

**PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA**

**I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU**

**PRACY DLA MIASTA**

**TORUNIA**

**NA LATA 2021-2027**

**STRESZCZENIE**

Obraz zawierający strzałka

Opis wygenerowany automatycznie

Toruń, 2021 rok

W dniu 21.10.2021 r. Rada Miasta Torunia uchwałą nr 731/21 przyjęła do realizacji Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy dla Miasta Torunia na lata 2021-2027.

Celem Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy dla Miasta Torunia na lata 2021-2027 jest określenie priorytetów polityki lokalnego rynku pracy oraz systematyka odpowiadających im działań w wymiarze strategicznym. Ważnym jego aspektem jest przygotowanie do realizacji zadań współfinasowanych ze środków Unii Europejskiej w nowym okresie programowania na lata 2021-2027.

Program jest spójny z obowiązującym prawem i wpisuje się w realizację priorytetów oraz celów prezentowanych w dokumentach strategicznych na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym dotyczących problematyki bezrobocia, w szczególności zawartych w:

• Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia,

• Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia dla Województwa Kujawsko-Pomorskiego,

• Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego,

• Europejskiej Strategii Zatrudnienia,

• rekomendacji Komisji Europejskiej dla publicznych służb zatrudnienia, w związku z pandemią COVID-19,

• założeniach polityki spójności na okres perspektywy finansowej 2021-2027,

• Strategii Rozwoju Miasta Torunia do roku 2020 z uwzględnieniem perspektywy rozwoju do 2028 r.,

• Raporcie z ewaluacji Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy do roku 2020.

W Programie nie uwzględniono korelacji ze Strategią rozwiązywania problemów społecznych dla Miasta Torunia na lata 2021-2027. Wg wstępnego projektu Strategii ważnym aspektem, z punktu widzenia niniejszego Programu, będzie realizacja aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.[[1]](#footnote-1) Nowa Strategia zastąpi obowiązującą na lata 2012-2020.

Kluczowa dla opracowania Programu była diagnoza sytuacji na rynku pracy Torunia, wynikające z niej wnioski, analiza SWOT oraz określenie celów strategicznych, operacyjnych i przypisanych im zadań realizacyjnych.

Źródłem danych diagnostycznych wtórnych (zastanych) były instytucje publiczne, takie jak Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia (PUPdlaMT), Urząd Miasta Torunia (Wydział Obsługi Mieszkańców-Referat Działalności Gospodarczej), Główny Urząd Statystyczny Bank Danych Lokalnych. W diagnozie problemów uwzględniono również dane statystyczne pozyskane z baz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu. Dane pierwotne pochodzą z badań dedykowanych przeprowadzonych w tym celu wśród toruńskich pracodawców z sektora prywatnego. Zaproszenie do udziału w badaniu wysłano do 500 pracodawców, wyłonionych metodą losową na podstawie analizy danych zastanych i konsultacji z Powiatowym Urzędem Pracy dla Miasta Torunia, zgodnie z zasadą reprezentatywności poszczególnych branż w oparciu o Polską Klasyfikację Działalności Gospodarczej, w tym do podmiotów z sektora ekonomii społecznej. Na zaproszenie pozytywnie odpowiedziało (przystąpiło do badania) 180 pracodawców reprezentujących różne formy organizacyjno-prawne i branże. Z tej grupy ostatecznie do analizy wybrano 100 podmiotów zgodnie z zasadą reprezentatywności poszczególnych sektorów i wytycznymi programowymi postawionymi przez PUPdlaMT.

Badania były prowadzone przez okres października oraz listopada 2020 roku i składały się z kilku etapów:

* etap I - planowanie badania diagnozującego problemy, określenie obszarów tematycznych, określenie możliwości realizacji diagnozy,
* etap II - określenie problemów badawczych, wybór metod i technik badawczych, opracowanie harmonogramu, dobór próby (zdefiniowanie badanej zbiorowości, określenie operatu losowania, ustalenie liczebności próby, wybór metody doboru próby, pobranie próby),
* etap III - proces zbierania danych,
* etap IV - analiza i interpretacja danych,
* etap V - opracowanie raportu z badania.

Do pozyskania danych diagnostycznych zastosowano następujące metody i techniki:

* analiza danych zastanych – dane ze źródeł wtórnych,
* analiza danych ze źródeł pierwotnych – dane z badań dedykowanych ankietowych przeprowadzonych techniką kwestionariusza internetowego CAWI[[2]](#footnote-2).

Kwestionariusz ankiety użyty do badań dedykowanych (pozyskanie danych ze źródeł pierwotnych) miał taką samą konstrukcję niezależnie od badanego podmiotu. Składał się z pytań zamkniętych oraz częściowo otwartych jedno- lub wielokrotnego wyboru. Pytania zostały dostosowane do profilu respondentów i wytycznych PUPdlaMT. W toku badań dodatkowo analizie poddano czynniki wpływające na stan i perspektywy rozwoju lokalnego rynku pracy, takie jak:

* podłoże historyczne, infrastruktura komunikacyjna (dostępność transportowa), administracyjna, kulturalna,
* stan kapitału lokalnego, społecznego, ludzkiego (sytuacja demograficzna),
* stan kapitału gospodarczego (struktura podmiotów gospodarki, instytucje otoczenia biznesu),
* stan bezrobocia i analiza zatrudnienia,
* stan i struktura pracodawców sektora prywatnego.

Istotną częścią procesu badawczego było pozyskanie danych o charakterze:

* obiektywnym - pochodzących ze statystyk publicznych,
* subiektywnym – pochodzących od toruńskich pracodawców sektora prywatnego.

Bazowanie wyłącznie na danych pochodzących ze statystyk publicznych ograniczyłoby proces diagnozowania rynku pracy, gdyż pominięty byłby zakres informacji odnoszących się do przyszłości. Informacje z badań dedykowanych pozwalają trafniej planować i organizować formy aktywizacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Nieodzowne było więc połączenie obu technik w przeprowadzonym procesie badawczym. Dzięki przyjętej metodologii uzyskano szerszy zakres danych dotyczących diagnozy lokalnego rynku pracy Torunia.

