



**PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA
I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU
PRACY DLA MIASTA
TORUNIA
NA LATA 2021-2027**



POWIATOWY URZĄD PRACY
DLA MIASTA TORUNIA

Toruń, 2021 rok

Spis treści

WPROWADZENIE.....	3
Rozdział 1. Podstawy formalno-prawne i dokumenty kluczowe	7
1.1. Podstawa formalno-prawna Programu	7
1.2. Dokumenty o znaczeniu kluczowym dla Programu	9
1.2.1. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019.....	9
1.2.2. Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2020 rok Województwo Kujawsko-Pomorskie.....	12
1.2.3. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030	15
1.2.4. Europejska Strategia Zatrudnienia	17
1.2.5. Rekomendacje Komisji Europejskiej w związku z pandemią COVID-19 i zachodzącymi zmianami na europejskim rynku pracy.....	18
1.2.6. Fundusze Europejskie na lata 2021-2027.....	19
1.2.7. Strategia rozwoju Miasta Torunia do roku 2020 z uwzględnieniem perspektywy rozwoju do 2028 r.....	20
1.2.8. Raport z ewaluacji Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy do roku 2020	23
Rozdział 2. Analiza strategiczna toruńskiego rynku pracy	29
2.1. Funkcjonowanie rynku pracy	29
2.1.1. Otoczenie społeczno-administracyjne	30
2.1.2. Otoczenie gospodarcze.....	36
2.1.3. Uwarunkowania na krajowym i regionalnym rynku pracy.....	56
2.2. Diagnoza rynku pracy Miasta Torunia	81
2.2.1. Infrastruktura instytucjonalna	81
2.2.2. Infrastruktura pracodawców.....	83
2.2.3. Bezrobocie na toruńskim rynku pracy.....	97
2.2.4. Raport z badania toruńskich pracodawców – lokalny rynek pracy w ocenie pracodawców	106
2.3. Analiza SWOT toruńskiego rynku pracy	115
2.3.1. Założenia do analizy wynikające z cech toruńskiego rynku pracy	115
2.3.2. Macierz analizy SWOT rynku pracy Torunia	56
2.4. Kierunki działań – cele strategiczne i operacyjne	126
Załącznik. Wyniki badania ankietowego wśród toruńskich pracodawców	137

WPROWADZENIE

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 współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej w nowym okresie programowania na lata 2021-2027.

Zależności zachodzące na rynku pracy wymagają analizy szeregu zjawisk zachodzących po stronie pracodawców (popyt) i pracowników (podaży), jak i kwestii związanych z ich interakcją¹. Dlatego też opracowanie programów rynku pracy, wymaga analizy zarówno na poziomie lokalnym, jak i odniesienia do sytuacji w regionie, kraju czy otoczeniu międzynarodowym. Analiza wymaga twardych wskaźników ilościowych, przede wszystkim takich jak:

- zasoby pracy - liczba ludności, struktura demograficzna, mobilność, aktywność ekonomiczna, struktura bezrobotnych,
- cechy pracodawców - wielkość firmy, sektor własności, sekcja PKD, rynki zbytu, perspektywy rozwoju,
- cechy rynku pracy - formy zatrudnienia, struktura pracujących wg branż, wielkości pracodawców, form własności, poziom wynagrodzeń, edukacja, przyczyny zwolnień pracowników, oczekiwania wobec pracowników, kierunki zatrudnienia, oferty pracy,
- instytucje rynku pracy – ocena współpracy, zakres współpracy.

Pełna analiza powinna również uwzględniać informacje o potencjale lokalnego rynku pracy, w tym jego gospodarce i administracji oraz odnosić się do innych programów o znaczeniu strategicznym. Programy rynku pracy powinny być opracowywane na okres kilku lat. Natomiast w krótszych okresach powinny być poddawane bieżącej ewaluacji skupiającej się na wybranych węższych kwestiach.

W niniejszym Programie przyjęto podejście analityczne, zgodne z opisaną metodologią analiz rynku pracy, z uwzględnieniem bieżącej szczególnej sytuacji w 2020 roku w związku ze stanem pandemii COVID-19. Ze względu na zmiany, jakie dotknęły rynku pracy i zmieniły jego

¹ Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy Przewodnik, M. Góra, U. Sztanderska, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz

trendy, Program będzie poddany dodatkowemu bieżącemu monitorowaniu i ewaluacji w okresie po zakończeniu stanu pandemii.

Z uwagi na brak aktualnych opracowań wielu programów o znaczeniu strategicznym, w tym programów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej, po ich wdrożeniu Program będzie dodatkowo poddany aktualizacji w celu korelacji zadań realizacyjnych. Ewaluacja Programu będzie również przeprowadzona na zakończenie jego realizacji.

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.,
- Raportie z ewaluacji Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy do roku 2020.

W Programie nie uwzględniono korelacji ze Strategią Rozwiązywania Problemów Społecznych na lata 2021-2027. Aktualnie prowadzone są prace nad Strategią i nie są znane jej ostateczne cele ani zdania realizacyjne. Wg wstępnych założeń ważnym aspektem Strategii, z punktu widzenia niniejszego Programu, będzie realizacja aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.² Nowa Strategia ma zastąpić wygasającą Strategię 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),

² Przedmiot Strategii rozwiązywania problemów społecznych dla miasta Torunia na lata 2021 – 2027
<https://orbitorun.pl/index.php/aktualnosci/prace-nad-projektem-strategii-rozwiazywania-problemow-spoecznych-dla-miasta-torunia-na>

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 CAWI³.

Kwestionariusz ankiety użyty do badań dedykowanych (pozyskanie danych ze źródeł pierwotnych) miał taką samą konstrukcję niezależnie od badanego podmiotu. Składał się z pytań

³ CAWI - kwestionariusz ankiety przekazywany jest do respondenta za pośrednictwem internetu, który ankietę wypełnia samodzielnie i odsyła ją pocztą e-mail lub ankietą 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.

zamkniętych oraz częściowo otwartych jedno- lub wielokrotnego wyboru. Pytania zostały dostosowane do profilu respondentów i wytycznych PUPdlaMT.

W toku badań 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. Dlatego nieodzowne było 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 problemów zostały poddane konsultacjom społecznym, których wyniki uwzględniono w niniejszym Programie.

Rozdział 1. Podstawy formalno-prawne i dokumenty kluczowe

1.1. Podstawa formalno-prawna Programu

Podstawę prawną opracowania Programu stanowi ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁴, zwana dalej ustawą. Zgodnie z art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy do zadań samorządu powiatu w zakresie polityki rynku pracy należy opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy, stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych. W art. 2 ust. 2 ustawy wskazano na główne cele działalności urzędów pracy, jakimi są:

- pełne i produktywne zatrudnienie,
- rozwój zasobów ludzkich,
- osiągnięcie wysokiej jakości pracy,
- wzmacnianie integracji oraz solidarności społecznej,
- zwiększanie mobilności na rynku pracy.

Ustawowe zadania powiatowych urzędów pracy zostały ujęte szczegółowo w art. 9 ustawy, wśród których są między innymi zadania z zakresu aktywizacji lokalnego rynku pracy:

- udzielanie pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w znalezieniu pracy przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe,
- udzielanie pomocy pracodawcom w pozyskiwaniu pracowników przez pośrednictwo pracy i poradnictwo zawodowe,
- kierowanie bezrobotnych do realizatora działań aktywizacyjnych,
- inicjowanie, organizowanie i finansowanie usług i instrumentów rynku pracy,
- inicjowanie, organizowanie i finansowanie szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych,
- prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych,
- dokonywanie ocen dotyczących rynku pracy,
- inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami grup pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy,
- współdziałanie z powiatowymi radami rynku pracy w zakresie promocji zatrudnienia,

⁴ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1409, z późn. zm.)

- współpraca z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy i informacji o usługach poradnictwa zawodowego, szkoleniach, przygotowaniu zawodowym dorosłych, stażach, organizacji robót publicznych oraz prac społecznie użytecznych,
- współpraca z wojewódzkimi urzędami pracy w zakresie świadczenia podstawowych usług rynku pracy,
- realizowanie działań sieci EURES⁵,
- opracowywanie i realizowanie indywidualnych planów działania,
- realizowanie projektów w zakresie promocji zatrudnienia, w tym przeciwdziałania bezrobociu, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej bezrobotnych, wynikających z programów operacyjnych współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Funduszu Pracy,
- organizacja i realizowanie programów specjalnych,
- realizowanie programów regionalnych na podstawie porozumienia zawartego z wojewódzkim urzędem pracy,
- inicjowanie i realizowanie projektów pilotażowych.

Z tak określonych celów i zadań ustawowych wynikają cele i zadania odnoszące się do działalności urzędów pracy, a więc również Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia, zwanego dalej Urzędem.

⁵ Sieć EURES (EUROpean Employment Services – Europejskie Służby Zatrudnienia) tworzą publiczne służby zatrudnienia państw członkowskich UE i EFTA oraz inne uprawnione organizacje na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i unijnym, działające w obszarze zatrudnienia. Sieć EURES świadczy usługi w zakresie unijnego pośrednictwa pracy i informowania w zakresie warunków życia i pracy w państwach członkowskich UE i EFTA. Usługi sieci EURES są ogólnodostępne i skierowane do poszukujących pracy, zainteresowanych wyjazdem do innego państwa członkowskiego w celach podjęcia pracy oraz do pracodawców, którzy chcą prowadzić rekrutację pracowników z innego państwa członkowskiego UE lub EFTA. <https://eures.praca.gov.pl/o-nas/informacje-o-eures>

1.2. Dokumenty o znaczeniu kluczowym dla Programu

1.2.1. Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019

Zasady tworzenia i realizacji Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia (KPDZ) zostały określone w art. 3 ustawy. Zgodnie z treścią ust. 1 artykułu, zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane na podstawie uchwalanego przez Radę Ministrów Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia, w którym zawierane są zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia.

W KPDZ następuje operacjonalizacja Krajowego Programu Reform (KPR) na rzecz wdrażania strategii „Europa 2020” w obszarze rynku pracy, określone są cele i kierunki działań zgodne z politykami państwa w dziedzinie rynku pracy oraz wskaźniki efektywności⁶. Stanowi on podstawę dla przygotowania przez samorzady województw regionalnych planów działań na rzecz zatrudnienia, w których określane są preferowane programy regionalne i lokalne oraz priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia. Obowiązującym dokumentem jest KPDZ na rok 2019 (do dnia zakończenia prac nad niniejszym Programem nie został jeszcze uchwalony KPDZ na lata 2020-2021). W obowiązującym KPDZ wskazano na główne cele i priorytety w zakresie polityki rynku pracy istotne dla programów wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy. Ich schemat został zaprezentowany na rys. 1. „Cele i priorytety KPDZ na rok 2019, istotne dla programów wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy”.

⁶ Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019

CEL GŁÓWNY

Zwiększenie zatrudnienia ogółem, skrajnych grup wiekowych, długotrwale bezrobotnych, kobiet i osób z niepełnosprawnościami, przy jednoczesnym zagwarantowaniu wysokiego bezpieczeństwa zatrudnienia.

CEL SZCZEGÓŁOWY 1

Dostosowanie działań urzędów pracy do zmieniającego się rynku pracy.

CEL SZCZEGÓŁOWY 2

Zwiększenie adaptacyjności bezrobotnych, pracujących i osób z grupy NEET na rynku pracy.

CEL SZCZEGÓŁOWY 3

Zwiększenie aktywności zawodowej osób związanych z rolnictwem w kierunku pozarolniczego rynku pracy.

CEL SZCZEGÓŁOWY 4

Rozwój kształcenia zawodowego i uczenia się przez całe życie.

CEL SZCZEGÓŁOWY 5

Zwiększenie bezpieczeństwa miejsc pracy.

PRIORYTETY

1. Sprawny i bezpieczny rynek pracy.
2. Aktywizacja zawodowa niewykorzystanych dotąd zasobów pracy, w tym grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne i bezrobocie długotrwale.

Rysunek nr 1. Cele i priorytety KPDZ na rok 2019, istotne dla programów wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie Krajowego Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2019

Rekomendacje dla urzędów pracy, jakie wynikają z celów i priorytetów KPZD oraz proponowane kierunki zmian:

- zwiększenie zatrudnienia ogółem w skrajnych grupach wiekowych, długotrwale bezrobotnych, kobiet i osób z niepełnosprawnościami oraz grup najbardziej narażonych na wykluczenie społeczne,
kierunek zmian: objęcie wsparciem osób z grup najbardziej oddalonych od rynku pracy⁷ oraz lepsze diagnozowanie przyczyn trudności w znalezieniu zatrudnienia;
- wzrost bezpieczeństwa na rynku pracy (poprawa jakości ofert pracy składanych przez pracodawców, w tym warunków płacowych i stabilności zatrudnienia, w szczególności, gdy pracodawcy otrzymują wsparcie finansowe),
kierunek zmian: wspieranie tworzenia miejsc pracy o wysokiej jakości i stabilności, lepsze dostosowanie struktury kompetencji i kwalifikacji bezrobotnych oraz poszukujących pracy do wymogów rynku pracy, podnoszenie standardów organizowanych szkoleń zawodowych, lepsze dopasowanie rodzaju szkoleń zawodowych do potrzeb pracodawców;
- zwiększenie aktywności zawodowej osób związanych z rolnictwem na pozarolniczym rynku pracy oraz adaptacyjności osób pracujących i bezrobotnych,
kierunek zmian: zwiększenie zatrudnienia rezerwy kadrowej przez stosowanie zachęty wobec pracodawców do tworzenia miejsc pracy dla osób z grupy 50 plus, kobiet, osób zamieszkujących poza dużymi ośrodkami miejskimi oraz niepełnosprawnych (zauważalna nierównowaga na rynku pracy wynikająca ze zmian demograficznych i różnicowań terytorialnych);
- zarządzanie migracjami zarobkowymi na rynku pracy,
kierunek zmian: aktywne finansowanie procesów migracji zarobkowej w przypadku podejmowania pracy przez osoby bezrobotne poza miejscem zamieszkania, wspieranie migrantów zarobkowych przez programy specjalne, w przypadku obcokrajowców inicjowanie organizacji szkoleń w zakresie języka polskiego, kursów aktywizacji zawodowej i organizacji staży zawodowych.

⁷Oddalenie od rynku pracy – wg art. 4 ust. 5b pkt 17 lit. a ustawy oznacza informacje o umiejętnościach, czasie pozostawania bez pracy, miejscu zamieszkania pod względem oddalenia od potencjalnych miejsc pracy i dostępności do nowoczesnych form komunikowania się z powiatowym urzędem pracy i pracodawcami.

1.2.2. Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2020 rok Województwo Kujawsko-Pomorskie

Zapisy Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia dla Województwa Kujawsko-Pomorskiego (RPDZ) na 2020 r. stanowią podstawowy dokument dla opracowania programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy przez powiatowe urzędy pracy, a więc również przez Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia.

Podstawę przygotowania RPDZ stanowi art. 3 ust. 4 ustawy zgodnie, z którym samorząd województwa, uwzględniając strategię rozwoju, przygotowuje regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia określający priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia⁸. W dokumencie tym określone są najistotniejsze cele i zadania, podejmowane w zakresie zwiększenia aktywności zawodowej mieszkańców, rozwoju aktywnej polityki rynku pracy oraz przedstawiona jest diagnoza sytuacji na regionalnym rynku pracy. Cele i zadania ujęte w RPDZ są oparte o zapisy Ustawy, programów finansowanych ze środków Unii Europejskiej i środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON). RPDZ jest opracowywany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu (WUP) w perspektywie rocznej.⁹

Główne rekomendacje dla powiatowych urzędów pracy województwa kujawsko-pomorskiego, wynikające z celów i zadań RPDZ oraz proponowane kierunki działań, zostały przedstawione w zestawieniu tabelarycznym (tab. nr 1).

⁸ <https://wuptorun.praca.gov.pl/regionalny-plan-dzialan-na-rzecz-zatrudnienia>

⁹ Na dzień zakończenia prac nad Programem nie był jeszcze uchwalony Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2021 rok dla Województwa Kujawsko-Pomorskiego.

ZWIĘKSZENIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ MIESZKANCÓW WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO		
CELE	ZADANIA	EFEKTY
Przeciwdziałanie bezrobociu i bierności zawodowej	Projekty związane z aktywizacją osób bezrobotnych, które służą doprowadzeniu do podjęcia pracy.	Liczba osób planowanych do objęcia wsparciem, w szczególności z poniższych grup: <ul style="list-style-type: none"> • do 30 roku życia, • powyżej 50 roku życia, • z niepełnosprawnościami, • kobiet, • długotrwale bezrobotnych, • najbardziej oddalonych od rynku pracy (z różnych grup społecznych pozostający poza rynkiem pracy wymagający szczególnego wsparcia z różnych przyczyn), • migranci zarobkowi.
	Realizacja projektów skierowanych wyłącznie do osób młodych do 29 roku życia, w szczególności nieuczestniczących w kształceniu i szkoleniu (tzw. młodzież NEET).	Liczba zaktywizowanych osób bezrobotnych do 29 r. ż., w szczególności z poniższych grup: <ul style="list-style-type: none"> • długotrwale bezrobotni, • z niepełnosprawnościami, • kobiety. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej ¹⁰ - co najmniej 57% (42% do 44% w przypadku objęcia wsparciem osób w najtrudniejszej sytuacji). W przypadku wsparcia w postaci szkoleń efektem ma być uzyskanie kwalifikacji lub nabycie kompetencji potwierdzonych odpowiednim dokumentem.
	Realizacja projektów, w których udzielane będzie wsparcie dopasowane do indywidualnych potrzeb, zgodnie z instrumentami i usługami rynku pracy wynikającymi z ustawy.	Liczba osób bezrobotnych, które ukończyły 30 r. ż., w szczególności: <ul style="list-style-type: none"> • długotrwale bezrobotnych, • z niepełnosprawnościami, • w wieku 50 lat i więcej, • o niskich kwalifikacjach, • kobiet, • bezrobotnych, które otrzymały bezzwrotne środki na podjęcie działalności gospodarczej. Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej - co najmniej 52% (42% w przypadku objęcia wsparciem osób w najtrudniejszej sytuacji).
	Realizacja projektów, w których wsparcie będzie udzielane rodzicom mającym na wychowaniu dzieci do lat 3, pełniących funkcje opiekuńcze uniemożliwiające powrót na rynek pracy.	Liczba osób objętych wsparciem w postaci doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, w szczególności: <ul style="list-style-type: none"> • objętych wsparciem w postaci szkoleń, • osób, które powróciły na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem, wychowaniem dziecka, • pozostających bez pracy,

¹⁰ Wskaźnik efektywności zatrudnieniowej – wg art. 4 ust. 1 pkt 2 lit. b Ustawy oznacza udział procentowy liczby osób, które w trakcie lub po zakończeniu udziału w podstawowych formach aktywizacji zawodowej zostały wykazane jako zatrudnione, w stosunku do liczby osób, które zakończyły udział w podstawowych formach aktywizacji zawodowej.

ZWIĘKSZENIE AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ MIESZKANCÓW WOJEWÓDZTWA KUJAWSKO-POMORSKIEGO		
		<ul style="list-style-type: none"> • które uzyskały kwalifikacje lub nabyły kompetencje.
Zwiększenie możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych	Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych ze środków PFRON w oparciu o przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	Liczba osób niepełnosprawnych, które zostaną objęte wsparciem.
ROZWÓJ KADR PRZEDSIĘBIORSTW		
Rozwój kadr przedsiębiorstw	Wsparcie pracodawców w kształceniu osób pracujących w ramach środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.	<ul style="list-style-type: none"> • liczba firm korzystających z Funduszu, • liczba przeszkolonych pracowników.
	Zachęty dla inwestorów tworzących miejsca pracy.	<ul style="list-style-type: none"> • liczba akcji informacyjno-promocyjnych, • liczba targów pracy dla inwestorów zewnętrznych, • liczba uczestników dni kariery.

Tabela nr 1. Cele, zadania i efekty rekomendowane dla powiatowych urzędów pracy wynikające z RPDZ na rok 2020

Źródło: opracowanie własne na podstawie Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2020 rok dla Województwa Kujawsko-Pomorskiego

W niniejszym Programie, oprócz rekomendacji wynikających z RPDZ, należy również uwzględnić rekomendacje dla powiatowych urzędów pracy województwa kujawsko-pomorskiego, uchwalane corocznie przez Sejmik Województwa Kujawsko-Pomorskiego w sprawie programów na rzecz promocji zatrudnienia. Zgodnie z uchwałą¹¹ dotyczącą programów na 2021 r. powiatowe urzędy pracy powinny podejmować działania służące zmniejszaniu problemu długotrwałego bezrobocia ze względu na utrzymującą się dużą skalę tego zjawiska. W tym celu rekomenduje się:

- poprawę efektywności pośrednictwa pracy,
- realizację programów rynku pracy o większej efektywności,
- poprawę trafności doboru form wsparcia do sytuacji osób bezrobotnych.

Jako miernik efektywności działań wskazano wzrost ilości podjęć pracy przez zarejestrowane długotrwale osoby bezrobotne.

¹¹ Uchwała nr XXV/364/20 Sejmiku Województwa Kujawsko-Pomorskiego z dnia 28 września 2020 r. w sprawie określenia kryteriów ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej oraz innych fakultatywnych zadań realizowanych przez powiaty w 2021 roku. <http://bip.kujawsko-pomorskie.pl/uchwala-nr-xxv36420-sejmiku-województwa-kujawsko-pomorskiego-z-dnia-28-wrzesnia-2020-r-w-sprawie-okreslenia-kryteriow-ustalania-kwot-srodkow-funduszu-pracy-na-finansowanie-programow-na-rzecz-promoc/>

1.2.3. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego (SRKL) stanowi odpowiedź na wyzwania, jakie stoją przed Polską, w zakresie lepszego wykorzystania potencjału ludzkiego i zapewnienia spójności społecznej¹². Rozwój kapitału ludzkiego przyczynia się do pełniejszego wykorzystania zasobów pracy oraz wsparcia wzrostu konkurencyjności gospodarki. SRKL obejmuje szerokie obszary zagadnień i nawiązuje do innych strategii rozwoju.

Cele szczegółowe określone w Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030:

CEL SZCZEGÓŁOWY 1

Wzrost zatrudnienia.

CEL SZCZEGÓŁOWY 2

Wydłużenie okresu aktywności zawodowej i zapewnienie lepszej jakości funkcjonowania osób starszych.

CEL SZCZEGÓŁOWY 3

Poprawa sytuacji osób i grup zagrożonych wykluczeniem społecznym.

CEL SZCZEGÓŁOWY 4

Poprawa zdrowia obywateli oraz efektywności systemu opieki zdrowotnej.

CEL SZCZEGÓŁOWY 5

Podniesienie kwalifikacji i kompetencji obywateli.

Rysunek nr 2. Cele szczegółowe SRKL 2030

Źródło: opracowanie własne na podstawie Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030

Dla działalności urzędów pracy najistotniejszy jest cel szczegółowy 1, którego obszarem interwencji jest rynek pracy.

¹² Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 MRPiPS, Warszawa 2019 r.

Wg założeń SRKL na wielkość zasobów pracy wpływa przede wszystkim sytuacja demograficzna. W Polsce, podobnie jak w wielu krajach Unii Europejskiej, obserwujemy niekorzystne zjawiska demograficzne, w tym zjawisko starzenia się społeczeństwa. Konsekwencją jest zwiększanie się liczby ludności w wieku poprodukcyjnym i spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym (15-64 lata). W SRKL zwrócono również uwagę na jakość oferowanej pracy, która m. in. dotyczy ofert zgłaszanych do urzędów pracy. Jest to jeden z głównych czynników decydujących o gotowości osób bezrobotnych do podjęcia zatrudnienia. Za najistotniejsze uznano warunki płacowe, stabilność zatrudnienia i pozapłacowe warunki pracy. Niemniej wyzwanie stanowią zmiany spowodowane postępowaniem technologicznym, w tym coraz powszechniejsze znaczenie platform cyfrowych i mobilnych aplikacji, co stanowi wyzwanie dla pracowników średniego i starszego pokolenia. Urzędy pracy powinny też zwracać uwagę na wzrost udziału zawodów deficytowych i spadek udziału zawodów nadwyżkowych. Za główną przyczynę zaobserwowanych zmian uznano m. in. nieatrakcyjne warunki zatrudnienia, takie jak poziom wynagrodzenia nieadekwatny do rodzaju świadczonej pracy lub zbyt niski poziom wynagrodzenia, brak wymaganych umiejętności zawodowych kierowanych osób bezrobotnych, wzrost wymagań płacowych ze strony osób bezrobotnych, wzrost wymagań stawianych osobom bezrobotnych w zakresie gotowości do pracy w nietypowych godzinach i pracy poza miejscem zamieszkania. Z opisanych zmian wynikają następujące wyzwania dla urzędów pracy:

- znalezienie rozwiązań, dzięki którym uzupełniony zostanie niedobór pracowników w zawodach deficytowych,
- wspieranie bezrobotnych w rozwijaniu umiejętności i uzupełnianiu kwalifikacji dostosowanych do potrzeb pracodawców,
- organizowanie szkoleń indywidualnych elastycznie dostosowanych do potrzeb pracodawców,
- zapewnienie skutecznego wsparcia osób niepełnosprawnych,
- wspieranie możliwości godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym,
- lepsze ukierunkowanie doradztwa zawodowego i organizacja mentoringu osób bezrobotnych, w szczególności długotrwale.

1.2.4. Europejska Strategia Zatrudnienia

Europejska Strategia Zatrudnienia (ESZ)¹³ jest częścią Strategii na rzecz Wzrostu Gospodarczego „Europa 2020”. Zawiera zintegrowane wytyczne dla poszczególnych państw członkowskich oparte na inwestycjach, reformach strukturalnych i odpowiedzialności budżetowej, w tym wytyczne w zakresie polityki zatrudnienia.

Rekomendacje dotyczące rynku pracy, w tym skierowane do urzędów pracy, wynikające z wytycznych ESZ:

- zwiększanie popytu na pracę – wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy przez dopłaty do wynagrodzeń nowych pracowników,
- zwiększona podaż siły roboczej – poprawa kształcenia osób bezrobotnych, w szczególności osób młodych i długotrwale bezrobotnych o niskich kwalifikacjach,
- lepsze funkcjonowanie rynków pracy – poprawa efektywności stosowania aktywnych form wspierania zatrudnienia oraz mobilności zatrudnieniowej,
- promowanie równych szans zatrudnienia dla wszystkich,
- promowanie i wspieranie samozatrudnienia oraz przedsiębiorczości społecznej,
- wspieranie procesów przekształcenia pracy nieformalnej w regularne zatrudnienie,
- wspieranie rozwoju usług świadczonych w celu wsparcia gospodarstw domowych i zwiększenia ich aktywności na rynku pracy (tzw. niezagospodarowane zasoby rynku pracy),
- uruchomienie partnerstw na rzecz integracji migrantów na rynku pracy i w społeczeństwie – programy wyrównywania różnic w edukacji i barierach językowych,
- przeciwdziałanie długotrwałemu bezrobociu przez zapewnienie indywidualnej dogłębnej oceny potrzeb i potencjału osoby bezrobotnej oraz oferowanie umowy o integracji zawodowej,
- utworzenie w urzędach stanowisk konsultantów współpracujących z pracodawcami i osobami długotrwale poszukującymi pracy - lepsze dopasowanie do indywidualnych potrzeb pracodawców.

¹³ Europejska Strategia Zatrudnienia powstała w roku 1997, kiedy to państwa członkowskie Unii Europejskiej (UE) zobowiązały się do ustanowienia szeregu wspólnych celów w zakresie polityki zatrudnienia. Jej głównym celem jest tworzenie lepszych i liczniejszych miejsc pracy w całej UE.
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=pl>

1.2.5. Rekomendacje Komisji Europejskiej w związku z pandemią COVID-19 i zachodzącymi zmianami na europejskim rynku pracy

W obliczu kryzysu spowodowanego pandemią COVID-19¹⁴ Komisja Europejska na bieżąco podejmuje i rekomenduje, dla publicznych służb zatrudnienia (PSZ) w krajach członkowskich, działania wynikające ze zmian obserwowanych na rynku pracy:

- szersze wsparcie zatrudnienia ludzi młodych ("Next Generation UE") - szczególnie z mniejszości narodowych, z niepełnosprawnościami, zamieszkujących na obszarach oddalonych lub w niekorzystnej komunikacji z obszarem miejskim,
- wspieranie zatrudnienia zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami (nasilenie zjawiska podejmowania przez pracowników pracy poniżej kwalifikacji),
- finansowanie dopasowania kompetencji zawodowych przez bezrobotnych i poszukujących pracy do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy,
- finansowanie kosztów zatrudnienia i utrzymania stanowisk pracy,
- organizacja krótkich kursów przygotowujących do pracy na nowych stanowiskach, na których wzrosło zapotrzebowanie na pracowników w związku ze stanem pandemii - szczególnie opartych o nowe technologie, cyfrowe platformy zatrudnienia¹⁵ oraz w tzw. zielonych i niebieskich miejscach pracy¹⁶,
- aktywowanie programów pracy krótkoterminowej ze skróconym czasem pracy pracowników (aby zapobiec masowemu bezrobociu),
- stosowanie specjalnego podejścia do wspierania sektora MŚP kluczowego dla rynku pracy,
- współpraca z innymi podmiotami w celu szybkiego reagowania na poważne zmiany na rynku pracy, w tym organizacjami pracodawców,
- prowadzenie monitoringu zmian strukturalnych na rynku pracy,
- wdrożenie tzw. „dematerializacji” usług, czyli cyfryzacja pod kątem zapewnienia lepszego dostępu dla osób z niepełnosprawnościami i utrudnionym dostępem do urzędów – zapewnienie bezrobotnym i poszukującym pracy odpowiednich szkoleń z umiejętności cyfrowych, w tym pracy zdalnej.

¹⁴ COVID-19 - choroba wywołana przez koronawirusa SARS-Cov-2, nazwa COVID-19 ogłoszona przez Światową Organizację Zdrowia (WHO), obowiązuje oficjalnie <https://www.gov.pl/web/koronawirus/porady>

¹⁵ European Network of Public Employment Services Platform Work - platformy zatrudnienia, to forma pracy oparta na elektronicznej technologii komunikowania się i cyfryzacji rynku pracy.

¹⁶ Zielone i niebieskie miejsca pracy - związane z wdrażaniem w praktykę gospodarczą idei zrównoważonego rozwoju. Niebieska gospodarka - wykorzystanie zasobów wodnych, szczególnie morskich, do zrównoważonego wzrostu gospodarczego, jest jednym z obszarów priorytetowych Komisji Zasobów Naturalnych Europejskiego Komitetu Regionów, to szansa rozwoju lokalnego rynku pracy i powstawania jakościowo nowych miejsc pracy. Za: Ł. Kozar, Zielone miejsca pracy. Uwarunkowania - identyfikacja – oddziaływanie na lokalny rynek pracy, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2019 oraz <https://cor.europa.eu/pl/news/Pages/blue-economy-in-european-regions-a-gateway-to-sustainable-growth-and-jobs.aspx>

1.2.6. Fundusze Europejskie na lata 2021-2027¹⁷

W Programie Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy dla Miasta Torunia na lata 2021-2027 założono wykorzystanie funduszy unijnych w realizacji celów i zadań. Aktualnie brak jest jednak wytycznych dla programów operacyjnych finansowanych z tych funduszy na okres perspektywy finansowej 2021-2027, w tym przeznaczonych dla PSZ. W Programie oparto się więc na ogólnych założeniach polityki spójności na okres nowej perspektywy finansowej opublikowanych przez Komisję Europejską 29 maja 2018 r. ze zmianami z 14 stycznia 2020 r.¹⁸

Finansowanie działań w nowym okresie ma odbywać się w ramach trzech programów:

- Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR) - kontynuacja programu z obecnej perspektywy,
- Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) - następca programu EFS z obecnej perspektywy,
- Fundusz Azylu i Migracji (FAM) – program dedykowany do działań podejmowanych na rzecz migrantów (do 31.12.2020 r. realizowany jest program krajowy Fundusz Azylu, Migracji i Integracji).

EFS+ będzie stanowić główny program służący odpowiadaniu na wyzwania rynku pracy i wyzwania społeczne oraz stymulowaniu zrównoważonego rozwoju gospodarczego poprzez inwestowanie w kapitał ludzki. Będzie to główne narzędzie wspierania reform w obszarze polityki zatrudnienia młodzieży. Nadrzędnym celem ma być pomaganie obywatelom, w szczególności osobom młodym, w znajdowaniu lepszych miejsc pracy przez:

- podnoszenie umiejętności zawodowych i umożliwianie przekwalifikowywania się,
- zapewnianie bardziej równych szans na zatrudnienie dla wszystkich obywateli,
- wspieranie włączenia społecznego.

Natomiast EFRR w dalszym ciągu będzie stanowić główny program wyrównywania różnic w rozwoju między regionami. Podejmowane będą m. in. działania zmierzające do wyrównywania szans w rozwoju pomiędzy częściami ośrodków miejskich, co ma przełożyć się na tworzenie infrastruktury nowych miejsc pracy. W ramach EFRR nadal finansowane będą działania na rzecz zatrudnienia, włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa.

¹⁷ Na dzień zakończenia prac nad Programem nie były znane szczegóły programów operacyjnych nowej perspektywy finansowej.

¹⁸ Projekty rozporządzeń dla polityki spójności na lata 2021-2027

<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/fundusze-europejskie-2021-2027/>

1.2.7. Strategia rozwoju Miasta Torunia do roku 2020 z uwzględnieniem perspektywy rozwoju do 2028 r.¹⁹

W Strategii rozwoju Miasta Torunia do roku 2020 z uwzględnieniem perspektywy rozwoju do 2028 r. (SRMT) zaktualizowano, w stosunku do poprzedniego dokumentu, cele strategiczne i operacyjne oraz dodano zadania realizacyjne. Zostały one zmodyfikowane zgodnie z aktualnymi potrzebami i kierunkami rozwoju Torunia oraz aktualną wizją i misją Miasta. Główne kierunki rozwoju Torunia dotyczą:

- poprawy dobrostanu mieszkańców,
- perspektyw dla ludzi młodych,
- aktywnej, odpowiedzialnej i solidarnej społeczności,
- aktywności kulturowej i ochrony dziedzictwa kulturowego,
- rozwoju atrakcyjności turystycznej,
- rozwoju centrum akademickiego o krajowym i międzynarodowym znaczeniu,
- rozwijaniu przyszłościowych kierunków technicznych i innowacyjności,
- współtworzenia nowoczesnej metropolii,
- wspierania przedsiębiorczość,
- rozwoju zrównoważonego,
- rozwoju inwestycji komunikacyjnych łączących skrajnie gorzej skomunikowane części Miasta z centrum jako miejscem przesiadkowym, co ułatwi dojazdy do pracy.

Cele strategiczne i operacyjne oraz zadania do realizacji odnoszące się bezpośrednio do rynku pracy, w szczególności do działalności PUP dla MT zostały przedstawione w zestawieniu tabelarycznym (tab. nr 2)²⁰.

CEL STRATEGICZNY	CELE OPERACYJNE	ZADANIA REALIZACYJNE
Cel strategiczny 1: Toruń atrakcyjnym miejszem zamieszkania i pracy	1.1. Rozwój kapitału ludzkiego i społecznego	1.1.2. Promocja edukacji przez całe życie i wspieranie mobilności zawodowej (otwartość na re kwalifikację zawodową), 1.1.3. Wspieranie rozwoju edukacji pozaformalnej, 1.1.19. Promowanie i wspieranie działań na rzecz społeczeństwa informacyjnego, 1.1.25. Opracowanie i wdrożenie polityki zwiększenia udziału ludzi młodych w strukturze aktywnych zawodowo mieszkańców Torunia, 1.1.27. Wspieranie przedsięwzięć skierowanych do osób młodych, mających trudności w godzeniu życia rodzinnego z pracą zawodową.

¹⁹ Strategia została przyjęta uchwałą nr 861/18 Rady Miasta Torunia z dnia 17 maja 2018 r.

²⁰ W zestawieniu uwzględniono tylko te cele i zadania, które odnoszą się do działań Powiatowego Urzędów Pracy dla Miasta Torunia

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

CEL STRATEGICZNY	CELE OPERACYJNE	ZADANIA REALIZACYJNE
	1.6. Aktywizacja i integracja osób oraz grup wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym	1.6.1. Przełamanie barier związanych z bezradnością w procesie wychodzenia z problemu bezrobocia, 1.6.4. Promocja działań z zakresu projektowania ścieżki rozwoju/kariery (przełamanie dziedziczenia biedy i bezradności życiowej) wśród osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, 1.6.5. Promocja zatrudnienia wśród grup defaworyzowanych.
	1.7. Wsparcie osób z niepełnosprawnościami w integracji społecznej i zawodowej	1.7.4. Promowanie i wspieranie aktywności sektora prywatnego i pozarządowego w tworzeniu miejsc pracy oraz innych form aktywności zawodowej i społecznej, 1.7.5. Wspieranie działań na rzecz samozatrudnienia.
Cel strategiczny 2. Toruń miastem wysokiej synergie wykorzystania potencjału kulturowego, naukowego i gospodarczego	2.4. Wzrost liczby miejsc pracy w mikro-, małych i średnich przedsiębiorstwach (MŚP)	2.4.1. Realizacja programu wspierania przedsiębiorczości, 2.4.2. Wspieranie przedsiębiorców w procesie zakładania działalności gospodarczej, identyfikacji źródeł finansowania działalności gospodarczej, pozyskiwania nowych pracowników, 2.4.5. Promowanie idei i wspieranie tworzenia podmiotów ekonomii społecznej.
	2.5. Umacnianie pozycji Torunia jako ponadregionalnego ośrodka edukacji o znaczeniu międzynarodowym	2.5.8. Realizacja ciągłej kampanii i programów społecznych promujących postawy i zachowania oraz zwiększających motywację do podjęcia nauki zawodów, 2.5.12. Wspieranie i zachęcanie młodych osób do podejmowania nauki na kierunkach technicznych.
	2.7. Wzmacnianie i rozwijanie społecznych podstaw do rozwoju turystyki	2.7.3. Wspieranie działań mających na celu rozwój kompetencji i podwyższenie kwalifikacji zawodowych przedsiębiorców i pracowników w branży turystycznej.
	2.10. Poprawa sytuacji na rynku pracy	2.10.1. Rozwijanie rynku pracy w celu zatrzymania wykwalifikowanych kadr (wspieranie ofert pracy adresowanych do najwyższej kwalifikowanych kadr), 2.10.2. Kontynuowanie działań na rzecz przekwalifikowania osób na rynku pracy, 2.10.3. Powołanie nowego systemu poszukiwania pracy w oparciu o istniejące instytucje miejskie, 2.10.4. Promowanie przedsiębiorczości, 2.10.7. Stałe prowadzenie badań i prognozowanie zmian na rynku pracy, 2.10.12. Tworzenie platformy współpracy pomiędzy systemem poradnictwa i szkolenia zawodowego a przedsiębiorcami.

Tabela nr 2. Cele i zadania SRMT istotne dla działalności Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia

Źródło: opracowanie własne na podstawie Strategii rozwoju miasta Torunia do roku 2020 z uwzględnieniem perspektywy rozwoju do 2028 r.

Z powyższych kierunków rozwoju, celów i działań wynikają zadania dla Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia w zakresie aktywnego kształtowania polityki rynku pracy i aktywizacji zawodowej mieszkańców:

- przygotowanie kadr dla gospodarki opartej o nowe technologie, w tym technologie informatyczne;
- wspieranie tworzenia atrakcyjnych miejsc pracy o lepszych warunkach płacowych, lepszych relacjach społecznych i z możliwością awansu zawodowego, w celu zatrzymywania młodych kadr (rynek pracy Torunia jest oceniany wśród ludzi młodych jako mało atrakcyjny i niedostatecznie konkurencyjny ze względu na niższy poziom wynagrodzeń);
- minimalizowanie zjawiska bezrobocia strukturalnego – niedopasowanie rodzaju wykształcenia i kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych do potrzeb rynku pracy, brak dobrze płatnych ofert pracy (skutek długotrwałego zjawiska zmniejszania się produkcji - sektor usługowy i nowy przemysł nie wchłonęły pracowników zwalnianych i młodych mieszkańców osiągniętych wiek aktywności zawodowej poszukujących pierwszej pracy);
- wspieranie nowych podmiotów, które są źródłem miejsc pracy – promowanie przedsięwzięć zwiększających atrakcyjność inwestycyjną Torunia;
- wspieranie tworzenia miejsc pracy w zielonej i niebieskiej gospodarce, szczególnie dla osób tracących zatrudnienie w przedsiębiorstwach restrukturyzowanych;
- umożliwienie pracodawcom dostępu do baz danych z grupami specjalistów, w szczególności bezrobotnych i poszukujących pracy;
- wspieranie opiekunów osób niepełnosprawnych i zależnych w celu ich włączenia zawodowego;
- aktywizacja zawodowa młodzieży przedwcześnie wypadającej z systemu edukacyjnego z grup podwyższonego ryzyka (rodzin dysfunkcyjnych trwale korzystających z pomocy społecznej, o dużej bezradności i nieaktywnych na rynku pracy);
- aktywizacja zawodowa osób w wieku produkcyjnym z rodzin dysfunkcyjnych, często długotrwale bezrobotnych, o niskim poziomie motywacji do podejmowania aktywności, zamieszkujących wyludniające się części Miasta tracące swoje funkcje, zdewastowanych i opuszczonych.

1.2.8. Raport z ewaluacji Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy do roku 2020

Ewaluacja²¹ Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy do roku 2020 (Program 2020) została przeprowadzona jako ewaluacja bieżąca (w trakcie realizacji) w 2017 roku²². Jej celem było:

- ustalenie efektywności i oszacowania skali oddziaływania w odniesieniu do założonych celów,
- analiza wpływu na specyficzne problemy strukturalne,
- ocena stopnia realizacji działań zapisanych w dokumencie programowym,
- wypracowanie wniosków i rekomendacji zmierzających do wprowadzania modyfikacji zgodnie ze zmieniającymi się warunkami zewnętrznymi i wewnętrznymi.

Ewaluacja końcowa (ewaluacja ex post) Programu 2020 będzie przeprowadzona po zakończeniu jego realizacji i jej głównym celem będzie ocena efektów jego wdrażania, tj. bezpośrednich rezultatów podejmowanych działań oraz ich długofalowego oddziaływania na rynek pracy Torunia.

Główne wnioski i konkluzje prezentowane w Raporcie z ewaluacji Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy do roku 2020, dotyczące aktualności problemów zdiagnozowanych w Programie 2020, przedstawione zostały w zestawieniu tabelarycznym (tab. nr 3).

²¹ Ewaluacja - kompleksowa ocena projektu, polityki, programu biorąca pod uwagę wszystkie jego stadia. Dostarcza informacji wykorzystywanych przy procesie decyzyjnym. Ewaluacje można podzielić ze względu na moment wykonania ewaluacji - ewaluacja ex ante (przed rozpoczęciem realizacji), ewaluacja bieżąca (w trakcie realizacji), oraz ewaluacja ex post (po zakończeniu realizacji). – Encyklopedia Zarządzania https://mfiles.pl/pl/index.php/Ewaluacja_projektu

²² Raport z ewaluacji Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy do roku 2020 <https://www.bip.torun.pl/dokumenty.php?Kod=1249322>

<p>PROBLEMY AKTUALNE WZGLĘDEM ZAŁOŻEŃ PROGRAMU 2020</p>	<p>PROBLEMY NIEAKTUALNE WZGLĘDEM ZAŁOŻEŃ PROGRAMU 2020</p>
<p>Niedostosowanie kwalifikacji i kompetencji absolwentów do potrzeb rynku pracy</p> <p>Pomimo podejmowanych działań w zakresie dostosowania systemu edukacji do potrzeb rynku pracy nadal są niewystarczające kompetencje absolwentów i o dużym stopniu niedopasowania wiedzy i umiejętności do oczekiwań pracodawców.</p>	<p>Ograniczenie negatywnego wpływu spowolnienia gospodarczego na rynek pracy</p> <p>Spowolnienie gospodarcze wywołane kryzysem z roku 2008 zostało przezwyciężone – wskazują na to wskaźniki gospodarcze a także malejące bezrobocie.</p>
<p>Współpraca pracodawców ze służbami zatrudnienia</p> <p>Nadal istnieje problem współdziałania publicznych instytucji rynku pracy z podmiotami zewnętrznymi, w szczególności z pracodawcami - wraz ze zmianą na rynku pracy poprawia się zainteresowanie przedsiębiorców współpracą z Urzędem.</p>	<p>Stabilność finansowania instrumentów rynku pracy</p> <p>Aktualnie nie występują problemy w zakresie finansowania instrumentów rynku pracy.</p>
<p>Negatywne zmiany w strukturze demograficznej i sytuacji społecznej</p> <p>Nadal aktualne, powodują stałą konieczność zmian i dostosowanie oferty służb zatrudnienia do specyficznych potrzeb i sytuacji poszczególnych grup na rynku pracy.</p>	<p>Znane też są reguły funkcjonowania funduszy europejskich.</p>
<p>Działania na rzecz zachowania i tworzenia nowych miejsc pracy</p> <p>Nadal aktualny jest postulat podejmowania działań przez samorząd w zakresie kreowania rozwoju gospodarczego poprzez tworzenie klimatu sprzyjającego rozwojowi przedsiębiorczości i pomoc przedsiębiorcom w tworzeniu nowych miejsc pracy.</p>	
<p>Polityka gospodarcza Torunia</p> <p>Wciąż aktualny jest problemem wspierania rozwoju gospodarczego kreującego miejsca pracy.</p>	
<p>Potrzeby rynku pracy a polityka prorodzinna</p> <p>Nadal ważnym problemem pozostaje stabilność możliwości uzyskania opieki nad dziećmi, a tym samym stworzenie możliwości podjęcia lub kontynuowania pracy zawodowej.</p>	
<p>Systemowa integracja działań służb zatrudnienia i pomocy społecznej</p> <p>Utrzymujące się trudności na rynku pracy oraz społeczne oczekiwania dotyczące problemu wykluczenia społecznego nadal wymagają kontynuowania partnerskiej współpracy pomiędzy różnymi instytucjami w tym obszarze.</p>	

Tabela nr 3. Porównanie stanu problemów z założeń Programu 2020 do wyników ewaluacji bieżącej

Źródło: opracowanie własne na podstawie Raportu z ewaluacji Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy do roku 2020

Z powyższego zestawienia wynika, że wiele problemów lokalnego rynku pracy prezentowanych w Programie 2020, mimo upływu kilku lat jego realizacji, nadal pozostaje aktualna. W obliczu pandemii COVID-19 i rodzącego się nowego kryzysu ponownie na sile mogą przybrać problemy uznane już za nieaktualne, jak chociażby spowolnienie gospodarcze na rynku pracy. W Raporcie uwzględniono również nowe problemy, które pojawiły się w trakcie realizacji Programu 2020, są to:

- rosnący udział obcokrajowców na rynku pracy - wg ocen pracodawców obecność imigrantów zarobkowych działa pozytywnie na bieżącą sytuację na rynku pracy, głównym problemem dla pracodawców jest niestabilność sytuacji związana ze zmianami w polityce migracyjnej UE - w tym zakresie Miasto jest realizatorem polityki migracyjnej Państwa, natomiast Urząd nie kreuje polityki, a jedynie stosuje obowiązujące przepisy i procedury;
- rosnące zapotrzebowanie na pracowników – Urząd może ukierunkować swoje działania na te potrzeby w ramach istniejących rozwiązań ustawowych i kierowanych na te działania środków;
- spadek liczby osób bezrobotnych – zarejestrowane w Urzędzie osoby wymagają więcej tzw. działań miękkich wpływających na ich postawy, lepszego skoordynowania i ukierunkowania działań oraz stosowania bardziej zindywidualizowanego podejścia;
- osoby najbardziej oddalone od rynku pracy - potrzebne są specjalne programy oparte o wykorzystanie zasobów różnych instytucji, w tym organizacji pozarządowych.

Efektem przeprowadzonej ewaluacji bieżącej Programu 2020 było ponowne sformułowanie celów i określenie ich nowej struktury. Zmienione cele zostały zapisane w dokumencie „Miejski Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy do roku 2020 - aneks do Programu”²³. W dokumencie tym ujęto zarówno nowe obszary problemowe, jak i wprowadzono nową strukturę celów. Zaktualizowana struktura celów i zadań została przedstawiona w tabeli nr 4 „Aktualne cele i zadania Programu 2020”.

²³ Miejski Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy do roku 2020 – aneks do Programu – został uchwalony we wrześniu 2017 roku w związku z wynikami ewaluacji Programu 2020 przeprowadzonej w 2017 r.

CEL STRATEGICZNY	CELE OPERACYJNE	ZADANIA REALIZACYJNE
<p>Cel strategiczny</p> <p>EDUKACJA UKIERUNKOWANA NA POTRZEBY RYNKU PRACY</p>	<p>Cel operacyjny</p> <p>1.1. Dostosowanie oferty edukacyjnej szkół i placówek kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy Torunia.</p>	<p>1.1.A. Dostosowywanie oferty edukacyjnej w szkołach i placówkach kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy - modyfikowanie programów kształcenia we współpracy z pracodawcami.</p> <p>1.1.B. Wspieranie szkół i placówek kształcenia zawodowego w zakresie wyposażenia bazy dydaktycznej do nowych kierunków kształcenia, w tym w nowoczesne środki dydaktyczne.</p> <p>1.1.C. Monitorowanie nowopowstających kierunków kształcenia zawodowego opiniowanych przez Powiatową i Wojewódzką Radę Rynku Pracy.</p> <p>1.1.D. Informowanie szkół i uczelni o sytuacji na rynku pracy.</p> <p>1.1.E. Promocja wśród mieszkańców rozwojowych kierunków kształcenia zawodowego wynikających z potrzeb rynku pracy.</p> <p>1.1.F. Współpraca szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami w zakresie dostosowywania kierunków kształcenia do potrzeb lokalnego rynku pracy.</p> <p>1.1.G. Pozyskiwanie pracodawców w celu zabezpieczenia realizacji praktycznej nauki zawodu.</p> <p>1.1.H. Organizowanie przez pracodawców dodatkowych form doskonalenia zawodowego uczniów oraz nauczycieli pozwalających na aktualizowanie wiedzy i umiejętności przez nauczycieli oraz zdobywanie dodatkowych umiejętności lub uprawnień przez uczniów.</p> <p>1.1.I. Dodatkowe kompetencje społeczne pozwalające na lepszą adaptację absolwentów szkół w środowisku pracy.</p> <p>1.1.J. Upowszechnienie formuły „Spotkań z Zawodami” jako narzędzia kształtowania właściwych oczekiwań młodzieży wobec przyszłego miejsca pracy w określonym zawodzie.</p>
<p>Cel strategiczny 2</p> <p>EFEKTYWNA I ZINTEGROWANA OFERTA SŁUŻB ZATRUDNIENIA, POMOCY SPOŁECZNEJ</p>	<p>Cel operacyjny</p> <p>1.2.</p> <p>Zwiększenie efektywności działań w ramach preorientacji zawodowej w instytucjach edukacyjnych.</p>	<p>1.2.A. Wzmocnienie systemu doradztwa zawodowego na różnych etapach edukacji, jako procesu ciągłego.</p> <p>1.2.B. Rozwój kadr szkolnego doradztwa zawodowego - weryfikacja i systemowe doszkąlanie i doskonalenie doradców zawodowych pracujących w szkołach oraz wymiana doświadczeń z doradcami pracującymi w urzędach pracy i innych instytucjach rynku pracy i spotkania z pracodawcami.</p>
		<p>2.1.A. Utrzymywanie stałego systemu wymiany informacji nt. klientów pomiędzy Urzędem a MOPR i organizacjami pozarządowymi.</p> <p>2.1.B. Rozszerzenie zakresu wspólnego planowania i realizacji ścieżki aktywizacyjnej w ramach projektów – dla osób podlegających jednocześnie wsparciu Urzędu i MOPR.</p> <p>2.1.C. Przygotowanie partnerskich projektów finansowanych z funduszy unijnych w zakresie zmniejszenia skali wykluczenia społecznego z udziałem instytucji i organizacji pozarządowych.</p>

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

CEL STRATEGICZNY	CELE OPERACYJNE	ZADANIA REALIZACYJNE
I ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH	Cel operacyjny 2.2. Harmonizacja rynku pracy poprzez rozwój metod i form aktywności PUP zgodnie z aktualnymi trendami.	2.2.A. Rejestracja i obsługa zjawisk na rynku pracy w zakresie przepływu cudzoziemców. 2.2.B. Dostosowanie form poradnictwa i pośrednictwa pracy do poszczególnych segmentów osób poszukujących pracy.
	Cel operacyjny 2.3. Dostosowanie i uelastycznienie oferty do zmieniających się potrzeb na rynku pracy.	2.3.A. Wdrożenie nowoczesnych narzędzi informatycznych w pracy Urzędu. 2.3.B. Zindywidualizowanie metod pracy wg grup klientów na rynku pracy.
Cel strategiczny 3 AKTYWIZACJA RYNKU PRACY TORUNIA	Cel operacyjny: 3.1. Wspieranie samozatrudnienia i tworzenia nowych miejsc pracy w sektorze mikro i małych przedsiębiorstw.	3.1.A. Wspieranie nowych przedsiębiorców – osób podejmujących po raz pierwszy działalność gospodarczą. 3.1.B. Wykorzystanie potencjału regionalnych instytucji wspierania przedsiębiorczości zlokalizowanych w Toruniu (TARR, TFPK, inkubatory przedsiębiorczości).
	Cel operacyjny: 3.2. Wspieranie i promowanie podmiotów ekonomii społecznej.	3.2.A. Promocja ekonomii społecznej – informowanie i upowszechnianie celów i zasad funkcjonowania sektora ekonomii społecznej. 3.2.B. Wspieranie inicjatyw w zakresie tworzenia i funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej, w tym spółdzielni socjalnych – doradztwo i wsparcie finansowe. 3.2.C. Realizacja projektów partnerskich z innymi podmiotami działającymi w obszarze rynku pracy.
	Cel operacyjny: 3.3. Wzrost inwestycji tworzących nowe miejsca pracy.	3.3.A. Podwyższanie standardu obsługi inwestorów. 3.3.B. Promocja Torunia i jego oferty inwestycyjnej we współpracy z sąsiednimi gminami. 3.3.C. Efektywne ulgi i preferencje dla inwestorów tworzących nowe miejsca pracy.
	Cel operacyjny: 3.4. Wykorzystanie potencjału uczelni wyższych do ożywienia gospodarczego.	3.4.A. Wykorzystanie potencjału środowiska naukowego dla rozwoju przedsiębiorstw 3.4.B. Wykorzystanie potencjału badawczego uczelni wyższych
	Cel operacyjny: 3.5. Współpraca z powiatem toruńskim i sąsiednimi gminami, w zakresie funkcjonowania rynku pracy.	3.5.A. Koordynacja systemów edukacji 3.5.B. Konsultowanie zasad polityki na rynku pracy.

