



Powiatowy Urząd Pracy w Nowej Soli

Badanie pracodawców powiatu nowosolskiego

RAPORT KOŃCOWY



**Badanie zrealizowane
na zlecenie:**



Powiatowy Urząd Pracy w Nowej Soli
Ul. Stanisława Staszica 1c
67-100 Nowa Sól

Wykonanie badania:



GRUPA BIOSTAT
ul. Mieczyków 12
40-748 Katowice

Termin realizacji:

wrzesień - listopad 2015

Spis treści

Wprowadzenie	4
Metodologia opracowania.....	7
1. Demograficzno-społeczno-gospodarczy profil powiatu nowosolskiego.....	8
1.1 Ogólna charakterystyka powiatu.....	8
1.2 Ludność powiatu	9
1.3 Naturalny i migracyjny ruch ludności powiatu.....	15
1.4 Aktywność lokalnej społeczności i organizacje pozarządowe	16
1.5 Edukacja w powiecie	20
1.6 Poziom wykształcenia mieszkańców	23
1.7 Wykluczenie społeczne a pomoc socjalna w powiecie	24
1.8 Zatrudnienie	26
1.9 Bezrobocie	27
1.10 Gospodarka	28
1.11 Innowacje w kontekście rozwoju gospodarczego w powiecie	32
1.12 Walory turystyczne powiatu.....	34
2. Wyniki badań ilościowych	36
2.1 Ogólna charakterystyka badanych	36
2.2 Struktura zatrudnienia	39
2.3 Bariery w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy	48
2.4 Zrealizowany popyt na pracowników	51
2.5 Plany zatrudnieniowe przedsiębiorstw	60
2.6 Zrealizowane zwolnienia pracowników.....	67
2.7 Plany dotyczące redukcji zatrudnienia.....	72
2.8 Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy	72
3. Wyniki badań jakościowych	80
Podsumowanie	84
Wnioski i rekomendacje	87
Spis rysunków	89
Spis tabel	91

Wprowadzenie

Niniejszy raport prezentuje analizę lokalnego rynku pracy w powiecie nowosolskim wraz z wynikami badania przeprowadzonego wśród pracodawców prowadzących działalność na terenie powiatu. Badaniem kwestionariuszowym objętych zostało łącznie 951 podmiotów. Ponadto przeprowadzone zostały wywiady indywidualne z pięcioma przedstawicielami lokalnych przedsiębiorstw.

Celem badania było uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- Jaka jest charakterystyka powiatu od strony gospodarczej? Czy powiat jest duży? Z ilu gmin się składa? Jaki jest przeważający typ gospodarki? Jaki jest poziom życia mieszkańców powiatu?
- Czy jednostki wchodzące w skład powiatu są silnie czy słabo zróżnicowane?
- Czy w powiecie istnieje wyraźne centrum (centra) – punkty ciężenia, nadające ton całemu powiatowi, decydujące o kierunkach jego rozwoju?
- Czy powiat stanowi rzeczywisty, naturalny rynek pracy, czy też raczej granice administracyjne nie oddają rzeczywistych więzi czy orientacji ludzi (kwestia dojazdów do pracy)?
- Jaka jest charakterystyka administracyjna powiatu? Czy jest stabilną jednostką administracyjną, czy też zmieniał przynależność w związku z reformami? Jak układają się stosunki powiatu z województwem? Czy powiat ma jakieś więzi z innymi regionami/jednostkami, czy jest stosunkowo izolowany (uzależniony od więzi pionowych)?
- Jaka jest charakterystyka społeczna powiatu? Jaki jest potencjał ludnościowy powiatu?
- Czy społeczność lokalna jest aktywna (organizuje się, bierze udział w inicjatywach oddolnych)? Czy działają organizacje pozarządowe? Czy pojawia się lokalna oddolna inicjatywa w działaniach gospodarczych, np. samoorganizowanie się firm albo ludzi w celu doprowadzenia do rozbudowy infrastruktury?
- Jaka jest skala wykluczenia (np. bezdomność, patologie, zasięg pomocy społecznej)?
- Jaka jest liczba mieszkańców powiatu i jak zmieniła się w ostatnich 10 latach? Czy zmiany te wynikają raczej z naturalnego ruchu ludności, czy z procesów migracyjnych?
- Jak liczba ludności będzie się zmieniać w najbliższych 10 latach według prognoz GUS?
- Jak wygląda obecnie i jak zmieniła się w ciągu ostatnich 10 lat struktura ludności powiatu według płci, wieku i wykształcenia?
- Jak wygląda obecnie i jak się zmieniła struktura ludności według miejsca zamieszkania?
- Jak zmiany zasobu ludności wyglądają na tle innych powiatów, województwa? Czy ludność powiatu będzie się przeciętnie starzeć? Czy zmiany te będą silniejsze, czy słabsze niż przeciętnie?
- Jaki jest potencjalny zasób siły roboczej powiatu (ludność w wieku produkcyjnym)? Jak zasób ten zmienił się w okresie ostatnich 10 lat?
- Jaki jest udział ludności w wieku produkcyjnym w ludności ogółem? Jak udział ten zmienił się w okresie ostatnich 10 lat? Czy odbiega od średnich dla innych obszarów?
- Jaka jest struktura wieku ludności w wieku produkcyjnym? Ile wynosi udział osób w wieku mobilnym (wysoko mobilnym, obniżonej mobilności), a ile w wieku przedemerytalnym?
- Jakie są prognozy dotyczące zmian ludności w wieku produkcyjnym na najbliższe lata? Jak prognozy te wyglądają na tle innych powiatów/ województwa/ kraju?
- Jaką rolę w zmianach zasobu ludności w wieku produkcyjnym odgrywają migracje (krajowe i zagraniczne)? Czy ludność w wieku produkcyjnym danego powiatu jest mobilna przestrzennie? Czy mobilność ta wyraża się codziennymi dojazdami do pracy, migracjami wahadłowymi lub na stałe? Jakie są podstawowe kierunki migracji?

- Jakie są główne zasoby powiatu? Czy powiat ma potencjał rozwojowy, czy nie? Czy powiat w ogóle ma jakieś atuty do wykorzystania?
- W czym tkwi jego potencjał rozwojowy – lub przeciwnie: bariery rozwojowe? Od czego zależy przyszłość powiatu?
- Jakie są z kolei zagrożenia dla rozwoju gospodarczego powiatu? Które z nich mają charakter wewnętrzny, a które zewnętrzny?
- W jakim stopniu władze lokalne mogą promować atuty powiatu i przeciwdziałać zagrożeniom?
- Czy w powiecie jest rozwinięta infrastruktura drogowo-techniczna? Czy może ona stanowić szansę, czy raczej barierę dla rozwoju gospodarczego i popytu na pracę?
- Jaki jest stopień rozwoju szarej strefy w powiecie? Czy jest dużym problemem?
- Jaka jest specyfika sektora przedsiębiorstw w powiecie?
- Jaki jest stan przedsiębiorstw w powiecie? Jak oceniają swoje perspektywy na najbliższe lata – czy będą zwiększać sprzedaż? Na jakich rynkach sprzedają swoje produkty?
- Jaka jest struktura zrealizowanego popytu na pracę?
- Ile osób zostało przyjętych i zwolnionych z pracy w ostatnim roku? W jakich zawodach firmy przyjmowały do pracy i zwalniały z pracy? Czy była to wymiana pracowników, czy też zmieniał się poziom zatrudnienia netto? Jakie są najbardziej pożądane cechy osobowe potencjalnych pracowników? Jakie są decydujące kryteria wyboru pracownika?
- Jakie były przyczyny zwolnień, a jakie odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji?
- Czy firmy w powiecie zatrudniają absolwentów? Jaki jest ich udział w zatrudnieniu ogółem?
- Dlaczego firmy niezatrudniają absolwentów tego nie robią?
- W jaki sposób firmy zatrudniające absolwentów oceniają ich przygotowanie zawodowe? Jak ocena ta różni się w zależności od typu szkoły ukończonej przez absolwenta?
- Czy pracodawcy mają trudności z obsadzeniem wakatów? W jakich zawodach? Z czego one wynikają?
- Czy firmy w powiecie zatrudniają osoby powyżej 50 roku życia? Jaki jest ich udział w zatrudnieniu ogółem?
- Dlaczego firmy niezatrudniają osób powyżej 50 roku życia tego nie robią? Jakie są powody (bariery) niezatrudniania tych osób?
- Czy firmy w powiecie zatrudniają osoby do 30 roku życia? Jaki jest ich udział w zatrudnieniu ogółem?
- Dlaczego firmy niezatrudniają osoby do 30 roku życia tego nie robią? Jakie są powody (bariery) niezatrudniania tych osób?
- Czy firmy w powiecie zatrudniają osoby niepełnosprawne? Jaki jest ich udział w zatrudnieniu ogółem?
- Dlaczego firmy, które nie zatrudniają osób niepełnosprawnych tego nie robią? Jakie są powody (bariery) niezatrudniania tych osób?
- Czy firmy w powiecie mają kontakt z PUP? Ile w ciągu ostatniego roku zgłosiły do niego wakatów? Jaki jest procent wszystkich ofert pracy przekazywanych przez Państwa firmę do PUP? Ile osób zatrudniły spośród skierowanych przez PUP? Czy są zadowolone z tych pracowników?
- Jakie są główne problemy, z którymi spotykają się pracodawcy przy współpracy z PUP? Czy pracodawcy są zainteresowani udziałem w projektach realizowanych przez PUP?
- Czy firmy znają specyfikę pomocy, z jakiej mogą skorzystać (czy znają poszczególne formy wsparcia)?
- Z jakich form dotychczas najchętniej korzystali i co skłoniło ich do wyboru tych właśnie form?

- Którymi formami współpracy z PUP firmy są najbardziej zainteresowane w najbliższym czasie?
Jaka jest szacunkowa ilość zainteresowania poszczególnymi formami (dla ilu osób bezrobotnych w poszczególnych formach chcieliby pracodawcy skorzystać?)
- Jak firmy oceniają (przydatność) atrakcyjność form współpracy z PUP w pobudzeniu rynku?
- O jakie działania należy rozszerzyć usługi PUP?
- Jaką firmę ma plany dotyczące współpracy z PUP?
- W jaki sposób pracodawcy oceniają ogólnie działalność PUP?
- W jaki sposób pracodawcy oceniają działalność poszczególnych komórek urzędu (w zakresie poszczególnych form)?

Metodologia opracowania

W toku badania wykorzystano następujące metody badawcze:

- analiza danych zastanych,
- wywiad kwestionariuszowy realizowany techniką CATI,
- telefoniczny wywiad pogłębiony (TDI).

Analiza danych zastanych (Desk Research) polega na scaleniu i poddaniu analizie danych zawartych w dostępnych raportach, dokumentach, opracowaniach.

Analizie poddano m.in.:

- dane PUP na temat sytuacji lokalnego rynku pracy,
- dokumenty statystyki publicznej dostępne w Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego,
- dane publikowane na stronie internetowej Starostwa Powiatowego w Nowej Soli.

Metoda CATI (ang. Computer Assisted Telephone Interviewing) to wywiad telefoniczny wspomagany komputerowo. Badaniem objęto 951 pracodawców z terenu powiatu nowosolskiego, a wywiad przeprowadzony został na podstawie wcześniej przygotowanego kwestionariusza.

Telefoniczny wywiad pogłębiony (TDI) to jedna z najbardziej popularnych metod badań jakościowych, która polega na szczegółowej, wnikliwej rozmowie z informatorem/respondentem. Celem badania jest dotarcie do precyzyjnych informacji bądź wiedzy związanej z tematem badania. Wywiady zostały przeprowadzone z 5 pracodawcami z terenu powiatu nowosolskiego.

1. Demograficzno-społeczno-gospodarczy profil powiatu nowosolskiego

1.1 Ogólna charakterystyka powiatu

Powiat nowosolski położony jest w południowo-wschodniej części województwa lubuskiego, a jego siedzibą jest miasto Nowa Sól. W skład powiatu wchodzi gmina miejska Nowa Sól, gminy miejsko-wiejskie: Bytom Odrzański, Kożuchów, Nowe Miasteczko oraz gminy wiejskie: Kolsko, Nowa Sól, Otyń, Siedlisko. Powiat nowosolski zajmuje powierzchnię 771 km², co stanowi 5,5% powierzchni województwa lubuskiego. Pod względem wielkości, powiat nowosolski razem z powiatem m. Zielona Góra (58 km²) i powiatem wschowskim (624 km²), zalicza się do trzech najmniejszych powiatów województwa.

Obecnie powiat nowosolski jest stabilną jednostką administracyjną, jednak na przestrzeni lat zmieniał swoją przynależność. W latach powojennych zachowano niemiecki podział administracyjny regionu. Starostwo Powiatowe z siedzibą w Kożuchowie obejmowało swoim zakresem miasta: Kożuchów, Nowa Sól, Nowe Miasteczko oraz gminy: Borów, Broniszów, Lipiny, Wrociszów i Nowogród Bobrzański. Nowa Sól powoli zaczęła odgrywać rolę wiodącego ośrodka administracyjnego. W 1950 roku powiat kożuchowski wszedł w skład nowoutworzonego województwa zielonogórskiego. W 1988 roku Nowa Sól otrzymała status miasta prezydenckiego. W ramach reformy administracyjnej w 1999 roku utworzono powiat nowosolski. W 2002 roku ze wschodniej części powiatu utworzono powiat wschowski.

Poszczególne gminy powiatu nowosolskiego współpracują z miastami partnerskimi. Nowa Sól jest członkiem Związku Miast Polskich, a powiat nowosolski jest członkiem Związku Powiatów Polskich. W ramach Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego z Programu Operacyjnego Pomoc Techniczna 2007-2013 w powiecie zrealizowano projekt „Nowosolski Obszar Funkcjonalny w perspektywie 2020”. Nowosolski Obszar Funkcjonalny (NOF) został utworzony w oparciu o partnerstwo ośmiu gmin: Nowa Sól (miasto), Otyń, gmina wiejska Nowa Sól, Siedlisko, Kożuchów, Nowe Miasteczko, Bytom Odrzański i Kolsko. Na podstawie Umowy Partnerskiej zawartej w Nowej Soli w dniu 25 lutego 2014 roku, NOF graniczy bezpośrednio z Miejskim Obszarem Funkcjonalnym Zielonej Góry oraz województwem dolnośląskim i wielkopolskim. Obszar partnerstwa pokrywa się terytorialnie i administracyjnie z obszarem powiatu nowosolskiego. Rdzeniem obszaru jest gmina miejska Nowa Sól, która wraz z Zieloną Górą i Sulechowem tworzy tzw. Lubuskie Trójmiasto.¹

W ramach współpracy transgranicznej, powiat nowosolski współpracuje w niemieckim kraju z niemieckim krajem związkowym – Brandenburgią. Projekt współfinansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego w ramach Programu Operacyjnego Współpracy Transgranicznej Polska (Województwo Lubuskie) – Brandenburgia 2007-2013. W ramach współpracy zorganizowano m.in. polsko niemieckie warsztaty muzyczne czy podejmowano działania na rzecz promocji turystyki wodnej na Odrze. Gmina miejska Nowa Sól, jako Beneficjent wiodący, wraz z partnerem niemieckim - Miastem Frankfurt nad Odrą, zrealizowała projekt pt. „W poszukiwaniu muzealnej przestrzeni na Szlaku Doliny Środkowej Odry”. Produktem finalnym zrealizowanego projektu jest koncepcja produktu turystycznego Muzeum Odry. Celem powyższych przedsięwzięć jest aktywizacja i zacieśnienie kontaktów społeczności przygranicznych z Województwa Lubuskiego i Brandenburgii.²

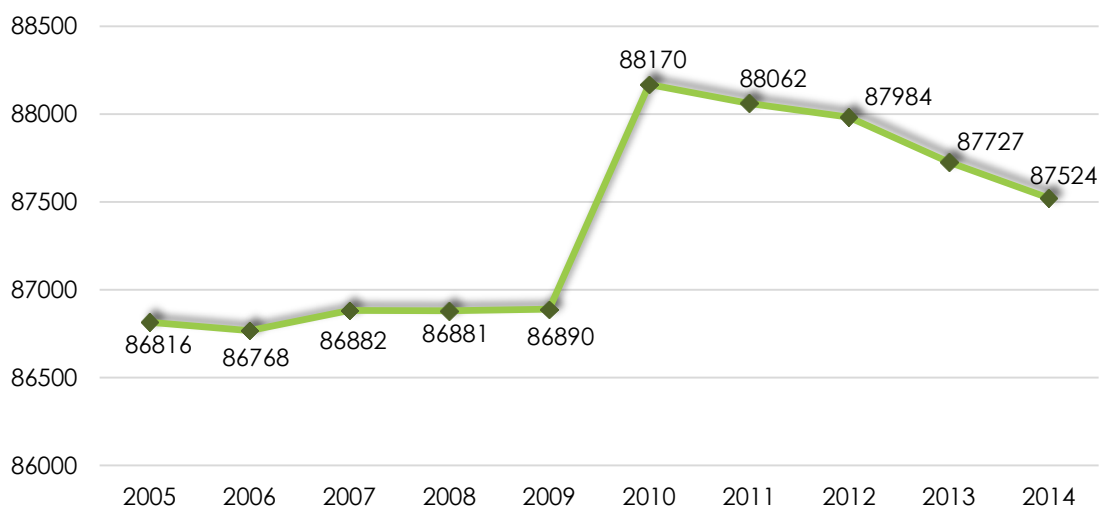
¹ <http://www.nowasol.pl/projekty-unijne/nof-nowosolski-obszar-funkcjonalny.html>

² <http://www.nowasol.pl/projekty-unijne/europejska-wspopraca-transgraniczna/w-poszukiwaniu-muzealnej-przestrzeni.html>

1.2 Ludność powiatu

Liczba mieszkańców powiatu nowosolskiego w latach 2005-2009 utrzymywała się na zbliżonym poziomie. W roku 2010 liczba ta wzrosła o 1280 (tj. 1,5%), po czym do roku 2014 odnotowywano jej systematyczny spadek. W 2014 roku liczba ludności powiatu wyniosła 87524.

Rysunek 1 Liczba mieszkańców powiatu nowosolskiego na przestrzeni lat 2005-2014



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Liczba mieszkańców poszczególnych gmin powiatu nowosolskiego w 2014 roku była zróżnicowana. Największy udział procentowy w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu występuje w mieście Nowa Sól (45,2%). Miasto Koźuchów jest drugim miastem co do liczby mieszkańców (18,6%), natomiast Kolsko jest gminą o najmniejszej liczbie zamieszkałych osób - 3,8% ogólnej liczby ludności powiatu. Uwagę zwraca fakt zmniejszania się liczby mieszkańców poszczególnych gmin, zwłaszcza w Nowej Soli, Koźuchowie czy Siedlisku. Szczegółowe dane zaprezentowano w tabeli 1.

Tabela 1 Liczba mieszkańców poszczególnych gmin powiatu nowosolskiego w 2014 roku

Gmina	liczba mieszkańców w 2014 roku	% udział w ogólnej liczbie mieszkańców	zmiana w stosunku do roku poprzedniego
Nowa Sól (miasto)	39571	45,2%	-150
Nowa Sól (wieś)	6860	7,8%	31
Bytom Odrzański	5503	6,3%	-21
Kolsko	3343	3,8%	33
Koźuchów	16245	18,6%	-67
Nowe Miasteczko	5543	6,3%	15
Otyń	6824	7,8%	-5
Siedlisko	3635	4,2%	-39
RAZEM	87524	100,0%	-203

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Liczba mieszkańców miast w powiecie nowosolskim wyniosła w 2014 roku 56599 osób, co stanowi o 674 osób mniej aniżeli w roku 2005. W liczbie mieszkańców wsi odnotowano z kolei wzrost – w 2014 roku ich liczba wyniosła 30925 osób, co stanowi o 1382 osoby więcej niż w roku 2005.

Tabela 2 Liczba mieszkańców powiatu nowosolskiego z podziałem na miasto i wieś na przestrzeni lat 2005-2014

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Miasto	57273	57110	57042	56868	56770	57553	57353	57098	56800	56599
Wieś	29543	29658	29840	30013	30120	30617	30709	30886	30927	30925

W 2014 roku w strukturze mieszkańców powiatu nowosolskiego nieco ponad połowę stanowiły kobiety – 44950 osób, tj. 51,4% ogółu. Na przestrzeni lat 2005-2014 odnotowano wzrost liczby mieszkańców zarówno wśród mężczyzn (+484 osoby), jak i wśród kobiet (+224).

Tabela 3 Liczba mieszkańców powiatu nowosolskiego z podziałem na płeć na przestrzeni lat 2005-2014

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Mężczyźni	42090	42018	42055	42011	42018	42941	42837	42803	42639	42574
Kobiety	44726	44750	44827	44870	44872	45229	45225	45181	45088	44950

Analizując strukturę mieszkańców powiatu nowosolskiego według wieku, największą ich liczbę w 2014 roku odnotowano w grupie wieku 25-35 lat (13806 osób) i 55-64 lat (13584 osób). Na przestrzeni lat 2005-2014 największy wzrost liczby mieszkańców odnotowano w grupach wieku: 56-64 lat (+4412 osób), 65 lat i więcej (+2285 osób), 35-44 lat (+2244), natomiast największy spadek nastąpił w grupach: 45-54 lat (-3974 osób), 20-24 lat (-1966 osób), 16-19 lat (-1362 osób), 13-15 lat (-1094).

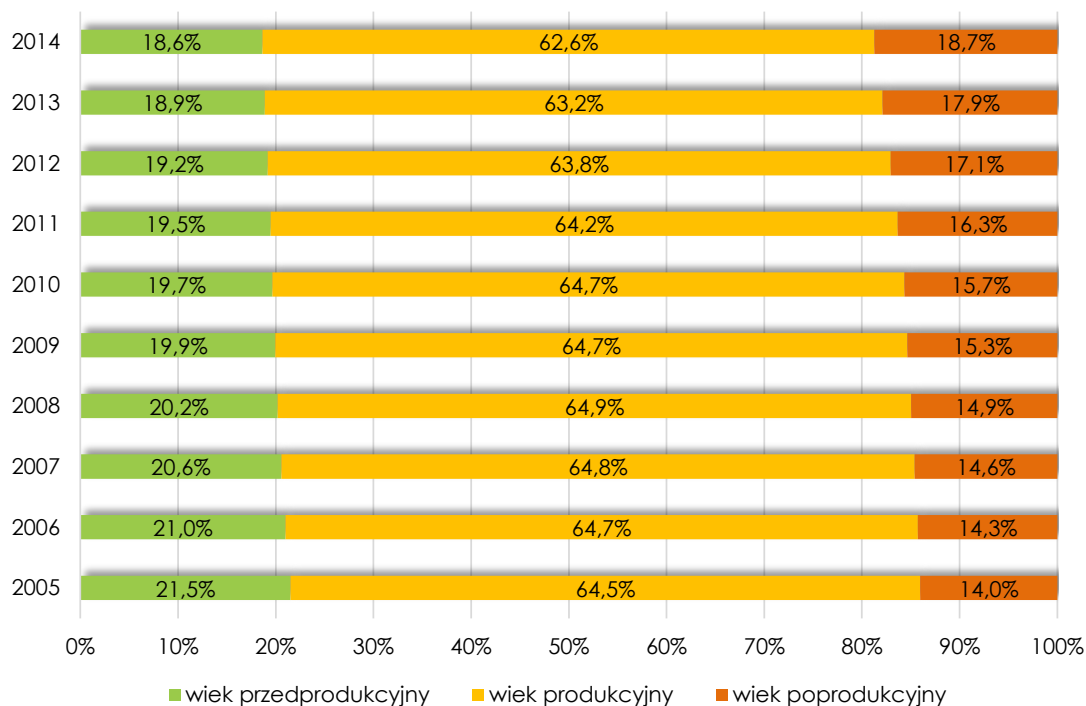
Tabela 4 Liczba mieszkańców powiatu nowosolskiego z podziałem na wiek na przestrzeni lat 2005-2014

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
0-2	2586	2646	2761	2871	2997	3041	2962	2842	2668	2540
3-6	3471	3412	3404	3389	3455	3695	3876	4013	4056	3970
7-12	6319	6092	5810	5635	5443	5266	5137	5120	5181	5330
13-15	3677	3502	3442	3296	3197	3062	2967	2842	2703	2583
16-19	5306	5131	5034	4898	4693	4592	4459	4297	4164	3944
20-24	7804	7700	7364	7030	6657	6271	6065	6012	5876	5838
25-34	13107	13496	13836	14289	14642	14924	14743	14491	14224	13806
35-44	10399	10149	10240	10282	10410	11083	11475	11827	12203	12643
45-54	14369	14101	13677	13156	12687	12431	11829	11242	10782	10395
55-64	9172	9900	10663	11428	12115	13064	13445	13693	13661	13584
65 i więcej	10606	10639	10651	10607	10594	10741	11104	11605	12209	12891

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W 2014 roku, w powiecie nowosolskim, 62,6% ludności reprezentowało wiek produkcyjny, 18,6% - wiek przedprodukcyjny, a 18,7% - wiek poprodukcyjny. Analiza danych na przestrzeni lat 2005-2014 wyraźnie pokazuje zmniejszanie się udziału osób w wieku przedprodukcyjnym oraz produkcyjnym, na rzecz zwiększania się grupy osób w wieku poprodukcyjnym. Dostrzega się zatem zjawisko starzenia się społeczeństwa.

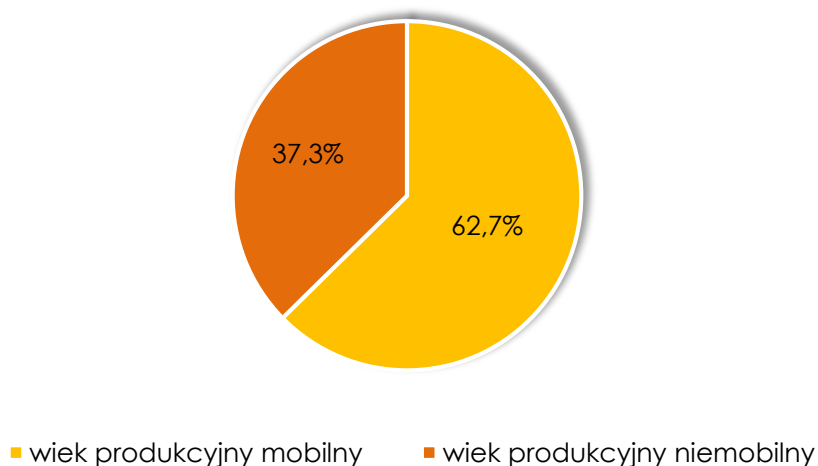
Rysunek 2 Mieszkańcy powiatu nowosolskiego według ekonomicznych grup wieku na przestrzeni lat 2005-2014



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W 2014 roku w powiecie nowosolskim wśród osób w wieku produkcyjnym przeważały osoby w wieku produkcyjnym niemobilnym, które stanowiły 62,7% tej grupy. Pozostałe 37,3% stanowiły osoby w wieku produkcyjnym mobilnym.

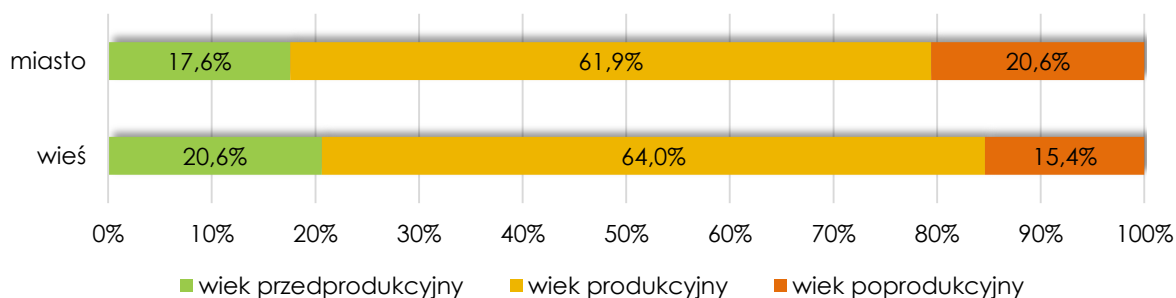
Rysunek 3 Struktura ludności w wieku produkcyjnym w 2014 roku z uwzględnieniem wieku mobilnego i niemobilnego



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Dokonując analizy ludności powiatu nowosolskiego według ekonomicznych grup wieku należy zauważyć, że wśród mieszkańców miast, osoby w wieku produkcyjnym stanowią 61,9%, natomiast wśród mieszkańców wsi, odsetek ten wynosi 64,0%.

Rysunek 4 Struktura mieszkańców powiatu nowosolskiego w 2014 roku według ekonomicznych grup wieku i miejsca zamieszkania (miasto/wieś)



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Dokonując analizy zmian udziału osób w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie mieszkańców poszczególnych powiatów województwa lubuskiego na przestrzeni lat 2005-2014, największy spadek udziału tych osób odnotowano w powiecie m. Zielona Góra (spadek o 5,4%) i powiecie nowosolskim (spadek o 1,9%). Dla porównania, w powiecie zielonogórskim udział osób w wieku produkcyjnym spadł w analizowanym okresie o 0,2%.

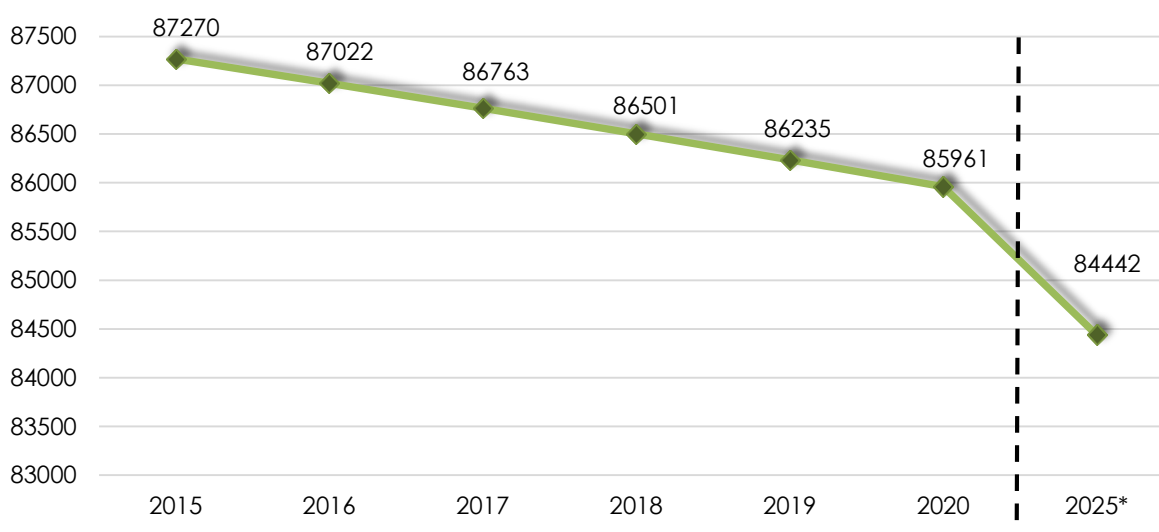
Tabela 5 Udział osób w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie mieszkańców poszczególnych powiatów województwa lubuskiego na przestrzeni lat 2005-2014

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Powiat krośnieński	65,4%	66,0%	66,2%	66,2%	66,4%	66,4%	66,1%	65,8%	65,3%	64,8%
Powiat nowosolski	64,5%	64,7%	64,8%	64,9%	64,7%	64,7%	64,2%	63,8%	63,2%	62,6%
Powiat świebodziński	64,0%	64,4%	64,8%	65,0%	64,9%	65,4%	65,0%	64,7%	64,2%	63,8%
Powiat zielonogórski	65,5%	66,0%	66,3%	66,6%	66,6%	66,6%	66,4%	66,1%	65,7%	65,2%
Powiat żagański	64,5%	65,0%	65,2%	65,4%	65,3%	65,4%	65,2%	64,7%	64,5%	63,9%
Powiat żarski	64,6%	65,1%	65,3%	65,5%	65,6%	65,5%	65,4%	65,0%	64,7%	64,2%
Powiat wschowski	63,7%	64,2%	64,5%	64,7%	65,0%	64,5%	64,3%	64,0%	63,7%	63,4%
Powiat m. Zielona Góra	67,5%	67,3%	66,9%	66,5%	66,0%	65,9%	65,2%	64,3%	63,0%	62,0%

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Według prognoz Głównego Urzędu Statystycznego, liczba ludności powiatu nowosolskiego do 2025 roku będzie malała systematycznie. Szacuje się, że w 2025 roku powiat będą zamieszkiwały 84442 osoby, co stanowi spadek o 3,2% w stosunku do roku 2005.

Rysunek 5 Prognozowana liczba mieszkańców powiatu nowosolskiego do roku 2025



*ze względu na brak szczegółowych danych o prognozowanej liczbie ludności na przestrzeni lat 2020-2025, na wykresie zaprezentowano dane dla 2025

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Dokonując analizy prognozowanych zmian w liczbie ludności powiatu nowosolskiego z uwzględnieniem poszczególnych grup wieku, spadku liczby mieszkańców w 2025 roku w porównaniu do roku 2015 można spodziewać się grupach wiekowych 0-14 lat (-1632), 0-15 lat (-2864) i 30-44 lat (-2225). Prognozowany jest natomiast wzrost liczby ludności wśród osób w wieku 45-59 lat (309), 60-74 lat (+1873) i 75 lat i więcej (+1711).

Tabela 6 Prognozowana liczba mieszkańców powiatu nowosolskiego do roku 2025

Wyszczególnienie	Prognoza na rok						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2025*
0-14	13521	13461	13390	13349	13300	13181	11889
15-29	16397	15871	15481	14991	14571	14218	13533
30-44	20352	20543	20444	20414	20292	20063	18127
45-59	16929	16430	16081	15825	15656	15758	17238
60-74	14460	15139	15861	16461	16987	17362	16333
75 i więcej	5611	5578	5506	5461	5429	5379	7322

*ze względu na brak szczegółowych danych o prognozowanej liczbie ludności na przestrzeni lat 2020-2025, na wykresie zaprezentowano dane dla 2025

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Według prognoz Głównego Urzędu Statystycznego, liczba mieszkańców Polski na przestrzeni lat 2015-2025 zmaleje o 677544 osoby, a liczba mieszkańców województwa lubuskiego zmaleje o 21937 osób. Dokonując analizy prognozowanej liczby mieszkańców poszczególnych powiatów województwa lubuskiego, należy zauważyć, że wzrost spodziewany jest tylko w przypadku powiatu zielonogórskiego (+2853 osób), natomiast największe prognozowane spadki dotyczą powiatu żagańskiego (-4543 osób) i powiatu żarskiego (-3945 osób).

Tabela 7 Prognozowana liczba mieszkańców Polski, województwa lubuskiego i poszczególnych jego powiatów do roku 2025

Wyszczególnienie	Prognoza na rok						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2025*
Polska	38419006	38369390	38315463	38259532	38200552	38137804	37741462
Województwo lubuskie	1018976	1017368	1015625	1013806	1011865	1009825	997039
Powiat krośnieński	56157	55907	55650	55391	55127	54857	53393
Powiat nowosolski	87270	87022	86763	86501	86235	85961	84442
Powiat świebodziński	56379	56279	56171	56059	55940	55814	55029
Powiat zielonogórski	95683	96029	96364	96689	97008	97314	98536
Powiat żagański	81003	80584	80152	79717	79276	78831	76460
Powiat żarski	98469	98127	97771	97408	97035	96651	94524
Powiat wschowski	39422	39402	39379	39353	39326	39295	39058
Powiat m.Zielona Góra	118253	118127	117980	117823	117649	117456	116186

*ze względu na brak szczegółowych danych o prognozowanej liczbie ludności na przestrzeni lat 2020-2025, na wykresie zaprezentowano dane dla 2025

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Według prognoz Głównego Urzędu Statystycznego, udział osób w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie mieszkańców Polski wyniesie w 2025 roku 61,2%, co stanowi spadek o 2,3% w porównaniu do roku 2015. W przypadku województwa lubuskiego w analizowanym okresie spodziewany jest spadek o 3,1%. Zmniejszającego się udziału osób w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie mieszkańców można spodziewać się w każdym z powiatów województwa lubuskiego, przy czym największy prognozowany spadek dotyczy powiatu m. Zielona Góra (spadek o 3,9%), a najmniejszy – powiatu wschowskiego (spadek o 2,1%). W przypadku powiatu nowosolskiego prognozowany jest spadek o 2,8%.

