

**UCHWAŁA NR
RADY POWIATU SŁUPSKIEGO**

z dnia 2021 r.

w sprawie przyjęcia „Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2025”

Na podstawie art. 4 ust. 1 pkt 17, art. 48 ust. 2 ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2020 r. poz. 920 oraz z 2021 r. poz. 1038) i art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 1100 i 1162) uchwała się, co następuje:

§ 1. 1. Przyjmuje się „Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2025” stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.

2. Zobowiązuje się Zarząd Powiatu Słupskiego do przedkładania Radzie Powiatu Słupskiego, w okresach rocznych, sprawozdań z realizacji Programu.

§ 2. Wykonanie uchwały powierza się Zarządowi Powiatu Słupskiego.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Załącznik do uchwały Nr
Rady Powiatu Słupskiego
z dnia 2021 r.

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY NA LATA 2021-2025

AUTORZY

dr hab. Iwona Jażewicz, prof. AP - Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Turystyki Akademii Pomorskiej w Słupsku

dr hab. Paweł Czaplński, prof. US - Instytut Gospodarki Przestrzennej i Geografii Społeczno-Ekonomicznej Uniwersytetu Szczecińskiego

dr Gabriela Czapiewska - Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Turystyki Akademii Pomorskiej w Słupsku

dr inż. Jacek Rudewicz - Instytut Gospodarki Przestrzennej i Geografii Społeczno-Ekonomicznej Uniwersytetu Szczecińskiego

dr Wioletta Szymańska - Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Turystyki Akademii Pomorskiej w Słupsku

dr Aleksandra Zienkiewicz - Instytut Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Turystyki Akademii Pomorskiej w Słupsku

Spis treści

Wstęp	5
I. Podstawa prawna, odniesienie i spójność z dokumentami strategicznymi	6
I.1. Krajowy Program Reform 2020/2021 (KPR).....	6
I.2. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 (SKRL 2030).....	8
I.3. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia 2021 (KPDZ /2021)	10
I.4. Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030	10
I.5. Regionalny Program Strategiczny w zakresie edukacji i kapitału społecznego 2030 – projekt	11
I.6. Regionalny Program Strategiczny w zakresie bezpieczeństwa zdrowotnego i wrażliwości społecznej 2030 – projekt.....	12
I.7. Regionalny Program Strategiczny w zakresie gospodarki, rynku pracy, oferty turystycznej i czasu wolnego 2030 – projekt	13
I.8. Strategia Rozwoju Miasta Słupska 2017-2022	15
I.9. Strategia Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Powiatu Słupskiego na lata 2012-2022	16
II. Sytuacja demograficzno-społeczna miasta Słupska i powiatu słupskiego	18
II.1. Charakterystyka obszaru	18
II.2. Zmiany w liczbie ludności	18
II.3. Wybrane struktury demograficzne	20
<i>Struktura wg płci</i>	20
<i>Struktura wg wieku</i>	21
<i>Starzenie demograficzne i edukacja</i>	24
<i>Wybrane elementy ruchu naturalnego ludności</i>	28
II.4. Ruch wędrowniczy ludności.....	31
<i>Napływ i odpływ migracyjny</i>	31
<i>Saldo migracji</i>	32
II.5. Wnioski.....	33
III. Diagnoza sytuacji na rynku pracy w mieście Słupsku i powiecie słupskim	35
III.1. Podmioty gospodarcze	35
III.2. Turystyka.....	39
III.3. Rolnictwo	40
III.4. Szkolnictwo	42
III.5. Bezrobocie.....	43
<i>Bezrobocie w mieście Słupsku i powiecie słupskim na tle województwa</i>	44

<i>Struktury bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Słupsku</i>	47
<i>Osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy</i>	57
<i>Liczba ofert pracy i podjęć pracy w latach 2015-2020</i>	59
III.6. Wnioski	61
IV. Analiza strategiczna rynku pracy miasta Słupska i powiatu słupskiego	63
IV.1. Analiza SWOT	63
<i>Analiza SWOT – ujęcie opisowe</i>	63
<i>Analiza SWOT – ujęcie analityczne</i>	66
IV.2. Scenariusze stanów otoczenia lokalnego rynku pracy	67
<i>Wprowadzenie</i>	67
<i>Metoda scenariuszowa – ustalenia metodologiczne</i>	68
<i>Charakterystyka uwarunkowań (cech) stanowiących zagrożenia dla lokalnego rynku pracy</i>	69
<i>Charakterystyka uwarunkowań (cech) stanowiących szanse dla lokalnego rynku pracy</i>	71
<i>Układ scenariuszowy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy</i>	73
<i>Scenariusz najbardziej prawdopodobny dla ZAGROŻEŃ lokalnego rynku pracy i realizacji celów PUP Słupsk na lata 2021-2025</i>	76
<i>Scenariusz najbardziej prawdopodobny dla SZANS lokalnego rynku pracy i realizacji celów PUP Słupsk na lata 2021-2025</i>	78
IV.3. Wizja i misja Programu	85
<i>Wizja</i>	85
<i>MISJA</i>	86
IV.4. Cele strategiczne i operacyjne Programu	87
V. Źródła finansowania Programu	98
VI. Monitoring Programu	98
VII. Podsumowanie	99
Spis tabel	100
Spis rycin	102

Wstęp

Dynamicznie zmieniająca się sytuacja na rynku pracy w ostatnim okresie (pandemia COVID-19), wzrost poziomu i zmiana struktury bezrobocia w wymiarze krajowym, regionalnym i lokalnym, a także możliwość korzystania ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach nowych priorytetów perspektywy finansowej 2021-2027, postawiła przed Powiatowym Urzędem Pracy w Słupsku nowe problemy i wyzwania. Szansą na ożywienie gospodarcze miasta Słupska i powiatu słupskiego oraz ograniczenie skutków bezrobocia jest opracowanie Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2025.

Do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy zgodnie z zapisami art. 9 ust. 1 pkt. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i rynku pracy (dalej: Ustawa) należy opracowanie i realizacja **programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy.**

Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2025 wskazuje i systematyzuje zadania zaplanowane do realizacji na okres kolejnych 5 lat, określa ponadto priorytetowe cele w zakresie lokalnej polityki rynku pracy, których realizacja poprawi sytuację osób bezrobotnych. Program w imieniu samorządu powiatu realizować będzie **Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku przy współudziale partnerów rynku pracy.**

Dokument składa się z czterech części. Pierwsza zawiera wstęp i odniesienie do obecnie obowiązujących i projektowanych dokumentów strategicznych wyższego szczebla, które uwzględniają zagadnienia rynku pracy. Program wpisuje się w cele i założenia promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy w skali krajowej, regionalnej i lokalnej.

Wyzwania demograficzne były przedmiotem rozważań w części drugiej. Zaprezentowano sytuację społeczno-demograficzną miasta Słupska i powiatu słupskiego, wskazując na zmiany w liczbie ludności, strukturach demograficznych, szczegółowo omówiono elementy dwóch składowych tj. przyrostu naturalnego i salda migracji, które decydują o rozwoju ludnościowym.

Trzecia część zawiera ocenę diagnostyczną dotyczącą sytuacji na rynku pracy w mieście Słupsku i powiecie słupskim, z uwzględnieniem najważniejszych determinant w obszarze problemów gospodarki. Obejmuje ona ponadto analizę stanu i struktury bezrobocia.

Część druga i trzecia Programu opracowana została na podstawie danych pochodzących ze źródeł administracyjnych, które zgodnie z definicją, udostępniane są przez urzędy, zarówno na poziomie centralnym (m.in. dane Głównego Urzędu Statystycznego), jak i na szczeblu lokalnym (m.in. dane Powiatowego Urzędu Pracy).

W czwartej części opracowania przedstawiono analizę SWOT wraz z układem scenariuszy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy. Zaprezentowano ponadto cele strategiczne i operacyjne Programu wraz z zadaniami i planowanymi efektami. Określono także wizję i misję Programu. Wskazano źródła finansowania Programu oraz zasady monitorowania wyników podjętych działań. Do opracowania analizy strategicznej wykorzystano dane wtórne pochodzące z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego i dane Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku oraz dokumenty strategiczne, które miały wpływ na treść Programu.

I. Podstawa prawna, odniesienie i spójność z dokumentami strategicznymi

Podstawa prawna: Ustawa o promocji zatrudnienia i rynku pracy.

Ujęte cele i zadania w Programie Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2025 są spójne z przepisami prawa oraz dokumentami o zasięgu krajowym, regionalnym i lokalnym. Dokumenty o zasięgu:

- *krajowym*
 1. Krajowy Program Reform 2020/2021 (KPR)
 2. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030¹ (SKRL 2030)
 3. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia 2021²
- *regionalnym*
 1. Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030 – projekt³
 2. Regionalny Program Strategiczny w zakresie edukacji i kapitału społecznego 2030 – projekt⁴
 3. Regionalny Program Strategiczny w zakresie bezpieczeństwa zdrowotnego i wrażliwości społecznej 2030 – projekt⁵
 4. Regionalny Program Strategiczny w zakresie gospodarki, rynku pracy, oferty turystycznej i czasu wolnego 2030 – projekt⁶
- *lokalnym*
 1. Strategia Rozwoju Miasta Słupska 2017-2022⁷
 2. Strategia Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Powiatu Słupskiego na lata 2012-2022⁸

I.1. Krajowy Program Reform 2020/2021 (KPR)

Krajowy Program Reform (KPR) – aktualizacja 2020/2021 jest podstawowym instrumentem koordynacji polityk gospodarczych i społecznych w Unii Europejskiej. Jego celem jest budowa trwałych podstaw wzrostu gospodarczego przez połączenie priorytetów unijnych i krajowych. Dokument jest aktualizowany każdego roku zgodnie z rytmem Semestru Europejskiego, który został wprowadzony na początku kończącej się dekady przede wszystkim jako narzędzie wdrażania strategii „Europa 2020”.

W związku z kończącym się okresem obowiązywania strategii obecny Krajowy Program Reform, mimo zachowania dotychczasowej nazwy, miał mieć charakter dokumentu stanowiącego pomost między strategią „Europa 2020”, a nową strategią Unii Europejskiej na rzecz zrównoważonego rozwoju po 2020 r. Jednakże sytuacja zmieniła się w sposób nieprzewidywalny na skutek pandemii COVID-19. W związku

¹ Załącznik do uchwały Nr 184/2020 Rady Ministrów z dnia 14 grudnia 2020 r. w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030.

² Na podstawie ogólnych założeń Planu Praca i Rozwój – Plan udostępniony w drodze zapytania do Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii z dnia 19 lutego 2021 r.

³ Załącznik do uchwały nr 914/190/20 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 15 października 2020 r. w sprawie przyjęcia projektu Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030 po konsultacjach.

⁴ Załącznik do uchwały nr 44/217/21 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 21 stycznia 2021 roku w sprawie przyjęcia projektu Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie edukacji i kapitału społecznego.

⁵ Załącznik do uchwały nr 45/217/21 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 21 stycznia 2021 roku w sprawie przyjęcia projektu Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie bezpieczeństwa zdrowotnego i wrażliwości społecznej.

⁶ Załącznik do uchwały nr 43/217/21 Zarządu Województwa Pomorskiego z dnia 21 stycznia 2021 roku w sprawie przyjęcia projektu Regionalnego Programu Strategicznego w zakresie gospodarki, rynku pracy, oferty turystycznej i czasu wolnego.

⁷ Załącznik do Uchwały Nr XXXV/415/17 Rady Miejskiej w Słupsku w sprawie przyjęcia Strategii Rozwoju Miasta Słupska na lata 2017-2022.

⁸ Załącznik do uchwały nr XXX/326/2014 Rady Powiatu Słupskiego z dnia 1 kwietnia 2014 r. w sprawie przyjęcia aktualizacji Strategii rozwoju powiatu słupskiego na lata 2012-2022.

z powyższym w Krajowym Programie Reform 2020-2021, którego aktualizacja została przyjęta przez Radę Ministrów 28 kwietnia 2020 r., uwzględniono, zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej, działania Polski, mające na celu bezpośrednią walkę z pandemią COVID-19 i przeciwdziałanie rozszerzającym się jej skutkom ekonomicznym. Zostały one zawarte w ustawach składających się na Tarczę Antykryzysową, która opiera się na pięciu filarach:

- I. Bezpieczeństwo pracowników;
- II. Finansowanie przedsiębiorstw;
- III. Wsparcie dla systemu ochrony zdrowia;
- IV. Wzmocnienie systemu finansowego;
- V. Wsparcie inwestycji publicznych

Z punktu widzenia rynku pracy największe znaczenie ma bezpieczeństwo pracowników oraz finansowanie przedsiębiorstw. Pandemia COVID-19 wymusiła zastosowanie radykalnych środków ograniczających aktywność społeczną i gospodarczą. Zamknięto lub ograniczono funkcjonowanie zakładów pracy, ośrodków kultury, punktów usługowych często w jednym czasie. Wymusiło to na pracodawcach albo zmianę sposobu funkcjonowania, albo zawieszenie działalności. W tej sytuacji wprowadzone zostały rozwiązania ukierunkowane na utrzymanie miejsc pracy w czasie przestoju gospodarczego, utrzymanie miejsc pracy osób samozatrudnionych, zleceniobiorców, częściowe odciążenie finansowe pracodawców poprzez dofinansowanie wynagrodzeń pracowników, szczególnie pracowników z niepełnosprawnością, ale też ulgi natury administracyjnej.

W celu poprawy sytuacji przedsiębiorców szczególnie dotkniętych skutkami pandemii COVID-19, zaproponowano szereg rozwiązań na rzecz utrzymania ich płynności finansowej (m.in. gwarancje kredytowe i pożyczki, w bezzwrotne), wsparcia bieżącego prowadzenia działalności gospodarczej, utrzymania miejsc pracy, rekompensaty poniesionych strat i minimalizacji innych negatywnych skutków epidemii. Rozwiązania te opierają się na dostosowaniu otoczenia legislacyjnego do warunków funkcjonowania gospodarki w okresie epidemii oraz zapewnienia na ten czas dostępu przedsiębiorców do finansowania. Szczególnym wsparciem objęto mikro-, małe i średnie przedsiębiorstwa, które najbardziej odczuwają nagły przestój w gospodarce. Przyjęte rozwiązania pozwalają również na przejściowe dofinansowanie miejsc pracy, w celu ich zachowania.

Obecnie priorytetem działań rządu jest utrzymanie potencjału wytwórczego przedsiębiorstw, utrzymanie zatrudnienia i wsparcie dla systemu ochrony zdrowia. Jednocześnie zdając sobie sprawę z konsekwencji społecznych, których będzie trudno uniknąć, jak wzrost bezrobocia, rząd zdecydował o utrzymaniu wprowadzonych dotychczas rozwiązań społecznych (jak świadczenie Rodzina 500+, dodatkowe świadczenie emerytalne), które mają na celu wsparcie sytuacji dochodowej gospodarstw domowych. Podejmowane są również prace w zakresie ekonomii społecznej i solidarnej, których głównym celem jest wsparcie osób zagrożonych wykluczeniem w wymiarze wspierania ich zatrudnienia oraz zmniejszanie poziomu ubóstwa.

Główne działania zaplanowane na lata 2020-2021, odnoszące się do rynku pracy, obejmują rozwój sektora ekonomii społecznej i solidarnej, a także realizację programu „Dostępność Plus 2018-2025”, którego nadrzędnym celem jest włączenie dostępności do każdej polityki publicznej, co przyczyni się do wzrostu jakości życia obywateli, ze szczególnym uwzględnieniem osób z niepełnosprawnością i starszych.

Krajowy Program Reform zakłada także podjęcie działań na rzecz realizacji zaleceń Rady Unii Europejskiej z 2019 r. Jedno z nich dotyczy rynku pracy i obszaru edukacji oraz zawiera nowy element wskazujący na konieczność zapewnienia opieki długoterminowej w celu zwiększenia uczestnictwa w rynku pracy. Działania w tym zakresie koncentrują się na kontynuowaniu realizacji programu MALUCH+, który umożliwia dofinansowanie tworzenia i funkcjonowania miejsc opieki dla dzieci do trzeciego roku życia,

a tym samym wpływa na sytuację zawodową rodziców i opiekunów. W zakresie wspierania rozwoju umiejętności przydatnych na rynku pracy prowadzone są prace nad „Zintegrowaną Strategią Umiejętności 2030”, m.in. poprzez organizację seminariów warsztatowych, paneli eksperckich oraz przygotowanie ekspertyz. Zakłada się kontynuację przedsięwzięcia „Dydaktyczna Inicjatywa Doskonałości”, zainicjowanego w 2019 r. jako formę wsparcia przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego działań projakościowych podejmowanych przez uczelnie zawodowe, w celu budowania wysokiej jakości kształcenia na kierunkach praktycznych oraz rozwijania takich umiejętności studentów uczelni zawodowych, które są spójne z potrzebami rynku pracy i poszukiwane przez pracodawców. W celu wsparcia transformacji cyfrowej firm sektora MŚP, tworzone będą przez konsorcja jednostek naukowych, instytucji otoczenia biznesu i przedsiębiorstw Huby Innowacji Cyfrowych (Digital Innovation Hubs). Podejmowanych jest szereg działań mających na celu zwiększenie uczestnictwa osób niepełnosprawnych oraz najbliższych członków ich rodzin w rynku pracy (m.in. program „Opieka wytchnieniowa”, „Usługi opiekuńcze dla osób niepełnosprawnych”), wspieranie wysokiej jakości kształcenia i umiejętności odpowiadających potrzebom rynku pracy, zwłaszcza poprzez kształcenie dorosłych.

Celem przyjętych rozwiązań jest stabilizacja gospodarki oraz nadanie jej impulsu inwestycyjnego. Jednocześnie obecna sytuacja związana z kryzysem COVID-19 po raz kolejny udowadnia, że nie jest łatwo jednoznacznie określić wszystkie priorytety gospodarczo-społeczne nawet w najbliższej perspektywie. Realizacja zaplanowanych działań jest zatem uzależniona od rozwoju sytuacji w Polsce i na świecie. Przedstawiony w dokumencie scenariusz makroekonomiczny dowodzi, iż wyraźne osłabienie aktywności gospodarczej przełoży się na pogorszenie sytuacji na rynku pracy. Zmniejszy się liczba pracujących, spadnie dynamika nominalnych wynagrodzeń i wzrośnie bezrobocie. Założono przy tym, że firmy będą dążyły do utrzymania zatrudnienia kosztem obniżek dynamiki płac.

I.2. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 (SKRL 2030)

W Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 jako cel główny wskazano wzrost kapitału ludzkiego i spójności społecznej w Polsce. Wyodrębniono cztery cele szczegółowe:

1. podniesienie poziomu kompetencji oraz kwalifikacji obywateli, w tym cyfrowych;
2. poprawa zdrowia obywateli oraz systemu opieki zdrowotnej;
3. wzrost i poprawa wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy;
4. redukcja ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz poprawę dostępu do usług świadczonych w odpowiedzi na wyzwania demograficzne.

Pierwszy cel szczegółowy odnosi się do sfery uczenia się obywateli, nie tylko w szkołach i na uczelniach, ale także w miejscu pracy lub w ścisłym związku z pracą, w różnych instytucjach angażujących obywateli poza pracą, w sferze życia prywatnego oraz w coraz większym stopniu - w środowisku skomputeryzowanym. Pracodawcy wymieniają trudność znalezienia pracowników o potrzebnych im kompetencjach jako jedną z głównych barier rozwoju swoich firm. Zwiększanie kompetencji cyfrowych jest szczególnie ważne w związku z wydłużaniem aktywności zawodowej, gdyż nieustający rozwój cyfryzacji może utrudniać lub wręcz uniemożliwiać kontynuowanie pracy zawodowej osobom w wieku przedemerytalnym lub zainteresowanym dalszą pracą zawodową pomimo osiągnięcia wieku emerytalnego. Natomiast w przypadku osób wysoko wykwalifikowanych nabywanie i ciągłe doskonalenie umiejętności cyfrowych jest niezbędne do wykonywania pracy. Kształcenie i szkolenie zawodowe, powinno być w stanie nadążać za zmieniającym się rynkiem pracy.

Drugi cel szczegółowy Strategii odnosi się do szeroko rozumianego zdrowia społeczeństwa, które jest nie tylko podstawowym warunkiem utrzymania aktywności społecznej, obywatelskiej i ekonomicznej, ale jest także jednym z kluczowych wymiarów dobrej jakości życia.

Trzeci cel szczegółowy obejmuje sfery aktywności zawodowej w kontekście starzenia się społeczeństwa i postępującej automatyzacji coraz większej liczby zawodów. Podejmowane są działania, które w długim okresie mogą przyczynić się do zmiany obecnych trendów demograficznych i kompetencyjnych. Zagrożeniom związanym z przemianami demograficznymi należy przeciwdziałać poprzez politykę rodzinną, wsparcie pracowników z niskimi kwalifikacjami i umiejętnościami, zwłaszcza w małych i nieefektywnych przedsiębiorstwach, aktywizację osób nieaktywnych zawodowo i ograniczanie bezrobocia, w tym bezrobocia ukrytego w rolnictwie, bezrobocia na obszarach defaworyzowanych oraz ukierunkowaną politykę migracyjną. Realizowane przedsięwzięcia w tym obszarze mają także dodatkowy wymiar – ich celem powinno być umożliwienie wydłużenia okresu aktywności zawodowej i zapewnienie lepszej jakości kapitału ludzkiego w maksymalnie wielu obszarach (m.in. zdrowia, wykształcenia i kompetencji). Zakłada się, iż w związku ze zmniejszaniem się zasobów siły roboczej na rynku pracy kluczową rolę w najbliższych latach odgrywać będzie aktywizacja zawodowa rezerw zasobów pracy z grup szczególnie zagrożonych bezrobociem i dezaktywizacją. Z drugiej strony konieczne będzie zapewnienie odpowiednich, dostosowanych do możliwości psycho-fizycznych starszych pracowników, warunków pracy.

W związku ze zmniejszaniem się zasobów siły roboczej na rynku pracy kluczową rolę w najbliższych latach odgrywać będzie aktywizacja zawodowa rezerw zasobów pracy z grup szczególnie zagrożonych bezrobociem i dezaktywizacją. Problemy związane z rynkiem pracy wymagają działań skierowanych do niewykorzystanych zasobów pracy, tj. osób 50+, osób biernych zawodowo, osób niepełnosprawnych i kobiet oraz pracowników z niskimi kwalifikacjami, którzy mogą być mniej użyteczni w unowocześniającej się gospodarce. Należy zaznaczyć, że są to jednocześnie grupy najbardziej narażone na wykluczenie społeczne i bezrobocie długoterminowe. Ważną rolę odgrywać również będzie aktywizacja rezerw zasobów pracy w sektorach, gdzie występuje bezrobocie ukryte. Z tego powodu jednym z priorytetów staje się uczestnictwo w rynku pracy niewykorzystanych zasobów w rolnictwie.

Dużą rolę w rozwiązywaniu problemów rynku pracy może również odegrać podejmowanie pracy w Polsce przez imigrantów, choć tylko w niewielkim stopniu imigranci kompensują odpływ z rynku pracy polskich pracowników. Istotny problem stanowi niedopasowanie kompetencyjne imigrantów do polskiego rynku pracy. Wpływ imigracji na zasoby pracy nie jest w stanie wyrównać spadku podaży pracy wynikającego z postępującego procesu starzenia się populacji. Zgodnie z założeniami Strategii należy podjąć działania, aby do Polski przyjeżdżali migranci o wysokich kwalifikacjach, co pomogłoby uzupełnić niedobory pracowników w branżach o popycie na wysokie kwalifikacje.

Cel szczegółowy czwarty obejmuje działania, które z jednej strony tworzą podstawy bytu materialnego związanego z deprivacją materialną, z drugiej zaś tworzą system usług społecznych sprzyjający zarówno podniesieniu kompetencji społecznych dzieci i młodzieży, a jednocześnie umożliwiających rodzicom (i opiekunom osób zależnych) aktywizację zawodową i społeczną w celu poprawy jakości życia rodzin, m.in.:

- rozwój wysokiej jakości instytucjonalnej i pozarodzinnej opieki nad dziećmi w wieku do lat trzech (żłobki, kluby dziecięce, dzienni opiekunowie),
- wsparcie kobiet i mężczyzn w powrocie na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka lub opieką nad osobą zależną,
- wsparcie z zakresu profilaktyki wykluczenia społecznego prowadzonych na rzecz rodziny, rodzin z osobami niepełnosprawnymi,
- wsparcie rodzin w kryzysie i wsparcie poprzez świadczenia o charakterze finansowym dla rodzin z dziećmi na utrzymaniu.

Obecnie Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego dynamizuje swoje działania w zakresie spójności społecznej. Działania na rzecz zapewnienia spójności na polu edukacji mają kluczowe znaczenie dla rozwoju młodzieży, w tym szczególnie dla jej przygotowania do aktywności społecznej i zawodowej w wieku dorosłym, umożliwiając nabycie takich kompetencji społecznych, które w znacznym stopniu zwiększą szanse na rynku pracy, doskonalenie modelu kształcenia zawodowego oraz promocja kształcenia zawodowego w powiązaniu z rynkiem pracy.

Istotny będzie także rozwój społecznych usług użyteczności publicznej, zwłaszcza usług środowiskowych, w tym realizowanych przez podmioty sektora ekonomii społecznej, świadczone w celu zaspokojenia potrzeb osób należących do słabszych grup społeczeństwa, osób starszych i niesamodzielnych. Ważną rolę odgrywać będą działania na rzecz rozbudowania modelu aktywności społecznej i zawodowej osób starszych. Ważnym działaniem w kontekście problemów demograficznych Polski będzie również budowa dostępnych mieszkań (w tym mieszkań na wynajem) dla gospodarstw domowych, których nie stać na zakup własnego lokum, a także rozwój mieszkalnictwa społecznego.

I.3. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia 2021 (KPDZ /2021)

Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia zawiera zasady Europejskiej Strategii Zatrudnienia i stanowi podstawę realizacji zadań państwa, w zakresie zwiększenia efektywności zarządzania rynkiem pracy w celu wsparcia wzrostu zatrudnienia oraz zwiększenia adaptacyjności na rynku pracy. Dokument stanowi podstawę do sporządzenia przez samorząd województwa corocznych regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, określających priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia.

Najważniejsze cele i wyzwania, wobec których rynek pracy będzie stał w najbliższych latach:

Cel 1: Wykorzystanie rosnącego potencjału gospodarki dla zwiększenia zatrudnienia rezerw polskich kadr.

Wyzwanie: Nierównowaga na rynku pracy wynikająca ze zmian demograficznych i zróżnicowań terytorialnych.

Cel 2: Zwiększenie aktywności zawodowej osób z grup najbardziej oddalonych od rynku pracy.

Wyzwanie: Grupy społeczne pozostające poza rynkiem pracy, w tym klienci urzędów pracy wymagający szczególnego wsparcia.

Cel 3: Tworzenie miejsc pracy o wysokiej jakości.

Wyzwanie: Niezadawalające warunki pracy (płacowe i pozapłacowe) oraz niska wydajność pracy na jednego zatrudnionego.

Cel 4: Lepsze dostosowanie struktury kompetencji i kwalifikacji pracowników do wymogów rynku pracy przyszłości (wynikających z postępu technologicznego i procesów demograficznych).

Wyzwanie: Nowe umiejętności i kwalifikacje niezbędne na zmieniającym się rynku pracy.

Cel 5: Skuteczne zarządzanie migracjami zarobkowymi.

Wyzwanie: Procesy migracyjne na rynku pracy.

I.4. Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030

Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030 jest podstawowym dokumentem strategicznym wytyczającym kierunki rozwoju województwa pomorskiego do 2030 r. Strategia wskazuje trzy cele strategiczne, które mają charakter ogólny i określają pożądane stany docelowe w ujęciu problemowym:

Cel strategiczny 1. TRWAŁE BEZPIECZEŃSTWO

Cel strategiczny 2. OTWARTA WSPÓLNOTA REGIONALNA

Cel strategiczny 3. ODPORNA GOSPODARKA

- ✓ Cel operacyjny 3.1. Pozycja międzynarodowa
- ✓ Cel operacyjny 3.2. Rynek pracy
- ✓ Cel operacyjny 3.3. Oferta turystyczna i czasu wolnego
- ✓ Cel operacyjny 3.4. Integracja z globalnym systemem transportowym.

Z punktu widzenia polityki rynku pracy jako kluczowy pozostaje Cel strategiczny 3. Odporna gospodarka, a cel operacyjny 3.2. Rynek pracy. Ukierunkowania tematyczne to:

- Rozwój kształcenia ustawicznego dostosowanego do potrzeb regionalnej gospodarki (w szczególności ISP oraz branż kluczowych dla gospodarki);
- Poprawa dostępności i jakości usług poradnictwa zawodowego;
- Pozyskiwanie i rozwijanie talentów, a także pozyskiwanie pracowników w zawodach deficytowych;
- Wsparcie procesów dostosowania organizacji pracy i zarządzania organizacją do potrzeb pracowników i pracodawców, w tym zarządzania wiekiem i różnorodnością;
- Poprawa dostępności i jakości oferty zorganizowanych form opieki nad dziećmi do lat 3.

Dodatkowo w rozdziale VIII. Ukierunkowanie strategii wobec subregionów województwa, wypracowanym przez Subregionalne Zespoły Robocze w postaci raportu podsumowującego zostały zidentyfikowane potencjały i trendy rozwojowe, bariery i problemy oraz priorytetowe działania w perspektywie roku 2030. W raporcie przygotowanym przez Słupski Subregionalny Zespół Roboczy⁹ w ramach CS 3. SRWP 2030 dla polityki rynku pracy pozostaje wyzwanie „Trudności przedsiębiorstw w pozyskiwaniu pracowników z przygotowaniem zawodowym, w tym specjalistów branżowych wyższego szczebla” z priorytetową interwencją „Poprawa dostępności i jakości usług poradnictwa zawodowego”.

I.5. Regionalny Program Strategiczny w zakresie edukacji i kapitału społecznego 2030 – projekt

RPS w zakresie edukacji i kapitału społecznego 2030 w zadeklarowanej wizji „*Otwarta wspólnota regionalna*” zakłada realizację dwóch celów szczegółowych:

- ✓ CEL SZCZEGÓŁOWY 1. Fundamenty edukacji
- ✓ CEL SZCZEGÓŁOWY 2. Kapitał społeczny

Realizacja Programu ma za zadanie:

- zwiększenia dostępu do wychowania przedszkolnego i podniesienia jakości usług edukacyjnych w wychowaniu przedszkolnym oraz na wszystkich etapach kształcenia z uwzględnieniem tradycji historycznych, walorów przyrodniczych, w szczególności nadmorskiego położenia, a także specyfiki społeczno-gospodarczej regionu,
- rozwoju doradztwa zawodowego w szkołach i placówkach oświatowych na wszystkich etapach kształcenia oraz wsparcia kształcenia zawodowego w branżach kluczowych dla gospodarki,

⁹ Subregionalny Zespół Roboczy Słupski obejmuje powiaty: bytowski, lęborski, słupski i m. Słupsk, Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030, s.72.

- wzmocnienia kapitału społecznego regionu przede wszystkim dzięki działaniom kulturalnym, w tym zwiększającym identyfikację mieszkańców z regionem, służącym tworzeniu i umacnianiu wrażliwej na różnorodność, otwartej na dialog i współpracę wspólnoty, a także działaniom skierowanym na podnoszenie kompetencji kadr kultury i turystyki. Program obejmuje również przedsięwzięcia służące zachowaniu dziedzictwa materialnego i niematerialnego regionu jako nośnika wartości historycznych, artystycznych, społecznych, edukacyjnych czy też wprost ekonomicznych,
- wzmocnienia regionalnej wspólnoty obywatelskiej bazującej na różnorodności dziedzictwa kulturowego przy jednoczesnym zachowaniu więzi społeczności lokalnych budowanych z uwzględnieniem zasady otwartości i dialogu.

I.6. Regionalny Program Strategiczny w zakresie bezpieczeństwa zdrowotnego i wrażliwości społecznej 2030 – projekt

W RPS w zakresie bezpieczeństwa zdrowotnego i wrażliwości społecznej 2030 w celu głównym określono: Zapewnienie mieszkańcom równego dostępu do zindywidualizowanych oraz zdeinstytucjonalizowanych usług publicznych w zakresie ochrony zdrowia i polityki społecznej wpływających na poprawę zdrowia oraz jakość życia. Realizacja działań związanych ze zwiększeniem efektywnego wykorzystania zasobów, podniesieniem jakości oraz skuteczności usług medycznych i społecznych, przy jednoczesnym wykorzystaniu nowych technologii i innowacyjności wpłynie na podniesienie aktywności mieszkańców w zakresie społecznym, zawodowym, kulturalnym oraz gospodarczym.

Dwa cele szczegółowe zostały sformułowane jako:

- ✓ CEL SZCZEGÓŁOWY 1. Bezpieczeństwo zdrowotne
- ✓ CEL SZCZEGÓŁOWY 2. Wrażliwość społeczna

W Programie w zakresie Celu szczegółowego nr 1 kładzie się nacisk na bezpieczeństwo zdrowotne rozumiane jako potencjał mieszkańców do dbania o własne zdrowie oraz jako dostępność do wysokiej jakości świadczeń zdrowotnych od profilaktyki po rehabilitację, z uwzględnieniem skutecznych narzędzi technologicznych i komunikacyjnych. Działania podejmowane w ramach celu szczegółowego 1 ukierunkowane będą na wzmacnianie tych elementów oraz zwiększenie ich odporności na sytuacje kryzysowe, w celu zwiększenie bezpieczeństwa zdrowotnego mieszkańców.

W ramach Celu szczegółowego nr 2 podjęte zostaną działania służące równej jakości życia wszystkich pomorzaniek i pomorzaniek: włączeniu społecznemu, prewencji wykluczenia oraz zwiększeniu spójności społecznej w regionie oraz rozwiązywaniu najważniejszych problemów społecznych. Działania mają charakter dwutorowy: rozwoju zdolności sektora publicznego do pełnego włączenia osób doświadczających wykluczenia oraz jednoczesnego wzmacniania potencjału tych osób do włączenia oraz osiągnięcia możliwie najwyższej jakości życia. W perspektywie przewidywanych zmian społeczno-gospodarczych i demograficznych szczególnie istotne będzie wsparcie grup narażonych na wykluczenie. Ponadto interwencja przewidziana w ramach Celu szczegółowego 2 dotyczyć będzie takich grup jak: rodziny doświadczające problemów opiekuńczo-wychowawczych, rodziny i opiekunowie zmagający się z niepełnosprawnością osoby bliskiej, usamodzielniani wychowankowie pieczy zastępczej, bierni zawodowo, ubodzy pracujący oraz osoby doświadczające bezdomności. Priorytetem jest wzmacnianie samodzielności osób zagrożonych wykluczeniem, ich podmiotowości oraz bezpieczeństwa. W tym kontekście kluczowe będzie zarówno znoszenie barier dostępu ww. grup do usług ogólnych (włączenie), jak również stałe rozwijanie oferty dedykowanych/

zindywidualizowanych specjalistycznych usług społecznych, w szczególności świadczonych w społecznościach lokalnych w formule zdeinstytucjonalizowanej. Istotna jest ponadto poprawa warunków i dostępności do obiektów infrastruktury społecznej, poprzez realizowanie zapisów Ustawy z 19.07.2019 r. o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami. Poprawa warunków świadczenia wsparcia osób marginalizowanych odbywać będzie się przede wszystkim poprzez wykorzystanie potencjału NGO i PES, jako skutecznych realizatorów usług społecznych. W związku z tym konieczny jest rozwój kompetencji sektora społecznego i publicznego w obszarze włączenia społecznego jak również rozwój instytucjonalny sektora społecznego/ pozarządowego. Aby odpowiadać na współczesne wyzwania związane z wykluczeniem prowadzony będzie monitoring sytuacji społeczno-ekonomicznej ww. grup zagrożonych wykluczeniem lub wykluczenia doświadczających.

I.7. Regionalny Program Strategiczny w zakresie gospodarki, rynku pracy, oferty turystycznej i czasu wolnego 2030 – projekt

W RPS w zakresie gospodarki, rynku pracy, oferty turystycznej i czasu wolnego 2030 sformułowano cel główny: Pomorska Gospodarka w 2030 r. będzie cechować się wysoką odpornością na nieprzewidziane zjawiska i szoki zewnętrzne oraz dynamicznie adaptować się do zmiennych warunków rynkowych i technologicznych, rozwijając się w kierunku gospodarki bardziej zrównoważonej (niskoemisyjnej i zasobooszczędnej). Wartością rozwoju gospodarczego Pomorza jest również wzmacnianie potencjału ekonomicznego i samodzielności finansowej jak największej liczby Pomorzan, przez których rozumiemy wszystkie osoby zamieszkujące województwo pomorskie. Pomorska gospodarka będzie zatem opierać się na takich fundamentach, jak (sformułowanych jako cele szczegółowe):

- ✓ CEL SZCZEGÓŁOWY 1: Wysoka pozycja konkurencyjna gospodarki regionu;
- ✓ CEL SZCZEGÓŁOWY 2: Atrakcyjny rynek pracy;
- ✓ CEL SZCZEGÓŁOWY 3: Inspirująca oferta turystyczna i czasu wolnego.

Cel szczegółowy 1:

Poprawa pozycji konkurencyjnej gospodarki regionu nastąpi poprzez wzmacnianie innowacyjności oraz adaptacyjności i odporności pomorskich przedsiębiorstw, a także wzrost ich rozpoznawalności na arenie międzynarodowej. Drugim obszarem poprawy konkurencyjności gospodarki będzie wzrost jej produktywności poprzez wdrożenie bardziej efektywnych metod zarządzania oraz lepsze usprzętowanie stanowisk pracy. W ramach Celu szczegółowego nr 1 podjęte zostaną działania służące:

- zwiększeniu aktywności B+R i innowacyjnej w regionie oraz wzmocnieniu współpracy interdyscyplinarnej i międzysektorowej, szczególnie sektora naukowo-badawczego i biznesu (Priorytet 1.1);
- poprawie zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw do zmian i wykorzystania potencjału wynikającego z nowych trendów oraz technologii, czego efektem będzie wzrost produktywności oraz bardziej efektywne wykorzystanie zasobów i zmniejszenie emisyjności gospodarki. Proces transformacji przedsiębiorstw wspomagany będzie przez profesjonalne i specjalistyczne usługi dostosowane do ich potrzeb (Priorytet 1.2);
- wzmocnieniu marki gospodarczej regionu, której efektem będą silniejsze marki pomorskich przedsiębiorstw i produktów z nimi związanych, wzrost aktywności eksportowej przedsiębiorstw, w szczególności w zakresie produktów i usług o wyższym poziomie

zaawansowania technologicznego, sprofilowana i kompleksowa oferta dostępna dla nowych i obecnych w regionie inwestorów, rozwijający się przemysł spotkań, a także rosnąca konkurencyjność pomorskich uczelni (Priorytet 1.3).

Realizacja powyższych działań będzie możliwa dzięki kreowaniu klimatu zaufania i współpracy w regionie, a także wzmocnieniu procesu przedsiębiorczego odkrywania poprzez kooperację w ramach klastrów oraz Inteligentnych Specjalizacji Pomorza.

Cel szczegółowy 2:

W ramach Celu podjęte zostaną działania ukierunkowane na poprawę warunków rozwoju zawodowego pracujących i poszukujących pracy mieszkańców Pomorza, w tym migrantów, oraz wzmocnienie adaptacyjności i potencjału rozwojowego pomorskich przedsiębiorstw, poprzez:

- wzmocnianie postaw przedsiębiorczych, wspieranie zakładania działalności gospodarczej, wspieranie rozwoju talentów i umiejętności oraz popularyzację kształcenia ustawicznego, w szczególności w zakresie ISP oraz branż kluczowych dla gospodarki, w tym branż związanych z gospodarką morską (Priorytet 2.1);
- wspieranie przedsiębiorców w tworzeniu atrakcyjnych miejsc pracy poprzez inspirowanie zmian w organizacji i zarządzaniu dla uzyskania synergii pomiędzy celami przedsiębiorstwa i satysfakcją oraz bezpieczeństwem pracowników, a także wspieranie dostępności i jakości oferty zorganizowanych form opieki nad dziećmi do lat 3 (Priorytet 2.2);
- poprawianie dostępu do wiedzy i informacji o gospodarce i rynku pracy w oparciu o bieżący monitoring zjawisk oraz identyfikację scenariuszy rozwoju społeczno-gospodarczego regionu (Priorytet 2.3);
- realizacja powyższych działań będzie prowadzona w ramach otwartego dialogu pomiędzy partnerami rynku pracy sprzyjającego m. in. sieciowaniu instytucji, tworzeniu platform współpracy i integracji środowisk mających wpływ na rynek pracy oraz dążeniu do wykorzystania najnowszych narzędzi informatycznych.

Cel szczegółowy 3:

- Turystyka jest czynnikiem rozwoju i przemian strukturalnych gospodarki lokalnej. Jest dziedziną wielosektorową. Z jednej strony, wykorzystując zasoby przyrodnicze i kulturowe, branża turystyczna tworzy atrakcyjną i wyróżniającą się ofertę adekwatną do potrzeb współczesnego odbiorcy. Ten szybko rozwijający się sektor gospodarki przyczynia się do zwiększenia zatrudnienia i podwyższenia poziomu życia w regionie. Z drugiej strony, właściwe zarządzanie sektorem turystycznym oraz planowe inwestycje ograniczają negatywny wpływ turystyki na środowisko przyrodnicze i kulturowe.
- Istotne dla realizacji postawionego celu jest wypracowanie systemowego wsparcia rozwoju infrastruktury w oparciu o wyróżniki regionalne oraz aktualne kierunki rozwoju turystyki. W zakresie budowy i rozwoju markowej oferty turystycznej planuje się realizację niezbędnych inwestycji będących kontynuacją dotychczasowych oraz nowych, uzupełniających ofertę. Kluczowe są inwestycje udostępniające przestrzeń o walorach przyrodniczych, w zakresie infrastruktury rowerowej oraz wodnej, a także szlaków konnych. Istotną rolę będą pełnić działania w zakresie infrastruktury odpowiadającej potrzebom rynku, takiej jak mała architektura, zagospodarowanie i oznakowanie szlaków, oznakowanie atrakcji turystycznych itp.

Obecnie oferta turystyki aktywnej tj. przyrodniczej, zdrowotnej (uzdrowiskowej, medycznej, SPA & wellness), sportowej oraz kulturowej i rekreacji odpowiada wielu trendom. Należy wśród nich

wymienić dbałość o kondycję fizyczną i zdrowie, poszukiwanie wyjątkowych i nieznanych miejsc przyrodniczych, odwiedzanie miejsc historycznych czy kreowanie całorocznej oferty dedykowanej różnym grupom odbiorców. Jej atrakcyjność jest oparta na wysokiej jakości oraz najnowszych rozwiązaniach technologicznych, architektonicznych, zagospodarowania przestrzeni publicznych i rozwiązaniach przemysłu HoReCa. Istnieje potrzeba dywersyfikacji i dostosowania oferty do indywidualnych i wciąż zmieniających się preferencji turystów.

W zakresie zintegrowanego systemu marketingu turystycznego przewiduje się kompleksowe rozwiązania dotyczące komponowania oferty, spójnej informacji turystycznej oraz rozwoju współpracy, pozwalającej na uzyskanie przewagi konkurencyjnej, wynikającej z planowego rozwoju województwa w zakresie turystyki. Niezbędne jest również systematyczne zarządzanie turystyką poprzez stały monitoring działań branży, atrakcji, ruchu turystycznego oraz integracji oferty regionu i kompleksowego jej udostępnienia dzięki platformie internetowej, co zaspokoi potrzeby i preferencje konsumentów.

W zakresie promocji i informacji turystycznej przy wykorzystaniu nowoczesnych narzędzi marketingowych planuje się działania mające na celu zwiększenie zainteresowania mieszkańców oraz turystów krajowych i zagranicznych ofertą turystyczną regionu opartą o marki subregionalne.

I.8. Strategia Rozwoju Miasta Słupska 2017-2022

W Strategii Rozwoju Miasta Słupska 2017-2022 wskazano 6 dziedzin strategicznych tj. Miejska Demokracja, Jakość życia, Nowoczesna gospodarka, Natura i surowce, Mobilność i zrównoważony transport oraz Przestrzeń miasta. Z punktu widzenia rynku pracy kluczową dziedziną strategiczną jest obszar strategiczny Nowoczesna Gospodarka. W ramach wspomnianego obszaru strategicznego zaprogramowano następujące kierunki rozwoju:

- Inwestujemy w gospodarkę i infrastrukturę, wysoki priorytet;
- Wspieramy lokalną przedsiębiorczość, wysoki priorytet;
- Jesteśmy innowacyjni, wysoki priorytet;
- Przygotowujemy do pracy, średni priorytet;
- Skutecznie przyciągamy inwestorów, średni priorytet;
- Rozbudowujemy ofertę turystyczną, średni priorytet.

Zgodnie z założeniami Strategii bazą do rozwoju gospodarki będzie szeroko rozumiana edukacja i innowacje, m.in. dobre kształcenie zawodowe, wsparcie nowoczesnych inicjatyw, a także stworzenie ośrodka badawczo-rozwojowego. Niezbędna będzie również profesjonalna obsługa i systemowe oraz stabilne wsparcie dla lokalnych przedsiębiorców, którzy stanowią bazę rozwoju słupskiej gospodarki. Wsparcie istniejących podmiotów gospodarczych i instytucji otoczenia biznesu prosperujących w obszarze funkcjonalnym miasta pozwoli utrzymać dotychczasowe miejsca pracy na lokalnym rynku pracy oraz stworzyć nowe. Wzrost gospodarczy i rozwój miasta ma się opierać na wspieraniu branż zgodnych ze specjalizacją miasta i regionu. Za strategiczny obszar uznano potencjał turystyczny. Ważne również znaczenie przypisano sektorowi zielonej gospodarki, który może stać się źródłem zatrudnienia dla mieszkańców Słupska i obszaru funkcjonalnego. Generuje on najczęściej miejsca pracy w małych i średnich przedsiębiorstwach, realizujących kompleksowe usługi na rzecz energooszczędności budynków, termomodernizacji i prac remontowych.

Bardzo ważnym kierunkiem rozwoju miasta Słupska i polityki rynku pracy jest obszar Dobre przygotowanie do pracy. Efektem realizacji założeń w tym obszarze będzie: wspieranie lokalnej przedsiębiorczości oraz kreowanie nowoczesnego, otwartego rynku pracy. Główne zadanie polegać

będzie na przygotowaniu i skierowaniu oferty do mieszkańców w zakresie innowacyjnego, nowoczesnego szkolnictwa zawodowego, dopasowanego do aktualnej koniunktury oraz teraźniejszego i przyszłego rynku pracy. Program zakłada również budowę modelu współpracy biznes-nauka.

