchomości
 - ✓ Specjaliści rolnictwa i leśnictwa
 - ✓ Specjaliści technologii żywności i żywienia
 - ✓ Specjaliści telekomunikacji
 - ✓ Spedytorzy i logistycy
 - ✓ Sprzątaczk i pokojowe
 - ✓ Sprzedawcy i kasjerzy
 - ✓ Szefowie kuchni
 - ✓ Tapicerzy
 - ✓ Technicy informatycy
 - ✓ Technicy mechanicy
 - ✓ Weterynarze
 - ✓ Windykatorzy

V. Badanie sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie.

V.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie.

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

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

Badanie zostało zrealizowane w marcu 2023 roku przez przeszkolonych ankierów. Badanie przeprowadzono na terenie Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie. Dodatkowo na stronie internetowej urzędu pracy umieszczona została ankieta w wersji elektronicznej, którą wypełniały osoby bezrobotne zarejestrowane w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie. W badaniach brało udział N=200 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. Badanie miało charakter reprezentatywny. Dla próby ilościowej N=200 dokonano kwotowo – celowego doboru próby, w którym kwoty wyznaczono na podstawie płci oraz miejsca zamieszkania osób bezrobotnych.

Wyniki badań posłużyły do stworzenia propozycji określonych działań i rekomendacji ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób bezrobotnych. Przygotowany kwestionariusz ankiety do badania osób bezrobotnych składał się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru, z kafeterią odpowiedzi oraz pytań otwartych umożliwiających swobodną wypowiedź respondenta. Dane uzyskane w trakcie realizacji badań poddane zostały wielostopniowej analizie, zarówno ilościowej, jak i jakościowej. W opracowaniu zaprezentowano wyniki badań pod kątem ogólnych tendencji i średnich występujących w całej badanej zbiorowości. Opisane zostały także podgrupy badanych o największym i najmniejszym procencie odpowiedzi na dane pytanie. W raporcie przedstawiono ogólne wyniki badania, jak i szczegółowe wyniki z uwzględnieniem każdej z badanych grup osób bezrobotnych.

V.2. Ogólna charakterystyka osób bezrobotnych.

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

Płeć respondentów

Struktura badanych osób bezrobotnych z uwzględnieniem płci jest reprezentatywna w odniesieniu do populacji generalnej (osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie). W badaniach brało udział 63,0% bezrobotnych kobiet oraz 37,0% bezrobotnych mężczyzn.

Rysunek 15. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=200, w%)

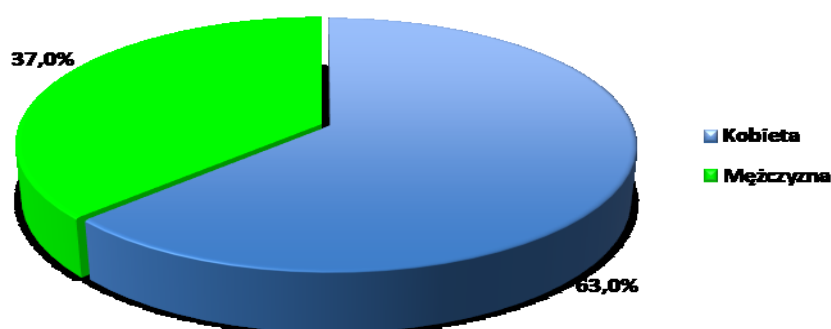
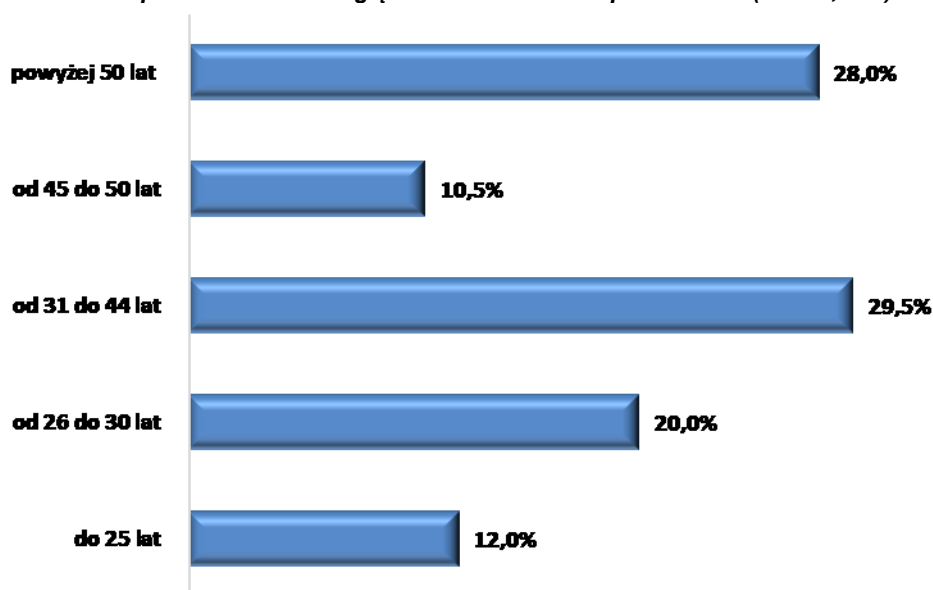


Tabela 28. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Kobieta	126	63,0%
Mężczyzna	74	37,0%
Suma	200	100,0%

Wiek respondentów

Poniżej przedstawiono strukturę badanych osób bezrobotnych z punktu widzenia wieku. W ramach badania starano zachować heterogeniczność badanej grupy osób bezrobotnych – zróżnicowanie z uwzględnieniem cech społeczno-demograficznych. Największą grupę badanych – 29,5% stanowiły osoby bezrobotne w wieku od 31 do 44 lat, 28,0% to osoby w wieku powyżej 50 lat, 32,0% w wieku do 30 lat (w badaniach brało udział 12,0% osób bezrobotnych w wieku do 25 lat oraz 20,0% osób bezrobotnych w wieku od 26 do 30 lat), natomiast 10,5% to osoby bezrobotne w wieku w wieku od 45 do 50 lat.

Rysunek 16. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów. (N=200, w%)**Tabela 29. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów. (N=200, w%)**

	Ilość	Procent
do 25 lat	24	12,0%
od 26 do 30 lat	40	20,0%
od 31 do 44 lat	59	29,5%
od 45 do 50 lat	21	10,5%
powyżej 50 lat	56	28,0%
Suma	200	100,0%

Miejsce zamieszkania respondentów

Miejsce zamieszkania osób bezrobotnych było jednym z elementów reprezentatywnego, kwotowo – celowego doboru próby. W badaniu ankietowym brało udział 63,0% osób bezrobotnych mieszkających w mieście Lubin, 16,0% bezrobotnych mieszkańców gminy Lubin 12,0% bezrobotnych mieszkających w gminie Ścinawa oraz 9,0% osób bezrobotnych, które mieszkają w gminie Rudna.

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

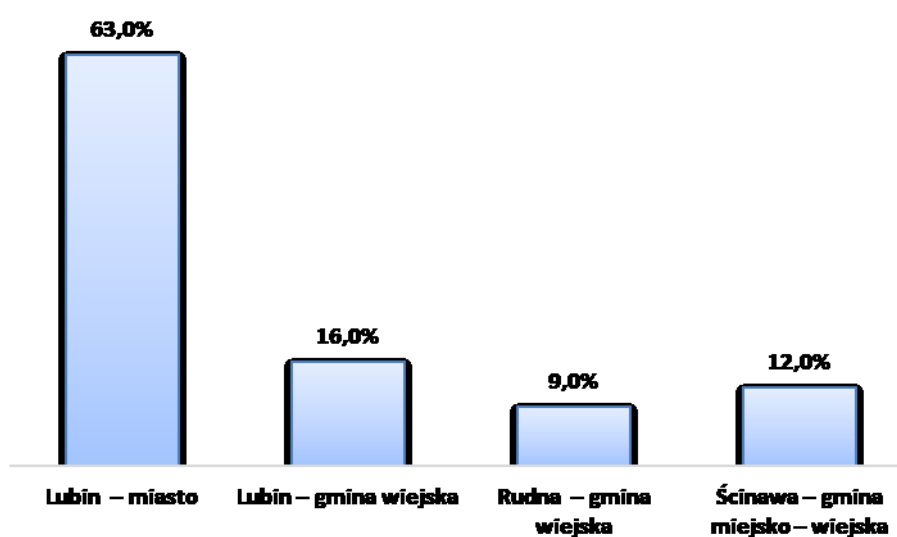


Tabela 30. Struktura respondentów z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Lubin – miasto	126	63,0%
Lubin – gmina wiejska	32	16,0%
Rudna – gmina wiejska	18	9,0%
Ścinawa – gmina miejsko – wiejska	24	12,0%
Suma	200	100,0%

Wykształcenie respondentów

Wykształcenie osób bezrobotnych nie stanowiło podstawy kwotowo – celowego doboru próby. Najliczniejsze grupy respondentów stanowili bezrobotni legitymujący się wykształceniem zasadniczym zawodowym oraz policealnym i średnim zawodowym, odpowiednio 25,0% oraz 24,5% ogółu osób badanych. Osoby bezrobotne z wykształceniem gimnazjalnym lub poniżej to 20,5% ankietowanych osób bezrobotnych. Grupa osób bezrobotnych z wykształceniem wyższym wynosiła 16,0%, natomiast z wykształceniem średnim ogólnokształcącym – 14,0%.

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

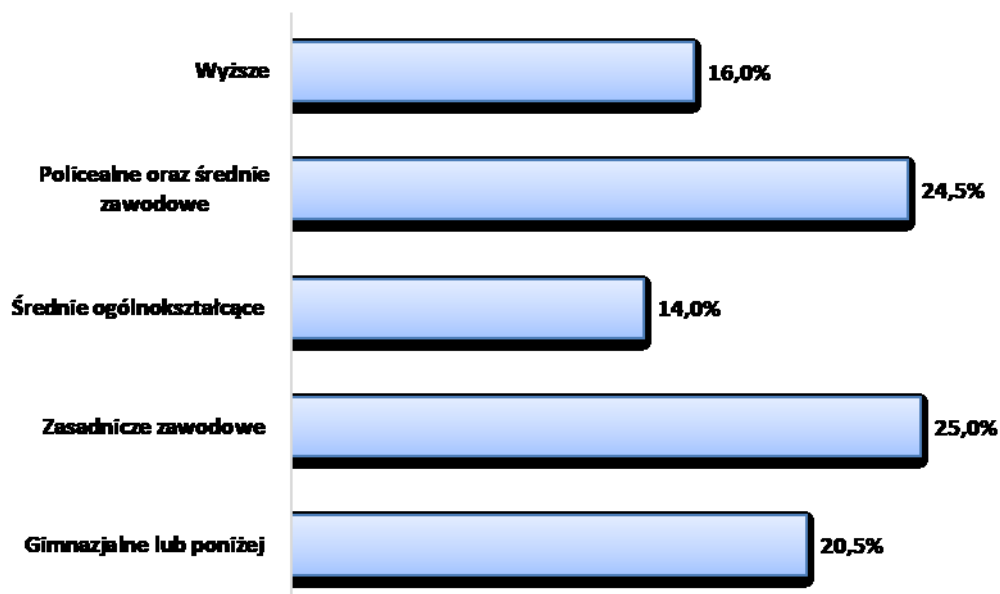


Tabela 31. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Gimnazjalne lub poniżej	41	20,5%
Zasadnicze zawodowe	50	25,0%
Średnie ogólnokształcące	28	14,0%
Policealne oraz średnie zawodowe	49	24,5%
Wyższe	32	16,0%
Suma	200	100,0%

Okres zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie

Okres zarejestrowania osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie nie stanowił podstawy kwotowo – celowego doboru próby. Największy odsetek osób biorących udział w badaniu stanowiły osoby bezrobotne zarejestrowane przez okres krótszy niż 6 miesięcy – 41,5% ogółu badanych. Osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie przez okres od 6 do 12 miesięcy to 34,0% wszystkich ankietowanych osób bezrobotnych. Osoby bezrobotne – pozostające w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie przez okres dłuższy niż 12 miesięcy to łącznie 24,5% ogółu badanych, w tym 14,0% to bezrobotni zarejestrowani przez okres ponad 24 miesięcy.

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

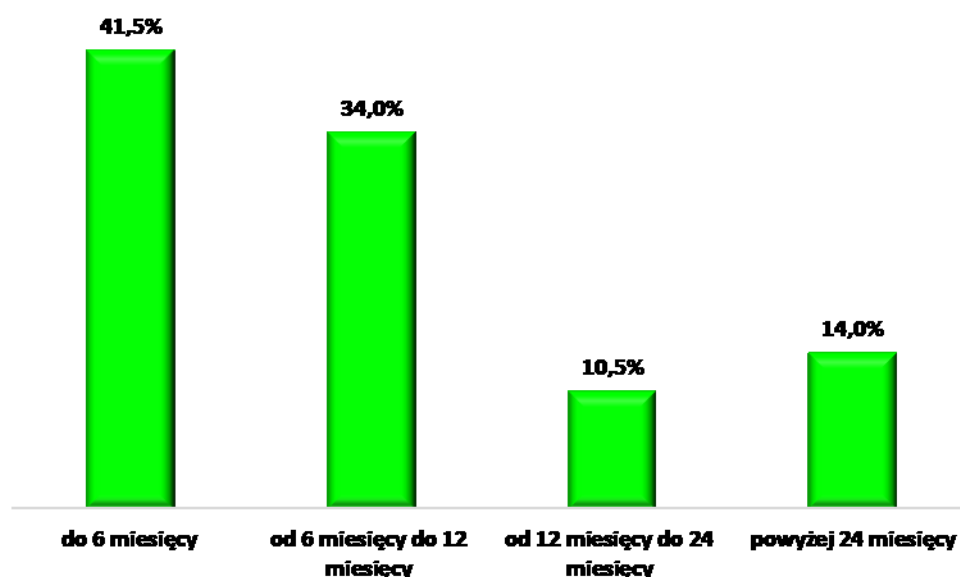


Tabela 32. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
do 6 miesięcy	83	41,5%
od 6 miesięcy do 12 miesięcy	68	34,0%
od 12 miesięcy do 24 miesięcy	21	10,5%
powyżej 24 miesięcy	28	14,0%
Suma	200	100,0%

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

Spośród wszystkich osób, które uczestniczyły w badaniu, największy odsetek generowały następujące kategorie osób bezrobotnych: 30 roku życia, powyżej 50 tego roku życia oraz osoby długotrwale bezrobotne odpowiednio: 32,0%, 28,0% oraz 24,5% ogółu badanych. W badaniach brało udział 18,0% ankietowanych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia. 12,0% to osoby bezrobotne bez doświadczenia zawodowego, natomiast 9,5% to bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych. Osoby niepełnosprawne reprezentowało w badaniu 4,5% ankietowanych, natomiast samotną matkę/samotnego ojca wychowującego dzieci do lat 18 – 4,0% osób bezrobotnych. Po 3,0% ankietowanych bezrobotnych to osoby powracające do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka oraz osoby powracające z zagranicy. 1,5% to osoby bezrobotne opiekujące się osobami zależnymi. Suma

prezentowanych wskazań jest większa niż 100%, ponieważ mamy do czynienia z możliwością nakładania się różnych charakterystyk osób bezrobotnych.

Tabela 33. Struktura respondentów z uwzględnieniem statusu osoby bezrobotnej. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
do 30 roku życia	64	32,0%
powyżej 50 roku życia	56	28,0%
długotrwale bezrobotną	49	24,5%
posiadającą co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	36	18,0%
bez doświadczenia zawodowego	24	12,0%
bez kwalifikacji zawodowych	19	9,5%
niepełnosprawną	9	4,5%
samotną matką/samotny ojciec wychowujący dzieci do lat 18	8	4,0%
powracającą do pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka	6	3,0%
powracającą z zagranicy	6	3,0%
opiekującą się osobami zależnymi	3	1,5%
będącą dłużnikiem alimentacyjnym	0	0,0%

V.3. Powody rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie.

Pierwszy z elementów analizy sytuacji i potrzeb osób bezrobotnych dotyczył najważniejszych powodów rejestracji osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. Zdecydowana większość badanych osób bezrobotnych – 74,0% rejestruje się w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie, ze względu na możliwość uzyskania oferty pracy – zatrudnienia za pośrednictwem urzędu pracy. Ten powód rejestracji generował największy odsetek wskazań. Co czwarty uczestnik badania – 25,5% decyduje się na zarejestrowanie w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie w związku z potrzebą uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Część badanych osób bezrobotnych – 9,5% rejestruje się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie ze względu na możliwość skorzystania z dostępnych instrumentów i usług realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie (miedzy innymi szkolenia, kursy, dotacje, staże, bony). 7,5% badanych rejestruje się w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie z powodu zwolnień i redukcji etatów w zakładzie pracy. Pozostałe powody rejestracji osób bezrobotnych wskazał zdecydowanie mniejszy odsetek badanych. Wykaz wszystkich przyczyn rejestracji przedstawiony został na Wykresie nr 20 oraz w Tabeli nr 34. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100% z powodu możliwość wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi.

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

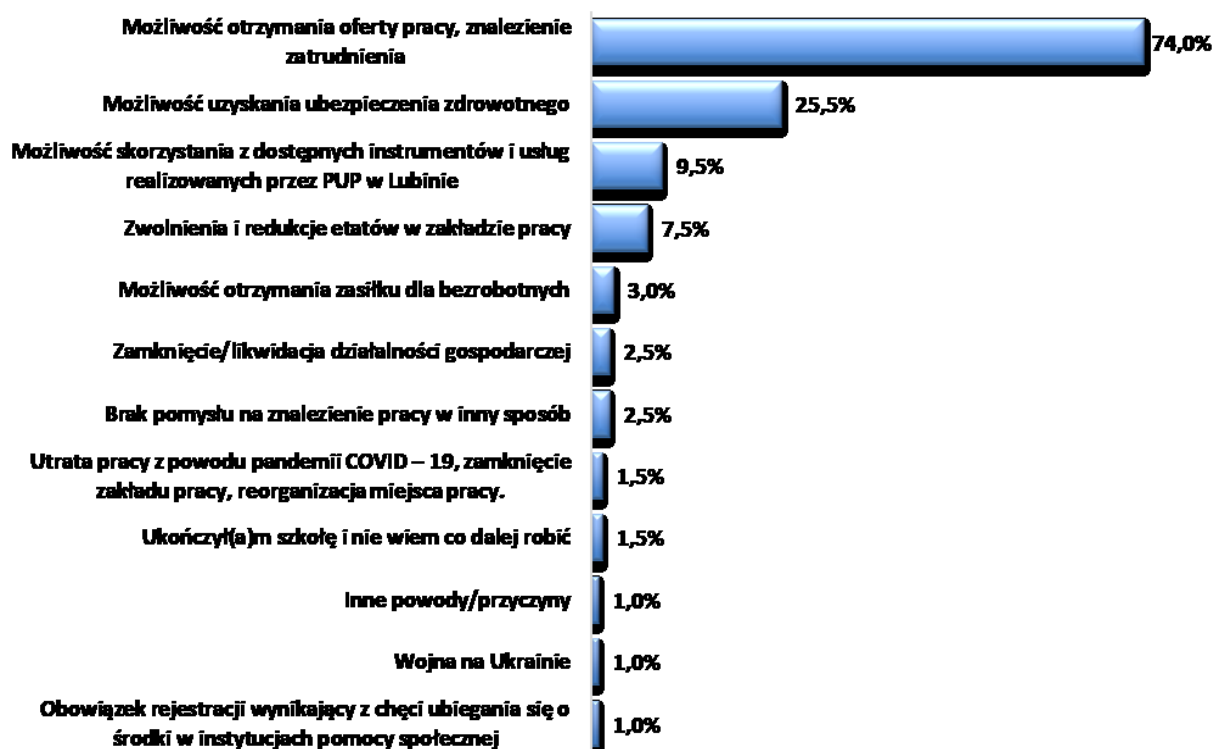


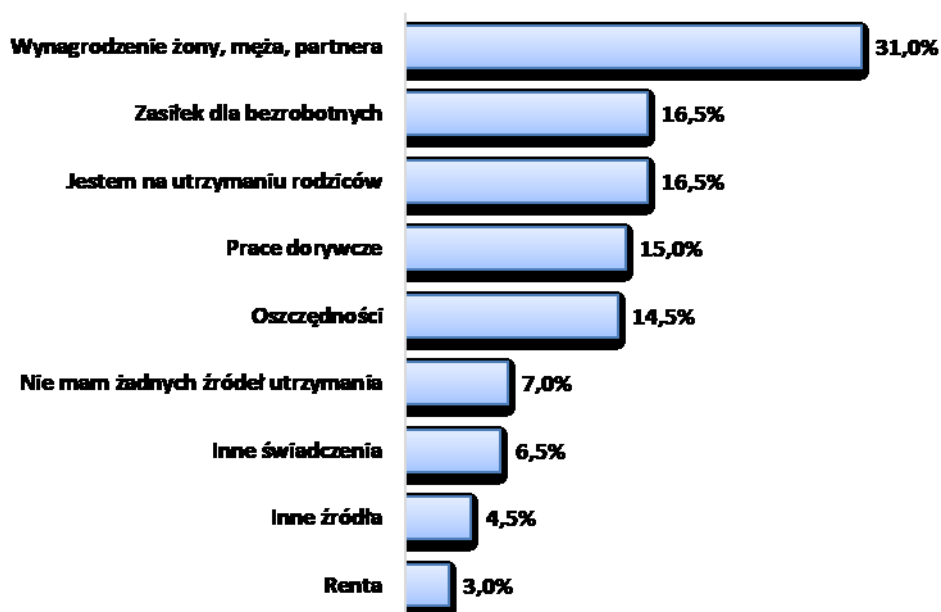
Tabela 34. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Lubinie. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Możliwość otrzymania oferty pracy, znalezienie zatrudnienia	148	74,0%
Możliwość uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego	51	25,5%
Możliwość skorzystania z dostępnych instrumentów i usług realizowanych przez PUP w Lubinie (min. szkolenia, kursy, dotacje, staże, bony itd.).	19	9,5%
Zwolnienia i redukcje etatów w zakładzie pracy	15	7,5%
Możliwość otrzymania zasiłku dla bezrobotnych	6	3,0%
Brak pomysłu na znalezienie pracy w inny sposób	5	2,5%
Zamknięcie/likwidacja działalności gospodarczej	5	2,5%
Ukończył(a)m szkołę i nie wiem co dalej robić	3	1,5%
Utrata pracy z powodu pandemii COVID – 19, zamknięcie zakładu pracy, reorganizacja miejsca pracy.	3	1,5%
Obowiązek rejestracji wynikający z chęci ubiegania się o środki w instytucjach pomocy społecznej	2	1,0%
Wojna na Ukrainie	2	1,0%
Inne powody/przyczyny	2	1,0%

V.4. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych.

Poniżej przedstawione zostały istotne kwestie związane ze źródłami utrzymania osób bezrobotnych, które zarejestrowane są w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. Zgodnie z prezentowanymi danymi okazuje się, że największy odsetek badanych osób bezrobotnych – 31,0% utrzymuje się z wynagrodzenia męża, żony, partnera. Po 16,5% badanych osób bezrobotnych główne źródło utrzymania wskazało zasiłek dla bezrobotnych oraz pozostawanie na utrzymaniu rodziców. 15,0% badanych osób bezrobotnych wskazało prace dorywcze. Z posiadanych oszczędności utrzymuje się 14,5% ankietowanych osób bezrobotnych. 7,0% ankietowanych osób bezrobotnych nie posiada żadnych źródeł utrzymania. Z innych świadczeń utrzymuje się 6,5% badanych osób. Inne źródła utrzymania wymieniło 4,5% badanych, natomiast rentę wskazało 3,0% respondentów. Należy podkreślić, że prezentowana suma wszystkich odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na fakt, iż każdy respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

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



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

	Ilość	Procent
Wynagrodzenie żony, męża, partnera	62	31,0%
Jestem na utrzymaniu rodziców	33	16,5%
Zasiłek dla bezrobotnych	33	16,5%
Prace dorywcze	30	15,0%
Oszczędności	29	14,5%
Nie mam żadnych źródeł utrzymania	14	7,0%
Inne świadczenia	13	6,5%
Inne źródła	9	4,5%
Renta	6	3,0%

V.5. Gotowość zatrudnienia.

Większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie – 89,5% ma możliwość podjęcia zatrudnienia. Oczywiście deklarowana gotowość i możliwość osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia nie oznacza faktycznej chęci do podjęcia pracy i nie przekłada się na aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia. Odsetek osób bezrobotnych, które nie są gotowe do podjęcia zatrudnienia, wyniósł 10,5%. W ostatnich latach wyraźnie zmniejszyła się liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. Osoby aktywne, relatywnie szybko podejmują zatrudnienia, natomiast osoby oddalone od rynku pracy długo pozostające bez pracy nie są zainteresowane podjęciem zatrudnienia.

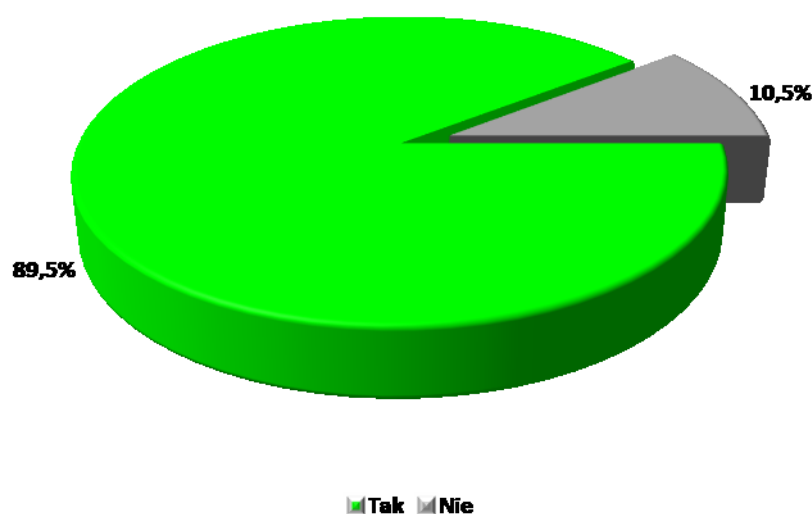
Rysunek 23. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=200, w%)

Tabela 35. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Tak	179	89,5%
Nie	21	10,5%
Suma	200	100,0%

V.6. Powody braku możliwości podjęcia zatrudnienia.

Bardzo istotne znaczenie w określeniu bierności osób bezrobotnych ma analiza powodów braku możliwości podjęcia zatrudnienia. Poniżej przedstawiono główne czynniki determinujące brak gotowości do podjęcia zatrudnienia. Na to pytanie odpowiadali tylko respondenci, którzy nie są gotowi do podjęcia zatrudnienia N=21 (10,5% ogółu badanych osób bezrobotnych). W grupie kobiet, najczęściej wskazywanym czynnikiem demobilizującym była przede wszystkim konieczność opieki nad dzieckiem / dziećmi lub osobą zależną – 52,4% wskazań. Kolejnym powodem wskazanym przez respondentów był zły stan zdrowia – 33,3% odpowiedzi. 14,3% badanych wskazało na brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny). Po 4,8% badanych wskazało na brak chęci podjęcia pracy oraz inne powody (wiek). Z uwagi na możliwość wskazania maksymalnie trzech powodów - suma odpowiedzi nie jest równa 100%.

Rysunek 24. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=21, w%)

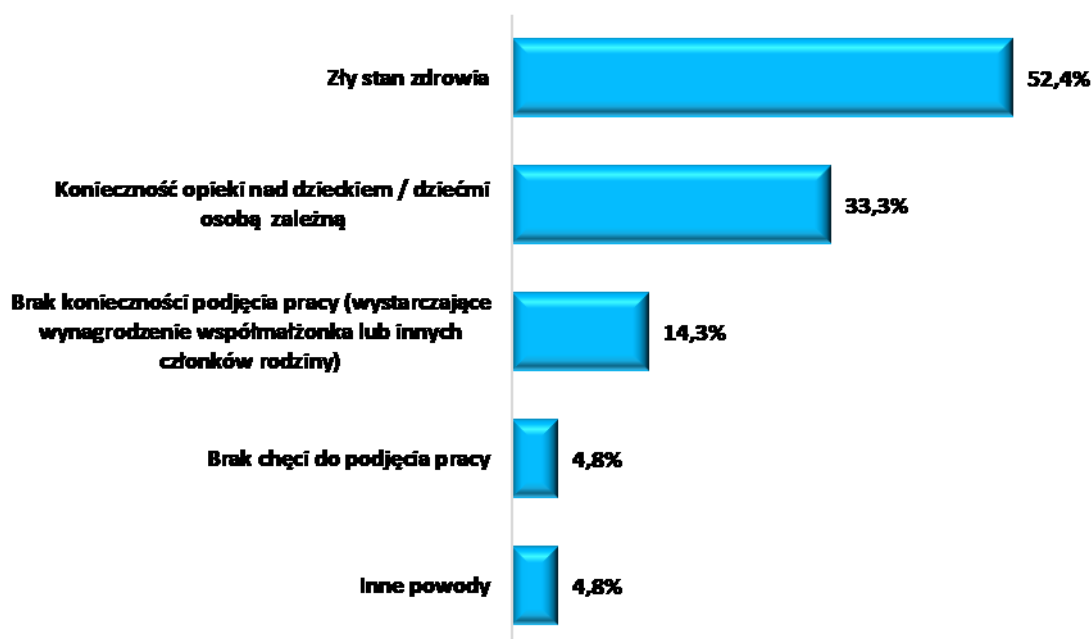


Tabela 36. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=21, w%)

	Ilość	Procent
Zły stan zdrowia	11	52,4%
Konieczność opieki nad dzieckiem / dziećmi osobą zależną	7	33,3%
Brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny)	3	14,3%
Inne powody	1	4,8%
Brak chęci do podjęcia pracy	1	4,8%
Brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające świadczenia dodatkowe np. 500+)	0	0,0%
Nauka	0	0,0%
Obawa przed utratą świadczeń socjalnych	0	0,0%

V.7. Bariery i trudności w znalezieniu pracy.

Osoby bezrobotne zapytano o wskazanie barier, które ograniczają ich aktywność zawodową. Określenie i zdefiniowanie barier i trudności uniemożliwiających aktywizację zawodową osób bezrobotnych powinno pomóc w stworzeniu skutecznych mechanizmów (na podstawie cech osób bezrobotnych) powrotu na rynek pracy. Poniżej przedstawiono bariery, które uniemożliwiają aktywizację zawodową osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. Każda z osób uczestniczących w badaniu mogła wskazać maksymalnie pięć barier utrudniających funkcjonowanie na rynku pracy i znalezienie pracy, stąd też suma odpowiedzi jest wyższa niż 100%. Najważniejszą przeszkodą w aktywizacji zawodowej, zdaniem bezrobotnych jest brak kwalifikacji, dezaktualizacja uprawnień. Taki problem wskazało 25,0% badanych. Ważnymi skorelowanymi ze sobą problemami są także wiek oraz ograniczenia zdrowotne w podejmowaniu pracy / niepełnosprawność. Wymienione problemy wskazało odpowiednio 23,0% oraz 19,0% ankietowanych osób bezrobotnych. Kolejne bariery wskazane przez 18,5% badanych to: sytuacja rodzinna (konieczność opieki nad dzieckiem, osobami zależnymi oraz niedopasowane, nieodpowiednie do wymagań rynku pracy wykształcenie. Istotne trudności w aktywizacji zawodowej związane są z brakiem doświadczenia i stażu pracy – 12,0% wskazań oraz z brakiem znajomości i kontaktów – 10,0% odpowiedzi. Część badanych osób bezrobotnych – 9,0% uważa, że poważną trudnością w podjęciu zatrudnienia jest brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy oraz brak ofert pracy na lokalnym rynku. Wszystkie bariery utrudniające podjęcie pracy w zawodzie i skuteczną aktywizację zawodową osób bezrobotnych zostały przedstawione na Wykresie nr 25 oraz w Tabeli nr 37.

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

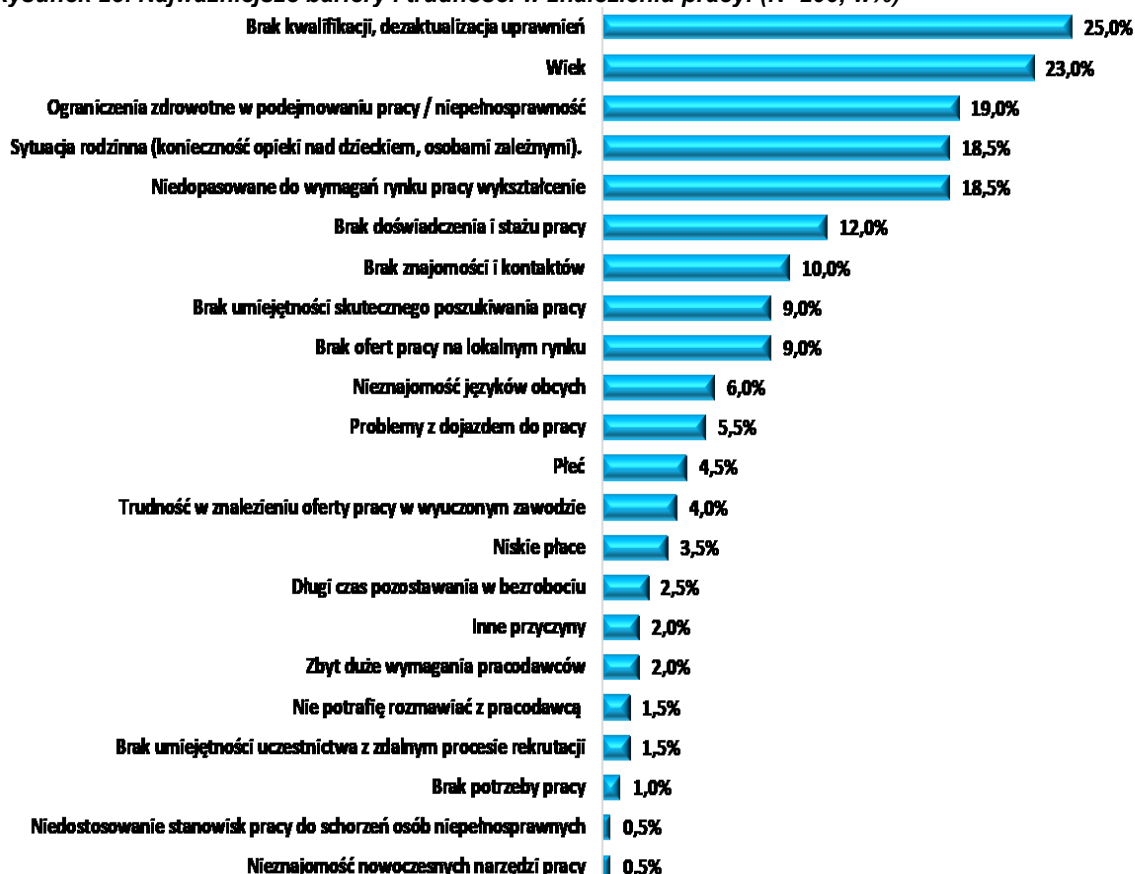


Tabela 37. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Brak kwalifikacji, dezaktualizacja uprawnień	50	25,0%
Wiek	46	23,0%
Ograniczenia zdrowotne w podejmowaniu pracy / niepełnosprawność	38	19,0%
Niedopasowane do wymagań rynku pracy wykształcenie	37	18,5%
Sytuacja rodzinna (konieczność opieki nad dzieckiem, osobami zależnymi).	37	18,5%
Brak doświadczenia i stażu pracy	24	12,0%
Brak znajomości i kontaktów	20	10,0%
Brak ofert pracy na lokalnym rynku	18	9,0%
Brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy	18	9,0%
Nieznajomość języków obcych	12	6,0%
Problemy z dojazdem do pracy	11	5,5%
Płeć	9	4,5%
Trudność w znalezieniu oferty pracy w wyuczonym zawodzie	8	4,0%
Niskie płace	7	3,5%
Długi czas pozostawania w bezrobociu	5	2,5%
Zbyt duże wymagania pracodawców	4	2,0%
Inne przyczyny	4	2,0%
Brak umiejętności uczestnictwa z zdalnym procesie rekrutacji	3	1,5%

Nie potrafię rozmawiać z pracodawcą	3	1,5%
Brak potrzeby pracy	2	1,0%
Nieznajomość nowoczesnych narzędzi pracy	1	0,5%
Niedostosowanie stanowisk pracy do schorzeń osób niepełnosprawnych	1	0,5%

V.8. Elementy zwiększające szanse na podjęcie zatrudnienia.

Chcąc zwiększyć aktywność zawodową osób bezrobotnych, konieczne jest wskazanie sposobów, które ułatwią bezrobotnym mieszkańcom powiatu lubińskiego podjęcie zatrudnienia. Okazuje się, że aktywność zawodową, zdaniem zdecydowanej największej grupy badanych osób bezrobotnych, może zwiększyć przekwalifikowanie się lub podniesienie poziomu wykształcenia / kwalifikacji. Taką opinię wskazało aż 39,0% badanych osób bezrobotnych. Dla części respondentów – 19,5% receptą na podjęcie zatrudnienia jest zdobycie oczekiwanego przez pracodawców doświadczenia zawodowego. Kolejnym rozwiązaniem ułatwiającym podjęcie pracy osobom bezrobotnym są także elastyczne formy zatrudnienia. Taka propozycja spotkała się z aprobatą 16,0% badanych. Przeszkodą w skutecznej aktywizacji zawodowej może być brak własnego środka transportu, dlatego część badanych uważa, że środkiem do zwiększenia możliwości zatrudnienia może być posiadanie własnego samochodu – 13,0% odpowiedzi. Efektywnymi działaniami może być zdaniem badanych także zapewnienie możliwości opieki nad dzieckiem, osobą starszą lub osobą zależną oraz większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku powyżej 50 lat. Takie działania wskazało po 10,5% respondentów. Na większą aktywność zawodową może także wpłynąć zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku poniżej 30 lat – 10,0% wskazań. Pozostałe czynniki mogące ułatwić podjęcie pracy przez osoby bezrobotne przedstawione zostały na Wykresie nr 26 oraz w Tabeli nr 38. Prezentowana na wykresie suma odpowiedzi nie jest równa 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi.