Tabela 8 Prognozowane zmiany udziału osób w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie mieszkańców Polski, województwa lubuskiego i poszczególnych jego powiatów do 2025 roku

Wyszczególnienie	Prognoza na rok						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2025
Polska	63,5%	63,4%	63,1%	62,9%	62,7%	62,5%	61,2%
Województwo lubuskie	64,3%	64,0%	63,7%	63,4%	63,0%	62,7%	61,2%
Powiat krośnieński	65,2%	65,1%	64,9%	64,5%	64,2%	63,8%	62,0%
Powiat nowosolski	63,1%	62,8%	62,5%	62,2%	61,8%	61,5%	60,2%
Powiat świebodziński	64,2%	63,9%	63,7%	63,4%	63,0%	62,7%	60,8%
Powiat zielonogórski	65,9%	65,7%	65,5%	65,3%	65,0%	64,8%	63,5%
Powiat żagański	64,4%	64,2%	64,0%	63,8%	63,5%	63,1%	61,2%
Powiat żarski	64,7%	64,4%	64,3%	63,9%	63,6%	63,3%	61,6%
Powiat wschowski	63,7%	63,6%	63,5%	63,3%	63,0%	62,9%	61,6%
Powiat m.Zielona Góra	62,9%	62,4%	61,9%	61,5%	61,0%	60,6%	59,0%

1.3 Naturalny i migracyjny ruch ludności powiatu

W 2014 roku w powiecie nowosolskim odnotowano łącznie 368 zameldowań i 564 wymeldowania, zatem saldo migracji było ujemne i wyniosło -196. Saldo migracji kobiet wyniosło -126, natomiast saldo migracji mężczyzn przyjęło wartość -70. Należy także zwrócić uwagę, że w analizowanym okresie saldo migracji osób w wieku produkcyjnym wyniosło -182. Szczegółowe dane dotyczące kształtowania się salda migracji w latach 2005-2014 zaprezentowano w poniższej tabeli.

Tabela 9 Saldo migracji w powiecie nowosolskim według płci i wieku migrantów na przestrzeni lat 2005-2014

Wyszczególnienie	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Ogółem	-142	-128	-110	-99	-171	-91	-185	-131	-202	-196
Kobiety	-80	-67	-81	-43	-109	-69	-99	-75	-125	-126
Mężczyźni	-62	-61	-29	-56	-62	-22	-86	-56	-77	-70
W wieku przedprodukcyjnym	-23	-34	-14	-28	-23	21	12	-1	-22	-11
W wieku produkcyjnym	-119	-159	-122	-83	-146	-72	-173	-116	-187	-182
W wieku poprodukcyjnym	-9	-2	0	2	-2	-12	-6	-12	-5	0

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Dokonując analizy migracji gminnych na pobyt stały w 2014 roku, największe ujemne saldo migracji obserwuje się w mieście Nowa Sól (-135), natomiast największe dodatnie saldo odnotowano we wsi Nowa Sól (42). Saldo migracji gminnych na pobyt stały w powiecie nowosolskim przyjmowało ujemne wartości na przestrzeni ostatnich 10 lat i w 2014 roku wyniosło -193.

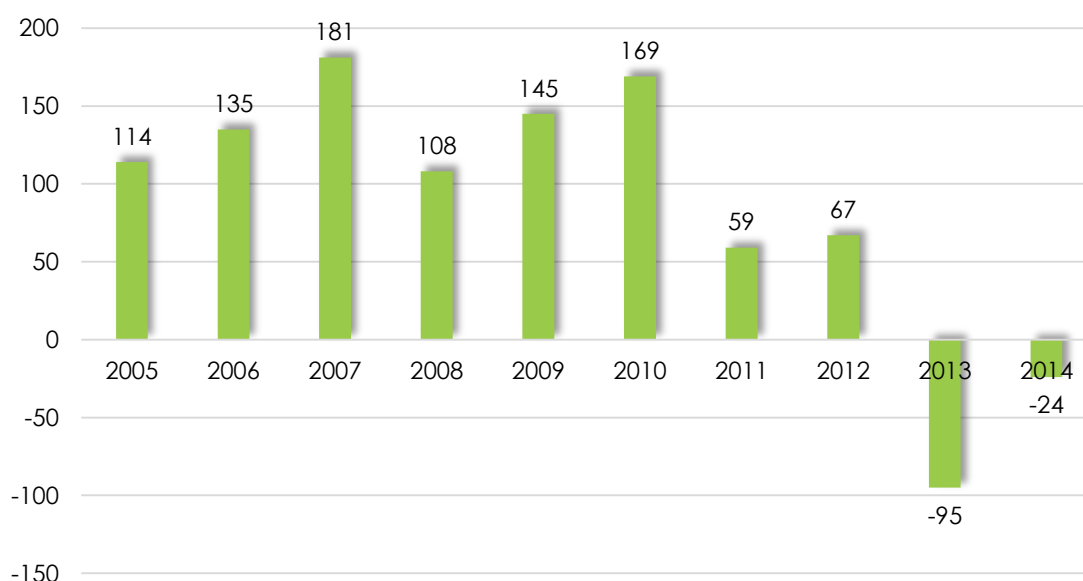
Tabela 10 Migracje gminne na pobyt stały w latach 2005-2014

Wyszczególnienie	Saldo migracji									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Powiat nowosolski	-151	-195	-136	-109	-171	-63	-167	-129	-214	-193
Nowa Sól (miasto)	-195	-193	-189	-189	-187	-163	-173	-206	-199	-135
Nowa Sól (wieś)	27	32	13	34	4	9	20	42	23	42
Bytom Odrzański	4	-37	22	3	0	28	0	8	-14	0
Kolsko	14	-20	-13	-3	-9	1	9	9	7	-8
Kożuchów	-36	-27	-28	10	-23	5	-1	-13	-31	-42
Nowe Miasteczko	3	10	-1	-35	-31	7	-24	-16	-45	-24
Otyń	44	54	54	79	72	37	35	40	63	13
Siedlisko	-12	-14	6	-8	3	13	33	7	-18	-39

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Przyrost naturalny ludności w powiecie nowosolskim przyjmował dodatnie wartości na przestrzeni lat 2005-2012. W 2013 roku tendencja się odwróciła i liczba zgonów przewyższyła w tym okresie liczbę urodzeń żywych o 95. W 2014 również odnotowano ujemny przyrost naturalny, który wyniósł -24.

Rysunek 6 Przyrost naturalny w latach 2005-2014



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

1.4 Aktywność lokalnej społeczności i organizacje pozarządowe

Dla rozwoju regionu kluczowe znaczenie ma rozwój społeczności lokalnej i jej aktywność. Wyznacznikiem aktywności społecznej jest liczba funkcjonujących organizacji pozarządowych. Działalność organizacji (stowarzyszeń, fundacji) świadczy o istnieniu procesów oddolnych, będących odzwierciedleniem świadomości obywatelskiej, odpowiedzialności za lokalne problemy. Dzięki istnieniu organizacji pozarządowych, samorząd może efektywniej realizować zadania publiczne. Według Biuletynu Informacji Publicznej Starostwa Powiatowego w Nowej Soli, w powiecie działa 132 organizacji pozarządowych, 25 stowarzyszeń zwykłych oraz 12 fundacji (w tym 2 w stanie likwidacji).³ Na przestrzeni ostatnich lat wzrosła liczba organizacji pozarządowych, przy czym największą dynamikę wzrostu obserwuje się w gminach Siedlisko, Nowe Miasteczko i Kolsko. Funkcjonujące na obszarze NOF-u organizacje pozarządowe borykają się z licznymi problemami, do których zaliczyć należy ograniczony dostęp do środków finansowych oraz niewystarczający zakres oferowanych usług szkoleniowych i doradczych (np. księgowych, podatkowych, prawnych).⁴ W tabeli 11 zaprezentowano wykaz organizacji pozarządowych funkcjonujących na terenie powiatu nowosolskiego.

Tabela 11 Wykaz organizacji pozarządowych funkcjonujących na terenie powiatu nowosolskiego [stan na dzień 12.06.2015 r.]

Nr	Nazwa i siedziba organizacji pozarządowej
1	„Towarzystwo Miłośników Kożuchowa” z siedzibą w Kożuchowie
2	Nowosolskie Stowarzyszenie Klub Abstynentów „Odrodzenie” z siedzibą w Nowej Soli
3	Towarzystwo Przyjaciół Siedliska z siedzibą w Siedlisku
4	Polskie Towarzystwo Turystyczno - Krajoznawcze Oddział w Nowej Soli
5	Stowarzyszenie „Kupiec” z siedzibą w Nowej Soli
6	Stowarzyszenie Handlowców „Manhattan” z siedzibą w Nowej Soli
7	Towarzystwo kultury „AKOLADA” z siedzibą w Nowej Soli
8	„Stowarzyszenie Przyjaciół Bytomia Odrzańskiego” z siedzibą w Bytomiu Odrzańskim, Al. Złotej Jesieni 1, obszar działania: miasto i gmina Bytom Odrzański

³ Biuletyn Informacji Publicznej Starostwa Powiatowego w Nowej Soli

⁴ Strategia Rozwoju Nowosolskiego Obszaru Funkcjonalnego

Nr	Nazwa i siedziba organizacji pozarządowej
9	Stowarzyszenie Wspierających Kulturę Fizyczną i Ochronę Zdrowia z siedzibą w Koźuchowie
10	Nowosolskie Alternatywne Stowarzyszenie Artystów - NASA z siedzibą w Nowej Soli
11	Stowarzyszenie Ruchu Artystycznego z siedzibą w Nowym Miasteczku
12	Stowarzyszenie „Odrodzenie Nowego Miasteczka” z siedzibą w Nowym Miasteczku
13	Towarzystwo Zwolenników Demokracji „Wspólnota” z siedzibą w Nowej Soli
14	Towarzystwo Psychoedukacji z siedzibą w Nowej Soli
15	Stowarzyszenie „PROMOCJA” z siedzibą w Bytomiu Odrzańskim
16	Nowosolskie Stowarzyszenie Ludzi Działających na Rzecz Trzeźwości w Polsce, Klub „Ogniwo” z siedzibą w Nowej Soli
17	Stowarzyszenie Kultury Alternatywnej z siedzibą w Nowej Soli
18	Klub Motocyklowy „ROLL GAS” z siedzibą w Nowej Soli
19	Stowarzyszenie POLSKA - FRANCJA, Zielona Góra - Le Lot z siedzibą w Nowej Soli
20	Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych Tacy Sami” z siedzibą w Nowej Soli
21	Stowarzyszenie „Lubuski Bank Żywności” z siedzibą w Nowej Soli
22	Stowarzyszenie „FORUM NOWOSOLAN” z siedzibą w Nowej Soli
23	Stowarzyszenie Reaktywacji Gminy Lubięcina z siedzibą w Lubięcinie
24	Towarzystwo Medyczne „Bona Vita” z siedzibą w Nowej Soli
25	Stowarzyszenie „FELIX ” z siedzibą w Nowej Soli
26	Lubuskie Stowarzyszenie Obrony Praw Członków Spółdzielni Mieszkaniowych z siedzibą w Nowej Soli
27	Stowarzyszenie na Rzecz Osób Niepełnosprawnych „Przystań” z siedzibą w Bytomiu Odrzańskim
28	Stowarzyszenie właścicieli działek rekreacyjno-leśnych w Lubogoszycy Dąb gm. Stawa z siedzibą w Nowym Miasteczku
29	Towarzystwo Polsko - Niemieckie z siedzibą w Nowej Soli
30	Stowarzyszenie Propagatorów Trzeźwości - Ośrodek Pomocy Ofiarom Uzależnień z siedzibą w Nowej Soli
31	Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych „GAJA” z siedzibą w Nowej Soli
32	Stowarzyszenie Sympatyków Wędkarstwa „Sezan” z siedzibą w Nowej Soli
33	Stowarzyszenie Transportu Drogowego z siedzibą w Koźuchowie
34	Towarzystwo Dobroczynności „ACER” z siedzibą w Modrzycy
35	Porozumienie na rzecz rozwoju Miasta i Gminy Koźuchów z siedzibą w Koźuchowie
36	Nowosolskie Stowarzyszenie AMAZONEK „TĘCZA” z siedzibą w Nowej Soli
37	Stowarzyszenie Pomocy Rodzinie „ZIARNO” z siedzibą w Nowej Soli
38	Stowarzyszenie „Orkiestra Koźuchowska” z siedzibą w Koźuchowie
39	Nowosolski Sojusz Niezależnych z siedzibą w Nowej Soli
40	Stowarzyszenie - Forum Inicjatyw Nowosolskich z siedzibą w Nowej Soli
41	Stowarzyszenie Młody Samorząd z siedzibą w Nowej Soli
42	Lubuskie Stowarzyszenie Rzeźbiarzy „Format” z siedzibą w Nowej Soli
43	Stowarzyszenie Ekologiczno-Przyrodnicze Konradowo Zakęcie z siedzibą w Konradowie
44	Stowarzyszenie „Dla Serca” w Nowej Soli z siedzibą w Nowej Soli
45	Stowarzyszenie - Koło Gospodyń Wiejskich w Przyborowie z siedzibą w Przyborowie
46	Towarzystwo Uniwersytetów Ludowych Lubuski Oddział Regionalny w Koźuchowie
47	Stowarzyszenie Właścicieli Domków Letniskowych „Ośrodka Wilcze” z siedzibą w Koźuchowie
48	Towarzystwo Przyjaciół Ziemi Koźuchowskiej z siedzibą w Koźuchowie
49	Liga Obrony Kraju – Zarząd Powiatowy w Nowej Soli
50	Stowarzyszenie Dzieci i Młodzieży Niepełnosprawnej „Pomóż nie będę sam” z siedzibą w Nowej Soli
51	Polski Związek Niewidomych Okręg Lubuski – Zarząd Koła w Nowej Soli
52	Polski Czerwony Krzyż – Zarząd Rejonowy w Nowej Soli
53	„Stowarzyszenie Przyjaciół Ziemi Otyńskiej” z siedzibą w Otyniu

Nr	Nazwa i siedziba organizacji pozarządowej
54	Stowarzyszenie Kultury Chrześcijańskiej „Chorał” z siedzibą w Nowej Soli
55	Stowarzyszenie Na Rzecz Rozwoju Gminy Kolsko z siedzibą w Kolsku
56	Stowarzyszenie „Lubuski Instytut Wymiany i Współpracy Młodzieży” z siedzibą w Nowej Soli
57	Stowarzyszenie na Rzecz Dzieci Niepełnosprawnych „Integracja Bez Barrier” z siedzibą w Nowej Soli
58	Stowarzyszenie „Wrik” z siedzibą w Bobrownikach, gm. Otyń
59	Stowarzyszenie „ Absolwentów i Przyjaciół Liceum Ogólnokształcącego im. K.K. Baczyńskiego” w Nowej Soli
60	Stowarzyszenie Przyjaciół Nowego Miasteczka z siedzibą w Nowym Miasteczku
61	Stowarzyszenie Przyjaciół Publicznej Szkoły Podstawowej im. Bolesława Krzywoustego w Koźuchowie
62	Stowarzyszenie GBB-Music z siedzibą w Nowej Soli
63	Stowarzyszenie Na Rzecz Rozwoju Wsi Żuków, gm. Nowe Miasteczko
64	Niezależne Stowarzyszenie „Romów” w Polsce z siedzibą w Nowej Soli
65	Stowarzyszenie „Nowosolski Uniwersytet Trzeciego Wieku” z siedzibą w Nowej Soli
66	Stowarzyszenie „Na Rzecz Rozwoju Wsi Broniszów i Radwanów”, obszar działania: Gmina Koźuchów
67	Stowarzyszenie Romów w Nowej Soli z siedzibą w Nowej Soli
68	Stowarzyszenie „Borowik” Na Rzecz Pomocy Publicznej Szkole Podstawowej w Borowie Wielkim
69	Stowarzyszenie Aktywnej Młodzieży „Szóstka” z siedzibą w Nowym Miasteczku
70	Stowarzyszenie „Przyjazna Wieś Książ Śląski” z siedzibą w Książu Śląskim, gm. Koźuchów
71	Stowarzyszenie Artystów Współczesnej Kultury Ludowej „Wierzbiczanki” z siedzibą w Bytomiu Odrzańskim
72	Stowarzyszenie Inicjatyw Twórczych „QUEST” z siedzibą w Nowej Soli
73	Stowarzyszenie Przyjaciół Studzieńca, z siedzibą Studzieniec, gm. Koźuchów
74	Stowarzyszenie Inicjatyw „DARFI” w Nowej Soli, z siedzibą w Nowej Soli
75	Stowarzyszenie Polski Klub Ekologiczny Okręg Lubuski z siedzibą w Nowej Soli
76	Stowarzyszenie „KOART” w Koźuchowie, z siedzibą w Koźuchowie
77	Stowarzyszenie Przyjaciół Sportu w Borowie Wielkim, z siedzibą Borów Wielki, gm. Nowe Miasteczko
78	Stowarzyszenie Działające na Rzecz SOSW „Radość” z siedzibą w Nowej Soli
79	Stowarzyszenie „Pomoc Szkole w Otyniu” z siedzibą w Otyniu
80	Stowarzyszenie „Lokalny Ośrodek Rozwoju Doradztwa i Szkoleń” z siedzibą w Nowej Soli
81	Stowarzyszenie na Rzecz Osób Niepełnosprawnych, Uzależnionych, Bezrobotnych EN - GED” z siedzibą w Koźuchowie
82	Stowarzyszenie „Europejskie Centrum Rozwoju Regionalnego” z siedzibą w Nowym Miasteczku
83	Stowarzyszenie Honorowych Dawców Krwi „Wiarus” z siedzibą w Koźuchowie
84	Stowarzyszenie Wspierania Rozwoju Letniska „Jodłów” z siedzibą w Jodłowie
85	Katolickie Stowarzyszenie „Bona – Fide” („W dobrej wierze”) przy Parafii Pw. Św. Marii Magdaleny z siedzibą w Nowym Miasteczku
86	Stowarzyszenie „Procosuchovia” na Rzecz Rozwoju i Promocji miasta i gminy Koźuchów z siedzibą w Koźuchowie
87	Polskie Stowarzyszenie Emerytów i Rencistów z siedzibą w Nowym Miasteczku
88	”Stowarzyszenie Inicjatyw Społecznych w Nowym Miasteczku” z siedzibą w Nowym Miasteczku
89	Stowarzyszenie Przyjaciół Sanktuarium Maryjnego w Otyniu z siedzibą w Otyniu
90	Stowarzyszenie „Lubuska Sieć LGD” z siedzibą w Nowym Miasteczku
91	Stowarzyszenie Artystyczne Młodzi Muzycy z siedzibą w Nowej Soli
92	Stowarzyszenie Krótkofalowców Wzgórz Dalkowskich „SP3KEY” z siedzib w Nowej Soli
93	Stowarzyszenie Nauczycieli i Wychowawców z siedzibą w Nowej Soli
94	Stowarzyszenie SULVOQ - Dom Mody i Sztuki z siedzibą w Modrzycy
95	Stowarzyszenie Chóralne „Sursum Corda” z siedzibą w Nowym Miasteczku
96	Stowarzyszenie „Automobilklub Nowa Sól”, z siedzibą w Nowej Soli

Nr	Nazwa i siedziba organizacji pozarządowej
97	Kożuchowskie Stowarzyszenie Bluesowe z siedzibą w Kożuchowie
98	Stowarzyszenie „Pomocna Dłoń” Nowej Soli
99	Stowarzyszenie „Czarna Struga” z siedzibą Książ Śląski, gm. Kożuchów
100	Stowarzyszenie Aktywni Solniczanie z siedzibą Solniki, gm. Kożuchów
101	Stowarzyszenie Społeczności Wiejskiej Gminy Bytom Odrzański z siedzibą w Bytomiu Odrzańskim
102	Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Stypułowa i Okolic z siedzibą Stypułów, gm. Kożuchów
103	Stowarzyszenie Romów w Nowej Soli „Integracja” z siedzibą w Nowej Soli
104	Stowarzyszenie Nowosolska Akademia Rozwoju z siedzibą w Nowej Soli
105	Stowarzyszenie Przyjaciół Wsi Lubuskich, Mirocin Górny, Mirocin Średni, Mirocin Dolny „Mirotką” z siedzibą Mirocin Średni, gm. Kożuchów
106	Stowarzyszenie „ Otyński Klub Miłośników Psów” w Otyniu, z siedzibą w Otyniu Osiedle nad Ochłą
107	Stowarzyszenie „Harmonia” z siedzibą w Bytomiu Odrzańskim
108	Stowarzyszenie Turystyki i Rekreacji „WIR” z siedzibą w Bytomiu Odrzańskim
109	Stowarzyszenie Polski Klub Lotów Dalekodystansowych „GRAND DISTANCE” z siedzibą Wrociszów, gm. Nowa Sól
110	Stowarzyszenie Edukacyjne „TUBA” z siedzibą w Kolsku
111	Stowarzyszenie Kulturalno- Muzyczne „BATUTA” z siedzibą w Kożuchowie
112	Stowarzyszenie „Nowa Edukacja” z siedzibą w Nowym Miasteczku
113	Stowarzyszenie Samodzielna Jednostka Strzelecka 3006 Nowa Sól Związku Strzeleckiego „Strzelec” Organizacji Społeczno – Wychowawczej z siedzibą w Siedlisku
114	Stowarzyszenie SOLANIZATORZY z siedzibą w Nowej Soli
115	Stowarzyszenie KLUB MAM z siedzibą w Nowej Soli
116	Nowosolskie Towarzystwo Miłośników Muzyki Chóralnej „VIVERE” z siedzibą w Nowej Soli
117	Stowarzyszenie Europejskie Centrum Innowacji z siedzibą w Nowej Soli
118	Stowarzyszenie „Towarzystwo Pomocy Ludziom” z siedzibą w Nowej Soli
119	Stowarzyszenie „Polski Klub Psa Rasowego” Dolnośląski Oddz. nr 3 z siedzibą w Siedlisku
120	Stowarzyszenie „Obywatele na rzecz Demokracji” z siedzibą w Szybie, gm. Nowe Miasteczko
121	Stowarzyszenie Pomocy dzieciom "SPES" z siedzibą w Kolsku
122	Stowarzyszenie Emerytów, Rencistów i Inwalidów z siedzibą w Niedoradzu, gm. Otyń
123	Stowarzyszenie P.A.R.K z siedzibą w Nowej Soli
124	Stowarzyszenie „Relacja” z siedzibą w Nowej Soli
125	Stowarzyszenie „Regionalny Klaster Motoryzacyjny” z siedzibą w Nowej Soli
126	Stowarzyszenie Ekologiczne „EKOjesionka” z siedzibą w Uściu gm. Kolsko
127	Stowarzyszenie Lokalna Grupa Działania „CYRUSIK” z siedzibą Czciradz, gm. Kożuchów
128	Stowarzyszenie KAROLAT z siedzibą w Siedlisku
129	Kożuchowskie Stowarzyszenie „AGOS” z siedzibą Podbrzezie Dolne, gm. Kożuchów
130	Lokalny Fundusz Grantowy Wzgórz Dalkowskich z siedzibą w Nowym Miasteczku

Spółeczność lokalna uczestniczy także w różnych imprezach zorganizowanych przez samorząd, organizacje itp. (np. zawodach sportowych, imprezach kulturalnych, imprezach kulturalno-rekreacyjnych, itp.). Przykładem aktywności mieszkańców są również następujące wydarzenia⁵:

- Turniej Rycerski w Kożuchowie - jest to najlepsze w Województwie Lubuskim, cieszące się ogromną oglądalnością wydarzenie związane ze średniowieczną kulturą i rycerstwem. W trakcie turnieju swoje umiejętności prezentują bractwa rycerskie z całej Polski tocząc liczne potyczki piesze i konne.

⁵ <http://www.turystyka.powiat-nowosolski.pl/index.php/pl/lokalne-imprezy-kulturalno-rekreacyjne>

- „Spring Rock Festiwal” – organizowany w Nowej Soli ogólnopolski przegląd zespołów rockowych, w trakcie którego społeczność, jak i turyści, bawić mogą się w rytmie rocka, bluesa i folku.
- „Regaty Smoczych Łodzi” – impreza sportowa organizowana cyklicznie. W nowosolskim kanale portowym gromadzi dużą liczbę kibiców mogących z brzegu śledzić przebieg całego wyścigu, w którym rywalizują osady nie tylko z Polski.
- „Święto Solan” - port rzeczny w Nowej Soli każdego roku zaprasza na Święto Solan. Impreza ta cieszy się ogromnym zainteresowaniem mieszkańców, jak również turystów, którzy licznie przybywają na nowosolską Aleję Gwiazd. Podczas imprezy odbywa się barwny korowód mieszkańców miasta oraz liczne koncerty gwiazd estrady.
- „Biesiada Zespołów Ludowych”- lokalna impreza organizowana przez Stowarzyszenie Artystów Współczesnej Kultury Ludowej Wierzbniczanki. Każdego roku na bytomskim rynku swoje możliwości prezentują zespoły muzyczne Ziemi Lubuskiej.
- „Odra Adventure” - kolejne wydarzenie powiązane z rzeką, która stanowi nieodzowny i historyczny element tutejszej kultury. W trakcie zawodów uczestnicy „Odra Adventure” zmagają się z nurtem Odry na własnoręcznie wybudowanych tratwach.
- „Wsiądź na Rower” - Starostwo Powiatowe, w ramach Europejskiego Dnia bez Samochodu, organizuje doroczną imprezę rowerową. Uczestnicy spotkania udają się na rajd rowerowy ulicami Nowej Soli, podczas którego organizowane są zawody sportowe, związane z tematyką rowerową.
- Festiwal Sztuki Ludowej i Jadła Regionalnego – festiwal organizowany rokrocznie od 2013 roku przez Fundację Twórczości Ludowej Cepeliada. Uczestnicy wydarzenia mogą spotkać się z rękodziełem i mają możliwość zasmakowania regionalnych przysmaków Ziemi Lubuskiej.
- Święto Bzów – przedsięwzięcie organizowane przez Fundację Karolat w Siedlisku na Zamku Karolat w Siedlisku, które na stałe wpisało się w regionalny kalendarz imprez.

1.5 Edukacja w powiecie

Większość placówek oświatowych funkcjonujących na terenie powiatu nowosolskiego zlokalizowanych jest w Nowej Soli. Zgodnie z podziałem kompetencji pomiędzy jednostki samorządu terytorialnego, za prowadzenie przedszkoli, szkół podstawowych oraz gimnazjów odpowiadają gminy, natomiast za szkolnictwo ponadgimnazjalne oraz szkoły specjalne - powiat. Szkoły ponadgimnazjalne mieszczą się w Nowej Soli i Koźuchowie. W stolicy powiatu funkcjonuje natomiast ośrodek zamiejscowy Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica z Krakowa.

Tabela 12 Wykaz placówek oświatowych działających na terenie powiatu nowosolskiego

Gmina	Placówki oświatowe
Gmina miejska Nowa Sól	Publiczne Przedszkole nr 1 Publiczne Przedszkole nr 2 Publiczne Przedszkole nr 5 Publiczne Przedszkole nr 6 im. Marii Konopnickiej Publiczne Przedszkole nr 7 Publiczne Przedszkole nr 8 Publiczne Przedszkole nr 9 Publiczne Przedszkole nr 11 Publiczne Przedszkole nr 12 Szkoła Podstawowa nr 1 im. Tadeusza Kościuszki Szkoła Podstawowa nr 2 im. Marii Konopnickiej

Gmina	Placówki oświatowe
	Szkoła Podstawowa nr 3 im. Juliana Tuwima Szkoła Podstawowa nr 5 im. im. Władysława Broniewskiego Szkoła Podstawowa nr 6 Szkoła Podstawowa nr 8 im. Janusza Korczaka Publiczne Gimnazjum nr 1 im. gen. Władysława Andersa Publiczne Gimnazjum nr 2 wraz z oddziałami integracyjnymi Publiczne Gimnazjum nr 3 im. Henryka Sienkiewicza Liceum Ogólnokształcące im. Krzysztofa Kamila Baczyńskiego Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 2 im. Marii Dąbrowskiej Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 3 im. Stanisława Staszica Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 4 im. Jana Pawła II Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego „Elektryk” Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy Akademia Górniczo-Hutnicza – Zamiejskowy Ośrodek Dydaktyczny w Nowej Soli Nowosolski Uniwersytet Trzeciego Wieku
Gmina miejsko-wiejska Bytom Odrzański	Przedszkole Publiczne Zespół Szkół im. Józefa Wybickiego
Gmina wiejska Nowa Sól	Przedszkole Publiczne w Lubięcinie Szkoła Podstawowa w Lubieszowie Szkoła Podstawowa w Przyborowie Zespół Szkół w Lubięcinie
Gmina miejsko-wiejska Kozuchów	Przedszkole Miejskie nr 1 w Kozuchowie Przedszkole Miejskie nr 3 w Kozuchowie Szkoła Podstawowa nr 1 w Kozuchowie Szkoła Podstawowa nr 2 w Kozuchowie Szkoła podstawowa w Broniszowie Szkoła podstawowa w Mirocinie Dolnym Szkoła podstawowa w Stypułowie Samorządowe Gimnazjum w Kozuchowie Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 5 w Kozuchowie
Gmina wiejska Otyń	Zespół Szkół w Otyniu Zespół Szkół w Niodoradzu
Gmina wiejska Siedlisko	Publiczne Przedszkole w Siedlisku Szkoła Podstawowa w Bielawach Zespół Placówek Oświatowych w Siedlisku
Gmina miejsko-wiejska Nowe Miasteczko	Zespół Szkół nr 1 w Nowym Miasteczku Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych nr 1 w Nowym Miasteczku
Gmina wiejska Kolsko	Przedszkole Publiczne w Kolsku Przedszkole Publiczne w Konotopie Szkoła Podstawowa im. Marii Skłodowskiej-Curie w Konotopie Szkoła Podstawowa w Kolsku Gimnazjum w Konotopie Gimnazjum Publiczne w Kolsku

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Na podstawie danych GUS, w roku szkolnym 2014/2015 w powiecie nowosolskim przewagę stanowili uczniowie szkół podstawowych. Znacznie mniej było uczniów w szkołach ponadgimnazjalnych, a najmniej w gimnazjach.

Tabela 13 Liczba uczniów na terenie powiatu nowosolskiego w latach 2013-2015

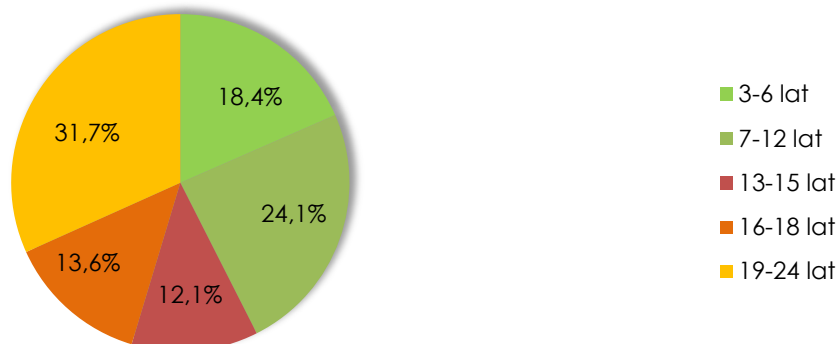
Typ szkoły:	Liczba placówek	Liczba oddziałów	Liczba uczniów
Przedszkola, oddziały przedszkolne w szkołach podstawowych, zespoły wychowania przedszkolnego i punkty przedszkolne (w nawiasie podano liczbę przedszkoli)	35 (23)	117	2725
gmina miejska Nowa Sól	11 (11)	50	1232
gmina miejsko-wiejska Bytom Odrzański	2 (1)	8	185
gmina miejsko-wiejska Koźuchów	8 (5)	23	494
gmina miejsko-wiejska Nowe Miasteczko	4 (1)	7	166
gmina wiejska Kolsko	2 (2)	5	121
gmina wiejska Nowa Sól	4 (1)	9	188
gmina wiejska Otyń	4 (1)	10	210
gmina wiejska Siedlisko	2 (1)	5	129
Szkoły podstawowe dla dzieci i młodzieży	25	254	4950
gmina miejska Nowa Sól	8	105	2179
gmina miejsko-wiejska Bytom Odrzański	1	17	367
gmina miejsko-wiejska Koźuchów	4	44	885
gmina miejsko-wiejska Nowe Miasteczko	2	19	322
gmina wiejska Kolsko	2	12	210
gmina wiejska Nowa Sól	3	21	351
gmina wiejska Otyń	3	24	409
gmina wiejska Siedlisko	2	12	227
Gimnazja dla dzieci i młodzieży	14	125	2497
gmina miejska Nowa Sól	5	60	1174
gmina miejsko-wiejska Bytom Odrzański	1	7	176
gmina miejsko-wiejska Koźuchów	1	18	436
gmina miejsko-wiejska Nowe Miasteczko	1	11	168
gmina wiejska Kolsko	2	6	107
gmina wiejska Nowa Sól	1	5	75
gmina wiejska Otyń	2	12	243
gmina wiejska Siedlisko	1	6	118
Zasadnicze szkoły zawodowe dla młodzieży	6	21	462
Szkoły specjalne przysposabiające do pracy	1	3	15
Licea ogólnokształcące dla młodzieży	2	23	649
Licea profilowane dla młodzieży	-	-	-
Technika dla młodzieży	6	53	1268
Szkoły policealne	3	6	179
Szkoły dla dorosłych			
gimnazja	1	5	174
licea ogólnokształcące	4	13	448
technika	1	1	5

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Analiza powyższego zestawienia wskazuje także na fakt, że młodzież chętniej wybiera technika, które dają możliwość zdobycia atrakcyjnego zawodu, stąd do liceów ogólnokształcących uczęszcza o połowę mniej uczniów. Sporym zainteresowaniem wśród młodzieży cieszą się także szkoły zawodowe, natomiast bardzo rzadko wybierane są szkoły policealne. Możliwość uzyskania zawodu cieszy się dużym zainteresowaniem wśród uczniów.

Najlicniejszą grupą wiekową ze względu na edukację w powiecie nowosolskim jest młodzież w wieku 19-24. Stanowią oni 31,7% ogółu kształcących się osób.

Rysunek 7 Edukacyjne grupy wiekowe



Źródło: Narodowy Spis Powszechny 2011

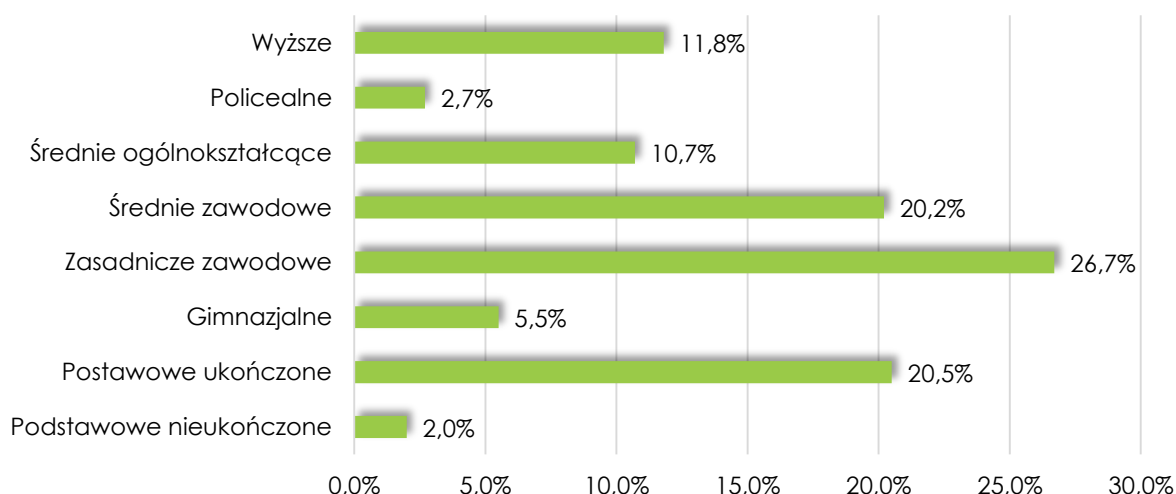
Dane statystyczne Głównego Urzędu Statystycznego w Zielonej Górze wskazują, iż spośród 16 490 studentów w województwie lubuskim, niecałe 18% z nich studiuje w Nowej Soli w ośrodku zamiejscowym Akademii Górniczo-Hutniczej im. Stanisława Staszica z Krakowa. Odsetek ten wzrasta z roku na rok, co świadczy o dużym zainteresowaniu uczelnią wśród młodzieży chętnej kontynuować edukację. Wśród studentów uczelni wyższych, w powiecie nowosolskim przeważają głównie absolwenci liceów ogólnokształcących oraz techników.

Oprócz zamiejscowego ośrodka AGH w Nowej Soli, istotną rolę w systemie kształcenia wyższego ogrywa Uniwersytet Zielonogórski, jeden z najmłodszych uniwersytetów w Polsce. Uczelnia posiada nowoczesną infrastrukturę badawczo-rozwojową i świadczy usługi transferu technologii do biznesu. W strukturach uczelni działa Centrum Transferu Przedsiębiorczości i Transferu Technologii oraz Inkubator Przedsiębiorczości. Kluczowymi wydziałami, kształcącymi kadrę dla regionalnego biznesu są: wydział mechaniczny, wydział elektrotechniki, informatyki i telekomunikacji, wydział matematyki i wydział środowiska. Z racji tego Uniwersytet jest partnerem strategicznym dla Kostrzyńsko-Słubickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej.

1.6 Poziom wykształcenia mieszkańców

W powiecie nowosolskim znaczna część mieszkańców posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz średnie zawodowe. Dużą grupę stanowią również osoby z wykształceniem podstawowym. Jedynie 11,8% zbiorowości posiada wykształcenie wyższe, jednak optymistyczny jest fakt, że z roku na rok absolwentów uczelni wyższych przybywa. Przyczyną tej tendencji jest zapewne współpraca Kostrzyńsko-Słubickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej z Uniwersytetem Zielonogórskim oraz współpraca z Parkiem Technologicznym, którego zadaniem jest dokształcanie kadry wśród pracowników i przedsiębiorców.