I.9. Strategia Rozwoju Społeczno-Gospodarczego Powiatu Słupskiego na lata 2012-2022

Celem szczegółowym zawartym w strategii jest stworzenie warunków na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, aktywizacji zawodowej mieszkańców powiatu i pozyskania pracy przez osoby niepełnosprawne. Cele szczegółowe i kierunki działań ważne z punktu widzenia rynku pracy to:

1.2. Stworzyć warunki na rzecz przeciwdziałania wykluczeniom społecznym, aktywizacji zawodowej mieszkańców powiatu i pozyskania pracy przez osoby niepełnosprawne

Cel planuje się osiągnąć dzięki tworzeniu Centrów Poradnictwa Specjalistycznego, grup wsparcia dla osób objętych problemami społecznymi i zagrożonych wykluczeniem społecznym; wykorzystywaniu w pełni istniejących programów Unii Europejskiej na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Jego realizacja to główne zadanie Powiatowego Urzędu Pracy, ale również organizacji pozarządowych skupiających lub wspomagających określone grupy niepełnosprawnych.

1.4. Podjąć działania w kierunku zmiany świadomości społecznej w zmieniającej się rzeczywistości społeczno-gospodarczej.

Istotnym kierunkiem działań pozostaje prowadzenie badań w kierunku rozpoznania potrzeb rynku pracy i dostosowania jego potrzeb w systemie edukacji.

1.5. Podjąć działania na rzecz rozwoju i dywersyfikacji form przekwalifikowania zawodowego i uwzględnić w procesie kształcenia potrzeby lokalnego rynku pracy.

Główne kierunki działania to:

- Promocja samozatrudnienia, w tym edukacja pracodawców i przyszłych pracowników o możliwościach zatrudnieniowych opartych na pracy przez Internet. Zakłada się tworzenie projektów na szczeblu PUP przy współpracy z PCPR (dotyczy osób niepełnosprawnych) i organizacji pozarządowych o charakterze edukacyjnym zarówno dla pracodawców, jak i bezpośrednich beneficjentów tej formy zatrudnienia.
- Rozbudowa oferty edukacyjnej o nowe kierunki szkolnictwa zawodowego połączonej z doradztwem zawodowym. Ideą tego kierunku jest tworzenie nowych inicjatyw (projektów) przygotowywanych przez dyrektorów szkół w porozumieniu z PUP i samorządami lokalnymi określającymi kierunki rozwoju gospodarczego m.in. uwzględniające nowe kierunki rozwoju powiatu, ale również rozwijanie systemu doradztwa zawodowego oraz dostosowanie pracy szkół ponadgimnazjalnych do warunków niżu demograficznego.
- Diagnozowanie potrzeb lokalnego rynku pracy. Głównym zamierzeniem tego kierunku jest rzeczywista, rzetelna diagnoza potrzeb lokalnego rynku pracy przeprowadzona przez profesjonalnego audytora zewnętrznego, przy udziale wszystkich lokalnych samorządów, być może z udziałem lokalnych i regionalnych środowisk akademickich.

1.7. Wspieranie aktywności zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy na rynku pracy

Priorytetowe kierunki działań określone zostały poniżej:

- Wzrost poziomu zatrudnienia i kompetencji zawodowych osób bezrobotnych, poprzez podjęcie działań zmierzających do zwiększenia aktywności mieszkańców powiatu dzięki zastosowaniu dostępnych form aktywizacji zawodowej oraz tworzenie warunków pozwalających na skuteczną walkę z bezrobociem. Realizacja kierunku przyczyni się do zwiększenia poziomu zatrudnienia mieszkańców powiatu, w tym w szczególności: kobiet, osób młodych i starszych, niepełnosprawnych, a także zamieszkujących obszary o niskim poziomie rozwoju gospodarczego oraz do przeciwdziałania zjawisku wykluczenia społecznego. Działania te mają przyczynić się do zmniejszenia bezrobocia na terenie powiatu i zwiększenia mobilności zawodowej i terytorialnej mieszkańców powiatu.
- Doskonalenie skuteczności działań podejmowanych przez Publiczne Służby Zatrudnienia. Ideą tego kierunku jest wzrost poziomu świadczonych usług i zwiększenie skuteczności działań podejmowanych przez Publiczne Służby Zatrudnienia poprzez stworzenie warunków dla kształcenia i rozwoju kadr, które umożliwią dysponowanie wiedzą i umiejętnościami, przekładającymi się na wysoką, jakość obsługi i skuteczną aktywizację osób bezrobotnych.
- Wspieranie samozatrudnienia i przedsiębiorczości w powiecie. Celem kierunku jest podjęcie działań, które wpłyną na zwiększenie ilości miejsc pracy oraz będą wspierały rozwój istniejących podmiotów gospodarczych na terenie powiatu. Działania podejmowane w ramach kierunku będą miały na celu promocję samozatrudnienia wśród osób bezrobotnych i wspieranie ich w procesie zakładania własnej działalności gospodarczej, wspieranie przedsiębiorców w zakresie tworzenia nowych miejsc pracy oraz prowadzenie działań informacyjnych i promocyjnych wśród osób bezrobotnych i przedsiębiorców w zakresie możliwości korzystania z programów rynku pracy i funduszy unijnych.
- Opracowywanie analiz i badań lokalnego rynku pracy. Głównym celem kierunku jest prowadzenie cyklicznych badań i analiz lokalnego rynku pracy; badanie potrzeb szkoleniowych osób bezrobotnych i pracodawców; opracowywanie informacji o istniejących tendencjach i trendach na terenie powiatu oraz tworzenie baz danych na potrzeby rynku pracy.
- Rozwój lokalnego partnerstwa na rzecz zatrudnienia. Celem kierunku jest podejmowanie współpracy dotyczącej tworzenia, realizacji i promocji programów rynku pracy adresowanych do osób bezrobotnych i poszukujących pracy mających na celu promocję zatrudnienia, łagodzenie skutków bezrobocia i aktywizację zawodową. Partnerstwo powinno umożliwić współpracę pomiędzy podmiotami istotnymi z punktu widzenia kreowania nowych miejsc pracy i wzrostu zatrudnienia, tak, aby zapewnić reprezentację interesów szerokiego grona uczestników życia gospodarczego i społecznego.

II. Sytuacja demograficzno-społeczna miasta Słupska i powiatu słupskiego

II.1. Charakterystyka obszaru

Słupsk - to miasto na prawach powiatu, położone w północno-zachodniej części woj. pomorskiego. Na koniec 2019 r. liczyło 90,7 tys. mieszkańców, w tym 42,7 tys. mężczyzn i 48,0 tys. kobiet. Jest to miasto średniej wielkości, pod względem zaludnienia plasuje się na 3 miejscu po mieście Gdańsku i Gdyni. Miasto Słupsk położone jest na Równinie Słupskiej i zajmuje 43 km² powierzchni. Leży po obu stronach rzeki Słupi w odległości 18 km od brzegu Morza Bałtyckiego i około 140 km od siedziby województwa. Posiada dogodne położenie komunikacyjne, leży na skrzyżowaniu drogi krajowej nr 6 (planowana S6) i drogi krajowej nr 21 oraz drogi wojewódzkiej nr 201 i 213. Usytuowane jest również na przecięciu dwóch linii kolejowych Stargard-Gdańsk i Ustka-Szczecinek. Miasto Słupsk pełni funkcje subregionalnego centrum życia społecznego i kulturalnego. Jest także ośrodkiem o rozwijającej się funkcji akademickiej. Jego atrakcyjność turystyczna sprzyja rozwojowi krajowego i zagranicznego ruchu turystycznego.

Powiat słupski - położony jest w strefie środkowego wybrzeża Bałtyku, w północno-zachodniej części woj. pomorskiego. Sąsiaduje od strony wschodniej z powiatem lęborskim, od południa z powiatem bytowski, od zachodu z powiatem sławieńskim i koszalińskim (woj. zachodniopomorskie). Północną zaś granicę powiatu wyznacza 57 kilometrowy pas Morza Bałtyckiego. Zajmuje on 2304 km² powierzchni i jest największym powiatem w woj. pomorskim. W 2019 r. powiat słupski zamieszkiwany był przez 98,7 tys. osób z tego 49,3 tys. to mężczyźni, a 49,4 to kobiety. W skład powiatu słupskiego wchodzi 10 gmin: Ustka - gmina miejska, Kępice gmina miejsko-wiejska oraz 7 gmin wiejskich tj. Damnica, Dębica Kaszubska, Główny, Kobylnica, Potęgowo, Słupsk i Ustka. W strukturze użytkowania gruntów dominują użytki rolne oraz lasy, co predestynuje powiat słupski do rozwoju rolnictwa i leśnictwa. Obszar powiatu słupskiego ze względu na młodoglacjalny charakter rzeźby terenu, dużą liczbę jezior, znaczną powierzchnię leśną oraz nadmorskie położenie charakteryzuje wysoki potencjał turystyczny. Niewątpliwie bardzo atrakcyjne turystycznie pozostają obszary nadmorskie. O ich atrakcyjności decydują przede wszystkim elementy środowiska przyrodniczego. Za atrakcyjne należy uznać również tereny pojezierne. Duża liczba rzek, bogactwo form polodowcowych, korzystny mikroklimat, duże kompleksy leśne, a przede wszystkim liczne jeziora umożliwiają uprawianie różnych form turystyki aktywnej.

II.2. Zmiany w liczbie ludności

W 2019 r. powiat słupski zamieszkiwało 98,7 tys. osób, a miasto Słupsk liczyło 90,7 tys. ludności. W miastach powiatu słupskiego mieszkało 18,9 tys. osób, tj. 19,5% ogółu ludności powiatu słupskiego (tab. II.1). Z przeprowadzonych analiz wynika, że liczba ludności miasta Słupska zmniejszyła się w latach 2015-2019 z 92,5 tys. do 90,7 tys. Natomiast w przypadku powiatu słupskiego zarysowuje się tendencja progresywna. W latach 2015-2019 liczba mieszkańców zwiększyła się z 98,1 tys. w 2015 r. do 98,7 tys. w 2019 r. Przyrost ludności następuje w wyniku tendencji wzrostowej na obszarach wiejskich powiatu, gdzie liczba mieszkańców zwiększyła się z 78,5 tys. w 2015 r. do 79,7 tys. w 2019 r. Niestety nie wszystkie obszary wiejskie wykazują tendencję progresji demograficznej. Wręcz należy zaznaczyć, że tylko dwie gminy, położone wokół

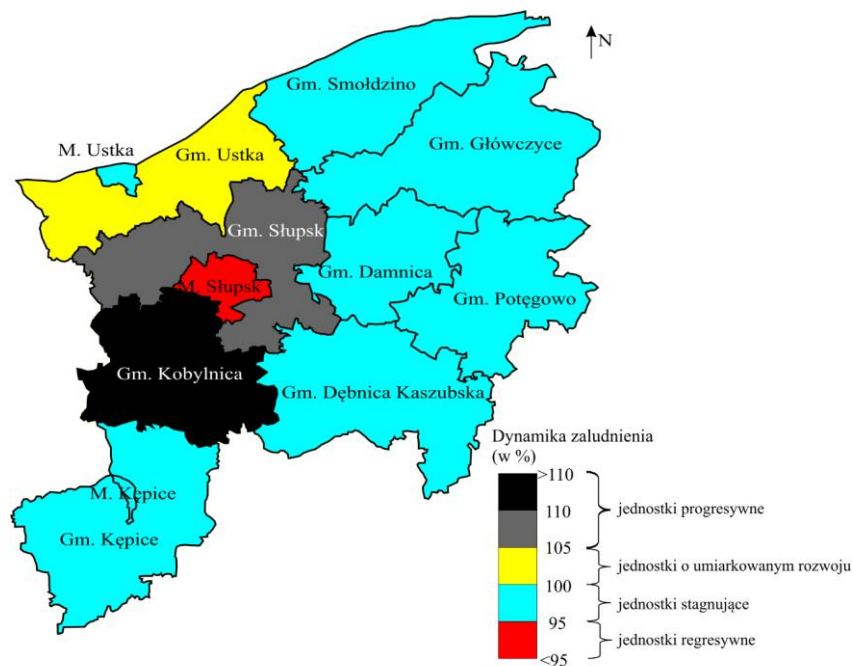
miasta Słupska, tj. gmina Kobylnica i gmina Słupsk odnotowują wzrost liczby ludności, odpowiednio o 11,8% i 6,8%.

Tabela II.1. Zmiany liczby ludności w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2019 (stan na 31 XII)

Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018	2019	Indeks dynamiki (2015=100)
Miasto Słupsk	92 469	91 935	91 465	91 007	90 681	98,0
Powiat słupski	98 140	98 501	98 737	98 816	98 686	100,6
Miasta:	19 644	19 501	19 355	19 133	18 942	96,4
Kępice	3 711	3 689	3 646	3 606	3 575	96,3
Ustka	15 933	15 812	15 709	15 527	15 367	96,4
Wieś:	78 496	79 000	79 382	79 683	79 744	101,6
Damnica	6 258	6 222	6 171	6 094	6 093	97,4
Dębica Kaszubska	9 795	9 770	9 736	9 631	9 539	97,3
Główny	9 371	9 251	9 148	9 075	8 979	95,8
Kępice	5 695	5 674	5 648	5 591	5 488	96,4
Kobylnica	11 491	11 858	12 186	12 594	12 848	111,8
Potęgowo	7 064	7 031	6 979	6 953	6 882	97,4
Słupsk	17 049	17 383	17 724	18 002	18 206	106,8
Smółdzino	3 431	3 427	3 430	3 398	3 375	98,4
Ustka	8 342	8 384	8 360	8 345	8 339	100,0

Źródło: *Ludność, Stan Ludności, Miejsce zamieszkania*, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 20.01.2021 r.

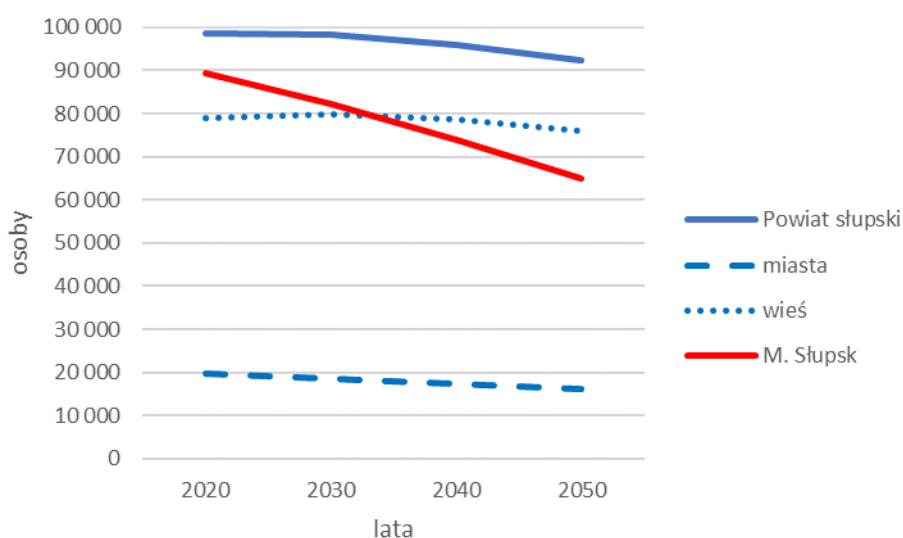
Pozostałe obszary wiejskie odnotowują straty ludnościowe, tylko nieco łagodniejsze niż miasta subregionu. Podkreślenia wymaga fakt, że gmina wiejska Ustka utrzymuje w pewnym sensie stałość w rozwoju demograficznym, ponieważ w 2016 r. odnotowano niewielki wzrost zaludnienia, po czym w kolejnych latach nastąpił jego niewielki spadek (ryc. II.1).



Rycina II.1. Dynamika zmian liczby ludności w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2019 (2015=100).

Źródło: opracowanie własne.

W układzie przestrzennym wyraźnie zarysowuje się koncentracja gmin o progresywnych trendach demograficznych w strefie bezpośredniego oddziaływania miasta Słupska (gm. Kobylnica i gm. Słupsk). Dzięki wysokiej rencie położenia przekształcają się one dynamicznie, tracąc cechy typowe dla krajobrazu gmin wiejskich i przekształcając te gminy w typowe strefy podmiejskie (suburbia) z dominującą funkcją mieszkaniową. Mniej atrakcyjne, jako miejsce zamieszkania, są gminy położone w południowej i wschodniej części powiatu słupskiego. Ich stosunkowo niewielka atrakcyjność to efekt bardzo trudnej sytuacji na lokalnym rynku pracy, co ma ścisły związek z ich przeszłością gospodarczą, ale również ogólnym krajowym trendem depopulacyjnym. Gminy te zaliczane są w klasyfikacji do stagnujących (dynamika powyżej 95%), aczkolwiek ich stały, chociaż umiarkowany trend depopulacyjny, nie pozostawia większych nadziei na odwrócenie tendencji i w niedalekiej przyszłości znajdą się w grupie jednostek silnie depopulacyjnych. Zgodnie z prognozą demograficzną przygotowaną przez GUS w 2014 r. zarówno miasto Słupsk, jak i cały powiat słupski będą traciły ludność (ryc. II.2). Stosunkowo największe depopulacyjne zmiany zaznaczają się w mieście Słupsku, gdzie przewiduje się spadek liczby ludności w 2050 r. aż o ponad 27%, tj. do stanu 65 tys. mieszkańców.



Rycina II.2. Prognoza ludności w mieście Słupsku i powiecie słupskim do roku 2050.

Źródło: *Ludność, Prognozy*, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 20.01.2021 r.

Stosunkowo najpóźniej stan ubytku ludności zaznaczy się na obszarach wiejskich powiatu słupskiego, ale przyczyny takiego stanu należy upatrywać w dosyć silnym procesie suburbanizacji gminy Kobylnica i gminy Słupsk. Pozostałe obszary wiejskie będą traciły ludność w znacznie szybszym tempie.

II.3. Wybrane struktury demograficzne

Znajomość różnorodnych, zwłaszcza podstawowych struktur ludności, ich zmienności w czasie i przestrzeni pozwala na określenie tendencji rozwojowych, co równocześnie ma istotne znaczenie poznawcze. Za najważniejsze struktury ludności uznać należy wiek i płeć, ponieważ obydwie te zmienne wpływają na tempo jej zmian oraz kształtowanie się profilu rynku pracy.

Struktura wg płci

Ludność miasta Słupska oraz obszarów miejskich powiatu słupskiego wyróżnia się nadwyżką kobiet nad mężczyznami, w 2019 r. na 100 mężczyzn przypadało 112,3 kobiet w mieście Słupsku, 109,2 w Ustce oraz 101,0 w Kępicach (tab. II.2). Obszary wiejskie objęte są procesem maskulinizacji. Największe niedobory kobiet występują w gminie Kępice (na 100 mężczyzn przypada 91,4 kobiet)

oraz w gminach: Damnica, Główny, Potęgowa, Ustka. O ile przewaga kobiet w miastach nie wzbudza negatywnych procesów, o tyle ich niedobór na wsi jest zjawiskiem niekorzystnym. Niedobór zwłaszcza młodych kobiet powoduje m.in. spadek zawieranych małżeństw, a to z kolei przyczynia się do spadku liczby urodzeń i nasilenia procesów starzenia ludności.

Tabela II.2. Zmiany współczynnika feminizacji w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2019 ze scenariuszem projekcji do 2050 r.

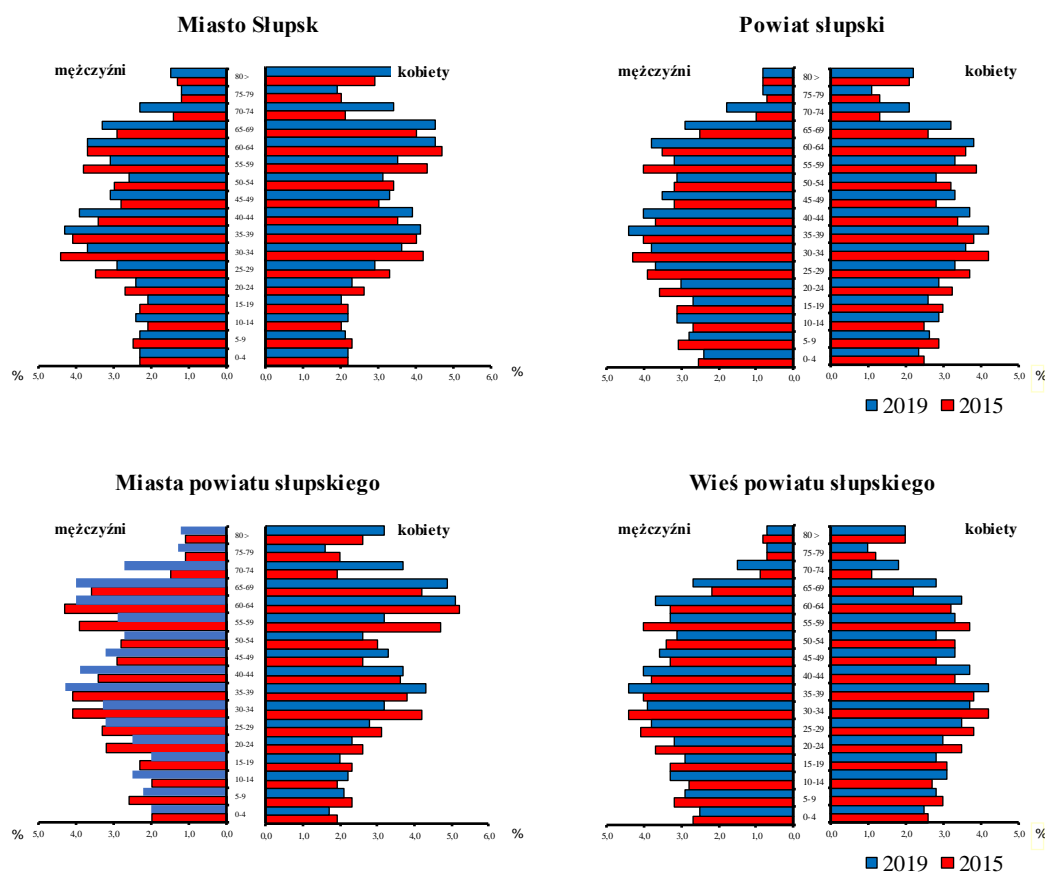
Wyszczególnienie	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2030	2040	2050
Miasto Słupsk	111,8	112,0	112,5	112,4	112,3	112,6	113,5	113,5	111,6
Powiat słupski	99,9	99,9	99,9	100,1	100,2	99,3	99,4	99,7	98,8
Miasta	107,1	106,8	106,9	107,4	107,6	106,8	107,2	106,7	103,7
Ustka	108,7	108,2	108,4	109,2	109,2	-	-	-	-
Kępice	100,4	100,9	100,8	100,2	101,0	-	-	-	-
Wieś	98,2	98,3	98,2	98,4	98,5	97,5	97,7	98,2	97,7
Damnica	97,0	97,3	96,3	95,9	96,8	-	-	-	-
Dębica Kasz.	99,3	99,0	99,1	99,6	99,6	-	-	-	-
Główny	97,0	96,7	97,1	97,2	97,0	-	-	-	-
Kępice	91,1	90,7	90,6	90,5	91,4	-	-	-	-
Kobylnica	101,1	100,4	100,4	100,2	100,3	-	-	-	-
Potęgowa	98,4	98,4	97,9	97,6	97,8	-	-	-	-
Słupsk	99,4	99,4	99,5	100,3	100,2	-	-	-	-
Smółdino	101,9	103,3	103,6	104,0	102,3	-	-	-	-
Ustka	96,6	97,9	97,4	97,1	97,9	-	-	-	-

Źródło: *Ludność, Stan Ludności, Prognozy*, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 25.01.2021 r.; opracowanie własne

Struktura wg wieku

Z punktu widzenia rynku pracy istotne znaczenie obok struktury wg płci mają dokonujące się zmiany w strukturze wieku. Znajdują one odzwierciedlenie w kształcie piramid demograficznych (ryc. II.3). Analizując rozkład częstości roczników według wieku na piramidzie ludności miasta Słupska i powiatu słupskiego zauważyć należy, że odwzorowują one na ogół wszystkie ważniejsze przeobrażenia demograficzne. Istniejące bowiem wklęsnięcia i wyrzuszenia w piramidach mają na ogół historyczne uwarunkowania zwiększonej prokreacji w okresach wyżów demograficznych i odwrotnie zmniejszonej prokreacji w okresach niżów demograficznych. Na uwagę zasługuje zwięźanie się podstawy piramid oraz rozbudowywanie ich wierzchołków obrazujące zmniejszanie się udziału roczników młodszych na korzyść roczników ludności starszej.

Jeśli rozpatrzemy piramidy wieku w układzie miasto – wieś, to możemy stwierdzić, iż społeczność zamieszkująca obszary wiejskie charakteryzuje się większą młodością demograficzną niż ludność miejska. Piramidy te mają szerszą podstawę oraz znacznie bardziej regularny kształt. Niemniej jednak tutaj także zauważa się wzrost ludności starszej, szczególnie kobiet. Wzrost liczby ludzi starszych będzie rodził poważne konsekwencje ekonomiczno-społeczne, m.in. zmniejszenie aktywności zawodowej ludności i zmiany struktury społeczno-zawodowej, a także wiele procesów prowadzących do wzrostu nakładów finansowych na świadczenia zdrowotne i opiekę społeczną.



Rycina II.3. Struktura wieku i płci mieszkańców miasta Słupska i powiatu słupskiego w 2015 r. i 2019 r.

Źródło: *Ludność, Stan ludności, Ludność wg grup wieku i płci*, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 20.01.2021 r., opracowanie własne.

Zmiany w liczbie ludności według płci i wieku determinują wielkość oraz strukturę populacji w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym, a w konsekwencji określają obciążenie ludności produkcyjnej populacją w wieku nieprodukcyjnym. Grupowanie ekonomiczne ludności odgrywa dużą rolę przy określaniu zasobów siły roboczej. Niepokojącym zjawiskiem jest stałe zmniejszanie się w latach 2015-2019 liczby ludności w wieku produkcyjnym zarówno na obszarach miejskich, jak i na wsi (tab. II.3). Spadki liczebności i udziału w stosunku do innych grup wiekowych odnotowuje się także w grupie populacji w wieku przedprodukcyjnym. Automatycznie wzrasta bardzo silnie udział populacji w wieku poprodukcyjnym.

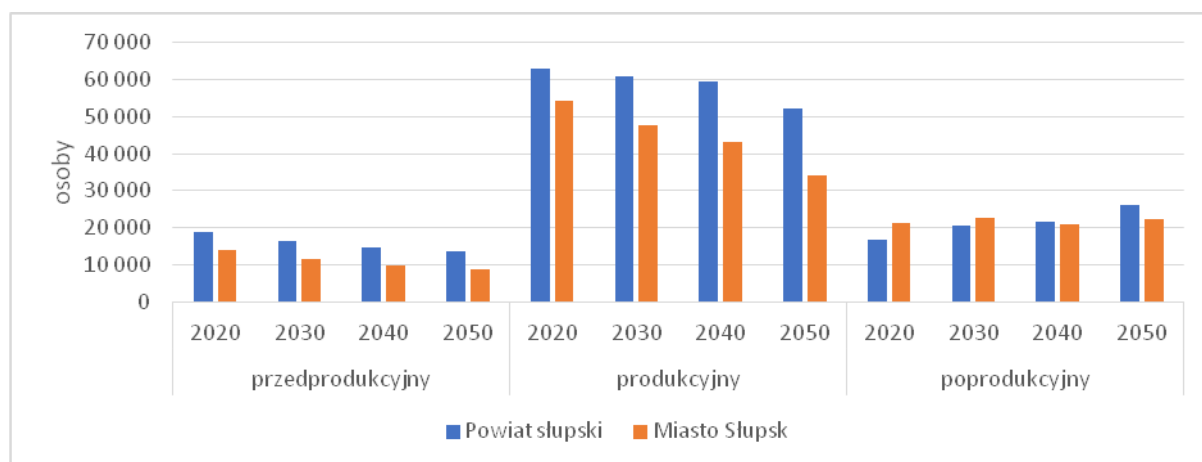
Największy udział ludności w wieku produkcyjnym zauważa się na obszarach wiejskich powiatu słupskiego, w tym najwyższym odsetkiem w 2019 r. charakteryzowały się gminy: Kępice (63,7%), Słupsk (63,5%), Smołdzino (63,5%). Pozostałe gminy powiatu słupskiego niewiele odbiegały od tego udziału i średnio na terenach wiejskich udział tej grupy wynosił 63%). W mieście Słupsku i miastach powiatu słupskiego udział grupy ludności w wieku produkcyjnym był średnio o 5 punktów procentowych niższy. Podobnie wygląda sytuacja z liczebnością populacji w wieku przedprodukcyjnym, gdzie na obszarach wiejskich w 2019 r. wynosiła ona 20,3%, natomiast w miastach średnio o 5 punktów procentowych mniej. Spadkowi udziału populacji w wieku produkcyjnym i poprodukcyjnym towarzyszy bardzo szybki wzrost populacji w wieku poprodukcyjnym. Wzrost liczebności populacji w wieku poprodukcyjnym wymagać będzie rozwoju opieki społecznej oraz zabezpieczenia środków egzystencji dla starzejącej się populacji.

Tabela II.3. Struktura ludności miasta Słupska i powiatu słupskiego wg grup ekonomicznych w latach 2015-2019

Wyszczególnienie		Ludność ogółem	Wiek					
			przedprodukcyjny		produkcyjny		poprodukcyjny	
			osoby	%	osoby	%	osoby	%
Miasto Słupsk	2015	92 496	14 694	15,9	56 897	61,5	20 905	22,6
	2019	90 681	14 567	16,1	52 559	57,9	23 555	26,0
Powiat słupski	2015	98 140	19 226	19,6	63 258	64,4	15 656	16,0
	2019	98 686	19 024	19,3	61 065	61,9	18 597	18,8
Miasta	2015	19 644	3 011	15,3	12 063	61,4	4 570	23,3
	2019	18 942	2 846	15,0	10 842	57,3	5 254	27,7
Ustka	2015	15 933	2 405	15,1	9 686	60,8	3 842	24,1
	2019	15 367	2 285	14,9	8 685	56,5	4 397	28,6
Kępice	2015	3 711	606	16,3	2 377	64,1	728	19,6
	2019	3 575	561	15,7	2 157	60,3	857	24,0
Wieś	2015	78 496	16 215	20,7	51 195	65,2	11 086	14,1
	2019	79 744	16 178	20,3	50 223	63,0	13 343	16,7
Damnica	2015	6 258	1 307	20,9	4 095	65,4	856	13,7
	2019	6 093	1 233	20,2	3 825	62,8	1 035	17,0
Dębica Kaszubska	2015	9 795	2 053	21,0	6 282	64,1	1 460	14,9
	2019	9 534	1 881	19,7	5 997	62,9	1 656	17,0
Główny	2015	9 371	2 025	21,6	6 031	64,4	1 315	14,0
	2019	8 979	1 839	20,5	5 602	62,4	1 538	17,1
Kępice	2015	5 695	1 147	20,1	3 730	65,5	818	14,4
	2019	5 488	1 060	19,3	3 498	63,7	930	17,0
Kobylnica	2015	11 491	2 368	20,6	7 522	65,5	1 601	13,9
	2019	12 848	2 752	21,4	8 065	62,8	2 031	15,8
Potęgowo	2015	7 064	1 510	21,4	4 547	64,4	1 007	14,2
	2019	6 882	1 415	20,6	4 294	62,4	1 173	17,0
Słupsk	2015	17 049	3 542	20,8	11 269	66,1	2 238	13,1
	2019	18 206	3 823	21,0	11 562	63,5	2 821	15,5
Smółdzino	2015	3 431	620	18,1	2 244	65,4	567	16,5
	2019	3 375	579	17,2	2 144	63,5	652	19,3
Ustka	2015	8 342	1 643	19,7	5 475	65,6	1 224	14,7
	2019	8 339	1 596	19,1	5 236	62,8	1 507	18,1

Źródło: *Ludność, Stan ludności, Ludność w wieku przedprodukcyjnym (17 lat i mniej), produkcyjnym i poprodukcyjnym w podziale na miasto i wieś*, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 20.01.2021r.; opracowanie własne

Już dzisiaj populacja osób w wieku poprodukcyjnym przewyższa udział ludności w wieku przedprodukcyjnym w mieście Słupsku o 9,9 punktu procentowego, w mieście Ustka o 13,7 p.p., a w mieście Kępice o 8,3 p.p. Nieco lepsza sytuacja występuje na obszarach wiejskich powiatu słupskiego, gdzie ludność młoda jest jeszcze grupą bardziej liczną niż ludność w wieku poprodukcyjnym. Najlepszą proporcję zauważa się w dwóch gminach otaczających miasto Słupsk, tj. gminie Kobylnica (-5,6 p.p.) i Słupsk (-5,5 p.p.). Jest to przede wszystkim wynik trwających procesów suburbanizacji i przenoszenia się ludności w wieku prokreacyjnym do strefy podmiejskiej, pozostając najczęściej związanymi z rynkiem pracy miasta Słupska, ale także z korzystania z całego wachlarza usług zlokalizowanych w mieście, w tym usług oświatowych.



		Wiek przedprodukcyjny				Wiek produkcyjny				Wiek poprodukcyjny			
		2020	2030	2040	2050	2020	2030	2040	2050	2020	2030	2040	2050
Powiat słupski	osoby	18 683	16 571	14 796	13 782	62 872	61 050	59 615	52 363	16 933	20 750	21 539	26 096
	%	19	17	15	15	64	62	62	57	17	21	22	28
Miasto Słupsk	osoby	13 850	11 642	9 881	8 747	54 361	47 888	43 050	34 000	21 340	22 812	20 950	22 341
	%	15	14	13	13	61	58	58	52	24	28	28	34

* Prognoza ludności opracowana w 2014 r. na lata 2014-2050. Wiek przedprodukcyjny - 0 do 17 lat, wiek produkcyjny - od 18 lat do wieku emerytalnego, wiek poprodukcyjny - powyżej wieku emerytalnego. Wiek emerytalny dla roku 2015 mężczyźni: 65,75, kobiety: 60,75, dla roku 2020 mężczyźni: 67, kobiety: 62, dla roku 2025 mężczyźni: 67, kobiety: 63,25, dla roku 2030 mężczyźni: 67, kobiety: 64,5, dla roku 2035 mężczyźni: 67, kobiety: 65,75, od roku 2040: mężczyźni i kobiety 67 lat.

Rycina II.4. Prognoza ludności wg ekonomicznych grup wieku w mieście Słupsku i powiecie słupskim do roku 2050.

Źródło: *Ludność, Prognozy*, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 20.01.2021 r.

Według prognozy zmiany te będą się pogłębiać zarówno w mieście Słupsku jak i powiecie słupskim (ryc. II.4). Przewidują one, że do roku 2050 udział ludności w wieku przedprodukcyjnym zmniejszy się do 13% w mieście Słupsku i 15% w powiecie słupskim. Natomiast udział ludności w wieku poprodukcyjnym zwiększy się w tym czasie aż do 34% w mieście Słupsku i do 28% w powiecie słupskim. Oznacza to prawie dwukrotną przewagę liczebną ludności starszej. Z punktu widzenia rynku pracy oraz zabezpieczenia społecznego, będzie to stawiało znaczne wyzwania dla kształtowania polityki państwa i jednostek samorządowych.

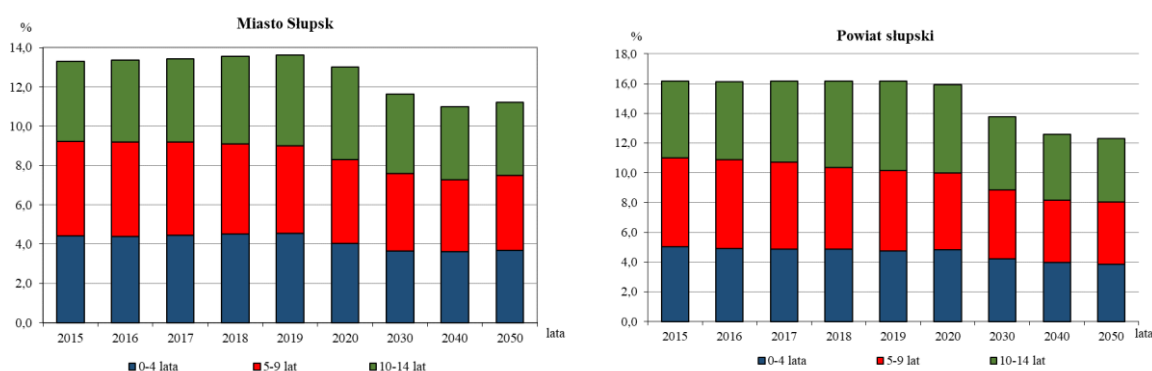
Dodatkowo należy zaznaczyć, że prognoza przygotowana przez GUS w 2014 r. zakładała systematyczny wzrost wieku przejścia na emeryturę do 67 lat dla wszystkich w 2040 r. Dnia 1 października 2017 r. została cofnięta ustawa wydłużająca wiek emerytalny i powrócono do stanu poprzedniego, gdzie wiek przedprodukcyjny to 17 lat i mniej, wiek produkcyjny to kobiety: 18-59 lat, mężczyźni: 18-64 lat, wiek poprodukcyjny to kobiety 60 lat i więcej, mężczyźni: 65 lat i więcej. Biorąc ten fakt pod uwagę należy spodziewać się jeszcze szybszego zmniejszania się populacji w wieku produkcyjnym na rzecz grupy w wieku poprodukcyjnym.

Starzenie demograficzne i edukacja

Obok procesu zmniejszania liczby ludności w mieście Słupsku i powiecie słupskim zaobserwować można proces starzenia się ludności, czyli wzrost liczby osób w wieku powyżej 65 roku

życia. Jest to bardzo istotny problem z punktu widzenia rynku pracy bowiem z jednej strony oznacza wejście w okres starości demograficznej, ale również wyjście z rynku pracy. Niestety przy wyraźnej tendencji wzrostowej liczby osób starszych w mieście Słupsku, liczba ludności w wieku 0-14 lat będzie spadać (ryc. II.5).

Należy zaznaczyć, że liczba osób w wieku 65+ wykazywała tendencję wzrostową. W powiecie słupskim liczba seniorów w latach 2015-2019 wzrosła o ponad 1/5 z 12,1 tys. osób w 2015 r. do 14,8 tys. w 2019 r. Podczas gdy liczba dzieci (0-14 lat) w przeciwieństwie do Słupska była wyższa niż liczba osób w wieku 65+. Udział dzieci na szczeblu powiatu słupskiego generalnie utrzymywał się w badanym okresie na zbliżonym poziomie, ale w perspektywie do 2050 r. niestety ulegnie zmniejszeniu.



Rycina II.5. Zmiany w grupach ludności młodej demograficznie w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2019 ze scenariuszem projekcji do 2050 r.

Źródło: *Ludność, Stan ludności, Prognoza*, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 3.01.2021r.

Udział dzieci w ogólnej liczbie ludności na terenie powiatu słupskiego wykazywał pewne dysproporcje. Po pierwsze zasadniczo był mniejszy w miastach (12,8% w 2019 r.) niż na obszarach wiejskich (17,0% w 2019 r.), i tak na przykład w mieście Kępice i mieście Ustka w 2019 r. kształtował się na jednakowym poziomie 12,8%. Po drugie w skali powiatu na obszarach wiejskich sytuacja było nieco inna. Wzrost liczebności subpopulacji w wieku 0-14 lat towarzyszył gminom o progresywnych trendach demograficznych w strefie bezpośredniego oddziaływania miasta Słupska tj. gminie Słupsk (17,7% w 2019 r.) i gminie Kobylnica (18,4% w 2019 r.). Ich położenie w bezpośrednim sąsiedztwie miasta Słupska powoduje, że stają się one atrakcyjne jako miejsca zamieszkania przede wszystkim dla ludzi młodych o podwyższonej prężności biologicznej. W pozostałych gminach wiejskich powiatu zanotowano spadek udziału dzieci. Najbardziej niekorzystne zmiany, rozumiane jako udział ludności w wieku 0-14 lat poniżej średniej dla powiatu słupskiego odnotowano w gminach wiejskich: Smołdzino (14,1%), Kępice (14,4%) i Ustka (15,6%). Ich stygmat wsi postpegeerowskiej, skomplikowany lokalny rynek pracy oraz mało atrakcyjne miejsce do osiedlenia sprzyjają procesom depopulacyjnym.

Należy zaznaczyć, iż w ostatnim czasie populacja seniorów przewyższa liczbę dzieci. W celu lepszego zobrazowania procesu starzenia się ludności miasta Słupska i powiatu słupskiego przedstawiono wewnętrzną strukturę ludności starszej demograficznie w podziale na pięcioletnie grupy wiekowe (tab. II.4).

Tabela II.4. Zmiany w starszej grupie wiekowej w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2019 ze scenariuszem projekcji do 2050 r.

Lata	Miasto Słupsk					Powiat słupski				
	Wiek					Wiek				
	65-69	70-74	75-79	80-84	85 +	65-69	70-74	75-79	80-84	85 +
2015	6 392	3 200	3 001	2 176	1 781	4 973	2 205	2 054	1 590	1 288
%	6,9	3,5	3,2	2,4	1,9	5,1	2,2	2,1	1,6	1,3
2016	6 668	3 598	2 943	2 256	1 851	5 342	2 477	2 011	1 587	1 371
%	7,3	3,9	3,2	2,5	2,0	5,4	2,5	2,0	1,6	1,4
2017	6 863	4 024	2 858	2 310	1 945	5 655	2 896	1 941	1 577	1 416
%	7,5	4,4	3,1	2,5	2,1	5,7	2,9	2,0	1,6	1,4
2018	7 076	4 527	2 794	2 354	2 015	5 935	3 330	1 869	1 598	1 432
%	7,8	5,0	3,1	2,6	2,2	6,0	3,4	1,9	1,6	1,4
2019	7 077	5 143	2 764	2 368	2 101	6 087	3 842	1 865	1 552	1 479
%	7,8	5,7	3,0	2,6	2,3	6,2	3,9	1,9	1,6	1,5
2020	7 217	5 776	2 764	2 290	2 157	6 510	4 494	1 870	1 575	1 521
%	8,1	6,4	3,1	2,6	2,4	6,6	4,6	1,9	1,6	1,5
2030	5 150	6 093	5 762	3 970	2 462	5 601	6 312	5 041	2 961	1 614
%	6,3	7,4	7,0	4,8	3,0	5,7	6,4	5,1	3,0	1,6
2040	5 136	4 243	4 305	4 406	5 101	6 419	4 899	4 537	4 385	4 049
%	7,0	5,7	5,8	6,0	6,9	6,7	5,1	4,7	4,6	4,2
2050	5 916	5 540	4 491	3 284	5 455	7 911	6 898	5 469	3 662	5 333
%	9,1	8,5	6,9	5,0	8,4	8,6	7,5	5,9	4,0	5,8

Źródło: *Ludność, Stan ludności, Prognoza*, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 5.01.2021r.

Podkreślić należy, iż w latach 2015-2019 liczba osób starszych w mieście wzrosła z 16,6 tys. osób w 2015 r. do 19,5 tys. w 2019 r. W efekcie przyrost względny był stosunkowo wysoki i wynosił 3,9 punktu procentowego, a udział subpopulacji 65+ zwiększył się z 17,9% w 2015 r. do 21,4% w 2019r. Na uwagę zasługuje również wzrost liczby osób w grupie wiekowej 70-74 lata, a więc osób pochodzących z powojennego wyżu demograficznego z pierwszej połowy lat pięćdziesiątych ubiegłego wieku, ale tworzących w najbliższej przyszłości grupę ludności najstarszej, co w efekcie będzie skutkowało zwiększeniem poziomu zaawansowania starości demograficznej miasta. Niestety już w badanym okresie liczba osób najstarszych wykazywała dużą dynamikę wzrostu. Liczba osób w wieku 85 lat i więcej wzrosła z 1,8 tys. w 2015 r. do 2,1 tys. w 2019 r. Sytuacja się jeszcze bardziej komplikuje jeśli pod uwagę weźmiemy prognozy na lata 2020-2050, kiedy liczba ludności 65+ wzrośnie ponad dwukrotnie.

W powiecie słupskim proces starzenia staje się coraz intensywniejszy podobnie jak w mieście Słupsku. Należy nadmienić, iż w latach 2015-2019 dynamika wzrostu liczby osób powyżej 65 i więcej była wyższa (22,4%) niż tempo przyrostu ludności ogółem (0,6%). Na uwagę zasługuje przyrost ludności w dwóch kategoriach wiekowych 70-74 lata, a więc ludności z pierwszego powojennego wyżu demograficznego w Polsce, a także relatywnie licznych roczników przedwojennych (85+). Z kolei prognoza zakłada 3-krotny rozrost udziału ludności w wieku powyżej 70 lat (tab. II.4). Jak już wcześniej wspomniano i omówiono będzie to miało wielopłaszczyznowe negatywne konsekwencje dla rynku pracy, doprowadzi do zwiększenia zapotrzebowania na usługi medyczne (dienne szpitale geriatryczne,) usługi pielęgnacyjno-opiekuńcze (zakłady pielęgnacyjno-opiekuńcze) i usługi socjalne prawdopodobnie wskutek defamilizacji opieki na rzecz profesjonalnie przygotowanych podmiotów.

W powiecie słupskim udział osób starszych w 2019 r. był zróżnicowany. Zdecydowanie większy w miastach powiatu (22,6% ogółu ludności) niż dla obszarów wiejskich (13,2%). I tak dla miasta Ustki kształtował się na poziomie 23,5%, a dla miasta Kępice 19,0%. Wśród gmin wiejskich

wahał się od 12,1% w gminie Słupsk do 15,5% w gminie Smołdzino. Powyżej średniej dla obszarów wiejskich znalazły się gminy wiejskie: Główny 13,3%, Potęgowo 13,4%, Kępice 13,8% i Ustka 14,3%. Natomiast największym tempem starzenia się demograficznego ludności biorąc pod uwagę dynamikę przyrostu osób starszych w latach 2015-2019 charakteryzowały się gminy wiejskie: Damnica (wzrost o 23,1%), Ustka (23,4%), Słupsk (31,0%) i Kobylnica (33,1%).

