



Jak poprawić sytuację na rynku pracy w Toruniu? Na najbliższej sesji rady miasta radni będą dyskutować o Miejskim programie promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy.

- Stworzenie programu to inicjatywa własna gminy. Chodzi o to, by wypracować sposoby nie tylko na zmniejszenie bezrobocia, ale także na ukierunkowanie młodych ludzi, w jakich kierunkach powinni się kształcić, by znaleźć pracę – mówi prezydent Torunia Michał Zaleski.

- W skali województwa sytuacja Torunia nie jest zła, ale pracujemy nad tym, by ją jeszcze poprawić. Program ma służyć szybszemu wyjściu miasta z sytuacji spowolnienia gospodarczego oraz zahamowaniu bezrobocia – dodaje Adam Horbulewicz, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy dla Miasta Torunia.

"Miejski program promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy Torunia do roku 2020" został opracowany zespół złożony z przedstawicieli Powiatowego Urzędu Pracy, partnerów społecznych, gospodarczych oraz pracowników urzędu

miasta. Zespołowi przewodniczył zastępca prezydenta Torunia Zbigniew Rasielowski.

W czasie tworzenia dokumentu w pierwszym kwartale br. prowadzono pisemne i elektroniczne ankiety w środowisku pracodawców, osób pracujących oraz bezrobotnych. Ankiety służyły jako materiał dodatkowy przy opracowywaniu założeń programu. Był to pierwszy etap konsultowania programu. Drugim etapem były prowadzone w sierpniu br. konsultacje społeczne. Teraz program zostanie przedstawiony radnym.

Głównym celem dokumentu jest stworzenie spójnego planu działań na rzecz rynku pracy na podstawie diagnozy bieżącej sytuacji oraz dostępnych prognoz demograficznych i ekonomicznych. Ważnym aspektem jest także przygotowanie Torunia do realizacji zadań współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej w nowym okresie programowania 2014-2020. W wymiarze regionalnym program będzie uwzględniał obecną i przyszłą rolę Torunia jako jednego z miast stołecznych, poprzez wpisanie się w strategię rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego.



Punktem wyjścia dla opracowania programu było określenie problemów występujących na rynku pracy. Autorzy zespołu wyróżnili **trzy główne obszary problemowe**, w których obrębie wskazali przyczyny problemów:

I. Funkcjonowanie rynku pracy

1. Niedostosowanie kwalifikacji i kompetencji absolwentów do potrzeb rynku pracy

- Niewystarczające kompetencje absolwentów.
- Niedopasowania wiedzy i umiejętności do oczekiwań pracodawców.

- Brak właściwych kompetencji społecznych.
- Niedopasowanie profili kształcenia do oczekiwań pracodawców.
- Kształcenie absolwentów w zawodach nie trafiających w potrzeby rynku pracy.
- Niedostateczne działania w zakresie orientacji zawodowej - nie tylko uczniów i studentów, ale też rodziców.
- „Nadprodukcja” absolwentów kierunków humanistycznych.
- Nie dość skuteczne prognozowanie zapotrzebowania rynku pracy.

2. Współpraca pracodawców ze służbami zatrudnienia

- Niedocenywanie przez przedsiębiorców roli PUP w kreowaniu pozytywnych zmian na rynku pracy.
- Niewystarczająca współpraca przedsiębiorców z PUP (zgłaszanie wolnych miejsc pracy, tworzenie miejsc dla praktycznej nauki zawodu, organizacja praktyk i stażów, informowanie o potrzebach w celu dostosowania kształcenia w deficytowych kierunkach, prognozowanie zmian w gospodarce).

3. Negatywne zmiany w strukturze demograficznej i sytuacji społecznej - wpływ na funkcjonowanie służb zatrudnienia

- Konieczność zmian i dostosowanie oferty służb zatrudnienia do specyficznych potrzeb i sytuacji poszczególnych grup na rynku pracy.
- Wyodrębnianie się nowych i często „niszowych” grup, które wymagają odrębnego podejścia i profilowania usług pup (np. fachowcy w wieku powyżej 40 lat, osoby młode, dobrze wykształcone ze sporymi doświadczeniami zawodowymi).

II. Rozwój gospodarczy - zachowanie i tworzenie nowych miejsc pracy

4. Ograniczenie negatywnego wpływu spowolnienia gospodarczego na rynek pracy

- Aktualna sytuacja na toruńskim rynku pracy jako efekt pogłębiającego się spowolnienia gospodarczego.
- Negatywne zmiany mają charakter stosunkowo mało dynamiczny, ale powodują stały wzrost bezrobocia w ostatnich latach (przedsiębiorstwa ograniczają zatrudnienie nie w formie zwolnień grupowych, ale poprzez systematyczną redukcję zatrudnienia).

5. Działania na rzecz zachowania i tworzenia nowych miejsc pracy

- Pomoc przedsiębiorcom w tworzeniu nowych miejsc pracy.
- Wsparcie początkujących przedsiębiorców.
- Wspieranie polskich, lokalnych producentów.

6. Polityka gospodarcza Torunia w kontekście strategii województwa i ogólnych trendów rozwojowych

- Wspieranie rozwoju gospodarczego - wybór właściwej strategii rozwoju - wybór priorytetów i kierunków rozwojowych wspieranych przez miasto.
- Zachowanie miejsc pracy a postępujący rozwój technologiczny, powodujący zastępowanie pracy ludzkiej pracą maszyn.
- Miejsce Torunia w strategii rozwoju województwa.
- Rozwój dwóch miast stołecznych (Bydgoszcz - produkcja przemysłowa i Toruń - sektor usługowy).
- Zrównoważenie polityki gospodarczej samorządu - przyciąganie dużych inwestorów a wspieranie małych lokalnych przedsiębiorców.

III. Funkcjonowanie systemu służb zajmujących się problemami społecznymi.

7. Funkcjonowanie rynku pracy w kontekście zmian systemowych w kraju (służby zatrudnienia i pomocy rodzinie)

- Spodziewane zmiany systemowe - zmiany ustaw dotyczących pomocy społecznej i służb zatrudnienia.

8. Stabilność finansowania instrumentów rynku pracy

- Niestabilność w zakresie finansowania instrumentów rynku pracy.
- Nowe reguły funkcjonowania Europejskiego Funduszu Społecznego w perspektywie finansowej Unii Europejskiej 2014-2020.

9. Potrzeby rynku pracy a polityka prorodzinna

- Kształtowanie polityki prorodzinnej z uwagi na niż demograficzny.
- Opieka nad małymi dziećmi, w kontekście możliwości podjęcia pracy.

10. Systemowa integracja działań służb zatrudnienia i pomocy socjalnej

- Rosnące trudności na rynku pracy i w sferze wykluczenia społecznego.
- Wykreowanie spójnej polityki MOPR, PUP, PFRON i innych instytucji - zintegrowanie działań.
- Zagwarantowanie środków na każdym etapie wdrażania ścieżki aktywizacyjnej.

Następnie w programie opracowano listę celów strategicznych oraz szczegółowych celów operacyjnych. Wskazano sposoby ich wdrażania, przypisując poszczególnym celom konkretne zadania oraz określając sposoby pomiaru stopnia ich realizacji za pomocą odpowiednich wskaźników. Zaplanowano także zasady prowadzenia monitoringu i ewaluacji programu.

- [Go back](#)
- [Share on: X](#)

- [Share on: FB](#)
- [Print](#)
- [PDF](#)