Rysunek 8 Struktura wykształcenia mieszkańców powiatu nowosolskiego



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

1.7 Wykluczenie społeczne a pomoc socjalna w powiecie

W powiecie nowosolskim działania pomocy społecznej realizowane są na szczeblu powiatowym przez Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Nowej Soli, natomiast na szczeblu gminnym zadania realizowane są przez 8 ośrodków pomocy społecznej w poszczególnych gminach powiatu tj. Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Nowej Soli, Ośrodek Pomocy Społecznej w Bytomiu Odrzańskim, Ośrodek Pomocy Społecznej w Koźuchowie, Ośrodek Pomocy Społecznej w Nowym Miasteczku, Ośrodek Pomocy Społecznej w Kolsku, Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Kiełczu, Ośrodek Pomocy Społecznej w Otyniu, Ośrodek Pomocy Społecznej w Siedlisku. Zadania powiatu z zakresu pomocy społecznej realizują trzy jednostki organizacyjne⁶:

- Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie (PCPR),
- Placówki Opiekuńczo-Wychowawcze w Koźuchowie,
- Dom Pomocy Społecznej w Koźuchowie.

Przedmiotem działania Centrum jest realizacja zadań, w szczególności z zakresu pomocy społecznej, pieczy zastępczej, przeciwdziałania przemocy w rodzinie oraz zadań z zakresu rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych – należących do właściwości powiatu. W jego ramach działają następujące zespoły:

- Zespół ds. pieczy zastępczej, który zajmuje się kwestiami rodzin zastępczych, usamodzielnienia oraz odpłatność rodziców za pobyt dziecka w placówkach i rodzinach zastępczych;
- Zespół ds. pomocy społecznej i przeciwdziałania przemocy w rodzinie, który zajmuje się problematyką usamodzielnienia osób opuszczających placówki, skierowania do placówek, odpłatnością rodziców, umieszczaniem w domu pomocy społecznej, przeciwdziałaniem przemocy w rodzinie, a także opracowywaniem programów ośtonowych;

⁶ Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Nowosolskim na lata 2015-2025

- Zespół ds. rehabilitacji społecznej, który zajmuje się turnusami rehabilitacyjnymi, dofinansowaniem sportu, kultury, rekreacji i turystyki, dofinansowaniem likwidacji barier: architektonicznych, technicznych, w komunikowaniu się, warsztatami terapii zajęciowej (WTZ), dofinansowaniem sprzętu rehabilitacyjnego oraz dofinansowaniem zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne i środki pomocnicze;
- Zespół ds. obsługi i administracji;
- Zespół ds. finansów⁷.

Dane zawarte w Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych Powiatu Nowosolskiego na lata 2015-2015, nad którą w chwili obecnej pracuje Starostwo Powiatowe w Nowej Soli, uzupełnione o dane Głównego Urzędu Statystycznego wskazują, że główną przyczyną korzystania ze wsparcia pomocy społecznej w powiecie nowosolskim jest ubóstwo. Problem ten istotnie wiąże się z bezrobociem, które jest kolejną pobudką do korzystania z pomocy socjalnej. Liczba rodzin korzystających z pomocy na skutek ubóstwa na przestrzeni lat 2003-2004 maleje, jednak wciąż utrzymuje się na wysokim poziomie. Dość poważnym problem w powiecie nowosolskim jest również niepełnosprawność, długotrwała lub ciężka choroba oraz bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych.

Powyższy stan potwierdzają dane zamieszczone w tabeli, które wskazują, iż głównym powodem przyznania pomocy socjalnej w powiecie nowosolskim w 2014 roku było ubóstwo (2418 wydanych decyzji), bezrobocie (2119), długotrwała lub ciężka choroba (13848) oraz bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i prowadzenia gospodarstwa domowego (526). W przypadku potrzeby ochrony ofiar handlu, trudności w integracji osób, które otrzymały status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą i klęsk żywiołowych/ekologicznych nie wydano żadnych decyzji.

Tabela 14 Powody przyznania pomocy rodzinie i liczba wydanych decyzji w powiecie nowosolskim w 2014 roku

Powody przyznania pomocy	Liczba wydanych decyzji w 2014 roku
ubóstwo	2418
sieroctwo	2
bezdolność	120
potrzeba ochrony macierzyństwa	292
bezrobocie	2119
niepełnosprawność	1217
długotrwała lub ciężka choroba	1348
bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych i prowadzenia gospodarstwa domowego	526
przemoc w rodzinie	37
potrzeba ochrony ofiar handlu ludźmi	0
alkoholizm	203
narkomania	9
trudności w przystosowaniu do życia po zwolnieniu z zakładu karnego	91
trudności w integracji osób, które otrzymały status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą	0

⁷ Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Nowej Soli, <http://www.pcpnowasol.pl/>.

Powody przyznania pomocy	Liczba wydanych decyzji w 2014 roku
zdarzenie losowe	19
sytuacja kryzysowa	6
klęska żywiołowa lub ekologiczna	0

Źródło: Bank Danych Lokalnych

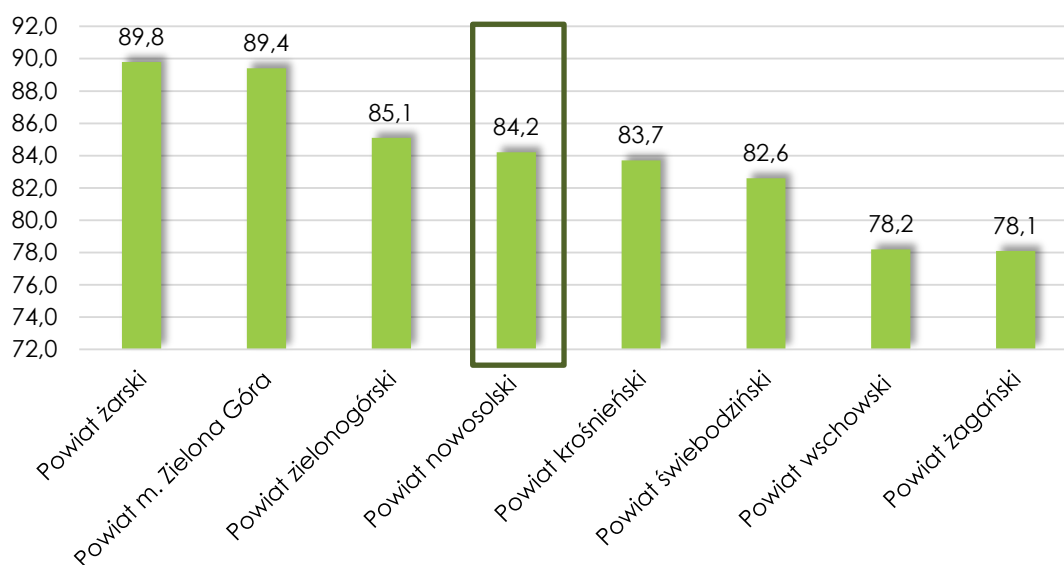
Najogólniej wskazać można, że powiat w ramach zadań z zakresu pomocy społecznej i rozwiązywania problemów społecznych realizuje następujące zadania:⁸

- Pomoc społeczna, w tym m.in. opracowanie i realizacja strategii rozwiązywania problemów społecznych, wsparcie cudzoziemców, prowadzenie domów pomocy społecznej, mieszkań chronionych, ośrodków interwencji kryzysowej, usamodzielnianie oraz pomoc w integracji ze środowiskiem osób, które opuszczają placówki dla dzieci i młodzieży;
- Wspieranie rodziny i pieczy zastępczej;
- Przeciwdziałanie przemocy w rodzinie;
- Wsparcie, w tym rehabilitacji społecznej osób niepełnosprawnych i z zaburzeniami psychicznymi.

1.8 Zatrudnienie

Rysunek 10 prezentuje przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w relacji do średniej krajowej dla wszystkich powiatów podregionu zielonogórskiego w 2014 roku. W powiecie nowosolskim przeciętne miesięczne wynagrodzenie stanowiło 84,2% średniej krajowej, natomiast dla porównania, w powiecie żarskim odsetek ten wyniósł 89,8%, a w powiecie żagańskim – 78,1%. Na tle wszystkich ośmiu powiatów podregionu zielonogórskiego, powiat nowosolski plasuje się w tej kategorii na czwartej pozycji.

Rysunek 9 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w relacji do średniej krajowej (Polska=100) w 2014 roku w powiecie nowosolskim i pozostałych powiatach podregionu zielonogórskiego



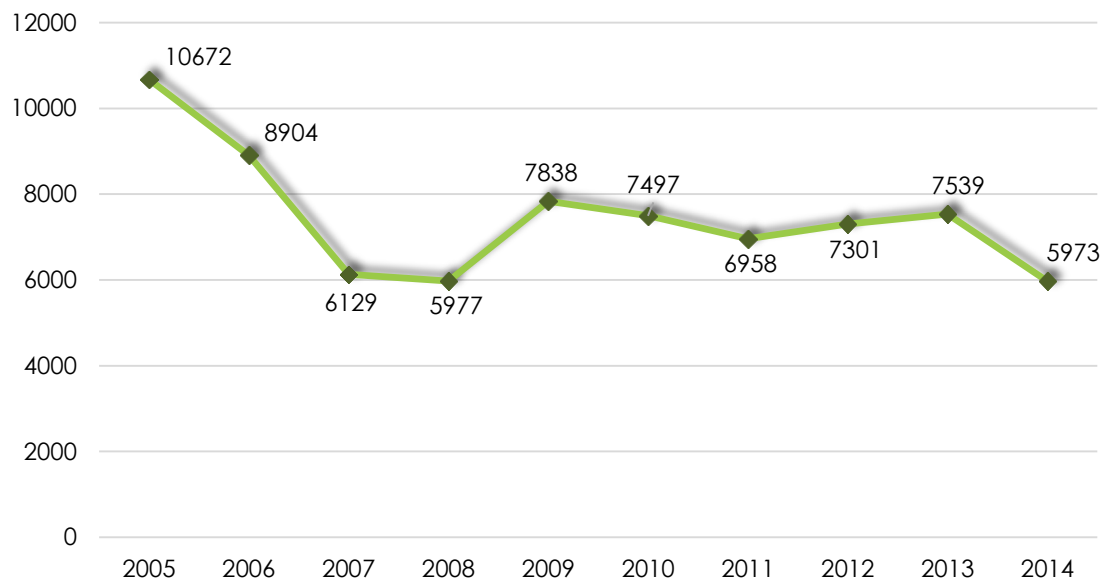
Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

⁸ Strategia Rozwoju Powiatu Nowosolskiego na lata 2015-2025

1.9 Bezrobocie

Na przestrzeni lat 2005-2010, największy spadek liczby osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie nowosolskim nastąpił w roku 2006 (spadek o 1768 osób w stosunku do roku poprzedzającego). Największy wzrost liczby bezrobotnych odnotowano z kolei w roku 2009 (wzrost o 1861 osób). W 2014 roku liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie nowosolskim wyniosła 5973, co stanowi spadek o 1566 w stosunku do roku 2013 i spadek o 4699 w stosunku do roku 2005.

Rysunek 10 Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie nowosolskim na przestrzeni lat 2005-2014 (stan na 31.12 danego roku)



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Największą liczbę zarejestrowanych bezrobotnych w 2014 roku odnotowano w mieście Nowa Sól (2344 osób, tj. 39,2% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie) oraz w gminie Kożuchów (1426 osób, tj. 23,9%). Najmniejsza liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych dotyczyła z kolei gminy Kolsko (211 osób, tj. 3,5% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie), gminy Siedlisko (293 osoby, tj. 4,9%) oraz gminy Siedlisko (293 osoby, tj. 4,9%).

Tabela 15 Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w poszczególnych gminach powiatu nowosolskiego (stan na 31.12.2014 r.)

Gmina	liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych	% udział w ogólnej liczbie osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie
Nowa Sól (miasto)	2344	39,2%
Nowa Sól (wieś)	518	8,7%
Bytom Odrzański	293	4,9%
Kolsko	211	3,5%
Kożuchów	1426	23,9%
Nowe Miasteczko	438	7,3%
Otyń	450	7,5%
Siedlisko	293	4,9%
Powiat nowosolski	5973	100,0%

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Ponad połowę osób bezrobotnych zarejestrowanych w 2014 r. w powiecie nowosolskim stanowiły kobiety (54,3%), a blisko 60% osoby zamieszkałe w mieście. Należy zwrócić uwagę, że zdecydowaną większość zarejestrowanych osób bezrobotnych (83,8%) stanowiły osoby poprzednio pracujące, wśród których 109 osób (tj. 2,2%) zostało zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Tabela 16 Struktura osób bezrobotnych zarejestrowanych w 2014 r. w powiecie nowosolskim według płci, miejsca zamieszkania i doświadczenia zawodowego

Wyszczególnienie	liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych	%
kobiety	3241	54,3%
mężczyźni	2732	45,7%
zamieszkali na wsi	2443	40,9%
zamieszkali w mieście	3530	59,1%
osoby poprzednio pracujące	5003	83,8%
osoby dotychczas niepracujące	970	16,2%

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

1.10 Gospodarka

Gospodarka powiatu nowosolskiego jest bardzo zróżnicowana i obejmuje rolnictwo, leśnictwo, przemysł oraz działalność usługową. Kluczowym ośrodkiem gospodarczym jest miasto Nowa Sól, trzecie co do wielkości miasto województwa lubuskiego, po Gorzowie Wielkopolskim i Zielonej Górze. Nowa Sól z perspektywy województwa określana jest jako ważny ośrodek gospodarczy, usytuowany na osi przyspieszonego rozwoju, przebiegającej od Gorzowa Wielkopolskiego poprzez Zieloną Górę do Nowej Soli. Nowa Sól wskazywana jest także jako ważny element „Lubuskiego Trójmiasta”, który tworzy wraz z Zieloną Górą i Sulechowem.

Przed okresem transformacji gospodarka miasta opierała się na przemyśle odlewniczym oraz włókienniczym, jednak na skutek transformacji wiele zakładów ogłosiło upadłość.

Obecnie w gospodarce powiatu duże znaczenie ma rolnictwo, a znaczną powierzchnię 51,26% zajmują użytki rolne⁹. Jakość gleb w powiecie jest więc bardzo istotnym czynnikiem dla rozwoju rolnictwa, warunkującym wysokość i jakość uzyskiwanych plonów. Gleby w powiecie są w 51,0% V i VI klasy bonitacyjnej, ale też występują gleby bardzo urodzajne tj. mady nadodrzańskie. Największy udział powierzchni użytków rolnych w ogólnej powierzchni mają gmina miejsko-wiejska Nowe Miasteczko, gmina miejsko-wiejska Kożuchów, gmina miejsko-wiejska Bytom Odrzański oraz gmina wiejska Siedlisko¹⁰. Na terenie powiatu rozwinięty jest przemysł drobiarski, a szczególnie produkcja jaj. Dynamicznie też rozwija się przetwórstwo rolne.

Sporą część powierzchni powiatu stanowią lasy i grunty leśne. Powierzchnia lasów ogółem wynosi 257,29 ha, w tym 250,70 to lasy publiczne. Administracyjnie należą do nadleśnictw: Nowa Sól, Szprotawa, Przytok, Sława Śląska, Sulechów, Wolsztyn i Głogów. W poszczególnych nadleśnictwach charakter terenów leśnych jest zróżnicowany. Lasy z pozostałych nadleśnictw mają mniejsze znaczenie ze względu na zajmowany mały obszar na terenie powiatu nowosolskiego. Lasy mają dla powiatu bardzo duże znaczenie, praktycznie w całości chronią m.in. przed wpływem zanieczyszczeń z Głogowsko-Legnickiego Okręgu Przemysłowego.¹¹

W 2014 roku liczba podmiotów gospodarczych funkcjonujących na terenie powiatu nowosolskiego wyniosła 7185, co stanowi najwyższą wartość na przestrzeni lat 2005-2014.

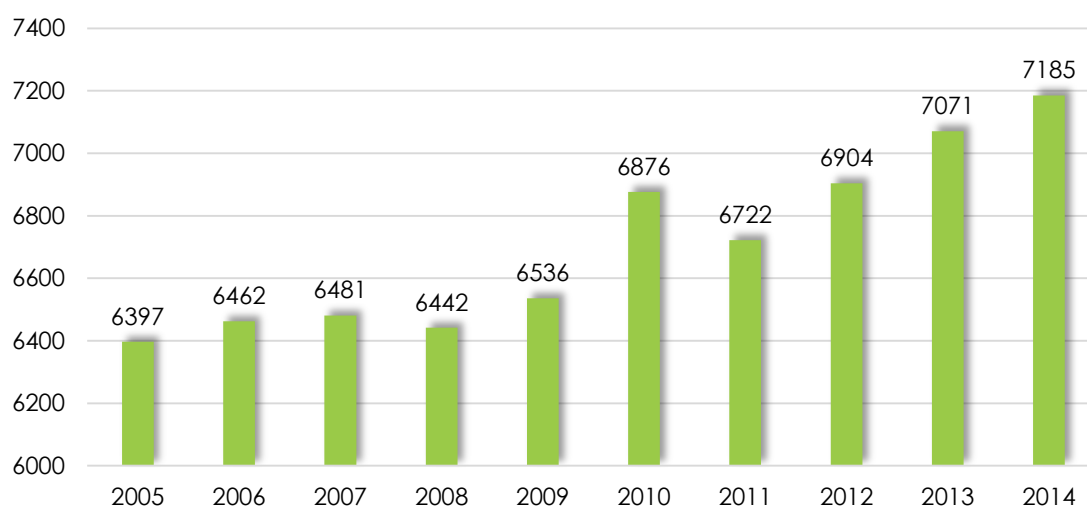
⁹ Strategia Rozwoju Powiatu Nowosolskiego na lata 2015-2025

¹⁰ Plan Rozwoju Lokalnego Powiatu Nowosolskiego na lata 2008-2011

¹¹ Stan na 01.01.2015, Wydział Geodezji i Gospodarki Nieruchomości Starostwa Powiatowego w Nowej Soli.

Należy zwrócić uwagę, że w 2014 roku liczba podmiotów wzrosła o 1,6% w stosunku do roku poprzedzającego oraz o 12,3% w stosunku do roku 2005.

Rysunek 11 Liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w rejestrze REGON w 2014 roku



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Największa koncentracja przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie powiatu nowosolskiego ma miejsce w mieście Nowa Sól, gdzie w 2014 roku zarejestrowana tam była dokładnie połowa wszystkich podmiotów gospodarczych powiatu. Na kolejnej pozycji uplasowała się gmina Koźuchów, gdzie odsetek ten wyniósł 18,1%. Warto także zwrócić uwagę, że w gminach takich jak: Kolsko czy Siedlisko, zarejestrowanych było zaledwie po ok. 3% wszystkich podmiotów.

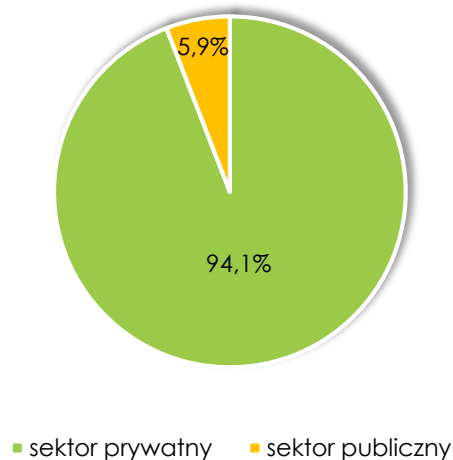
Tabela 17 Liczba przedsiębiorstw zarejestrowanych w poszczególnych gminach powiatu nowosolskiego w 2015 roku

Gmina	liczba zarejestrowanych przedsiębiorstw	% udział w ogólnej liczbie przedsiębiorstw zarejestrowanych w powiecie
Nowa Sól (miasto)	3589	50,0%
Nowa Sól (wieś)	487	6,8%
Bytom Odrzański	397	5,5%
Kolsko	220	3,1%
Koźuchów	1302	18,1%
Nowe Miasteczko	393	5,5%
Otyń	586	8,2%
Siedlisko	211	2,9%
RAZEM	7185	100,0%

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Wśród podmiotów gospodarczych funkcjonujących na terenie powiatu nowosolskiego w 2014 roku zdecydowanie dominowały podmioty z sektora prywatnego (94,1%). Podmioty należące do sektora publicznego stanowiły z kolei 5,9% ogółu zarejestrowanych podmiotów.

Rysunek 12 Struktura przedsiębiorstw zarejestrowanych w 2014 roku w powiecie nowosolskim według formy własności



Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Wśród podmiotów zarejestrowanych w powiecie nowosolskim, w 2014 roku zdecydowanie dominowały mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające od 0-9 pracowników (95,45%, tj. 6858 podmiotów). Przedsiębiorstwa zatrudniające 250 pracowników i więcej stanowiły zaledwie 0,04% ogółu podmiotów, a ich liczba wyniosła 3.

Tabela 18 Liczba podmiotów zarejestrowanych w powiecie nowosolskim w 2014 roku według liczby zatrudnianych pracowników

Liczba zatrudnianych pracowników	liczba zarejestrowanych przedsiębiorstw	% udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych przedsiębiorstw
0-9 pracowników	6858	95,45%
10-49 pracowników	268	3,73%
50-249 pracowników	56	0,78%
250 pracowników i więcej	3	0,04%
RAZEM	7185	100,00%

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

W tabeli 19 zaprezentowano strukturę podmiotów gospodarczych w poszczególnych gminach powiatu nowosolskiego. Należy zwrócić uwagę, że każde z 3 dużych przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie powiatu, zlokalizowane jest w mieście Nowa Sól. W mieście tym dostrzega się także zdecydowaną koncentrację średnich przedsiębiorstw, zatrudniających od 40 do 249 pracowników – 75% wszystkich średnich przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie powiatu zlokalizowanych jest właśnie w mieście Nowa Sól.

Tabela 19 Liczba podmiotów zarejestrowanych w 2014 roku w poszczególnych gminach powiatu nowosolskiego według liczby zatrudnianych pracowników

Gmina	0-9 pracowników		10-49 pracowników		40-249 pracowników		powyżej 250 pracowników	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Nowa Sól (miasto)	3394	49,5%	150	56,0%	42	75,0%	3	100,0%
Nowa Sól (wieś)	465	5,6%	21	4,9%	1	3,6%	0	0,0%
Bytom Odrzański	382	3,1%	13	3,0%	2	0,0%	0	0,0%
Kolsko	212	18,4%	8	12,7%	0	12,5%	0	0,0%
Koźuchów	1261	6,8%	34	7,8%	7	1,8%	0	0,0%

Gmina	0-9 pracowników		10-49 pracowników		40-249 pracowników		powyżej 250 pracowników	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Nowe Miasteczko	379	5,5%	13	4,9%	1	1,8%	0	0,0%
Otyń	564	8,2%	19	7,1%	3	5,4%	0	0,0%
Siedlisko	201	2,9%	10	3,7%	0	0,0%	0	0,0%
RAZEM	6858	100,0%	268	100,0%	56	100,0%	3	100,0%

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

¼ wszystkich przedsiębiorstw funkcjonujących w 2014 roku w powiecie nowosolskim zarejestrowana była w sekcji G (zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle). W 2014 roku największy wzrost liczby podmiotów w stosunku do roku poprzedzającego odnotowano w sekcji F (budownictwo) – wzrost o 60 podmiotów. Największe spadki dostrzega się z kolei w sekcjach A i G (odpowiednio: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oraz handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) – w każdej z tych sekcji nastąpił spadek liczby podmiotów o 21.

Tabela 20 Struktura podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w 2014 w powiecie nowosolskim według sekcji/obszaru działalności

Sekcja/obszar działalności		Struktura podmiotów w mieście		Zmiana w skali roku	
		N	%	N	%
Sekcja A	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	211	2,9%	-21	-9,1%
Sekcja B	Górnictwo i wydobywanie	5	0,1%	0	0,0%
Sekcja C	Przetwórstwo przemysłowe	654	9,1%	17	2,7%
Sekcja D	Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych	12	0,2%	1	9,1%
Sekcja E	Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją	30	0,4%	0	0,0%
Sekcja F	Budownictwo	1040	14,5%	60	6,1%
Sekcja G	Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	1806	25,1%	-21	-1,1%
Sekcja H	Transport i gospodarka magazynowa	386	5,4%	8	2,1%
Sekcja I	Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	161	2,2%	-5	-3,0%
Sekcja J	Informacja i komunikacja	91	1,3%	0	0,0%
Sekcja K	Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	160	2,2%	-7	-4,2%
Sekcja L	Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	923	12,8%	21	2,3%
Sekcja M	Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	376	5,2%	2	0,5%

Sekcja/obszar działalności		Struktura podmiotów w mieście		Zmiana w skali roku	
		N	%	N	%
Sekcja N	Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	143	2,0%	21	17,2%
Sekcja O	Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne	44	0,6%	1	2,3%
Sekcja P	Edukacja	218	3,0%	-2	-0,9%
Sekcja Q	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	329	4,6%	2	0,6%
Sekcja R	Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	132	1,8%	5	3,9%
Sekcje S i T	Pozostała działalność usługowa i gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	464	6,5%	32	7,4%
Sekcja U	Organizacje i zespoły eksterytorialne	0	0,0%	0	0,0%

Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

1.11 Innowacje w kontekście rozwoju gospodarczego w powiecie

- **Kostrzyńsko-Słubicka Specjalna Strefa Ekonomiczna (KSSSE)**

Sytuacja gospodarcza powiatu nowosolskiego, który w latach 90-tych XX wieku uległ zapaści gospodarczej, diametralnie zmieniła się w 2005 roku wraz z powstaniem Kostrzyńsko-Słubickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (KSSSE). Została ona utworzona na mocy rozporządzenia Rady Ministrów z 1997 roku w celu wspierania rozwoju gospodarczego północno - zachodniej Polski, w szczególności województwa lubuskiego.

Strefa jest zarządzana przez spółkę zarządzającą o nazwie tożsamej z nazwą strefy: Kostrzyńsko - Słubicką Specjalną Strefą Ekonomiczną S.A. z siedzibą w Kostrzynie nad Odrą. Akcjonariuszami spółki są: Skarb Państwa oraz miasta i gminy: Kostrzyn nad Odrą, Słubice, Gorzów Wlkp., Nowa Sól, Gubin i Bytom Odrzański.

Podstrefa Kostrzyńsko-Słubickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej jest sercem biznesowym powiatu nowosolskiego, a dokładniej miasta Nowa Sól. Powstanie strefy przyczyniło się do gospodarczego rozwoju miasta, które stało się strategicznym ośrodkiem zatrudniającym mieszkańców powiatu. Oferuje bogaty wybór terenów w pełni przygotowanych do rozpoczęcia inwestycji od zaraz. Daje ulgi i preferencje podatkowe zagwarantowane prawnie przez polski rząd i parlament. Zwolnienia podatkowe w Kostrzyńsko-Słubickiej Specjalnej Strefie Ekonomicznej są największą dostępną ulgą finansową obowiązującą obecnie w Polsce. Dzięki temu inwestycje realizowane są w komfortowych dla inwestora warunkach, a sprawność spółki zarządzającej strefą znacznie ułatwia firmom rozpoczęcie i prowadzenie działalności gospodarczej w Polsce.

Na terenie podstrefy w Nowej Soli dominuje branża motoryzacyjna (5 jednostek), następnie spożywcza, elektroniczna, odlewnicza i metalowa oraz meblarska. W Nowej Soli działają również firmy branży spożywczej, elektrotechnicznej, budowy maszyn i urządzeń oraz produkcji opakowań kartonowych, które charakteryzują się dużym stopniem innowacyjności.

W Bytomiu Odrzańskim natomiast na podstrefie KSSSE działa jedna firma, która zajmuje się produkcją wyrobów ozdobnych. Poza Nową Solą znaczące zakłady produkcyjne funkcjonują w Koźuchowie (motoryzacja i wyroby ze stali), Siedlisku (branża motoryzacyjna) i Otyniu (produkcja opraw oświetleniowych). Produkcja rolna to głównie uprawa warzyw (m.in. szparagi i rzodkiewki w gminie Nowe Miasteczko), reaktywowane są również uprawy winnej latorośli. Na niezagospodarowanych użytkach rolnych rośnie „dziko” szereg roślin leczniczych (ziół), które przy odpowiednim zagospodarowaniu mogą się stać atrakcyjnym towarem produkcyjnym zarówno dla przemysłu krajowego jak i na eksport.

Spora większość przedsiębiorstw w powiecie nowosolskim znajduje się na terenie Nowej Soli, która jest wiodącym ośrodkiem gospodarczym powiatu. Zostały one zaprezentowane w tabeli poniżej.¹²

Tabela 21 Wykaz innowacyjnych podmiotów gospodarczych na terenie powiatu nowosolskiego

NR	Nazwa i siedziba organizacji oraz profil działalności
1	Zakład Produkcji Opakowań KARTON PAK S.A z Nowej Soli – producent opakowań kartonowych
2	Zakłady Jajczarskie „OVOPOL” sp. z o.o. z Nowej Soli – producent wyrobów jajczarskich
3	OMNIMODO z Nowej Soli - firma zajmuje się szyciem i projektowaniem odzieży ochronnej i roboczej
4	PneuMAR s. c. z Siedliska – firma specjalizuje się w profesjonalnej regeneracji podzespołów pneumatyki hamulcowej i zawieszenia do wszelkiego rodzaju pojazdów ciężarowych, przyczep i naczep.
5	Przedsiębiorstwo Projektowo - Produkcyjne TECHNICAL Sp. z o.o. z Nowej Soli – producent maszyn i urządzeń odlewniczych
6	VOIT Polska sp. z o.o. z Nowej Soli – firma produkuje odlewy ciśnieniowe ze stopów aluminium, na potrzeby przemysłu motoryzacyjnego, AGD oraz automatyki przemysłowej.
7	AB Foods Polska Sp. z o.o., z Nowej Soli - fabryka wytwarza ponad 200 produktów kuchni orientalnej (m.in.: dodatki, makarony, sosy, przyprawy).
8	BCC Polska sp. z o.o. - z Nowej Soli – firma produkuje i sprzedaje pojazdy (samochody oraz przyczepy) wyposażone do sprzedaży bezpośredniej, pojazdy reklamowe, nadwozia wielkogabarytowe typu grand-volume oraz zabudowy izotermiczne.
9	GEDIA POLAND Sp. z o.o. z Nowej soli – firma jest producentem części z blach stalowych i aluminiowych dla przemysłu samochodowego.
10	Mazel M. H. Mazurkiewicz sp. j., z Nowej Soli - spółka realizuje kompleksowo usługi z zakresu instalacji elektrycznych, automatyki przemysłowej i energetyki zawodowej.
11	JOST Sp. z o.o. z Nowej Soli – firma na potrzeby przemysłu motoryzacyjnego produkuje trzy grupy produktów: dysze przyczep, łąpy, i siodła.
12	Nord Zakłady Produkcyjne Sp. z o.o., z Nowej Soli - firma oferująca inteligentne rozwiązania mechanicznej i elektronicznej techniki napędowej.

- **Interior – Park Technologiczny Nowa Sól**

Jednym z innowacyjnych rozwiązań zapoczątkowanych na terenie podstrefy KSSSE w Nowej Soli jest projekt Interior w postaci parku naukowo-technologicznego. Głównym celem inicjatywy jest wsparcie przedsiębiorców i pracowników podstrefy poprzez budowę platformy współpracy przemysłu z nauką i otoczeniem biznesu oraz stworzenie sprzyjających warunków do powstawania nowych, innowacyjnych przedsiębiorstw. Misja projektu zawiera się w 3 podstawowych celach:¹³

¹² <http://www.innowacje.lubuskie.pl/powiat-nowosolski.html>

¹³ <http://www.parkinterior.pl/parkinterior/Park/Misja>

- Zbudowanie trwałej relacji pomiędzy przemysłem a nauką, podnoszących konkurencyjność gospodarczą regionu oraz zmniejszających ryzyko relokacji przemysłu do innych lokalizacji;
- Zainicjowanie warunków do powstania nowoczesnego środowiska otoczenia biznesu, zachęcającego do kreowania i inkubowania nowych podmiotów gospodarczych i rozwoju istniejących;
- Stworzenie aktywnych centrów badawczych skupiających się wokół potrzeb przemysłu

- **Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej**

Organizacja Pracodawców Ziemi Lubuskiej z oddziałem w Nowej Soli to kolejny podmiot wspierający przedsiębiorców powiatu nowosolskiego. Od 1991 roku prowadzi inicjatywy na rzecz gospodarki lokalnej w postaci współpracy z partnerami zagranicznymi, organizacji szkoleń i seminariów skierowanymi do przedsiębiorców oraz pracowników, a także wizyt studyjnych. Stowarzyszenie służy pomocą doradczą w zakresie zakładania oraz prowadzenia działalności gospodarczej oraz pozyskiwania środków z Unii Europejskiej. Prowadzi biuro kooperacji polsko-niemieckiej. Realizuje projekty związane ze współpracą nauki z gospodarką. Kreuje postawy innowacyjne. Wydaje magazyn „Biznes Lubuski”. Organizacja uczestniczy w Krajowym Systemie Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw. Oprócz oddziału nowosolskiego, który prowadzi biuro Lubuskiego Funduszu Pożyczkowego OPZL posiada także oddziały w Zielonej Górze, Żarach oraz Wschowie.¹⁴

OPZL wchodzi w skład Konfederacji Lewiatan. Misją Konfederacji Lewiatan jest ochrona praw i reprezentowanie interesów zrzeszonych członków wobec związków zawodowych pracowników, organów władzy i administracji państwowej, a także samorządu terytorialnego. OPZL reprezentuje Lewiatan w Powiatowej Radzie Rynku Pracy.

1.12 Walory turystyczne powiatu

Powiat nowosolski jest atrakcyjny pod względem walorów turystycznych. O jego atrakcyjności decyduje przede wszystkim malownicze położenie pośród lasów, duży jego obszar zajmują też tereny prawnie chronione.

Atrakcją powiatu jest przepływająca przez region rzeka Odra, która pozwala na uprawianie turystyki wodnej i podziwianie piękna rzeki wraz z terenami przy niej leżącymi. Powiat ma bogate i różnorodne środowisko przyrodnicze z unikatowymi w skali Europy łęgami i starorzeczami, bogatą i cenną przyrodą na Pojezierzu Sławskim oraz urozmaiconą rzeźbą terenu Wzgórz Dalkowskich.

Ważnymi obszarami z punktu widzenia turystyki są rezerваты przyrody:¹⁵

- Rezerwat przyrody „Bukowa Góra” utworzony w 1954 roku, położony jest w okolicy Bobrownik (gmina Otyń), zajmuje powierzchnię 10,96 ha. Jest rezerwatem typu leśnego, zajmuje strome zbocze oddzielające pradolinę rzeki Odry od przedpola Wału Zielonogórskiego. W grzbietowej partii zbocza wykształcił się bór mieszany, w którym obok sosny występują: buk, brzoza, dąb. Kilka pomników dębów i jesionów podnosi wartość przyrodniczą rezerwatu;

¹⁴ <http://www.opzl.pl/organizacja/>

¹⁵ <http://www.ziemialubuska.pl/>

- Rezerwat przyrody „Bażantarnia” został utworzony w 1959 roku i znajduje się przy trasie Otyń – Niodoradz w kierunku Konradowa (gmina Otyń). Zajmuje powierzchnię 17,86 ha i jest rezerwatem leśnym. Ochroną objęto las mieszany sosnowo – dębowo – świerkowy z modrzewiem, brzozą i bukiem. Rzadki podszyt tworzą leszczyna i kruszyna. Interesująca przyrodniczo jest partia drzewostanu dębowo – świerkowego, w którym rosną stare dęby o wymiarach kwalifikujących je do drzew pomnikowych;
- Rezerwat przyrody „Annabrzskie Wąwozy” utworzony został w 1977 roku w gminie Bytom Odrzański i zajmuje 55,83 ha. Jest to rezerwat typu leśnego, a ochroną objęto las mieszany ze świerkiem i bukiem;
- Rezerwat przyrody „Jezioro Mesze” utworzony został w 1983 roku w gminie Kolsko i zajmuje 19,81 ha. Jest to rezerwat torfowiskowy, ochroną objęto zarastające jezioro z zespołami roślinnymi rzadkich gatunków;
- Rezerwat przyrody „Jezioro Święte”, na terenie którego objęto ochroną jezioro zasilane wodami podziemnymi, porośnięte rzadkimi roślinami wodnymi.

Tereny nowosolskie chlubią się także wielowiekową tradycją i licznymi cennymi zabytkami architektury sakralnej i świeckiej.

Do najstarszych zabytków powiatu zaliczyć trzeba zapewne zespół urbanistyczny miasta Kożuchowa, na który składa się trzynastowieczne rozplanowanie oraz:

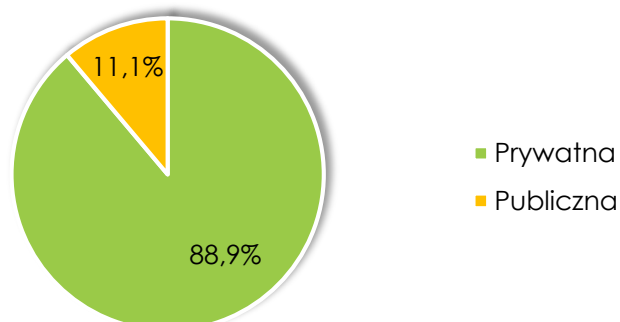
- Kamienice z XVI-XX w. założone na średniowiecznych parcelach;
- Kościół p.w. Matki Bożej Gromnicznej z XIII wieku, wielokrotnie przebudowywany, o gotyckiej architekturze, renesansowym sklepieniu nawy i prezbiterium oraz barokowym wyposażeniu;
- Zamek wzniesiony w XIV w., po wielu przeróbkach różnych właścicieli, pozostał budowlą czteroskrzydłową z kwadratowym dziedzińcem pośrodku, gdzie odbywają się turnieje rycerskie;
- Wieża kościoła p.w. św. Ducha z XIV w.;
- Ruiny zespołu pałacowego z dawnym parkiem dworskim, kordegardą pałacową, dawną bramą i zabudowaniami folwarcznymi;
- Lapidarium – cmentarz ewangelicki z blisko dwustoma płytami nagrobnymi z XVII, XVIII, XIX w., który należy do najwspanialszych tego typu zespołów w Polsce;
- Najlepiej w Polsce zachowane, niemal na całej pierwotnej długości, mury obronne, relikty baszt i fosa.

2. Wyniki badań ilościowych

2.1 Ogólna charakterystyka badanych

Badaniem kwestionariuszowym objęto łącznie 951 podmiotów funkcjonujących na terenie powiatu nowosolskiego. Zdecydowana większość z nich charakteryzuje się prywatną formą własności (88,9%). Pozostałe 11,1% badanych podmiotów cechuje własność publiczna.

Rysunek 13 Jaka jest forma własności Państwa przedsiębiorstwa? [N=951]



Uwzględniając sekcję działalności badanych przedsiębiorstw, najliczniejsze grupy reprezentowane były przez podmioty działające w sekcji S i T - pozostała działalność usługowa; gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (27,1%) oraz podmioty działające w sekcji G – handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (26,8%). Najmniej liczne były natomiast podmioty funkcjonujące w sekcjach: O i E (odpowiednio: 0,2% i 0,3% badanych). Szczegółowy rozkład badanych z uwzględnieniem podziału na sekcje zaprezentowano w tabeli 22.

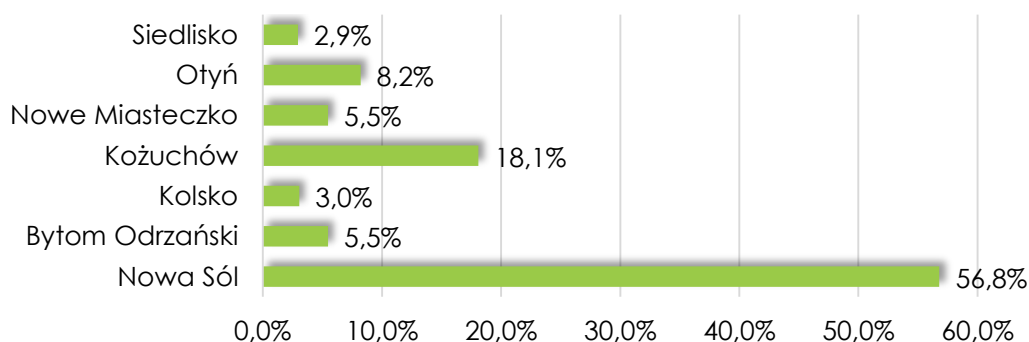
Tabela 22 W jakiej sekcji działa Państwa firma? [N=951]

Sekcja działalności	%
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (A)	2,52%
Górnictwo i wydobywanie (B)	0,00%
Przetwórstwo przemysłowe (C)	7,05%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (D)	0,95%
Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (E)	0,32%
Budownictwo (F)	6,52%
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów (G)	26,81%
Transport i gospodarka magazynowa (H)	5,78%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (I)	2,21%
Informacja i komunikacja (J)	1,05%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (K)	5,05%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (L)	0,63%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (M)	2,63%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (N)	0,63%
Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (O)	0,21%
Edukacja (P)	3,68%

Sekcja działalności	%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Q)	4,52%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (R)	2,31%
Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (S i T)	27,13%

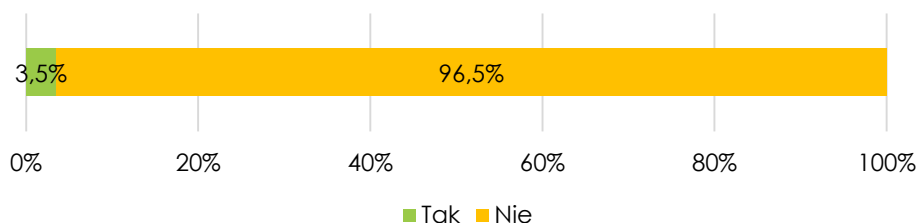
Większość badanych przedsiębiorstw zlokalizowanych jest w Nowej Soli (56,8%). Na kolejnej pozycji uplasowały się podmioty prowadzące działalność w Koźuchowie (18,1%), Otyń (8,2%), Nowym Miasteczku (5,5%) czy Bytomiu Odrzańskim (5,5%). Najmniej liczne były natomiast przedsiębiorstwa zlokalizowane w Kolsku (3,0%) i Siedlisku (2,9%).

Rysunek 14 W jakim mieście/gminie zlokalizowane jest Państwa przedsiębiorstwo? [N=951]



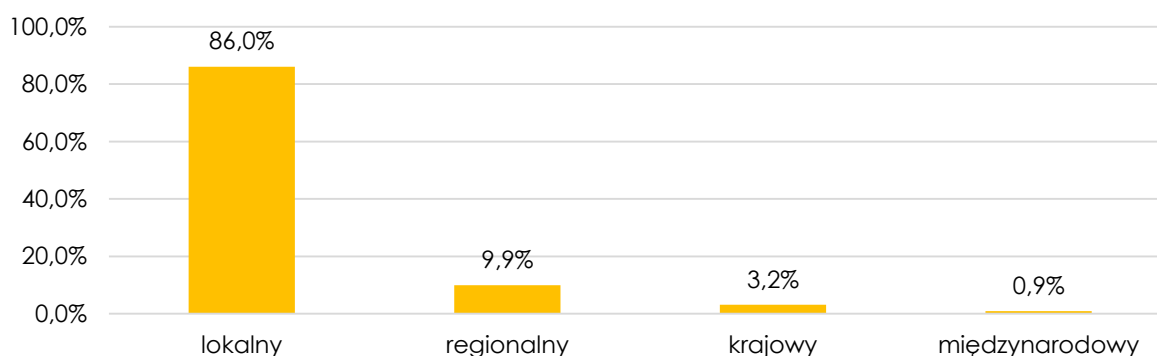
Zaledwie 3,5% badanych przedsiębiorstw zostało uruchomionych ze środków publicznych, z czego 26 jednostek (tj. 78,8%) zostało utworzonych ze środków pozyskanych z Powiatowego Urzędu Pracy. Czternastu pracodawców, od momentu rozpoczęcia działalności utworzyło 28 miejsc pracy (pozostałych 12 respondentów odmówiło udzielenia odpowiedzi na zadane pytanie).

Rysunek 15 Czy Państwa przedsiębiorstwo zostało uruchomione ze środków publicznych? [N=951]



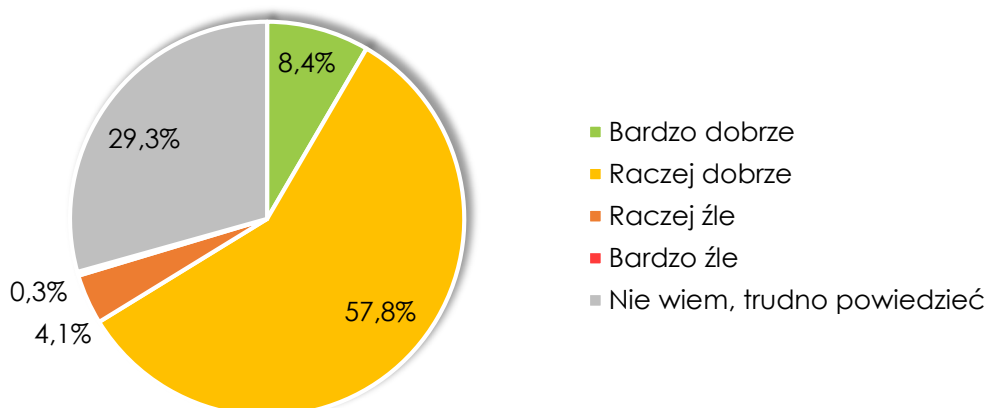
Zdecydowana większość badanych przedsiębiorstw (86,0%) prowadzi działalność o zasięgu lokalnym. Regionalny zasięg działania zadeklarowało z kolei 9,9% badanych, a krajowy – 3,2%. Przedsiębiorstwa prowadzące działalność o zasięgu międzynarodowym, stanowiły zaledwie 0,9% ogółu badanych.

Rysunek 16 Jaki jest zasięg działania Państwa przedsiębiorstwa? [N=951]



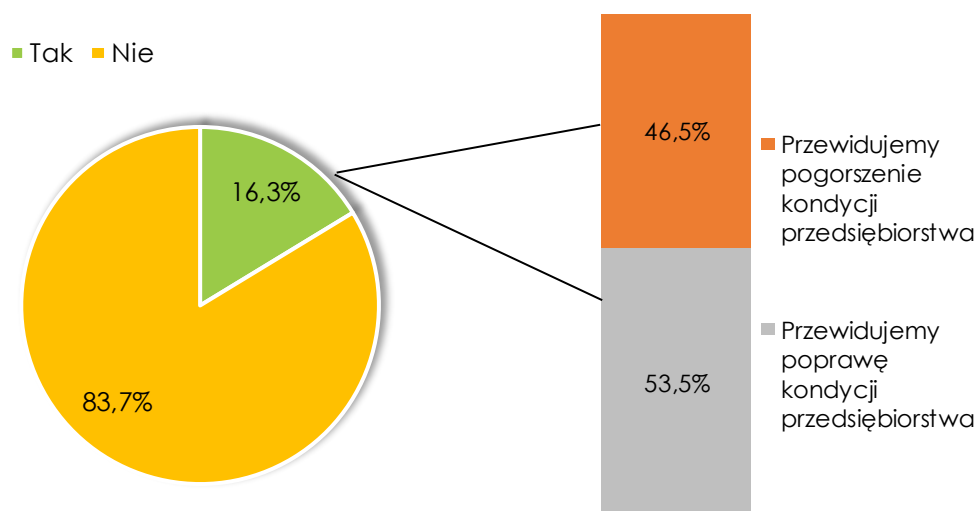
W toku badania ankietowanych poproszono także o wskazanie, jak oceniają kondycję reprezentowanego przedsiębiorstwa. Większość badanych (tj. 66,2%) oceniła ją bardzo dobrze lub raczej dobrze. Porównując uzyskane odpowiedzi z wynikami badania przeprowadzonego w 2013 roku, dostrzega się spadek odsetka osób, które negatywnie oceniły kondycję przedsiębiorstwa (odsetek wskazań „bardzo źle/raczej źle” wyniósł w 2013 roku 19,2%, natomiast w roku 2015 - 4,4%).

Rysunek 17 Jak ocenia Pan(i) kondycję Państwa przedsiębiorstwa? [N=951]



Następnie poproszono badanych przedsiębiorców o określenie przewidywanej kondycji swojej firmy w 2016 roku w porównaniu do jej stanu obecnego. Z analizy odpowiedzi wynika, że jedynie 16,3% ogółu respondentów spodziewa się zmian w tym zakresie. Ponad połowa spośród nich (53,5%) twierdzi, że kondycja ich przedsiębiorstwa poprawi się, a pozostałe 46,5% przewiduje odwrotną tendencję. Szczegółowe dane ilustruje rysunek 18.

Rysunek 18. Czy przewidują Państwo, że w 2015 roku kondycja Państwa przedsiębiorstwa ulegnie zmianie? Jeżeli tak, proszę wskazać, czy będzie to poprawa czy pogorszenie kondycji? [N=951]



W toku badania przedsiębiorcy zostali poproszeni o określenie popytu na produkty/usługi oferowane przez ich placówki w ciągu najbliższego roku. Należy zauważyć, że 59,2% ogółu badanych uważa, że zainteresowanie ich ofertą będzie takie samo jak w chwili obecnej. 23,8% przedstawicieli badanych jednostek wskazało, że będzie ono wzrastać, a 5,5% ankietowanych przewiduje, że popyt będzie miał tendencję spadkową.

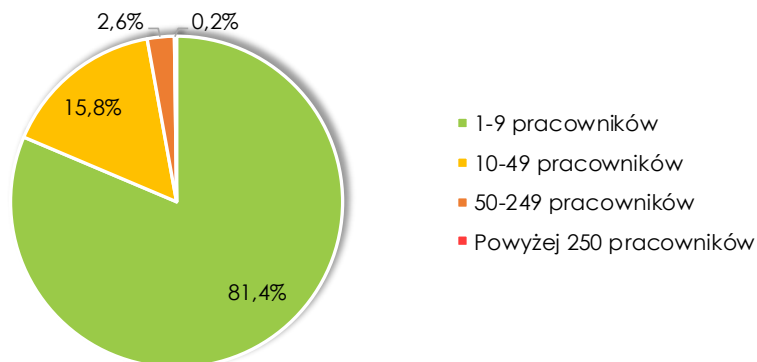
Tabela 23. Jak Pana(i) zdaniem będzie kształtował się popyt na ofertę Państwa przedsiębiorstwa w perspektywie kolejnych lat? [N=951]

Wyszczególnienie	%
Wzrośnie	23,8%
Zmaleje	5,5%
Nie ulegnie zmianie	59,2%
Nie wiem, trudno powiedzieć	11,6%

2.2 Struktura zatrudnienia

Uczestników badania scharakteryzowano również biorąc pod uwagę kryterium liczby zatrudnionych pracowników. 81,4% ogółu badanych jednostek zatrudnia od 1 do 9 pracowników. 15,8% przyjęło do pracy od 10 do 49 osób. Od 50 do 249 pracowników zatrudnia zaledwie 2,6% firm, a pozostałe 0,2% stanowią przedsiębiorcy zatrudniający 250 i więcej pracowników.

Rysunek 19. Ilu pracowników obecnie zatrudnia Państwa firma? [N=951]



Mikro przedsiębiorstwa, zatrudniające od 1 do 9 pracowników, stanowiły zdecydowaną większość wśród badanych podmiotów cechujących się własnością prywatną (86,9%). Wśród podmiotów publicznych, dokładnie połowę stanowiły natomiast małe podmioty, zatrudniające od 10-49 osób. Należy zwrócić uwagę, że 50,0% badanych przedsiębiorstw działających w sekcji: Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne – to duże podmioty, zatrudniające 250 pracowników i więcej.

Tabela 24. Ilu pracowników obecnie zatrudnia Państwa firma? – rozkład odpowiedzi ze względu na formę własności i sekcję działalności przedsiębiorstw

Wyszczególnienie	1-9 pracowników	10-49 pracowników	50-249 pracowników	250 pracowników i więcej
Publiczna	37,7%	50,0%	11,3%	0,9%
Prywatna	86,9%	11,5%	1,5%	0,1%
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	66,7%	29,2%	4,2%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	64,2%	26,9%	9,0%	0,0%
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	77,8%	11,1%	11,1%	0,0%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%
F. Budownictwo	82,3%	16,1%	1,6%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów	89,4%	9,4%	0,8%	0,4%
H. Transport i gospodarka magazynowa	83,6%	16,4%	0,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	95,2%	4,8%	0,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	85,4%	12,5%	2,1%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	83,3%	16,7%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	84,0%	16,0%	0,0%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	50,0%	0,0%	0,0%	50,0%

Wyszczególnienie	1-9 pracowników	10-49 pracowników	50-249 pracowników	250 pracowników i więcej
P. Edukacja	37,1%	48,6%	14,3%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	81,4%	16,3%	2,3%	0,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	54,5%	45,5%	0,0%	0,0%
S i T. Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników;	85,7%	11,6%	2,7%	0,0%

Analizie poddano również dominujące zawody w badanych przedsiębiorstwach. W tym miejscu warto podkreślić, że uczestnicy badania najczęściej zatrudniają kolejno: sprzedawców, pracowników fizycznych, kierowców, pracowników biurowych, pracowników produkcji, operatorów maszyn, pracowników obsługi klienta, informatyków i pracowników budowlanych. Należy zauważyć, że omawiane dane nie uwzględniają zawodów, których liczba wskazań wynosi mniej niż 5. Pełne zestawienie najczęściej wskazywanych zawodów, przedstawiono w tabeli poniżej.

Tabela 25. Proszę wskazać dominujące zawody Państwa pracowników [N=951]

Wyszczególnienie	N
sprzedawca	143
pracownik fizyczny	47
kierowca	45
pracownik biurowy	30
pracownik produkcji	28
operator maszyn	21
pracownik obsługi klienta	18
informatyk	17
pracownik budowlany	16
mechanik	15
magazynier	15
mechanik samochodowy	15
nauczyciel	14
piekarz	14
księgowa	13
przedstawiciel handlowy	13
stolarz	12
opiekunka	12
kelner	12
mgr farmacji	10
kasjer	9
handlowiec	9
kucharz	9
rolnik	8
ochroniarz	8

Wyszczególnienie	N
sprzątaczką	8
fryzjer	8
lekarz	8
agent ubezpieczeniowy	8
pracownik administracji	7
monter	7
kosmetyczka	7
elektryk	7
ślusarz	7
spawacz	6
cukiernik	6
fotograf	6
krawcowa	5
murarz	5
pracownik handlowy	5
agent nieruchomości	5
pracownik gospodarczy	5

Na pytanie, czy ankietowany zatrudnia pracowników należących do grupy osób do 30 roku życia, ponad 79% badanych odpowiedziało twierdząco. Spośród osób, które nie zatrudniają takich pracowników, 42,7% jako powód wskazało nieodpowiedni wiek. Nierzadko przeszkodą jest także brak doświadczenia zawodowego – taką odpowiedź zadeklarowało 33,2% badanych. W dalszej kolejności 30,2% wskazało brak przygotowania praktycznego. Do czynników, które mogłyby skłonić pracodawców do zatrudnienia osoby do 30 roku życia znalazły się przede wszystkim: dofinansowanie stanowiska pracy, zaangażowanie, doświadczenie, dyspozycyjność, przebyte szkolenia oraz chęci do pracy.

Tabela 26. Czy zatrudniają Państwo pracowników należących do grupy osób do 30 roku życia? [N=951]

Wyszczególnienie	%
Tak	79,1%
Nie	20,9%
Z jakich przyczyn nie zatrudniają Państwo tej grupy osób?	%
Brak doświadczenia zawodowego	33,2%
Brak odpowiednich kwalifikacji	15,1%
Nieodpowiedni wiek	42,7%
Brak przygotowania praktycznego	30,2%
Zbyt duże oczekiwania w stosunku do pracy	24,6%
Brak odpowiednich cech osobowości i kompetencji społecznych	4,5%
Inne	6,0%

Kolejne pytanie skierowane do uczestników badania poświęcone zostało zatrudnianiu osób powyżej 50 roku życia. Z analizy odpowiedzi wynika, że takie osoby znalazły zatrudnienie w 51,6% badanych przedsiębiorstw. W tym miejscu warto podkreślić, że przyczyn

nieprzyjmowania osób starszych do pracy należy upatrywać głównie w braku przygotowania praktycznego, nieodpowiednim wieku, braku odpowiednich kwalifikacji oraz braku odpowiednich cech osobowości i kompetencji społecznych. Udało się również zidentyfikować czynniki, które mogłyby wpłynąć na zmianę stanowiska pracodawców w tej kwestii – najwięcej z nich wskazało na dofinansowanie stanowiska pracy, szkolenia, doświadczenie i posiadanie odpowiednich kwalifikacji.

Tabela 27. Czy zatrudniają Państwo pracowników należących do grupy osób powyżej 50 roku życia? [N=951]

Wyszczególnienie	%
Tak	51,6%
Nie	48,4%
Z jakich przyczyn nie zatrudniają Państwo tej grupy osób?	%
Brak doświadczenia zawodowego	15,4%
Brak odpowiednich kwalifikacji	26,5%
Nieodpowiedni wiek	27,8%
Brak przygotowania praktycznego	29,3%
Zbyt duże oczekiwania w stosunku do pracy	20,0%
Brak odpowiednich cech osobowości i kompetencji społecznych	26,5%
Brak zaangażowania w wykonywaną pracę	5,2%
Inne	5,0%

Analiza odpowiedzi na kolejne pytanie pozwala na sformułowanie wniosku, że pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne. Najczęstszą przyczyną takiego stanu rzeczy jest brak odpowiednich kwalifikacji – taką odpowiedź wskazało aż 93,7% badanych. W opinii 74,3% pracodawców osoby niepełnosprawne nie posiadają również doświadczenia zawodowego. Niepokoić powinien także fakt, iż potencjalni kandydaci, zdaniem uczestników badania, mają zbyt duże oczekiwania w stosunku do pracy. Do czynników zachęcających pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych zaliczono przede wszystkim dofinansowanie stanowiska pracy, doświadczenie, wszelkiego rodzaju ulgi i zaangażowanie.

Tabela 28. Czy zatrudniają Państwo pracowników należących do grupy osób niepełnosprawnych? [N=951]

Wyszczególnienie	%
Tak	15,0%
Nie	85,0%
Z jakich przyczyn nie zatrudniają Państwo tej grupy osób?	%
Brak w przedsiębiorstwie stanowisk pracy umożliwiających zatrudnienie tych osób	11,0%
Brak doświadczenia zawodowego	74,3%
Brak odpowiednich kwalifikacji	93,7%
Brak przygotowania praktycznego	42,4%
Zbyt duże oczekiwania w stosunku do pracy	63,5%
Brak odpowiednich cech osobowości i kompetencji społecznych	38,3%
Brak zaangażowania w wykonywaną pracę	7,0%
Inne	16,5%

Podmioty publiczne, częściej niż prywatne wskazywały, że zatrudniają zarówno osoby w wieku do 30 roku życia, osoby w wieku powyżej 50 roku życia, jak również osoby niepełnosprawne. Analizując rozkład odpowiedzi respondentów według wielkości reprezentowanych przez nich przedsiębiorstw, należy zauważyć, że niezależnie od tego kryterium, podmioty najczęściej zatrudniają osoby w wieku do 30 roku życia. Na uwagę zasługuje, że osoby w wieku powyżej 50 roku życia najczęściej są zatrudniane w dużych przedsiębiorstwach, zatrudniających powyżej 250 pracowników, a osoby niepełnosprawne – w przedsiębiorstwach małych, zatrudniających od 10 do 49 pracowników.

Tabela 29. Czy zatrudniają Państwo pracowników należących do wymienionych grup? - struktura odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na formę własności i wielkość badanych przedsiębiorstw

Wyszczególnienie	Osoby w wieku do 30 roku życia	Osoby w wieku powyżej 50 roku życia	Osoby niepełnosprawne
Publiczna	84,9%	54,7%	16,0%
Prywatna	78,3%	51,2%	14,9%
1-9 pracowników	77,6%	49,7%	14,5%
10-49 pracowników	86,0%	58,0%	18,7%
50-249 pracowników	80,0%	68,0%	12,0%
Powyżej 250 pracowników	100,0%	100,0%	0,0%

Osoby w wieku do 30 roku życia są najczęściej zatrudniane w przedsiębiorstwach działających w sekcjach: I (Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi) oraz O (Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne). Deklaracji dotyczących zatrudniania osób w wieku powyżej 50 roku życia udzielali najczęściej przedstawiciele podmiotów funkcjonujących w sekcjach: L (Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości) i A (A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo). Sekcje, w których przedsiębiorcy najczęściej zatrudniają osoby niepełnosprawne to z kolei sekcje: E (Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana) i L (Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości).

Tabela 30. Czy zatrudniają Państwo pracowników należących do wymienionych grup? - struktura odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na sekcje działalności przedsiębiorstw

Wyszczególnienie	Osoby w wieku do 30 roku życia	Osoby w wieku powyżej 50 roku życia	Osoby niepełnosprawne
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	79,2%	70,8%	12,5%
C. Przetwórstwo przemysłowe	76,1%	58,2%	14,9%
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	77,8%	55,6%	11,1%
E. Dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana	66,7%	66,7%	66,7%
F. Budownictwo	77,4%	59,7%	21,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów	80,0%	48,6%	11,8%
H. Transport i gospodarka magazynowa	76,4%	65,5%	9,1%

Wyszczególnienie	Osoby w wieku do 30 roku życia	Osoby w wieku powyżej 50 roku życia	Osoby niepełnosprawne
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	100,0%	42,9%	23,8%
J. Informacja i komunikacja	90,0%	50,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	87,5%	41,7%	14,6%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	66,7%	83,3%	50,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	84,0%	44,0%	4,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	66,7%	66,7%	16,7%
O. Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia społeczne	100,0%	50,0%	0,0%
P. Edukacja	77,1%	68,6%	17,1%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	79,1%	44,2%	20,9%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	86,4%	40,9%	18,2%
S i T. Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników;	76,0%	48,1%	16,7%

Następnie poproszono badanych o wskazanie struktury zatrudnienia z uwzględnieniem kryterium płci, wieku i wykształcenia pracowników. Analiza wyników pozwala stwierdzić, że największy odsetek badanych firm nie zatrudnia osób niepełnosprawnych (87,5%) i osób z wykształceniem podstawowym (83,3%). W przypadku 24,6% badanych jednostek mężczyźni stanowią powyżej 80% pracowników. Niepokoi natomiast fakt, iż w 23,4% przedsiębiorstw nie zatrudnia się kobiet. Biorąc pod uwagę kryterium wieku, można zaobserwować, że uczestnicy badania najrzadziej przyjmują do pracy osoby powyżej 50 roku życia, najczęściej natomiast osoby w wieku od 31 do 50 lat. Jak już wyżej wspomniano, osoby z wykształceniem podstawowym nie są pożądane przez ankietowanych pracodawców, największym zainteresowaniem cieszą się z kolei osoby z wykształceniem wyższym. Szczegółowe dane prezentuje poniższa tabela.

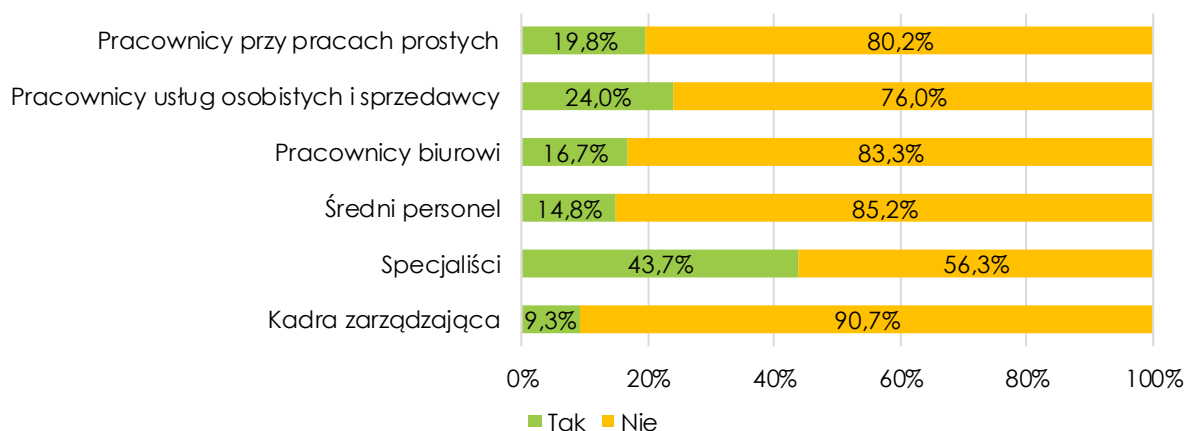
Tabela 31. Proszę wskazać, jaka jest struktura zatrudnienia w Państwa przedsiębiorstwie z uwzględnieniem kryterium płci, wieku i wykształcenia pracowników? [N=951]

Odsetek zatrudnionych:	Nie zatrudniamy	Do 20%	21-40%	41-60%	61-80%	Powyżej 80%
kobiet	23,4%	8,6%	11,5%	18,6%	15,1%	22,7%
mężczyzn	21,1%	11,6%	15,4%	14,1%	13,2%	24,6%
osób niepełnosprawnych	87,5%	7,7%	3,2%	0,8%	0,8%	0,0%
osób w wieku do 30 roku życia	25,8%	6,0%	21,1%	18,9%	16,0%	12,2%
osób w wieku od 31 do 50 lat	22,5%	7,4%	20,6%	21,8%	15,7%	12,1%
osób w wieku powyżej 50 roku życia	46,9%	17,1%	14,0%	8,2%	3,2%	10,6%
osób o wykształceniu podstawowym	83,3%	8,7%	7,2%	0,8%	0,0%	0,0%
osób o wykształceniu zasadniczym zawodowym	42,2%	9,5%	18,2%	14,4%	6,5%	9,3%

Odsetek zatrudnionych:	Nie zatrudniamy	Do 20%	21-40%	41-60%	61-80%	Powyżej 80%
osób o wykształceniu średnim ogólnokształcącym	42,9%	16,1%	15,2%	13,9%	5,4%	6,5%
osób o wykształceniu średnim zawodowym	37,2%	12,4%	22,6%	11,9%	9,4%	6,5%
osób o wykształceniu wyższym	30,8%	13,9%	15,6%	9,9%	11,7%	18,2%

Kolejny obszar badania pozwolił określić, czy badani właściciele firm zatrudniają pracowników należących do poniższych grup zawodowych. Jak wynika z zaprezentowanego wykresu, największy odsetek spośród badanych pracodawców zatrudnia specjalistów – 43,7%. Niemal ¼ przedsiębiorców zadeklarowała, że przyjęła do pracy pracowników usług osobistych i sprzedawców. Kadre zarządzającą wskazało jedynie 9,3% badanych.

Rysunek 20 Czy zatrudniają Państwo pracowników z wyszczególnionych grup zawodowych? [N=951]



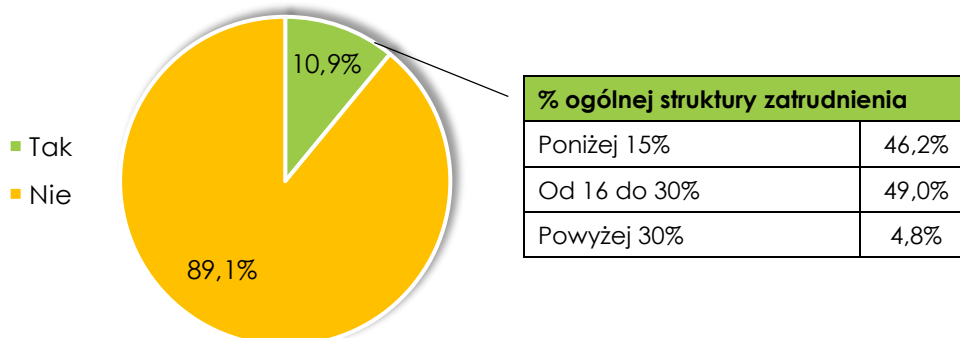
23,7% badanych pracodawców jest skłonnych zapłacić grupie specjalistów powyżej 3000 zł. Od 2000 do 3000 zł najczęściej właściciele firm są w stanie zaoferować pracownikom usług osobistych i sprzedawcom. Z kolei pracownicy przy pracach prostych w większości przypadków mogą liczyć na mniej niż 2000 zł.

Tabela 32 Proszę wskazać, ile są Państwo skłonni zapłacić pracownikom poszczególnych grup zawodowych?

	Kadra zarządzająca	Specjaliści	Średni personel	Pracownicy biurowi	Pracownicy usług osobistych i sprzedawcy	Pracownicy przy pracach prostych
Poniżej 2000 zł	24,1%	9,2%	47,4%	36,4%	16,4%	55,6%
Od 2000 zł do 3000 zł	54,4%	67,1%	52,6%	55,0%	76,7%	42,2%
Powyżej 3000zł	21,5%	23,7%	0,0%	8,6%	6,8%	2,2%

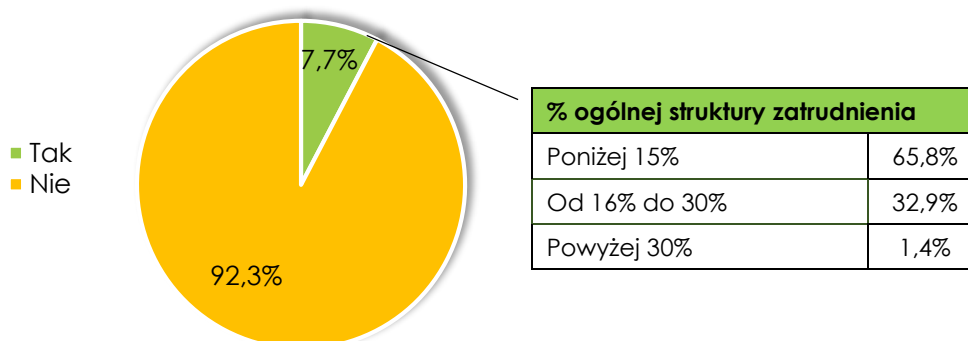
10,9% pracodawców uczestniczących w badaniu zatrudnia osoby dojeżdżające do pracy spoza powiatu. W przypadku 49,0% z nich osoby te stanowią od 16 do 30% ogółu pracujących.

Rysunek 21 Czy wśród Państwa pracowników znajdują się osoby dojeżdżające do pracy spoza powiatu? [N=951]



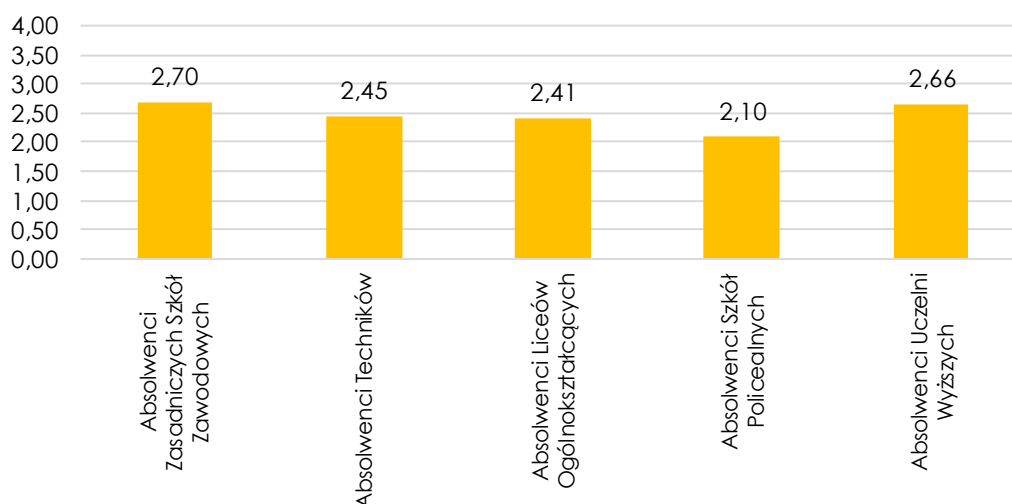
Warto zwrócić uwagę, że uczestnicy badania ilościowego bardzo rzadko zatrudniają absolwentów szkół, będących bezpośrednio po ukończeniu edukacji (7,7%). Stanowią oni poniżej 15% ogólnej struktury zatrudnienia w przypadku 65,8% badanych jednostek.

Rysunek 22 Czy zatrudniają Państwo absolwentów szkół? [N=951]



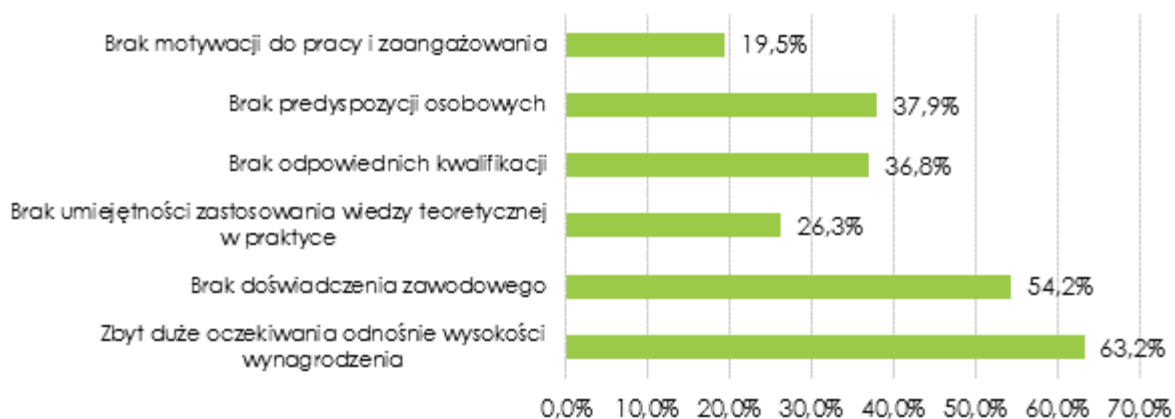
Przedsiębiorcy zatrudniający absolwentów szkół zostali poproszeni o ocenę ich przygotowania zawodowego uwzględniając podział na poszczególne rodzaje placówek edukacyjnych. Ocen dokonano w skali 1-5, gdzie 1 oznacza ocenę najgorszą, a 5 najlepszą. Na podstawie ocen respondentów obliczono średnie dla poszczególnych typów szkół. Najwyższą z nich otrzymali uczniowie zasadniczych szkół zawodowych, uzyskując wynik na poziomie 2,70. Niewiele niższą odnotowano w przypadku absolwentów szkół wyższych – 2,66. Dla absolwentów szkół policealnych wartość ta wyniosła 2,10 i była ona najniższa wśród wszystkich analizowanych jednostek.