Potwierdzeniem postępującego stanu zaawansowania procesu starzenia się mieszkańców Słupska i powiatu słupskiego jest również rosnąca wartość mediany wieku oraz indeksu starości demograficznej. Jeszcze w 2014 r. wiek środkowy Słupszczanina wynosił 42,2 lata, to w 2019 r. był równy 43,7 lat. Biorąc natomiast pod uwagę wartość indeksu starości demograficznej, czyli relacji pomiędzy liczbą ludności w grupach starszych demograficznie i subpopulacją dzieci daje się uchwycić pogłębiającą przewagę seniorów, w proporcji: dzieci w 2019 r. stanowiły 13,6% w ogólnej liczbie ludności miasta Słupska w perspektywie do 2050 r. prognozuje się 11,2%, podczas gdy seniorzy w 2019 r. stanowili 21,5%, a w 2050 r. szacuje się wzrost do 37,9%.

Wiek środkowy mieszkańca powiatu słupskiego tylko w ciągu 6 lat (2014 -2019) wzrósł z 38,3 lata w 2014 r. do 39,8 lat w 2019 r. Z kolei wiek środkowy rozpatrywany dla 2019 r. w układzie miasta - obszary wiejskie pozwala stwierdzić iż populacja wiejska jest młodsza demograficznie (mediana 39,0 lat), niż mieszkańcy miast (44,4 lata). Do najstarszych gmin wiejskich należała gmina Smołdzino (40,9 lat) i Ustka (40,2 lata), a najmłodsze demograficznie to suburbanizacyjne gminy powiatu tj. Kobylnica (38,1 lat) i Słupsk (38,2 lata). Zarysowuje się także różnica wieku środkowego w strukturze płci, gdzie daje się wyraźnie zauważyć niższy wiek środkowy wśród mężczyzn niż kobiet. Mediana wieku mężczyzn w powiecie słupskim w 2019 r. była równa 38,6 lat, a kobiet 41,1 lat.

Postępujący proces starzenia się demograficznego ludności miasta Słupska i powiatu słupskiego w efekcie w wyniku zwiększania się przeciętnej długości życia, coraz lepszej kondycji fizycznej oraz pozostawanie w relatywnie dobrym zdrowiu osób starszych może doprowadzić do zmniejszenia się podaży siły roboczej na rynku pracy oraz trudności w zakresie systemu zabezpieczenia społecznego. Natomiast samorząd lokalny będzie musiał zmierzyć się z rosnącym zapotrzebowaniem na usługi społeczne, przy być może zmniejszających się wpływach z podatków dochodowych, ośrodki pomocy społecznej zaś muszą się liczyć ze wzrostem zapotrzebowania na wzrost konsumentów usług zdrowotnych.

W konsekwencji procesu starzenia następują nie tylko ograniczenia wymiaru rynku pracy, ale rodzi się nowy problem społeczny dotyczący szkolnictwa oraz kurczenia się rynku nieruchomości. Wraz z niekorzystnymi przemianami natury demograficznej, a przede wszystkim zarysowującej się tendencji do minimalizacji liczby urodzeń będzie się zmniejszać się liczebność szkół i miejsc w szkołach. W latach 2015-2019 liczba uczniów w klasie pierwszej szkoły podstawowej w Słupsku zmniejszyła się z 1220 uczniów w 2015 r. do 777 uczniów 2019 r., a liczba szkół tylko w latach 2015-2016 spadła z 257 w 2015 r. do 232 w 2016 r., natomiast liczba uczniów zmniejszyła się 0,4 tys. osób. W 2019 r. w wieku edukacji (3-24 lata), który z punktu widzenia planowania instytucji wychowania i kształcenia, a także potencjalnego przygotowania miejsc pracy i w domach pomocy społecznej pozostawało 17,8 tys. osób, w tym dzieci przedszkolne stanowiły 18,1%, dzieci w wieku szkoły podstawowej 33,2%, młodzież w wieku szkoły ponadpodstawowej 20,8% i wieku studenckim 27,8%. To właśnie na grupę osób w wieku studenckim należy zwrócić uwagę bo to ludzie z tej subpopulacji wchodzi najczęściej po raz pierwszy na rynek pracy, ale również mają potencjalnie największą prężność biologiczną.

W wieku edukacyjnym na terenie powiatu słupeckiego w 2019 r. było 24,3 tys. osób, podczas gdy w 2015 r. jeszcze 25,7 tys. osób. Należy podkreślić, iż wzrosty udziału zostały zaobserwowane w grupie przedszkolnej (przyrost o 2,1%), w wieku szkoły ponadpodstawowej (o 3,7%), podczas gdy udział dzieci w wieku szkoły podstawowej zmniejszył się o 4,8% oraz o 1,1% młodzieży w wieku studenckim. W konsekwencji liczba dzieci w klasach pierwszych szkoły podstawowej zmniejszyła się z 1382 uczniów w 2015 r. do 981 uczniów w 2019 r. Większe spadki uczniów w klasach pierwszych odnotowano na obszarach wiejskich niż w miastach powiatu. Najbardziej niekorzystna sytuacja wystąpiła w gminach wiejskich tj. Kępice spadek o 41,9% liczby uczniów w klasie pierwszej, Główczyce 48,4%, Damnica 49,4% oraz w Ustce 52,5%. Generalnie należy wnioskować o zmniejszającej się liczbie dzieci, co w perspektywie może zaowocować kurczącymi zasobami ludzkimi na rynku pracy.

Zmiany społeczno-gospodarcze w Polsce spowodowały, że wykształcenie stało się niezwykle istotną wartością dla człowieka, którą on wnosi na rynek pracy. W efekcie nastąpił wzrost aspiracji edukacyjnych, co wywołało lawinowy wzrost liczby osób podejmujących edukację na poziomie wyższym. Mieszkańcy Słupska należą do stosunkowo dobrze wykształconych. Według danych Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. 20,7% mieszkańców posiadało wykształcenie wyższe (w kraju 17,9%), 2,2% wykształcenie policealne, 14,3% średnie ogólnokształcące, 18,3% wykształcenie średnie zawodowe, 19,0% zasadnicze zawodowe i 25,2% wykształcenie podstawowe i gimnazjalne. Należy w tym miejscu podkreślić, iż ważne miejsce w kształceniu na poziomie wyższym przypada Akademii Pomorskiej w Słupsku, która w swojej ofercie edukacyjnej posiada kierunki kształcenia w zawodach zabezpieczających potrzeby seniorów np. pielęgniarstwo, pedagogika opiekuńczo-wychowawcza z pomocą społeczną, czy praca socjalna w pomocy społecznej i środowisku wielokulturowym. Wśród mieszkańców powiatu słupeckiego w wieku 13 lat i więcej wykształcenie wyższe posiadało 10,6% ogółu osób, 1,4% policealne, 10,2% średnie ogólnokształcące, 13,6% średnie zawodowe, 25,5% zasadnicze zawodowe oraz 29,2% podstawowe ukończone i gimnazjalne.

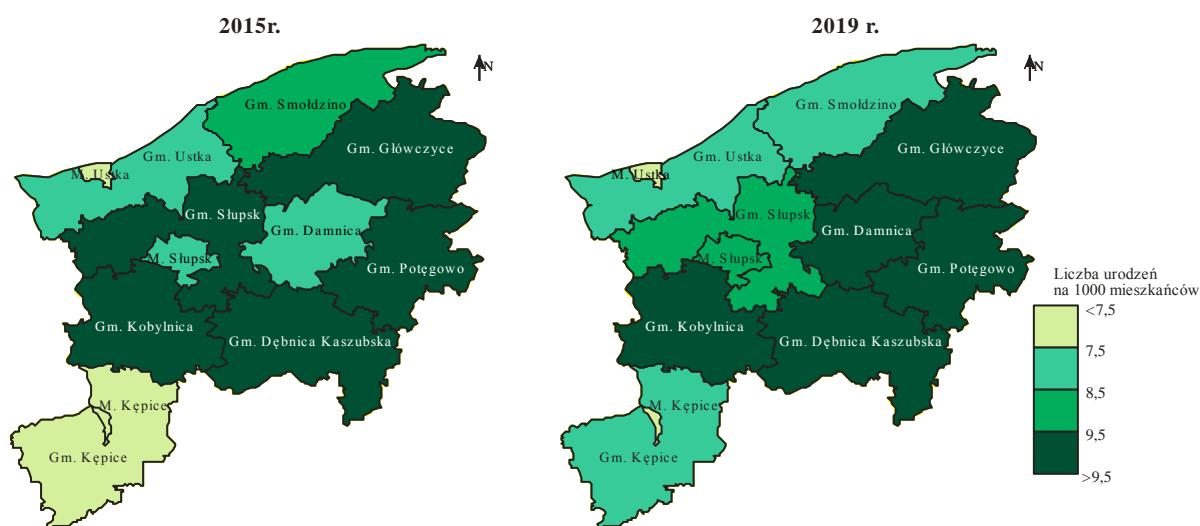
Wybrane elementy ruchu naturalnego ludności

Urodzenia

Liczba urodzeń to wypadkowa struktury demograficznej ludności, a przede wszystkim liczby kobiet w wieku rozrodczym (15-49 lat) i liczby kobiet o podwyższonym wieku rozrodczym (20-39 lat) oraz ich płodności. Drugą wypadkową to skłonności do zachowań prokreacyjnych, w tym przypadku jest to sprawa bardzo skomplikowana i trudna do jednoznacznego wyjaśnienia.

Według danych zawartych w tabeli 3.5 poziom urodzeń wahał się w mieście Słupsku od 771 dzieci (2015) do 777 dzieci (2019). W przypadku powiatu słupeckiego było to odpowiednio: 918 (2015) do 889 (2019). W powiecie słupeckim współczynnik urodzeń w latach 2015-2019 obniżył się nieznacznie i w 2019 r. wynosił 9,0‰, z tym, że w miastach był niższy (6,1‰) niż na wsiach (9,7‰). Mniej optymistyczne pozostają prognozy dotyczące liczby urodzeń. Liczba urodzeń w mieście Słupsku do 2050 r. spadnie o 43,8%, zaś w powiecie słupeckim 24,6%.

Bardziej szczegółowa analiza w odniesieniu do obszarów wiejskich uwidacznia pozytywne wzrosty natężenia urodzeń w drugim pierścieniu gmin suburbanizacyjnych otaczających miasto Słupsk (gmina Damnica wzrost o 2,4‰, gmina Dębica Kaszubska o 2,3‰), (ryc. II.6).



Rycina II.6. Zmiany w natężeniu urodzeń w mieście Słupsku i powiecie słupskim w 2015 r. i 2019 r.

Źródło: *Ludność, Urodzenia i zgony*, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 4.01.2020r., opracowanie własne.

Tabela II.5. Zmiany w ruchu naturalnym ludności w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2019 ze scenariuszem projekcji do 2050 r.

Wyszczególnienie	Urodzenia	Zgony	Przyrost naturalny	Urodzenia	Zgony	Przyrost naturalny
	w l.b.			na 1000 ludności		
Miasto Słupsk						
2015	771	1007	-236	8,3	10,9	-2,6
2016	818	1026	-208	8,9	11,2	-2,3
2017	865	1028	-163	9,5	11,2	-1,7
2018	799	1021	-222	8,8	11,2	-2,4
2019	777	1021	-244	8,6	11,3	-2,7
2030	547	1034	-487	6,6	12,6	-6,0
2040	496	1104	-608	6,7	14,4	-7,7
2050	434	1010	-576	6,7	15,5	-8,8
Powiat słupski						
2015	918	887	31	9,4	9,0	0,4
2016	944	899	45	9,6	9,1	0,5
2017	963	953	10	9,8	9,7	0,1
2018	982	967	15	9,9	9,8	0,1
2019	889	1004	-115	9,0	10,2	-1,2
2030	787	953	-166	8,0	9,7	-1,7
2040	735	1114	-379	7,7	11,6	-3,9
2050	671	1118	-447	7,3	12,1	-4,9
Miasta						
2015	143	214	-71	7,3	10,9	-3,6
2016	161	211	-50	8,3	10,7	-2,6
2017	143	235	-92	7,4	12,1	-4,7
2018	149	218	-69	7,8	11,4	-3,6
2019	116	236	-120	6,1	12,5	-6,4
Wieś						
2015	775	673	102	9,9	8,6	1,3
2016	783	688	95	9,9	8,7	1,2
2017	820	718	102	10,3	9,0	1,3
2018	833	749	84	10,5	9,4	1,1
2019	773	768	5	9,7	9,6	0,1

Źródło: *Ludność, Urodzenia i zgony, Prognoza*, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 4.01.2020r.

Zmiany w liczbie urodzeń są jeszcze bardziej widoczne jeśli odniesiemy je do liczby kobiet w wieku rozrodczym. Subpopulacja kobiet w wieku 15-49 w Słupsku zmniejszyła w okresie pięciu badanych lat o 5,4%, a w powiecie słupskim o niecałe 1,5%. Okazało się ponadto, iż diametralnie niekorzystne przemiany zachodziły w grupie wiekowej 20-39 lat. W mieście Słupsku liczba kobiet zmniejszyła się z 13,1 tys. w 2015 r. do 11,6 tys. w 2019 r. Podobne spektakularne spadki w kohorcie kobiet 20-39 lat można zaobserwować w powiecie słupskim. Udział kobiet zmniejszył się z 35,7% w 2015 r. do 33,3% w 2019 r., przy czym płytsze spadki odnotowano w miastach odpowiednio: z 31,6% do 29,3%, niż na wsi odpowiednio: z 37,0% do 30,6%. Przy czym w gminach peryferyjnych położonych na zapleczu rolniczym w 2019 r. utrzymywał się stosunkowo wysoki udział kobiet w wieku podwyższonej prężności biologicznej od 36,4% w gminie wiejskiej Kępice do 33,9% w gminie Smołdzino. Wpływ na liczbę urodzeń mają również przemiany płodności kobiet. Średnia wartość współczynnika płodności w mieście Słupsku za lata 2015-2019 wynosiła 37,7‰ i była niższa niż przeciętna dla Polski (41,8‰). Jeśli chodzi o powiat słupski to współczynniki płodności maleją od 2015 r. (z 38,9 ‰ w 2015 r. do 38,1‰) zarówno w miastach powiatu (z 32,9 ‰ w 2015 r. do 28,3‰) jak na wsi (z 39,5‰ w 2015 r. do 39,1‰ w 2019 r.). W gminach wiejskich w 2019 r. najwyższą płodnością charakteryzowały się kobiety w gminach: Dębica Kaszubska (48,6‰), Damnica (46,6‰) i Głównicy (43,5‰). Najniższą płodność miały kobiety w gminie wiejskiej Kępice (32,0‰) oraz Smołdzino (32,3‰).

Zgony

Zgony obok urodzeń są tym czynnikiem, który w bezpośredni sposób wpływają na wielkość przyrostu naturalnego oraz strukturę ludności według płci i wieku. Od 2015 r. w mieście Słupsku notuje się trend wzrostowy poziomu umieralności, który w 2019 r. kształtował się na poziomie 11,3‰ (tab. II.5). Bardziej wnikliwa analiza wskazuje, że na taki stan rzeczy może mieć wpływ wydłużanie się średniej długości życia w starszych grupach wiekowych oraz spadek nadumieralności mężczyzn w wieku produkcyjnym. W okresie 2015-2019 również w powiecie słupskim zanotowano wzrost natężenia zgonów (z 9,0‰ do 10,2‰). W prognozie demograficznej również w mieście Słupsku i powiecie słupskim zakłada się stały wzrost liczby i natężenia zgonów (tab. II.5). W układzie miast i gmin powiatu słupskiego w 2019 r. wyższym współczynnikiem zgonów cechowały się miasta (Ustka 12,8‰, Kępice 11,2‰) niż obszary wiejskie (9,4‰). W układzie przestrzennym najniższe wartości dominowały na terenie gmin w pierwszym pierścieniu suburbanizacyjnym, przykładowo gmina Kobylnica 7,7 ‰ czy Słupsk 8,3‰, co jest naturalną konsekwencją odmładzania wspomnianych gmin poprzez napływ ludzi młodych do atrakcyjnych obszarów pod względem miejsca zamieszkania. W najwyższym przedziale wartości współczynnika zgonów znajdowały się gminy o położeniu peryferyjnym w stosunku do miasta Słupska np. Kępice 11,3‰ i Potęgowo 11,2‰.

Jeśli chodzi o przyczyny zgonów to do 2019 r. zarówno w Słupsku jak i w powiecie słupskim na pierwszym miejscu były choroby układu krążenia (36,8% ogółu zgonów w Słupsku, 37,3% w powiecie słupskim), a na drugim miejscu choroby nowotworowe (31,6% w Słupsku, 26,8% w powiecie słupskim). Z kolei udział pozostałych przyczyn pozostawał na poziomie poniżej 8%.

Diametralne zmiany prawdopodobnie zostaną ujawnione w liczbie i przyczynach zgonów w Polsce, za 2020 r., kiedy wiosną rozlała się pandemia koronawirusa i rozpoczęło się

rozprzestrzenianie COVID-19 choroby zakaźnej układu oddechowego. W mieście Słupsku z w 2020 r. z powodu COVID-19 zmarło 68 osób, a w powiecie słupskim 69 osób.¹⁰

II.4. Ruch wędrowski ludności

Ruch przestrzenny ludności jest oprócz urodzeń, zgonów i zmiany stanu cywilnego najważniejszym komponentem reprodukcji ludności. Przestrzenne przemieszczenia ludności wywierają bowiem duży wpływ na procesy demograficzne zwłaszcza w regionach, gdzie oddziałują na zmianę podstawowych struktur demograficznych, m.in. wieku, płci, stanu cywilnego czy liczby dzieci. W pewnym stopniu kształtują również szeroko rozumiane zachowania demograficzne. W określonych warunkach społeczno-gospodarczych migracje mogą ponadto kształtować w znacznie silniejszym stopniu wzrost liczby ludności. Migracje to nie tylko rozwój ilościowy, ale również jakościowy.

Napływ i odpływ migracyjny

W latach 2014-2019 wielkość napływu migracyjnego w Słupsku zwiększyła się z 931 osób do 1248 osób, natomiast współczynnik napływu migracyjnego zwiększył się z 10,0‰ do 13,8‰ (tab. II.6). W powiecie słupskim widać wyraźnie większe natężenie napływu ludności w porównaniu z miastem Słupsk. Wielkość napływu zwiększyła się z 1602 osób w 2014 r. do 1802 osób w 2019 r., co przekłada się także na współczynnik napływu, który uległ zwiększeniu z 16,4‰ do 18,6‰ w 2019 r. Uwagę zwracają pewne dysproporcje między natężeniem w miastach i na wsi. Ośrodki miejskie powiatu słupskiego mają znacznie mniejsze natężenie napływu migracyjnego niż obszary wiejskie. Słabnąca atrakcyjność miast wywołana różnorodnymi czynnikami m.in. stagnacją przemysłu, kryzysem w budownictwie mieszkaniowym i przemyśle budowlanym, rosnącymi kosztami utrzymania, degradacją infrastruktury miejskiej, narastającą degradacją środowiska naturalnego, co ciągle prowadzi do zahamowania napływu ludności do miast małych.

Tabela II.6. Zmiany w napływie i odpływie migracyjnym w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2014*-2019

Wyszczególnienie		Napływ					Odpływ				
		2014*	2016	2017	2018	2019	2014*	2016	2017	2018	2019
Miasto Słupsk	osoby	931	834	1 029	1 110	1 248	1 248	1 185	1 293	1 450	1 382
	/‰	10,0	9,1	11,3	12,2	13,8	13,4	12,9	14,1	15,9	15,2
Powiat słupski	osoby	1 602	1 609	1 637	1 840	1 802	1 626	1 438	1 472	1 693	1 768
	/‰	16,4	16,3	16,6	18,6	18,3	16,6	14,6	14,9	17,1	17,9
Miasta	osoby	211	181	204	193	214	405	309	293	312	310
	/‰	10,7	9,3	10,5	10,1	11,3	20,5	15,8	15,1	16,3	16,4
Ustka	osoby	166	146	170	163	186	308	252	224	266	254
Kępice	osoby	45	35	34	30	28	97	57	69	46	56
Wieś	osoby	1 391	1 428	1 433	1 647	1 588	1 221	1 129	1 179	1 381	1 458
	/‰	17,8	18,1	18,1	20,7	19,9	15,7	14,3	14,9	17,3	18,3
Damnica	osoby	48	62	52	55	60	83	112	128	121	107
Dębica Kaszubska	osoby	89	91	105	106	115	124	153	143	174	176
Główczyce	osoby	59	46	45	61	65	149	155	112	166	164
Kępice	osoby	76	56	68	53	48	85	89	74	93	104
Kobylnica	osoby	319	446	437	531	484	162	130	143	182	231
Potęgowo	osoby	60	43	38	79	68	127	95	117	113	102
Słupsk	osoby	497	480	515	557	553	321	244	293	304	366
Smóldzino	osoby	25	38	48	32	44	66	37	49	53	63
Ustka	osoby	218	166	125	173	151	104	114	120	175	145

*W związku z brakiem danych opublikowanych dla roku 2015 dla porównań zaczerpnięto dane za rok 2014.

Źródło: *Ludność, Migracje wewnętrzne i zagraniczne*, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 20.01.2021r.

¹⁰ Dane udostępnione przez Powiatową Stację Sanitarno-Epidemiologiczną w Słupsku.

Wśród gmin powiatu słupeckiego największy ilościowy napływ obserwuje się w atrakcyjnych do zamieszkania gminach w otoczeniu miasta Słupska, tj. w gminie Słupsk i Kobylnica, ale także w gminie wiejskiej Ustka, chociaż w ostatnich latach atrakcyjność gminy Ustka nieco spadła i notuje się większe zainteresowanie napływem do gminy Dębica Kaszubska.

Obok napływu ważną składową przyrostu migracyjnego pozostaje odpływ migracyjny. Odpływ migracyjny w mieście Słupsku znacznie przewyższa wartości napływu i ma tendencję wzrostową. Od 2014 r. tempo wymeldowań zwiększyło się z 13,4‰ do 15,2‰ w 2019 r. W porównaniu z miastem Słupsk jeszcze większe tempo odpływu obserwuje się w powiecie słupeckim, przy czym główną przyczyną w 2014 r. był odpływ z miast powiatu słupeckiego, a w 2019 r. już z obszarów wiejskich. Tempo odpływu mierzone liczbą wymeldowani na 1000 mieszkańców nie odzwierciedla wartości bezwzględnych, bowiem z miast powiatu wymeldowało się w 310 osób, natomiast z gmin wiejskich 1458 osób.

Saldo migracji

Rozmiary napływu i odpływu migracyjnego pozwalają określić objętość migracji. Najpełniej obraz zmian wielkości populacji w wyniku ruchów migracyjnych oddaje saldo migracji, będące miarą określającą różnicę pomiędzy napływem i odpływem ludności (tab. II.7).

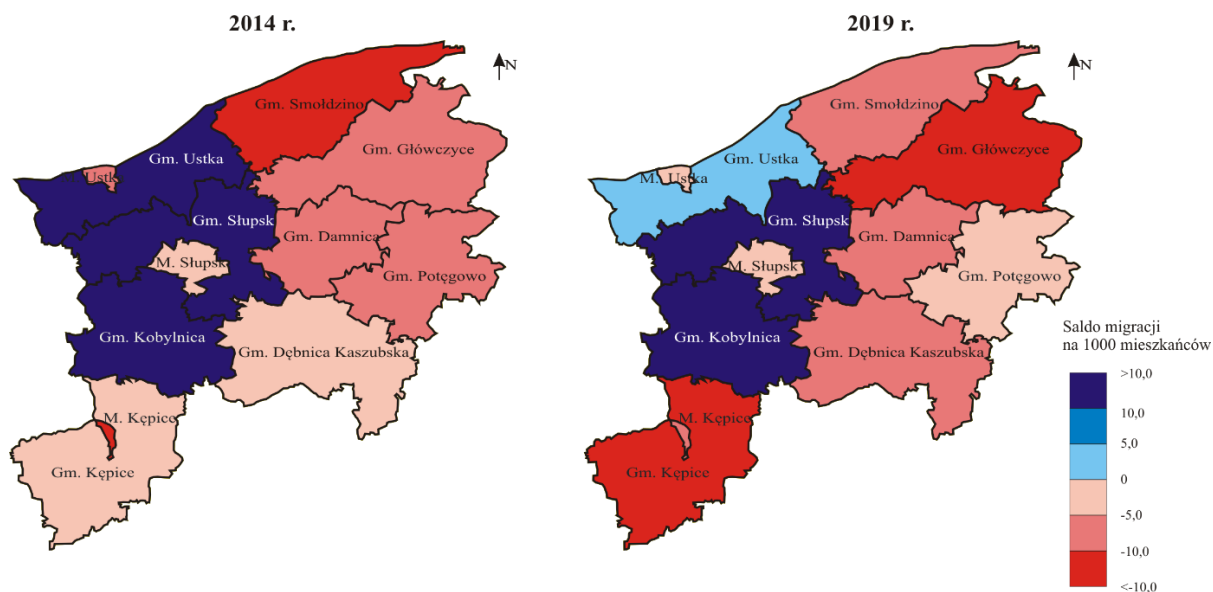
W mieście Słupsku saldo migracji jest ujemne, co pokazuje ubytki ludnościowe. Jednak w latach 2014-2019 można zauważyć pewną poprawę i zmniejszenie ubytku ludności z -3,4‰ w 2014 r. do -1,5‰ w 2019 r. Równocześnie zmniejszają się ubytki ludnościowe mierzone liczbą osób z 317 osób w 2014 r. do 134 osób w 2019 r. Bardziej zróżnicowana sytuacja występuje w powiecie słupeckim, gdzie ogółem w 2014 r. występowały ubytki ludnościowe w wyniku migracji (-0,3‰), po czym w latach 2016-2018 trend odwrócił się bardzo pozytywnie i saldo migracji wynosiło powyżej 1,5‰. W 2019 r. zanotowano obniżenie wartości wskaźnika salda migracji do 0,3‰.

Tabela II.7. Zmiany w saldzie migracyjnym w mieście Słupsku i powiecie słupeckim w latach 2014*-2019

Wyszczególnienie	Saldo migracji					Saldo migracji na 1000 ludności				
	2014*	2016	2017	2018	2019	2014*	2016	2017	2018	2019
Miasto Słupsk	-317	-351	-264	-340	-134	-3,4	-3,8	-2,9	-3,7	-1,5
Powiat słupecki	-24	171	165	147	34	-0,3	1,7	1,7	1,5	0,3
Miasta	-194	-128	-89	-119	-96	-9,8	-6,6	-4,6	-6,2	-5,1
Ustka	-142	-106	-54	-103	-68	-8,8	-6,7	-3,4	-6,6	-4,4
Kępice	-52	-22	-35	-16	-28	-13,8	-6,0	-9,6	-4,4	-7,8
Wieś	170	299	254	266	130	2,2	3,8	3,2	3,3	1,6
Damnica	-35	-50	-76	-66	-47	-5,5	-8,0	-12,2	-10,7	-7,8
Dębica Kaszubska	-35	-62	-38	-68	-61	-3,6	-6,4	-3,9	-7,0	-6,3
Główczyce	-90	-109	-67	-105	-99	-9,5	-11,7	-7,3	-11,6	-11,0
Kępice	-9	-33	-6	-40	-56	-1,6	-5,8	-1,1	-7,1	-10,1
Kobylnica	157	316	294	349	253	14,1	27,1	24,5	28,2	19,9
Potęgowo	-67	-52	-79	-34	-34	-9,4	-7,4	-11,3	-4,9	-4,9
Słupsk	176	236	222	253	187	10,7	13,7	12,7	14,2	10,3
Smołdzino	-41	1	-1	-21	-19	-11,8	0,3	-0,3	-6,1	-5,6
Ustka	114	52	5	-2	6	14,0	6,2	0,6	-0,2	0,7

Źródło: *Ludność, Migracje wewnętrzne i zagraniczne*, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 20.01.2021r.

Niestety istnieje wyraźne zróżnicowanie przestrzenne w powiecie słupskim w saldzie migracji (ryc. II.7). Miasta w powiecie słupskim wykazują wyraźny bilans ujemny, natomiast spośród gmin wiejskich tylko trzy zanotowały bezpośredni wzrost liczby ludności na skutek ruchu migracyjnego. Bardzo duże przyrosty ludności w wyniku migracji odnotowała gmina Kobylnica (19,9‰ w 2019 r.) oraz gmina Słupsk (10,3‰ w 2019 r.). W obu tych jednostkach notuje się jednak obniżenie wskaźnika salda migracji. Najpełniej widoczne jest to w gminie Ustka, która w 2014 r. charakteryzowała się przyrostem liczby ludności o wielkości 14,0‰, natomiast od 2016 r. nastąpiło znaczne spowolnienie i pewnego rodzaju stagnacja w latach 2017-2019.



Rycina II.7. Saldo migracji w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2014*-2019

Źródło: *Ludność, Migracje wewnętrzne i zagraniczne*, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 20.01.2021r., opracowanie własne.

W tym miejscu należy zaznaczyć, iż jest to zupełnie odwrotna sytuacja w stosunku do końca lat 80., wówczas ogólnoregionalne saldo migracji było ujemne dzięki dużemu ubytkowi migracyjnemu na wsi. Współcześnie zachodzące procesy suburbanizacji i tendencje do dekoncentracji ludności powodują przemieszczenia do strefy podmiejskiej. Dysproporcje wewnątrzregionalne w odniesieniu do salda migracji według gmin wyraźnie wskazują na rozkwit populacyjny gminy położonych w sąsiedztwie Słupska, tj. gminy Słupsk oraz gminy Kobylnica. W przeciwieństwie do gmin o położeniu peryferyjnym, gdzie widoczne są ubytki migracyjne, przykładowo gmina Kępice (-10,1‰) i gmina Głównyzyce -11,0‰).

II.5. Wnioski

1. Niekorzystne procesy demograficzne i migracyjne w największym stopniu dotknęły miasto Słupsk, którego liczba mieszkańców systematycznie spada, co wiąże się z ubytkiem ilościowym i jakościowym kapitału ludzkiego.
2. Natomiast nieco inna jest sytuacja **w powiecie słupskim** gdzie liczba ludności wzrasta, na co wpływ mają procesy suburbanizacyjne i przenoszenie się ludności w wieku prokreacyjnym do strefy podmiejskiej, pozostając najczęściej związanymi z rynkiem pracy miasta Słupska, ale także z korzystania z całego wachlarza usług zlokalizowanych w mieście, w tym usług oświatowych

3. Znaczny wzrost liczby ludności w wieku poprodukcyjnym przy jednoczesnym spadku liczby ludności w wieku przedprodukcyjnym prowadzą do **zwiększenia tempa procesu starzenia się społeczeństwa**.
4. Postępujący proces starzenia się demograficznego ludności miasta Słupska i powiatu słupskiego może doprowadzić do **zmniejszenia się podaży siły roboczej** na rynku pracy oraz **trudności w zakresie systemu zabezpieczenia społecznego**. Natomiast samorząd lokalny będzie musiał zmierzyć się z **rosnącym zapotrzebowaniem na usługi społeczne**, przy zmniejszających się wpływach z podatków dochodowych, ośrodki pomocy społecznej zaś muszą się liczyć ze **wzrostem zapotrzebowania na wzrost konsumentów usług zdrowotnych**.
5. W konsekwencji procesu starzenia następują nie tylko ograniczenia wymiaru rynku pracy, ale rodzi się nowy problem społeczny dotyczący szkolnictwa. **Depopulacyjne miasto Słupsk stanie przed wyzwaniem dostosowania systemu szkolnictwa** do ubytków ludności w wieku przedprodukcyjnym.
6. **Niekorzystne zmiany demograficzne** obserwowane w mieście Słupsku i powiecie słupskim **będą się pogłębiać** na co wskazuje prognoza ludności do 2050 roku. Ludność w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym będzie systematycznie maleć, wzrośnie natomiast liczba ludności w wieku poprodukcyjnym.

III. Diagnoza sytuacji na rynku pracy w mieście Słupsku i powiecie słupskim

III.1. Podmioty gospodarcze

Jednym z czynników charakteryzujących gospodarkę regionu jest liczba podmiotów gospodarczych zarejestrowanych w rejestrze REGON. W latach 2015-2019 liczba podmiotów gospodarczych w mieście Słupsku zmalała o 2%, natomiast w powiecie słupskim wzrosła o 10,1%. W powiecie słupskim zarówno miasta, jak i obszary wiejskie zanotowały wzrost liczby podmiotów gospodarczych, odpowiednio o 2% w miastach i 13% na obszarach wiejskich. Szczególnie wysoki wzrost ilości podmiotów gospodarczych wystąpił w gminie Kobylnica – o 22,7%. Na uwagę zasługuje również wskazanie ponad 16% wzrostu działalności gospodarczej w gminach Potęgowo i Słupsk. Niestety spadki zanotowała gmina Kępice zarówno w mieście (o 4,5%), jak i na obszarach wiejskich (o 0,4%), (tab. III.1).

Tabela III.1. Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON w latach 2015 i 2019

Wyszczególnienie	Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON											
	ogółem na 1 tys. mieszkańców		wzrost/spadek	ogółem		dynamika 2015=100	w % ogółu					
	2015	2019		2015	2019		rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo		przemysł i budownictwo		pozostała działalność	
			2015			2019	2015	2019	2015	2019		
Miasto Słupsk	140,6	140,5	-0,1	13 007	12 745	98,0	0,8	0,8	16,9	17,3	82,3	81,9
Powiat słupski	93,0	101,8	8,8	9 125	10 043	110,1	7,0	5,7	22,6	24,7	70,3	69,5
Miasta	125,1	132,3	7,2	2 457	2 506	102,0	4,5	3,9	15,2	14,8	80,3	81,4
Ustka	133,3	142,4	9,1	2 124	2 188	103,0	4,4	3,7	13,5	12,9	82,1	83,4
Kępice	89,7	89,0	-0,8	333	318	95,5	5,1	4,7	26,4	27,7	68,5	67,6
Obszary wiejskie	84,9	94,5	9,6	6 668	7 537	113,0	8,0	6,4	25,3	28,0	66,7	65,6
Damnica	54,0	59,1	5,1	338	360	106,5	8,0	8,6	23,4	29,7	68,6	61,7
Dębница Kaszubska	77,7	82,5	4,9	761	787	103,4	10,1	8,6	27,6	29,7	62,3	61,6
Główczyce	62,9	74,2	11,3	589	666	113,1	10,2	9,0	31,2	39,9	58,6	51,1
Kępice	79,9	82,5	2,6	455	453	99,6	16,5	15,0	25,9	28,9	57,6	56,1
Kobylnica	113,9	125,0	11,1	1 309	1 606	122,7	5,9	4,0	26,5	26,3	67,6	69,7
Potęgowo	59,5	71,1	11,6	420	489	116,4	9,3	7,0	26,7	38,0	64,0	55,0
Słupsk	96,5	104,8	8,3	1 645	1 908	116,0	4,4	3,4	24,5	26,0	71,1	70,6
Smółdzino	80,2	81,8	1,6	275	276	100,4	8,0	5,4	26,2	30,4	65,8	64,1
Ustka	105,0	119,0	13,9	876	992	113,2	9,4	7,5	18,8	18,9	71,8	73,7

Źródło: Podmioty gospodarki narodowej, przekształcenia własnościowe i strukturalne, Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON, Podmioty wg grup rodzajów działalności PKD, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 17.02.2021r.

Potwierdzeniem tej tendencji jest wskaźnik liczby podmiotów na 1 tys. mieszkańców, który ukazuje, że liczba podmiotów gospodarczych średnio w mieście Słupsku nie uległa zmianie natomiast w powiecie słupskim wzrosła o 8,8 podmiotów. Wyraźny wzrost w tym zakresie występuje w mieście Ustka oraz na obszarach wiejskich powiatu słupskiego, w szczególności w gminie Ustka, Potęgowo,

Główczyce i Kobylnica. Wskazuje to na zwiększanie się potencjalnych miejsc pracy dla mieszkańców tych gmin.

Struktura podmiotów według grup działalności PKD nie uległa w badanym okresie zasadniczym zmianom, chociaż należy zauważyć w powiecie słupskim postępujący spadek działalności gospodarczej w sektorze I – rolnictwo, leśnictwo, rybactwo i łowiectwo na korzyść sektora II – przemysł i budownictwo oraz III - usług. Dostyc wyraźne są tendencje wzrostowe w przemyśle i budownictwie w powiecie słupskim w tym we wszystkich miastach i gminach, nawet kosztem działalności usługowej.

Pomimo tej tendencji utrzymuje się dosyc duża dysproporcja działalności usługowej w miastach i na obszarach wiejskich. W mieście Słupsku i miastach powiatu sektor III skupia ponad 80% działalności gospodarczej. Na obszarach wiejskich średnio w 2019 r. było to 65,6%. Nieco wyższym wskaźnikiem (ok. 70%) charakteryzują się gminy podmiejskie – Ustka, Słupsk i Kobylnica.

Analizując bardziej szczegółowo podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON według wybranych sekcji PKD 2007, zarysowują się wyraźne tendencje rozwoju niektórych branż działalności gospodarczej (tab. III.2).

Schemat klasyfikacji PKD 2007:

- SEKCJA A - rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo,
- SEKCJA B - górnictwo i wydobywanie
- SEKCJA C - przetwórstwo przemysłowe
- SEKCJA D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych
- SEKCJA E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją
- SEKCJA F – budownictwo
- SEKCJA G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle
- SEKCJA H - transport i gospodarka magazynowa
- SEKCJA I - działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi
- SEKCJA J - informacja i komunikacja
- SEKCJA K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa
- SEKCJA L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości
- SEKCJA M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna
- SEKCJA N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca
- SEKCJA O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne
- SEKCJA P – edukacja
- SEKCJA Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna
- SEKCJA R - działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją
- SEKCJA S - pozostała działalność usługowa
- SEKCJA T - gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby
- SEKCJA U - organizacje i zespoły eksterytorialne

W mieście Słupsku zwiększoną dynamiką rozwoju charakteryzowały się szczególnie sekcja I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (dynamika 115,40), sekcja Q – opieka zdrowotna i pomoc społeczna (dynamika 110,30) oraz sekcja F – budownictwo (dynamika 109,48). Wzrosty na poziomie dynamiki 101-102 (umiarkowanym) zanotowały sekcje H, J, L, M, N i P, czyli transport, komunikacja, gospodarka nieruchomości, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna,

działalność w zakresie usług administrowania i edukacja. Największy natomiast spadek towarzyszył sekcji B – górnictwo i wydobywanie (dynamika 60,00), ale również dosyć dotkliwie dotknął sekcji G, K i O (handlu, działalności finansowej i administracji publicznej). Pozostałe sekcje notujące ubytki ilości podmiotów, aczkolwiek na nieznacznym poziomie to sekcja A, C, D, E, R, S i T.

W przypadku powiatu słupskiego sytuacja prezentuje się nieco odmiennie. Na uwagę zasługuje wyraźny wzrost podmiotów działających w sekcji B – górnictwo i wydobywanie w powiecie słupskim z 6 do 16 podmiotów, a szczególnie w gminach Główny (wzrost z 1 do 4), Potęgowo (wzrost z 1 do 7) i Słupsk (wzrost z 1 do 2). Świadczy to o rozwoju działalności nakierowanej na wydobycie surowców do celów budownictwa, szczególnie mieszkaniowego.

W sekcji A związanej z rolnictwem zauważa się wyraźny trend spadku liczby podmiotów niemal we wszystkich gminach. Jedynie w gminie Damnica zwiększyła się liczba podmiotów wykonujących tę działalność. Miasta na terenie powiatu słupskiego wykazują bardzo podobną tendencję do miasta Słupska, z wyjątkiem sekcji J – komunikacja, gdzie zanotowano spadek w obu miastach, a szczególnie Kępicach, sekcji N – działalność administrowania, gdzie w Kępicach ilość podmiotów zmniejszyła się niemal o połowę, sekcji O – administracja publiczna i obrona narodowa, gdzie w Ustce zanotowano wzrost liczby podmiotów o 40% oraz w sekcjach R, S i T, gdzie obserwuje się wzrosty w przeciwieństwie do miasta Słupska.

Dodatkowo obszary wiejskie wykazują o wiele większy wzrost liczby podmiotów w tych samych sekcjach co miasta Słupska. Szczególnie ważne wydaje się wskazanie ponadprzeciętnego wzrostu działalności w zakresie sekcji F – budownictwo w gminie Damnica (dynamika 150,00), Główny (dynamika 160,58), Potęgowo (dynamika 186,57), Słupsk (dynamika 142,86), Smołdzino (dynamika 131,71) i Ustka (dynamika 140,24). Z pewnością ma to związek z rozwojem budownictwa mieszkaniowego w gminach podmiejskich oraz budownictwa turystycznego w gminach turystycznych. Ponadto ponadprzeciętne wzrosty zanotowano w sekcji H – transport i gospodarka magazynowa w gminie Damnica (dynamika 130,00) i gminie Kobylnica (dynamika 147,22), w sekcji I – działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi w gminie Damnica (dynamika 157,14), Kobylnica (136,17), Słupsk (165,22) i Smołdzino (161,90), w sekcji L - działalność związana z obsługą rynku nieruchomości w gminie Główny (dynamika 141,67), w sekcji M - działalność profesjonalna, naukowa i techniczna w gminie Kobylnica (dynamika 157,89), w sekcji N - działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca w gminie Dębica Kaszubska (dynamika 175,00), Główny (dynamika 130,00), Kobylnica (dynamika 183,33), Potęgowo (dynamika 175,00) i Ustka (dynamika 137,50), w sekcji Q - opieka zdrowotna i pomoc społeczna w gminie Główny (dynamika 180,00) i Kobylnica (dynamika 172,55).

Generalnie osłabieniu ulega sekcja A – rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo, sekcja D - wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych, sekcja E - dostawa wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją, sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, sekcja K - działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz sekcja O - administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne.

Tabela III.2. Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON według w sekcji PKD 2007w latach 2015 i 2019

Wyszczególnienie	lata	Liczba podmiotów gospodarczych wg sekcji PKD																			
		ogółem	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S i T
Miasto Słupsk	2015	13007	107	5	970	81	30	1108	3245	823	591	312	473	1460	1105	312	43	504	689	251	890
	2019	12745	103	3	883	76	28	1213	2784	837	682	326	423	1496	1123	320	37	526	760	244	846
Powiat słupski	2015	9125	642	6	897	40	41	1080	1981	514	907	116	200	525	478	221	93	277	342	207	553
	2019	10043	577	16	957	37	40	1433	1885	609	1091	126	194	574	557	269	80	254	430	226	674
Miasta	2015	2457	111	1	166	7	10	190	498	114	522	31	62	231	109	51	8	57	110	44	133
	2019	2506	97	1	160	7	8	194	434	131	595	29	57	241	115	49	10	60	115	46	153
Ustka	2015	2124	94	1	142	3	7	133	433	94	511	27	51	203	93	37	5	51	91	40	107
	2019	2188	82	1	137	3	5	136	374	112	584	26	47	212	101	41	7	55	98	41	124
Kępice	2015	333	17	0	24	4	3	57	65	20	11	4	11	28	16	14	3	6	19	4	26
	2019	318	15	0	23	4	3	58	60	19	11	3	10	29	14	8	3	5	17	5	29
Obszary wiejskie	2015	6668	531	5	731	33	31	890	1483	400	385	85	138	294	369	170	85	220	232	163	420
	2019	7537	480	15	797	30	32	1239	1451	478	496	97	137	333	442	220	70	194	315	180	521
Damnica	2015	338	27	0	32	0	1	46	79	20	7	2	5	10	24	8	7	16	10	13	31
	2019	360	31	0	37	0	1	69	67	26	11	3	4	12	19	9	3	12	10	13	32
Dębica Kaszubska	2015	761	77	0	74	8	5	123	153	40	21	8	26	39	34	12	13	20	27	20	60
	2019	787	68	0	69	6	6	153	132	48	17	9	21	40	37	21	11	19	35	24	69
Główny	2015	589	60	1	67	8	4	104	126	44	17	2	16	12	21	20	10	30	5	10	32
	2019	666	60	4	82	9	4	167	114	50	12	2	15	17	14	26	7	23	9	12	38
Kępice	2015	455	75	0	49	1	2	66	81	22	14	2	6	41	16	8	8	19	10	10	24
	2019	453	68	0	53	1	2	75	84	18	17	2	8	45	15	4	6	12	12	6	24
Kobylnica	2015	1309	77	0	161	4	3	179	367	72	47	16	24	60	76	24	9	39	51	38	62
	2019	1606	65	1	192	4	4	221	381	106	64	26	28	72	120	44	8	42	88	47	90
Potęgowo	2015	420	39	1	36	3	5	67	100	44	16	6	6	9	19	8	6	10	7	16	22
	2019	489	34	7	46	4	4	125	91	47	16	6	2	11	23	14	5	6	9	15	23
Słupsk	2015	1645	72	1	205	7	8	182	367	108	46	35	39	87	126	53	15	52	92	29	120
	2019	1908	65	2	223	3	8	260	372	129	76	36	49	95	152	59	13	55	118	34	158
Smołdzino	2015	275	22	1	27	2	1	41	50	17	21	5	3	6	6	13	7	8	10	10	25
	2019	276	15	0	26	3	1	54	38	19	34	4	1	6	4	10	7	8	9	10	27
Ustka	2015	876	82	1	80	0	2	82	160	33	196	9	13	30	47	24	10	26	20	17	44
	2019	992	74	1	69	0	2	115	172	35	249	9	9	35	58	33	10	17	25	19	60

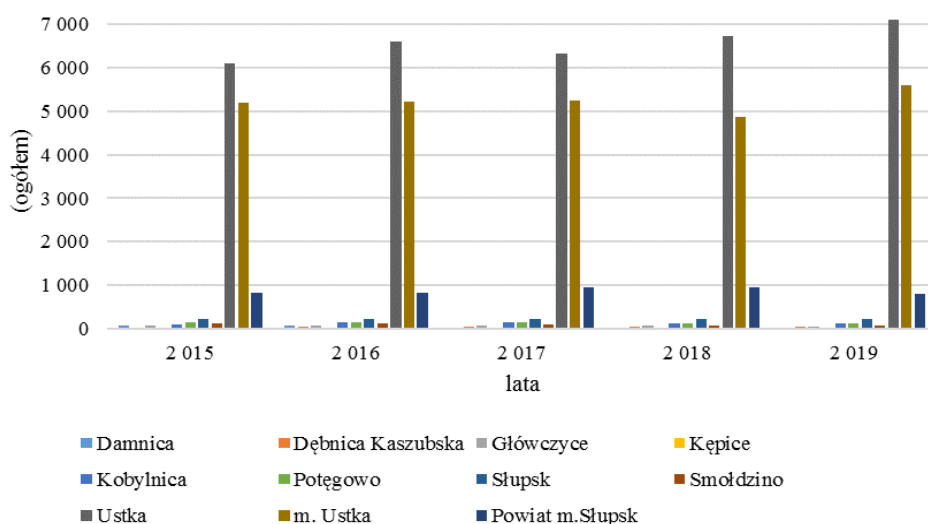
Źródło: Źródło: Podmioty gospodarki narodowej, przekształcenia własnościowe i strukturalne, Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON, Podmioty wg sekcji i działań PKD 2007 oraz sektorów własnościowych, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 17.02.2021r.