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

CEL STRATEGICZNY	CELE OPERACYJNE	ZADANIA REALIZACYJNE
<p>Cel strategiczny 4</p> <p>OFERTA SŁUŻB ZATRUDNIENIA UKIERUNKOWANA NA AKTUALNE POTRZEBY PRZESIEBIORCÓW</p>	<p>Cel operacyjny: 4.1. Dostosowanie działań służb zatrudnienia do potrzeb lokalnych przedsiębiorców.</p>	<p>4.1.A. Badanie ankietowe potrzeb lokalnych pracodawców w zakresie potrzeb kadrowych. 4.1.B. Badania potrzeb przedsiębiorców we współpracy z partnerami. 4.1.C. Planowanie pakietu instrumentów rynku pracy wg zdiagnozowanych potrzeb pracodawców i alokacja środków finansowych na poszczególne instrumenty. 4.1.D. Pozyskanie zewnętrznych środków finansowych na dodatkowe działania wg potrzeb pracodawców. 4.1.E. Utrzymywanie bieżących kontaktów roboczych z przedsiębiorcami.</p>

Tabela nr 4. Aktualne cele i zadania Programu 2020

Źródło: opracowanie własne na podstawie Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy do roku 2020 - aneks do Programu oraz Raportu z ewaluacji Miejskiego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy do roku 2020

Rozdział 2. Analiza strategiczna toruńskiego rynku pracy

2.1. Funkcjonowanie rynku pracy

Funkcjonowanie lokalnego rynku pracy jest determinowane przez szereg czynników w otoczeniu bezpośrednim i pośrednim, które oddziałują na popyt (zapotrzebowanie na pracowników) oraz podaż na pracę w danym obszarze. Podstawowym źródłem popytu na pracę jest zapotrzebowanie na wytwarzane produkty i wykonywane usługi. Im wyższy popyt na dobra i usługi, tym większe zapotrzebowanie na pracę²⁴. Popyt na pracę jest pochodną koniunktury gospodarczej, intensywności wzrostu gospodarczego, ale też podłoża historycznego. Czynnikiem, które wpływają na rozwój rynku pracy jest wiele. W raporcie „Pracownik przyszłości” opracowanym przez Infuture Hatalaska Foresight Institute²⁵, wyróżniono cztery grupy czynników, które w najbliższej przyszłości będą wpływać na rozwój rynków pracy:

- technologia,
- uwarunkowania społeczne,
- zmiany środowiskowe,
- uwarunkowania ekonomiczne.

Wskazane grupy czynników odpowiadają głównym obszarom kapitału, które stanowią podstawę rozwoju regionalnych i lokalnych rynków pracy:

- kapitał gospodarczy,
- kapitał lokalny,
- kapitał ludzki,
- kapitał społeczny.

²⁴ E. Kryńska, Istota i uwarunkowania popytu na pracę we współczesnej gospodarce rynkowej (wybrane koncepcje) [w:] red. J. Meller, E. Dolny Popyt na pracę w Polsce. Teoria i praktyka. Wyd. UMK, Toruń 1997.

²⁵ <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/przyczyny-zmian-pod-wplywem-jakich-czynnikow-zmieni-sie-rynek-pracy>, dostęp 09.09.2020 r.

2.1.1. Otoczenie społeczno-administracyjne

Punktem wyjścia do oceny otoczenia rynku pracy Torunia są jego uwarunkowania historyczne i administracyjne.

Toruń, to miasto o bogatej historii kulturowej i gospodarczej, nazywane „Krakowem północy”²⁶. Średniowiecznej architekturze, gotyckim, barokowym i secesyjnym budynkom zawdzięcza również określanie „encyklopedia kultury i sztuki”. Od stuleci słynie z pierników i Mikołaja Kopernika. Położone w Pradolinie Wisły, w północno-środkowej części kraju, na granicy krain geograficznych, zaledwie 150 km od morza (w linii prostej), ma bardzo korzystną lokalizację geograficzną. Dzięki takiemu usytuowaniu Toruń szybko stał się jednym z najbogatszych, największych, najbardziej niezależnych i znaczących miast europejskich. Jest historyczną metropolią, w której kupcy uprawiali handel z całą Europą północną i środkową, w związku z czym był jednym z największych i najważniejszych miast Hanzy²⁷. Po włączeniu do Królestwa Polskiego był obdarzony licznymi przywilejami i uprawnieniami królewskimi, stał się miastem-republiką w pełni samorządnym nawiązującym do wzorów starorzemyckich (*Senatus Populusque Thorunensis*)²⁸, miał szerokie uprawnienia i przywilej wolności wyznania. W XVI i XVII w. był czwartym największym miastem Królestwa Polskiego, wielkim ośrodkiem rzemiosła, sztuki, nauki i kultury. Przez setki lat był centrum europejskiego handlu. W drugiej poł. XVI i w XVII w. jarmarki toruńskie cieszyły się międzynarodowym rozgłosem, były bodźcem wpływającym na rozwój gospodarczy. Był miastem należącym do elity europejskich miast handlowych. Dzisiejszy Toruń utracił swoją pozycję jednego z największych i najbogatszych miast. Ranga i wielkość współczesnego Torunia nie odpowiadają jego potencjałowi historycznemu.²⁹

Obecnie Toruń jest jedną z dwóch stolic województwa kujawsko-pomorskiego, obok Bydgoszczy, z którą tworzył bydgosko-toruński miejski obszar funkcjonalny (BTMOF), określane jako bipol lub duopol Bydgoszcz–Toruń.³⁰ Jednym z warunków pomyślnego rozwoju współczesnego Torunia jest zachowanie równowagi i partnerstwa w ramach regionalnych obszarów funkcjonalnych, tworzenie spójnego wizerunku całego regionu oraz wzmacnianie jego rozpoznawalności wśród potencjalnych inwestorów.

²⁶ za: Toruński Serwis Turystyczny <http://toruntour.pl/151/poznaj-torun>, dostęp 09.09.2020 r.

²⁷ *Ibidem*

²⁸ *Ibidem*

²⁹ za: <http://www.turystyka.torun.pl/art/234/stosunki-torunsko-bydgoskie.html>, dostęp 09.09.2020 r.

³⁰ za: „Zarządzanie i współpraca w miejskich obszarach funkcjonalnych. Raport o stanie polskich miast”, Instytut Rozwoju Miast.

Region toruński, pomimo relatywnie pozytywnych ocen w zakresie atrakcyjności inwestycyjnej, w świadomości wielu potencjalnych inwestorów krajowych i zagranicznych nadal pozostaje anonimowy, podobnie jak województwo kujawsko-pomorskie.³¹ Za przyczynę takiej sytuacji uznano brak efektywnej komunikacji z przyszłymi inwestorami w zakresie prezentacji atutów regionu. Ma to istotny wpływ na zrównoważony rozwój lokalnych rynków pracy, w tym Torunia.

Toruń jest siedzibą organów samorządu województwa - Sejmiku i Zarządu Województwa Kujawsko-Pomorskiego. Lokacja samorządowych organów wojewódzkich jest ważnym czynnikiem miastotwórczym wpływającym na rozwój lokalnego rynku pracy. W Toruniu znajduje się Urząd Marszałkowski Województwa Kujawsko-Pomorskiego i jego kluczowe jednostki organizacyjne, m.in. Wojewódzki Urząd Pracy, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej, Toruńska Agencja Rozwoju Regionalnego, Kujawsko-Pomorski Fundusz Rozwoju, Kujawsko-Pomorska Agencja Innowacji, Kujawsko-Pomorski Fundusz Poręczeń Kredytowych, Kujawsko-Pomorski Fundusz Pożyczkowy, Kujawsko-Pomorskie Centrum Kompetencji Cyfrowych czy też Wojewódzki Ośrodek Animacji Kultury.

Istotnym czynnikiem dla rozwoju Torunia i jego rynku pracy jest obecność Uniwersytetu Mikołaja Kopernika (UMK), co czyni Toruń ważnym ośrodkiem naukowym. Uniwersytet – jako jedna z 10 polskich uczelni - uzyskał w 2019 r. status uczelni badawczej³². W 2019 r. po raz kolejny znalazł się na liście szanghajskiej tysiąca najlepszych szkół wyższych na świecie Academic Ranking of World Universities (na liście znalazło się tylko dziewięć polskich uczelni)³³. Od niedawna na UMK uruchomiono nowy bardzo atrakcyjny kierunek kształcenia - weterynarię na Wydziale Nauk Biologicznych i Weterynaryjnych, która przyciąga studentów z różnych regionów (toruńska weterynaria lokuje się w czołówce wśród kierunków cieszących się największą popularnością). Natomiast w 2020 r. otwarto na Uniwersytecie Centrum Danych Badawczych Federalnej Agencji Pracy w Norymberdze. Jest to pierwsze takie Centrum w Europie Środkowo-Wschodniej, a jedenaste tego typu centrum na świecie³⁴.

³¹ za: Program strategiczny gospodarka i rynek pracy - Program działań dla miejskich obszarów funkcjonalnych Bydgoszczy i Torunia w nowej perspektywie finansowej 2014 – 2020.

³² W konkursie Ministerstwa Nauki i Szkolnictwa Wyższego „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza”, rozstrzygniętym 30 października 2019 r., wzięło udział 20 polskich uczelni, spełniających warunki dotyczące kategorii naukowych. Status uczelni badawczej uzyskało 10, w tym Uniwersytet Mikołaja Kopernika. Celem programu „Inicjatywa Doskonałości – Uczelnia Badawcza” jest wsparcie najlepszych polskich uczelni. <https://www.umk.pl/idub/informacje/> dostęp 03.12.2020 r.

³³ <https://www.umk.pl/wiadomosci/?id=26283> dostęp 27.09.2020 r.

³⁴ Utworzenie Centrum Danych Badawczych Federalnej Agencji Pracy w Norymberdze na Uniwersytecie, to efekt umowy zawartej pomiędzy Wydziałem Nauk Ekonomicznych i Zarządzania a Federalną Agencją Pracy w Norymberdze. Otwarcie centrum odbyło się 14 października 2020 r. <https://portal.umk.pl/en/article/rynek-pracy-pod-lupa-nowego-centrum>

Potencjał rozwoju toruńskiego rynku pracy wynika nie tylko z uwarunkowań historycznych, czy też otoczenia administracyjnego. Jest on determinowany poziomem rozwoju kapitału ludzkiego (zróznicowania demograficznego), lokalnego, społecznego i gospodarczego. W tabeli nr 5 zaprezentowano podstawowe charakterystyki kluczowych kapitałów oddziałujących na toruński rynek pracy.

PARAMETR	CHARAKTERYSTYKA
KAPITAŁ LUDZKI³⁵	
<i>Liczba mieszkańców Torunia</i>	202 074, w tym: <ul style="list-style-type: none"> • mężczyźni 93 964 (46,5%) • kobiety 108 110 (53,5%)
<i>Populacja ludności wg wieku produkcyjnego</i>	<ul style="list-style-type: none"> • w wieku przedprodukcyjnym³⁶ 34 016 (16,83%) • w wieku produkcyjnym 120 698 (59,73%) • w wieku poprodukcyjnym 47 360 (23,44%) <p>Wskaźnik ludności w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym wynosi 67,4.</p>
<i>Populacja ludności pracującej wg płci³³</i>	<ul style="list-style-type: none"> • kobiety pracujące 34 364 • mężczyźni pracujący 33 673
<i>Pracujący wg sektorów gospodarki (zgrupowanych wg sekcji PKD)</i>	Największy poziom zatrudnienia występuje w sektorach przedsiębiorstw: <ul style="list-style-type: none"> • 29 492 osób łącznie - działalność finansowa i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości, usługi związane z obsługą rynku nieruchomości, usługi pozostałe, • 21 162 osób łącznie - handel, naprawa pojazdów samochodowych, transport, gospodarka magazynowa, hotelarstwo, gastronomia, sektor IT, • 16 417 osób łącznie - przemysł i budownictwo.
<i>Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto (PLN)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Toruń: 4 629,36 (wzrost do 4 980,31 w 2019 r.)³⁷ • województwo: 4 139,21 • kraj: 4 646,97
<i>Ruchy migracyjne ludności</i>	<ul style="list-style-type: none"> • saldo migracji (ujemne) (-) 371 osób, • w tym zagranicznych (ujemne) (-) 3 osoby

³⁵ Dane na koniec grudnia 2018 r. wg rocznika statystycznego pt. „Województwo Kujawsko-Pomorskie 2019 – Podregiony, Powiaty, Gminy”, ze względu na metodologię opracowywania dane statystyczne prezentowane są w końcu grudnia danego roku za rok poprzedni, w trakcie opracowywania Programu nie został wydany rocznik statystyczny 2020. Publikacja jest podstawowym, zbiorczym opracowaniem, które stanowi zestawienie danych statystycznych oraz informacji charakteryzujących poziom życia społeczeństwa i stan gospodarki województwa. <https://bydgoszcz.stat.gov.pl/publikacje-i-foldery/roczniki-statystyczne/> dostęp 26.09.2020 r.

³⁶ zgodnie ze statystyką GUS ludność w wieku produkcyjnym to: 15-59 lat kobiety, 15-64 lata mężczyźni

³⁷ wg danych wstępnych GUS za 2019 r. dostęp 26.09.2020 r.

PARAMETR	CHARAKTERYSTYKA												
KAPITAŁ LOKALNY³⁸													
<i>Infrastruktura drogowa</i>	<p>Główny węzeł komunikacyjny drogowy – strategiczne połączenia drogowe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • autostrada A1 (Autostrada Bursztynowa - tranzytowa droga transeuropejska w ciągu drogi trasy E75 łączącej Europę północną od Norwegii z Europą południową do Grecji), przy której usytuowana jest Strefa Inwestycyjno-Logistyczna Toruń- Wschód, • droga ekspresowa S10 (droga łącząca Świnoujście i Szczecin z Warszawą). 												
<i>Infrastruktura kolejowa</i>	<p>Toruński Węzeł Kolejowy, z którego wybiegają bezpośrednie główne linie kolejowe w kierunkach:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Warszawa, Poznań, Olsztyn, Malbork, Łódź, Gdynia, Katowice, Kutno, Kołobrzeg, Zielona Góra, Białystok, Rzeszów, Piła, Przemyśl. <p>Przez Toruń przejeżdżają pociągi dalekobieżne i wojewódzkie, kursują pociągi typu BiT City, które łączą m. in. obie stolice województwa.</p>												
<i>Edukacja - kształcenie wyższe</i>	<p>4 uczelnie wyższe - jedna państwowa i trzy prywatne, funkcjonują również ośrodki zamiejscowe i oddziały niektórych uczelni prywatnych.</p> <p>Uniwersytet Mikołaja Kopernika - ośrodek naukowo-badawczy najważniejszy na obszarze Polski Północnej, uczelnia rangi europejskiej i światowej.</p> <p>Miasto w celu przyciągnięcia młodych ludzi wspiera studentów toruńskich uczelni przez miejski program stypendialny i program „Mieszkanie dla absolwenta”.</p>												
<i>Edukacja – szkoły, placówki edukacji przedszkolnej oraz opiekuńcze</i>	<table> <tbody> <tr> <td>• szkoły branżowe</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>• szkoły techniczne</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>• licea ogólnokształcące</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>• szkoły artystyczne</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>• żłobki</td> <td>39</td> </tr> <tr> <td>• przedszkola</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table> <p>Uniwersyteckie Liceum Ogólnokształcące w Toruniu zostało uznane za najlepsze liceum w Polsce w rankingu "Perspektywy" 2020, zajęło pierwsze miejsce w rankingu maturalnym i drugie miejsce w rankingu olimpijskim spośród wszystkich liceów w Polsce.</p>	• szkoły branżowe	10	• szkoły techniczne	12	• licea ogólnokształcące	22	• szkoły artystyczne	4	• żłobki	39	• przedszkola	60
• szkoły branżowe	10												
• szkoły techniczne	12												
• licea ogólnokształcące	22												
• szkoły artystyczne	4												
• żłobki	39												
• przedszkola	60												
<i>Kultura</i>	<table> <tbody> <tr> <td>• muzea</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>• wystawy czasowe</td> <td>54</td> </tr> <tr> <td>• teatry</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>• centra kultury</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>• galerie sztuki</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>• kina</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	• muzea	7	• wystawy czasowe	54	• teatry	5	• centra kultury	10	• galerie sztuki	9	• kina	4
• muzea	7												
• wystawy czasowe	54												
• teatry	5												
• centra kultury	10												
• galerie sztuki	9												
• kina	4												

³⁸ dane na podstawie <https://torun.direct/news/najnowsze-portfolio-gospodarcze-miasta-torunia>, dane na koniec grudnia 2018 r. wg rocznika statystycznego pt. „Województwo Kujawsko-Pomorskie 2019 – Podregiony, Powiaty, Gminy”.

PARAMETR	CHARAKTERYSTYKA
<p><i>Turystyka</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • miejsca noclegowe 4 180 • obiekty noclegowe 50 • obiekty sportowe ponad 300 • imprezy sportowe ponad 100 <p>Toruń to miasto niezwykle atrakcyjne turystycznie, które przyciąga tradycją, zabytkami, obiektami sakralnymi, historią, muzeami, piernikami, astronomią, ale również licznymi wydarzeniami kulturalnymi i sportowymi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Międzynarodowy Festiwal Światła Bella Skyway Festival, • Międzynarodowy Festiwal Sztuki Autorów Zdjęć Filmowych „Camerimage”, • Międzynarodowy Festiwal Filmowy „Tofifest”, • Międzynarodowy Festiwal Teatralny „Kontakt”, • Festiwal Wisły, • Festiwal Muzyki i Sztuki Krajów Bałtyckich „Probaltica”, • Toruń FIM Speedway Grand Prix of Poland, • Copernicus Cup, • Koncert Specjalny Pamięci Grzegorza Ciechowskiego, • Międzynarodowy Konkurs Skrzypcowy Toruń, • Toruński Festiwal Książki, • Toruń Blues Meeting, • Toruńskie Spotkania Teatrów Jednego Aktora, • Forte Artus Festival, • Międzynarodowy Festiwal Teatrów Lalek Spotkania, • Toruń Short Film Festival (TSFF). <p>Ważne są też atrakcyjne turystycznie tereny zielone:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ogród Zoobotaniczny, • Alpinarium (część większego zespołu parkowego powstałego na miejscu dawnych obwarowań staromiejskich). <p>Atrakcją turystyczną jest Centrum Nowoczesności Młyn Wiedzy, laureat tytułu „Popularyzator Nauki 2018”.</p> <p>Ciekawą atrakcją stanowi Fort IV – obiekt forteczny zewnętrznego pierścienia Twierdzy Toruń z końca XIX wieku (łączy historię i dydaktykę z gastronomią i bazą noclegową).</p> <p>Należy również docenić aktywność instytucji kościelnych inwestujących w Toruniu w szkolnictwo wyższe i średnie, gospodarkę, architekturę sakralną, turystykę religijną, media i kulturę, co ma istotny wpływ na przyciąganie turystów i studentów.</p>

PARAMETR	CHARAKTERYSTYKA
KAPITAŁ SPOŁECZNY³⁹	
<p><i>Organizacje pozarządowe i ekonomia społeczna</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • fundacje, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne 1 101 <p>Toruń ma duży kapitał społeczny zaangażowany w wiele inicjatyw na rzecz nie tylko lokalnej społeczności. Słynie w Polsce i poza jej granicami z wielu inicjatyw społecznych i wolontariatu, czy też szeroko zakrojonej pomocy bezdomnym i porzuconym zwierzętom.</p> <p>Wiele inicjatyw jest ukierunkowanych na poprawę sytuacji osób wykluczonych z rynku pracy, ich reintegrację zawodową i włączenie społeczne.</p> <p>Dla rynku pracy szczególnie istotna jest działalność toruńskich Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Centrum Współpracy Młodzieży i Stowarzyszenie „Tilia”, • Stowarzyszenie Kujawsko-Pomorski Ośrodek Wsparcia Inicjatyw Pozarządowych „Tłok”, • CISTOR Stowarzyszenie Partnerstwo Społeczne. <p>Aktywizacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych na rynku pracy zajmują się m.in. Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom Niepełnosprawnym i Osobom Potrzebującym Wsparcia “JESTEM” oraz Fundacja na Rzecz Osób Niepełnosprawnych „ARKADIA”.</p> <p>Należy wspomnieć o inicjatywie Fundacji Fabryka UTU, która w ramach aktywizacji i włączenia społecznego osób z rodzin dysfunkcyjnych realizuje projekt społeczny Domkultura! na Bydgoskim Przedmieściu.</p> <p>Aktywnością na rzecz rozwoju organizacji pozarządowych wyróżnia się Toruńskie Centrum Aktywności Lokalnej 2.Piętro, które udostępnia im m.in. współdzielone miejsca pracy i spotkań, sprzęt konferencyjny i biurowy. Operatorem placówki jest Centrum Wsparcia Biznesu.</p>

Tabela nr 5. Charakterystyka kluczowych kapitałów Torunia

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, zasoby internetowe: <https://torun.direct/news/najnowsze-portfolio-gospodarcze-miasta-torunia>, https://pl.qwe.wiki/wiki/European_route_E75 <https://www.rynek-kolejowy.pl> <https://www.gddkia.gov.pl/pl/3195/Budowa-drogi-ekspresowej-S10>, <http://toruntour.pl/2941/pociagiem-do-torunia> <https://www.vet.umk.pl/> <https://mycompanypolska.pl/arttykul/biznes-w-polskich-miastach-torun-2020/4491>, <https://www.orbitorun.pl/baza-organizacji-pozarządowych>, <https://torun.wyborcza.pl/torun/7,48723,25579039,uniwersyteckie-lo-w-toruniu-najlepszym-liceum-w-polsce-w-rankingu.html> dostęp 10.09.2020 r.

³⁹ Dane na koniec grudnia 2018 r. wg rocznika statystycznego pt. „Województwo Kujawsko-Pomorskie 2019 – Podregiony, Powiaty, Gminy”.

2.1.2. Otoczenie gospodarcze

Kapitał gospodarczy Torunia stanowiący o rozwoju rynku pracy, to przede wszystkim podmioty sektora prywatnego i instytucje otoczenia biznesu. Ważnym aspektem jest również atrakcyjność inwestycyjna przyciągająca nowe podmioty, które przez podejmowane przedsięwzięcia tworzą nowe miejsca pracy. Ogólną charakterystykę kapitału gospodarczego Torunia przedstawiono w tabeli nr 6.

PARAMETR	CHARAKTERYSTYKA
KAPITAŁ GOSPODARCZY⁴⁰	
<i>Podmioty wg bazy REGON</i>	<ul style="list-style-type: none"> • sektor publiczny 440 • sektor prywatny 25 370 • spółki handlowe⁴¹ 3 431, w tym <ul style="list-style-type: none"> spółki z udziałem kapitału zagranicznego 314 • spółki cywilne 2 076 • spółdzielnie 51 • osoby fizyczne prowadzące działalność 17 791
<i>Nakłady inwestycyjne toruńskich przedsiębiorstw³⁸</i>	<ul style="list-style-type: none"> • w okresie 01.-12.2019 r. łączne nakłady inwestycyjne wyniosły 824,7 mln PLN
<i>Instytucje wsparcia biznesu</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Centrum Wsparcia Biznesu • Toruńska Agencja Rozwoju Regionalnego • Izba Przemysłowo-Handlowa w Toruniu • Toruński Fundusz Poręczeń Kredytowych • Kujawsko-Pomorski Fundusz Pożyczkowy • Fundacja Przedsiębiorczy Toruń • Cech Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości
<i>Wyróżnienia gospodarcze dla Torunia</i>	<ul style="list-style-type: none"> • w rankingu „Miasta przyjazne dla biznesu” miesięcznika „Forbes” (7 miejsce) • w rankingu 10 Najbardziej Innowacyjnych Miast miesięcznika „Forbes” • w rankingu fDiPolishCities of the Future 2019/2020 - najlepsze miasta średniej wielkości dla ludzi i stylu życia • przyznanie dla Torunia tytułu „Złota Gmina na 5”.

Tabela nr 6. Charakterystyka kapitału gospodarczego Torunia

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, zasoby internetowe: <https://torun.direct/news/najnowsze-portfolio-gospodarcze-miasta-torunia>, <https://mycompanypolska.pl/artykul/biznes-w-polskich-miastach-torun-2020/4491>, <https://www.orbitorun.pl/baza-organizacji-pozarządowych>, dostęp 10.09.2020 r.

⁴⁰ Dane na koniec grudnia 2018 r. wg rocznika statystycznego pt. „Województwo Kujawsko-Pomorskie 2019 – Podregiony, Powiaty, Gminy”.

⁴¹ Wszystkie formy organizacyjno-prawne spółek wpisanych w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Toruńskie przedsiębiorstwa działają w wielu różnych sektorach gospodarki. W tabeli nr 7 przedstawiono strukturę procentową wszystkich podmiotów gospodarki narodowej z Torunia i porównawczo powiatu toruńskiego, województwa kujawsko-pomorskiego i kraju. Wśród wszystkich rodzajów działalności w Toruniu największy jest udział podmiotów z sektora handlu hurtowego i detalicznego oraz naprawy pojazdów samochodowych i motocykli (18,92%). Analogicznie jest w przypadku działalności prowadzonych na terenie powiatu toruńskiego (21,59%), województwa kujawsko-pomorskiego (22,00%) i kraju (21,53%). Drugi dominujący rodzaj działalności wśród podmiotów z Torunia to działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (12,93%). W tym sektorze są m.in. takie rodzaje działalności jak usługi prawnicze, rachunkowo-księgowe, doradztwo podatkowe, doradztwo gospodarcze, usługi architektoniczne, reklamowe i weterynaryjne. Natomiast w przypadku powiatu toruńskiego na drugim miejscu znajduje się budownictwo (16,96%), analogicznie jak w przypadku województwa (13,91%) i kraju (13,28%). W Toruniu budownictwo plasuje się na trzeciej pozycji (9,66%). Najmniej podmiotów, pomijając tzw. organizacje eksterytorialne (misje dyplomatyczne i konsularne), prowadzi w Toruniu działalność w zakresie górnictwa i wydobywania (0,08%), w której są m.in. takie działalności jak wydobywanie kamienia, piasku i gliny. Analogiczna jest sytuacja w przypadku powiatu toruńskiego (0,11%), województwa (0,08%) i kraju (0,10%).

Pełne zestawienie danych porównawczych dotyczących podmiotów gospodarki narodowej przedstawiono w tabeli nr 7. Zestawienie analityczne opracowano na podstawie wstępnych danych statystycznych wg stanu na koniec lipca 2020 r. pozyskanych z Urzędu Statystycznego w Bydgoszczy Bank Danych Lokalnych. Liczba podmiotów ogółem z Torunia wpisanych do bazy REGON wg tych danych wyniosła 26 833, co oznacza wzrost o 695 podmiotów w stosunku do roku 2018 kiedy ich liczba wg rocznika statystycznego wyniosła ogółem 26 138⁴². Dane wg stanu na koniec lipca 2020 r. zostały dodatkowo zilustrowane graficznie w postaci wykresów (zmmieszczone bezpośrednio po tabeli nr 7). Prezentowane dane odzwierciedlają stan podmiotów na okres po pierwszej fali epidemii COVID-19 i wdrożeniu instrumentów ochrony miejsc pracy w postaci tzw. „tarcz antykryzysowych”⁴³.

⁴² Zgodnie z wyjaśnieniami GUS, w związku z wprowadzonymi od 1 grudnia 2014 r. zmianami przepisów prawnych regulujących sposób zasilania rejestru REGON informacjami o podmiotach podlegających wpisowi do Krajowego Rejestru Sądowego, od danych według stanu na 31 grudnia 2014 r. istnieje możliwość wystąpienia w rejestrze REGON niewypełnionych pozycji dotyczących przewidywanej liczby pracujących, adresu siedziby/zamieszkania, rodzaju przeważającej działalności oraz formy własności. Ilość podmiotów ogółem nie jest sumą ilości podmiotów wg poszczególnych sekcji PKD, ani form własności.

⁴³ Tarcze antykryzysowe to działania uruchomione w ramach Funduszonego Pakietu Antywirusowego. W ramach tych działań powiatowe urzędy pracy udzielają pomocy finansowej prowadzącej do utrzymania zatrudnienia przez pracodawców. Wsparciem obejmowani są pracownicy mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, organizacji pozarządowych oraz osoby samozatrudnione niezatrudniające pracowników. <https://www.gov.pl/web/fundusze-regiony/kolejne-ulatwienia-z-funduszonego-pakietu-antywirusowego-wchodza-w-zycie> dostęp 11.09.2020 r.

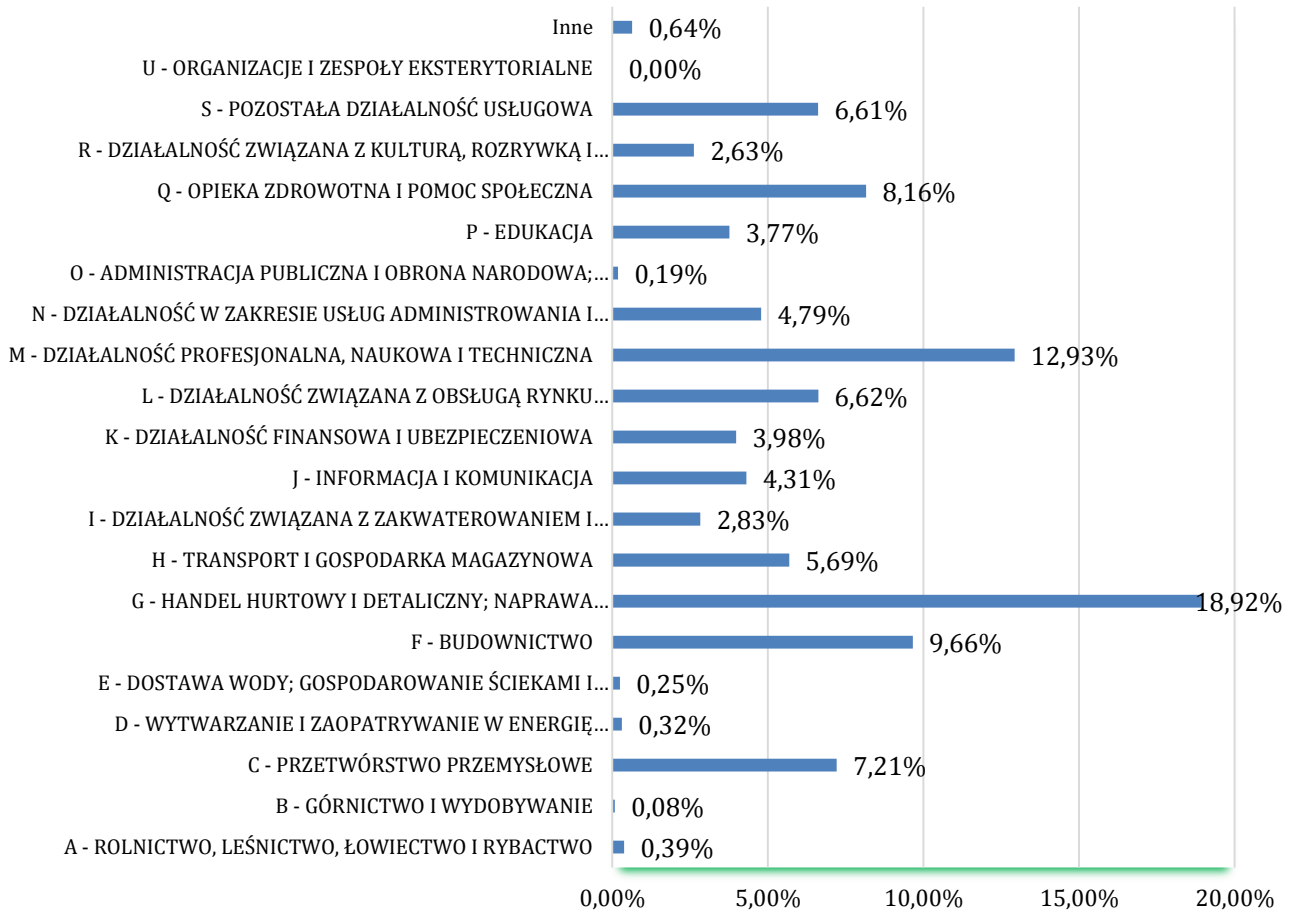
PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

PODMIOTY GOSPODARKI NARODOWEJ WEDŁUG SEKCJI POLSKIEJ KLASYFIKACJI DZIAŁALNOŚCI				
Sekcja PKD	Miasto Toruń	powiat toruński	województwo kujawsko-pomorskie	Polska
A - ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO	0,39%	2,30%	1,99%	1,53%
B - GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE	0,08%	0,11%	0,08%	0,10%
C - PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE	7,21%	9,69%	8,70%	8,40%
D - WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ, GAZ, PARĘ WODNĄ, GORĄCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH	0,32%	0,19%	0,36%	0,25%
E - DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ	0,25%	0,41%	0,38%	0,31%
F - BUDOWNICTWO	9,66%	16,96%	13,91%	13,28%
G - HANDEL HURTOWY I DETALICZNY; NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE	18,92%	21,59%	22,00%	21,53%
H - TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA	5,69%	6,96%	6,63%	6,10%
I - DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI	2,83%	2,15%	2,42%	3,19%
J - INFORMACJA I KOMUNIKACJA	4,31%	2,12%	2,66%	4,18%
K - DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA	3,98%	2,42%	2,93%	2,70%
L - DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z OBSŁUGĄ RYNKU NIERUCHOMOŚCI	6,62%	2,74%	5,17%	5,92%
M - DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA	12,93%	8,60%	8,44%	10,58%
N - DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA	4,79%	4,02%	3,17%	3,32%
O - ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA; OBOWIĄZKOWE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE	0,19%	0,57%	0,69%	0,58%
P - EDUKACJA	3,77%	2,99%	3,36%	3,37%
Q - OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA	8,16%	6,20%	7,49%	5,77%
R - DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ	2,63%	2,28%	2,05%	1,82%
S - POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA	6,61%	7,37%	7,22%	6,79%
U - ORGANIZACJE I ZESPOŁY EKSTERYTORIALNE	0,00%	0,01%	0,00%	0,01%
INNE, W TYM GOSPODARSTWA ROLNE OSÓB FIZYCZNYCH	0,64%	0,34%	0,36%	0,28%

Tabela nr 7. Podmioty gospodarki narodowej według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (struktura procentowa, dane wstępne)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych wstępnych GUS Bank Danych Lokalnych stan na lipiec 2020 r.

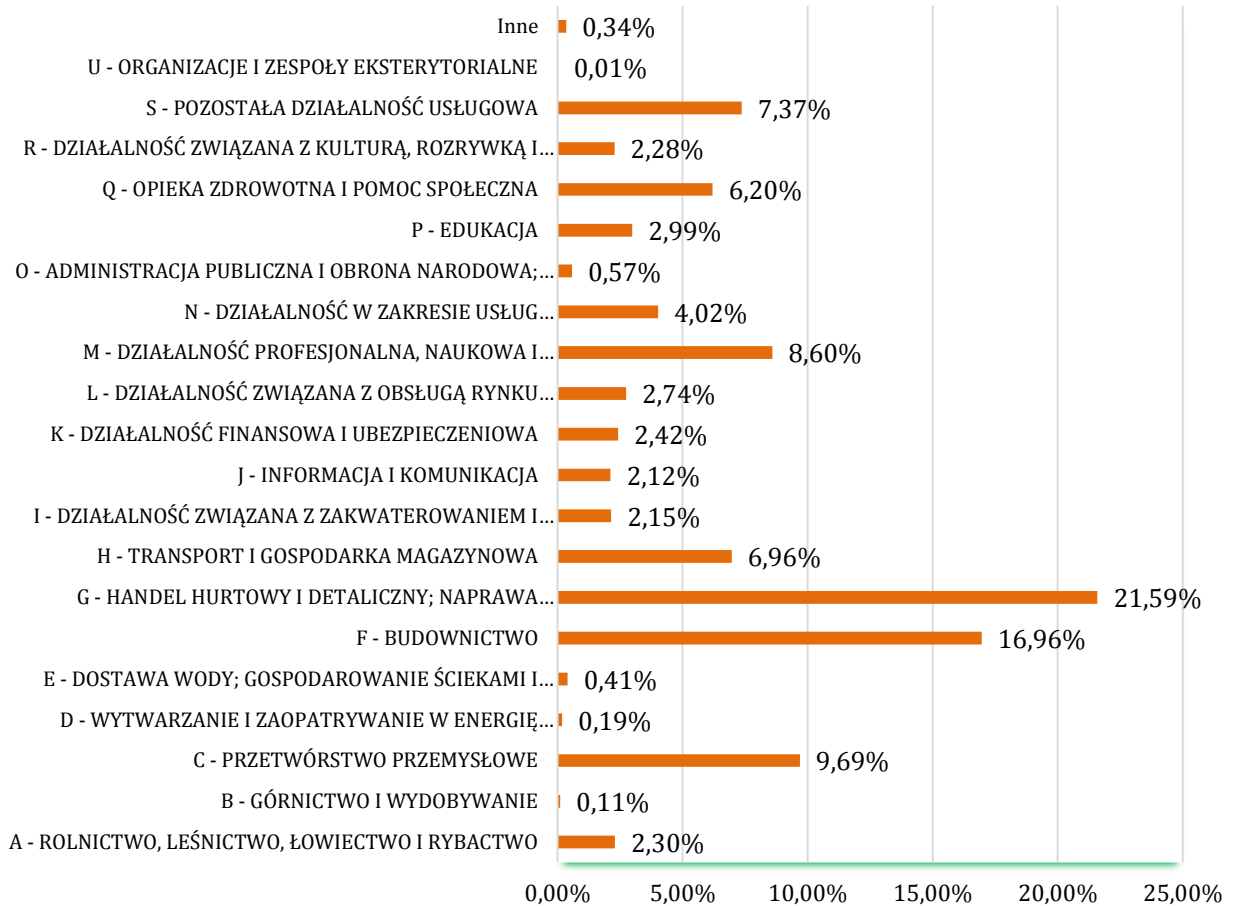
Podmioty gospodarki narodowej według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) - Miasto Toruń



Wykres nr 1: Podmioty gospodarki narodowej z Torunia wpisane do rejestru REGON wg sekcji PKD (struktura procentowa)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych wstępnych GUS Bank Danych Lokalnych stan na lipiec 2020 r.

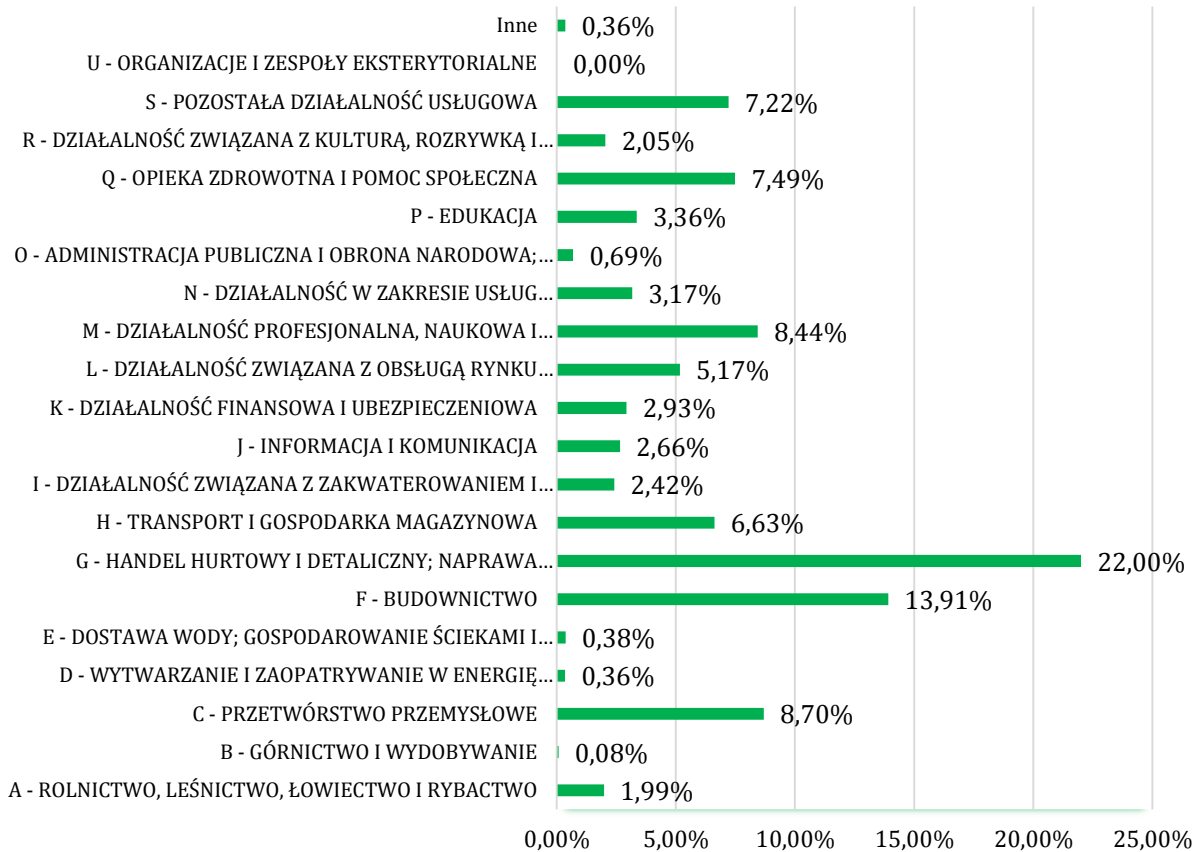
Podmioty gospodarki narodowej według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) - powiat toruński



Wykres nr 2: Podmioty gospodarki narodowej z Powiatu toruńskiego wpisane do rejestru REGON wg sekcji PKD (struktura procentowa)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych wstępnych GUS Bank Danych Lokalnych stan na lipiec 2020 r.

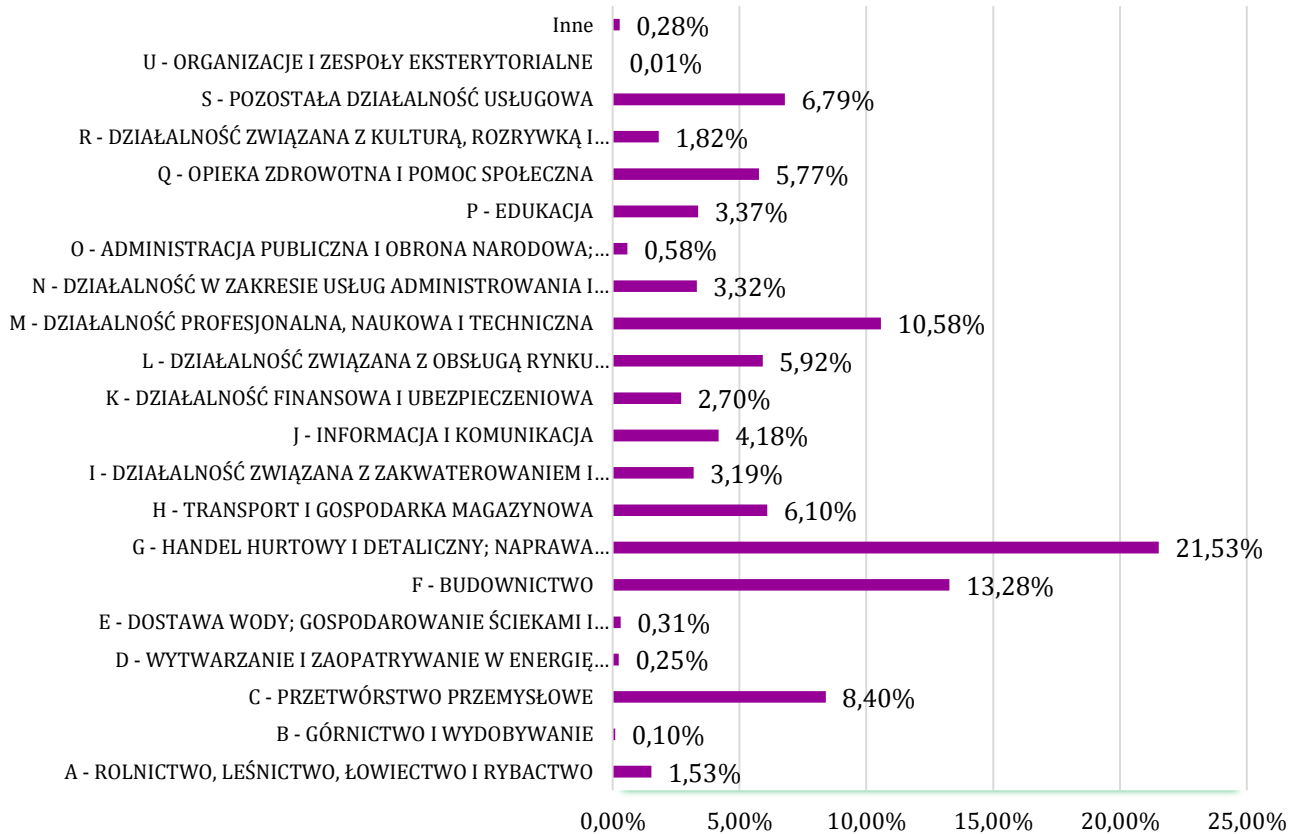
**Podmioty gospodarki narodowej według sekcji Polskiej
Klasyfikacji Działalności (PKD)
województwo kujawsko-pomorskie**



Wykres nr 3: Podmioty gospodarki narodowej z województwa kujawsko-pomorskiego wpisane do rejestru REGON wg sekcji PKD (struktura procentowa)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych wstępnych GUS Bank Danych Lokalnych stan na lipiec 2020 r.

Podmioty gospodarki narodowej według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) - Polska



Wykres nr 4: Podmioty gospodarki narodowej wpisane do rejestru REGON wg sekcji PKD – Polska (struktura procentowa)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych wstępnych GUS Bank Danych Lokalnych stan na lipiec 2020 r.

W analizie otoczenia gospodarczego należy dodatkowo odnieść się do struktury podmiotów prowadzących działalność gospodarczą jako osoby fizyczne na podstawie wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG). Może być prowadzona w formie jednoosobowej i spółek cywilnych. Ta forma działalności jest istotna ze względu na aktywizację osób nieaktywnych zawodowo na rynku pracy, w tym prowadzonej przez powiatowe urzędy pracy. Jest ona najczęściej wybierana przez osoby bezrobotne, poszukujące pracy i niepełnosprawne, aktywizujące się w ten sposób (przez podejmowanie działalności gospodarczej) przy wykorzystaniu środków publicznych (krajowych i unijnych). Mimo, że od 2004 roku, korzystając ze środków publicznych, osoby takie mogą również podejmować działalność w formie przedsiębiorstw społecznych (spółdzielni socjalnych i spółek z o.o.), to wciąż najchętniej wybierają działalność na podstawie wpisu do CEIDG.

Wg danych ewidencyjnych z września 2020 r. pozyskanych z CEIDG⁴⁴, najwięcej osób fizycznych i spółek cywilnych działało w branżach sektora handlu hurtowego i detalicznego oraz naprawy pojazdów samochodowych i motocykli (19,35%). Jest to sytuacja analogiczna, jak w przypadku wszystkich podmiotów gospodarki narodowej. Łącznie w tym zakresie działalność prowadziło 3 066 podmiotów wpisanych do CEIDG. Analogiczna sytuacja występuje w przypadku podmiotów, których jest najmniej, tj. podmiotów działających w branży sektora wydobywczego (0,01%). W Toruniu taką działalność prowadzą tylko 2 podmioty wg danych CEIDG. Zestawienie struktury podmiotów działających na podstawie wpisu do CEIDG przedstawiono w tabeli nr 8. Natomiast w tabeli nr 9 przedstawiono najczęściej prowadzone rodzaje działalności dla branż najwyżej reprezentowanych. Dane zostały dodatkowo zilustrowane graficznie w postaci wykresów (zmieszczone bezpośrednio po tabeli nr 8 i 9). Prezentowane dane odzwierciedlają stan podmiotów wpisanych do CEIDG na okres po pierwszej fali epidemii COVID-19 i wdrożeniu instrumentów ochrony miejsc pracy w postaci „tarcz antykryzysowych”.

⁴⁴ Dane pozyskane bezpośrednio z raportu z dnia 14.09.2020 r. o przedsiębiorcach działających na terenie Torunia generowanego w systemie CEIDG, Urząd Miasta Torunia Wydział Ewidencji i Zezwoleń (Zarządzeniem Prezydenta Miasta Torunia z 8 października 2020 r. z połączenia Wydział Ewidencji i Zezwoleń został połączony z Wydziałem Komunikacji powstał Wydział Obsługi Mieszkańców).

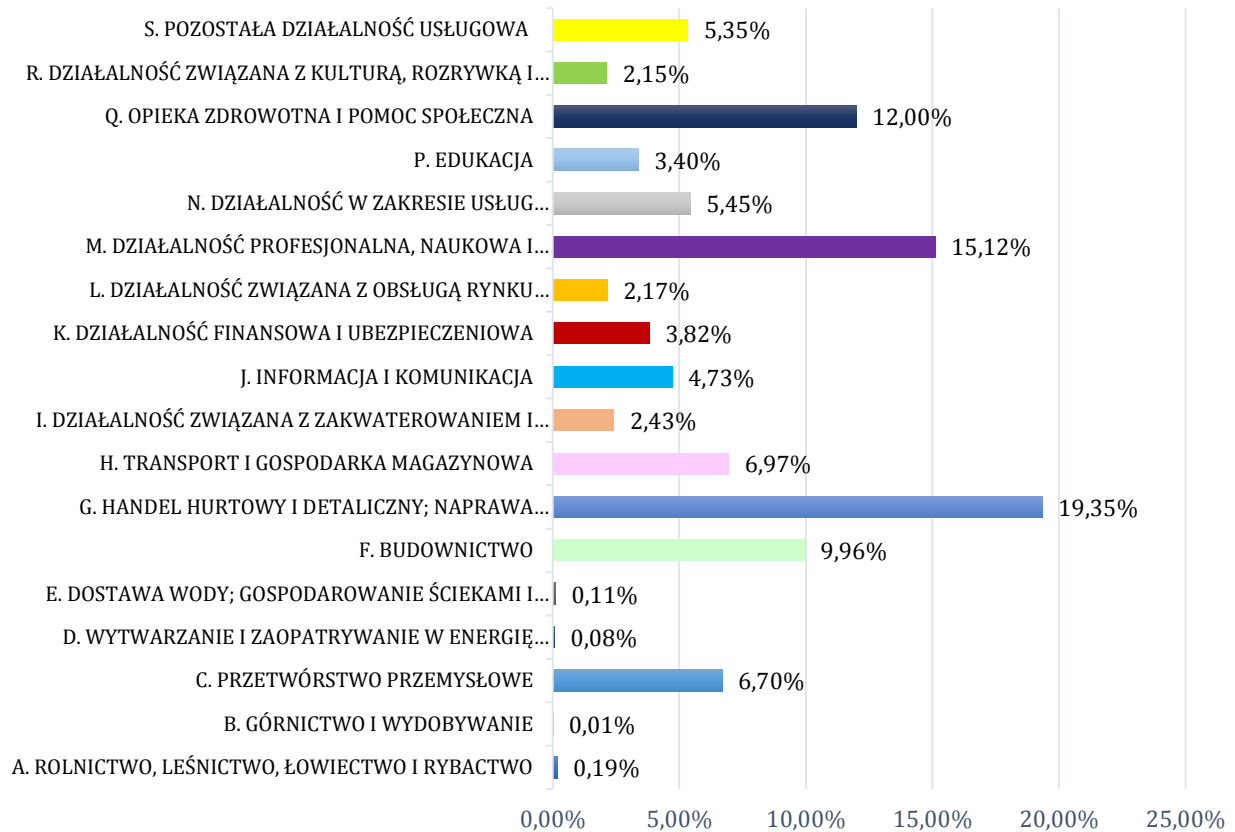
PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

STRUKTURA PODMIOTÓW GOSPODARKI NARODOWEJ Z TORUNIA WEDŁUG SEKCJI POLSKIEJ KLASYFIKACJI DZIAŁALNOŚCI (PODMIOTY WPISANE DO CEIDG I PORÓWNAWCZO WSZYSTKIE PODMIOTY)		
Sekcja PKD	wpisane do CEIDG (osoby fizyczne i spółki cywilne)	wszystkie podmioty
A - ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO	0,19%	0,39%
B - GÓRNICTWO I WYDOBYWANIE	0,01%	0,08%
C - PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE	6,70%	7,21%
D - WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ, GAZ, PARĘ WODNĄ, GORĄCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH	0,08%	0,32%
E - DOSTAWA WODY; GOSPODAROWANIE ŚCIEKAMI I ODPADAMI ORAZ DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z REKULTYWACJĄ	0,11%	0,25%
F - BUDOWNICTWO	9,96%	9,66%
G - HANDEL HURTOWY I DETALICZNY; NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE	19,35%	18,92%
H - TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA	6,97%	5,69%
I - DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI	2,43%	2,83%
J - INFORMACJA I KOMUNIKACJA	4,73%	4,31%
K - DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA	3,82%	3,98%
L - DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z OBSŁUGĄ RYNKU NIERUCHOMOŚCI	2,17%	6,62%
M - DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA	15,12%	12,93%
N - DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA	5,45%	4,79%
O - ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA; OBOWIĄZKOWE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE	3,40%	0,19%
P - EDUKACJA	12,00%	3,77%
Q - OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA	2,15%	8,16%
R - DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ	5,35%	2,63%
S - POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA	0,19%	6,61%
U - ORGANIZACJE I ZESPOŁY EKSTERYTORIALNE	0,00%	0,00%

Tabela nr 8. Struktura podmiotów z Torunia wpisanych do CEIDG (wrzesień 2020 r.) i wszystkich podmiotów gospodarki narodowej (lipiec 2020 r.) według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z raportu o przedsiębiorcach działających na terenie Torunia generowanego w systemie CEIDG, Urząd Miasta Torunia Wydział Ewidencji i Zezwoleń (raport z dnia 14.09.2020 r.)