Rysunek 26. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=200, w%).**Tabela 38. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=200, w%).**

	Ilość	Procent
Przekwalifikowanie się/podniesienie poziomu wykształcenia/kwalifikacji	78	39,0%
Zdobycie doświadczenia zawodowego	39	19,5%
Elastyczne formy zatrudnienia	32	16,0%
Posiadanie własnego środka transportu	26	13,0%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą / zależną	21	10,5%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku powyżej 50 lat	21	10,5%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku poniżej 30 lat	20	10,0%
Zmiana miejsca zamieszkania	13	6,5%
Większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia zawodowego	13	6,5%
Utworzenie nowych połączeń komunikacyjnych	9	4,5%
Pakiety socjalne oferowane przez pracodawcę.	8	4,0%
Żadne z powyższych	7	3,5%
Możliwość podjęcia działalności gospodarczej	6	3,0%
Ulgi dla pracodawców (np. podatkowe) z tytułu zatrudnienia nowych pracowników	6	3,0%
Inne	6	3,0%
Wyjazd za granicę	4	2,0%

V.9. Elementy zachęcające do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie.

Osoby bezrobotne uważają, że do aktywniejszego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie może przede wszystkim skłonić gwarancja lub zwiększenie szans na zatrudnienie. Taką odpowiedź wskazała ponad połowa badanych osób bezrobotnych – 62,5%. Innym czynnikiem motywującym do udziału w takich formach jest interesująca tematyka szkoleń / kursów / warsztatów – 25,0%. Część badanych – 12,5% wskazała na pomoc doradcy zawodowego. W przypadku zapewnienia opieki nad dzieckiem / osobą starszą / zależną w działania organizowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie skłonnych byłoby zaangażować się – 11,0% respondentów. 7,5% ankietowanych chętniej partycypowałaby w takich działaniach, gdyby istniała możliwość zwrotu kosztów dojazdu. 3,0% badanych wskazało na możliwość rozpoczęcia działalności gospodarczej. Należy zauważyć, że dla 8,5% badanych żadna z zachęt nie skłoniłaby do zwiększenia aktywności w tym obszarze. Prezentowane na wykresie odpowiedzi nie sumują się do 100%, ponieważ każdy z ankietowanych mógł wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

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

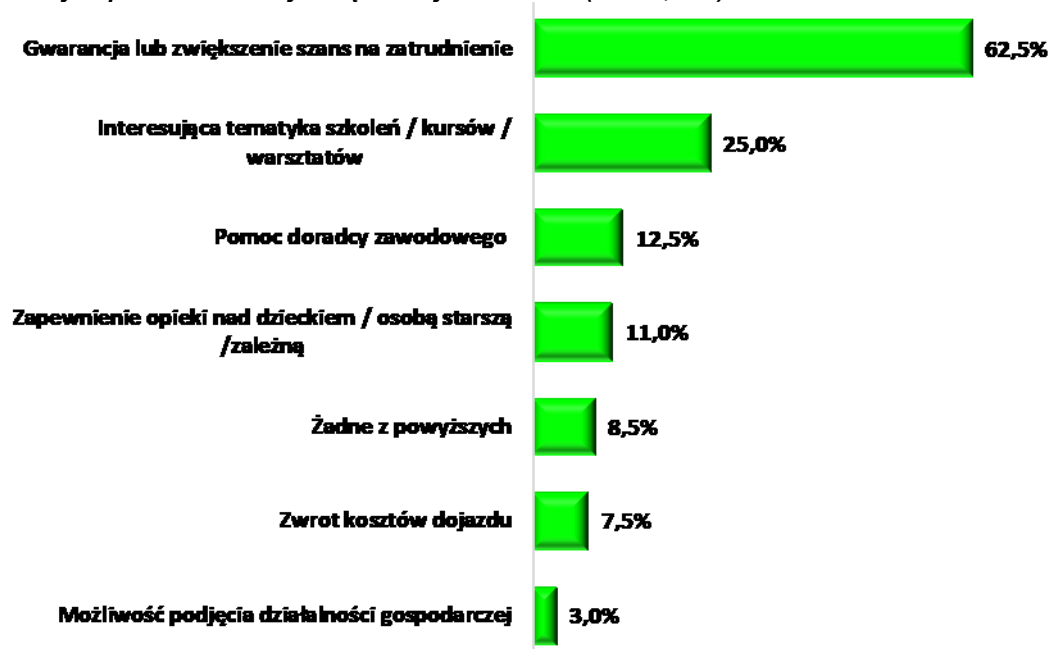


Tabela 39. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Gwarancja lub zwiększenie szans na zatrudnienie	125	62,5%
Interesująca tematyka szkoleń / kursów / warsztatów	50	25,0%
Pomoc doradcy zawodowego	25	12,5%
Zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą /zależną	22	11,0%
Żadne z powyższych	17	8,5%
Zwrot kosztów dojazdu	15	7,5%
Możliwość podjęcia działalności gospodarczej	6	3,0%

V.10. Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne.

Analizując wyniki badania, można zauważyć, iż osoby bezrobotne w poszukiwaniu zatrudnienia korzystają głównie z dwóch metod poszukiwania pracy. Zdecydowanie największy odsetek badanych – 76,0% próbuje znaleźć zatrudnienie za pośrednictwem portali internetowych oferujących pracę, za pomocą Internetu. Ponad połowa bezrobotnych respondentów – 63,5% poszukuje ofert pracy za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie. Część badanych – 32,0% poszukuje zatrudnienia poprzez znajomych, wykorzystując kapitał społeczny – bezpośrednie kontakty ułatwiające podjęcie pracy. 22,0% bezrobotnych próbuje znaleźć zatrudnienie poprzez osobiste wizyty, kontakty telefoniczne i wysyłanie dokumentów aplikacyjnych bezpośrednio do zakładów pracy. Pozostałe metody poszukiwania pracy stosowane przez osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie są rzadko praktykowane. Należy odnotować, że 3,0% badanych nie szuka pracy. Wszystkie metody poszukiwania pracy wskazane przez ankietowane osoby zaprezentowane zostały na Wykresie nr 28 oraz w Tabeli nr 40. Każda z badanych bezrobotnych osób mogła wymienić trzy sposoby poszukiwania pracy, stąd łączna suma wszystkich odpowiedzi jest większa niż 100%.

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

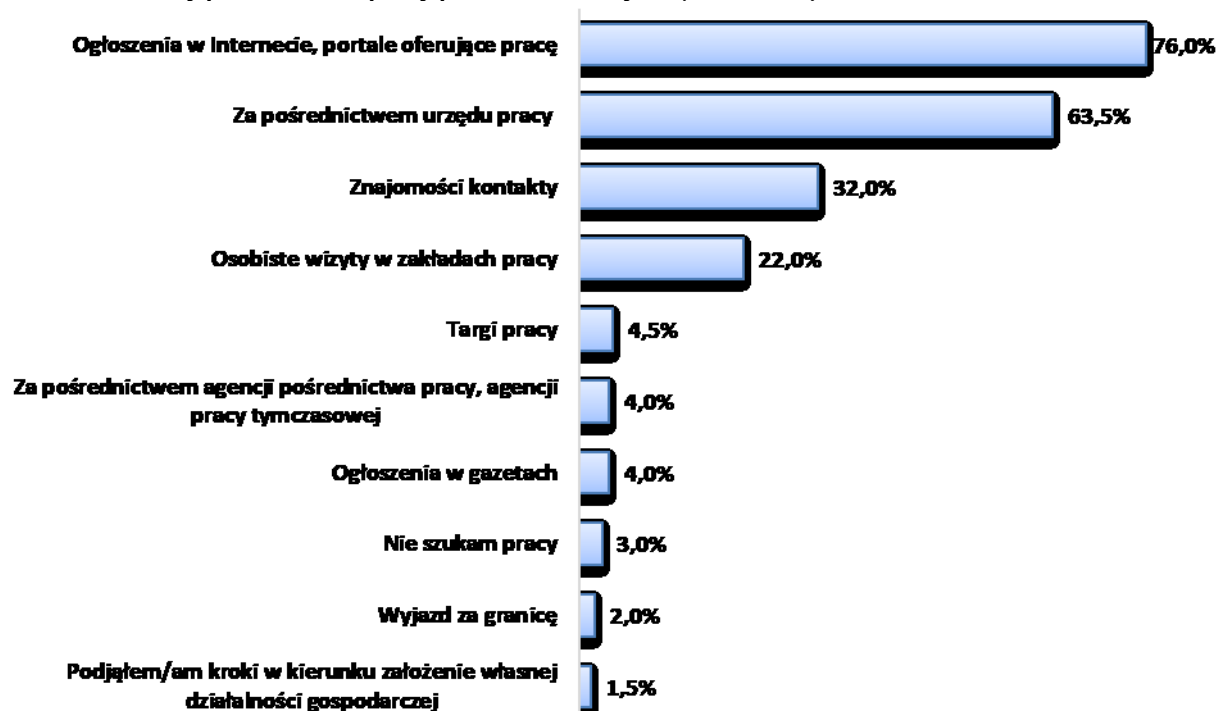


Tabela 40. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=200, w%).

	Ilość	Procent
Ogłoszenia w Internecie, portale oferujące pracę	152	76,0%
Za pośrednictwem urzędu pracy	127	63,5%
Znajomości kontakty	64	32,0%
Osobiste wizyty w zakładach pracy	44	22,0%
Targi pracy	9	4,5%
Ogłoszenia w gazetach	8	4,0%
Za pośrednictwem agencji pośrednictwa pracy, agencji pracy tymczasowej	8	4,0%
Nie szukam pracy	6	3,0%
Wyjazd za granicę	4	2,0%
Podjąłem/am kroki w kierunku założenie własnej działalności gospodarczej	3	1,5%

V.11. Oczekiwane wynagrodzenie.

Przeciętne, miesięczne wynagrodzenie, jakiego oczekują osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie to: 3 516 zł

Oczekiwane wynagrodzenie netto z uwzględnieniem cech społeczno-demograficznych

- ✓ Kobiety: 3 340 zł
- ✓ Mężczyźni: 3 868 zł

- ✓ do 25 lat: 3 429 zł
 - ✓ od 26 do 30 lat: 3 479 zł
 - ✓ od 31 do 44 lat: 3 649 zł
 - ✓ od 45 do 50 lat: 3 805 zł
 - ✓ powyżej 50 lat: 3 290 zł
-
- ✓ Gimnazjalne lub poniżej: 3 525 zł
 - ✓ Zasadnicze zawodowe: 3 589 zł
 - ✓ Pomaturalne oraz średnie zawodowe: 3 383 zł
 - ✓ Średnie ogólnokształcące: 3 338 zł
 - ✓ Wyższe: 3 744 zł

V.12. Oczekiwania pozapłacowe.

Istotnym elementem badania sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie było poznanie pozapłacowych oczekiwań w odniesieniu do przyszłej pracy. Osoby bezrobotne do podjęcia pracy, poza oczekiwanym wynagrodzeniem skłoniłyby w największym stopniu pakiety okołopłacowe w postaci karnetu na zajęcia sportowe, bony żywieniowe, bilety na wydarzenia kulturalne, rozrywkowe i sportowe, dostęp do prywatnej opieki medycznej, dodatkowe ubezpieczenie na życie itp., które wskazało aż 45,0% badanych osób bezrobotnych. Dla badanych osób bezrobotnych istotne znaczenie odgrywałyby także takie aspekty jak: możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia, zorganizowane przez pracodawcę formy dojazdu do pracy oraz zwrot kosztów dojazdu do pracy. Takie odpowiedzi wskazało odpowiednio 26,0%, 24,5% oraz 22,0% badanych respondentów. Co piąty respondent – 20,0% oczekuje możliwości świadczenia pracy w elastycznych godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy. Benefity w postaci ciepłego posiłku wskazało 12,0% badanych, natomiast możliwość pracy zdalnej to oczekiwania – 10,0% badanych osób. Taki sam odsetek badanych – 10,0% wymienił dofinansowanie wypoczynku letniego dzieci. Kolejny pozapłacowy czynnik mogący skłonić do podjęcia pracy to obecność przyzakładowego żłobka / przedszkola. Takie są oczekiwania 9,0% badanych osób bezrobotnych. Inne oczekiwania ma 0,5% ankietowanych. Suma wszystkich opinii jest większa niż 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie pięciu odpowiedzi.

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

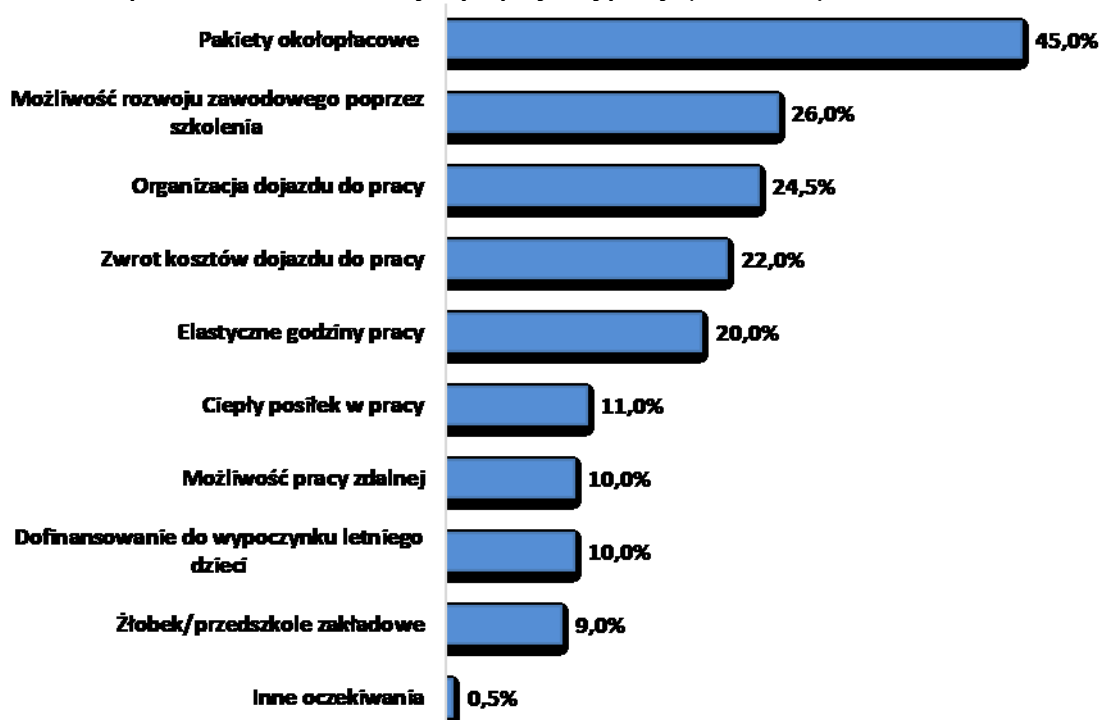


Tabela 41. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Pakiety okołopłacowe (karnet na zajęcia sportowe, bony żywieniowe, bilety na wydarzenia kulturalne, rozrywkowe i sportowe, dostęp do prywatnej opieki medycznej, dodatkowe ubezpieczenie na życie itp.)	90	45,0%
Możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia	52	26,0%
Organizacja dojazdu do pracy	49	24,5%
Zwrot kosztów dojazdu do pracy	44	22,0%
Elastyczne godziny pracy	40	20,0%
Ciepły posiłek w pracy	22	11,0%
Dofinansowanie do wypoczynku letniego dzieci	20	10,0%
Możliwość pracy zdalnej	20	10,0%
Żłobek/przedszkole zakładowe	18	9,0%
Inne oczekiwania	1	0,5%

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

Poniżej przedstawiona została szczegółowa analiza najważniejszych czynników, którymi kierują się osoby bezrobotne poszukujące zatrudnienia. Wśród wymienionych elementów i sposobu ich rangowania dokonanego przez respondentów można poszukiwać także przyczyn braku zatrudnienia. Każda z badanych osób wskazywała najważniejsze elementy decydujące o wyborze miejsca pracy według pięciostopniowej skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne, a 5 – najważniejsze elementy. Respondenci dokonywali oceny takich aspektów jak: wysokość wynagrodzenia, odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania, forma zatrudnienia – umowa o pracę, forma zatrudnienia – rodzaj wykonywanej pracy,

charakter pracy, wcześniejsze doświadczenia zawodowe, możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji oraz godziny pracy. Dla osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie najistotniejsze znaczenie w wyborze przyszłego miejsca pracy ma przede wszystkim wysokość wynagrodzenia – średnia ocena – 3,98. Ważną rolę przy wyborze miejsca pracy odgrywa odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania – średnia ocena 3,67 oraz forma zatrudnienia (umowa o pracę) – średnia ocena 3,65. Mniejsze znaczenie w ocenie oferty pracy odgrywają rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy – 3,19, godziny pracy – 3,01, możliwości rozwoju i podnoszenia kwalifikacji w przyszłej pracy – 2,78 oraz wcześniejsze doświadczenie zawodowe – 2,57.

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



Tabela 42. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.

	średnia
Wysokość wynagrodzenia	3,98
Odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania	3,67
Forma zatrudnienia – umowa o pracę	3,65
Rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy	3,19
Godziny pracy	3,01
Możliwość rozwoju i podnoszenia kwalifikacji	2,78
Wcześniejsze doświadczenia zawodowe	2,57

VI.14. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika.

Zdaniem osób bezrobotnych, pracodawcy przy wyborze danego kandydata do pracy kierują się przede wszystkim jego doświadczeniem zawodowym i osiągniętymi sukcesami. Taką opinię wyraziła największa grupa badanych – 45,0%. Pracodawcy podczas wyboru danego pracownika biorą także pod uwagę jego poziom i charakter wykształcenia – 35,5% wskazań. Duża grupa badanych osób bezrobotnych uważa, że pracodawcy poszukując kandydata do pracy, kierują się także jego umiejętnościami – 35,0% wskazań oraz wiekiem – 34,0% wskazań. Duża grupa badanych – 22,0% uważa, że pracodawcy uwzględniają podczas rekrutacji same chęci kandydata do pracy i jego motywację. Ważne kwestie, które rozważane są podczas wyboru danego pracownika do pracy to także posiadane kompetencje – 15,5% oraz staż pracy kandydata do pracy – 13,0% wskazań. Innym kryterium wyboru pracownika są posiadane przez niego uprawnienia / kwalifikacje – 12,0%, płeć kandydata do pracy – 11,0% oraz rodzaj ukończonej szkoły / kierunku – 9,0% wskazań. Pozostałe odpowiedzi przedstawione zostały na Wykresie nr 31 oraz w Tabeli nr 43. Prezentowane odpowiedzi nie są równe 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi przez badanych.

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



Tabela 43. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=200, w%).

	Ilość	Procent
Doświadczeniem zawodowym, osiągniętymi sukcesami	90	45,0%
Poziomem wykształcenia	71	35,5%
Umiejętnościami	70	35,0%
Wiek	68	34,0%
Chęciami do pracy kandydata i jego motywacją	44	22,0%
Posiadany kompetencjami	31	15,5%
Stażem pracy	26	13,0%
Uprawnienia / kwalifikacje	24	12,0%
Płcią	22	11,0%
Rodzajem ukończonej szkoły / kierunku	18	9,0%
Gotowością do nauki oraz nabywania kwalifikacji	9	4,5%
Możliwością udogodnień obniżających koszty pracy	6	3,0%
Inne	3	1,5%
Znajomością języków obcych	2	1,0%

VI.15. Zawód posiadany przez osoby bezrobotne.

Jednym istotniejszych celów projektu badawczego było zdiagnozowanie doświadczenia zawodowego, kompetencji i umiejętności praktycznych posiadanych przez osoby bezrobotne w kontekście możliwości i szans aktywizacji zawodowej. W celu dalszego diagnozowania kompetencji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie zapytano respondentów o posiadany zawód. Większość bezrobotnych osób biorących udział w badaniu – 73,5% posiada wyuczony zawód. Brak zawodu wyuczonego charakteryzuje 26,5% uczestników badania.

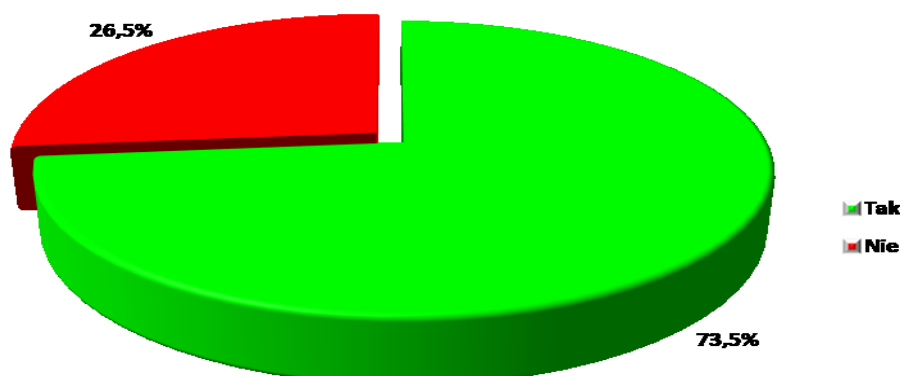
Rysunek 32. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=200, w%)

Tabela 44. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Tak	147	73,5%
Nie	53	26,5%
Suma	200	100,0%

V.16. Ocena posiadanego zawodu.

Posiadany zawód jest często wyznacznikiem sukcesu lub porażki na rynku pracy. Zawód dostosowany do potrzeb rynku pracy zwiększa szanse na aktywizację zawodową, natomiast posiadanie zawodu niedostosowanego do wymagań pracodawców powinno prowadzić do reorientacji zawodowej. W związku z powyższym zapytano osoby bezrobotne o ocenę posiadanego zawodu. Okazuje się, że opinie osób bezrobotnych w tym aspekcie są silnie spolaryzowane. Łącznie 44,2% badanych uważa, że posiadany przez nich zawód jest poszukiwany i oczekiwany na lokalnym rynku pracy (24,5% wskazało odpowiedź *raczej tak*, natomiast 19,7% *zdecydowanie tak*). Innego zdanie było łącznie 45,6% badanych osób, które uważają, że wskazany zawód nie jest oczekiwany przez lokalnych pracodawców (37,4% wymieniło odpowiedź *raczej nie*, natomiast 8,2% *zdecydowanie nie*). Część badanych – 7,5% nie potrafi ocenić posiadanego zawodu, 2,7% badanych nie szuka pracy w wyuczonym zawodzie.

Rysunek 33. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=147, w%).

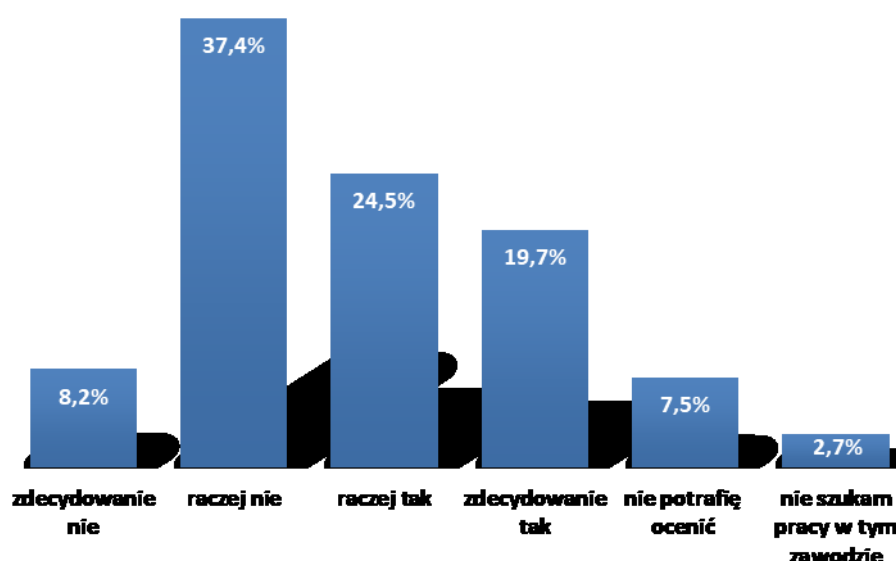


Tabela 45. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=147, w%).

	Ilość	Procent
zdecydowanie nie	12	8,2%
raczej nie	55	37,4%
raczej tak	36	24,5%
zdecydowanie tak	29	19,7%
nie potrafię ocenić	11	7,5%
nie szukam pracy w tym zawodzie	4	2,7%
Suma	147	100,0%

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

Szczegółowej analizie poddane zostały także kwalifikacje i umiejętności posiadane przez bezrobotnych. Poniżej przedstawiono zbiór kwalifikacji, którymi legitymują się badane osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. Każda z badanych osób bezrobotnych mogła wskazać dowolne kwalifikacje, które dostępne były w kafeterii odpowiedzi. Uwzględniając wszystkie osoby bezrobotne biorące udział w badaniu, okazuje się, że blisko połowa respondentów – 49,5% posiada prawo jazdy, w tym wszystkie badane osoby bezrobotne – 100,0% mają prawo jazdy kategorii B. Znaczny odsetek osób bezrobotnych – 44,0% posiada umiejętności i kwalifikacje w zakresie obsługi komputera. Znajomość co najmniej jednego języka obcego wskazało 27,5% badanych. Kolejne umiejętności, które posiadają osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie to: umiejętność obsługi urządzeń biurowych – 19,0% oraz obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych – 15,5%. Część respondentów – 10,5% posiada wiedzę i umiejętności w zakresie sprzedaży bezpośredniej. Umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie, wykańczanie wnętrz etc.) posiada 9,0% badanych osób bezrobotnych, natomiast 8,5% wskazało na podstawową wiedzę z zakresu księgowości, ekonomii oraz finansów. Pozostałe umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne zaprezentowane zostały na Wykresie nr 34 oraz w Tabeli nr 46. Suma wszystkich wskazań jest większa niż 100% ze względu na fakt, iż każdy respondent mógł wskazać więcej niż jedną odpowiedź.

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

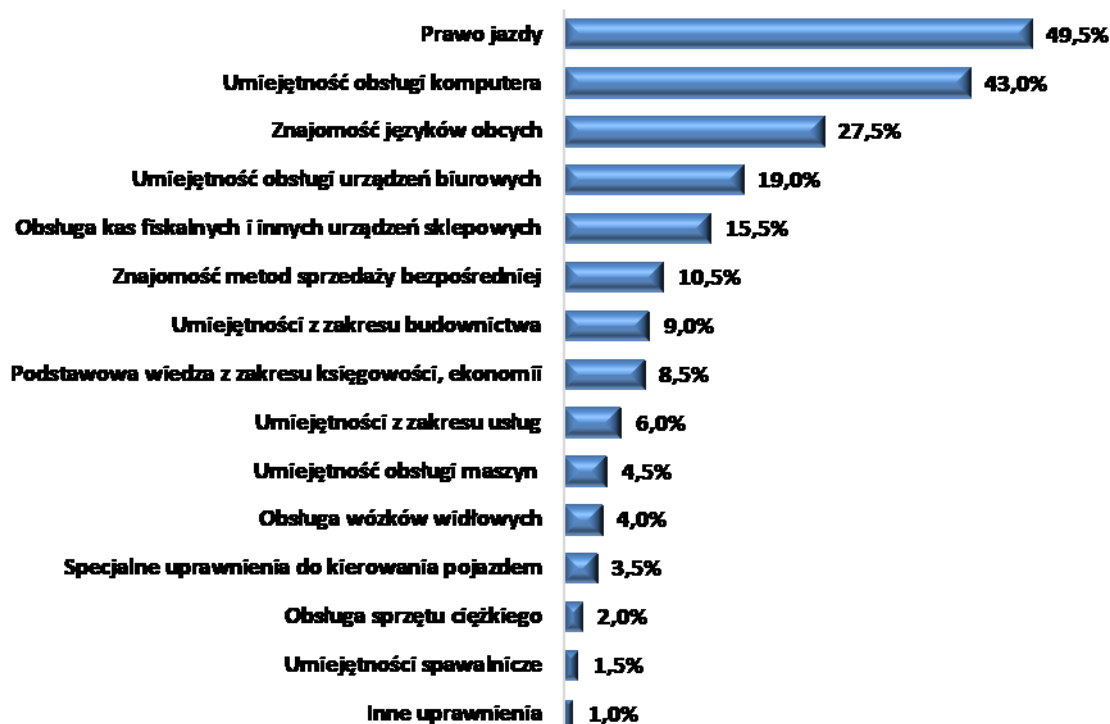


Tabela 46. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Prawo jazdy	99	49,5%
Umiejętność obsługi komputera	86	43,0%
Znajomość języków obcych	55	27,5%
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	38	19,0%
Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych	31	15,5%
Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej	21	10,5%
Umiejętności z zakresu budownictwa	18	9,0%
Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii	17	8,5%
Umiejętności z zakresu usług	12	6,0%
Umiejętność obsługi maszyn	9	4,5%
Obsługa wózków widłowych	8	4,0%
Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem	7	3,5%
Obsługa sprzętu ciężkiego	4	2,0%
Umiejętności spawalnicze	3	1,5%
Inne uprawnienia	2	1,0%

Przedstawione powyżej umiejętności i uprawnienia posiadane przez osoby bezrobotne mogą przyczynić się do efektywniejszej aktywizacji zawodowej. W celu określenia możliwości podjęcia pracy przez osoby bezrobotne przy wykorzystaniu określonych kwalifikacji zapytano uczestników badania czy wymienione umiejętności, kwalifikacje i uprawnienia umożliwią podjęcie zatrudnienia. Ocena posiadanych, przez osoby bezrobotne kwalifikacji jest wysoce spolaryzowana. Zgodnie z prezentowanymi danymi duża grupa badanych – łącznie 36,5%

pozytywnie ocenia posiadane umiejętności w kontekście oczekiwań pracodawców, w tym 22,5% badanych wskazało odpowiedź *raczej tak*, natomiast 14,0% *zdecydowanie tak*. Negatywnie swoje kwalifikacje ocenia łącznie – 36,5% respondentów (taki sam odsetek badanych, oceniło pozytywnie swoje kwalifikacje), w tym 30,5% wskazało odpowiedź *raczej nie*, natomiast 6,0% *zdecydowanie nie*. Swoich kwalifikacji nie potrafiło ocenić 27,0% badanych. Kwalifikacje, które posiada część osób bezrobotnych może być zdezaktualizowana lub niedostosowana do potrzeb i wymagań współczesnego rynku pracy. Duża grupa osób bezrobotnych może mieć problem ze znalezieniem zatrudnienia w oparciu o nieaktualne kompetencje zawodowe.

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

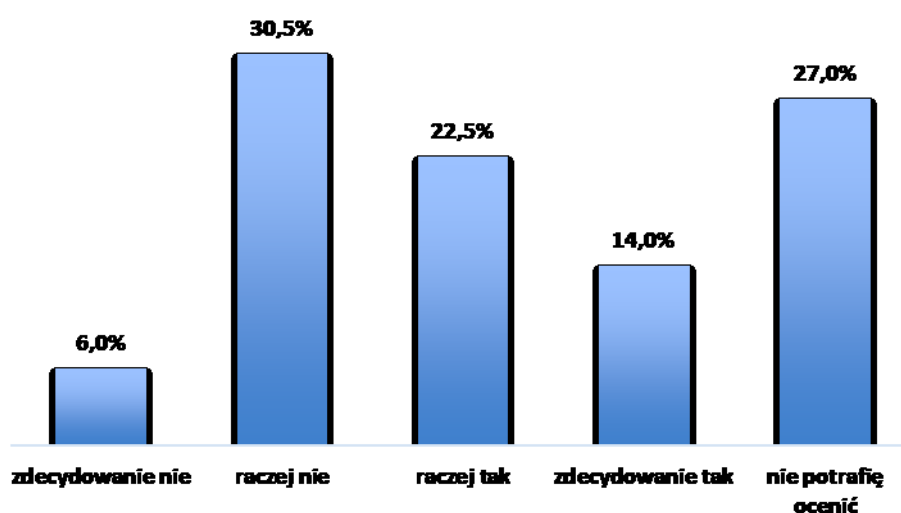


Tabela 47. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
zdecydowanie nie	12	6,0%
raczej nie	61	30,5%
raczej tak	45	22,5%
zdecydowanie tak	28	14,0%
nie potrafię ocenić	54	27,0%
Suma	200	100,0%

Stosunek badanych osób bezrobotnych do posiadanego wykształcenia jest także ambiwalentny. Łącznie 31,5% badanych pozytywnie ocenia swoje wykształcenie w kontekście przydatności w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy. Innego zdania był większy odsetek badanych – łącznie 36,0%, którzy są przekonani, że posiadane wykształcenie nie ułatwia poszukiwania pracy. Co trzecia badana osoba bezrobotna – 32,5% nie potrafi

ocenić przydatności posiadanego zawodu w efektywnym poszukiwaniu pracy. Reasumując, odpowiedzi udzielone przez badanych wskazują na występowanie istotnej bariery w aktywizacji zawodowej, jaką jest nieadekwatne, wobec potrzeb lokalnego rynku pracy, wykształcenie części osób bezrobotnych.

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

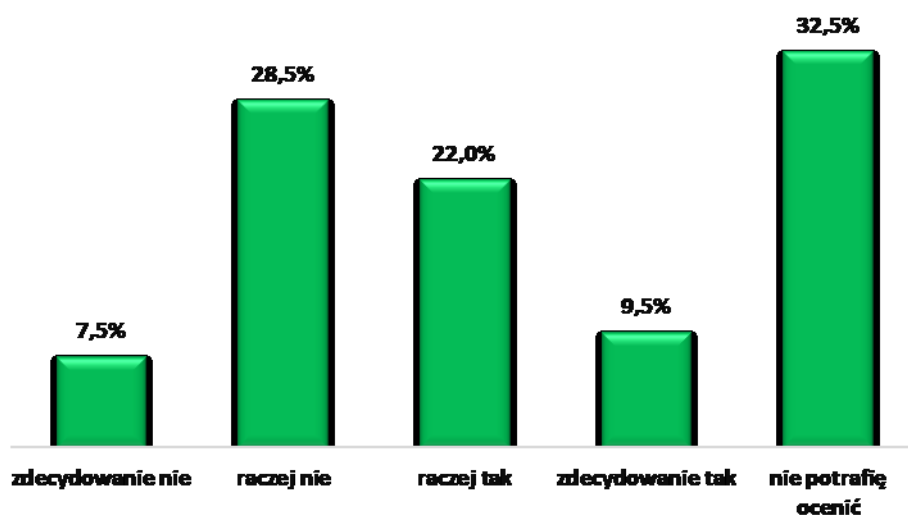


Tabela 48. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=200, w%).

	Ilość	Procent
zdecydowanie nie	15	7,5%
raczej nie	57	28,5%
raczej tak	44	22,0%
zdecydowanie tak	19	9,5%
nie potrafię ocenić	65	32,5%
Suma	200	100,0%

V.18. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.

Osoby bezrobotne uczestniczące w badaniu dokonały także oceny lokalnego rynku edukacyjnego. Przed analizą rozkładu udzielonych odpowiedzi, warto zauważyć, iż ponad połowa badanych – 51,0% badanych osób bezrobotnych nie potrafi ocenić tego aspektu. Taki wynik nie może dziwić w sytuacji, gdy duża grupa badanych skończyła edukację kilka, kilkanaście lub kilkadziesiąt lat temu i nie potrafi realnie ocenić systemu edukacji w powiecie lubińskim. Pozytywnie na temat oferty edukacyjnej w powiecie lubińskim wypowiedziało się łącznie 32,0% ankietowanych. Taki odsetek badanych osób bezrobotnych uważa, że oferta edukacyjna dostępna w powiecie lubińskim stwarza możliwości do nabycia atrakcyjnego wykształcenia oczekiwanego przez lokalnych pracodawców. Na pozytywną ocenę rynku

edukacyjnego składały się odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz *raczej tak*, które wymieniło odpowiednio 7,0% oraz 25,0% badanych. Negatywnie lokalne szkoły, w kontekście kreowania możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia oceniło łącznie 17,0% badanych, w tym 2,0% respondentów wymieniło ocenę *zdecydowanie nie*, natomiast 15,0% *raczej nie*. Taki odsetek badanych uważa, że oferta szkół ponadpodstawowych nie ułatwia zdobycia przydatnego wykształcenia i oczekiwanych na rynku pracy kwalifikacji..

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

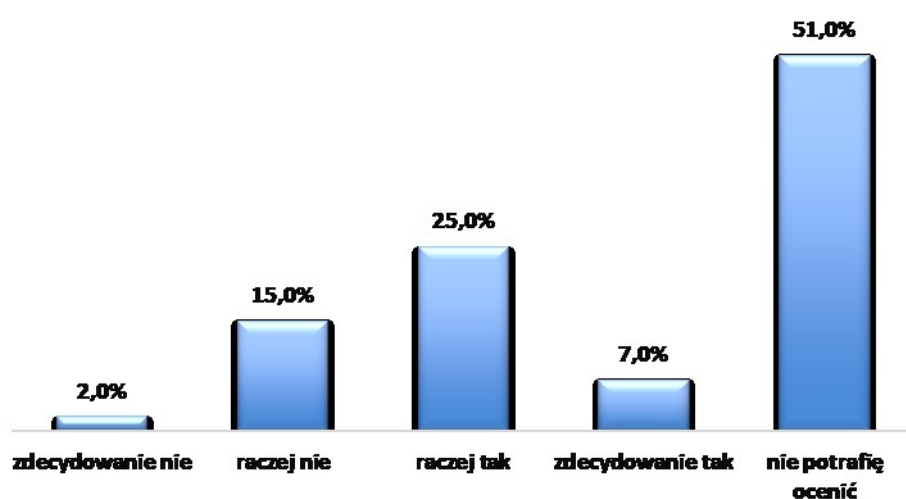


Tabela 49. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
zdecydowanie nie	4	2,0%
raczej nie	30	15,0%
raczej tak	50	25,0%
zdecydowanie tak	14	7,0%
nie potrafię ocenić	102	51,0%
Suma	200	100,0%

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

Pozytywnym wnioskiem wynikającym z analizy odpowiedzi udzielonych przez osoby bezrobotne uczestniczące w badaniu jest wysoka (deklaratywna) gotowość do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie. Łącznie 66,5% badanych wskazało pozytywne odpowiedzi. Taki odsetek badanych zdaje sobie sprawę z konieczności ciągłego dostosowywania – podnoszenia czy

zmiany posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jest to obecnie jeden z głównych wymogów, jaki stawia przed kandydatami do pracy, a w szczególności przed osobami bezrobotnymi współczesny rynek pracy. W sytuacji, gdy wyuczony zawód nie zawsze daje perspektywy rozwoju, przekwalifikowanie zawodowe może okazać się drugą, a być może jedyną szansą na rynku pracy. Wskazania o zabarwieniu negatywnym uzyskały łącznie 30,0% spośród wszystkich wskazań. Taki procent respondentów spośród wszystkich badanych nie chce zmieniać swoich kwalifikacji zawodowych, mając nadzieję na uzyskanie zatrudnienia na podstawie obecnych kwalifikacji i kompetencji zawodowych. 3,5% badanych nie potrafiło ocenić swojej gotowości do nabywania nowych umiejętności.