Rysunek 23 Średnia ocen przygotowania zawodowego absolwentów szkół w podziale na poszczególne typy placówek [N=73]



Spośród właścicieli firm, którzy nie zatrudniają absolwentów szkół, 63,2% jako powód wskazało zbyt duże oczekiwania odnośnie wysokości wynagrodzenia. Analizując uzyskane odpowiedzi można dojść do wniosku, że często barierą z punktu widzenia pracodawców jest brak doświadczenia zawodowego – taką odpowiedź zadeklarowało 54,2% badanej grupy. Co ciekawe, w opinii 37,9% przedsiębiorców absolwentom szkół brakuje predyspozycji osobowych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi ilustruje rysunek 24.

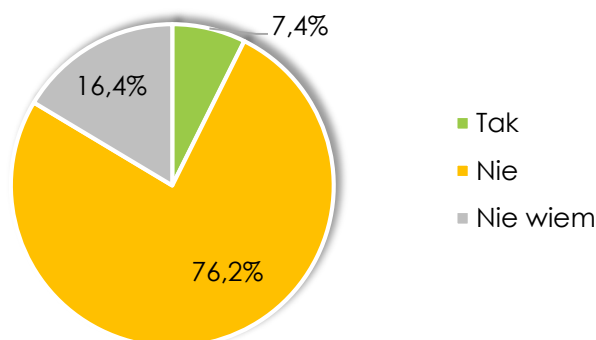
Rysunek 24 Proszę wskazać, z jakich powodów nie zatrudniają Państwo absolwentów? [N=190]



2.3 Bariery w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy

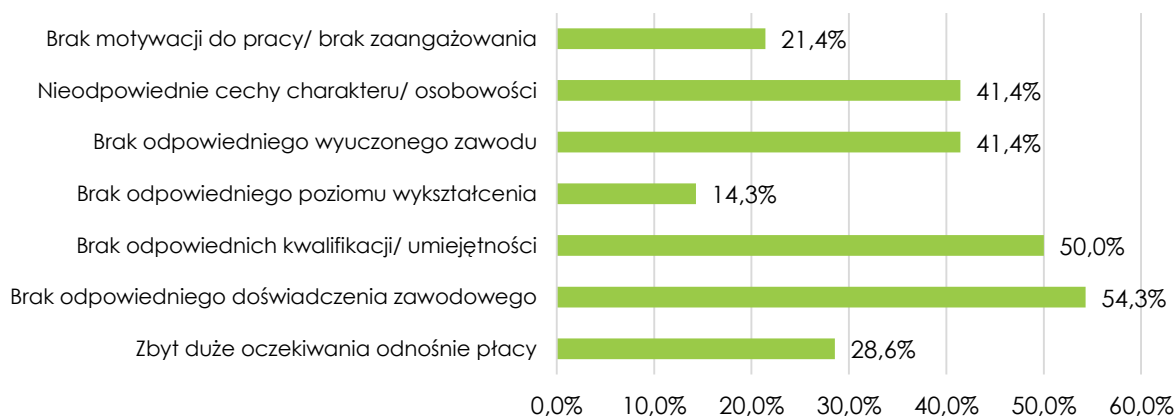
Kolejny blok pytań dotyczył trudności pracodawców w znajdowaniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy. Zdecydowana większość ankietowanych (76,2%) nie dostrzega takich barier. Przeciwnie stanowisko wyraziło 7,4% badanych, a 16,4% nie potrafiło udzielić odpowiedzi na zadane pytanie.

Rysunek 25 Czy dostrzegają Państwo bariery w odnalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy? [N=951]



Ankietowani, którzy dostrzegają trudności w analizowanym obszarze, zostali poproszeni o wskazanie, z czego ich zdaniem istniejące bariery mogą wynikać. Najczęściej wskazywane odpowiedzi to: brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego (54,3%) oraz brak odpowiednich kwalifikacji/umiejętności (50,0%). Nierzadko pojawiały się także odpowiedzi takie jak: brak odpowiedniego wyuczonego zawodu czy nieodpowiednie cechy charakteru/osobowości (po 41,4%). Można zatem wnioskować, że dla pracodawców istotne znaczenie mają praktyczne umiejętności umożliwiające wykonywanie pracy na określonym stanowisku, związane m.in. z odpowiednim doświadczeniem i posiadaniem odpowiednich kwalifikacji. Badani zostali poproszeni także o wskazanie stanowisk, na jakie ich zdaniem najtrudniej jest znaleźć pracowników na lokalnym rynku pracy. Największą liczbę wskazań odnotowano w przypadku zawodu sprzedawca (5 wskazań).

Rysunek 26 Z czego Pana(i) zdaniem wynikają trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy? [N=70]



Przedstawiciele reprezentujący podmioty publiczne, częściej niż pozostali wskazywali, że trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy wynikają z braku odpowiedniego wykształcenia kandydatów czy braku odpowiedniego doświadczenia zawodowego. Analizując bariery wskazywane przez respondentów z uwzględnieniem wielkości reprezentowanego przez nich przedsiębiorstwa, należy zwrócić uwagę, że wszyscy przedstawiciele średnich i dużych przedsiębiorstw wskazali: zbyt duże oczekiwania odnośnie płacy, brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego, brak odpowiednich kwalifikacji/umiejętności, brak odpowiedniego poziomu wykształcenia.

Tabela 33 Z czego Pana(i) zdaniem wynikają trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy? – rozkład odpowiedzi według formy własności i wielkości badanych przedsiębiorstw

Wyszczególnienie	Publiczna	Prywatna	1-9 pracowników	10-49 pracowników	50-249 pracowników	Powyżej 250 pracowników
Zbyt duże oczekiwania odnośnie płacy	37,5%	27,4%	29,3%	10,0%	100,0%	100,0%
Brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego	75,0%	51,6%	51,7%	60,0%	100,0%	100,0%
Brak odpowiednich kwalifikacji/umiejętności	62,5%	48,4%	44,8%	70,0%	100,0%	100,0%
Brak odpowiedniego poziomu wykształcenia	37,5%	11,3%	12,1%	10,0%	100,0%	100,0%
Brak odpowiedniego wyuczonego zawodu	37,5%	41,9%	39,7%	40,0%	100,0%	100,0%
Nieodpowiednie cechy charakteru/osobowości	12,5%	3,2%	1,7%	10,0%	0,0%	100,0%
Brak motywacji do pracy/ brak zaangażowania	12,5%	22,6%	20,7%	20,0%	100,0%	0,0%

Trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy różnią się w zależności od sekcji działalności przedsiębiorstw. Bariere wynikającą ze zbyt dużych oczekiwań kandydatów odnośnie płacy, najczęściej dostrzegają przedstawiciele podmiotów funkcjonujących w sekcji O (Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia) i A (Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo). Zdaniem wszystkich przedstawicieli przedsiębiorstw działających w sekcjach: A (Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo), I (Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi), O (Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe ubezpieczenia) i Q (Opieka zdrowotna i pomoc społeczna), barierą jest brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego kandydatów. Ponadto wszystkie badane osoby reprezentujące podmioty z sekcji O i I wskazały, że barierą jest brak odpowiednich kwalifikacji/umiejętności. Trudności wynikające z braku odpowiedniego wyuczonego zawodu i nieodpowiednich cech charakteru/osobowości, najczęściej wskazywali przedstawiciele sekcji O, a trudność związaną z brakiem motywacji do pracy i zaangażowania – przedstawiciele sekcji I.

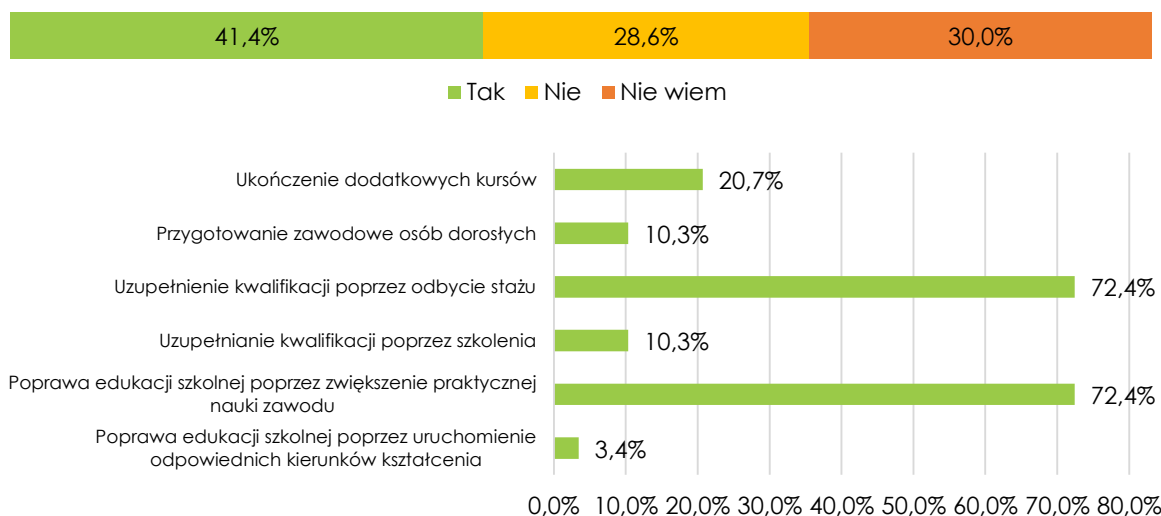
Tabela 34 Z czego Pana(i) zdaniem wynikają trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy? – rozkład odpowiedzi według sekcji działalności badanych przedsiębiorstw

Wyszczególnienie	Sekcja A	Sekcja C	Sekcja F	Sekcja G	Sekcja H	Sekcja I	Sekcja K	Sekcja M	Sekcja O	Sekcja P	Sekcja Q	Sekcja S i T
Zbyt duże oczekiwania odnośnie płacy	66,7%	33,3%	40,0%	47,1%	14,3%	0,0%	0,0%	33,3%	100%	25,0%	0,0%	15,8%
Brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego	100%	33,3%	20,0%	58,8%	42,9%	100%	33,3%	66,7%	100%	50,0%	100,0%	57,9%
Brak odpowiednich kwalifikacji/umiejętności	66,7%	33,3%	60,0%	58,8%	42,9%	100%	33,3%	66,7%	100%	50,0%	0,0%	42,1%
Brak odpowiedniego poziomu wykształcenia	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%	14,3%	0,0%	33,3%	33,3%	100%	25,0%	0,0%	15,8%

Wyszczególnienie	Sekcja A	Sekcja C	Sekcja F	Sekcja G	Sekcja H	Sekcja I	Sekcja K	Sekcja M	Sekcja O	Sekcja P	Sekcja Q	Sekcja S i T
Brak odpowiedniego wyuczonego zawodu	0,0%	0,0%	40,0%	58,8%	71,4%	0,0%	33,3%	33,3%	100%	50,0%	0,0%	31,6%
Nieodpowiednie cechy charakteru/ osobowości	0,0%	0,0%	20,0%	0,0%	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100%	0,0%	0,0%	0,0%
Brak motywacji do pracy/ brak zaangażowania	33,3%	33,3%	20,0%	35,3%	0,0%	100%	16,7%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	15,8%

41,4% badanej grupy uważa, że istnieje możliwość niwelowania barier utrudniających znalezienie odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy. Najczęściej wskazywane przez respondentów proponowane rozwiązania to: poprawa edukacji szkolnej poprzez zwiększenie praktycznej nauki zawodu oraz uzupełnianie kwalifikacji poprzez odbycie stażu (po 72,4%). 20,7% ankietowanych uważa, że w ograniczaniu barier pomogłoby ukończenie przez kandydatów dodatkowych kursów, a po 10,3% badanych wskazało przygotowanie zawodowe osób dorosłych i uzupełnianie kwalifikacji przez szkolenia. Zaledwie 3,4% badanych uważa, że należałoby poprawić edukację szkolną poprzez uruchomienie odpowiednich kierunków kształcenia.

Rysunek 27 Czy Pana(i) zdaniem można byłoby niwelować te trudności? Jeżeli tak, proszę wskazać w jaki sposób? [N=70]

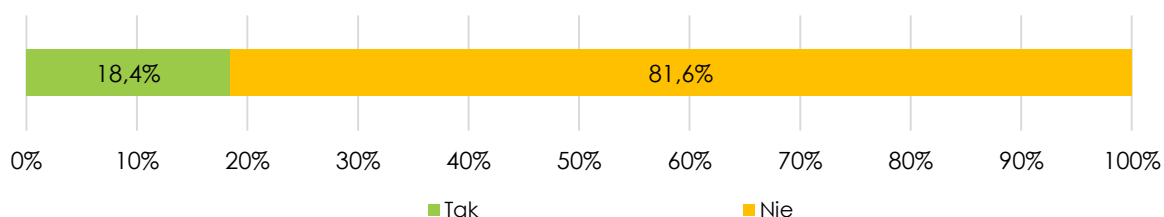


2.4 Zrealizowany popyt na pracowników

W toku badania, ankietowanych zapytano, czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy do reprezentowanego przez nich przedsiębiorstwa zostali przyjęci nowi pracownicy. Zdecydowana większość badanych (81,6%) wskazała, że ich przedsiębiorstwo nie zatrudniało nowych pracowników w danym okresie. Pozostałe 18,4% badanych udzieliło przeciwnej deklaracji, przy czym dokonując porównania uzyskanych odpowiedzi z wynikami badania przeprowadzonego w 2013 roku, należy zauważyć, że odsetek przedsiębiorstw deklarujących wzrost zatrudnienia spadł o 7%. Łączna liczba pracowników, jaką zatrudnili badani pracodawcy w ciągu ostatnich 12 miesięcy wynosi 342 osoby, przy czym dokonując porównania z wynikami badania przeprowadzonego w 2013 roku, dostrzega się spadek liczby

nowo zatrudnionych pracowników (łącznie liczba zatrudnionych pracowników w 2013 roku wyniosła 697).

Rysunek 28 Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Państwa przedsiębiorstwo zatrudniło nowych pracowników? [N=951]



W ciągu ostatnich 12 miesięcy w powiecie nowosolskim do pracy przyjęto w sumie 342 pracowników. W analizowanym okresie popyt na pracę był wyraźnie generowany przez prywatne przedsiębiorstwa. Prywatne przedsiębiorstwa zatrudniły łącznie 315 osób, czyli o 288 więcej niżeli w przypadku publicznych zakładów pracy. Ilość zatrudnionych pracowników w sektorze prywatnym w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo była nieznacznie niższa w sektorze publicznym (1,80) niż w sektorze prywatnym (1,97). Spośród zakładów przyjmujących pracowników zdecydowaną większość stanowili prywatni przedsiębiorcy – 160 zakładów, natomiast wśród zakładów publicznych liczba ta wyniosła 15. Najwięcej pracowników zostało zatrudnionych przez przedsiębiorstwa, w których pracuje od 1-9 osób. Wśród tej grupy 223 pracowników zostało zatrudnionych w 138 przedsiębiorstwach. Liczba pracowników przyjętych do pracy w powiecie nowosolskim w ciągu ostatnich 12 miesięcy jest o prawie 50% mniejsza niż w 2013 roku. Wówczas przyjęto 697 pracowników. W analizowanym okresie popyt na pracę był także wyraźnie generowany przez prywatne przedsiębiorstwa. Prywatne przedsiębiorstwa zatrudniły łącznie 598 osób, czyli o 499 więcej niżeli w przypadku publicznych zakładów pracy. Ilość zatrudnionych pracowników w sektorze publicznym w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo była jednak nieznacznie wyższa w sektorze publicznym (3,67) niż w sektorze prywatnym (3,40). W tym okresie także największą liczbę osób zatrudniały przedsiębiorstwa liczące do 9 pracowników.

Tabela 35 Ilu pracowników zatrudniło Państwa przedsiębiorstwo w ciągu ostatnich 12 miesięcy? - rozkład odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na formę własności i wielkość badanych przedsiębiorstw

Wyszczególnienie	ilość zakładów przyjmujących do pracy	liczba osób zatrudnionych	ilość zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo
Publiczna	15	27	1,80
Prywatna	160	315	1,97
1-9 pracowników	138	223	1,62
10-49 pracowników	29	56	1,93
50-249 pracowników	7	13	1,86
Powyżej 250 pracowników	1	50	50,00

Strukturę zrealizowanego popytu na pracę w powiecie nowosolskim w ciągu ostatnich 12 miesięcy przedstawiono również uwzględniając sekcje PKD. Pozyskane dane wskazują, iż największa liczba pracowników została przyjęta w sekcji G (Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów) łącznie 143 pracowników w 55 zakładach pracy. Duża liczba pracowników została także zatrudniona w sekcji S i T (Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników) – 84 oraz w sekcji C (Przetwórstwo przemysłowe) – 36. Uwzględniając bardziej miarodajny wskaźnik, jakim jest poziom zatrudnienia w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo wynika, że najwyższy poziom zatrudnienia w ciągu

ostatnich 12 miesięcy odnotowano w podmiotach działających jednakowo w sekcji L (Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości – 3,00 nowych pracowników jedno na przedsiębiorstwo) i N (Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca) oraz w sekcji G (Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów – 2,60 nowych pracowników na jedno przedsiębiorstwo). W 2013 roku największy popyt na pracę zrealizowały przedsiębiorstwa działające w sekcji C (Przetwórstwo przemysłowe - 9,6 nowych pracowników na jedno przedsiębiorstwo) oraz w sekcji A (Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne – 6,2 nowych pracowników na jedno przedsiębiorstwo).

Tabela 36 Ilu pracowników zatrudniło Państwa przedsiębiorstwo w ciągu ostatnich 12 miesięcy? - rozkład odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na sekcje działalności badanych przedsiębiorstw

Wyszczególnienie	ilość zakładów przyjmujących do pracy	liczba osób zatrudnionych	ilość zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	4	4	1,00
C. Przetwórstwo przemysłowe	17	36	2,12
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	3	4	1,33
F. Budownictwo	8	9	1,13
G. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów	55	143	2,60
H. Transport i gospodarka magazynowa	5	7	1,40
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	2	2	1,00
J. Informacja i komunikacja	5	9	1,80
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	8	10	1,25
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	2	6	3,00
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	3	3	1,00
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1	3	3,00
P. Edukacja	3	4	1,33
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	9	11	1,22
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	4	7	1,75
Ś i T. Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników;	46	84	1,83

W ciągu ostatnich 12 miesięcy największa liczba osób została przyjęta do pracy w zawodzie pracownik ochrony bez licencji (50 pracowników zostało zatrudnionych przez 1 przedsiębiorstwo). Badani pracodawcy często zatrudniali również pracowników w zawodach tj.: sprzedawca (33 osoby zatrudnione przez 22 podmioty), pracownik fizyczny (22 osoby zatrudnione przez 14 podmiotów), pracownik produkcji (20 osób zatrudnionych przez 8 podmiotów) czy kierowca (13 osób zatrudnionych przez 12 podmiotów). Należy zatem zwrócić

uwagę, że są to zawody wymagające częściej odpowiednich umiejętności i doświadczenia zawodowego, aniżeli określonego poziomu wykształcenia. Dla porównania, w 2013 roku ankietowani najczęściej wskazywali wzrost zatrudnienia w zawodach takich jak: operator maszyn i urządzeń (108 zatrudnionych osób), pracownik fizyczny (81 zatrudnionych osób) czy sprzedawca (57 zatrudnionych osób).

Tabela 37 Ilu pracowników i w ilu zawodach zostało przyjętych do Państwa przedsiębiorstwa w ciągu ostatnich 12 miesięcy? [N=175]

Wyszczególnienie	ilość zakładów przyjmujących do pracy	liczba osób zatrudnionych
pracownik ochrony bez licencji	1	50
sprzedawca	22	33
pracownik fizyczny	14	22
pracownik produkcji	8	20
kierowca	12	13
pracownik administracji	3	11
pracownik budowlany	3	10
operator maszyn	5	7
nauczyciel	5	6
przedstawiciel handlowy	3	6
specjalista ds. sprzedaży	2	5
stażysta	1	4
referent biurowy	3	4
handlowiec	3	4
kasjer-sprzedawca	4	4
pracownik socjalny	2	3
obsługa klienta	3	3
spawacz	2	3
mechanik	3	3
sekretarka	2	3
ślusarz	3	3
sortowacz	2	3

W następnej kolejności badanych poproszono o wskazanie, które z wymienionych grup dominowały w strukturze zatrudnionych przez nich pracowników. Uwzględniając płeć nowo zatrudnionych osób, najliczniejsza grupa ankietowanych dostrzegła dominację mężczyzn (43,4%). Analizując strukturę nowo zatrudnionych pracowników ze względu na ich wiek, 39,4% badanych zauważyło dominację osób w wieku od 31 do 50 lat, a 30,9% - osób w wieku do 30 roku życia. Zaledwie 14,3% ankietowanych dostrzegło dominację osób w wieku powyżej 50 roku życia. Uwzględniając natomiast strukturę nowo przyjętych pracowników według poziomu ich wykształcenia, badane przedsiębiorstwa najczęściej zatrudniały osoby legitymujące się wykształceniem wyższym (29,1%) bądź zasadniczym zawodowym (25,7%).

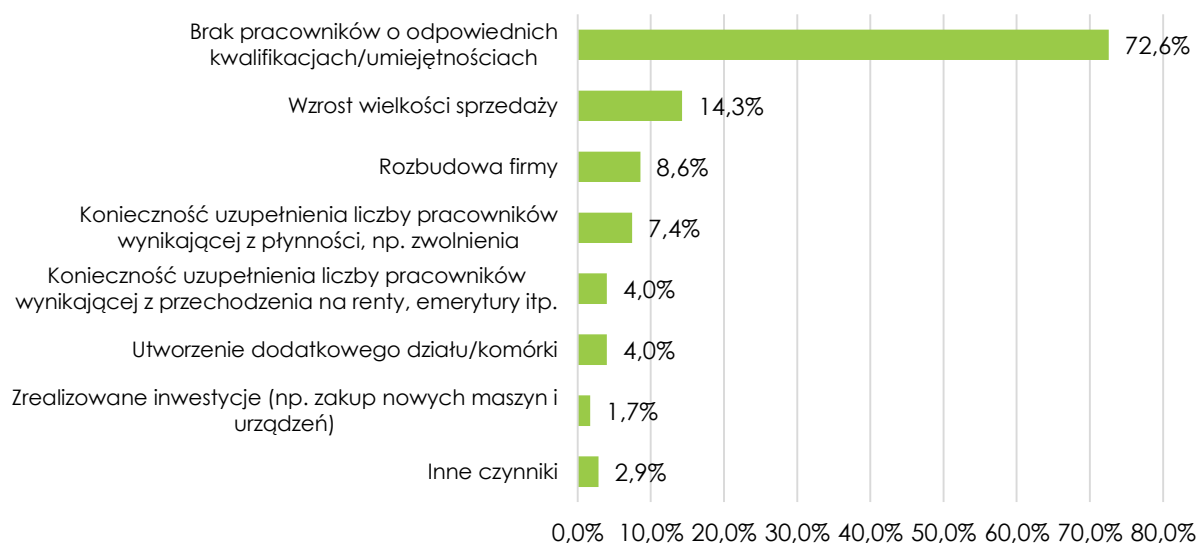
Tabela 38 Które z wymienionych grup dominowały w strukturze zatrudnionych przez Państwa pracowników ze względu na kryterium płci, wieku i wykształcenia? [N=175]

Wyszczególnienie	%
ze względu na kryterium płci:	
kobiety	29,7%
mężczyźni	43,4%
nie wystąpiła dominacja żadnej z tych grup	25,1%

Wyszczególnienie	%
nie wiem, trudno powiedzieć	1,7%
pracownicy w wieku:	
do 30 roku życia	30,9%
od 31 do 50 lat	39,4%
powyżej 50 lat	14,3%
nie wystąpiła dominacja żadnej z tych grup	8,0%
nie wiem, trudno powiedzieć	7,4%
pracownicy o wykształceniu:	
podstawowym	0,0%
zasadniczym zawodowym	25,7%
średnim ogólnokształcącym	14,3%
średnim zawodowym	18,9%
wyższym	29,1%
nie wystąpiła dominacja żadnej z tych grup	6,9%
nie wiem, trudno powiedzieć	5,1%

Respondentów poproszono także o wskazanie, jakie czynniki miały wpływ na podjęcie w ich przedsiębiorstwie decyzji o zatrudnieniu nowych pracowników. Zdecydowana większość ankietowanych (72,6%) wskazała, że motywem był brak pracowników posiadających określone kwalifikacje czy umiejętności. Na kolejnej pozycji uplasowały się powody takie jak: wzrost wielkości sprzedaży (14,3%), rozbudowa firmy (8,6%) czy konieczność uzupełniania liczby pracowników wynikająca z płynności, np. zwolnień (7,4%). Badani rzadziej wskazywali na konieczność uzupełniania liczby pracowników wynikającą z przechodzenia na renty, emerytury (4,0%) czy utworzenie dodatkowego działu/komórki (4,0%). Zwiększenie poziomu zatrudnienia będące wynikiem zrealizowanych inwestycji zadeklarowało zaledwie 1,7% badanych.

Rysunek 29 Jakie czynniki miały wpływ na podjęcie przez Państwa decyzji o zatrudnieniu nowych pracowników? [N=175]



Uwzględniając rozkład odpowiedzi respondentów z uwzględnieniem formy własności reprezentowanego przez nich podmiotu, należy zauważyć, że przedstawiciele podmiotów publicznych, nieco częściej niż przedstawiciele podmiotów prywatnych wskazywali, że czynnikiem mającym wpływ na podjęcie przez nich decyzji o zatrudnieniu nowych osób był brak odpowiednich kwalifikacji/umiejętności wśród obecnych pracowników.

Tabela 39 Jakie czynniki miały wpływ na podjęcie przez Państwa decyzji o zatrudnieniu nowych pracowników? – rozkład odpowiedzi z uwzględnieniem formy własności i wielkości badanych przedsiębiorstw

Wyszczególnienie	Publiczna	Prywatna	1-9 pracowników	10-49 pracowników	50-249 pracowników	powyżej 250 pracowników
Wzrost wielkości sprzedaży	20,0%	13,8%	15,9%	10,3%	0,0%	0,0%
Rozbudowa firmy	6,7%	8,8%	10,9%	0,0%	0,0%	0,0%
Zrealizowane inwestycje (np. zakup nowych maszyn i urządzeń)	0,0%	1,9%	2,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Utworzenie dodatkowego działu/komórki	6,7%	3,8%	4,3%	3,4%	0,0%	0,0%
Konieczność uzupełnienia liczby pracowników wynikającej z płynności, np. zwolnienia	6,7%	7,5%	8,0%	6,9%	0,0%	0,0%
Konieczność uzupełnienia liczby pracowników wynikającej z przechodzenia na renty, emerytury itp.	0,0%	4,4%	4,3%	3,4%	0,0%	0,0%
Brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach/umiejętnościach	60,0%	73,8%	72,5%	65,5%	100,0%	100,0%
Inne czynniki	6,7%	2,5%	2,2%	6,9%	0,0%	0,0%

Respondenci zidentyfikowali również kryteria, jakie miały w ich przedsiębiorstwach szczególne znaczenie w procesie rekrutacji pracowników. Większość badanych wskazała, że było to doświadczenie zawodowe kandydatów (60,6%), posiadane przez nich kwalifikacje (58,9%) czy cechy osobowości (54,9%). Ankietowani rzadziej wskazywali elementy takie jak: wykształcenie (26,3%) czy staż pracy (21,7%). Można zatem sądzić, że brak doświadczenia zawodowego może stanowić istotną barierę w znalezieniu zatrudnienia przez osoby bezrobotne.

Tabela 40 Jakie kryteria szczególnie brali Państwo pod uwagę podczas procesu rekrutacji pracowników? [N=175]

Wyszczególnienie	%
Doświadczenie zawodowe	60,6%
Posiadane kwalifikacje	58,9%
Cechy osobowości	54,9%
Wykształcenie	26,3%
Staż pracy	21,7%
Inne elementy	1,1%

W następnej kolejności określone zostały cechy pracowników, które są szczególnie istotne z punktu widzenia specyfiki badanych przedsiębiorstw. Ankietowani wyróżnili w tej kwestii cechy takie jak: komunikatywność (46,9%), sumienność i obowiązkowość (46,3%) czy umiejętność pracy zespołowej (41,1%). Nierzadko wskazywano również rolę samodzielności (33,1%) czy

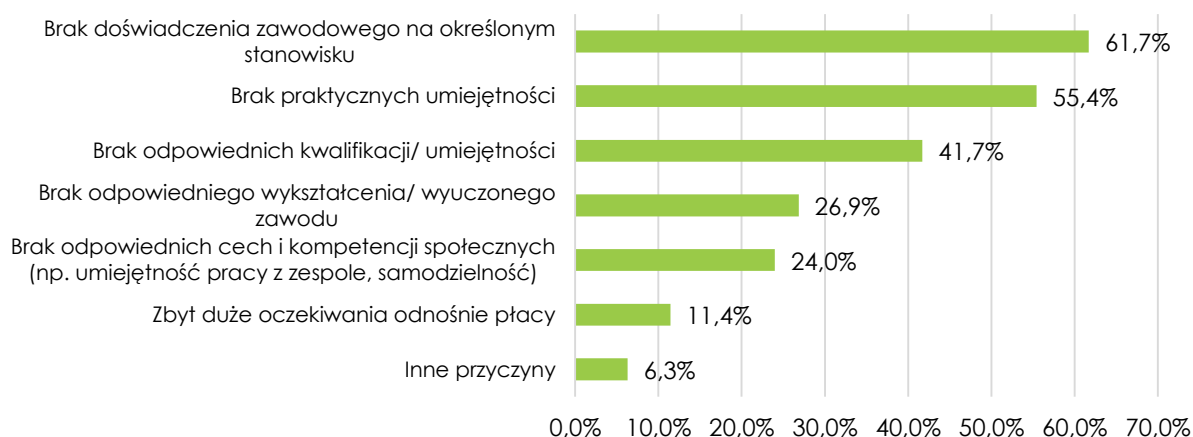
motywacji do pracy i zaangażowania (25,7%). Umiejętność pracy pod presją czasu jest istotną zdaniami 18,9% badanych, a kreatywność i pomysłowość wskazało 8,6%.

Tabela 41 Jakie cechy pracowników są szczególnie istotne z punktu widzenia specyfiki Państwa przedsiębiorstwa? [N=175]

Wyszczególnienie	%
Komunikatywność	46,9%
Sumienność, obowiązkowość	46,3%
Umiejętność pracy zespołowej	41,1%
Samodzielność	33,1%
Motywacja do pracy/ zaangażowanie	25,7%
Umiejętność pracy pod presją czasu	18,9%
Kreatywność, pomysłowość	8,6%

W toku badania zidentyfikowane zostały także przyczyny, które w badanych przedsiębiorstwach zdecydowały o odrzuceniu kandydatów do pracy w procesie rekrutacji. Niepokoić może fakt, iż większość ankietowanych wskazała, że powodem był brak doświadczenia zawodowego na określonym stanowisku (61,7%) czy brak praktycznych umiejętności (55,4%). Czynniki te mogą stanowić zatem istotną barierę dla osób bezrobotnych w zależeniu zatrudniania na lokalnym rynku pracy. Respondenci nierzadko wskazywali również na przyczyny takie jak: brak odpowiednich kwalifikacji/umiejętności (41,7%), brak odpowiedniego wykształcenia/wyuczonego zawodu (26,9%) czy brak odpowiednich cech i kompetencji społecznych (24,0%). Dostrzega się w związku z tym konieczność podnoszenia kwalifikacji i rozwijania umiejętności przez osoby bezrobotne. Należy nadmienić, iż 11,4% ankietowanych wskazało, że przyczyną odrzucenia kandydatów do pracy były zbyt duże oczekiwania odnośnie wysokości wynagrodzenia.

Rysunek 30 Jakie były dotychczasowe przyczyny odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji? [N=175]



Wśród najczęściej wskazywanych przyczyn odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji w ciągu ostatnich 12 miesięcy zarówno prywatni (53,8%) jak i publiczni (73,3%) przedsiębiorcy zwrócili uwagę na brak praktycznych umiejętności. Kolejnym powodem, który wykluczał możliwość ubiegania się o pracę był brak doświadczenia zawodowego by pełnić określone stanowisko. Porównując przyczyny odrzucania kandydatów duża rozbieżność pojawiła się w obszarze braku odpowiednich cech i kompetencji społecznych (np.

umiejętność pracy w zespole, samodzielność). W przeciwieństwie do prywatnych przedsiębiorców (21,9%) aż 46,7 % publicznych przedsiębiorców uznało tą przyczynę za istotną w procesie odrzucania kandydatów w procesie rekrutacji.

Tabela 42 Jakie były dotychczasowe przyczyny odrzucania kandydatów to pracy w procesie rekrutacji? – rozkład odpowiedzi z uwzględnieniem formy własności i wielkości badanych przedsiębiorstw

Wyszczególnienie	Brak odpowiednich kwalifikacji/umiejętności	Brak doświadczenia zawodowego na określonym stanowisku	Brak odpowiedniego wykształcenia/wyuczonego zawodu	Brak praktycznych umiejętności	Zbyt duże oczekiwania odnośnie płacy	Brak odpowiednich cech i kompetencji społecznych (np. umiejętność pracy z zespołem, samodzielność)	Inne przyczyny
Publiczna	53,3%	53,3%	40,0%	73,3%	20,0%	46,7%	0,0%
Prywatna	40,6%	62,5%	25,6%	53,8%	10,6%	21,9%	6,9%
1-9 pracowników	37,7%	60,1%	28,3%	52,9%	11,6%	23,2%	7,2%
10-49 pracowników	58,6%	69,0%	17,2%	72,4%	13,8%	27,6%	0,0%
50-249 pracowników	42,9%	57,1%	28,6%	28,6%	0,0%	28,6%	0,0%
Powyżej 250 pracowników	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%

Wśród najczęściej wskazywanych przyczyn odrzucania kandydatów do pracy w procesie rekrutacji w ciągu ostatnich 12 miesięcy zarówno prywatni (53,8%) jak i publiczni (73,3%) przedsiębiorcy zwrócili uwagę na brak praktycznych umiejętności. Kolejnym powodem, który wykluczał możliwość ubiegania się o pracę był brak doświadczenia zawodowego by pełnić określone stanowisko. Porównując przyczyny odrzucania kandydatów duża rozbieżność pojawiła się w obszarze braku odpowiednich cech i kompetencji społecznych (np. umiejętność pracy w zespole, samodzielność). W przeciwieństwie do prywatnych przedsiębiorców (21,9%) aż 46,7 % publicznych przedsiębiorców uznało tą przyczynę za istotną w procesie odrzucania kandydatów w procesie rekrutacji.

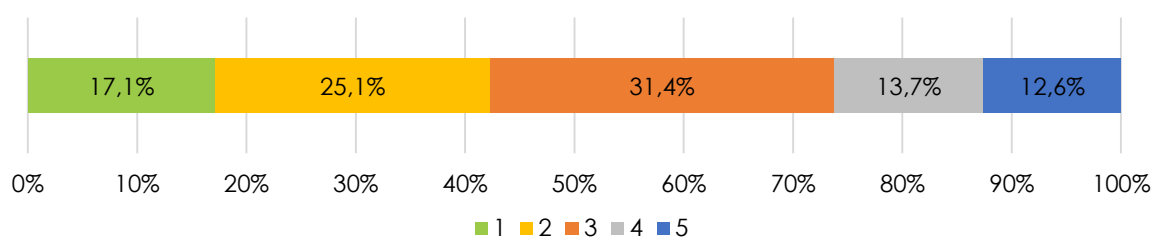
Tabela 43 Jakie były dotychczasowe przyczyny odrzucania kandydatów to pracy w procesie rekrutacji? – rozkład odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na sekcje działalności badanych przedsiębiorstw

Wyszczególnienie	Brak odpowiednich kwalifikacji/umiejętności	Brak doświadczenia zawodowego na określonym stanowisku	Brak odpowiedniego wykształcenia/wyuczonego zawodu	Brak praktycznych umiejętności	Zbyt duże oczekiwania odnośnie płacy	Brak odpowiednich cech i kompetencji społecznych (np. umiejętność pracy z zespołem, samodzielność)	Inne przyczyny
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	25,0%	50,0%	25,0%	0,0%	25,0%	25,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	52,9%	76,5%	17,6%	76,5%	11,8%	23,5%	0,0%
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	33,3%	66,7%	33,3%	66,7%	0,0%	33,3%	0,0%
F. Budownictwo	75,0%	87,5%	25,0%	75,0%	0,0%	0,0%	25,0%

Wyszczególnienie	Brak odpowiednich kwalifikacji/ umiejętności	Brak doświadczenia zawodowego na określonym stanowisku	Brak odpowiedniego wykształcenia/ wyczerpanie zawodowe	Brak praktycznych umiejętności	Zbyt duże oczekiwania odnośnie płacy	Brak odpowiednich cech i kompetencji społecznych (np. umiejętność pracy z zespołem, samodzielność)	Inne przyczyny
G. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów	45,5%	63,6%	30,9%	52,7%	12,7%	20,0%	5,5%
H. Transport i gospodarka magazynowa	20,0%	80,0%	20,0%	40,0%	20,0%	40,0%	0,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%
J. Informacja i komunikacja	20,0%	40,0%	20,0%	40,0%	0,0%	40,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	25,0%	62,5%	12,5%	62,5%	25,0%	25,0%	0,0%
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	50,0%	100,0%	50,0%	100,0%	50,0%	100,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	33,3%	66,7%	0,0%	66,7%	33,3%	66,7%	0,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%
P. Edukacja	66,7%	66,7%	33,3%	66,7%	33,3%	66,7%	0,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	66,7%	44,4%	44,4%	55,6%	11,1%	22,2%	22,2%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	25,0%	50,0%	25,0%	50,0%	25,0%	50,0%	0,0%
S i T. Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników;	34,8%	54,3%	28,3%	54,3%	4,3%	15,2%	8,7%

Badanych poproszono także o wskazanie ogólnej oceny przygotowania kandydatów do pracy. Oceny zostały dokonane w skali 1-5, gdzie 1 oznaczało bardzo niski poziom przygotowania, a 5 – poziom bardzo wysoki. 42,2% badanych wyraziło swą negatywną opinię w tym obszarze (suma ocen 1 i 2). Przeciwnego zdania jest z kolei 26,3% ankietowanych (suma ocen 4 i 5), a 31,4% uważa, że przygotowanie kandydatów do pracy kształtuje się na przeciętnym poziomie (ocena 3).