III.2. Turystyka

Niezwykle ważną dziedziną gospodarki miasta Słupska i powiatu słupskiego pozostaje turystyka. Turystyczna bowiem aktywność gospodarki lokalnej staje się czynnikiem wzrostu popytu na pracę w sferze obsługi ruchu turystycznego, zarówno w usługach strictly turystycznych jak i w usługach paraturystycznych. Utworzenie jednego miejsca pracy w gospodarce turystycznej przyczynia się do powstania 2-2,5 miejsc pracy w innych strefach gospodarowania.

Niewątpliwym atutem powiatu słupskiego jest jego nadmorskie i pojezierne położenie. Niezwykle atrakcyjne pozostają obszary nadmorskie, o ich atrakcyjności decydują przede wszystkim nagromadzenie walorów przyrodniczych tj. szeroka i piaszczysta plaża, klimat morski i wysokie walory balneologiczne, duże nasłonecznienie i czyste powietrze ,obszary chronione (park narodowy, parki krajobrazowe, rezerваты i pomniki przyrody itp.) ,czy występowanie złóż borowiny i wód mineralnych. Z kolei o atrakcyjności turystycznej terenów pojeziernych decydują głównie rozległe kompleksy leśne, liczne rzeki, bogactwo jezior oraz zróżnicowana rzeźba terenu.

W 2019 r. na terenie miasta Słupska w świetle zarejestrowanej bazy noclegowej funkcjonowało 12 turystycznych obiektów noclegowych, które posiadały 816 miejsc noclegowych. Dominujące jednak znaczenie miał powiat słupski, na terenie którego istniało 147 obiektów noclegowych z łączną liczbą miejsc noclegowych równą 13,4 tys. Biorąc pod uwagę zarówno liczbę obiektów turystycznych jak również liczbę miejsc noclegowych to wiodące miejsce przypadło nadmorskiej gminie Ustka (ryc. III.1). Na terenie miasta i gminy funkcjonowało łącznie 135 obiektów turystycznych tj. 91,8% ogółu obiektów turystycznych w powiecie słupskim, które koncentrowały 12,6 tys. miejsc noclegowych tj. 94,8% ogółu miejsc noclegowych. Pozostałe gminy charakteryzowały się diametralnie mniejszą liczbą miejsc noclegowych utrzymująca się na poziomie: Damnica (16 miejsc), Dębica Kaszubska (54), Głównyzyce (58), Kobylnica (118), Potęgowo (130), Słupsk (235) i Smołdzino (89).Mankamentem jednak turystycznych obiektów noclegowych w powiecie słupskim pozostaje ich sezonowość, bowiem tylko 1/5 stanowią obiekty całoroczne. Sezonowość tą determinują warunki klimatyczne panujące na południowym wybrzeżu Morza Bałtyckiego.



Rycina III.1. Liczba miejsc noclegowych w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2019

Źródło: *Turystyka, Turystyczne obiekty noclegowe i ich wykorzystanie*, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 12.02.2021r.

W przypadku struktury rodzajowej bazy noclegowej to w mieście Słupsku opiera się ona głównie o hotele (61,4% ogółu miejsc noclegowych) i hostele (15,6%), podczas gdy w powiecie słupskim jest ona bardziej zdywersyfikowana. Wiodąca rola przypada ośrodkom wczasowym (37,5% miejsc noclegowych), pokojom gościnnym i kwaterom agroturystycznym (22,5%), hotelom (11,1%) i zespołom domków turystycznych (9,9%). Należy podkreślić iż w powiecie słupskim obok wzrostu liczby miejsc noclegowych w latach 2015-2019 z 12,1 tys. w 2015 r. do 13,4 tys. w 2019 r. uwidacznia się tendencja wzrostowa liczba miejsc noclegowych w hotelach (wzrost o 35,2%), zespołach domków turystycznych (41,7%), kempingach (29,7%) oraz pokojach gościnnych i kwaterach agroturystycznych (34,1%). Spadek miejsc noclegowych dotyczył ośrodków szkoleniowo-wypoczynkowych (12,4%), schronisk młodzieżowych (12,2%) i ośrodków kolonijnych (10,9%).

W 2019 r. w świetle zarejestrowanego ruchu turystycznego na terenie miasta Słupska i powiatu słupskiego przebywało 280,7 tys. turystów, w tym 14,5 tys. turystów zagranicznych (tab. III.3). Należy nadmienić iż w latach 2015-2019 zaobserwowano wzrostową tendencję w stosunku do liczby turystów krajowych jak i zagranicznych. W układzie przestrzennym ruch turystyczny był skoncentrowany w pasie nadmorskim. Największą liczbę turystów zarejestrowano w położonym nad Morzem Bałtyckim mieście i gminie Ustka.

Tabela III.3. Korzystający z obiektów turystycznych w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2019

Powiaty	Turyści ogółem w latach									
	ogółem	w tym turyści zagraniczni	ogółem	w tym turyści zagraniczni	ogółem	w tym turyści zagraniczni	ogółem	w tym turyści zagraniczni	ogółem	w tym turyści zagraniczni
	2015		2016		2017		2018		2019	
Miasto Słupsk	33 610	2 273	39 892	2 864	43 322	5 360	32 079	3 813	28 070	3 736
Powiat słupski	156 951	7 927	166 630	9 558	158 989	8 659	197 616	9 784	252 595	10 784
Ogółem	190 561	10 200	206 522	12 422	202 311	14 019	229 695	13 597	280 665	14 520

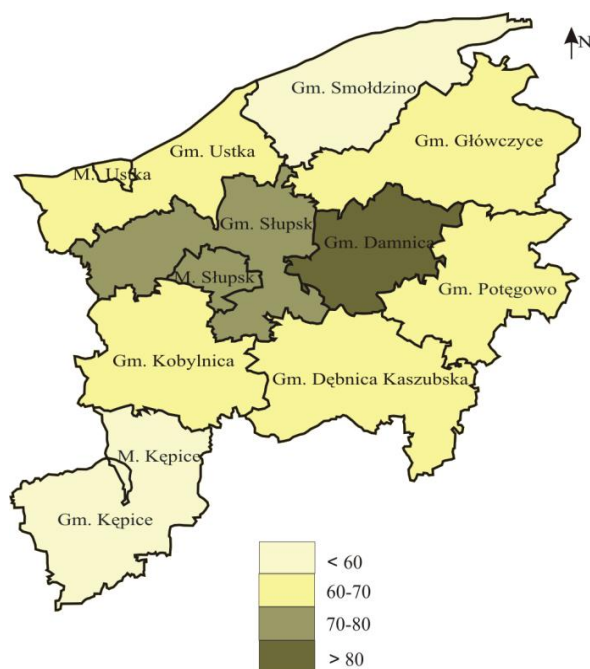
Źródło: *Turystyka*, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 12.02.2021r.

Niestety pomimo bardzo dobrych warunków do rozwoju turystyki w mieście Słupsku i powiecie słupskim w ostatnim, 2020 r., w wyniku rozprzestrzeniania się pandemii koronawirusa COVID-19 branża turystyczna stała się najbardziej zagrożoną dziedziną gospodarki narodowej, która na Środkowym Wybrzeżu była znakomitym generatorem miejsc pracy.

III.3. Rolnictwo

Przestrzeń rolnicza powiatu słupskiego stwarza korzystne warunki dla prowadzenia zarówno rolnictwa wysokotowarowego, jak i ekologicznego. Przemawiają za tym walory przyrodniczo-glebowe, jak też uwarunkowania ekonomiczne i społeczne. Wysoki potencjał agroekologiczny (wskaźnik waloryzacji rolniczej przestrzeni produkcyjnej – wwrpp około 80 pkt i więcej) na terenie powiatu słupskiego posiadają gminy położone na Równinie Słupskiej (gmina Słupsk, północna i środkowa część gminy Kobylnica, południowa część gminy Ustka) i Wysoczyźnie Damnickiej (Damnica, Potęgowo, południowa i środkowa część gminy Główny, północna część gminy Dębica Kaszubska), (ryc. III.2).

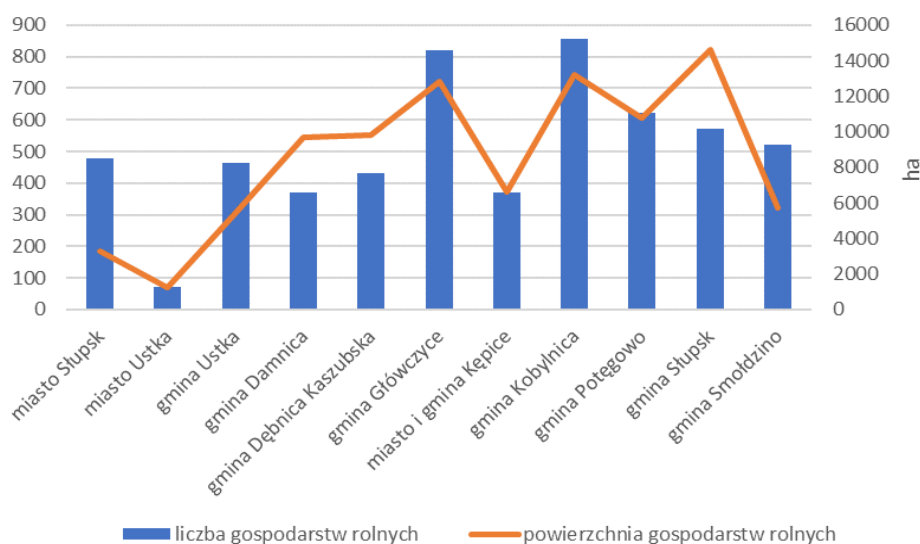
Obszary o maksymalnym wskaźniku charakteryzują się przede wszystkim zgrupowaniem gleb o najwyższej i wysokiej przydatności, wysokim udziałem użytków rolnych, a także rozwiniętą i utrwaloną przez lata funkcją rolną z przetwórstwem rolno-spożywczym.



Rycina III.2. Waloryzacja rolniczej przestrzeni produkcyjnej miasta Słupska i powiatu słupskiego

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych IUNG w Puławach¹¹

W 2019 r. w sektorze rolniczym w powiecie słupskim pracowało 4,8 tys. osób, co stanowiło 1/5 ogółu pracujących. Należy więc zaznaczyć, że miejsca pracy w rolnictwie mają niebagatelny wpływ na miejscowy rynek pracy. Łączna liczba gospodarstw rolnych na analizowanym obszarze wynosiła 5580, w tym 5101 w powiecie słupskim oraz 479 w obrębie miasta Słupska. Zdecydowanie najwięcej gospodarstw zlokalizowanych było w gminie Kobylnica (856 gospodarstw) oraz Główczyce (821 gospodarstw). Jednocześnie we wskazanych powyżej gminach oraz w gminie Słupsk, powierzchnia gospodarstw była największa (ryc. III.3).



Rycina III.3. Powierzchnia i liczba gospodarstw rolnych w mieście Słupsku i powiecie słupskim w 2010 r.

Źródło: *Powszechny Spis Rolny 2010*, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 6.02.2021r., opracowanie własne.

¹¹ Witek T. (red.), 1993, Waloryzacja rolniczej przestrzeni produkcyjnej Polski według gmin, IUNG, Puławy, ser. A(56).

Analizując strukturę wielkościową gospodarstw rolnych należy zauważyć, że największa powierzchnia użytków rolnych znajduje się w posiadaniu gospodarstw, których powierzchnia wynosi ponad 15 ha. Odsetek gruntów zarządzanych przez duże gospodarstwa wynosi 84,3%, co nieznacznie przekracza średnią krajową wynoszącą 83%. W tej grupie obszarowej największą powierzchnię skupiają gospodarstwa zlokalizowane na obszarze gminy wiejskiej Słupsk. Z kolei najmniejsza powierzchnia użytków rolnych (1,3%) skupiona jest w grupie gospodarstw o powierzchni nie przekraczającej 1 ha. Jeśli chodzi natomiast o liczbę gospodarstw w poszczególnych grupach obszarowych to na terenie miasta Słupska i powiatu słupskiego przeważają gospodarstwa małe obszarowo – do 1 ha (40,9%) oraz 1-5 ha (26,7%). Najwięcej tego typu gospodarstw prowadzi działalność rolniczą w gminie Kobylnica (375 gospodarstw) i Główczyce (358 gospodarstw). W produkcji rolnej natomiast przeważający udział mają uprawy zbóż, głównie pszenicy i żyta (68,5% powierzchni zasiewów w powiecie słupskim i 72,2% w mieście Słupsku). Zdecydowanie mniej znaczący jest udział upraw przemysłowych, obejmujących głównie rośliny oleiste - rzepak i rzepik (14,0% powierzchni zasiewów w powiecie słupskim i 19,9% w mieście Słupsku) oraz ziemniaków (7,7% powierzchni zasiewów w powiecie słupskim i 1,7% w mieście Słupsku). W hodowli zwierząt gospodarskich największe znaczenie ma bydło, trzoda chlewna i drób.

III.4. Szkolnictwo

W roku szkolnym 2018/2019 w Słupsku funkcjonowało: 36 placówek wychowania przedszkolnego o łącznej liczbie 3,0 tys. miejsc, 43 szkoły podstawowe ogółem 7,7 tys. uczniów, 22 licea ogólnokształcące - 3,7 tys. uczniów, 12 średnich szkół zawodowych - 4,0 tys. uczniów oraz 12 szkół branżowych I stopnia wraz ze szkołami przysposabiającymi do pracy zawodowej - 1,2 tys. uczniów oraz 17 szkół policealnych - 1,8 tys. uczniów. Natomiast w powiecie słupskim działały: 24 placówki wychowania przedszkolnego, 19 szkół podstawowych - 6,6 tys. uczniów, 2 licea ogólnokształcące - 93 uczniów, 2 średnie szkoły zawodowe – 334 uczniów, 2 szkoły branżowe I stopnia wraz ze szkołami przysposabiającymi do pracy zawodowej – 98 uczniów. W Słupsku funkcjonują również dwie uczelnie wyższe: Akademia Pomorska oraz Wyższa Szkoła Inżynierii Gospodarki. Oprócz tego w Słupsku prowadzą swoje filie uczelnie z innych miast, w tym: Gdańska Szkoła Wyższa i Wyższa Szkoła Gospodarki z Bydgoszczy. W roku akademickim 2018/2019 w Słupsku studiowało 3,2 tys. osób.¹²

Wraz z niekorzystnymi przemianami natury demograficznej, a przede wszystkim zarysowującej się tendencji do minimalizacji liczby urodzeń będzie się zmniejszać się liczebność szkół i miejsc w szkołach. W latach 2015-2019 liczba uczniów w klasie pierwszej szkoły podstawowej w Słupsku zmniejszyła się z 1220 uczniów w 2015 r. do 777 uczniów 2019 r., a liczba szkół tylko w latach 2015-2016 spadła z 257 w 2015 r. do 232 w 2016 r., natomiast liczba uczniów zmniejszyła się 0,4 tys. osób. W 2019 r. w wieku edukacji (3-24 lata), który z punktu widzenia planowania instytucji wychowania i kształcenia, a także potencjalnego przygotowania miejsc pracy i w domach pomocy społecznej pozostawało 17,8 tys. osób, w tym dzieci przedszkolne stanowiły 18,1%, dzieci w wieku szkoły podstawowej 33,2%, młodzież w wieku szkoły ponadpodstawowej 20,8% i wieku studenckim 27,8%. To właśnie na grupę osób w wieku studenckim należy zwrócić uwagę bo to ludzie z tej subpopulacji wchodzi najczęściej po raz pierwszy na rynek pracy, ale również mają potencjalnie największą prężność biologiczną.

¹² Szkolnictwo i szkolnictwo wyższe, Bank Danych Lokalnych, GUS, www.stat.gov.pl, 16.02.2021r.

W wieku edukacyjnym na terenie powiatu słupeckiego w 2019 r. było 24,3 tys. osób, podczas gdy w 2015 r. jeszcze 25,7 tys. osób. Należy podkreślić, iż wzrosty udziału zostały zaobserwowane w grupie przedszkolnej (przyrost o 2,1%), w wieku szkoły ponadpodstawowej (o 3,7%), podczas gdy udział dzieci w wieku szkoły podstawowej zmniejszył się o 4,8% oraz o 1,1% młodzieży w wieku studenckim. W konsekwencji liczba dzieci w klasach pierwszych szkoły podstawowej zmniejszyła się z 1382 uczniów w 2015 r. do 981 uczniów w 2019 r. Większe spadki uczniów w klasach pierwszych odnotowano na obszarach wiejskich niż w miastach powiatu. Najbardziej niekorzystna sytuacja wystąpiła w gminach wiejskich tj. Kępice spadek o 41,9% liczby uczniów w klasie pierwszej, Główny 48,4%, Dąbnica 49,4% oraz w Ustce 52,5%. Generalnie należy wnioskować o zmniejszającej się liczbie dzieci, co w perspektywie może zaowocować kurczącymi zasobami ludzkimi na rynku pracy.

Zmiany społeczno-gospodarcze w Polsce spowodowały, że wykształcenie stało się niezwykle istotną wartością dla człowieka, którą on wnosi na rynek pracy. W efekcie nastąpił wzrost aspiracji edukacyjnych, co wywołało lawinowy wzrost liczby osób podejmujących edukację na poziomie wyższym. Mieszkańcy Słupska należą do stosunkowo dobrze wykształconych. Według danych Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 r. 20,7% mieszkańców posiadało wykształcenie wyższe (w kraju 17,9%), 2,2% wykształcenie policealne, 14,3% średnie ogólnokształcące, 18,3% wykształcenie średnie zawodowe, 19,0% zasadnicze zawodowe i 25,2% wykształcenie podstawowe i gimnazjalne. Wśród mieszkańców powiatu słupeckiego w wieku 13 lat i więcej wykształcenie wyższe posiadało 10,6% ogółu osób, 1,4% policealne, 10,2% średnie ogólnokształcące, 13,6% średnie zawodowe, 25,5% zasadnicze zawodowe oraz 29,2% podstawowe ukończone i gimnazjalne.

III.5. Bezrobocie

Na rynek pracy składają się z jednej strony osoby chcące podjąć pracę, a z drugiej strony przedsiębiorcy tworzący miejsca pracy i poszukujący siły roboczej. Niedopasowanie liczby ludności zainteresowanej i gotowej wykonywać pracę (podaży pracy) do liczby miejsc pracy, jakie oferuje gospodarka w danych warunkach społeczno-ekonomicznych (popyt na pracę) najczęściej jest powodem bezrobocia, zjawiska groźnego dla wielu dziedzin życia społeczno-gospodarczego. Stąd konieczne jest prowadzenie odpowiedniej polityki wspierającej mechanizmy rynkowe. Do prezentacji danych dotyczących bezrobocia wykorzystano zasadniczo dwa źródła wtórne: dane GUS, które wyszczególniają strukturę bezrobotnych w poszczególnych powiatach i gminach oraz dane zagregowane z Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku. Źródła danych dotyczą okresów sprawozdawczych za lata 2015-2020.

Według Głównego Urzędu Statystycznego za bezrobotną przyjmuje się osobę, która osiągnęła wiek co najmniej 15 lat i która w okresie badanego tygodnia nie wykonywała pracy przynoszącej zarobek, poszukiwała aktywnie pracy w ciągu ostatnich czterech tygodni oraz była zdolna podjąć pracę według BAEL – „w ciągu dwóch tygodni następujących po tygodniu badanym, wg NSP 2002 i NSP 2011 w tygodniu badanym lub następnym”¹³. Nieco inaczej definiują bezrobotnych urzędy pracy – rejestrują one kobiety w wieku 18–60 lat oraz mężczyzn w wieku 18–65 lat nie posiadających pracy.

¹³ Pojęcia stosowane w statystyce publicznej, Główny Urząd Statystyczny, <https://stat.gov.pl/metainformacje/slownik-pojec/pojecia-stosowane-w-statystyce-publicznej/14,pojcie.html>, dostęp dn. 23.01.2021 r.

Bezrobocie w mieście Słupsku i powiecie słupskim na tle województwa

Podstawowym miernikiem zjawiska pozostawania bez pracy jest stopa bezrobocia, wyrażająca stosunek liczby bezrobotnych zarejestrowanych do liczby ludności aktywnej zawodowo. W województwie pomorskim występuje duże zróżnicowanie terytorialne stopy bezrobocia. Biorąc pod uwagę stan na koniec grudnia 2020 r., najwyższy wskaźnik odnotowano dla powiatów: nowodworskiego – 14,9%, malborskiego – 11,8% i człuchowskiego – 11,5% (tab. III.4). Najniższa stopa bezrobocia uwidacznia się w Trójmieście (powiaty: miasto Sopot: 2,4%, miasto Gdynia: 3,4%, miasto Gdańsk: 3,5%). W Słupsku wyniosła 5,5% i była niższa aniżeli w 2015 r. (7,9%), ale wyższa o 2,3 punktu procentowego w stosunku do roku poprzedniego 2019 (3,2%). Z kolei w powiecie słupskim udział osób bezrobotnych w stosunku do ogółu ludności aktywnej zawodowo na koniec grudnia 2020 r. wynosił 9,4% i był wyższy niż przeciętna wartość dla województwa pomorskiego i całego kraju, który wynosił odpowiednio 5,9% i 6,2%. W porównaniu do 2015 r. stopa bezrobocia zmalała o 6 punktów procentowych, jednakże w okresie 2019-2020 wzrosła o 3 punkty procentowe (ryc. III.4). Korzystna tendencja spadkowa w odniesieniu do stopy bezrobocia, notowana do końca 2019 r. związana była w głównej mierze ze znaczącą poprawą koniunktury gospodarczej, migracjami zarobkowymi oraz zmieniającą się strukturą wiekową społeczeństwa. Natomiast czynnikiem, który miał największy wpływ na wzrost bezrobocia w ostatnich miesiącach jest oczywiście pandemia COVID-19. Jej skutki odczuło wiele firm, co przełożyło się na redukcję zatrudnienia, rezygnację z tworzenia nowych miejsc pracy czy zawieszenie działalności gospodarczej. Zaistniała sytuacja ujawniła pewne komplikacje na rynku pracy, zarówno w zakresie zatrudnienia, jak i podaży i popytu na pracę.

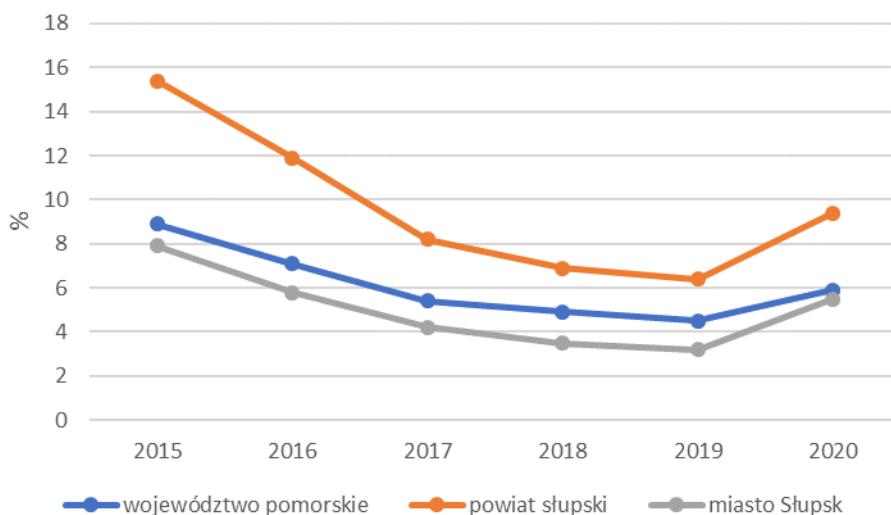
Tabela III.4. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia w powiatach województwa pomorskiego w latach 2015, 2019 i 2020

Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych (w tys.)			Stopa bezrobocia (%)		
	2015	2019	2020	2015	2019	2020
Polska	1563,3	866,4	1046,4	9,7	5,2	6,2
województwo pomorskie	77,6	41,8	56,2	8,9	4,5	5,9
powiat bytowski	5,3	2,7	2,8	17,6	9,1	9,4
powiat chojnicki	5,3	2,9	3,2	14,4	7,6	8,2
powiat człuchowski	3,7	1,8	2,2	18,8	9,4	11,5
powiat gdański	2,3	1,6	2,4	6,1	3,7	5,4
powiat kartuski	2,5	1,3	2,1	5,4	2,5	4,0
powiat kościerski	2,7	1,7	2,2	10,5	6,2	7,8
powiat kwidziński	2,8	1,8	2,3	9,1	5,6	7,2
powiat lęborski	3,1	1,9	2,4	14,7	8,7	10,5
powiat malborski	3,5	1,7	2,1	19,5	10,0	11,8
powiat nowodworski	2,7	1,3	1,6	23,4	12,1	14,9
powiat pucki	3,0	1,8	2,1	12,0	6,8	7,6
powiat słupski	5,0	2,1	3,2	15,4	6,4	9,4
powiat starogardzki	4,9	2,4	3,4	11,4	5,3	7,2
powiat sztumski	1,8	1,0	1,1	9,1	8,4	9,1
powiat tczewski	3,7	2,4	3,3	11,9	5,7	7,8
powiat wejherowski	7,1	3,4	4,5	16,3	5,4	7,1
miasto Gdańsk	8,8	5,9	8,9	4,0	2,4	3,5
miasto Gdynia	5,1	2,4	3,9	4,9	2,1	3,4
miasto Słupsk	2,9	1,3	2,2	7,9	3,2	5,5
miasto Sopot	0,6	0,3	0,5	3,4	1,4	2,4

Źródło: Rynek pracy, Bezrobocie rejestrowane, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 26.01.2021r.; Sprawozdania o rynku pracy MRPiPS-01 za lata 2015 i 2020, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku

Problem bezrobocia na rynku pracy jest poważnym zjawiskiem społecznym oraz ekonomicznym. W latach 2015-2019, zarówno na rynku ogólnopolskim, regionalnym jak i lokalnym,

uwidoczniła się również tendencja spadkowa w odniesieniu do liczby osób bezrobotnych (tab. III.4). W skali kraju odnotowano spadek na poziomie 55,4%, w województwie pomorskim – 53,9%, powiecie słupskim – 42,0%, a w mieście Słupsku o 44,8%. Podobnie jak w przypadku stopy bezrobocia, widoczna tendencja spadkowa liczby osób bezrobotnych następowała do końca 2019 r., zaś w 2020 r. odnotowano jej wzrost. W porównaniu do danych z 2019 r. odpowiednio o 52,4% w powiecie słupskim i 69,2% w mieście Słupsku. Trend spadkowy liczby osób bezrobotnych (2015-2019), był ściśle związany z obserwowanym w tym okresie wzrostem gospodarczym, a tym samym wzrostem zatrudnienia, głównie w sektorze prywatnym, zaś wzrost liczby bezrobotnych (2019-2020) – z panującą sytuacją pandemiczną.



Rycina III.4. Stopa bezrobocia w mieście Słupsku i powiecie słupskim na tle województwa pomorskiego w latach 2015-2020

Źródło: Rynek pracy, Bezrobocie rejestrowane, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 26.01.2021r.

Zmiany obserwowane w zjawisku bezrobocia mają istotne znaczenie dla określenia kondycji rynku pracy. Według stanu na koniec grudnia 2020 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku zarejestrowanych było ogółem 5401 osób bezrobotnych, w tym 2837 kobiet (52,5%). W latach 2015-2019 liczba bezrobotnych spadła o 4559 osób, tj. o 42,8% ogółu bezrobotnych, ale wzrosła w okresie 2019-2020 o 1993 osoby (58,5%). Z danych na koniec 2020 r. wynika, iż 3156 osób bez pracy pochodziło z powiatu słupskiego, a 2245 osób z powiatu grodzkiego Słupsk. Niemal połowa ogółu badanej zbiorowości (2662 osób) zamieszkiwała na wsi, w tym 16 osób posiadało gospodarstwo rolne. Niewielki jest wśród bezrobotnych udział cudzoziemców. W 2020 r. zaledwie 15 osób zarejestrowanych było w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku jako osoby bezrobotne, głównie z Ukrainy. Zdecydowaną większość bezrobotnych zarejestrowanych w PUP stanowiły osoby poprzednio pracujące (92,5%), z tego 2098 osób pochodziła z miasta Słupska, a 2899 osób z terenu powiatu słupskiego. Odsetek osób bezrobotnych dotychczas niepracujących wynosił łącznie 7,5% (miasto Słupsk: 147 osób, powiat słupski: 257 osób). Blisko 1/3 zarejestrowanych bezrobotnych (27,3%) nie posiadała kwalifikacji zawodowych, z tego 12,6% ogółu pochodziła z terenu miasta Słupska, a 29,4% - z powiatu słupskiego. Wśród zarejestrowanych bezrobotnych jest także pewna grupa osób nie posiadająca żadnego doświadczenia zawodowego (742 osoby, tj. 13,7%), w większości z obszarów wiejskich powiatu słupskiego. W pewnym stopniu na zakres wiejskiego bezrobocia miał wpływ odsetek ludności zawodowo związanej z rolnictwem oraz wysoki niegdyś wskaźnik upaństwowienia ziemi. Na koniec 2020 r. z grupy osób pozostających bez pracy 924 osoby, tj. 17,1%, ogółu bezrobotnych, uprawnionych było do zasiłku dla bezrobotnych, podczas gdy w

2015 r. – 19,5% (spadek o 2,4 punktu procentowego; tab. III.5). W mieście Słupsku udział osób z prawem do zasiłku dla bezrobotnych stanowił 18,0% (405 osób), zaś w powiecie słupskim – 16,4% (519 osób).

Tabela III.5. Bezrobotni zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku w latach 2015-2020

Wyszczególnienie	Lata						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Liczba bezrobotnych ogółem	7967	6151	4323	3658	3408	5401	
w tym kobiety	osoby	4165	3413	2410	2090	1889	2837
	%	52,3	55,5	55,7	57,1	55,4	52,5
w tym z prawem do zasiłku	osoby	1551	1231	950	725	667	924
	%	19,5	20,0	22,0	19,8	19,9	17,1

Źródło: Rynek pracy, Bezrobocie rejestrowane, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 26.01.2021r.; Sprawozdania o rynku pracy MRPiPS-01 za lata 2015 i 2020, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku

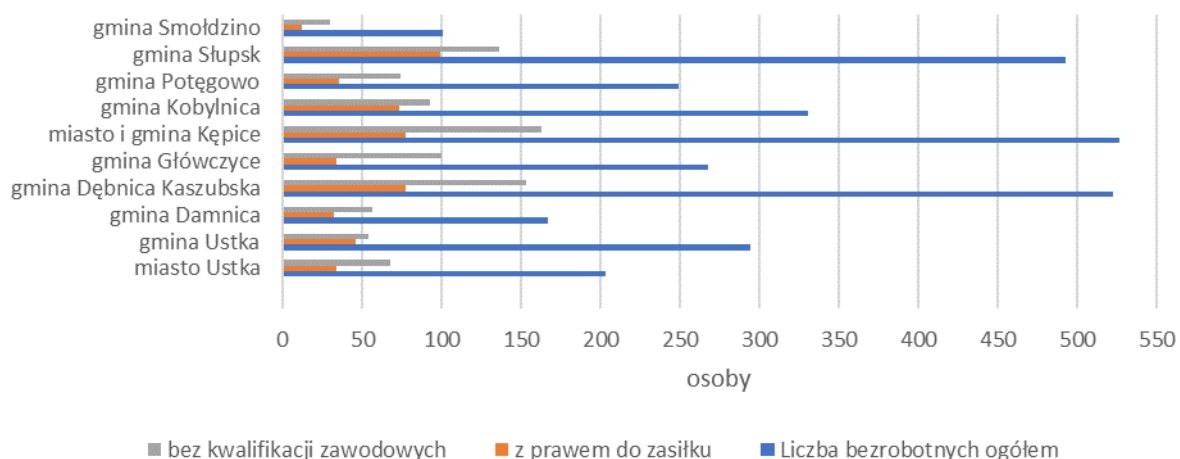
W latach 2015-2019 liczba bezrobotnych w każdej gminie wyraźnie się obniżyła, jednak dynamika tego procesu była dość zróżnicowana (tab. III.6). Odnotowany znaczący spadek liczby osób bez pracy wahał się od 44,3% w mieście Słupsku do ponad 70% w gminie Damnica (71,4%) i Głównicy (70,2%). W 2020 r. nastąpił już wyraźny wzrost bezrobocia, średnio na poziomie 72% w mieście Słupsku i 50% w powiecie słupskim. Według danych na koniec 2020 r. największa liczba bezrobotnych zamieszkiwała na terenie gmin: miejsko-wiejskiej Kępice (527 osób, tj. 5,8% ogółu mieszkańców gminy) oraz wiejskich - Dębica Kaszubska (523 osoby, tj. 5,5% ogółu mieszkańców gminy) i Słupsk (493 osoby, tj. 2,7% ogółu mieszkańców gminy). Wymienione wcześniej gminy wyróżniają się również pod względem liczby bezrobotnych nie posiadających kwalifikacji zawodowych. Stan liczbowy kształtował się odpowiednio na poziomie - 163 osób, 153 osób i 136 osób. Należy podkreślić, iż oczekiwania pracodawcy z reguły dotyczą gotowości wprowadzania i akceptacji przez pracownika zmian i nowości, a także doskonalenia umiejętności przez całe zawodowe życie. W przyszłości na rynku pracy poszukiwani będą pracownicy o elastycznym nastawieniu do wykonywanych czynności, posiadający szerokie wykształcenie oraz ustawicznie doskonalący swoje kwalifikacje zawodowe.

Tabela III.6. Liczba bezrobotnych w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2020 (stan na 31 XII)

Wyszczególnienie	Lata						Przyrost lub ubytek (%)	
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2015-2019	2019-2020
Miasto Słupsk	2948	2208	1623	1369	1306	2245	-44,3	71,9
Powiat słupski	5019	3943	2700	2289	2102	3156	-58,1	50,1
<i>Gminy miejskie</i>								
Ustka	580	483	325	249	210	294	-63,8	40,0
<i>Gminy miejsko-wiejskie</i>								
Kępice	704	647	387	409	381	527	-45,9	38,2
<i>Gminy wiejskie</i>								
Damnica	392	265	144	122	112	167	-71,4	49,1
Dębica Kaszubska	815	684	489	399	376	523	-53,9	39,1
Głównicy	473	226	159	166	141	268	-70,2	90,0
Kobylnica	363	352	257	181	189	331	-47,9	75,1
Potęgowo	423	317	224	211	174	249	-58,9	43,1
Słupsk	716	518	395	330	307	493	-57,1	60,6
Smółdzino	188	126	78	74	65	101	-65,4	55,4
Ustka	365	325	242	148	147	203	-59,7	38,1

Źródło: Rynek pracy, Bezrobocie rejestrowane, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 26.01.2021r.; Sprawozdania o rynku pracy MRPiPS-01 za lata 2015 i 2020, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku

Najmniejszą liczbę bezrobotnych odnotowano w gminach Smołdzino (101 osób) i Damnica (167 osób). Gmina Smołdzino wyróżniała się także na tle innych gmin najniższym udziałem osób bezrobotnych uprawnionych do zasiłku - zaledwie 12 zarejestrowanych w PUP, co stanowiło 2,3% ogółu bezrobotnych powiatu słupskiego z prawem do zasiłku (ryc. III.5). Z kolei najwięcej uprawnionych do zasiłku dla bezrobotnych zamieszkiwało gminę wiejską Słupsk (99 osób, tj. 19,1%). Podstawowym warunkiem uzyskania prawa do zasiłku dla bezrobotnych jest przepracowanie 365 dni z co najmniej minimalnym wynagrodzeniem, od którego odprowadzane były składki na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy.



Rycina III.5. Bezrobotni w gminach powiatu słupskiego bez kwalifikacji zawodowych oraz z prawem do zasiłku w 2020 r.

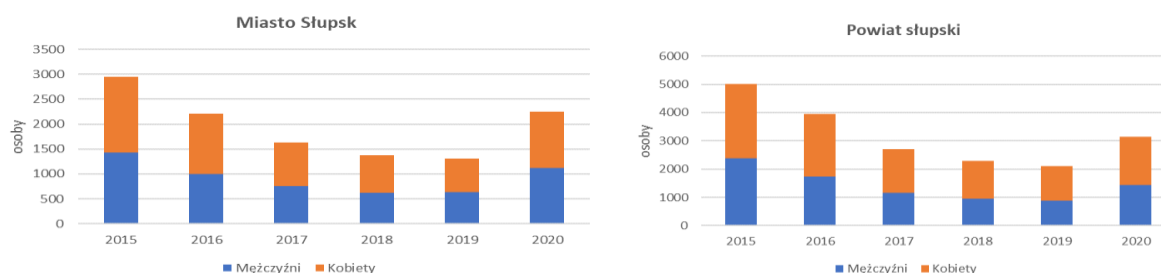
Źródło: Sprawozdania o rynku pracy MRPiPS-01 za 2020 r., Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku.

Struktury bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Słupsku

Struktura bezrobotnych według płci

Płeć stanowi istotną przeszkodę w pozyskaniu pracy (jest cechą różnicującą szanse na pozyskanie pracy) i jest czynnikiem znacznie ograniczającym możliwości opuszczenia populacji bezrobotnych. Zarówno w mieście Słupsku, jak i w powiecie słupskim widoczna jest wśród bezrobotnych dywersyfikacja płci. Począwszy od 2015 r., zauważalny jest większy udział kobiet wśród bezrobotnych aniżeli mężczyzn. Analiza struktury bezrobocia według płci w latach 2015-2020 pozwala zauważyć niewielką dominację kobiet w grupie bezrobotnych, zarówno w mieście Słupsku (50,4%), jak i powiecie słupskim (54,0%). Wśród ogółu bezrobotnych, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku na koniec 2020 r., kobiety stanowiły 52,5%, co świadczy o tym, że mają one większe trudności ze znalezieniem pracy niż mężczyźni. W 2018 r. udział kobiet w ogólnej liczbie bezrobotnych przekroczył 57,1% ogółu. Wykazuje zatem niewielką tendencję zniżkową. Istotną barierą w przypadku kobiet jest łączenie pracy zawodowej z macierzyństwem oraz odbudowaniem własnej kariery zawodowej po okresie nieobecności w pracy w związku z urodzeniem dziecka. Zapewne do najbardziej istotnych przyczyn nierówności w statusie kobiet na rynku pracy należą instytucjonalne i kulturowe uwarunkowania postrzegania roli kobiety. Na mniejszy udział kobiet w pracy zawodowej i zmniejszone szanse jej pozyskania znaczący wpływ mają nieformalne preferencje zatrudniania mężczyzn. Bezrobocie w niemal wszystkich gminach powiatu słupskiego jest sfeminizowane (ryc. III.6, tab. III.7). Wyjątkiem jest gmina wiejska Ustka, gdzie przeważają bezrobotni

mężczyźni (55,1%). Z kolei w gminie miejskiej Ustka udział kobiet w strukturze bezrobotnych według płci jest najwyższy w regionie i wynosił 60,1%.



Rycina III.6. Bezrobotni według płci w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2020

Źródło: Rynek pracy, Bezrobocie rejestrowane, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 26.01.2021r.; Sprawozdania o rynku pracy MRPiPS-01 za lata 2015 i 2020, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku

Tabela III.7. Struktura bezrobotnych według płci w mieście Słupsku i powiecie słupskim w 2020 r.

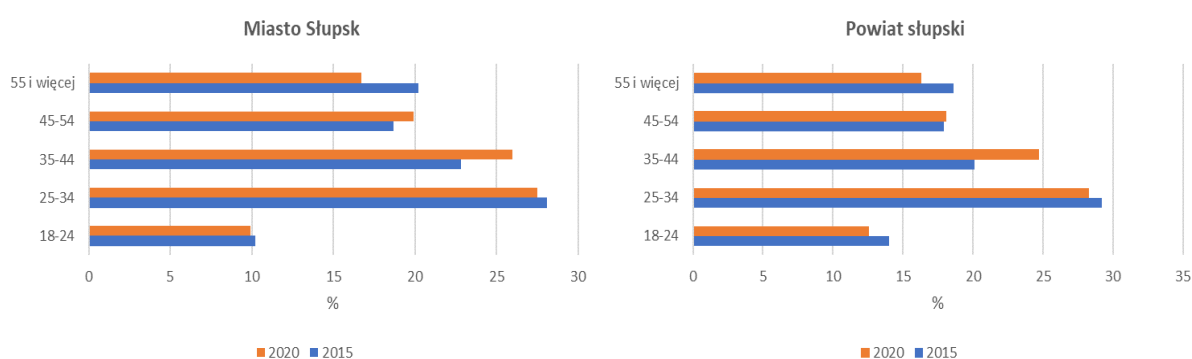
Wyszczególnienie	Liczba bezrobotnych ogółem	Kobiety		Mężczyźni	
		osoby	%	osoby	%
Miasto Słupsk	2245	1131	50,4	1114	49,6
Powiat słupski	3156	1706	54,0	1450	46,0
<i>Gminy miejskie</i>					
Ustka	203	122	60,1	81	39,9
<i>Gminy miejsko-wiejskie</i>					
Kępice	527	288	54,6	239	45,4
<i>Gminy wiejskie</i>					
Damnica	167	96	57,5	71	42,5
Dębica Kaszubska	523	293	56,0	230	44,0
Główczyce	268	142	53,0	126	47,0
Kobylnica	331	180	54,4	151	45,6
Potęgowo	249	144	57,8	105	42,2
Słupsk	493	255	51,7	238	48,3
Smółdzino	101	54	53,5	47	46,5
Ustka	294	132	44,9	162	55,1

Źródło: Rynek pracy, Bezrobocie rejestrowane, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 26.01.2021r.; Sprawozdania o rynku pracy MRPiPS-01 za lata 2015 i 2020, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku

Struktura bezrobotnych według wieku

Istotnym kryterium dla diagnozy lokalnego rynku pracy jest wiek osób bezrobotnych. W latach 2015-2020 najwięcej osób bezrobotnych należało do grupy wiekowej 25-34 lata (ryc. III.7). Trend ten widoczny jest zarówno w mieście Słupsku (618 osób), jak i powiecie słupskim (895 osób). W 2020 r. osoby będące w wieku od 25 do 34 lat stanowiły ogółem 27,5% wszystkich bezrobotnych analizowanego obszaru. Najwięcej osób w tej grupie wiekowej zanotowano w 2015 r., kiedy stanowili oni 28,8% wszystkich bezrobotnych. Zasadniczo w porównaniu z 2015 r. obserwuje się niewielkie zmiany w strukturze osób pozostających bez pracy, zwłaszcza w trzech prezentowanych grupach wiekowych. Drugą najliczniejszą grupą wiekową wśród bezrobotnych były osoby w wieku 35-44 lata. W 2020 r. odsetek tych osób wynosił 25,2% wśród ogółu bezrobotnych, w 2015 r. - 21,1%. Najmniejszy odsetek w liczbie osób bezrobotnych w mieście Słupsk i powiecie słupskim, stanowiły osoby w wieku ponad 60 lat - 6,4% wszystkich bezrobotnych mieszkających na obszarze objętym działaniem PUP w Słupsku. Warto zauważyć, iż w ostatnich latach wyraźnie maleje odsetek osób bezrobotnych w starszych grupach wiekowych - powyżej 55 lat zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku (z 19,2% w 2015 r. do 16,4% w 2020 r.), będących w dość trudnej sytuacji na rynku. Jedną z przyczyn niskiego udziału osób najstarszych wśród bezrobotnych jest spadek

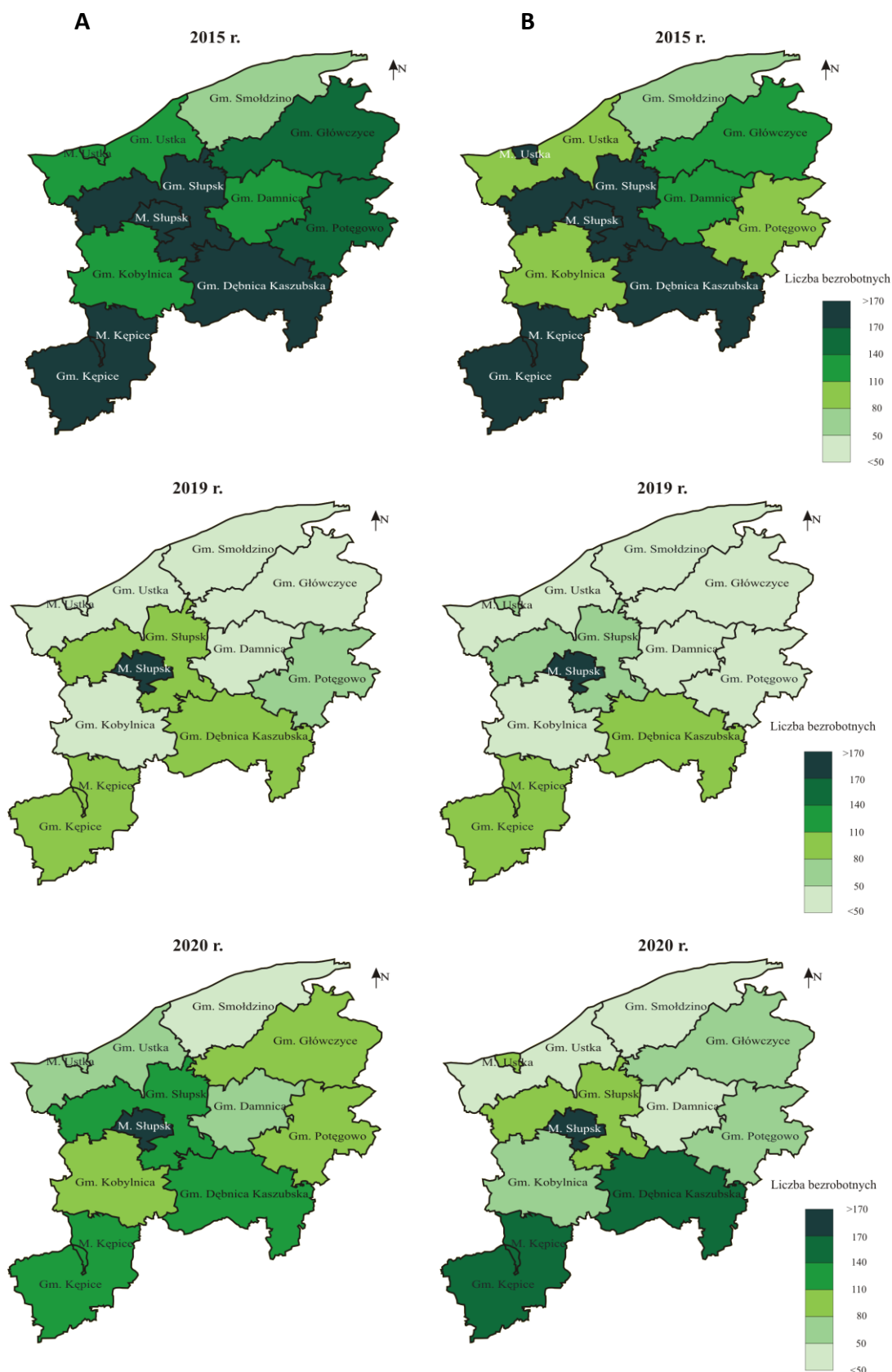
aktywności zawodowej tej grupy – przechodzą one na wcześniejszą emeryturę lub uzyskują uprawnienia do renty. Grupa ta wymaga zwiększonej uwagi i ukierunkowania działań aktywizacyjnych, głównie w procesie nabywania umiejętności w zakresie aktywnego poszukiwania pracy i wzmacniania motywacji, utrzymania aktywności zawodowej oraz podnoszenia kwalifikacji zawodowych w myśl koncepcji uczenia się przez całe życie. Na lokalnym rynku pracy najmniej liczną grupę wiekową reprezentują bezrobotni w młodych grupach wiekowych – 18-24 lata (11,5% w 2020 r.). Należy podkreślić, że tendencja dla tej grupy pozostających bez pracy jest spadkowa, gdyż w 2015 r. odsetek wyniósł 12,7%. Wśród osób młodych dużą grupę bezrobotnych stanowili absolwenci szkół. Czynnikiem decydującym o ich pozycji na rynku było często niedopasowanie struktury wykształcenia do aktualnych potrzeb rynku pracy. Młodzi ludzie rozpoczynają swoją karierę zawodową od rejestracji w urzędzie pracy. Często pierwszym doświadczeniem zawodowym jest dla nich podjęcie stażu finansowanego przez urząd pracy.