Rekomendacje, wnioski i analiza zdiagnozowanych w Programie problemów zostały poddane konsultacjom społecznym[[3]](#footnote-3), które były przeprowadzone w okresie od 14.04.2021 r. do 05.05.2021 r. Uwagi zgłoszone w ramach konsultacji dotyczyły:

* zaniechania organizacji szkoleń dla osób długotrwale bezrobotnych,
* zjawiska bezrobocia nierejestrowanego,
* współpracy z instytucjami publicznymi w zakresie organizacji prac interwencyjnych i robót publicznych dla bezrobotnych, w szczególności dla osób 50 plus, długotrwale bezrobotnych i bez kwalifikacji zawodowych.

Streszczenie Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy dla Miasta Torunia na lata 2021-2027 zawiera wnioski wynikające z diagnozy sytuacji na rynku pracy Torunia, analizę SWOT oraz określenie celów strategicznych, operacyjnych i przypisanych im zadań realizacyjnych.

Rynek pracy Torunia możemy ocenić na tle jego otoczenia jako zasadniczo dobry, elastyczny, sprzyjający rozwojowi zasobów ludzkich. Jednak poziom wykorzystania lokalnych zasobów pracy powinien jeszcze ulec poprawie, szczególnie przez zwiększenie poziomu zatrudnienia osób do 30 r.ż., lepsze dopasowanie systemu edukacji formalnej i kształcenia ustawicznego do potrzeb pracodawców, przygotowanie zasobów pracy do zatrudnienia na zielonych miejscach pracy i w obszarze nowych technologii.

Toruński rynek pracy wyróżnia się następującymi cechami:

1. stopa bezrobocia o ponad połowę niższa od stopy w powiecie toruńskim, niższa od stopy regionalnej i krajowej – Toruń ma lepszą sytuację pod względem bezrobocia niż jego otoczenie;
2. analogiczny trend zmiany poziomu bezrobocia jak na innych lokalnych rynkach pracy, tj. wzrost w wyniku sytuacji kryzysowej wywołanej epidemią COVID-19;
3. lepsze wskaźniki bezrobocia odnoszące się do większości grup pozostających w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w porównaniu do regionalnego i krajowego rynku pracy;
4. mniejsza dynamika wzrostu bezrobocia w porównaniu do otoczenia:

* W końcu 2020 roku wzrost stopy bezrobocia w Toruniu względem okresu bazowego (końca 2019 r.) był mniejszy niż na innych rynkach i wyniósł 12,19% (w powiecie toruńskim 13,82%, województwie 14,10%, kraju 19,23%),
* lokalny rynek pracy jest bardziej stabilny niż rynek krajowy - pracodawcy lepiej przystosowują się do nowej sytuacji kryzysowej i mają większą stabilność ekonomiczną, co potwierdziły badania przeprowadzone wśród toruńskich pracodawców, którzy w mniejszym stopniu decydowali się na likwidację miejsc pracy w obliczu kryzysu i są bardziej skłonni do zatrudniania nowych pracowników, a z drugiej strony oznacza to większą aktywność w poszukiwaniu nowej pracy przez osoby tracące zatrudnienie,
* w związku z tym instytucje rynku pracy z Torunia mają więcej czasu na dostosowanie instrumentów ochronnych do zachodzących zmian;

1. mniejszy odsetek bezrobotnych kobiet niż na regionalnym rynku pracy:

* w końcu roku 2019 obserwowany niewielki spadek wobec roku 2018, trend utrzymany w 2020 r.,
* nadal sytuacja zatrudnieniowa jest mniej korzystna dla kobiet - przyczyna nie tkwi bezpośrednio w rodzaju dostępnych ofert pracy w tzw. zawodach „kobiecych” (oferty są zróżnicowane i na równi dostępne dla mężczyzn, jak i kobiet), może to więc z jednej strony być pochodną wciąż dominującego modelu rodziny (przede wszystkim kobiety rezygnują z kariery zawodowej na rzecz rodziny), a z drugiej strony może oznaczać mniejszą skłonność pracodawców do zatrudniania kobiet w następstwie pełnionej przez nie roli w rodzinie (ponad 30% bezrobotnych kobiet to osoby rejestrujące się po urodzeniu dziecka),
* instytucje rynku pracy powinny stosować więcej zachęt dla pracodawców do zatrudniania kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka lub pełniących funkcje opiekuna osoby zależnej - niestety jak wynika z badania przeprowadzonego wśród toruńskich pracodawców tylko 1% wyraża zainteresowanie instrumentami dedykowanymi zwiększeniu aktywności zawodowej takich osób bezrobotnych, co może oznaczać że nadal będą utrzymywały się trudności w aktywizacji zawodowej kobiet;

1. mniejszy odsetek osób bez kwalifikacji zawodowych[[4]](#footnote-4) niż na regionalnym rynku pracy:

* ¼ ogółu bezrobotnych wobec ⅓ w województwie kujawsko-pomorskim, w końcu 2019 roku obserwowany niewielki spadek wobec roku 2018, trend utrzymany w 2020 r.,
* udział tej grupy bezrobotnych nadal jest dość znaczny, co może oznaczać, że edukacja formalna wciąż nie kształci odpowiednich zasobów kadrowych,
* dla instytucji rynku pracy oznacza to dalszą konieczność realizacji kształcenia ustawicznego w formie kursów zawodowych połączonych z praktyką zawodową i skorelowanych z potrzebami pracodawców (w badaniu pracodawcy wskazywali na poszukiwanie osób z kierunkowymi kwalifikacjami zawodowymi – wykształceniem i doświadczeniem), a dla placówek oświatowych lepsze dopasowanie struktury kształcenia formalnego (zgodnie wytycznymi Europejskiej Strategii Zatrudnienia);

1. mniejszy odsetek osób bez doświadczenia zawodowego niż na  regionalnym rynku pracy:

* 11,4% w końcu 2019 r. wobec 18,7% na rynku regionalnym,
* odnotowany spadek odsetka tych osób w końcu 2019 r. o 1,34 p.proc. wobec 2018 r., w 2020 r. na poziomie zbliżonym do końca 2019 r.,
* utrzymywanie się w strukturze bezrobotnych osób bez doświadczenia zawodowego na w miarę stałym poziomie, może oznaczać, że wciąż są osoby, które albo nie są zainteresowane z różnych przyczyn aktywizacją zawodową, albo nie mają odpowiednich kwalifikacji zawodowych dostosowanych do potrzeb rynku pracy, jednocześnie jak wynika z badań pracodawcy poszukują pracowników z doświadczeniem zawodowym lub co najmniej z odbytym stażem,
* w dalszym ciągu instytucje na toruńskim rynku pracy powinny realizować programy stażowe dla takiej grupy osób, szczególnie gdy brak doświadczenia łączy się z brakiem kwalifikacji zawodowych, a jednocześnie powinny być realizowane szkolenia zawodowe połączone z praktykami zawodowymi skorelowane do potrzeb pracodawców;