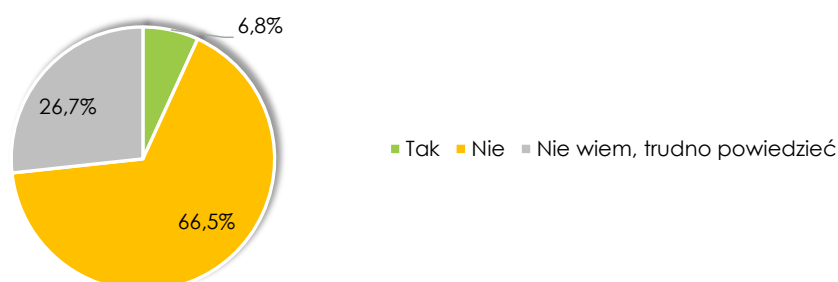
Rysunek 31 Jak ocenia Pan(i) ogólne przygotowanie kandydatów do pracy? [N=175]



2.5 Plany zatrudnieniowe przedsiębiorstw

W toku badania, respondentów zapytano, czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy w ich przedsiębiorstwie planuje się zatrudniać nowych pracowników. Pozytywnej odpowiedzi na zadane pytanie udzieliło 6,8% badanych, a łączna liczba osób, jaką planują zatrudnić wynosi 76. Należy jednak nadmienić, iż potrzeby kadrowe często są wynikiem bieżącej sytuacji przedsiębiorstw i nie są poprzedzone długoterminowymi planami, stąd faktyczna liczba zatrudnionych pracowników może być wyższa. Nawiązując do wyników badania przeprowadzonego w 2013 roku, odsetek przedsiębiorstw deklarujących wzrost zatrudnienia w 2014 roku wyniósł 18,1%, a łączna liczba pracowników, jaką przedsiębiorstwa zamierzały zatrudnić – 316.

Rysunek 32 Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują Państwo zatrudniać nowych pracowników? [N=951]



Badanych poproszono także o wskazanie, ilu pracowników i w jakich zawodach dotyczą ich plany zatrudnieniowe. Największą liczbę wskazań odnotowano w przypadku zawodów takich jak: kierowca (9 wskazań), sprzedawca (8 wskazań), mechanik (5 wskazań), pracownik fizyczny (5 wskazań), pracownik produkcji (5 wskazań) czy monter (4 wskazania). Szczegółowy rozkład odpowiedzi respondentów, przy których odnotowano minimum 2 wskazania, zaprezentowano w tabeli 44.

Tabela 44 Ilu pracowników i w jakich zawodach zamierzają Państwo przyjąć do pracy? [N=65]

Wyszczególnienie	N
kierowca	9
sprzedawca	8
pracownicy produkcji	5
pracownik fizyczny	5
mechanik	5
monter	4
agent nieruchomości	3
obsługa klienta	2
krawcowa	2
spawacz	2
magazynier	2
mechanik samochodowy	2
technik farmaceuta	2

Planowany popyt na pracę w powiecie nowosolskim na kolejne 12 miesięcy jest zdecydowanie wyższy w przypadku prywatnych przedsiębiorstw. Łącznie przewiduje się przyjęcie 76 pracowników. Najwięcej pracowników (18) zamierzają przyjąć małe podmioty gospodarcze: przedsiębiorstwa zatrudniające 1-9 pracowników. Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 50 pracowników zamierzają zatrudnić 1 pracownika.

W roku 2014 planowany popyt na pracę w powiecie nowosolskim był zdecydowanie wyższy niż obecnie, także wśród prywatnych zakładów pracy. Planowano bowiem zatrudnić w sumie o 102 pracowników więcej. Przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 50 pracowników zamierzały zatrudnić 80 pracowników, co w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo wynosiło ponad 5 pracowników. Jednak to najmniejsze podmioty gospodarcze planowały zatrudnić największą liczbę pracowników.

Tabela 45 Ilu pracowników i w jakich zawodach zamierzają Państwo przyjąć do pracy? - struktura odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na formę własności i wielkość badanych przedsiębiorstw

	ilość zakładów przyjmujących do pracy	liczba osób zatrudnionych	ilość zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo
Publiczna	7	7	1,00
Prywatna	58	69	1,19
1-9 pracowników	13	18	1,38
10-49 pracowników	7	11	1,57
50-249 pracowników	1	1	1,00

Największy popyt na pracę w powiecie nowosolskim w ciągu 12 miesięcy planowany jest w takich sekcjach PKD jak: G (Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów), gdzie planowane jest przyjęcie 29 pracowników przez 24 pracodawców oraz w sekcji S i T (Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników) – 20 pracowników. Uwzględniając liczbę pracowników w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo największy popyt będą generowały przedsiębiorstwa działające w sekcji L – (Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości – 3 pracowników na jedno przedsiębiorstwo) w sekcji D (Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę – 2 pracowników na jedno przedsiębiorstwo).

W przewidywaniach na rok 2014 największy popyt planowany był w takich sekcjach PKD jak: C (Przetwórstwo przemysłowe), gdzie planowane było przyjęcie 103 pracowników oraz w sekcji F (Budownictwo) – 64 pracowników. Uwzględniając liczbę pracowników w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo największy popyt miały generować przedsiębiorstwa działające w sekcji O – (Administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne - 8 pracowników na jedno przedsiębiorstwo) w sekcji C (Przetwórstwo przemysłowe – ponad 4 pracowników na jedno przedsiębiorstwo) oraz sekcji F (budownictwo – ponad 3 pracowników na jedno przedsiębiorstwo).

Tabela 46 Ilu pracowników i w jakich zawodach zamierzają Państwo przyjąć do pracy? - struktura odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na sekcje działalności przedsiębiorstw

	ilość zakładów przyjmujących do pracy	liczba osób zatrudnionych	ilość zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybnictwo	2	2	1,00
C. Przetwórstwo przemysłowe	5	5	1,00
D. Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę	1	2	2,00
F. Budownictwo	2	2	1,00

	ilość zakładów przyjmujących do pracy	liczba osób zatrudnionych	ilość zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo
G. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów	24	29	1,21
H. Transport i gospodarka magazynowa	2	3	1,50
J. Informacja i komunikacja	1	1	1,00
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	3	3	1,00
L. Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości	1	3	3,00
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	2	2	1,00
P. Edukacja	1	1	1,00
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	2	2	1,00
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	1	1,00
S i T. Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników;	18	20	1,11

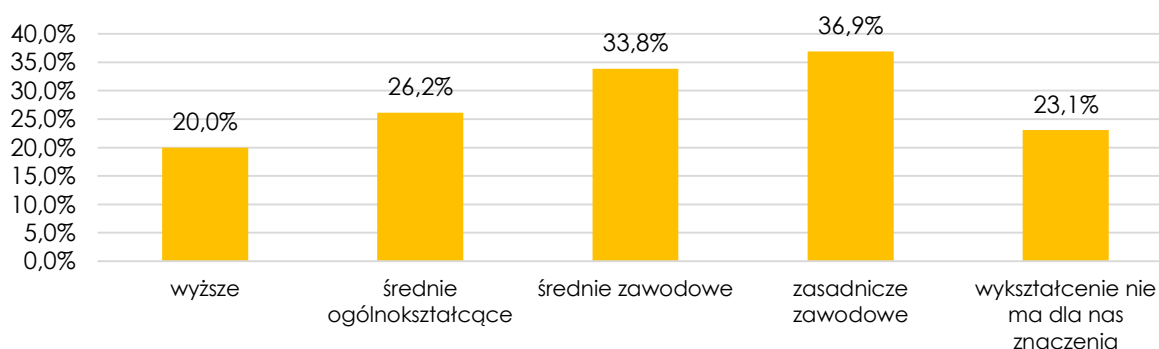
40,0% badanych wskazało, że plany dotyczące zatrudnienia nowych pracowników w ich firmie wynikają z konieczności uzupełniania liczby pracowników np. z powodu zwolnień. 21,5% ankietowanych wskazało, że powodem jest rozbudowa firmy, a przyczyny takie jak: wzrost wielkości sprzedaży i brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach/ umiejętnościach, zostały wskazane przez 15,4% ankietowanych. Plany zatrudnieniowe będące wynikiem zrealizowanych inwestycji zadeklarowało z kolei 7,7%.

Tabela 47 Z jakich powodów zamierzają Państwo zatrudnić pracowników? [N=65]

Wyszczególnienie	%
Konieczność uzupełnienia liczby pracowników wynikającej z płynności, np. zwolnienia	40,0%
Rozbudowa firmy	21,5%
Wzrost wielkości sprzedaży	15,4%
Brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach/ umiejętnościach	15,4%
Zrealizowane inwestycje (np. zakup nowych maszyn i urządzeń)	7,7%
Inne czynniki	6,2%

Respondenci określili także w toku badania, jakiego poziomu wykształcenia oczekują od przyszłych pracowników. Analiza uzyskanych wyników wskazuje, że najczęściej poszukiwani będą pracownicy posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe (36,9%) i średnie zawodowe (33,8%). Chęć zatrudnienia osób z wykształceniem średnim zawodowym zadeklarowało 26,2% badanych, a 23,1% wskazało, że wykształcenie nie ma znaczenia. Niepokoić może natomiast fakt, że chęć zatrudnienia osób legitymujących się wykształceniem wyższym, została zadeklarowana przez 20,0% ankietowanych, co stanowi najniższy odsetek w strukturze udzielonych odpowiedzi.

Rysunek 33 Jakiego poziomu wykształcenia oczekują Państwo od przyszłych pracowników? [N=65]



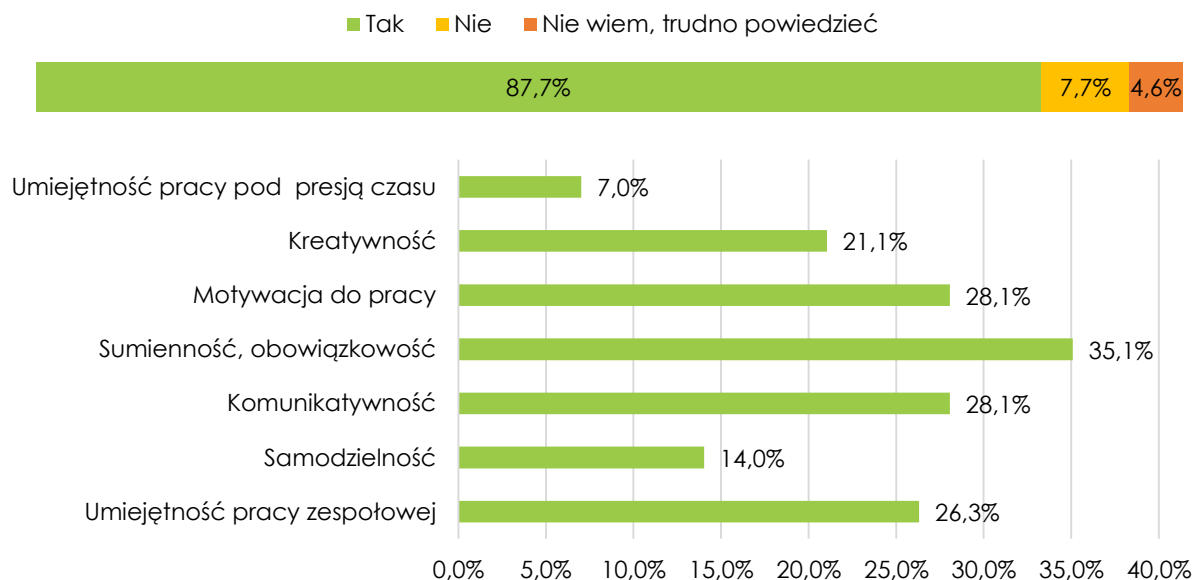
W toku badania zidentyfikowane zostały także umiejętności, jakich pracodawcy będą oczekiwali od zatrudnianych pracowników. Większość badanych wskazała z tym obszarze posiadanie prawa jazdy kategorii B (58,5%). Respondenci często wyróżniali także umiejętność obsługi komputera (40,0%), umiejętność obsługi kasy fiskalnej (24,6%) czy umiejętność obsługi programów komputerowych (20,0%). Rzadziej pojawiające się odpowiedzi to natomiast umiejętność obsługi urządzeń biurowych (12,3%), umiejętność obsługi maszyn i urządzeń produkcyjnych (7,7%) czy znajomość języków obcych (6,2%). 20,0% badanych wskazało także inne umiejętności, wśród których wyróżniano m.in. posiadanie prawa jazdy kat. C+E (4 wskazania) czy uprawnienia spawalnicze (3 wskazania).

Tabela 48 Jakich umiejętności oczekują Państwo od przyszłych pracowników? [N=65]

Wyszczególnienie	%
Posiadanie prawa jazdy kategorii B	58,5%
Umiejętność obsługi komputera	40,0%
Umiejętność obsługi kasy fiskalnej	24,6%
Umiejętność obsługi programów komputerowych	20,0%
Umiejętność obsługi urządzeń biurowych	12,3%
Umiejętność obsługi maszyn i urządzeń produkcyjnych	7,7%
Znajomość języków obcych	6,2%
Inne umiejętności	20,0%

87,7% badanych wskazało, że podczas procesu rekrutacji pracowników istotne znaczenie będą miały cechy kandydatów inne niż kwalifikacje zawodowe. Ankietowani najczęściej wyróżniali w tym zakresie następujące cechy: sumienność i obowiązkowość (35,1%), komunikatywność (28,1%), motywacja do pracy (28,1%), umiejętność pracy zespołowej (26,3%) czy kreatywność (21,1%). Dostrzega się zatem istotną rolę nie tylko kompetencji twardych, ale również kompetencji miękkich, które zostały zaprezentowane na rysunku 34.

Rysunek 34 Czy podczas rekrutacji pracowników będą Państwo brać pod uwagę inne cechy kandydatów niż kwalifikacje zawodowe? [N=65]



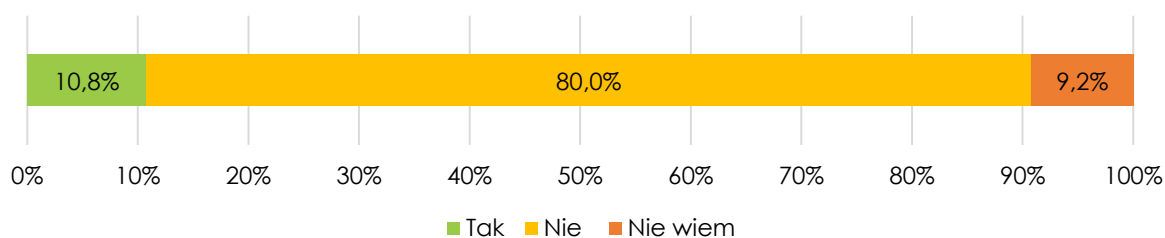
W toku badania ustalono, w jaki sposób badani pracodawcy najczęściej poszukują pracowników. Większość ankietowanych (58,5%) wskazała, że zamieszcza ogłoszenia w Internecie, a 55,4% - poszukuje za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy. Nierzadko badani wskazywali także, że korzystają z polecenia pracowników/znajomych/członków rodziny (18,5%). Podania dostarczane bezpośrednio przez kandydatów przeglądane są w przypadku 6,2% badanych przedsiębiorstw, a 4,6% zamieszcza ogłoszenia w miejscach ogólnodostępnych.

Tabela 49 W jaki sposób zwykle poszukują Państwo pracowników? [N=65]

Wyszczególnienie	%
Zamieszczanie ogłoszeń w Internecie	58,5%
Korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy	55,4%
Korzystanie z polecenia pracowników/ znajomych/ członków rodziny	18,5%
Przeglądamy podania o pracę dostarczane bezpośrednio przez potencjalnych pracowników	6,2%
Zamieszczanie ogłoszeń w miejscach ogólnodostępnych (np. tablice ogłoszeń)	4,6%
W inny sposób	9,2%

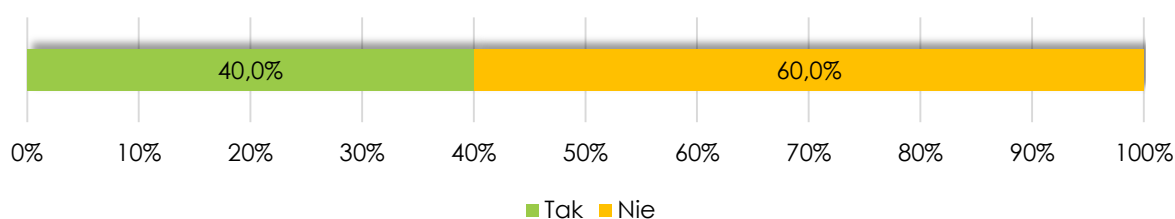
Kolejnym obszarem badawczym było zidentyfikowanie, czy pracodawcy są zainteresowani zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Chęć zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami wyraziło 7 respondentów (tj. 10,8% badanej grupy). Należy podkreślić, że osoby te są wskazały jednocześnie, że są zainteresowane uzyskaniem wsparcia z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PEFRON).

Rysunek 35 Czy są Państwo zainteresowani zatrudnianiem osób niepełnosprawnych? [N=65]



W toku badania zidentyfikowano także odsetek przedsiębiorstw zainteresowanych zatrudnianiem osób przeszkolonych przez Powiatowy Urząd Pracy. Chęć zatrudnienia tych osób zadeklarowało 40,0% badanych. Pozostałe 60,0% wyraziło przeciwne stanowisko w tej kwestii.

Rysunek 36 Czy są Państwo zainteresowani zatrudnianiem osób bezrobotnych przeszkolonych przez Powiatowy Urząd Pracy? [N=65]



Respondentów, którzy wyrazili chęć zatrudniania osób przeszkolonych przez PUP poproszono o wskazanie, jakie kierunki szkoleń ukończone przez potencjalnych pracowników byłyby istotne z punktu widzenia ich przedsiębiorstwa. W poniżej tabeli zaprezentowano zestawienie odpowiedzi respondentów, przy których odnotowano minimum 2 wskazania. Badani wyróżniali w tym zakresie m.in. kurs kasy fiskalnej, szkolenie kierowców czy sprzedawców.

Tabela 50 Jakie kierunki szkoleń organizowanych przez PUP dla osób bezrobotnych byłyby istotne z punktu widzenia Państwa przedsiębiorstwa?

Kierunek szkolenia	Liczba wskazań
Kasa fiskalna	4
Kierowca	4
Sprzedawca	4
Pracownik produkcji	2
Opiekun klienta/obsługa klienta	2
Przedstawiciel handlowy/handlowiec	2

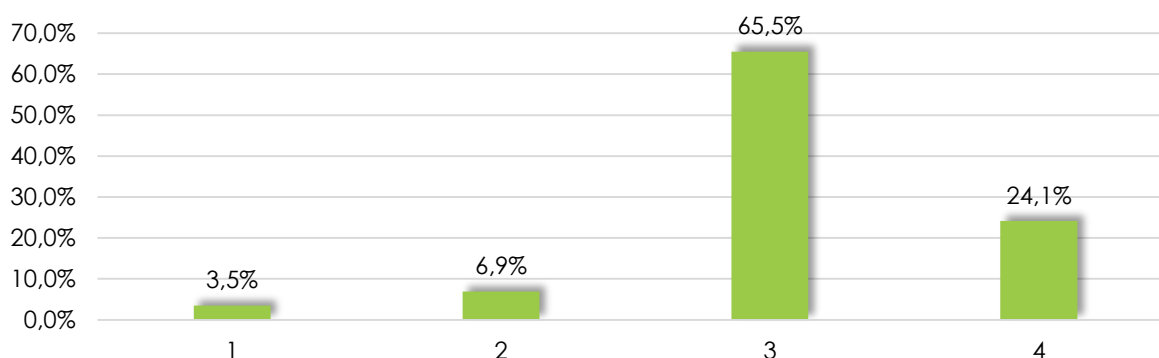
W kolejnym pytaniu, respondenci zapytani zostali o zainteresowanie przyjmowaniem pracowników na staże. 35,4% ankietowanych (337 pracodawców) jest zainteresowanych przyjmowaniem tą formą wsparcia. Najczęściej przedsiębiorcy są skłonni przyjmować na staż sprzedawców (53 wskazania). Ponadto dużym zainteresowaniem cieszą się pracownicy fizyczni (24 wskazania), kierowcy (24 wskazania), operatorzy maszyn (13 wskazań) oraz pracownicy budowlani (12 wskazań). W poniższej tabeli zaprezentowano listę zawodów, które wskazało co najmniej pięciu badanych przedsiębiorców.

Tabela 51 Czy są Państwo zainteresowani przyjmowaniem pracowników na staże? [N=951] Jeżeli tak, proszę wskazać, o jakich zawodach i umiejętnościach są Państwo chętni przyjmować pracowników na staże [N=337]

Wyszczególnienie	N
sprzedawca	53
pracownik fizyczny	24
kierowca	24
operator maszyn	13
pracownik produkcji	12
pracownik budowlany	8
ochroniarz	8
księgowa	7
ślusarz	7
magazynier	7
przedstawiciel handlowy	6
piekarz	6
pracownik administracji	6
sprzątaczką	6
mechanik samochodowy	6
obsługa klienta	6
pracownik biurowy	5

Respondentów, którzy wyrazili chęć przyjmowania pracowników na staże, poproszono o dokonanie oceny szans zatrudnienia tych osób. Oceny dokonano w skali 1-5, gdzie 1 oznaczało bardzo małą szansę zatrudnienia, a 5 – szansę bardzo dużą. Jak wskazują dane zaprezentowane na poniższym wykresie, większość badanej grupy (65,5%) przeciętnie ocenia możliwość zatrudnienia osób przygotowanych w formie stażu, natomiast blisko ¼ dostrzega dużą szansę w tym obszarze.

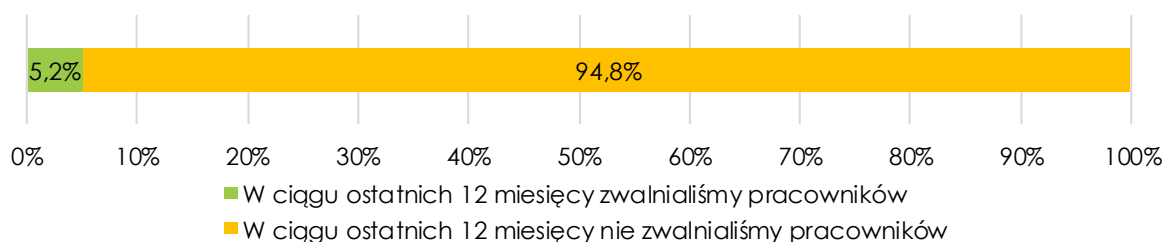
Rysunek 37 Jak oceniają Państwo szansę zatrudnienia w Państwa przedsiębiorstwie osób przygotowanych w formie stażu? [N=29]



2.6 Zrealizowane zwolnienia pracowników

Kolejny obszar badania dotyczył zwolnień przeprowadzonych w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Cieszyć może fakt, iż w omawianym okresie niemal 95% badanych przedsiębiorców nie zwalniało pracowników. Pozostałe 5,4% badanych wskazało, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy zwolnili łącznie 57 pracowników, przy czym podczas badania przeprowadzonego w 2013 roku odsetek przedsiębiorstw deklarujących redukcję pracowników wyniósł 22,2%, a łączna liczba osób objętych zwolnieniem wyniosła 459.

Rysunek 38. Czy zwalniali Państwo pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy? [N=951]



Uczestnicy badania wskazali następnie zawody, w przypadku których doszło do zwolnień w ciągu ostatnich 12 miesięcy. Z analizy odpowiedzi wynika, że najczęściej spośród zwolnionych osób wykonywało zawód sprzedawcy (7 wskazań), kierowcy i pracownika fizycznego (po 4 wskazania). Należy podkreślić, że poniższa tabela uwzględnia jedynie odpowiedzi, przy których odnotowano co najmniej 2 wskazania. Wyniki badania przeprowadzonego w 2013 roku wykazały, że w tamtym okresie najczęściej zwalniani byli operatorzy maszyn, pracownicy fizyczni, sprzedawcy czy kierowcy.

Tabela 52. Ilu pracowników zostało zwolnionych w Państwa przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 12 miesięcy? [N=49]

Wyszczególnienie	N
sprzedawca	7
kierowca	4
pracownik fizyczny	4
pakowacz	2
pomocnik piekarza	2
pracownik biurowy	2
pracownik produkcji	2
praktykant zawodowy	2

Według danych liczba zwolnionych pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy wyniosła 57 osób. Zdecydowanie więcej pracowników zwolniono z prywatnych przedsiębiorstw oraz wśród podmiotów gospodarczych zatrudniających od 1-9 pracowników. Liczba zwolnień w podmiotach zatrudniających do 49 pracowników wyniosła 1,57 zwolnionych na jedno przedsiębiorstwo.

Skala zwolnień w roku 2014 była znacznie wyższa; w sumie zwolnionych zostało 459 pracowników, z czego 411 z prywatnych przedsiębiorstw. Według danych liczba zwolnionych pracowników była większa wśród dużych podmiotów gospodarczych zatrudniających powyżej 50 pracowników. Liczba zwolnień w takich podmiotach wynosiła (6,4 w przeliczeniu na jedno przedsiębiorstwo).

Tabela 53 Ilu pracowników zostało zwolnionych w Państwa przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 12 miesięcy? - struktura odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na formę własności i wielkość badanych przedsiębiorstw

	ilość zakładów zwalniających z pracy	liczba osób zwolnionych	Ilość zwolnionych na jedno przedsiębiorstwo
Publiczna	6	6	1,00
Prywatna	43	51	1,19
1-9 pracowników	42	46	1,10
10-49 pracowników	7	11	1,57

Największą skalę zwolnień w ciągu ostatnich 12 miesięcy odnotowano w sekcji S i T (Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników), gdzie z 17 zakładów pracy zwolniono 18 osób. Oraz w sekcji G (Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów), gdzie zwolnionych zostało 13 pracowników. Uwzględniając natomiast liczbę pracowników zwolnionych przypadających na jedno przedsiębiorstwo, wynika że największy wskaźnik zwolnień odnotowano sekcji J (Informacja i komunikacja)- 3 zwolnienia na jedno przedsiębiorstwo.

Dane zebrane w roku poprzednim wskazują, iż najwięcej pracowników zwolnionych zostało w sekcji C (Przetwórstwo przemysłowe), gdzie zwolnionych zostało 135 pracowników, sekcji S (Pozostała działalność usługowa) – 76 zwolnionych pracowników oraz sekcji G (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle) – 71 zwolnionych pracowników. Uwzględniając natomiast liczbę pracowników zwolnionych przypadających na jedno przedsiębiorstwo, wynika że największy wskaźnik zwolnień odnotowano w branżach: przetwórstwo przemysłowe (4 zwolnienia na jedno przedsiębiorstwo), rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo - 4 zwolnienia na jedno przedsiębiorstw oraz pozostała działalność usługowa (ponad 3 zwolnienia na jedno przedsiębiorstwo).

Tabela 54 Ilu pracowników zostało zwolnionych w Państwa przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 12 miesięcy? - struktura odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na sekcje działalności przedsiębiorstw

	ilość zakładów przyjmujących do pracy	liczba osób zatrudnionych	Ilość zatrudnionych na jedno przedsiębiorstwo
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	1	1	1,00
C. Przetwórstwo przemysłowe	4	4	1,00
F. Budownictwo	3	3	1,00
G. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów	9	13	1,44
H. Transport i gospodarka magazynowa	4	4	1,00
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1	1	1,00
J. Informacja i komunikacja	1	3	3,00
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	2	2	1,00
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	1	1	1,00
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	1	1	1,00
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	4	5	1,25
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	1	1	1,00
S i T. Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników;	17	18	1,06

Wśród zwalnianych pracowników nie zaobserwowano dominacji żadnej z grup w badanych kategoriach płci, wieku, i wykształcenia. Obok zawodów, pracodawcy wskazali również czynniki, które zadecydowały o zwolnieniu pracowników. 26,5% ankietowanych zadeklarowało, że na ich decyzję wpłynął spadek wielkości sprzedaży dóbr i usług. Nierzadko przyczyną zwolnień była również zła kondycja finansowa firmy (20,4%).

Tabela 55. Proszę wskazać, jakie czynniki miały wpływ na podjęcie decyzji o zwolnieniu pracowników? [N=49]

Wyszczególnienie	%
Spadek wielkości sprzedaży dóbr i usług	26,5%
Zła kondycja finansowa firmy	20,4%
Zjawisko sezonowości produkcji/ świadczenia usług	10,2%
Wzrost kosztów pracy	6,1%
Inny powód	34,7%

Przedstawiciele podmiotów publicznych, częściej niż przedstawiciele podmiotów prywatnych wskazywali, że czynnikiem mającym wpływ na podjęcie decyzji o zwolnieniu pracowników była zła kondycja finansowa firmy, zjawisko sezonowości produkcji/świadczenia usług czy wzrost kosztów pracy. Podmioty prywatne z kolei częściej wskazywały spadek wielkości sprzedaży dóbr i usług. Uwzględniając wielkość badanych przedsiębiorstw należy zauważyć, że mikro podmioty częściej zwalniały pracowników z powodu spadku wielkości sprzedaży dóbr i usług, a podmioty małe, zatrudniające od 10-49 pracowników – z powodu złej kondycji finansowej firmy. Zjawisko sezonowości produkcji/świadczenia usług i wzrost kosztów pracy stanowiły czynniki mające wpływ na podjęcie decyzji o zwolnieniu pracowników wyłącznie w mikro przedsiębiorstwach.

Tabela 56. Jakie czynniki miały wpływ na podjęcie decyzji o zwolnieniu pracowników? – rozkład odpowiedzi z uwzględnieniem formy własności i wielkości badanych przedsiębiorstw

Wyszczególnienie	Spadek wielkości sprzedaży dóbr i usług	Zła kondycja finansowa firmy	Zjawisko sezonowości produkcji/ świadczenia usług	Wzrost kosztów pracy	Inny powód
1. Publiczna	16,7%	33,3%	16,7%	16,7%	16,7%
2. Prywatna	27,9%	18,6%	9,3%	4,7%	37,2%
1-9 pracowników	28,6%	19,0%	11,9%	7,1%	31,0%
10-49 pracowników	14,3%	28,6%	0,0%	0,0%	57,1%

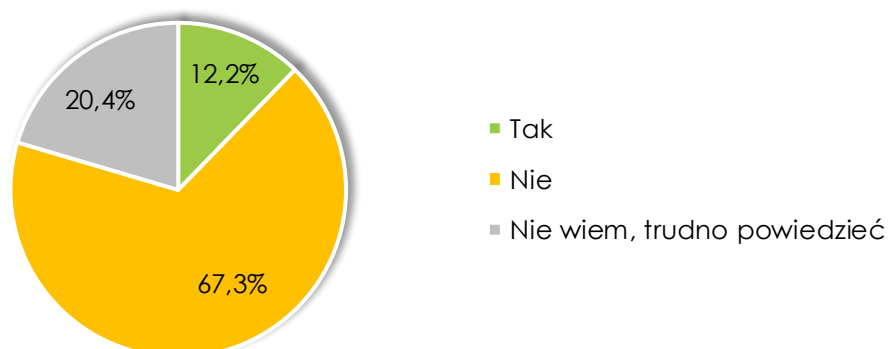
Spadek wielkości sprzedaży dóbr i usług, jako przyczynę podjęcia decyzji o zwolnieniu pracowników, został wskazany przez wszystkich przedstawicieli podmiotów działających w sekcji A (Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo). Złą kondycję finansową firmy wskazali wszyscy przedstawiciele sekcji J (Informacja i komunikacja) i K (Działalność finansowa i ubezpieczeniowa), a zjawisko sezonowości produkcji/świadczenia usług – wszyscy przedstawiciele podmiotów z sekcji R (Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją). Wzrost kosztów pracy był z kolei najczęściej wskazywaną przyczyną zwolnień w podmiotach działających w sekcjach: C (Przetwórstwo przemysłowe) i H (Transport i gospodarka magazynowa).

Tabela 57. Jakie czynniki miały wpływ na podjęcie decyzji o zwolnieniu pracowników? – rozkład odpowiedzi z uwzględnieniem sekcji działalności badanych przedsiębiorstw

Wyszczególnienie	Spadek wielkości sprzedaży dóbr i usług	Zła kondycja finansowa firmy	Zjawisko sezonowości produkcji/ świadczenia usług	Wzrost kosztów pracy	Inny powód
A. Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
C. Przetwórstwo przemysłowe	50,0%	0,0%	0,0%	25,0%	25,0%
F. Budownictwo	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%
G. Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów	22,2%	11,1%	11,1%	0,0%	55,6%
H. Transport i gospodarka magazynowa	25,0%	0,0%	0,0%	25,0%	50,0%
I. Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
J. Informacja i komunikacja	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
K. Działalność finansowa i ubezpieczeniowa	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%
M. Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
N. Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Q. Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	75,0%
R. Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%
S i T. Pozostała działalność usługowa; Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników;	29,4%	29,4%	11,8%	5,9%	17,6%

Z badania ilościowego wynika również, że zawody zwalnianych pracowników miały znaczenie jedynie dla 12,2% badanych przedsiębiorców. Większość respondentów nie brała jednak pod uwagę omawianego aspektu.

Rysunek 39. Czy podczas realizacji zwolnień miały dla Państwa znaczenie zawody zwalnianych pracowników? [N=49]



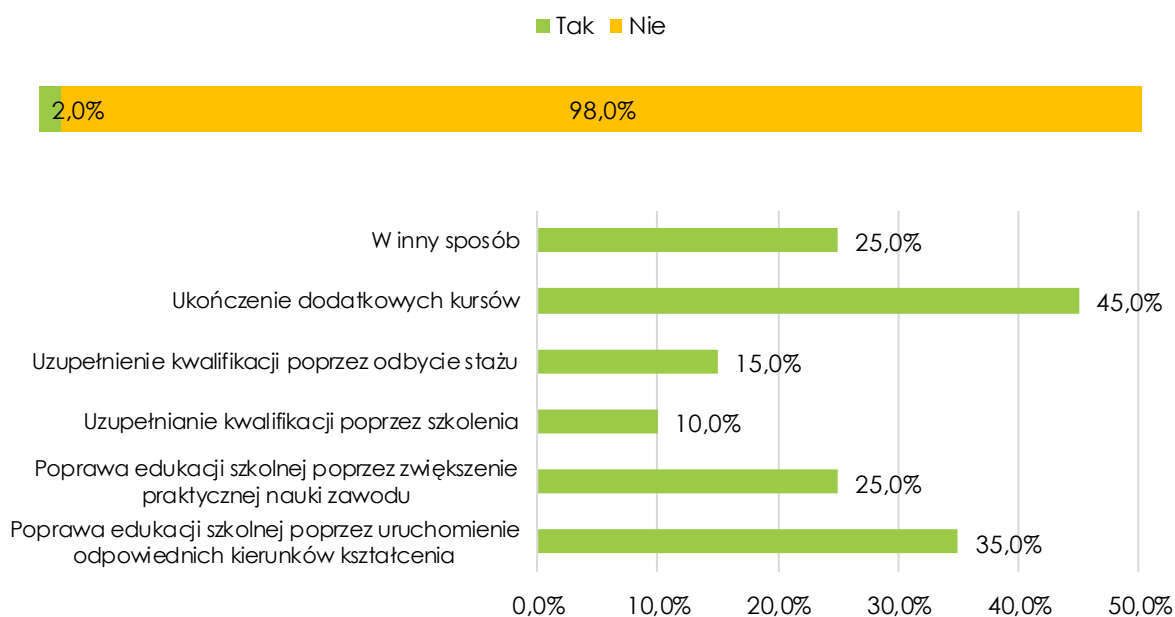
Pracodawcy wskazali również inne cechy pracowników, które miały dla nich znaczenie podczas przeprowadzania zwolnień. Najczęściej badani brali pod uwagę czas trwania umowy – taką odpowiedź wskazało 0,2% ogółu. 4,2% uczestników badania nie potrafiło wskazać żadnej cechy.