Rycina III.7. Odsetek bezrobotnych w mieście Słupsku i powiecie słupskim według grup wiekowych w 2015 i 2020 r.

Źródło: Rynek pracy, Bezrobocie rejestrowane, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 26.01.2021r.; Sprawozdania o rynku pracy MRPiPS-01 za lata 2015 i 2020, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku

Bezrobotni do 30 roku życia stanowią jedną z grup osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy i tym osobom dedykowane są formy wsparcia określone w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Udział w tej grupie bezrobotnych w dużym stopniu jest zróżnicowany na poziomie gminnym, podobnie jak w przypadku osób w wieku 50+ (ryc. III.8). Według stanu na koniec 2020 r. największa liczba bezrobotnych w obu grupach wiekowych dotyczyła gminy Kępice, Dębica Kaszubska i Słupsk. Podkreślić należy, iż różnica w zagrożeniu bezrobociem ludzi młodych w porównaniu ze starszymi osobami jest wyjątkowo duża. Wiek nie jest jednak jedyną przyczyną utrzymywania się tych tendencji, ale i inne cechy, jak ich małe doświadczenie zawodowe (bądź jego całkowity brak), znaczna mobilność ludzi młodych przejawiająca się m.in. w dużej skłonności do zmian miejsca pracy, a to naraża pracodawców na dodatkowe koszty czy też niski poziom dyscypliny pracy.



Rycina III.8. Udział osób bezrobotnych do 30 roku życia (A) i powyżej 50 roku życia (B) w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015, 2019 i 2020

Źródło: Rynek pracy, Bezrobocie rejestrowane, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 26.01.2021r.

Poniżej przedstawiono szczegółową statystykę dotyczącą liczby osób bezrobotnych z uwzględnieniem płci i wieku w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015 – 2020 według stanu na koniec roku (tab. III.8).

Tabela III.8. Bezrobotni według płci i wieku w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2020

Grupy wiekowe	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety	ogółem	w tym kobiety
18 – 24												
A	302	177	219	146	164	98	115	72	114	63	223	113
B	707	444	487	323	353	231	269	189	261	181	398	248
25 – 34												
A	829	492	597	404	443	305	384	271	365	247	618	373
B	1467	905	1102	767	805	560	674	495	621	450	895	562
35 – 44												
A	671	370	507	293	384	215	330	200	301	174	584	324
B	1011	557	875	490	581	342	533	330	498	298	779	450
45 – 54												
A	551	281	377	206	267	146	225	117	252	108	446	220
B	900	420	700	351	448	254	367	196	342	169	571	293
55 i więcej												
A	595	201	508	165	366	106	315	87	274	81	374	101
B	934	318	779	268	513	153	446	133	380	118	513	153
RAZEM												
A	2948	1521	2208	1214	1623	870	1369	747	1306	673	2245	1131
B	5019	2644	3943	2199	2700	1540	2289	1343	2102	1216	3156	1706

A – liczba bezrobotnych w mieście Słupsku; B – liczba bezrobotnych w powiecie słupskim

Źródło: Rynek pracy, Bezrobocie rejestrowane, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 26.01.2021r.; Sprawozdania o rynku pracy MRPiPS-01 za lata 2015 i 2020, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku

Struktura bezrobotnych według wykształcenia

Stopień nierówności w dostępie do wykształcenia jest jednym z podstawowych wskaźników otwartości kanałów awansu, gdyż poziom wykształcenia stanowi podstawowy wyznacznik pozycji społecznej, ale nade wszystko determinuje pozycję człowieka na rynku pracy. W latach 90-tych XX wieku zmienił się w znacznym stopniu system edukacyjny w Polsce. Podczas okresu transformacji m.in. zlikwidowano monopol państwa na zakładanie i prowadzenie szkół, oddano zarząd większości szkół w ręce samorządów, jak również wydłużono okres obowiązkowej edukacji. Efektem tych i pozostałych przeobrażeń była większa dostępność średniego i wyższego szczebla kształcenia. Spowodowało to jednak deprecjację wartości dyplomu wyższych studiów. Z drugiej strony zwiększyła się liczba uczniów ze zdaną maturą. Drugim obliczem oświaty są coraz ostrzej marginalizowane osoby, które w ogóle nie podjęły kształcenia ponadgimnazjalnego, jak również te, które odpadły ze szkół maturalnych. Niestety bardzo niski poziom kompetencji intelektualnych utrudnia takim osobom późniejszą adaptację do wymogów pracodawców i podwyższanie poziomu kształcenia¹⁴.

Jedną z przyczyn bezrobocia znacznej części osób na rynku pracy są niskie kwalifikacje zawodowe, które wynikają właśnie z niedostatecznego wykształcenia. W świetle badań nad lokalnym rynkiem pracy¹⁵ niepokojącym faktem staje się szybszy przyrost wśród bezrobotnych osób lepiej wykształconych. Ocenia się, że właśnie wykształcenie, a nie zgromadzone materialne zasoby

¹⁴ Domański H., 2009, Mechanizmy stratyfikacji i hierarchie społeczne. [w:] Marody M. (red.), Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa, s. 67-92.

¹⁵ Szmielińska-Pietraszek P., Szymańska W., 2009, Strukturalne dysproporcje na rynkach pracy. [w:] Rydz E., (red.), Analiza sytuacji długotrwale bezrobotnych na terenie powiatu słupskiego i miasta Słupska, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku, Zakład Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Turystyki, Instytut Geografii, Akademia Pomorska w Słupsku, Słupsk, s. 79-108.

produkcyjne są w obecnych czasach najważniejszym czynnikiem rozwoju¹⁶. Relatywnie wysoki stopień wykształcenia łączy się bowiem z akceptacją rzeczy nowych i otwartością umysłu. Lepsze wykształcenie stanowi również podstawę do rozumienia otaczającej rzeczywistości oraz sprzyja powstawaniu nowych pomysłów i pomaga w osiągnięciu sukcesu życiowego. Wykształcenie to jeden z najważniejszych czynników rozwoju gospodarczego i cywilizacyjnego każdego kraju.

Bezrobocie często wynikać może z niedopasowania ilości i rodzaju wolnych stanowisk na rynku pracy do kierunków kształcenia. Generalnie jednak uważa się, że osoby o bardzo wysokich kwalifikacjach mają mniejszy udział wśród osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Bezrobotni ci nie mają zazwyczaj trudności ze znalezieniem pracy. Swego czasu regułą stało się, że im wyższe kwalifikacje zawodowe i wykształcenie, tym większe szanse na zatrudnienie. I odwrotnie – w znacznie trudniejszej sytuacji są osoby o niskich kwalifikacjach zawodowych lub bez kwalifikacji.

Z analizy struktury wykształcenia osób zarejestrowanych w PUP w Słupsku w latach 2015-2020 wynika, że w poszczególnych latach najmniejsze odsetki bezrobotnych obejmowały osoby z wykształceniem średnim, ogólnokształcącym oraz wykształceniem wyższym (tab. III.9).

Tabela III.9. Struktura bezrobotnych według wykształcenia w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2020

Wykształcenie	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	ogółem	(w %)	ogółem	(w %)	ogółem	(w %)	ogółem	(w %)	ogółem	(w %)	ogółem	(w %)
wyższe	850	10,7	713	11,6	569	13,2	472	12,9	447	13,1	670	12,4
policealne, średnie zawodowe	1389	17,4	1165	18,9	848	19,6	698	19,1	655	19,2	1027	19,0
średnie ogólnokształcące	827	10,4	653	10,6	497	11,5	399	10,9	389	11,4	692	12,8
zasadnicze zawodowe	2046	25,7	1482	24,1	1026	23,7	882	24,1	815	23,9	1266	23,4
gimnazjalne, podstawowe i niepełne podstawowe	2855	35,8	2138	34,8	1383	32,0	1207	33,0	1102	32,3	1746	32,3
Razem	7967	100	6151	100	4323	100	3658	100	3408	100	5401	100

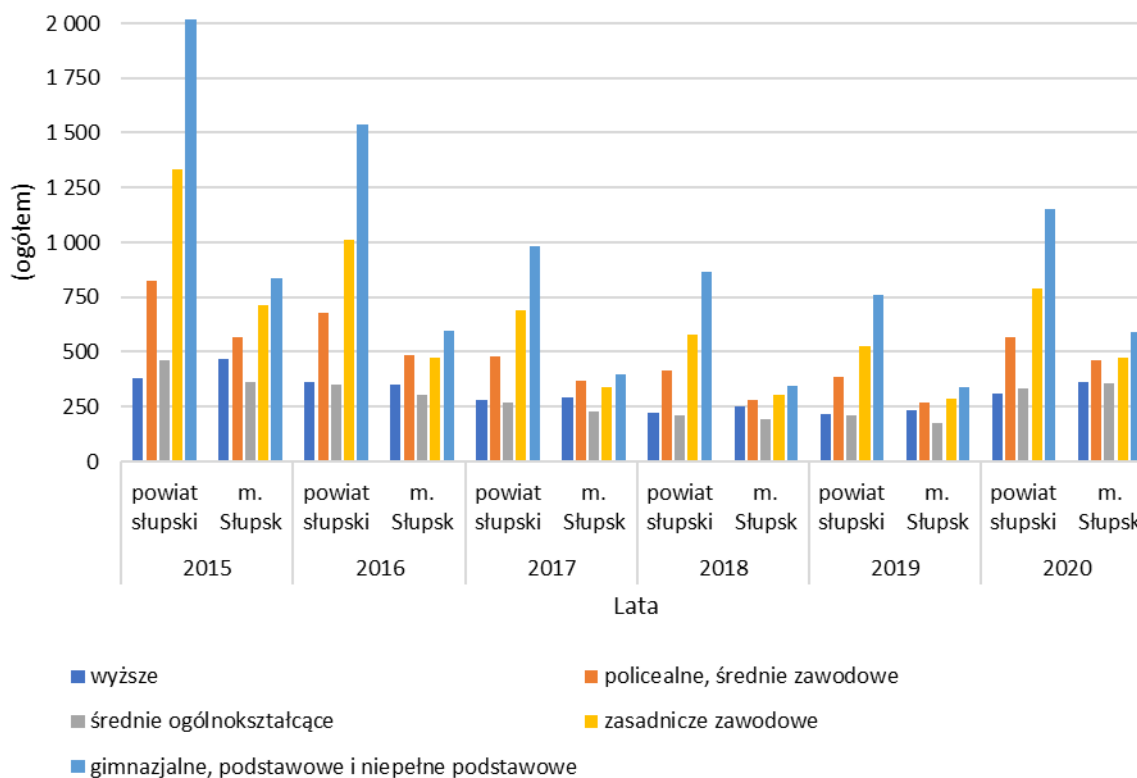
Źródło: Sprawozdania o rynku pracy MRPiPS – 01 za lata 2015-2020, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku.

W pierwszym przypadku wartości odsetka wahały się od 10,4% w 2015 r. do 12,8% w 2020 r. W drugim zaś przypadku udział procentowy bezrobotnych wahał się między 10,7% w 2015 r. do 13,2% w 2017 r. Niestety, wśród osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku, od tych kilku lat notuje się zwiększenie liczby osób bezrobotnych w tych kategoriach wykształcenia.

W powiecie słupskim i mieście Słupsku od wielu lat największą grupę zarejestrowanych bezrobotnych stanowią jednak kategorie osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym. W tej kategorii wartości procentowe wahały się pomiędzy 32,0% w 2017 r. do 35,8% w 2015 r.

Przeprowadzona analiza struktury wykształcenia osób bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Słupsku w podziale na powiat słupski i miasto Słupsk w omawianym okresie wskazuje na kilka wspólnych elementów (ryc. III.9).

¹⁶ Rydz E. 2007, Przemiany struktur społeczno-gospodarczych w okresie transformacji systemowych na Pomorzu Środkowym, Akademia Pomorska w Słupsku, Słupsk.

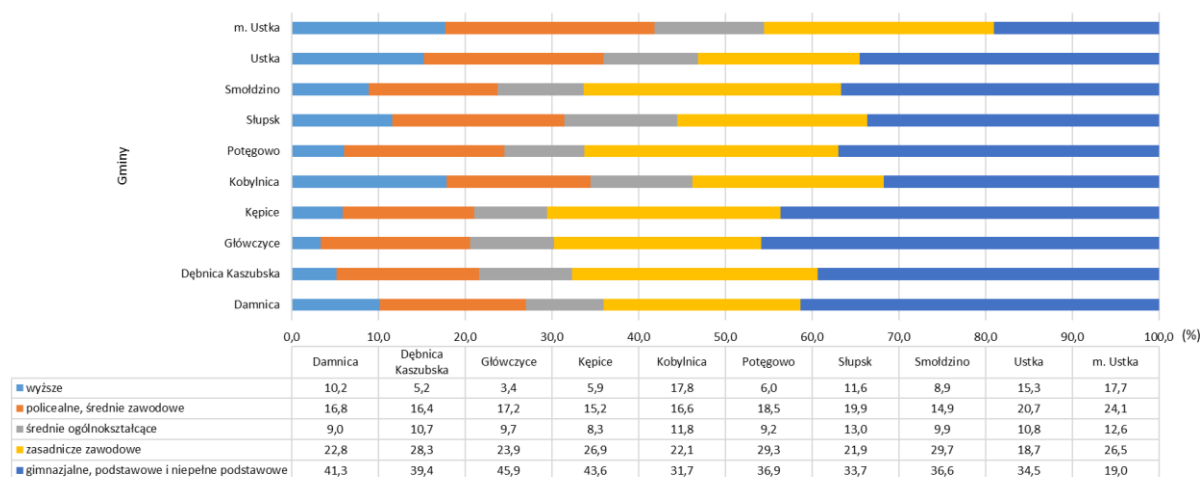


Rycina III.9. Struktura wykształcenia bezrobotnych w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2020
 Źródło: Sprawozdania o rynku pracy MRPiPS – 01 za lata 2015-2020, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku.

Dokonując analizy wykształcenia osób zarejestrowanych w PUP w Słupsku w 2020 r. zauważyć można, iż największą grupę bezrobotnych stanowiły, zarówno w przypadku miasta Słupsk oraz powiatu słupskiego, osoby z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym, następnie osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, a następnie policealnym i średnim zawodowym.

Różnice pomiędzy tymi dwoma jednostkami terytorialnymi występują natomiast przy analizie kolejnych kategorii wykształcenia. Kolejną bowiem grupą bezrobotnych zamieszkującą powiat słupski były osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (336 osób, tj. 10,6%), a najmniejszy odsetek stanowiły osoby z wykształceniem wyższym (307 osób, tj. 9,7%). W mieście Słupsku najmniej liczną grupę stanowiły zaś osoby z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (356 os., tj. 15,9%), zaś osoby z wykształceniem wyższym od lat stanowią większy odsetek. W ostatnim objętym analizą rokiem udział procentowy tej grupy bezrobotnych wyniósł 16,2% (363 osób).

Struktura wykształcenia bezrobotnych była także zróżnicowana w gminach powiatu słupskiego (ryc. III.10). Podobnie, jak w przypadku osób bezrobotnych zamieszkujących miasto Słupsk, również w gminach powiatu słupskiego w 2020 r. uwidocznił się wzrost odsetka osób z wykształceniem wyższym.



Rycina III.10. Wykształcenie osób bezrobotnych z obszaru powiatu słupskiego zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku w 2020 r.

Źródło: Sprawozdania o rynku pracy MRPIPS – 01 za lata 2015-2020, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku

W omawianym roku odsetek osób z wykształceniem wyższym przewyższył odsetek osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym w następujących gminach: Kobylnica (17,8%), miasto Ustka (17,7%), Ustka (15,3%) i Damnica (10,2%). Tak jak wspomniano wyżej jest to niekorzystna tendencja związana z niedopasowaniem wykształcenia do ofert na rynku pracy, jak również z dewaluacją dyplomów wyższych uczelni, których uzyskanie (już od dłuższego czasu) nie jest gwarantem znalezienia zatrudnienia. Biorąc pod uwagę przestrzenne zróżnicowanie udziału bezrobotnych osób lepiej wykształconych na lokalnym rynku pracy zauważa się ogólnie wyższy poziom wykształcenia ludności mieszkającej na obszarach miast oraz gmin podmiejskich. Gminy wiejskie oddalone od miast bowiem, często napotykają bariery w osiągnięciu wymaganego poziomu wykształcenia i nie nadążają za postępem społecznym¹⁷

Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy

Jednym z podstawowych czynników wpływających na sytuację bezrobotnych na rynku pracy, poza płcią i wiekiem, jest czas pozostawania bez pracy. Czas pozostawania bez pracy w istotny sposób wpływa również nie tylko na położenie osoby bezrobotnej, ale również na ogólną aktywizację lokalnego rynku pracy.

Tradycyjnie, równoległe do wyróżnianych w literaturze przedmiotu trzech głównych typów bezrobocia, tj. frykcyjnego, strukturalnego oraz cyklicznego¹⁸, występuje bezrobocie długoterminowe. Bezrobocie to zasługuje na szczególną uwagę, gdyż stwarza znacznie większe problemy społeczne niż pozostałe jego typy. Według Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁹ osoba długotrwale bezrobotna oznacza „bezrobotnego pozostającego w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych”. W ekonomicznej

¹⁷ Szmielińska-Pietraszek P., Szymańska W., 2009, Strukturalne dysproporcje na rynkach pracy. [w:] Rydz E., (red.), Analiza sytuacji długotrwale bezrobotnych na terenie powiatu słupskiego i miasta Słupska, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku, Zakład Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Turystyki, Instytut Geografii, Akademia Pomorska w Słupsku, Słupsk, s. 79-108.

¹⁸ Hawkins K., 1987, *Unemployment*, Penguin Books, New York.

¹⁹ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2004, Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

literaturze przedmiotu z tego zakresu zauważa się, że jego podstawowymi przyczynami są głównie strukturalne niedopasowania gospodarki do wymogów rynku. Zazwyczaj jest ono rejestrowane na rynkach lokalnych, które upadają, nie doczekawszy się restrukturyzacji. Podczas recesji gospodarczej stopa bezrobocia długoterminowego rośnie w teorii szybciej niż ogólna stopa bezrobocia, co w efekcie wskazuje na jego nieco inne – dodatkowe przyczyny. Reasumując, im większa stopa bezrobocia, tym większy w nim udział kategorii długoterminowych. Wielkim zagrożeniem dla takich bezrobotnych jest niemożność znalezienia pracy, które z czasem prowadzić może do ich marginalizacji w społeczeństwie.²⁰ Długotrwałe bezrobocie powoduje poza wyżej wymienionymi skutkami pogorszenie się sytuacji materialnej, a także pozycji społecznej bezrobotnych oraz powoduje dewaluację kwalifikacji zawodowych, osłabia chęć do pracy i zdolność podejmowania wysiłku w celu pozyskania nowego źródła utrzymania.²¹

Z przeprowadzonej analizy struktury bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku wynika, iż największy odsetek bezrobotnych w latach 2015-2020 stanowiły osoby zarejestrowane od 12 miesięcy i powyżej²², czyli osoby długotrwałe bezrobotne (tab. III.10). W wymienionych latach, powyżej 12 miesięcy i więcej, zarejestrowanych było od 26,4% (901 osób) w 2019 r. do 33,9% (2083 osób) w 2016 r. Zauważa się zatem bardzo niepokojące zjawisko wśród populacji bezrobotnych na badanym obszarze. Tendencją staje się bowiem pozostawanie bezrobotnym dłużej niż 12 miesięcy, co staje się nagłym problemem zarówno dla samego bezrobotnego, jak i dla rynku pracy i społeczeństwa.

Tabela III.10. Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2020

Czas pozostawania bez pracy (w miesiącach)	Bezrobotni w poszczególnych latach											
	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
	ogółem	w %	ogółem	w %	ogółem	w %	ogółem	w %	ogółem	w %	ogółem	w %
do 1 miesiąca	933	11,7	704	11,4	566	13,1	524	14,3	423	12,4	387	7,2
1-3 miesięcy	1770	22,2	1344	21,9	1146	26,5	961	26,3	883	25,9	944	17,5
3-6 miesięcy	1307	16,4	925	15,0	707	16,4	594	16,2	637	18,7	995	18,4
6-12 miesięcy	1345	16,9	1095	17,8	666	15,4	564	15,4	564	16,5	1461	27,1
12-24 miesięcy	1267	15,9	1043	17,0	588	13,6	509	13,9	434	12,7	982	18,2
powyżej 24 miesięcy	1345	16,9	1040	16,9	650	15,0	506	13,8	467	13,7	632	11,7
Razem	7967	100,0	6151	100,0	4323	100,0	3658	100,0	3408	100,0	5401	100,0

Źródło: Sprawozdania o rynku pracy MRPiPS – 01 za lata 2015-2020, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku.

Bezrobocie trwające ponad 12 miesięcy jest niekorzystne ze społecznego i ekonomicznego punktu widzenia. Od początku okresu transformacji w Polsce bardzo ważną stała się analiza pozwalająca określić te cechy bezrobotnych, które umożliwiłyby szybszy powrót do zatrudnienia.²³

Natomiast badania prowadzone w układzie powiat słupski – miasto Słupsk, wskazują na pewne dysproporcje w rozkładzie poszczególnych kategorii bezrobotnych według czasu

²⁰ Kozek W., 2009, Bezrobocie jako zjawisko społeczne. [w:] Marody M., (red.), Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa, s. 138-160.

²¹ Jażewicz I., Zienkiewicz A., 2020, Zmiany strukturalne na rynku pracy powiatu słupskiego i ich skutki. [w:] Matuska E., (red.), Zmiany rynku pracy a zarządzanie. Perspektywa pracodawcy i pracownika, Akademia Pomorska w Słupsku, Słupsk, s. 113-136.

²² Suma kategorii bezrobotnych 12-24 miesiące oraz powyżej 24 miesięcy pozostawania bez pracy.

²³ Zienkiewicz A., 2010, Dostępność świadczeń społecznych w wybranych gminach powiatu słupskiego. [w:] Szmielińska-Pietraszek P., Szymańska W., (red.), Przemiany ilościowe i jakościowe w przestrzeni geograficznej, Akademia Pomorska w Słupsku, Słupsk, s. 79-88.

pozostawania bez pracy (ryc. III.11). Zaprezentowane na wykresach dane wskazują, iż we wszystkich wymienionych latach oraz wyróżnionych kategoriach bezrobotni z powiatu słupeckiego stanowili większość. Sytuacja na rynku pracy jest zatem bardziej niekorzystna dla bezrobotnych z powiatu ziemskiego, gdyż wskazuje, że osoby te zazwyczaj dłużej pozostają bez pracy – więcej z nich jest długotrwale bezrobotna, jak również mogą mieć one gorszy dostęp do ofert pracy.



Rycina III.11. Bezrobotni z miasta Słupska i powiatu słupeckiego według czasu pozostawania bez pracy zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku w latach 2015-2020
Źródło: Sprawozdania o rynku pracy MRPiPS – 01 za lata 2015-2020, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku.

W kategorii bezrobotnych pozostających bez zatrudnienia 12 i więcej miesięcy występują również największe dysproporcje między miastem Słupsk a powiatem słupeckim. Różnice odsetka między ww. jednostkami terytorialnymi wahały się w tym przypadku w poszczególnych latach od 8,3% w 2017 r. do 12,3% w 2016 r. Pozytywnym zjawiskiem w tym przypadku jest fakt, iż od 2015 r. następuje stopniowy spadek osób długotrwale bezrobotnych – zarówno w mieście Słupsku, jak i w powiecie słupeckim. Na początku omawianego okresu liczba długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w PUP w Słupsku wynosiła ok. 2,6 tys. osób (32,8%), natomiast w ostatnim, 2020 r., wyniosła 1,6 tys. bezrobotnych (29,9%).

Czas pozostawania bez pracy był również zróżnicowany w gminach powiatu słupeckiego (tab. III.11). Z prezentowanych danych wynika, że gminami, w których największe zagrożenie pozostawaniem bez pracy długoterminowo (12 miesięcy i więcej) występowało w 2020 r. w gminach: Potęgowo (108 os., tj. 43,4 % ogółu bezrobotnych w gminie), Kępice (219 os., tj. 41,6%) i Dębница Kaszubska (211 os., tj. 40,3 os.).

W najlepszej sytuacji pod tym względem były gminy: Słupsk (135 os., tj. 27,4%), Damnica (46 os., tj. 27,5%) i Głównicyce (74 os., tj. 27,6%). Wydaje się więc, że w powiecie słupeckim istnieje tendencja do występowania bezrobocia długookresowego w gminach położonych dalej od miasta

Słupska (lub gminach wykazującymi się utrudnioną komunikacją), które pełni funkcję ośrodka innowacji w regionie.²⁴

Tabela III.11. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy w powiecie słupskim w 2020 r.

Gmina	do 1 miesiąca		1-3 miesiący		3-6 miesiący		6-12 miesiący		12-24 miesiący		pow. 24 miesiący		Razem
	ogółem	(%)	ogółem	(%)	ogółem	(%)	ogółem	(%)	ogółem	(%)	ogółem	(%)	ogółem
<i>gminy miejskie:</i>													
Ustka	31	10,5	61	20,7	49	16,7	69	23,5	59	20,1	25	8,5	294
<i>gminy miejsko-wiejskie:</i>													
Kępice	31	5,9	70	13,3	89	16,9	118	22,4	104	19,7	115	21,8	527
<i>gminy wiejskie:</i>													
Damnica	8	4,8	29	17,4	36	21,6	48	28,7	33	19,8	13	7,8	167
Dębica Kaszubska	22	4,2	71	13,6	93	17,8	126	24,1	115	22,0	96	18,4	523
Główczyce	14	5,2	40	14,9	46	17,2	94	35,1	41	15,3	33	12,3	268
Kobylnica	18	5,4	50	15,1	64	19,3	99	29,9	73	22,1	27	8,2	331
Potęgowo	17	6,8	32	12,9	29	11,6	63	25,3	61	24,5	47	18,9	249
Słupsk	47	9,5	89	18,1	89	18,1	133	27,0	84	17,0	51	10,3	493
Smółdzino	7	6,9	22	21,8	15	14,9	21	20,8	23	22,8	13	12,9	101
Ustka	18	8,9	47	23,2	38	18,7	43	21,2	45	22,2	12	5,9	203
Razem powiat słupski													3156
Miasto Słupsk	174	7,7	433	19,3	447	19,9	647	28,8	344	15,3	200	8,9	2245

Źródło: Sprawozdania o rynku pracy MRPIPS – 01 za lata 2015-2020, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku

Osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy

W myśl Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 30 kwietnia 2004 r.²⁵ do grupy osób bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy zalicza się: bezrobotnych do 30 oraz powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotnych, bezrobotnych korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej, bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia, bezrobotne osoby niepełnosprawne oraz poszukujący pracę i niepozostający w zatrudnieniu lub niewykonyującym innej pracy zarobkowej opiekunowie osoby niepełnosprawnej²⁶.

Według danych PUP w Słupsku od 2015 r. maleje odsetek osób bezrobotnych będących w trudnej sytuacji na rynku pracy (tab. III.12., ryc. III.12). Na początku prezentowanego okresu odsetek ten wynosił 85,1%, natomiast w ostatnim roku wyniósł 75,9%. Jest to sytuacja korzystna, chociaż nadmienić należy, że jednak od 2018 r. liczba bezrobotnych ogółem w mieście Słupsku i powiecie słupskim powoli wzrasta.

Z przeprowadzonej analizy pozostałych osób bezrobotnych wymienionych w tabeli III.12 wynika, iż od lat notuje się spadki w liczbie tych bezrobotnych, z wyjątkiem tylko w ostatnim, 2020 r., kiedy zanotowano większą liczebność osób w każdej z kategorii.

Biorąc jednak pod uwagę udziały procentowe poszczególnych kategorii bezrobotnych, większy udział w porównaniu z 2019 r. zanotowano jedynie w przypadku bezrobotnych do 25 roku życia (o 0,5%) oraz wśród osób długotrwale bezrobotnych (o 3,0%).

²⁴ Szmielińska-Pietraszek P., Szymańska W., 2009, Strukturalne dysproporcje na rynkach pracy. [w:] Rydz E., (red.), Analiza sytuacji długotrwale bezrobotnych na terenie powiatu słupskiego i miasta Słupska, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku, Zakład Geografii Społeczno-Ekonomicznej i Turystyki, Instytut Geografii, Akademia Pomorska w Słupsku, Słupsk, s. 79-108.

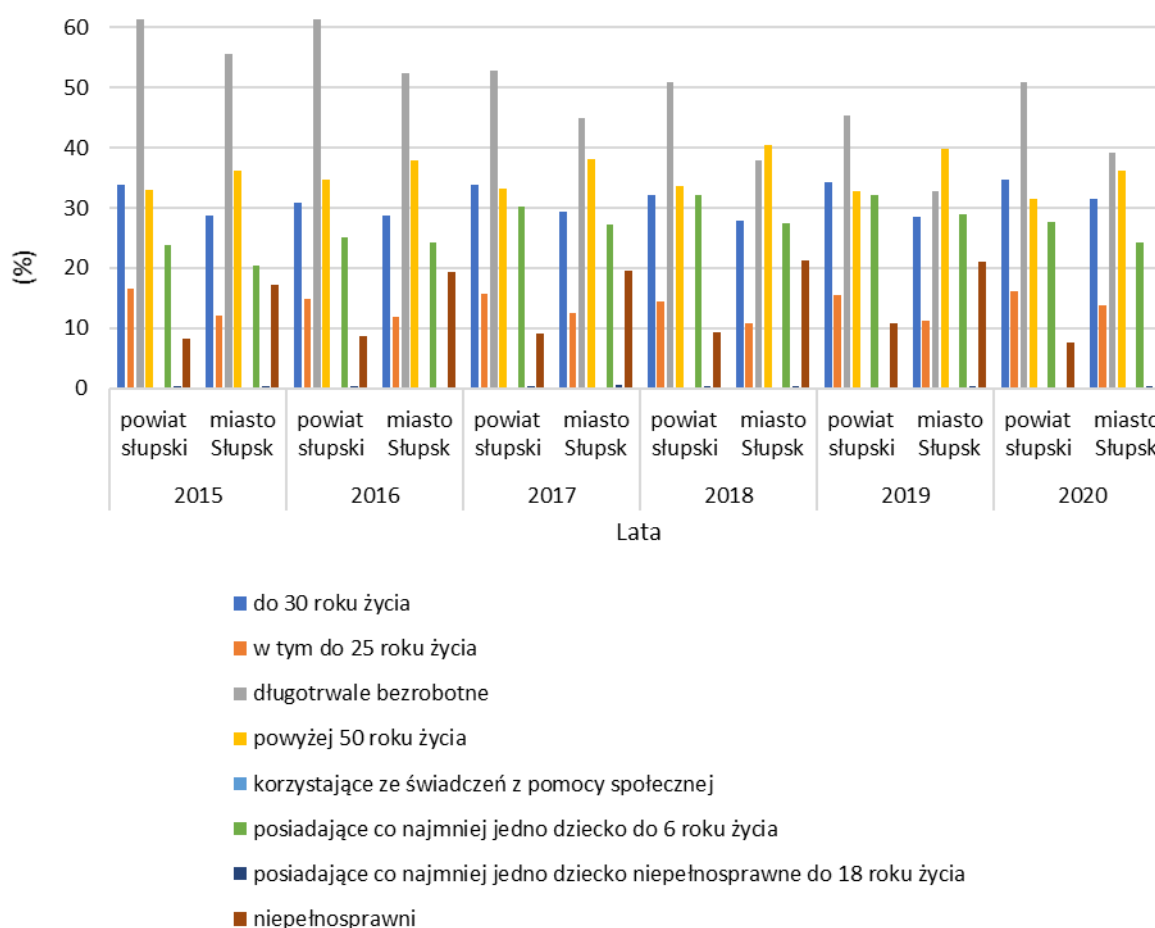
²⁵ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U., 2004, Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

²⁶ „z wyłączeniem opiekunów osoby niepełnosprawnej pobierających świadczenie pielęgnacyjne lub specjalny zasiłek opiekuńczy na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, lub zasiłek dla opiekuna na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów”. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2004, Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

Tabela III.12 Osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy w mieście-Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2020

Bezrobotni	w latach					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
do 30 roku życia (ogółem)	2167	1543	1146	898	867	1372
w tym do 25 roku życia (ogółem)	1009	706	517	384	375	621
długotrwale bezrobotne (ogółem)	4012	2982	1770	1357	1095	1895
powyżej 50 roku życia (ogółem)	2316	1845	1243	1059	955	1368
korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej (ogółem)	0	0	0	0	0	0
posiadające co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia (ogółem)	1525	1274	1032	894	833	1075
posiadające co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia (ogółem)	18	15	13	10	5	8
niepełnosprawni (ogółem)	779	641	461	400	394	439
Razem - osoby będące w trudnej sytuacji (ogółem)	6783	5133	3553	2934	2694	4102
Udział osób będących w trudnej sytuacji w liczbie bezrobotnych ogółem (w %)	85,1	83,4	82,2	80,2	79,0	75,9
Liczba bezrobotnych ogółem	7 967	6 151	4 323	3 658	3 408	5 401

Źródło: Sprawozdania o rynku pracy MRPiPS – 01 za lata 2015-2020, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku



Rycina III.12. Osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy z miasta Słupska i powiatu słupskiego w latach 2015-2020

Źródło: Sprawozdania o rynku pracy MRPiPS – 01 za lata 2015-2020, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku

Liczba ofert pracy i podjęć pracy w latach 2015-2020

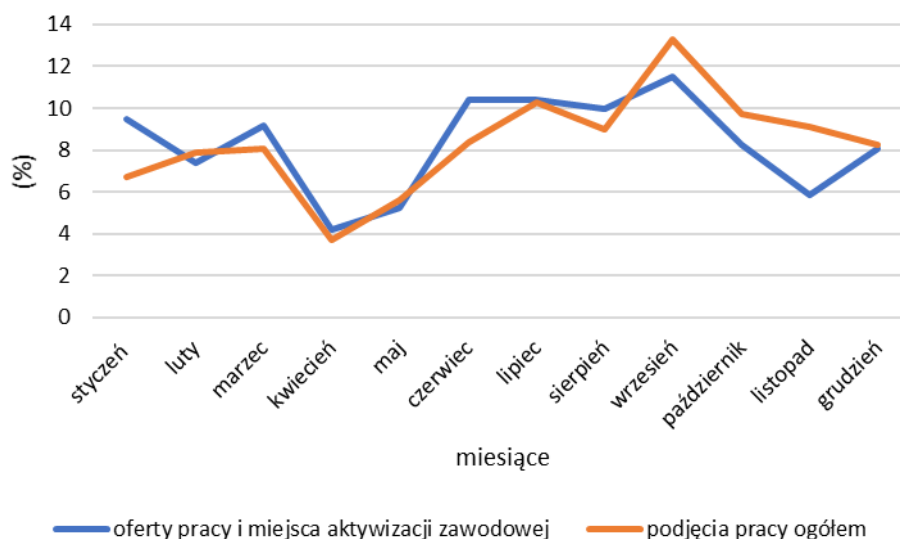
Prowadzone analizy dotyczące liczby zgłaszanych do Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku ofert pracy oraz miejsc aktywizacji zawodowej wykazały, że w porównaniu z 2015 rokiem liczba ofert w 2020 r. zmalała o 25,7% – z blisko 11,0 tys. do 8,2 tys. ofert (tab. III.13). W prezentowanym okresie zmniejszyła się również ogólna liczba podjęć pracy – z 7,6 tys. do zaledwie 3,2 tys. Dość niskie wskaźniki tłumaczyć można w dużej mierze rozwijającą się w 2020 r. pandemią choroby koronawirusowej COVID-19. W tym czasie na terenie całego kraju zaobserwowano zmniejszającą się aktywność pracodawców w zakresie oferowania nowych miejsc pracy, a nawet część miejsc pracy zredukowano.

Tabela III.13. Oferty pracy, miejsca aktywizacji zawodowej oraz liczba podjęć pracy w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2020

Jednostka administracyjna	Wyszczególnienie	Ogółem w latach	
		2015	2020
Miasto Słupsk	Oferty pracy i miejsca aktywizacji zawodowej	6159	4208
	Podjęcia pracy	3197	1414
Powiat słupski	Oferty pracy i miejsca aktywizacji zawodowej	4866	3987
	Podjęcia pracy	4370	1789
Razem	Oferty pracy i miejsca aktywizacji zawodowej	11025	8195
	Podjęcia pracy	7567	3203

Źródło: Sprawozdania o rynku pracy MRPiPS – 01 za lata 2015-2020, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku

Poddając natomiast analizie sezonowość zarówno składania ofert pracy, jak również podejmowania pracy w 2020 r. przez osoby zarejestrowane w PUP w Słupsku, stwierdza się, iż największe zainteresowanie w tym zakresie – zarówno pracodawców, jak i pracobiorców przypadło na miesiące od czerwca do września (ryc. III.13). W drugiej połowie marca i w kwietniu wyraźnie zaznaczył się natomiast okres spowolnienia aktywności na rynku pracy w mieście Słupsku i powiecie słupskim. Okres ten prawdopodobnie miał związek z obostrzeniami Rządu w ramach wprowadzenia lockdownu spowodowanego epidemią COVID-19.



Rycina III.13. Oferty pracy, miejsca aktywizacji zawodowej oraz liczba podjęć pracy w mieście Słupsku i powiecie słupskim w 2020 r.

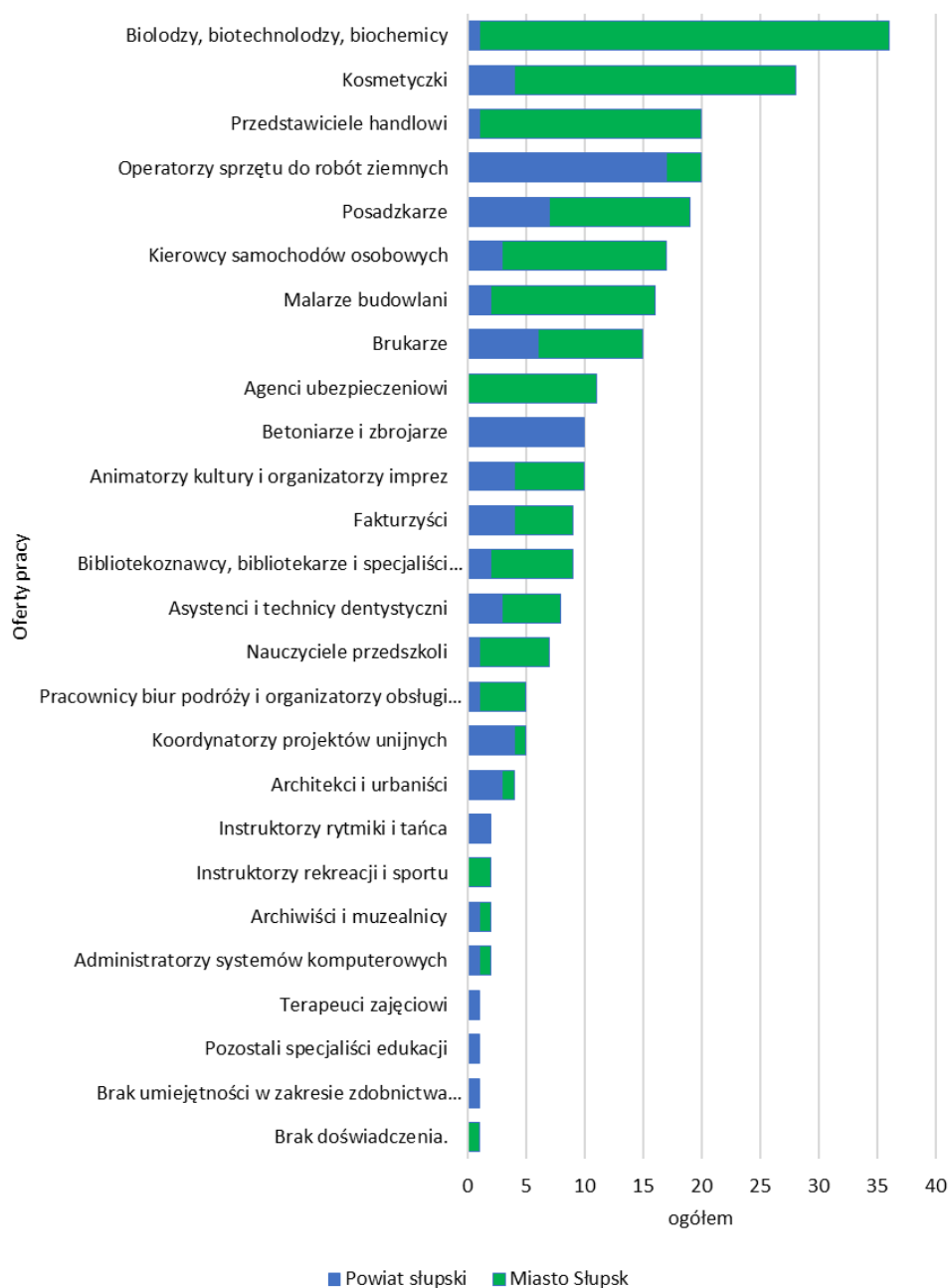
Źródło: Sprawozdanie o rynku pracy MRPiPS – 01 za rok 2020, Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku

Według danych Centralnej Bazy Ofert Pracy najwięcej ofert pracy w mieście Słupsku i powiecie słupskim w II półroczu 2019 r. oraz I półroczu 2020 r. dotyczyło zawodów z kategorii

„biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy” – łącznie złożono 36 ofert, (tj. 13,8%; ryc. III.14). Na drugim miejscu uplasowały się oferty dla kosmetyczek – łącznie 28 ofert, (tj. 10,7%). Kolejne miejsca wśród największej liczby ofert zajęły zawody:

- - przedstawiciele handlowi,
- - operatorzy sprzętu do robót ziemnych,
- - posadzkarze,
- - kierowcy samochodów osobowych i malarze budowlani (łącznie blisko 1/3 wszystkich ofert).

Najmniejsza liczba ofert dotyczyła osób bez doświadczenia i umiejętności zawodowych, pozostałych specjalistów edukacji oraz terapeutów zajęciowych (po 1 ofercie, tj. 0,4%).



Rycina III.14. Największa liczba zgłoszonych ofert pracy do Centralnej Bazy Ofert Pracy (CBOP) w II półroczu 2019 r. i I półroczu 2020 r.

Źródło: Centralna Baza Ofert Pracy, <https://oferty.praca.gov.pl/portal/index>, 29.01.2021r.

III.6. Wnioski

1. **Liczba podmiotów gospodarczych** wpisanych do rejestru REGON zarówno w liczbach bezwzględnych, jak i w przeliczeniu na 1 tys. mieszkańców wykazuje stagnację w mieście Słupsku i wzrost w powiecie słupskim. Świadczy to o zwiększającej się aktywności gospodarczej mieszkańców powiatu słupskiego, szczególnie obszarów wiejskich w strefie podmiejskiej
2. **Struktura podmiotów według głównych grup działalności PKD** nie uległa znaczącej zmianie. Występuje nieznaczny spadek w rolnictwie, wzrost działalności w przemyśle i budownictwie oraz spadek w usługach.
3. **Największą liczbą podmiotów gospodarczych** charakteryzowała się w badanym okresie zarówno w mieście Słupsku, jak i powiecie słupskim sekcja G - handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle, chociaż została ona dotknięta wyraźną tendencją spadkową.
4. **Zwiększony rozwój działalności w miastach** wykazywały głównie branże związane z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, opieką zdrowotną i pomocą społeczną oraz budownictwem.
5. **Na obszarach wiejskich najwyższą dynamiką rozwoju** działalności charakteryzowały się działalności dotyczące górnictwa i wydobywania, budownictwa oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej.
6. W mieście Słupsku, tak, jak i w powiecie słupskim, dominują podmioty o liczbie pracujących do 9 osób, które stanowią około 96% podmiotów ogółem i zmiany w latach 2015-2019 są niewielkie.
7. **Struktura własnościowa podmiotów gospodarczych** wykazuje dominację sektora prywatnego. Jednak w mieście Słupsku nastąpiło w latach 2015-2019 zmniejszenie ich ilości (o 2,7%), o tyle w powiecie słupskim nastąpił wzrost o 10,1%.
8. **Sektor prywatny zdominowany był przez osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą**. Niepokojąca wydaje się tendencja spadkowa liczby spółek z udziałem kapitału zagranicznego.
9. **Natężenie przedsiębiorczości** najkorzystniej występuje w gminach położonych w drugim pierścieniu suburbanizacyjnym miasta Słupska.
10. W sytuacji **COVID-19** nie uległa znaczącej zmianie liczba podmiotów prowadzących działalność. Podobna ilość została wpisana i wypisana z rejestru REGON. Najbardziej zagrożone były branże związane z działalnością handlową, naprawą pojazdów, przetwórstwem przemysłowym, zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi. Nie odbiega to znacząco od sytuacji w województwie pomorskim.
11. Wiodącą dziedziną gospodarki powiatu słupskiego jest **turystyka**. Nagromadzenie walorów turystycznych sprzyjało rozwojowi branży turystycznej, co w latach 2015-2019 zaowocowało wzrostem parametrów ruchu turystycznego. Niestety od czasu pandemii COVID-19 jest to branża z wysokim zagrożeniem utraty miejsc pracy.
12. W strukturze użytkowania gruntów powiatu słupskiego dominują użytków rolne i lasy, co wskazuje na znaczącą rolę rolnictwa i leśnictwa. Mankamentem pozostaje jednak stosunkowo mała liczba gospodarstw wielkoobszarowych.