1. mniejszy udział osób do 30 r.ż. w ogóle bezrobotnych w stosunku do regionalnego i krajowego rynku pracy:

* 19,62% w końcu 2019 r. vs 26,0% rynek regionalny i 25,7% rynek krajowy,
* w okresie pierwszej fali epidemii udział tej grupy bezrobotnych w ogólnej strukturze wzrósł, jak też nastąpił wzrost liczbowy w stosunku do końca 2019 r.,
* obserwowana zmiana na rynku pracy Torunia jest analogiczna, jak opisywana przez Komisję Europejską w odniesieniu do innych krajów Unii, w związku z czym rekomendowane jest szersze wsparcie zatrudnienia ludzi młodych, w tym przez nowe fundusz unijne, podobne rekomendacje już wcześniej zostały zawarte w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia;

1. niższy odsetek długotrwale bezrobotnych niż na regionalnym rynku pracy i zbliżony do poziomu na rynku krajowym:

* udział tej grupy osób w strukturze bezrobotnych w końcu 2019 r. był mniejszy o 5 p.proc. niż w przypadku województwa,
* w 2020 r. różnica zmniejszyła się do 3,23 p.proc.,
* osoby długotrwale bezrobotne są grupą priorytetową wg wytycznych Sejmiku Wojewódzkiego dotyczących programów na 2021 r.,
* ze względu na skutki społeczne i ekonomiczne dla rodzin instytucje rynku pracy powinny podejmować działania służące zmniejszaniu problemu długotrwałego bezrobocia;

1. udział osób 50+ w ogóle bezrobotnych zbliżony jest do regionalnego rynku pracy,

* poziom bezrobocia w tej grupie jest większy niż osób do 30 r.ż. podobnie jak na rynku regionalnym,
* mimo stosowania zachęty w postaci dedykowanych tej grupie instrumentów jej udział w strukturze bezrobotnych jest znaczny, co ma szczególne znaczenie w kontekście proponowanego w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego wydłużania okresu aktywności zawodowej,
* instytucje rynku pracy powinny intensyfikować działania w celu większej aktywizacji zawodowej tej grupy bezrobotnych tak by bardziej trwale pozostawała w zatrudnieniu aż do osiągnięcia wieku emerytalnego;

1. wzrost udziału osób z wykształceniem wyższym i średnim (ogólnokształcącym, policealnym, zawodowym/branżowym) w strukturze bezrobotnych:

* jednocześnie pracodawcy w przeprowadzonym badaniu w zakresie wymaganego poziomu wykształcenia pracowników najczęściej wskazywali na kierunkowe wykształcenie wyższe i kolejno wykształcenie średnie zawodowe,
* obserwowana zmiana może wskazywać z jednej strony na niedostosowanie kierunków kształcenia do oczekiwań pracodawców (jednym z powodów niedopasowań na lokalnych rynkach pracy jest niezgodność między popytem na pracę a kwalifikacjami osób poszukujących pracy), a z drugiej może wiązać się ze zmianą pokoleniową bezrobotnych – z rejestrów odchodzą osoby ze starszego pokolenia, w którym więcej było osób z wykształceniem zasadniczym i niższym,
* Toruń jest miastem akademickim i ośrodkiem naukowym, część absolwentów uczelni wyższych tutaj pozostaje i z tym miastem wiąże swoją przyszłość zawodową, tracąc pracę nie zawsze powracają do rodzinnych miejscowości, tu pozostają i jako bezrobotni poszukują nowego zatrudnienia;

1. spadek liczby zgłaszanych wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej – analogicznie jak na rynku regionalnym:

* wg statystyk w roku 2020 zanotowano znaczący spadek ofert pracy zgłaszonych do urzędów pracy w regionie. W przypadku Torunia spadek ten wyniósł około 40% (w województwie 30%),
* było to następstwem sytuacji epidemicznej w kraju i wprowadzonych ograniczeń,
* największy spadek ofert zanotowano w branżach: gastronomicznej, turystycznej i handlu,

1. wzrost ilości cudzoziemców (migrantów zarobkowych) analogicznie, jak na innych rynkach pracy, przy jednoczesnym niepełnym wykorzystaniu krajowych zasobów pracy:

* najbardziej popularne branże, w których zatrudniani są cudzoziemcy przez toruńskich pracodawców to przemysł, budownictwo, usługi, transport,
* niezbędne jest stosowanie instrumentów o największej skuteczności, motywujących bezrobotnych z zasobów krajowych do podejmowania aktywizacji zawodowej w celu pełnego ich wykorzystania;

1. dominują pracodawcy zatrudniający do 9 osób (mikropodmioty), analogicznie jak na rynku krajowym i regionalnym:

* podmioty sektora mikro mają największy udział w tworzeniu miejsc pracy na toruńskim rynku pracy i dlatego w szczególności powinny być wspierane przez instytucje rynku pracy (Komisja Europejska w obliczu pandemii COVID-19 rekomenduje stosowanie specjalnego podejścia do wspierania małych i średnich przedsiębiorstw jako kluczowych dla rynku pracy);

1. większa stabilność miejsc pracy w porównaniu do rynku regionalnego:

* wg statystyk i przeprowadzonego badania wśród pracodawców kryzys wywołany stanem epidemii nie spowodował znacznie wyższego poziomu zwolnień grupowych pracowników z przyczyn leżących po stronie pracodawców, co potwierdza przeprowadzone badanie – toruńscy pracodawcy wykazują większą stabilność i elastyczność zatrudnieniową i skutecznie wykorzystują instrumenty ochronne „tarcz antykryzysowych”,
* więcej toruńskich pracodawców, niż na rynku krajowym, jest skłonnych zatrudnić nowych pracowników (przeważnie na umowę o pracę) - 39% vs 9% pracodawców na rynku krajowym,
* część pracodawców, mimo kryzysu, planuje nowe inwestycje i utworzenie nowych miejsc pracy,
* w Toruniu planowane są nowe inwestycje przez inwestorów zewnętrznych, co w efekcie powinno przełożyć się na nowe miejsca pracy,
* instytucje rynku pracy powinny podejmować inicjatywę szybkiego reagowania na zmiany w zatrudnieniu i inicjować współpracę pracodawców w celu kontynuacji zatrudnienia w przypadku likwidacji miejsc pracy, tak aby okres pozostawania bez zatrudnienia był jak najkrótszy;[[5]](#footnote-5)

1. atutem toruńskiego rynku pracy jest zróżnicowanie branżowe pracodawców i poziomu zatrudnienia :

* nie występuje uzależnienie od jednej wiodącej branży - szerokie spektrum wiodących branż, szczególnie różnego rodzaju handlu i usług, wciąż duży udział przetwórstwa przemysłowego, budownictwa, wzrost znaczenia sektora informatycznego i logistyki, stabilny sektor edukacji i opieki zdrowotnej,
* zróżnicowanie branżowe stwarza większe szanse na przekwalifikowanie zawodowe osób bezrobotnych do pracy w innych sektorach gospodarki przez dostosowanie kwalifikacji do potrzeb pracodawców, w przypadku postępującego procesu automatyzacji procesów produkcji i występującego kryzysu w sektorach najbardziej dotkniętych kryzysem w związku ze stanem epidemii;

1. wyróżnienia dla toruńskich pracodawców w zakresie polityki zielonej gospodarki:

* branże – gospodarowanie opakowaniami,
* szansa na miejsca pracy (zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej) dla osób tracących pracę w branży najbardziej dotkniętej sytuacją kryzysową na nowe zatrudnienie w branżach zielonej gospodarki (m.in. zagospodarowanie terenów zielonych, gospodarowanie odpadami, pozyskiwanie energii ze źródeł odnawialnych tzw. OZE, produkcja i sprzedaż urządzeń OZE, budownictwo pasywne, produkcja i handel materiałami budowlanymi dla budownictwa pasywnego, innowacyjne technologie produkcji w zielonej gospodarce);

1. spadek zatrudnienia w branży niebieskiej gospodarki:

* rybactwo (śródlądowe) – branża bardzo uzależniona od tradycji i kultury kulinarnej,
* sytuacja na rynku pracy w niebieskiej gospodarce wymaga przeprowadzenia dodatkowych badań w trakcie prowadzenia monitorowania i ewaluacji niniejszego Programu.