Tabela 58. Proszę powiedzieć, jakie inne cechy pracowników miały dla Państwa znaczenie podczas realizacji zwolnień? [N=49]

Wyszczególnienie	N	%
Czas trwania umowy	2	0,2%
Forma umowy	1	0,1%
Nieprzedłużenie umowy	1	0,1%
Okres zatrudnienia	1	0,1%
Sytuacja	1	0,1%
Umowa na projekt się skończyła	1	0,1%
Wydajność pracy	1	0,1%
Zatrudnienie	1	0,1%
Nie wiem, trudno powiedzieć	40	4,2%

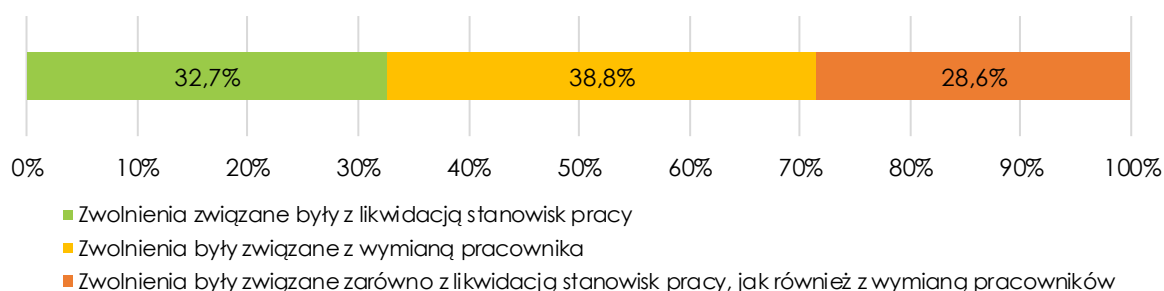
W opinii niemal wszystkich badanych przedstawicieli firm nie można zmieniać wyżej wymienionych cech. Jedynie 2,0% pracodawców wyraziło odmienne zdanie. W tym miejscu warto podkreślić, iż w opinii 45,0% badanych ukończenie dodatkowych kursów pomogłoby zwolnionym pracownikom zachować stanowisko. Zdaniem 35,0% badanych problem mógłby zostać rozwiązany poprzez poprawę edukacji szkolnej poprzez uruchomienie odpowiednich kierunków kształcenia. Najmniejszy odsetek uczestników badania szansy upatruje natomiast w uzupełnianiu kwalifikacji poprzez szkolenia – 10%.

Rysunek 40. Czy Pana(i) zdaniem można te cechy zmieniać? [N=49]



Kolejne pytanie skierowane do przedsiębiorców poświęcone zostało przyczynom zwolnień w kontekście struktury zatrudnienia. Na podstawie odpowiedzi respondentów można wysunąć niepokojący wniosek, że pracownicy często nie sprostają oczekiwaniom pracodawców. Świadczy o tym fakt, iż w przypadku 38,8% respondentów zwolnienia związane były z wymianą pracownika. Jednakże często badani deklarowali też likwidację stanowisk pracy – 32,7%. Pozostały odsetek stanowili pracodawcy, którzy zwalniali pracowników z obu wskazanych przyczyn.

Rysunek 41. Proszę wskazać, czy zrealizowane przez Państwa zwolnienia pracowników związane były z likwidacją danego stanowiska pracy czy z wymianą pracownika? [N=49]



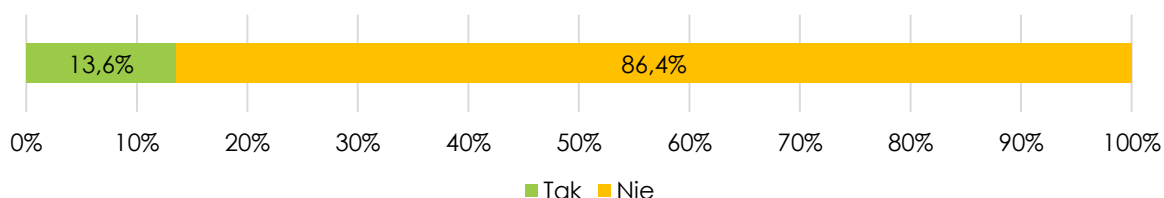
2.7 Plany dotyczące redukcji zatrudnienia

W toku badania respondentom zadano pytanie o plany dotyczące zwalniania pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Cieszyć może fakt, iż żadna z badanych osób nie wskazała, aby w reprezentowanym przez nią przedsiębiorstwie planowano redukcję zatrudnienia. Nawiązując do wyników badania przeprowadzonego w 2013 roku, plany dotyczące zwolnień pracowników w 2014 roku deklarowało 4,9% badanych, a łączna liczba pracowników, których zamierzano zwolnić wyniosła 78.

2.8 Współpraca z Powiatowym Urzędem Pracy

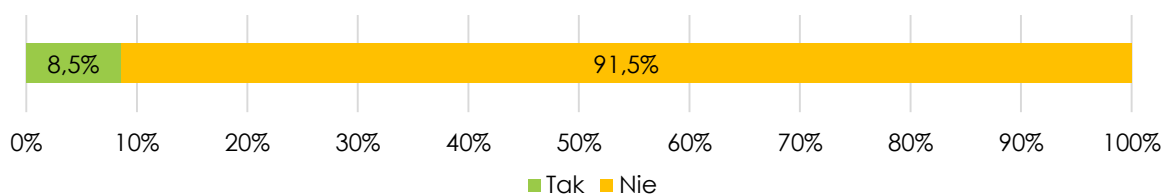
Kolejny obszar badawczy dotyczył współpracy realizowanej pomiędzy badanymi przedsiębiorstwami a Powiatowym Urzędem Pracy. Odsetek badanych podmiotów, które zadeklarowały, że współpracują z urzędem pracy, wyniósł 13,6%. Pozostałe 86,4% ankieterów udzieliło przeciwnej odpowiedzi.

Rysunek 42 Czy Państwa przedsiębiorstwo współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy? [N=951]



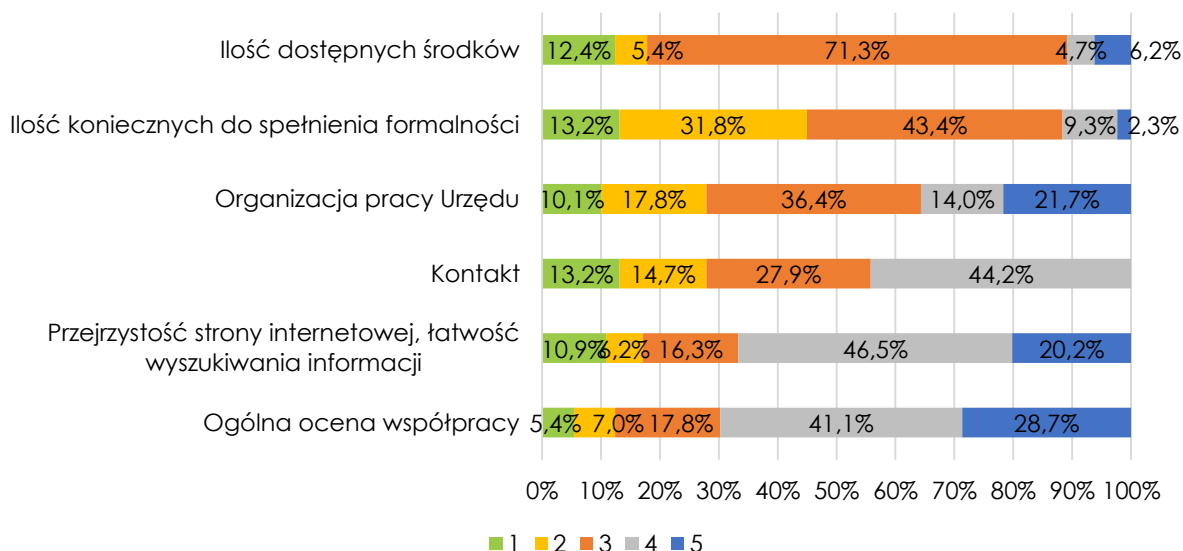
Ankieterów, którzy zadeklarowali realizację współpracy z PUP, zapytano, czy dostrzegają bariery utrudniające jej realizację. Istnienie takich trudności dostrzegło 8,5% badanej grupy, przy czym pozostałe 91,5% jest przeciwnego zdania. Wśród najczęściej wskazywanych barier wyróżniono brak odpowiednich kandydatów do pracy (3 wskazania) czy biurokrację (2 wskazania).

Rysunek 43 Czy dostrzegają Państwo bariery utrudniające współpracę z PUP? [N=129]



W następnej kolejności badanych poproszono o dokonanie oceny poszczególnych elementów związanych z działalnością PUP. Większość badanych dokonała (69,8%) pozytywnej¹⁶ oceny ogólnej współpracy z PUP. Ponadto, większość pozytywnie wypowiedziała się na temat przejrzystości strony internetowej i łatwości wyszukiwania informacji, a 44,2% pozytywnie oceniło kontakt z pracownikami urzędu. Badani wyrazili natomiast negatywne opinie na temat ilości koniecznych do spełnienia formalności (45,0% negatywnych¹⁷ ocen). Szczegółowy rozkład odpowiedzi zaprezentowano na rysunku 44.

Rysunek 44 Jak ocenia Pan(i) poszczególne elementy działalności PUP? [N=129]



*Oceny dokonano w skali 1-5, gdzie 1 oznaczało ocenę bardzo złą, z 5 – ocenę bardzo dobrą.

W następnej kolejności respondenci dokonali oceny działalności poszczególnych komórek Powiatowego Urzędu Pracy według wskazanych kryteriów. Analizie poddano aspekty takie jak: fachowość urzędników, kompleksowość i skuteczność załatwienia sprawy, zaangażowanie urzędników w sprawy klientów, ilość koniecznych do spełnienia formalności czy ilość dostępnych środków. Badani pozytywnie wypowiedzieli się na temat każdego z obszarów, niezależnie od badanej komórki urzędu (średnia ocen oscylująca wokół 4). Szczegółowy wykaz średnich ocen zaprezentowano w tabeli 59.

Tabela 59 Jak ocenia Pan(i) działalność poszczególnych komórek Urzędu Pracy według wskazanych kryteriów? [* oceny średnie]

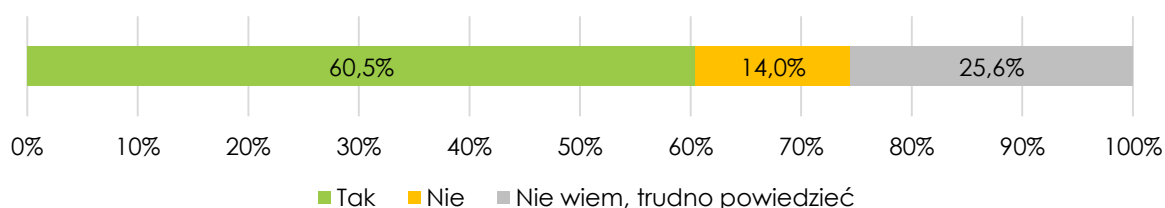
Wyszczególnienie	Fachowość urzędników	Kompleksowość i skuteczność załatwienia sprawy	Zaangażowanie urzędników w sprawy klientów	Ilość koniecznych do spełnienia formalności	Ilość dostępnych środków
Dział ds. ewidencji i świadczeń	3,91	3,82	3,57	3,45	3,55
Dział ds. promocji zatrudnienia	3,55	3,61	3,61	3,59	3,58
Centrum Aktywizacji Zawodowej	3,83	3,91	4,03	3,85	3,59

¹⁶ Suma ocen 4 i 5

¹⁷ Suma ocen 1 i 2

Większość badanych współpracujących z PUP, zamierza kontynuować tę współpracę w ciągu najbliższych 12 miesięcy (60,5%). Przeciwniej deklaracji udzieliło 14,0% badanej grupy, a pozostałe 25,6% nie potrafiło udzielić odpowiedzi.

Rysunek 45 Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują Państwo kontynuację współpracy z PUP? [N=129]



Zdecydowana większość badanych realizujących współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy (79,8%), nie zgłosiła w ciągu ostatnich 12 miesięcy do urzędu żadnego wolnego miejsca pracy. Przeciwniej odpowiedzi udzieliło 20,2% badanych, wśród których dominowały podmioty, które w ciągu ostatnich 12 miesięcy zgłosiły do urzędu pracy od 1-2 miejsc pracy (52,8% badanej grupy).

Tabela 60 Jaką liczbę wolnych miejsc pracy zgłosili Państwo w ciągu ostatnich 12 miesięcy do Urzędu Pracy? [N=26]

Wyszczególnienie	%
Od 1 – 2 miejsc pracy	53,8%
Od 3 do 5 miejsc pracy	34,6%
Od 6 do 8 miejsc pracy	3,8%
9 miejsc pracy i więcej	7,7%

46,2% badanych tej grupy wskazało, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy zgłosiło do urzędu od 50 do 75% wszystkich ofert pracy. 42,3% zadeklarowało, że zgłoszone przez nich oferty pracy stanowiły powyżej 75% ogółu ofert, a 11,5% wskazało, że zgłosiło poniżej 45% wszystkich ofert.

Tabela 61 Jaki odsetek stanowiły oferty pracy, które skierowali Państwo w ciągu ostatnich 12 miesięcy do Urzędu Pracy? [N=26]

Wyszczególnienie	%
Poniżej 45%	11,5%
Od 50% do 75%	46,2%
Powyżej 75%	42,3%

Ankietowani, którzy wskazali, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy zgłosili oferty pracy do Powiatowego Urzędu Pracy, zostali poproszeni o wskazanie, ilu kandydatów skierowanych przez urząd zostało zatrudnionych w ich firmie. Dokładnie połowa badanej grupy wskazała, że w ich przedsiębiorstwie nie została zatrudniona żadna z tych osób. 42,3% badanych pracodawców dało zatrudnienie od 1-3 osób, a 7,7% zatrudniło od 3 do 5 osób skierowanych przez PUP.

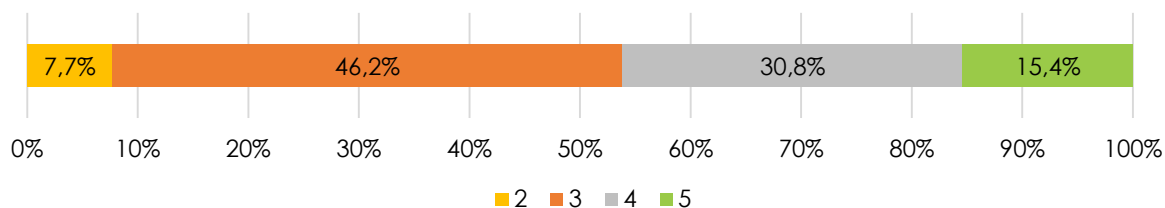
Tabela 62 Ile osób skierowanych do Państwa przez Powiatowy Urząd Pracy zostało zatrudnionych w Państwa przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 12 miesięcy? [N=26]

Wyszczególnienie	%
Nie zatrudniliśmy ani jednej osoby skierowanej do nas przez PUP	50,0%
Zatrudniliśmy od 1 do 2 osób	42,3%

Wyszczególnienie	%
Zatrudniłiśmy od 3 do 5 osób	7,7%

Wśród pracodawców, którzy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudnili pracowników skierowanych przez urząd, blisko połowa wskazała, że jest zadowolona z pracy tych osób¹⁸. 46,2% badanych przeciętnie oceniło swoje zadowolenie w tej kwestii (ocena 3). Niski poziom zadowolenia został wskazany z kolei przez 7,7% badanej grupy.

Rysunek 46 Czy są Państwo zadowoleni z zatrudnionych w Państwa przedsiębiorstwie pracowników skierowanych przez PUP? [N=13]



*Oceny dokonano w skali 1-5, gdzie 1 oznacza zdecydowany brak zadowolenia, a 5 – bardzo duże zadowolenie

W toku badania zidentyfikowano stopień znajomości przez badanych pracodawców poszczególnych form wsparcia oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy. Największy odsetek wskazań odnotowano w przypadku takich form wsparcia jak: staże (62,0%), pośrednictwo pracy (50,6%), szkolenia pracowników (38,1%), poradnictwo zawodowe (25,6%) czy prace interwencyjne (16,2%). Znajomość pozostałych form wsparcia została zadeklarowana z kolei przez mniej niż 10% badanych. Respondentów poproszono także o ocenę atrakcyjności poszczególnych instrumentów w kontekście pobudzania rynku pracy. Najwyższą średnią ocen odnotowano w przypadku refundacji kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne (średnia ocen 5,0), grantu na utworzenia stanowiska w formie telepracy (4,75) czy dofinansowaniu wynagrodzenia za zatrudnianie osób powyżej 50 roku życia (4,67).

Tabela 63 Które formy wsparcia oferowane przez PUP są Państwu znane? [N=951]

Forma wsparcia	Tak	Średnia ocena
Stáže	62,0%	3,99
Pośrednictwo pracy	50,6%	3,93
Szkolenia pracowników	38,1%	3,78
Poradnictwo zawodowe	25,6%	3,77
Prace interwencyjne	16,2%	3,82
Refundacja kosztów wyposażenia/ doposażenia stanowiska pracy	9,6%	3,96
Przygotowanie zawodowe dorosłych	8,9%	3,71
Roboty publiczne	8,7%	3,88
Szkolenia osób bezrobotnych	8,5%	3,96
Staż w ramach bonu stażowego	4,0%	3,45
Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnianie osób powyżej 50 roku życia	3,8%	4,67
Grant na utworzenie stanowiska w formie telepracy	2,5%	4,75
Bon zatrudnieniowy dla osoby bezrobotnej do 30 roku życia	2,4%	3,16
Świadczenia aktywizacyjne	2,2%	2,08

¹⁸ Suma ocen 4 i 5

Forma wsparcia	Tak	Średnia ocena
Finansowanie kosztów przeszkolenia kandydatów do pracy	2,0%	3,68
Szkolenie w ramach bonu szkoleniowego	1,9%	3,14
Bon na zatrudnienie w ramach bonu zatrudnieniowego	1,5%	4,29
Szkolenia pracowników w oparciu o umowy trójstronne	0,9%	4,56
Jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne	0,9%	3,56
Szkolenia pracowników w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego	0,4%	2,00
Refundacja kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne (osoby do 30 roku życia)	0,4%	5,00

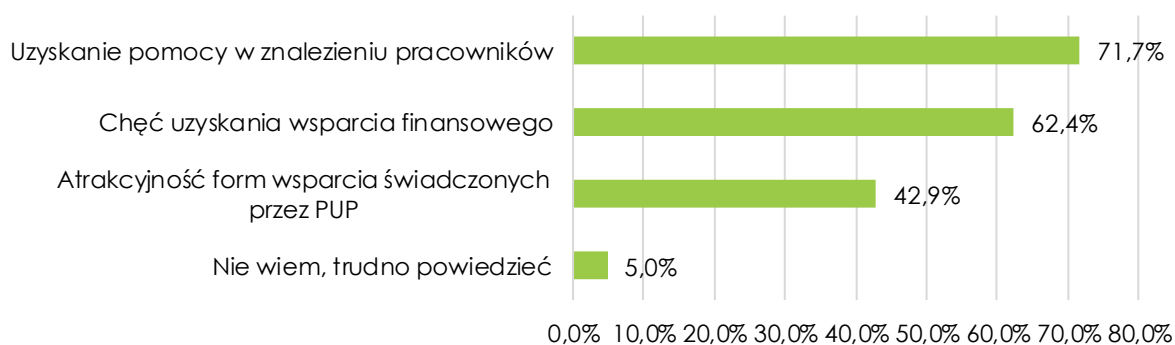
Badanie pozwoliło zidentyfikować również formy wsparcia, z jakich najczęściej korzystali pracodawcy z terenu powiatu nowosolskiego. Na wstępie należy zaznaczyć, że dotychczas z urzędem pracy współpracowało w tym zakresie 43,8% badanych przedsiębiorców. Spośród nich najwięcej osób wskazało staże – 28,0%. Zdecydowanie rzadziej korzystano z pośrednictwa pracy i finansowania kosztów przeszkolenia kandydatów do pracy (w obu przypadkach 17,5%). W dalszej kolejności wskazywano: szkolenia pracowników, poradnictwo zawodowe i refundację kosztów wyposażenia/doposażenia stanowiska pracy. Szczegółowe dane prezentuje poniższa tabela.

Tabela 64. Z jakich form wsparcia oferowanych przez PUP korzystali Państwo dotychczas? [N=951]

Wyszczególnienie	%
Pośrednictwo pracy	17,5%
Poradnictwo zawodowe	2,5%
Szkolenia pracowników	7,6%
Staże	28,0%
Przygotowanie zawodowe dorosłych	1,5%
Prace interwencyjne	1,4%
Roboty publiczne	0,4%
Refundacja kosztów wyposażenia/ doposażenia stanowiska pracy	2,3%
Grant na utworzenie stanowiska w formie telepracy	0,5%
Finansowanie kosztów przeszkolenia kandydatów do pracy	17,5%
Szkolenia pracowników w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego	0,4%
Refundacja kosztów poniesionych na składki na ubezpieczenia społeczne (osoby do 30 roku życia)	0,5%
Dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnianie osób powyżej 50 roku życia	0,8%
Nie korzystaliśmy z form wsparcia oferowanych przez PUP	56,2%

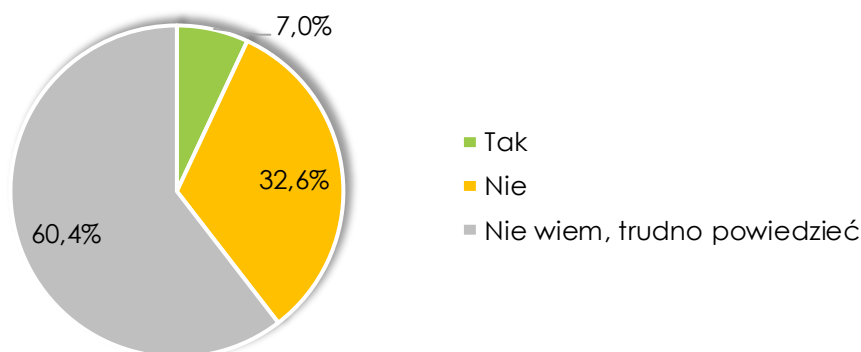
Analizie poddano również motywacje pracodawców do korzystania z form wsparcia oferowanych przez urząd pracy. 71,7% badanych skłoniło do tego uzyskanie pomocy w znalezieniu pracowników. Chęć uzyskania wsparcia finansowego było przyczyną, dla której 62,4% przedsiębiorców podjęło współpracę z urzędem pracy, najrzadziej natomiast wskazywano na atrakcyjność form wsparcia świadczonych przez PUP – 42,9%.

Rysunek 47. Co skłoniło Państwa do skorzystania z tych form wsparcia? [N=417]



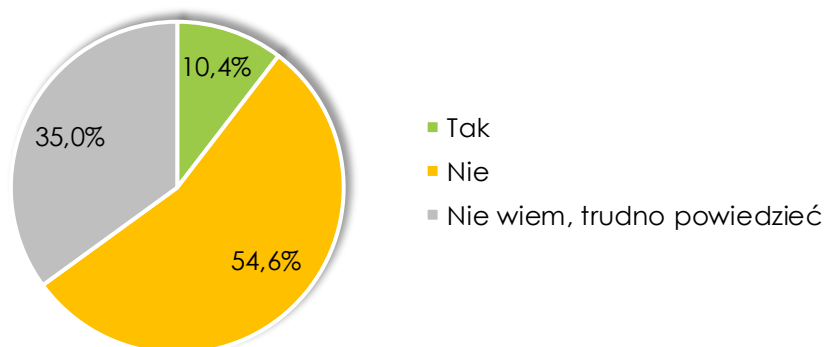
Analizie poddano następnie propozycje zmian w zakresie realizacji poszczególnych form wsparcia. Większość pracodawców nie potrafiła wskazać co należałoby zmienić, a 32,6% nie ma propozycji modyfikacji procedur. Jedynie 7,0% badanych widzi taką potrzebę. Wśród propozycji zmian znalazły się m.in.: szybkość realizacji, większe chęci u osób bezrobotnych i mniej biurokracji.

Rysunek 48. Czy mają Państwo propozycje zmian w zakresie usprawnienia procedury, uproszczenia dokumentacji, która funkcjonuje przy realizacji poszczególnych form wsparcia – co ułatwiłoby aktywizację osób bezrobotnych ze strony firm? [N=417]



Wyniki badania wskazują na małe zainteresowanie korzystaniem z form wsparcia oferowanych przez PUP. Jedynie 10,4% respondentów wyraziło chęć współpracy, a ponad połowa nie planuje w najbliższym czasie działań w tym kierunku. Pozostałe 35,0% nie zajęło stanowiska w tej kwestii.

Rysunek 49. Czy w najbliższym czasie (w 2015 roku) są Państwo zainteresowani skorzystaniem z form wsparcia oferowanych przez PUP? [N=951]



Spośród osób, które zamierzają skorzystać z usług urzędu pracy, najwięcej (86,9%) zgłosiło chęć zatrudnienia stażysty. Na drugim miejscu uplasowało się pośrednictwa pracy (21,2%), a na

trzecim – szkolenia pracowników (13,1%). Najmniej popularne wśród przedsiębiorców z powiatu nowosolskiego okazały się natomiast: poradnictwo zawodowe, prace interwencyjne i roboty publiczne. Obok form wsparcia pracodawcy określili również szacunkową liczbę osób bezrobotnych, których zamierzają objąć wsparciem. Jak już wyżej wspomniano, największa grupa osób zostanie skierowana na staż (167). Szczegółowe dane ilustruje tabela.

Tabela 65. Jakimi formami wsparcia są Państwo zainteresowani? [N=99]

Forma wsparcia	%	Szacunkowa liczba osób bezrobotnych, dla których przedsiębiorstwa chciałyby skorzystać z formy wsparcia
Pośrednictwo pracy	21,2%	53
Poradnictwo zawodowe	4,0%	20
Szkolenia pracowników	13,1%	29
Stáže	86,9%	167
Prace interwencyjne	4,0%	20
Roboty publiczne	4,0%	12
Refundacja kosztów wyposażenia/ doposażenia stanowiska pracy	5,1%	5

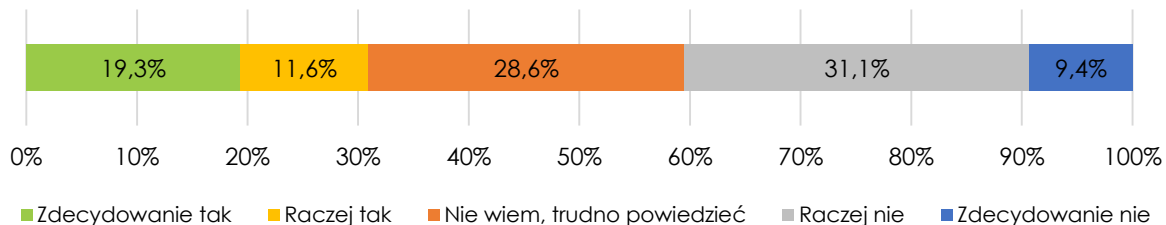
W kolejnym pytaniu, ankietowani poproszeni zostali o zaproponowanie form wsparcia, które Powiatowy Urząd Pracy w Nowej Soli powinien wprowadzić. Duża część badanych przedsiębiorców wymieniła już istniejące formy wsparcia takie jak szkolenia czy staże. W poniższej tabeli zaprezentowano propozycje form wsparcia, które uzyskały co najmniej 2 wskazania.

Tabela 66 Proszę wskazać, o jakie formy wsparcia Państwa zdaniem Urząd Pracy powinien wzbogacić swoją ofertę, aby stała się bardziej skuteczna w pobudzaniu rynku? [N=951]

Wyszczególnienie	N
Szkolenie	60
Dofinansowanie	30
Dofinansowanie stanowiska pracy	16
Staż bez konieczności zatrudnienia	9
Dofinansowanie do wynagrodzenia	6
Dofinansowanie dla firm	6
Zwiększyć środki dla pracownika	5
Płatne praktyki	5
Zachęcić ludzi do pracy	4
Dofinansowanie do studiów	3
Analiza rynku	3
Staż	2
Pomoc w wdrożeniu pracownika	2
Dotacje dla firm i nowych miejsc pracy	2

Ponad 30% badanych przedsiębiorców zdecydowanie bądź też raczej jest zainteresowanych udziałem w projektach realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Nowej Soli. Natomiast 40,5% ankietowanych zdecydowanie nie jest lub raczej nie jest zainteresowanych współpracą. 28,6% respondentów nie potrafiło jednoznacznie odnieść się do tak zadanego pytania.

Rysunek 50 Czy są Państwo zainteresowani udziałem w projektach realizowanych przez PUP? [N=951]



3. Wyniki badań jakościowych

W ramach niniejszego badania pozyskano wywiady od 5 pracodawców z terenu powiatu nowosolskiego. Na wstępie poproszono respondentów o wskazanie głównych zasobów/atutów gospodarki powiatu. Analiza odpowiedzi wykazała, że badani przedstawiciele firm dostrzegają potencjał w zlokalizowanej w powiecie strefie ekonomicznej, która daje miejsca pracy mieszkańcom okolicznych miejscowości. Ponadto do zalet zaliczono także wykształcenie kadry pracowniczej. Niewątpliwym atutem zdaniem jednego z badanych jest również dobrze rozwinięta branża sportowo-turystyczna oraz bliskość rzeki Odry.



„Zakładów jest coraz więcej. Szczególnie strefa przemysłowa oraz Odra, która jest główną atrakcją naszego powiatu, Nowej Soli. Tak mi się wydaje”.

Kolejny obszar badania dotyczył potencjału rozwojowego gospodarki powiatu. W opinii badanych szansę rozwoju stanowi dobrze rozwinięty rynek motoryzacyjny. Duże zakłady pracy zlokalizowane na terenie powiatu są przyczyną, dla której coraz mniej młodych ludzi wyjeżdża za granicę w poszukiwaniu zatrudnienia.



„Jeżeli chodzi o powiat nowosolski, to myślę, że rynek motoryzacyjny. Ta GEDIA się tam rozwija w Nowej Soli, to ma potencjał. Robi się coraz potężniejsza i coraz więcej ludzi zatrudnia.”

Z analizy badania jakościowego przeprowadzonego wśród pracodawców wynika, iż bliskość granicy państwa należy do atutów powiatu. Pozytywnie oceniona została również dostępność transportowa, co jest związane między innymi z położeniem przy drodze S3. Podobnie respondenci wypowiadali się na temat infrastruktury drogowo-technicznej. Dostępność walorów krajobrazowych jest przez badanych pracodawców uznawana za pozytywną stronę powiatu nowosolskiego m.in. ze względu na skuteczne wykorzystanie funduszy unijnych i bliskie położenie rzeki Odry, która stanowi podstawę rozwoju turystyki na tym obszarze. Negatywnie wypowiadano się natomiast w kontekście dostępności zasobów surowcowych, których w opinii większości respondentów brakuje w powiecie nowosolskim. Przedsiębiorcy wykazali się słabą wiedzą w zakresie tradycji gospodarczych i doświadczeń gospodarczych z przeszłości. Jeden z badanych zwrócił jedynie uwagę na AGH, która w jego opinii jest uczelnią z tradycjami. Ponadto warto podkreślić, że dużą rolę w powiecie odgrywa przemysł samochodowy funkcjonujący od 15 lat. Kolejny czynnik, jakim jest odległość dużych aglomeracji miejskich, został przez badanych oceniony pozytywnie, niemniej jeden z pracodawców uważa, że może on być barierą, ponieważ coraz więcej młodych ludzi wyjeżdża do okolicznych miast, które dysponują bogatszą ofertą kulturalną i oferują wyższe standardy życia. Również pozytywne opinie pojawiły się w przypadku działań władz lokalnych.

W toku badania przedsiębiorcy zostali poproszeni o wskazanie elementów, od których zależy gospodarcza przyszłość powiatu nowosolskiego. W opinii większości pracodawców rozwój gospodarczy powiatu jest uzależniony przede wszystkim od powstawania nowych zakładów pracy. Ponadto zwrócono uwagę na dobre zarządzanie i skuteczność w pozyskiwaniu środków unijnych. Jeden z badanych przedstawicielei firm podkreślił także znaczenie wykorzystania złóż i zasobów przyrodniczych powiatu.

”

„To od nas nie zależy, na pewno nie od władz samorządowych, lokalnych, tylko od władz na szczeblu ogólnopolskim i od unijnych ewentualnie środków, które mogłyby być wpompowane tutaj na przykład na rozwój turystyki czy tych zasobów przyrodniczych, które mogłyby wzmocnić tę miękką gospodarkę.”

Obok czynników wpływających na rozwój gospodarczy powiatu, badani pracodawcy wskazali również zagrożenia. Z odpowiedzi respondentów jednoznacznie wynika, iż brak nowych miejsc pracy, a także ograniczona ilość i nieatrakcyjne ceny mieszkań mogą przyczynić się do zwiększenia odsetka osób przebywających na emigracji za granicą. Nierzadko młodzi ludzie wyjeżdżają do większych miast w poszukiwaniu pracy i bogatszej oferty kulturalnej, której w opinii jednego z respondentów brakuje w powiecie nowosolskim. Niewielka odległość od dużych aglomeracji jego zdaniem ogranicza rozwój okolicznych miejscowości, co sprawia, że są one mało atrakcyjne.

”

„Powstawanie większej ilości zakładów. W rękach strefy ekonomicznej wszystko. Powstawanie miejsc pracy.”

Kolejne pytanie skierowane do przedsiębiorców poświęcone zostało sposobom promowania atutów gospodarczych powiatu przez lokalne władze. Pracodawcy wskazali kilka – ich zdaniem – najbardziej skutecznych metod. Wśród nich znalazła się reklama w telewizji, w Internecie, w prasie, a także konsultacje społeczne władz z mieszkańcami. Zwrócono również uwagę na dominującą rolę miasta Nowa Sól, przy niskim znaczeniu pozostałych miejscowości wchodzących w skład powiatu.

”

„Powiat musiałby przejąć tę rolę dominującą, nie być tylko administratorem, ale widzieć tu wspólny interes wszystkich gmin należących do powiatu. Nie ograniczać się tylko do administracji na tym terenie, ale rzeczywiście mieć tę rolę lidera. (...) Powiat jest tutaj wielkim nieobecny, jeśli chodzi o tę jedność i rozwój gospodarczy całości powiatu.”

W następnej kolejności badanych zapytano o to, w jaki sposób lokalne władze powinny przeciwdziałać zagrożeniom rozwoju gospodarczego powiatu. Zdaniem przedsiębiorców istotna w tym zakresie jest współpraca z innymi regionami, wymiana doświadczeń oraz racjonalne wydatkowanie środków. Poruszono również kwestię tworzenia nowych miejsc pracy i stworzenia wspólnego systemu komunikacji miejskiej, który ułatwiłby mieszkańcom okolicznych miejscowości dojazd do strefy ekonomicznej.

Z analizy odpowiedzi respondentów wynika, iż zjawisko „szarej strefy” stanowi istotny problem na rynku pracy powiatu nowosolskiego. Ze względu na brak miejsc pracy zgodnych z wykształceniem czy kwalifikacjami, mieszkańcy powiatu podejmują tzw. pracę „na czarno”, zaś z drugiej strony lokalni pracodawcy chcąc uniknąć kosztów, nie zatrudniają pracowników na umowy. Warto jednak zwrócić uwagę, iż w opinii jednego z pracodawców na przestrzeni ostatnich lat zjawisko „szarej strefy” uległo zmniejszeniu.

Podczas badania jakościowego z pracodawcami udało się również ustalić, iż na rynku pracy w powiecie występują dysproporcje w zakresie ilości ofert pracy skierowanych do mężczyzn i kobiet. W opinii większości przedsiębiorców biorących udział w badaniu to mężczyźni mają większe szanse na znalezienie zatrudnienia. Jest to spowodowane przede wszystkim faktem, iż większość lokalnych zakładów pracy poszukuje pracowników na stanowiska fizyczne, które są domeną mężczyzn. Kobiety z kolei są pożądaną z branżach związanych z pracami biurowymi.

W opinii jednego z pracodawców przyczyną takiego stanu rzeczy może być również posiadane wykształcenie. Mężczyźni częściej niż kobiety kształcą się w kierunkach technicznych.

”

„U nas akurat jest branża przemysłowa, to wiadomo, że chętniej przyjmujemy mężczyzn niż kobiety. Do sfery finansowych, to kobiety owszem. Podział jest też być może z tytułu zapotrzebowania i możliwości, także wykształcenia, bo też w technicznym kierunku więcej mężczyzn się uczy.”

Przedsiębiorców uczestniczących w badaniu jakościowym poproszono następnie o wskazanie grup osób szczególnie dotkniętych problemem bezrobocia w powiecie. Większość badanych uznała, że najtrudniej jest znaleźć pracę osobom młodym, bez doświadczenia zawodowego oraz osobom po 50 roku życia. Duży odsetek bezrobotnych stanowią także osoby długo pozostające bez pracy lub osoby bez wykształcenia. Jednakże zwrócono uwagę, że mniej propozycji pracy pojawia się w przypadku osób z wyższym wykształceniem niż osób z wykształceniem zawodowym.

”

„Mi się wydaje, że dwie grupy wiekowe, czyli ludzie po 50-tce – ci, którzy zostali zwolnieni, nikt takich ludzi nie chce zatrudnić, a mają ciężko z pracą - i młodzi ludzie, po szkole, bo nie mają doświadczenia. Tak koło się zamyka.”