13. W **sektorze rolniczym** pracuje 1/5 ogółu pracujących w powiecie słupeckim, co ma niebagatelny wpływ na lokalny rynek pracy.
14. Pozytywny trend spadkowy, zarówno liczby osób bezrobotnych, jak i stopy bezrobocia (2015-2019), **został ograniczony w 2020 r.** na skutek pandemii COVID-19.
15. Utrzymujący się stan pandemii COVID-19 ujawnił pewne komplikacje na rynku pracy, co przełożyło się na redukcję zatrudnienia, rezygnację z tworzenia nowych miejsc pracy czy zawieszenie działalności gospodarczej. Skala i długofalowe następstwa zachodzących zmian są trudne do przewidzenia, kurczący się rynek pracy **może spowodować wzrost liczby osób potrzebujących wsparcia**.
16. **Stagnacyjny trend przewagi liczebnej kobiet** na rynku pracy w powiecie słupeckim będzie wymagał promowania elastycznych zasad czasu pracy, a także upowszechniania możliwości pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy dla kobiet związanych opieką nad dziećmi i osobami zależnymi.
17. Najwięcej osób bezrobotnych pozostawało w grupie wiekowej 25-34 lata. Rozdziwkiem między ofertą szkół, a oczekiwaniami pracodawców, a także brak doświadczenia zawodowego ogranicza możliwości zatrudnienia ludzi młodych.
18. Ze względu na **dominację osób bezrobotnych zamieszkałych na wsi** prawdopodobnie zaistnieje potrzeba zintensyfikowania działań aktywizujących zawodowo i społecznie wiejskie zasoby pracy.
19. Obecnie wyższe wykształcenie nie jest gwarantem zatrudnienia. Na badanym obszarze od wielu lat największą grupę zarejestrowanych bezrobotnych stanowią kategorie osób z niskim wykształceniem (gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym), a co **przy rosnącym zatrudnieniu cudzoziemców** najczęściej o niskich kwalifikacjach, **może stanowić konkurencję na rynku pracy** dla osób o niższym wykształceniu.
20. **Pozytywnym zjawiskiem** na rynku pracy był w latach 2015-2019 **stopniowy spadek osób długotrwale bezrobotnych i będących w trudnej sytuacji na rynku pracy**. Niestety w 2020 r. trend uległ odwróceniu, co może oznaczać wzrost zapotrzebowania na finansowe wsparcie socjalne.
21. **Niepokojącym jest fakt, że spadkowi** w latach 2015-2020 uległa **liczba zgłaszanych ofert pracy**, liczba miejsc aktywizacji zawodowej, zmniejszyła się również ogólna liczba podjęć pracy.
22. **Do najbardziej zagrożonych branż** na rynku pracy w powiecie słupeckim należy zaliczyć branżę turystyczną, która pełni wiodącą rolę w gospodarce powiatu. Przy utrzymującej się pandemii COVID -19 to pracownicy i pracodawcy związani z turystyką będą być może kluczowym konsumentem usług Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku.
23. Problemem rynku pracy miasta Słupska i powiatu słupeckiego jest **wzrastające zatrudnienie cudzoziemców o niskich kwalifikacjach zawodowych**, przy rosnącym popycie na pracowników w branżach o wyższych kwalifikacjach. W przypadku słupeckiego rynku pracy dotyczy to: zawodów technicznych i logistycznych oraz administracji.

IV. Analiza strategiczna rynku pracy miasta Słupska i powiatu słupskiego

IV.1. Analiza SWOT

Podstawą do określenia algorytmu postępowania i wyznaczenia pożądanych zachowań praktycznie w każdej strategii, jest określenie bazy, która podlega analizie i rozpoznaniu oraz postawienie diagnozy pozwalającej na sformułowanie wniosków dla określenia planu działań prowadzących do osiągnięcia wyznaczonego celu. W niniejszej analizie bazą, która będzie podlegać analizie i diagnozowaniu jest sytuacja demograficzna oraz zjawisko bezrobocia, a także przejawy lokalnej przedsiębiorczości w powiecie i mieście Słupsku. Elementy te w zasadniczym stopniu determinują sytuację na rynku pracy.

Punktem wyjścia strategii pt. „Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021 – 2025” dla powiatowego rynku pracy w Słupsku jest analiza SWOT, którą zastosowano wykorzystując za przesłanki dane wtórne pochodzące z Banku Danych Lokalnych GUS i Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku oraz odwołując się do treści dokumentów strategicznych.

Zastosowano klasyczną strukturę analizy SWOT, w której przedstawiono:

- mocne strony lokalnego rynku pracy - uwarunkowania wewnętrzne (zależne lokalnie), mające korzystny charakter z punktu widzenia jego przyszłego rozwoju;
- słabe strony - uwarunkowania wewnętrzne (zależne lokalnie) o negatywnym charakterze, czyli bariery rozwoju lokalnego rynku pracy;
- szanse - uwarunkowania zewnętrzne (zależne od otoczenia ponadlokalnego) o charakterze prorozwojowym;
- zagrożenia - uwarunkowania zewnętrzne (zależne od otoczenia ponadlokalnego) mające negatywny wpływ na dalszy rozwój lokalnego rynku pracy.

Prezentowana analiza SWOT ukazuje najważniejsze zagregowane czynniki wynikające z trzech klasycznych sfer tj. przestrzennej, gospodarczej oraz społecznej (tab. IV.1). Poza samą identyfikacją czynników, nadano im również rangi (R), czyli przypisano *względny ocenę* ważności w zbiorze (suma=1); oszacowano siłę wpływu czynników (I) w skali od 1 do 10 niezależnie od wszystkich innych wyodrębnionych czynników (*ocena bezwzględna*) oraz wyliczono oceny końcowe (O), będące iloczynem oceny względnej i bezwzględnej. Uzyskane wyniki stały się przesłanką do wyboru strategii działania na lokalnym rynku pracy w perspektywie 2021-2025.

Analiza SWOT – ujęcie opisowe

Dokonując agregacji mocnych stron lokalnego rynku pracy, należy zwrócić uwagę na relatywnie duże ilościowo i dobre jakościowo wsparcie instytucjonalne dla powiatowego rynku pracy. Dotyczy to nie tylko wsparcia odgórnego ze strony instytucji statutowo powołanych do tego typu działań, w tym m.in. PUP w Słupsku, ale także wsparcia oddolnego na bazie lokalnych inicjatyw np. Aktywator - Dom Startupów. Nie bez znaczenia pozostaje również przychylność lokalnych władz, która buduje dobry klimat w tym zakresie. Warto jednak zwrócić uwagę, że owo wsparcie o charakterze służebnym jest zależne od lokalnych zasobów społecznych, które warunkowo (dzięki odpowiednim zabiegom aktywizującym) mogą przekształcić się w potencjał społeczny z którego może powstać kapitał, ale tylko wtedy, gdy zostanie faktycznie wykorzystany. Dlatego też, mimo rozbudowanego wsparcia nie zawsze możemy otrzymać wysoką skuteczność działania w czasie

i miejscu. To przestrzenne ujęcie odnosi się do niejednorodności przestrzennej wielu zjawisk z zakresu lokalnego (słupskiego) rynku pracy, zaś samo zjawisko ma zarówno negatywne jak i pozytywne efekty. Do pozytywnych należy niewątpliwie tworząca się właściwa strefa podmiejska Słupska, która już spełnia rolę lokalnego bieguna wzrostu społeczno-gospodarczego, w tym ważnego miejsca pracy. Proces ten powinien być lepiej rozpoznany i monitorowany zwłaszcza w zakresie segmentacji rynkowej, dyspersji przestrzennej, powiązań organizacyjnych itp. W dobie społeczeństwa informacyjnego i gospodarki cyfrowej ważnym elementem lokalizacji działalności gospodarczej, ale również zamieszkania wydaje się multisensoryczna jakość środowiska przyrodniczego. Powiat słupski spełnia ten warunek z nawiązką posiadając różnorodny „green capital”. W przypadku zawodów i profesji, które nie wymagają bezpośredniego kontaktu, a wystarczającą jest tzw. praca zdalna. Powiat słupski jako „miejsce pracy” a de facto miejsce zamieszkania może okazać się optymalnym rozwiązaniem. Warunkiem jest znaczna poprawa dostępności komunikacyjnej. Aktualny stan i terminy realizacji poszczególnych jej elementów, nie tylko związanych z infrastrukturą drogową znacznie wykraczają poza ramy czasowe prowadzonej analizy. Za korzystnym „miejscem do pracy” przemawia również tzw. dobry adres, szczególnie widoczny w rozważaniach nad turystyką i rekreacją. Ten miękki czynnik lokalizacji nabiera w ostatnich latach znaczenia i często bywa rozstrzygającym. Wreszcie nie bez znaczenia dla rynku pracy pozostaje relatywnie duża jak na ta wielkość miasta infrastruktura społeczna Słupska, która swym oddziaływaniem znacznie wykracza poza granice powiatu słupskiego. Dotyczy to zwłaszcza obiektów służby zdrowia, szkolnictwa wyższego czy szeroko rozumianej kultury i sportu.

Poważną słabością lokalnego rynku pracy jest jego niejednorodność przestrzenna. Zjawiska obserwowane w Słupsku, ale i jego strefie podmiejskiej (zasadniczo dwie gminy: Słupsk i Kobylnica) mają zwykle odmienny w skali przebieg aniżeli na pozostałym obszarze. Trudno zatem prowadzić takie same działania w skali powiatu, zważywszy dodatkowo na ograniczenia mobilności zasobów pracy mające podłoże ekonomiczne i/lub infrastrukturalne. Wyraźne dysproporcje skłaniają raczej do dedykowanych interakcji przestrzennych, których celem byłoby osiągnięcie kohezji przestrzennej w ramach rynku pracy. Ten wyraźny postulat łączy się ze skoordynowaną polityką edukacji i kształcenia ustawicznego w powiecie, którego poziom satysfakcji zgłaszany przez wszystkie strony dialogu społecznego pozostaje od lat niespełniony. To wyzwanie z którym od wielu lat boryka się nie tylko powiat słupski i miasto Słupsk, ale całe Pomorze Środkowe nie jest możliwe do spełnienia w krótkiej perspektywie czasowej, co wynika nie tylko z ograniczonej elastyczności jednostek edukacyjnych na wszystkich poziomach kształcenia, ale także wielu procesów mających charakter makroekonomiczny np. procesów globalizacji, a w tym swobodnego przepływu zasobów, w tym zasobów pracy. Warto także wziąć pod uwagę czynnik historyczno-kulturowy społeczności lokalnej związany z autoidentyfikacją i tożsamością miejsca, który rzutuje także na współczesny etos pracy. To uogólnienie w wielu konkretnych przypadkach nie znajduje potwierdzenia, jednak całościowo dają się zauważyć dość wyraźne różnice postaw, w tym postaw przedsiębiorczych w zestawieniu powiatu słupskiego np. z powiatami etnoregionu kaszubskiego. Kolejnym ogniwem bardzo mocno związanym z uprzednio wymienionymi jest relatywnie niski potencjał endogeniczny powiatu utożsamiany w analizie ze średnią zamożnością mieszkańców. Jeżeli bowiem poszukiwać oddolnych impulsów w celu pobudzenia lokalnego rynku pracy to z całą pewnością byłyby to inwestycje i innowacyjność, a te silnie determinują wymienione wcześniej czynniki. Jakkolwiek bieżąca analiza strategiczna obarczona jest bardzo wysokim indeksem niepewności związanym zasadniczo z jednym uwarunkowaniem zewnętrznym o zasięgu globalnym jakim jest pandemia COVID – 19. Na podstawie

aktualnego stanu wiedzy trudno jest przewidzieć kiedy ów negatywny czynnik zostanie ostatecznie zneutralizowany. Warto dodać, że nie będzie to oznaczało natychmiastowej poprawy wskaźników społeczno-gospodarczych, w tym tych związanych z rynkiem pracy. Oczywiście jest, że stan pandemii COVID -19 nie dla wszystkich działów produkcji i usług oznacza stagnację, czy recesję. Niemniej w sposób znaczący odbija się ona na wielkości i strukturze popytu, co już samo w sobie jest argumentem do przyjmowania przez wiele przedsiębiorstw strategii zachowawczej (także w prowadzonej polityce zatrudnienia), niezależnie od wsparcia w ramach tzw. tarcz anty kryzysowych, których skuteczność jest mocno dyskutowana zarówno przez przedsiębiorców jak i wielu ekspertów. Przyjmowanie w tak niepewnym otoczeniu nowych wyznań zarówno przez przedsiębiorstwa jak i instytucje kreujące rynek pracy wydaje się dalece ryzykowne, nie tylko ze względu na nie dający się przewidzieć dalszy rozwój wypadków związanych z pandemią, ale również ze względu na bardzo zindywidualizowany plan ratunkowy większości przedsiębiorstw, doraźność myślenia i działania wielu przedsiębiorców oraz nadal dość ograniczone bezpośrednie kontakty społeczne. Bardziej przewidywalnymi, ale równie niebezpiecznymi z punktu widzenia rynku pracy wydają się procesy demograficzne. Ich dynamika nie jest jednak tak gwałtowna jak pandemii, niemniej w perspektywie 10-20 lat skutki dla rynku pracy będą równie dotkliwe. Można uznać, że jest to problem nieunikniony, chociaż odsunięty w czasie i zróżnicowany w miejscu (miasto-wieś). Szansą, która czasowo może złagodzić oba negatywne czynniki jest obserwowane poszerzanie wieku aktywności zawodowej. Chodzi tu nie tylko o propozycje pracy dla osób, które weszły już w wiek emerytalny, ale także o poszerzającą się ofertę pracy dla nieletnich.

Tabela IV.1. Analiza SWOT – ujęcie syntetyczne

Mocne strony (S)				Słabe strony (W)			
Czynnik	R	I	O	Czynnik	R	I	O
S.1. Wsparcie instytucjonalne dla rynku pracy	0,2	5	1,0	W.1. Niejednorodność przestrzenna zjawisk rynku pracy i przedsiębiorczości	0,3	7	2,1
S.2. Tworząca się strefa podmiejska jako biegun wzrostu dla rynku pracy	0,1	4	0,4	W.2. Strukturalne niedopasowanie edukacji do wymagań rynku pracy	0,3	7	2,1
S.3. „Geen capital”	0,2	6	1,2	W.3. Relatywnie niski etos pracy wobec etnoregionu kaszubskiego	0,2	7	1,4
S. 4. Rozpoznawalność turystyczna powiatu	0,3	7	2,1	W.4. Relatywnie niski potencjał endogeniczny powiatu	0,1	9	0,9
S.5. Infrastruktura społeczna	0,2	4	0,8	W.5. Utrudniona mobilność zasobów pracy	0,1	4	0,4
	suma	5,5			suma	6,9	
Szanse (O)				Zagrożenia (T)			
Czynnik	R	I	O	Czynnik	R	I	O
O.1. Wsparcie w ramach tzw. tarczy antykryzysowej	0,2	8	1,6	T.1. Pandemia COVID-19 (konsekwencje społeczno-kulturowo, gospodarcze)	0,4	8	3,2
O.2. Poszerzanie wieku aktywności zawodowej	0,2	5	1,0	T.2. Zmiany demograficzne	0,3	7	2,1
O.3. Zwiększanie dostępności do usług społecznych i zdrowotnych dedykowanych osobom starszym	0,2	5	1,0	T.3. Rynkowe luki kompetencyjne	0,1	5	0,5
O.4. Zwiększanie roli kapitału społecznego w rozwoju społeczno-gospodarczym w założeniach Umowy Partnerstwa (wsparcie Unijne)	0,3	7	2,1	T.4. Swobodny przepływ zasobów pracy	0,1	5	0,5
O.5. Możliwość przepływu zasobów pracy	0,1	4	0,4	T.5. Rosnące opodatkowanie pracy	0,1	4	0,4
	suma	6,1			suma	6,7	

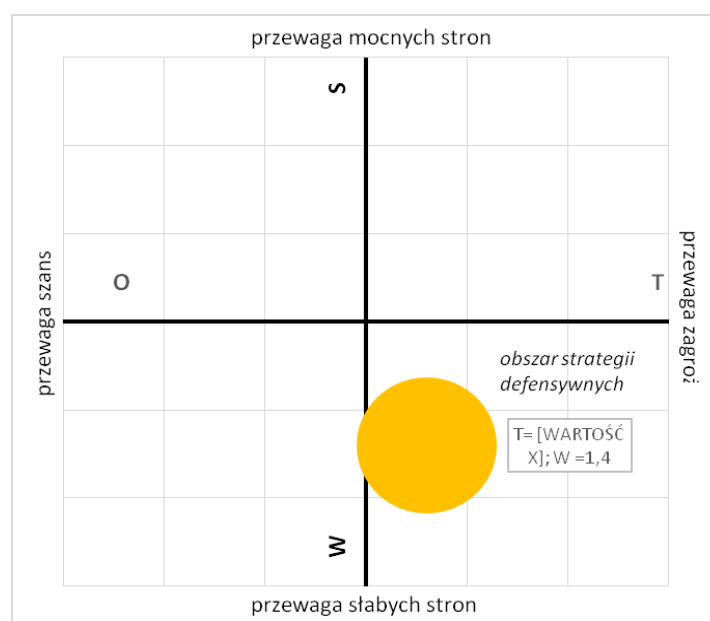
Za szanse należy również uznać zwiększanie dostępności do usług społecznych i zdrowotnych adresowanych do osób starszych, co może poszerzyć pulę osób realizujących się zawodowo bez

wyraźnie wskazanego progu wiekowego. Swobodny przepływ zasobów pracy można natomiast odczytywać zarówno jako szansę jak i zagrożenie. Z jednej bowiem strony swobodny przepływ zasobów pracy pozwala na wypełnianie luk kompetencyjnych na rynku pracy, chociaż zapewne nie w każdym przypadku, zakresie, formie i czasie. Do rozważenia pozostaje również poziom satysfakcji z owego wypełnienia na płaszczyźnie finansowej. Natomiast z drugiej strony swobodny przepływ zasobów pracy można uznać za zjawisko niepokojące ponieważ wiąże się ono z migracją wysoko wykwalifikowanych pracowników do miejsc bardziej atrakcyjnych, co w miejscu dotychczasowego zatrudnienia powoduje nie tylko fizyczny ubytek specjalisty, ale także jego mniej lub bardziej oficjalnych powiązań organizacyjnych. Każdy z wymienionych w analizie czynników ma charakter zagregowany co oznacza, że można go rozpatrywać na płaszczyźnie społecznej, ekonomicznej i przestrzennej.

Na podstawie wyników z analizy SWOT określono pozycję strategiczną lokalnego rynku pracy (ryc. IV.1). W tym celu obliczono różnice pomiędzy uwarunkowaniami wewnętrznymi i zewnętrznymi. Przyjęto zasadę, że od większej wartości odejmujemy mniejszą (tab. IV.2). Otrzymane wyniki przedstawiono w formie graficznej (ryc. IV.1).

Tabela IV.2. Obliczanie pozycji strategicznej

Sumy	Strony pozytywne	Strony negatywne	Nierówności	Różnica
dla uwarunkowań wewnętrznych	S = 5,5	W = 6,9	W > S	1,4
dla uwarunkowań zewnętrznych	O = 6,1	T = 6,7	T > O	0,6



Rycina IV.1. Pozycja strategiczna lokalnego rynku pracy (miasto Słupsk i powiat słupski)

Analiza SWOT – ujęcie analityczne

Zbiorcze wyniki otrzymane po przeprowadzeniu analizy SWOT dla lokalnego rynku pracy (powiat słupski i miasto Słupsk) wskazują, że w okresie 2021- 2025 lokalny rynek pracy powinien być budowany w oparciu strategię defensywną (strategia mini-mini), która ogranicza, ale nie zaprzestaje działań w niesprzyjającym i niepewnym otoczeniu. Warto dodać, że zagrożenia zewnętrzne lokalnego rynku pracy (głównie konsekwencje pandemii oraz niekorzystne procesy demograficzne) są wzmacniane przez słabości wewnętrzne. Dlatego też należy starać się minimalizować skutki zidentyfikowanych słabych stron rynku (W1-W5). To na tych działaniach powinny koncentrować się

działania instytucji kreujących lokalny rynek pracy, w tym Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku. Jest to bardzo trudne ponieważ lokalny rynek pracy nie dysponuje na tyle mocnymi stronami, zwłaszcza na płaszczyźnie ekonomicznej, a w części także społecznej, aby się rozwijać. Przyjęcie strategii defensywnej można więc uznać za obronę dotychczasowego status quo w oparciu o sprawdzone, lojalne partnerstwo z pracodawcami, samorządem lokalnym i instytucjami rynku pracy. Warto jeszcze raz mocno podkreślić, że celem strategii defensywnej na lokalnym rynku pracy jest neutralizacja skutków niekorzystnych zjawisk i procesów społeczno-gospodarczych głównie z otoczenia, które przy braku znacząco silnych stron mogą mu trwale zaszkodzić. Jest to więc strategia wymagająca dużej odpowiedzialności, strategia na „trudne czasy”, strategia nastawiona „na przetrwanie” minimalizująca straty. Istotny jest przy tym czas, moment podjęcia decyzji o realizacji strategii defensywnej, ponieważ może to zadecydować o jej skuteczności i zachowaniu uprzednich zdobyczy. Dlatego należy ograniczać zwłaszcza duże zmiany, preferować to, co stare, sprawdzone i uznane, unikać ryzyka i błędów, skupiać się na działaniach rutynowych obwarowanych nadmiernie rozbudowanym systemem kontroli. Strategia ta spowoduje ujednoczenie i scentralizowanie wszystkich struktur formalnych oraz oparcie ich funkcjonowania na wzorach administracyjnych. Na zakończenie warto dodać, że prowadzone aktualnie analizy strategiczne uwzględniają nieprzewidywalny układ warunków zewnętrznych związanych z trwającą pandemią, której kres w zasadzie nie jest możliwy do określenia. Gdyby nawet przyjąć, że istnieje taki moment, to skutki pandemii będą jeszcze długo widoczne w rzeczywistości społeczno-gospodarczej różnych układów przestrzennych, przede wszystkim tych lokalnych. Teoretycznie, scenariusz niespodziankowy może zakładać gwałtowną poprawę sytuacji popandemicznej co, na skutek wzrostu znaczenia szans byłoby przesłanką do rewizji przyjętej strategii, ale tylko przy jednoczesnym zmniejszaniu lub poprawianiu słabych stron na lokalnym rynku pracy.

IV.2. Scenariusze stanów otoczenia lokalnego rynku pracy

Wprowadzenie

W celu oszacowania wpływu czynników zewnętrznych na lokalny rynek pracy powiatu słupskiego i miasta Słupsk wykorzystano zawarte w analizie SWOT cechy otoczenia dalszego, trendy ze zbioru szans i zagrożeń (oznaczenia zgodne z analizą SWOT). Szanse oznaczały możliwości, uwarunkowania, obszary, które mają potencjalny wpływ na ilościowy i jakościowy obraz rynku pracy. Zagrożenia to płynące z otoczenia, częściowo niezależne od aktorów rozwoju powiatu słupskiego i miasta Słupsk zmiany o potencjalnym negatywnym wpływie w perspektywie średniookresowej – 5 lat na stan zatrudnienia i poziom bezrobocia. Analiza stanów otoczenia oparta jest na metodzie delfickiej – eksperckiej. Zmienne i niestabilne otoczenie, procesy w nim zachodzące utrudniają wnioskowanie i podejmowanie strategicznych decyzji. W rzeczywistości gospodarczej występuje wiele uwarunkowań, część ma charakter długookresowej i ciągłej zmiany, część charakter nieciągły, a ich incydentalne pojawienie się może oddziaływać na zachowania organizacji zarówno w sposób korzystny, jak i niekorzystny. Organizacja może dostosować się do zmiany w otoczeniu dalszym, adaptować się i przyjąć odpowiednią strategię wobec zmian na które nie ma wpływu. Próba oceny rzeczywistości jest wartościowa ponieważ wymaga uwzględnienia wielowymiarowych i wielowariantowych możliwości stanów otoczenia; taką możliwość dają metody scenariuszowe. Metody te nie służą prognozowaniu przyszłości, tak jak metody ekstrapolacyjne czy opinie ekspertów, lecz analizie planowania strategicznego w warunkach zmiennego i niestrukturalizowanego otoczenia.

Metoda scenariuszowa – ustalenia metodologiczne

W pierwszej fazie metody analizy stanów scenariuszy otoczenia dokonuje się ustalenia cech – uszczegółowionych poprzez liczniejsze czynniki mogące mieć istotny wpływ na przebieg danego zjawiska w czasie.

Kolejny krok budowania scenariuszy to przypisanie czynnikom siły i kierunku oddziaływania oraz ich prawdopodobieństwa wystąpienia, pozwala to na ich kwantyfikację – przypisanie parametru liczbowego i dalszą ich ocenę. Przyjęto, że skala siły i kierunku wpływu niezależnie od pozytywnego czy negatywnego oddziaływania, będzie mieściła się w przedziale od -3 do +3, gdzie:

- (-3) – duża negatywna siła oddziaływania,
- (-2) – średnia negatywna siła oddziaływania,
- (-1) – mała negatywna siła oddziaływania,
- +1 – mała pozytywna siła oddziaływania,
- +2 – średnia pozytywna siła oddziaływania,
- +3 duża pozytywna siła oddziaływania.

Ten zabieg pozwala na wyznaczenie cech stymulujących i destymulujących. Prawdopodobieństwo wystąpienia zostało wyznaczone w trzech wymiarach, trendach (regresu, stabilizacji, wzrostu) w skali od 0 do 1, gdzie suma dla danego czynnika wynosi 1. Dobór czynników według sfer oraz przyporządkowanie oceny siły oddziaływania oraz prawdopodobieństwa jest zespołowe, na podstawie ogólnodostępnych informacji i doświadczenia.

Na podstawie tak sklasyfikowanych składników otoczenia zbudowano scenariusze stanów otoczenia. Scenariusze stanów otoczenia opracowuje się w następujących wersjach:

optymistycznej – opartej o czynniki mające największy pozytywny wpływ na organizację,
pesymistycznej – opartej o czynniki mające największy negatywny wpływ na organizację,
najbardziej prawdopodobnej – opartej o czynniki, które charakteryzują się największym prawdopodobieństwem wystąpienia, niezależnie od pozytywnej czy negatywnej siły oddziaływania na organizację.

Można również stworzyć **scenariusze niespodziankowe** – uwzględniające te czynniki, które mają najmniejsze prawdopodobieństwo wystąpienia. W dalszej kolejności działań należy uporządkować trendy według poszczególnych scenariuszy (najbardziej prawdopodobny, optymistyczny, pesymistyczny) na podstawie obliczeń rachunkowych i graficznego przedstawienia wyników.

Kolejne kroki to **wnioskowanie** np. określenie strefy najbardziej burzliwej i stopnia uzależnienia organizacji od zmian zachodzących w otoczeniu. Poznanie scenariuszy stanów otoczenia daje możliwość poznania przyczyn przyszłych ograniczeń formułowania strategii. Można wyróżnić kilka uwag interpretacyjnych:

- Im większa rozpiętość pomiędzy scenariuszem optymistycznym a pesymistycznym w poszczególnych sferach, tym silniejsze jest uzależnienie organizacji od otoczenia.
- Określenie tych sfer, w których dominują szanse i w których przeważają zagrożenia. W cechach, gdzie dominują szanse powinno się w strategii organizacji uwzględnić przedsięwzięcia pozwalające na ich wykorzystanie w obszarach gdzie dominują zagrożenia.
- Wyodrębnienie ze scenariusza tzw. procesów wiodących, mających silny wpływ na organizację (pozytywny i negatywny) oraz duże prawdopodobieństwo wystąpienia. Następnie ocenia się je pod względem skutków dla organizacji.

- W procesie formułowania strategii i kontroli skuteczności jej realizacji dostosowanie się do szans i zagrożeń generowanych przez te trendy powinno stanowić jeden z podstawowych elementów tworzenia i wdrażania strategii.

Charakterystyka uwarunkowań (cech) stanowiących zagrożenia dla lokalnego rynku pracy

T.1. Pandemia COVID-19 (konsekwencje społeczno-kulturowo, gospodarcze)

Pandemia COVID-19 wywołana koronawirusem SARS-CoV-2 wpłynęła istotnie na system gospodarczy wielu państw, w tym Polski. Wpływ ten dotyczy obniżenia popytu na dobra wyższego rzędu podlegające ich substytucji lub zaniechaniu konsumpcji. Dotyczy to szczególnie sektora turystycznego i powiązanego z nim poprzez efekty mnożnikowe innych sektorów gospodarki. Obostrzenia i lockdown objęły gastronomię, hotelarstwo, wellnes&spa, linie lotnicze, transport osobowy, turystykę i sport. Poprzez zachwianie globalnymi łańcuchami dostaw skutki pandemii odczuwa również sektor przemysłowy. Działania osłonowe zastosowane przez rządy oraz mniejsze wpływy podatkowe mocno obciążą budżety przedsiębiorstw i sektor finansów publicznych. Te działania przyniosą skutek w postaci odroczonego – rozłożonego w czasie osłabienia wzrostu PKB na świecie, zjawisk inflacyjnych, wzrostu podatków. Program masowych szczepień, stopniowe łagodzenie obostrzeń będzie miało wpływ na wzrost popytu w obszarze turystyki, część gospodarstw domowych odroczyło konsumpcję związaną z turystyką. Nieznany jest do końca wpływ efektu psycho-społecznego na wielkość i preferencje popytu turystycznego. Popandemiczny model konsumpcji turystycznej może oznaczać większe zainteresowanie wyjazdami krajowymi w obszary o mniejszym zagęszczeniu turystów – będzie bardziej rozproszony, kosztem turystyki miejskiej, turystyki konferencyjno-kongresowej i częściowo biznesowej (praca i spotkania zdalne). Może to być szansą dla mniejszych miejscowości nadmorskich, agroturystyki. Rosnące przed pandemią parametry ruchu turystycznego związane z transferami socjalnymi w Polsce, rosnąca zamożność Polaków oraz trend związany z inwestycjami w nieruchomości w obszarach nadmorskich (efekt niskich stóp procentowych i podaży pieniądza), większa ilość czasu wolnego będzie w perspektywie długookresowej przyczyniała się do wzrostu zatrudnienia w miejscowościach powiatu słupskiego. W powiecie słupskim i mieście Słupsk w latach 2015-2020, wśród grup wiekowych bezrobocie najsilniej wzrosło w grupie 35–44 lata. W pozostałych grupach wiekowych poziom bezrobocia był niższy niż w 2015 roku, co świadczy o pewnej „wybiórczości” oddziaływania obostrzeń pandemicznych na zatrudnienie wg segmentacji wiekowej.

T.2. Zmiany demograficzne

Starzenie się społeczeństw krajów rozwiniętych (głównie) to poważny problem, który wpłynie nie tylko na gospodarki tych państw, ale również na inne sfery życia – kulturę, architekturę, model rodziny, modele konsumpcji, relacje międzypokoleniowe. Wpływ demografii – obciążenia demograficznego będzie/ma wymiar bezpośredni i pośredni na rynek pracy. Bezpośredni to mniejszy wolumen ludności w wieku produkcyjnym, co skutkuje w skali kraju większym obciążeniem pracy dodatkowymi kosztami na poczet płatności transferowych (emerytury, renty, składka zdrowotna). To z kolei może być czynnikiem zmniejszającym skłonność przedsiębiorców do zatrudniania, powodować braki i trudności w zatrudnieniu. Kolejną zmianą jest wzrost skłonności pracowników w wieku produkcyjnym mobilnym do emigracji, zastępowanie wakatów migrantami z państw o niższej sile nabywczej, co rodzi pewne problemy strukturalne i jakościowe – trudności w pozyskaniu pracowników wykwalifikowanych. Zmiany struktury wiekowej mogą mieć wpływ na poziom płac, a w związku z tym również na indywidualną podaż pracy. Zakłada się także niedopasowanie na rynku

pracy w ujęciu sektorowym albo zawodowym, spowodowane depopulacją i starzeniem się społeczeństwa oraz zmianami w konsumpcji przez osoby starsze (np. w zakresie usług opiekuńczych, zdrowotnych, mieszkaniowych, transportowych i edukacyjnych) i młode, a także zwiększeniem popytu na pracowników służby zdrowia, rehabilitacji oraz opieki, związane ze wzrostem liczebności populacji w wieku poprodukcyjnym (i starym).

T.3. Rynkowe luki kompetencyjne

Postęp technologiczny, zmiany strukturalne gospodarki, nowe profesje związane ze sferą ICT i WEB 2.0 wymagają ciągłego doskonalenia zawodowego, ustawicznego uczenia się. Zmniejsza się liczba miejsc pracy związanych z prostymi pracami oraz miejscami pracy w rolnictwie. Deindustrializacja spowodowana wzrostem wydajności pracy zautomatyzowanej wpływa na większe zatrudnienie w sektorze usług, co niesie za sobą konieczność przekwalifikowywania pracowników. Wg analizy Centralnej Bazy Ofert Pracy (CBOP) w powiecie słupskim i mieście Słupsk ok. 60% zgłaszanych ofert zatrudnienia dotyczy zawodów technicznych+ i logistycznych+, administracji+. Są to stanowiska pracy w przetwórstwie przemysłowym i produkcji wymagające kwalifikacji, konkretnych umiejętności – najlepiej walidowanych. Zgłaszane jest zapotrzebowanie na kierowców z wysokimi kategoriami prawa jazdy i specjalistycznymi uprawnieniami. Poszukiwani pracownicy administracyjni to osoby z doświadczeniem księgowym i obsługi administracyjnej.

T.4. Swobodny przepływ zasobów pracy

Położenie powiatu słupskiego i miasta Słupsk oraz pozycja ekonomiczna tych jednostek administracyjnych w układzie osadniczym województwa pomorskiego, na Środkowym Pomorzu może powodować zaistnienie zjawiska "drenażu". Zjawisko takie jest obserwowane w Polsce i na świecie. Polaryzacja rozwoju społeczno-gospodarczego powoduje zaistnienie nierówności w tempie rozwoju, wysokości wynagrodzeń oraz w spektrum możliwości zatrudnienia i kształtowania jakości życia (poszukiwanie szans) między ośrodkami różnej rangi. Globalizacja, wejście Polski do UE swobodny przepływ kapitału u pracowników powoduje migracje zarobkowe. W pewien sposób poprawia to sytuację nadwyżek podaży pracy – bezrobocia. Utrudnia jednak pracodawcom znalezienie pracowników wysokokwalifikowanych. Mobilność – przepływ zasobów pracy powoduje również napływ migrantów zarobkowych z innych państw, którzy uzupełniają luki w zatrudnieniu, w krótkim okresie mogą stanowić konkurencję dla poszukujących pracy o niższych kwalifikacjach. Są to głównie pracownicy z Ukrainy, w dalszej kolejności Białorusi i innych państw – byłych republik radzieckich oraz krajów rozwijających się

T.5. Rosnące opodatkowanie pracy

Pod względem opodatkowania pracowników Polska zajmuje miejsce poniżej średniej dla krajów Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) – dane z raportu amerykańskiego think tanku Tax Foundation. W przypadku pojedynczego pracownika, który nie ma dzieci, obciążenia podatkowe wynosiły w 2019 r. w Polsce przeciętnie 35,6 proc., a średnia dla OECD to 36 proc. Jednak taki poziom opodatkowania pracy przy stosunkowo niskiej sile nabywczej płac i niskim poziomie oferowanych w zamian usług publicznych nie jest poziomem zadawalającym. Rozdzwitek między opodatkowaniem umów o pracę (stabilną formą zatrudnienia) a samozatrudnieniem sprawia, że ta druga forma jest wybierana coraz częściej jako rodzaj optymalizacji podatkowej. Do ogółu zagadnień można dodać sukcesywne podnoszenie płacy minimalnej (2800 zł brutto w 2021 roku, 4000 w roku 2024) i związane z tym ryzyko powstawania bezrobocia klasycznego. Nie należy również zapomnieć

o specjalnej uldze podatkowej „zerowy PIT dla młodych”, dzięki której osoby poniżej 26 roku życia nie muszą odprowadzać podatku, co podnosi ich konkurencyjność na rynku pracy.

Charakterystyka uwarunkowań (cech) stanowiących szanse dla lokalnego rynku pracy

O.1. Wsparcie w ramach tzw. tarczy antykryzysowej

W 2020 r. pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku wykonali ogrom pracy. Od 1 kwietnia 2020 r., w sumie do urzędu wpłynęło 12 297 wniosków, na wszystkie formy przewidziane w Tarczy Antykryzysowej (wydatkowano ponad 61 mln zł), a do ich obsługi w ramach polecenia służbowego zostały oddelegowane 34 osoby (na 88 osób wszystkich zatrudnionych w urzędzie). Praca PUP w Słupsku została doceniona, Urząd Powiatowy w Słupsku otrzymał Dyplom od Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii za wdrażanie tarczy antykryzysowej w 2020 r.. Szczególnie ważne oraz nagrodzone działania w ramach tarcz antykryzysowych obejmowały:

- Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenie społeczne w przypadku spadku obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19;
- Dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla przedsiębiorcy niezatrudniającego pracowników;
- Udzielenie pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy.;
- Pożyczki na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej/ statutowej organizacji pozarządowej;
- Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz składek na ubezpieczenie społeczne organizacji pozarządowej lub podmiotu;
- Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników dla kościelnej osoby prawnej. Udzielenie jednorazowo dotacji na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej mikroprzedsiębiorcy i małemu przedsiębiorcy określonych branż.

Obok działań na szczeblu centralnym miasto Słupsk zainicjowało pakiet „Słupsk dla Biznesu”. Przedstawiając go jako kompleksowy system wsparcia lokalnych przedsiębiorców, prowadzących działalność gospodarczą na obszarze miasta Słupska. W ramach tego pakietu zaoferowano przedsiębiorcom preferencje podatkowe i czynszowe, obniżenie opłat lokalnych, bezpłatne udostępnianie przestrzeni biurowej. Dodatkowo skomplikowanie i niuansowanie pomocy oraz informacja o sposobie jej udzielania została poprzedzona akcją informacyjną (powiat ziemski i grodzki) i wsparciem eksperckim – strona biznes.słupsk.pl.

O.2. Poszerzanie wieku aktywności zawodowej

Badania aktywności zawodowej w grupie osób 15-24 oraz 50-64 wskazuje na niższy niż średnia unijna wskaźnik aktywności. Przyczyny bierności w obu grupach są jednak inne. W pierwszej wskazuje się niedopasowanie kwalifikacji pracowników do wymagań rynku pracy, w drugiej kurczenie się ilości atrakcyjnych ofert pracy, możliwość przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Nie bez znaczenia pozostaje stan zdrowia i przystosowanie seniorów do wymagań współczesnego rynku pracy. Mniejsza aktywność zawodowa dotyczy w większym stopniu kobiet co widoczne jest w szczególności w powiecie słupskim. Strategia Europa 2020 zakłada zwiększenie aktywności zawodowej wśród osób w wieku 15-64 lata oraz większą aktywność zawodową kobiet.

O.3. Zwiększanie dostępności do usług społecznych

Usługi społeczne to wszelkie działania, czynności skierowane na człowieka, których celem jest kształtowanie i wzbogacanie jego zasobów fizycznych i intelektualnych, w wyniku których

oddziaływania tworzy się kapitał ludzki. Część usług społecznych pozostaje poza obszarem działalności urzędów pracy. Jednak współpraca i całościowe kompleksowe działania z aktorami rozwoju gospodarczego powiatu i miasta tworzą warunki dla rozwoju i powstawania miejsc pracy. Wśród dostępnych usług wymieć można:

- - dostępność do usług opieki zdrowotnej. Profilaktyka wydłuża aktywność zawodową, poprawia jakość zasobów pracy. Przyczynia się do mniejszej absencji i dłuższego utrzymania miejsc pracy. Pośrednio wpływa na pozapłacowe elementy wyboru miejsca pracy tj.:
- - usługi opiekuńcze w kontekście rynku pracy, które sprzyjają aktywizacji zawodowej i edukacyjnej kobiet, mogą decydować o wielkości rodziny;
- - edukację - rozwinięty system kształcenia, który zmniejsza niedostosowania na rynku pracy, wpływa na jakość kapitału ludzkiego, zwiększa poziom przedsiębiorczości i innowacyjności;
- - usługi mieszkaniowe - rozwój tych usług przyczynia się do stabilizacji życiowej rodzin, sprzyja osiedlaniu i spowalnia proces drenażu zasobów siły roboczej oraz trwałych migracji zarobkowych.

O.4. Zwiększanie roli kapitału społecznego w rozwoju społeczno-gospodarczym

Z prowadzonych obserwacji wynika, że sieci społeczne nie tylko pełnią ważną rolę w poszukiwaniu pracy, ale także odzwierciedlają społeczno-ekonomiczne nierówności oraz różnice pomiędzy ludźmi i w ten sposób prowadzą do nierównomiernych efektów na rynku. Osoby, które nie są zatrudnione przez dłuższy czas mają o wiele mniej powiązań z osobami, które mają pracę i w związku z tym mają mniejszą możliwość zdobycia zatrudnienia dzięki swoim znajomym. Dodatkowo ci, którzy wywodzą się ze środowisk o niższym statusie społeczno-ekonomicznym i wykorzystują swoich znajomych do poszukiwania pracy zdobywają dobrą pracę o wiele rzadziej aniżeli osoby ze środowisk o wyższym statusie. Uważa się co prawda, że efekt ten może wynikać w większym stopniu z różnic w kapitale ludzkim obu zbiorowości, ponieważ lepsza praca związana jest z wyższymi poziomem wykształcenia i dotychczasowym doświadczeniem zawodowym. Kapitał społeczny (tzw. pomostowy), aktywizm społeczny, oddolna inicjatywa jest czynnikiem sprzyjającym rozwojowi i przedsiębiorczości. Wiąże się z większym poziomem zaufania społecznego, skłonności do pomocy. Te nieformalne instytucje społeczne tworzą lepszy klimat i zmniejszają ryzyko dla podejmowania aktywności ekonomicznej. Najlepszym rozwiązaniem jest gdy heterogeniczne odgórne działania aktywizujące rynek pracy wspierają oddolne autonomiczne działania przedsiębiorcze.

O.5. Możliwość przepływu zasobów pracy

Mobilność zasobów pracy ma dwojakie znaczenie, problem jest złożony. Pierwsze oznacza migrację pracowników na konkurencyjne rynki pracy w kraju i zagranicą. Może się to przyczynić w tzw. krótkim okresie do poprawy na lokalnym rynku pracy. W dłuższej perspektywie stwarza zaś ryzyko marginalizacji powiatu i stagnacji rozwoju gospodarczy danego obszaru. Powstają braki w zawodach i profesjach, spada dostępność do usług profesjonalistów. Dla lokalnych rynków pracy o relatywnie gorszej pozycji w segmentach rynku pracy wobec innych miejsc np. miast wojewódzkich, może to doprowadzić do nierównowagi na lokalnym rynku pracy. Z kolei z punktu widzenia pracodawców i działalności wymagającej dużych nakładów pracy ludzkiej (rolnictwo, przetwórstwo, budownictwo, niektóre usługi, turystyka) większa swoboda w przepływach zasobów pracy pozwala na uzupełnienie niedoborów i utrzymanie relatywnie niższych kosztów. Pojawia się niebezpieczeństwo konkurencji płacowej skutkujące wycofaniem się z rynku pracy osób niskowyzwalifikowanych o mniejszej wydajności pracy i zwrócenie się w stronę pomocy społecznej i transferów socjalnych. Rozwój technologii IT i mediów społecznościowych spowodował powstanie grupy osób, głównie młodych, które pracują w sposób zdalny. Dowiązanie przestrzenne miejsca pracy

nie jest dla nich istotne, gdyż narzędziem pracy jest komputer z dostępem do internetu. Są to programiści, copywriterzy, monterzy video, graficy, blogerzy, vlogerzy. Nie należy wykluczać, że taka kategoria osób może pojawić się w obszarze powiatu słupskiego – szczególnie w miejscowościach atrakcyjnych turystycznie.

Układ scenariuszowy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy

Tabela IV.3 zawiera **scenariusze możliwych zagrożeń** dla wyznaczonego głównego celu strategicznego i zadań dla Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku na lata 2021-2025. Czynniki opisane wyżej nawiązują w dużym stopniu do analizy SWOT. Każdy czynnik szczegółowy został przeanalizowany pod względem wektora, trendu jego rozwoju. Może być to wartość liczbowa, intensyfikacja zjawiska, nasilenie zmiany. Siła wpływu danego czynnika została oceniona w skali ocen od -3 do 3. Generalnie (zależnie od kontekstu) jest to podział dychotomiczny, wskazujący na pozytywny lub negatywny wpływ czynnika. Dodatkowo oszacowano prawdopodobieństwo wystąpienia czynnika, w proporcji w skali 0-1, ułamkiem dziesiętnym, gdzie 1 oznacza 100% zaistnienia czynnika.

W tabeli IV.3 łącznie wyszczególniono 22 czynniki, które mogą mieć wpływ na realizację celów i zadań Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku. Z całego zestawu czynników najsilniej oddziałującym jest grupa czynników związana z pandemią wirusa SARS Cov-2. Założeniem analitycznym jest perspektywa 5-letnia, oddziaływania na gospodarkę i inne sfery życia społecznego pandemii będzie najsilniejsze w pierwszych latach tego okresu. Generalnie pandemia wpłynęła wysoce niekorzystnie na gospodarkę Polski i innych państw, choć symptomy okresowej recesji były widoczne przed. Nastąpiły w związku z tym pewne zmiany sposobu funkcjonowania podmiotów gospodarczych i sposoby wykonywania pracy – np. praca zdalna. Również po stronie konsumentów nastąpiły zmiany wzorca zachowań, np. zakupy on-line i dostawy do domu, będą się one utrzymywać przez pewien czas po opanowaniu pandemii. Skutki finansowe pandemii wg ekspertów spowodują utrzymywanie niskich stóp procentowych (bliskie zera, co widoczne jest już w Polsce i państwach UE), a tym samym niską motywację portfelową utrzymywania pieniędzy – oszczędności. Wzrośnie zatem skłonność do poszukiwania możliwości inwestycji pieniędzy. W warunkach Polski obserwuje się wzmożony ruch wokół inwestycji deweloperskich, zarówno w miastach jak i w gminach nadmorskich – szacunkowy zwrot z inwestycji 4,4%.

Tabela IV.3. ZAGROŻENIA - Układ scenariuszowy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy (miasto Słupsk i powiat słupski)

Znak cechy	Cecha	Znak czynnika	Czynniki	Trend	Siła wpływu	Prawdopodo-bieństwo
T.1.	Pandemia COVID-19 (konsekwencje społeczno-kulturowo, gospodarcze)	T.1.1.	Obostrzenia sanitarno-epidemiologiczne dla branży gastronomicznej, hotelarskiej, organizacji imprez masowych i in.	Wzrost	-3	0,3
				Stabilizacja	-2	0,2
				Regres	2	0,5
		T.1.2.	Ograniczenie podróży lotniczych i autokarowych - grup zorganizowanych.	Wzrost	-2	0,2
				Stabilizacja	-2	0,3
				Regres	2	0,5
		T.1.3.	Efekt psychologiczny i zmiana preferencji turystycznych, zmiana modelu wypoczynku.	Wzrost	-2	0,4
				stabilizacja	-1	0,3
				Regres	3	0,3
		T.1.4.	Wpływ pandemii na podmioty gospodarcze pośrednio związane z sektorem turystycznym.	Wzrost	-3	0,5
				Stabilizacja	-2	0,2
				Regres	3	0,3
		T.1.5.	Średniookresowe i długookresowe skutki pandemii dla gospodarki, efekty pośrednie.	Wzrost	-2	0,3
				Stabilizacja	-1	0,1
				Regres	3	0,6

T.2.	Zmiany demograficzne.	T.2.1.	Starzenie się społeczeństwa/obciążenie demograficzne.	Wzrost	-3	0,7
				Stabilizacja	-1	0,2
				Regres	3	0,1
		T.2.2.	Niskie wskaźniki aktywności zawodowej.	Wzrost	-3	0,5
				Stabilizacja	-1	0,2
				Regres	3	0,3
		T.2.3.	Rosnące obciążenia ubezpieczeniami społecznymi.	Wzrost	-3	0,7
				Stabilizacja	-2	0,2
				Regres	3	0,1
		T.2.4.	Wzrost oczekiwanej długości trwania życia.	Wzrost	2	0,5
				Stabilizacja	1	0,3
				Regres	-3	0,2
		T.2.5.	Zmiana modelu rodziny (efekt i czynnik), depopulacja.	Wzrost	-3	0,5
				Stabilizacja	-1	0,3
				Regres	3	0,2
		T.2.6.	Utrzymywanie niskiego wieku emerytalnego.	Wzrost	-3	0,1
				Stabilizacja	-3	0,7
				Regres	3	0,2
T.3.	Rynkowe luki kompetencyjne.	T.3.1.	Wzrost wydajności i automatyzacja pracy w przemyśle (przetwórstwo przemysłowe, przemysł lekki, elektromaszynowy).	Wzrost	1	0,6
				Stabilizacja	-1	0,3
				Regres	-2	0,1
		T.3.2.	Inercja i niedopasowanie kształcenia w niektórych zawodach.	Wzrost	-3	0,5
				Stabilizacja	-2	0,4
				Regres	3	0,1
		T.3.3.	Rosnące koszty kształcenia w zawodach specjalistycznych, wysokie koszty walidacji uprawnień.	Wzrost	-3	0,5
				Stabilizacja	1	0,1
				Regres	3	0,4
		T.3.4.	Trudności w przekwalifikowywaniu osób 50+.	Wzrost	-3	0,5
				Stabilizacja	-2	0,3
				Regres	3	0,2
T.4.	Swobodny przepływ zasobów pracy.	T.4.1.	Polaryzacja rozwoju społeczno-gospodarczego, "drenaż" pracowników wysoko wykwalifikowanych.	Wzrost	-3	0,6
				Stabilizacja	1	0,2
				Regres	2	0,2
		T.4.2.	Migracje zarobkowe zagraniczne.	Wzrost	2	0,3
				Stabilizacja	2	0,3
				Regres	-2	0,4
		T.4.3.	Konkurencja pracowników z krajów byłego Bloku Wschodniego i innych państw.	Wzrost	-2	0,5
				Stabilizacja	1	0,3
				Regres	2	0,2
T.5.	Rosnące opodatkowanie pracy.	T.5.1.	Samozatrudnienie (zjawisko i trend).	Wzrost	1	0,5
				Stabilizacja	1	0,3
				Regres	-1	0,2
		T.5.2.	Ryzyko rozwoju, powiększenia szarej strefy zatrudnienia.	Wzrost	-2	0,4
				Stabilizacja	1	0,3
				Regres	2	0,3
		T.5.3.	Wzrost płacy minimalnej.	Wzrost	-3	0,6
				Stabilizacja	1	0,3
				Regres	2	0,1
		T.5.4.	Zero PIT dla młodych.	Wzrost	2	0,1
				Stabilizacja	1	0,7
				Regres	-1	0,2

Uwaga: skala siły wpływu od -3 do 3, prawdopodobieństwo 0-1.

Wyniki analizy **scenariuszy dla szans** realizacji wyznaczonych celów i zadań dla rozwoju rynku pracy powiatu grodzkiego i ziemskiego Słupsk zgodnie z wyznaczonymi celami przedstawiono w tabeli IV.4 łącznie zaprezentowano 23 czynniki w 5 zbiorach cech. Podobnie jak w przypadku zagrożeń w analizie znalazły się szanse związane z rozwojem sytuacji epidemiologicznej, uwidocznia się one po ustabilizowaniu obostrzeń pandemicznych dotyczących prowadzenia niektórych typów działalności gospodarczej, szanse związane są ze wsparciem ze strony rządu oraz samorządu. W zbiorze cech –

poszerzanie wieku aktywności zawodowej (O.2.) duże prawdopodobieństwo uzyskały czynniki związane z kształceniem kadr pracowniczych oraz wspierające oddolną aktywność zarówno osób młodszych i starszych. Cecha – zwiększanie dostępności do usług społecznych (O.3.) zawiera cztery czynniki: wzrost aktywności zawodowej dzięki dłuższej zdolności do pracy, szansę w poprawie skuteczności medycyny pracy, współdziałanie urzędu pracy z lokalnymi aktorami rozwoju społeczno-gospodarczego oraz wzrost efektywności wykorzystania środków Funduszu Pracy i Europejskiego Funduszu Społecznego wspierającym zatrudnienie w państwach członkowskich oraz promującym spójność gospodarczą i społeczną. Szanse na zwiększanie roli kapitału społecznego w rozwoju społeczno-gospodarczym to przede wszystkim innowacyjne obszary przedsiębiorczości oraz rozwój sieci społecznych – poprzez inkluzję, włączenie i siłę więzi i zaufanie w lokalnej społeczności. Możliwość przepływu zasobów pracy analizowano pod kątem wpływu migrantów na rozwój gospodarczy obszaru i wzrost jego konkurencyjności gospodarczej, pominięto stereotypowe myślenie o migrantach jako zagrożeniu dla miejsc pracy.

Tabela IV.4. SZANSE - Układ scenariuszowy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy (miasto Słupsk i powiat słupski)

Znak cechy	Cecha	Znak czynnika	Czynniki	Trend	Siła wpływu	Prawdopodobieństwo
O.1.	Wsparcie w ramach tzw. tarczy antykryzysowej	S.1.1.	Wsparcie przedsiębiorców w związku z kryzysem wywołanym pandemią koronawirusa SARS-COV-2 (COVID 19).	Wzrost	3	0,3
				Stabilizacja	-2	0,3
				Regres	-3	0,4
		S.1.2.	Wsparcie ze strony samorządu.	Wzrost	3	0,5
				Stabilizacja	2	0,3
				Regres	-3	0,2
		S.1.3.	Wsparcie ze strony instytucji ZUS, MOPR	Wzrost	2	0,6
				stabilizacja	1	0,2
				Regres	-2	0,2
O.2.	Poszerzanie wieku aktywności zawodowej	S.2.1.	Wzrost aktywności zawodowej i przedsiębiorczości osób w wieku przedemerytalnym.	Wzrost	3	0,3
				Stabilizacja	1	0,3
				Regres	-2	0,4
		S.2.2.	Aktywność zawodowa młodocianych, rozbudowa szkolnictwa zawodowego.	Wzrost	3	0,5
				Stabilizacja	1	0,3
				Regres	-2	0,2
		S.2.3.	Doradztwo zawodowe i szkolenia.	Wzrost	3	0,5
				Stabilizacja	1	0,3
				Regres	-2	0,2
		S.2.4.	Rozwój usług opiekuńczych, przedszkolnych i wczesnoszkolnych, również dla osób starszych i przewlekle chorych.	Wzrost	3	0,5
				Stabilizacja	1	0,4
				Regres	-3	0,1
		S.2.5.	Kształcenie zawodowe i staże u pracodawcy.	Wzrost	3	0,5
				Stabilizacja	-1	0,3
				Regres	-3	0,2
		S.2.6.	Wsparcie finansowe, mikropożyczki, fundrising, wsparcie działań start-up. Wzrost przedsiębiorczości najmłodszych segmentów - grup wiekowych.	Wzrost	3	0,5
				Stabilizacja	1	0,4
				Regres	-2	0,1
		S.2.7.	Rozwój elastycznych form aktywności zawodowej, wsparcie osób wykluczonych i niepełnosprawnych oraz przedsiębiorczości społecznej.	Wzrost	2	0,5
				Stabilizacja	1	0,3
				Regres	-3	0,2
O.3.	Zwiększanie dostępności do usług	S.3.1.	Wzrost aktywności zawodowej dzięki dłuższej zdolności do pracy.	Wzrost	3	0,5
				Stabilizacja	-1	0,3
				Regres	-2	0,2
		S.3.2.	Poprawa skuteczności medycyny pracy.	Wzrost	3	0,2
				Stabilizacja	-1	0,5
				Regres	-3	0,3

		S.3.3.	Współdziałanie urzędu pracy z lokalnymi aktorami rozwoju społeczno-gospodarczego. Edukacja, usługi opiekuńcze, służba zdrowia.	Wzrost	3	0,5
				Stabilizacja	1	0,3
				Regres	-3	0,2
		S.3.4.	Wzrost efektywności wykorzystania środków FP i EFS.	Wzrost	3	0,4
				Stabilizacja	2	0,3
				Regres	-3	0,3
O.4.	Zwiększanie roli kapitału społecznego w rozwoju społeczno-gospodarczym.	S.4.1.	Kapitał społeczny - wpływ na przedsiębiorczość.	Wzrost	3	0,3
				Stabilizacja	1	0,6
				Regres	-3	0,1
		S.4.2.	Sharing economy.	Wzrost	2	0,5
				Stabilizacja	1	0,3
				Regres	-2	0,2
		S.4.3.	Kontekst społeczności lokalnej, samopomoc i aktywizacja.	Wzrost	3	0,3
				Stabilizacja	1	0,4
				Regres	-3	0,3
		S.4.4.	Zakorzenie, zwiększenie poczucia tożsamości lokalnej, przywiązania do regionu.	Wzrost	3	0,3
				Stabilizacja	1	0,5
				Regres	-3	0,2
		S.4.5.	Nowoczesna przedsiębiorczość startup.	Wzrost	2	0,5
				Stabilizacja	1	0,3
				Regres	-1	0,2
O.5.	Możliwość przepływu zasobów pracy	S.5.1.	Przepływ zasobów pracy do innych miejsc, w zasięgu regionalnym, krajowym i zagranicznym.	Wzrost	-2	0,5
				Stabilizacja	1	0,2
				Regres	3	0,3
		S.5.2.	Napływ migrantów zarobkowych.	Wzrost	3	0,6
				Stabilizacja	1	0,3
				Regres	-1	0,1
		S.5.3.	Pobudzenie przedsiębiorczości migrantów.	Wzrost	2	0,5
				Stabilizacja	1	0,2
				Regres	-2	0,3
		S.5.4.	„Cyfrowi nomadzi”, osoby pracujące zdalnie w sferze kreatywnej.	Wzrost	2	0,3
				Stabilizacja	1	0,5
				Regres	-1	0,2

Scenariusz najbardziej prawdopodobny dla ZAGROŻEŃ lokalnego rynku pracy i realizacji celów PUP Słupsk na lata 2021-2025

Scenariusz stworzono poprzez wybór z tabeli IV.3. parametrów o największym prawdopodobieństwie spośród oszacowania trzech trendów regresja, stabilizacji, wzrostu, dane zawarto w tabeli IV.5. Z tabeli wyłania się wielowymiarowy i złożony obraz oddziaływania otoczenia na lokalny rynek powiatu słupskiego i miasta Słupska. Spośród czynników, które mogłyby się przyczynić do wzrostu bezrobocia lub spadku jakości miejsc pracy na czoło wysuwają się: wpływ pandemii na podmioty gospodarcze pośrednio związane z sektorem turystycznym – duża siła oddziaływania i prawdopodobieństwo, średniookresowe i długookresowe skutki pandemii dla gospodarki, efekty pośrednie. Relatywnie duże znaczenie ma czynnik efekt psychologiczny i zmiana preferencji turystycznych, zmiana modelu wypoczynku.

Tabela IV.5. ZAGROŻENIA - scenariusz najbardziej prawdopodobny - Układ scenariuszowy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy (miasto Słupsk i powiat słupski)

Znak cechy	Cecha	Znak czynnika	Czynniki	Trend	Siła wpływu	Prawdopodobieństwo
T.1.	(konsekwencje społeczno-	T.1.1.	Obostrzenia sanitarno-epidemiologiczne dla branży gastronomicznej, hotelarskiej, organizacji imprez masowych i in.	Regres	2	0,5
		T.1.2.	Ograniczenie podróży lotniczych i autokarowych - grup zorganizowanych.	Regres	2	0,5

		T.1.3.	Efekt psychologiczny i zmiana preferencji turystycznych, zmiana modelu wypoczynku.	Wzrost	-2	0,4
		T.1.4.	Wpływ pandemii na podmioty gospodarcze pośrednio związane z sektorem turystycznym.	Wzrost	-3	0,5
		T.1.5.	Średniookresowe i długookresowe skutki pandemii dla gospodarki, efekty pośrednie.	Regres	3	0,6
T.2.	Zmiany demograficzne.	T.2.1.	Starzenie się społeczeństwa/obciążenie demograficzne.	Wzrost	-3	0,7
		T.2.2.	Niskie wskaźniki aktywności zawodowej.	Wzrost	-3	0,5
		T.2.3.	Rosnące obciążenia ubezpieczeniami społecznymi.	Wzrost	-3	0,7
		T.2.4.	Wzrost oczekiwanej długości trwania życia.	Wzrost	2	0,5
		T.2.5.	Zmiana modelu rodziny (efekt i czynnik), depopulacja.	Wzrost	-3	0,5
		T.2.6.	Utrzymywanie niskiego wieku emerytalnego.	Stabilizacja	-3	0,7
T.3.	Rynkowe luki kompetencyjne	T.3.1.	Wzrost wydajności i automatyzacja pracy w przemyśle (przetwórstwo przemysłowe, przemysł lekki, elektromaszynowy).	Wzrost	1	0,6
		T.3.2.	Inercja i niedopasowanie kształcenia w niektórych zawodach.	Wzrost	-3	0,5
		T.3.3.	Rosnące koszty kształcenia w zawodach specjalistycznych, wysokie koszty walidacji uprawnień.	Wzrost	-3	0,5
		T.3.4.	Trudności w przekwalifikowywaniu osób 50+.	Wzrost	-3	0,5
T.4.	Swobodny przepływ zasobów	T.4.1.	Polaryzacja rozwoju społeczno-gospodarczego, "drenaż" pracowników wysoko wykwalifikowanych.	Wzrost	-3	0,6
		T.4.2.	Migracje zarobkowe zagraniczne.	Regres	-2	0,4
		T.4.3.	Konkurencja pracowników z krajów byłego Bloku Wschodniego i innych państw.	Wzrost	-2	0,5
T.5.	Rosnące opodatkowanie pracy.	T.5.1.	Samozatrudnienie (zjawisko i trend)	Wzrost	1	0,5
		T.5.2.	Ryzyko rozwoju, powiększenia szarej strefy zatrudnienia.	Wzrost	-2	0,4
		T.5.3.	Wzrost płacy minimalnej.	Wzrost	-3	0,6
		T.5.4.	Zerowy PIT dla młodych.	Stabilizacja	1	0,7

Uwaga: skala siły wpływu od -3 do 3, prawdopodobieństwo 0-1.

Czynnikami o mniejszej sile oddziaływania, których skutek będzie widoczny nieco później jest stopniowe „odmrażanie” gospodarki i powrót turystów – co oznacza bardziej optymistyczne informacje dla branży turystycznej, ważnej dla regionu i powiatów nadmorskich. Spośród 6 zagrożeń dla rynku pracy związanych ze starzeniem się społeczeństwa (T.2.), które są trendem obserwowanym od dawna, przyspieszającym i długotrwałym – niedocenianym zagrożeniem dla rozwoju. Tylko jedno T.2.4.– rosnące wskaźniki przeciętnego trwania życia mogą w pewien sposób niwelować niekorzystne skutki starzenia się społeczeństw. Tworzy się w tym miejscu szereg wyzwań dla służb zatrudnienia w nadchodzącej przyszłości. Szczególnie w obszarze aktywizacji zawodowej, kształcenia ustawicznego osób w wieku poprodukcyjnym, gdzie traktuje się te osoby jako zasób o pewnym potencjale gospodarczym. W obszarze rynkowych luk kompetencyjnych T.3. największe znaczenie mają (T.3.2 – T.3.4.) inercja i niedopasowanie kształcenia w niektórych zawodach, rosnące koszty kształcenia w zawodach specjalistycznych, wysokie koszty walidacji uprawnień, trudności w przekwalifikowywaniu osób 50+. Zagrożenia te wiążą się z czynnikiem T.3.1. – wzrost wydajności i automatyzacja pracy w przemyśle (przetwórstwo przemysłowe, przemysł lekki, elektromaszynowy). Te ostatnie można potraktować jako szansę, a nie zagrożenie, co ujawniła analiza. Rozwój kraju oznacza poprawę wydajności, wprowadzanie nowych technologii i sposobów organizacji, jest to szansa, ucieczka od tzw. pułapki średniego rozwoju. W sytuacji takiej kraj staje się miejscem relatywnie nieskomplikowanych, pracochłonnych etapów produkcji, rolnictwa i usług nie wykorzystując

potencjału badań i rozwoju, mechanizacji, automatyzacji, komputeryzacji również tzw. sfery kreatywnej gospodarki. Sprawia to, że rozwija się wolniej, mniej eksportuje wg wartości dóbr i usług, a więcej ilościowo i nie uzyskuje takich zwrotów z nakładu kapitału jak państwa w modelu wysokorozwiniętym. Swoją rolę w przeciwdziałaniu takim tendencjom mają służby zatrudnienia. Zestaw czynników zagrażających w zbiorze cechy swobodny przepływ zasobów pracy T.4. może powodować spadek liczby bezrobotnych, ożywienie rynku pracy poprzez migracje wahadłowe do relatywnie silnego ekonomicznie i atrakcyjnego obszaru metropolitalnego Trójmiasta, Warszawy, a nawet Szczecina (dostępność – trasa S6). Migracje czasowe zagraniczne mogą mieć wpływ pozytywny. Dłuższe utrzymywanie takiej sytuacji w nawiązaniu do wspomnianej wyżej „pułapki średniego rozwoju” stwarza ryzyko marginalizacji gospodarczej powiatu. Marginalizacji poprzez zmniejszenie populacji osób młodych, przedsiębiorczych, rodzin z dziećmi – działa tu filtracyjne działanie nierówności rozwoju gospodarczego w przestrzeni – polaryzacja rozwoju. Kolejna cecha wśród zagrożeń dla lokalnego rynku pracy to rosnące opodatkowanie pracy (T.5.). Jest to czynnik makroekonomiczny, powiązany z bieżącą sytuacją budżetu państwa (post covid) i wydolnością systemu ubezpieczeń społecznych. Spośród czynników zmniejszenie podatku dochodowego PIT dla osób młodych oraz możliwość samozatrudnienia stanowi optymalizacyjny motyw do zatrudniania lub przechodzenia na formę zatrudnienia na własny rachunek. Ryzykiem jest tu pozbycie się wraz z samozatrudnieniem opieki kodeksu pracy, często wydłużony czas pracy. Zagrożenie to wzrost szarej strefy – zatrudnienie bez umów o pracę. Zapowiedzi podniesienia płacy minimalnej mogą wydawać się korzystne dla pracowników, z punktu widzenia praw ekonomii doprowadzić do jego spadku.

Scenariusz najbardziej prawdopodobny dla SZANS lokalnego rynku pracy i realizacji celów PUP Słupsk na lata 2021-2025

Szanse pojawiające się w otoczeniu – cechy otoczenia z analizy SWOT wg oszacowanego prawdopodobieństwa zawiera tabela IV.4. Podobnie jak wyżej siła wpływu czynnika mieści się w przedziale od -3 do +3, a prawdopodobieństwo oceniano w skali 0-1. Szanse w pewien sposób odpowiadają na zagrożenia, dany czynnik w splątanej i wielowymiarowej rzeczywistości gospodarczej może stanowić niwelację zagrożenia. Tak jest np. w przypadku cechu O.1. reakcji na pandemię ze strony państwa i samorządu. Należy spodziewać się spadku wsparcia finansowego ze strony budżetu państwa – kolejnych tarcz pomocowych, zadania ochronne będą przechylać się w stronę samorządów i lokalnych instytucji. Od zamożności, determinacji lokalnych instytucji oraz współpracy z przedsiębiorcami i otoczeniem biznesu zależy czas naprawy skutków gospodarczych pandemii. Poszerzenie wieku aktywności zawodowej cecha O.2. to szansa na niwelowanie „demograficznego tsunami” oraz niskie wskaźniki aktywności zawodowej. Spośród siedmiu czynników jeden O.1.1., czyli wzrost aktywności zawodowej i przedsiębiorczości osób w wieku przedemerytalnym wg analizy będzie miał małe prawdopodobieństwo zaistnienia. Tutaj szansą może być rozwój elastycznych form aktywności zawodowej, wsparcie osób wykluczonych i niepełnosprawnych oraz przedsiębiorczości społecznej (O.2.7.). Pozostałe czynniki wydają się mieć wysokie prawdopodobieństwo zaistnienia, adresowane są do osób młodych, kobiet i migrantów. Realizowane mogą być poprzez wzrost nakładów na infrastrukturę społeczną, aktywność służb zatrudnienia oraz otoczenie biznesu.

Tabela IV.6. SZANSE - scenariusz najbardziej prawdopodobny - Układ scenariuszowy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy (miasto Słupsk i powiat słupski)

Znak cechy	Cecha	Znak czynnika	Czynniki	Trend	Siła wpływu	Prawdopodobieństwo
O.1.	Wsparcie w ramach tzw. tarczy antykryzysowej	S.1.1.	Wsparcie przedsiębiorców w związku z kryzysem wywołanym pandemią koronawirusa SARS-COV-2 (COVID 19)	Regres	-3	0,4
		S.1.2.	Wsparcie ze strony samorządu	Wzrost	3	0,5
		S.1.3.	Wsparcie ze strony instytucji ZUS, MOPR	Wzrost	2	0,6
O.2.	Poszerzanie wieku aktywności zawodowej	S.2.1.	Wzrost aktywności zawodowej i przedsiębiorczości osób w wieku przedemerytalnym.	Regres	-2	0,4
		S.2.2.	Aktywność zawodowa młodocianych, rozbudowa szkolnictwa zawodowego.	Wzrost	3	0,5
		S.2.3.	Doradztwo zawodowe i szkolenia	Wzrost	3	0,5
		S.2.4.	Rozwój usług opiekuńczych, przedszkolnych i wczesnoszkolnych, również dla osób starszych i przewlekle chorych.	Wzrost	3	0,5
		S.2.5.	Kształcenie zawodowe i staże u pracodawcy.	Wzrost	3	0,5
		S.2.6.	Wsparcie finansowe, mikropożyczki, fundrising, wsparcie działań start-up. Wzrost przedsiębiorczości najmłodszych segmentów - grup wiekowych.	Wzrost	3	0,5
		S.2.7.	Rozwój elastycznych form aktywności zawodowej, wsparcie osób wykluczonych i niepełnosprawnych oraz przedsiębiorczości społecznej.	Wzrost	2	0,5
O.3.	Zwiększanie dostępności do usług społecznych	S.3.1.	Wzrost aktywności zawodowej dzięki dłuższej zdolności do pracy,	Wzrost	3	0,5
		S.3.2.	Poprawa skuteczności medycyny pracy.	Stabilizacja	-1	0,5
		S.3.3.	Współdziałanie urzędu pracy z lokalnymi aktorami rozwoju społeczno-gospodarczego. Edukacja, usługi opiekuńcze, służba zdrowia.	Wzrost	3	0,5
		S.3.4.	Wzrost efektywności wykorzystania środków FP i EFS.	Wzrost	3	0,4
O.4.	Zwiększanie roli kapitału społecznego w rozwoju społeczno-gospodarczym.	S.4.1.	Kapitał społeczny - wpływ na przedsiębiorczość.	Stabilizacja	1	0,6
		S.4.2.	Sharing economy.	Wzrost	2	0,5
		S.4.3.	Kontekst społeczności lokalnej, samopomoc i aktywizacja.	Stabilizacja	1	0,4
		S.4.4.	Zakorzenie, zwiększenie poczucia tożsamości lokalnej, przywiązania do regionu.	Wzrost	3	0,3
		S.4.5.	Nowoczesna przedsiębiorczość startup.	Wzrost	2	0,5
O.5.	Możliwość przepływu zasobów pracy.	S.5.1.	Przepływ zasobów pracy do innych miejsc, w zasięgu regionalnym, krajowym i zagranicznym.	Wzrost	-2	0,5
		S.5.2.	Napływ migrantów zarobkowych.	Wzrost	3	0,6
		S.5.3.	Pobudzenie przedsiębiorczości migrantów.	Wzrost	2	0,5
		S.5.4.	"Cyfrowi nomadzi", osoby pracujące zdalnie w sferze kreatywnej.	Stabilizacja	1	0,5

Uwaga: skala siły wpływu od -3 do 3, prawdopodobieństwo 0-1.

Szczególnego znaczenia nabierają innowacyjne działania w obszarze O.2.5. w kontekście rozwoju, ucieczce od pułapki średniego rozwoju i ryzyka marginalizacji powiatu – wsparcie finansowe, mikropożyczki, fundrising, wsparcie działań start-up., wzrost przedsiębiorczości najmłodszych segmentów – grup wiekowych. Zwiększanie dostępności do usług społecznych – cecha opisana wyżej O.3. została rozdzielona na cztery czynniki. Pierwszy O.3.1. Wzrost aktywności zawodowej dzięki dłuższej zdolności do pracy, wiąże się z kompleksowym działaniem innych

czynników. Prawdopodobnie poprzez współdziałanie urzędu pracy z lokalnymi aktorami rozwoju społeczno-gospodarczego, edukację, usługi opiekuńcze, czy wzrost efektywności wykorzystania środków FP i EFS. Cecha O.4. – szansa realizacji celów polityki zatrudnienia poprzez zwiększanie roli kapitału społecznego w rozwoju społeczno-gospodarczym jest trudne w realizacji i dotyczy zmian o charakterze cywilizacyjnym. Istniejący kapitał społeczny współcześnie znajduje odzwierciedlenie w postaci sharing economy – gospodarki współdzielenia. Są to aktywności polegające na dzieleniu się przedmiotami, sprzedaży rękodzieła, udostępnianiu mieszkań, urzędzeń, podwożeniu samochodem (np. platforma Bolt, Uber, BlablaCar) i in. Kontekst społeczności lokalnej, samopomoc i aktywizacja na przykładzie społeczności lokalnych Szwajcarii, Skandynawii stanowi bufor i uzupełnienie działalności oficjalnych służb zatrudnienia. Możliwość przepływu zasobów pracy O.5. zostały wskazane wśród zagrożeń w analizie SWOT do niniejszego dokumentu. Jest to cecha niejednoznaczna w interpretacji. Przepływ zasobów pracy do innych miejsc, w zasięgu regionalnym, krajowym i zagranicznym niesie ze sobą znane konsekwencje długookresowe. Polska wzorem krajów rozwiniętych będzie miejscem atrakcyjnym dla migrantów zarobkowych. Otoczenie tej grupy pracowników odpowiednimi działaniami aktywizującymi w stronę rozwoju przedsiębiorczości, poradnictwem zawodowym, nauką języka przyczyni się do uzupełnienia luk etatowych.

*Dla pełnego zobrazowania możliwych scenariuszy przedstawiono odrębne **scenariusze optymistyczne i pesymistyczne dla zagrożeń i szans** lokalnego rynku pracy.*

Tabela IV.7. ZAGROŻENIA - scenariusz optymistyczny - Układ scenariuszowy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy (miasto Słupsk i powiat słupski)

Znak cechy	Cecha	Znak czynnika	Czynniki	Trend	Siła wpływu	Prawdopodobieństwo
T.1.	Pandemia COVID-19 (konsekwencje społeczno-kulturowo, gospodarcze)	T.1.1.	Obostrzenia sanitarno-epidemiologiczne dla branży gastronomicznej, hotelarskiej, organizacji imprez masowych i in.	Regres	2	0,5
		T.1.2.	Ograniczenie podróży lotniczych i autokarowych - grup zorganizowanych.	Regres	2	0,5
		T.1.3.	Efekt psychologiczny i zmiana preferencji turystycznych, zmiana modelu wypoczynku.	Regres	3	0,3
		T.1.4.	Wpływ pandemii na podmioty gospodarcze pośrednio związane z sektorem turystycznym.	Regres	3	0,3
		T.1.5.	Średniookresowe i długookresowe skutki pandemii dla gospodarki, efekty pośrednie.	Regres	3	0,6
		Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa				
T.2.	Zmiany demograficzne	T.2.1.	Starzenie się społeczeństwa/obciążenie demograficzne.	Regres	3	0,1
		T.2.2.	Niskie wskaźniki aktywności zawodowej.	Regres	3	0,3
		T.2.3.	Rosnące obciążenia ubezpieczeniami społecznymi.	Regres	3	0,1
		T.2.4.	Wzrost oczekiwanej długości trwania życia.	Wzrost	2	0,5
		T.2.5.	Zmiana modelu rodziny (efekt i czynnik), depopulacja.	Regres	3	0,2
		T.2.6.	Utrzymywanie niskiego wieku emerytalnego.	Regres	3	0,2
Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa					2,83	0,23
T.3.	Rynkowe luki kompetencyjne	T.3.1.	Wzrost wydajności i automatyzacja pracy w przemyśle (przetwórstwo przemysłowe, przemysł lekki, elektromaszynowy).	Regres	-2	0,1
		T.3.2.	Inercja i niedopasowanie kształcenia w niektórych zawodach.	Regres	3	0,1
		T.3.3.	Rosnące koszty kształcenia w zawodach specjalistycznych, wysokie koszty walidacji uprawnień.	Regres	3	0,4
		T.3.4.	Trudności w przekwalifikowywaniu osób 50+.	Regres	3	0,2
		Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa				
T.4.	Swobodny przepływ zasobów pracy.	T.4.1.	Polaryzacja rozwoju społeczno-gospodarczego, "drenaż" pracowników wysoko wykwalifikowanych.	Regres	2	0,2
		T.4.2.	Migracje zarobkowe zagraniczne.	Wzrost	2	0,3
		T.4.3.	Konkurencja pracowników z krajów byłego Bloku Wschodniego i innych państw.	Regres	2	0,2
		Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa				
T.5.	Rosnące opodatkowanie pracy.	T.5.1.	Samozatrudnienie	Wzrost	3	0,5
		T.5.2.	Ryzyko rozwoju, powiększenia szarej strefy zatrudnienia.	Regres	2	0,3
		T.5.3.	Wzrost płacy minimalnej.	Regres	2	0,1
		T.5.4.	Zerowy PIT dla młodych.	Wzrost	2	0,1
		Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa				
Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa - razem					2,36	0,28

Uwaga: skala siły wpływu od -3 do 3, prawdopodobieństwo 0-1.

Wartości skrajne cech wyróżniono kolorem. Najbardziej korzystne na zielono, najmniej korzystne na czerwono.

Tabela IV.8. ZAGROŻENIA - scenariusz pesymistyczny - Układ scenariuszowy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy (miasto Słupsk i powiat słupski)

Znak cechy	Cecha	Znak czynnika	Czynniki	Trend	Siła wpływu	Prawdopodobieństwo
T.1.	Pandemia COVID-19 (konsekwencje społeczno-kulturowo, gospodarcze).	T.1.1.	Obostrzenia sanitarno-epidemiologiczne dla branży gastronomicznej, hotelarskiej, organizacji imprez masowych i in.	Wzrost	-3	0,3
		T.1.2.	Ograniczenie podróży lotniczych i autokarowych - grup zorganizowanych.	Wzrost	-2	0,2
		T.1.3.	Efekt psychologiczny i zmiana preferencji turystycznych, zmiana modelu wypoczynku.	Wzrost	-2	0,4
		T.1.4.	Wpływ pandemii na podmioty gospodarcze pośrednio związane z sektorem turystycznym.	Wzrost	-3	0,5
		T.1.5.	Średniookresowe i długookresowe skutki pandemii dla gospodarki, efekty pośrednie.	Wzrost	-2	0,3
		Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa				
T.2.	Zmiany demograficzne.	T.2.1.	Starzenie się społeczeństwa/obciążenie demograficzne.	Wzrost	-3	0,7
		T.2.2.	Niskie wskaźniki aktywności zawodowej.	Wzrost	-3	0,5
		T.2.3.	Rosnące obciążenia ubezpieczeniami społecznymi.	Wzrost	-3	0,7
		T.2.4.	Wzrost oczekiwanej długości trwania życia.	Regres	-3	0,2
		T.2.5.	Zmiana modelu rodziny (efekt i czynnik), depopulacja.	Wzrost	-3	0,5
		T.2.6.	Utrzymywanie niskiego wieku emerytalnego.	Wzrost	-3	0,1
Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa					-3,0	0,45
T.3.	Rynkowe luki kompetencyjne.	T.3.1.	Wzrost wydajności i automatyzacja pracy w przemyśle (przetwórstwo przemysłowe, przemysł lekki, elektromaszynowy).	Regres	-2	0,5
		T.3.2.	Inercja i niedopasowanie kształcenia w niektórych zawodach.	Wzrost	-3	0,5
		T.3.3.	Rosnące koszty kształcenia w zawodach specjalistycznych, wysokie koszty walidacji uprawnień.	Wzrost	-3	0,4
		T.3.4.	Trudności w przekwalifikowywaniu osób 50+.	Wzrost	-3	0,5
		Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa				
T.4.	Swobodny przepływ zasobów pracy.	T.4.1.	Polaryzacja rozwoju społeczno-gospodarczego, "drenaż" pracowników wysoko wykwalifikowanych.	Wzrost	-3	0,6
		T.4.2.	Migracje zarobkowe zagraniczne.	Regres	-2	0,4
		T.4.3.	Konkurencja pracowników z krajów byłego Bloku Wschodniego i innych państw.	Wzrost	-2	0,5
		Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa				
T.5.	Rosnące opodatkowanie pracy.	T.5.1.	Samozatrudnienie	Regres	-1	0,2
		T.5.2.	Ryzyko rozwoju, powiększenia szarej strefy zatrudnienia.	Wzrost	-2	0,4
		T.5.3.	Wzrost płacy minimalnej.	Wzrost	-3	0,6
		T.5.4.	Zerowy PIT dla młodych.	Regres	-1	0,2
		Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa				
Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa - razem					-2,50	0,42

Uwaga: skala siły wpływu od -3 do 3, prawdopodobieństwo 0-1.

Wartości skrajne cech wyróżniono kolorem. Najbardziej korzystne na zielono, najmniej korzystne na czerwono.

Tabela IV.9. SZANSE - **scenariusz optymistyczny** - Układ scenariuszowy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy (miasto Słupsk i powiat słupski)

Znak cechy	Cecha	Znacznika	Czynniki	Trend	Siła wpływu	Prawdopodobieństwo
O.1.	Wsparcie w ramach tzw. tarczy antykryzysowe	O.1.1.	Wsparcie przedsiębiorców w związku z kryzysem wywołanym pandemią koronawirusa SARS-COV-2 (COVID 19)	Wzrost	3	0,3
		O.1.2.	Wsparcie ze strony samorządu	Wzrost	3	0,5
		O.1.3.	Wsparcie ze strony instytucji ZUS, MOPR	Wzrost	2	0,6
		Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa				2,67
O.2.	Poszerzenie wieku aktywności zawodowej	O.2.1.	Wzrost aktywności zawodowej i przedsiębiorczości osób w wieku przedemerytalnym.	Wzrost	3	0,3
		O.2.2.	Aktywność zawodowa młodocianych, rozbudowa szkolnictwa zawodowego.	Wzrost	3	0,5
		O.2.3.	Doradztwo zawodowe i szkolenia	Wzrost	3	0,5
		O.2.4.	Rozwój usług opiekuńczych, przedszkolnych i wczesnoszkolnych, również dla osób starszych i przewlekle chorych.	Wzrost	3	0,5
		O.2.5.	Kształcenie zawodowe i staże u pracodawcy	Wzrost	3	0,5
		O.2.6.	Wsparcie finansowe, mikropożyczki, fundrising, wsparcie działań start-up. Wzrost przedsiębiorczości najmłodszych segmentów - grup wiekowych.	Wzrost	3	0,5
		O.2.7.	Rozwój elastycznych form aktywności zawodowej, wsparcie osób wykluczonych i niepełnosprawnych oraz przedsiębiorczości społecznej.	Wzrost	2	0,5
		Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa				2,86
O.3.	Zwiększenie dostępności do usług społecznych.	O.3.1.	Wzrost aktywności zawodowej dzięki dłuższej zdolności do pracy,	Wzrost	3	0,5
		O.3.2.	Poprawa skuteczności medycyny pracy.	Wzrost	3	0,2
		O.3.3.	Współdziałanie urzędu pracy z lokalnymi aktorami rozwoju społeczno-gospodarczego. Edukacja, usługi opiekuńcze, służba zdrowia.	Wzrost	3	0,5
		O.3.4.	Wzrost efektywności wykorzystania środków FP i EFS.	Wzrost	3	0,4
		Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa				3,0
O.4.	Zwiększanie roli kapitału społecznego w rozwoju społeczno-	O.4.1.	Kapitał społeczny - wpływ na przedsiębiorczość.	Wzrost	3	0,3
		O.4.2.	Sharing economy.	Wzrost	2	0,5
		O.4.3.	Kontekst społeczności lokalnej, samopomoc i aktywizacja.	Wzrost	3	0,3
		O.4.4.	Zakorzenie, zwiększenie poczucia tożsamości lokalnej, przywiązania do regionu.	Wzrost	3	0,3
		O.4.5.	Nowoczesna przedsiębiorczość start-up.	Wzrost	2	0,5
		Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa				2,60
O.5.	Możliwość przepływu zasobów pracy.	O.5.1.	Przepływ zasobów pracy do innych miejsc, w zasięgu regionalnym, krajowym i zagranicznym.	Regres	3	0,3
		O.5.2.	Napływ migrantów zarobkowych.	Wzrost	3	0,6
		O.5.3.	Pobudzenie przedsiębiorczości migrantów.	Wzrost	2	0,5
		O.5.4.	"Cyfrowi nomadzi", osoby pracujące zdalnie w sferze kreatywnej.	Wzrost	2	0,3
		Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa				2,50
Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa - razem					2,74	0,43

Uwaga: skala siły wpływu od -3 do 3, prawdopodobieństwo 0-1.

Wartości skrajne cech wyróżniono kolorem. Najbardziej korzystne **na zielono**, najmniej korzystne **na czerwono**.

Tabela IV.10. SZANSE - **scenariusz pesymistyczny** - Układ scenariuszowy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy (miasto Słupsk i powiat słupski)

Znak cechy	Cecha	Znak czynnika	Czynniki	Trend	Siła wpływu	Prawdopodobieństwo
O.1.	ramach tzw. tarczy antykrzysowe	O.1.1.	Wsparcie przedsiębiorców w związku z kryzysem wywołanym pandemią koronawirusa SARS-COV-2 (COVID 19).	Regres	-3	0,4
		O.1.2.	Wsparcie ze strony samorządu	Regres	-3	0,2
		O.1.3.	Wsparcie ze strony instytucji ZUS, MOPR	Regres	-2	0,2
		Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa				-2,67
O.2.	Poszerzenie wieku aktywności zawodowej	O.2.1.	Wzrost aktywności zawodowej i przedsiębiorczości osób w wieku przedemerytalnym.	Regres	-2	0,4
		O.2.2.	Aktywność zawodowa młodocianych, rozbudowa szkolnictwa zawodowego.	Regres	-2	0,2
		O.2.3.	Doradztwo zawodowe i szkolenia	Regres	-2	0,2
		O.2.4.	Rozwój usług opiekuńczych, przedszkolnych i wczesnoszkolnych, również dla osób starszych i przewlekle chorych.	Regres	-3	0,1
		O.2.5.	Kształcenie zawodowe i staże u pracodawcy	Regres	-3	0,2
		O.2.6.	Wsparcie finansowe, mikropożyczki, fundrising, wsparcie działań start-up. Wzrost przedsiębiorczości najmłodszych segmentów - grup wiekowych.	Regres	-2	0,1
		O.2.7.	Rozwój elastycznych form aktywności zawodowej, wsparcie osób wykluczonych i niepełnosprawnych oraz przedsiębiorczości społecznej.	Regres	-3	0,2
		Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa				-2,42
O.3.	Zwiększanie dostępności do usług społecznych.	O.3.1.	Wzrost aktywności zawodowej dzięki dłuższej zdolności do pracy,	Regres	-2	0,2
		O.3.2.	Poprawa skuteczności medycyny pracy.	Regres	-3	0,3
		O.3.3.	Współdziałanie urzędu pracy z lokalnymi aktorami rozwoju społeczno-gospodarczego. Edukacja, usługi opiekuńcze, służba zdrowia.	Regres	-3	0,2
		O.3.4.	Wzrost efektywności wykorzystania środków FP i EFS.	Regres	-3	0,3
		Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa				-2,75
O.4.	kapitału społecznego w rozwoju społeczno-	O.4.1.	Kapitał społeczny - wpływ na przedsiębiorczość.	Regres	-3	0,1
		O.4.2.	Sharing economy.	Regres	-2	0,2
		O.4.3.	Kontekst społeczności lokalnej, samopomoc i aktywizacja.	Regres	-3	0,3
		O.4.4.	Zakorzenie, zwiększenie poczucia tożsamości lokalnej, przywiązania do regionu.	Regres	-3	0,2
		O.4.5.	Nowoczesna przedsiębiorczość start-up.	Regres	-1	0,2
		Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa				-2,4
O.5.	Możliwość przepływu zasobów prac.	O.5.1.	Przepływ zasobów pracy do innych miejsc, w zasięgu regionalnym, krajowym i zagranicznym.	Wzrost	-2	0,5
		O.5.2.	Napływ migrantów zarobkowych.	Regres	-1	0,1
		O.5.3.	Pobudzenie przedsiębiorczości migrantów.	Regres	-2	0,3
		O.5.4.	"Cyfrowi nomadzi", osoby pracujące zdalnie w sferze kreatywnej.	Regres	-1	0,2
		Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa				-1,5
Średnia siła wpływu i prawdopodobieństwa - razem					-2,35	0,23

Uwaga: skala siły wpływu od -3 do 3, prawdopodobieństwo 0-1.

Wartości skrajne cech wyróżniono kolorem. Najbardziej korzystne **na zielono**, najmniej korzystne **na czerwono**.

IV.3. Wizja i misja Programu

Wizja

Wizja formułowana w ramach Programu jest swego rodzaju projekcją przyszłości, do jakiej dąży Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku w dialogu z samorządami lokalnymi, instytucjami wsparcia przedsiębiorczości i rynku pracy, pracodawcami oraz całą społecznością lokalną. Wizja rozwoju opisuje pożądany stan docelowy w perspektywie 2021-2025 oraz wybrane uwarunkowania, które posłużyły do wyboru i formułowania realnych priorytetów strategicznych. Wizja składa się z dwóch głównych elementów: nadrzędnej ideologii i wyobrażanej przyszłości. Wizja rozwoju lokalnego rynku pracy została wypracowana z wykorzystaniem metody delfickiej.

Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku to profesjonalna i darzona zaufaniem społeczny instytucja, zapewniająca wszechstronne wsparcie dla lokalnego rynku pracy w oparciu o fundamentalne zasady działania nowoczesnej administracji, która przyczynia się do sukcesu zawodowego społeczności lokalnej.

Tak sformułowana wizja podkreśla trzy przewodnie cechy jakimi winien kierować się Urząd tj. ***profesjonalizm, zaufanie, nowoczesność.***

Pierwsza z nich wskazuje na wysoką sprawność funkcjonalną Urzędu wynikającą z dbałości o szczegóły w wypełnianiu ustawowych obowiązków co przekłada się na wysoki poziom wiedzy merytorycznej, umiejętności i kompetencji społecznych swoich pracowników w wymiarze prawno-organizacyjnym, ekonomicznym i społeczno-kulturowym.