Podmioty z Torunia wpisane do CEIDG wg sekcji PKD



Wykres nr 5: Podmioty z Torunia wpisane do CEIDG według sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (struktura procentowa)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z raportu o przedsiębiorcach działających na terenie Torunia generowanego w systemie CEIDG, Urząd Miasta Torunia Wydział Ewidencji i Zezwoleń (raport z dnia 14.09.2020 r.)

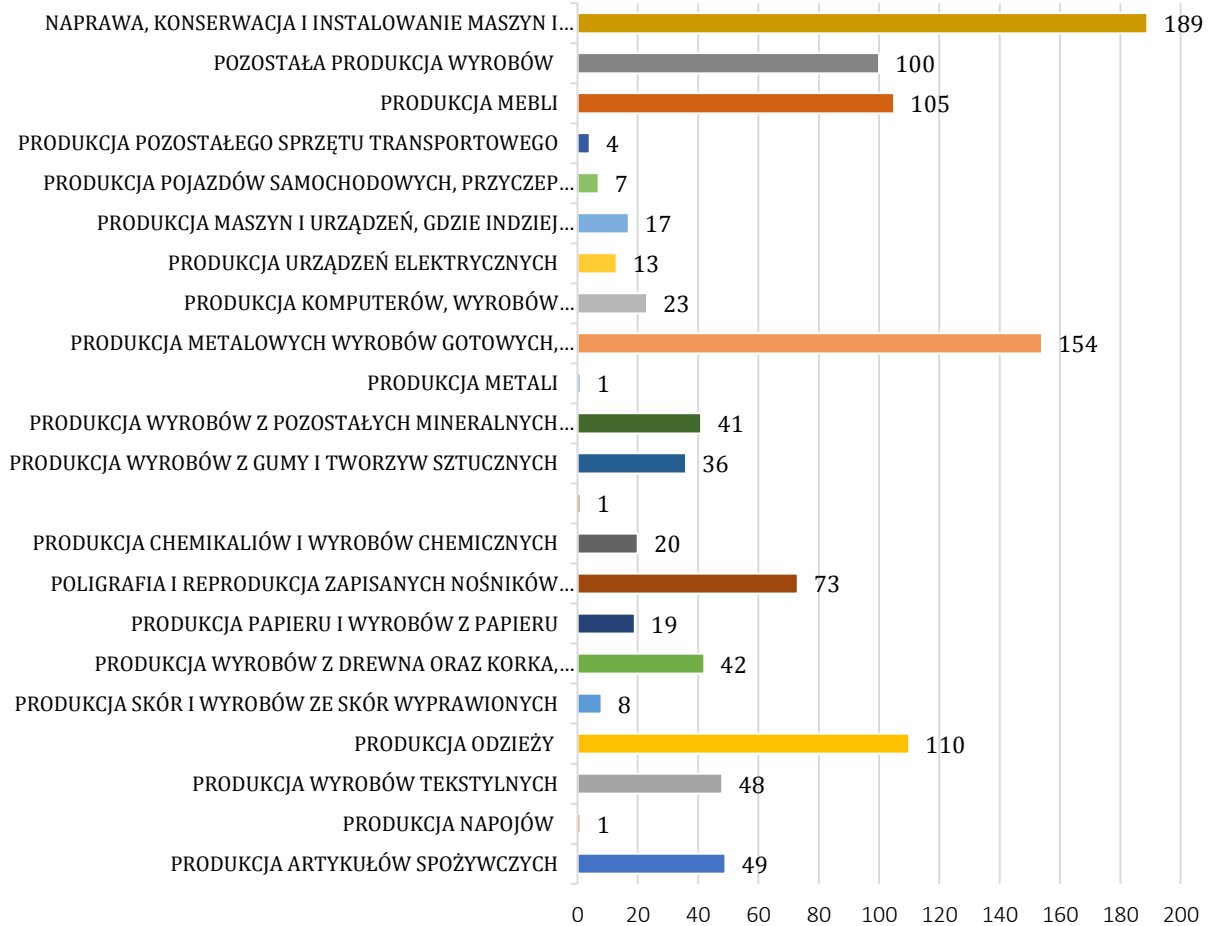
PODMIOTY ZAREJESTROWANE W CEIDG WG DOMINUJĄCYCH BRANŻ – powyżej 1 000 podmiotów (osoby fizyczne i spółki cywilne)			
sekcja C PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE razem 1 061 podmiotów		ilość podmiotów	udział procentowy
dział 10	PRODUKCJA ARTYKUŁÓW SPOŻYWCZYCH	49	4,62%
dział 11	PRODUKCJA NAPOJÓW	1	0,09%
dział 13	PRODUKCJA WYROBÓW TEKSTYLNICH	48	4,52%
dział 14	PRODUKCJA ODZIEŻY	110	10,37%
dział 15	PRODUKCJA SKÓR I WYROBÓW ZE SKÓR WYPRAWIONYCH	8	0,75%
dział 16	PRODUKCJA WYROBÓW Z DREWNA ORAZ KORKA, Z WYŁĄCZENIEM MEBLI; PRODUKCJA WYROBÓW ZE SŁOMY I MATERIAŁÓW UŻYWANYCH DO WYPLATANIA	42	3,96%
dział 17	PRODUKCJA PAPIERU I WYROBÓW Z PAPIERU	19	1,79%
dział 18	POLIGRAFIA I REPRODUKCJA ZAPISANYCH NOŚNIKÓW INFORMACJI	73	6,88%
dział 20	PRODUKCJA CHEMIKALIÓW I WYROBÓW CHEMICZNYCH	20	1,89%
dział 21	PRODUKCJA PODSTAWOWYCH SUBSTANCJI FARMACEUTYCZNYCH ORAZ LEKÓW I POZOSTAŁYCH WYROBÓW FARMACEUTYCZNYCH	1	0,09%
dział 22	PRODUKCJA WYROBÓW Z GUMY I TWORZYW SZTUCZNYCH	36	3,39%
dział 23	PRODUKCJA WYROBÓW Z POZOSTAŁYCH MINERALNYCH SUROWCÓW NIEMETALICZNYCH	41	3,86%
dział 24	PRODUKCJA METALI	1	0,09%
dział 25	PRODUKCJA METALOWYCH WYROBÓW GOTOWYCH, Z WYŁĄCZENIEM MASZYN I URZĄDZEŃ	154	14,51%
dział 26	PRODUKCJA KOMPUTERÓW, WYROBÓW ELEKTRONICZNYCH I OPTYCZNYCH	23	2,17%
dział 27	PRODUKCJA URZĄDZEŃ ELEKTRYCZNYCH	13	1,23%
dział 28	PRODUKCJA MASZYN I URZĄDZEŃ, GDZIE INDZIEJ NIESKLASYFIKOWANA	17	1,60%
dział 29	PRODUKCJA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, PRZYCZEP I NACZEP, Z WYŁĄCZENIEM MOTOCYKLI	7	0,66%
dział 30	PRODUKCJA POZOSTAŁEGO SPRZĘTU TRANSPORTOWEGO	4	0,38%
dział 31	PRODUKCJA MEBLI	105	9,90%
dział 32	POZOSTAŁA PRODUKCJA WYROBÓW	100	9,43%
dział 33	NAPRAWA, KONSERWACJA I INSTALOWANIE MASZYN I URZĄDZEŃ	189	17,81%
sekcja F BUDOWNICTWO razem 1 578 podmiotów			
dział 41	ROBOTY BUDOWLANE ZWIĄZANE ZE WZNOSENIEM BUDYNKÓW	372	23,57%
dział 42	ROBOTY ZWIĄZANE Z BUDOWĄ OBIEKTÓW INŻYNIERII LĄDOWEJ I WODNEJ	63	3,99%

PODMIOTY ZAREJESTROWANE W CEIDG WG DOMINUJĄCYCH BRANŻ – powyżej 1 000 podmiotów (osoby fizyczne i spółki cywilne)			
dział 43	ROBOTY BUDOWLANE SPECJALISTYCZNE	1 143	72,43%
sekcja G HANDEL HURTOWY I DETALICZNY; NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE – razem 3066 podmiotów			
dział 45	HANDEL HURTOWY I DETALICZNY POJAZDAMI SAMOCHODOWYMI; NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH	393	12,82%
dział 46	HANDEL HURTOWY, Z WYŁĄCZENIEM HANDLU POJAZDAMI SAMOCHODOWYMI	910	29,68%
dział 47	HANDEL DETALICZNY, Z WYŁĄCZENIEM HANDLU DETALICZNEGO POJAZDAMI SAMOCHODOWYMI	1763	57,50%
sekcja H TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA razem 1 104 podmioty			
dział 49	TRANSPORT LĄDOWY ORAZ TRANSPORT RUROCIĄGOWY	1000	90,58%
dział 50	TRANSPORT WODNY	2	0,18%
dział 51	TRANSPORT LOTNICZY	3	0,27%
dział 52	MAGAZYNOWANIE I DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA WSPOMAGAJĄCA TRANSPORT	72	6,52%
dział 53	DZIAŁALNOŚĆ POCZTOWA I KURIERSKA	27	2,45%
sekcja M DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA razem 2 396 podmiotów			
dział 69	DZIAŁALNOŚĆ PRAWNICZA, RACHUNKOWO-KSIĘGOWA I DORADZTWO PODATKOWE	835	34,85%
dział 70	DZIAŁALNOŚĆ FIRM CENTRALNYCH (HEAD OFFICES); DORADZTWO ZWIĄZANE Z ZARZĄDZANIEM	359	14,98%
dział 71	DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE ARCHITEKTURY I INŻYNIERII; BADANIA I ANALIZY TECHNICZNE	427	17,82%
dział 72	BADANIA NAUKOWE I PRACE ROZWOJOWE	20	0,83%
dział 73	REKLAMA, BADANIE RYNKU I OPINII PUBLICZNEJ	292	12,19%
dział 74	POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA	438	18,28%
dział 75	DZIAŁALNOŚĆ WETERYNARYJNA	25	1,04%
sekcja Q OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA razem 1 902 podmioty			
dział 86	OPIEKA ZDROWOTNA	1827	96,06%
dział 87	POMOC SPOŁECZNA Z ZAKWATEROWANIEM	8	0,42%
dział 88	POMOC SPOŁECZNA BEZ ZAKWATEROWANIA	67	3,52%

Tabela nr 9. Podmioty wpisane do CEIDG z Torunia (osoby fizyczne i spółki cywilne) działające w branżach o największej reprezentacji wśród podmiotów (o liczbie podmiotów pow. 1 000)

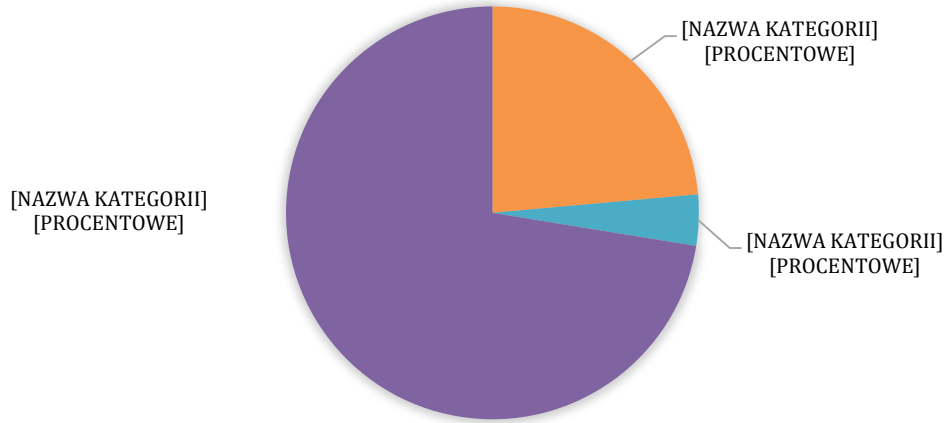
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z raportu o przedsiębiorcach działających na terenie Torunia generowanego w systemie CEIDG, Urząd Miasta Torunia Wydział Ewidencji i Zezwoleń (raport z dnia 14.09.2020 r.)

Podmioty z Torunia wg sekcji C PKD wpisane do CEIDG



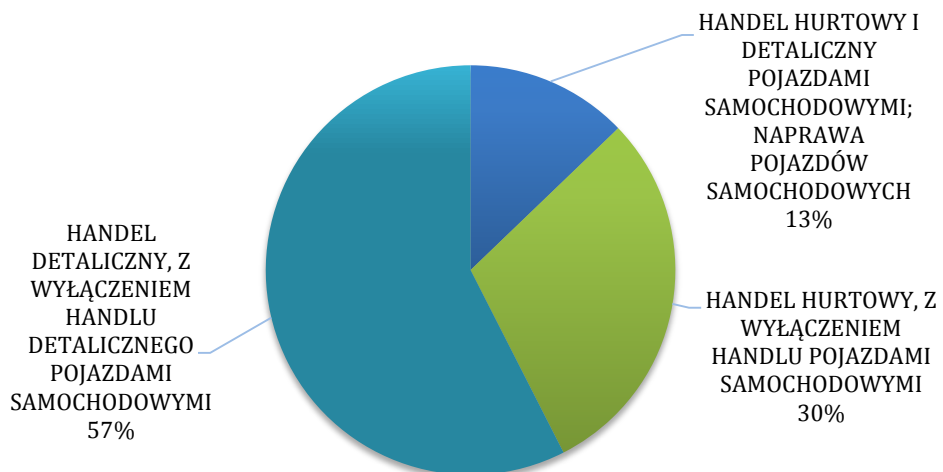
Wykres nr 6: Podmioty z Torunia wpisane do CEIDG sekcja C PKD (ilość)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z raportu o przedsiębiorcach działających na terenie Torunia generowanego w systemie CEIDG, Urząd Miasta Torunia Wydział Ewidencji i Zezwoleń (raport z dnia 14.09.2020 r.)



Wykres nr 7: Podmioty z Torunia wpisane do CEIDG sekcja F PKD (struktura procentowa)

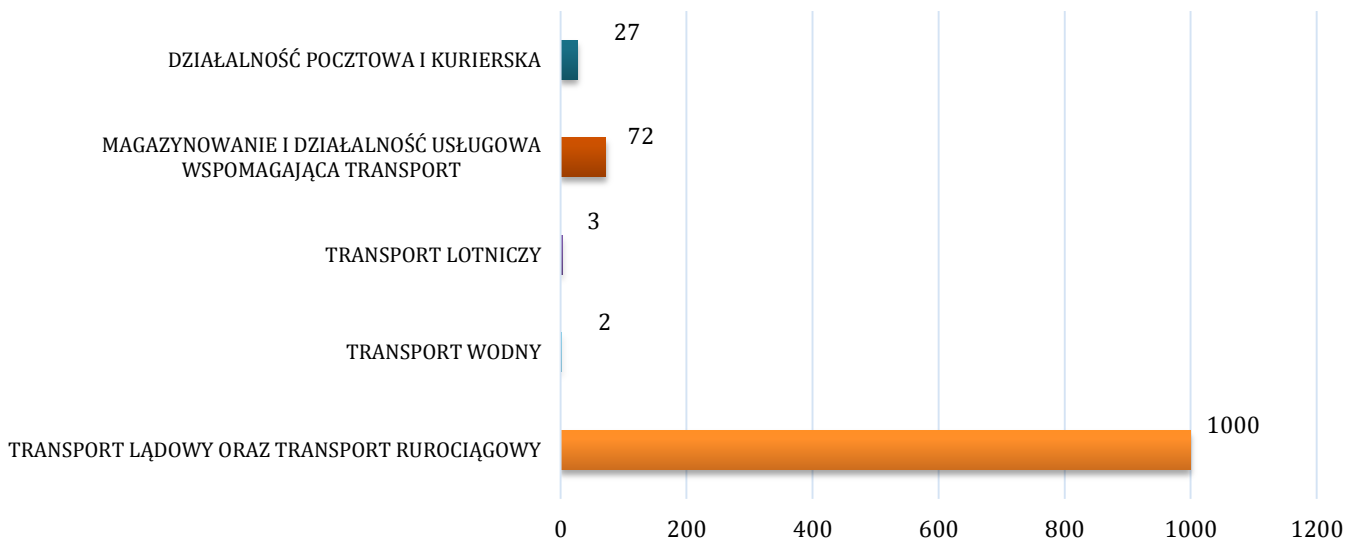
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z raportu o przedsiębiorcach działających na terenie Torunia generowanego w systemie CEIDG, Urząd Miasta Torunia Wydział Ewidencji i Zezwoleń (raport z dnia 14.09.2020 r.)



Wykres nr 8: Podmioty z Torunia wpisane do CEIDG sekcja G PKD (struktura procentowa)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z raportu o przedsiębiorcach działających na terenie Torunia generowanego w systemie CEIDG, Urząd Miasta Torunia Wydział Ewidencji i Zezwoleń (raport z dnia 14.09.2020 r.)

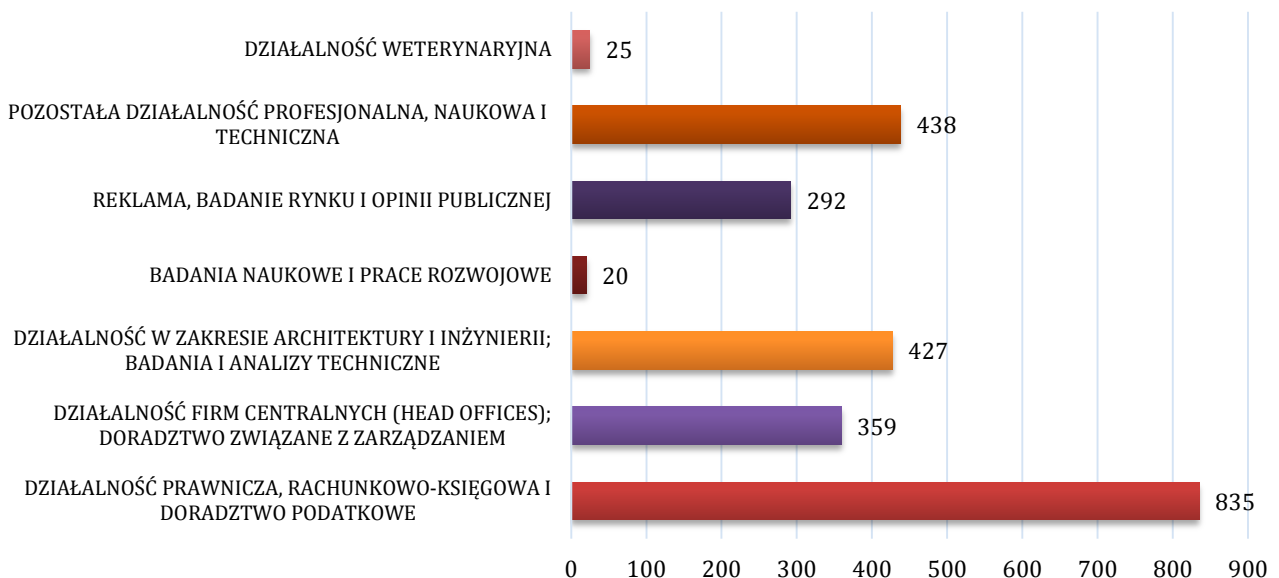
Podmioty wg sekcji H PKD wpisane do CEIDG



Wykres nr 9: Podmioty z Torunia wpisane do CEIDG sekcja H PKD (ilość)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z raportu o przedsiębiorcach działających na terenie Torunia generowanego w systemie CEIDG, Urząd Miasta Torunia Wydział Ewidencji i Zezwoleń (raport z dnia 14.09.2020 r.)

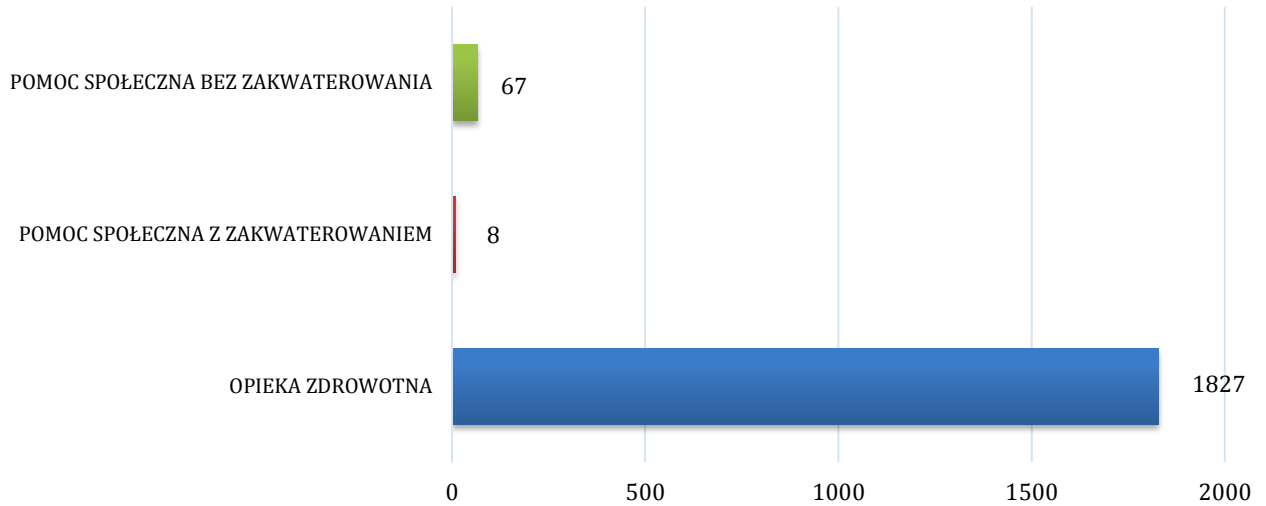
Podmioty wg sekcji M PKD wpisane do CEIDG



Wykres nr 10: Podmioty z Torunia wpisane do CEIDG sekcja M PKD (ilość)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z raportu o przedsiębiorcach działających na terenie Torunia generowanego w systemie CEIDG, Urząd Miasta Torunia Wydział Ewidencji i Zezwoleń (raport z dnia 14.09.2020 r.)

Podmioty wg sekcji Q PKD wpisane do CEIDG



Wykres nr 11: Podmioty z Torunia wpisane do CEIDG sekcja Q PKD (ilość)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z raportu o przedsiębiorcach działających na terenie Torunia generowanego w systemie CEIDG, Urząd Miasta Torunia Wydział Ewidencji i Zezwoleń (raport z dnia 14.09.2020 r.)

Jak wynika z raportu Urzędu Miasta Torunia w wyniku pierwszej fali epidemii COVID-19 wielu przedsiębiorców posiadających aktywny wpis do CEIDG w początkowej reakcji decydowało się na zawieszenie działalności gospodarczej. Uruchomienie mechanizmów pomocy w postaci „tarcz antykryzysowych” spowodowało sytuację odwrotną i część przedsiębiorców ponownie uaktywniła działalność. W początkowych miesiącach 2020 roku kolejny raz spadła ilość nowych działalności w CEIDG w stosunku do 2018 roku (pierwszy spadek wystąpił w 2019 r.). Jednocześnie obserwowana była znacznie mniejsza ilość likwidowanych działalności w stosunku do roku 2018 i 2019. Najwięcej zawieszonych odnotowano w marcu i kwietniu, w stosunku do roku 2018 prawie 4-krotnie i 5-krotnie względem roku 2019. W maju, po wdrożeniu systemu ochrony miejsc pracy, nastąpiło odwrócenie trendu i liczba zawieszonych spadała, a w kolejnych miesiącach utrzymywała się na poziomie zbliżonym do lat poprzednich. W maju i czerwcu nastąpił dynamiczny wzrost ilości wznowianych działalności względem poprzednich okresów. W kolejnych miesiącach nadal był on wyższy niż w analogicznych okresach lat ubiegłych. Fluktuacja podmiotów w CEIDG wywołana epidemią COVID-19 została zobrazowana w zestawieniu tabelarycznym (tab. nr 10).⁴⁵

OKRES	ROZPOCZĘCIE DZIAŁALNOŚCI			LIKWIDACJA DZIAŁALNOŚCI			ZAWIESZENIE DZIAŁALNOŚCI			WZNOWIENIE DZIAŁALNOŚCI		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Rok/m-c	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
STYCZEŃ	205	156	126	83	71	57	62	58	114	19	17	18
LUTY	152	88	110	75	70	48	43	44	85	14	16	39
MARZEC	181	113	101	79	74	48	35	43	168	15	26	63
KWIECIEŃ	131	86	53	74	69	20	44	31	169	23	19	63
MAJ	148	93	57	74	65	7	47	46	30	17	14	105
CZERWIEC	169	92	92	88	77	39	56	42	29	4	9	110
LIPIEC	115	120	100	52	56	41	41	47	43	7	13	51

Tabela nr 10. Ilość podmiotów w CEIDG z Torunia rozpoczynających działalność, likwidujących, zawieszających i wznowiających w okresie pierwszej fali epidemii w 2020 roku, w stosunku do dwóch poprzednich lat

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z raportu o przedsiębiorcach działających na terenie Torunia generowanego w systemie CEIDG, Urząd Miasta Torunia Wydział Ewidencji i Zezwoleń (raport z dnia 14.09.2020 r.)

⁴⁵ Dane na potrzeby niniejszego Programu nie zostały udostępnione przez GUS w odniesieniu do wszystkich podmiotów gospodarki narodowej z Torunia na konieczność zachowania tajemnicy statystycznej w rozumieniu ustawy o statystyce publicznej.

Fluktuacja podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, jak wynika z prezentowanych danych, zachodzi w różnych okresach nie tylko w tak szczególnej sytuacji kryzysowej jaka wystąpiła w 2020 r. w związku z epidemią COVID-19. Odbywa się ona z wielu różnych przyczyn, wśród których z punktu widzenia rynku pracy, najistotniejsze są trudności ekonomiczne przyczyniające się do trwałej likwidacji działalności. W wielu sytuacjach oznacza to bezrobocie dla dotychczasowego przedsiębiorcy. Dlatego też rekomendowane są różne formy wsparcia pozaustawowego ze strony instytucji publicznych i organizacji pozarządowych w zakresie efektywnego prowadzenia działalności gospodarczej na różnych jej etapach i w różnym zakresie. Pewnego rodzaju rozwiązaniem mogą być ośrodki wsparcia i rozwoju przedsiębiorczości finansowane ze środków publicznych, działające w różnych regionach. Udzielają one mikro- i małym przedsiębiorcom bezpłatnej (co istotne Nielimitowanej) kompleksowej pomocy doradczej i szkoleniowej. Dzięki takiemu wsparciu przedsiębiorcy mogą odpowiednio wcześniej reagować na pierwsze symptomy kryzysu w firmie i lepiej dostosować się do zmian zachodzących na rynku. Z analizy instytucji otoczenia biznesu działających w Toruniu wynika, że w ograniczonym zakresie toruńscy przedsiębiorcy i osoby podejmujące działalność gospodarczą mogą korzystać z bezpłatnego wsparcia doradczo-szkoleniowego m.in. Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej, izb gospodarczych, Toruńskiego Funduszu Poręczeń Kredytowych, Centrum Wsparcia Biznesu w Toruniu.⁴⁶ W Centrum świadczone jest ponadto bezpłatne wsparcie merytoryczne przy zakładaniu działalności gospodarczej, jej rozliczaniu, pozyskiwaniu środków finansowych, tworzeniu biznesplanu, zatrudnianiu pracowników, pozyskiwaniu inwestorów czy też doradztwo prawno-podatkowe.

Analizując otoczenie gospodarcze należy również wskazać na wyróżniające się podmioty sektora prywatnego, które w istotny sposób przyczyniają się do rozwoju lokalnego rynku pracy. Toruńscy przedsiębiorcy rokrocznie uzyskują wyróżnienia w wielu różnych rankingach gospodarczych i konkursach. Wielokrotnie otrzymują wyróżnienia w Gazetach Biznesu ogólnopolskiego dziennika „Puls Biznesu”, rankingach Rzeczypospolitej „Najwięksi pracodawcy”, „Największe firmy” oraz „Najlepsi pracodawcy”, rankingach magazynu FORBES, rankingu największych firm tygodnika Wprost, konkursie „Pracodawca Pomorza i Kujaw” czy też konkursie „Lider Recyklingu” za wkład na rzecz budowy zielonej gospodarki. Zestawienie wg układu alfabetycznego zostało przedstawione w tabeli nr 11.

⁴⁶ Centrum Wsparcia Biznesu - jednostką organizacyjną Gminy Miasta Toruń) <https://torun.direct/o-nas>, dostęp 03.12.2020 r.

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

Lp.	Przedsiębiorstwo	Wyróżnienie
1	ANIRO Sp. z o.o.	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
2	APATOR S.A.	laureat konkursu „Pracodawca Pomorza i Kujaw 2018” w kategorii konkurencyjne warunki pracy 160 miejsce na liście 200 największych firm 2019 r. tygodnika Wprost 612 miejsce w rankingu Rzeczypospolitej „Najwięksi przedsiębiorcy 2019 r.”
3	BAZA Sp. z o. o.	laureat Diamentów Forbesa wśród najszybciej rosnących średnich firm 2019 r. Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
4	CENTROSTAL - HANDEL	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
5	CSK FOOD ENRICHMENT POLAND	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
6	DATA SPACE	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
7	ELANA - PET	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
8	EMTOR	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
9	ENERGY SYSTEM TORUŃ Sp. z o.o.	Gazeta Biznesu 2018 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
10	FHUP ABLER Sp. z o.o.	Gazeta Biznesu 2018 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
11	FIRMA HANDLOWO - PRODUKCYJNA PAK Sp. z o.o.	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
12	Grupa Boryszew	30 miejsce na liście 200 największych firm 2019 r. tygodnika Wprost
13	Grupa TZMO S.A.	141 miejsce w rankingu Rzeczypospolitej „Najwięksi przedsiębiorcy 2019 r.”, 54 miejsce w rankingu Rzeczypospolitej „Najwięksi pracodawcy 2018 r.”, 9 miejsce w rankingu Rzeczypospolitej „Najlepsi pracodawcy 2018 r.”, 6 miejsce w rankingu magazynu Forbes wśród największych prywatnych polskich inwestorów za granicą 2019 r. 56 miejsce na liście 200 największych firm 2019 r. tygodnika Wprost
14	HENDRICKSON POLAND Sp. z o.o.	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
15	HURTOWNIE ELEKTRYCZNE KOPEL Sp. z o.o.	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
16	INVEST – TECH Sp. z o.o.	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
17	Krajowa Spółka Cukrowa	89 miejsce na liście 200 największych firm 2019 r. tygodnika Wprost laureat Diamentów Forbesa wśród najszybciej rosnących dużych firm 2019 r.

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

Lp.	Przedsiębiorstwo	Wyróżnienie
		206 miejsce w rankingu Rzeczypospolitej „Najwięksi przedsiębiorcy 2019 r.”
18	MARGO Sp. z o.o. Sp.k.	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
19	MAXIMUS BROKER Sp. z o.o.	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm Konsumentki Lider jakości – Grand Prix 2018 r.
20	MGA Sp. z o.o.	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
21	NEUCA S.A.	42 miejsce w rankingu Rzeczypospolitej „Najwięksi przedsiębiorcy 2019 r.”, 86 m-sce w rankingu Rzeczypospolitej „Najwięksi pracodawcy 2018 r.”, wyróżnienie PMI Project Excellence Award 2019 r. (pierwsza polska firma, której przyznano nagrodę), 24 miejsce na liście 200 największych firm 2019 r. tygodnika Wprost
22	NICROMETAL S.A.	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
23	NOMET Sp. z o.o.	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
24	NOVA TRADING S.A.	laureat Diamentów Forbesa wśród najszybciej rosnących dużych firm 2019 r. 481 miejsce w rankingu Rzeczypospolitej „Najwięksi przedsiębiorcy 2019 r.”
25	PGE Toruń S.A.	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
26	POLYTOR Sp. z o.o.	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
27	Przedsiębiorstwo Wielobranżowe Mat-Bud Sp. z o.o. Sp. k.	laureat konkursu „Pracodawca Pomorza i Kujaw 2019” w kategorii działań charytatywnych społeczna odpowiedzialność firmy tytuł „Lider Recyklingu 2020” za wkład na rzecz budowy gospodarki niskoemisyjnej i zasobooszczędnej (zielonej gospodarki)
28	ROLLSTICK – TORUŃ Sp. z o.o.	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
29	SINOGRAF S.A.	Gazeta Biznesu 2019 ranking najdynamiczniej rozwijających się małych i średnich firm
30	Thyssenkrupp Materials Poland S.A.	146 miejsce w rankingu Rzeczypospolitej „Najwięksi przedsiębiorcy 2019 r.” 55 miejsce w rankingu Rzeczypospolitej „Najlepsi pracodawcy 2018 r.”

Tabela nr 11. Wyróżniające się podmioty gospodarcze sektora prywatnego z Torunia

Źródło: opracowanie własne na podstawie serwisów internetowych <https://mycompanypolska.pl/arttykul/biznes-w-polskich-miastach-torun-2020/4491>, www.gazete.pb.pl <https://www.rp.pl/assets/pdf/RP3127511114.PDF> dostęp 31.10.2020 r.,
<https://www.torun.pl/pl/oto-najwieksze-torunskie-firmy> dostęp 03.12.2020 r.
<http://www.pracodawcy.info.pl/news/nagrodzili-my-firmy-podczas-gali-konkursu-pracodawca-pomorza-i-kujaw-2019.html> dostęp 03.12.2020 r.

2.1.3. Uwarunkowania na krajowym i regionalnym rynku pracy

Diagnostując lokalny rynek pracy i uwarunkowania jego rozwoju, należy odnieść się nie tylko do uwarunkowań historycznych, administracyjnych czy gospodarczych, ale również sytuacji na regionalnym rynku pracy. W odniesieniu do Torunia, należy przyrzeć się funkcjonowaniu rynku pracy województwa kujawsko-pomorskiego. Podstawę do przeprowadzenia analizy stanowią dane zastane pozyskane z baz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu i Głównego Urzędu Statystycznego.

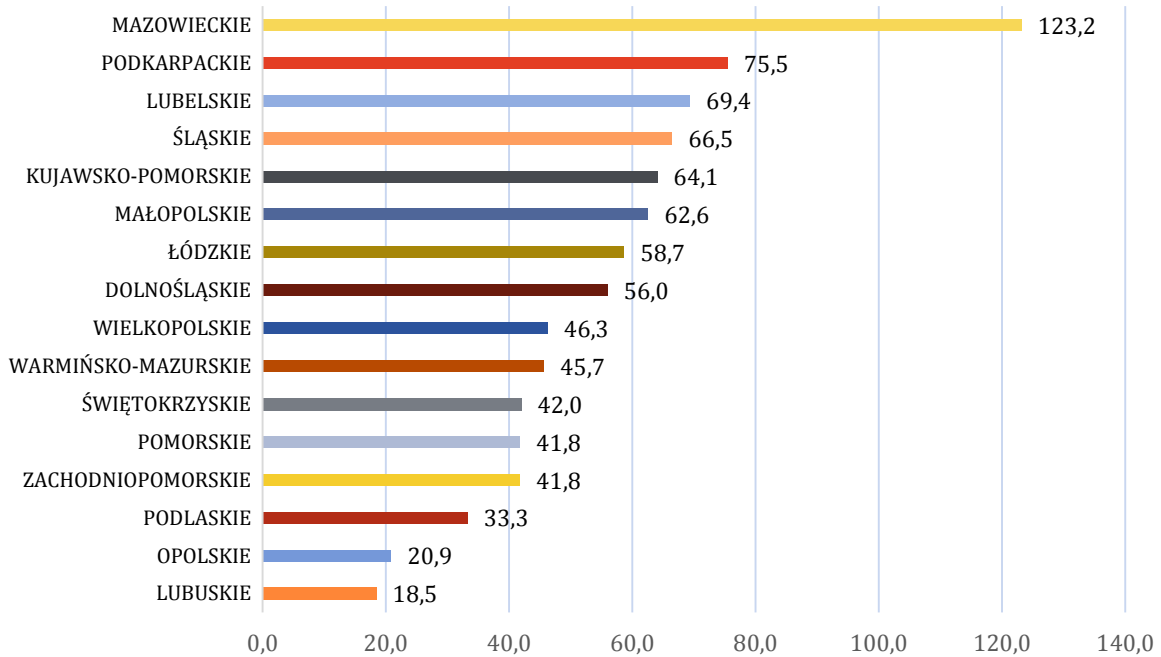
Zestawienie danych porównawczych dotyczących sytuacji bezrobocia na tym rynku pracy na tle innych regionów kraju przedstawiono w tabeli nr 12. Dane zostały dodatkowo zilustrowane graficznie w postaci wykresów. Prezentowane dane odzwierciedlają stan w końcu 2019 roku przed wystąpieniem epidemii oraz w końcu 2020 roku po wdrożeniu instrumentów ochrony miejsc pracy w postaci „tarcz antykryzysowych”.

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych oraz stopa bezrobocia według województw				
Wyszczególnienie /województwo	Bezrobotni w tys.		Stopa bezrobocia w %	
	stan w końcu 2019 r.	stan w końcu 2020r.	stan w końcu 2019 r.	stan w końcu 2020r.
KUJAWSKO-POMORSKIE	64,1	73,5	7,8	8,9
DOLNOŚLĄSKIE	56,0	68,8	4,6	5,6
LUBELSKIE	69,4	76,5	7,4	8,2
LUBUSKIE	18,5	23,7	4,9	6,2
ŁÓDZKIE	58,7	67,8	5,4	6,2
MAŁOPOLSKIE	62,6	83,1	4,1	5,3
MAZOWIECKIE	123,2	146,4	4,4	5,2
OPOLSKIE	20,9	25,0	5,8	6,9
PODKARPACKIE	75,5	87,3	7,9	9,1
PODLASKIE	33,3	37,8	6,9	7,8
POMORSKIE	41,8	56,2	4,4	5,9
ŚLĄSKIE	66,5	91,0	3,6	4,9
ŚWIĘTOKRZYSKIE	42,0	44,9	7,9	8,5
WARMIŃSKO-MAZURSKIE	45,7	51,5	9,0	10,1
WIELKOPOLSKIE	46,3	61,0	2,8	3,7
ZACHODNIOPOMORSKIE	41,8	52,0	6,7	8,3
POLSKA	866,4	1046,4	5,2	6,2

Tabela nr 12. Bezrobocie wg województw (bezrobotni w tysiącach i stopa bezrobocia)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP w Toruniu, dostęp 12.03.2021 r.

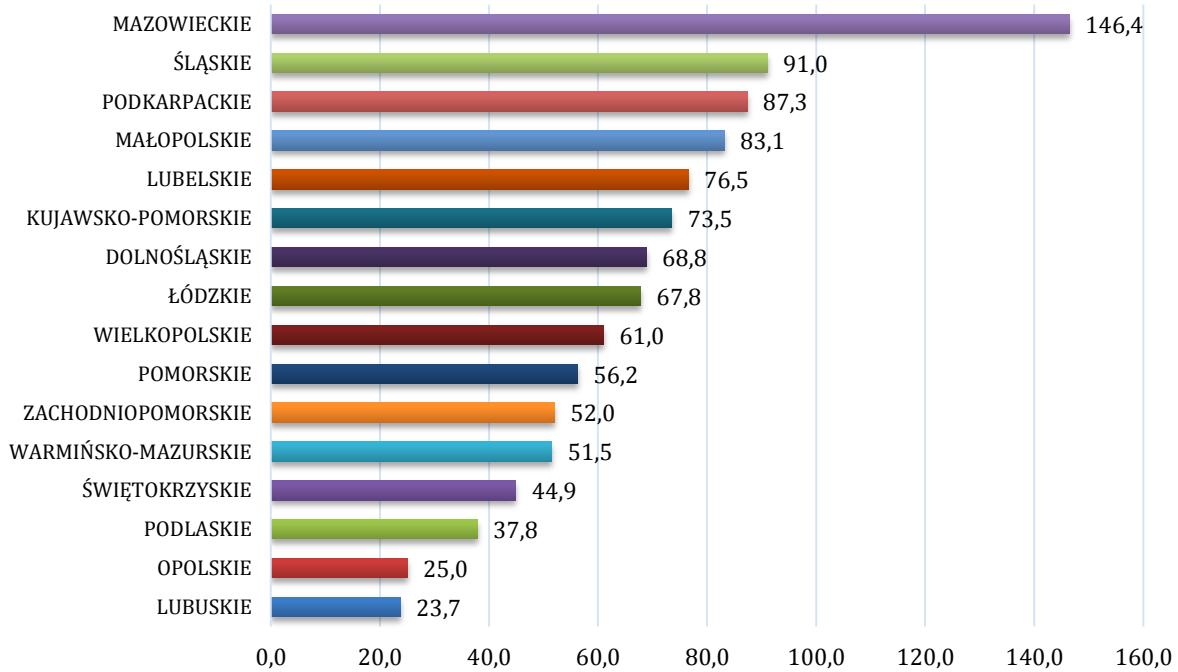
**Liczba zarejestrowanych bezrobotnych (w tys.) według województw,
stan w końcu grudnia 2019 r.**



Wykres nr 12. Bezrobocie wg województw stan w końcu grudnia 2019 roku (bezrobotni w tysiącach)

Źródło: Opracowanie własne podstawie danych WUP w Toruniu, dostęp 12.03.2021 r.

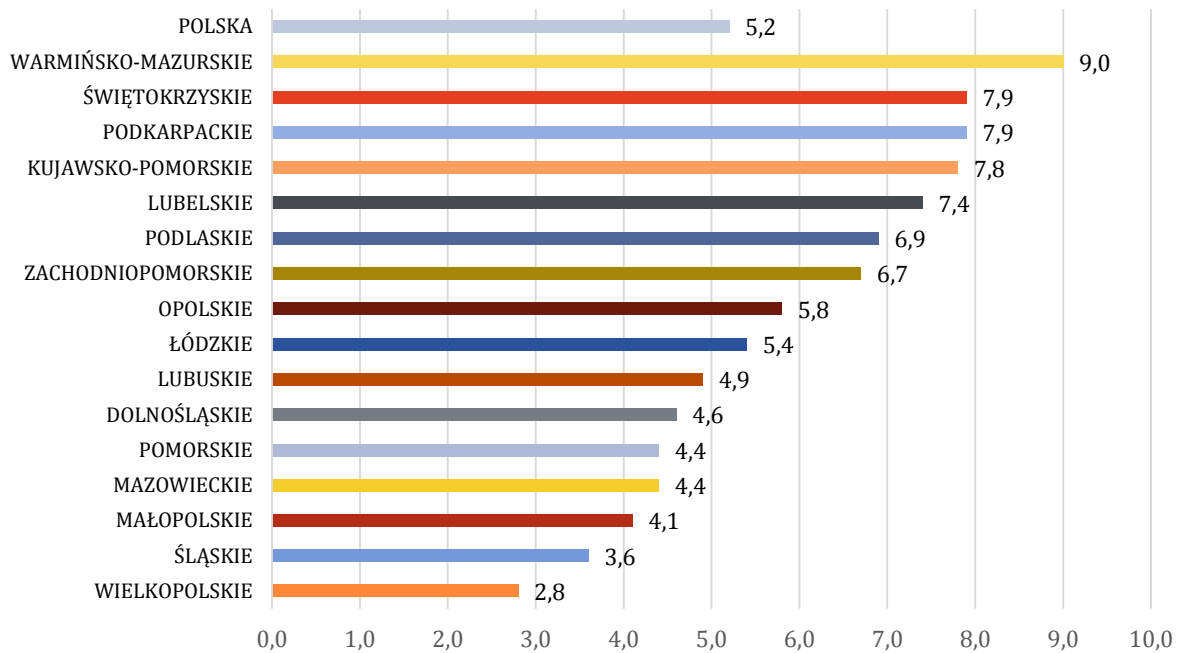
**Liczba zarejestrowanych bezrobotnych (w tys.) według województw,
stan w końcu grudnia 2020 r.**



Wykres nr 13. Bezrobocie wg województw stan w końcu grudnia 2020 r. (bezrobotni w tysiącach)

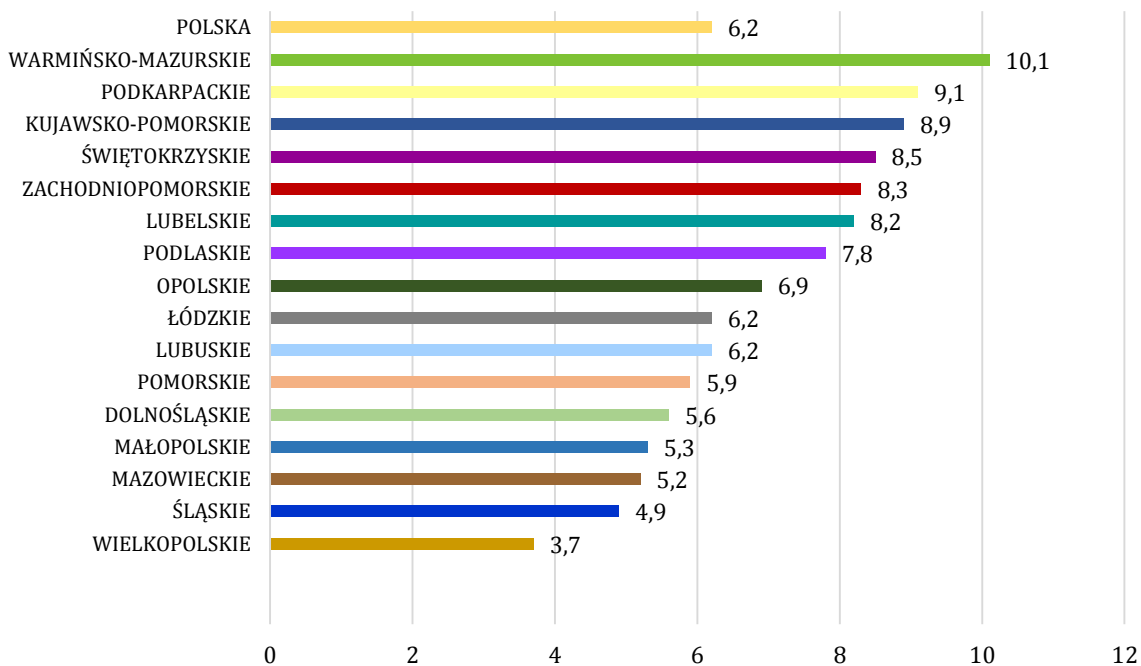
Źródło: Opracowanie własne podstawie danych WUP w Toruniu, dostęp 12.03.2021 r.

**Stopa bezrobocia wg województw i w kraju,
stan w końcu grudnia 2019 r.**



Wykres nr 14. Bezrobocie wg województw i w kraju stan w końcu grudnia 2019 roku (stopa bezrobocia)
Źródło: Opracowanie własne podstawie danych WUP w Toruniu, dostęp 12.03.2021 r.

**Stopa bezrobocia wg województw i w kraju,
stan w końcu grudnia 2020 r.**



Wykres nr 15. Bezrobocie wg województw i w kraju, stan w końcu grudnia 2020 roku (stopa bezrobocia)
Źródło: Opracowanie własne podstawie danych WUP w Toruniu, dostęp 12.03.2021 r.

Województwo kujawsko-pomorskie wciąż ma wysoki poziom bezrobocia na tle kraju, a sytuacja w tym zakresie nadal pozostaje mniej korzystna niż w innych regionach. Sytuacja na rynku pracy w 2020 r. uległa pogorszeniu w związku z kryzysem wywołanym epidemią COVID-19, w porównaniu do roku 2019. Na dzień 31.12.2020 r., tj. po wdrożeniu instrumentów ochrony miejsc pracy w postaci „tarcz antykryzysowych”, sytuacja nieco ustabilizowała się, jednak stopa bezrobocia⁴⁷ w przypadku wszystkich regionów kraju wzrosła względem roku poprzedniego. Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w końcu grudnia 2019 roku wyniosła 5,2%, natomiast w końcu 2020 r. wzrosła do 6,2%. W przypadku województwa kujawsko-pomorskiego bezrobocie było wyższe od krajowego w obu okresach i wyniosło odpowiednio 7,8 % i 8,9% - tym samym zbliżyło się do poziomu z końca 2018 r.⁴⁸ Różnica wojewódzkiej stopy bezrobocia względem krajowej wyniosła 2,6% w końcu obu okresów. W 2019 r. województwo usytuowało się na 4. miejscu pod względem najwyższej stopy bezrobocia w kraju, po województwie warmińsko-mazurskim, świętokrzyskim i podkarpackim. Wg stanu w końcu 2020 roku pod względem wysokości stopy bezrobocia zajmowało 3. miejsce w kraju. Stan epidemii niestety utrwalił pozycję województw o najwyższym stopniu bezrobocia. Według stanu w końcu grudnia 2019 roku w województwie kujawsko-pomorskim w rejestrze bezrobotnych pozostawało 64,1 tys. osób. W odniesieniu do końca grudnia 2018 roku liczba bezrobotnych zmniejszyła się o 11,8%. Natomiast w końcu 2020 roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych wzrosła względem końca 2019 roku o 14,6 % i wyniosła 73,5 tys. osób.

Charakteryzując regionalny rynek pracy należy przyjrzeć się jego strukturze wewnętrznej. Kujawsko-pomorski rynek pracy wykazuje silne wewnętrzne zróżnicowanie pod względem wielkości bezrobocia pomiędzy powiatami. Stopa bezrobocia, w końcu 2019 roku, niższa od średniej wojewódzkiej występowała w dwóch miastach na prawach powiatu – Bydgoszczy (2,8%) i Toruniu (4,1%) oraz w powiatach bydgoskim (4,1%), świeckim (6,9%) i brodnickim (7,0%). Najwyższą stopę bezrobocia rejestrowanego odnotowano dla powiatów zlokalizowanych w południowo-wschodniej części województwa, tj. włocławskiego (14,2%), lipnowskiego (15,4%) oraz radziejowskiego (16,4%). Sytuacja na rynku pracy uległa pogorszeniu w wyniku kryzysu wywołanego stanem epidemii COVID-19. W końcu 2020 roku stopa bezrobocia wzrosła względem stanu w końcu 2019 r.

Wzrost dotyczył niemalże wszystkich powiatów, poza powiatem radziejowskim, który jako jedyny utrzymał stopę bezrobocia na tym samym poziomie. Zróżnicowanie bezrobocia w powiatach

⁴⁷ Stopa bezrobocia rejestrowanego - stosunek liczby bezrobotnych zarejestrowanych do liczby cywilnej ludności aktywnej zawodowo, tj. bez osób odbywających czynną służbę wojskową oraz pracowników jednostek budżetowych prowadzących działalność w zakresie obrony narodowej i bezpieczeństwa. Stopa bezrobocia rejestrowanego nie jest precyzyjną miarą zjawiska. Obejmuje tylko osoby spełniające przyjęte kryteria prawne. <http://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/BASLeksykon.xsp?id=51301A1132FC3336C1257A56003D56C3&litera=B>

⁴⁸ Wg danych WUP w końcu grudnia 2018 r. stopa bezrobocia w województwie kujawsko-pomorskim wyniosła 8,8 %.

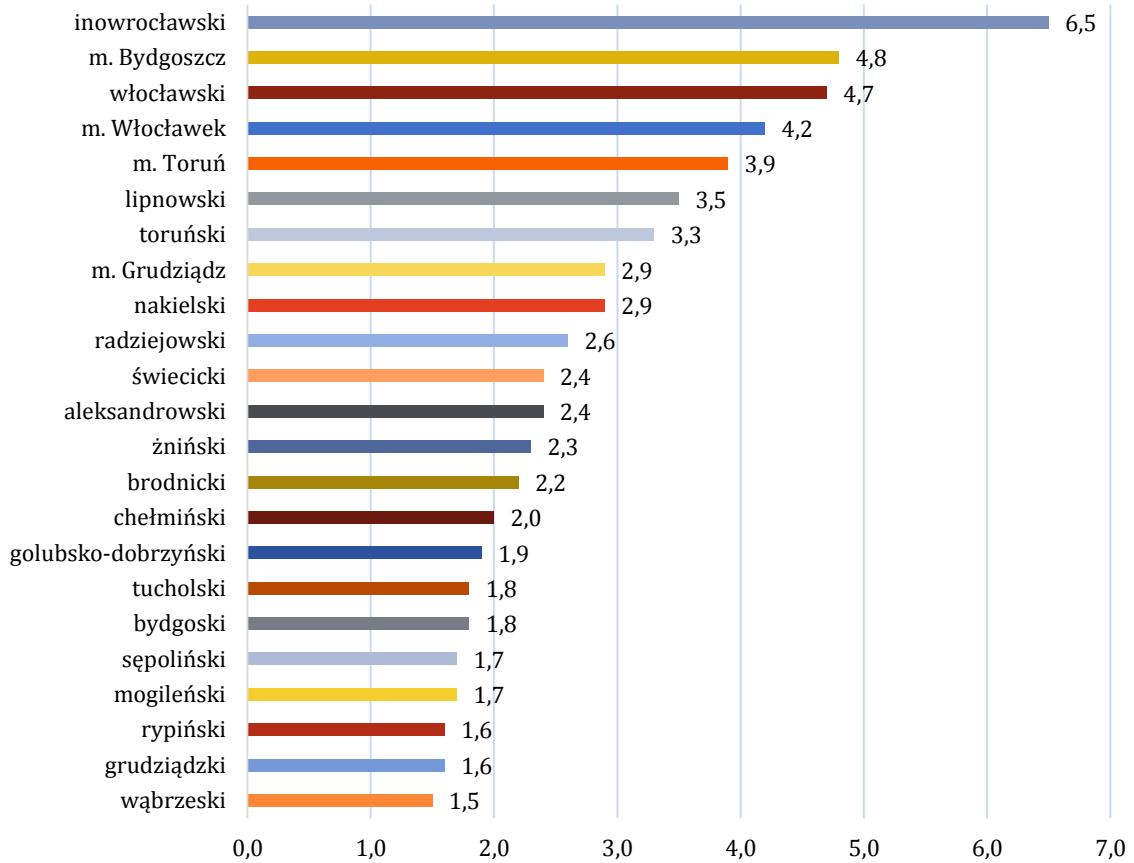
województwa kujawsko-pomorskiego oraz sytuacji w Toruniu na tle regionu przedstawiono w ujęciu tabelarycznym w odniesieniu do stanu w końcu 2019 roku i w końcu 2020 roku (tab. nr 13) oraz zilustrowano graficznie w postaci wykresów.