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

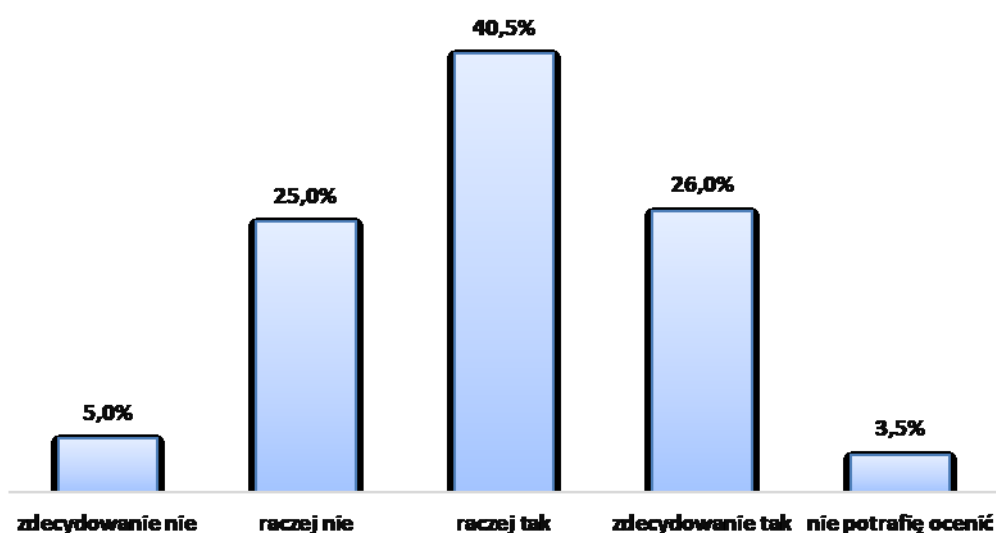


Tabela 50. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
zdecydowanie nie	10	5,0%
raczej nie	50	25,0%
raczej tak	81	40,5%
zdecydowanie tak	52	26,0%
nie potrafię ocenić	7	3,5%
Suma	200	100,0%

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

Według danych zdecydowana większość osób bezrobotnych – 75,5% spośród wszystkich uczestników badania chciałoby uczestniczyć w szkoleniach i kursach. Takie wyniki są potwierdzeniem wysokiej, deklaratywnej gotowości i potrzeby zmiany lub

doskonalenia kwalifikacji przez część osób bezrobotnych. Znaczny odsetek bezrobotnych zdaje sobie sprawę z zasadności i konieczności poszukiwania nowych rozwiązań w celu znalezienia zatrudnienia. Innego zdania było 24,5% badanych osób bezrobotnych, które nie są zainteresowane udziałem w szkoleniach i kursach. Osoby, które wyrażały brak zainteresowania uczestnictwem w szkoleniach, poproszono o podanie przyczyn, braku zainteresowania. Najważniejsze powody to przede wszystkim: *zbyt wysoki wiek, brak przekonania o skuteczności takiej formy aktywizacji, brak możliwości dojazdu na szkolenie, posiadanie odpowiednich kwalifikacji, brak czasu, brak chęci, brak potrzeby, poszukiwanie pracy oraz zły stan zdrowia.*

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

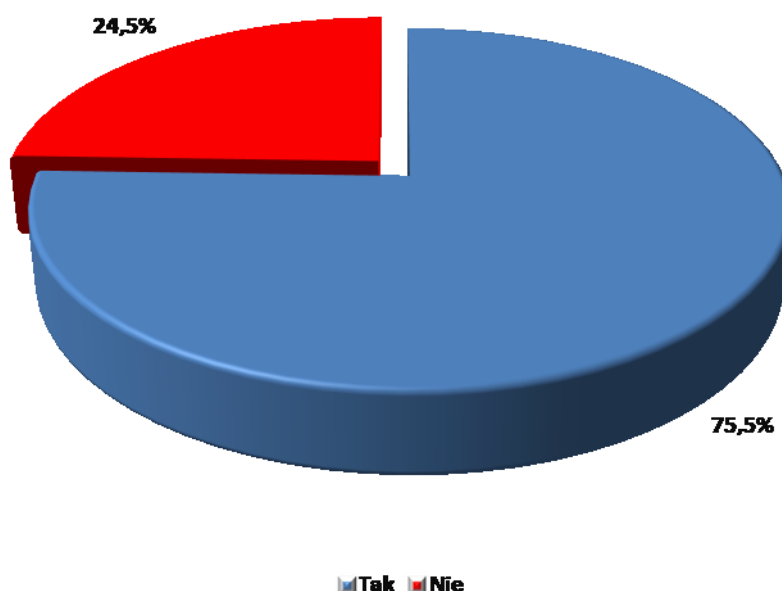


Tabela 51. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Tak	151	75,5%
Nie	49	24,5%
Suma	200	100,0%

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

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

Tabela 52. Rodzaje kursów i szkoleń, w których chciałyby uczestniczyć osoby bezrobotne.

Rodzaj kursu / szkolenia	Ilość
Kursy komputerowe, informatyczne	17
Kursy, szkolenia z zakresu księgowości, finansów, zarządzania, ekonomii, biznesu, prawa	13
Kursy, szkolenia administracyjno-biurowe	12
Kursy językowe	12
Kursy z zakresu obsługi kasy fiskalnej	12
Kursy spawalnicze	9
Kurs z zakresu obsługi wózków widłowych	9
Kurs na prawo jazdy	8
Kursy z zakres kosmetologii, stylizacji rzęs	8
Kursy, szkolenia z zakresu sprzedaży	7
Kurs florystyczny	6
Kurs obsługi sprzętu ciężkiego	4
Kursy, szkolenia fryzjerskie, barber	3
Kurs kadrowo-płacowy	3
Kurs lakierniczy	2
Kursy, szkolenia medyczne	2

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

Wśród osób bezrobotnych zdiagnozowano brak mobilności przestrzennej w zakresie podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania. Pomimo możliwości podjęcia pracy na okolicznych rynkach pracy osoby bezrobotne nie chcą nie tylko opuszczać województwa dolnośląskiego, powiatu lubińskiego, ale często nawet samej gminy, w której mieszkają. W sytuacji długotrwałego poszukiwania pracy lub trudności w znalezieniu zatrudnienia w zawodzie poszukiwanie i podejmowanie zatrudnienia poza obrębem lokalnego rynku pracy może być jedynym z możliwych sposobów na aktywizację zawodową. Według danych bezrobotni w bardzo małym stopniu są zainteresowani jakimikolwiek dojazdami do pracy poza miejsce zamieszkania. Zdecydowana większość uczestników badania – 75,5% zamierza podjąć pracę w miejscowości zamieszkania. Przedstawione wyniki oznaczają bardzo małą aktywność i elastyczność osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy poza obszarem lokalnego rynku pracy. Co piąta osoba bezrobotna – 20,5% jest zainteresowana podjęciem

pracy w innej miejscowości województwa dolnośląskiego. Mniejszy odsetek badanych – 3,0% zamierza podjąć pracę na terenie całego kraju, natomiast 1,0% poszukiwać będzie pracy za granicą.

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

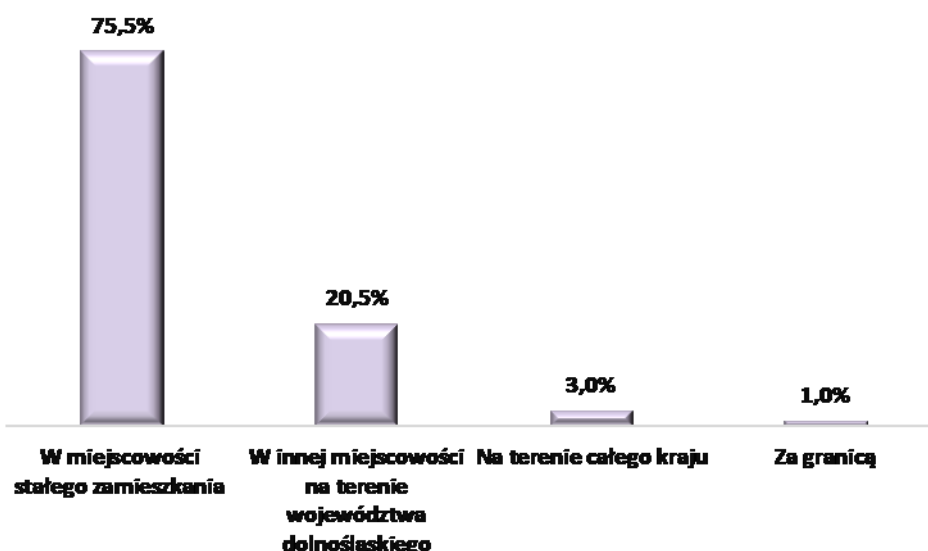


Tabela 53. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (N=200, w%).

	Ilość	Procent
W miejscowości stałego zamieszkania	151	75,5%
W innej miejscowości na terenie województwa dolnośląskiego	41	20,5%
Na terenie całego kraju	6	3,0%
Za granicą	2	1,0%
Suma	200	100,0%

Osoby bezrobotne, w zdecydowanej większości przypadków nie są gotowe do podjęcia pracy za granicą. Negatywnie na taką możliwość wypowiedziało się łącznie 81,5% respondentów, w tym 65,0% badanych wskazało odpowiedź *zdecydowanie nie*, natomiast 16,5% *raczej nie*. Pozytywnie na taką ewentualność zapatruje się łącznie – 11,0% badanych, w tym 3,0% badanych wskazało odpowiedź *zdecydowanie tak*, natomiast 8,0% *raczej tak*. Odsetek osób niezdecydowanych oraz nie mających zdania na ten temat wynosił 7,5%.

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

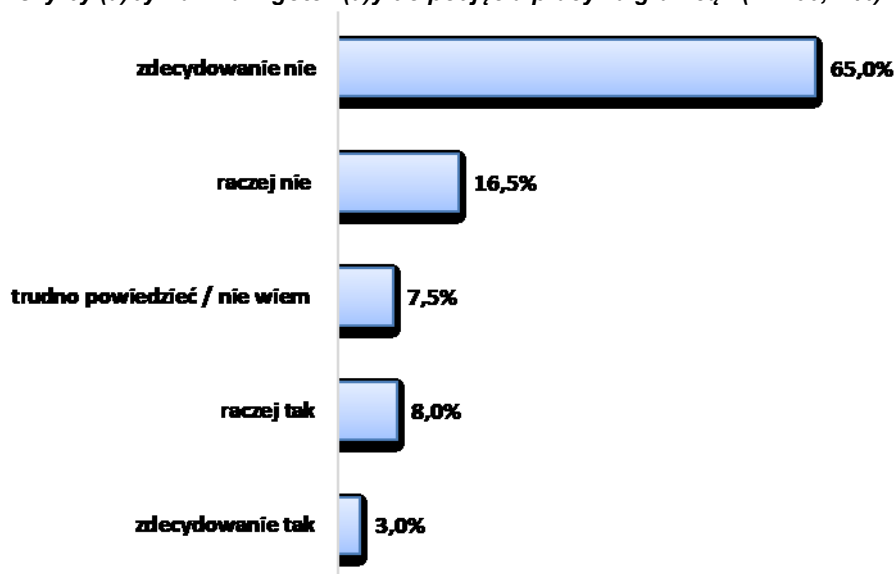


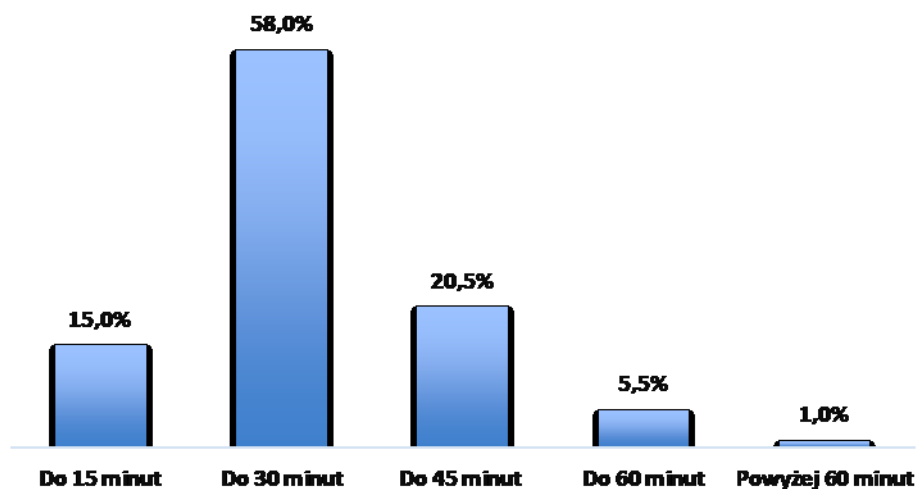
Tabela 54. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=200, w%).

	Ilość	Procent
zdecydowanie tak	6	3,0%
raczej tak	16	8,0%
trudno powiedzieć / nie wiem	15	7,5%
raczej nie	33	16,5%
zdecydowanie nie	130	65,0%
Suma	200	100,0%

Osoby bezrobotne, które rozważają emigrację zarobkową, poproszono o wskazanie kraju, w którym chciałyby podjąć zatrudnienie. Największy odsetek badanych wskazał Niemcy – 72,8% jako kraj potencjalnej emigracji zarobkowej. Pozostałe kraje wskazał mniejszy odsetek badanych: Wielka Brytania – 18,2%, Holandia – 18,2%, Norwegia – 9,1%, Francja – 9,1% oraz Austria – 4,5%.

V.22. Gotowość do dojazdów do pracy.

Poniżej przedstawiono opinie bezrobotnych osób na temat maksymalnego czasu dojazdu do pracy, który byliby w stanie zaakceptować. Czas dojazdu do 15 minut akceptuje 15,0% badanych, od 15 minut do 30 minut akceptuje – 58,0% respondentów, od 30 minut do 45 minut – 20,5%, od 45 minut do 60 minut – 5,5%. Zgodnie z prezentowanymi danymi 1,0% osób bezrobotnych rozważyłoby dojazd do pracy wynoszący powyżej 60 minut.

Rysunek 42. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a)y zaakceptować? (N=200, w%)**Tabela 55. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a)y zaakceptować? (N=200, w%)**

	Ilość	Procent
Do 15 minut	30	15,0%
Do 30 minut	116	58,0%
Do 45 minut	41	20,5%
Do 60 minut	11	5,5%
Powyżej 60 minut	2	1,0%
Suma	200	100,0%

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

Weześniejsze analizy wykazały, że osoby bezrobotne charakteryzuje niska mobilność przestrzenna w zakresie poszukiwania zatrudnienia. Zdecydowana większość respondentów nie zamierza zmieniać miejsca swojego zamieszkania w celu znalezienia zatrudnienia lub dojeżdżać do pracy powyżej 30 minut. Takie dane potwierdzają tę tezę. Okazuje się, że zdecydowana większość badanych osób bezrobotnych – łącznie 74,0% nie jest skłonna do podjęcia pracy poza powiatem lubińskim lub województwem dolnośląskim, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy. Takie rozwiązanie zaakceptowałyby co dziesiąta ankietowana osoba bezrobotna – 10,0%. Część badanych – 16,0% nie potrafiło ocenić tego aspektu.

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

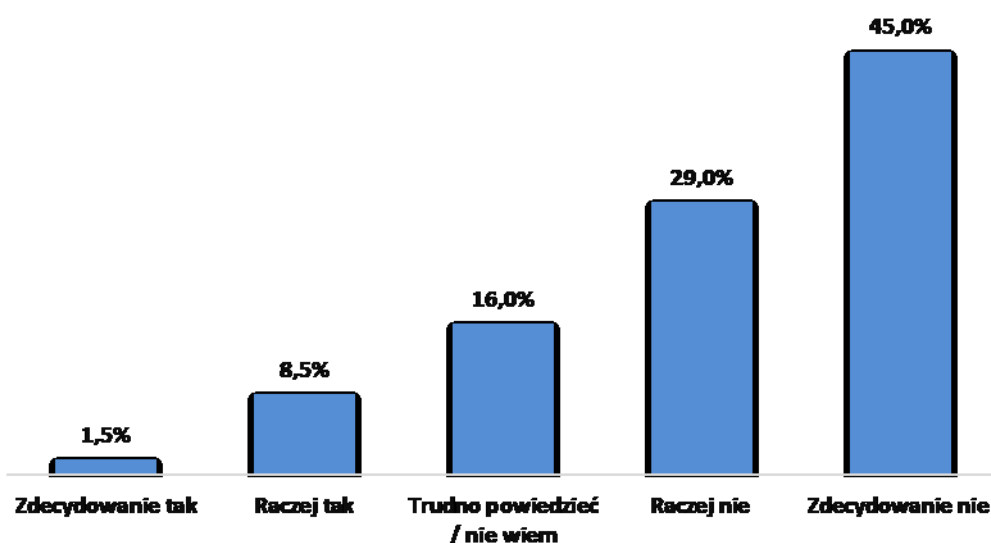


Tabela 56. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Zdecydowanie tak	3	1,5%
Raczej tak	17	8,5%
Trudno powiedzieć / nie wiem	32	16,0%
Raczej nie	58	29,0%
Zdecydowanie nie	90	45,0%
Suma	200	100,0%

V.24. Stopień zadowolenia z dotychczasowej obsługi realizowanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie.

Poniżej przedstawione zostały oceny dotychczasowej obsługi realizowanej ze strony Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie. Oceny i opinie wszystkich badanych dotyczyły aspektów związanych z subiektywną oceną działań Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie w zakresie pomocy skierowanej do osób bezrobotnych. Zbadanie stopnia zadowolenia osób bezrobotnych z dotychczasowej obsługi jest jednym z ważniejszych elementów dotyczących kompleksowej oceny współpracy pomiędzy osobami bezrobotnymi a Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie. Według danych niemal każda z badanych osób bezrobotnych uczestniczących w badaniu 96,5% jest zadowolona z dotychczasowej obsługi. Jest to bardzo wysoki wskaźnik jakości pracy wykonywanej przez pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie wobec osób bezrobotnych, zwłaszcza w kontekście pracy z osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji społeczno-ekonomicznej. Odsetek osób, które są niezadowolone z jakości dotychczasowej obsługi, wynosił jedynie 3,5%.

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

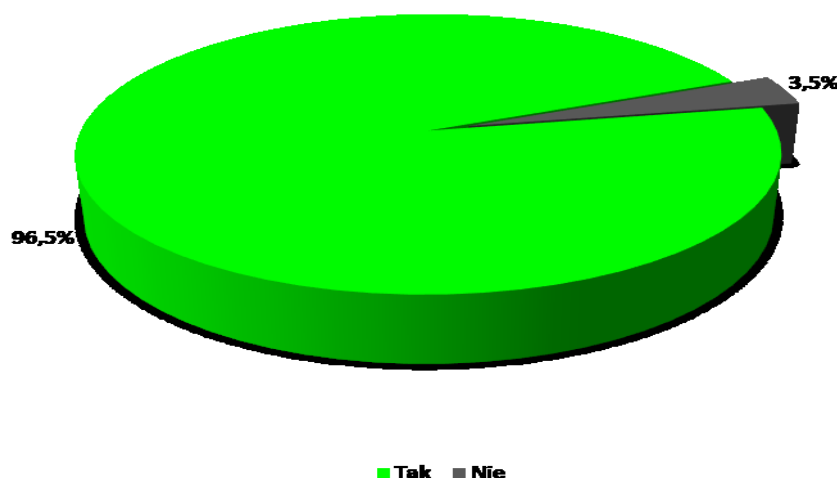


Tabela 57. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=200, w%).

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

W celu poznania opinii respondentów na temat przyczyn niezadowolenia z jakości i zakresu obsługi postanowiono ankietowanym osobom zadać pytanie dotyczące czynników determinujących taką ocenę. Każdy z badanych mógł udzielić swobodnej odpowiedzi dotyczącej przyczyn swojego niezadowolenia. W związku z faktem, że odsetek negatywnych wskazań wynosił zaledwie 3,5%, odpowiedzi badanych nie kategoryzowano, tylko wskazano pojedyncze odpowiedzi. Najważniejsze problemy zdiagnozowane podczas badania, które wymienili bezrobotni, dotyczyły takich aspektów jak: *brak informacji o interesujących kursach, szkoleniach, brak ofert pracy, ciężko znaleźć szkolenia*.

V.25. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy.

Diagnoza sytuacji osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie wymaga także określenia i wskazania instrumentów, które umożliwią pełniejszą aktywizację zawodową osób bezrobotnych. W związku z powyższym konieczne było określenie potrzeb i oczekiwań w zakresie aktywizacji zawodowej. Uczestników badania zapytano o zainteresowanie i chęć partycypacji we wszelkiego rodzaju działaniach, które umożliwiają podnoszenie kwalifikacji, zdobywanie doświadczenia zawodowego, zwiększanie umiejętności i nabywanie nowych kompetencji w ramach programów oferowanych przez

Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie. Najbardziej popularną formą aktywizacji zawodowej, z której chce skorzystać ponad połowa badanych – 55,0%, jest pośrednictwo pracy oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie. Największa grupa osób bezrobotnych chciałaby uzyskać ofertę pracy za pomocą urzędu pracy. Duża grupa badanych osób bezrobotnych – 48,5% jest zainteresowanych możliwością uczestnictwa w szkoleniu organizowanym za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie. Ze stażu u pracodawcy chciałoby skorzystać – 34,0% badanych osób bezrobotnych. Pozostałe programy aktywizacyjne cieszą się mniejszym zainteresowaniem badanych osób. Z zasiłku dla osób bezrobotnych (o ile spełnione zostaną warunki do jego otrzymania) chce skorzystać – 13,0% ankietowanych, natomiast z pomocy doradcy zawodowego – 11,0%. Zatrudnieniem w ramach dofinansowania stanowisk pracy zainteresowanych jest 10,5% osób bezrobotnych. Należy zwrócić uwagę, iż 6,0% bezrobotnych nie chce skorzystać z żadnego z programów. Pozostałe formy pomocy nie cieszyły się większym zainteresowaniem respondentów. Wykaz wszystkich programów aktywizacyjnych, z których zmierzają skorzystać bezrobotni, zaprezentowano na Wykresie nr 45 oraz w Tabeli nr 58. Każda z badanych osób bezrobotnych mogła wymienić maksymalnie trzy programy, dlatego też suma odpowiedzi jest większa niż 100%.

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

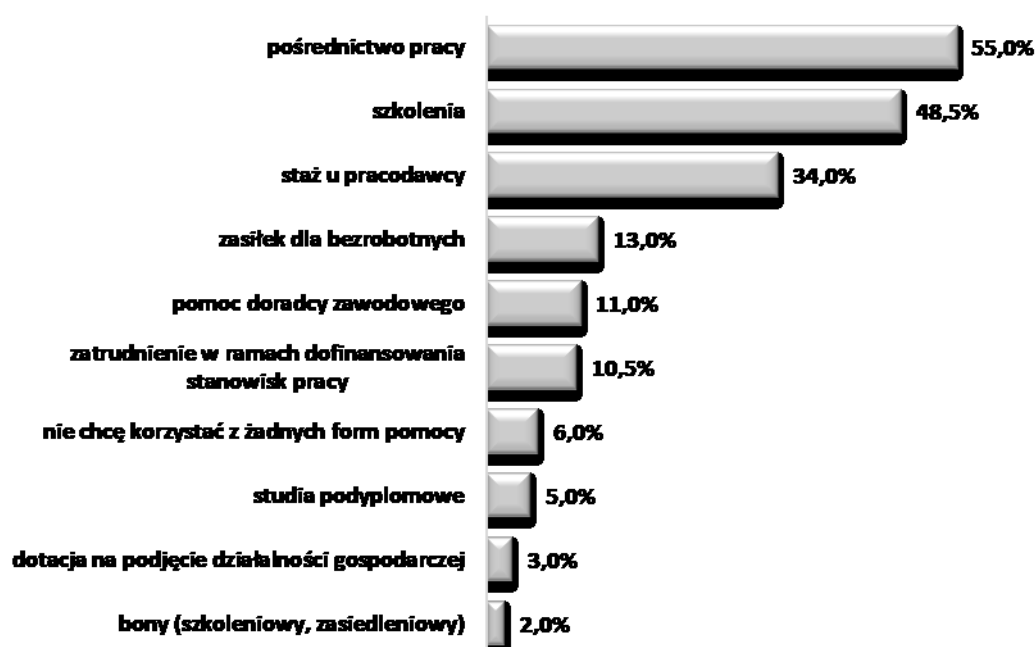


Tabela 58. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? (N=200, w%).

	Ilość	Procent
pośrednictwo pracy	110	55,0%
szkolenia	97	48,5%
staż u pracodawcy	68	34,0%
pomoc doradcy zawodowego	22	11,0%
zasiłek dla bezrobotnych	26	13,0%
nie chcę korzystać z żadnych form pomocy	12	6,0%
dotacja na podjęcie działalności gospodarczej	6	3,0%
zatrudnienie w ramach dofinansowania stanowisk pracy	21	10,5%
studia podyplomowe	10	5,0%
bony (szkoleniowy, zasiedleniowy)	4	2,0%

VI. Badanie przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie lubińskim.

VI.1. Cele i metodologia badań realizowanych wśród przedsiębiorstw zlokalizowanych w powiecie lubińskim.

Niniejsza część badania rynku pracy w powiecie lubińskim przedstawia wyniki badań przeprowadzonych wśród lokalnych firm funkcjonujących na wymienionym obszarze. Badanie dotyczyło popytu na pracę oraz zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na lokalnym rynku pracy, w tym na kompetencje kluczowe pracowników. Celem badania było zdiagnozowanie kondycji lokalnej przedsiębiorczości oraz wskazanie możliwości aktywizacji osób bezrobotnych za pośrednictwem lokalnych pracodawców. Do ważniejszych celów badania przedsiębiorców należało także określenie dynamiki zatrudnienia w przedsiębiorstwach, określenie kwalifikacji i kompetencji pracowników, poznanie opinii na temat nowych technologii, rynku pracy i edukacji oraz zbadanie zainteresowania formami współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie. Badanie zostało zrealizowane w marcu 2023 roku przez przeszkolonych ankieterów. Badanie przeprowadzono za pomocą techniki wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo CATI. Ankieta składała się z pytań zamkniętych, pytań z możliwością wielokrotnego wyboru, z kafeterią odpowiedzi oraz pytań otwartych, umożliwiających swobodną wypowiedź respondenta. Wywiady stanowiące kluczowy materiał badawczy przeprowadzone zostały wśród osób, które podejmują strategiczne decyzje w przedsiębiorstwie, w tym decyzje personalne oraz nadzorują proces zatrudnienia nowych pracowników: właściciele, dyrektorzy lub prezesi przedsiębiorstw, a także osoby decyzyjne z działu kadr lub działu personalnego. Wybór tych osób jako respondentów był naturalny i wynikał z kompetencji, pełnionej funkcji oraz wiedzy, jaką dysponują te osoby. Badania przeprowadzono wśród N=200 dobranych pracodawców prowadzących działalność na obszarze lokalnego rynku pracy. Pracodawcy zostali dobrani w sposób celowo nieproporcjonalny. Chcąc zbadać realny popyt na pracę i oczekiwania pracodawców zatrudniających pracowników w ramach procedury badawczej postanowiono dokonać celowego nieproporcjonalnego doboru próby poprzez zdecydowane zwiększenie liczby badanych przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 9 pracowników. W badaniu nie uczestniczyły firmy, które nie zatrudniają 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.

VI.2. Charakterystyka badanej próby.

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

Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach

Zgodnie z koncepcją metodologiczną, badanie wśród pracodawców zostało przeprowadzone na celowo nieproporcjonalnej próbie badawczej. W badaniu zrezygnowano z ankietowania podmiotów, które nie zatrudniają pracowników (jednoosobowe firmy, osoby samozatrudnione), ponieważ te przedsiębiorstwa nie kreują miejsc pracy i nie wpływają na kształtowanie lokalnego rynku pracy. Wśród badanych firm największy odsetek stanowiły małe firmy zatrudniające od 10 do 49 pracowników – 41,0% oraz od 2 do 9 pracowników – 36,0% wszystkich badanych przedsiębiorstw. Średnie przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników reprezentowało w badaniu 18,0% podmiotów gospodarczych. W badaniach brało udział także 5,0% dużych przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 pracowników.

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

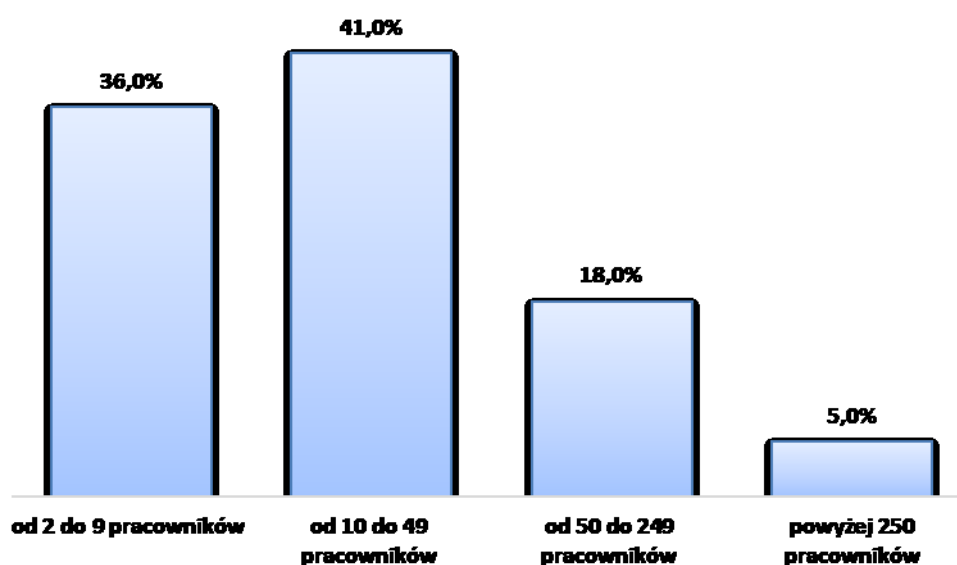
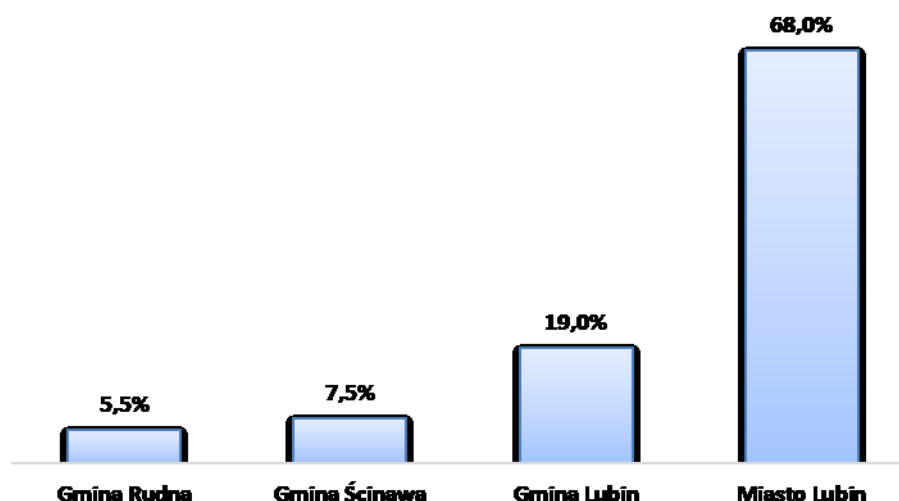


Tabela 59. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
od 2 do 9 pracowników	72	36,0%
od 10 do 49 pracowników	82	41,0%
od 50 do 249 pracowników	36	18,0%
powyżej 250 pracowników	10	5,0%
Suma	200	100,0%

Lokalizacja przedsiębiorstwa

Na potrzeby badania dokonano reprezentatywnego podziału badanej próby N=200 przedsiębiorców z uwzględnieniem lokalizacji firmy. Podział badanej struktury podmiotów gospodarczych uczestniczących w badaniu odzwierciedla faktyczną strukturę przedsiębiorstw funkcjonujących na obszarze powiatu lubińskiego. W badaniu brało udział 68,0% firm zlokalizowanych w mieście Lubin. 19,0% badanych podmiotów to firmy zlokalizowane w gminie Lubin. 7,5% podmiotów to firmy mające swoją siedzibę w gminie Ścinawa, natomiast 5,5% w gminie Rudna.

Rysunek 47. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)**Tabela 60. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)**

	Ilość	Procent
Miasto Lubin	136	68,0%
Gmina Lubin	38	19,0%
Gmina Ścinawa	15	7,5%
Gmina Rudna	11	5,5%
Suma	200	100,0%

Forma prawna przedsiębiorstwa

Najpopularniejszą formą badanych podmiotów była jednoosobowa działalność gospodarcza, którą w badaniu reprezentowało 43,0% firm. Więcej niż co czwarta badana firma – 27,0% to spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. W badaniu brało udział 11,3% spółek cywilnych, 6,0% państwowych spółek organizacyjnych, 5,5% spółek jawnych. Mniejszy odsetek badanych firm generowały spółki partnerskie – 2,5%, spółki akcyjne – 2,5%, spółdzielnie – 1,5% oraz spółki komandytowe – 0,5%.

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

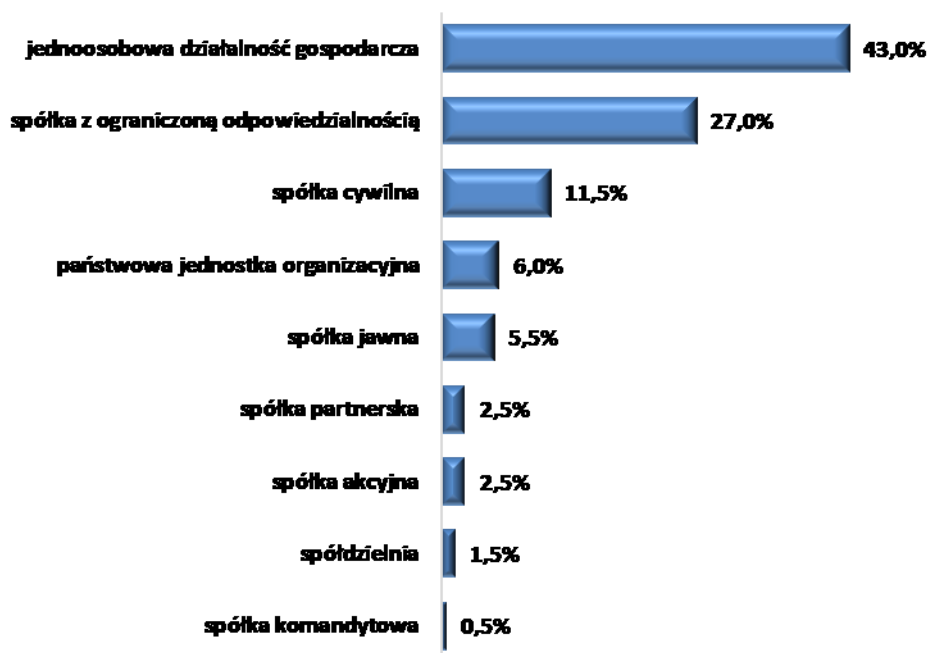


Tabela 61. Forma prawna badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
jednoosobowa działalność gospodarcza	86	43,0%
spółka z ograniczoną odpowiedzialnością	54	27,0%
spółka cywilna	23	11,5%
państwowa jednostka organizacyjna	12	6,0%
spółka jawna	11	5,5%
spółka akcyjna	5	2,5%
spółka partnerska	5	2,5%
spółdzielnia	3	1,5%
spółka komandytowa	1	0,5%
Suma	200	100,0%

Forma własności badanych przedsiębiorstw

Analizę badanych przedsiębiorstw z punktu widzenia ich cech dokonano z uwzględnieniem formy własności badanych przedsiębiorstw. Polityka rekrutacyjna i zatrudnieniowa w znaczący sposób różni się w przypadku przedsiębiorstw prywatnych i publicznych, dlatego postanowiono wprowadzić zmienną, którą jest przynależność przedsiębiorstwa do określonego sektora. Zdecydowana większość badanych pracodawców to przedsiębiorstwa prywatne – 82,0%, natomiast – 18,0% firm biorących udział w badaniu to przedsiębiorstwa państwowe.

Rysunek 49. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)

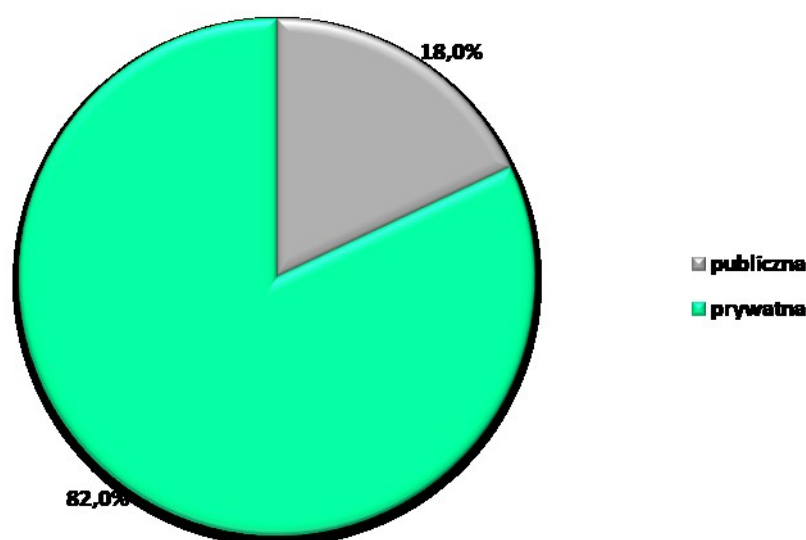


Tabela 62. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
publiczna	36	18,0%
prywatna	164	82,0%
Suma	200	100,0%

Profil/branża, w której działa badane przedsiębiorstwo

Uwzględniając profil działalności badanych przedsiębiorstw, największy odsetek prowadzi działalność w sekcji G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle – 25,0% badanych firm, następnie w sekcji M działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – 13,5%, w sekcji F – budownictwo to 10,5% firm oraz w sekcji C – przetwórstwo przemysłowe – 10,5% badanych podmiotów. Udział pozostałych podmiotów uczestniczących w badaniu, reprezentujących pozostałe branże przedstawiono w Tabeli nr 63.