Druga w wymienionych cech podkreśla służebność Urzędu wobec społeczności lokalnej. Jego otwartość na miejscowe otoczenie społeczno-gospodarcze, dialog ze wszystkimi uczestnikami rynku pracy oraz partnerstwo strategiczne zapewniają nie tylko szybką diagnozę stanu zjawisk na rynku pracy, dobór właściwych instrumentów stymulujących, szeroką pomoc w przeprowadzaniu złożonych działań, ale także przyczynia się do przyjęcia optymistycznych scenariuszy rozwoju rynku. Trzecia cecha Urzędu to nowoczesność.

Nowoczesność przede wszystkim zarządzania i usprawniania realizowanych procesów, w oparciu o nowe technologie, które wykorzystywane przez zaangażowanych, kreatywnych i odpowiedzialnych pracowników przyczyniają się do funkcjonowania znacznie wyższej jakości i efektywności pracy.

Wymienione cechy mają być wykorzystywane w drodze do sukcesu zawodowego społeczności lokalnej.

MISJA

Misja, jako *nadrzędny cel funkcjonowania* jest krótkim, syntetycznym określeniem docelowego kierunku rozwoju ze sprecyzowaniem nadrzędnych wartości. Misja przybiera postać rozwiniętego zdania zapowiadającego ogólny trend rozwojowy, zgodny z oczekiwaniami wszystkich zainteresowanych podmiotów, a zwłaszcza mieszkańców.

Misją Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku jest umożliwienie znalezienia odpowiedniej pracy poprzez zapewnienie skutecznej i efektywnej obsługi w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy.

Misja, utożsamiana z celem nadrzędnym Programu podkreśla istotną rolę Urzędu w zabezpieczeniu źródeł dochodów społeczności lokalnej wynikających z pracy. Zabezpieczenie dochodów na odpowiednim (wysokim) poziomie, a tym samym znaczące ograniczenie występowania bezrobocia to poza lecnictwem i oświatą podstawowe warunki zaistnienia stanu dobrostanu, który poza wymiarem ekonomicznym gwarantują również satysfakcję w sferze społeczno-kulturowej.

Warto także zwrócić uwagę na zawarte misji kategorie *skuteczność i efektywność*, ponieważ należy je traktować jako dwa odrębne pojęcia, wyznaczające różne priorytety. W konstrukcji misji dla Programu promocji zatrudnienia i aktywizacji rynku pracy na lata 2021-2025 PUP w Słupsku przyjęto istotność obu, rozumiejąc skuteczność jako stopień przybliżania się założonych celów do rezultatów prowadzonej działalności. Natomiast efektywność to relacja między osiągniętymi rezultatami a poniesionymi -nakładami. Taka interpretacja umożliwia szerszą ocenę funkcjonowania, ponieważ przedmiotem oceny będzie nie tylko stopień realizacji założonych celów oraz stopień wykorzystania zasobów, co w przyjętej strategii działania oraz niepewnym otoczeniu wydaje się zasadne.

IV.4. Cele strategiczne i operacyjne Programu

Struktura Strategii została zbudowana w oparciu o elementy składowe wzajemnie sobie podległe w hierarchii ważności. Osiąganiu wizji i misji służą wyznaczone cele strategiczne i cele operacyjne. Poszczególnym celom strategicznym podporządkowano cele operacyjne, zadania, planowane efekty oraz proponowane wskaźniki ewaluacji celów. Cele strategiczne w sposób bezpośredni nawiązują do wizji i misji, stąd każdy z nich mógłby być poprzedzony terminami *skuteczność i efektywność*, jednak w celu uniknięcia powtórzeń, a co za tym idzie lepszej czytelności struktury zrezygnowano z tego zabiegu.

Ostatecznie wytypowano 4 cele strategiczne:

- I. Cel strategiczny:** *Aktywizacja osób bezrobotnych i poszukujących pracy*
- II. Cel strategiczny:** *Obsługa wszystkich uczestników rynku pracy*
- III. Cel strategiczny:** *Budowanie partnerstwa na rzecz wzmocnienia lokalnego rynku pracy*
- IV. Cel strategiczny:** *Działania na rzecz lokalnej przedsiębiorczości*

Cele strategiczne posiadają od 2-4 celów operacyjnych. Ich ilość jest uzależniona od złożoności zawartej w celu problematyki, ale również od relacji do pozostałych celów. Ilość celów operacyjnych nie decyduje o randze celu strategicznego, podobnie jak liczba zadań nie decyduje o randze celu operacyjnego.

Konsekwencją przyjętej strategii defensywnej było nieznaczne zwiększenie (wobec poprzedniego Programu) liczby celów operacyjnych (z 7 do 10) w celu ulepszenia procesu wdrażania strategii uwzględniając jednocześnie złożoność i nieprzewidywalność stanów otoczenia. Jednocześnie redukcji uległa liczba zadań co ma poprawić czytelność strategii, pozwolić na uniknięcie powtórzeń oraz lepszą koordynację organizacyjną i bardziej obiektywną ocenę realizacji. Nadmierne rozdrobnienie zdań nie służy wiarygodności, kompleksowości i elastyczności Programu.

Cel operacyjny	Zadania	Planowane efekty	Proponowane wskaźniki
I. CEL STRATEGICZNY: AKTYWIZACJA OSÓB BEZROBOTNYCH I POSZUKUJĄCYCH PRACY			
(I.1) Udzielanie dedykowanej pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy z uwzględnieniem niejednorodności przestrzennej obszaru	(I.1.1.) Doskonalenie jakości usług pośrednictwa pracy z wykorzystaniem nowoczesnych kanałów dystrybucji informacji	<ul style="list-style-type: none"> ● zmniejszenie ilości osób bezrobotnych i poszukujących pracy w szczególnej sytuacji na rynku pracy ● wzrost aktywności zawodowej i zwiększenie motywacji do poszukiwania pracy ● ograniczenie negatywnych skutków bezrobocia 	<ul style="list-style-type: none"> ● liczba osób korzystających z poradnictwa zawodowego ● liczba zorganizowanych lub współorganizowanych inicjatyw w obszarze rynku pracy ● Benchmarking lokalnego rynku pracy w odniesieniu do innych rynków lokalnych w zakresie podstawowych wskaźników i segmentów rynku (wykształcenie, wiek, status rodzinny) pracy: stopa bezrobocia, współczynnik aktywności zawodowej, liczba pracujących, okres pozostawanie bez pracy ● liczba osób bezrobotnych w szczególnej sytuacji objętych wsparciem w ramach zlecania działań aktywizacyjnych
	(I.1.2.) Doskonalenie metod identyfikacji oraz samoidentyfikacji potrzeb w zakresie aktywizacji zawodowej		
	(I.1.3) Permanentny monitoring lokalnego rynku pracy na płaszczyźnie społecznej, ekonomicznej i przestrzennej (identyfikacja i interpretacja trendów, zachowań i potrzeb)		
	(I.1.4) Podniesienie efektywności aktywnych programów rynku pracy (efektywność zatrudnieniowa, efektywność ekonomiczna)		
	(I.1.5) Organizacja wirtualnych dedykowanych konferencji i targów pracy		
(I.2) Podniesienie mobilności zatrudnieniowej w celu niwelowania luk kompetencyjnych	(I.2.1) Tworzenie dedykowanego wsparcia w zdobyciu doświadczenia zawodowego na różnych etapach kariery zawodowej	<ul style="list-style-type: none"> ● lepsze dopasowanie kształcenia do oczekiwań rynku ● szybsze i precyzyjniejsze dopasowanie dodatkowych form edukacji do wyzwań lokalnego rynku pracy ● upowszechnienie zatrudnienia subsydiowanego ● niwelowanie niejednorodności przestrzennej na obszarach problemowych rynku pracy 	<ul style="list-style-type: none"> ● analiza ilościowa i klasyfikacja zawodów i profesji w Centralnej Bazie Ofert Pracy oraz lokalnych agencjach HR (Human Resources) ● okresowe ankietowanie pracodawców pod względem zapotrzebowania wg zawodów i profesji ● (opcjonalnie) pozyskanie danych z ogólnopolskiego systemu monitorowania Ekonomicznych Losów Absolwentów Szkół Wyższych.
	(I.2.2) Wspieranie mobilności przestrzennej		
	(I.2.3) Promowanie „uczenia się przez całe życie”		

Cel operacyjny	Zadania	Planowane efekty	Proponowane wskaźniki
(I.3) Podniesienie kwalifikacji i kompetencji osób bezrobotnych	(I.3.1) Promowanie szkoleń umożliwiających konkretne zatrudnienie	<ul style="list-style-type: none"> • zmniejszenie ilości osób bezrobotnych • przygotowanie do wejścia lub powrotu na rynek pracy • umożliwienie zdobycia doświadczenia zawodowego 	<ul style="list-style-type: none"> • liczba osób uczestniczących i kończących szkolenia w ujęciu bezwzględnym • liczba osób uczestniczących w szkoleniach w ujęciu względnym – w stosunku do operatu szacunkowego potrzeb szkoleniowych • wskaźniki efektywności zatrudnieniowej i kosztowej realizowanych działań
	(I.3.2) Finansowanie kosztów egzaminów lub kosztów uzyskania licencji niezbędnych do wykonywania danego zawodu		
II. CEL STRATEGICZNY: OBSŁUGA WSZYSTKICH UCZESTNIKÓW RYNKU PRACY			
(II.1) Podniesienie jakości usług świadczonych przez PUP w Słupsku	(II.1.1) Podnoszenie stanu wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych wśród pracowników PUP	<ul style="list-style-type: none"> • poprawa poziomu usług świadczonych przez PUP • większa elastyczność działania PUP • możliwość przygotowania dedykowanych, profilowanych ofert pracy, planów działania IPD • szybszy i precyzyjniejszy system informacji o lokalnym rynku pracy • wzrost kwalifikacji zawodowych pracowników w zakresie migracji, różnorodności kulturowej, procedur administracyjnych, komunikacji społecznej. 	<ul style="list-style-type: none"> • ankieta ewaluacyjna jakości usług świadczonych przez PUP przeprowadzona na grupie petentów, • liczba pracowników PUP uczestniczących w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych, • ewaluacja szkoleń i kursów zleczanych na zewnątrz
	(II.1.2) Udoskonalanie systemu gromadzenia, przetwarzania, przechowywania i upubliczniania informacji o rynku pracy		
	(II.1.3) Udoskonalanie kanałów dystrybucji informacji wśród wszystkich uczestników rynku pracy, w tym technologie ICT, media społecznościowe i inne		
	(II.1.4) Zacieśnienie współpracy z instytucjami działającymi na lokalnym rynku pracy		
(II.2) Zwiększenie profesjonalizacji wśród pracowników PUP	(II.2.1) Utrzymanie prawidłowości i terminowości wszystkich należnych świadczeń	<ul style="list-style-type: none"> • poprawa efektywności pracy w Urzędzie • usprawnienie przepływu informacji w Urzędzie oraz pomiędzy instytucjami związanymi z rynkiem pracy • usprawnienie procesów 	<ul style="list-style-type: none"> • liczba skarg i monitów dotyczących założeń działania pracy Urzędu w okresie rocznym ze strony klientów i podmiotów współpracujących z PUP • liczba osób objętych wsparciem informacyjnym z zakresu rozpoczęcia
	(II.2.2) Zwiększenie kompetencji pracowników Urzędu w zakresie bezpośredniej obsługi w ramach rynku		

Cel operacyjny	Zadania	Planowane efekty	Proponowane wskaźniki
	pracy oraz wymogów stawianych pracodawcom deklarującym chęć ich zatrudnienia	rekrutacyjnych <ul style="list-style-type: none"> poszerzenie wiedzy na temat zatrudnienia w różnych skalach przestrzennych zwiększenie popularności korzystania z technologii ICT pozyskanie krajowych ofert pracy walka z „szarą sferą” 	i prowadzenia działalności gospodarczej <ul style="list-style-type: none"> liczba nadużyć i cofnięć prawa do zasiłku dla bezrobotnych
	(II.2.3) Współpracowanie z innymi służbami (m. in. PIP, SG oraz służbami konsularnymi) w celu usprawnienie obiegu informacji dotyczących		
(II.3) Zwiększenie efektywności wykorzystania środków zewnętrznych na działalność statutową	(II.3.1) Prowadzenie bieżącej analizy wydatków	<ul style="list-style-type: none"> poprawa efektywności wykorzystania środków zewnętrznych utrzymanie transparentności instrumentarium związanego z rynkiem pracy dalsze prowadzenie kontroli procesów kontrolnych związanych z wydawaniem związanych z wydawaniem środków zewnętrznych 	<ul style="list-style-type: none"> bieżące wskaźniki struktury (%) wysokości i dynamiki kosztów budżetu PUP: koszty, wydatki osobowe, wydatki bieżące, amortyzacja wg kodów pozycji kosztów jednostek budżetowych
	(II.3.2) Sporządzanie zestawień i raportów okresowych zawierających element ewaluacji ekonomicznej		
	(II.3.3) Wypracowanie jasnych procedur korzystania z podstawowych instrumentów rynku pracy		
	(II.3.4) Wdrożenie stałego monitoringu projektów związanych z promocją zatrudnienia, łagodzeniem skutków bezrobocia oraz aktywizacją zawodową osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy		
(II.4) Zwiększenie empatii wśród pracowników PUP	(II.4.1) Utrzymanie poziomu zadowolenia klientów (II.4.2) Uelastycznienie organizacyjno-czasowe Urzędu	<ul style="list-style-type: none"> poprawa wizerunku Urzędu wśród klientów indywidualnych i instytucjonalnych efektywniejsze wykorzystanie zasobów kadrowych 	<ul style="list-style-type: none"> liczba skarg liczba pozytywnych komentarzy
III. CEL STRATEGICZNY: BUDOWANIE PARTNERSTWA NA RZECZ WZMOCNIENIA LOKALNEGO RYNKU PRACY			
(III.1) Zwiększenie integracji instytucjonalnej	(III.1.1) Ścisłjsza współpraca z parterami rynku pracy w tworzeniu, realizacji i rekrutacji programów adresowanych do osób bezrobotnych	<ul style="list-style-type: none"> wzrost liczby pracodawców współpracujących z urzędem realizacja ofert pracy z innych urzędów i ofert przekazywanych innym 	<ul style="list-style-type: none"> liczba podpisanych i realizowanych porozumień, listów intencyjnych, umów i projektów partnerskich liczba organizowanych wspólnie

Cel operacyjny	Zadania	Planowane efekty	Proponowane wskaźniki
	(III.1.2) Ścisła współpraca z innymi urzędami, które statutowo są związane z lokalnym rynkiem pracy (III.1.3) Wymiana informacji i doświadczeń z innymi urzędami pracy	urzędom	inicjatyw, spotkań, konferencji, itp.
(III.2) Zwiększanie integracji społecznej	(III.2.1) Tworzenie warunków do integracji społeczności lokalnej w kontekście rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem grup szczególnie zagrożonych bezrobociem	<ul style="list-style-type: none"> współdziałanie w promowaniu i tworzeniu PES 	<ul style="list-style-type: none"> liczba podjętych działań w celu utworzenia PES
(III.3) Zwiększanie integracji z pracodawcami	(III.3.1) Wypracowanie nowej formuły współpracy z lokalnymi organizacjami pracodawców	<ul style="list-style-type: none"> wypracowanie wspólnych stanowisk dotyczących rynku pracy lepszy obieg informacji na linii urząd - pracodawca 	<ul style="list-style-type: none"> liczba i czas współpracy z organizacjami branżowymi, organizacjami pracodawców
IV CEL STRATEGICZNY: DZIAŁANIA NA RZECZ LOKALNEJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI			
(IV.1) Wspieranie rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw ustawowymi usługami i instrumentami rynku pracy	(IV.1.1) Promowanie instrumentów rynku pracy a w szczególności refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla osób skierowanych (IV.1.2) Pomaganie w doborze pracowników (IV.1.3) Popularyzacja kształcenia ustawicznego wśród pracodawców i pracowników	<ul style="list-style-type: none"> zwiększanie zatrudnienia wśród osób bezrobotnych zwiększanie nowych miejsc pracy w mieście Słupsku i powiecie słupskim wzrost kompetencji pracodawców i pracowników dzięki uczestnictwu w kształceniu ustawicznym 	<ul style="list-style-type: none"> liczba osób uczestniczących w instrumentach rynku pracy w danym roku liczba osób długotrwale bezrobotnych, które otrzymały ofertę pracy, kształcenia ustawicznego, przygotowania zawodowego lub stażu po opuszczeniu programu
(IV.2) Promocja i wspieranie samozatrudnienia	(IV.2.1) Promowanie procesu samozatrudnienia jako szansy na zaistnienie na rynku pracy (warsztaty dla osób planujących rozpoczęcie działalności, spotkania informacyjne dla młodzieży szkolnej, punkt konsultacyjny, promocja dobrych	<ul style="list-style-type: none"> wzrost liczby samozatrudnionych wzrost liczby nowopowstałych podmiotów gospodarczych dialog społeczny dotyczący rynku pracy stałe kontakty pomiędzy uczestnikami rynku pracy (możliwość usieciowienia) 	<ul style="list-style-type: none"> liczba osób samozatrudnionych w mieście Słupsku i powiecie słupskim, ocena dynamiki zjawiska w czasie i przestrzeni oraz segmentach rynku pracy liczba osób samozatrudnionych w mieście Słupsku i powiecie słupskim

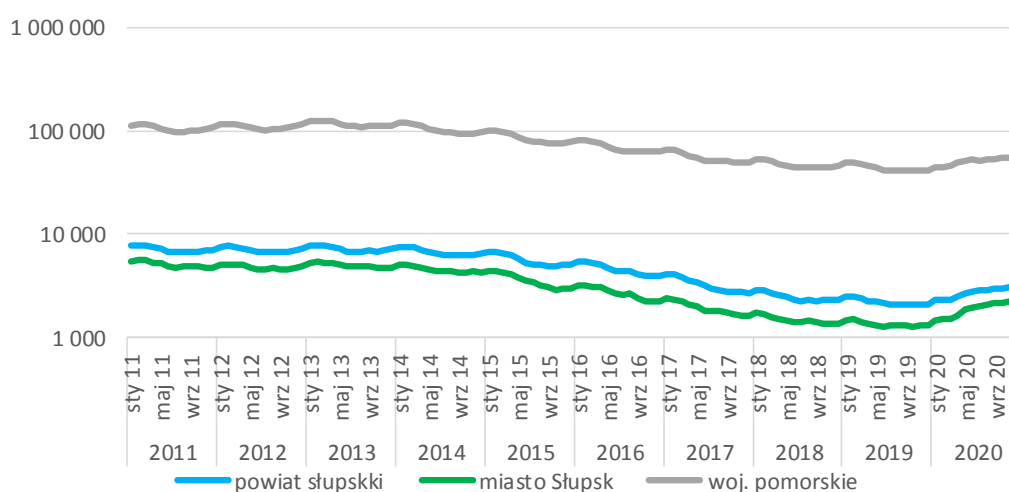
Cel operacyjny	Zadania	Planowane efekty	Proponowane wskaźniki
	praktyk, spotkania i kampanie informacyjne). (IV.2.2) Współdziałanie instytucji lokalnych wspierających samozatrudnienie (IV.2.3) Wspieranie osób podejmujących działalność gospodarczą jednorazową dotacją na podjęcie działalności gospodarczej		odniesiona do liczby pracujących wg różnych form umów o pracę, • liczba nowych podmiotów gospodarczych w powiecie, ocena dynamiki zjawiska w czasie i przestrzeni oraz segmentach rynku pracy

Szczegółowa analiza strategiczna I.

Bezrobocie rejestrowane w mieście Słupsku i powiecie słupskim, dekompozycja sezonowa, model trendu

Dekompozycja sezonowa oraz wyznaczenie modelu tendencji zmian – linii trendu to relatywnie proste metody szacowania przyszłych wartości zmian – wartości zmiennej w czasie. Podstawą do analizy były dane o bezrobociu rejestrowanym w mieście Słupsku i powiecie słupskim.

Zamieszona ryc. IV.2 przedstawia miasto Słupsk, powiat słupski na tle danych o rejestrowanym bezrobociu województwa pomorskiego. Średnie tempo zmian za badany okres 2011-2020 (120 miesięcy) dla powiatu słupskiego wyniosło -0,76% miesięcznie, dla miasta Słupska -0,74%, natomiast dla województwa jest to wartość -0,59% miesięcznie.



Rycina IV.2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w mieście Słupsku, powiecie słupskim i województwie pomorskim w latach 2011-2020, pomiar miesięczny.

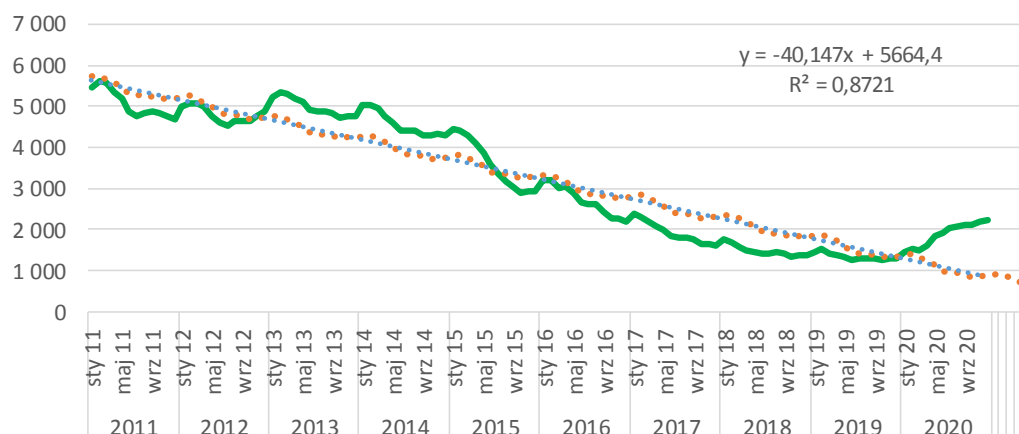
Źródło: Rynek pracy, Bezrobocie rejestrowane, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 12.02.2021r.

Dynamika zmian za okres 2011-2020 wyniosła dla powiatu słupskiego 59,6%, dla miasta Słupska 58,8%, natomiast dla województwa 50,8%. We wszystkich analizowanych jednostkach administracyjnych zauważalna jest sezonowość zjawiska bezrobocia oraz jego wzrost w roku 2020 po 10-letnim okresie spadków.

Dynamika zmian za okres 2011-2020 wyniosła dla powiatu słupskiego 59,6%, dla miasta Słupska 58,8%, natomiast dla województwa 50,8%. We wszystkich analizowanych jednostkach administracyjnych zauważalna jest sezonowość zjawiska bezrobocia oraz jego wzrost w roku 2020 po 10-letnim okresie spadków.

Model trendu liniowego dla zjawiska bezrobocia, gdzie zmienną jest rejestrowany co miesiąc jego poziom od 2011 r. do 2020 roku ma wartość a ($y=ax+b$) ujemną – oznacza to nachylenie ujemne modelu, współczynnik determinacji R^2 jest równy 0,88 – (gdzie 1 oznacza pełne dopasowanie modelu do zmiennych). Ekstrapolacja trendu na kolejne miesiące lub najbliższe lata w celu prognozowania liczby bezrobotnych jest utrudniona przez zmianę tendencji zjawiska. Ustalenie średniej sezonowości badanego zjawiska mogłoby doprecyzować prognozę, szczególnie w miejscach styczności wartości zmiennych i trendu liniowego. Zdekomponowana amplituda wahań sezonowych dla miasta Słupsk wyniosła 566 – różnice pomiędzy wartościami minimalnymi i maksymalnymi w oscylującym ciągu. W

2020 r. nastąpiło jednak wyraźne przełamanie obu tendencji – bliskiemu liniowemu spadkowi bezrobocia wraz z jego oscylacjami sezonowymi.

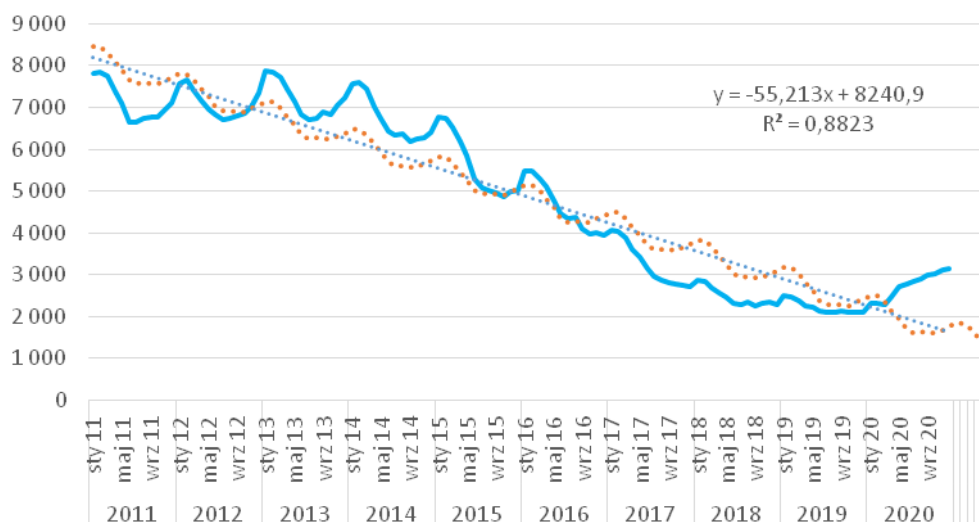


Linia przerywana – dekompozycja sezonowa uśredniona wokół modelu trendu.

Rycina IV.3. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w mieście Słupsku w latach 2011-2020, pomiar miesięczny.

Źródło: Rynek pracy, Bezrobocie rejestrowane, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 12.02.2021r.

Zjawisko bezrobocia rejestrowanego dla powiatu słupskiego ma podobny przebieg jak dla miasta Słupska. Modelem, który wykazywał największy współczynnik determinacji R^2 był 0,88 model liniowy. Wartość współczynnika świadczy o dopasowaniu modeli do zmiennych (liczba bezrobotnych). Zmienne oscylują wokół linii trendu, widoczne są również wahania sezonowe charakterystyczne dla powiatu. Amplituda wahań wynosi 907 i jest wyższa niż dla miasta Słupska. Prognoza – model trendu z uwzględnieniem uśrednionych wahań sezonowych w założeniu stałych czynników wpływających na kształtowanie się stopy bezrobocia w powiecie przewidywał spadek liczby zarejestrowanych bezrobotnych. Nagła zmiana uwarunkowań zakłóciła tendencję.



Linia przerywana – dekompozycja sezonowa uśredniona wokół modelu trendu.

Rycina IV.4. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie słupskim w latach 2011-2020, pomiar miesięczny.

Źródło: Rynek pracy, Bezrobocie rejestrowane, Bank Danych Lokalnych, GUS, Warszawa, www.stat.gov.pl, 12.02.2021r.

Podsumowanie

Miasto Słupsk i powiat słupski w wymiarze bezwzględny – liczba bezrobotnych zarejestrowanych w poszczególnych miesiącach w okresie 2011-2020 zanotowały spadek liczby bezrobotnych. Rok 2020 zmienił wyraźny trend spadkowy bezrobocia – zarówno dla analizowanych jednostek samorządu terytorialnego jak i województwa pomorskiego. Typowa sezonowość zjawiska bezrobocia dla obydwu jednostek samorządu wraz z niższymi wartościami bezrobocia zmniejszyła się, prawdopodobnie działały tu efekty tzw. krańcowe. Perspektywa lat 2021-2025 przy zmniejszeniu oddziaływania czynnika powodującego wzrost bezrobocia może oznaczać powrót na ścieżkę spadkową zbliżoną do wyznaczonej w modelu trendu.

Szczegółowa analiza strategiczna II

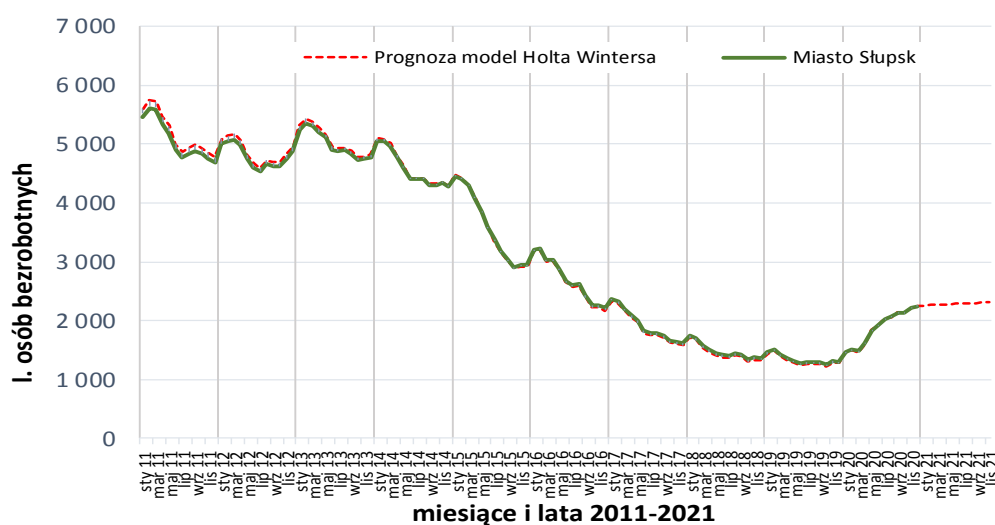
Prognoza krótkoterminowa liczby bezrobotnych w mieście Słupsku i powiecie słupskim

Prognozę oparto o model Holta-Wintersa. Model ten jest jedną z technik prognozowania wykorzystujących tzw. wygładzenie wykładnicze. Wygładzenie polega na stworzeniu ważonej średniej ruchomej, której wagi określa się według zasady mówiącej o tym, że im starsza informacja o badanym zjawisku, tym mniejszą wartość stanowi ona dla aktualnej prognozy. Model uwzględnia wahania przebiegu zjawiska w czasie i jego trend.

Podstawę do budowy modelu stanowiły dane o liczbie zarejestrowanych bezrobotnych pochodzące z Głównego Urzędu Statystycznego za okres 2011-2020 w układzie poszczególnych miesięcy.

Celem analizy jest oszacowanie przyszłej liczby osób bezrobotnych w badanych jednostkach samorządu terytorialnego. Dodatkowo celem było zobrazowanie w postaci graficznej szeregu czasowego poziomu bezrobocia w rozdzielczości miesięcznej. Takiego działania dokonano na kolejne miesiące 2021 r. Zarówno dla powiatu słupskiego, jak i miasta Słupska poszukiwano zjawiska sezonowości bezrobocia.

Prognoza bezrobocia rejestrowanego dla miasta Słupska



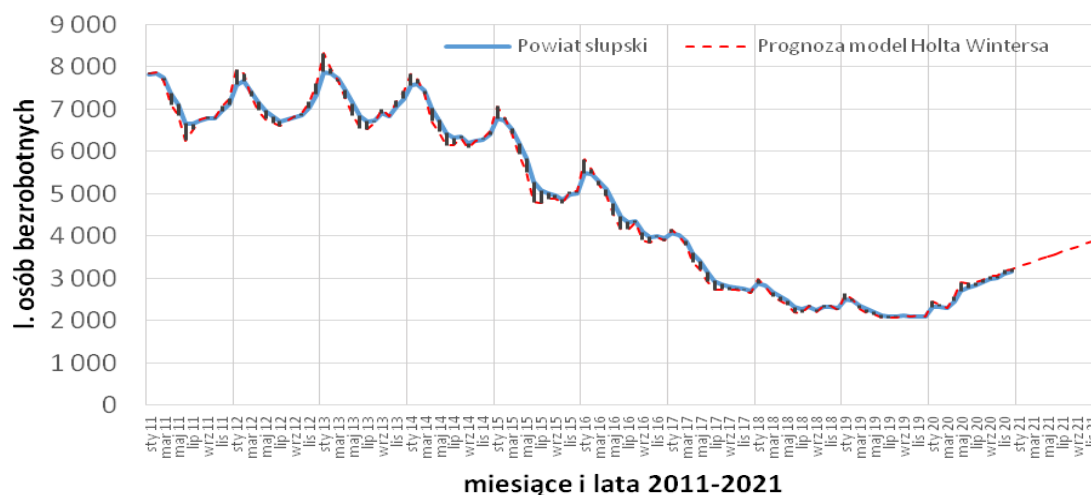
Rycina IV.5. Zmiany w czasie w układzie miesięcy 2011-2020 poziomu bezrobocia rejestrowanego dla miasta Słupska

Parametry modelu (ryc. IV.5):

MAE Średni błąd bezwzględny	MSE Błąd średniokwadratowy	RMSE Pierwiastek błędu średniokwadratowego	Błąd prognozy ex-post	Wartość początkowa i końcowa obserwowana	Wartość minimalna i maksymalna - rozpiętość	Dynamika 2011- 2020	Wartość prognozy na 06.2021
104,2	18747,5	136,9	6% - 6,1%	5451/2245	Min.1 258 Maks.5 598	-58%	2 278

Zjawisko bezrobocia rejestrowanego w mieście Słupsku charakteryzowało się tendencją spadkową, dynamika za badany okres wyniosła (-58%). Z tym, że w 2020 r. obserwowany jest wzrost poziomu bezrobocia z poziomu minimalnego 1258 zarejestrowanych osób. Poziom bezrobocia zmniejszył się wyraźnie w 2015 r., kolejne lata przynosiły dalszy spadek rejestrowanego bezrobocia do 2019 r. W 2019 r. tempo spadku zmniejszyło się (indeksy dynamiki łańcuchowej). Rok 2020 to zmiana tendencji na wzrostową. Zauważyć należy występowanie „lokalnych” rocznych maksimum wartości bezrobocia w miesiącach zimowych, przy zachowaniu tendencji spadkowej tych maksimum względem lat poprzedzających i zmniejszeniu rozpiętości rocznej liczby bezrobotnych – in. zmniejszenie sezonowości zjawiska.

Prognoza bezrobocia rejestrowanego dla powiatu słupskiego



Rycina IV.6. Zmiany w czasie w układzie miesięcy 2011-2020 poziomu bezrobocia rejestrowanego dla powiatu słupskiego

Parametry modelu (ryc. IV.6):

MAE Średni błąd bezwzględny	MSE Błąd średniokwadratowy	RMSE Pierwiastek błędu średniokwadratowego	Błąd prognozy ex-post	Wartość początkowa i końcowa obserwowana	Wartość minimalna i maksymalna - rozpiętość	Dynamika 2011-2020	Wartość prognozy na 06.2021
447,3	1182411,5	1087,4	34-30%	7 825 3 156	Min. 2 096 Maks.7 871	-60%	3516

Bezrobocie w powiecie słupskim od stycznia 2011 r. do końca 2019 r. charakteryzowała tendencja spadkowa, która traciła dynamikę w ostatnich latach pomiaru, przechodząc w 2020 r. w fazę wzrostu i zmianę tendencji. Dynamika zjawiska wyniosła za badany okres (10 lat) -60%. Od 2015 r. spadek bezrobocia rejestrowanego przyspieszył wyłuszczając się w granicach wielkości 2000 osób bezrobotnych w powiecie. Wraz ze spadkiem bezrobocia malała amplituda roczna – wahania sezonowe poziomu bezrobocia dla powiatu słupskiego.

Podsumowanie

Stopa bezrobocia w grudniu 2020 r. dla miasta Słupska wynosiła 5,5%, dla powiatu słupskiego - 9,1%. Poziom tego parametru dla województwa pomorskiego to 5,9%, a dla Polski 6,2%. Przebieg w czasie zjawiska rejestrowanego bezrobocia dla obydwu jednostek administracyjnych jest wysoce skorelowany pomimo różnic funkcjonalnych pomiędzy nimi. Zarówno ocena wizualna i parametryczna współczynnika korelacji liniowej Pearsona równego 0,99, może świadczyć o wpływie podobnych czynników kształtujących popyt na pracę w powiecie słupskim i mieście Słupsku. Perspektywa lat 2021-2025 w świetle zaprezentowanych danych i informacji z diagnozy stanu demograficzno-społecznego i rynku pracy tego obszaru, będących obecnie pod wpływem czynników zewnętrznych – epidemia SARS Covid-19, wskazuje na duże prawdopodobieństwo wzrostu poziomu bezrobocia w badanych jednostkach w nadchodzących miesiącach.

V. Źródła finansowania Programu

Zadania zawarte w Programie promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2021-2025 będą finansowane z następujących źródeł:

1. Funduszu Pracy;
2. Budżetu Unii Europejskiej (głównie Europejskiego Funduszu Społecznego);
3. Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych;
4. Środków samorządu terytorialnego (powiatu słupeckiego i miasta Słupska);
5. Środków partnerów.

VI. Monitoring Programu

Monitoring Programu Promocji i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021–2025 prowadzony będzie przez merytorycznych pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku.

Na podstawie danych statystycznych ilościowych, jak również opracowań o charakterze jakościowym pochodzących z informacji okresowych, corocznie sporządzony zostanie monitoring z realizacji Programu, który będzie częścią Sprawozdania z Działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Słupsku. Sposób agregowania danych oraz ich prezentacji będzie dostosowany do zaprojektowanego w Programie układu celów szczegółowych, kierunków działań oraz wskaźników.

Monitoring Programu pozwoli na ocenę ogólnej sytuacji na rynku pracy wraz w możliwością wykrywania zagrożeń i bezpośredniego reagowania na nową sytuację oraz modyfikowania działań, będzie stwarzał możliwość aktywizacji zawodowej i społecznej mieszkańców, poprzez wskazanie form ich wsparcia, pozwoli ponadto na ocenę zgodności realizacji Programu z zawartymi w nim celami oraz osiągniętymi efektami.

VII. Podsumowanie

Przygotowany Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2025 określa cele strategiczne i operacyjne oraz wskazuje zadania do realizacji przez Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku wspólnie z parterami rynku pracy w ciągu kolejnych pięciu lat.

Program ma wyjątkowy charakter bowiem powstawał w nowej rzeczywistości pandemii COVID – 19, stąd w analizie strategicznej rynku pracy miasta Słupska i powiatu słupskiego zaprojektowano trzy scenariusze stanu otoczenia lokalnego rynku pracy, ze wskazaniem do realizacji scenariusza najbardziej prawdopodobnego. Program ma otwarty charakter, co praktycznie daje możliwość elastycznego reagowania w zależności od sytuacji na rynku pracy i wprowadzania zmian.

Do realizacji Programu zarekomendowano 4 cele strategiczne i 12 celów operacyjnych wraz z zadaniami do realizacji oraz z zaplanowanymi efektami, sprecyzowano także konkretne wskaźniki niezbędne do monitorowania Programu. Przyjęte cele i zadania są spójne z przepisami prawa i dokumentami strategicznymi szczebla krajowego, wojewódzkiego i powiatowego. Nakreślone w Programie cele umożliwią:

- Aktywizację osób bezrobotnych i poszukujących pracy;
- Zwiększenie jakości usług PUP w Słupsku;
- Partnerski dialog na rzecz wzmocnienia lokalnego rynku pracy;
- Wspieranie rozwoju małej i średniej przedsiębiorczości, a tym samym generowanie nowych miejsc pracy.

W efekcie zaplanowanych działań nastąpi: ograniczenie bezrobocia i marginalizacji społecznej, wzrost kwalifikacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy, zwiększenie liczby osób zaktywizowanych, rozwój przedsiębiorczości i gospodarki lokalnej.

Należy podkreślić, że Powiatowy Urząd Pracy w Słupsku do realizacji Programu będzie korzystał z krajowych źródeł finansowania oraz jak dotychczas aplikował o środki finansowe z budżetu Unii Europejskiej, głównie z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Spis tabel

Tabela II.1. Zmiany liczby ludności w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2019 (stan na 31 XII)	19
Tabela II.2. Zmiany współczynnika feminizacji w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2019 ze scenariuszem projekcji do 2050 r.	21
Tabela II.3. Struktura ludności miasta Słupska i powiatu słupskiego wg grup ekonomicznych w latach 2015-2019.....	23
Tabela II.4. Zmiany w starszej grupie wiekowej w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2019 ze scenariuszem projekcji do 2050 r.	26
Tabela II.5. Zmiany w ruchu naturalnym ludności w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2019 ze scenariuszem projekcji do 2050 r.	29
Tabela II.6. Zmiany w napływie i odpływie migracyjnym w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2014*-2019	31
Tabela II.7. Zmiany w saldzie migracyjnym w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2014*-2019..	32
Tabela III.1. Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON w latach 2015 i 2019.....	35
Tabela III.2. Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON według w sekcji PKD 2007w latach 2015 i 2019	38
Tabela III.3. Korzystający z obiektów turystycznych w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2019.....	40
Tabela III.4. Liczba bezrobotnych i stopa bezrobocia w powiatach województwa pomorskiego w latach 2015, 2019 i 2020	44
Tabela III.5. Bezrobotni zarejestrowani w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku w latach 2015-2020	46
Tabela III.6. Liczba bezrobotnych w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2020 (stan na 31 XII)	46
Tabela III.7. Struktura bezrobotnych według płci w mieście Słupsku i powiecie słupskim w 2020 r.	48
Tabela III.8. Bezrobotni według płci i wieku w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2020...	51
Tabela III.9. Struktura bezrobotnych według wykształcenia w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2020	52
Tabela III.10. Struktura bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2020.....	55
Tabela III.11. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy w powiecie słupskim w 2020 r.	57
Tabela III.12 Osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy w mieście-Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2020.....	58
Tabela III.13. Oferty pracy, miejsca aktywizacji zawodowej oraz liczba podjęć pracy w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2020	59
Tabela IV.1. Analiza SWOT – ujęcie syntetyczne.....	65
Tabela IV.2. Obliczanie pozycji strategicznej.....	66
	100

Tabela IV.3. ZAGROŻENIA - Układ scenariuszowy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy (miasto Słupsk i powiat słupski)	73
Tabela IV.4. SZANSE - Układ scenariuszowy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy (miasto Słupsk i powiat słupski)	75
Tabela IV.5. ZAGROŻENIA - scenariusz najbardziej prawdopodobny - Układ scenariuszowy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy (miasto Słupsk i powiat słupski).....	76
Tabela IV.6. SZANSE - scenariusz najbardziej prawdopodobny - Układ scenariuszowy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy (miasto Słupsk i powiat słupski).....	79
Tabela IV.7. ZAGROŻENIA - scenariusz optymistyczny - Układ scenariuszowy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy (miasto Słupsk i powiat słupski)	81
Tabela IV.8. ZAGROŻENIA - scenariusz pesymistyczny - Układ scenariuszowy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy (miasto Słupsk i powiat słupski)	82
Tabela IV.9. SZANSE - scenariusz optymistyczny - Układ scenariuszowy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy (miasto Słupsk i powiat słupski)	83
Tabela IV.10. SZANSE - scenariusz pesymistyczny - Układ scenariuszowy stanu otoczenia lokalnego rynku pracy (miasto Słupsk i powiat słupski)	84

Spis rycin

Rycina II.1. Dynamika zmian liczby ludności w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2019 (2015=100).	19
Rycina II.2. Prognoza ludności w mieście Słupsku i powiecie słupskim do roku 2050.	20
Rycina II.3. Struktura wieku i płci mieszkańców miasta Słupska i powiatu słupskiego w 2015 r. i 2019 r.	22
Rycina II.4. Prognoza ludności wg ekonomicznych grup wieku w mieście Słupsku i powiecie słupskim do roku 2050.	24
Rycina II.5. Zmiany w grupach ludności młodej demograficznie w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2019 ze scenariuszem projekcji do 2050 r.	25
Rycina II.6. Zmiany w natężeniu urodzeń w mieście Słupsku i powiecie słupskim w 2015 r. i 2019 r.	29
Rycina II.7. Saldo migracji w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2014*-2019.....	33
Rycina III.1. Liczba miejsc noclegowych w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2019.....	39
Rycina III.2. Waloryzacja rolniczej przestrzeni produkcyjnej miasta Słupska i powiatu słupskiego.....	41
Rycina III.3. Powierzchnia i liczba gospodarstw rolnych w mieście Słupsku i powiecie słupskim w 2010 r.	41
Rycina III.4. Stopa bezrobocia w mieście Słupsku i powiecie słupskim na tle województwa pomorskiego w latach 2015-2020.....	45
Rycina III.5. Bezrobotni w gminach powiatu słupskiego bez kwalifikacji zawodowych oraz z prawem do zasiłku w 2020 r.	47
Rycina III.6. Bezrobotni według płci w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2020.....	48
Rycina III.7. Odsetek bezrobotnych w mieście Słupsku i powiecie słupskim według grup wiekowych w 2015 i 2020 r.	49
Rycina III.8. Udział osób bezrobotnych do 30 roku życia (A) i powyżej 50 roku życia (B) w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015, 2019 i 2020.....	50
Rycina III.9. Struktura wykształcenia bezrobotnych w mieście Słupsku i powiecie słupskim w latach 2015-2020.....	53
Rycina III.10. Wykształcenie osób bezrobotnych z obszaru powiatu słupskiego zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku w 2020 r.	54
Rycina III.11. Bezrobotni z miasta Słupska i powiatu słupskiego według czasu pozostawiania bez pracy zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku w latach 2015-2020.....	56
Rycina III.12. Osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy z miasta Słupska i powiatu słupskiego w latach 2015-2020.....	58
Rycina III.13. Oferty pracy, miejsca aktywizacji zawodowej oraz liczba podjęć pracy w mieście Słupsku i powiecie słupskim w 2020 r.	59
Rycina III.14. Największa liczba zgłoszonych ofert pracy do Centralnej Bazy Ofert Pracy (CBOP) w II półroczu 2019 r. i I półroczu 2020 r.....	60
Rycina IV.1. Pozycja strategiczna lokalnego rynku pracy (miasto Słupsk i powiat słupski).....	66

Rycina IV.2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w mieście Słupsku, powiecie słupskim i województwie pomorskim w latach 2011-2020, pomiar miesięczny.	93
Rycina IV.3. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w mieście Słupsku w latach 2011-2020, pomiar miesięczny.....	94
Rycina IV.4. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w powiecie słupskim w latach 2011-2020, pomiar miesięczny.....	94
Rycina IV.5. Zmiany w czasie w układzie miesięcy 2011-2020 poziomu bezrobocia rejestrowanego dla miasta Słupska.....	95
Rycina IV.6. Zmiany w czasie w układzie miesięcy 2011-2020 poziomu bezrobocia rejestrowanego dla powiatu słupskiego.....	96

UZASADNIENIE

do projektu uchwały Rady Powiatu Słupskiego w sprawie przyjęcia „Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2025”

Opracowanie „Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2025” jest wykonaniem postanowień art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zgodnie z którymi opracowuje się i realizuje program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy, stanowiący integralną część strategii rozwiązywania problemów społecznych w powiecie. W związku z zakończeniem realizacji Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016-2020 zaistniała konieczność przygotowania nowego dokumentu pod nazwą „Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2025”.

Podjęcie uchwały jest zasadne