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych według powiatów województwa kujawsko-pomorskiego				
powiat	Bezrobotni w tys.		Stopa bezrobocia w %	
	stan w końcu 2019 r.	stan w końcu 2020r.	stan w końcu 2019 r.	stan w końcu 2020r.
aleksandrowski	2,4	2,9	12,2	14,4
brodnicki	2,2	2,6	7,0	8,2
bydgoski	1,8	2,2	4,1	5,1
chełmiński	2,0	2,3	11,5	13,3
golubsko-dobrzyński	1,9	2,2	9,9	11,8
grudziądzki	1,6	1,9	11,1	12,7
inowrocławski	6,5	7,5	10,9	12,5
lipnowski	3,5	3,6	15,4	15,9
mogileński	1,7	1,8	9,7	10,8
nakielski	2,9	3,6	10,5	12,7
radziejowski	2,6	2,6	16,4	16,4
rypiński	1,6	1,7	10,0	10,5
sępoleński	1,7	1,8	11,6	12,3
świecki	2,4	2,4	6,9	7,2
toruński	3,3	3,8	9,4	10,7
tucholski	1,8	2,0	9,7	11,1
wąbrzeski	1,5	1,8	11,4	13,2
włocławski	4,7	5,0	14,2	14,8
żniński	2,3	2,5	9,3	10,1
m. Bydgoszcz	4,8	5,8	2,8	3,5
m. Grudziądz	2,9	4,0	8,2	11,3
m. Toruń	3,9	4,4	4,1	4,6
m. Włocławek	4,2	4,9	9,0	10,7
woj. kujawsko-pomorskie	64,1	73,5	7,8	8,9
POLSKA	866,4	1046,4	5,2	6,2

Tabela nr 13. Bezrobocie wg powiatów w województwie kujawsko-pomorskim (bezrobotni w tysiącach i stopa bezrobocia)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu oraz Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 12.03.2021 r.

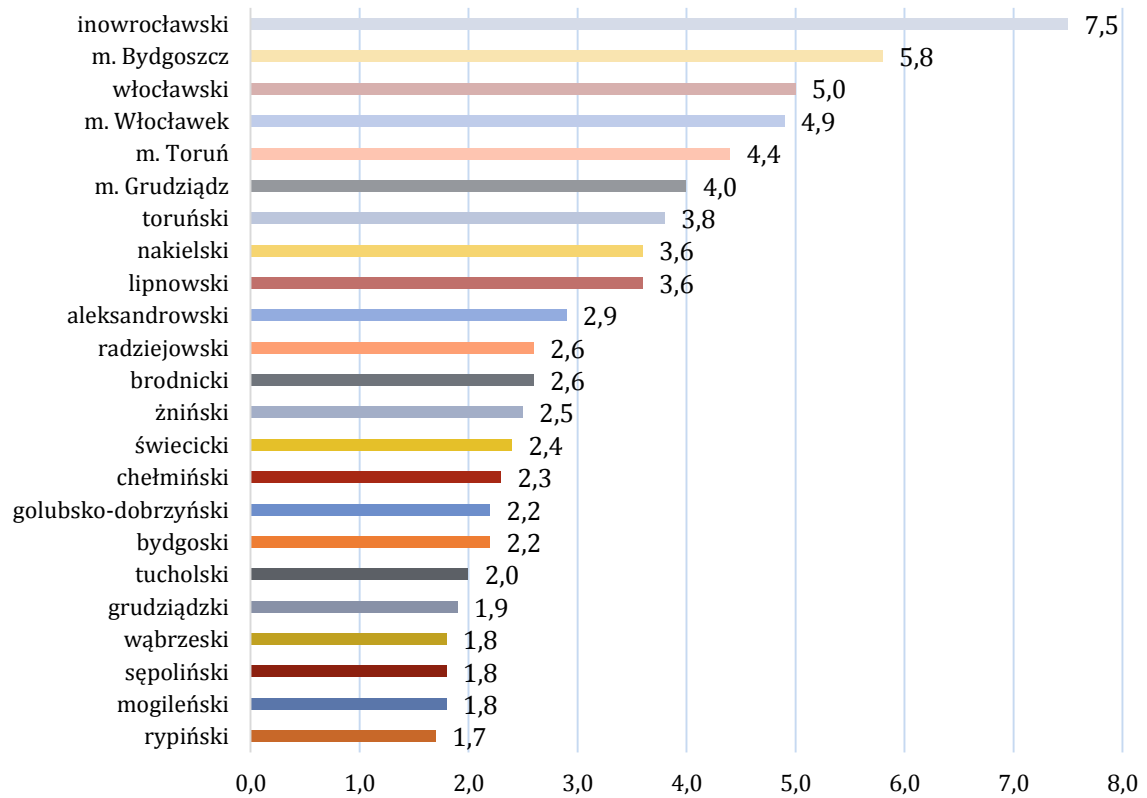
**Liczba zarejestrowanych bezrobotnych (w tys.)
wg powiatów woj. kujawsko-pomorskiego,
stan w końcu grudnia 2019 r.**



Wykres nr 16. Bezrobocie wg powiatów województwa kujawsko-pomorskiego stan w końcu grudnia 2019 roku (bezrobotni w tysiącach).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu oraz Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 12.03.2021 r.

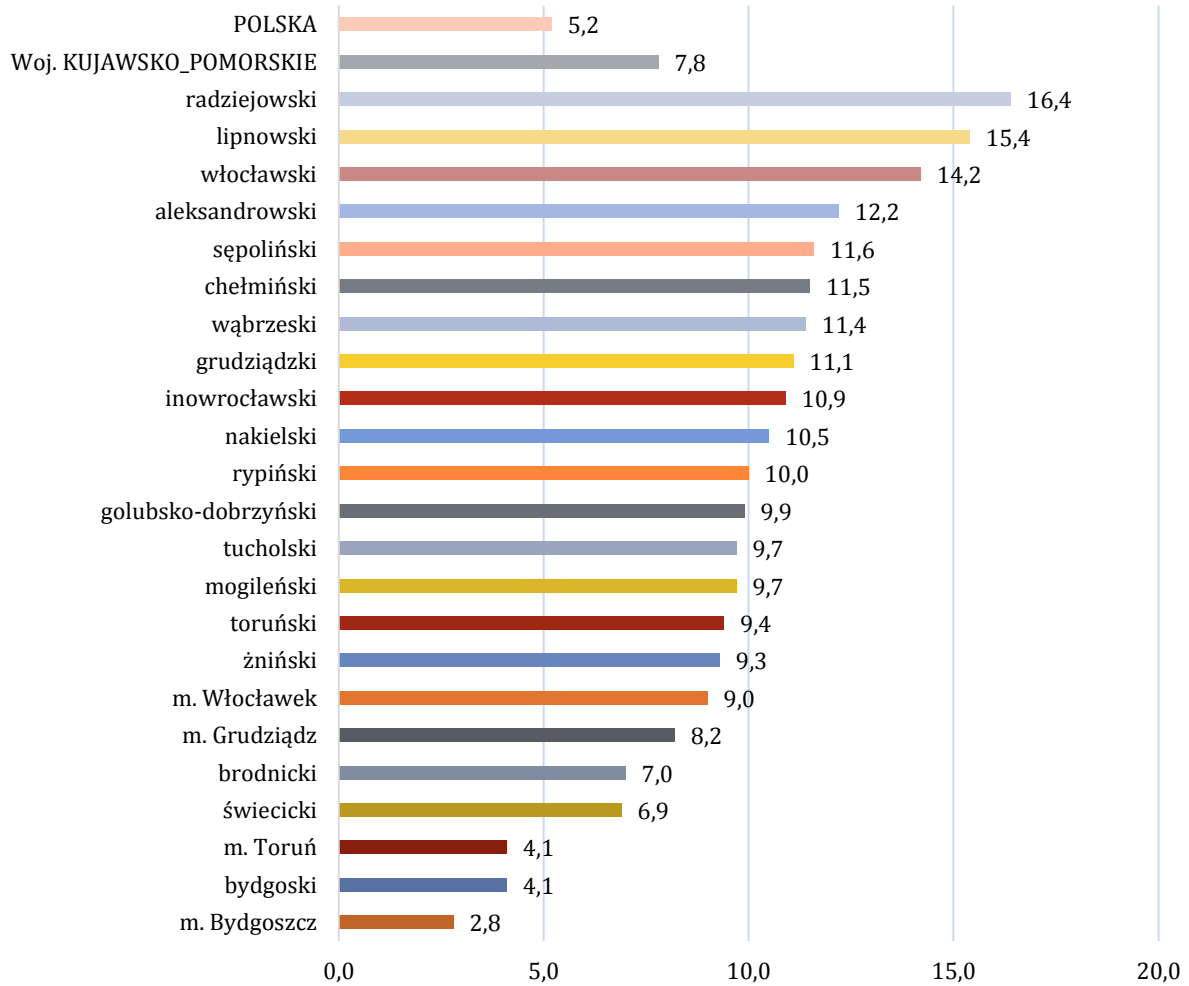
**Liczba zarejestrowanych bezrobotnych (w tys.)
wg powiatów woj. kujawsko-pomorskiego,
stan w końcu grudnia 2020 r.**



Wykres nr 17. Bezrobocie wg powiatów województwa kujawsko-pomorskiego stan w końcu grudnia 2020 roku (bezrobotni w tysiącach).

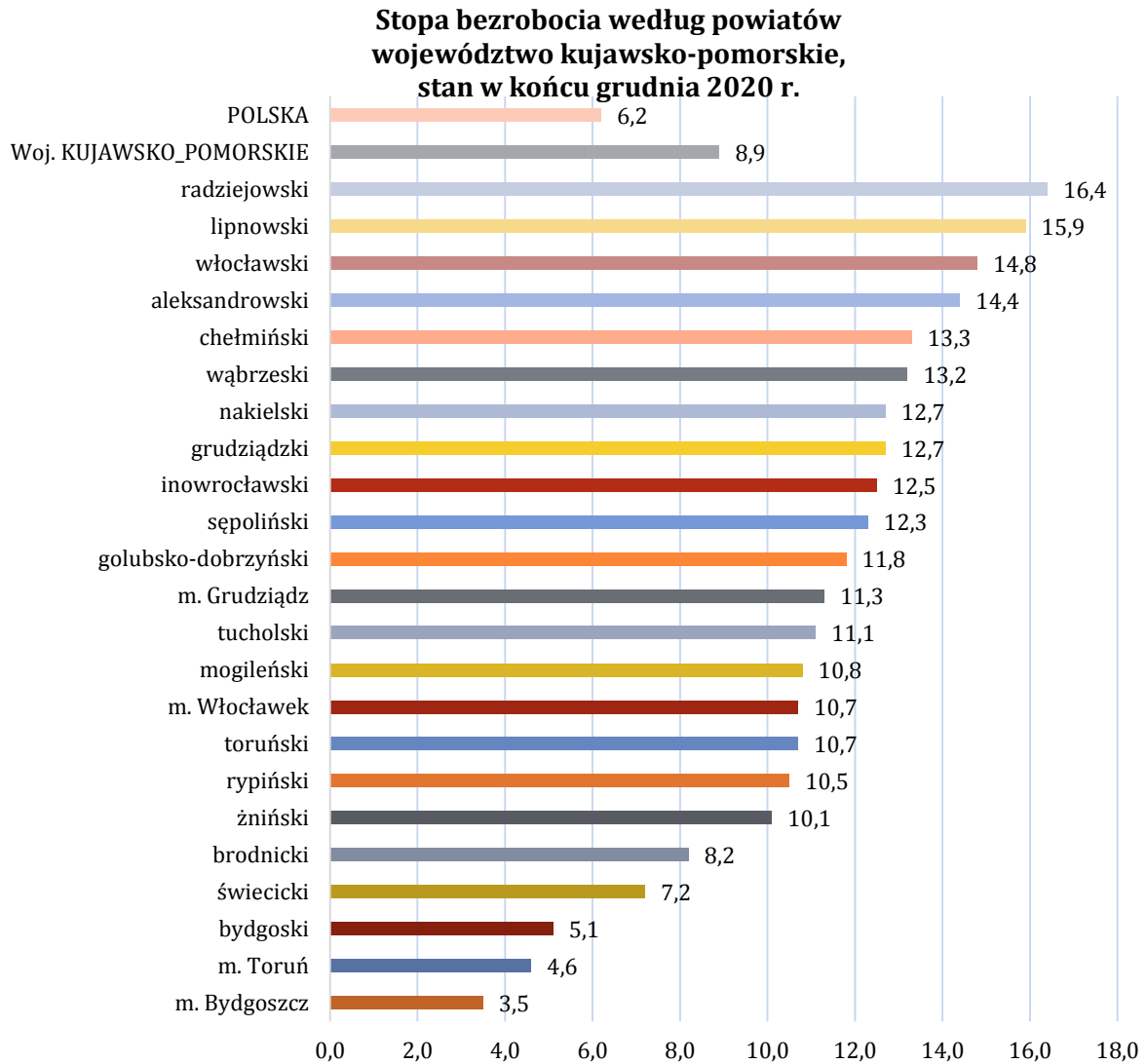
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych wstępnych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu oraz Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 12.03.2021 r.

**Stopa bezrobocia według powiatów
województwo kujawsko-pomorskie,
stan w końcu 2019 r.**



Wykres nr 18. Bezrobocie wg powiatów województwa kujawsko-pomorskiego, stan w końcu 2019 roku (stopa bezrobocia).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu oraz Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 12.03.2021 r.



Wykres nr 19. Bezrobocie wg powiatów województwa kujawsko-pomorskiego, stan w końcu grudnia 2020 roku (stopa bezrobocia).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych wstępnych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu oraz Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 12.03.2021 r.

Sytuacja na lokalnym rynku pracy Torunia na tle kraju i regionu jest dobra. Stopa bezrobocia zarówno w końcu 2019 r., jak i w końcu 2020 r. była niższa od stopy bezrobocia w kraju i w województwie kujawsko-pomorskim. Toruń uplasował się na drugim miejscu w województwie pod względem najniższego bezrobocia zaraz za Bydgoszczą. Stan epidemii na wszystkich rynkach pracy (wojewódzkim, regionalnym, lokalnym) spowodował odwrócenie zniżkowej tendencji wskaźników bezrobocia, jaka była obserwowana w 2019 r. Na wszystkich rynkach pracy regionu kujawsko-pomorskiego obserwowany jest wzrost bezrobocia.

Analiza struktury bezrobocia na kujawsko-pomorskim rynku pracy wykazuje zróżnicowanie nie tylko geograficzne pomiędzy poszczególnymi rynkami lokalnymi, ale również

zróżnicowanie społeczno-demograficzne⁴⁹. Pod tym względem rynek ten ma niekorzystną strukturę bezrobotnych i przedstawia się następująco:

- większość bezrobotnych to kobiety (w końcu 2019 r. stanowiły 60,2%), wśród których duży jest udział osób, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka (37%),
- ponad połowa bezrobotnych to osoby długotrwale bezrobotne (w końcu 2019 r. 55,4%),
- osoby legitymujące się wykształceniem zasadniczym zawodowym i niższym stanowiły ponad połowę bezrobotnych (w końcu 2019 r. aż 60,0%),
- duży udział osób bez kwalifikacji zawodowych (w końcu 2019 r. było to 36,8% bezrobotnych),
- udział osób bez doświadczenia zawodowego spada i jest mniejszy niż na krajowym rynku pracy (w końcu 2019 r. wynosił 18,7% wobec 19,5% na rynku krajowym),
- osoby do 30 roku życia w końcu 2019 r. stanowiły 26,0%, a osoby 50+ stanowiły 25,5% ogółu bezrobotnych,
- coraz mniej bezrobotnych uczestniczy w prozatrudnieniowych formach aktywizacji - szkoleniach, stażach, pracach społecznie użytecznych, przygotowaniu zawodowym dorosłych (w 2019 roku powiatowe urzędy pracy zaktywizowały w ramach form prozatrudnieniowych mniej o 19,1% bezrobotnych niż w 2018 roku),
- spadek wskaźnika aktywizacji bezrobotnych (w 2019 roku wyniósł 23,0% i był niższy niż w 2018 roku 25,2%),
- spadek liczby wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej,
- wzrost ilości składanych przez pracodawców dokumentów dotyczących pozwoleń na pracę dla obcokrajowców.

Czynniki wpływające na kujawsko-pomorski rynek pracy:

- postępujący proces starzenia się społeczeństwa,
- sukcesywny spadek liczby i udziału osób w wieku przedprodukcyjnym i produkcyjnym, przy jednoczesnym wzroście odsetka osób w wieku poprodukcyjnym,
- niekorzystna struktura ludności województwa według wykształcenia,
- wzrost emigracji zarobkowej mieszkańców regionu, w szczególności zagranicznych,
- niewystarczająca aktywność zawodowa mieszkańców (niska motywacja zatrudnieniowa),
- wzrost napływu cudzoziemców (migrantów zarobkowych).

⁴⁹ Kujawsko-pomorski rynek pracy w roku 2019 Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, dostęp 30.09.2020 r. Na dzień 12.03.2021 r. WUP w Toruniu roku nie udostępnił danych szczegółowych dotyczących rynku pracy w województwie w 2020 roku.

W analizie rynku pracy należy odnieść się nie tylko do struktury bezrobocia, ale również struktury pracujących. Analizę przeprowadzono na podstawie danych zastanych pozyskanych w tym celu z GUS. Zgodnie z metodologią statystyczną dane obejmują pracujących w podmiotach gospodarczych o liczbie pracujących powyżej 9 osób. Do pracujących zalicza się osoby zatrudnione na podstawie stosunku pracy, pracodawców i pracujących na własny rachunek w gospodarstwach indywidualnych w rolnictwie (łącznie z pomagającymi członkami ich rodzin), właścicieli i współwłaścicieli podmiotów prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą, inne osoby pracujące na własny rachunek (np. osoby wykonujące wolne zawody), osoby wykonujące pracę nakładczą, agentów, członków spółdzielni produkcji rolnej oraz duchownych pełniących obowiązki duszpasterskie.⁵⁰ Struktura pracujących została poddana analizie wg zróżnicowania ze względu na płeć i zatrudnienie w branżach gospodarki.

W województwie kujawsko-pomorskim poziom pracujących kobiet oraz mężczyzn jest wyrównany i wynosi niemalże po 50% (wg danych GUS za 2018 r.). Natomiast struktura wg lokalnych rynków pracy (powiatów) jest już bardziej zróżnicowana. Pod tym względem sytuacja w Toruniu jest niemalże w równowadze z niewielką przewagą na rzecz kobiet (50,29 %). Najwięcej kobiet w stosunku do mężczyzn pracuje w powiecie lipnowskim 58,48% i aleksandrowskim 58,12 %. Natomiast najmniej kobiet pracuje w powiecie bydgoskim 44,53%, jest to poziom zbliżony do sytuacji w kraju (44,93%).

Również pod względem struktury branżowej kujawsko-pomorski rynek pracy nie jest homogeniczny. Największy udział w zatrudnieniu na regionalnym rynku pracy ma branża działalność finansowa i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości oraz pozostałe usługi. Ich udział w ogóle pracujących na regionalnym rynku pracy wynosi 37,62%. W przypadku Torunia najwięcej osób pracuje właśnie w tych branżach, tj. 43,92% i tym samym mają one największe znaczenie dla toruńskiego rynku pracy. Najwięcej osób w tych branżach pracuje w powiecie aleksandrowskim 54,15% (ponad połowa pracujących), natomiast najmniej w powiecie brodnickim 23,26%. Mniejsze zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi powiatami występuje w branżach handel, naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja. Zatrudnienie w tych branżach w województwie wynosi 23,86% i jest mniejsze niż w przypadku poprzedniego sektora o 13,76 p.proc. Najwięcej osób w tym sektorze pracuje w Toruniu 31,51% ogółu pracujących, a najmniej w powiecie chełmińskim tylko 14,84%. W przypadku Torunia udział tego sektora jest tak wysoki głównie ze względu na znaczny udział branży hotelarskiej i gastronomicznej.

⁵⁰ Rocznik statystyczny pt. „Województwo Kujawsko-Pomorskie 2019 – Podregiony, Powiaty, Gminy”.

Sektorem o dużym znaczeniu dla regionalnego rynku pracy pod względem zatrudnienia jest sektor przemysł i budownictwo. W tym sektorze w województwie kujawsko-pomorskim pracuje 37,06%. W przypadku Torunia udział tych branż w zatrudnieniu wynosi 24,45% i jest to drugi najmniejszy udział tej branży w strukturze zatrudnienia na regionalnym rynku pracy. Najwięcej osób w tej branży pracuje w powiecie brodnickim 56,62%, a najmniej w powiecie radziejowskim 22,88%. Branżą o marginalnym znaczeniu dla kujawsko-pomorskiego rynku pracy ze względu na poziom zatrudnienia jest branża rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo. Jej udział w zatrudnieniu ogółem i wynosi zaledwie 1,46%. W przypadku Torunia udział tego sektora również jest znikomy i wynosi 0,12%. Najwięcej osób w tym sektorze pracuje w powiecie grudziądzkim 9,20%, a najmniej w Grudziądzu 0,06%.

Szczegółowe zestawienie danych analitycznych dotyczące struktury pracujących zostało przedstawione w ujęciu tabelarycznym (tabele nr 14-16) i zaprezentowane graficznie na wykresach (wykresy nr 20-24).

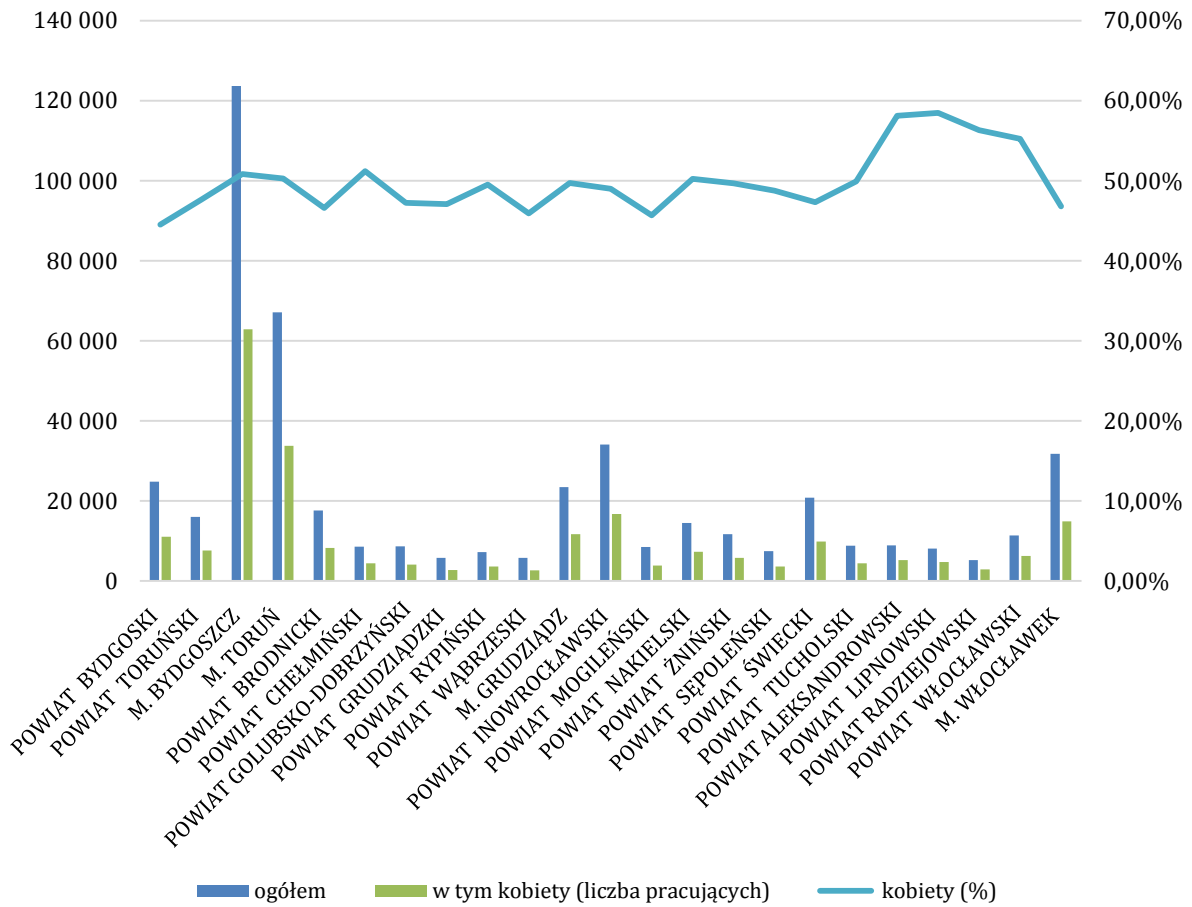
PRACUJĄCY W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM WG POWIATÓW (stan w końcu 2018 r.)⁵¹			
Region	Pracujący (w tym kobiety)		
	ogółem	w tym kobiety (liczba pracujących)	kobiety (%)
Polska	16 484 000,00	7 407 000,00	44,93
województwo	480 268	238 374	49,63
powiat bydgoski	24 789	11 039	44,53
powiat toruński	16 031	7 639	47,65
M. BYDGOSZCZ	123 697	62 901	50,85
M. TORUŃ	67 150	33 771	50,29
powiat brodnicki	17 642	8 222	46,60
powiat chełmiński	8 610	4 408	51,20
powiat golubsko-dobrzyński	8 689	4 104	47,23
powiat grudziądzki	5 764	2 713	47,07
powiat rypiński	7 241	3 585	49,51
powiat wąbrzeski	5 816	2 672	45,94
M. GRUDZIĄDZ	23 491	11 678	49,71
powiat inowrocławski	34 132	16 729	49,01
powiat mogileński	8 518	3 893	45,70
powiat nakielski	14 465	7 270	50,26
powiat żniński	11 705	5 816	49,69
powiat sępoleński	7 432	3 623	48,75
powiat świecki	20 848	9 869	47,34
powiat tucholski	8 814	4 399	49,91
Powiat aleksandrowski	8 926	5 188	58,12
powiat lipnowski	8 122	4 750	58,48
powiat radziejowski	5 205	2 931	56,31
powiat włocławski	11 373	6 285	55,26
M. WŁOCŁAWEK	31 808	14 889	46,81

Tabela nr 14. Pracujący wg powiatów w województwie kujawsko-pomorskim, w tym kobiety (stan w końcu 2018 roku).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

⁵¹ Dane na koniec grudnia 2018 r. wg rocznika statystycznego pt. „Województwo Kujawsko-Pomorskie 2019 – Podregiony, Powiaty, Gminy”, zgodnie z terminem publikacji na dzień opracowania Programu nie został opublikowany rocznik za 2019 rok (dane wg regionów nie są publikowane w Małym Roczniku Statystycznym Polski 2020).

**Pracujący wg stanu w końcu 2018 r., w tym kobiety
(% pracujących kobiet w pracujących ogółem)**



Wykres nr 20. Pracujący wg powiatów w województwie kujawsko-pomorskim stan, w tym kobiety (liczba i procent pracujących, stan w końcu 2018 roku).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

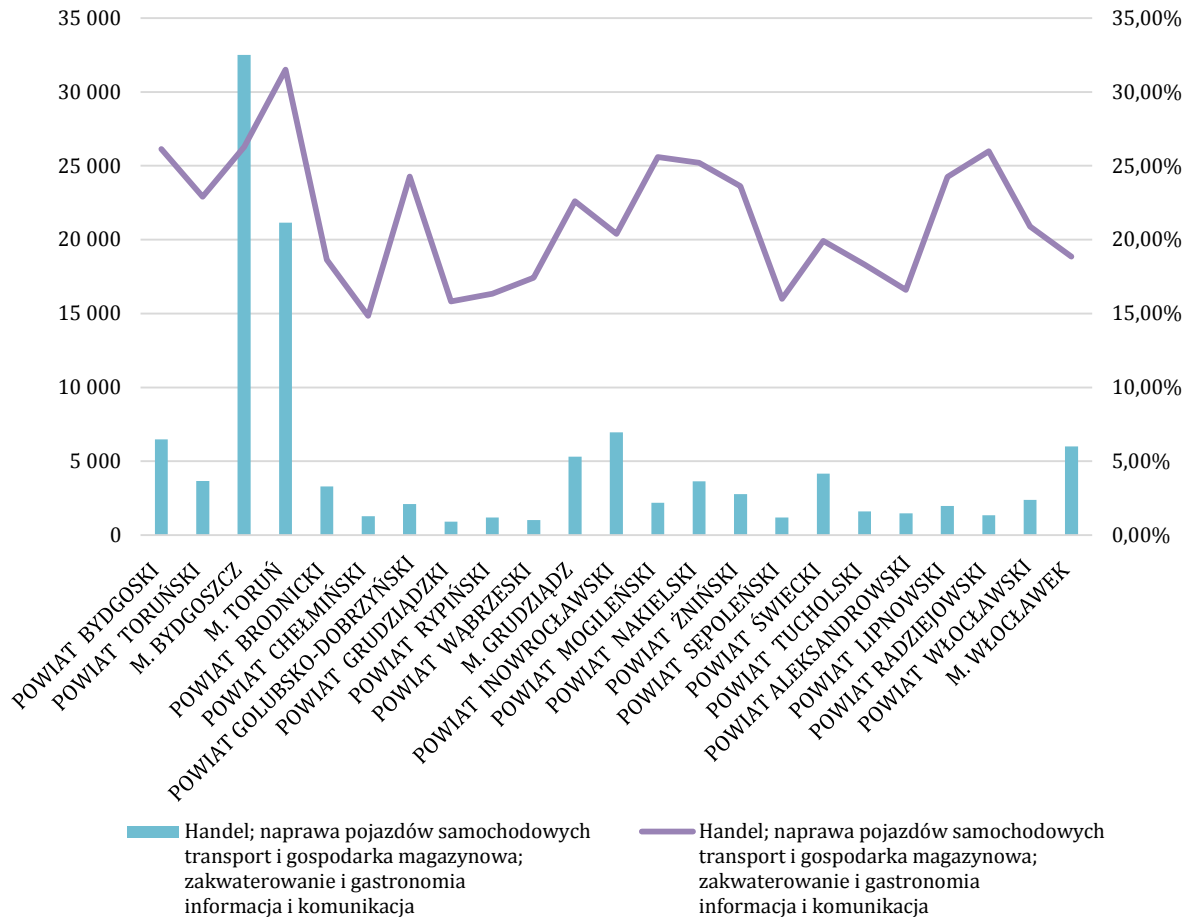
PRACUJĄCY W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM WG POWIATÓW (stan w końcu 2018 r.)⁵²				
WYSZCZEGÓLNIENIE	Handel, naprawa pojazdów samochodowych transport i gospodarka magazynowa; zakwaterowanie i gastronomia informacja i komunikacja		Działalność finansowa i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości oraz pozostałe usługi	
	liczba pracujących	% pracujących	liczba pracujących	% pracujących
województwo	114 613	23,86	180 668	37,62
powiat bydgoski	6 481	26,14	5 913	23,85
powiat toruński	3 672	22,91	4 643	28,96
M. BYDGOSZCZ	32 508	26,28	53 903	43,58
M. TORUŃ	21 162	31,51	29 492	43,92
powiat brodnicki	3 290	18,65	4 103	23,26
powiat chełmiński	1 278	14,84	2 813	32,67
powiat golubsko- dobrzyński	2 110	24,28	2 328	26,79
powiat grudziądzki	912	15,82	1 587	27,53
powiat rypiński	1 184	16,35	2 443	33,74
powiat wąbrzeski	1 014	17,43	2 004	34,46
M. GRUDZIĄDZ	5 312	22,61	8 475	36,08
powiat inowrocławski	6 964	20,40	11 350	33,25
powiat mogileński	2 180	25,59	2 882	33,83
powiat nakielski	3 645	25,20	5 594	38,67
powiat zniński	2 765	23,62	4 663	39,84
powiat sępoleński	1 189	16,00	2 644	35,58
powiat świecki	4 154	19,93	6 067	29,10
powiat tucholski	1 614	18,31	2 860	32,45
powiat aleksandrowski	1 482	16,60	4 833	54,15
powiat lipnowski	1 970	24,26	3 871	47,66
powiat radziejowski	1 352	25,98	2 443	46,94
powiat włocławski	2 375	20,88	4 793	42,14
M. WŁOCŁAWEK	6 000	18,86	10 964	34,47

Tabela nr 15. Pracujący wg powiatów w województwie kujawsko-pomorskim wg branż cz. 2 (stan w końcu 2018 roku).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

⁵² Dane na koniec grudnia 2018 r. wg rocznika statystycznego pt. „Województwo Kujawsko-Pomorskie 2019 – Podregiony, Powiaty, Gminy”, zgodnie z terminem publikacji na dzień opracowania Programu nie został opublikowany rocznik statystyczny za 2019 rok.

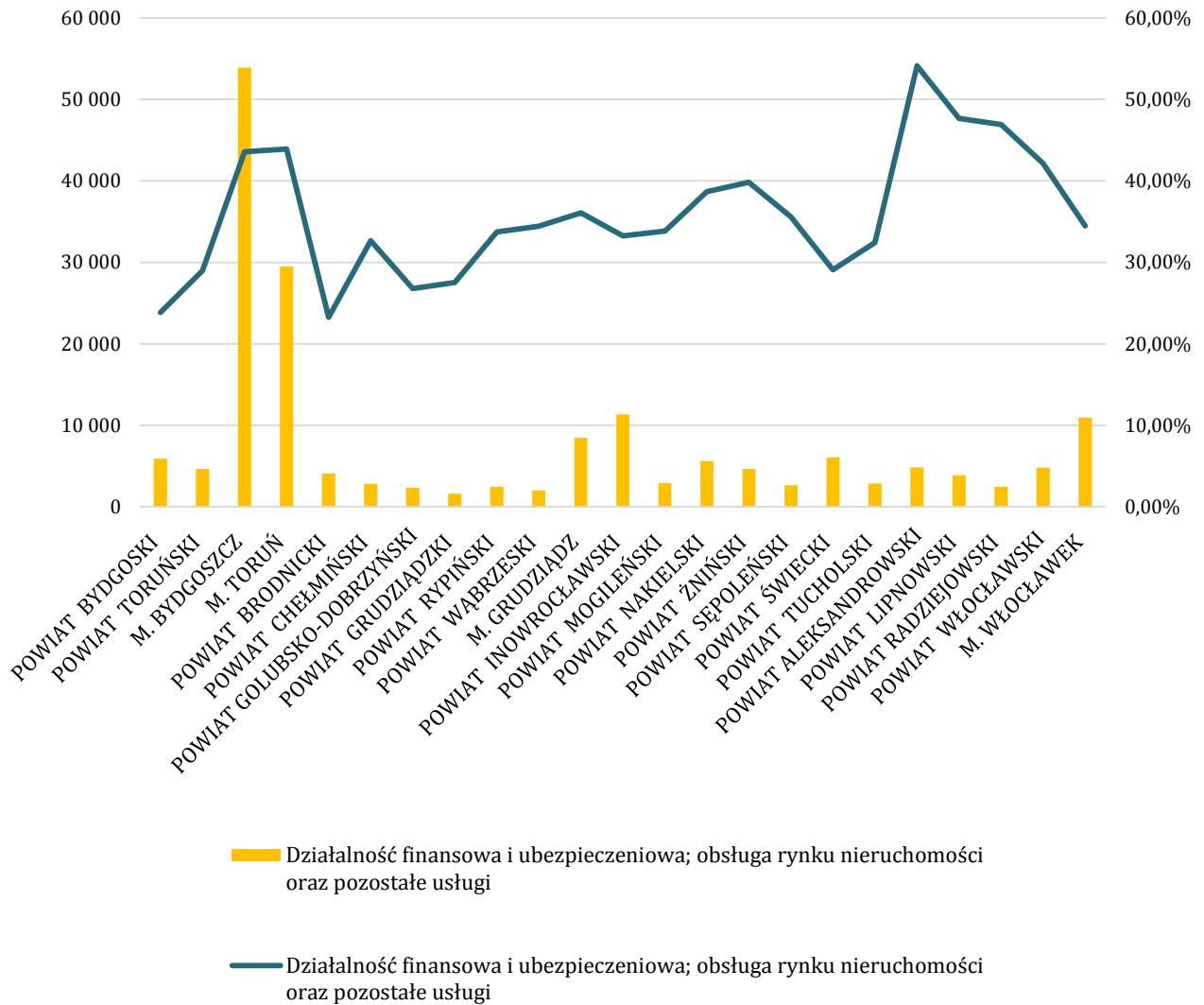
Pracujący w sektorach gospodarki: handel, naprawa pojazdów samochodowych transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja, wg stanu w końcu 2018 roku (liczba i procent)



Wykres nr 21. Pracujący wg powiatów w sektorze handel, naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa, zakwaterowanie i gastronomia, informacja i komunikacja (liczba i procent pracujących, stan w końcu 2018 roku).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

**Pracujący w sektorach gospodarki: działalność finansowa
i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości oraz pozostałe usługi,
wg stanu w końcu 2018 r. (liczba i procent)**



Wykres nr 22. Pracujący wg powiatów w sektorze działalność finansowa i ubezpieczeniowa, obsługa rynku nieruchomości oraz pozostałe usługi (liczba i procent pracujących, stan w końcu 2018 roku).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

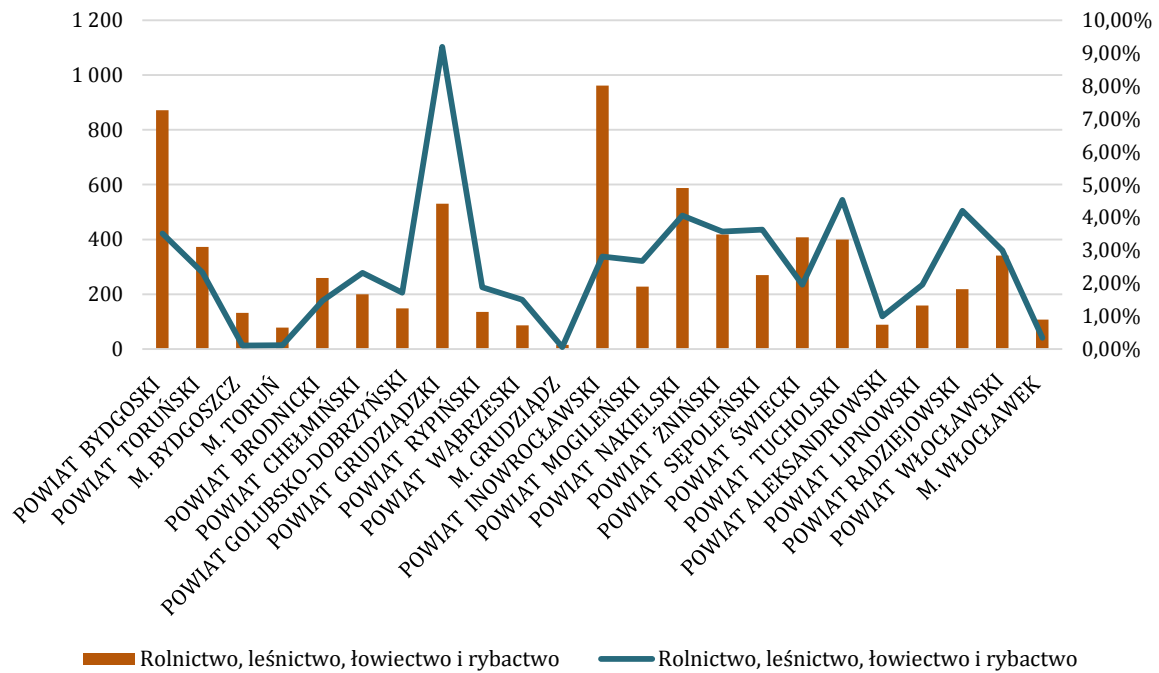
PRACUJĄCY W WOJEWÓDZTWIE KUJAWSKO-POMORSKIM WG POWIATÓW (stan w końcu 2018 r.)⁵³				
WYSZCZEGÓLNIENIE	Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo		Przemysł i budownictwo	
	liczba pracujących	% pracujących	liczba pracujących	% pracujących
województwo	7 023	1,46	177 964	37,06
powiat bydgoski	872	3,52	11 523	46,48
powiat toruński	373	2,33	7 343	45,81
M. BYDGOSZCZ	132	0,11	37 154	30,04
M. TORUŃ	79	0,12	16 417	24,45
powiat brodnicki	260	1,47	9 989	56,62
powiat chełmiński	200	2,32	4 319	50,16
powiat golubsko-dobrzyński	149	1,71	4 102	47,21
powiat grudziądzki	530	9,20	2 735	47,45
powiat rypiński	136	1,88	3 478	48,03
powiat wąbrzeski	87	1,50	2 711	46,61
M. GRUDZIĄDZ	15	0,06	9 689	41,25
powiat inowrocławski	962	2,82	14 856	43,53
powiat mogileński	228	2,68	3 228	37,90
powiat nakielski	588	4,06	4 638	32,06
powiat żniński	418	3,57	3 859	32,97
powiat sępoleński	270	3,63	3 329	44,79
powiat świecki	408	1,96	10 219	49,02
powiat tucholski	400	4,54	3 940	44,70
powiat aleksandrowski	89	1,00	2 522	28,25
powiat lipnowski	159	1,96	2 122	26,13
powiat radziejowski	219	4,21	1 191	22,88
powiat włocławski	341	3,00	3 864	33,98
M. WŁOCŁAWEK	108	0,34	14 736	46,33

Tabela nr 16. Pracujący wg powiatów w województwie kujawsko-pomorskim wg branż cz.1 (stan w końcu 2018 roku).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

⁵³ Dane na koniec grudnia 2018 r. wg rocznika statystycznego pt. „Województwo Kujawsko-Pomorskie 2019 – Podregiony, Powiaty, Gminy”, zgodnie z terminem publikacji na dzień opracowania Programu nie został opublikowany rocznik statystyczny za 2019 rok.

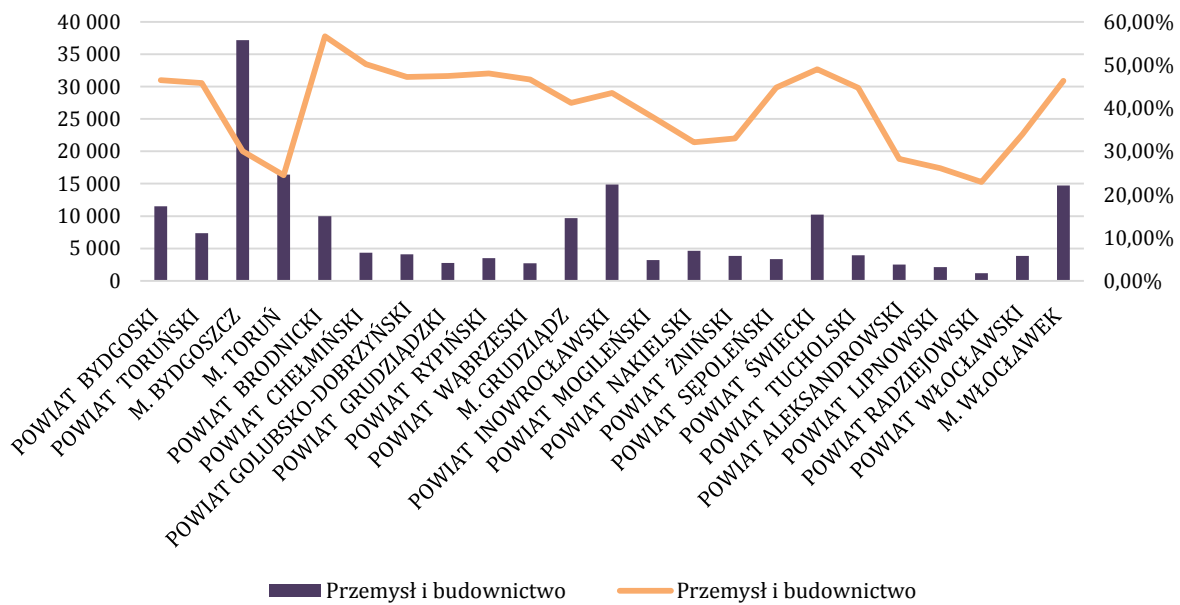
**Pracujący w sektorach gospodarki: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo
i rybactwo, stan w końcu 2018 roku (liczba i procent)**



Wykres nr 23. Pracujący wg powiatów w sektorze rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (liczba i procent pracujących, stan w końcu 2018 roku)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

**Pracujący w sektorach gospodarki: przemysł i budownictwo, wg stanu
w końcu 2018 roku (liczba i procent)**



Wykres nr 24. Pracujący wg powiatów w sektorze przemysł i budownictwo (liczba i procent pracujących, stan w końcu 2018 roku)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

Sytuacja na rynku pracy pod względem liczby osób pracujących w 2020 r. uległa zmianie w związku ze stanem pandemii COVID-19. Jest ona odwrotnie proporcjonalna do liczby zarejestrowanych osób bezrobotnych. Wzrost bezrobocia odnotowany po pierwszej fali epidemii oznacza zmniejszenie liczby osób, które są aktywne na rynku pracy. Z informacji sygnałnych opracowanych przez GUS dla krajowego rynku pracy wynika, że w I kwartale 2020 r. zlikwidowano 119,9 tys. miejsc pracy, z czego $\frac{1}{4}$ została zlikwidowana w związku z sytuacją epidemiczną (dane GUS dla regionu kujawsko-pomorskiego nie zostały opublikowane w trakcie opracowywania Programu).⁵⁴ Zlikwidowane miejsca pracy w związku z rozprzestrzenianiem się COVID-19 dotyczyły niemal wyłącznie sektora prywatnego. W ogólnej liczbie zlikwidowanych miejsc ponad 80% dotyczyła podmiotów zatrudniających do 50 osób, a więc mikro, małych i średnich firm (MŚP). W II kwartale liczba pracujących nadal spadała, mimo wdrożenia programów ochrony miejsc pracy w ramach „tarcz antykryzysowych” i była niższa o 2,7% niż w końcu I kwartału.⁵⁵ Prawie $\frac{1}{3}$ ze zlikwidowanych miejsc pracy w tym kwartale, to likwidacja w związku z sytuacją epidemiczną. W analogicznym okresie 2019 r. sytuacja była odwrotna – wystąpił wzrost liczby pracujących o ponad 2%. Najwięcej miejsc pracy, w związku z COVID-19, zlikwidowano w branży handlu hurtowego, detalicznego, naprawie pojazdów samochodowych i motocykli (29,9%). W III kwartale 2020 r. zlikwidowano 62,4 tys. miejsc pracy. Było to ponad 33% mniej niż w II kwartale 2020 r. Należy jednak zauważyć, że skala likwidacji związana z rozprzestrzenianiem się COVID-19 odnosiła się do ok. $\frac{1}{4}$ zlikwidowanych miejsc pracy. Likwidacja miejsc pracy miała miejsce we wszystkich klasach wielkości jednostek. Mniejszy niż średnio w Polsce udział miejsc pracy zlikwidowanych w związku z sytuacją epidemiczną był w jednostkach, w których pracowało od 10 do 49 osób. W pozostałych klasach wielkości jednostek udział ten był nieco wyższy niż średnio w Polsce.⁵⁶

W celu obniżenia kosztów działalności w następstwie epidemii, niektórzy pracodawcy podejmowali decyzje o zwolnieniach grupowych. Zjawisko to miało miejsce zarówno na regionalnym, jak i lokalnym rynku pracy. Zwolnienia grupowe występowały również w latach poprzednich w związku z trudnościami finansowymi pracodawców. Statystyki odnoszące się do zwolnień grupowych w okresie pierwszej fali epidemii zostały przedstawione w układzie tabelarycznych (tab. 17) i zobrazowane graficznie na wykresach (wykr. nr 25-26).

⁵⁴ Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w I kwartale 2020 r. Informacja sygnałna, Główny Urząd Statystyczny, dostęp 12.03.2021 r.

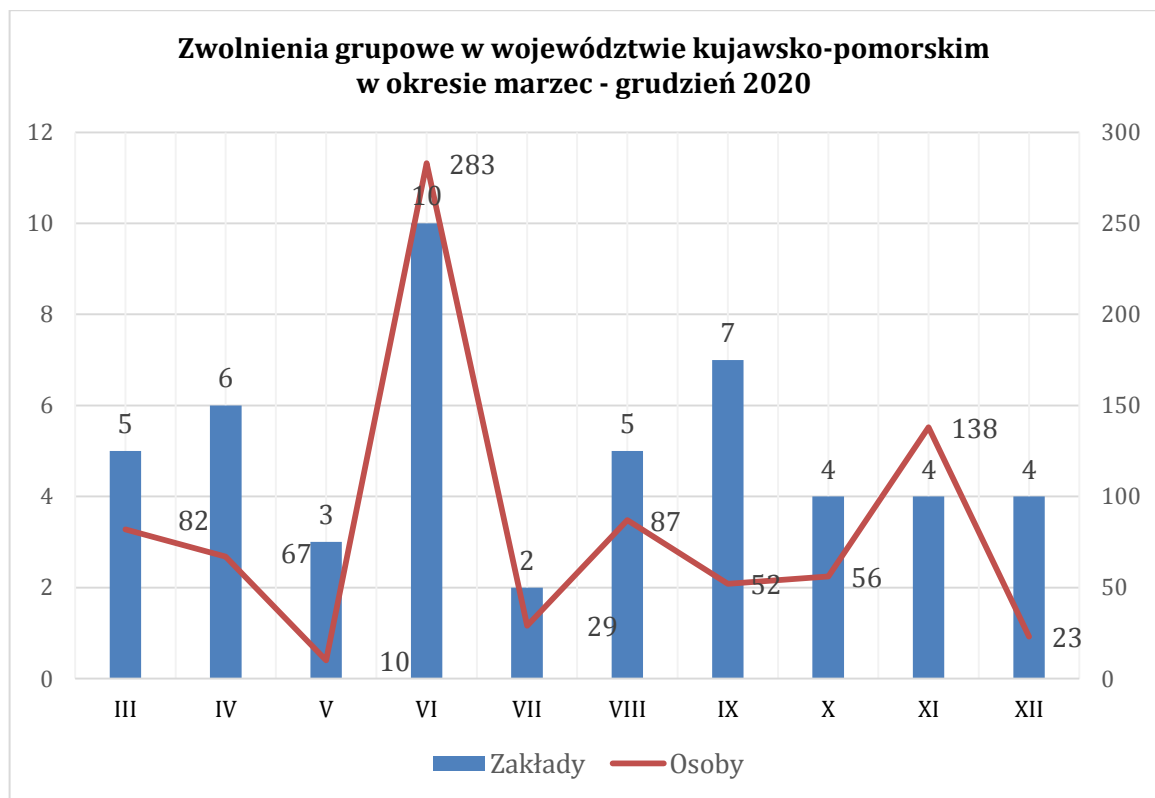
⁵⁵ Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w II kwartale 2020 r. Informacja sygnałna, Główny Urząd Statystyczny, dostęp 12.03.2021 r.

⁵⁶ Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w III kwartale 2020 r. Informacja sygnałna, Główny Urząd Statystyczny, dostęp 12.03.2021 r.

ZWOLNIENIA GRUPOWE W 2020 ROKU OD POCZĄTKU STWIERDZENIA Covid-19				
Miesiąc	Województwo kujawsko-pomorskie		Toruń	
	Zakłady	Osoby	Zakłady	Osoby
III 2020	5	82	0	0
IV 2020	6	67	1	46
V 2020	3	10	1	38
VI 2020	10	283	0	0
VII 2020	2	29	0	0
VIII 2020	5	87	1	26
IX 2020	7	52	0	0
X 2020	4	56	0	0
XI 2020	4	138	0	0
XII 2020	4	23	1	4
Razem	50	827	4	114

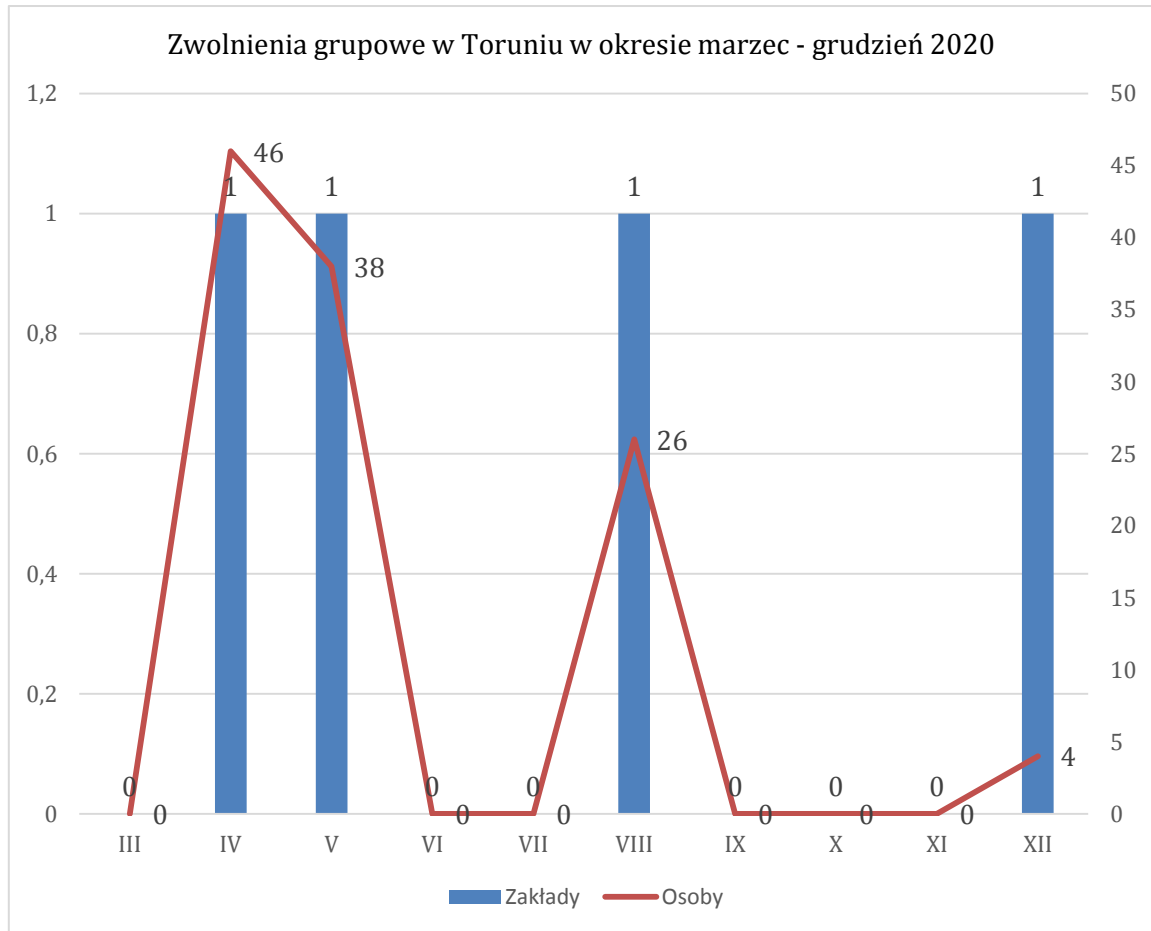
Tabela nr 17. Zwolnienia grupowe w 2020 roku od początku stwierdzenia Covid-19.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUPdlaMT i raportu „Sytuacja na rynku pracy w dobie pandemii koronawirusa” Wydz. Polityki Społecznej, Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia OPZZ, dostęp 12.03.2021 r.