Tabela 63. Profil/branża, w której działa badane przedsiębiorstwo (N=200, w%)

	Ilość	Procent
G – Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	50	25,0%
M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	26	13,0%
F – Budownictwo	21	10,5%
C – Przetwórstwo przemysłowe	20	10,0%
S – Pozostała działalność usługowa	16	8,0%
P – Edukacja	14	7,0%
R – Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	8	4,0%
H – Transport i gospodarka magazynowa	7	3,5%
J – Informacja i komunikacja	7	3,5%
I – Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	6	3,0%
Q – Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	6	3,0%
N – Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	5	2,5%
D – Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	3	1,5%
L – Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	3	1,5%
O – Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	3	1,5%
E – Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	2	1,0%
K – Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	1,0%
A – Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	0,5%
Suma	350	100,0%

VI.3. Struktura zrealizowanego popytu na pracę w powiecie lubińskim.

Jednym z nadrzędnych celów badawczych było określenie obecnej sytuacji kadrowej lokalnych pracodawców oraz poznanie przepływu zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. Pierwsze z zagadnień dotyczyło zatrudniania nowych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku, przez lokalnych pracodawców. Ponad połowa badanych firm – 55,0% w analizowanym okresie przyjmowała do pracy nowych pracowników. Nieznacznie mniejsza grupa podmiotów gospodarczych – 45,0% nie zatrudniła nowych pracowników w analizowanym okresie.

Rysunek 50. Czy w okresie od 2019 roku do 2022 roku Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=200, w%)

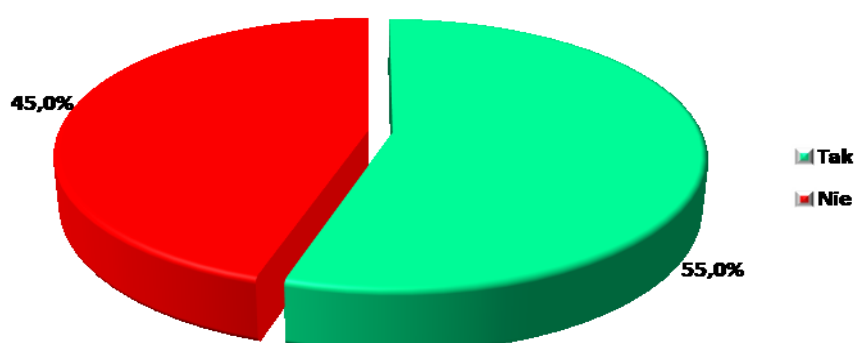


Tabela 64. Czy w okresie od 2019 roku do 2022 roku Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Tak	110	55,0%
Nie	90	45,0%
Suma	200	100,0%

W analizowanym okresie nowych pracowników zatrudniało – 58,3% przedsiębiorstw z sektora publicznego oraz 54,3% przedsiębiorstw z sektora prywatnego. Warto zauważyć, iż spośród badanych firm najczęściej (100,0% pozytywnych wskazań) nowych pracowników zatrudniały największe podmioty zatrudniające powyżej 250 pracowników. Odnotowano istotną zależność związaną z wielkością przedsiębiorstwa. Okazuje się, że im większe przedsiębiorstwo, tym większa częstotliwość zatrudniania nowych pracowników. W analizowanym okresie nowych pracowników zatrudniło 30,56% firm, które zatrudniają od 2 do 9 pracowników, 61,0% przedsiębiorstw zatrudniających od 10 do 49 pracowników oraz 77,8% przedsiębiorstw, które zatrudniają od 50 do 249 pracowników. 54,3%

Tabela 65. Struktura firm zatrudniających nowych pracowników w okresie od 2019 roku do 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
prywatna	89	54,3%
publiczna	21	58,3%
od 2 do 9 pracowników	22	30,6%
od 10 do 49 pracowników	50	61,0%
od 50 do 249 pracowników	28	77,8%
powyżej 250 pracowników	10	100,0%

Przedsiębiorcy, którzy nie zatrudnili w analizowanym okresie nowych pracowników (45,0% ogółu badanych firm) poproszeni zostali o wskazanie powodów takich decyzji kadrowych. Odpowiedzi badanych miały charakter swobodnych wypowiedzi, które agregowane zostały do szerszych kategorii. Zdecydowanie najważniejszym powodem niezatrudniania nowych pracowników był przede wszystkim brak potrzeby zatrudnienia nowych pracowników. Taki powód wskazało aż 75,6% badanych pracodawców, którzy nie zatrudnili w badanym okresie nowych pracowników. Jest to główna przyczyna niepodejmowania działań rekrutacyjnych. Innym ważnym powodem jest stała kadra pracownicza – 20,0% wskazań. 10,0% firm wskazało na brak wystarczających środków finansowych na zatrudnianie nowych pracowników oraz zbyt duże koszty zatrudnienia nowych pracowników. Suma przedstawionych odpowiedzi jest większa niż 100% ze względu na możliwość wymienienia kilku przyczyn niezatrudniania nowych pracowników.

Tabela 66. Powody niezatrudniania nowych pracowników. (N=90, w%).

	Ilość	Procent
Brak potrzeby zatrudniania nowych pracowników	68	75,6%
Stala kadra pracownicza	18	20,0%
Brak środków finansowych, zbyt duże koszty zatrudnienia	9	10,0%

W analizowanym okresie 110 badanych przedsiębiorstw zatrudniło łącznie 828 nowych pracowników. Pracodawcy przyjmowali pracowników na różne stanowiska pracy. Badani pracodawcy najczęściej zatrudniali na stanowiska w zawodzie: pracownik produkcyjny, operator maszyn, robotnik gospodarczy, pracownik budowlany, kierowca C-E, elektryk, pracownik fizyczny, elektryk, pracownik biurowy, ładowacz, nauczyciel oraz w zawodach przedstawionych w Tabeli nr 67.

Tabela 67. Nowo przyjmowani pracownicy według zawodu / stanowiska.

Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość	Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość
Pracownik produkcyjny	155	Operator CNC	4
Operator maszyn	81	Sortowacz	4
Robotnik gospodarczy	53	Specjalista ds. Kadr	4
Pracownik budowlany	51	Asystent projektanta	3
Kierowca	43	Kosmetolog	3
Elektryk	38	Montażysta reklam	3
Pracownik fizyczny	36	Opiekun osób starszych	3
Elektryk	31	WOŻNA	3
Pracownik biurowy	27	Fryzjer	2
Ładowacz	20	Grafik komputerowy	2
Nauczyciel	20	Kelner	2
Mechanik	16	Mechanik samochodowy	2
Monter	15	Ogrodnik	2

Lekarz	14	Pracownik porządkowy	2
Magazynier	14	Pracownik socjalny	2
Sprzedawca	14	Specjalista do spraw księgowości	2
Pielęgniarka	14	Asystentka stomatologiczna	1
Elektromechanik	11	Diagnosta samochodowy	1
Pracownik umysłowy	10	Dozorca	1
Zawody górnicze	10	Geodeta	1
Recepcjonista	9	Kierownik sklepu	1
Dyspozytor	8	Kosztorysant	1
Rejestratorka medyczna	8	Krawcowa	1
Drukarz	7	Logistyk	1
Kucharz	7	Obsługa stacji diagnostycznej	1
Pracownik administracyjny	7	Operator koparko ładowarki	1
Instruktor jazdy	6	Pakowacz	1
Spawacz	6	Projektant	1
Ślusarz	6	Pracowni działu reklamy	1
Położna	5	Programista	1
Betoniarz	5	Sekretarka	1
Pracownik myjni	5	Sekretarz szkoły	1
Salowa	5	Stylistka paznokci	1
Księgowa / księgowy	5	Trener	1
Lakiernik	4	Wulkanizator	1

W analizowanym okresie popyt na pracę w powiecie lubińskim był wyraźnie generowany przez przedsiębiorstwa prywatne, co wynika przede wszystkim z rozkładu próby badawczej oraz ilości faktycznie funkcjonujących przedsiębiorstw w powiecie lubińskim w sektorze prywatnym. Według danych przedsiębiorstwa prywatne zatrudniły łącznie 658 pracowników, podczas gdy przedsiębiorstwa z sektora publicznego zatrudniły łącznie 172 pracowników. Warto jednak przyjrzeć się strukturze popytu z uwzględnieniem ilości zatrudnionych pracowników, w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo. Ilość zatrudnionych pracowników w sektorze publicznym w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo była nieznacznie wyższa (8,2), niż w sektorze prywatnym (7,4).

Tabela 68. Liczba przyjętych pracowników w okresie od 2019 roku do 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa.

Forma własności przedsiębiorstwa	Ilość zakładów przyjmujących do pracy	Ilość zatrudnionych osób	Ilość zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo
Publiczna	21	172	8,2
Prywatna	89	658	7,4

Popyt na pracę w powiecie lubińskim w analizowanym okresie jest wyraźnie skorelowany z wielkością przedsiębiorstwa. Analizując wyniki badania, można zauważyć, że duże przedsiębiorstwa mają zdecydowanie większe zdolności do absorpcji nowych pracowników.

Największy poziom zatrudnienia, w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo cechował duże podmioty gospodarcze zatrudniające powyżej 50 pracowników, gdzie na jedno przedsiębiorstwo zatrudniające od 50 do 249 pracowników przypadało 15 nowo przyjętych pracowników, natomiast w przypadku największych przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 pracowników 29 pracowników.

Tabela 69. Liczba przyjętych pracowników w okresie od 2019 roku do 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem wielkość zatrudnienia.

Wielkość zatrudnienia	Ilość zakładów przyjmujących do pracy	Ilość zatrudnionych osób	Ilość zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo
od 2 do 9 pracowników	22	37	1,7
od 10 do 49 pracowników	50	181	3,6
od 50 do 249 pracowników	28	421	15,0
powyżej 250 pracowników	10	291	29,1

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

VI.4. Powody przyjęć pracowników.

Przedstawienie sytuacji kadrowej i fluktuacji zatrudnienia wśród badanych podmiotów powinno uwzględniać także wskazanie powodów, którymi kierowali się pracodawcy przyjmujący nowych pracowników. Na pytanie dotyczące przyjęć nowych pracowników odpowiadali przedstawiciele tych firm, którzy zatrudnili w analizowanym okresie nowych pracowników (N=110 przedsiębiorstw). Poniżej przedstawione zostały najważniejsze powody rekrutacji nowych pracowników. W pierwszej kolejności badani pracodawcy wymienili naturalną rotację pracowników, wynikającą z fluktuacji zatrudnienia (przyjęcia nowych pracowników w zastępstwie za pracowników odchodzących z pracy z powodu znalezienia innej pracy lub też przejścia na emeryturę). Taki powód wskazała blisko połowa badanych przedsiębiorców zatrudniających nowych pracowników – 45,5%. Część badanych przedsiębiorstw, które w analizowanym okresie zatrudniało nowych pracowników przyjmowało ich ze względu na wzrostu popytu na produkty/usługi firmy oraz z powodu zwiększenia produkcji / poszerzenia wachlarza usług. Takie powody wskazało po 21,8% przedstawicieli badanych przedsiębiorstw. Reorganizację firmy, jako powód zatrudniania

nowych pracowników wskazało 10,9% respondentów. Po 9,1% ankietowanych zwróciło uwagę na pozyskanie nowego rynku zbytu / kanału dystrybucji oraz na dobrą sytuację finansową przedsiębiorstwa. Poszerzanie zakresu działalności firmy wskazało 8,2% przedsiębiorstw. Pozostałe powody przyjęć pracowników przedstawiono na Wykresie nr 51 oraz w Tabeli nr 70. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100%, ze względu na możliwość wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi przez ankietowanych.

Rysunek 51. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w okresie od 2019 roku do 2022 roku. (N=110, w%)

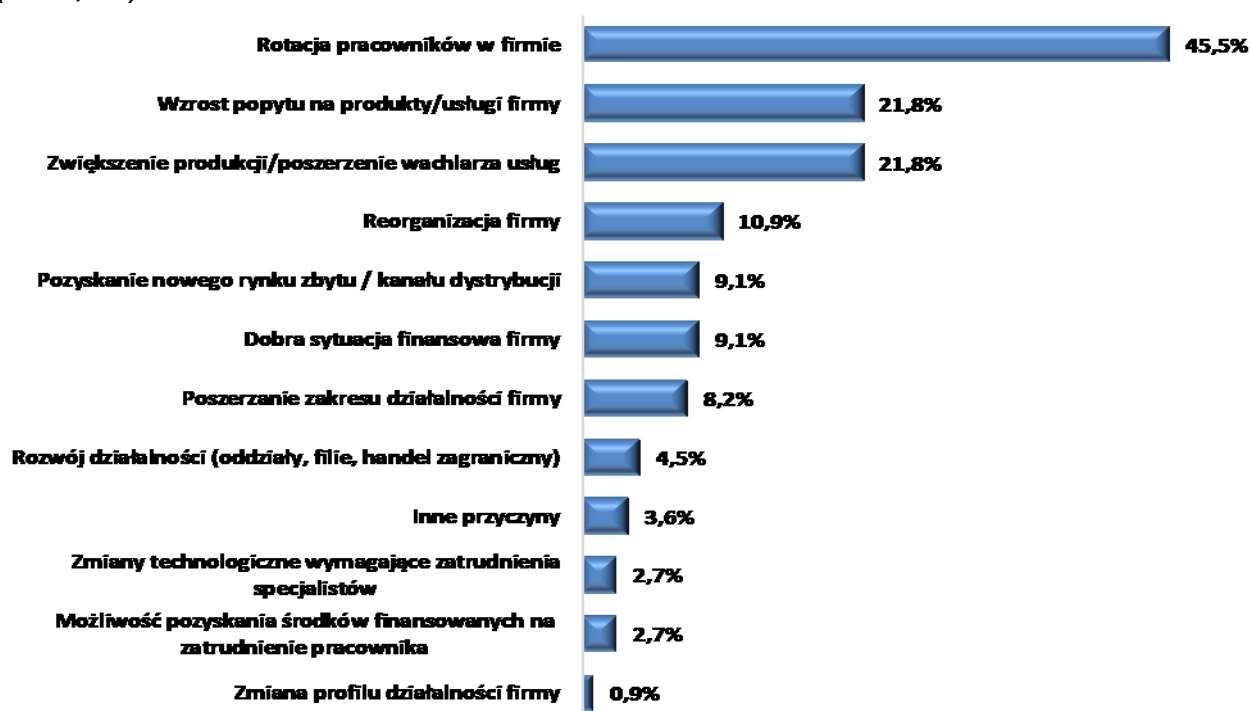


Tabela 70. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku (N=165, w%)

	Ilość	Procent
Rotacja pracowników w firmie	50	45,5%
Zwiększenie produkcji/poszerzenie wachlarza usług	24	21,8%
Wzrost popytu na produkty/usługi firmy	24	21,8%
Reorganizacja firmy	12	10,9%
Dobra sytuacja finansowa firmy	10	9,1%
Pozyskanie nowego rynku zbytu / kanału dystrybucji	10	9,1%
Poszerzanie zakresu działalności firmy	9	8,2%
Rozwój działalności (oddziały, filie, handel zagraniczny)	5	4,5%
Inne przyczyny	4	3,6%
Możliwość pozyskania środków finansowanych na zatrudnienie pracownika	3	2,7%
Zmiany technologiczne wymagające zatrudnienia specjalistów	3	2,7%
Zmiana profilu działalności firmy	1	0,9%
Zmiana lokalizacji firmy	0	0,0%

VI.5. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy.

Jednym z ważniejszych celów analizy lokalnego rynku pracy w powiecie lubińskim 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 – 74,5% prognozuje utrzymanie podobnego poziomu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy w kolejnych 12 miesiącach. Takie wyniki są bardzo optymistyczne zwłaszcza w sytuacji kryzysu gospodarczego wywołanego przez wojnę na Ukrainie. Co więcej 22,5% badanych pracodawców uważa, że w okresie kolejnych 12 miesięcy zwiększy się stan zatrudnienia w badanych podmiotach. Spośród pracodawców planujących zwiększenie poziomu zatrudnienia w okresie kolejnych 12 miesięcy, 51,1% firm przewiduje wzrost poziomu zatrudnienia w stosunku do obecnej kadry do 15,0%, 26,7% przedsiębiorstw szacuje wzrost zatrudnienia na poziomie od 16,0% do 29,0%, w stosunku do liczby obecnie zatrudnionych pracowników. 20,0% pracodawców planuje zwiększyć poziom zatrudnienia od 30,0% do 50,0% stanu obecnej kadry. Pozostała grupa pracodawców, którzy zwiększą poziom zatrudnienia w okresie kolejnych 12 miesięcy – 2,2%, przewiduje wzrost zatrudnienia na poziomie powyżej 50,0% w stosunku do stanu obecnej kadry. Zaledwie 3,0% pracodawców przewiduje zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników w kolejnych 12 miesiącach. Spośród pracodawców przewidujących redukcję zatrudnienia, 66,6% przedsiębiorstw szacuje spadek zatrudnienia na poziomie do 15,0%. Po 16,7% badanych firm prognozuje spadek zatrudnienia na poziomie od 16,0% do 29,0% stanu obecnej kadry oraz powyżej 50,0%. Prezentowane dane oznaczają, że w kolejnych 12 miesiącach przewiduje się utrzymanie stanu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy z potencjałem na wzrost zatrudnienia. Stopa bezrobocia w powiecie lubińskim 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 lubińskim.

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

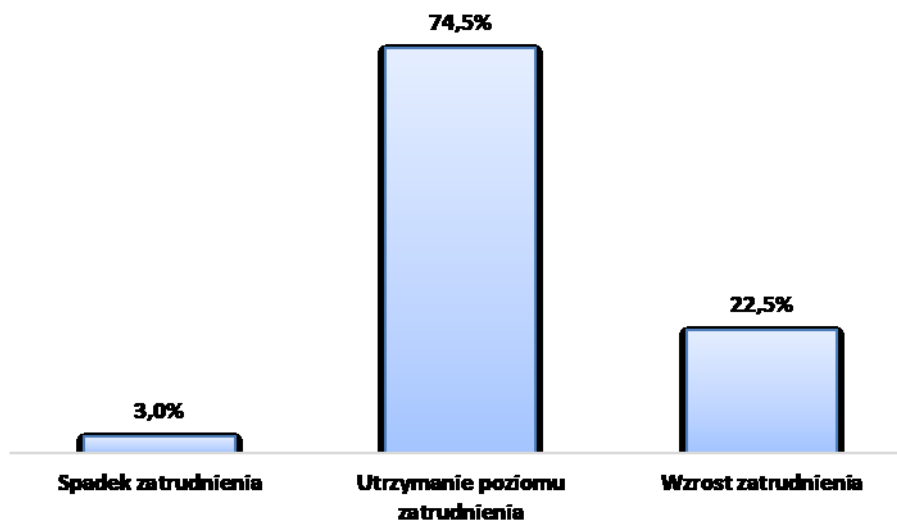


Tabela 71. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Spadek zatrudnienia	6	3,0%
Utrzymanie poziomu zatrudnienia	149	74,5%
Wzrost zatrudnienia	45	22,5%
Suma	200	100,0%

Większy wzrost zatrudnienia planowany jest w przedsiębiorstwach prywatnych (24,0%) niż w przedsiębiorstwach publicznych (13,8%). Większy wzrost zatrudnienia planowany jest, przedsiębiorstwach zatrudniających od 50 do 249 pracowników oraz powyżej 250 pracowników odpowiednio – 36,1% oraz 50,0%.

Tabela 72. Struktura firm planujących wzrost zatrudnienia w kolejnych 12 miesiącach. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
prywatna	41	24,0%
publiczna	4	13,8%
od 2 do 9 pracowników	12	16,7%
od 10 do 49 pracowników	15	18,3%
od 50 do 249 pracowników	13	36,1%
powyżej 250 pracowników	5	50,0%

22,5% badanych firm planuje zwiększyć poziom zatrudnienia w stosunku do liczby obecnie zatrudnionych pracowników. Badane przedsiębiorstwa zamierzają dodatkowo zatrudnić 213 nowych pracowników w kolejnych 12 miesiącach. Pracodawcy najczęściej planują zatrudnić pracowników w takich zawodach, na takie stanowiska pracy jak: sprzedawca, kierowca C-E, B, operator maszyn produkcyjnych oraz monter.

Tabela 73. Planowane przyjęcia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.

Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość	Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość
Pracownik produkcyjny	26	Pracownik biurowy	4
Pracownik linii produkcyjnej	20	Spawacz	4
Sprzedawca	16	Fryzjer	3
Magazynier	14	Grabarz	2
Elektromonter	13	Instruktor	2
Kierowca	13	Kelner	2
Elektryk	12	Mechanik	2
Pielęgniarka	10	Monter reklam	2
Pracownik budowlany	10	Pracownik budowlany	1
Monter	8	Inspektor ds. Elektroniki	1
Elektromechanik	6	Instalator fotowoltaiki	1
Operator maszyn	6	Mechanik samochodowy	1
Lekarz	5	Obsługa stacji diagnostycznej	1
Położna	5	Pracownik fizyczny	1
Betoniarz	5	Pracownik myjni	1
Programista / informatyk / grafik komputerowy	5	Prawnik	1
Rejestratorka medyczna	4	Referent ds. księgowości	1
Salowa	4	Wulkanizator	1

3,0% badanych firm planuje zredukować poziom zatrudnienia w stosunku do liczby obecnie zatrudnionych pracowników. Badane przedsiębiorstwa zamierzają zredukować zatrudnienie o 16 pracowników. Poniżej przedstawiono listę zawodów i stanowisk pracy, w których mogą wystąpić zwolnienia w kolejnych 12 miesiącach.

Tabela 74. Planowane zwolnienia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.

Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość
Pracownik ogólnobudowlany	7
Hydraulik	5
Grafik komputerowy	1
Sprzedawca	1
Pracownik biurowy	1
Informatyk	1

VI.6. Polityka przedsiębiorstw wobec poziomu wynagrodzeń pracowników.

Zdecydowana większość badanych pracodawców – 70,5% w okresie ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie podwyższyło pensje swoim pracownikom. Pozostała grupa badanych firm utrzymywała poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników na takim samym poziomie. Warto zauważyć, iż żadna z badanych firm nie obniżyła wynagrodzenia swoim pracownikom.

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

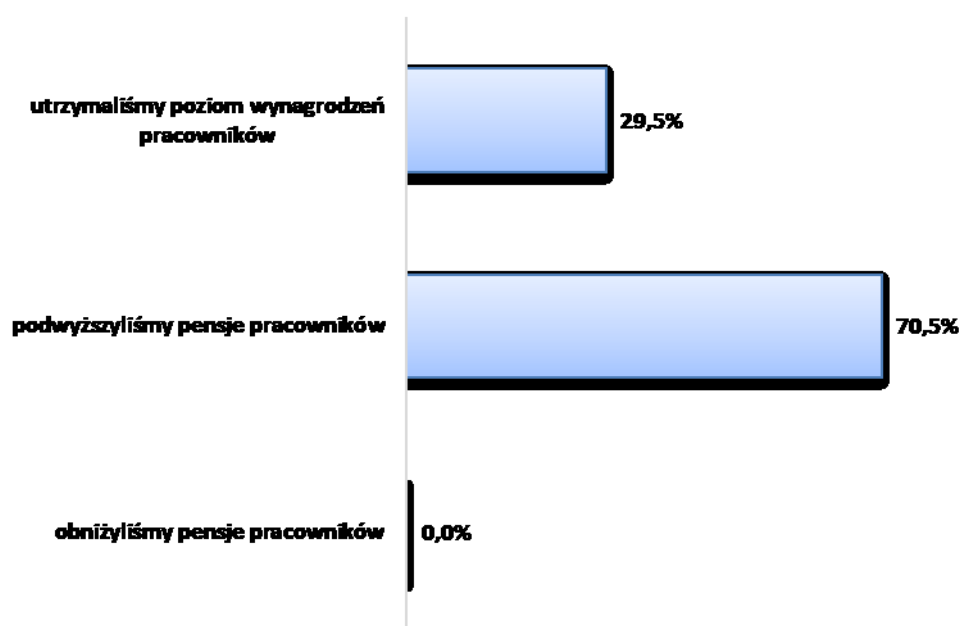


Tabela 75. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Obniżyliśmy pensje pracowników	0	0,0%
Podwyższyliśmy pensje pracowników	141	70,5%
Utrzymaliśmy poziom wynagrodzeń pracowników	59	29,5%
Suma	200	100,0%

Interesujące wyniki zaobserwowano przy uwzględnieniu formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. Okazuje się, że wysokość wynagrodzenia podnosił większy odsetek podmiotów państwowych niż prywatnych. Wraz z wielkością przedsiębiorstwa wzrastał odsetek przedsiębiorstw, które podnosiły poziom wynagrodzeń swoim pracownikom.

Tabela 76. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=200, w%).

	podwyższyliśmy pensje pracowników		utrzymaliśmy poziom wynagrodzeń pracowników	
	N	%	N	%
prywatna	118	69,0%	53	31,0%
publiczna	23	79,3%	6	20,7%
od 2 do 9 pracowników	46	63,9%	27	37,5%
od 10 do 49 pracowników	61	74,4%	21	25,6%
od 50 do 249 pracowników	27	75,0%	9	25,0%
powyżej 250 pracowników	8	80,0%	2	20,0%

Pracodawcy, którzy w okresie ostatnich 12 miesięcy podwyższyli pensję swoim pracownikom, poproszeni zostali o wskazanie głównych powodów takich decyzji. Niemal każde z badanych przedsiębiorstw – 92,0% podwyższało pensję pracownikom ze względu na wzrost płacy minimalnej i konieczność jej uwzględnienia w poziomie wynagrodzeń pracowników. Ponad połowa badanych pracodawców – 56,0% podniosła pensję swoim pracownikom z powodu rosnącej inflacji. Ważnym czynnikiem determinującym wzrost poziomu wynagrodzeń w zatrudnionych przedsiębiorstwach była także chęć docenienia pracowników. Taki powód wskazało 29,0% badanych pracodawców. Innym powodem wskazanym przez 18,0% ankietowanych była chęć utrzymania pracowników. Presję ze strony pracowników wskazało 14,0% badanych. Na zmiany podatkowe zwróciło uwagę 6,0% badanych firm. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi przez przedstawicieli ankietowanych przedsiębiorstw.

Rysunek 54. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=141, w%)

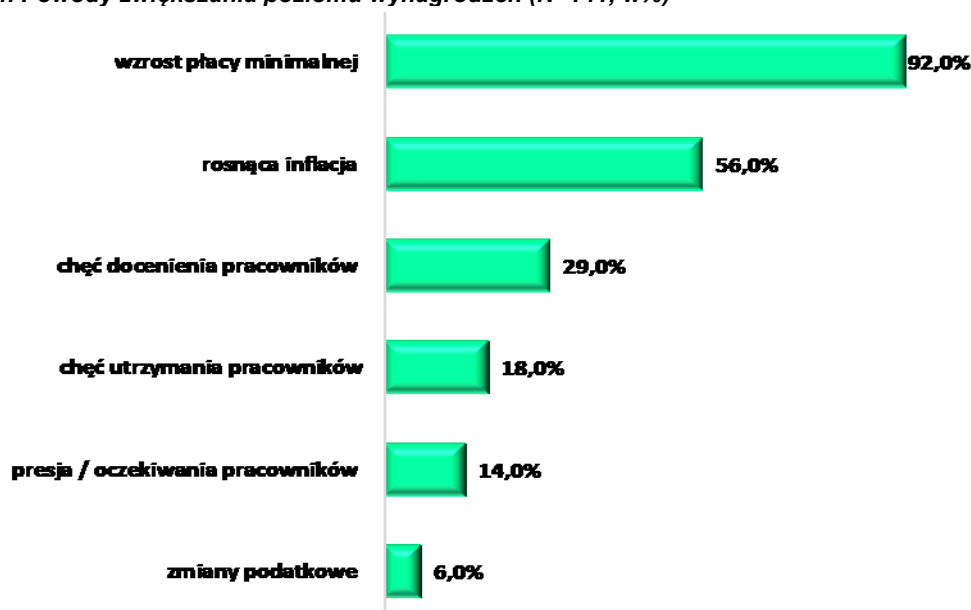


Tabela 77. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=141, w%)

	Ilość	Procent
wzrost płacy minimalnej	92	92,0%
rosnąca inflacja	56	56,0%
chęć docenienia pracowników	29	29,0%
chęć utrzymania pracowników	18	18,0%
presja / oczekiwania pracowników	14	14,0%
zmiany podatkowe	6	6,0%

W 2023 roku zdecydowana większość badanych pracodawców – 60,0% zamierza utrzymać poziom wynagrodzeń na takim samym poziomie jak w 2022 roku. Takie dane mogą wynikać z obaw pracodawców związanych z niepewnością dotyczącą skutków kryzysu gospodarczego, wojny na Ukrainie, inflacji i rosnących kosztów prowadzenia działalności. Brak predykcji dotyczących skutków zmian gospodarczych mogących wystąpić w przyszłym roku skłania pracodawców do wstrzemięźliwości w zakresie możliwości zwiększenia poziomu wynagrodzeń zatrudnionych pracowników. Warto jednak zauważyć, że bardzo duża grupa badanych pracodawców – 40,0% pomimo wzrostu cen oraz możliwego spowolnienia gospodarczego, w celu utrzymania poziomu zatrudnienia zmuszona będzie do zwiększenia poziomu wynagrodzeń w przedsiębiorstwie. Żadna z badanych firm nie planuje zmniejszyć poziomu wynagrodzeń w 2023 roku.

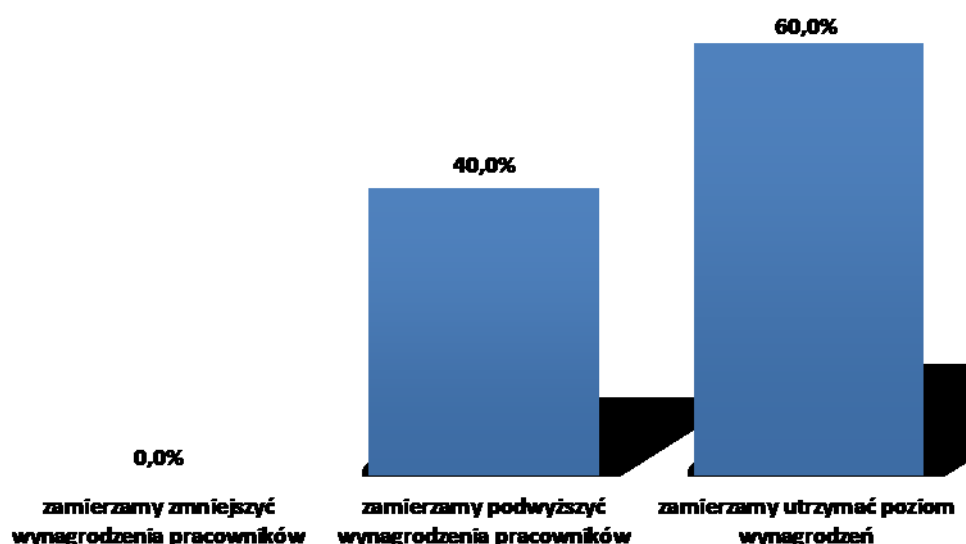
Rysunek 55. Czy w 2023 roku planują Państwo zmianę poziomu wynagrodzeń pracowników? (N=200, w%).

Tabela 78. Czy w 2023 roku planują Państwo zmianę poziomu wynagrodzeń pracowników? (N=200, w%).

	Ilość	Procent
zamierzamy zmniejszyć wynagrodzenia pracowników	0	0,0%
zamierzamy podwyższyć wynagrodzenia pracowników	80	40,0%
zamierzamy utrzymać poziom wynagrodzeń	120	60,0%
Suma	200	100,0%

VI.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 wskazał największy odsetek badanych pracodawców – 44,5%. W sytuacji niskiego poziomu bezrobocia oraz trudności ze znalezieniem pracowników sama chęć do pracy kandydatów jest kluczowym kryterium rekrutacyjnym. Duży odsetek pracodawców – 37,0% oczekuje od kandydatów do pracy posiadania kompetencji miękkich (min.: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole itd.), natomiast 22,0% posiadania kompetencji komunikacyjnych (umiejętność używania języka odpowiednio do odbiorcy komunikatu oraz do okoliczności towarzyszących procesowi komunikacji). 21,5% respondentów wskazało na posiadanie prawa jazdy kat B, natomiast 20,5% pracodawców oczekuje od poszukiwanych pracowników umiejętności obsługi komputera. Umiejętność obsługi urządzeń biurowych oczekuje od potencjalnych pracowników co dziesiąty badany pracodawca – 10,0%. Po 9,0% pracodawców podczas rekrutacji kandydatów do pracy zwraca uwagę na umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz, etc.) oraz umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz etc. Pozostałe kwalifikacje i kompetencje oczekiwane od kandydatów do pracy przedstawione zostały w Tabeli nr 79. Prezentowane odpowiedzi nie sumują się do 100% ze względu na możliwość wskazania pięciu oczekiwanych umiejętności i kwalifikacji.

Tabela 79. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Chęci do pracy	89	44,5%
Kompetencje miękkie (min.: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole itd.	74	37,0%
Kompetencje komunikacyjne (umiejętność używania języka odpowiednio do odbiorcy komunikatu oraz do okoliczności towarzyszących procesowi komunikacji)	44	22,0%
Prawo jazdy kat B	43	21,5%
Umiejętność obsługi komputera	41	20,5%
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	20	10,0%
Umiejętność obsługi maszyn (tokarz, stolarz, etc.	18	9,0%
Umiejętności z zakresu budownictwa (murowanie, tynkowanie, szpachlowanie wykańczanie wnętrz etc.	18	9,0%
Umiejętność obsługi sprzętu ciężkiego	16	8,0%
Kompetencje cyfrowe (umiejętność korzystania z informacji i danych, komunikowanie się i współpracę, umiejętność korzystania z mediów, umiejętność tworzenie treści cyfrowych (w tym programowanie)	16	8,0%
Znajomość metod sprzedaży bezpośredniej	15	7,5%
Obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych	13	6,5%
Podstawowa wiedza z zakresu księgowości, ekonomii i finansów	12	6,0%
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)	12	6,0%
Prawo jazdy inne kategorie niż kategoria B	11	5,5%
Obsługa wózków widłowych	10	5,0%
Znajomość języków obcych	10	5,0%
Umiejętności spawalnicze	9	4,5%
Specjalne uprawnienia do kierowania pojazdem	7	3,5%
Umiejętności z zakresu usług (krawiec, szwacz, fryzjer etc	6	3,0%

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

Zdecydowana większość badanych pracodawców z terenu powiatu lubińskiego zatrudnia pracowników w wieku do 30 lat oraz pracowników w wieku powyżej 50 lat. Młodszych pracowników, którzy nie ukończyli jeszcze 30 lat, zatrudnia 76,5% spośród wszystkich badanych podmiotów, natomiast pracowników, którzy ukończyli już 50 lat, zatrudnia – 61,0% badanych firm. Mniejszy odsetek firm (31,0%) w momencie badania zatrudniało kobiety, które powróciły na rynek pracy po urodzeniu dziecka oraz

cudzoziemców – 29,5%. Emerytów zatrudnia 18,5% spośród przedsiębiorstw biorących udział w badaniu.

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

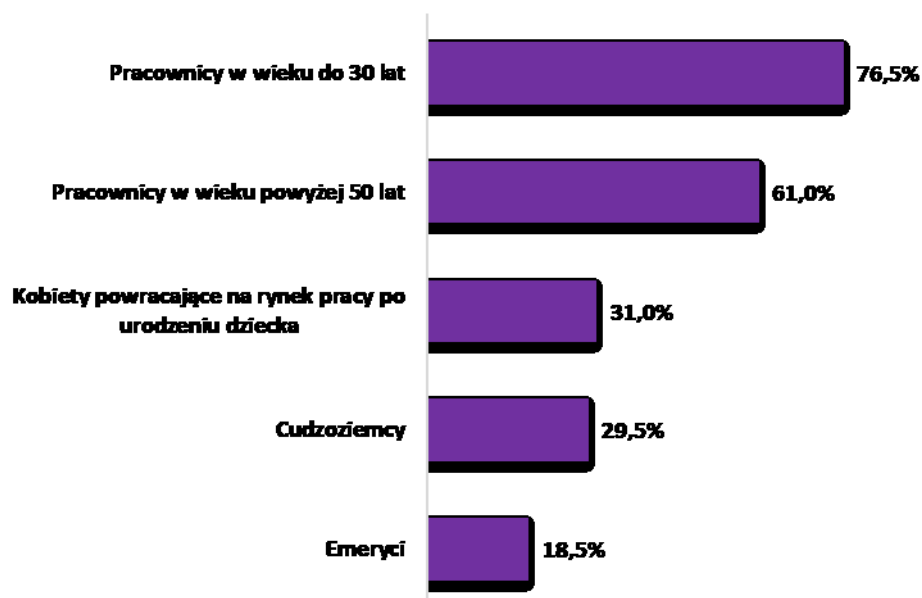


Tabela 80. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Pracownicy w wieku do 30 lat	153	76,5%
Pracownicy w wieku powyżej 50 lat	122	61,0%
Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka	62	31,0%
Cudzoziemcy	59	29,5%
Emeryci	37	18,5%

Relatywnie mały odsetek badanych pracodawców – 29,5% nie jest zainteresowanych zatrudnieniem w najbliższym czasie takich kategorii pracowników jak: osoby poniżej 30 roku życia, osoby powyżej 50 roku życia, emeryci, cudzoziemcy oraz kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Warto jednak zauważyć, zdecydowana większość badanych pracodawców – 70,5% zainteresowanych jest zatrudnieniem pracowników z wyróżnionych kategorii. Zatrudnieniem pracowników w wieku do 30 lat zainteresowanych jest 66,0% badanych firm. Duża grupa pracodawców – 51,5% jest zainteresowana zatrudnieniem pracowników, którzy ukończyli 50 lat. Pozostałe kategorie pracowników cieszą się nieznacznie mniejszym zainteresowaniem lokalnych pracodawców. Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka chciałoby zatrudnić – 28,0% badanych firm, cudzoziemców – 23,0%, natomiast emerytów chciałoby zatrudnić 21,0% badanych firm.