**Macierz analizy SWOT rynku pracy Torunia**

|  |  |
| --- | --- |
| **POZYTYWNE** | **NEGATYWNE** |
| **OTOCZENIE WEWNĘTRZNE (CECHY LOKALNEGO RYNKU PRACY)** | |
| **MOCNE STRONY** | **SŁABE STRONY** |
| * zróżnicowanie branżowe podmiotów gospodarczych, * dominująca liczba mikropracodawców na rynku o większej elastyczności zatrudnieniowej, * wysoka aktywność ekonomiczna ludności, * niska stopa bezrobocia, * lepsze wskaźniki bezrobocia odnoszące się do większości grup pozostających w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy w porównaniu do regionalnego i krajowego rynku pracy, * utrzymująca się tendencja spadkowa osób długotrwale bezrobotnych, * spadek liczby bezrobotnych z niepełnosprawnościami, * wyrównana struktura demograficzna – równowaga kobiet i mężczyzn w grupie aktywnych zawodowo, * wysoki poziom wykształcenia ludności, * duża stabilność miejsc pracy, * skuteczne korzystanie z instrumentów ochrony miejsc pracy przez pracodawców, * oddolne inicjatywy solidarnościowe pracodawców w celu zatrudniania pracowników z sektorów dotkniętych kryzysem, * gotowość pracodawców do zatrudniania nowych pracowników na różnych stanowiskach pracy, * duża ilość instytucji szkoleniowych prowadzących kształcenie ustawiczne dorosłych i przekwalifikowanie zawodowe, * dobrze rozwinięte i zróżnicowane kształcenie na poziomie średnim branżowym i wyższym, * dobrze rozwinięte instytucjonalne doradztwo zawodowe dorosłych, * dobrze rozwinięty system współpracy instytucji rynku pracy w zakresie kształcenia przedsiębiorczości wśród uczniów i studentów, * dobrze rozwinięty sektor ekonomii społecznej wspierający osoby wykluczone z rynku pracy, * dobra opinia o Urzędzie wśród pracodawców. | * ujemne saldo migracji, przyczyniające się do zmniejszenia możliwości zapełnienia wolnych miejsc pracy przez lokalne zasoby rynku pracy, * większy udział kobiet wśród osób bezrobotnych, * rosnąca liczba osób w wieku poprodukcyjnym, przy jednoczesnym spadku osób w wieku przedprodukcyjnym i w wieku aktywności zawodowej – starzenie się społeczeństwa, * znaczny udział osób 50+ w ogóle bezrobotnych, * wzrost osób do 30 r. ż. w strukturze bezrobotnych (nadal istotny jest udział tej grupy wśród bezrobotnych), * wzrost udziału osób z wykształceniem wyższym i średnim w strukturze bezrobotnych, * utrzymywanie się w strukturze bezrobotnych osób bez doświadczenia zawodowego, * utrzymywanie się w strukturze bezrobotnych osób bez kwalifikacji zawodowych, * poziom wynagrodzeń zbliżony do przeciętnego, niższy niż na rynkach innych dużych miast w kraju, * spadek liczby zgłaszanych wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej, * mała dostępność do trwałego bezpłatnego doradztwa i szkoleń w zakresie podatkowym, pranym, marketingowym dla mikropodmiotów, * brak uczelni o charakterze politechnicznym. |
| **OTOCZENIE ZEWNĘTRZNE (CECHY OTOCZENIA)** | |
| **SZANSE** | **ZAGROŻENIA** |
| * niższe koszty życia niż w wielu innych aglomeracjach miejskich, * bardzo dobrze rozwinięta infrastruktura turystyczna, * bardzo dobrze rozwinięta infrastruktura komunikacyjna i logistyczna, * rozwój funkcji metropolitalnych, wpływających na zwiększenie zatrudnialności zasobów pracy, * proinwestycyjna polityka gospodarcza Miasta sprzyjająca tworzeniu nowych miejsc pracy, * dobra współpraca instytucji publicznych z organizacjami pozarządowymi ukierunkowanymi na aktywizację osób z grup wykluczonych, * możliwość wykorzystania funduszy unijnych w celu ograniczenia dysproporcji   na lokalnym rynku pracy, w szczególności skierowanych do osób młodych i długotrwale bezrobotnych,   * możliwość wspierania tworzenia miejsc pracy w zielonej i niebieskiej gospodarcze funduszami unijnymi, * funkcjonowanie ustaw antykryzysowych wdrażających instrumenty szybkiego reagowania ochrony miejsc pracy w postaci tarcz „antykryzysowych”. | * większe szanse na znalezienie lepszego zatrudnienia poza regionem przez osoby z wyższym wykształceniem, * lepsza oferta miejsc pracy w Trójmieście i Warszawie pod względem poziomu wynagrodzeń, * rosnące wymagania bezrobotnych dotyczące warunków pracy ze względu na wysokość wynagrodzeń i warunki dojazdu do pracy, * niedocenianie znaczenia kwalifikacji zawodowych nabywanych w drodze kształcenia ustawicznego (kursów zawodowych w systemie promowanego przez Unię Europejską uczenia przez całe życie „life long learning”) przez część pracodawców, * niechęć części bezrobotnych, szczególnie długotrwale, do podejmowania legalnego zatrudnienia w obawie przed utratą zapomóg ze świadczeń opieki społecznej lub zajęciami komorniczymi, * negatywna opinia o bezrobotnych wśród niektórych pracodawców, * opóźnienia w opracowaniu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia (znaczne opóźnienie w opracowaniu wytycznych dla instytucji rynku pracy uwzględniającego nową sytuację gospodarczą), * nieznane szczegółowe wytyczne dotyczące wykorzystania funduszy unijnych w nowej perspektywie 2021-2027, * rosnące obciążenia pracodawców pochodnymi od wynagrodzeń i podatkami, * brak ujednoliconych zasad przyznawania dofinansowania na podjęcie działalności gospodarczej dla osób bezrobotnych w projektach dostępnych z funduszy unijnych (urzędy pracy nadal nie mają przepisów umożliwiających wypłacanie tzw. wsparcia pomostowego), * bardziej skomplikowane procedury zabezpieczeń udzielanego przez urzędy pracy dofinansowania podjęcia działalności gospodarczej i refundacji kosztów wyposażenia stanowisk pracy, niż w innych projektach dostępnych z funduszy unijnych, * wzrost napływu migracji zarobkowych zagranicznych wpływający na możliwość „wypychania” z rynku pracy lokalnych zasobów, w tym osób z wyższym wykształceniem o niższym stopniu znajomości języków obcych i kultury pracy na rynkach międzynarodowych, * możliwość zwiększenia zatrudnienia w szarej strefie cudzoziemców, szczególnie na stanowiskach o najniższym wynagrodzeniu bez wymaganych kwalifikacji zawodowych, w związku z uwzględnieniem w polityce rynku pracy zasady swobodnego przepływu osób i dopuszczenie migracji zarobkowych z państw spoza Unii Europejskiej, * bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy wywołany postępem technicznym (tzw. 4 rewolucją przemysłową) skutkujący trwałą likwidacją części miejsc pracy, * brak stabilnej polityki podatkowej dla przedsiębiorców i zniechęcenie do podejmowania samozatrudnienia, * skomplikowane przepisy dotyczące przedsiębiorstw sektora ekonomii społecznej, szczególnie spółdzielni socjalnych, * brak systematycznych działań na szczeblu krajowym promujących efektywnie regiony w celu przyciągania inwestorów zagranicznych, * niski poziom dofinansowań tworzenia nowych miejsc pracy (ograniczona wysokość dostępnych środków publicznych w formie instrumentów bezzwrotnych), * malejący poziom przyznawanych środków dla urzędów pracy na aktywizację bezrobotnych, * wysokie wymagania dla urzędów pracy dotyczące poziomu wskaźników efektywności zatrudnieniowej i kosztowej, * nadmierne obciążanie urzędów pracy zadaniami, które nie są ukierunkowane na aktywizację osób bezrobotnych i poszukujących pracy bez jednoczesnego wsparcia dodatkowymi etatami do ich realizacji (skutkiem jest odciąganie pracowników zajmujących się aktywizacją zawodową do zadań związanych obsługą formalną), * brak jednoznacznych wytycznych odnośnie stosowania przez urzędy pracy przepisów dotyczących ustawowych instrumentów i form aktywizacji, często napisanych na dużym poziomie ogólności, a w niektórych przypadkach nawet brak rozporządzeń (ustawodawca nie do każdego instrumentu założył konieczność ich wydania), * niestabilna sytuacja gospodarcza na rynku krajowym i rynkach zagranicznych wywołana pandemią COVID-19. |

**Kierunki działań – cele strategiczne i operacyjne**

Biorąc pod uwagę wyniki analizy SWOT i cechy charakterystyczne rynku pracy Torunia oraz zdiagnozowane problemy i zmiany zachodzące na rynku w związku z przedłużającym się stanem epidemii, funkcjonowanie nowych instrumentów ochrony miejsc pracy, a także środki finansowe, zasoby i narzędzia dostępne dla powiatowych urzędów pracy, przyjęte zostały następujące cele strategiczne, operacyjne oraz przypisane im działania:

| CEL STRATE-GICZNY | CELE OPERA-CYJNE | DZIAŁANIA | ŻRÓDŁA INFORMACJI |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. WSPIERA-NIE ZATRU-DNIENIA NA LOKALNYM RYNKU PRACY | 1.1.  Wspieranie pracodawców w tworzeniu nowych miejsc pracy | * + 1. Organizacja wsparcia zatrudnienia przy wykorzystaniu instrumentów ustawowych   Wskaźnik:  – ilość utworzonych nowych miejsc pracy,  - ilość staży zawodowych,  - ilość nagrań instruktażu wypełniania dokumentacji wnioskowej (aktualizacja zależnie od zmiany przepisów i wprowadzania instrumentów),  - liczba pracodawców objętych wsparciem,  - liczba osób objętych wsparciem.  Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągnięciu wskaźnika:  - podpisane umowy o finansowanie instrumentów,  - podpisane umowy o organizację stażu,  - skierowania do pracy/na staż,  - film instruktażowy.  Rodzaj wykorzystanych instrumentów, dobór i poziom wskaźników, będzie w każdym roku dostosowany do zmian na rynku pracy (oczekiwań pracodawców, poziomu i charakteru bezrobocia, zmian sektorowych, rozwoju sytuacji epidemicznej), efektywności zatrudnieniowej i kosztowej, obowiązujących przepisów (w tym wytycznych unijnych i krajowych odnośnie wspierania określonych sektorów gospodarki i grup beneficjentów). | Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia |
| Zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców | * + 1. Prowadzenie pośrednictwa pracy, poszukiwanie pracowników zgodnie z oczekiwaniami pracodawców, pomoc w doborze kandydatów na zgłoszone stanowisko pracy spośród zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących pracy   Wskaźnik:  - ilość przyjętych ofert pracy,  - ilość bezrobotnych skierowanych do pracy.  Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągnięciu wskaźnika:  - zgłoszenia ofert pracy,  - skierowania do pracy.   * + 1. Podniesienie kwalifikacji i kompetencji pracowników zatrudnionych u lokalnych pracodawców w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego   Wskaźnik:  - liczba wniosków o przyznanie środków na kształcenie,  - liczba pracodawców objętych wsparciem,  - liczba pracowników objętych wsparciem.  Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągnięciu wskaźnika:  - wnioski,  - umowy z pracodawcami,  - umowy pracodawców z pracownikami dot. udziału w szkoleniach,  - faktury/rachunki za szkolenia.   * + 1. Utworzenie partnerstwa/porozumienia na rzecz rozwoju toruńskiego rynku pracy (możliwe propozycje partnerów - Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Toruńskiego, organizacje pracodawców, organizacje pozarządowe działające w obszarze rynku pracy)   Wskaźnik:  - ilość partnerstw/porozumień o współpracy.  Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągnięciu wskaźnika:  - umowa partnerska/porozumienie o współpracy.  Ilość zawiązanych partnerstw/porozumień o współpracy, rodzaj parterów oraz zakres działania będą dostosowane do zmian na rynku pracy (poziomu i charakteru bezrobocia, zmian sektorowych, rozwoju sytuacji gospodarczej, zmian w migracjach), dostępności środków publicznych dla różnych podmiotów na aktywizację bezrobotnych i poszukujących pracy.   * + 1. Organizowanie spotkań z pracodawcami (prezentacja oferty Urzędu, monitorowanie oczekiwań pracodawców)   Wskaźnik:  - ilość spotkań,  - warsztaty prawa pracy (prowadzone w trakcie spotkań),  - warsztaty skutecznej rekrutacji pracowników (prowadzone w trakcie spotkań),  - liczba pracodawców.  Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągnięciu wskaźnika:  - nagrania/zdjęcia,  - notatki służbowe.  Poziom wskaźników (ilość spotkań, ostateczna tematyka warsztatów dla pracodawców, instytucje zaproszone do współpracy przy organizacji spotkań) będą zależały od zmian zachodzących na rynku pracy oraz zmian przepisów ustawowych dotyczących rodzaju instrumentów rynku pracy i dostępności środków publicznych na ich finansowanie. | Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia  Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia  Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia  CWB  IP-H  TARR  K-PFK  TFPK  Regionalny Inkubator Przedsię-biorczości  Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia CWB IP-H  TARR  K-PFK  TFPK Regionalny Inkubator Przedsiębiorczości  WSB |
| Aktywi-zacja zawodowa bezrobo-tnych i poszukujących pracy | * + 1. Organizacja aktywizacji zawodowej bezrobotnych – targi pracy   Wskaźnik:  – ilość zorganizowanych targów pracy wg grup osób bezrobotnych we współpracy z innymi instytucjami rynku pracy i partnerami,  - ilość zorganizowanych targów pracy branżowych,  - warsztaty prawa pracy dla bezrobotnych i poszukujących pracy (prowadzone w trakcie targów),  - warsztaty „Jak dobrze wypaść na rozmowie rekrutacyjnej” (prowadzone w trakcie spotkań),  - liczba osób objętych wsparciem.  Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągnięciu wskaźnika:  - nagranie/zdjęcia,  - notatki służbowe.  Poziom wskaźników (ilość i częstotliwość targów oraz ich tematyka) będą zależne od rozwoju sytuacji na rynku pracy, zmian sytuacji gospodarczej, zmian przepisów w zakresie form aktywizacji bezrobotnych i poszukujących pracy oraz wytycznych w zakresie funduszy unijnych.   * + 1. Indywidualizowanie metod pracy wg grup bezrobotnych i poszukujących pracy   Wskaźnik:  - spotkania z doradcami zawodowymi indywidualne i grupowe,  - opracowanie i wdrażanie Indywidualnych Planów Działania (IPD) przez doradców klienta i doradców zawodowych,  - liczba osób objętych wsparciem,  Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągnięciu wskaźnika:  - listy obecności spotkań grupowych,  - adnotacje w kartach bezrobotnych/poszukujących pracy,  - IPD.  Poziom wskaźników będzie zależny od rozwoju sytuacji bezrobocia, okresu pozostawania w rejestrze bezrobotnych, ilości bezrobotnych wg branż oraz uczestnictwa w programach i instrumentach rynku pracy.   * + 1. Projekty aktywizacyjne na rzecz podniesienia poziomu aktywności zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia (w szczególności dla osób powracających na rynek pracy po długiej przerwie, bez doświadczenia zawodowego i długim okresie od zakończenia edukacji formalnej, długotrwale bezrobotnych, bezrobotnych do 30 r.ż. i 50+, bezrobotnych kobiet, oddalonych od rynku pracy ze względu na problemy komunikacyjne lub problemy z zapewnieniem opieki osobom zależnym i z tego tytułu nie podejmujące zatrudnienia)   Wskaźnik:  - ilość warsztatów grupowego/indywidualnego wsparcia (prawnik, trener pracy),  - ilość warsztatów grupowych motywacji i symulacji rozmowy kwalifikacyjnej,  - ilość grupowych warsztatów aktywnych form poszukiwania pracy,  - ilość grupowych warsztatów komputerowych – przygotowanie do korzystania z narzędzi pracy zdalnej,  - ilość portfolio zawodowych uczestników,  - ilość spotkań grupowych i indywidualnych z pracodawcami w zakładach pracy (przy udziale trenera pracy),  - ilość szkoleń zawodowych,  - ilość godzin praktyki zawodowej,  - ilość egzaminów potwierdzających kompetencje do pracy w zwodzie,  - liczba osób objętych wsparciem.  Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągnięciu wskaźnika:  - listy uczestnictwa,  - opinie indywidualne o uczestnikach,  - zaświadczenia/certyfikaty,  - portfolio,  - nagrania/zdjęcia,  - notatki służbowe.  Ostateczny dobór poszczególnych wskaźników (mix) z proponowanej listy i ich poziom będzie zależny od sytuacji na rynku pracy, struktury osób bezrobotnych i poszukujących pracy, wytycznych programów unijnych, dostępności środków finansowych na ich realizację. | Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia  Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia  Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia  MOPR  CISTOR |
| * 1. Podnosze-nie/uzupełnianie kwalifikacji zawodo-wych bezrobo-tnych dopasowa-nych do zdiagnozo-wanych potrzeb praco-dawców | * + 1. Organizacja szkoleń zawodowych grupowych i indywidualnych, w tym w ramach umów trójstronnych   Wskaźnik:  - ilość szkoleń indywidualnych,  - ilość szkoleń grupowych,  - ilość kontroli przebiegu szkoleń,  - liczba uczestników.  Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągnięciu wskaźnika:  - umowy o organizację szkoleń,  - programy szkoleń,  - liczba egzaminów (wewnętrznych/zewnętrznych zależnie od rodzaju szkolenia),  - testy ze szkoleń obrazujące przyrost wiedzy uczestników,  - protokoły z egzaminów,  - zaświadczenia o ukończeniu szkolenia,  - certyfikaty poświadczające posiadanie kompetencji zawodowych,  - listy obecności,  - notatki służbowe.  Rodzaj szkoleń będzie każdorazowo dostosowany do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy i rozwoju bezrobocia. | Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia |
| 2.WSPIE-RANIE ROZ-WOJU PRZE-DSIĘ-BIOR-CZOŚCI | 2.1. Wspieranie samoza-trudnienia osób bezro-botnych i poszuku-jących pracy | * + 1. Udzielanie dofinansowania na podjęcie działalności gospodarczej indywidualnej lub na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych   Wskaźnik:  - ilość wniosków,  - ilość umów,  - ilość wizytacji wstępnych i monitorujących,  - ilość rozliczeń dofinansowania,  - ilość osób,  - ilość szkoleń przygotowujących do prowadzenia działalności gospodarczej.  Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągnięciu wskaźnika:  - wnioski,  - umowy,  - notatki z rozliczenia,  - notatki i zdjęcia z wizytacji wstępnych i monitorujących,  - listy obecności na szkoleniach,  - notatki z kontroli przebiegu szkoleń.  Ze względu na wysoki koszt tej formy aktywizacji oraz procedury prowadzenia działalności gospodarczej i obowiązkowego okresu jej utrzymania, rozwój sytuacji na rynku pracy, ta forma wsparcia będzie dedykowana przede wszystkim osobom posiadającym odpowiednie przygotowanie do prowadzenia działalności w danej branży oraz potwierdzających przeprowadzenie rozpoznania wstępnego wśród potencjalnych odbiorców. | Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia  MOPR  OWES |
| 2.2. Wspieranie rozwoju start-upów zakłada-nych przez osoby bezrobotne i poszuku-jące pracy | * + 1. Organizacja „Toruńskich Targów Przedsiębiorczości”   Wskaźnik:  - ilość listów intencyjnych o współpracy,  - ilość cyklu Targów,  - ilość tematycznych warsztatów biznesowych,  - liczba uczestników.  Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągnięciu wskaźnika:  - listy intencyjne o współpracy,  - nagrania/zdjęcia z wydarzeń targowych,  - ankiety badania oczekiwań uczestników.  Organizacja przedsięwzięcia powinna być zrealizowana we współpracy z instytucjami i organizacjami zajmującymi się wspieraniem przedsiębiorczości (ostateczny dobór będzie zależny od rozwoju sytuacji gospodarczej, sytuacji na rynku pracy, struktury organizacyjnej instytucji wspierających rozwój przedsiębiorczości, rozwoju sektora organizacji pozarządowych zajmujących się przedsiębiorczością). Targi powinny w programie szczegółowym uwzględniać przede wszystkim aspekty rozwoju przedsiębiorczości przez osoby bezrobotne i poszukujące pracy oraz umożliwić takim osobom poznanie potencjalnych kontrahentów w przypadku podejmowania działalności gospodarczej.  Tematyka warsztatów biznesowych każdorazowo będzie dostosowywana do oczekiwań uczestników, rozwoju sytuacji gospodarczej i sytuacji na rynku pracy, zmian w przepisach prawa dotyczących przedsiębiorczości, zasada finansowania rozwoju przedsiębiorczości.  Poziom wskaźników będzie uzależniony od w/w czynników. | CWB |
| 3. ZINTE-GROWA-NA WSPÓŁ-PRACA Z INSTYTUCJAMI POMOCY SPOŁE-CZNEJ I ORGANIZACJAMI POZA-RZĄDO-WYMI ZAJMU-JĄCYMI SIĘ OSOBAMI WYKLU-CZONYMI Z RYNKU PRACY | 3.1. Wspieranie osób zagrożo-nych wyklu-czeniem społecznym i z rynku pracy | * + 1. Rozwój systemu wymiany informacji i współpracy pomiędzy Urzędem a podmiotami pomocy społecznej (instytucje publiczne, organizacje pozarządowe)   Wskaźnik:  - liczba porozumień/umów o współpracy,  - liczba przekazywanych opracowań.  Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągnięciu wskaźnika:  - porozumienia/umowy współpracy,  - opracowania.  Poziom wskaźników, zakres współpracy i rodzaj podmiotów współpracujących będzie zależał od rozwoju sytuacji na rynku pracy, rozwoju podmiotów pomocy społecznej oraz zmiany obowiązujących przepisów w tym zakresie. | Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia  MOPR  OWES  CISTOR |
| 3.2. Wspieranie i promo-wanie podmiotów ekonomii społecznej | * + 1. Promowanie idei ekonomii społecznej wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy we współpracy z akredytowanymi Ośrodkami Wspierania Ekonomii Społecznej   Wskaźnik:  - liczba warsztatów ekonomii społecznej,  - liczba osób,  - ogłoszenia o wydarzeniach organizowanych przez OWES (na stronie www).  Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągnięciu wskaźnika:  - notatki służbowe,  - ogłoszenia.  Poziom wskaźników będzie dostosowany do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy i rozwoju sektora ekonomii społecznej. | Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia  OWES |
| 4. EDUKA-CJA DOSTO-SOWANA DO RYNKU PRACY | 4.1. Wykorzystanie potencjału uczelni wyższych do kształcenia kadr dla gospodarki | * + 1. Wykorzystanie potencjału lokalnego środowiska naukowego dla rozwoju rynku pracy   Wskaźnik:  - liczba opracowań o trendach na rynkach pracy, zmian gospodarczych wykorzystywanych w opracowywaniu projektów aktywizacji bezrobotnych i poszukujących pracy.  Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągnięciu wskaźnika:  - opracowania,  - monitoringi rynku pracy.  Ostateczny zakres i ilość wykorzystywanych materiałów opracowywanych przez instytucje naukowe będzie zależał od dynamiki zmian na rynku pracy, zmian sytuacji gospodarczej oraz związanych z tym kierunków aktywizacji osób bezrobotnych i poszukujących pracy w danym roku, jak też dostępności środków finansowych przeznaczonych na aktywizację. | Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia |
| 4.2. Wsparcie młodzieży w wejściu na rynek pracy i promocja kształcenia dostosowanego do wyzwań współczesnego rynku pracy | * + 1. Wspieranie placówek edukacyjnych (różnego poziomu) i uczelni wyższych w zakresie efektywnego przygotowania młodych kadr dla rynku pracy   Wskaźnik:  - liczba informatorów lokalnego rynku pracy,  - liczba warsztatów,  - liczba osób,  - nagrania/zdjęcia.  Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągnięciu wskaźnika:  - informator,  - notatki służbowe,  - nagrania/zdjęcia.  Poziom wskaźników i ich dobór (mix wskaźnikowy) będzie zależał od trendów rynku pracy, ilości placówek edukacyjnych na każdym poziomie kształcenia oraz rozwoju doradztwa zawodowego i dydaktyki przedsiębiorczości w placówkach edukacyjnych. | Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia  CWB  CIiPKZ  WUP w Toruniu  OHP  WE UMT |