Wykres nr 25. Zwolnienia grupowe w okresie pierwszej fali epidemii w 2020 roku w województwie kujawsko-pomorskim

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUPdlaMT i raportu „Sytuacja na rynku pracy w dobie pandemii koronawirusa” Wydz. Polityki Społecznej, Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia OPZZ, dostęp 12.03.2021 r.



Wykres nr 26. Zwolnienia grupowe w okresie pierwszej fali epidemii w 2020 roku w Toruniu,

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUPdlaMT i raportu „Sytuacja na rynku pracy w dobie pandemii koronawirusa” Wydż. Polityki Społecznej, Rynku Pracy, Ubezpieczeń i Zdrowia OPZZ, dostęp 12.03.2021 r.

Pracodawcy na regionalnym rynku pracy grupowe zwolnienia zgłaszali już od początku ogłoszenia stanu epidemii (marzec 2020 r.). W okresie tym w Toruniu jeszcze nie było takich zgłoszeń. W przypadku rynku regionalnego najwięcej było ich w czerwcu, a w lipcu nastąpił spadek. Łącznie grupowe zwolnienia, mimo wdrożenia instrumentów ochronnych, zgłosiło 50 zakładów w odniesieniu do 827 pracowników. Natomiast na toruńskim rynku pracy zwolnienia grupowe dotyczyły czterech zakładów pracy – po dwóch w każdym półroczu. Łącznie zwolnienia dotyczyły 114 osób.

W marcu 2020 roku opublikowano założenie pierwszego, kompleksowego programu wsparcia gospodarki – Tarczę Antykrzysową. Program miał nieść bieżącą pomoc przedsiębiorcom, zwłaszcza tym mniejszym, których firmy utraciły z dnia na dzień możliwość generowania przychodów. Wśród przyjętych rozwiązań, dotyczących rynku pracy, znalazły się m.in. : czasowe zwolnienia z opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, dopłaty do pensji czy jednorazowe pożyczki. Na urzędy pracy zostały nałożone dodatkowe obowiązki. Docelowo w ramach Tarczy Antykrzysowej w 2020 roku Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

udzielał dofinansowania części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od nich składek na ubezpieczenia społeczne dla mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców oraz organizacji pozarządowych i kościelnych osób prawnych, dofinansowania części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej dla przedsiębiorców będących osobami fizycznymi niezatrudniającymi pracowników, niskooprocentowanej pożyczki z Funduszu Pracy dla mikroprzedsiębiorców oraz dla organizacji pozarządowych. Ilość umów zawartych przez Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia w poszczególnych miesiącach 2020 roku, w ramach Tarczy Antykryzysowej ilustruje tabela nr 18.

Miesiąc 2020r.	art. 15zzb Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników dla MŚP			art. 15 zzc Dofinansowanie części kosztów prowadzenia dział.gosp. dla przedsiębiorców samozatrudnionych		art. 15zsd Niskooprocentowana pożyczka z FP dla mikroprzedsiębiorców	
	Ilość umów	liczba pracowników objętych wsparciem	wypłacona kwota	Ilość umów	wypłacona kwota	Ilość umów	wypłacona kwota
IV	0	0	0,00	0	0,00	833	4 149 700,00
V	357	2 957	4 499 114,71	262	473 720,00	5 790	28 922 988,97
VI	303	2 570	6 299 007,67	375	1 096 460,00	4 605	22 991 699,39
VII	226	2 133	9 195 442,13	813	3 043 000,00	563	2 805 400,00
VIII	45	300	4 804 136,19	161	1 830 920,00	105	525 000,00
IX	30	174	2 186 810,31	53	1 747 980,00	44	209 800,00
X	20	106	881 454,19	95	817 960,00	25	114 745,45
XI	23	153	706 557,73	44	392 340,00	21	98 990,29
XII	15	132	651 204,58	43	305 240,00	24	119 080,90
SUMA	1 019	8 525	29 223 727,51	1 846	9 707 620,00	12 010	59 937 405,00

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

Miesiąc 2020r.	art. 15zze Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników dla organizacji pozarządowych			art. 15zze2 Dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników dla kościelnej osoby prawnej			art. 15zzda Niskooprocentowana pożyczka z FP dla organizacji pozarządowych	
	Ilość umów	Liczba pracown. objętych wsparciem	wypłacona kwota	Ilość umów	Liczba pracown. objętych wsparciem	wypłacona kwota	Ilość umów	wypłacona kwota
IV	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0,00
V	15	110	150 283,74	0	0	0,00	0	0,00
VI	9	37	239 198,91	0	0	0,00	0	0,00
VII	0	0	97 198,38	3	12	22 435,74	23	92 698,00
VIII	2	4	23 275,55	0	0	21 362,58	7	31 220,00
IX	1	10	45 553,71	3	66	150 144,35	6	24 500,00
X	1	7	37 052,66	0	0	134 230,35	4	16 160,00
XI	3	18	71 700,74	0	0	121 999,76	4	20 000,00
XII	1	3	42 512,22	0	0	0,00	3	5 394,00
SUMA	32	189	706 775,91	6	78	450 172,78	47	189 972,00

Tabela nr 18. Realizacja zadań związanych z obsługą Tarczy Antykryzysowej w 2020 roku

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych PUP dla MT

W grudniu 2020 r. wystartowała nowa forma Tarczy Antykryzysowej (tzw. Tarcza Branżowa) art. 15zzde4 dotacja z FP dla mikro i małych przedsiębiorców. Z powyższej formy zawarto 22 umowy, wypłacono kwotę 110 000 zł.

Ogólnie w ramach Tarczy Antykryzysowej PUP dla Miasta Torunia rozpatrzył 17160 wniosków. Łącznie zawarł 14982 umowy, na podstawie których przekazano toruńskim przedsiębiorcom kwotę 100 325 673,20 zł. Wsparcie kontynuowano w 2021 roku.

Drugim zjawiskiem na rynku pracy, które przybrało na sile było otwarcie się pracodawców na formy pracy zdalnej. Ta forma pracy była stosowana w szerszym zakresie w sektorze publicznym niż prywatnym. Według stanu na koniec marca 2020 r. udział osób, które pracowały

zdalnie w związku z sytuacją epidemiczną w ogólnej liczbie pracujących wyniósł 11,0%, a na koniec czerwca był nieco mniejszy i wyniósł 10,2%.⁵⁷ W końcu września 2020 r. udział osób, które pracowały zdalnie w związku z sytuacją epidemiczną w ogólnej liczbie pracujących objętych badaniem „Popyt na pracę” wyniósł 5,8% i było to o 4,4 p. proc. mniej niż w końcu czerwca 2020 r. W III kwartale skala wykorzystania pracy zdalnej w sektorze prywatnym była większa niż w sektorze publicznym. Praca zdalna była wdrożona na regionalnych rynkach pracy w różnym stopniu. W największym stopniu zjawisko to miało miejsce w regionie warszawskim stołecznym, natomiast w najmniejszym w regionach: podlaskim, warmińsko-mazurskim i świętokrzyskim. W regionie kujawsko-pomorskim udział ten nie przekraczał wartości 3%.⁵⁸

Zmiany na rynku pracy, które wystąpiły i nadal mają miejsce w związku ze stanem epidemii, stają się nowym wyzwaniem dla publicznych służb zatrudnienia. Aktywizowane osoby bezrobotne będą musiały być przygotowywane do nowych wyzwań w zakresie umiejętności pracy na platformach zdalnych lub częściej będą musiały uczestniczyć w procesie przekwalifikowania zawodowego. W tym aspekcie cenne są inicjatywy wspomagające pracę urzędów pracy w zakresie organizowania bezpłatnych szkoleń przez instytucje szkoleniowe w zakresie umiejętności cyfrowych. Przykładem takiej inicjatywy jest projekt Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu pn. „Nowe technologie dla każdego” w ramach Programu Operacyjnego Polska Cyfrowa⁵⁹. Urzędy pracy będą musiały również w większym stopniu angażować się w podejmowanie współpracy z nowymi pracodawcami z branż najmniej dotkniętych kryzysem.

⁵⁷ Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w II kwartale 2020 r. Informacja sygnalna, Główny Urząd Statystyczny, dostęp 12.03.2021 r.

⁵⁸ Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w III kwartale 2020 r. Informacja sygnalna, Główny Urząd Statystyczny, dostęp 12.03.2021 r.

⁵⁹ https://www.cku.torun.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=200:nowe-technologie-dla-kazdego&catid=25&Itemid=193, dostęp 02.12.2020 r.

2.2. Diagnoza rynku pracy Miasta Torunia

2.2.1. Infrastruktura instytucjonalna

Instytucje rynku pracy zostały wskazane w art. 6 ust. 1 Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Oprócz publicznych służb zatrudnienia (m.in. powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy) są to:

- Ochotnicze Hufce Pracy,
- agencje zatrudnienia,
- instytucje szkoleniowe,
- instytucje dialogu społecznego,
- instytucje partnerstwa lokalnego.

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) realizują działania na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym z przyczyn edukacyjnych lub zawodowych oraz bezrobotnych do 25 roku życia. W Toruniu w ramach tej instytucji działalność prowadzi Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży, Mobilne Centrum Informacji Zawodowej, Młodzieżowe Biuro Pracy oraz Ośrodek Szkolenia i Wychowania. Wsparcie jest udzielane w formie doradztwa zawodowego, psychologicznego, aktywizacji zawodowej, warsztatów umiejętności osobistych, szkoleń z technologii informatycznych, przedsiębiorczości, języków obcych, zawodowych wraz z egzaminami potwierdzającymi kwalifikacje oraz udostępniania zasobów informacyjnych dot. rynku pracy. Realizowane jest również pośrednictwo pracy, w tym w ramach sieci EURES.

Agencjami zatrudnienia są podmioty świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej, wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Wg danych z Rejestru agencji zatrudnienia (KRAZ)⁶⁰ w Toruniu swoją siedzibę ma i prowadzi tu działalność 75 takich podmiotów. Część z tych podmiotów działa wyłącznie w zakresie pracy tymczasowej, część tylko w zakresie pośrednictwa pracy czy doradztwa zawodowego dla uczestników projektów aktywizacji zawodowej finansowanych ze środków unijnych, a część prowadzi wyłącznie rekrutacje na zlecenie pracodawców. W praktyce znikoma część prowadzi otwarte pośrednictwo pracy czy też doradztwo zawodowe dla osób poszukujących pracy.

⁶⁰ <http://stor.praca.gov.pl/porta/#/kraz/wyszukiwarka>, dostęp 16.10.2020 r.

W grupie tych podmiotów szczególną rolę pełnią biura karier prowadzone przez szkoły wyższe, które wspierają studentów i absolwentów w wejściu na rynek pracy. Prowadzą m.in. szkolenia, poradnictwo zawodowe, warsztaty przedsiębiorczości, bazy ofert pracy, staży i praktyk, organizują targi pracy. W Toruniu takie biura prowadzą wszystkie szkoły wyższe.

Instytucjami szkoleniowymi są m.in. podmioty wpisane do Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS)⁶¹ przez wojewódzkie urzędy pracy. Wg danych RIS w Toruniu do bazy takich instytucji wpisane są 134 podmioty. Realizują one programy kształcenia zawodowego dorosłych, szkolenia zawodowe w ramach projektów finansowanych ze środków publicznych, współpracują z powiatowymi urzędami pracy przy organizacji szkoleń dla bezrobotnych i poszukujących pracy. Wśród tych instytucji działają m.in. placówki edukacji szkolnej, które dodatkowo prowadzą ośrodki szkoleniowe. W Toruniu działalność taką prowadzi m.in. Centrum Kształcenia Ustawicznego, Centrum Kształcenia Zawodowego, Centrum Kształcenia i Szkolenia Dorosłych, Centrum Kształcenia Gastronomiczno-Turystycznego, Centrum Edukacji Dorosłych, Medyczno-Społeczne Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego, Toruńskie Stowarzyszenie Pomocy Szkole, TEB Edukacja, Zakład Doskonalenia Zawodowego.

Instytucjami dialogu społecznego na rynku pracy są m.in. organizacje pozarządowe i organizacje pracodawców, które wśród zadań statutowych mają na celu promocję zatrudnienia, łagodzenie skutków bezrobocia oraz aktywizację zawodową. W Toruniu aktywnie działają organizacje pozarządowe, które realizują wiele programów aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy. W grupie tej są m.in. podmioty ekonomii społecznej, takie jak organizacje prowadzące zatrudnienie wspomagane, Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej, Centra Integracji Społecznej, Kluby Integracji Społecznej i Warsztaty Terapii Zajęciowej.

Osoby poszukujące pracy lub zainteresowane jej zmianą, niekoniecznie chcące brać udział w projektach, mogą skorzystać ze wsparcia Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej przy Wojewódzkim Urzędzie Pracy⁶². Centrum udziela informacji dotyczących rynku pracy, zawodów, ofert pracy, możliwości kształcenia i doskonalenia zawodowego. Doradcy zawodowi pomagają opracować plan poszukiwania pracy, udzielają wsparcia indywidualnego i grupowego. W Centrum jest udostępniana sala komputerowa z internetem, drukarką, telefonem, skanerem i kserokopiarką. Centrum prowadzi również bezpłatne szkolenia komputerowe. Bardzo istotne jest to, że oferowane usługi są nieograniczone czasowo i udzielane zainteresowanym osobom niezależnie od posiadanego przez nie statusu na rynku pracy.

⁶¹ <http://stor.praca.gov.pl/portal/#/ris/wyszukiwarka>, dostęp 15.10.2020 r.

⁶² <https://wuptorun.praca.gov.pl/klienci-indywidualni>, dostęp 23.10.2020 r.

2.2.2. Infrastruktura pracodawców

Podłoże rozwoju lokalnego rynku pracy stanowi rozwój różnych podmiotów sektora prywatnego i publicznego tworzących miejsca pracy. Sektor publiczny daje osobom pracującym poczucie większej stabilizacji, natomiast prywatny większe ryzyko, ale też więcej szans na awans zawodowy i finansowy.

Dla rozwoju rynku pracy Torunia kluczowe są najmniejsze podmioty zatrudniające do 9 pracowników. Dominują one zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym. Ich udział w rynku pracy jest największy. W sektorze publicznym w styczniu 2020 r. wyniósł on 60,14%, a w sektorze prywatnym aż 96,80%. Natomiast najmniejszy jest udział dużych podmiotów zatrudniających powyżej 250 pracowników. W sektorze publicznym wyniósł on 3,42%, a w sektorze prywatnym tylko 0,10%. Wśród wszystkich podmiotów, bez względu na wielkość zatrudnienia, dominuje sektor prywatny – jego rola w kształtowaniu rynku pracy jest kluczowa. Prawidłowość taka występuje również na rynku krajowym. Po okresie pierwszej fali epidemii w lipcu 2020 r. sytuacja była analogiczna. Przy czym nastąpiły niewielkie zmiany ilościowe w poszczególnych grupach zatrudnienia. W sektorze prywatnym liczba podmiotów wzrosła niemalże w każdej grupie (spadek ilościowy o 12 podmiotów wystąpił tylko wśród zatrudniających 10-49 pracowników). Największy przyrost ilościowy wystąpił w mikropodmiotach (wzrost o 343), a najmniejszy w dużych (wzrost o 2). W strukturze procentowej w sektorze publicznym podmioty zatrudniające do 9 pracowników stanowiły 60,00% (minimalny spadek w stosunku do stycznia 2020 r.), a w sektorze prywatnym 96,88% (na poziomie zbliżonym do stycznia 2020 r.). W końcu lipca 2020 r. duże podmioty w sektorze publicznym stanowiły 3,41% (poziom zbliżony do stycznia 2020 r. a w sektorze prywatnym 0,10% (analogicznie jak w styczniu 2020 r.).

Struktura podmiotów wg wielkości zatrudnienia na powiatowym i wojewódzkim rynku pracy jest zbliżona do struktury rynku pracy Torunia i rynku krajowego. Na wszystkich tych rynkach dominujący jest udział sektora prywatnego w zatrudnieniu, a wśród niego dominują mikropodmioty zatrudniające do 9 pracowników. Taka sama struktura również utrzymywała się w lipcu 2020 r. po pierwszej fali epidemii. Szczegółowe dane analityczne zostały przedstawione w układzie tabelarycznym (tab. 19-23) i zobrazowane na wykresach (wykr. 27-29).

Podmioty publiczne i prywatne wg wielkości zatrudnienia (liczba podmiotów)									
wielkość zatrudnienia	Sektor publiczny				Sektor prywatny				
	Toruń		Polska		Toruń		Polska		
	styczeń 2020 r.	lipiec 2020 r.	styczeń 2020 r.	lipiec 2020 r.	styczeń 2020 r.	lipiec 2020 r.	styczeń 2020 r.	lipiec 2020 r.	
Razem	439	440	111 802	111 773	25 651	25 994	4 326 870	4 401 728	
w tym	0-9	264	264	71 466	71 524	24 831	25 183	4 199 020	4 274 558
	10-49	75	76	27 491	27 366	680	668	108 783	108 205
	50-249	85	85	11 365	11 405	115	116	16 240	16 144
	250 i więcej	15	15	1 480	1 478	25	27	2 827	2 821

Tabela nr 19. Liczba podmiotów wg wielkości zatrudnienia w sektorze prywatnym oraz publicznym na koniec stycznia i lipca 2020 r.

Źródło: Opracowanie własne na danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

Struktura podmiotów sektora prywatnego wg wielkości zatrudnienia (stan w końcu stycznia 2020 r.)				
wielkość zatrudnienia	Toruń	powiat toruński	województwo kujawsko- pomorskie	Polska
0-9	96,80%	97,40%	96,83%	97,05%
10-49	2,65%	2,26%	2,68%	2,51%
50-249	0,45%	0,31%	0,42%	0,38%
250 i więcej	0,10%	0,03%	0,06%	0,07%

Tabela nr 20. Struktura podmiotów sektora prywatnego wg wielkości zatrudnienia w końcu stycznia 2020 r.

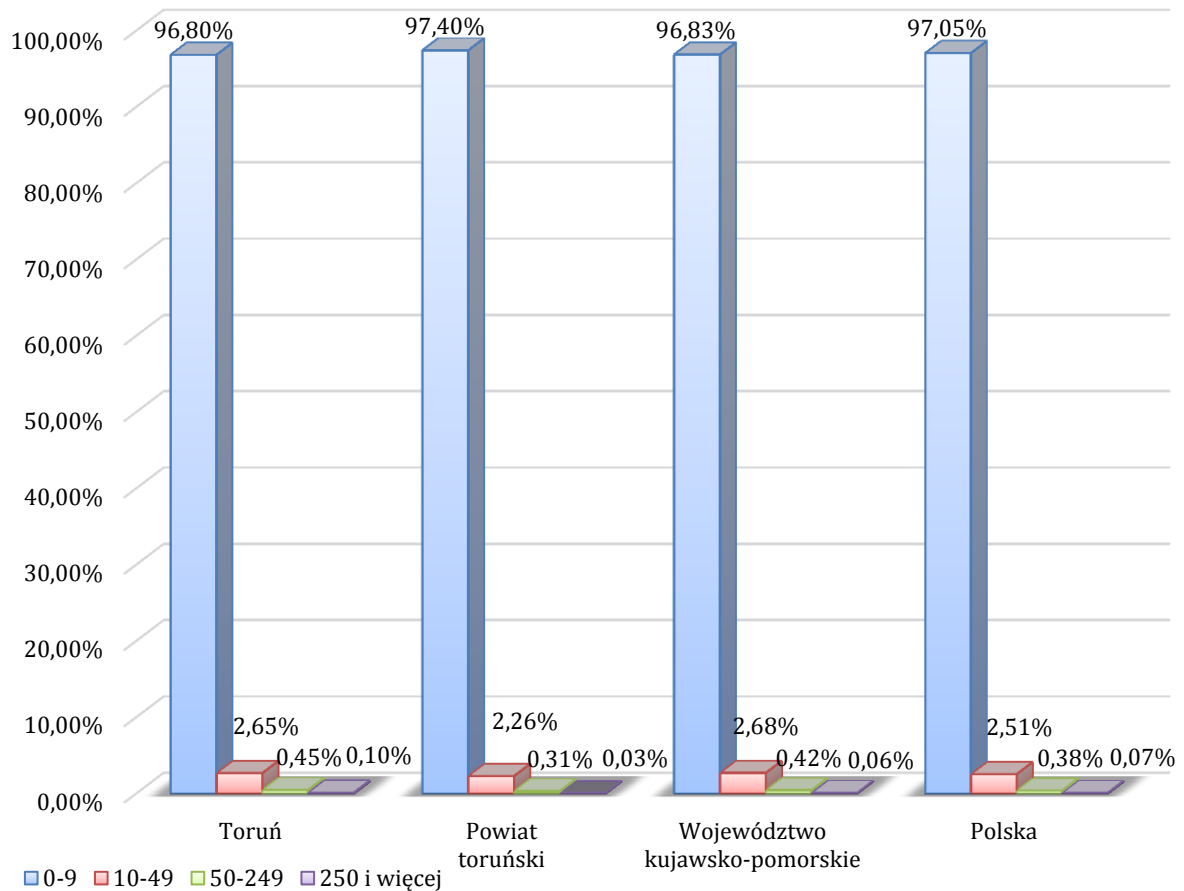
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

Struktura podmiotów sektora prywatnego wg wielkości zatrudnienia (stan w końcu lipca 2020 r.)				
wielkość zatrudnienia	Toruń	powiat toruński	województwo kujawsko- pomorskie	Polska
0-9	96,88%	97,46%	96,91%	97,11%
10-49	2,57%	2,21%	2,61%	2,46%
50-249	0,45%	0,30%	0,41%	0,37%
250 i więcej	0,10%	0,03%	0,07%	0,06%

Tabela nr 21. Struktura podmiotów sektora prywatnego wg wielkości zatrudnienia w końcu lipca 2020 r.

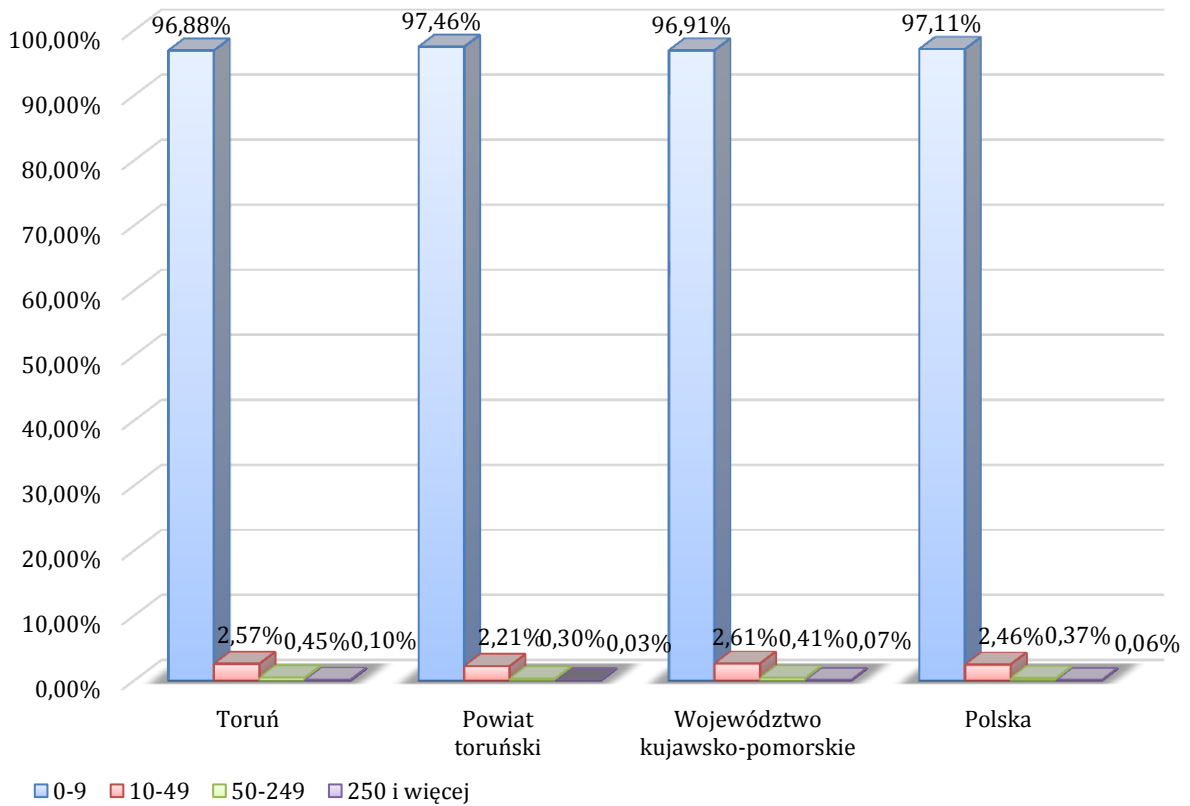
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

Struktura podmiotów sektora prywatnego wg wielkości zatrudnienia w końcu stycznia 2020 roku



Wykres nr 27. Struktura podmiotów sektora prywatnego wg wielkości zatrudnienia w końcu stycznia 2020 r.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

Struktura podmiotów sektora prywatnego wg wielkości zatrudnienia w końcu lipca 2020 r.



Wykres nr 28. Struktura podmiotów sektora prywatnego wg wielkości zatrudnienia w końcu lipca 2020 r.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

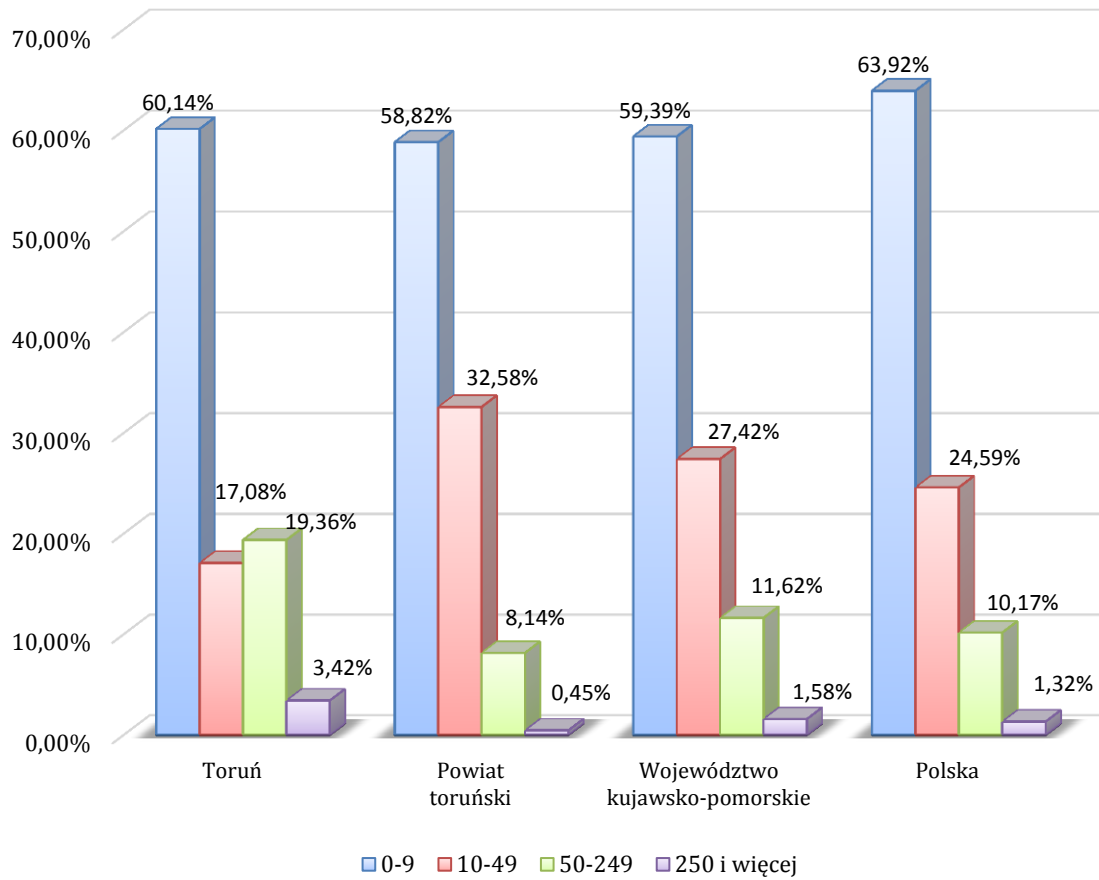
Struktura podmiotów sektora publicznego wg wielkości zatrudnienia (stan w końcu stycznia 2020 r.)				
wielkość zatrudnienia	Toruń	Powiat toruński	Województwo kujawsko-pomorskie	Polska
0-9	60,14%	58,82%	59,39%	63,92%
10-49	17,08%	32,58%	27,42%	24,59%
50-249	19,36%	8,14%	11,62%	10,17%
250 i więcej	3,42%	0,45%	1,58%	1,32%

Tabela nr 22. Struktura podmiotów sektora publicznego wg wielkości zatrudnienia w końcu stycznia 2020 r.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

Struktura podmiotów sektora publicznego wg wielkości zatrudnienia (stan w końcu lipca 2020 r.)				
wielkość zatrudnienia	Toruń	powiat toruński	województwo kujawsko-pomorskie	Polska
0-9	60,00%	59,28%	59,31%	63,99%
10-49	17,27%	32,13%	27,48%	24,48%
50-249	19,32%	8,14%	11,62%	10,20%
250 i więcej	3,41%	0,45%	1,59%	1,32%

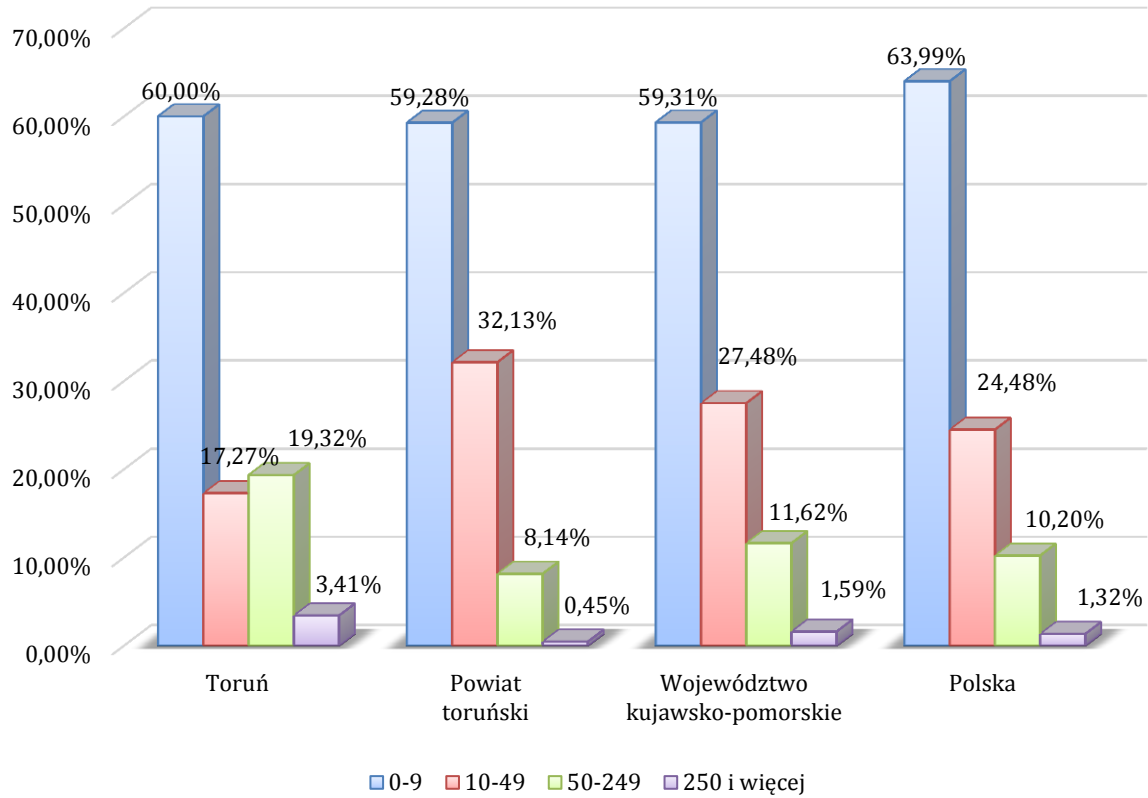
Tabela nr 23. Struktura podmiotów sektora publicznego wg wielkości zatrudnienia w końcu lipca 2020 r.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

Struktura podmiotów sektora publicznego wg wielkości zatrudnienia w końcu stycznia 2020 r.



Wykres nr 29. Struktura podmiotów sektora publicznego wg wielkości zatrudnienia w końcu stycznia 2020 r.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

Struktura podmiotów sektora publicznego wg wielkości zatrudnienia w końcu lipca 2020 r.



Wykres nr 30. Struktura podmiotów sektora publicznego wg wielkości zatrudnienia w końcu lipca 2020 r.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

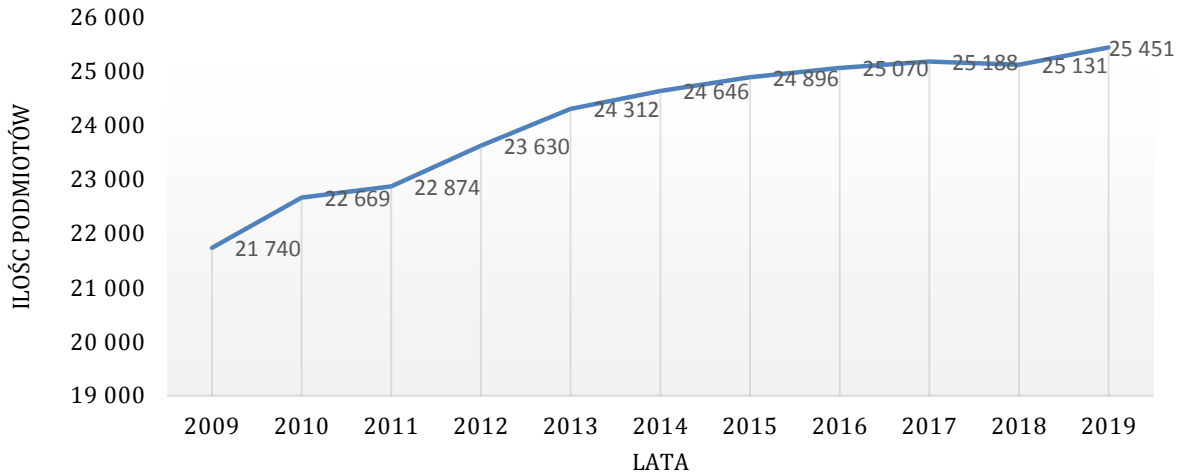
Struktura zatrudnienia na rynku pracy Torunia ulegała zmianom również na przestrzeni ostatnich lat. W okresie lat 2009-2019 liczba wszystkich podmiotów wykazywała tendencję wzrostową. W każdym roku największy był udział mikropracodawców, powyżej 90%. Liczba tych podmiotów w ciągu całego okresu wzrastała. W przypadku małych pracodawców zatrudniających 10-49 pracowników ich liczba wykazywała tendencję spadkową od 3,72% w 2009 r. do 2,88% w 2019 r. Podobny trend utrzymywał się w grupie średnich i dużych pracodawców. Tak, więc wpływ na wzrost ilości pracodawców na toruńskim rynku pracy w okresie ostatnich 10 lat miały mikropodmioty. Podkreśla to ich szczególną rolę w tworzeniu miejsc pracy i zmniejszania poziomu bezrobocia. Ten aspekt sytuacji na toruńskim rynku pracy należy wziąć pod uwagę w szczególności przy planowaniu polityki rozwoju przedsiębiorczości i lokalnego rynku pracy. Dane analityczne dotyczące tych zmian zostały przedstawione w układzie tabelarycznym (tab. nr 24) i zobrazowane graficznie na wykresach (wykr. nr 31-34).

LICZBA PODMIOTÓW W TORUNIU WEDŁUG WIELKOŚCI ZATRUDNIENIA W LATACH 2009-2019 (DANE WG BAZY REGON)										
lata	OGÓŁEM		Wielkość zatrudnienia							
			0-9		10-49		50-249		250 i więcej	
2009	22 878	100%	21 740	95,02%	851	3,72%	242	1,06%	45	0,20%
2010	23 775	100%	22 669	95,34%	820	3,45%	242	1,02%	44	0,19%
2011	23 994	100%	22 874	95,33%	841	3,51%	238	0,99%	41	0,17%
2012	24 703	100%	23 630	95,66%	809	3,27%	220	0,89%	44	0,18%
2013	25 376	100%	24 312	95,82%	798	3,14%	222	0,87%	44	0,17%
2014	25 700	100%	24 646	95,90%	795	3,09%	215	0,84%	44	0,17%
2015	25 937	100%	24 896	95,99%	789	3,04%	208	0,80%	44	0,17%
2016	26 124	100%	25 070	95,96%	802	3,07%	208	0,80%	44	0,17%
2017	26 226	100%	25 188	96,05%	787	3,00%	208	0,79%	43	0,16%
2018	26 138	100%	25 131	96,15%	760	2,91%	205	0,78%	42	0,16%
2019	26 455	100%	25 451	96,21%	763	2,88%	201	0,76%	40	0,15%

Tabela nr 24. Liczba podmiotów w Toruniu wg wielkości zatrudnienia w latach 2009 – 2019

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych bazy REGON Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

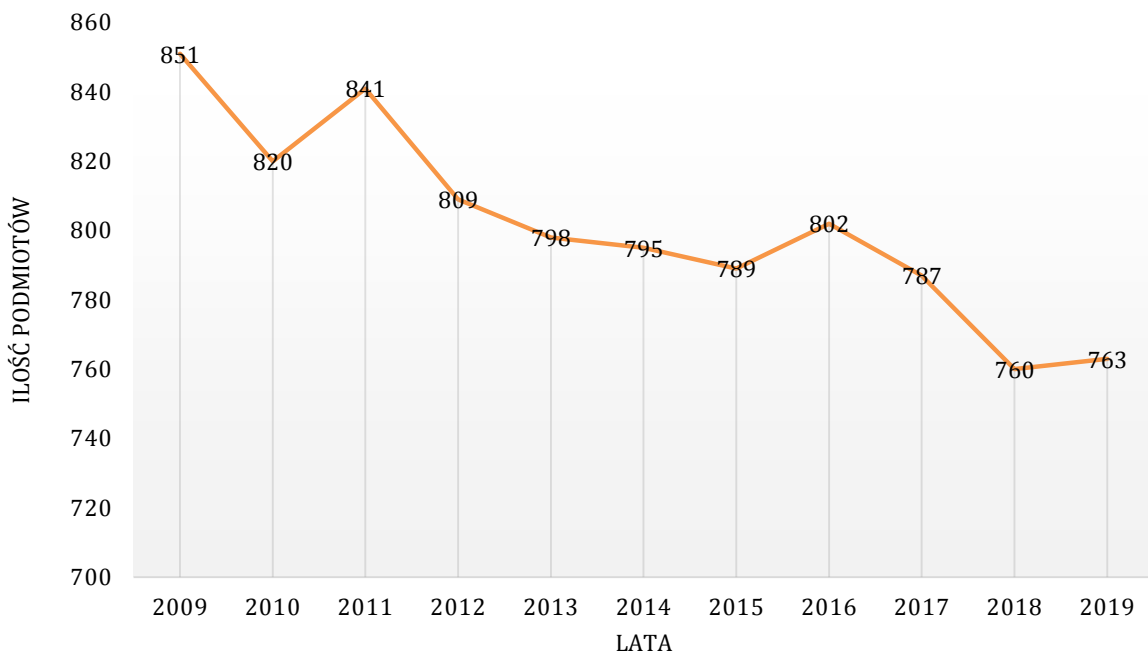
Liczba podmiotów w Toruniu zatrudniających 0-9 pracowników w latach 2009-2019



Wykres nr 31. Liczba podmiotów w Toruniu zatrudniających 0-9 pracowników w latach 2009-2019

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych bazy REGON Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

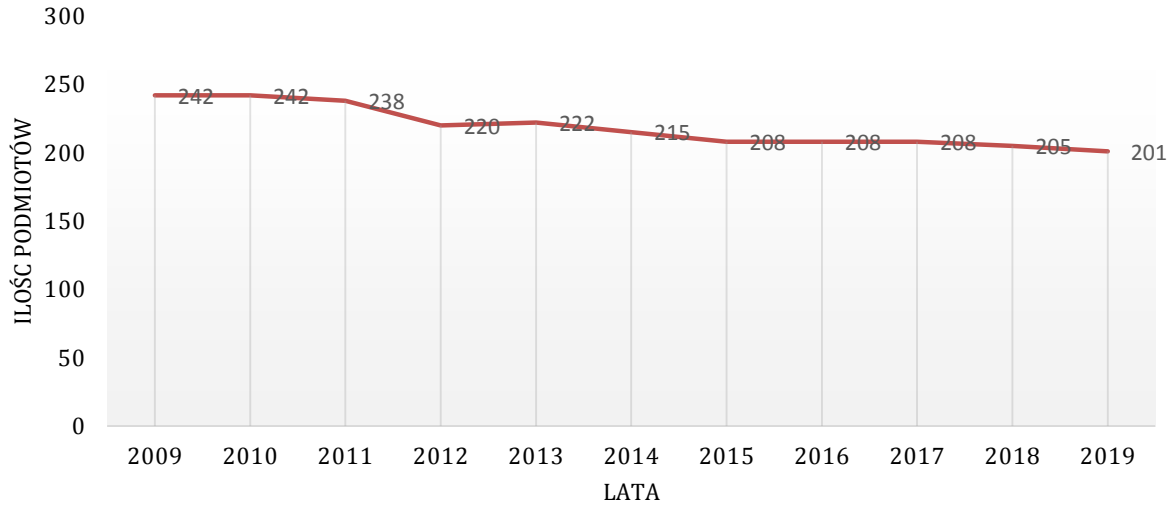
Liczba podmiotów w Toruniu zatrudniających 10-49 pracowników w latach 2009-2019



Wykres nr 32. Liczba podmiotów w Toruniu zatrudniających 10-49 pracowników w latach 2009-2019

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych bazy REGON Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

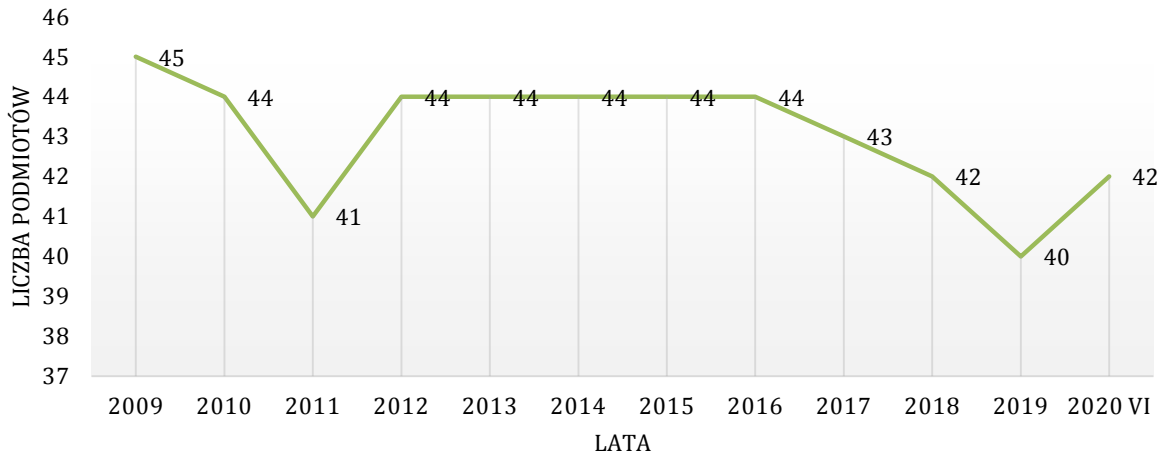
Liczba podmiotów w Toruniu zatrudniających 50-249 pracowników w latach 2009-2019



Wykres nr 33. Liczba podmiotów w Toruniu zatrudniających 50-249 pracowników w latach 2009-2019

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych bazy REGON Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

Liczba podmiotów w Toruniu zatrudniających 250 i więcej pracowników w latach 2009-2019



Wykres nr 34. Liczba podmiotów w Toruniu zatrudniających 250 i więcej pracowników w latach 2009-2019

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych bazy REGON Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

Zatrudnienie na rynku pracy Torunia jest również zróżnicowane ze względu na rodzaj branż, w jakich pracodawcy prowadzą działalność. W przeciągu ostatnich 10 lat nastąpiła zmiana rodzaju branży dominującej. W 2009 r. najwięcej osób pracowało w przetwórstwie przemysłowym. Natomiast w końcu analizowanego okresu w 2019 r. największy udział w zatrudnieniu miał handel hurtowy i detaliczny oraz naprawa pojazdów samochodowych i motocykli (14 189 osób). W tej branży w badanym okresie nastąpił wzrost poziomu zatrudnienia (113%). Natomiast w przetwórstwie przemysłowym w badanym okresie nastąpił spadek zatrudnienia o 15%, w 2019 r. branża ta uplasowała się na drugiej pozycji (11 058 osób).

W badanym okresie w 10 branżach nastąpił wzrost zatrudnienia, natomiast w 7 spadek. Największy wzrost zatrudnienia aż 2-krotnie, tj. 202%, wystąpił w branży usługi administrowania i działalność wspierająca (np.: wynajem różnego rodzaju urządzeń, leasing samochodów, agencje pracy tymczasowej, usługi turystyczne, zagospodarowanie terenów zieleni, usługi biurowe, call-center, usługi ochroniarskie) oraz w branży związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (142%). Poza tymi branżami oraz wcześniej wymienionym handlem i naprawą pojazdów, wzrost zatrudnienia wystąpił również w działalnościach:

- działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (137%),
- informacja i komunikacja (135%),
- transport i gospodarka magazynowa (123%),
- administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne (115%),
- działalność finansowa i ubezpieczeniowa (112%),
- działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (110%),
- działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (107%).

Spadek ilości osób zatrudnionych wystąpił w 7 branżach. Największy poziom spadku wystąpił w branży rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (o 54%). W całym badanym okresie branża ta ma najmniejszy udział w zatrudnieniu. Znaczny spadek zatrudnienia wystąpił również w branży wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (o 40%).

Największą stabilnością zatrudnienia cechuje się branża edukacja (spadek tylko o 1%) oraz opieka zdrowotna i pomoc społeczna (spadek o 2%).

Zmiany zachodzące w strukturze zatrudnienia w skali globalnej są głównie pochodną zmian gospodarczych (koniunkturalnych) i technologicznych oraz uwarunkowań lokalnych. W przypadku Torunia jednym z czynników jest rosnąca ciągle atrakcyjność turystyczna miasta i poprawa infrastruktury komunikacyjnej przy bardzo korzystnej lokalizacji geograficznej. Czynniki te sprzyjają rozwojowi takich branż jak handel, gastronomia, turystyka, hotelarstwo, komunikacja i związane z nią usługi motoryzacyjne. Jednak są to branże bardzo wrażliwe na zmiany koniunkturalne i w przypadku kryzysu bardzo szybko reagują spadkiem zatrudnienia. W sytuacji stanu epidemii i częściowego zamrożenia tych działalności, jak w 2020 r., szybko może, więc wystąpić sytuacja kryzysowa w branży i odwrócenie tendencji wzrostowej skutkującej zmniejszeniem poziomu zatrudnienia. Zaobserwowana tendencja spadkowa zatrudnienia w produkcji przemysłowej (mimo jej wciąż wysokiego udziału w lokalnym rynku pracy) może być efektem postępującego procesu automatyzacji i outsourcingu usług. W celu poprawy efektywności niektóre podmioty, w tym przedsiębiorstwa produkcyjne (szczególnie duże) wdrażają model zarządzania zwany Shared Services oparty o tzw. usługi wspólne (kadry, księgowość, marketing, informatyka, obsługa prawna, usługi porządkowe, ochrona obiektów, logistyka itp.)⁶³. W związku z tym branża ta, mimo spadku zatrudnienia, pośrednio przyczynia się do powstawania nowych podmiotów gospodarczych, które z czasem tworzą nowe miejsca pracy.

Zaobserwowane zmiany na rynku pracy są sygnałem do zintensyfikowania działań w celu przyciągania nowych inwestorów do Torunia, celujących w bardziej stabilną działalność, mniej wrażliwą na zmiany koniunktury gospodarczej, jakie mogą wystąpić w wyniku stanu epidemii COVID-19. Przykładem takich działań są te zrealizowane we wrześniu 2020 r. skierowane do nowych inwestorów w Strefie Inwestycyjno-Logistycznej Toruń-Wschód (pozyskanie nowych inwestorów - firma KMT Meat producent maszyn i urządzeń dla zakładów przemysłu mięsnego oraz Borwood producent i dystrybutor grzejników)⁶⁴.

Dane analityczne dotyczące zaobserwowanych zmian na rynku pracy Torunia zostały przedstawione w układzie tabelarycznym (tab. nr 25) i zobrazowane graficznie na wykresie (wykr. nr 35).⁶⁵

⁶³ <https://www.wnp.pl/artykuly/shared-services-uslugi-wspolne-dla-duzych-firm,-2302.html>,
<https://www.pwc.pl/pl/uslugi/centra-uslug-wspolnych.html>, dostęp 03.10.2020 r.

⁶⁴ <https://www.torun.pl/pl/kolejni-inwestorzy-na-abisyjni>, dostęp 15.10.2020 r.

⁶⁵ Dane ze sprawozdania Z-06 "Sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy" za rok 2020 zostaną opublikowane przez GUS we wrześniu 2021 roku.