Rysunek 57. Zainteresowanie zatrudnieniem poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%)

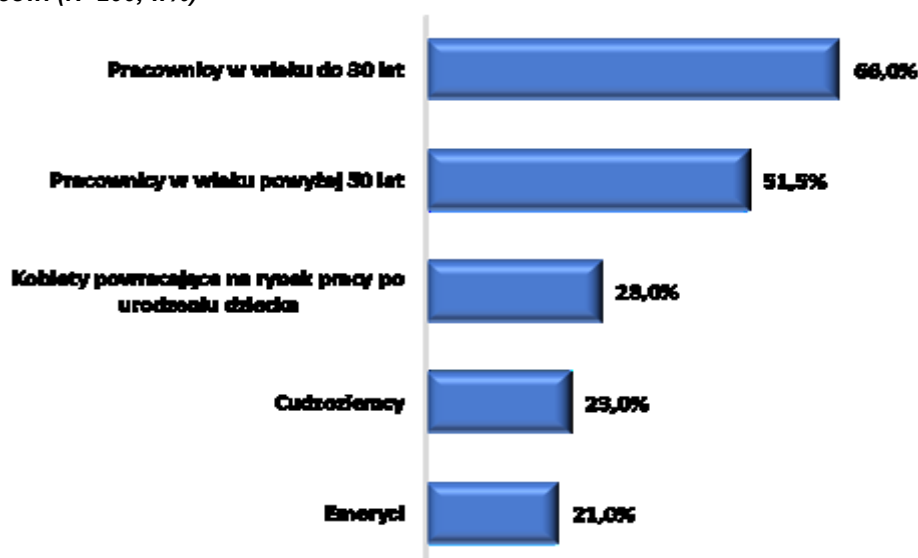


Tabela 81. Zainteresowanie zatrudnieniem poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Pracownicy w wieku do 30 lat	132	66,0%
Pracownicy w wieku powyżej 50 lat	103	51,5%
Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka	56	28,0%
Cudzoziemcy	46	23,0%
Emeryci	42	21,0%

VI.9. Zwolnienia pracowników w badanych przedsiębiorstwach.

W okresie od 2019 roku do 2022 roku, pracowników zwalniało 19,0% badanych przedsiębiorstw. Zdecydowana większość podmiotów uczestniczących w badaniu – 81,0% nie zwalniała pracowników w analizowanym okresie.

Rysunek 58. Czy w okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku Państwa firma zwalniała pracowników? (N=200, w%)

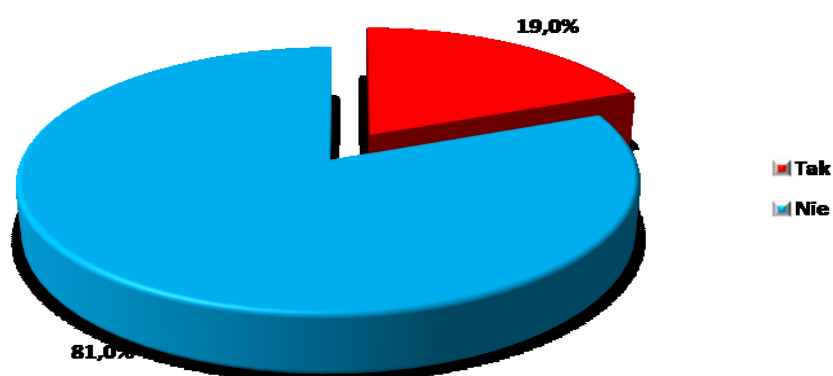


Tabela 82. Czy w okresie od 2019 roku do 2022 roku Państwa firma zwalniała pracowników? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Tak	38	19,0%
Nie	162	81,0%
Suma	200	100,0%

Pracowników częściej zwalniano lub pracownicy rezygnowali częściej z pracy w przedsiębiorstwach publicznych – 27,6% niż w przedsiębiorstwach prywatnych – 17,5%. Zwolnienia pracowników skorelowane są z wielkością przedsiębiorstwa. Im większe przedsiębiorstwo (większa liczba zatrudnionych), tym częstsze zjawisko zwolnień pracowniczych lub rezygnacji pracowników z pracy. Zwolnienia dotyczyły 25,0% przedsiębiorstw, które zatrudniają od 50 do 249 pracowników oraz 30,0% podmiotów, które zatrudniają powyżej 250 pracowników.

Tabela 83. Odsetek firm zwalniających pracowników. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
prywatna	30	17,5%
publiczna	8	27,6%
od 2 do 9 pracowników	10	13,9%
od 10 do 49 pracowników	16	19,5%
od 50 do 249 pracowników	9	25,0%
powyżej 250 pracowników	3	30,0%

W analizowanym okresie 38 badanych przedsiębiorstw zwolniło łącznie 278 pracowników. Uwzględniając zawód lub specjalność, największa liczba zwolnionych pracowników lub pracowników, którzy odeszli z pracy dotyczyła takich stanowisk jak: operatorzy maszyn – 85, pracownik fizyczny – 39, pracownik produkcyjny – 31, pracownik gospodarczy – 20, pracownik umysłowy – 14, pielęgniarka – 8 oraz monter – 8. Poniżej przedstawiono Tabelę nr 84 prezentującą liczbę zwolnionych pracowników z uwzględnieniem liczby zwolnień w zawodzie.

Tabela 84. Zwalniani pracownicy według zawodu / stanowiska.

Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość	Nazwa zawodu / stanowiska	Ilość
Operatorzy maszyn	85	Fryzjer	3
Pracownik fizyczny	39	Projektant	3
Pracownik produkcyjny	31	Spawacz	3
Pracownik gospodarczy	20	Konsultant	2
Pracownik umysłowy	14	Księgowa / księgowy	2
Pielęgniarka	8	Lakiernik	2
Monter	8	Mechanik	2

Lekarz	7	Pracownik myjni	2
Rejestratorka medyczna	6	Pracownik rejestracji	2
Hydraulik	5	Specjalista do spraw księgowości	2
Kierowca	5	Ślusarz	2
Betoniarz	5	Elektromechanik	1
Kucharz	4	Instruktor jazdy	1
Pracownik administracyjny	4	Pakowacz	1
Sprzedawca	4	Sprzątaczką	1
Elektromonter	3	Szwaczka	1

W analizowanym okresie zwolnienia pracownicze w powiecie lubińskim były wyższe w przypadku przedsiębiorstw prywatnych, co wynika przede wszystkim z ilości funkcjonujących przedsiębiorstw w powiecie lubińskim w sektorze prywatnym. Według danych przedsiębiorstwa prywatne zwolniły 208 pracowników, podczas gdy przedsiębiorstwa z sektora publicznego zwolniły łącznie 70 pracowników. Ilość zwolnionych pracowników w sektorze publicznym w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo jest wyższa (8,7) niż w sektorze prywatnym (6,9).

Tabela 85. Liczba zwolnionych pracowników w okresie od 2019 roku 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa.

Forma własności przedsiębiorstwa	Ilość zakładów zwalniających z pracy	Ilość zwolnionych osób	Ilość zwolnionych osób na jedno przedsiębiorstwo
Publiczna	8	70	8,7
Prywatna	30	208	6,9

Podobnie jak w przypadku zrealizowanego popytu na pracę także przeprowadzone zwolnienia są silnie skorelowane z wielkością przedsiębiorstwa. Według danych liczba zwolnionych pracowników jest zdecydowanie większa wśród dużych podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 50 pracowników. Średnia liczba zwolnień w podmiotach zatrudniających od 50 do 249 pracowników wynosiła 12,5 natomiast w podmiotach zatrudniających powyżej 250 pracowników aż 35,0.

Tabela 86. Liczba zwolnionych pracowników w okresie od 2019 roku 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia.

Wielkość zatrudnienia	Ilość zakładów zwalniających z pracy	Ilość zwolnionych osób	Ilość zwolnionych osób na jedno przedsiębiorstwo
od 2 do 9 pracowników	10	15	1,5
od 10 do 49 pracowników	16	45	2,8
od 50 do 249 pracowników	9	113	12,5
powyżej 250 pracowników	3	105	35,0

VI.10. Powody zwolnień pracowników.

Zdecydowanie najważniejszym powodem zwolnień w analizowanym okresie (wśród przedsiębiorstw, które zwolniły pracowników w tym okresie) wskazanym przez 57,9% 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. 28,9% badanych firm jako przyczynę zwolnień wymieniło zwolnienia z przyczyn związanych z pracownikiem (mała wydajność, niewywiązywanie się z obowiązków). Naturalną fluktuację zatrudnienia, a więc odejście pracownika na emeryturę lub rentę wskazało – 23,7% badanych, natomiast złą sytuację finansową przedsiębiorstwa wskazało 21,1% respondentów. Naturalną restrukturyzację kadr wymieniło – 21,1% respondentów. W okresie od 2019 roku do 2022 roku istotną przyczyną zwolnień wskazaną przez 13,4% badanych była sytuacja związana z pandemią Covid-19, która w dużym stopniu wpłynęła na funkcjonowanie niemal każdego podmiotu gospodarczego. Skutki wywołane pandemią Covid-19, wymusiły zwolnienia części pracowników. Co dziesiąte badane przedsiębiorstwo, które zwalniało pracowników w tym okresie – 10,5% przyczyn zwolnień upatruje w spadku popytu na produkty/usługi firmy. Pozostałe powody miały zdecydowanie mniejsze znaczenie w procedurze zwolnień pracowniczych. Przedstawione dane oznaczają, że powody determinujące zwolnienia pracowników w powiecie lubińskim w dużym stopniu generowane były przez samych pracowników (ich chęci zmiany zatrudnienia, bądź naturalnej fluktuacji zatrudnienia). Pozostałe przyczyny zwolnień przedstawione zostały na Wykresie nr 59 oraz w Tabeli nr 87. Suma przedstawionych odpowiedzi jest większa niż 100,0% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi.

Rysunek 59. Powody zwolnień pracowników. (N=38, w%)



Tabela 87. Powody zwolnień pracowników. (N=38, w%)

	Ilość	Procent
Odejście na życzenie pracownika	22	57,9%
Zwolnienia z przyczyn związanych z pracownikiem (mała wydajność, niewywiązywanie się z obowiązków)	11	28,9%
Odejście pracownika na emeryturę lub rentę	9	23,7%
Zła sytuacja finansowa firmy	8	21,1%
Naturalna restrukturyzacja kadr	8	21,1%
Skutki związane z pandemią COVID-19	5	13,2%
Spadek popytu na produkty/usługi firmy	4	10,5%
Reorganizacja stanowisk pracy	3	7,9%
Utrata rynków zbytu	2	5,3%
Zmniejszanie zakresu działalności firmy	2	5,3%
Wojna na Ukrainie	1	2,6%
Zwolnienia dyscyplinarne	1	2,6%

VI.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 – 52,0% dostrzega problemy związane

z inflacją i jej konsekwencjami dla przedsiębiorstw. Inflacja powoduje nie tylko wzrost cen produktów, czy też usług, ale wiąże się także z rosnącą presją i koniecznością podwyższania wynagrodzeń pracowniczych, w celu utrzymania kadry pracowniczej. Kolejnym istotnym zagrożeniem dla rynku pracy może być także wzrost cen – 40,5% wskazań. Wzrost cen zarówno na rynku konsumenta, jak i na rynku producenta może doprowadzić do znacznych problemów na rynku pracy. Wymienione dwa współistniejące problemy – inflacja i wzrost cen są aktualnie największym problemem lokalnego rynku pracy i zagrożeniem dla jego dalszego rozwoju. Kolejne dwa powiązane ze sobą problemy rynku pracy, których wystąpienie przewidują pracodawcy, dotyczą podaży pracy – zasobów siły roboczej. Zdaniem 33,5% pracodawców coraz trudniej będzie znaleźć pracowników, natomiast według 27,5% 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 19,5% pracodawców coraz większe wymagania płacowe zatrudnionych pracowników oraz kandydatów do pracy. 17,5% badanych pracodawców uważa, że dużo osób (potencjalnych pracowników) wyjedzie za granicę. Część pracodawców – 17,0% obawia się wystąpienia w kolejnych latach kryzysu gospodarczego i związanej z tym recesji. Pracodawcy przewidują możliwość zmniejszenia aktywności gospodarczej przedsiębiorstw. Innym zagrożeniem dla rozwoju lokalnego rynku pracy jest przewidywany wzrost kosztów produkcji i usług. Wzrost cen produktów, półproduktów, usług, kosztów związanych z wykonywaniem działalności spowoduje finalny wzrost ceny oferowanych przez pracodawców usług, czy produktów. Wzrost cen może spowodować zmniejszenie popytu na dane usługi i produkty, co w konsekwencji może doprowadzić do zmniejszenia wolumenu sprzedaży. Taki problem dostrzega 10,5% badanych pracodawców. Kolejnym z zagrożeń, które może pojawić się na rynku pracy, jest niepewność otoczenia biznesowego. Wystąpienie nieprzewidywalnych zjawisk takich jak pandemia Covid-19, wojna na Ukrainie w dużym stopniu zmieniły sposób i zakres funkcjonowania wielu podmiotów gospodarczych. Obawa przed wystąpieniem takich zjawisk, które mogą zakłócać prowadzenie działalności gospodarczej, podzielana jest przez 10,5% badanych pracodawców. Pozostałe prognozowane zagrożenia dla lokalnego rynku pracy w powiecie lubińskim przedstawione zostały w Tabeli nr 88. Suma prezentowanych odpowiedzi jest większa niż 100% z powodu możliwości wskazania przez respondentów maksymalnie pięciu odpowiedzi.

Tabela 88. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy. (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Inflacja	104	52,0%
Wzrost cen	81	40,5%
Coraz trudniej będzie znaleźć pracowników	67	33,5%
Trudniej będzie znaleźć fachowców do pracy	55	27,5%
Pracownicy będą mieli coraz większe wymagania płacowe	39	19,5%
Dużo osób wyjedzie za granicę	35	17,5%
Kryzys gospodarczy	34	17,0%
Wzrost kosztów produkcji, usług	21	10,5%
Niepewność otoczenia biznesowego (wojna, pandemia)	21	10,5%
Podwyższone ryzyko działalności gospodarczej	19	9,5%
Zwiększy się liczba obcokrajowców na rynku pracy	17	8,5%
Zwiększą się obciążenia płacowe i pozapłacowe pracodawców	15	7,5%
Zwiększą się koszty rekrutacji pracowników	8	4,0%
Zmniejszy się jakość pracy świadczonej przez pracowników	6	3,0%
Wzrost bezrobocia	5	2,5%
Inne	5	2,5%
Wprowadzenie oszczędności w firmie kosztem redukcji etatów	4	2,0%
Niedostępność produktów	1	0,5%

VI.12. Problemy ze znalezieniem pracowników.

Zdecydowana większość badanych pracodawców – 62,5% wskazuje na istotne trudności ze znalezieniem pracowników. Wśród pracodawców, którzy sygnalizują problemy z rekrutacją pracowników, 32,5% firm ma trudności ze znalezieniem wykwalifikowanej kadry średniego szczebla (specjalistów), natomiast 30,0% firm dostrzega problemy z rekrutacją i zatrudnieniem pracowników niższego szczebla (pracownicy liniowi, produkcyjni, fizyczni). Mniejsza grupa badanych – 12,5% dostrzega trudności w poszukiwaniu i zatrudnieniu wykwalifikowanej kadry wyższego szczebla. Problemy ze znalezieniem pracowników wszystkich szczebli ma 11,5% pracodawców. Należy zauważyć, że 37,5% badanych przedsiębiorstw w ostatnich miesiącach nie miała problemów ze znalezieniem pracownika / pracowników.

Rysunek 60. Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała problemy ze znalezieniem pracowników?
(N=200, w%)

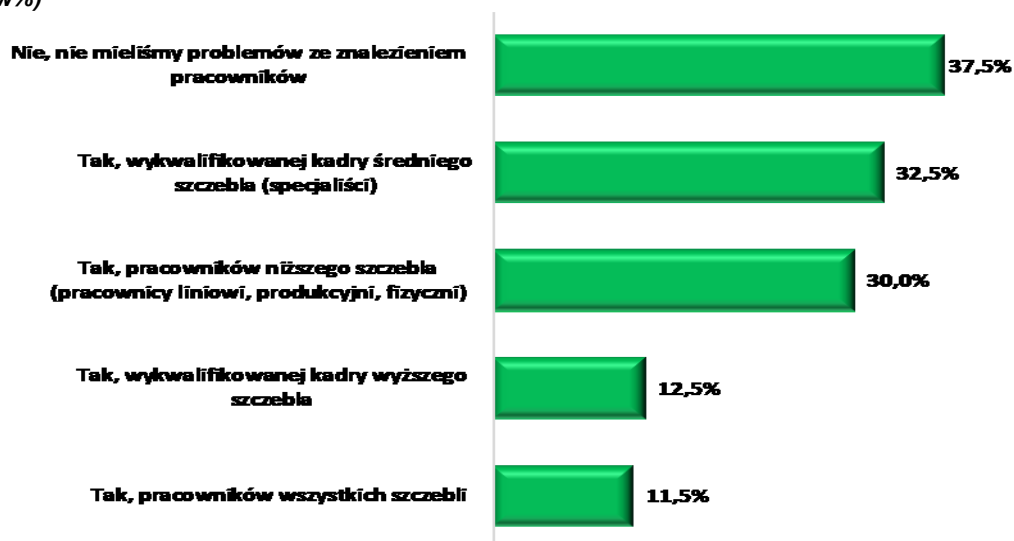


Tabela 89. Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała problemy ze znalezieniem pracowników?
(N=200, w%)

	Ilość	Tak
Nie, nie mieliśmy problemów ze znalezieniem pracowników	75	37,5%
Tak, wykwalifikowanej kadry średniego szczebla (specjaliści)	65	32,5%
Tak, pracowników niższego szczebla (pracownicy liniowi, produkcyjni, fizyczni)	60	30,0%
Tak, wykwalifikowanej kadry wyższego szczebla	25	12,5%
Tak, pracowników wszystkich szczebli	23	11,5%

VI.13. Ocena obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników.

Kluczowe znaczenie dla całości analizy popytu na pracę w powiecie lubińskim 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 lubińskim jest niewystarczający. Pracodawcy uważają, że na lokalnym rynku pracy trudno jest znaleźć odpowiednich kandydatów do pracy. Zdecydowana większość badanych – łącznie 80,0% dostrzega trudności z pozyskaniem nowych pracowników. Na taki odsetek składały się odpowiedzi *raczej trudno* oraz *bardzo trudno*, są spore trudności ze znalezieniem pracowników, które wskazało odpowiednio 51,5% oraz 28,5% badanych. W świetle badań wynika, że lokalni pracodawcy zauważają istotne bariery, które utrudniają bądź uniemożliwiają prowadzenie skutecznej polityki rekrutacyjnej. Analiza problemów związanych z popytą siły roboczej na lokalnym rynku pracy w powiecie lubińskim została przedstawiona w dalszej części opracowania. Taki rozkład odpowiedzi

może oznaczać, że pracodawcy, którzy poszukują osób o określonych kwalifikacjach, specjalistycznej wiedzy lub osób o bogatym doświadczeniu zawodowym mogą sygnalizować problemy z poszukiwaniem odpowiednich kandydatów do pracy. Pracodawcy mają coraz bardziej ograniczony dostęp do pracowników, a osoby bezrobotne często nie są zainteresowane podjęciem pracy. Niski poziom bezrobocia w powiecie lubińskim także w znacznym stopniu ogranicza możliwości rekrutacyjne. Dodatkowym problemem są także coraz wyższe wymagania płacowe pracowników powodujące negatywną ocenę dostępności do kadry pracowniczej na lokalnym rynku pracy. Także rosnąca inflacja powodująca presję ze strony pracowników na podnoszenie wynagrodzeń, skutkuje większą konkurencją pracodawców na rynku pracy. Mniejsze firmy nie są w stanie konkurować z większymi podmiotami pod względem oferowanych wynagrodzeń oraz dodatkowych świadczeń socjalnych oferowanych przez duże podmioty gospodarcze. Zapewne zdarzają się także sytuacje, że część niewykwalifikowanych pracowników pracuje także w szarej strefie, nie chcąc podjąć legalnego zatrudnienia. Obserwowanym problemem jest także niechęć osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia, co negatywnie oddziałuje na dostęp do zasobów na rynku pracy. Zdecydowanie mniejsza grupa badanych pracodawców uważa, że łatwo jest rekrutować pracownika/pracowników do danego przedsiębiorstwa lub do przedsiębiorstw o takim samym profilu działalności. 17,0% badanych przedsiębiorców wskazało odpowiedź *raczej łatwo*, natomiast 3,0% *bardzo łatwo, nie ma z tym problemu*. Łącznie 20,0% przedsiębiorstw nie dostrzega istotnych problemów w zakresie rekrutacji pracowników i problemów w zakresie podaży pracowników na lokalnym rynku pracy.

Rysunek 61. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=200, w%)

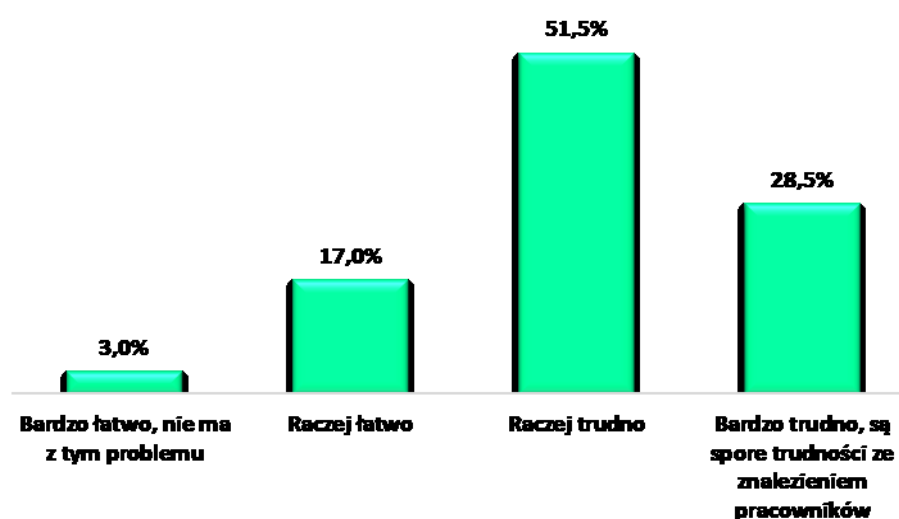


Tabela 90. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Bardzo łatwo, nie ma z tym problemu	6	3,0%
Raczej łatwo	34	17,0%
Raczej trudno	103	51,5%
Bardzo trudno, są spore trudności ze znalezieniem pracowników	57	28,5%
Suma	200	100,0%

VI.14. Trudności w znalezieniu pracowników – przyczyny.

W poniższym podpunkcie przedstawione zostały powody występowania barier ograniczających efektywne poszukiwanie i zatrudnianie pracowników na lokalnym rynku pracy. Spośród pracodawców, którzy dostrzegają problemy z zatrudnianiem pracowników, zdecydowanie największy odsetek badanych uważa, że głównymi bolączkami lokalnego rynku pracy są brak kandydatów posiadających kwalifikacje w danym zawodzie oraz brak kandydatów do pracy posiadających odpowiednie doświadczenie. Takie trudności wskazało odpowiednio 47,5% oraz 43,8% badanych. Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy są także ważnym problemem w rekrutacji pracowników. Taką opinię wyraziło 28,8% 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. Zdaniem 26,3% badanych respondentów trudności mogą wynikać także z niewystarczających kompetencji kandydatów do pracy. Duża grupa pracodawców – 22,5% uważa, że przyczyn problemów z rekrutacją kandydatów do pracy poszukuje w zbyt wysokich kosztach pozapłacowych zatrudnienia. Problemem, jest także fakt kandydaci do pracy nie chcą pracować na stanowiskach związanych z wykonywaniem pracy fizycznej. Taki problem dostrzega 13,1% respondentów. Niedopasowane kompetencje kandydatów do pracy wskazało – 10,6% respondentów. Ważnym problemem zgłaszanym przez 8,8% pracodawców jest także fakt, iż wielu specjalistów w poszukiwaniu pracy wyjechało poza lokalny rynek pracy. Taki sam odsetek badanych – 8,8% zwrócił uwagę na problem, iż kandydaci do pracy sami rezygnują z rekrutacji. Wymienione problemy stanowią największe bariery utrudniające realizację skutecznej polityki zatrudnieniowej. Pozostałe bariery w procesie rekrutacji wskazano na Wykresie nr 62 oraz w Tabeli nr 91. Wymienione powyżej problemy mogą hamować rozwój przedsiębiorstw i stanowić istotny czynnik ograniczający wzrost

zatrudnienia w powiecie lubińskim. 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 lubińskim. Przedstawione na wykresie opinie nie sumują się do 100%, ponieważ każdy z respondentów mógł wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi. w poszukiwaniu pracowników.

Rysunek 62. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=160, w%)



Tabela 91. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=160, w%)

	Ilość	Tak
Brak kandydatów z kwalifikacjami w zawodzie	76	47,5%
Brak kandydatów do pracy z doświadczeniem	70	43,8%
Zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów	46	28,8%
Niewystarczające kompetencje	42	26,3%
Zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia	36	22,5%
Kandydaci nie chcą pracować jako pracownik fizyczny	21	13,1%
Niedopasowanie kompetencji	17	10,6%
Wielu specjalistów w tym zawodzie wyjechało za granicę	14	8,8%
Kandydaci sami rezygnują z rekrutacji	14	8,8%
Trudne warunki pracy	12	7,5%
Kandydaci rezygnują, bo w tym czasie otrzymali lepszą ofertę	8	5,0%
Inne trudności	7	4,4%
Zbyt niskie płace oferowane przez pracodawców	6	3,8%
Zbyt duża pomoc społeczna państwa	5	3,1%
Niechęć pracowników do dojazdów do miejsca pracy	3	1,9%
Wysokie koszty zapewnienia opieki nad dziećmi	2	1,3%

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. Ponad połowa badanych pracodawców mających trudności w procesie rekrutacyjnym oferuje wyższe wynagrodzenia. Taką metodę wskazało 62,5% badanych firm. Duża grupa badanych pracodawców – 35,0% stara się zachęcić kandydatów do pracy oferując dodatkowo płatne godziny pracy. Więcej niż co piąty badany pracodawca – 21,3% w sytuacji trudności z rekrutacją podejmuje współpracę z agencjami pracy. Sposobem na rozwiązanie trudności w zakresie rekrutacji nowych pracowników, wskazanym przez 14,4% badanych, jest zatrudnianie pracowników z Ukrainy. 9,4% badanych firm, w związku z trudnościami w rekrutacji nowych pracowników, ogranicza w pewnym stopniu ilość realizowanych zamówień / zleceń / kontraktów, natomiast 8,8% przedsiębiorstw współpracuje ze szkołami zawodowymi w regionie. Pozostałe metody radzenia sobie z problemami w procesie rekrutacyjnym zostały przedstawione na Wykresie nr 63 oraz w Tabeli nr 92. Prezentowana suma odpowiedzi nie jest równa 100,0% z powodu możliwości wskazania maksymalnie trzech odpowiedzi.

Rysunek 63. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=160, w%)

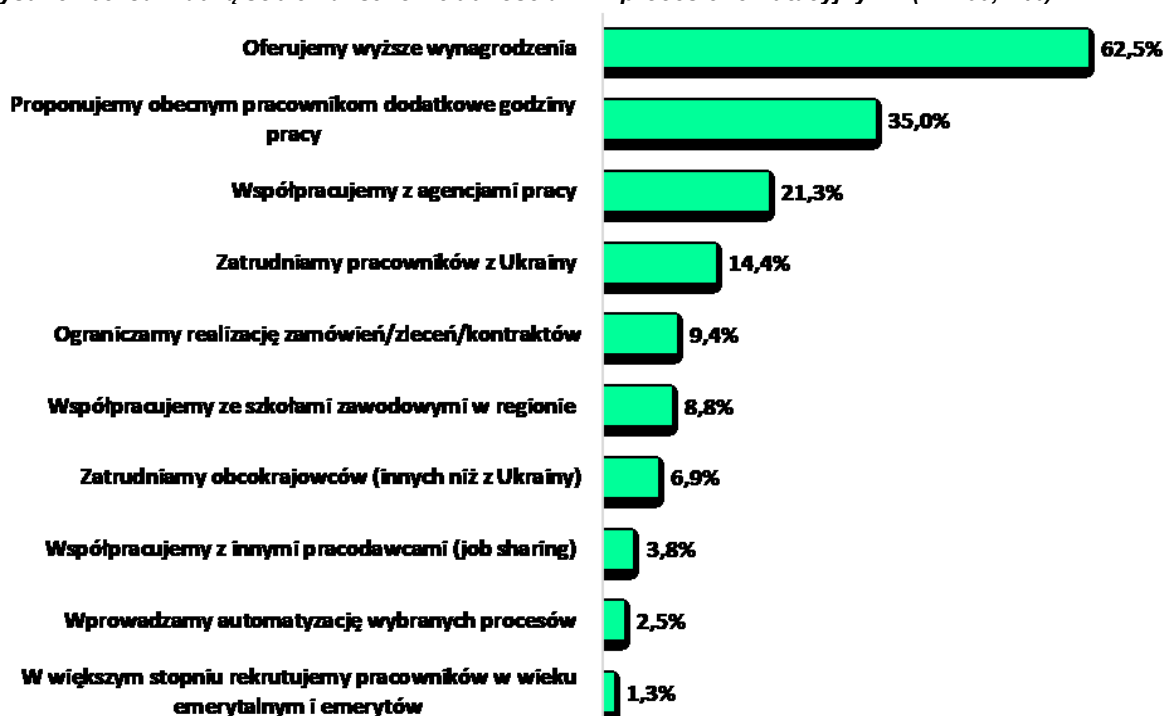


Tabela 92. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=160, w%)

	Ilość	Tak
Oferujemy wyższe wynagrodzenia	100	62,5%
Proponujemy obecnym pracownikom dodatkowe godziny pracy	56	35,0%
Współpracujemy z agencjami pracy	34	21,3%
Zatrudniamy pracowników z Ukrainy	23	14,4%
Ograniczamy realizację zamówień/zleceń/kontraktów	15	9,4%
Współpracujemy ze szkołami zawodowymi w regionie	14	8,8%
Zatrudniamy obcokrajowców (innych niż z Ukrainy)	11	6,9%
Współpracujemy z innymi pracodawcami (job sharing)	6	3,8%
Wprowadzamy automatyzację wybranych procesów	4	2,5%
W większym stopniu rekrutujemy pracowników w wieku emerytalnym i emerytów	2	1,3%

VI.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. Warto zauważyć, iż 36,0% badanych pracodawców nie podejmuje żadnych działań mających na celu ograniczenie rezygnacji pracowników z pracy. Takie wyniki niestety oznaczają, że duża grupa pracodawców nie prowadzi polityki propracowniczej mającej na celu przekonania pracowników do pozostania w danym przedsiębiorstwie i przeciwdziałaniu rezygnacjom z pracy. W sytuacji niskiego poziomu bezrobocia oraz dużego popytu na pracę (z taką sytuacją mamy do czynienia w powiecie lubińskim) pracownicy coraz częściej będą zmieniać miejsce zatrudnienia w celu znalezienia lepszych warunków płacowych. Obecnie rynek pracy jest w dużej mierze kształtowany przez pracowników. W poprzednich latach mówiono o rynku pracy pracodawców, w obecnych czasach akcenty na rynku pracy zaczynają przemawiać za rynkiem pracy pracowników. Część lokalnych przedsiębiorców, którzy mają problemy z zatrudnieniem wykwalifikowanych pracowników, nie podejmują jednocześnie działań, które zmierzałyby do utrzymania zatrudnionych pracowników. Z drugiej strony duża grupa pracodawców inicjuje działania, które mogą powstrzymać proces rezygnacji pracowników z pracy. Pracodawcy wśród zachęt, mających przekonać pracowników do dalszej pracy w danej firmie, najczęściej wskazywali:

zwiększenie poziomu wynagrodzeń – 42,0% wskazań oraz wprowadzenie premii za pracę – 39,0%. Część pracodawców – 27,5% zapobiega także rezygnacji pracowników z pracy poprzez wprowadzenie elastycznych godzin pracy. Blisko co piąty badany pracodawca – 24,0% umożliwi niektórym pracownikom wykonywanie pracy z domu. Benefity pozapłacowe, jako zachętę do utrzymania pracowników wprowadziło – 16,0% ankietowanych firm. Dofinansowanie szkoleń, edukacji pracowników zapewnia 13,0% badanych przedsiębiorstw. Pozostałe sposoby utrzymania pracowników uzyskały zdecydowanie mniejszy odsetek wskazań i zostały przedstawione na Wykresie nr 64 oraz Tabeli nr 93.

Rysunek 64. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=200, w%)

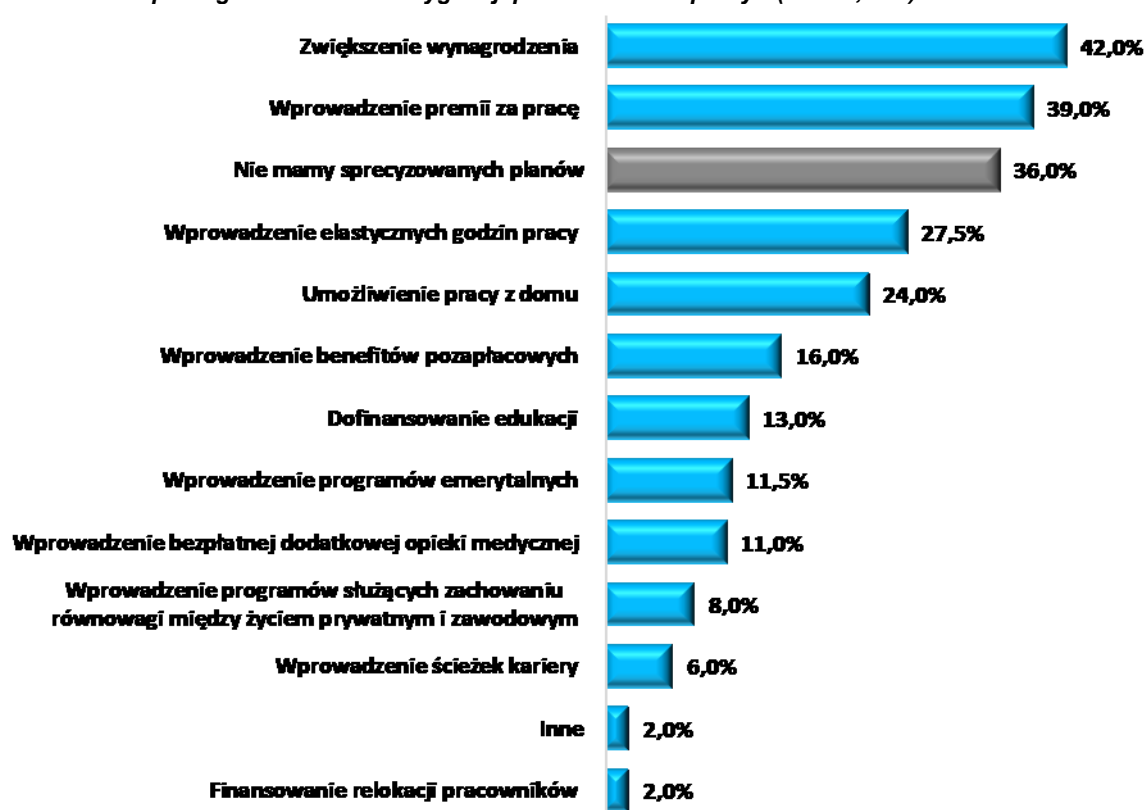


Tabela 93. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=200, w%)

	Ilość	Tak
Zwiększenie wynagrodzenia	84	42,0%
Wprowadzenie premii za pracę	78	39,0%
Nie mamy sprecyzowanych planów	72	36,0%
Wprowadzenie elastycznych godzin pracy	55	27,5%
Umożliwienie pracy z domu	48	24,0%
Wprowadzenie benefitów pozapłacowych	32	16,0%
Dofinansowanie edukacji	26	13,0%
Wprowadzenie programów emerytalnych	23	11,5%
Wprowadzenie bezpłatnej dodatkowej opieki medycznej	22	11,0%
Wprowadzenie programów służących zachowaniu	16	8,0%

równowagi między życiem prywatnym i zawodowym		
Wprowadzenie ścieżek kariery	12	6,0%
Finansowanie relokacji pracowników	4	2,0%
Inne	4	2,0%

VI.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 87,0% pozytywnie wypowiada się na temat możliwości uzupełnienia deficytów kadrowych przez osoby, które ukończyły 50 lat. Innego zdania było łącznie zaledwie 13,0% respondentów, którzy negatywnie ocenili taką możliwość.

Rysunek 65. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=200, w%)

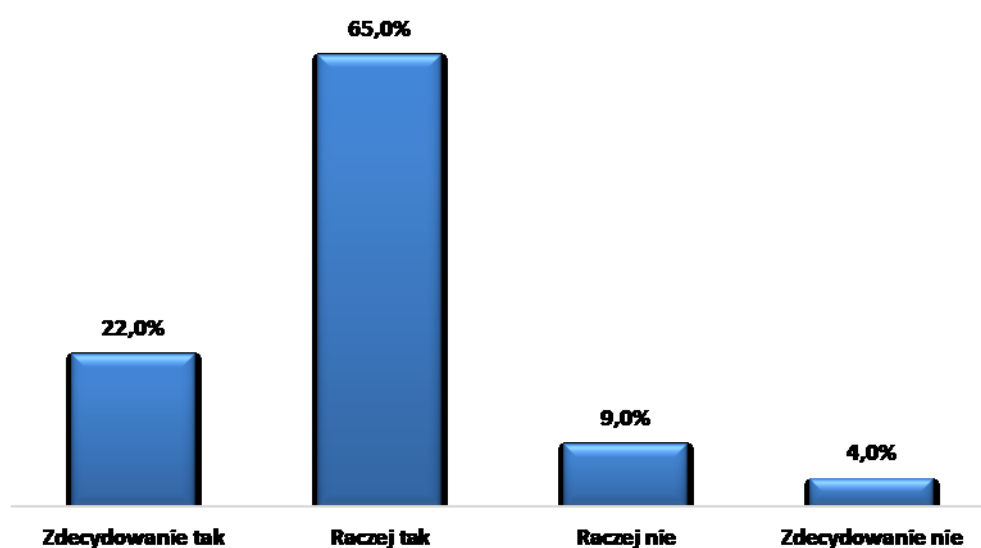


Tabela 94. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Zdecydowanie tak	44	22,0%
Raczej tak	130	65,0%
Raczej nie	18	9,0%
Zdecydowanie nie	8	4,0%
Suma	200	100,0%

Poniżej przedstawiono opinie pracodawców na temat możliwości oraz chęci zatrudnienia osób w wieku emerytalnym, w sytuacji braków kadrowych oraz trudności z rekrutacją innych pracowników. W sytuacji niskiego poziomu bezrobocia, wzrostu zapotrzebowania na pracowników, braków kadrowych oraz wzrostu zainteresowania części seniorów aktywizacją zawodową kluczowe wydaje się poznanie opinii pracodawców na temat szans na zatrudnienie takiej kategorii pracowników. Zgodnie z przedstawionymi danymi, zdecydowana większość badanych pracodawców – łącznie aż 75,0% byłoby skłonnych zatrudnić osoby w wieku emerytalnym w sytuacji trudności z rekrutacją młodszych pracowników. Pozostała grupa pracodawców – 25,0% nie byłaby zainteresowana takim rozwiązaniem. Pracodawców, którzy nie są zainteresowani zatrudnianiem pracowników w wieku emerytalnym poproszono w powody takiej decyzji. Zdecydowana większość badanych firm nie zatrudni osób w wieku emerytalnym w przypadku braków kadrowych, ponieważ nie mają takich potrzeb, nie prowadzą rekrutacji. Taki powód braku zainteresowania zatrudnieniem emerytów wskazało 65,0% badanych firm. 20,0% respondentów uważa, że osoby w wieku emerytalnym mają mniejszą wydajność, niższą sprawność fizyczną i w przypadku trudnych warunków pracy mogą nie podołać wymaganiom danej pracy. 10,0% respondentów przyznało, że woli zatrudniać młodsze osoby, które szybciej się uczą. Zdaniem 5,0% pracodawców, osoby w wieku emerytalnym nie nadają się do pracy w niektórych branżach oraz do świadczenia określonej pracy.

Rysunek 66. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=200, w%).

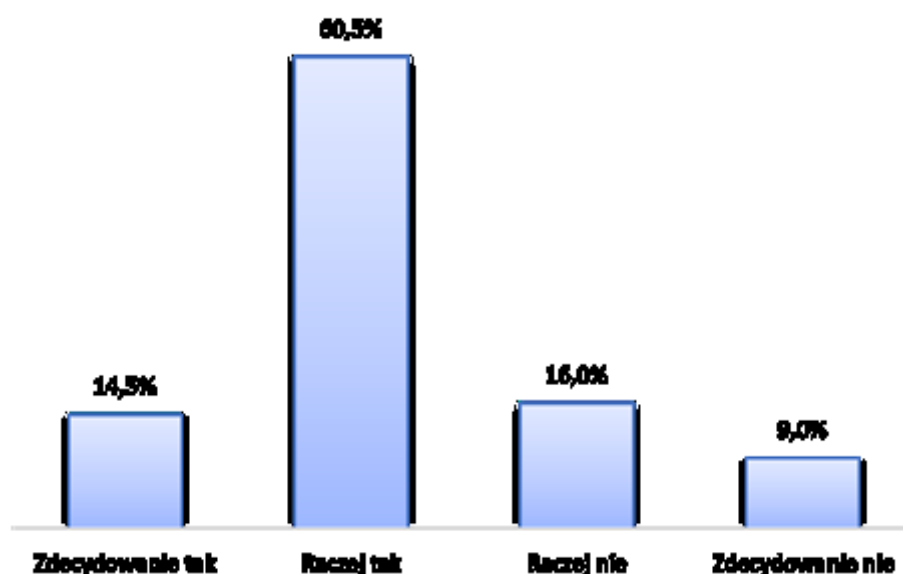


Tabela 95. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=200, w%).

	Ilość	Procent
Zdecydowanie tak	29	14,5%
Raczej tak	121	60,5%
Raczej nie	32	16,0%
Zdecydowanie nie	18	9,0%
Suma	200	100,0%

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

Jak wykazały wcześniejsze wyniki badań, przeprowadzonych wśród pracodawców z terenu powiatu lubińskiego, pozyskanie pracowników o odpowiednich kompetencjach może stanowić duży problem dla lokalnych pracodawców. W związku z powyższym postanowiono także zbadać, czy pracownicy, którzy są już zatrudnieni w badanych przedsiębiorstwach, mają wystarczające kompetencje, czy może powinni je podnosić. Niemal wszyscy badani pracodawcy – łącznie 90,0% uważają, że pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie mają wystarczające kompetencje. Zaledwie 10,0% pracodawców uważa, że zatrudnieni pracownicy nie mają wystarczających kompetencji i powinni je podnosić.

Rysunek 67. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=200, w%).

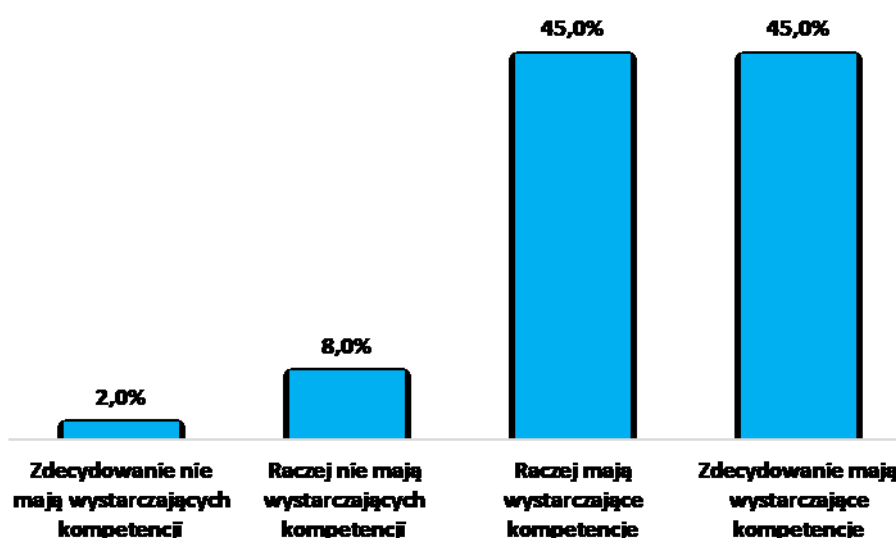


Tabela 96. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=200, w%).

	Ilość	Procent
Zdecydowanie nie mają wystarczających kompetencji	4	2,0%
Raczej nie mają wystarczających kompetencji	16	8,0%
Raczej mają wystarczające kompetencje	90	45,0%
Zdecydowanie mają wystarczające kompetencje	90	45,0%
Suma	200	100,0%

W dalszej części przedstawiono informację na temat inwestycji poczynionych przez lokalnych pracodawców w kapitał ludzki. W rozwój kompetencji zatrudnionych pracowników poprzez kierowanie ich na szkolenia, kursy, studia, edukację inwestuje 66,5% spośród wszystkich badanych przedsiębiorstw. 33,5% pracodawców nie inwestowało w pracowników.

Rysunek 68. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=200, w%).

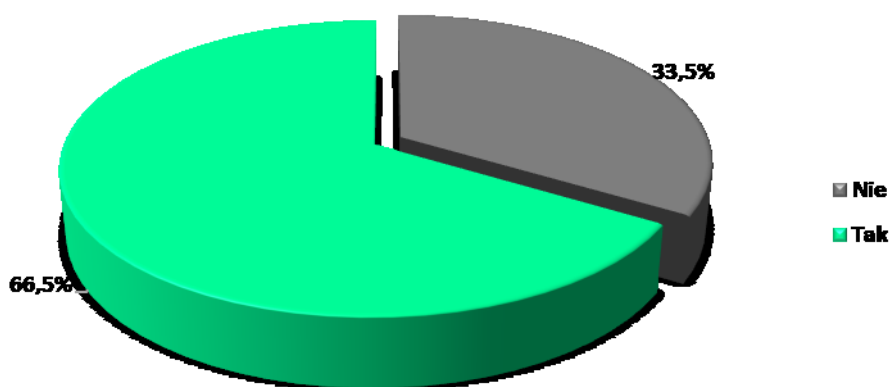


Tabela 97. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=200, w%).

	Ilość	Procent
Nie	67	33,5%
Tak	133	66,5%
Suma	200	100,0%

VI.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 – 44,5% badanych przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu. Ponad połowa badanych firm – 55,5% nie jest zainteresowana takimi rozwiązaniami, co wynika często z wielkości firmy oraz charakteru wykonywanej działalności.

Rysunek 69. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=200, w%)

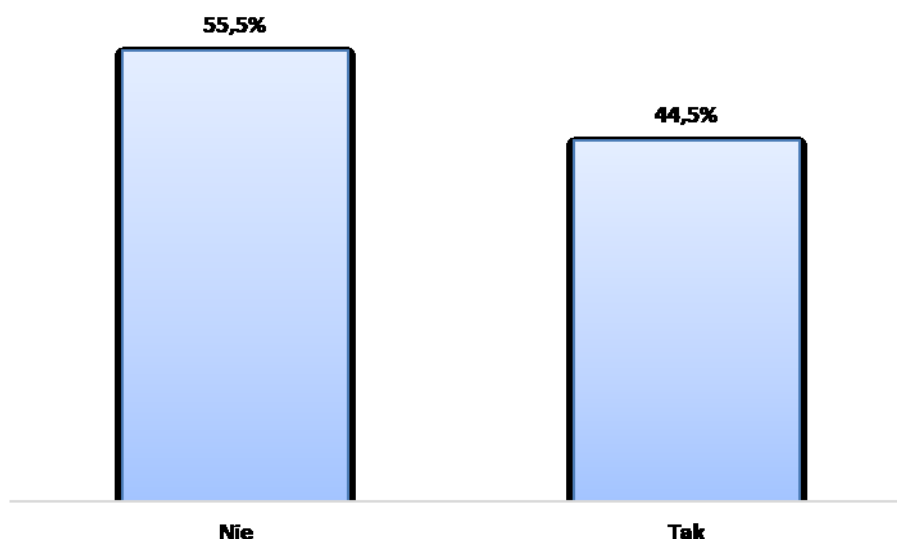


Tabela 98. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Automatyzacja nie interesuje naszej firmy	111	55,5%
Automatyzacja interesuje naszą firmę	89	44,5%
Suma	200	100,0%

Spośród 44,5% przedsiębiorstw, których interesuje automatyzacja procesów realizowanych w firmie, 42,7% firm nie jest obecnie zainteresowana jej wdrożeniem. Duża grupa badanych podmiotów 41,6% uważa, że automatyzacja ma ogromny wpływ na działalność przedsiębiorstwa i jest na etapie jej wdrażania, natomiast 13,8% badanych podmiotów planuje jej wdrożenie.

Rysunek 70. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=89, w%)



Tabela 99. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=89, w%)

	Ilość	Procent
Automatyzacja jest obiektem naszego zainteresowania, ale na razie nie planujemy jej wdrożenia	38	42,7%
Automatyzacja ma ogromny wpływ na moją firmę i jest obecnie wdrażana	37	41,6%
Automatyzacja ma ogromny wpływ na moją firmę i planujemy jej wdrożenie	14	15,7%
Suma	89	100,0%

Przedsiębiorstwa, które wprowadziły lub zamierzają wdrożyć automatyzację, robotyzację lub cyfryzację procesów w przedsiębiorstwie, decydują się na nią przede wszystkim ze względu na zwiększenie jakości, wydajności, konkurencyjności przedsiębiorstwa – 61,8% wskazań. Blisko połowa przedsiębiorstw – 49,4% wdrożyła lub wdroży te procesy z powodu ograniczenie braków kadrowych. Innymi powodami implementacji takich usług jest redukcja kosztów – 42,7% wskazań oraz zwiększenie bezpieczeństwa oraz komfortu pracy – 23,6% wskazań. Podejmowanie lepszych decyzji biznesowych jest powodem wprowadzenia procesów automatyzacji, robotyzacji lub cyfryzacji w przypadku 12,4% badanych przedsiębiorstw.

Rysunek 71. Z jakiego powodu wprowadzili lub zamierzają Państwo wprowadzić automatyzację, robotyzację, cyfryzację? (N=89, w%)

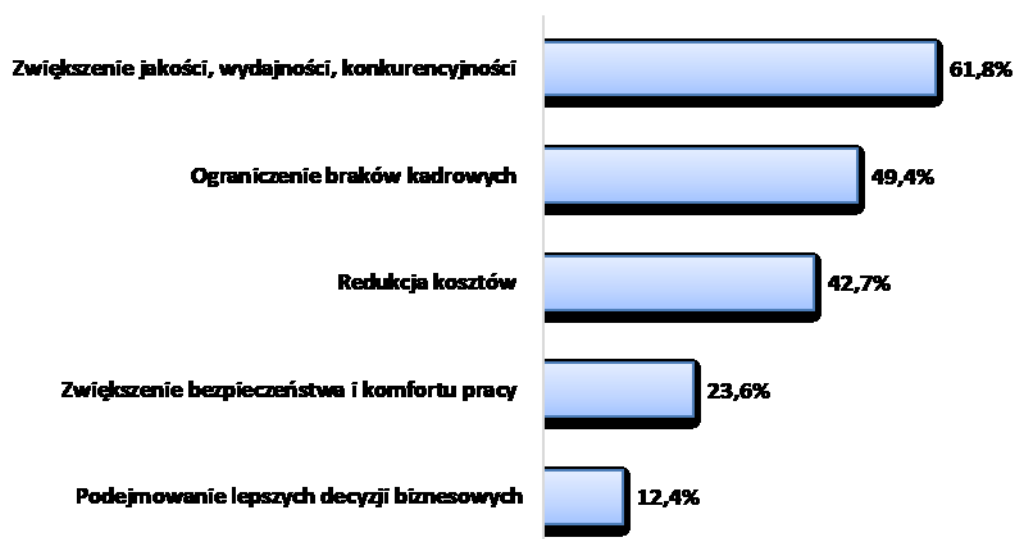


Tabela 100. Z jakiego powodu wprowadzili lub zamierzają Państwo wprowadzić automatyzację, robotyzację, cyfryzację? (N=89, w%)

	Ilość	Procent
Zwiększenie jakości, wydajności, konkurencyjności	55	61,8%
Ograniczenie braków kadrowych	44	49,4%
Redukcja kosztów	38	42,7%
Zwiększenie bezpieczeństwa i komfortu pracy	21	23,6%
Podjęmowanie lepszych decyzji biznesowych	11	12,4%

VII.19. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego.

Ważnym elementem analizy lokalnego rynku pracy w powiecie lubińskim 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 55,5%, lokalne szkoły ułatwiają i stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów, którzy ukończyli edukację w jednej ze szkół ponadpodstawowych zlokalizowanych w powiecie lubińskim. Na taki odsetek pozytywnych wskazań składały się opinie *zdecydowanie tak* oraz *raczej tak*, które wskazało odpowiednio 8,0% oraz 47,5% badanych. Negatywnie na temat możliwości przygotowania absolwentów do podjęcia pracy wypowiedziało się łącznie 32,0% badanych pracodawców, w tym 26,5% wskazało odpowiedź *raczej nie*, natomiast 5,5% *zdecydowanie nie*. Część badanych pracodawców – 12,5% nie ma wiedzy na ten temat. Pracodawcy, którzy negatywnie wypowiedzieli się na temat

przygotowania absolwentów przez szkoły zlokalizowane w powiecie lubińskim do podjęcia zatrudnienia motywowali swoje opinie w następujący sposób:

- ✓ *W powiecie nie ma szkół o profilu budowlanym.*
- ✓ *Złe przygotowanie absolwentów.*
- ✓ *Brak mechatroników.*
- ✓ *Ciężka współpraca ze szkołami.*
- ✓ *Zbyt mało praktyki w szkołach.*
- ✓ *Uczniowie nie są odpowiednio wyszkoleni do wykonywania pracy.*
- ✓ *Niska kompetencja nauczycieli, brak chęci nauczania, nauczanie zdalne.*
- ✓ *Brak szkół zawodowych.*
- ✓ *Brak absolwentów w niektórych kierunkach branżowych.*
- ✓ *Zbyt mała oferta kierunków kształcenia.*
- ✓ *Uczniowie po szkole muszą doszkalać się na swój koszt.*
- ✓ *Trudno jest znaleźć specjalistę.*
- ✓ *Mała liczba kompetentnych nauczycieli.*
- ✓ *Brak kontaktu szkół z pracodawcami.*
- ✓ *Brak lub mała liczba szkół zawodowych.*
- ✓ *Zbyt mało pracowników wykwalifikowanych w branży budowlanej.*
- ✓ *Szkoły nie uczą sposób poszukiwania zatrudnienia.*
- ✓ *Zbyt mało zajęć praktycznych – uczniowie nie mają jak zdobyć doświadczenia w zawodzie, brak szkół w niektórych branżach.*
- ✓ *Szkoły policealne dają słabe kwalifikacje.*
- ✓ *Likwidacja szkół zawodowych.*
- ✓ *Brak specjalistów.*
- ✓ *Brak konkretnych zawodów.*
- ✓ *Brakuje szkół kwalifikacyjnych.*

Rysunek 72. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych w powiecie lubińskim? (N=200, w%)

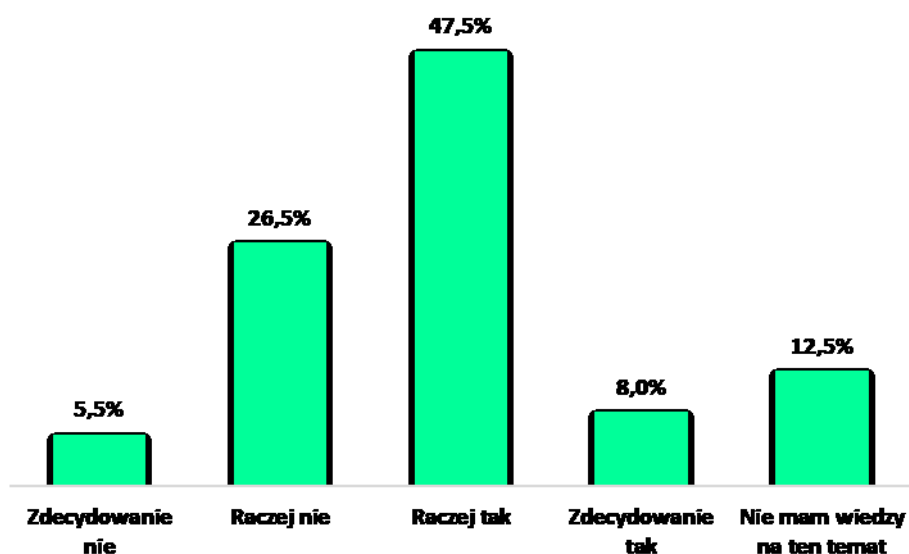


Tabela 101. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych w powiecie lubińskim? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Zdecydowanie nie	11	5,5%
Raczej nie	53	26,5%
Raczej tak	95	47,5%
Zdecydowanie tak	16	8,0%
Nie mam wiedzy na ten temat	25	12,5%
Suma	200	100,0%

Opinia pracodawców na temat adekwatności kierunków kształcenia oferowanego przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu lubińskiego do potrzeb lokalnego rynku pracy jest ambiwalentna. Z jednej strony ponad połowa badanych pracodawców – łącznie 59,5% uważa, że kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu lubińskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy. Z drugiej strony odmienne zdanie ma łącznie 40,5% badanych przedsiębiorstw. Takie dane oznaczać mogą, że pracodawcy, którzy poszukują pracowników w deficytowych zawodach, mogą odczuwać brak specjalistów na rynku pracy oraz brak podaży absolwentów, którzy ukończyli deficytowe kierunki w powiecie lubińskim. Niska stopa bezrobocia w powiecie lubiński oraz brak pracowników na rynku pracy powoduje negatywną ocenę dostosowania kształcenia do potrzeb części lokalnych pracodawców. Zdaniem taki liczny odsetek badanych rynek edukacyjny w powiecie lubińskim nie odpowiada na potrzeby i oczekiwania lokalnych pracodawców.

Rysunek 73. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu lubińskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=200, w%)

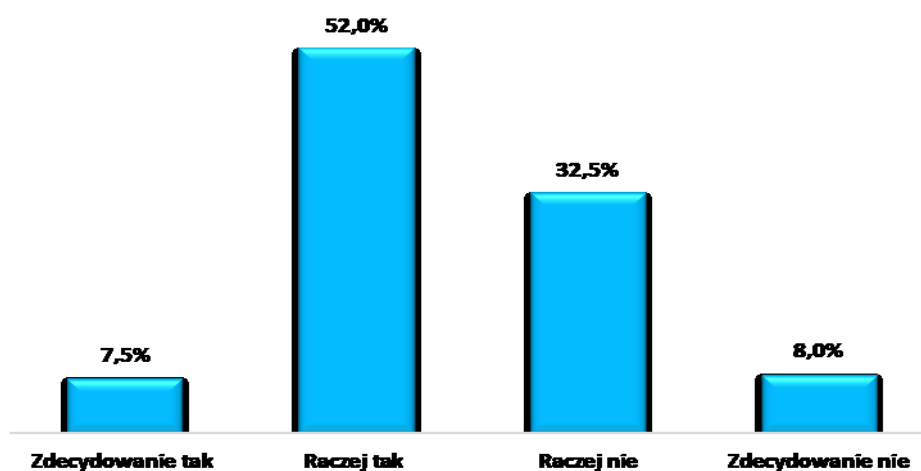


Tabela 102. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu lubińskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Zdecydowanie tak	15	7,5%
Raczej tak	104	52,0%
Raczej nie	65	32,5%
Zdecydowanie nie	16	8,0%
Suma	200	100,0%

Większość lokalnych pracodawców – 62,5% pozytywnie ocenia przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie lubińskim do świadczenia przyszłej pracy. Negatywnie na temat przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie lubińskim do wykonywania pracy zawodowej wypowiedziało się 37,5% respondentów.

Rysunek 74. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie lubińskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=200, w%)

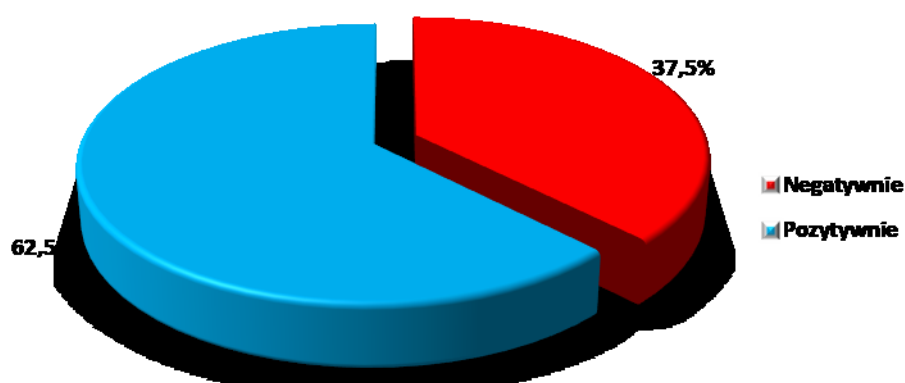


Tabela 103. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie lubińskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Negatywnie	75	37,5%
Pozytywnie	125	62,5%
Suma	200	100,0%

VI.20. Współpraca lokalnych pracodawców z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie.

W niniejszej części analizy przedstawiono ocenę współpracy pomiędzy pracodawcami a Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie. Powiatowy Urząd Pracy oferuje szerokie spectrum działań skierowanych do pracodawców, którzy byliby zainteresowani zatrudnieniem lub aktywizacją zawodową osób bezrobotnych. Poniżej przedstawiono działania, których oczekują lokalni pracodawcy od Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie. Analiza udzielonych przez respondentów odpowiedzi powinna ukierunkować rodzaje działań inicjowanych przez urząd pracy na rzecz lokalnych pracodawców. Na wstępie warto zauważyć, iż część badanych pracodawców – 17,5% niczego nie oczekuje od Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie i nie jest zainteresowana współpracą. Spośród pracodawców, którzy są zainteresowani współpracą, największy odsetek badanych chciałby współpracować z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie w zakresie pośrednictwa pracy – pomocy w znalezieniu pracownika do pracy. Realizacją ofert pracy, pomocą w rekrutacji pracowników zainteresowanych jest 45,0% badanych pracodawców. Duży odsetek pracodawców – 33,0%, zainteresowany jest wsparciem w zakresie wyposażenia lub doposażenia tworzonych miejsc pracy, natomiast 31,0% pracodawców oczekuje od urzędu pracy organizacji staży. Jest to bardzo istotny wskaźnik świadczący o znacznym zapotrzebowaniu pracodawców na organizację takiego rodzaju programów aktywizacyjnych. 22,5% badanych pracodawców chciałoby uczestniczyć w programie wsparcia kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach za pośrednictwem Krajowego Funduszu Szkoleniowego – KFS. Część badanych pracodawców – 9,5% oczekuje poradnictwa zawodowego dla przedsiębiorców, natomiast 8,0% firm chciałoby skorzystać z organizacji szkoleń dla osób bezrobotnych ukierunkowanych na potrzeby rynku pracy w postaci trójstronnych umów szkoleniowych. Odsetek pracodawców zainteresowanych pracami interwencyjnymi wynosił 2,5%.

Rysunek 75. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie chcieliby Państwo skorzystać? (N=200, w%)



Tabela 104. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie chcieliby Państwo skorzystać? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Pośrednictwo pracy i EURES	90	45,0%
Wyposażenie lub doposażenie tworzonego miejsca pracy	66	33,0%
Staże	62	31,0%
Krajowy Fundusz Szkoleniowy - KFS	45	22,5%
Nie jesteśmy zainteresowani współpracą	35	17,5%
Poradnictwo zawodowe dla przedsiębiorców	19	9,5%
Trójstronne umowy szkoleniowe	16	8,0%
Prace interwencyjne	5	2,5%

Co piąty badany pracodawca – 20,0% oczekuje od Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie pomocy w zatrudnieniu cudzoziemców. Zdecydowana większość badanych firm – 80,0%, nie potrzebuje pomocy w tym zakresie.

Rysunek 76. Czy oczekują Państwo od Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie pomocy w zatrudnieniu cudzoziemców? (N=200, w%)

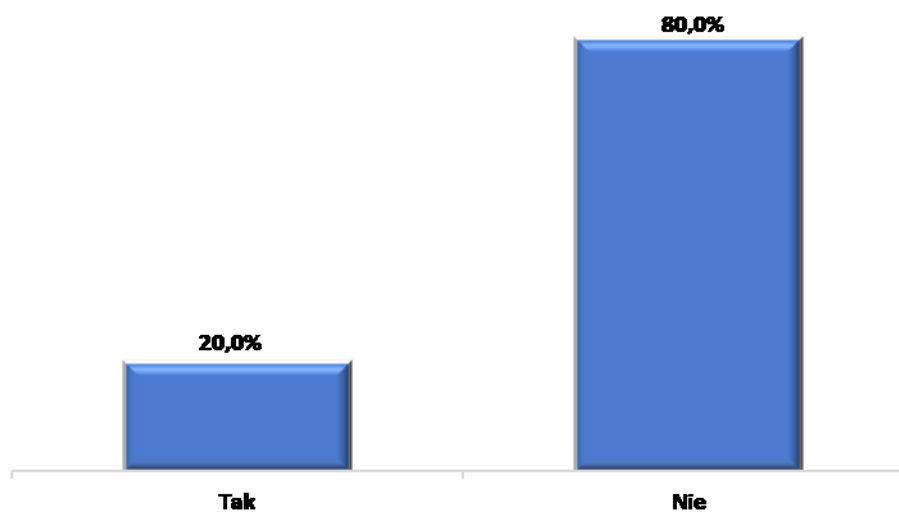


Tabela 105. Czy oczekują Państwo od Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie pomocy w zatrudnieniu cudzoziemców? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Tak	40	20,0%
Nie	160	80,0%
Suma	200	100,0%

Z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie współpracowała ponad połowa badanych pracodawców – 62,0%.

Rysunek 77. Czy współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie? (N=200, w%)

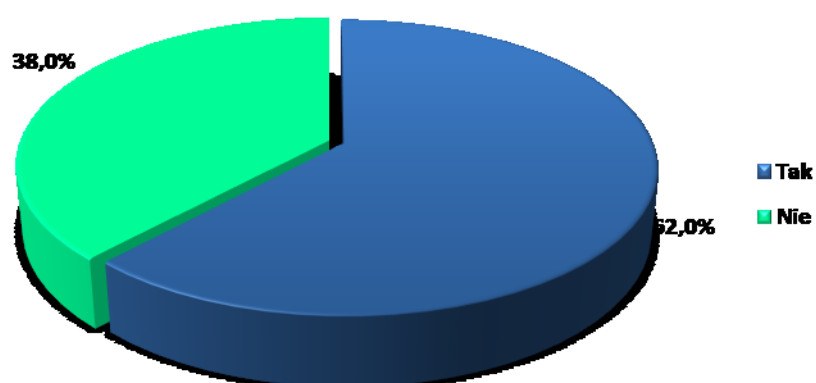
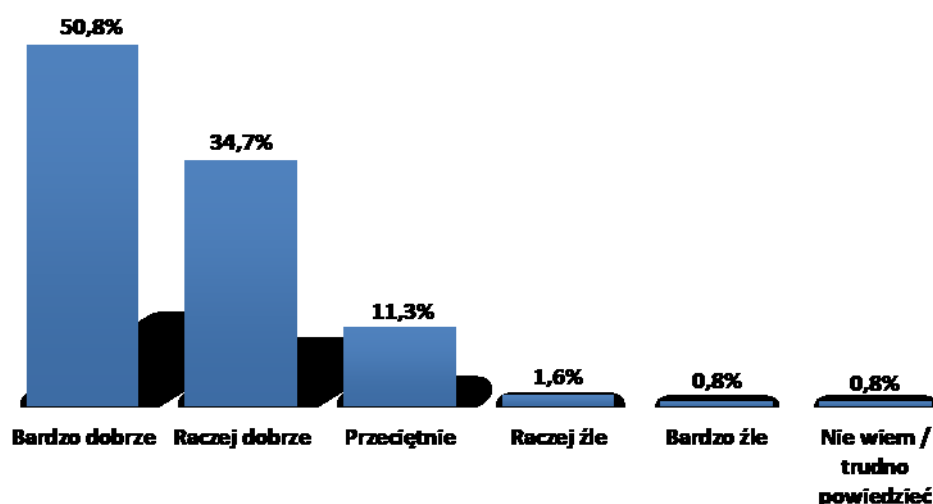


Tabela 106. Czy współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie? (N=200, w%)

	Ilość	Procent
Tak	124	62,0%
Nie	76	38,0%
Suma	200	100,0%

Okazuje się, że zdecydowana większość badanych pracodawców, którzy kiedykolwiek współpracowali z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie – 85,5% jest zadowolona ze współpracy z urzędem. Pracodawcy wysoko ocenili jakość współpracy oraz zakres pomocy udzielanej przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie. Na taki odsetek wskazań składały się pozytywne opinie *bardzo dobrze* oraz *raczej dobrze*, które wymieniło odpowiednio 50,8% oraz 34,7% badanych. Łącznie zaledwie 2,4% pracodawców udzieliło odpowiedzi nacechowanych pejoratywnie. Przeciętną ocenę wskazało 11,3% badanych przedsiębiorców współpracujących z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie. Odpowiedź *nie wiem / trudno powiedzieć* wymieniło 0,8% respondentów.

Rysunek 78. Jeśli współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie, jak oceniali Państwo tę współpracę? (N=124, w%)**Tabela 107. Jeśli współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie, jak oceniali Państwo tę współpracę? (N=124, w%)**

	Ilość	Procent
Bardzo dobrze	63	50,8%
Raczej dobrze	43	34,7%
Przeciętnie	14	11,3%
Raczej źle	2	1,6%
Bardzo źle	1	0,8%
Nie wiem / trudno powiedzieć	1	0,8%
Suma	124	100,0%

VI.21. Ocena projektu pilotażowego „Praca zdalna - widok na przyszłość” realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie

Ostatnim elementem badania pracodawców była ocena projektu pilotażowego „Praca zdalna - widok na przyszłość” realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie. Celem projektu było wypracowanie i przetestowanie nowego narzędzia pomocy pracodawcom lub przedsiębiorcom „Grantu na pracę zdalną” w powiecie lubińskim oraz opracowanie rekomendacji w tym zakresie w celu stworzenia rozwiązań systemowych. W projekcie brało udział 5 pracodawców, których postanowiono zapytać o opinie na temat efektywności tego programu. W badaniu ankietowym wzięło udział 4 pracodawców – 80,0% wszystkich firm biorących udział w projekcie Praca zdalna - widok na przyszłość”. Pracodawcy udzielili odpowiedzi na wszystkie pytania zadane w ankiecie oraz dodatkowo na blok kilku pytań, dotyczących bezpośrednie projektu.

Wszyscy uczestnicy projektu „Praca zdalna - widok na przyszłość” – 100,0% są zadowoleni z udziału. Każdy z badanych pracodawców wskazał najwyższą pozytywną ocenę „zdecydowanie tak”. Takie wyniki oznaczają bardzo pozytywną percepcję tego projektu.

Rysunek 79. Czy są Państwo zadowoleni z udziału w projekcie „Praca zdalna - widok na przyszłość” realizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie?

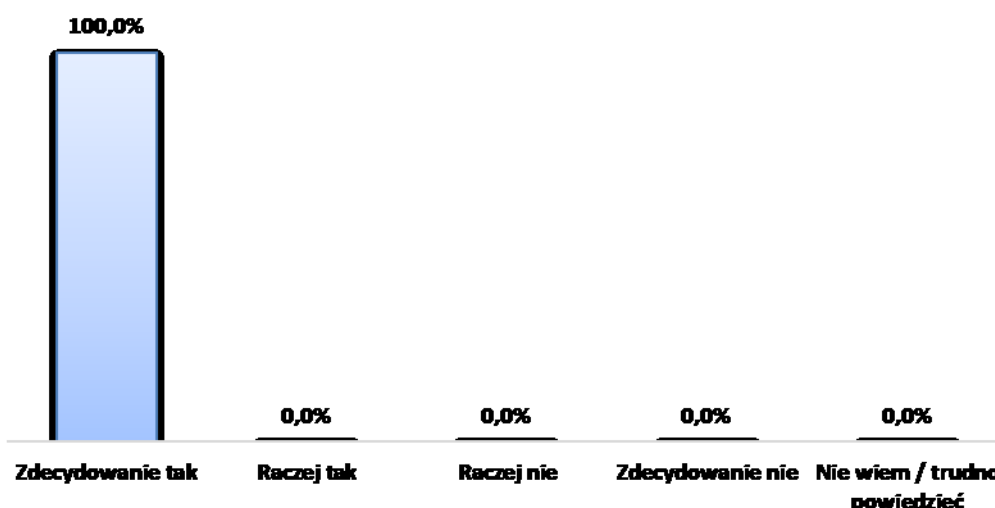
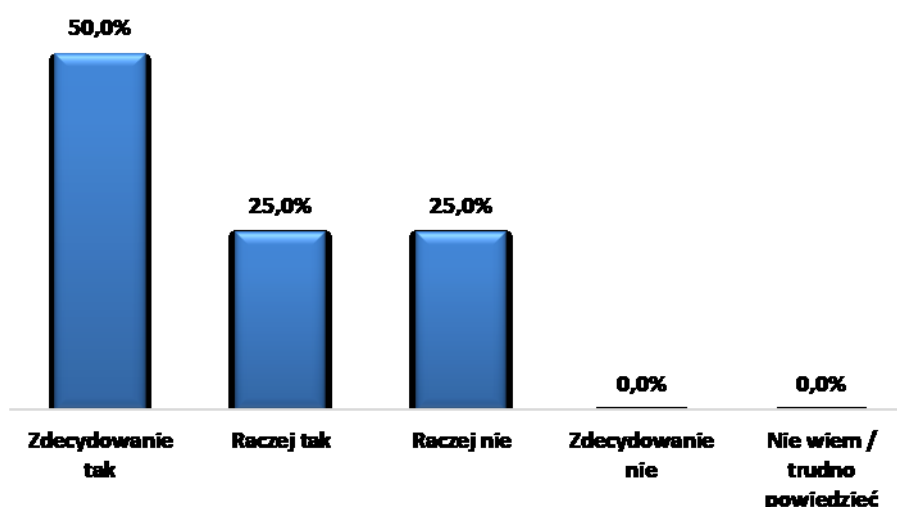


Tabela 108. Czy są Państwo zadowoleni z udziału w projekcie Praca zdalna - widok na przyszłość realizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie?

	Ilość	Procent
Zdecydowanie tak	4	100,0%
Raczej tak	0	0,0%
Raczej nie	0	0,0%
Zdecydowanie nie	4	0,0%
Nie wiem / trudno powiedzieć	0	0,0%
Suma	4	100,0%

Z pracowników zatrudnionych w ramach programu „Praca zdalna - widok na przyszłość” zadowolonych jest łącznie 75,0% badanych pracodawców, w tym 50,0% badanych firm jest zdecydowanie zadowolonych, natomiast 25,0% jest raczej zadowolonych. Co czwarty badany uczestnik projektu – 25,0% nie jest zadowolony z zatrudnionych w ramach projektu pracowników.