Uwarunkowania dotyczące realizacji celów, działań i osiągania wskaźników:

* dostępność środków finansowych (krajowych i unijnych) wspierających działania powiatowych urzędów pracy i innych instytucji rynku pracy,
* nawiązanie współpracy/partnerstw z instytucjami rynku pracy oraz podmiotami zajmującymi się rozwojem przedsiębiorczości,
* rozwój sytuacji na lokalnym rynku pracy i w jego otoczeniu ze względu na rozwój sytuacji pandemii COVID-19 oraz rozwój sytuacji kryzysowej w gospodarce,
* wytyczne Funduszy Unijnych w nowej perspektywie 2021-2027,
* wytyczne Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na nową perspektywę,
* kierunku zmian przepisów ustawowych dotyczących funkcjonowania rynku pracy,
* wyniki bieżącego monitoringu i ewaluacji at hoc Programu.

Na podstawie zmieniających się uwarunkowań funkcjonowania urzędów pracy (w tym zapowiadanej ich reformy) i przypisanych im zadań ustawowych oraz prowadzonej ewaluacji, Program będzie dostosowywany do dynamicznie zmieniającej się sytuacji.

Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia jest odpowiedzialny za koordynację działań związanych z wdrażaniem zapisów Programu oraz sprawuje nadzór nad przygotowaniem ewaluacji. Roczne sprawozdanie z realizacji celów Programu zostanie przedłożone w ramach Raportu o stanie Gminy.

1. Na etapie opracowywania Programu równolegle była opracowywana i poddawana konsultacjom społecznym Strategia, nie były znane jej ostateczne cele ani zdania realizacyjne. <https://www.konsultacje.torun.pl/pl/porozmawiajmy-o-problemach-spolecznych-w-toruniu> [↑](#footnote-ref-1)
2. CAWI - kwestionariusz ankiety przekazywany jest do respondenta za pośrednictwem internetu, który ankietę wypełnia samodzielnie i odsyła ją pocztą e-mail lub ankieta udostępniana jest on-line, najczęściej na portalu dedykowanym do badań z wykorzystaniem specjalnego oprogramowania lub jest zamieszczana na stronie internetowej do samodzielnego pobrania przez respondenta. Technika ta zapewnia przeprowadzanie badań na grupach respondentów słabo dostępnych, co jest szczególnie istotne w związku z obowiązującym stanem epidemii COVID-19 i utrudnieniami w kontaktach bezpośrednich z respondentami. [↑](#footnote-ref-2)
3. <https://www.konsultacje.torun.pl/pl/przyszlosc-rynku-pracy-w-toruniu> [↑](#footnote-ref-3)
4. Zgodnie z definicją zawartą w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy bezrobotny bez kwalifikacji zawodowych, to osoba nieposiadająca kwalifikacji do wykonywania jakiegokolwiek zawodu poświadczonych dyplomem, świadectwem, lub innym dokumentem uprawniającym do wykonywania zawodu (do grupy tej zaliczane są również osoby z wykształceniem ogólnokształcącym). [↑](#footnote-ref-4)
5. Takie inicjatywy toruńscy pracodawcy, w okresie kryzysu na rynku pracy wywołanego stanem epidemii, podjęli z własnej inicjatywy - przykładem jest przedsiębiorstwo Gamet S.A., w którym zatrudnieni zostali pracownicy z branży gastronomicznej i hotelarskiej <https://www.torun.pl/pl/solidarnosc-w-czasie-pandemii> [↑](#footnote-ref-5)