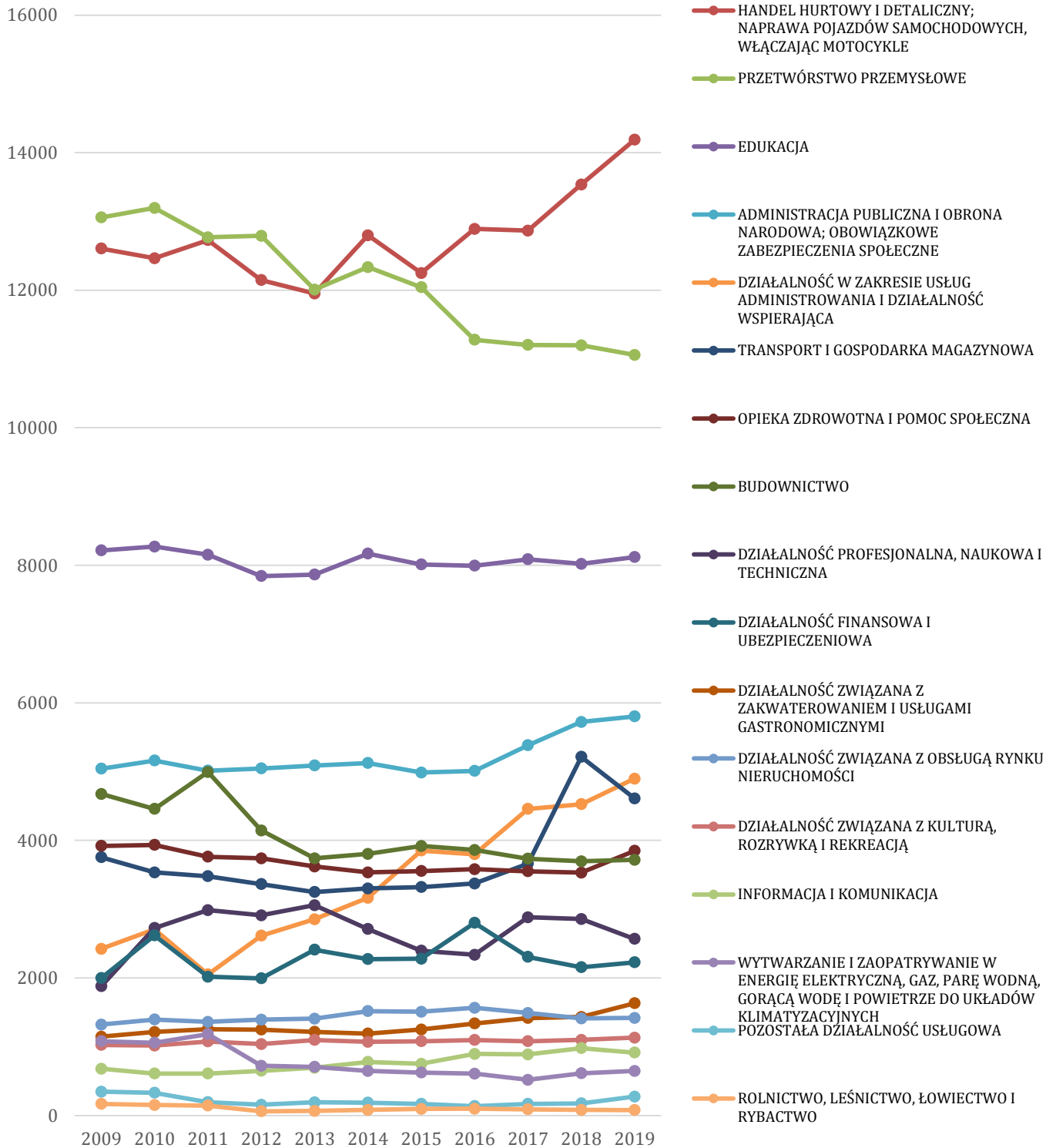
PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

PRACUJĄCY W TORUNIU WEDŁUG SEKCJI PKD W LATACH 2009-2019												
Sekcja	WYSZCZEGÓLNIENIE	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
A	ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO	168	152	143	60	65	80	94	98	88	79	78
C	PRZETWÓRSTWO PRZEMYSŁOWE	13059	13197	12770	12791	12010	12335	12044	11279	11204	11198	11058
D	WYTWARZANIE I ZAOPATRYWANIE W ENERGIĘ ELEKTRYCZNĄ, GAZ, PARĘ WODNĄ, GORĄCĄ WODĘ I POWIETRZE DO UKŁADÓW KLIMATYZACYJNYCH	1078	1057	1182	721	706	647	623	607	518	612	646
F	BUDOWNICTWO	4674	4457	4994	4144	3739	3803	3918	3860	3732	3696	3716
G	HANDEL HURTOWY I DETALICZNY; NAPRAWA POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH, WŁĄCZAJĄC MOTOCYKLE	12607	12465	12728	12148	11952	12799	12250	12892	12866	13538	14189
H	TRANSPORT I GOSPODARKA MAGAZYNOWA	3754	3534	3479	3364	3249	3301	3320	3372	3661	5214	4609
I	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI	1145	1214	1254	1248	1215	1189	1249	1337	1416	1432	1631
J	INFORMACJA I KOMUNIKACJA	679	609	609	648	694	778	751	894	886	978	914
K	DZIAŁALNOŚĆ FINANSOWA I UBEZPIECZENIOWA	1997	2618	2017	1993	2409	2273	2278	2801	2306	2154	2227
L	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z OBŚLUGĄ RYNKU NIERUCHOMOŚCI	1320	1395	1361	1393	1407	1516	1508	1565	1490	1411	1418
M	DZIAŁALNOŚĆ PROFESJONALNA, NAUKOWA I TECHNICZNA	1878	2725	2985	2910	3057	2711	2395	2335	2881	2856	2568
N	DZIAŁALNOŚĆ W ZAKRESIE USŁUG ADMINISTROWANIA I DZIAŁALNOŚĆ WSPIERAJĄCA	2422	2707	2050	2614	2852	3164	3852	3797	4457	4526	4897
O	ADMINISTRACJA PUBLICZNA I OBRONA NARODOWA; OBOWIĄZKOWE ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNE	5042	5160	5013	5045	5089	5125	4987	5010	5383	5721	5802
P	EDUKACJA	8217	8271	8153	7844	7864	8169	8012	7993	8088	8020	8119
Q	OPIEKA ZDROWOTNA I POMOC SPOŁECZNA	3919	3934	3762	3739	3620	3534	3554	3580	3550	3531	3848
R	DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z KULTURĄ, ROZRYWKĄ I REKREACJĄ	1025	1016	1075	1038	1096	1070	1079	1096	1078	1098	1131
STU	POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA	345	329	193	156	191	186	168	136	168	175	274

Tabela nr 25. Pracujący wg sekcji PKD w Toruniu w latach 2009 – 2019

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Sprawozdania Z-06 "Sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy" wg danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

**LICZBA PRACUJĄCYCH WEDŁUG SEKCJI PKD W TORUNIU W LATACH 2009-2019
(STAN NA DZIEŃ 31 XII)**



Wykres nr 35. Liczba pracujących wg sekcji PKD w Toruniu w latach 2009 – 2019 - stany w końcu roku.
Źródło: Opracowanie własne na podstawie Sprawozdania Z-06 "Sprawozdanie o pracujących, wynagrodzeniach i czasie pracy" wg danych Głównego Urzędu Statystycznego, dostęp 30.09.2020 r.

2.2.3. Bezrobocie na toruńskim rynku pracy

Sytuacja na toruńskim rynku pracy na tle rynku krajowego i regionalnego została przedstawiona w punkcie 2.1.3. „Uwarunkowania na krajowym i regionalnym rynku pracy”. Na podstawie przedstawionej analizy toruński rynek pracy można ocenić jako dobry mimo, że sytuacja w okresie bieżącym uległa pogorszeniu w związku z kryzysem wywołanym epidemią COVID-19. W końcu lipca 2020r., tj. po wdrożeniu instrumentów ochrony miejsc pracy w postaci „tarcz antykryzysowych”, sytuacja nieco ustabilizowała się, jednak stopa bezrobocia nadal pozostawała wyższa względem roku 2019r. Stopa bezrobocia rejestrowanego w końcu 2019 roku w Toruniu wyniosła 4,1% i była niższa od średniej wojewódzkiej i krajowej. Na koniec lipca 2020r., po pierwszej fali epidemii, stopa bezrobocia wzrosła względem stanu na koniec 2019 r., mimo wdrożenia instrumentów ochrony miejsc pracy i wyniosła 4,4%. Natomiast na koniec 2020 roku wzrosła do 4,6 %. Sytuację w Toruniu na tle regionu przedstawiono w ujęciu tabelarycznym w odniesieniu do stanu w końcu 2019 roku i w końcu 2020r. (tab. nr 26).

Bezrobocie w Toruniu, w odniesieniu do lokalnego, regionalnego i krajowego rynku pracy				
region	Bezrobotni w tys.		Stopa bezrobocia w %	
	stan w końcu 2019 r.	stan w końcu 2020 r.	stan w końcu 2019 r.	stan w końcu 2020 r.
powiat toruński	3,3	3,8	9,4	10,7
m. Toruń	3,9	4,4	4,1	4,6
woj. kujawsko-pomorskie	64,1	73,5	7,9	8,9
POLSKA	866,4	1046,4	5,2	6,2

Tabela nr 26. Bezrobocie w Toruniu na tle powiatu, województwa i kraju (bezrobotni w tysiącach i stopa bezrobocia).

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Głównego Urzędu Statystycznego i danych wstępnych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu, dostęp 12.03.2021 r.

Liczba zarejestrowanych osób bezrobotnych i ich struktura uległa zmianie w okresie bieżącym w związku ze stanem epidemii. Część osób aktywnych zawodowo utraciła zatrudnienie w wyniku pogorszenia sytuacji gospodarczej. Mimo wdrożenia instrumentów ochrony miejsc pracy przez zastosowanie „tarcz antykryzysowych” część z nich została zlikwidowana. Spowodowało to wzrost liczby bezrobotnych niemalże w każdej grupie.

Zestawienie danych porównawczych wybranych charakterystyk zostało przedstawione w ujęciu tabelarycznym (tab. nr 27-28) i zaprezentowane graficznie na wykresie (wykr. nr 36).

Struktura i bilans bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Miasta Torunia								
Wyszczególnienie*	w końcu 2018 r.		w końcu 2019 r.			w końcu 2020 r.		
	liczba	%	liczba	struktura %	zmiana w stosunku do końca 2018 r. (okres poprzedni =100)	liczba	struktura %	zmiana w stosunku do końca 2019 r. (okres poprzedni =100)
bezrobotni ogółem, w tym:	4 463	100,00%	3 874	100,00%	-13,2%	4 398	100,00%	13,53%
kobiety	2 572	57,63%	2182	56,32%	-15,2%	2 466	56,07%	13,02%
mężczyźni	1 891	42,37%	1 692	43,68%	-10,5%	1 932	43,93%	14,18%
cudzoziemcy	13	0,29%	9	0,23%	-30,8%	16	0,36%	77,78%
bez kwalifikacji zawodowych	1 157	25,92%	967	24,96%	-16,4%	1 106	25,15%	14,37%
bez doświadczenie zawodowego	569	12,75%	442	11,41%	-22,3%	528	12,01%	19,46%
do 30 r.ż.	907	20,32%	760	19,62%	-16,2%	916	20,83%	20,53%
długotrwale bezrobotni	2 422	54,27%	1 951	50,36%	-19,4%	2 313	52,59%	18,55%
pow. 50 r. ż.	1 166	26,13%	984	25,40%	-15,6%	1 073	24,40%	9,04%
niepełnosprawni	304	6,81%	266	6,87%	-12,5%	235	5,34%	-11,65%

* - dane nie sumują się

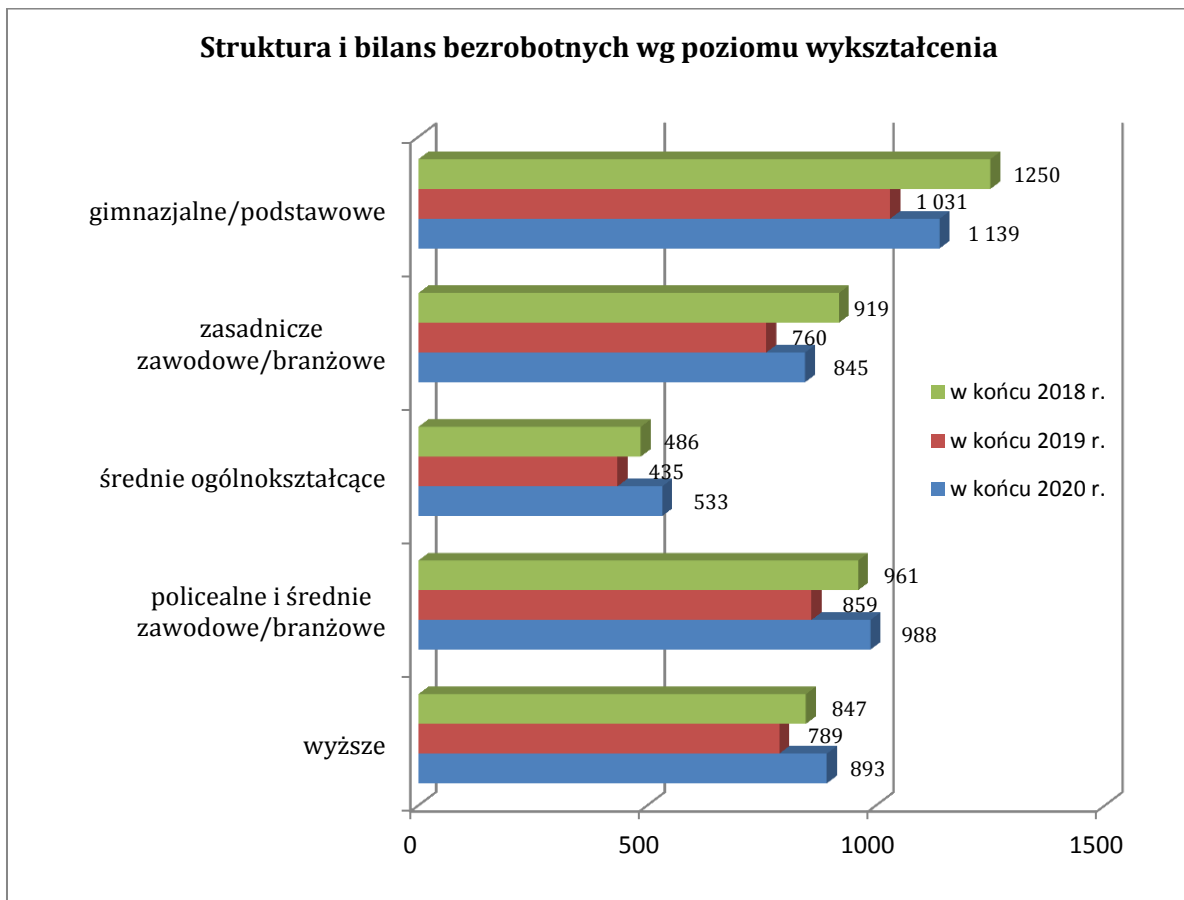
Tabela nr 27. Struktura wybranych kategorii osób bezrobotnych w okresie 2018-2020.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia, dostęp 12.03.2021 r.

Struktura i bilans bezrobotnych wg poziomu wykształcenia						
poziom wykształcenia	liczba bezrobotnych	struktura %	liczba bezrobotnych	struktura %	liczba bezrobotnych	struktura %
	w końcu 2018 r.		w końcu 2019 r.		w końcu 2020 r.	
wyższe	847	18,98%	789	20,37%	893	20,30%
policealne i średnie zawodowe/branżowe	961	21,53%	859	22,17%	988	22,46%
średnie ogólnokształcące	486	10,89%	435	11,23%	533	12,12%
zasadnicze zawodowe/branżowe	919	20,59%	760	19,62%	845	19,21%
gimnazjalne/podstawowe	1250	28,01%	1 031	26,61%	1 139	25,90%
razem	4463	100%	3 874	100%	4 398	100%

Tabela nr 28. Struktura bezrobotnych wg wykształcenia w okresie 2018-2020.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia – załącznik do sprawozdania MRPiPS – 01, dostęp 12.03.2021 r.



Wykres nr 36. Bezrobotni wg wykształcenia w okresie 2018-2020.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia – załącznik do sprawozdania MRPiPS – 01, dostęp 12.03.2021 r.

W roku 2019 w każdej kategorii bezrobotnych nastąpił spadek względem roku poprzedniego (2018).

- w strukturze procentowej najwięcej bezrobotnych nadal stanowiły kobiety 56,12% ogółu bezrobotnych, odnotowano niewielki spadek ich udziału w stosunku do struktury z końca roku 2019 i 2018,
- osób bez kwalifikacji zawodowych ubyło w ogólnej liczbie bezrobotnych, podobnie jak kobiet względem końca 2019 i 2018 roku, ich udział wyniósł 24,29%,
- w porównaniu do końca 2019 r. nastąpił niewielki wzrost udziału bezrobotnych bez doświadczenia zawodowego i wyniósł 11,48%,
- odsetek osób długotrwale bezrobotnych wyniósł 46,55% i jest to spadek względem struktury z końca 2019 i 2018 roku kiedy ich udział przekraczał 50% (w tej grupie odnotowano największy spadek udziału w ogóle bezrobotnych),
- pogorszenie sytuacji odnotowano w grupie osób do 30 r.ż., nastąpił wzrost odsetka w ogóle bezrobotnych w stosunku do końca 2019 i 2018 roku, wyniósł 21,69%,
- poprawie uległa natomiast sytuacja w grupie osób 50+, odnotowano spadek odsetka tej grupy bezrobotnych w ogólnej liczbie w porównaniu do poprzednich okresów, tj. końca 2019 i 2018 roku,
- cudzoziemcy stanowili 0,26% ogółu bezrobotnych i jest to niewielki wzrost ich udziału w ogólnej liczbie bezrobotnych w stosunku do końca roku 2019,
- w ogólnej liczbie bezrobotnych nastąpił również spadek udziału osób z niepełnosprawnościami w porównaniu do końca 2019 i 2018 roku, wyniósł 5,47%,
- ze względu na poziom wykształcenia w każdej grupie bezrobotnych nastąpił ich ilościowy wzrost względem końca 2019 r., w strukturze bezrobotnych pogarsza się sytuacja osób z wyższym i średnim wykształceniem – ich udział procentowy w ogóle bezrobotnych wzrósł względem 2019 r. (podobnie jak w 2019 r. względem 2018 r.), natomiast poprawie ulega sytuacja osób z wykształceniem zawodowym i gimnazjalnym/podstawowym – ich udział w strukturze maleje.⁶⁶

⁶⁶ Na podstawie danych ze danych z załącznika do sprawozdania MRPiPS – 01, dostęp 20.10.2020 r.

Wg najnowszych danych charakterystyka bezrobocia rejestrowanego za rok 2020 przedstawiała się następująco:

- stan bezrobocia uległ zwiększeniu o 524 osoby w porównaniu z końcem 2019 roku (3874 osoby bezrobotne na koniec 2019 roku przy 4398 na koniec 2020 roku);
- w roku 2020 pozyskano znacznie mniejszą (o 3 tys.) w stosunku do roku poprzedniego ilość ofert pracy przy zwiększającym się wskaźniku stopy bezrobocia. Pozyskano niewiele ponad 4 tys. ofert pracy, a stopa bezrobocia uległa zwiększeniu z poziomu 4,3% (styczeń 2020) do 4,6% (grudzień 2020);
- sukcesywnie od lat rejestruje się więcej kobiet niż mężczyzn - odpowiednio 54,5% i 45,5%;
- podobna tendencja występuje w przypadku osób długotrwale bezrobotnych w porównaniu do ogółu - ponad 50 %;
- prawie 80% wszystkich rejestrujących się w 2020 roku to osoby poprzednio pracujące;
- ponad 66% wyłączonych osób bezrobotnych w 2020 roku podjęło zatrudnienie, a niespełna 8% wyłączono z powodu niepotwierdzenia gotowości do podjęcia pracy;
- najwięcej środków finansowych Urząd przeznacza na staże, dotacje, szkolenia oraz refundacje wyposażenia i doposażenia stanowisk pracy;
- Urząd wygenerował w 2020 roku ponad 13 tys. decyzji administracyjnych (średnio 3 decyzje na 1 zarejestrowaną osobę);
- w 2020 roku ponad 56% wszystkich rejestracji stanowiła rejestracja elektroniczna;
- wg stanu na koniec 2020 roku realizowaliśmy (i realizujemy nadal) 11 projektów, w tym 5 jako Lider (3 RPO, 2 PO WER) i 6 jako partner (5 RPO, 1 PO WER);
- prawie 400 osób zostało objętych wsparciem Krajowego Funduszu Szkoleniowego, z czego 99% skorzystało z kursów;
- pracodawcy zadeklarowali zatrudnienie cudzoziemców w Toruniu na poziomie 3800 osób.

Wybrane charakterystyki odnoszące się do toruńskiego rynku pracy w 2019 i 2020 r. zestawiono również w ujęciu tabelarycznym (tab. nr 29-30) i zaprezentowano graficznie na wykresie (wykr. nr 37).

Wybrane grupy zawodów, w których liczba bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy dla Miasta Torunia była największa w roku 2019 i 2020 (stan w końcu okresu)				
Nazwa zawodu	2019	2020	Zmiana bezwzględna	Zmiana %
Sprzedawcy sklepowi (ekspedienci)	421	480	59	14,0%
Bez zawodu	335	419	84	25,1%
Kucharze	126	157	31	24,6%
Pracownicy obsługi biurowej	87	111	24	27,6%
Pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe	87	88	1	1,1%
Ślusarze i pokrewni	70	87	17	24,3%
Magazynierzy i pokrewni	77	81	4	5,2%
Fryzjerzy	58	67	9	15,5%
Robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle gdzie indziej niesklasyfikowani	53	63	10	18,9%
Robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie ogólnym	45	62	17	37,8%
Średni personel do spraw statystyki i dziedzin pokrewnych	60	60	0	0,0%
Mechanicy pojazdów samochodowych	41	55	14	34,1%
Przedstawiciele handlowi	47	54	7	14,9%
Piekarze, cukiernicy i pokrewni	51	51	0	0,0%
Murarze i pokrewni	45	47	2	4,4%
Kelnerzy	38	45	7	18,4%
Malarze budowlani i pokrewni	47	45	-2	-4,3%
Kasjerzy i sprzedawcy biletów	34	44	10	29,4%
Szwaczki, hafciarki i pokrewni	39	43	4	10,3%
Specjaliści do spraw reklamy i marketingu	24	42	18	75,0%
Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani	27	41	14	51,9%
Krawcy i pokrewni	45	40	-5	-11,1%
Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych	35	39	4	11,4%
Ręczni pakowacze i znakowacze	35	39	4	11,4%
Technicy mechanicy	33	38	5	15,2%
Gospodarze budynków	40	37	-3	-7,5%

Tabela nr 29. Struktura grup zawodów, w których liczba osób bezrobotnych była największa w okresie 2019-2020

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia, dostęp 12.03.2021 r.

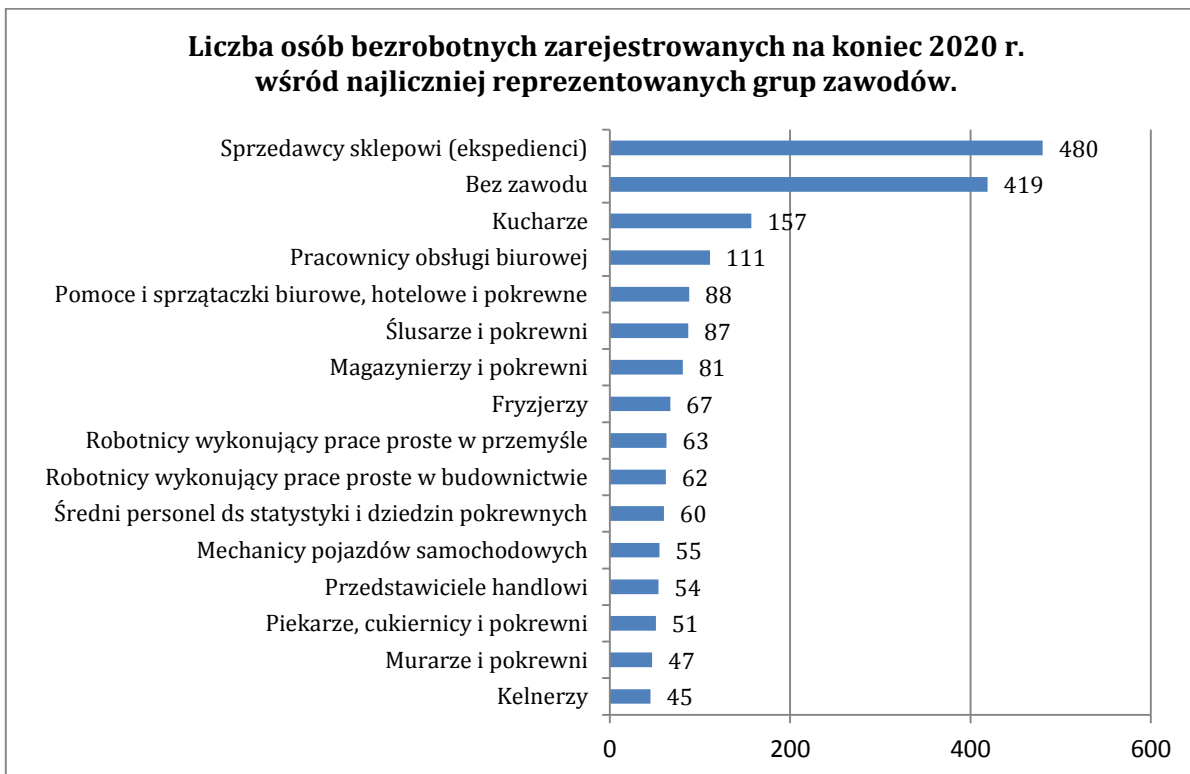
PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

Zgłoszone oferty pracy - porównanie 2019 i 2020r.				
Nazwa zawodu	2019	2020	Zmiana bezwzględna	Zmiana %
Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w przemyśle	371	467	96	25,9%
Robotnik magazynowy	252	205	-47	-18,7%
Operator maszyn i urządzeń metalurgicznych	225	155	-70	-31,1%
Robotnik gospodarczy	184	153	-31	-16,8%
Technik prac biurowych	170	120	-50	-29,4%
Sprzątaczką biurową	276	118	-158	-57,2%
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste	266	101	-165	-62,0%
Specjalista do spraw czasowego zatrudniania pracowników	68	88	20	29,4%
Magazynier	163	86	-77	-47,2%
Pomocniczy robotnik budowlany	144	83	-61	-42,4%
Pomoc kuchenna	177	80	-97	-54,8%
Pakowacz ręczny	308	76	-232	-75,3%
Pozostali specjaliści do spraw	22	72	50	227,3%
Dostawca potraw	35	55	20	57,1%
Pozostali pracownicy zajmujący się sprzątniem	54	53	-1	-1,9%
Sprzedawca	166	52	-114	-68,7%
Sortowacz	17	48	31	182,4%
Szwaczka maszynowa	132	48	-84	-63,6%
Betoniarz-zbrojarz	30	46	16	53,3%
Pozostałe pomoce i sprzątaczkę biurowe, hotelowe i podobne	41	45	4	9,8%
Pozostali robotnicy budowlani robót stanu surowego i pokrewni	55	44	-11	-20,0%
Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	70	43	-27	-38,6%
Elektryk	22	35	13	59,1%
Specjalista do spraw rekrutacji pracowników	33	34	1	3,0%

Zgłoszone oferty pracy - porównanie 2019 i 2020r.				
Technik masażysta	44	33	-11	-25,0%
Operator maszyn i urządzeń	20	31	11	55,0%
Księgowy	26	29	3	11,5%
Brukarz	40	29	-11	-27,5%
Kelner	38	27	-11	-28,9%
Hydraulik	8	26	18	225,0%
Kucharz	133	26	-107	-80,5%

Tabela nr 30. Zgłoszone oferty pracy - porównanie 2019 i 2020r.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia, dostęp 12.03.2021 r.

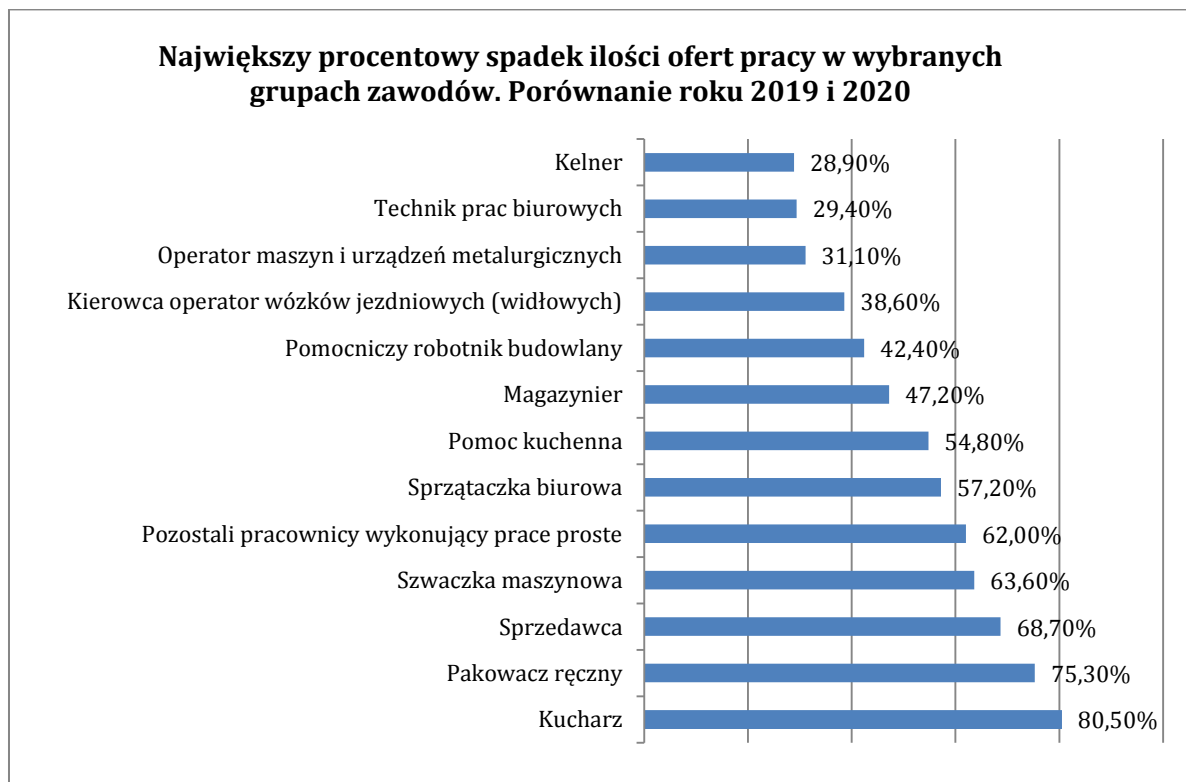


Wykres nr 37. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych na koniec 2020 r. wśród najliczniej reprezentowanych grup zawodów.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia, dostęp 12.03.2021 r.

W 2020 roku zgłoszono do tutejszego Urzędu 4134 wolne miejsca pracy, z czego zaledwie 599 pochodziło z sektora publicznego. W porównaniu do analogicznego okresu roku ubiegłego - było to o 2938 ofert mniej. Oferty prac subsydiowanych zamknęły się w liczbie 649 (15,7% ogółu). Oferty zatrudnieniowe stanowiły 86,5% ogółu (3577 ofert). Pozostała część dotyczyła miejsc aktywizacji zawodowej - staży i prac społecznie użytecznych. Co 20 oferta

skierowana była do osób niepełnosprawnych (204 oferty). W końcu grudnia 2020r. w dyspozycji bezrobotnych i poszukujących pracy pozostawało 126 wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej.



Wykres nr 38. Największy procentowy spadek ilości ofert pracy w wybranych grupach zawodów. Porównanie roku 2019 i 2020.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia, dostęp 12.03.2021 r.

Wzrost bezrobocia korelował ze spadkiem ilości ofert pracy zgłaszanych do Urzędu. Najmniej ofert pracy wpłynęło w pierwszych trzech miesiącach od ogłoszenia całkowitego lockdownu. Okres wakacyjny wiązał się z ożywieniem w branży gastronomicznej, turystycznej i handlu. Niestety druga fala zakażeń koronawirusem i wywołane nim restrykcje sprawiły, że pracodawcy wstrzymali się z decyzjami dotyczącymi rozwoju firm i w wielu przypadkach zawiesili proces rekrutacji. Największy spadek ilości ofert pracy względem roku 2019 odnotowano na stanowiskach: kucharz (80,5 %), pakowacz ręczny (75,3%) sprzedawca (68,7%). Znalazło to odzwierciedlenie w strukturze zawodowej bezrobotnych zarejestrowanych na koniec roku 2020. W ewidencji osób bezrobotnych najwięcej było sprzedawców, kucharzy oraz osób bez zawodu. Grupa tych ostatnich najczęściej otrzymuje oferty pracy na stanowiskach pakowacza ręcznego lub pracowników wykonujących pozostałe prace proste.

2.2.4. Raport z badania toruńskich pracodawców – lokalny rynek pracy w ocenie pracodawców

Badanie przeprowadzono zgodnie z wytycznymi Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia na próbie 100 pracodawców z zachowaniem reprezentatywności. Celem badania było zebranie informacji o sytuacji toruńskich pracodawców sektora prywatnego i określenie barier uniemożliwiających im tworzenie nowych miejsc pracy oraz poznanie ich subiektywnego spojrzenia na własną sytuację w obliczu wymagań, jakie stawia dzisiejsza sytuacja ekonomiczna i rynek pracy w Toruniu. Kierunek badania został nakreślony na podstawie analizy danych wtórnych pozyskanych z Głównego Urzędu Statystycznego, Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu i Urzędu Miasta Torunia Wydział Ewidencji i Zezwoleń. Badanie uwzględnia również rekomendacje Podręcznika dla urzędów pracy⁶⁷ w zakresie prowadzenia analiz rynku pracy. W badaniu uwzględniono, więc ocenę sytuacji gospodarczej w opinii pracodawców, ich plany inwestycyjne i związane z nimi zapotrzebowanie na umiejętności i kwalifikacje na lokalnym rynku pracy (liczba poszukiwanych pracowników i ich struktura kwalifikacyjno-zawodowa). Takie podejście zapewniło przekrojowe ujęcie diagnozy potrzeb lokalnego rynku pracy, którego rezultatem jest zbiorczy raport zawierający syntezę wyników poszczególnych części badania.

Proces badawczy składał 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.

⁶⁷ Podręcznik użytkownika metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy, redakcja naukowa Elżbieta Kryńska, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

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 PUP dla MT.

Pracodawców zapytano o następujące kwestie (łącznie postawiono 25 pytań podzielonych na 5 części):

- wiodący (najważniejszy) rodzaj działalności (zakres),
- rok rozpoczęcia działalności,
- forma organizacyjno-prawna prowadzenia działalności,
- ocena bieżącej sytuacji ekonomicznej (po 3 kwartale 2020 r.),
- ocena sytuacji ekonomicznej w ubiegłym roku (2019 r.),
- poziom przychodów ogółem w bieżącym roku (po 3 kwartale 2020 r.), w porównaniu do roku ubiegłego (2019 r.),
- poziom przychodów w perspektywie najbliższego roku (2021 r.),
- zasięg prowadzonej działalności,
- nowe inwestycje w perspektywie najbliższego roku (2021 r.),
- wpływ nowych inwestycji na utworzenie nowych miejsc pracy w perspektywie najbliższego roku (2021 r.),
- poziom zatrudnienia,
- forma zatrudnienia pracowników,
- ilość osób zwolnionych z pracy w ubiegłym roku (2019 r.),
- ilość osób zwolnionych z pracy w bieżącym roku (w okresie 3 kwartałów 2020 r.),
- plany związane ze zwalnianiem pracowników w perspektywie najbliższego roku (2021 r.),
- ilość zatrudnionych nowych osób w ubiegłym roku (2019 r.),
- ilość zatrudnionych nowych osób w bieżącym roku (w okresie 3 kwartałów 2020 r.),
- czy obecnie są poszukiwani nowi pracownicy,
- przyczyny poszukiwania nowych pracowników,
- jak są poszukiwani potrzebni pracownicy,
- oczekiwania wobec przyszłych pracowników,
- forma zatrudnienia nowych pracowników,
- korzystanie ze wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia przy zatrudnianiu pracowników,
- ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy dla Miasta Torunia,

- korzystanie z form wsparcia zatrudnienia oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia.

Raport z badania:

- 1) na zaproszenie do badania odpowiedzieli pracodawcy z niemalże wszystkich sektorów gospodarki, w tym tych, w których występuje największe zatrudnienie (tylko z sektora działalności prawniczej nie uzyskano odpowiedzi od żadnego pracodawcy), dzięki czemu uzyskano szeroki przekrój branżowy pracodawców i odniesienie do sytuacji na rynku pracy w różnych sektorach;
- 2) w grupie respondentów są pracodawcy zarówno o długim stażu działalności, jak i pracodawcy, którzy działalność rozpoczęli dopiero w 2020 r., najdłużej działający pracodawca istnieje na rynku od 1976 r. (mała firma z branży usług opiekuńczych), w badanej grupie dominują pracodawcy, którzy działalność rozpoczęli w okresie 2010-2019 (41%);
- 3) badani pracodawcy prowadzą działalność w różnych formach organizacyjno-prawnych, dominują jednoosobowe działalności gospodarcze (64%) i spółki z ograniczoną odpowiedzialnością (22%), są również pracodawcy reprezentujący sektor ekonomii społecznej – spółdzielnia socjalna, fundacja i stowarzyszenia;
- 4) większość z badanych pracodawców swoją działalność ogranicza do rynku lokalnego (75%), tj. Torunia (56%) lub powiatu toruńskiego (19%), stosunkowo niewielu działalność prowadzi na rynkach zagranicznych (10%) – Europa, Litwa, Czechy, Węgry, Łotwa, Niemcy, Holandia, Włochy, USA, Francja, Wielka Brytania, czy też cały świat;
- 5) pracodawcy są reprezentowani przez każdą grupę ze względu na wielkość zatrudnienia - dominują podmioty mikro zatrudniające do 9 pracowników (67%), kolejno małe przedsiębiorstwa (24%), średnie (5%) i duże zatrudniające 250 i więcej osób (4%);
- 6) aktualnie dominującą formą zatrudnienia pracowników jest umowa o pracę (88%), znacznie mniej osób wykonuje pracę na podstawie umów cywilnoprawnych (31%, um. zlecenia i o dzieło), żaden podmiot nie wskazał na aktualne zatrudnianie pracowników tymczasowych przez agencję zatrudnienia, tylko jeden pracodawca wskazał na występowanie w strukturze zatrudnienia stażystów;
- 7) 35% pracodawców oceniło swoją subiektywną sytuację w 2020 r. jako dobrą, 10 % nawet jako bardzo dobrą, niemal tyle samo pracodawców ocenia ją jako złą (33%) lub jako bardzo złą (11%), a wg 11% trudno jest ocenić sytuację w 2020 r.;

- 8) wg subiektywnej oceny sytuacja w 2019 roku była bardzo dobra dla 29% badanych, a dla aż 58% była dobra, znacznie mniej oceniło ją jako bardzo złą (tylko 1%) lub złą (4%);
- 9) sytuacja w 2020 r. (po 3 kwartałach) w ocenie respondentów, w stosunku do 2019 r., dla większości jest znacznie gorsza (wyraźnie zauważalny jest spadek odsetka pracodawców oceniających swoją sytuację dobrze lub bardzo dobrze);
- 10) sytuacja ekonomiczna mierzona poziomem przychodów, rzutuująca na zdolność do inwestowania i tworzenia oraz utrzymywania stanowisk pracy, została oceniona jako gorsza w roku 2020 – wg 61% pracodawców poziom przychodów w 2020 r. (po 3 kwartałach) spadł w stosunku do 2019 r., tylko 12% odnotowało wzrost przychodów – sytuacja większości pracodawców uległa pogorszeniu;
- 11) koniunktura w perspektywie najbliższego roku 2021 mierzona poziomem przychodów wg większości utrzyma się na podobnym poziomie jak w roku 2020 (46%) lub spadnie (33%), co efekcie może skutkować spadkiem zatrudnienia na rynku pracy;
- 12) w perspektywie najbliższego roku (2021) tylko 20% pracodawców planuje nowe inwestycje (im mniejsze inwestycje, tym mniej nowych miejsc pracy) - spośród tych, którzy rozważają ewentualne inwestycje planują je przede wszystkim lokalizować w Toruniu lub powiecie toruńskim, ale też w Bydgoszczy lub innych regionach kraju;
 - oceniając wpływ inwestycji na rynek pracy należy zauważyć, że nie każdy pracodawca planujący nowe inwestycje planuje utworzenie nowych miejsc pracy, spośród tych, którzy myślą o nowych inwestycjach tylko 33% deklaruje zdecydowanie utworzenie nowych miejsc pracy – dotyczą one następujących rodzajów stanowisk: sprzedawca, handlowiec, mechanik samochodowy, kierowca, pracownik biurowy, programista, pracownik obsługi maszyn, specjalista marketingu internetowego, copyrghiter, obsługa gastronomiczna, pracownik pralni, stanowiska dla osób z niepełnosprawnościami finansowane ze środków PFRON;
- 13) rozwój epidemii nie spowodował wśród pracodawców w 2020 r. znacznie wyższego poziomu zwolnień pracowników z przyczyn leżących po stronie pracodawcy – w 2019 r. było to 11%, a w 2020 r. 13%;
- 14) nastąpił spadek odejść z pracy z przyczyn leżących po stronie pracownika (w 2019 r. było to 25%, a w 2020 r. 17%), co wskazuje na mniejszą skłonność osób pracujących do zmiany miejsca pracy i większych obaw przed jej utrzymaniem w nowym zakładzie pracy, jako inne przyczyny fluktuacji kadr w 2020 r. pracodawcy wskazywali na stan epidemii koronawirusa;

- 15) tylko 2% badanych pracodawców planuje ewentualne zwolnienia pracowników w perspektywie 2021 roku. (jako przyczynę wskazywano rozwój stanu epidemii i wywołany nią kryzys - badani nie wskazali na rodzaj stanowisk pracy, na których mają być zwalniani pracownicy), aż 63 % (ponad połowa) nie planuje zwolnień, a dla 35% trudno jest ocenić sytuację pod tym względem w kolejnym roku (wysoki poziom niepewności);
- 16) Mimo sytuacji kryzysowej w 2020 r. pracodawcy zatrudniali nowych pracowników, przy czym najczęściej na podstawie umowy o pracę (32%), ale również na podstawie umów cywilnoprawnych 10% (zlecenia, o dzieło), tylko 2% zatrudniało we współpracy z agencją zatrudnienia, jako tzw. pracodawca użytkownik, struktura procentowa zatrudniania nowych pracowników w roku poprzedzającym 2019 była podobna - również dominowało zatrudnianie nowych pracowników na podstawie umowy o pracę (37%), umowy cywilno-prawnej 12% (zlecenia, o dzieło), przez agencję zatrudnienia 1% (pracownicy tymczasowi);
- 17) struktura procentowa zatrudnienia w 2020 r. znacząco nie odbiega od tej w 2019 r., jednak w wartościach bezwzględnych jest to duża różnica - w 2020 r. pracodawcy zatrudnili na podstawie umowy o pracę 65 osób wobec 140 w 2019 r., na podstawie umów cywilno-prawnych 30 osób w 2020 r. wobec 29 w 2019 r., a pracowników tymczasowych 35 w 2020 r. wobec 10 w 2019 r. - na podstawie umów o pracę często nowi pracownicy zatrudniani byli w miejsce odchodzących na renty i emerytury (zarówno w 2019 r., jak i w 2020 r.);
- 18) 39% pracodawców z Torunia po 3 kwartale 2020 r. poszukiwało nowych pracowników (mimo trudnej sytuacji wywołanej stanem epidemii)⁶⁸, przy czym najczęściej pracownicy są poszukiwani ze względu na brak osób o odpowiednich kwalifikacjach (16% wskazań), jako inne przyczyny poszukiwania nowych pracowników wskazano na:
- rozwój firm - wzrost poziomu sprzedaży, wprowadzenie nowych technologii, wprowadzenie nowej oferty, pozyskanie nowych klientów, uruchomienie nowych oddziałów/punktów sprzedaży, nowe inwestycje,
 - fluktuacje zatrudnienia - przejście pracowników na emeryturę/rentę, przejście pracowników na urlop macierzyński/rodzicielski/wychowawczy, zwolnienie się pracowników, nie podjęcie dalszej pracy przez pracowników zatrudnianych na czas określony, rezygnacja pracowników z zatrudnienia,

⁶⁸ Poziom znacznie lepszy niż w przypadku badania ogólnopolskiego, w którym tylko 9% pracodawców wskazało na planowane zatrudnienie nowych pracowników - wynik uzyskany w badaniu ManpowerGroup przeprowadzonym w III kwartale 2020 r. - raport „Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań” Instytut Analiz Rynku Pracy Sp. z o.o. W-wa, dostęp 20.10.2020 r.

ucieczka w zwolnienia chorobowe w związku z pandemią i wywołany nią strach, śmierć pracownika;

19) pracodawcy planujący zatrudnienie nowych pracowników poszukują ich na bardzo różne stanowiska pracy, (przy czym nie każdy pracodawca, który zadeklarował poszukiwanie pracowników podał rodzaj stanowiska pracy), wskazano zainteresowanie zatrudnieniem na następujących stanowiskach:

- monter stolarki okiennej w technologii aluminiowej,
- monter stolarki budowlanej,
- instalator budowlany, w tym instalator wodno-kanalizacyjny,
- brukarz,
- asystent brokera, broker,
- fryzjer,
- sprzedawca,
- handlowiec (przedstawiciel handlowy),
- florysta,
- księgowa/-y,
- pracownik biurowy,
- specjalista marketingu internetowego,
- pielęgniarka,
- technik farmaceutyczny,
- magazynier,
- spedytor,
- mechanik samochodowy,
- kierowca zawodowy,
- programista,
- specjalista branży technicznej,
- pracownik obsługi maszyn,
- pracownik liniowy produkcji – montażysta,
- nauczyciel wychowania przedszkolnego,
- pracownik pomocniczy przedszkola,
- pracownik pomocy w opiece,
- pomoc kuchenna,
- pracownik pralni,
- szkoleniowiec (w zakresie sprzedaży)/doradca klienta,
- ekspert różnych branż;

20) pracodawcy poszukują najczęściej nowych pracowników z polecenia innych pracowników (24% wskazań) i znajomych (26% wskazań), często również przez urzędy pracy (18% PUP dla MT, 2% inne) oraz zamieszczanie ogłoszeń na portalach internetowych z ogłoszeniami pracy (17%, najczęściej: OLX, pracuj.pl, praca.pl), inne sposoby to:

- agencje zatrudnienia,
- biura karier uczelni wyższych,
- współpraca ze szkołami,
- zamieszczanie ogłoszeń na własnej stronie internetowej,
- zamieszczanie ogłoszeń na internetowych profilach społecznościowych,
- przez polecenie innych podmiotów,
- prasa drukowana,
- podania o pracę dostarczane bezpośrednio przez potencjalnych pracowników do firm,
- ogłoszenie w miejscu prowadzenia działalności przez pracodawcę (branża gastronomiczna, fryzjerska),
- poprzez staż i organizowanie szkoleń branżowych;

21) najczęściej toruńscy pracodawcy od nowych pracowników oczekują posiadania kierunkowych kwalifikacji zawodowych (21%), kierunkowego doświadczenia zawodowego (19%), umiejętności zawodowych (13% - kierunkowa wiedza zawodowa, zdolności manualne, zmysł artystyczny, kreatywność, pracowitość, dokładność, odpowiedzialność, samodzielność, sumienność), kierunkowe wykształcenie (12% - zawodowe fryzjerskie, zawodowe handlowe, średnie, policealne wyższe kierunkowe - licencjackie i magisterskie), inne oczekiwania to:

- umiejętności interpersonalne - komunikatywność, zaangażowanie i chęć zdobywania kolejnych umiejętności, umiejętność pracy w zespole, umiejętność pracy z trudnym klientem, umiejętność pracy z osobami wykluczonymi, umiejętność obsługi klientów (w tym pacjentów), pogodny usposobienie, samodyscyplina,
- znajomość języków obcych - język angielski średniozaawansowany i biegły,
- umiejętność obsługi komputera - średni lub wysoki poziom zaawansowania, w średnim stopniu pakiet MS Office, zaawansowana technologia IT, obsługa platform do kształcenia zdalnego,
- kierunkowe szkolenia zawodowe,
- kierunkowe uprawnienia zawodowe,

- odbyty staż zawodowy,
- gotowość do mobilności zawodowej - pracy w innej miejscowości lub za granicą,
- elastyczność czasu pracy - praca w różnych godzinach i w różne dni tygodnia,
- gotowość do dalszego kształcenia,
- gotowość do wyjazdów służbowych;

22) 49% pracodawców korzysta ze wsparcia PUPdlaMT przy zatrudnianiu pracowników, 24% nie korzysta z takiego wsparcia i jednocześnie zamierza podjąć taką współpracę w przyszłości, a 27% nie korzysta z usług Urzędu i nie zamierza podjąć współpracy, ponieważ:

- nie planuje zatrudnienia nowych pracowników przez kryzys wywołany koronawirusem,
- nie ma takiej potrzeby,
- twierdzi, że Urząd nie ma odpowiednich osób do zatrudnienia,
- nie jest zainteresowana współpracą z Urzędem,
- obawia się przypadkowo skierowanych osób bezrobotnych niezgodnie z oczekiwaniami (zatrudniane są tylko osoby dokładnie spełniające oczekiwania i po zasięgnięciu opinii w branży, na podstawie referencji),
- inaczej i skuteczniej poszukiwani są pracownicy niż przez Urząd,
- procedury w Urzędzie są skomplikowane i brak pomocy w wytłumaczeniu dokumentów ze strony pracowników Urzędu,
- ma złe doświadczenia ze współpracy z Urzędem;

23) 25% pracodawców ocenia współpracę z PUPdlaMT bardzo dobrze, dla 23% współpraca ta jest dobra, tylko 2% ocenia ją źle, aż 16% nie ma zdania w tej kwestii a dla 10% współpraca ta nie jest ani dobra ani zła, 24% nie współpracuje z Urzędem i go nie ocenia;

24) pracodawcy, którzy współpracują lub współpracowali z Urzędem najczęściej korzystają z pomocy w poszukiwaniu kandydatów do pracy (40%), finansowania stażu osoby bezrobotnej lub niepełnosprawnej skierowanej do pracodawcy w celu nabycia umiejętności praktycznych do wykonywania pracy (24%), pomocy w rozwoju zawodowym pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego (6%), najrzadziej (na poziomie 1-4%) ze zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej, zwrotu części kosztów osoby bezrobotnej skierowanej do podjęcia zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych, jednorazowej refundacji składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego, przeszkolenia osób bezrobotnych

lub niepełnosprawnych pod potrzeby pracodawcy, refundacji części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionego bezrobotnego w wieku do 30 roku życia w ramach bonu zatrudnieniowego, sfinansowania osobie bezrobotnej kosztów egzaminów i licencji określonych oraz uprawnień zawodowych niezbędnych do wykonywania danego zawodu w związku z podejmowaniem zatrudnienia;

25) żaden z pracodawców (0%) nie zadeklarował korzystania z takiej formy wsparcia, jak grant na telepracę czy dofinansowanie wynagrodzenia bezrobotnego w wieku 50 lat i więcej czy też refundacji dla osoby bezrobotnej kosztów opieki nad dzieckiem do lat 6 lub osobą zależną podejmującej zatrudnienie;

26) w przyszłości pracodawcy są zainteresowani korzystaniem z wszystkich form wsparcia oferowanych przez Urząd (również tych, z których dotychczas nigdy pracodawcy nie korzystali), przy czym najwięcej pracodawców jest zainteresowanych skorzystaniem z takich form jak:

- 18% - pomoc w rozwoju zawodowym pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
- 16% - pomoc w poszukiwaniu kandydatów do pracy,
- 15% - refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla osoby bezrobotnej,
- 12% - finansowanie stażu osoby bezrobotnej lub niepełnosprawnej skierowanej do pracodawcy w celu nabycia umiejętności praktycznych do wykonywania pracy;

27) wśród pracodawców są też tacy, którzy dotychczas korzystali ze wsparcia Urzędu, ale w przyszłości nie są już zainteresowani żadną z form pomocy.

Szczegółowe wyniki badania zostały przedstawione za pomocą zestawień tabelarycznych i graficznie za pomocą wykresów w załączniku nr 1 do Programu.

2.3. Analiza SWOT toruńskiego rynku pracy

2.3.1. Założenia do analizy wynikające z cech toruńskiego rynku pracy

Analiza SWOT (strengths – siły, weaknesses – słabości, opportunities – szanse, threats – zagrożenia), należy do grupy metod heurystycznych i jest stosowana we wszystkich obszarach planowania strategicznego, w tym diagnozowania regionalnych i lokalnych rynków pracy⁶⁹. Stanowi punkt wyjścia do zbudowania strategii działania dla urzędów pracy. Z analizy wynikają zalecenia jak największego wykorzystania występujących szans, unikania zagrożeń, niwelowania słabości i oparcie podejmowanych działań na mocnych stronach. Przeprowadzając analizę należy przyjrzeć się cechom badanego rynku, które stanowią przesłankę dla określenia wewnętrznych i zewnętrznych uwarunkowań jego funkcjonowania⁷⁰. Dobry rynek pracy wyróżnia się następującymi cechami⁷¹:

- zapewnia wykorzystanie dostępnych zasobów pracy - bezrobocie utrzymuje się na możliwie najniższym poziomie i jego przyczyny wynikają ze zmian dokonujących się w gospodarce oraz w zasobach ludzi i ich zdolnościach do wykonywania pracy (bezrobocie frykcyjne),
- sprzyja rozwojowi zasobów pracy - utrzymuje się wysoki poziom aktywności zawodowej,
- zapewnia wysoką elastyczność działania - dopasowywanie do zmieniających się oczekiwań pracodawców i zmian gospodarczych,
- sprzyja mobilności zawodowej – ludzie są skłonni do zmiany miejsca pracy i zamieszkania, zależnie od tego, w jakim kierunku podąża rozwój gospodarki.

Gdy któraś z cech nie występuje rodzą się problemy społeczne związane z brakiem dochodów i zagrożenie wykluczeniem społecznym. Oznaką jest niskie zatrudnienie, niskie kwalifikacje zawodowe, długotrwałe bezrobocie, brak elastyczności w dostosowywaniu się do oczekiwań pracodawców.

⁶⁹ Podręcznik użytkownika metod, narzędzi i procedur diagnozowania zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności na regionalnym i lokalnym rynku pracy – podręcznik dla urzędów pracy, red. E Kryńska, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy.

⁷⁰ Analiza SWOT w strategicznej ocenie lokalnego rynku pracy, H. Sobocka-Szczapa, Polityka Społeczna 2006, nr 2, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

⁷¹ Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy Przewodnik, M. Góra, U. Sztanderska, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz.

Uwzględniając powyższe parametry 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 zdecydowali 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;
- 5) 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 „kobięcych” (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;

6) mniejszy odsetek osób bez kwalifikacji zawodowych⁷² niż na regionalnym rynku pracy:

- $\frac{1}{4}$ ogółu bezrobotnych wobec $\frac{1}{3}$ 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);

7) 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,

⁷² 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).

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;
- 8) 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 (podrozdz. 1.2.4. i 1.2.5.), w związku z czym rekomendowane jest szersze wsparcie zatrudnienia ludzi młodych, w tym przez nowe fundusze unijne, podobne rekomendacje już wcześniej zostały zawarte w Krajowym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia (podrozdz. 1.2.1.);
- 9) 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. (podrozdz. 1.2.2.),
 - ze względu na skutki społeczne i ekonomiczne dla rodzin instytucje rynku pracy powinny podejmować działania służące zmniejszaniu problemu długotrwałego bezrobocia;
- 10) 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 (podrozdz. 1.2.3.),

- 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;

11) 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;⁷³

12) 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 zgłaszanych 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,

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

⁷³ W literaturze podobne struktury opisuje się dla innych miast akademickich, m. in. Warszawy - H. Sobocka-Szczapa, Analiza SWOT w strategicznej ocenie lokalnego rynku pracy, Polityka Społeczna 2006 nr 2, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.