Rysunek 80. Czy są Państwo zadowoleni z pracowników, którzy zostali przez Państwa zatrudnieni w ramach programu „Praca zdalna - widok na przyszłość”?**Tabela 109. Czy są Państwo zadowoleni z pracowników, którzy zostali przez Państwa zatrudnieni w ramach programu „Praca zdalna - widok na przyszłość”?**

	Ilość	Procent
Zdecydowanie tak	2	50,0%
Raczej tak	1	25,0%
Raczej nie	1	25,0%
Zdecydowanie nie	0	0,0%
Nie wiem / trudno powiedzieć	0	0,0%
Suma	4	100,0%

Bardzo pozytywnym wnioskiem wynikającym z przeprowadzonych badań jest fakt, iż każda z badanych firm poleciłaby innym podmiotom udział w podobnym projekcie, który realizowany byłby pod auspicjami Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie. Wszyscy badani pracodawcy – 100,0% wskazali odpowiedź „zdecydowanie tak”.

Rysunek 81. Czy poleciliby Państwo innym firmom udział w takim, podobnym programie realizowanym wspólnie z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie?

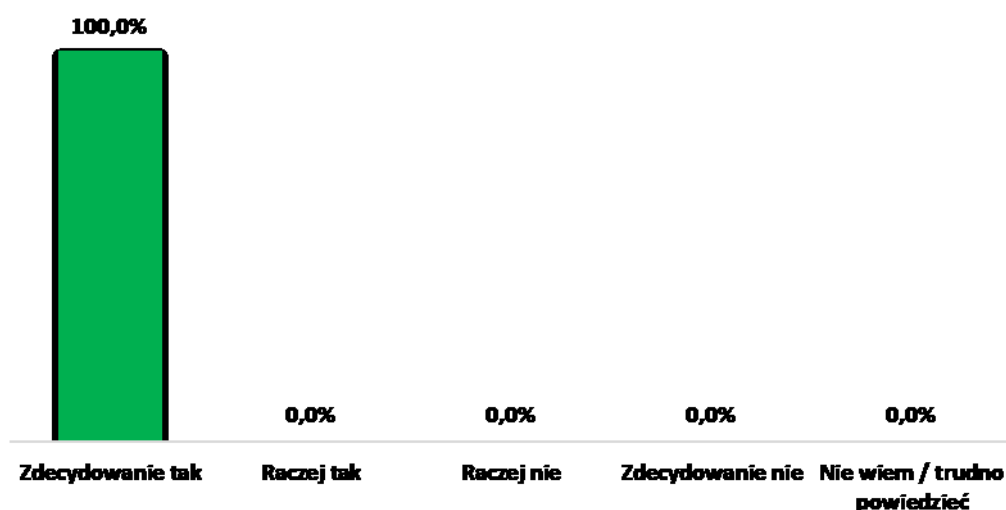


Tabela 110. Czy poleciliby Państwo innym firmom udział w takim, podobnym programie realizowanym wspólnie z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie?

	Ilość	Procent
Zdecydowanie tak	4	100,0%
Raczej tak	0	0,0%
Raczej nie	0	0,0%
Zdecydowanie nie	0	0,0%
Nie wiem / trudno powiedzieć	0	0,0%
Suma	4	100,0%

Przedsiębiorców uczestniczących w projekcie „Praca zdalna - widok na przyszłość” poproszono o wskazanie pozytywnych aspektów związanych z partycypacją w projekcie. Poniżej przedstawiono opinie świadczące o wysokim zadowoleniu pracodawców:

- ✓ *Najbardziej byliśmy zadowoleni z efektów pracy.*
- ✓ *Formuła programu pozwoliła mi zatrudnić nowego pracownika.*
- ✓ *Otrzymanie dofinansowania było ogromnym wsparciem, bez niego by się nie udało zatrudnić pracowników. Pani z urzędu również udzieliła mi wsparcia, co dodało mi odwagi.*

- ✓ *Przede wszystkim z możliwości zwiększenia kompetencji cyfrowych oraz przetestowania nowego narzędzia pracy, które znacznie obniżyło koszty poniesione przez pracownika tj. dojazdy itp..*

Większość badanych przedsiębiorstw nie zgłosiło uwag do projektu i nie wymieniło elementów projektu, z których byliby niezadowoleni. Jedyne negatywne opinie, na które zwrócili uwagę pracodawcy dotyczyło takich aspektów jak:

- ✓ *Zbyt małe środki są przyznawane na tego typu programy.*
- ✓ *Pracownik w wieku 25 lat nie sprawdził się na swoim stanowisku pracy. Pracę on-line traktował, jako mało efektywne zajęcie. Nie realizował poleceń.*

VII. Wnioski z badań.

Przedstawiony raport prezentuje obraz retrospektywnych zmian zachodzących na lokalnym rynku pracy w powiecie lubińskim oraz przyszłych wydarzeń, które kształtować będą sytuację demograficzną, społeczną, edukacyjną oraz gospodarczą powiatu lubińskiego. Prezentowane opracowanie wskazało najważniejsze zjawiska, które występowały i kształtowały lokalny rynek pracy w ostatnich latach. W raporcie zaprezentowano zjawiska, które determinować będą kierunki funkcjonowania i przyszłych działań podejmowanych przez podmioty gospodarcze i osoby bezrobotne. Szczegółowe i kompleksowe analizy i badania rynku pracy w powiecie lubińskim stanowią podstawę teoretyczną do wprowadzenia i określenia przyszłych kierunków realizacji strategii działania publicznych służb zatrudnienia. W ramach badania dokonano analizy statystycznej najważniejszych obszarów związanych z lokalnym rynkiem pracy. Analizowano dane dotyczące struktury społeczno–demograficznej powiatu lubińskiego, przedstawiono dane obrazujące gospodarkę powiatu, system edukacyjny oraz zaprezentowano szczegółową charakterystykę bezrobocia w powiecie lubińskim. Finalnym efektem analiz statystycznych oraz dokumentów zastanych było opracowanie analizy SWOT lokalnego rynku pracy. Uzupełnieniem danych statystycznych były wyniki badań przeprowadzonych wśród 200 pracodawców z terenu powiatu lubińskiego oraz 200 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. W ramach badania pracodawców pozyskano kluczowe informacje na temat potrzeb w zakresie zatrudniania pracowników, oczekiwanych kwalifikacji i kompetencji potencjalnych pracowników. Przedstawiono także szczegółowe dane na temat szans i barier rozwoju lokalnych podmiotów gospodarczych. Badanie osób bezrobotnych pozwoliło na zdiagnozowanie problemów w procesie poszukiwania pracy. W ramach badania dokonano między innymi szczegółowej charakterystyki sytuacji osób bezrobotnych w zakresie ich kwalifikacji, kompetencji i umiejętności praktycznych oraz wskazania przeszkód utrudniających podjęcie zatrudnienia lub utrzymanie miejsca pracy. Dodatkowo wskazano na potrzeby i oczekiwania osób bezrobotnych w zakresie aktywizacji zawodowej. Poznanie oczekiwań płynących ze strony lokalnego rynku pracy powinno pozwolić na wypracowanie skutecznych mechanizmów współpracy pomiędzy wszystkimi podmiotami rynku pracy. Poniżej przedstawiono najważniejsze wnioski wynikające ze zrealizowanych badań.

Wnioski z analizy danych zastanych:**W obszarze demografii.**

- ✓ Powiat lubiński zamieszkuje 103 927 osób. Wśród mieszkańców powiatu nieznacznie przeważają kobiety 55 387 osób, co stanowi 51,9% wszystkich mieszkańców powiatu. Liczba mężczyzn mieszkających w powiecie to 49 984.
- ✓ Powiat lubiński charakteryzuje się stabilnością pod względem stanu ludności i ma typową strukturę płciową. Na 100 mężczyzn przypada 108 kobiet, co oznacza, że w stosunku do województwa (108) i kraju (107), zachowuje równowagę płci.
- ✓ Zdecydowanie największa liczba mieszkańców powiatu lubińskiego mieszka w mieście Lubin (stolicy powiatu) – 69 267 osób (66,6% ogółu mieszkańców powiatu). Relatywnie duża grupa mieszkańców powiatu lubińskiego mieszka na terenie gminy Lubin – 17 722 osoby (17,1% ogółu mieszkańców powiatu). Udział mieszkańców pozostałych gmin, w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu lubińskiego, kształtuje się w przedziale od 7% do 9%.
- ✓ Liczba ludności w skali całego powiatu lubińskiego w ostatnim roku niestety zmalała. Spadek liczby ludności był największy w mieście Lubin. Jedynie w gminie wiejskiej Lubin notuje się bardzo dynamiczny wzrost liczby ludności.
- ✓ W ostatnich latach liczba ludności powiatu lubińskiego nieznacznie zmniejsza się, co związane jest z procesami migracyjnymi oraz ujemnym przyrostem naturalnym. W porównaniu do 2015 roku liczba mieszkańców powiatu lubińskiego zmniejszyła się o 2 392 osoby, co stanowi procentowy spadek liczby mieszkańców wynoszący 2,2%.
- ✓ Spadek liczby ludności odnotowano na terenie niemal każdej z gmin powiatu lubińskiego. Największy spadek liczby ludności występuje w mieście Lubin. Jedynie w gminie wiejskiej Lubin odnotowano wyraźny wzrost liczby ludności.

- ✓ 18,1% mieszkańców powiatu lubińskiego należy do grupy osób w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), 57,0% to grupa osób w wieku produkcyjnym (18-60 lub 65 lat, w zależności od płci), a 24,9% zalicza się do grupy osób w wieku poprodukcyjnym (powyżej 60 lub 65 lat). Wśród mieszkańców powiatu notuje się większy odsetek osób w wieku przedprodukcyjnym i poprodukcyjnym oraz niższy odsetek osób w wieku produkcyjnym niż w województwie dolnośląskim.
- ✓ Struktura wiekowa społeczności powiatu lubińskiego jest negatywna. Przy coraz niższym poziomie liczby osób w wieku przedprodukcyjnym zwiększa się liczba osób w wieku poprodukcyjnym. Wśród wszystkich gmin powiatu lubińskiego najkorzystniejsza sytuacja demograficzna występuje w gminie wiejskiej Lubin, gdzie na 16,5% osób w wieku poprodukcyjnym przypadają 22,2% osoby w wieku przedprodukcyjnym. Relatywnie najgorsza sytuacja prezentuje się w mieście Lubin, gdzie na 27,8% osób w wieku poprodukcyjnym przypada zaledwie 16,8% osób w wieku przedprodukcyjnym.
- ✓ Przyrost naturalny w powiecie lubińskim w ostatnich latach jest ujemny – notuje się zdecydowanie większą liczbę zgonów niż narodzin.
- ✓ Struktura mieszkańców powiatu lubińskiego 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 obszarze gospodarki.

- ✓ Na koniec 2022 roku w powiecie lubińskim funkcjonowało 11 090 podmiotów gospodarczych. W ostatniej dekadzie nastąpił dynamiczny wzrost liczby podmiotów gospodarczych w powiecie lubińskim. W porównaniu do danych z końca 2011 roku liczba podmiotów gospodarczych w powiecie lubińskim zwiększyła się aż o 1 421 podmiotów. Dynamika wzrostu podmiotów gospodarczych na przestrzeni analizowanego okresu wyniosła 14,7%.
- ✓ Zdecydowanie najwięcej przedsiębiorstw zlokalizowanych jest na terenie miasta Lubin – 7 515, co stanowiło ponad połowę wszystkich podmiotów funkcjonujących na

obszarze powiatu lubińskiego – 67,8%. Na terenie gminy Lubin działa 2 101 przedsiębiorstw – 18,9% ogółu podmiotów gospodarczych. W gminie Ścinawa i gminie Rudna odnotowano odpowiednio 864 oraz 610 podmiotów, co stanowiło 7,8% oraz 5,5% wszystkich przedsiębiorstw z terenu powiatu lubińskiego.

- ✓ W powiecie lubińskim dominują najmniejsze przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników (mikroprzedsiębiorstwa). Na koniec 2022 roku w powiecie lubińskim odnotowano 10 753 podmioty zatrudniające do 9 pracowników. Liczba firm zatrudniających od 10 do 49 pracowników w powiecie lubińskim wynosiła 270. W tym okresie w powiecie lubińskim odnotowano 53 przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników, a także 10 podmiotów zatrudniających od 250 do 999 pracowników. Według danych REGON w powiecie lubińskim funkcjonują 4 podmioty gospodarcze zatrudniające ponad 1 000 pracowników.
- ✓ Dominującym obszarem działalności gospodarczej na terenie powiatu lubińskiego jest handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (21,4% rynku). 14,2% firm funkcjonuje w branży sekcji F – budownictwo natomiast w sekcji M – Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna – 9,7% przedsiębiorstw.

W obszarze bezrobocia.

- ✓ Na koniec 2022 roku stopa bezrobocia w powiecie lubińskim wynosiła zaledwie 3,9%, natomiast stopa bezrobocia w województwie dolnośląskim kształtowała się na poziomie 4,5%, natomiast w Polsce 5,2%.
- ✓ Uwzględniając poziom stopy bezrobocia we wszystkich powiatach województwa dolnośląskiego, na koniec 2022 roku powiat lubiński plasował się na 5 miejscu (pod względem poziomu stopy bezrobocia) na 26 powiatów oraz 4 miasta na prawach powiatu w województwie dolnośląskim.
- ✓ Na przestrzeni lat 2017 – 2022 na rynku pracy w powiecie lubińskim obserwowane były pozytywne tendencje w zakresie spadku poziomu bezrobocia i liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie.

W 2022 roku stopa bezrobocia oraz liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie osiągnęła najniższy poziom.

- ✓ Na koniec 2022 roku zarejestrowanych było 1 298 bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego. W porównaniu do danych z końca 2021 roku liczba osób bezrobotnych uległa nieznacznemu zmniejszeniu. Spadek liczby osób bezrobotnych w powiecie lubińskim w liczbach bezwzględnych wyniósł 36.
- ✓ Bezrobocie w powiecie lubińskim jest wysoce sfeminizowane. Na koniec 2022 roku w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie zarejestrowanych było 820 bezrobotnych kobiet (63,2% ogółu osób bezrobotnych). W tym okresie zarejestrowanych było 478 bezrobotnych mężczyzn (36,8% ogółu osób bezrobotnych).
- ✓ Na koniec 2022 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie uprawnionych do pobierania zasiłku było 196 bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego, co stanowiło 15,1% ogółu zarejestrowanych. Osoby bez prawa do zasiłku na dzień 31.12.2022 roku stanowiły 84,9% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego (1 102 osoby).
- ✓ Struktura bezrobocia rejestrowanego w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie z punktu widzenia czasu pozostawania bez pracy jest pozytywna. Przeważają osoby, które nie pozostają w rejestrach urzędu pracy, przez dłuższy okres. Takie dane świadczą o relatywnie szybkiej aktywizacji osób bezrobotnych. Największy odsetek osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie stanowiły osoby krótkotrwale bezrobotne (do 3 miesięcy) – 36,2% ogólnej liczby osób bezrobotnych.
- ✓ Najwięcej osób bezrobotnych należy do grupy wiekowej 35 – 44 lata. Na koniec 2022 roku osoby będące w tym wieku stanowiły 28,7% wszystkich osób bezrobotnych. Drugą najliczniejszą grupą wiekową wśród bezrobotnych były osoby w wieku od 25 do 34 lat. Na koniec 2022 roku odsetek osób w tym wieku wynosił 22,9% wśród wszystkich osób bezrobotnych. Odsetek osób bezrobotnych w wieku od 45 do 54 lat wynosił 21,4%. Osoby starsze, w wieku powyżej 55 lat stanowiły 15,2% ogółu

zarejestrowanych osób bezrobotnych. Najmniejszy odsetek osób bezrobotnych w powiecie lubińskim stanowiły osoby w wieku od 18 do 24 lat. Na koniec 2022 roku osoby te stanowiły 11,8% wszystkich bezrobotnych mieszkających na terenie powiatu lubińskiego.

- ✓ Na koniec 2022 roku największy udział w liczbie bezrobotnych z terenu powiatu lubińskiego stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i poniżej – 24,5% ogółu zarejestrowanych osób bezrobotnych. Kolejne grupy bezrobotnych to osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym oraz z wykształceniem zasadniczym zawodowym – odpowiednio 22,7% oraz 21,4% ogółu osób bezrobotnych. Osoby bezrobotne posiadające wykształcenie wyższe to 18,7% wszystkich osób bezrobotnych, natomiast osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym to – 12,7% wszystkich zarejestrowanych osób bezrobotnych
- ✓ Na koniec 2022 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie zarejestrowanych było 38,2% osób długotrwale bezrobotnych, 26,0% bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia, 22,0%, bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia, 21,8% bezrobotnych do 30 tego roku życia oraz 12,9% osób niepełnosprawnych.

Wnioski z badań osób bezrobotnych:

- ✓ Zdecydowana większość badanych osób bezrobotnych – 74,0% rejestruje się w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie, ze względu na możliwość uzyskania oferty pracy – zatrudnienia za pośrednictwem urzędu pracy. Co czwarty uczestnik badania – 25,5% decyduje się na zarejestrowanie w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie w związku z potrzebą uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Część badanych osób bezrobotnych – 9,5% rejestruje się w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie ze względu na możliwość skorzystania z dostępnych instrumentów i usług realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie (między innymi szkolenia, kursy, dotacje, staże, bony).

- ✓ Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych to przede wszystkim: wynagrodzenia męża, żony, partnera – 31,0%, zasiłek dla bezrobotnych – 16,5%, wynagrodzenie rodziców – 16,5%, prace dorywcze – 15,0% oraz posiadane oszczędności – 14,5%.
- ✓ Większość osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie – 89,5% jest gotowych do podjęcia zatrudnienia.
- ✓ Czynniki determinujące brak gotowości do podjęcia zatrudnienia to przede wszystkim konieczność opieki nad dzieckiem / dziećmi lub osobą zależną – 52,4% wskazań, zły stan zdrowia – 33,3% oraz brak konieczności podjęcia pracy (wystarczające wynagrodzenie współmałżonka lub innych członków rodziny) – 14,3%.
- ✓ Najważniejsze przeszkody w aktywizacji zawodowej to: brak kwalifikacji, dezaktualizacja uprawnień – 25,0% wskazań, wiek – 23,0%, ograniczenia zdrowotne w podejmowaniu pracy / niepełnosprawność – 19,0%, sytuacja rodzinna (konieczność opieki nad dzieckiem, osobami zależnymi – 18,5%, nieodpowiednie wykształcenie do wymagań rynku pracy – 18,5%, brak doświadczenia i stażu pracy – 12,0%, brak znajomości i kontaktów – 10,0%, brak umiejętności skutecznego poszukiwania pracy – 9,0% oraz brak ofert pracy na lokalnym rynku – 9,0%,
- ✓ Aktywność zawodową, zdaniem osób bezrobotnych, może zwiększyć: przekwalifikowanie się lub podniesienie poziomu wykształcenia / kwalifikacji – 39,0%, zdobycie oczekiwanego przez pracodawców doświadczenia zawodowego – 19,5%, elastyczne formy zatrudnienia – 16,0%, posiadanie własnego samochodu – 13,0%, zapewnienie możliwości opieki nad dzieckiem, osobą starszą lub osobą zależną – 10,5% oraz większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób w wieku powyżej 50 lat – 10,5% wskazań.
- ✓ Do udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie może skłonić osoby bezrobotne: gwarancja lub zwiększenie szans na zatrudnienie – 62,5% wskazań, interesująca tematyka szkoleń / kursów / warsztatów – 25,0%, pomoc doradcy zawodowego – 12,5% oraz zapewnienie opieki nad dzieckiem / osobą starszą / zależną – 11,0%.

- ✓ Osoby bezrobotne w poszukiwaniu zatrudnienia korzystają głównie z dwóch metod poszukiwania pracy. Zdecydowanie największy odsetek badanych – 76,0% próbuje znaleźć zatrudnienie za pośrednictwem portali internetowych oferujących pracę, za pomocą Internetu. Ponad połowa bezrobotnych respondentów – 63,5% poszukuje ofert pracy za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie. Część badanych – 32,0% poszukuje zatrudnienia poprzez znajomych, wykorzystując kapitał społeczny – bezpośrednie kontakty ułatwiające podjęcie pracy. 22,0% bezrobotnych próbuje znaleźć zatrudnienie poprzez osobiste wizyty, kontakty telefoniczne i wysyłanie dokumentów aplikacyjnych bezpośrednio do zakładów pracy.
- ✓ Przeciętne, miesięczne wynagrodzenie, jakiego oczekują osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie to: 3 516 zł.
- ✓ Osoby bezrobotne do podjęcia pracy, poza oczekiwanym wynagrodzeniem skłoniłyby w największym stopniu pakiety okołoplacowe w postaci karnetu na zajęcia sportowe, bony żywieniowe, bilety na wydarzenia kulturalne, rozrywkowe i sportowe, dostęp do prywatnej opieki medycznej, dodatkowe ubezpieczenie na życie itp. – 45,0%, możliwość rozwoju zawodowego poprzez szkolenia – 26,0%, zorganizowane przez pracodawcę formy dojazdu do pracy – 24,5%, zwrot kosztów dojazdu do pracy – 22,0% oraz elastyczne godziny pracy – 20,0%.
- ✓ Najistotniejsze znaczenie w wyborze przyszłego miejsca pracy dla osób bezrobotnych ma przede wszystkim wysokość wynagrodzenia, odległość miejsca pracy od miejsca zamieszkania oraz forma zatrudnienia (umowa o pracę). Mniejsze znaczenie w ocenie oferty pracy ma rodzaj wykonywanej pracy, charakter pracy, godziny pracy oraz możliwości rozwoju i podnoszenia kwalifikacji w przyszłej pracy.
- ✓ Zdaniem osób bezrobotnych, pracodawcy przy wyborze danego kandydata do pracy kierują się: doświadczeniem zawodowym i osiągniętymi sukcesami przez kandydata do pracy – 45,0%, poziomem i charakterem wykształcenia – 35,5%, umiejętnościami – 35,0%, wiekiem – 34,0% oraz chęciami kandydata do pracy i jego motywacją – 22,0%.

- ✓ Większość osób bezrobotnych biorących udział w badaniu – 73,5% posiada wyuczony zawód. Brak zawodu wyuczonego charakteryzuje 26,5% uczestników badania.
- ✓ Łącznie 44,2% badanych uważa, że posiadany przez nich zawód jest poszukiwany i oczekiwany na lokalnym rynku pracy. Innego zdanie było łącznie 45,6% badanych osób, które uważają, że wskazany zawód nie jest oczekiwany przez lokalnych pracodawców.
- ✓ Badane osoby bezrobotne posiadają następujące kwalifikacje, kompetencje i umiejętności: prawo jazdy – 49,5%, umiejętności i kwalifikacje w zakresie obsługi komputera – 44,0%, znajomość co najmniej jednego języka obcego – 27,5%, umiejętność obsługi urządzeń biurowych – 19,0%, obsługa kas fiskalnych i innych urządzeń sklepowych – 15,5% oraz wiedzę i umiejętności w zakresie sprzedaży bezpośredniej – 10,5%.
- ✓ Ocena posiadanych, przez osoby bezrobotne kwalifikacji jest wysoce spolaryzowana. Łącznie 36,5% pozytywnie ocenia posiadane umiejętności w kontekście oczekiwań pracodawców. Negatywnie swoje kwalifikacje ocenia łącznie taki sam odsetek respondentów – 36,5%. Kwalifikacje, które posiada część osób bezrobotnych może być zdezaktualizowana lub niedostosowana do potrzeb i wymagań współczesnego rynku pracy.
- ✓ Łącznie 31,5% badanych pozytywnie ocenia swoje wykształcenie w kontekście przydatności w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy. Innego zdania był większy odsetek badanych – łącznie 36,0%, którzy są przekonani, że posiadane wykształcenie nie ułatwia poszukiwania pracy. Takie odpowiedzi wskazują na występowanie istotnej bariery w aktywizacji zawodowej, jaką jest nieadekwatne, wobec potrzeb lokalnego rynku pracy, wykształcenie części osób bezrobotnych.
- ✓ Pozytywnym wnioskiem wynikającym z analizy odpowiedzi udzielonych przez osoby bezrobotne uczestniczące w badaniu jest wysoka (deklaratywna) gotowość do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie. Łącznie 66,5% badanych wskazało pozytywne odpowiedzi.

- ✓ Zdecydowana większość osób bezrobotnych – 75,5% spośród wszystkich uczestników badania chciałoby uczestniczyć w szkoleniach i kursach.
- ✓ Bezrobotni w bardzo małym stopniu są zainteresowani jakimikolwiek dojazdami do pracy poza miejsce zamieszkania. Zdecydowana większość uczestników badania – 75,5% zamierza podjąć pracę w miejscowości zamieszkania.
- ✓ Osoby bezrobotne, w zdecydowanej większości przypadków nie są gotowe do podjęcia pracy za granicą. Negatywnie na taką możliwość wypowiedziało się łącznie 81,5% respondentów.
- ✓ Zdecydowana większość badanych osób bezrobotnych – łącznie 74,0% nie jest skłonna do podjęcia pracy poza powiatem lubińskim lub województwem dolnośląskim, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy. Takie rozwiązanie zaakceptowałyby co dziesiąta ankietowana osoba bezrobotna – 10,0%.
- ✓ 96,5% badanych osób bezrobotnych uczestniczących w badaniu jest zadowolona z dotychczasowej obsługi świadczonej przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie. Jest to bardzo wysoki wskaźnik jakości pracy wykonywanej przez pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie wobec osób bezrobotnych.
- ✓ Osoby bezrobotne są w największym stopniu zainteresowane są następującymi formami aktywizacji zawodowej: pośrednictwo pracy oferowane przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie – 55,0%, szkolenia organizowanym za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie – 48,5% oraz staż u pracodawcy – 34,0%.

Wnioski z badań pracodawców:

- ✓ Ponad połowa badanych firm – 55,0% w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku przyjmowała do pracy nowych pracowników.

- ✓ Najważniejsze powody niezatrudniania nowych pracowników to przede wszystkim: brak potrzeby zatrudnienia nowych pracowników – 75,6%, stała kadra pracownicza – 20,0%, brak wystarczających środków finansowych na zatrudnianie nowych pracowników – 10,0% oraz zbyt duże koszty zatrudnienia nowych pracowników – 10,0%.
- ✓ W analizowanym okresie 110 badanych przedsiębiorstw zatrudniło łącznie 828 nowych pracowników. Badani pracodawcy najczęściej zatrudniali na stanowiska / w zawodzie: pracownik produkcyjny, operator maszyn, robotnik gospodarczy, pracownik budowlany, kierowca C-E, elektromonter, pracownik fizyczny, elektryk, pracownik biurowy, ładowacz oraz nauczyciel.
- ✓ Najważniejsze powody rekrutacji nowych pracowników to w kolejności: naturalna rotacja pracowników, wynikająca z fluktuacji zatrudnienia (przyjęcia nowych pracowników w zastępstwie za pracowników odchodzących z pracy z powodu znalezienia innej pracy lub też przejścia na emeryturę) – 45,5%, wzrost popytu na produkty/usługi firmy – 21,8%, zwiększenie produkcji / poszerzenia wachlarza usług – 21,8%, reorganizacja firmy – 10,9% oraz pozyskanie nowego rynku zbytu / kanału dystrybucji – 9,5%.
- ✓ Zdecydowana większość badanych pracodawców – 74,5% prognozuje utrzymanie podobnego poziomu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy w kolejnych 12 miesiącach. Takie wyniki są bardzo optymistyczne zwłaszcza w sytuacji kryzysu gospodarczego wywołanego przez wojnę na Ukrainie. Co więcej 22,5% badanych pracodawców uważa, że w okresie kolejnych 12 miesięcy zwiększy się stan zatrudnienia w badanych podmiotach. Zaledwie 3,0% pracodawców przewiduje zmniejszenie liczby zatrudnionych pracowników w kolejnych 12 miesiącach.
- ✓ W kolejnych 12 miesiącach przewiduje się utrzymanie stanu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy z potencjałem na wzrost zatrudnienia.
- ✓ Zdecydowana większość badanych pracodawców – 70,5% w okresie ostatnich 12 miesięcy poprzedzających badanie podwyższyło pensje swoim pracownikom. Pozostała grupa badanych firm utrzymywała poziom wynagrodzeń zatrudnionych

pracowników na takim samym poziomie. Żadana z badanych firm nie obniżyła wynagrodzenia swoim pracownikom.

- ✓ Niemal każde z badanych przedsiębiorstw – 92,0% podwyższało pensję pracownikom ze względu na wzrost płacy minimalnej i konieczność jej uwzględnienia w poziomie wynagrodzeń pracowników. Ponad połowa badanych pracodawców – 56,0% podniosła pensję swoim pracownikom z powodu rosnącej inflacji. Inne powody podwyższania pensji to w kolejności: chęć docenienia pracowników – 29,0% oraz chęć utrzymania pracowników – 18,0%.
- ✓ W 2023 roku zdecydowana większość badanych pracodawców – 60,0% zamierza utrzymać poziom wynagrodzeń na takim samym poziomie jak w 2022 roku. Duża grupa badanych pracodawców – 40,0% pomimo wzrostu cen oraz możliwego spowolnienia gospodarczego, w celu utrzymania poziomu zatrudnienia zmuszona będzie do zwiększenia poziomu wynagrodzeń w przedsiębiorstwie. Żadana z badanych firm nie planuje zmniejszyć poziom wynagrodzeń w 2023 roku.
- ✓ Podstawowe umiejętności i kwalifikacje, które powinien posiadać kandydat do pracy w badanych przedsiębiorstwach to przede wszystkim: chęci do pracy – 44,5%, posiadanie kompetencji miękkich (min.: wysoka kultura osobista, chęć rozwoju, kreatywność, obowiązkowość, multizadaniowość, uczciwość, sumienność, umiejętność pracy w zespole itd.) – 37,0%, posiadanie kompetencji komunikacyjnych – 22,0%, posiadanie prawa jazdy kat B – 21,5% oraz umiejętność obsługi komputera – 20,5%.
- ✓ Zdecydowana większość badanych pracodawców zainteresowanych jest zatrudnieniem pracowników w wieku do 30 lat – 66,0%. Duża grupa pracodawców – 51,5% jest zainteresowana zatrudnieniem pracowników, którzy ukończyli 50 lat. Kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka chciałoby zatrudnić – 28,0% badanych firm, cudzoziemców – 23,0%, natomiast emerytów chciałoby zatrudnić 21,0% badanych firm.

- ✓ W okresie od 2019 roku do 2022 roku, 19,0% badanych przedsiębiorstw zwalniało pracowników. Zdecydowana większość podmiotów uczestniczących w badaniu – 81,0% nie zwalniała pracowników w analizowanym okresie.
- ✓ W analizowanym okresie 38 badanych przedsiębiorstw zwolniło łącznie 278 pracowników. Uwzględniając zawód lub specjalność, największa liczba zwolnionych pracowników lub pracowników, którzy odeszli z pracy dotyczyła takich stanowisk jak: operatorzy maszyn, pracownik fizyczny, pracownik produkcyjny, pracownik gospodarczy, pracownik umysłowy, pielęgniarz oraz monter.
- ✓ Najważniejsze powody zwolnień w analizowanym okresie to: odejścia na życzenie pracowników – 57,9%, zwolnienia z przyczyn związanych z pracownikiem (mała wydajność, niewywiązywanie się z obowiązków) – 28,9%, odejście pracownika na emeryturę lub rentę – 23,7%, zła sytuacja finansowa przedsiębiorstwa – 21,1%, naturalna restrukturyzacja kadr – 21,1% respondentów oraz sytuacja związana z pandemią Covid-19 – 13,4% wskazań.
- ✓ Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy w powiecie lubińskim to: problemy związane z inflacją i jej konsekwencjami dla przedsiębiorstw – 52,0%, wzrost cen – 40,5%, trudność ze znalezieniem pracowników – 33,5%, trudność ze znalezieniem fachowców do pracy – 27,5% oraz coraz większe wymagania płacowe zatrudnionych pracowników – 19,5%.
- ✓ Zdecydowana większość badanych pracodawców – 62,5% wskazuje na istotne trudności ze znalezieniem pracowników. Wśród pracodawców, którzy sygnalizują problemy z rekrutacją pracowników, 32,5% firm ma trudności ze znalezieniem wykwalifikowanej kadry średniego szczebla (specjalistów), natomiast 30,0% firm dostrzega problemy z rekrutacją i zatrudnieniem pracowników niższego szczebla (pracownicy liniowi, produkcyjni, fizyczni). Mniejsza grupa badanych – 12,5% dostrzega trudności w poszukiwaniu i zatrudnieniu wykwalifikowanej kadry wyższego szczebla. Problemy ze znalezieniem pracowników wszystkich szczebli ma 11,5% badanych pracodawców.

- ✓ Zdecydowana większość pracodawców – łącznie 80,0% dostrzega trudności z pozyskaniem nowych pracowników.
- ✓ Najważniejsze problemy związane z zatrudnianiem pracowników to przede wszystkim: brak kandydatów posiadających kwalifikacje w danym zawodzie – 47,5%, brak kandydatów do pracy posiadających odpowiednie doświadczenie – 43,8%, zbyt wysokie oczekiwania płacowe kandydatów do pracy – 28,8%, niewystarczające kompetencje kandydatów do pracy – 26,3% oraz zbyt wysokie koszty pozapłacowe zatrudnienia – 22,5%.
- ✓ Najbardziej popularne metody rozwiązania problemów w procesie rekrutacyjnym (z poszukiwaniem i zatrudnieniem odpowiednich kandydatów do pracy) to: zachęty finansowe – 62,5%, dodatkowo płatne godziny pracy – 35,0%, współpraca z agencjami pracy – 21,3%, zatrudnianie pracowników z Ukrainy – 14,4% oraz ograniczanie ilości realizowanych zamówień / zleceń / kontraktów – 9,4%.
- ✓ 36,0% badanych pracodawców nie podejmuje żadnych działań mających na celu ograniczenie rezygnacji pracowników z pracy. Takie wyniki niestety oznaczają, że duża grupa pracodawców nie prowadzi polityki propracowniczej mającej na celu przekonania pracowników do pozostania w danym przedsiębiorstwie i przeciwdziałaniu rezygnacjom z pracy.
- ✓ Pracodawcy wśród zachęt mających przekonać pracowników do kontynuacji zatrudnienia w danej firmie najczęściej wskazywali: zwiększenie poziomu wynagrodzeń – 42,0%, wprowadzenie premii za pracę – 39,0%, wprowadzenie elastycznych godzin pracy – 27,5%, wykonywanie pracy z domu – 24,0% oraz benefity pozapłacowe – 16,0%.
- ✓ Zdecydowana większość badanych pracodawców – łącznie 87,0% pozytywnie wypowiada się na temat możliwości uzupełnienia deficytów kadrowych przez osoby, które ukończyły 50 lat.

- ✓ Zdecydowana większość badanych pracodawców – łącznie aż 75,0% byłoby skłonnych zatrudnić osoby w wieku emerytalnym w sytuacji trudności z rekrutacją młodszych pracowników.
- ✓ Co piąty badany pracodawca – 20,0% oczekuje od Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie pomocy w zatrudnieniu cudzoziemców. Zdecydowana większość badanych firm – 80,0%, nie potrzebuje pomocy w tym zakresie.
- ✓ Niemal wszyscy badani pracodawcy – łącznie 90,0% uważają, że pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwie mają wystarczające kompetencje.
- ✓ W rozwój kompetencji zatrudnionych pracowników poprzez kierowanie ich na szkolenia, kursy, studia, edukację inwestuje 66,5%, spośród wszystkich badanych przedsiębiorstw.
- ✓ Automatyzacja pewnych procesów lub całych procesów w firmie, cyfryzacja lub robotyzacja jest obiektem zainteresowania – 44,5% badanych przedsiębiorstw uczestniczących w badaniu. Ponad połowa badanych firm – 55,5% nie jest zainteresowana takimi rozwiązaniami, co wynika często z wielkości firmy oraz charakteru wykonywanej działalności.
- ✓ Zdaniem ponad połowy badanych pracodawców – łącznie 55,5%, lokalne szkoły ułatwiają i stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów, którzy ukończyli edukację w jednej ze szkół ponadpodstawowych zlokalizowanych w powiecie lubińskim. Negatywnie na temat możliwości przygotowania absolwentów do podjęcia pracy wypowiedziało się łącznie 32,0% badanych pracodawców.
- ✓ Opinia pracodawców na temat adekwatności kierunków kształcenia oferowanego przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu lubińskiego do potrzeb lokalnego rynku pracy jest ambiwalentna. Z jednej strony ponad połowa badanych pracodawców – łącznie 59,5% uważa, że kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu lubińskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy. Z drugiej strony odmienne zdanie ma łącznie 40,5% badanych przedsiębiorstw

- ✓ Większość lokalnych pracodawców – 62,5% pozytywnie ocenia przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie lubińskim do świadczenia przyszłej pracy. Negatywnie na ten temat wypowiedziało się 37,5% respondentów.
- ✓ Pracodawcy oczekują od Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie przede wszystkim: pomocy w znalezieniu pracownika do pracy – 45,0%, wsparcia w zakresie wyposażenia lub doposażenia tworzonych miejsc pracy – 33,0%, organizacji staży – 31,0% oraz wsparcia kształcenia ustawicznego osób zatrudnionych w firmach za pośrednictwem Krajowego Funduszu Szkoleniowego – KFS – 22,5%. Część badanych pracodawców – 17,5% niczego nie oczekuje od Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie i nie jest zainteresowana współpracą.
- ✓ Z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie współpracowała ponad połowa badanych pracodawców – 62,0%.
- ✓ Zdecydowana większość badanych pracodawców, którzy kiedykolwiek współpracowali z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie – 85,5% jest zadowolona ze współpracy z urzędem.

VIII. Rekomendacje.

Kompleksowa charakterystyka sytuacji na rynku pracy w powiecie lubińskim zaprezentowana w raporcie umożliwiła poznanie najważniejszych problemów występujących na lokalnym rynku pracy. W związku z dynamiczną sytuacją na rynku pracy zdiagnozowaną podczas analizy dokumentów oraz na podstawie wyników badań przeprowadzonych w ramach badania lokalnego rynku pracy postanowiono przedstawić szereg rekomendacji i praktycznych wniosków, które powinny przyczynić się do kreowania zatrudnienia i przeciwdziałania zjawisku bezrobocia na lokalnym rynku pracy.