Kolejne pytanie skierowane do przedsiębiorców poświęcone zostało barierom utrudniającym znalezienie zatrudnienia osobom bezrobotnym. W przypadku absolwentów szkół największą przeszkodą okazał się brak miejsc pracy i zły system kształcenia zawodowego. Nierzadko emeryci blokują miejsca pracy młodym osobom, co zmusza ich do pracy w kierunku niezwiązanym z ich wykształceniem. Z kolei w przypadku osób do 30 roku życia barierą w podjęciu pracy jest najczęściej brak doświadczenia i brak miejsc pracy. Nierzadko takie osoby podejmowały już wcześniej zatrudnienie, jednak były to prace „na czarno”, niepoparte udokumentowanym doświadczeniem. Osobom powyżej 50 roku życia trudno jest znaleźć zatrudnienie ze względu na konieczność przekwalifikowania się i brak miejsc pracy. Osoby niepełnosprawne borykają się natomiast z trudnościami związanymi z mentalnością pracodawców, którzy w zatrudnianiu takich osób dostrzegają więcej kłopotów niż korzyści. Ponadto rynek pracy dla osób bezrobotnych jest ograniczony i brakuje dla nich miejsc pracy.

”

„Są i korzyści i są bariery. Korzyści, bo pracodawcy dostają zwroty, a niekorzyści, że boją się, że te osoby się nie nadają.”

W kolejnym pytaniu badani pracodawcy wskazali formy „zachęty”, które mogłyby skłonić pracodawców do zatrudniania nowych pracowników. Uczestnicy badania zaproponowali ulgi dla przedsiębiorców i dofinansowania na utworzenie nowego stanowiska. W opinii jednego z przedsiębiorców pomocne wydają się być również praktyki studenckie organizowane w zakładzie pracy, po których istnieje możliwość pozyskania wykwalifikowanego pracownika. Inny przedsiębiorca zaproponował, aby w zakładach pracy stworzyć nowe etaty dla osób przyuczających do zawodu.

”

„Moim pomysłem jest właśnie taki tutor, taki mentor, czyli indywidualne wprowadzenie. Rzeczywiście jest niby ten opiekun stażu, być może powinien być bardziej motywowany finansowo, ale on powinien rozłożyć taką pierwszą opiekę nad tą osobą. Rzeczywistą opiekę, nie deklaracyjnie, na papierze. Powinien być bardziej z tego rozliczany. Być może powinno mu się dać jakieś tam pieniądze, bo to jest motywacja do tego (...).”

W toku badania zapytano pracodawców, czy oferta edukacyjna szkół z terenu powiatu nowosolskiego jest dostosowana do potrzeb pracodawców. Większość badanych twierdząco odpowiedziała na to pytanie. Jeden z badanych zwrócił uwagę na wysoki poziom kształcenia. Poruszono także kwestię zmian w systemie szkolnictwa zawodowego mających na celu organizację praktyk bezpośrednio u pracodawców. Dla wielu młodych ludzi praktyki zawodowe dają możliwość zdobycia zatrudnienia w przyszłości. Należy jednak zauważyć, że nierzadko zysk jest obopólny, gdyż pracodawcy potrafią doskonale wykorzystywać energię, entuzjazm i przede wszystkim zapał do pracy młodych adeptów.

”

„Są duże pieniądze na szkolnictwo zawodowe, na reorganizację szkolnictwa zawodowego, żeby te praktyki odbywały się bezpośrednio w zakładach pracy, pod nadzorem, z jakimś dodatkiem dla pracodawcy, żeby mu się opłacało rzeczywiście przygotować tego pracownika.”

Kolejnym zagadnieniem poruszonym w trakcie badania z przedsiębiorcami była znajomość form wsparcia oferowanych przez PUP. Do najbardziej popularnych form wsparcia należy zaliczyć: bony edukacyjne, staże, prace interwencyjne, dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej i wszelkiego rodzaju dofinansowania. Jeden z uczestników badania zwrócił uwagę, iż przyjęcie pracownika na staż jest dla pracodawcy zobowiązujące. Nierzadko stażysta, którego pracodawca ma obowiązek zatrudnić, nie sprostą jego oczekiwaniom. Jeśli pracodawca zawarł porozumienie z PUP o zatrudnienie takiej osoby, nie może rozwiązać umowy. Atrakcyjność i skuteczność form wsparcia zostały przez pracodawców różnie ocenione. Pojawiła się opinia, że staże dają młodym ludziom szansę rozwoju i sprawdzenia się na różnych stanowiskach. Z drugiej strony kandydaci do pracy, kierowani przez urząd pracy na rozmowy kwalifikacyjne, nie wykazują chęci podjęcia zatrudnienia.

”

„Migają się i chodzą tylko, żeby mieć pieczętkę i podstawę do świadczeń. Na tej zasadzie to odbieram. Nie ma tu zaangażowania.”

Na koniec uczestników badania poproszono o wskazanie działań, o jakie należałoby poszerzyć usługi świadczone przez PUP. Wśród propozycji pomocy znalazły się dofinansowania stanowisk pracy, organizacje szkoleń, większa dostępność ofert pracy oraz stworzenie nowych etatów dla osób przyuczających do zawodu.

”

„(...) Wsparcie własnej działalności gospodarczej, takie bonusy. Też na zasadzie jakiegoś tutorstwa. Jak to zrobić w sensie technicznym - gotowego pomysłu nie posiadam, ale w tę stronę.”

„Większa dostępność ofert pracy. Jeśli chodzi o formy wsparcia to są bardzo dobre.”

Podsumowanie

W 2014 roku liczba ludności powiatu nowosolskiego wyniosła 87 524. W latach 2005-2009 utrzymywała się ona na zbliżonym poziomie. Największy udział procentowy w ogólnej liczbie mieszkańców powiatu występuje w mieście Nowa Sól (45,2%). Drugim co do liczby mieszkańców miastem jest Miasto Koźuchów (18,6%). Uwzględniając kryterium płci, większy odsetek ludności powiatu nowosolskiego stanowią kobiety. Ponadto największą liczbę mieszkańców w 2014 roku odnotowano w grupie wiekowej 25-34 lata.

Analiza danych zastanych wskazuje na fakt, że młodzież ponadgimnazjalna z terenu powiatu nowosolskiego najchętniej wybiera technika. O połowę mniej uczniów uczęszcza do liceów ogólnokształcących. Co ciekawe, sporym zainteresowaniem wśród młodzieży cieszą się także szkoły zawodowe. Największa część mieszkańców powiatu nowosolskiego posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe oraz średnie zawodowe. Dużą grupę stanowią również osoby z wykształceniem podstawowym. Z kolei wykształcenie wyższe posiada jedynie 11,8% zbiorowości.

Główną przyczyną, dla której mieszkańcy powiatu korzystają ze wsparcia pomocy społecznej jest ubóstwo. Problem ten nierzadko jest związany z bezrobociem. Liczba osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w 2014 roku wyniosła 5 973, co stanowi spadek o 1566 w stosunku do roku 2013. Największą liczbę zarejestrowanych bezrobotnych stanowili mieszkańcy Nowej Soli (2344 osób, tj. 39,2% ogółu bezrobotnych w powiecie) oraz mieszkańcy Koźuchowa (1426 osób, tj. 23,9%). Ponad połowę osób bezrobotnych zarejestrowanych w 2014 roku w powiecie nowosolskim stanowiły kobiety. Biorąc pod uwagę kryterium miejsca zamieszkania, blisko 60% osób bezrobotnych to mieszkańcy miast.

W powiecie nowosolskim przeciętne miesięczne wynagrodzenie w 2014 roku stanowiło 84,2% średniej krajowej. Liczba podmiotów gospodarczych funkcjonujących na terenie powiatu nowosolskiego wyniosła 7185, co oznacza najwyższą wartość na przestrzeni lat 2005-2014. Największa liczba przedsiębiorstw zlokalizowana jest w mieście Nowa Sól, gdzie w 2014 roku zarejestrowana była dokładnie połowa wszystkich podmiotów gospodarczych. Wśród firm zarejestrowanych w powiecie nowosolskim zdecydowanie dominowały mikroprzedsiębiorstwa, zatrudniające od 0-9 pracowników (95,45%, tj. 6858 podmiotów). ¼ wszystkich przedsiębiorstw stanowiły jednostki działające w sekcji G (handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle). Zdecydowana większość innowacyjnych przedsiębiorstw znajduje się na terenie Nowej Soli, która, jest wiodącym ośrodkiem gospodarczym powiatu.

Badaniem kwestionariuszowym objęto łącznie 951 podmiotów funkcjonujących na terenie powiatu nowosolskiego. Zdecydowana większość z nich charakteryzuje się prywatną formą własności. Uwzględniając sekcję działalności badanych przedsiębiorstw, najliczniejsza grupa reprezentowana były przez podmioty działające w sekcji S i T - pozostała działalność usługowa; gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (27,1%). Ponad połowa badanych przedsiębiorstw zlokalizowana jest w Nowej Soli. Na kolejnej pozycji uplasowały się podmioty prowadzące działalność w Koźuchowie. Zaledwie 3,5% badanych przedsiębiorstw zostało uruchomionych ze środków publicznych, jednakże warto przy tym zaznaczyć, że 78,8% z nich zostało utworzonych ze środków pozyskanych z Powiatowego Urzędu Pracy. Wśród respondentów dominuje działalność o zasięgu lokalnym. Ponadto z badania ilościowego wynika, że większość badanych pozytywnie ocenia kondycję przedsiębiorstwa. Co istotne,

pracodawcy nie spodziewają się zmian w tym zakresie. Ponad połowa pracodawców przewiduje również, że zainteresowanie ich produktami w 2016 roku będzie takie samo jak w chwili obecnej.

Zdecydowana większość badanych jednostek zatrudnia od 1 do 9 pracowników. Uczestnicy badania najczęściej zatrudniają sprzedawców, pracowników fizycznych, kierowców, pracowników biurowych, pracowników produkcji, operatorów maszyn, pracowników obsługi klienta, informatyków i pracowników budowlanych. Większość badanych zatrudnia pracowników do 30 roku życia oraz osoby powyżej 50 roku życia. W tym miejscu warto podkreślić, że przyczyn nieprzyjmowania osób starszych do pracy należy upatrywać głównie w braku przygotowania praktycznego, a w przypadku osób młodych kluczowe znaczenie zdaniem pracodawców ma nieodpowiedni wiek. Pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne. Najczęstszą przyczyną takiego stanu rzeczy jest brak odpowiednich kwalifikacji. W opinii większości pracodawców osoby niepełnosprawne nie posiadają również doświadczenia zawodowego. W niemal ¼ badanych jednostek mężczyźni stanowią powyżej 80% ogólnej struktury zatrudnienia. Biorąc pod uwagę kryterium wieku, można zaobserwować, że uczestnicy badania najrzadziej przyjmują do pracy osoby powyżej 50 roku życia, najczęściej natomiast osoby w wieku od 31 do 50 lat. Osoby z wykształceniem podstawowym nie są pożądane przez ankietowanych pracodawców, największym zainteresowaniem cieszą się z kolei osoby z wykształceniem wyższym. Największy odsetek spośród badanych pracodawców zatrudnia specjalistów. Osoby dojeżdżające do pracy spoza powiatu są zatrudnione u 10,9% pracodawców uczestniczących w badaniu. Warto zwrócić uwagę, że ankietowani bardzo rzadko zatrudniają absolwentów szkół. Analizując oceny ich przygotowania zawodowego, można wywnioskować, że z perspektywy pracodawców najwyższy poziom reprezentują uczniowie zasadniczych szkół zawodowych. Spośród właścicieli firm, którzy nie zatrudniają absolwentów szkół, ponad połowa jako powód wskazała zbyt duże oczekiwania odnośnie wysokości wynagrodzenia.

Zdecydowana większość ankietowanych (76,2%) nie dostrzega trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy. Z kolei pracodawcy, którzy dostrzegają bariery, najczęściej wskazywali na brak odpowiedniego doświadczenia zawodowego oraz brak odpowiednich kwalifikacji/umiejętności. W opinii ponad 40,0% badanej grupy istnieje możliwość niwelowania trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy. Najczęściej wskazywane rozwiązania to poprawa edukacji szkolnej poprzez zwiększenie praktycznej nauki zawodu oraz uzupełnianie kwalifikacji poprzez odbycie stażu.

Zdecydowana większość badanych wskazała, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy ich przedsiębiorstwo nie zatrudniało nowych pracowników, motywując to głównie brakiem kandydatów posiadających określone kwalifikacje i umiejętności. Pozostali najczęściej zatrudniali pracowników w zawodzie pracownika ochrony bez licencji, sprzedawcy i pracownika fizycznego. W procesie rekrutacji pracowników szczególne znaczenie ma doświadczenie zawodowe kandydatów (60,6%), posiadane przez nich kwalifikacje (58,9%) i cechy osobowości (54,9%). Spośród cech wyróżniono komunikatywność, sumienność i obowiązkowość oraz umiejętność pracy zespołowej. Dokonując ogólnej oceny przygotowania kandydatów do pracy, 42,2% badanych wyraziło negatywną opinię.

W toku badania ustalono, że zdecydowana większość pracodawców nie planuje zatrudniać nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Pozostali zamierzają zatrudnić głównie kierowców, sprzedawców, mechaników i pracowników fizycznych. 40,0% badanych wskazało, że plany dotyczące zatrudnienia nowych pracowników w ich firmie wynikają z konieczności uzupełniania liczby pracowników np. z powodu zwolnień. Najczęściej poszukiwani będą

pracownicy posiadający wykształcenie zasadnicze zawodowe (36,9%) i średnie zawodowe (33,8%). W toku badania zidentyfikowane zostały także umiejętności, jakich pracodawcy będą oczekiwali od zatrudnianych pracowników. Większość badanych wymaga od kandydatów posiadania prawa jazdy kategorii B (58,5%). Respondenci często wyróżniali także umiejętność obsługi komputera (40,0%) i umiejętność obsługi kasy fiskalnej (24,6%). Uczestnicy badania w trakcie poszukiwania pracowników najczęściej zamieszczają ogłoszenia w Internecie i korzystają z pośrednictwa pracy. Chęć zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnościami wyraziło zaledwie 10,8% badanej grupy. Respondenci zapytani o zainteresowanie przyjmowaniem pracowników na staże, w 35,4% odpowiedzieli twierdząco.

Cieszyć może fakt, iż w ostatnich 12 miesiącach niemal 95% badanych przedsiębiorców nie zwalniało pracowników. Pozostali najczęściej zwalniali osoby wykonujące zawód sprzedawcy, kierowcy i pracownika fizycznego. Na ich decyzję wpłynął przede wszystkim spadek wielkości sprzedaży dóbr i usług. Z badania ilościowego wynika również, że zawody zwalnianych pracowników miały znaczenie jedynie dla 12,2% badanych przedsiębiorców. Pracownicy często nie spełniają oczekiwań pracodawców, o czym świadczy fakt, że w przypadku 38,8% respondentów zwolnienia związane były z wymianą pracownika.

Z urzędem pracy współpracuje 13,6% badanych jednostek. Należy jednak mieć na uwadze, że pozostali w 91,5% nie dostrzegają barier utrudniających podjęcie współpracy. Większość badanych pozytywnie ocenia zarówno ogólną współpracę z PUP, przejrzystość strony internetowej i łatwość wyszukiwania informacji, jak i kontakt z pracownikami urzędu. Badani wyrazili natomiast negatywne opinie na temat ilości koniecznych do spełnienia formalności. Analizie poddano również aspekty takie jak: fachowość urzędników, kompleksowość i skuteczność załatwienia sprawy, zaangażowanie urzędników w sprawy klientów, ilość koniecznych do spełnienia formalności oraz ilość dostępnych środków w odniesieniu do poszczególnych jednostek organizacyjnych urzędu. Badani pozytywnie wypowiedzieli się na temat każdego z powyższych obszarów, niezależnie od badanej komórki. Większość pracodawców podejmujących współpracę z PUP, zamierza ją kontynuować w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Jednakże 79,8% współpracujących z urzędem pracy nie zgłosiła w ciągu ostatnich 12 miesięcy do biura pracy żadnego wolnego stanowiska. Dokładnie połowa ankietowanych, którzy skierowali oferty pracy do Powiatowego Urzędu Pracy, nie zatrudniła żadnej z tych osób, 42,3% badanych pracodawców dało zatrudnienie od 1 do 3 osób, a 7,7% przyjęło od 3 do 5 osób. Warto zaznaczyć, że 46,2% z nich pozytywnie ocenia zadowolenie z pracy osób skierowanych przez urząd.

Spośród badanych pracodawców najwięcej korzystało do tej pory ze staży, pośrednictwa pracy i finansowania kosztów przeszkolenia kandydatów do pracy. Analizie poddano również motywacje pracodawców do korzystania z form wsparcia oferowanych przez urząd pracy. Zdecydowaną większość badanych skłoniło do tego uzyskanie pomocy w znalezieniu pracowników. Wyniki badania wskazują na małe zainteresowanie korzystaniem z form wsparcia oferowanych przez PUP. Spośród osób, które zamierzają w przyszłości korzystać z usług urzędu pracy, najwięcej (86,9%) zgłosiło chęć zatrudnienia stażysty. Na drugim miejscu uplasowało się pośrednictwo pracy (21,2%).

Wnioski i rekomendacje

Wnioski	Rekomendacje
<ul style="list-style-type: none">• 7,4% badanych pracodawców dostrzega trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy na lokalnym rynku. Najczęściej wskazywane bariery to brak doświadczenia zawodowego kandydatów i brak odpowiednich kwalifikacji/umiejętności. Wśród respondentów dostrzegających bariery w tym zakresie, 41,4% uważa, że istnieje możliwość ich eliminacji, głównie poprzez organizację staży uzupełniających kwalifikacje i poprawę edukacji szkolnej przez zwiększenie praktycznej nauki zawodu.• Powody, dla których badani pracodawcy nie zatrudniają osób poniżej 30 roku życia, to przede wszystkim: nieodpowiedni wiek, brak doświadczenia zawodowego, brak przygotowania praktycznego.• Najczęściej wskazywane powody, dla których badane przedsiębiorstwa nie zatrudniają osób w wieku powyżej 50 roku życia to: brak praktycznego przygotowania, nieodpowiedni wiek, brak odpowiednich kwalifikacji, brak odpowiednich cech osobowości i kompetencji społecznych.• 85,0% badanych pracodawców nie zatrudnia osób niepełnosprawnych, głównie z powodów takich jak: brak odpowiednich kwalifikacji, brak doświadczenia zawodowego, zbyt duże oczekiwania w stosunku do pracy. Wśród pracodawców, którzy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują zatrudnić nowych pracowników, tylko 10,8% jest zainteresowanych zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.• Pracodawcy, którzy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudnili nowych pracowników, podczas procesu rekrutacji szczególną uwagę zwracali przede wszystkim na doświadczenie zawodowe kandydatów, posiadane przez nich kwalifikacje i cechy osobowości. Brak doświadczenia zawodowego na określonym stanowisku, brak praktycznych umiejętności i brak odpowiednich kwalifikacji, stanowiły dla badanych pracodawców główne powody odrzucania kandydatów.	<p>Podejmowanie działań zmierzających do poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy osób do 30 roku życia, osób powyżej 50 roku życia, osób niepełnosprawnych i osób nieposiadających doświadczenia zawodowego.</p> <p>Zachęcanie osób bezrobotnych do podnoszenia kwalifikacji poprzez udział w kursach/szkoleniach dostosowanych do potrzeb rynku pracy.</p> <p>Podejmowanie działań, które pomogą osobom bezrobotnym w zdobyciu doświadczenia zawodowego (głównie poprzez organizację staży).</p> <p>Promowanie idei ustawicznego kształcenia, szczególnie wśród osób bezrobotnych nieposiadających doświadczenia zawodowego.</p> <p>Wspieranie szkół w zakresie organizacji praktyk zawodowych dla uczniów w porozumieniu z lokalnymi pracodawcami.</p> <p>Nawiązanie współpracy pomiędzy szkołami i lokalnymi pracodawcami w zakresie realizacji wizyt studyjnych i warsztatów, które pomogą uczniom w zdobyciu praktycznych umiejętności.</p>

Wnioski	Rekomendacje
<ul style="list-style-type: none"> • Wśród pracodawców, którzy w ciągu ostatnich 12 miesięcy zatrudnili nowych pracowników, 42,2% negatywnie ocenia ogólne przygotowanie do pracy kandydatów. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Tylko 13,6% badanych pracodawców wskazało, że realizuje współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy. • Wyniki badania wskazują na niską znajomość przez pracodawców wielu form wsparcia oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy. • Ponad połowa badanych pracodawców nie korzystała dotychczas z form wsparcia oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy. • Wyniki badania wskazały także na małe zainteresowanie pracodawców skorzystaniem z form wsparcia oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy. 	<p>Zwiększenie zakresu współpracy z lokalnymi pracodawcami.</p> <p>Organizacja targów pracy.</p> <p>Informowanie pracodawców o formach wsparcia oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy i zachęcanie do skorzystania z tych form.</p> <p>Promowanie wśród pracodawców możliwości skorzystania m.in. z refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy w celu wspierania tworzenia nowych miejsc pracy.</p>

Spis rysunków

Rysunek 1 Liczba mieszkańców powiatu nowosolskiego na przestrzeni lat 2005-2014.....	9
Rysunek 2 Mieszkańcy powiatu nowosolskiego według ekonomicznych grup wieku na przestrzeni lat 2005-2014	11
Rysunek 3 Struktura ludności w wieku produkcyjnym w 2014 roku z uwzględnieniem wieku mobilnego i niemobilnego	11
Rysunek 4 Struktura mieszkańców powiatu nowosolskiego w 2014 roku według ekonomicznych grup wieku i miejsca zamieszkania (miasto/wieś)	12
Rysunek 5 Prognozowana liczba mieszkańców powiatu nowosolskiego do roku 2025.....	13
Rysunek 6 Przyrost naturalny w latach 2005-2014.....	16
Rysunek 7 Edukacyjne grupy wiekowe	23
Rysunek 8 Struktura wykształcenia mieszkańców powiatu nowosolskiego	24
Rysunek 9 Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w relacji do średniej krajowej (Polska=100) w 2014 roku w powiecie nowosolskim i pozostałych powiatach podregionu zielonogórskiego	26
Rysunek 10 Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie nowosolskim na przestrzeni lat 2005-2014 (stan na 31.12 danego roku)	27
Rysunek 11 Liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w rejestrze REGON w 2014 roku	29
Rysunek 12 Struktura przedsiębiorstw zarejestrowanych w 2014 roku w powiecie nowosolskim według formy własności	30
Rysunek 13 Jaka jest forma własności Państwa przedsiębiorstwa? [N=951]	36
Rysunek 14 W jakim mieście/gminie zlokalizowane jest Państwa przedsiębiorstwo? [N=951] ...	37
Rysunek 15 Czy Państwa przedsiębiorstwo zostało uruchomione ze środków publicznych? [N=951].....	37
Rysunek 16 Jaki jest zasięg działania Państwa przedsiębiorstwa? [N=951]	38
Rysunek 17 Jak ocenia Pan(i) kondycję Państwa przedsiębiorstwa? [N=951]	38
Rysunek 18. Czy przewidują Państwo, że w 2015 roku kondycja Państwa przedsiębiorstwa ulegnie zmianie? Jeżeli tak, proszę wskazać, czy będzie to poprawa czy pogorszenie kondycji? [N=951].....	39
Rysunek 19. Ilu pracowników obecnie zatrudnia Państwa firma? [N=951].....	40
Rysunek 20 Czy zatrudniają Państwo pracowników z wyszczególnionych grup zawodowych? [N=951].....	46
Rysunek 21 Czy wśród Państwa pracowników znajdują się osoby dojeżdżające do pracy spoza powiatu? [N=951]	47
Rysunek 22 Czy zatrudniają Państwo absolwentów szkół? [N=951]	47
Rysunek 23 Średnia ocen przygotowania zawodowego absolwentów szkół w podziale na poszczególne typy placówek [N=73]	48
Rysunek 24 Proszę wskazać, z jakich powodów nie zatrudniają Państwo absolwentów? [N=190]	48
Rysunek 25 Czy dostrzegają Państwo bariery w odnalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy? [N=951]	49

Rysunek 26 Z czego Pana(i) zdaniem wynikają trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy? [N=70].....	49
Rysunek 27 Czy Pana(i) zdaniem można byłoby niwelować te trudności? Jeżeli tak, proszę wskazać w jaki sposób? [N=70]	51
Rysunek 28 Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy Państwa przedsiębiorstwo zatrudniło nowych pracowników? [N=951]	52
Rysunek 29 Jakie czynniki miały wpływ na podjęcie przez Państwa decyzji o zatrudnieniu nowych pracowników? [N=175].....	55
Rysunek 30 Jakie były dotychczasowe przyczyny odrzucania kandydatów to pracy w procesie rekrutacji? [N=175].....	57
Rysunek 31 Jak ocenia Pan(i) ogólne przygotowanie kandydatów do pracy? [N=175]	59
Rysunek 32 Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują Państwo zatrudniać nowych pracowników? [N=951]	60
Rysunek 33 Jakiego poziomu wykształcenia oczekują Państwo od przyszłych pracowników? [N=65]	63
Rysunek 34 Czy podczas rekrutacji pracowników będą Państwo brać pod uwagę inne cechy kandydatów niż kwalifikacje zawodowe? [N=65]	64
Rysunek 35 Czy są Państwo zainteresowani zatrudnianiem osób niepełnosprawnych? [N=65]	65
Rysunek 36 Czy są Państwo zainteresowani zatrudnianiem osób bezrobotnych przeszkolonych przez Powiatowy Urząd Pracy? [N=65]	65
Rysunek 37 Jak oceniają Państwo szansę zatrudnienia w Państwa przedsiębiorstwie osób przygotowanych w formie stażu? [N=29]	66
Rysunek 38. Czy zwalniali Państwo pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy? [N=951]	67
Rysunek 39. Czy podczas realizacji zwolnień miały dla Państwa znaczenie zawody zwalnianych pracowników? [N=49]	70
Rysunek 40. Czy Pana(i) zdaniem można te cechy zmieniać? [N=49]	71
Rysunek 41. Proszę wskazać, czy zrealizowane przez Państwa zwolnienia pracowników związane były z likwidacją danego stanowiska pracy czy z wymianą pracownika? [N=49]	72
Rysunek 42 Czy Państwa przedsiębiorstwo współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy? [N=951].....	72
Rysunek 43 Czy dostrzegają Państwo bariery utrudniające współpracę z PUP? [N=129]	72
Rysunek 44 Jak ocenia Pan(i) poszczególne elementy działalności PUP? [N=129]	73
Rysunek 45 Czy w ciągu najbliższych 12 miesięcy planują Państwo kontynuację współpracy z PUP? [N=129]	74
Rysunek 46 Czy są Państwo zadowoleni z zatrudnionych w Państwa przedsiębiorstwie pracowników skierowanych przez PUP? [N=13]	75
Rysunek 47. Co skłoniło Państwa do skorzystania z tych form wsparcia? [N=417].....	77
Rysunek 48. Czy mają Państwo propozycje zmian w zakresie usprawnienia procedury, uproszczenia dokumentacji, która funkcjonuje przy realizacji poszczególnych form wsparcia – co ułatwiłoby aktywizację osób bezrobotnych ze strony firm? [N=417]	77
Rysunek 49. Czy w najbliższym czasie (w 2015 roku) są Państwo zainteresowani skorzystaniem z form wsparcia oferowanych przez PUP? [N=951]	77
Rysunek 50 Czy są Państwo zainteresowani udziałem w projektach realizowanych przez PUP? [N=951].....	79

Spis tabel

Tabela 1 Liczba mieszkańców poszczególnych gmin powiatu nowosolskiego w 2014 roku	9
Tabela 2 Liczba mieszkańców powiatu nowosolskiego z podziałem na miasto i wieś na przestrzeni lat 2005-2014	10
Tabela 3 Liczba mieszkańców powiatu nowosolskiego z podziałem na płeć na przestrzeni lat 2005-2014	10
Tabela 4 Liczba mieszkańców powiatu nowosolskiego z podziałem na wiek na przestrzeni lat 2005-2014	10
Tabela 5 Udział osób w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie mieszkańców poszczególnych powiatów województwa lubuskiego na przestrzeni lat 2005-2014	12
Tabela 6 Prognozowana liczba mieszkańców powiatu nowosolskiego do roku 2025	13
Tabela 7 Prognozowana liczba mieszkańców Polski, województwa lubuskiego i poszczególnych jego powiatów do roku 2025	14
Tabela 8 Prognozowane zmiany udziału osób w wieku produkcyjnym w ogólnej liczbie mieszkańców Polski, województwa lubuskiego i poszczególnych jego powiatów do 2025 roku	14
Tabela 9 Saldo migracji w powiecie nowosolskim według płci i wieku migrantów na przestrzeni lat 2005-2014	15
Tabela 10 Migracje gminne na pobyt stały w latach 2005-2014	15
Tabela 11 Wykaz organizacji pozarządowych funkcjonujących na terenie powiatu nowosolskiego [stan na dzień 12.06.2015 r.]	16
Tabela 12 Wykaz placówek oświatowych działających na terenie powiatu nowosolskiego	20
Tabela 13 Liczba uczniów na terenie powiatu nowosolskiego w latach 2013-2015	22
Tabela 14 Powody przyznania pomocy rodzinie i liczba wydanych decyzji w powiecie nowosolskim w 2014 roku	25
Tabela 15 Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w poszczególnych gminach powiatu nowosolskiego (stan na 31.12.2014 r.)	27
Tabela 16 Struktura osób bezrobotnych zarejestrowanych w 2014 r. w powiecie nowosolskim według płci, miejsca zamieszkania i doświadczenia zawodowego	28
Tabela 17 Liczba przedsiębiorstw zarejestrowanych w poszczególnych gminach powiatu nowosolskiego w 2015 roku	29
Tabela 18 Liczba podmiotów zarejestrowanych w powiecie nowosolskim w 2014 roku według liczby zatrudnianych pracowników	30
Tabela 19 Liczba podmiotów zarejestrowanych w 2014 roku w poszczególnych gminach powiatu nowosolskiego według liczby zatrudnianych pracowników	30
Tabela 20 Struktura podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w 2014 w powiecie nowosolskim według sekcji/obszaru działalności	31
Tabela 21 Wykaz innowacyjnych podmiotów gospodarczych na terenie powiatu nowosolskiego	33
Tabela 22 W jakiej sekcji działa Państwa firma? [N=951]	36
Tabela 23. Jak Pana(i) zdaniem będzie kształtował się popyt na ofertę Państwa przedsiębiorstwa w perspektywie kolejnych lat? [N=951]	39
Tabela 24. Ilu pracowników obecnie zatrudnia Państwa firma? – rozkład odpowiedzi ze względu na formę własności i sekcję działalności przedsiębiorstw	40

Tabela 25. Proszę wskazać dominujące zawody Państwa pracowników [N=951]	41
Tabela 26. Czy zatrudniają Państwo pracowników należących do grupy osób do 30 roku życia? [N=951]	42
Tabela 27. Czy zatrudniają Państwo pracowników należących do grupy osób powyżej 50 roku życia? [N=951]	43
Tabela 28. Czy zatrudniają Państwo pracowników należących do grupy osób niepełnosprawnych? [N=951]	43
Tabela 29. Czy zatrudniają Państwo pracowników należących do wymienionych grup? - struktura odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na formę własności i wielkość badanych przedsiębiorstw	44
Tabela 30. Czy zatrudniają Państwo pracowników należących do wymienionych grup? - struktura odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na sekcje działalności przedsiębiorstw	44
Tabela 31. Proszę wskazać, jaka jest struktura zatrudnienia w Państwa przedsiębiorstwie z uwzględnieniem kryterium płci, wieku i wykształcenia pracowników? [N=951]	45
Tabela 32 Proszę wskazać, ile są Państwo skłonni zapłacić pracownikom poszczególnych grup zawodowych?	46
Tabela 33 Z czego Pana(i) zdaniem wynikają trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy? – rozkład odpowiedzi według formy własności i wielkości badanych przedsiębiorstw	50
Tabela 34 Z czego Pana(i) zdaniem wynikają trudności w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy? – rozkład odpowiedzi według sekcji działalności badanych przedsiębiorstw	50
Tabela 35 Ilu pracowników zatrudniło Państwa przedsiębiorstwo w ciągu ostatnich 12 miesięcy? - rozkład odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na formę własności i wielkość badanych przedsiębiorstw	52
Tabela 36 Ilu pracowników zatrudniło Państwa przedsiębiorstwo w ciągu ostatnich 12 miesięcy? - rozkład odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na sekcje działalności badanych przedsiębiorstw	53
Tabela 37 Ilu pracowników i w ilu zawodach zostało przyjętych do Państwa przedsiębiorstwa w ciągu ostatnich 12 miesięcy? [N=175]	54
Tabela 38 Które z wymienionych grup dominowały w strukturze zatrudnionych przez Państwa pracowników ze względu na kryterium płci, wieku i wykształcenia? [N=175]	54
Tabela 39 Jakie czynniki miały wpływ na podjęcie przez Państwa decyzji o zatrudnieniu nowych pracowników? – rozkład odpowiedzi z uwzględnieniem formy własności i wielkości badanych przedsiębiorstw	56
Tabela 40 Jakie kryteria szczególnie brali Państwo pod uwagę podczas procesu rekrutacji pracowników? [N=175]	56
Tabela 41 Jakie cechy pracowników są szczególnie istotne z punktu widzenia specyfiki Państwa przedsiębiorstwa? [N=175]	57
Tabela 42 Jakie były dotychczasowe przyczyny odrzucania kandydatów to pracy w procesie rekrutacji? – rozkład odpowiedzi z uwzględnieniem formy własności i wielkości badanych przedsiębiorstw	58
Tabela 43 Jakie były dotychczasowe przyczyny odrzucania kandydatów to pracy w procesie rekrutacji? - rozkład odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na sekcje działalności badanych przedsiębiorstw	58
Tabela 44 Ilu pracowników i w jakich zawodach zamierzają Państwo przyjąć do pracy? [N=65]	60

Tabela 45 Ilu pracowników i w jakich zawodach zamierzają Państwo przyjąć do pracy? - struktura odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na formę własności i wielkość badanych przedsiębiorstw	61
Tabela 46 Ilu pracowników i w jakich zawodach zamierzają Państwo przyjąć do pracy? - struktura odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na sekcje działalności przedsiębiorstw	61
Tabela 47 Z jakich powodów zamierzają Państwo zatrudnić pracowników? [N=65]	62
Tabela 48 Jakich umiejętności oczekują Państwo od przyszłych pracowników? [N=65]	63
Tabela 49 W jaki sposób zwykle poszukują Państwo pracowników? [N=65]	64
Tabela 50 Jakie kierunki szkoleń organizowanych przez PUP dla osób bezrobotnych byłyby istotne z punktu widzenia Państwa przedsiębiorstwa?	65
Tabela 51 Czy są Państwo zainteresowani przyjmowaniem pracowników na staże? [N=951] Jeżeli tak, proszę wskazać, o jakich zawodach i umiejętnościach są Państwo chętni przyjmować pracowników na staże [N=337]	66
Tabela 52. Ilu pracowników zostało zwolnionych w Państwa przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 12 miesięcy? [N=49]	67
Tabela 53 Ilu pracowników zostało zwolnionych w Państwa przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 12 miesięcy? - struktura odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na formę własności i wielkość badanych przedsiębiorstw	68
Tabela 54 Ilu pracowników zostało zwolnionych w Państwa przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 12 miesięcy? - struktura odpowiedzi z uwzględnieniem podziału na sekcje działalności przedsiębiorstw	68
Tabela 55. Proszę wskazać, jakie czynniki miały wpływ na podjęcie decyzji o zwolnieniu pracowników? [N=49]	69
Tabela 56. Jakie czynniki miały wpływ na podjęcie decyzji o zwolnieniu pracowników? – rozkład odpowiedzi z uwzględnieniem formy własności i wielkości badanych przedsiębiorstw	69
Tabela 57. Jakie czynniki miały wpływ na podjęcie decyzji o zwolnieniu pracowników? – rozkład odpowiedzi z uwzględnieniem sekcji działalności badanych przedsiębiorstw	70
Tabela 58. Proszę powiedzieć, jakie inne cechy pracowników miały dla Państwa znaczenie podczas realizacji zwolnień? [N=49]	71
Tabela 59 Jak ocenia Pan(i) działalność poszczególnych komórek Urzędu Pracy według wskazanych kryteriów? [* oceny średnie]	73
Tabela 60 Jaką liczbę wolnych miejsc pracy zgłosili Państwo w ciągu ostatnich 12 miesięcy do Urzędu Pracy? [N=26]	74
Tabela 61 Jaki odsetek stanowiły oferty pracy, które skierowali Państwo w ciągu ostatnich 12 miesięcy do Urzędu Pracy? [N=26]	74
Tabela 62 Ile osób skierowanych do Państwa przez Powiatowy Urząd Pracy zostało zatrudnionych w Państwa przedsiębiorstwie w ciągu ostatnich 12 miesięcy? [N=26]	74
Tabela 63 Które formy wsparcia oferowane przez PUP są Państwu znane? [N=951]	75
Tabela 64. Z jakich form wsparcia oferowanych przez PUP korzystali Państwo dotychczas? [N=951]	76
Tabela 65. Jakimi formami wsparcia są Państwo zainteresowani? [N=99]	78
Tabela 66 Proszę wskazać, o jakie formy wsparcia Państwa zdaniem Urząd Pracy powinien wzbogacić swoją ofertę, aby stała się bardziej skuteczna w pobudzaniu rynku? [N=951]	78