- 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;

14) 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 - podrozdz. 1.2.5.);

15) 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;⁷⁴

16) atutem toruńskiego rynku pracy jest zróżnicowanie branżowe pracodawców i poziomu zatrudnienia (porozdz. 2.1.2., 2.2.2.):

⁷⁴ 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>

- 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;

17) 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);

18) 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.

2.3.2. Macierz analizy SWOT rynku pracy Torunia

POZYTYWNE	NEGATYWNE
OTOCZENIE WEWNĘTRZNE (CECHY LOKALNEGO RYNKU PRACY)	
MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<ul style="list-style-type: none"> • 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, 	<ul style="list-style-type: none"> • 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, prawnym, marketingowym dla mikropodmiotów, • brak uczelni o charakterze politechnicznym.

<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	
OTOCZENIE ZEWNĘTRZNE (CECHY OTOCZENIA)	
SZANSE	ZAGROŻENIA
<ul style="list-style-type: none"> • 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 gospodarce funduszami unijnymi, • funkcjonowanie ustaw antykrzysowych wdrażających instrumenty szybkiego reagowania ochrony miejsc pracy w postaci tarcz „antykrzysowych”. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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, • niedocenywanie 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), • nieznanie szczegółowe wytyczne dotyczące wykorzystania funduszy unijnych w nowej perspektywie 2021-2027,

- rosnące obciążenia pracodawców pochodnymi od wynagrodzeń i podatkami,
- brak ujednoczonych 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 postępowaniem 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 przyciągnięcia 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.

2.4. 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 STRATEGICZNY	CELE OPERACYJNE	DZIAŁANIA	ŹRÓDŁA INFORMACJI
<p>1. WSPIERANIE ZATRUDNIENIA NA LOKALNYM RYNKU PRACY</p>	<p>1.1. Wspieranie pracodawców w tworzeniu nowych miejsc pracy</p>	<p>1.1.1. Organizacja wsparcia zatrudnienia przy wykorzystaniu instrumentów ustawowych</p> <p><u>Wskaźnik:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><u>Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągniętym wskaźniku:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - podpisane umowy o finansowanie instrumentów, - podpisane umowy o organizację stażu, - skierowania do pracy/na staż, - film instruktażowy. <p>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).</p>	<p>Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia</p>

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

CEL STRATEGICZNY	CELE OPERACYJNE	DZIAŁANIA	ZRÓDŁA INFORMACJI
		<p>1.2.3. 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)</p> <p><u>Wskaźnik:</u> - liczba partnerstw/porozumień o współpracy.</p> <p><u>Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągniętym wskaźniku:</u> - umowa partnerska/porozumienie o współpracy.</p> <p>liczba 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.</p> <p>1.2.4. Organizowanie spotkań z pracodawcami (prezentacja oferty Urzędu, monitorowanie oczekiwań pracodawców)</p> <p><u>Wskaźnik:</u> - liczba spotkań, - warsztaty prawa pracy (prowadzone w trakcie spotkań), - warsztaty skutecznej rekrutacji pracowników (prowadzone w trakcie spotkań), - liczba pracodawców.</p> <p><u>Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągniętym wskaźniku:</u> - nagrania/zdjęcia, - notatki służbowe.</p> <p>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.</p>	<p>Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia, CWB, IP-H, TARR, Regionalny Inkubator Przedsiębiorczości, K-PFK, TFPK.</p> <p>Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia, CWB, IP-H, TARR, Regionalny Inkubator Przedsiębiorczości, K-PFK, TFPK, WSB.</p>

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

CEL STRATEGICZNY	CELE OPERACYJNE	DZIAŁANIA	ŹRÓDŁA INFORMACJI
	<p>1.3. Aktywizacja zawodowa bezrobotnych i poszukujących pracy</p>	<p>1.3.1. Organizacja aktywizacji zawodowej bezrobotnych – targi pracy</p> <p><u>Wskaźnik:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- liczba zorganizowanych targów pracy wg grup osób bezrobotnych we współpracy z innymi instytucjami rynku pracy i partnerami,- liczba 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. <p><u>Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągniętym wskaźniku:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- nagranie/zdjęcia,- notatki służbowe. <p>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.</p> <p>1.3.2. Indywidualizowanie metod pracy wg grup bezrobotnych i poszukujących pracy</p> <p><u>Wskaźnik:</u> (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.)</p> <ul style="list-style-type: none">- spotkania z doradcami zawodowymi indywidualne i grupowe,- opracowanie i wdrażanie Indywidualnych Planów Działania (IPD) przez doradców klienta i doradców zawodowych,- liczba osób objętych wsparciem, <p><u>Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągniętym wskaźniku:</u></p> <ul style="list-style-type: none">- listy obecności spotkań grupowych,- adnotacje w kartach bezrobotnych/poszukujących pracy,- IPD.	<p>Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia</p> <p>Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia</p>

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

CEL STRATEGICZNY	CELE OPERACYJNE	DZIAŁANIA	ŹRÓDŁA INFORMACJI
		<p>1.3.3. 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)</p> <p><u>Wskaźnik:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - liczba warsztatów grupowego/indywidualnego wsparcia (prawnik, trener pracy), - liczba warsztatów grupowych motywacji i symulacji rozmowy kwalifikacyjnej, - liczba grupowych warsztatów aktywnych form poszukiwania pracy, - liczba grupowych warsztatów komputerowych – przygotowanie do korzystania z narzędzi pracy zdalnej, - liczba portfolio zawodowych uczestników, - liczba spotkań grupowych i indywidualnych z pracodawcami w zakładach pracy (przy udziale trenera pracy), - liczba szkoleń zawodowych, - liczba godzin praktyki zawodowej, - liczba egzaminów potwierdzających kompetencje do pracy w zwodzie, - liczba osób objętych wsparciem. <p><u>Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągniętym wskaźniku:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - listy uczestnictwa, - opinie indywidualne o uczestnikach, - zaświadczenia/certyfikaty, - portfolio, - nagrania/zdjęcia, - notatki służbowe. <p>Ostateczny dobór poszczególnych wskaźników 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.</p>	<p>Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia, MOPR, CISTOR.</p>

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

CEL STRATEGICZNY	CELE OPERACYJNE	DZIAŁANIA	ZRÓDŁA INFORMACJI
	<p>1.4. Podnoszenie/uzupełnianie kwalifikacji zawodowych bezrobotnych dopasowanych do zdiagnozowanych potrzeb pracodawców</p>	<p>1.4.1 Organizacja szkoleń zawodowych grupowych i indywidualnych, w tym w ramach umów trójstronnych</p> <p><u>Wskaźnik:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - liczba szkoleń indywidualnych, - liczba szkoleń grupowych, - liczba kontroli przebiegu szkoleń, - liczba uczestników. <p><u>Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągniętym wskaźniku:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Rodzaj szkoleń będzie każdorazowo dostosowany do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy i rozwoju bezrobocia.</p>	<p>Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia.</p>

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

CEL STRATEGICZNY	CELE OPERACYJNE	DZIAŁANIA	ŹRÓDŁA INFORMACJI
<p>2. WSPIERANIE ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI</p>	<p>2.1. Wsparcie samozatrudnienia osób bezrobotnych i poszukujących pracy</p>	<p>2.1.1. Udzielanie dofinansowania na podjęcie działalności gospodarczej indywidualnej lub na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych</p> <p><u>Wskaźnik:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - liczba wniosków, - liczba umów, - liczba wizytacji wstępnych i monitorujących, - liczba rozliczeń dofinansowania, - liczba osób, - liczba szkoleń przygotowujących do prowadzenia działalności gospodarczej. <p><u>Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągniętym wskaźniku:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - wnioski, - umowy, - notatki z rozliczenia, - notatki i zdjęcia z wizytacji wstępnych i monitorujących, - listy obecności na szkoleniach, - notatki z kontroli przebiegu szkoleń. <p>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.</p>	<p>Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia, MOPR, OWES.</p>

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

CEL STRATEGICZNY	CELE OPERACYJNE	DZIAŁANIA	ŹRÓDŁA INFORMACJI
	<p>2.2. Wspieranie rozwoju start-upów zakładanych przez osoby bezrobotne i poszukujące pracy</p>	<p>2.2.1. Organizacja „Toruńskich Targów Przedsiębiorczości”</p> <p><u>Wskaźnik:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - liczba listów intencyjnych o współpracy, - liczba edycji Targów, - liczba tematycznych warsztatów biznesowych, - liczba uczestników. <p><u>Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągniętym wskaźniku:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - listy intencyjne o współpracy, - nagrania/zdjęcia z wydarzeń targowych, - ankiety badania oczekiwań uczestników. <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Poziom wskaźników będzie uzależniony od w/w czynników.</p>	<p>CWB</p>

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

CEL STRATEGICZNY	CELE OPERACYJNE	DZIAŁANIA	ZRÓDŁA INFORMACJI
<p>3. ZINTEGROWANA WSPÓŁPRACA Z INSTYTUCJAMI POMOCY SPOŁECZNEJ I ORGANIZACJAMI POZARZĄDOWYMI ZAJMUJĄCYMI SIĘ OSOBAMI WYKLUCZONYMI Z RYNKU PRACY</p>	<p>3.1. Wspieranie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i z rynku pracy</p>	<p>3.1.1. Rozwój systemu wymiany informacji i współpracy pomiędzy Urzędem a podmiotami pomocy społecznej (instytucje publiczne, organizacje pozarządowe)</p> <p><u>Wskaźnik:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - liczba porozumień/umów o współpracy, - liczba przekazywanych opracowań. <p>Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągniętym wskaźniku:</p> <ul style="list-style-type: none"> - porozumienia/umowy współpracy, - opracowania. <p>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.</p>	<p>Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia, MOPR, OWES, CISTOR.</p>
	<p>3.2. Wspieranie i promowanie podmiotów ekonomii społecznej</p>	<p>3.2.1. Promowanie idei ekonomii społecznej wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy we współpracy z akredytowanymi Ośrodkami Wspierania Ekonomii Społecznej</p> <p><u>Wskaźnik:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - liczba warsztatów ekonomii społecznej, - liczba osób, - ogłoszenia o wydarzeniach organizowanych przez OWES (na stronie www). <p>Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągniętym wskaźniku:</p> <ul style="list-style-type: none"> - notatki służbowe, - ogłoszenia. <p>Poziom wskaźników będzie dostosowany do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy i rozwoju sektora ekonomii społecznej.</p>	<p>Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia, OWES.</p>

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

CEL STRATEGICZNY	CELE OPERACYJNE	DZIAŁANIA	ŹRÓDŁA INFORMACJI
4. EDUKACJA DOSTOSOWANA DO RYNKU PRACY	4.1. Wykorzystanie potencjału uczelni wyższych do kształcenia kadr dla gospodarki	<p>4.1.1 Wykorzystanie potencjału lokalnego środowiska naukowego dla rozwoju rynku pracy</p> <p><u>Wskaźnik:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - liczba opracowań o trendach na rynkach pracy, zmian gospodarczych wykorzystywanych w opracowywaniu projektów aktywizacji bezrobotnych i poszukujących pracy. <p><u>Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągniętym wskaźniku:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - opracowania, - monitoringi rynku pracy. <p>Ostateczny zakres i liczba 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.</p>	Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia.
	4.2. Wsparcie młodzieży w wejściu na rynek pracy i promocja kształcenia dostosowanego do wyzwań współczesnego rynku pracy	<p>4.2.1. Wsparcie placówek edukacyjnych (różnego poziomu) i uczelni wyższych w zakresie efektywnego przygotowania młodych kadr dla rynku pracy</p> <p><u>Wskaźnik:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - liczba informatorów lokalnego rynku pracy, - liczba warsztatów, - liczba osób, - nagrania/zdjęcia. <p><u>Sposób monitorowania i źródło informacji o osiągniętym wskaźniku:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - informator, - notatki służbowe, - nagrania/zdjęcia. <p>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.</p>	Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia, CWB, CiPKZ WUP w Toruniu, OHP, WE UMT.

Uwarunkowania dotyczące realizacji celów, działań i osiągnięcia 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 oraz rozwój sytuacji kryzysowej,
- wytyczne programów 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.

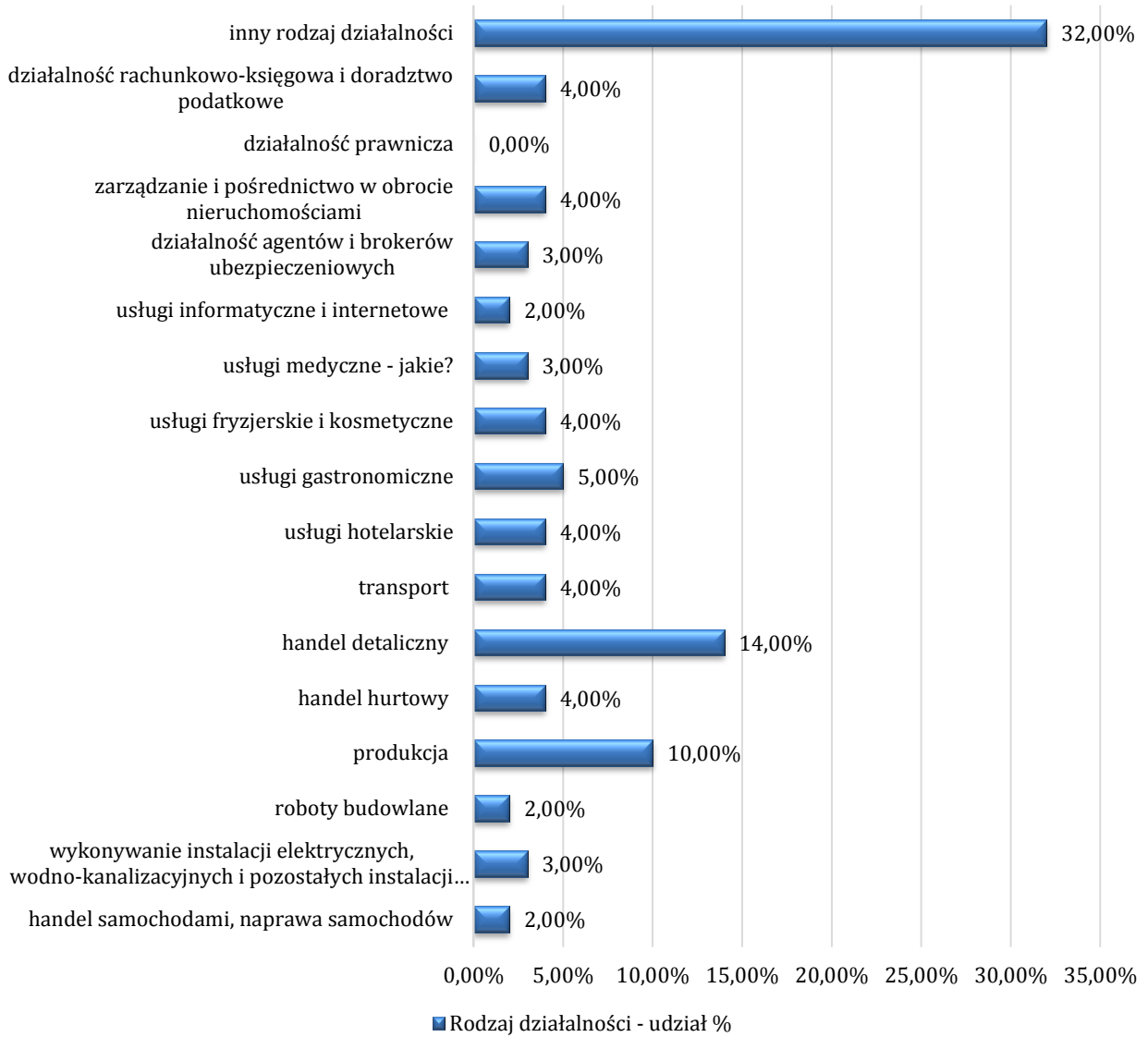
Na podstawie zmieniających się uwarunkowań funkcjonowania urzędów pracy (w tym zapowiadanej ich reformy⁷⁵) i przypisanych im zadań ustawowych oraz prowadzonej ewaluacji, Program będzie dostosowywany do dynamicznie zmieniającej się sytuacji.

⁷⁵ https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/8054095,michalek-bezrobotni-ubezpieczenie-zdrowotne-urzed-y-pracy-zatrudnianie-cudzoziemcow.html?smclient=b089f8ae-a132-11e8-a3a9-0cc47a1254ce&utm_source=salesmanago&utm_medium=email&utm_campaign=Mailinglist_20201228_Newsletter_GazetaPrawna_pl dostęp 28.12.2020 r.

Załącznik. Wyniki badania ankietowego wśród toruńskich pracodawców

Pyt. 1.	Wiodący (najważniejszy) rodzaj działalności (zakres)		
	Odpowiedź (1-krotny wybór)	Rodzaj działalności - udział %	Liczba odp.
1	handel samochodami, naprawa samochodów	2 %	2
2	wykonywanie instalacji elektrycznych, wodno-kanalizacyjnych i pozostałych instalacji budowlanych	3 %	3
3	roboty budowlane (zakładanie stolarki budowlanej, budowa dróg i autostrad)	2 %	2
4	produkcja (odzież, stolarki okiennej, mebli, kotłów grzewczych, gazów technicznych wielobranżowa, spożywcza - wyroby ciastkarskie i piekarnicze)	10 %	10
5	handel hurtowy (materiały budowlane, sprzedaż drewna, materiałów budowlanych i wyposażenia sanitarnego)	4 %	4
6	handel detaliczny (spożywczy, odzieżowy, wielobranżowy, artykuły drogeryjne, części zamienne do samochodów, elektronika, kwaciarnia, materiały eksploatacyjne do drukarek)	14 %	14
7	transport (transport towarowy i spedycja)	4 %	4
8	usługi hotelarskie	4 %	4
	usługi gastronomiczne	5 %	5
10	usługi fryzjerskie i kosmetyczne	4 %	4
11	usługi medyczne (apteka, protetyka dentystyczna)	3 %	3
12	usługi informatyczne i internetowe (informatyczne, projektowanie stron www, sklepów internetowych, reklamy w mediach społecznościowych, pozycjonowanie)	2 %	2
13	działalność agentów i brokerów ubezpieczeniowych	3 %	3
14	zarządzanie i pośrednictwo w obrocie nieruchomościami	4 %	4
15	działalność prawnicza (nikt z pracodawców zaproszonych do badania nie odpowiedział na ankietę)	0 %	0
16	działalność rachunkowo-księgowa i doradztwo podatkowe	4 %	4
17	inny rodzaj działalności (turystyka, przedszkole, zagospodarowanie odpadów, zagospodarowanie terenów zieleni, usługi edukacyjne, opieka nad dziećmi - żłobek, klub malucha, usługi dekoratorskie i florystyczne, usługi magazynowania, usługi reklamowe, usługi groomerskie, usługi teletechniczne, usługi - call center, rehabilitacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych, monitoring lotniczy, eventy lotnicze, usługi opiekuńcze, usługi kulturalne i edukacyjne, usługi pralnicze, wydawnictwo multimedialne)	32 %	32

Wiodący (najważniejszy) rodzaj działalności -zakres

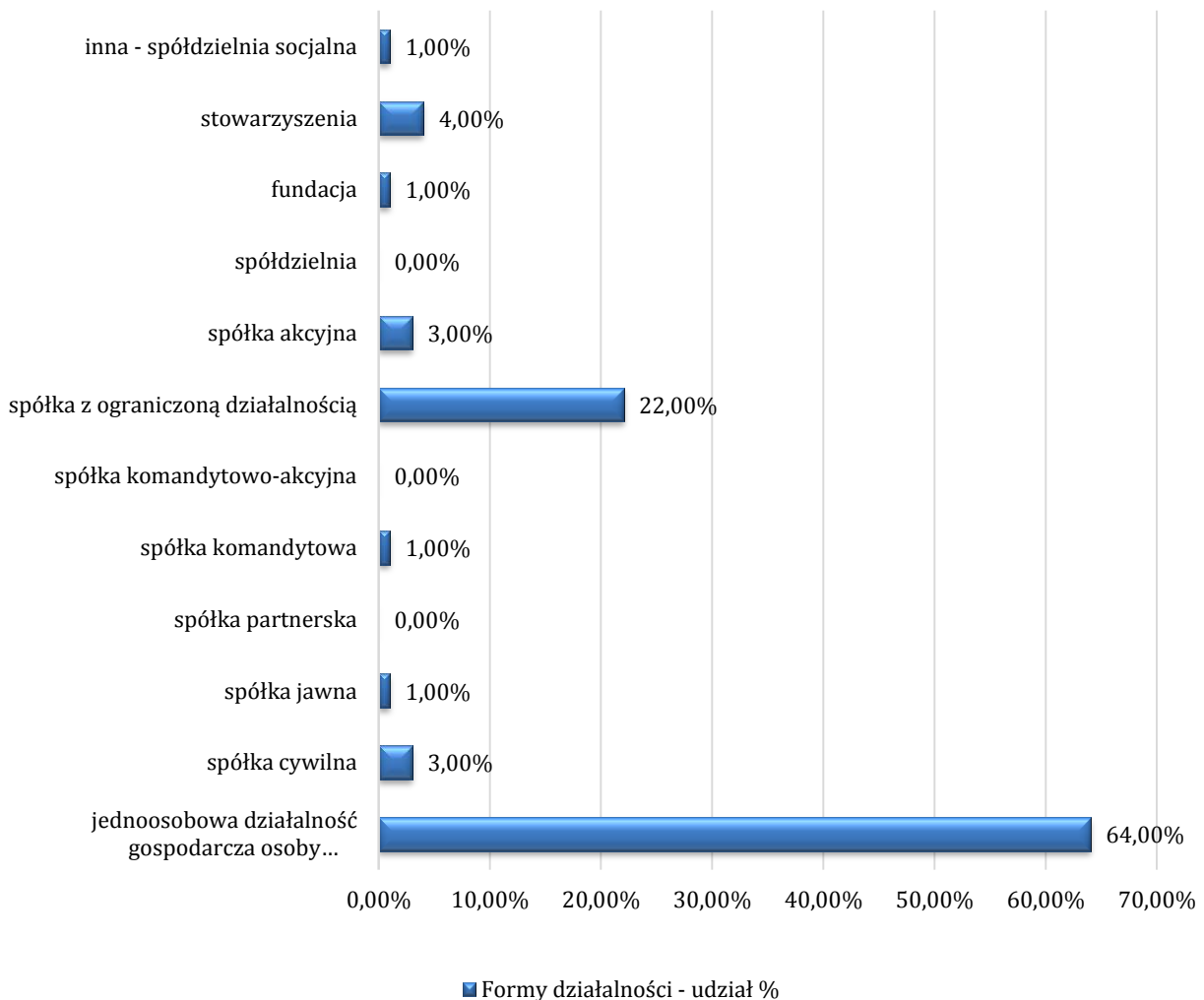


PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

Pyt.2.	Pracodawcy wg roku rozpoczęcia działalności		
	Odpowiedzi	%	Liczba odp.
1)	1976	1 %	1
2)	1983	1 %	1
3)	1989	1 %	1
4)	1990	1 %	1
5)	1991	2 %	2
6)	1992	2 %	2
7)	1993	3 %	3
8)	1994	3 %	3
9)	1995	1 %	1
10)	1996	3 %	3
11)	1997	4 %	4
12)	1998	4 %	4
13)	1999	1 %	1
14)	2000	3 %	3
15)	2001	4 %	4
16)	2004	5 %	5
17)	2005	1 %	1
18)	2006	5 %	5
19)	2007	3 %	3
20)	2008	3 %	3
21)	2009	6 %	6
22)	2010	4 %	4
23)	2011	3 %	3
24)	2012	5 %	5
25)	2013	3 %	3
26)	2014	4 %	4
27)	2015	6 %	6
28)	2016	4 %	4
29)	2017	1 %	1
30)	2018	6 %	6
31)	2019	5 %	5
32)	2020	2 %	2

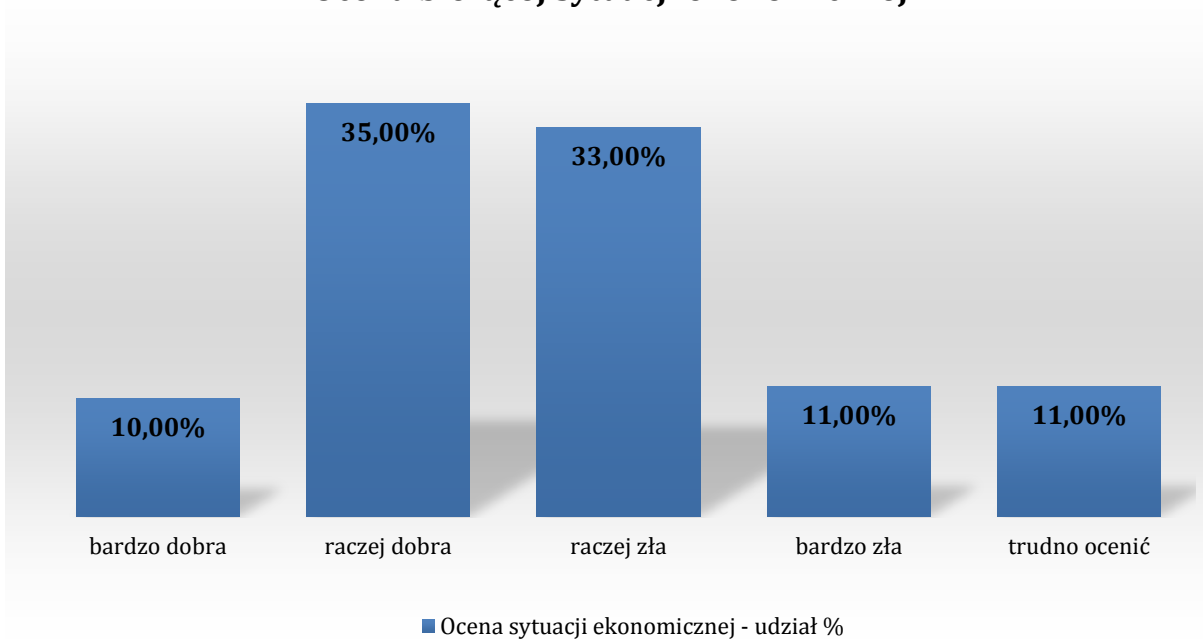
Pyt. 3.	Forma organizacyjno-prawna prowadzenia działalności		
	Odpowiedź	Formy działalności - udział %	Liczba odp.
1)	jednoosobowa działalność gospodarcza osoby fizycznej	64 %	64
2)	spółka cywilna	3 %	3
3)	spółka jawna	1 %	1
4)	spółka partnerska	0 %	0
5)	spółka komandytowa	1 %	1
6)	spółka komandytowo-akcyjna	0 %	0
7)	spółka z ograniczoną działalnością	22 %	22
8)	spółka akcyjna	3 %	3
9)	spółdzielnia	0 %	0
10)	fundacja	1 %	1
11)	stowarzyszenia	4 %	4
12)	inna - spółdzielnia socjalna	1 %	1

Formy organizacyjno-prawne prowadzenia działalności



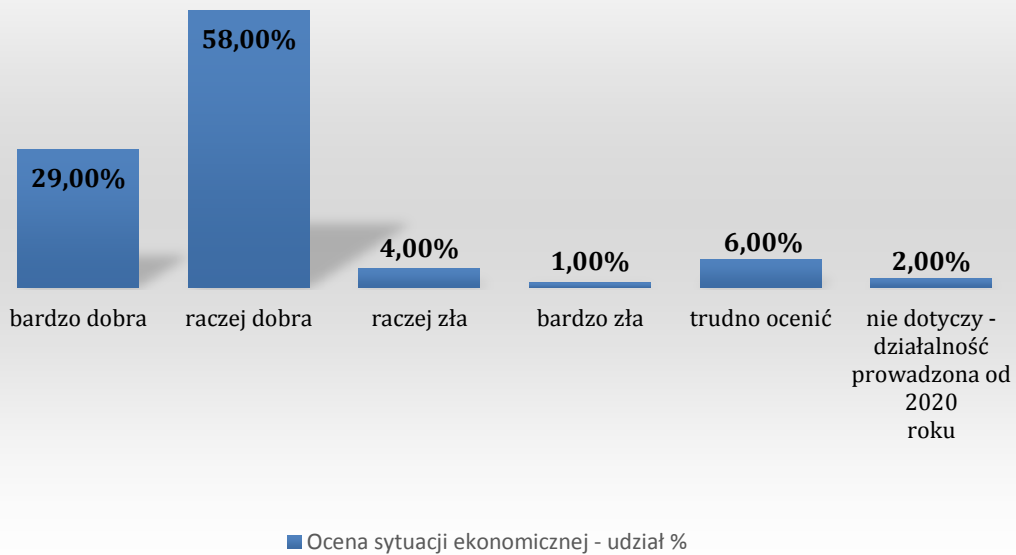
Pyt. 4.	Ocena bieżącej sytuacji ekonomicznej (w 2020 roku)		
	Odpowiedź	Ocena sytuacji ekonomicznej - udział %	Liczba odp.
1)	bardzo dobra	10 %	10
2)	raczej dobra	35 %	35
3)	raczej zła	33 %	33
4)	bardzo zła	11 %	11
5)	trudno ocenić	11 %	11

Ocena bieżącej sytuacji ekonomicznej



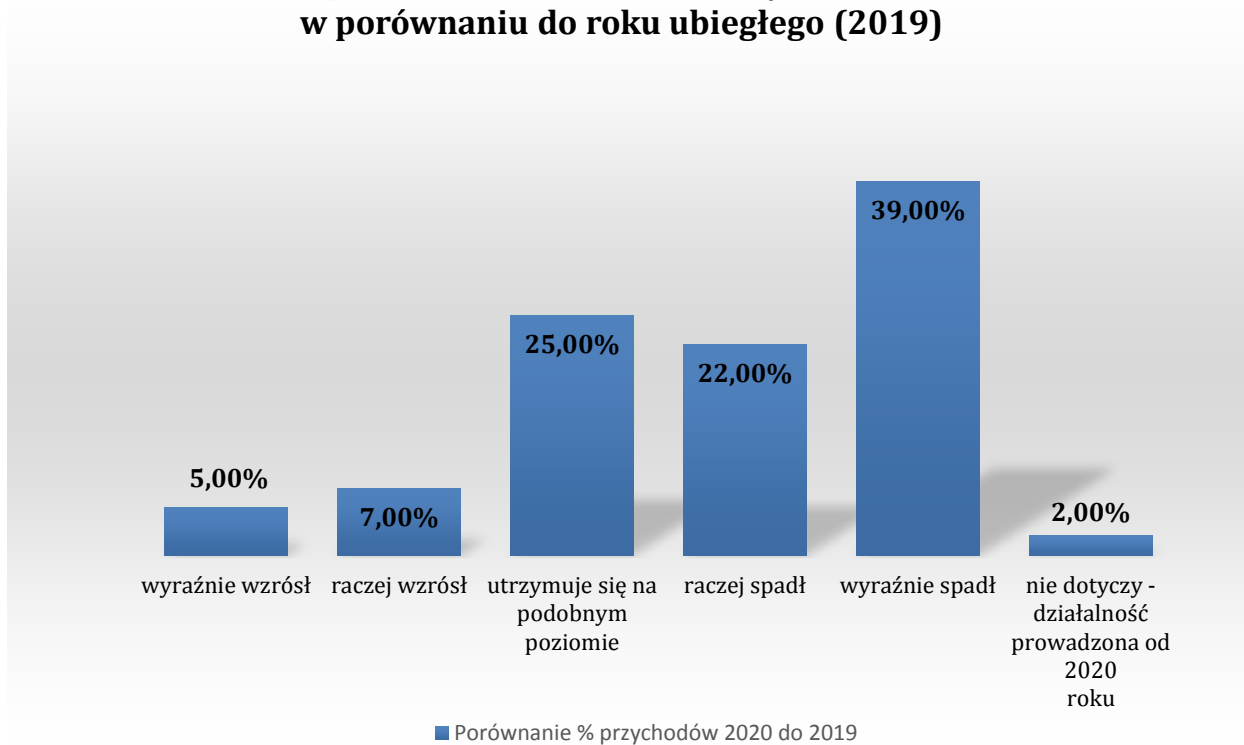
Pyt. 5. Ocena sytuacji ekonomicznej w ubiegłym roku (2019)			
	Odpowiedź	Ocena sytuacji ekonomicznej - udział %	Liczba odp.
1)	bardzo dobra	29 %	29
2)	raczej dobra	58 %	58
3)	raczej zła	4 %	4
4)	bardzo zła	1 %	1
5)	trudno ocenić	6 %	6
6)	nie dotyczy - działalność prowadzona od 2020 roku	2 %	2

Ocena sytuacji ekonomicznej w ubiegłym roku (2019)



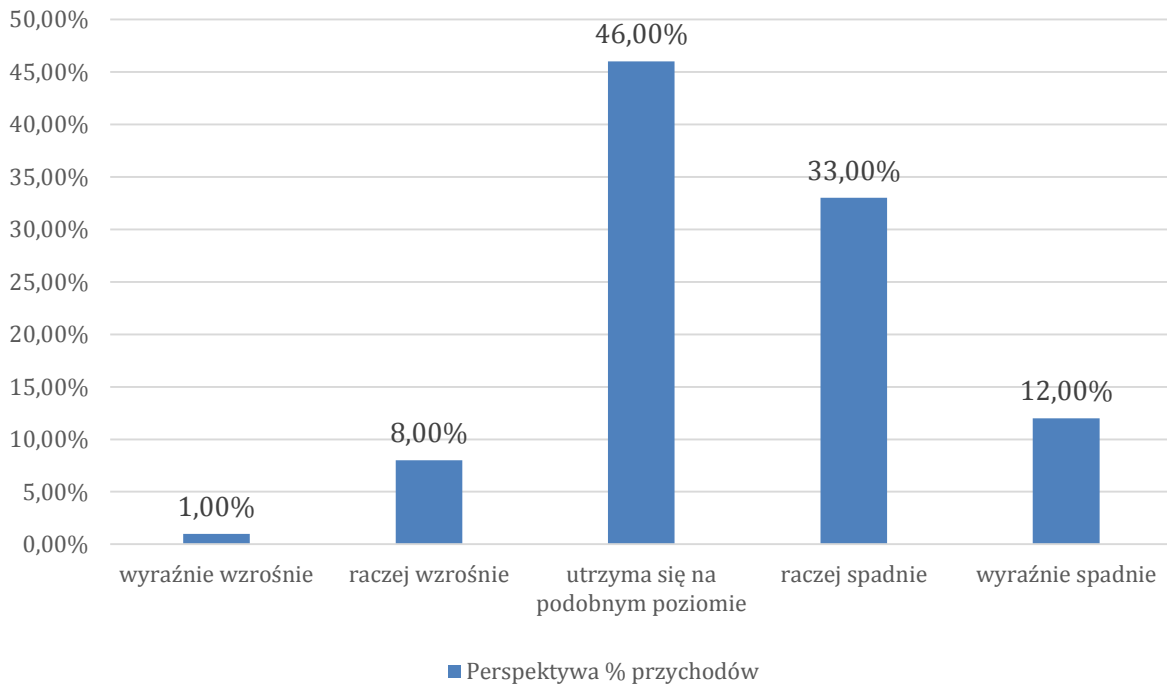
Pyt. 6.	Poziom przychodów ogółem w bieżącym roku (2020) w porównaniu do roku ubiegłego (2019)		
	Odpowiedź	Porównanie % przychodów 2020 do 2019	Liczba odp.
1)	wyraźnie wzrósł	5 %	5
2)	raczej wzrósł	7 %	7
3)	utrzymuje się na podobnym poziomie	25 %	25
4)	raczej spadł	22 %	22
5)	wyraźnie spadł	39 %	39
6)	nie dotyczy - działalność prowadzona od 2020 roku	2 %	2

Poziom przychodów ogółem w bieżącym roku (2020) w porównaniu do roku ubiegłego (2019)



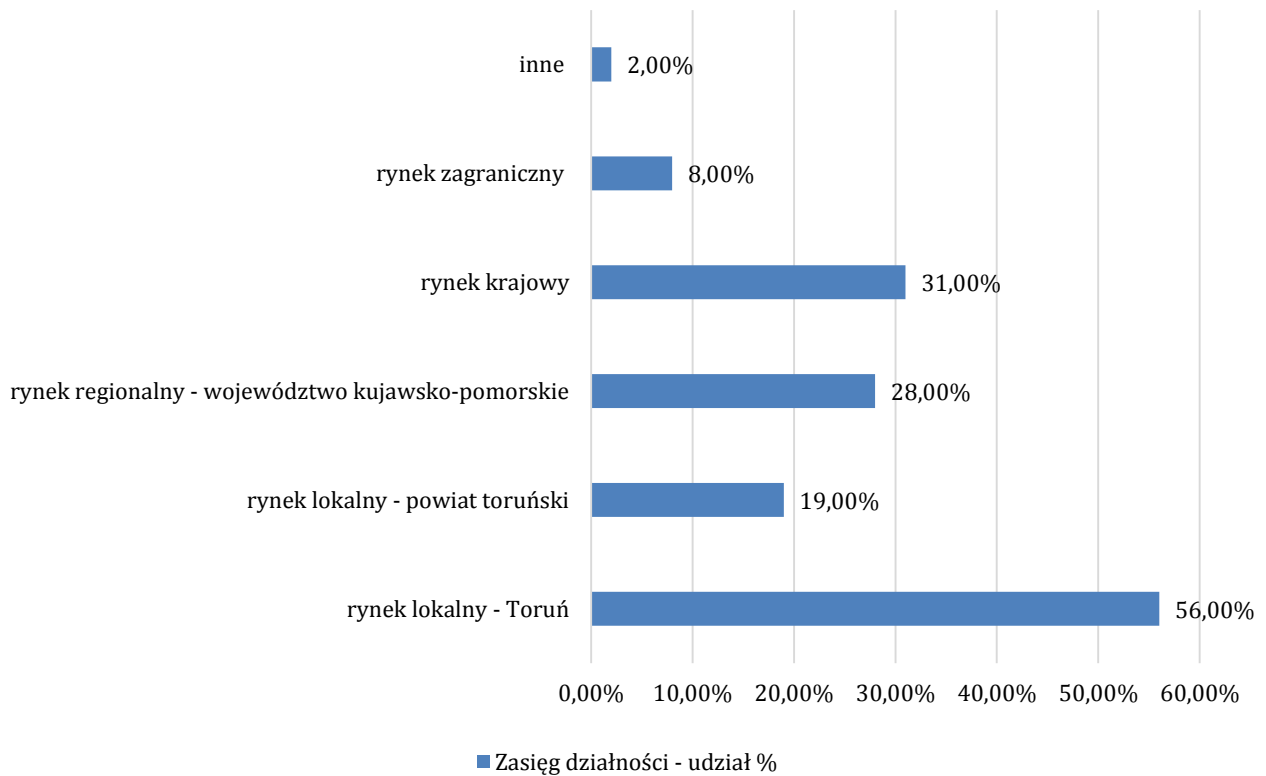
Pyt. 7.	Poziom przychodów ogółem w perspektywie najbliższego roku (2021)		
	Odpowiedź	Perspektywa % przychodów	Liczba odp.
1)	wyraźnie wzrośnie	1 %	1
2)	raczej wzrośnie	8 %	8
3)	utrzyma się na podobnym poziomie	46 %	46
4)	raczej spadnie	33 %	33
5)	wyraźnie spadnie	12 %	12

Poziom przychodów ogółem w perspektywie najbliższego roku (2021)



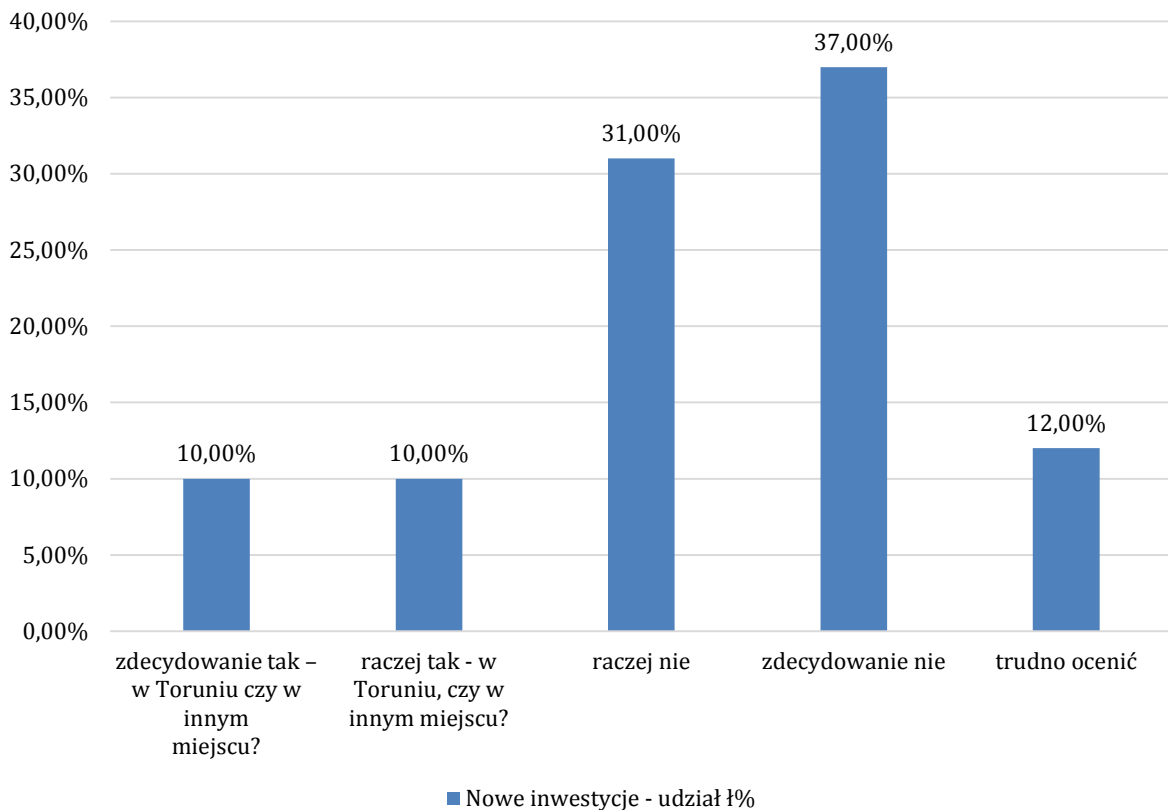
Pyt. 8.	Zasięg prowadzonej działalności (pytanie wielokrotnego wyboru)		
	Odpowiedź	Zasięg działalności - udział %	Liczba odp.
1)	rynek lokalny - Toruń	56 %	56
2)	rynek lokalny - powiat toruński	19 %	19
3)	rynek regionalny - województwo kujawsko-pomorskie	28 %	28
4)	rynek krajowy	31 %	31
5)	rynek zagraniczny (Europa, Litwa, Czechy, Słowacja, Węgry, Łotwa Niemcy, Holandia, Włochy, USA, Francja, Włochy, Niemcy Niemcy, Wielka Brytania)	8 %	8
6)	inne (cały świat)	2 %	2

Zasięg prowadzonej działalności



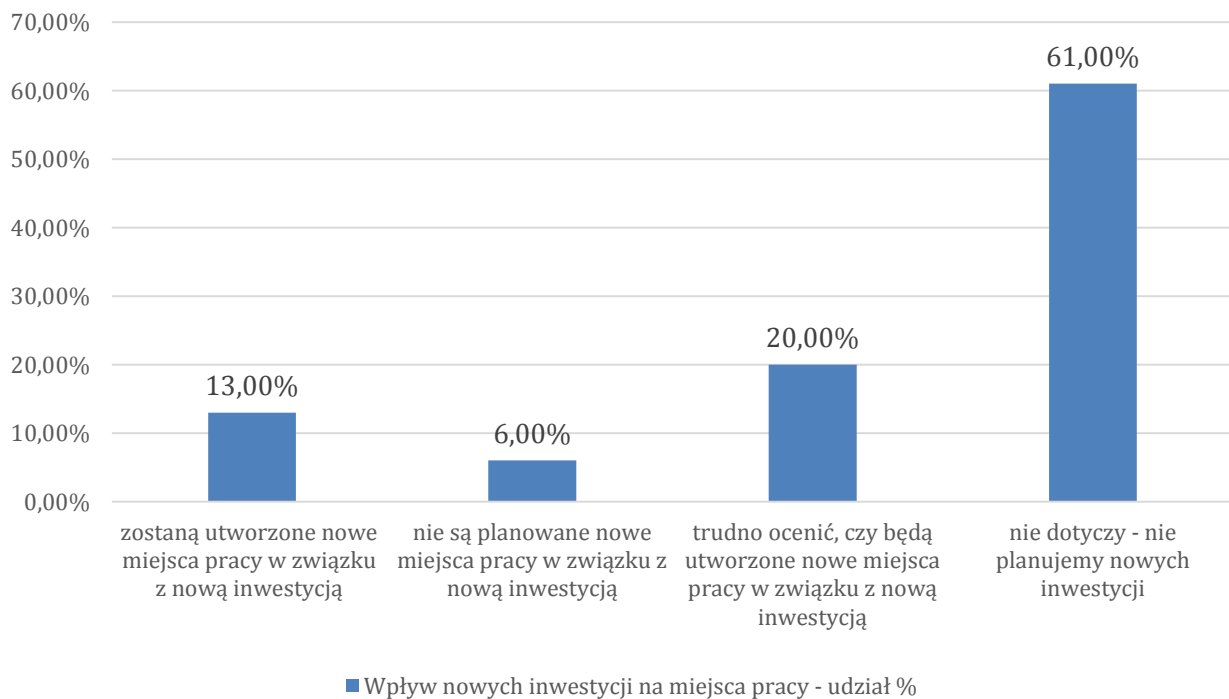
Pyt. 9. Nowe inwestycje w perspektywie najbliższego roku (2021)			
	Odpowiedź	Nowe inwestycje - udział %	Liczba odp.
1)	zdecydowanie tak – w Toruniu czy w innym miejscu? (Toruń, Toruń lub inny region kraju Toruń lub inny region kraju - zakup nowych środków transportu, Toruń - zakup maszyny do refabrykacji tonerów różne regiony kraju)	10 %	10
2)	raczej tak - w Toruniu, czy w innym miejscu? (Toruń, Toruń - nowa lokalizacja, Toruń i Bydgoszcz Toruń - zakup nowego wyposażenia i samochodu, Toruń lub inny region kraju, powiat toruński Toruń i inne regiony kraju, różne regiony w kraju)	10 %	10
3)	raczej nie	31 %	31
4)	zdecydowanie nie	37 %	37
5)	trudno ocenić	12 %	12

Nowe inwestycje w perspektywie najbliższego roku (2021)



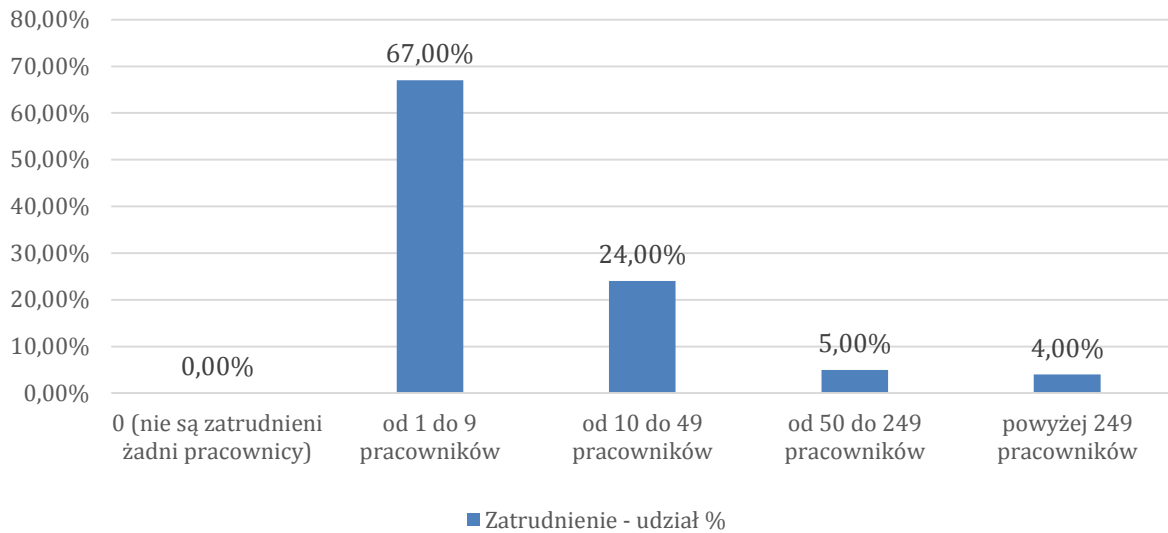
Pyt. 10.	Wpływ nowych inwestycji na utworzenie nowych miejsc pracy w perspektywie najbliższego roku (2021)		
	Odpowiedź	Wpływ nowych inwestycji na miejsca pracy - udział %	Liczba odp.
1)	zostaną utworzone nowe miejsca pracy w związku z nową inwestycją (sprzedawca 2 etaty, mechanik samochodowy 1 etat handlowiec 1 etat, pracownik biurowy 2 etaty programiści 2 etaty, kierowca - ilość etatów zależna od zakresu inwestycji pracownik obsługi maszyny do refabrykacji tonerów 1 etat (minimum), dla osób niepełnosprawnych 3 etaty (ze środków pfron) specjalista marketingu internetowego, handlowiec, programista, copyrghiter razem 4 etaty, obsługa gastronomiczna 1 etat -stażysta, pracownik pralni 1 etat, eksperci z różnych branż 3 etaty)	13 %	13
2)	nie są planowane nowe miejsca pracy w związku z nową inwestycją	6 %	6
3)	trudno ocenić, czy będą utworzone nowe miejsca pracy w związku z nową inwestycją	20 %	20
4)	nie dotyczy - nie planujemy nowych inwestycji	61 %	61

Wpływ nowych inwestycji na utworzenie nowych miejsc pracy w perspektywie najbliższego roku (2021)



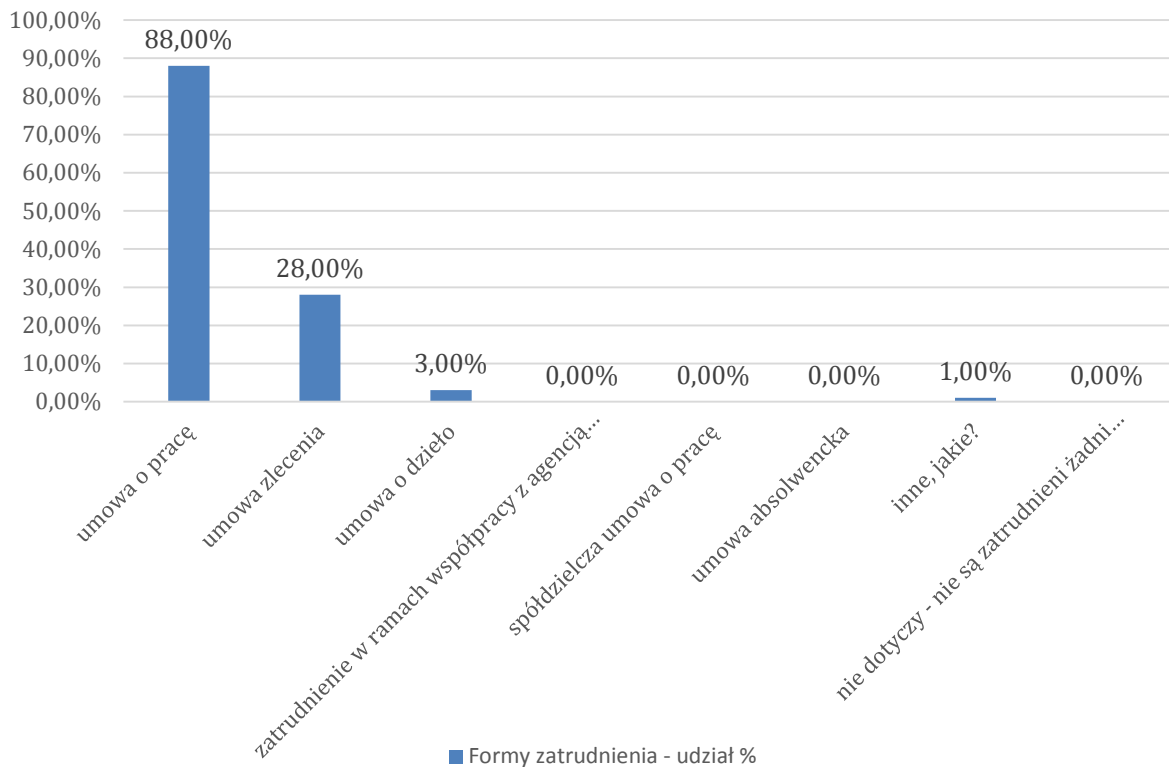
Pyt. 11.	Aktualny poziom zatrudnienia		
	Odpowiedź	Zatrudnienie - udział %	Liczba odp.
1)	0 (nie są zatrudnieni żadni pracownicy)	0 %	0
2)	od 1 do 9 pracowników	67 %	67
3)	od 10 do 49 pracowników	24 %	24
4)	od 50 do 249 pracowników	5 %	5
5)	powyżej 249 pracowników	4 %	4