Rekomendacje

- 1. Reorientacja zawodowa osób bezrobotnych o niskich kwalifikacjach lub kwalifikacjach niedostosowanych do potrzeb lokalnego rynku pracy oraz osób bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego.**

Diagnoza:

Przeprowadzone badania lokalnego rynku pracy jednoznacznie wykazały, że trudności ze znalezieniem zatrudnienia mają osoby bez zawodu oraz osoby, które nie posiadają odpowiedniego doświadczenia zawodowego i oczekiwanych kwalifikacji zawodowych. Potwierdzają to zebrane dane badawcze. Zdaniem osób bezrobotnych biorących udział w badaniu ważnymi przeszkodami w aktywizacji zawodowej jest brak kwalifikacji, dezaktualizacja uprawnień. Taki problem wskazało 25,0% badanych. Ważną barierą wskazaną przez 18,5% badanych oraz niedopasowane, nieodpowiednie do wymagań rynku pracy wykształcenie. Istotne trudności w aktywizacji zawodowej związane są zdaniem osób bezrobotnych również z brakiem doświadczenia i stażu pracy – 12,0% wskazań. Kolejnym potwierdzeniem postawionej tezy dotyczącej barier aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, jest przeświadczenie osób bezrobotnych o oczekiwaniach lokalnych pracodawców wobec kandydatów do pracy. Zdaniem osób bezrobotnych, pracodawcy przy wyborze danego kandydata do pracy kierują się przede wszystkim jego doświadczeniem zawodowym i osiągniętymi sukcesami – 45,0% oraz poziomem i charakterem wykształcenia – 35,5% wskazań.

Należy zauważyć, że zdecydowana większość osób bezrobotnych – 66,5% jest gotowa do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie. Dodatkowo zdecydowana większość osób bezrobotnych – 75,5% chce uczestniczyć w szkoleniach i kursach, co potwierdza gotowość i potrzebę zmiany lub doskonalenia kwalifikacji przez część osób bezrobotnych.

Z jednej strony mamy więc zdefiniowane problemy (dotyczące braku kwalifikacji oczekiwanych przez pracodawców oraz braku wymaganego doświadczenia zawodowego) wskazane. Z drugiej strony podobne problemy zgłaszają lokalni pracodawcy.

47,5% pracodawców uważa, że najważniejszym problemem w zakresie rekrutacji nowych pracowników jest brak kandydatów posiadających kwalifikacje w danym zawodzie, natomiast 43,8% badanych firm zwróciło uwagę na brak kandydatów do pracy z odpowiednim doświadczeniem na danym stanowisku pracy. Zdaniem 26,3% badanych respondentów trudności mogą wynikać także z niewystarczających kompetencji kandydatów do pracy.

Oczekiwane działania:

W świetle powyższych danych konieczne wydaje się podejmowanie takich działań, które mogą w większym stopniu ukierunkować osoby bezrobotne na konieczność podwyższania kwalifikacji, poprzez szkolenia i kursy zawodowe oraz reorientacji zawodowej w kierunkach oczekiwanych przez lokalnych pracodawców. Należy mieć na uwadze, że brak elastyczności i aktualizacji swoich kwalifikacji zawodowych pozbawia często osoby bezrobotne szansy na zatrudnienie. Powody bezrobocia, zdaniem pracodawców bardzo często związane są z niedostosowaniem kompetencji zawodowych osób bezrobotnych do zmieniających się wymagań rynku pracy, zmian technologicznych i zmian oczekiwań pracodawców. W związku z powyższym niezbędne wydaje się organizowanie kursów i szkoleń indywidualnych w kierunkach oczekiwanych przez lokalnych pracodawców. Do ustalenia listy kursów i szkoleń należy wykorzystywać dane z przeprowadzonych badań rynku pracy, informacje od pracodawców oraz dane między innymi z opracowania Barometr Zawodów.

Szczegółowe analizy lokalnego rynku pracy w powiecie lubińskim wskazują, że zawody, które w 2023 roku charakteryzować będą się największym wskaźnikiem deficytu i zapotrzebowaniem lokalnego rynku pracy to: brukarze, kelnerzy i barmani, kierowcy

samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych, robotnicy budowlani, spawacze, betoniarze i zbrojarze, blacharze i lakiernicy samochodowi, cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, elektrycy, elektromechanicy i elektromonterzy, górnicy i operatorzy maszyn i urządzeń wydobywczych, inżynierowie budownictwa, kierowcy autobusów, kierownicy budowy, kucharze, logopedzi i audiofonolodzy, magazynierzy, mechanicy pojazdów samochodowych, monterzy instalacji budowlanych, monterzy konstrukcji metalowych, monterzy maszyn i urządzeń, murarze i tynkarze, nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego, nauczyciele praktycznej nauki zawodu, nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących, nauczyciele przedmiotów zawodowych, nauczyciele przedszkoli, nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych, operatorzy obrabiarek skrawających, operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych, pielęgniarki i położne, pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego, pracownicy ds. rachunkowości i księgowości, pracownicy ochrony fizycznej, pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie, pracownicy służb mundurowych, psychologzy i psychoterapeuci, recepcjoniści i rejestratorzy, robotnicy obróbki drewna i stolarze, samodzielni księgowi, specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji, specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki, ślusarze, technicy budownictwa, wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych oraz zaopatrzeniowcy i dostawcy.

Wskazane zawody, to zawody deficytowe, na które występuje duże zapotrzebowanie na rynku pracy, a jednocześnie brakuje osób bezrobotnych w tych zawodach, które mogłyby tę pracę podjąć. Część z wymienionych zawodów deficytowych to zawody, w których można zdobyć uprawnienia za pośrednictwem szkoleń kursów. Za pomocą instrumentu aktywizacji zawodowej, którym są odpowiednie szkolenia, można zapewnić lokalnemu rynkowi pracy odpowiednio wyszkolonych pracowników w zawodach deficytowych.

W odniesieniu do osób bezrobotnych zainteresowanych reorientacją zawodową nieposiadających kwalifikacji zawodowych oraz osób bezrobotnych, których kwalifikacje zawodowe uległy zdezaktualizowaniu, można podjąć działania mające na celu przekwalifikowanie, które umożliwiłoby im skuteczniejszą aktywizację zawodową.

2. Zwiększenie szans na zatrudnienie osób bezrobotnych powyżej 50 tego roku życia.

Diagnoza

Przeprowadzone analizy wykazały, że jedną z najtrudniejszych grup w aktywizacji zawodowej są osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat, które bardzo często są osobami długotrwale bezrobotnymi. Na koniec 2022 roku w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie zarejestrowanych było 26,0% osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat. Jest to często grupa w znacznym stopniu pasywna, często nieprzejawiająca motywacji do zmiany sytuacji zawodowej. To grupa rejestrująca się w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego, często uzależniona od systemu pomocy społecznej. Przyczyny bezrobocia wśród osób powyżej 50 tego roku życia, należy często poszukiwać także w złych i nieaktualnych kwalifikacjach oraz wieku. Powody bezrobocia związane są z niedostosowaniem kompetencji zawodowych osób starszych do dynamicznie zmieniających się wymagań rynku pracy, zmian technologicznych i zmian oczekiwań pracodawców. Brak elastyczności i chęci aktualizacji swoich kwalifikacji pozbawia osoby bezrobotne szansy na zatrudnienia. Do najważniejszych przyczyn należy właśnie nieaktualny zawód, niewystarczające kwalifikacje oraz wiek.

Warto jednak zauważyć, że pracodawcy mają odmienną opinię na temat zatrudniania pracowników w wieku powyżej 50 lat. Zdecydowana większość badanych pracodawców – 87,5%, zainteresowana jest zatrudnieniem pracowników w wieku powyżej 50 lat. Zainteresowane zatrudnieniem osób w wieku powyżej 50 lat są większe przedsiębiorstwa, szczególnie te, które zatrudniają powyżej 50 pracowników. W związku z trudnościami na rynku pracy spowodowanymi deficytem kandydatów do pracy zdecydowana większość badanych pracodawców byłaby zainteresowana rekompensowaniem tych deficytów poprzez zatrudnienie pracowników w wieku powyżej 50 lat.

Oczekiwane działania:

W stosunku do osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat, należy przyjąć odmienną politykę aktywizacyjną niż wobec młodszych osób bezrobotnych. Wobec znacznej grupy osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat żadne działania aktywizacyjne nie przyniosą efektu, ponieważ duża grupa osób w tym wieku, niczego nie oczekuje od Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie, a część badanych osób bezrobotnych w tym wieku nie jest gotowych do podjęcia pracy. W działaniach należy skoncentrować się więc na osobach zainteresowanych

aktywizacją zawodową. Konieczne jest prowadzenie skutecznego i indywidualnego doradztwa zawodowego, pomocy w wyznaczaniu potrzeb dla osób bezrobotnych w wieku powyżej 50 lat.

Rekomenduje się działania wpływające na rozwijanie form stażowych, pozwalających osobom bezrobotnym na zdobywanie doświadczenia w realiach trudnego i wciąż zmieniającego się rynku pracy.

Zasadne wydaje się pozyskiwanie od pracodawców ofert pracy w ramach elastycznych form zatrudnienia. Jest to odpowiedź na potrzebę łączenia przez osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat obowiązków opieki nad osobami zależnymi z przyszłą pracą

Należy także organizować spotkania przedsiębiorców zatrudniających osoby w wieku powyżej 50 lat z przedsiębiorcami, którzy mają zamiar takie osoby zatrudnić. Spotkania miałyby na celu przełamanie obaw wśród pracodawców dotyczących osób, które ukończyły 50 lat oraz rekomendowanie ich jako wartościowych pracowników.

Należy także zastanowić się nad wprowadzeniem nowych mechanizmów zachęcających pracodawców do zatrudniania osób w wieku powyżej 50 lat w postaci: ulg podatkowych w przypadku zatrudnienia osób w wieku powyżej 50 lat, premii za zatrudnienie osób w tym wieku, przeszkolenie osób w wieku powyżej 50 lat pod kątem oczekiwań pracodawcy, czy też promocji przedsiębiorstw zatrudniających osoby w wieku powyżej 50 lat. Takie działania mogłyby zostać zainicjowane w ramach projektów finansowanych np. ze środków rezerwy Funduszu Pracy, czy innych projektów współfinansowanych ze środków funduszy Unii Europejskiej.

3. Zwiększenie zatrudnienia osób bezrobotnych w wieku do 30 lat.

Diagnoza:

Na koniec 2022 roku osoby bezrobotne w wieku do 30 lat zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie stanowiły 21,8% ogółu osób bezrobotnych. Przeprowadzone analizy ilościowe wskazały, że ważnymi barierami w dostępie do rynku pracy dla osób bezrobotnych są nieodpowiednie lub niedopasowane do wymagań rynku pracy wykształcenie, brak kwalifikacji, dezaktualizacja uprawnień oraz

brak doświadczenia i stażu pracy. Wykazane bariery w dużej mierze blokują pełniejszy dostęp do rynku pracy młodym osobom bezrobotnym. Zdaniem osób bezrobotnych podjęcie pracy ułatwiłoby zdobycie doświadczenia zawodowego, większe zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem osób bez doświadczenia zawodowego, elastyczne formy zatrudnienia oraz przekwalifikowanie się/podniesienie poziomu wykształcenia/ kwalifikacji.

Warto także zwrócić uwagę, iż większość badanych pracodawców zainteresowany jest zatrudnieniem w najbliższym czasie pracowników w wieku do 30 lat – 66,0% wskazań.

Oczekiwane działania:

Wskazane jest szersze i pełniejsze wypromowanie form pomocy skierowanych do pracodawców i młodych pracowników – dofinansowanie kosztów zatrudnienia u pracodawcy. Pracodawcy chętniej zatrudnią młode osoby, jeśli przyniesie to wymierne korzyści finansowe. Wielu pracodawców nie ma wiedzy o formach pomocy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie.

Zasadne wydaje się także wykorzystanie staży, jako istotnej formy pomocy, która może przyczynić się do zatrudnienia młodych bezrobotnych osób nieposiadających doświadczenia zawodowego. Ta forma pomocy odgrywa ważną rolę zarówno dla osób bezrobotnych, jak i pracodawców. Nabywanie umiejętności zawodowych poprzez partycypację w stażach zwłaszcza wśród młodych osób bezrobotnych nieposiadających jeszcze doświadczenia zawodowego lub kwalifikacji zawodowych, jest jedną z szans na zdobycie doświadczenia zawodowego oczekiwanego przez pracodawców. Z drugiej strony pracodawcy uzyskują dzięki stażom istotne i wymierne wsparcie.

Rekomendowane jest stworzenie kampanii społecznej promującej młodych pracowników jako dobrych kandydatów do pracy. Konieczne jest także organizowanie szkoleń, które będą uwzględniać oczekiwania pracodawców wobec kandydatów do pracy, którzy nie ukończyli 30 lat.

Należy także zastanowić się nad wprowadzeniem nowych mechanizmów zachęcających pracodawców do zatrudniania osób w wieku poniżej 30 lat w postaci: ulg podatkowych w przypadku zatrudnienia osób w wieku poniżej 30 lat, premii za zatrudnienie osób w tym wieku, przeszkolenie osób w wieku poniżej 30 lat pod kątem oczekiwań pracodawcy, czy też

promocji przedsiębiorstw zatrudniających osoby w wieku poniżej 30 lat. Takie działania mogłyby zostać zainicjowane w ramach projektów finansowanych np. ze środków rezerwy Funduszu Pracy, czy innych projektów współfinansowanych ze środków funduszy Unii Europejskiej.

4. Promowanie zatrudnienia kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka.

Diagnoza:

Przerwa w pracy, która jest związana z urodzeniem dziecka, ma duży wpływ na ograniczoną aktywność zawodową matki, często powoduje dłuższą przerwę zawodową, wpływa także na dezaktualizację wiedzy. Taka sytuacja prowadzi często do wykluczenia z powszechnego dostępu do rynku pracy lub też skutkuje nieudanym powrotem na rynek pracy. W związku z powyższym konieczne jest podjęcie działań, które uskuteczniają powrót do pracy kobietom, po urodzeniu dziecka.

Oczekiwane działania:

Należy promować zatrudnianie kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka szczególnie wśród pracodawców prywatnych, którzy są mniej skłonni do zatrudniania kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Oczekiwane wydaje się inicjowanie specjalnych działań w ramach projektów pilotażowych jak np. projekt ogłoszony przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej projekty pn. „Stabilna praca – silna rodzina”. W ramach projektu można zaoferować kobietom powracającym na rynek pracy wsparcie finansowe na opłacenie, żłobka, przedszkola lub opieki – refundacja kosztów opieki nad dzieckiem, usługę indywidualnego doradztwa zawodowego, czy też zatrudnienie w ramach promesy na zatrudnienie. Zasadnym instrumentem dedykowanym kobietom powracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka wydaje się także grant na telepracę.

5. Wspieranie mobilności przestrzennej osób bezrobotnych.

Diagnoza:

Osoby bezrobotne nie są mobilne przestrzennie w zakresie podejmowania zatrudnienia. Takie działania powodować mogą wydłużenie czasu aktywizacji zawodowej. Zdecydowana większość osób bezrobotnych nie jest gotowa do podjęcia pracy wymagającej dojazdu ponad

60 minut do pracy. Zdecydowana większość uczestników badania – 75,5% zamierza podjąć pracę w miejscowości zamieszkania. Wśród osób bezrobotnych zdiagnozowano brak mobilności przestrzennej w zakresie podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania. Pomimo możliwości podjęcia pracy na okolicznych rynkach pracy osoby bezrobotne nie chcą nie tylko opuszczać województwa dolnośląskiego, powiatu lubińskiego, ale często nawet samej gminy, w której mieszkają. Przedstawione wyniki oznaczają bardzo małą aktywność i elastyczność osób bezrobotnych w zakresie poszukiwania pracy poza obszarem lokalnego rynku pracy.

Oczekiwane działania:

Promowanie wśród bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego korzyści wynikających z mobilności przestrzennej i poszukiwania oraz podejmowania zatrudnienia także poza obrębem lokalnego rynku pracy. Dobre położenie powiatu lubińskiego w pobliżu innych rynków pracy o dużym popycie na pracę, w naturalny sposób definiuje duże możliwości do podjęcia zatrudnienia dla bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego. Bezrobotne osoby w sytuacji braku zatrudnienia powinni poszukiwać pracy także poza obszarem lokalnego rynku pracy. Aby zwiększyć możliwości czasowego przepływu pracowników, z terenu powiatu lubińskiego do obszarów znajdujących się w niedalekiej odległości, należy dokonać identyfikacji zawodów deficytowych, na które występuje duże zapotrzebowanie w ościennych powiatach. Należy także opracować program szkolenia w takich zawodach deficytowych oraz stworzyć system pomocy dla osób decydujących się na podjęcie pracy poza obszarem powiatu lubińskiego np.: poprzez dopłaty łagodzące koszty dojazdów do pracy poza powiatem lubińskim, jak i w obrębie powiatu lubińskiego.

6. Zintensyfikowanie współpracy z lokalnymi pracodawcami (szczególnie mniejszymi prywatnymi przedsiębiorstwami) – usprawnienie przepływu informacji.

Diagnoza:

Część badanych pracodawców – 17,5% niczego nie oczekuje od Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie i nie jest zainteresowana współpracą. W grupie podmiotów niezainteresowanych współpracą dominują zwłaszcza najmniejsze podmioty gospodarcze, niezatrudniające pracowników. Wśród oczekiwań pracodawców dotyczących optymalizacji działań inicjowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie pojawiły się propozycje zwiększenia aktywności w zakresie współpracy z lokalnymi pracodawcami, konieczności docierania do

większej liczby pracodawców ze swoją ofertą, czy też zwiększenie informacji o programach realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie i możliwościach współpracy.

Oczekiwane działania:

Należy przyjąć aktywną politykę w stosunku do najmniejszych podmiotów w zakresie upowszechniania informacji o działaniach podejmowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie. Zasadne wydaje się organizowanie otwartych spotkań z udziałem przedsiębiorców (działań networkingowych, webinarów, konferencji on-line). Kontynuowanie Targów Pracy. Należy zwiększyć także częstotliwość kontaktów bezpośrednich z pracodawcami, wysyłanie informacji o programach, ofertach i informacjach o lokalnym rynku pracy.

Spis rysunków:

<i>Rysunek 1. Mapa powiatu lubińskiego.</i>	9
<i>Rysunek 2. Liczba mieszkańców powiatu lubińskiego w latach 2015 – 2021 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego).</i>	11
<i>Rysunek 3. Przyrost naturalny w mieście Lubin i powiecie lubińskim w latach 2011 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)</i>	13
<i>Rysunek 4. Wskaźnik obciążenia demograficznego (ludność osób w wieku poprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) w powiecie lubińskim w latach 2011-2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).</i>	14
<i>Rysunek 5. Liczba podmiotów gospodarczych w powiecie lubińskim na koniec roku w latach 2011 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)</i>	18
<i>Rysunek 6. Liczba podmiotów gospodarczych prowadzonych przez osoby fizyczne w powiecie lubińskim w latach 2012 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)</i>	25
<i>Rysunek 7. Stopa bezrobocia w powiecie lubińskim w latach 2017 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS)</i>	35
<i>Rysunek 8. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).</i>	36
<i>Rysunek 9. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego z uwzględnieniem płci według danych na koniec roku w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).</i>	37
<i>Rysunek 10. Procentowy udział bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego z prawem do zasiłku do ogółu osób bezrobotnych w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).</i>	39
<i>Rysunek 11. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego według czasu pozostawania bez pracy na koniec 2022 roku (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).</i>	40
<i>Rysunek 12. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego według wieku na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).</i>	41
<i>Rysunek 13. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego według wykształcenia na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).</i>	42
<i>Rysunek 14. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego według stażu pracy na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).</i>	43
<i>Rysunek 15. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=200, w%)</i>	52
<i>Rysunek 16. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów. (N=200, w%)</i>	53
<i>Rysunek 17. Struktura respondentów z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=200, w%)</i>	54

Rysunek 18. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów. (N=200, w%)	55
Rysunek 19. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. (N=200, w%)	56
Rysunek 20. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Lubinie. (N=200, w%)	58
Rysunek 21. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lubinie. (N=200, w%)	59
Rysunek 22. Główne źródła utrzymania osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Lubinie. (N=200, w%)	60
Rysunek 23. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=200, w%)	60
Rysunek 24. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=21, w%)	61
Rysunek 25. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=200, w%)	63
Rysunek 26. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=200, w%)	65
Rysunek 27. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie? (N=200, w%)	66
Rysunek 28. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=200, w%)	68
Rysunek 29. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=200, w%)	70
Rysunek 30. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze.	71
Rysunek 31. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=200, w%)	72
Rysunek 32. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=200, w%)	73
Rysunek 33. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=147, w%)	74
Rysunek 34. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=200, w%)	76
Rysunek 35. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=200, w%)	77
Rysunek 36. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=200, w%)	78
Rysunek 37. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=200, w%)	79
Rysunek 38. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=200, w%)	80
Rysunek 39. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=200, w%)	81
Rysunek 40. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (N=200, w%)	83
Rysunek 41. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=200, w%)	84
Rysunek 42. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a)y zaakceptować? (N=200, w%)	85

Rysunek 43. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=200, w%)	86
Rysunek 44. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=200, w%).	87
Rysunek 45. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? (N=200, w%).	88
Rysunek 46. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=200, w%)	91
Rysunek 47. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)	92
Rysunek 48. Forma prawna badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)	93
Rysunek 49. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)	94
Rysunek 50. Czy w okresie od 2019 roku do 2022 roku Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=200, w%)	96
Rysunek 51. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w okresie od 2019 roku do 2022 roku. (N=110, w%)	100
Rysunek 52. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=200, w%)	102
Rysunek 53. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=200, w%).	104
Rysunek 54. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=141, w%)	105
Rysunek 55. Czy w 2023 roku planują Państwo zmianę poziomu wynagrodzeń pracowników? (N=200, w%).	106
Rysunek 56. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%)	109
Rysunek 57. Zainteresowanie zatrudnianiem poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%)	110
Rysunek 58. Czy w okresie od stycznia 2019 roku do końca czerwca 2022 roku Państwa firma zwalniała pracowników? (N=200, w%)	110
Rysunek 59. Powody zwolnień pracowników. (N=38, w%)	114
Rysunek 60. Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała problemy ze znalezieniem pracowników? (N=200, w%)	117
Rysunek 61. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=200, w%)	118
Rysunek 62. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=160, w%)	120
Rysunek 63. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=160, w%)	121
Rysunek 64. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=200, w%)	123
Rysunek 65. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=200, w%)	124
Rysunek 66. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=200, w%)	125

Rysunek 67. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=200, w%)	126
Rysunek 68. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=200, w%).....	127
Rysunek 69. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=200, w%).....	128
Rysunek 70. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=89, w%).....	129
Rysunek 71. Z jakiego powodu wprowadzili lub zamierzają Państwo wprowadzić automatyzację, robotyzację, cyfryzację? (N=89, w%)	130
Rysunek 72. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych w powiecie lubińskim? (N=200, w%).....	132
Rysunek 73. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu lubińskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=200, w%)	133
Rysunek 74. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie lubińskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=200, w%)	133
Rysunek 75. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie chcieliby Państwo skorzystać? (N=200, w%)	135
Rysunek 76. Czy oczekują Państwo od Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie pomocy w zatrudnieniu cudzoziemców? (N=200, w%)	136
Rysunek 77. Czy współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie? (N=200, w%).....	136
Rysunek 78. Jeśli współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie, jak oceniają Państwo tę współpracę? (N=124, w%).....	137
Rysunek 79. Czy są Państwo zadowoleni z udziału w projekcie „Praca zdalna - widok na przyszłość” realizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie?	138
Rysunek 80. Czy są Państwo zadowoleni z pracowników, którzy zostali przez Państwa zatrudnieni w ramach programu „Praca zdalna - widok na przyszłość”?	139
Rysunek 81. Czy poleciliby Państwo innym firmom udział w takim, podobnym programie realizowanym wspólnie z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie?	140

Spis tabel:

Tabela 1. Charakterystyka demograficzna gmin powiatu lubińskiego na koniec 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	10
Tabela 2. Liczba ludności w poszczególnych gminach powiatu lubińskiego w latach 2015 – 2021. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	11
Tabela 3. Ludność powiatu lubińskiego, województwa dolnośląskiego oraz Polski według kategorii (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	12
Tabela 4. Procentowy udział ludności według wieku w poszczególnych gminach powiatu lubińskiego - stan na koniec grudnia 2021 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	12
Tabela 5. Przewidywane zmiany liczby ludności w powiecie lubińskim w latach 2030-2050. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	15
Tabela 6. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa dolnośląskiego. Stan na 31.XII.2022 r (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	18
Tabela 7. Liczba podmiotów gospodarczych w powiatach województwa dolnośląskiego na 1000 mieszkańców. Stan na 31.XII.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	19
Tabela 8. Zarejestrowane przedsiębiorstwa w poszczególnych gminach powiatu lubińskiego na dzień 31.XII.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	20
Tabela 9. Struktura podmiotów gospodarczych z uwzględnieniem liczby zatrudnionych pracowników na dzień 31.XII.2022 r. w powiecie lubińskim. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	20
Tabela 10. Branże, liczba i odsetek podmiotów w powiecie lubińskim na dzień 31.XII.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	21
Tabela 11. Zmiany w liczbie podmiotów gospodarczych w powiecie lubińskim według branż. Dane na dzień 31.XII.2011 r. oraz na dzień 31.XII.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	22
Tabela 12. Struktura podmiotów gospodarczych w powiecie lubińskim oraz Województwie Dolnośląskim według branż. Dane na dzień 31.XII.2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	24
Tabela 13. Przedsiębiorczość indywidualna – osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym w gminach powiatu lubińskiego w latach 2017 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	25
Tabela 14. Nakłady inwestycyjne w przedsiębiorstwach w powiatach województwa dolnośląskiego w latach 2017 – 2021 (w tysiącach złotych).....	26
Tabela 15. Wartość środków trwałych w przedsiębiorstwach w powiatach województwa dolnośląskiego w latach 2017 – 2021 (w tysiącach złotych)	27
Tabela 16. Analiza SWOT – lokalny rynek pracy w powiecie lubińskim.	29

Tabela 17. Stopa bezrobocia w powiatach województwa dolnośląskiego na koniec 2022 roku. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego)	34
Tabela 18. Stopa bezrobocia w powiecie lubińskim w latach 2017 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS).....	36
Tabela 19. Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych według danych na koniec roku w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie)..	37
Tabela 20. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego z uwzględnieniem płci, według danych na koniec roku w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubin).	37
Tabela 21. Liczba bezrobotnych w końcu okresu (stan na ostatni dzień miesiąca) według gminy w powiecie lubińskim w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).....	38
Tabela 22. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego z prawem do zasiłku do ogółu osób bezrobotnych w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).	39
Tabela 23. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego według czasu pozostawania bez pracy w latach 2017 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).	40
Tabela 24. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego według wieku w latach 2017 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).....	41
Tabela 25. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego według wykształcenia w latach 2017 – 2022 (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).....	43
Tabela 26. Liczba bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego według stażu pracy w latach 2017 – 2022. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie)..	44
Tabela 27. Struktura bezrobotnych mieszkańców powiatu lubińskiego będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy - stan na 31 grudnia 2022 r. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie).	45
Tabela 28. Struktura respondentów z uwzględnieniem płci respondentów. (N=200, w%)	53
Tabela 29. Struktura respondentów z uwzględnieniem wieku respondentów. (N=200, w%)	53
Tabela 30. Struktura respondentów z uwzględnieniem miejsca zamieszkania. (N=200, w%)	54
Tabela 31. Struktura respondentów z uwzględnieniem wykształcenia respondentów. (N=200, w%)	55
Tabela 32. Struktura respondentów z uwzględnieniem okresu zarejestrowania w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lubinie. (N=200, w%).....	56
Tabela 33. Struktura respondentów z uwzględnieniem statusu osoby bezrobotnej. (N=200, w%)	57
Tabela 34. Powody rejestracji osób bezrobotnych w PUP w Lubinie. (N=200, w%)	58
Tabela 35. Gotowość osób bezrobotnych do zatrudnienia. (N=200, w%)	61
Tabela 36. Powody braku gotowości do podjęcia pracy. (N=21, w%)	62
Tabela 37. Najważniejsze bariery i trudności w znalezieniu pracy. (N=200, w%)	63
Tabela 38. Proszę powiedzieć co ułatwiłoby Panu/Pani podjęcie pracy? (N=200, w%).....	65

Tabela 39. Proszę powiedzieć co skłoniłoby Pana/Panią do aktywnego udziału w formach działań oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie? (N=200, w%)	67
Tabela 40. Metody poszukiwania pracy przez bezrobotnych. (N=200, w%)	68
Tabela 41. Pozapłacowe oczekiwania dotyczące przyszłej pracy. (N=200, w%)	70
Tabela 42. Elementy decydujące o wyborze miejsca pracy. Średnia ocena według skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieistotne a 5 najważniejsze	71
Tabela 43. Elementy decydujące o wyborze danego pracownika. Czym Pana/Pani zdaniem kierują się pracodawcy przy wyborze pracownika? (N=200, w%)	73
Tabela 44. Czy posiada Pan/Pani zawód wyuczony / wykonywany? (N=200, w%)	74
Tabela 45. Czy posiadany przez Pana/Panią zawód, jest poszukiwany, oczekiwany przez pracodawców? (N=147, w%)	75
Tabela 46. Umiejętności i kwalifikacje posiadane przez osoby bezrobotne. (N=200, w%)	76
Tabela 47. Ocena posiadanych kwalifikacji zawodowych. Jak ocenia Pan/Pani swoje kwalifikacje zawodowe, czy umożliwią one podjęcie przez Pana/Panią zatrudnienia? (N=200, w%)	77
Tabela 48. Czy posiadane przez Pana/Panią wykształcenie jest przydatne w poszukiwaniu pracy na lokalnym rynku pracy? (N=200, w%)	78
Tabela 49. Ocena lokalnego rynku edukacyjnego. Czy Pana/Pani zdaniem lokalne szkoły ułatwiają lub stwarzają możliwości do nabycia atrakcyjnego / przydatnego wykształcenia? (N=200, w%)	79
Tabela 50. Czy jest Pan/Pani gotowy(a) do nabywania nowych umiejętności lub przekwalifikowania zawodowego w celu zwiększenia swoich szans na zatrudnienie? (N=200, w%)	80
Tabela 51. Zainteresowanie uczestnictwem w szkoleniach i kursach. (N=200, w%)	81
Tabela 52. Rodzaje kursów i szkoleń, w których chciałby uczestniczyć osoby bezrobotne.	82
Tabela 53. Potencjalna praca a mobilność przestrzenna osób bezrobotnych. Gdzie chciał(a)by Pan/Pani pracować? (N=200, w%)	83
Tabela 54. Czy był(a)by Pan/Pani gotow(a)y do podjęcia pracy za granicą? (N=200, w%)	84
Tabela 55. Jaki maksymalny czas dojazdu do pracy jest Pan/Pani skłonn(a)y zaakceptować? (N=200, w%)	85
Tabela 56. Czy byłby Pan/Pani skłonny/a do podjęcia pracy poza powiatem, województwem, gdyby wiązało się to z koniecznością zmiany miejsca zamieszkania na pobyt stały lub czasowy? (N=200, w%)	86
Tabela 57. Czy jest Pan/Pani zadowolony/zadowolona z dotychczasowej obsługi przez pracownika Powiatowego Urzędu Pracy? (N=200, w%)	87
Tabela 58. Zainteresowanie osób bezrobotnych formami pomocy. Z jakich form oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy chciał(a)by Pan/Pani skorzystać? (N=200, w%)	89
Tabela 59. Wielkość zatrudnienia w badanych przedsiębiorstwach. (N=200, w%)	92
Tabela 60. Lokalizacja badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)	92
Tabela 61. Forma prawna badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)	93
Tabela 62. Forma własności badanych przedsiębiorstw. (N=200, w%)	94
Tabela 63. Profil/branża, w której działa badane przedsiębiorstwo (N=200, w%)	95

Tabela 64. Czy w okresie od 2019 roku do 2022 roku Państwa firma zatrudniała nowych pracowników? (N=200, w%)	96
Tabela 65. Struktura firm zatrudniających nowych pracowników w okresie od 2019 roku do 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=200, w%)	96
Tabela 66. Powody niezatrudniania nowych pracowników. (N=90, w%).	97
Tabela 67. Nowo przyjmowani pracownicy według zawodu / stanowiska.	97
Tabela 68. Liczba przyjętych pracowników w okresie od 2019 roku do 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa.	98
Tabela 69. Liczba przyjętych pracowników w okresie od 2019 roku do 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem wielkości zatrudnienia.	99
Tabela 70. Najważniejsze powody przyjęć nowych pracowników w okresie od stycznia 2019 roku do czerwca 2022 roku (N=165, w%)	100
Tabela 71. Prognoza zatrudnienia na najbliższe 12 miesięcy. (N=200, w%)	102
Tabela 72. Struktura firm planujących wzrost zatrudnienia w kolejnych 12 miesiącach. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=200, w%).....	102
Tabela 73. Planowane przyjęcia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.	103
Tabela 74. Planowane zwolnienia pracowników w kolejnych 12 miesiącach według zawodu / stanowiska.	103
Tabela 75. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? (N=200, w%)	104
Tabela 76. Czy w okresie ostatnich 12 miesięcy zmienili Państwo poziom wynagrodzeń zatrudnionych pracowników? Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=200, w%).	105
Tabela 77. Powody zwiększania poziomu wynagrodzeń (N=141, w%)	106
Tabela 78. Czy w 2023 roku planują Państwo zmianę poziomu wynagrodzeń pracowników? (N=200, w%).....	107
Tabela 79. Umiejętności i kwalifikacje oczekiwane przez pracodawców. (N=200, w%).....	108
Tabela 80. Zatrudnianie poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%).....	109
Tabela 81. Zainteresowanie zatrudnianiem poszczególnych kategorii pracowników przez lokalnych pracodawców. (N=200, w%).....	110
Tabela 82. Czy w okresie od 2019 roku do 2022 roku Państwa firma zwalniała pracowników? (N=200, w%).....	111
Tabela 83. Odsetek firm zwalniających pracowników. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa oraz wielkości zatrudnienia. (N=200, w%)	111
Tabela 84. Zwalniani pracownicy według zawodu / stanowiska.	111
Tabela 85. Liczba zwolnionych pracowników w okresie od 2019 roku 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem formy własności przedsiębiorstwa.	112

Tabela 86. Liczba zwolnionych pracowników w okresie od 2019 roku 2022 roku. Wyniki z uwzględnieniem wielkość zatrudnienia.	112
Tabela 87. Powody zwolnień pracowników. (N=38, w%).....	114
Tabela 88. Potencjalne zagrożenia dla lokalnego rynku pracy. (N=200, w%).....	116
Tabela 89. Czy w ostatnich miesiącach Państwa firma miała problemy ze znalezieniem pracowników? (N=200, w%).....	117
Tabela 90. Ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy w kontekście poszukiwanych pracowników. Czy łatwo jest zrekrutować pracownika/pracowników do firm takich jak Państwa? (N=200, w%).....	119
Tabela 91. Trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników. Z czego wynikają Pana/Pani zdaniem trudności w poszukiwaniu i znalezieniu pracowników? (N=160, w%).....	120
Tabela 92. Jak radzą sobie Państwo z trudnościami w procesie rekrutacyjnym? (N=160, w%).....	122
Tabela 93. Jak zapobiegacie Państwo rezygnacji pracowników z pracy? (N=200, w%).....	123
Tabela 94. Czy Państwa zdaniem deficyty kadrowe mogą uzupełnić osoby po 50 roku życia? (N=200, w%).....	124
Tabela 95. Czy w przypadku braków kadrowych Państwa firma byłaby skłonna zatrudnić osoby w wieku emerytalnym? (N=200, w%).....	126
Tabela 96. Czy Pana/Pani zdaniem pracujący już w firmie pracownicy mają wystarczające kompetencje, czy powinni je podnosić? (N=200, w%).....	127
Tabela 97. Czy Pana/Pani firma inwestuje w rozwój kompetencji, poprzez kierowanie ich na: szkolenia, kursy, studia itp. (N=200, w%).....	127
Tabela 98. Jaki jest Państwa stosunek do wprowadzenia automatyzacji procesów w firmie? (N=200, w%).....	128
Tabela 99. Zainteresowanie wprowadzeniem procesów automatyzacji w przedsiębiorstwie. (N=89, w%).....	129
Tabela 100. Z jakiego powodu wprowadzili lub zamierzają Państwo wprowadzić automatyzację, robotyzację cyfryzację? (N=89, w%).....	130
Tabela 101. Czy Państwa zdaniem lokalne szkoły ułatwiają / stwarzają możliwość znalezienia pracy dla absolwentów szkół zlokalizowanych w powiecie lubińskim? (N=200, w%).....	132
Tabela 102. Czy Państwa zdaniem kierunki kształcenia oferowane przez szkoły zlokalizowane na terenie powiatu lubińskiego są adekwatne do potrzeb lokalnego rynku pracy? (N=200, w%).....	133
Tabela 103. Jak oceniają Państwo przygotowanie absolwentów szkół branżowych / technicznych zlokalizowanych w powiecie lubińskim do świadczenia przyszłej pracy? (N=200, w%).....	134
Tabela 104. Z których, z następujących usług i instrumentów rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie chciałoby Państwo skorzystać? (N=200, w%).....	135
Tabela 105. Czy oczekują Państwo od Powiatowego Urzędu Pracy w Lubinie pomocy w zatrudnieniu cudzoziemców? (N=200, w%).....	136
Tabela 106. Czy współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie? (N=200, w%).....	137
Tabela 107. Jeśli współpracowaliście Państwo z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie, jak oceniają Państwo tą współpracę? (N=124, w%).....	137

<i>Tabela 108. Czy są Państwo zadowoleni z udziału w projekcie Praca zdalna - widok na przyszłość” realizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie?</i>	<i>139</i>
<i>Tabela 109. Czy są Państwo zadowoleni z pracowników, którzy zostali przez Państwa zatrudnieni w ramach programu „Praca zdalna - widok na przyszłość”?</i>	<i>139</i>
<i>Tabela 110. Czy poleciliby Państwo innym firmom udział w takim, podobnym programie realizowanym wspólnie z Powiatowym Urzędem Pracy w Lubinie?</i>	<i>140</i>