Aktualny poziom zatrudnienia



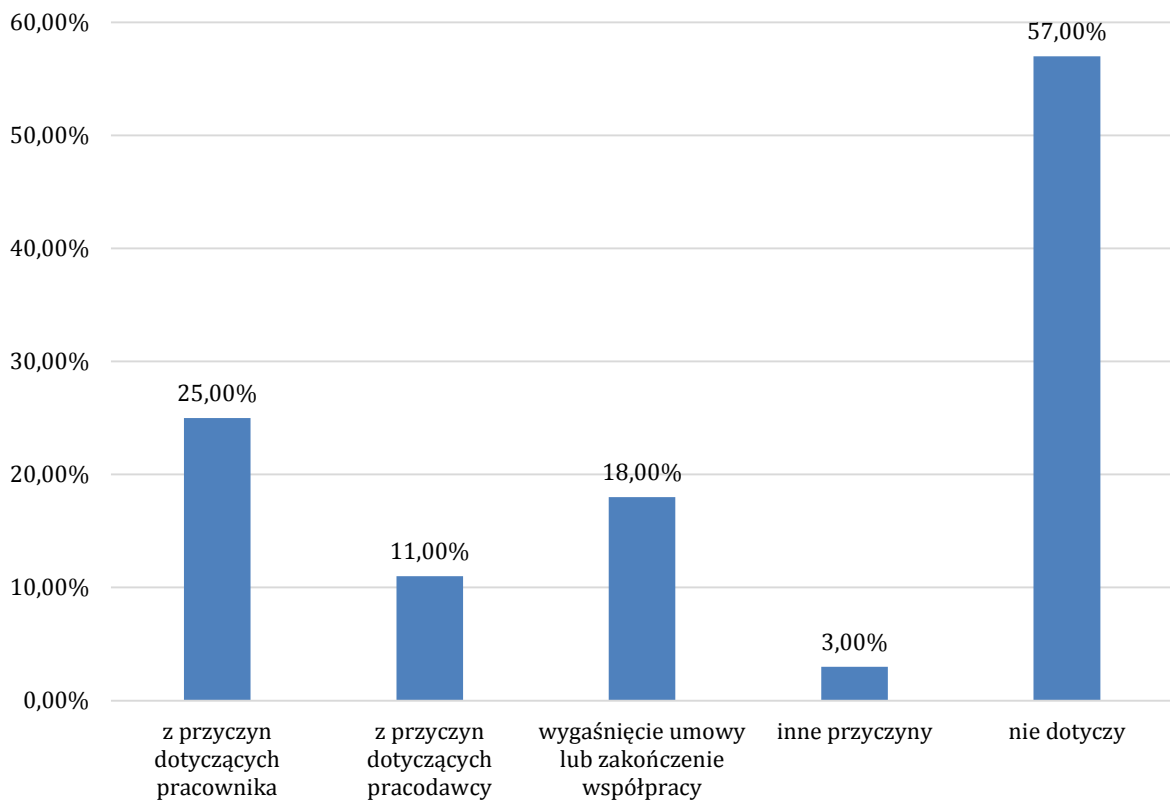
Pyt. 12.	Forma zatrudnienia pracowników (pytanie wielokrotnego wyboru)		
	Odpowiedź	Formy zatrudnienia - udział %	Liczba odp.
1)	umowa o pracę	88 %	88
2)	umowa zlecenia	28 %	28
3)	umowa o dzieło	3 %	3
4)	zatrudnienie w ramach współpracy z agencją pracy tymczasowej	0 %	0
5)	spółdzielcza umowa o pracę	0 %	0
6)	umowa absolwencka	0 %	0
7)	inne, jakie? (stażyści - finansowanie przez PUP)	1%	1
8)	nie dotyczy - nie są zatrudnieni żadni pracownicy	0 %	0

Forma zatrudnienia pracowników



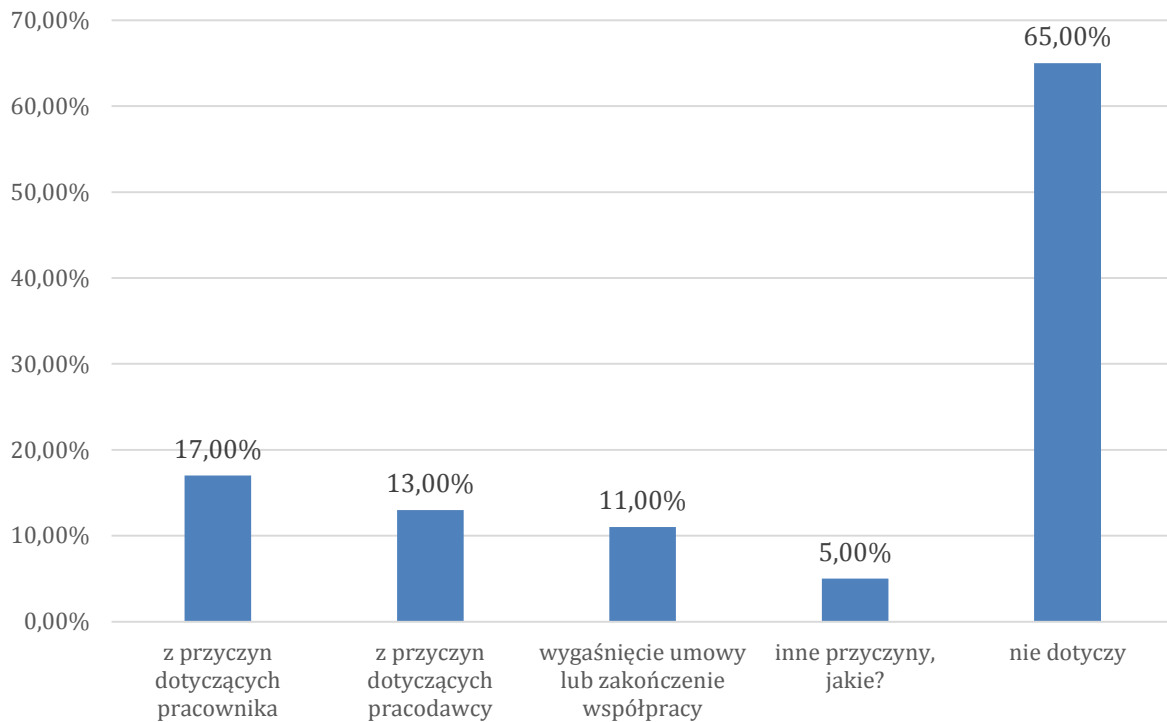
Pyt. 13.	Ilość osób zwolnionych z pracy w ubiegłym roku (2019) (pytanie wielokrotnego wyboru)		
	Odpowiedź	Udział % osób zwolnionych w 2019	Liczba odp.
1)	z przyczyn dotyczących pracownika	25 %	25
2)	z przyczyn dotyczących pracodawcy	11 %	11
3)	wygaśnięcie umowy lub zakończenie współpracy	18 %	18
4)	inne przyczyny (rotacja pracowników, renta, śmierć pracownika)	3 %	3
5)	nie dotyczy	57 %	57

Ilość osób zwolnionych z pracy w ubiegłym roku (2019)



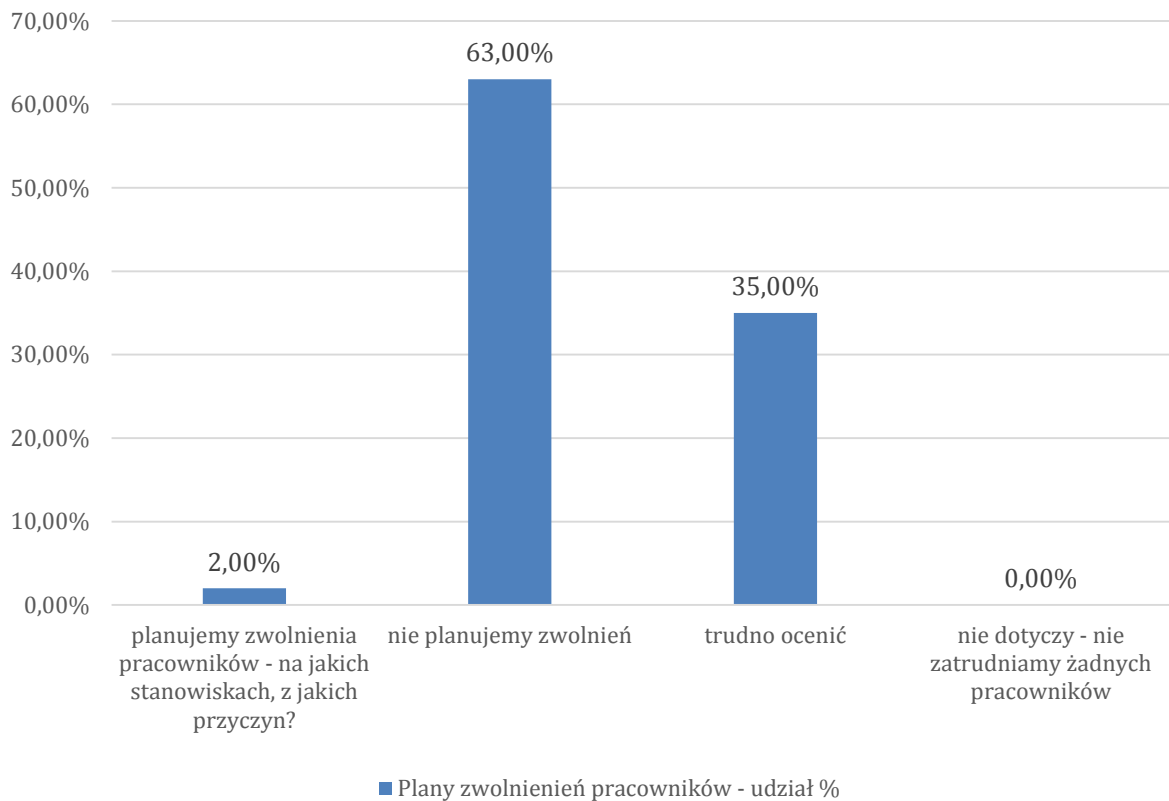
Pyt. 14.	Ilość osób zwolnionych z pracy w bieżącym roku (2020) (pytanie wielokrotnego wyboru)		
	Odpowiedź	Udział % osób zwolnionych w 2020	Liczba odp.
1)	z przyczyn dotyczących pracownika	17 %	17
2)	z przyczyn dotyczących pracodawcy	13 %	13
3)	wygaśnięcie umowy lub zakończenie współpracy	11 %	11
4)	inne przyczyny, jakie? (śmierć pracownika, porzucenie pracy, spadek zamówień, kryzys wywołany koronawirusem, pandemia koronawirusa)	5 %	5
5)	nie dotyczy	65 %	65

Ilość osób zwolnionych z pracy w bieżącym roku (2020)



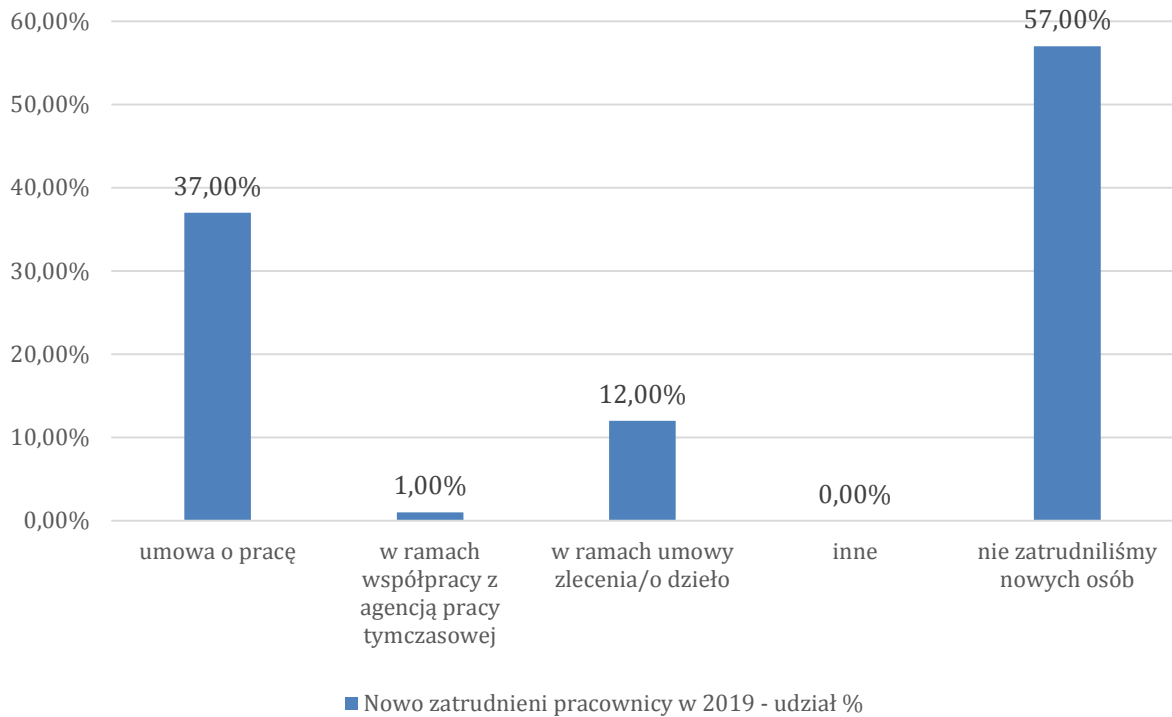
Pyt. 15.	Plany związane ze zwalnianiem pracowników W perspektywie najbliższego roku (2021)		
	Odpowiedź	Plany zwolnień pracowników - udział %	Liczba odp.
1)	planujemy zwolnienia pracowników - na jakich stanowiskach, z jakich przyczyn? (brak zleceń, spadek liczby klientów, kryzys spowodowany koronawirusem)	2 %	2
2)	nie planujemy zwolnień	63 %	63
3)	trudno ocenić	35 %	35
4)	nie dotyczy - nie zatrudniamy żadnych pracowników	0 %	0

Plany związane ze zwalnianiem pracowników w perspektywie najbliższego roku (2021)



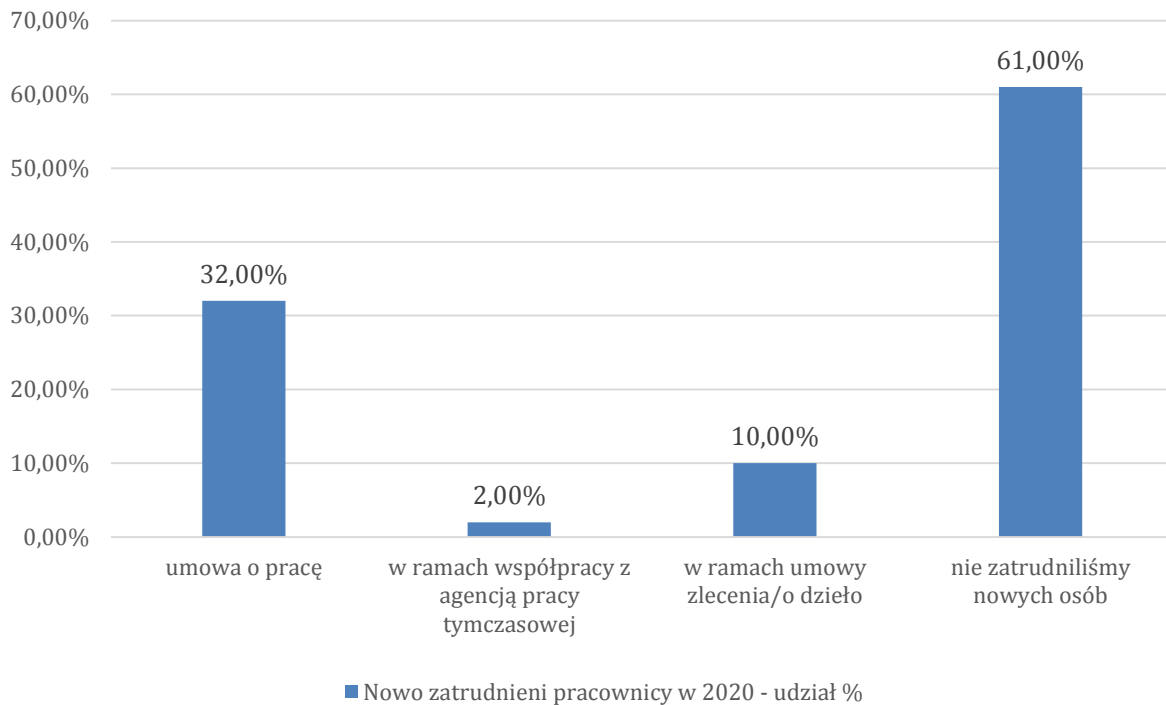
Pyt. 16. Ilość zatrudnionych nowych osób w ubiegłym roku (2019)			
	Odpowiedź	Nowo zatrudnieni pracownicy w 2019 udział %	Liczba odp.
1)	umowa o pracę – ile osób? (1, 2, 4, 3, 15, 5, 21, 9, 20, 18, 13, 7, 5 - w miejsce osób, które przeszły na emeryturę,)	37 %	37
2)	w ramach współpracy z agencją pracy tymczasowej – ile osób? (10)	1 %	1
3)	w ramach umowy zlecenia/o dzieło – ile osób? (4, 1, 3, 5, 6, 10)	12 %	12
4)	inne	0 %	0
5)	nie zatrudniliśmy nowych osób	57 %	57

Ilość zatrudnionych nowych osób w ubiegłym roku (2019)



Pyt. 17.	Ilość zatrudnionych nowych osób w bieżącym roku (2020)		
	Odpowiedź	Nowo zatrudnieni pracownicy w 2020 udział %	Liczba odp.
1)	umowa o pracę – ile osób? (1, 3, 2, 12, 15, 10, 6, 4, 5, 1 na pół etatu, 5 - na miejsce osób, które przeszły na emeryturę, 1 - szkoleniowiec/doradca klienta)	32 %	32
2)	w ramach współpracy z agencją pracy tymczasowej – ile osób? (5, 30)	2 %	2
3)	w ramach umowy zlecenia/o dzieło – ile osób? (1, 2, 3, 4, 20)	10 %	10
5)	nie zatrudniliśmy nowych osób	61 %	61

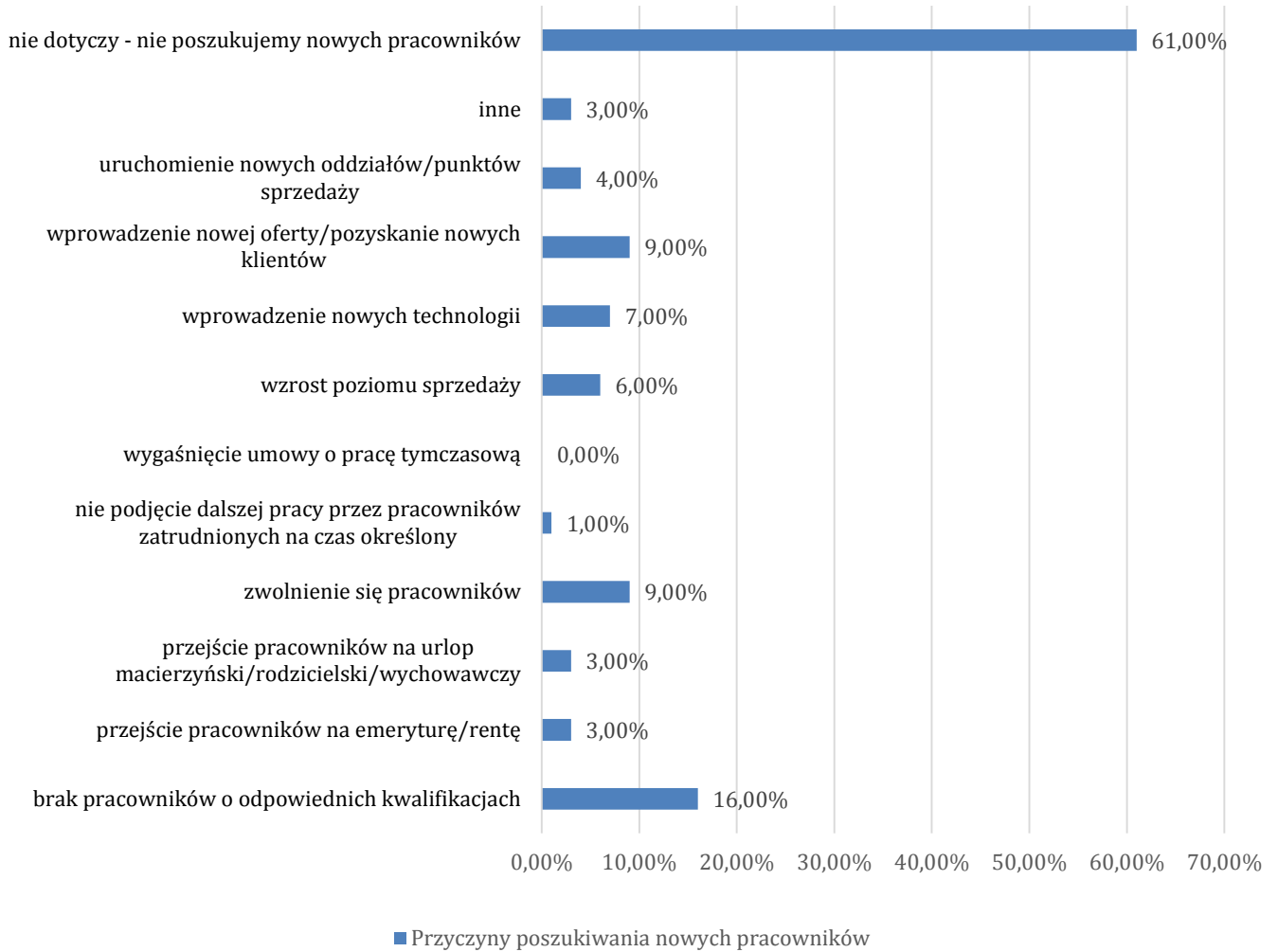
Ilość zatrudnionych nowych osób w bieżącym roku (2020)



Pyt.18.	Czy obecnie są poszukiwani nowi pracownicy?		
	Odpowiedź	Zainteresowanie nowymi pracownikami udział %	Liczba odp.
1)	tak - ilu i na jakie stanowiska? kierowca - kilka etatów monter stolarki okiennej (technologie aluminiowe) - kilka etatów instalator wodno-kanalizacyjny (ilość etatów zależy od ilości zleceń) – kilka etatów brukarz - kilka etatów instalator budowlany (ilość etatów zależna od ilości zleceń) – kilka etatów handlowiec – 5 etatów, programista – 4 etaty, specjaliści różnych branż (wydawnictwo multimedialne) - 4 etaty magazynierzy - 4 etaty brokerzy - 3 etaty, szkoleniowcy w zakresie sprzedaży - 3 etaty fryzjer - 3 etaty pracownik biurowy - 3 etaty sprzedawca - 3 etaty monter stolarki budowlanej - 3 etaty eksperci różnych branż - 3 etaty osoby niepełnosprawne 3 etaty (w przypadku realizacji nowej inwestycji, finansowanie ze środków PFRON) pracownik liniowy w produkcji (montażysta) - 2 etaty księgowa - 2 etaty florysta - 2 etaty pomoc kuchenna - 2 etaty specjalista marketingu internetowego - 2 etaty asystent brokera – 1 etat technik farmacji - 1 etat pielęgniarka - 1 etat pracownik obsługi maszyny - 1 etat mechanik samochodowy - 1 etat nauczyciel wychowania przedszkolnego - 1 etat pracownik przedszkola - 1 etat pracownicy pomocy w opiece - kilka etatów pracownik pralni - 1 etat spedytor - 1 etat	39 %	39
2)	nie poszukujemy nowych pracowników	61 %	61

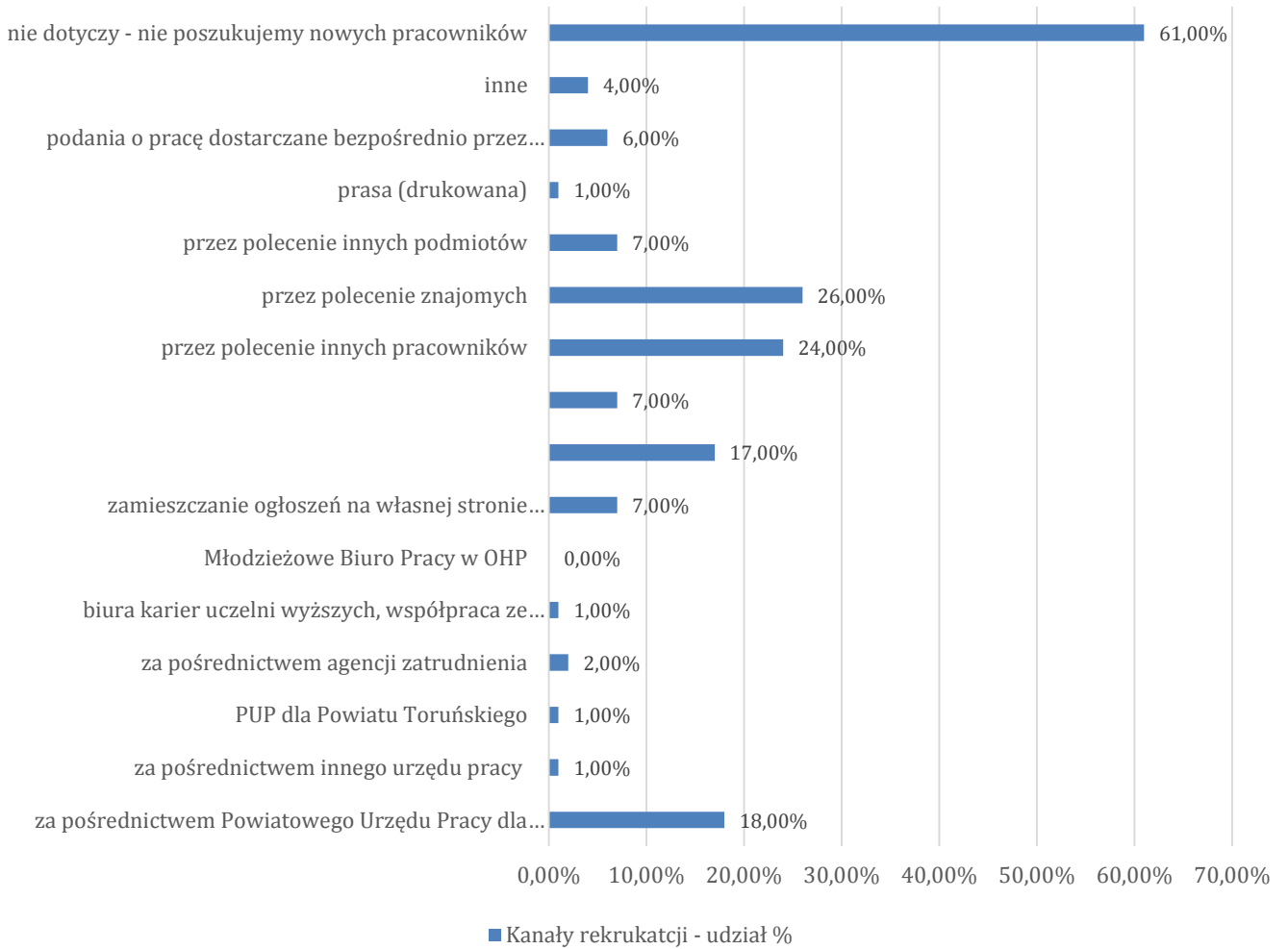
Pyt. 19.	Przyczyny poszukiwania nowych pracowników (pytanie wielokrotnego wyboru)		
	Odpowiedź	Przyczyny poszukiwania nowych pracowników	Liczba odp.
1)	brak pracowników o odpowiednich kwalifikacjach	16 %	16
2)	przejście pracowników na emeryturę/rentę	3 %	3
3)	przejście pracowników na urlop macierzyński/rodzicielski/wychowawczy	3 %	3
4)	zwolnienie się pracowników	9 %	9
5)	nie podjęcie dalszej pracy przez pracowników zatrudnionych na czas określony	1 %	1
6)	wygaśnięcie umowy o pracę tymczasową	0 %	0
7)	wzrost poziomu sprzedaży	6 %	6
8)	wprowadzenie nowych technologii	7 %	7
9)	wprowadzenie nowej oferty/pozyskanie nowych klientów	9 %	9
10)	uruchomienie nowych oddziałów/punktów sprzedaży	4 %	4
11)	Inne, jakie? (nowe inwestycje, rezygnacja pracowników, ucieczka w zwolnienia w związku z pandemią, strach przed koronawirusem, śmierć pracownika)	3 %	3
12)	nie dotyczy - nie poszukujemy nowych pracowników	61 %	61

Przyczyny poszukiwania nowych pracowników



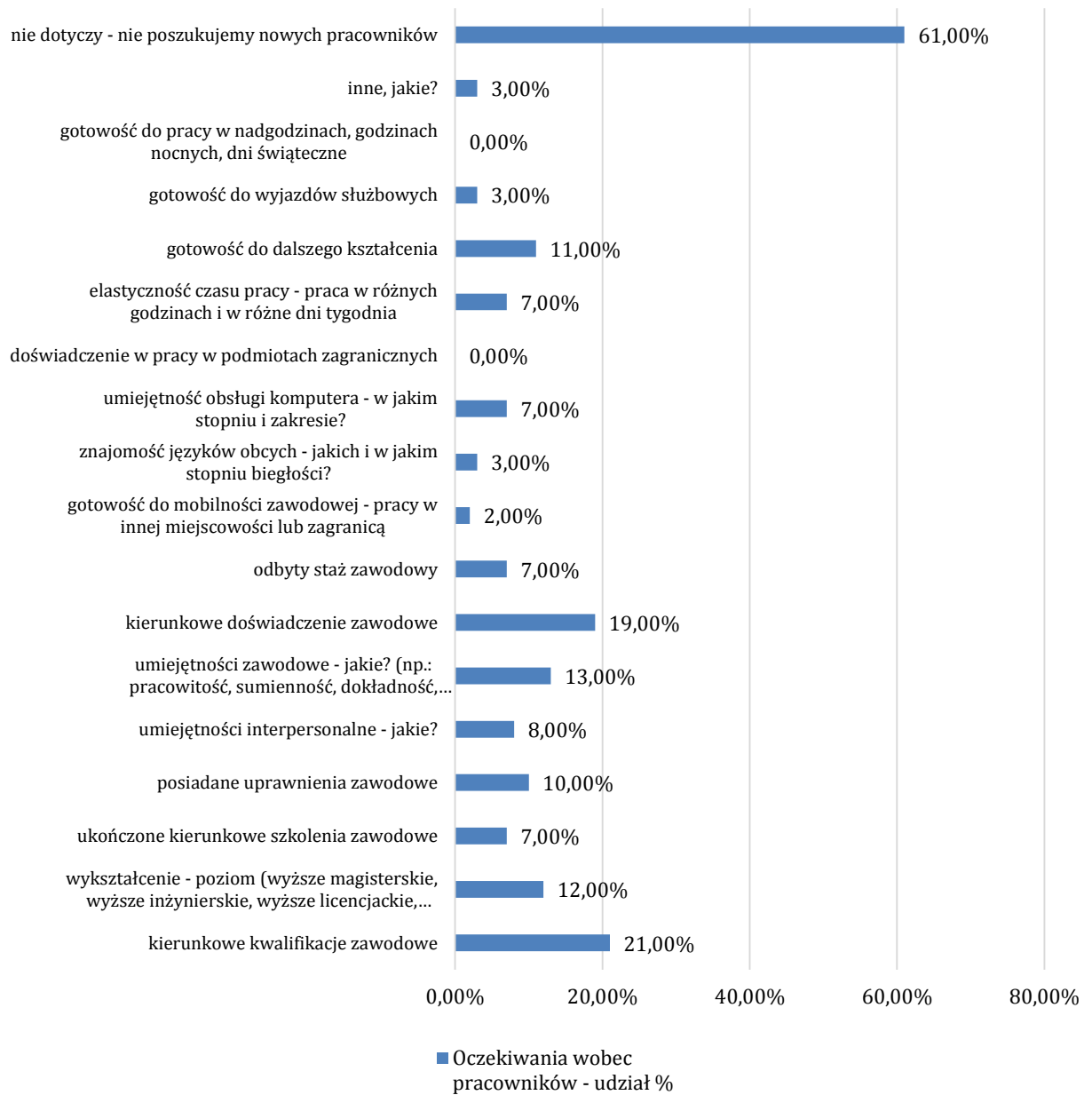
Pyt. 20. Jak są poszukiwani potrzebni pracownicy? (pytanie wielokrotnego wyboru)			
	Odpowiedź	Kanały rekrutacji - udział %	Liczba odp.
1)	za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia	18 %	18
2)	za pośrednictwem innego urzędu pracy – jakiego? (PUP dla Powiatu Toruńskiego)	1 %	1
3)	za pośrednictwem agencji zatrudnienia	2 %	2
4)	biura karier uczelni wyższych, współpraca ze szkołami	1 %	1
5)	Młodzieżowe Biuro Pracy w OHP	0 %	0
6)	zamieszczanie ogłoszeń na własnej stronie internetowej	7 %	7
7)	zamieszczanie ogłoszeń na portalach internetowych z ogłoszeniami pracy – jakie? (OLX, praca.pl, pracuj.pl)	17 %	17
8)	zamieszczanie ogłoszeń w internetowych profilach społecznościowych – jakie? (Facebook, różne)	7 %	7
9)	przez polecenie innych pracowników	24 %	24
10)	przez polecenie znajomych	26 %	26
11)	przez polecenie innych podmiotów	7 %	7
12)	prasa (drukowana)	1 %	1
13)	podania o pracę dostarczane bezpośrednio przez potencjalnych pracowników	6 %	6
14)	Inne – jakie? (poprzez staż, przez organizowane szkolenia branżowe ogłoszenie w miejscu prowadzenia działalności (w restauracji, w salonie fryzjerskim)	4 %	4
15)	nie dotyczy - nie poszukujemy nowych pracowników	61 %	61

Jak są poszukiwani potrzebni pracownicy?



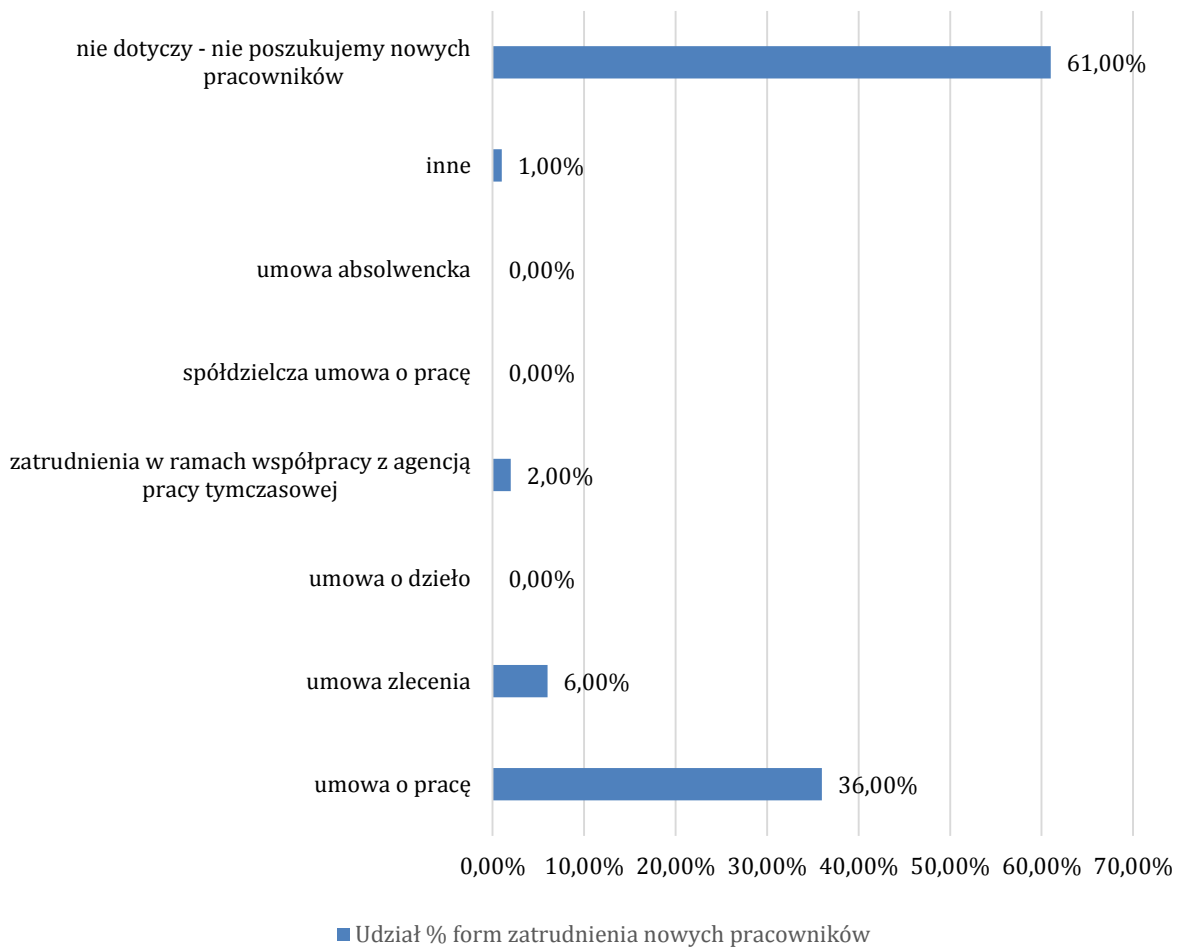
Pyt. 21.	Oczekiwania wobec przyszłych pracowników (pytanie wielokrotnego wyboru)		
	Odpowiedź	Oczekiwania wobec pracowników - udział %	Liczba odp.
1)	kierunkowe kwalifikacje zawodowe	21 %	21
2)	wykształcenie (poziom) – jakie? (kierunkowe wykształcenie wyższe magisterskie, wyższe zawodowe, wyższe licencjackie, policealne, średnie, średnie fryzjer, zawodowe fryzjer, zawodowe handlowe, tytuł czeladnika)	12 %	12
3)	ukończone kierunkowe szkolenia zawodowe	7 %	7
4)	posiadane uprawnienia zawodowe	10 %	10
5)	umiejętności interpersonalne - jakie? (komunikatywność, zaangażowanie i chęć zdobywania kolejnych umiejętności, umiejętność pracy z klientem trudnym, z osobami wykluczonymi, pogodne usposobienie, umiejętność pracy w zespole, samodyscyplina, umiejętność obsługi pacjentów, umiejętność obsługi klientów)	8 %	8
6)	umiejętności zawodowe - jakie? (pracowitość, dokładność, kreatywność, odpowiedzialność, samodzielność, odpowiedzialność, sumienność, zdolności manualne, zmysł artystyczny, wiedza zawodowa - zagadnienia księgowo,)	13 %	13
7)	kierunkowe doświadczenie zawodowe	19 %	19
8)	odbyty staż zawodowy	7 %	7
9)	gotowość do mobilności zawodowej - pracy w innej miejscowości lub zagranicą	2 %	2
10)	znajomość języków obcych - jakich i w jakim stopniu biegłości? (j. angielski-biegłe, poziom uzależniony od stanowiska pracy)	3 %	3
11)	umiejętność obsługi komputera - w jakim stopniu i zakresie? (poziom uzależniony od stanowiska pracy, wysoki poziom zaawansowania, średni, podstawowa obsługa komputera średnia umiejętności obsługi pakietu MS Office, obsługa platform internetowych do kształcenia zdalnego)	7 %	7
12)	doświadczenie w pracy w podmiotach zagranicznych	0 %	0
13)	elastyczność czasu pracy - praca w różnych godzinach i w różne dni tygodnia	7 %	7
14)	gotowość do dalszego kształcenia	11 %	11
15)	gotowość do wyjazdów służbowych	3 %	3
16)	gotowość do pracy w nadgodzinach, godzinach nocnych, dni świąteczne	0 %	0
17)	inne, jakie? (chęć do pracy)	3 %	3
18)	nie dotyczy - nie poszukujemy nowych pracowników	61 %	61

Oczekiwania wobec przyszłych pracowników



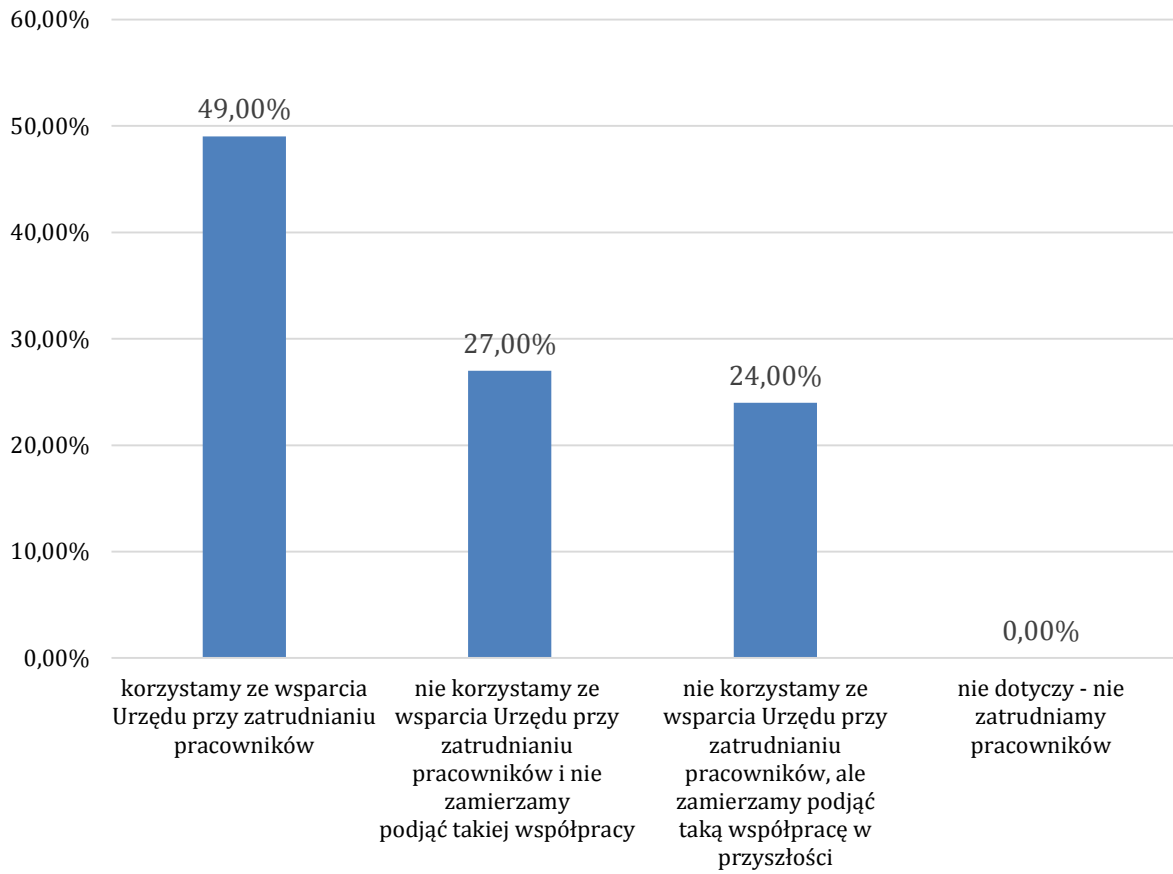
Pyt. 22.	Forma zatrudnienia nowych pracowników (pytanie wielokrotnego wyboru)		
	Odpowiedź	Udział % form zatrudnienia nowych pracowników	Liczba odp.
1)	umowa o pracę	36 %	36
2)	umowa zlecenia	6 %	6
3)	umowa o dzieło	0 %	0
4)	zatrudnienia w ramach współpracy z agencją pracy tymczasowej	2 %	2
5)	spółdzielcza umowa o pracę	0 %	0
6)	umowa absolwencka	0 %	0
7)	Inne - jakie?	1 %	1
8)	nie dotyczy - nie poszukujemy nowych pracowników	61 %	61

Forma zatrudnienia nowych pracowników



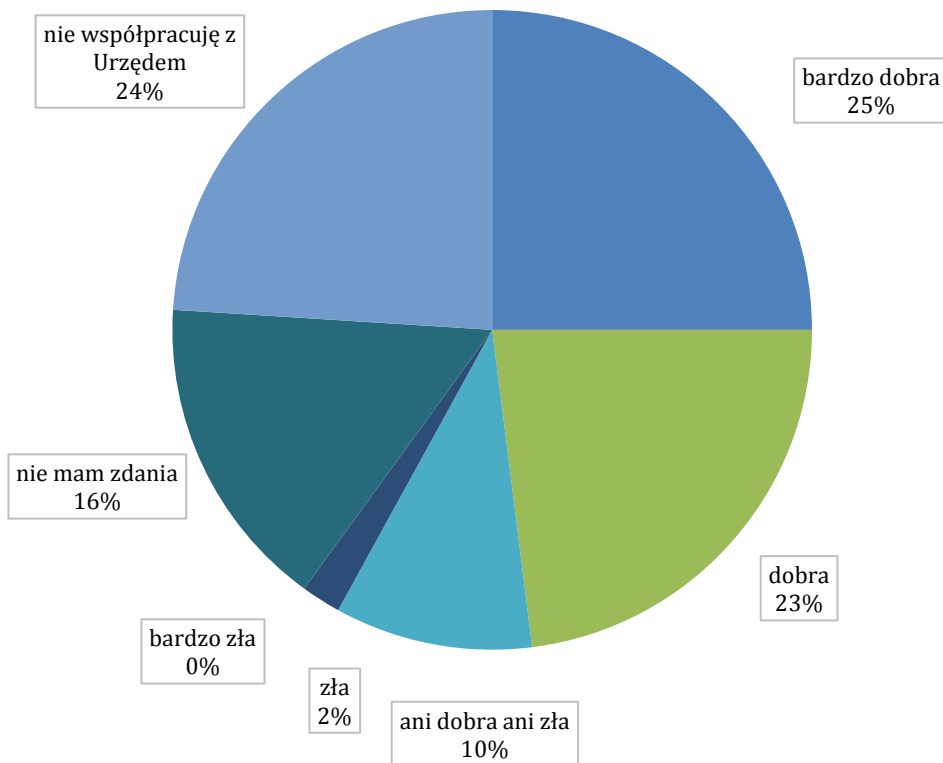
Pyt. 23.	Korzystanie ze wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia przy zatrudnianiu pracowników		
	Odpowiedź	Udział % korzystania ze wsparcia PUPdlaMT	Liczba odp.
1)	korzystamy ze wsparcia Urzędu przy zatrudnianiu pracowników	49 %	49
2)	nie korzystamy ze wsparcia Urzędu przy zatrudnianiu pracowników i nie zamierzamy podjąć takiej współpracy - dlaczego? (nie mamy takiej potrzeby, korzystaliśmy w przeszłości, aktualnie nie mamy takiej potrzeby, brak odpowiednich osób do zatrudnienia, nie planujemy zatrudnienia nowych pracowników przez kryzys wywołany koronawirusem, brak osób spełniających nasze wymagania, nie jesteśmy zainteresowani współpracą z Urzędem, nie mamy takiej potrzeby (stała załoga od kilku lat, w planach brak zatrudnienia nowych osób), obawa przed przypadkowo skierowanymi osobami niezgodnie z naszymi oczekiwaniami (zatrudniane są tylko osoby dokładnie spełniające nasze oczekiwania i po zasięgnięciu opinii w branży, na podstawie referencji), inaczej i skuteczniej szukamy pracowników, brak odpowiednich osób (nie potrzebujemy osób do prac fizycznych, a ekspertów), skomplikowane procedury i brak pomocy w wytłumaczeniu dokumentów ze strony pracowników Urzędu, mamy złe doświadczenie we współpracy z Urzędem)	27 %	27
3)	nie korzystamy ze wsparcia Urzędu przy zatrudnianiu pracowników, ale zamierzamy podjąć taką współpracę w przyszłości	24 %	24
4)	nie dotyczy - nie zatrudniamy pracowników	0 %	0

Korzystanie ze wsparcia Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia przy zatrudnianiu pracowników



Pyt. 24.	Ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy dla Miasta Torunia		
	Odpowiedź	Ocena współpracy z PUP dla MT - udział %	Liczba odp.
1)	bardzo dobra	25 %	25
2)	dobra	23 %	23
3)	ani dobra ani zła	10 %	10
4)	zła	2 %	2
5)	bardzo zła	0 %	0
6)	nie mam zdania	16 %	16
7)	nie współpracuję z Urzędem	24 %	24

Ocena współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy dla Miasta Torunia



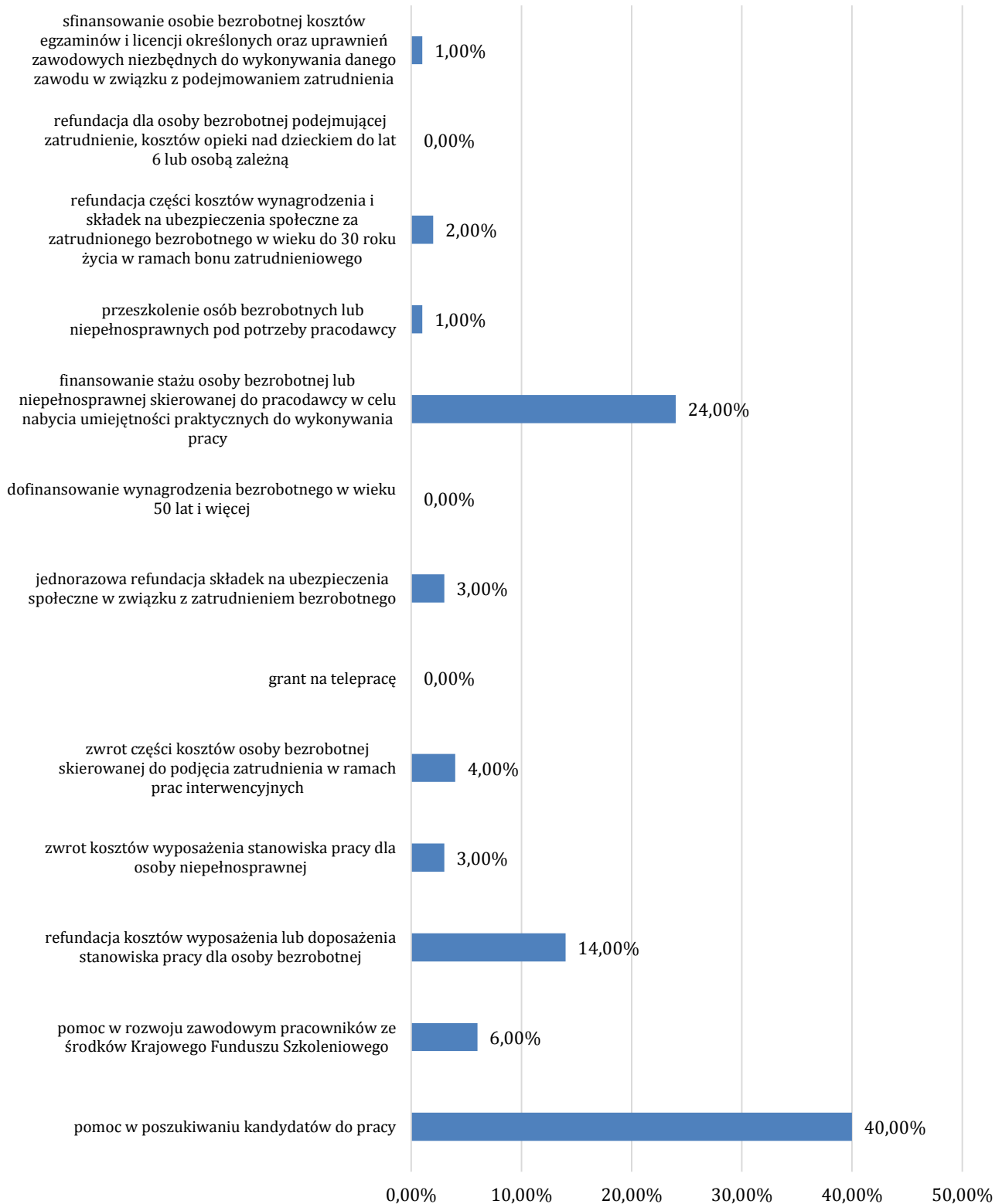
PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

Pyt. 25	Korzystanie z form wsparcia zatrudnienia oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy dla Miasta Torunia (pytanie wielokrotnego wyboru)								
	formy wsparcia ze strony PUP Toruń	korzystaliśmy		nie korzystaliśmy		zamierzamy korzystać		nie zamierzamy korzystać	
		Odpowiedź %	Liczba odp.	Odpowiedź %	Liczba odp.	Odpowiedź %	Liczba odp.	Odpowiedź %	Liczba odp.
1)	pomoc w poszukiwaniu kandydatów do pracy	40 %	40	29 %	29	16 %	16	15 %	15
2)	pomoc w rozwoju zawodowym pracowników ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego	6 %	6	63 %	63	18 %	18	13 %	13
3)	refundacja kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla osoby bezrobotnej	14 %	14	56 %	56	15 %	15	15 %	15
4)	zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej	3 %	3	76 %	76	4 %	4	17 %	17
5)	zwrot części kosztów osoby bezrobotnej skierowanej do podjęcia zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych	4 %	4	73 %	73	6 %	6	17 %	17
6)	grant na telepracę	0 %	0	80 %	80	1 %	1	19 %	19
7)	jednorazowa refundacja składek na ubezpieczenia społeczne w związku z zatrudnieniem bezrobotnego	3 %	3	75 %	75	5 %	5	17 %	17
8)	dofinansowanie wynagrodzenia bezrobotnego w wieku 50 lat i więcej	0 %	0	76 %	76	6 %	6	18 %	18
9)	finansowanie stażu osoby bezrobotnej lub	24 %	24	50 %	50	12 %	12	14 %	14

PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA I AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY DLA MIASTA
TORUNIA NA LATA 2021-2027

	niepełnosprawnej skierowanej do pracodawcy w celu nabycia umiejętności praktycznych do wykonywania pracy								
10	przeszkolenie osób bezrobotnych lub niepełnosprawnych pod potrzeby pracodawcy	1 %	1	77 %	77	5%	5	17 %	17
11	refundacja części kosztów wynagrodzenia i składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnionego bezrobotnego w wieku do 30 roku życia w ramach bonu zatrudnieniowego	2 %	2	76 %	76	6 %	6	16 %	16
12	refundacja dla osoby bezrobotnej podejmującej zatrudnienie, kosztów opieki nad dzieckiem do lat 6 lub osobą zależną	0 %	0	79 %	79	1 %	1	20 %	20
13	sfinansowanie osobie bezrobotnej kosztów egzaminów i licencji określonych oraz uprawnień zawodowych niezbędnych do wykonywania danego zawodu w związku z podejmowaniem zatrudnienia	1 %	1	77 %	77	3 %	3	19 %	19

Pracodawcy z Torunia korzystający z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia



Pracodawcy z Torunia zamierzający skorzystać z pomocy Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia

